

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan kunci kesuksesan suatu negara. Pendidikan yang baik akan menghasilkan siswa yang cerdas dan berakhlak. Secara umum, pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Salah satu tujuan yang harus dicapai oleh suatu negara adalah terlaksananya pendidikan yang baik. Dalam peningkatan profesionalisme beberapa usaha telah dilakukan oleh pemerintah Indonesia dalam peningkatan kinerja guru. Dalam komponen bidang pendidikan telah dilakukan antara lain:

1. Menerbitkan UU Republik Indonesia tentang Sitem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 dan UU Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD)
2. Berusaha melaksanakan amanah yang terdapat dalam UU No. 20 Tahun 2003 antara lain seperti peningkatan anggaran pendidikan
3. Meningkatkan sarana dan pra-sarana pendidikan dan
4. Mengadakan berbagai penataran dan pelatihan terhadap guru-guru.

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran, upaya ini saling terkait dan berinteraksi baik di sekolah maupun di luar pemerintah (Zuldesiah et al., 2021). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas) menegaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat demi mencerdaskan

kehidupan bangsa (Pasal 3). Oleh karena itu, peningkatan mutu guru sebagai pendidik profesional merupakan kunci untuk mencapai standar pelayanan pendidikan yang bermutu.

Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) menempatkan guru sebagai tenaga profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik (Pasal 1 dan Pasal 20). Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Pasal 8 sampai Pasal 10), serta bersertifikat pendidik sebagai bukti pengakuan kedudukannya sebagai tenaga profesional (Pasal 11).

Manajemen pendidikan perlu diberi perhatian serius selain masalah lain yang berkaitan dengan pendidikan. Oleh karena itu, untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan, diperlukan peningkatan pengetahuan tentang manajemen pendidikan dari semua sumber daya manusia yang terlibat dan berpartisipasi dalam proses pendidikan. Ini karena kualitas pendidikan yang lebih baik akan menghasilkan kualitas pendidikan yang lebih baik (Bunyamin et al., 2024). Untuk mencapai tujuan visi dan misi pendidikan, pastinya diperlukan sumber daya manusia yang ahli. Jika seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan mengembangkan anggota kelompok, maka dapat dianggap sebagai pemimpin yang sukses (Nani et al., 2021).

Gaya kepemimpinan transformasional menjadi pendekatan yang seringkali dipilih untuk memotivasi dan menginspirasi guru dalam mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. James V. Downton adalah orang pertama yang

membahas konsep kepemimpinan transformasional pada tahun 1973. Pemimpin transformasional mendorong kreativitas, inovasi, dan stimulasi intelektual, menumbuhkan rasa pemberdayaan dan pertumbuhan pribadi diantara pengikut(Sarwar et al., 2023).

Gaya kepemimpinan transformasional memegang peranan penting dalam membangun lingkungan kerja yang mendukung dan inspiratif di sekolah. Pendekatan kepemimpinan ini mampu meningkatkan motivasi dan penghargaan terhadap kebutuhan individu guru, yang berdampak positif pada kinerja guru dalam proses pendidikan (Pratama et al., 2023; Suryati et al., 2023; Windiawan et al., 2024). Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa guru yang termotivasi dan merasa dihargai cenderung memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap keberhasilan pendidikan di sekolah.

Selain kepemimpinan, dalam menjalankan tuntutan tugas sebagai profesional, guru sangat dipengaruhi oleh lingkungan tempat bekerja. Lingkungan positif sering disebut-sebut memiliki peran yang tidak bisa diabaikan bagi kesejahteraan guru, bahkan dapat memberikan dukungan guru dalam pengembangan profesional(Kusmaryani et al., 2017). Dukungan organisasi sekolah ini merupakan konsep yang dikembangkan oleh Eisenberger et al. (1986) yang disebut sebagai dukungan organisasi yang dipersepsikan (*Perceived Organizational Support* / POS).

Perceived Organizational Support (POS) merupakan persepsi individu tentang sejauh mana organisasi, khususnya manajemen dan pimpinan, memberikan penghargaan atas kontribusi yang diberikan serta memberikan

perhatian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan pribadi maupun profesional menurut Eisenberger et al. (2020). POS mencerminkan kualitas hubungan timbal balik antara organisasi dan anggotanya, di mana dukungan organisasi merupakan sumber penting yang mempengaruhi motivasi dan keterikatan emosional individu terhadap organisasi (Stephen, 2023).

POS dalam konteks Pendidikan mengacu pada sejauh mana guru memandang bahwa sekolah, khususnya pemimpin dan manajemen sekolah, memberikan penghargaan terhadap kontribusi guru serta memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan profesional. Dukungan organisasi yang kuat di Lembaga Pendidikan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga guru merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap sekolah (Andriany et al., 2023; Eisenberger et al., 2020).

Hasil penelitian Winola & Raharja (2023) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja yang mendukung, yang tercermin dari penghargaan yang diberikan oleh pimpinan, adanya pelatihan dan pengembangan profesional secara berkelanjutan, serta pemenuhan kebutuhan pembelajaran dan perhatian terhadap kesejahteraan guru, merupakan faktor penting yang secara signifikan meningkatkan keterikatan kerja (*work engagement*) guru dan efektivitas pelaksanaan tugas mengajar di lembaga pendidikan (Nurfadhilah & Widiasih, 2024). Musyaropah & Sari (2024) juga menyebutkan bahwa dukungan yang diterima guru berupa keadilan, bantuan pimpinan, *reward*, bonus, gaji, promosi,

dan pelatihan akan membuat guru berpersepsi positif terhadap sekolah sehingga termotivasi untuk meningkatkan *softskill* guru menjadi lebih berprestasi.

Tantangan yang sering muncul adalah bagaimana mengintegrasikan gaya kepemimpinan transformasional dan *Perceived Organizational Support* (POS) dalam meningkatkan kinerja guru. Disinilah peran *Intrinsic Motivasi* (motivasi intrinsik) menjadi penting sebagai mediator. Handayani et al. (2021) menemukan bahwa keseimbangan dua indikator motivasi yaitu *intrinsic* dan ekstrinsik berperan memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional/transaksional dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru.

Motivasi intrinsik merujuk pada dorongan internal yang mendorong individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan karena merasa senang dan tertarik pada pekerjaan itu sendiri, bukan semata-mata karena imbalan eksternal (Wahyuni et al., 2022). Motivasi intrinsik dapat menghubungkan antara gaya kepemimpinan transformasional dan *Perceived Organizational Support* (POS) dengan kinerja guru. Motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja. Pentingnya motivasi kerja bagi suatu lembaga pendidikan yakni sebagai faktor pendorong seorang guru (Wibowo et al., 2023).

Salah satu sekolah di kota Padangsidempuan adalah SMP Negeri 1 Padangsidempuan. Lokasinya terletak di Jalan Masjid Raya No. 3, Kantin, Kec. Padangsidempuan Utara, Kota Padangsidempuan, Sumatera Utara 22711. Akreditasi SMP Negeri 1 Padangsidempuan adalah A (SK BAN-SM 1346/BAN-SM/SK/2021) berlaku hingga 2026 (BAN - PDM, 2021). SMP Negeri 1 Padangsidempuan dahulu disebut MULO. *Meer Uitgebreid Onderwijs* (MULO)

adalah sekolah menengah pertama pada era kolonial Belanda di Indonesia. Pada awal tahun 1930 MULO dibuka di Padangsidempuan. Lokasi bangunan yang dipilih adalah lahan yang dulunya merupakan bekas kantin (tempat makan) tentara Belanda. Nama kampung Kantin diambil dari lahan ini. Sekolah SMP Negeri 1 ini berada dekat di pusat kota. Selain itu juga sekolah ini sangat dekat dengan keramaian, dikarenakan letak sekolah ini berada tepat di pinggir jalan dan tidak jauh dari pasar. SMP Negeri 1 bersampingan dengan SD Negeri 1, SD Negeri 12 dan SD Negeri 15 Padangsidempuan.

SMP Negeri 1 Padangsidempuan dikenal memiliki banyak prestasi, yang tentunya didukung oleh peran guru dengan berbagai jabatan. Untuk melihat komposisi tenaga pendidik di sekolah ini, tabel 1.1 berikut menyajikan distribusi jabatan guru:

Tabel 1.1 Distribusi Jabatan Guru SMP Negeri 1 Padangsidempuan

No	Jabatan	Jumlah
1	Guru Madya	30
2	Guru Muda	14
3	Guru Ahli Pertama	13
4	Honor	13
5	Penata Muda Tk. 1	1
6	Pengatur Muda	1
Total		72

Sumber: Sekolah SMP Negeri 1 Padangsidempuan, 2025

Berdasarkan tabel 1.1 SMP Negeri 1 Padangsidempuan memiliki 72 tenaga pendidik yang menunjukkan struktur yang beragam dalam hal jabatan dan pengalaman. Dalam Suliana et al.(2024) penilaian kinerja guru dilakukan berdasarkan 4 (empat) aspek penilaian, yang diuraikan menjadi indikator atau *Key Performance Indicator* (KPI). Keempat aspek penilaian antara lain: kemampuan

akademik, prestasi akademik, karya pengembangan profesi dan keikutsertaan pada forum ilmiah dengan bobot dan target yang jelas sebagai tolak ukur pencapaian kinerja secara terukur dan objektif. Adapun publikasi terkini yang dihasilkan guru-guru SMP N 1 Padangsidempuan, antara lain:

Tabel 1.2 Daftar Publikasi Ilmiah Guru SMP Negeri 1 Padangsidempuan

Nama Guru	Judul Artikel	Jurnal/ Tahun
Rita Berliana Batubara	Optimalisasi Hasil Belajar PKN dengan Metode Pembelajaran <i>Prediction Guide</i> di Kelas IX-1 di SMP Negeri 1 Padangsidempuan	<i>Jurnal Education and Development</i> , Sinta 4 (Batubara, 2022)
Masdariana Dalimunthe	<i>Peer Tutoring to Improve English Learning Outcomes in Kelas VIII-1 in</i> SMP Negeri 1 Padangsidempuan	<i>Jurnal Education and Development</i> , Sinta 4 (Dalimunthe, 2021)
Netty Meidermawati Pulungan	<i>Cooperative Learning Stad Online to Upgrade Students' Ability in Understanding Simple Present Tense in A Descriptive Text</i>	<i>Jurnal Education and Development</i> , Sinta 4 (Pulungan, 2021)
Timainun Daulay	Metode Demonstrasi untuk Meningkatkan Hasil Belajar Matematika di Kelas IX-2 di SMP Negeri 1 Padangsidempuan	<i>Jurnal Education and Development</i> , Sinta 4(Daulay, 2021)
Agusrin Sikumbang	Aplikasi Pembelajaran Saintifik dalam Kegiatan Membaca Teks Naratif untuk Meningkatkan Partisipasi Positif Siswa Di Kelas IX-1 di SMP Negeri 1 Padangsidempuan	<i>Jurnal Education and Development</i> , Sinta 4(Sikumbang, 2022)
Nurlena	Efektivitas Metode Diskusi Tipe <i>The Educational Diagnosis Meeting</i> untuk Meningkatkan Hasil Belajar Seni Budaya di Kelas VIII-5 di SMP Negeri 1 Padangsidempuan	<i>Jurnal Education and Development</i> , Sinta 4(Nurlena, 2022)
Misnawati Sinaga	Pembelajaran Berbasis Masalah untuk Meningkatkan Motivasi Siswa dalam Mengikuti	<i>Jurnal Education and Development</i> , Sinta 4(Sinaga,

Nama Guru	Judul Artikel	Jurnal/ Tahun
	Kegiatan Bimbingan dan Konseling di Kelas VIII-5 SMP Negeri 1 Padangsidempuan	2022)
Riwanny Sofiah Siregar	Pembelajaran Inkuiri Secara <i>Online</i> Untuk Meningkatkan Minat Siswa Dalam Belajar IPS di Kelas VIII-3 di SMP Negeri 1 Padangsidempuan	<i>Jurnal Education and Development</i> , Sinta 4(Siregar, 2021)

Sumber: hasil penelusuran dan analisis penulis melalui google scholar, 2025

Berdasarkan tabel 1.2, di atas terlihat publikasi ilmiah guru yang menunjukkan kontribusi dalam pengembangan metode pembelajaran dan penelitian tindakan kelas. Kinerja yang optimal merupakan harapan semua pihak namun kenyataan dilapangan menunjukkan masih ada beberapa guru yang kinerjanya belum optimal. Dalam realitas sehari-hari masih diketemukan antara lain(Taufik B.k, 2019): pembuatan RPP belum optimal bahkan hanya *copy paste* perangkat tahun lalu, kurangnya kemauan guru menciptakan pembelajaran yang variatif, masih ada guru yang terlambat mengumpulkan adminitrasi guru, kurangnya kedisiplinan seperti masih diketemukan adanya guru pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan dan datang terlambat, Mengeluh dengan kondisi yang dirasakan. Kondisi tersebut akan menjadi hambatan bagi kemajuan pendidikan.

Berdasarkan UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 10 mengatur bahwa guru wajib memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian sosial, dan profesional yang menjadi standar kemampuan dalam melaksanakan tugas profesional. Kompetensi ini dimaksudkan agar guru dapat mengelola dan meningkatkan proses pembelajaran yang pada akhirnya berdampak pada prestasi

peserta didik. Sebagai informasi awal ditemukan banyak prestasi siswa, baik akademik maupun non akademik seperti tabel dibawah ini:

Tabel 1.3 Prestasi siswa SMP Negeri 1 Padangsidempuan

Nama Siswa	Tahun	Kompetisi	Peringkat	Cabang/ Kategori
Agatha Jivany Pasaribu	2024	Olimpiade Sains Nasional	9	Cabang IPA Kabupaten/ Kota
Aviq Darori Harahap	2024	Olimpiade Sains Nasional	3	Perunggu Cabang IPS Kabupaten/Kota
Radhi Akbar Wardana	2024	Olimpiade Sains Nasional	1	Emas Cabang IPA Kabupaten/ Kota
Jessica Clara Dinata	2024	Olimpiade Sains Nasional	6	Cabang IPA Kabupaten/ Kota
Kesia Meyer Simanungkalit	2024	Olimpiade Sains Nasional	6	Cabang Matematika Kabupaten/ Kota
Moses Fannester	2024	Olimpiade Sains Nasional	3	Perunggu Cabang Matematika Kabupaten/ Kota

Sumber: Olimpiade Sains Nasional (OSN) tingkat provinsi jenjang SMP/ MTs/Sederajat, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 siswa/siswi SMPN 1 Padangsidempuan banyak meraih prestasi dibidang kabupaten/kota. Prestasi lainnya mencakupjuara 1 kategori emas cabang pencak silat putra tingkat kabupaten/kota pada kompetisi olimpiade olahraga siswa nasional 2024, siswa yang mewakili Sumatera Utara dalam pertandingan GSI (Gala Siswa Indonesia)2024, juara 2 karnaval tingkat SLTP dalam HUT Pemerintah kota Padangsidempuan ke-23 tahun 2024, raih juara satu umum divisi logam terbatas kejuaraan *marching band* piala sultan deli 2025 di Istana Maimun Medan dan prestasi ini juga meliputi keberhasilan siswa masuk ke SMA Plus dan sekolah favorit lainnya(Hariansib.com, 2025).

Seperti murid yang memiliki rapor hasil belajar dari sekolah, kini setiap sekolah juga memperoleh rapor kualitas layanan dari Kemendikbudristek yang disebut Rapor Pendidikan. Penilaian Rapor Pendidikan didasarkan pada enam

pilar utama: literasi, numerasi, karakter, keamanan, kebinekaan, dan kualitas pembelajaran serta tata sekolah. Data untuk Rapor Pendidikan dihimpun dari Asesmen Nasional (AN) dan sumber data nasional lainnya melalui partisipasi murid, guru, dan kepala sekolah di setiap jenjang pendidikan. Adapun Rapor Pendidikan SMP N 1 Padangsidempuan diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1.4 Rapor Pendidikan 2024 dan 2025 SMP Negeri 1 Padangsidempuan

Pilar Penilaian	Kategori 2024	Kategori 2025
Kemampuan Literasi Murid	Baik (nilai naik dari 2023)	Baik (nilai naik dari 2024)
Kemampuan Numerasi Murid	Baik (nilai naik dari 2023)	Baik (nilai naik dari 2024)
Karakter Murid	Baik (nilai turun dari 2023)	Baik (nilai naik dari 2024)
Kondisi Keamanan Siswa	Baik (nilai naik dari 2023)	Baik (nilai naik dari 2024)
Kondisi Kebinekaan sekolah	Baik (nilai naik dari 2023)	Baik (nilai naik dari 2024)
Kualitas Pembelajaran	Sedang (nilai naik dari 2023)	Baik (nilai naik dari 2024)

Sumber: Rapor Pendidikan Sekolah SMP Negeri 1 Padangsidempuan, 2024 dan 2025

Dari tabel 1.4 berdasarkan nilai rapor dua tahun terakhir, terdapat peningkatan signifikan disemua aspek rapor pendidikan SMP Negeri 1 Padangsidempuan dari tahun 2024 ke tahun 2025, khususnya pada kualitas pembelajaran yang naik dari sedang menjadi baik. Seluruh indikator utama kini berada pada kategori baik, menandakan perbaikan menyeluruh dalam mutu pendidikan di sekolah.

Hasil penelitian Sutalmi et al.(2024) menunjukkan bahwa penerapan sistem zonasi PPBD berkontribusi positif tetapi tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan prestasi belajar siswa. Pada tahun pelajaran

2025/2026, penerimaan peserta didik baru (PPDB) di SMP Negeri 1 Padangsidempuan dilaksanakan melalui beberapa jalur sesuai ketentuan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Distribusi jumlah siswa yang diterima melalui masing-masing jalur adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5 PPBD SMP Negeri 1 Padangsidempuan

Jalur Penerimaan	Jumlah Siswa
Zonasi	176
Prestasi	99
Afirmasi	72
Perpindahan Orang Tua/ Anak GTK	4

Sumber:PPBD SMP Negeri 1 Padangsidempuan, Tahun Pengajaran2025/2026

Berdasarkan tabel 1.5 penerimaan peserta didik ini telah mengikuti ketentuan SPMB (Seleksi Penerimaan Murid Baru) Tahun 2025/2026 yang berlaku di lingkungan SMP N 1 Padangsidempuan. Selain pencapaian mutu dan prestasi sekolah, data penerimaan peserta didik baru juga menunjukkan keberagaman jalur masuk di SMP N 1 Padangsidempuan. Hal ini menunjukkan komitmen sekolah dalam memberikan kesempatan pendidikan yang adil dan merata sesuai kebijakan pemerintah.

Prestasi belajar siswa yang telah dicapai tidak terlepas dari kontribusi guru yang profesional dan berdedikasi. Untuk mengetahui lebih jauh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam mendukung prestasi tersebut, diperlukan pemahaman langsung mengenai pandangan guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah serta dukungan yang diberikan sekolah. Oleh karena itu, peneliti melakukan wawancara dengan sejumlah guru di SMP Negeri 1 Padangsidempuan untuk menggali persepsi terkait gaya kepemimpinan, bentuk dukungan yang

diterima, serta motivasi intrinsik dalam menjalankan tugas. Ringkasan hasil wawancara tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Tabel 1.6 Hasil Wawancara dengan Guru-guru SMP Negeri 1 Padangsidimpuan

Variabel	Pertanyaan	Jawaban					Kesimpulan
		R1	R2	R3	R4	R5	
Gaya Kepemimpinan Transformatif	Bagaimana mendeskripsikan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah SMPN 1 Padangsidimpuan?	Beliau memiliki visi yang jelas terhadap arah dan tujuan sekolah, serta mampu mengomunikasikan visi tersebut kepada seluruh warga sekolah secara efektif	Kepala sekolah selalu berusaha agar proses belajar mengajar berjalan dengan semestinya dan membimbing guru, mengarahkan cara bersikap sebagai pendidik, dan selalu menjalin tali silaturahmi antar anggota	Gaya kepemimpinan kepala sekolah SMPN 1 Padang Sidimpuan Sangat bagus karna beliau menjadi contoh yang baik bagi guru-guru yang lain dan sangat berwibawa serta tegas dalam memimpin	Gaya kepemimpinan yang di terapkan kepala sekolah mengedepankan musyawarah dalam mengambil keputusan. Dan membangun rasa kekeluargaan dalam lingkungan sekolah	Tidak hanya mengarahkan dan memberi kebijakan, tetapi juga terbuka terhadap masukan dari guru, staf, maupun siswa. Kepala sekolah membangun suasana kerja yang harmonis dan profesional, serta mendorong seluruh warga sekolah untuk berkembang	Gaya kepemimpinan kepala sekolah SMPN 1 Padangsidimpuan adalah transformatif-partisipatif yang visioner, inspiratif, demokratis dan memberdayakan
	Bagaimana cara kepala sekolah membangun hubungan dengan guru-guru di SMPN 1 Padangsidimpuan?	Kepala sekolah memberi ruang bagi guru untuk menyampaikan ide, rapat rutin dan kegiatan lainnya	Selalu ikut dan bergabung dalam acara sekolah, yang intinya untuk menjalin hubungan antar guru dan kepala sekolah. Tidak	Bermusyawarah dengan guru atau dengan wakil kepala sekolah dengan komunikasi yang baik untuk menciptakan kinerja yang baik	Adanya komunikasi antara kepala sekolah dengan pengajar yang ada di sekolah dan mempunyai visi yang jelas agar di salurkan	Kepala sekolah selalu memfasilitasi kegiatan-kegiatan ataupun program kerja yang akan dilakukan guru	Sekolah membangun hubungan dengan guru melalui komunikasi yang baik, musyawarah, serta partisipasi aktif dalam kegiatan

Variabel	Pertanyaan	Jawaban					Kesimpulan
		R1	R2	R3	R4	R5	
			ada pandang bulu semuanya sama	dan peduli dengan lingkungan sekolah	ke sekitaran sekolah tersebut		sekolah untuk menciptakan kerja sama yang harmonis dan produktif
<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	Bagaimana bentuk dukungan yang di terima guru dari Sekolah dalam mencapai tujuan pekerjaan di SMPN 1 Padangsidempuan?	Mengikut sertakan guru dalam pelatihan, <i>workshop</i> , seminar, dan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). Memberikan kesempatan bagi guru untuk mengikuti program PPG, sertifikasi, atau pelatihan <i>daring</i>	Sekolah menyediakan fasilitas dan peralatan yang memadai, seperti ruang kelas yang nyaman, peralatan teknologi, dan perpustakaan, untuk mendukung kegiatan belajar mengajar	Pelatihan, bimbingan dan <i>mentoring</i> dari guru yang berpengalaman sampai kepada guru baru	Sejauh ini dukungan dari kepala sekolah berupa ucapan terima kasih dan juga mendukung dengan menyediakan segala yang dibutuhkan sekolah	Memberikan penghargaan atas prestasi guru, baik dalam bentuk formal maupun informal, untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja	Sekolah SMPN 1 Padangsidempuan memberikan dukungan holistik kepada guru melalui pengembangan profesional berkelanjutan, sistem apresiasi dan penghargaan, penyediaan fasilitas memadai, dukungan operasional untuk mencapai tujuan pekerjaan secara optimal
	Bagaimana bentuk pentingnya sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan guru	Mendorong nilai saling menghargai, kebersamaan, dan kerja sama antar guru dan kepala sekolah kemudian Menanamkan budaya saling	Lingkungan yang mencakup aspek fisik, psikologis, dan profesional yang bersama-sama menciptakan suasana	Lingkungan sekolah di SMPN 1 Padangsidempuan sangat kekeluargaan, kepala sekolah mampu	Sekolah perlu memperhatikan kesejahteraan guru, baik secara fisik maupun mental, melalui beban kerja yang	Sekolah berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan suportif bagi	Sekolah memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kesejahteraan guru di SMPN 1

Variabel	Pertanyaan	Jawaban					Kesimpulan
		R1	R2	R3	R4	R5	
	di SMPN 1 Padangsidimpuan?	mendukung, terbuka terhadap perubahan, dan mau belajar bersama	kondusif bagi guru untuk berkembang dan merasa bahagia dalam pekerjaan	merangkul guru-guru dan dapat menjadi penengah jika ada konflik antara guru di lingkungan sekolah	seimbang, penghargaan terhadap prestasi, serta dukungan emosional saat guru menghadapi tekanan atau kesulitan	guru. Hal ini terlihat melalui adanya peluang pengembangan diri, seperti pelatihan. Kemudian apresiasi atas kinerja, dan perhatian terhadap kesejahteraan	Padangsidimpuan. Ini dicapai melalui budaya saling menghargai, hubungan keluarga, dukungan fisik dan psikologis, dan pengembangan diri
Kinerja Guru	Bagaimana kinerja yang diterapkan guru di SMPN 1 Padangsidimpuan dalam hal memenuhi tujuan pendidikan dan perkembangan siswa?	Guru merancang pembelajaran aktif, kreatif, dan berbasis Kurikulum Merdeka. Mengaitkan materi pelajaran dengan kehidupan nyata siswa agar mudah dipahami dan relevan	Menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, mengembangkan bahan ajar yang menarik, dan menggunakan berbagai metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa	Menerapkan metode pembelajaran yang variatif dan menyesuaikan dengan kebutuhan siswa agar proses belajar menjadi lebih efektif dan menyenangkan	Guru menciptakan lingkungan belajar yang aman dan suportif, memberikan perhatian individual, serta menjadi teladan dalam sikap dan perilaku	Guru menyesuaikan strategi pembelajaran dengan kebutuhan, minat, dan gaya belajar siswa (diferensiasi). Memberikan perhatian khusus kepada siswa yang mengalami kesulitan belajar	Guru SMPN 1 Padangsidimpuan menerapkan kinerja profesional dengan menjalankan pembelajaran aktif, variatif, dan suportif sesuai kebutuhan siswa untuk mendukung perkembangan siswa

Variabel	Pertanyaan	Jawaban					Kesimpulan
		R1	R2	R3	R4	R5	
	Apa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMPN 1 Padangsidempuan, baik secara positif maupun negatif?	Positif: memotivasi guru, kepuasan kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja positif. Negatif: banyak murid malas belajar, dan guru sudah melakukan berbagai cara untuk menumbuhkan semangat belajar siswa	Faktor positif, murid yang menerima dan memahami apa yang sudah diberikan ilmu kepada mereka. Faktor yang negatif, murid yang susah untuk diatur dalam kelas yang sedang berlangsung	Positif: dukungan manajemen sekolah yang komunikatif dan suportif. pelatihan dan pengembangan profesional yang rutin. Negatif: beban administrasi yang terkadang mengurangi waktu mengajar, sebagian guru menolak inovasi	Dalam hal kinerja, sekolah sudah sangat mendukung segala hal untuk meningkatkan kinerja guru, hanya saja rasa tanggung jawab dan profesionalisme guru dalam hal melaksanakan tugas sebagai guru yang perlu disadari oleh setiap guru	Faktor positifnya meliputi kepuasan kinerja dan faktor negatifnya bisa mencakup kinerja beban yang berlebihan	Faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMPN 1 Padangsidempuan meliputi dukungan sekolah, lingkungan kerja positif, kepuasan kerja, dan motivasi (positif), serta beban administrasi, murid yang kurang termotivasi, dan beban kerja berlebih (negatif)
<i>Intrinsic Motivation</i>	Bagaimana mendeskripsikan tingkat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh sebagian besar guru di SMPN 1 Padangsidempuan?	Guru penuh dengan rasa kekeluargaan, sehingga guru datang ke sekolah bukan hanya sebatas untuk menunaikan kewajiban dan tanggung jawab tetapi juga untuk menjalin rasa	Guru secara konsisten hadir tepat waktu, menyiapkan perangkat ajar, dan melaksanakan pembelajaran dengan serius	Semangat mengajar yang muncul dari dorongan internal terlihat seperti kecintaan terhadap profesi, kepuasan saat melihat siswa berkembang, serta rasa tanggung jawab	Bekerja bukan semata-mata karena insentif materi, tetapi karena merasa memiliki peran penting dalam membentuk karakter dan masa depan siswa.	Rasa Bangga terhadap Profesi Guru, terlihat melalui adanya kebanggaan saat melihat alumni sekolah berhasil, yang menjadi penyemangat mereka untuk	Sebagian besar guru SMPN 1 Padangsidempuan memiliki tingkat motivasi intrinsik yang tinggi, ditandai dengan kecintaan pada profesi, rasa tanggung jawab, kebanggaan, dan semangat bekerja

Variabel	Pertanyaan	Jawaban					Kesimpulan
		R1	R2	R3	R4	R5	
		kekeluargaan		moral terhadap pendidikan		terus mengajar dengan hati	yang didorong oleh nilai kekeluargaan serta kepuasan melihat perkembangan siswa
	Bagaimana cara merespons tugas-tugas atau tantangan yang muncul dalam pekerjaan sehari-hari? Apakah motivasi intrinsik memainkan peran dalam cara seorang guru menghadapi tantangan ini?	Bersikap Proaktif dan Solutif. Guru yang termotivasi secara intrinsik tidak menunggu arahan atau keluhan, tetapi berinisiatif mencari solusi atas kesulitan	Untuk merespon tugas dan tantangan pekerjaan sehari-hari, penting untuk tetap tenang, menganalisis masalah, mencari solusi, dan berkolaborasi dengan tim	Lingkungan kerja yang baik sangat membantu ketika tantangan muncul, dengan lingkungan kerja yg baik sesama guru dapat saling bertukar pikiran dalam mencari solusi terhadap tugas-tugas maupun tantangan yg dihadapi	Guru perlu melihat setiap tantangan yang ada seperti tuntutan administrasi, keberagaman karakter siswa, atau perubahan kurikulum, yang harus dihadapi dengan sikap terbuka dan solusi yang kreatif	Menyusun prioritas kerja, berdiskusi dengan rekan sejawat, dan mencari solusi secara kreatif, terutama saat menghadapi kendala pembelajaran atau beban administrasi	Guru SMPN 1 Padangsidempuan merespon tugas dan tantangan dengan sikap proaktif, solutif, kolaboratif, serta kreatif, di mana motivasi intrinsik berperan penting dalam mendorong inisiatif dan ketekunan menghadapi berbagai kendala

Sumber: wawancara peneliti dengan guru SMP Negeri 1 Padangsidempuan, 2025



Tabel 1.5 menyajikan ringkasan hasil wawancara awal dengan guru-guru SMP Negeri 1 Padangsidempuan untuk mengidentifikasi faktor kepemimpinan dan dukungan organisasi yang mempengaruhi kinerja guru, serta motivasi intrinsik pada guru-guru. Kepala sekolah SMP Negeri 1 Padangsidempuan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Dimana gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi dan mendorong bawahan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara inovatif dan kreatif(Shal et al., 2024). Kepemimpinan transformasional tidak hanya fokus pada pencapaian target, tetapi juga pada pengembangan individu dan tim(Klein, 2023). Dengan tugas ini kepala sekolah akan dihadapkan pada tantangan yaitu adanya keberagaman kepribadian dan latar belakang guru, yang mempengaruhi cara merespon tugas dan tanggung jawab.

Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional diharapkan dapat menginspirasi dan mendorong guru agar berprestasi optimal, namun kenyataannya terdapat variasi dalam efektivitas kepemimpinan tersebut yang dipengaruhi oleh karakteristik individu guru dan konteks sekolah. Tidak semua guru merasakan dampak positif secara optimal, terutama ketika terdapat ketidaksesuaian antara visi pemimpin dan kebutuhan guru di lapangan.

Selain gaya kepemimpinan, *Perceived Organizational Support* (POS) mengacu pada persepsi guru terhadap sejauh mana organisasi (dalam hal ini sekolah) menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan. Di SMP Negeri 1 Padangsidempuan, sebagian guru merasa didukung oleh sekolah dalam mencapai tujuan pekerjaan. Namun tidak sedikit guru yang merasa kurang

memperoleh dukungan yang memadai baik dari institusi maupun pimpinan sekolah. Seperti keterbatasan fasilitas, beban kerja yang tinggi dan tantangan administratif menjadi faktor yang dapat menurunkan persepsi tersebut, yang pada akhirnya berdampak pada motivasi intrinsik guru.

Motivasi intrinsik guru juga menjadi faktor krusial dalam menentukan sejauh mana guru dapat mencapai kinerja optimal. Motivasi intrinsik mengacu pada dorongan internal yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu tugas karena rasa kepuasan dan kebanggaan diri, bukan karena imbalan eksternal (Long et al., 2024). Pada tabel 1.5 guru SMP Negeri 1 Padangsidimpuan yang memiliki motivasi intrinsik terlihat dari seorang guru itu merasa bangga ketika siswa/siswi berhasil mencapai capaian pembelajaran. Motivasi intrinsik juga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti disiplin sekolah, sarana prasarana, dan hubungan antara guru dengan siswa. Namun dalam praktiknya motivasi intrinsik guru masih kurang tampak secara konkret dan nyata.

Motivasi intrinsik, sebagai pendorong kinerja guru ternyata tidak selalu stabil pada seluruh guru. Faktor eksternal seperti tekanan pekerjaan, kurangnya apresiasi, dan tantangan lingkungan kerja dapat melemahkan dorongan internal. Kondisi tersebut menimbulkan fenomena di mana guru walaupun memiliki potensi, namun kinerjanya belum optimal karena motivasi intrinsik yang belum maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kualitas kinerja guru di sekolah, masih ada tantangan yang perlu diatasi (Hermawan et al., 2024).

Selain itu, motivasi intrinsik guru bukan sekedar konsep abstrak, melainkan dapat diobservasi secara faktual melalui perilaku konkret yang meliputi

aktivitas dalam metode pembelajaran, partisipasi aktif dalam pengembangan profesional, serta dedikasi dalam membimbing siswa secara konsisten (Mayangsari et al., 2025; Suárez-Mesa & Gómez, 2024). Oleh karena itu, pemahaman faktual tentang motivasi intrinsik guru sangat penting untuk dikaji agar dapat dirumuskan strategi peningkatan kinerja guru yang berkelanjutan, khususnya di lingkungan SMP Negeri 1 Padangsidempuan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Padangsidempuan, dengan motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi. Penelitian ini penting dilakukan karena dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, serta memberikan rekomendasi kepada pihak sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru. Dengan memahami peran motivasi intrinsik sebagai mediator, sekolah dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk memotivasi guru, sehingga dapat bekerja dengan lebih baik dan mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam konteks kepemimpinan transformasional, dukungan organisasi, dan motivasi intrinsik. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi kepala sekolah dan manajemen sekolah dalam merancang kebijakan dan program yang mendukung peningkatan kinerja guru. Selain itu penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi peneliti

lain yang tertarik untuk mengeksplorasi lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di lingkungan Pendidikan.

Dengan demikian penelitian ini diharapkan dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan kritis tentang bagaimana gaya kepemimpinan transformasional dan dukungan organisasi dapat mempengaruhi kinerja guru, serta peran motivasi intrinsik dalam memediasi hubungan tersebut. Melalui analisis yang mendalam, penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Padangsidempuan, sehingga pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas Pendidikan secara keseluruhan.

Berdasarkan fenomena dengan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka penulis terdorong untuk mengetahui lebih dalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan transformasional dan *Perceived Organizational Support* (POS) di SMP Negeri 1 Padangsidempuan, maka dari itu penulis mengangkat judul penelitian

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Kinerja Guru dengan *Intrinsic Motivation* sebagai Variabel Mediasi Studi pada Guru SMP Negeri 1 Padangsidempuan”

1.2 Rumusan Masalah

Menurut pemaparan latar belakang di atas, penulis memilih topik yang tepat untuk diteliti. Rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Bagaimanakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Padangsidempuan?

2. Bagaimanakah *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Padangsidempuan?
3. Bagaimanakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *intrinsic motivation* di SMP Negeri 1 Padangsidempuan?
4. Bagaimanakah *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh terhadap *intrinsic motivation* di SMP Negeri 1 Padangsidempuan?
5. Bagaimanakah *intrinsic motivation* berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Padangsidempuan?
6. Bagaimanakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru melalui *intrinsic motivation* pada guru SMP Negeri 1 Padangsidempuan?
7. Bagaimanakah *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh terhadap kinerja guru melalui *intrinsic motivation* pada guru SMP Negeri 1 Padangsidempuan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan uraian rumusan masalah maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Padangsidempuan
2. Untuk mengetahui *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Padangsidempuan
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *intrinsic motivation* di SMP Negeri 1 Padangsidempuan

4. Untuk mengetahui *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh terhadap *intrinsic motivation* di SMP Negeri 1 Padangsidempuan
5. Untuk mengetahui *intrinsic motivation* berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Padangsidempuan
6. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru melalui *intrinsic motivation* pada guru SMP Negeri 1 Padangsidempuan
7. Untuk mengetahui *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh terhadap kinerja guru melalui *intrinsic motivation* pada guru SMP Negeri 1 Padangsidempuan

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh selama kegiatan penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan dan wawasan bagi dunia Pendidikan dengan memberikan informasi dan menambah pengetahuan pembaca mengenai seberapa berpengaruhnya gaya kepemimpinan transformasional dan *perceived organizational support* (POS) terhadap kinerja guru dengan *intrinsic motivation* sebagai variabel mediasi studi pada guru SMP Negeri 1 Padangsidempuan

2. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan *update* terhadap pembahasan mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan *perceived organizational support* (POS) terhadap kinerja guru dengan *intrinsic*



motivation sebagai variabel mediasi studi pada guru SMP Negeri 1 Padangsidempuan

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan *Perceived Organizational Support* (POS), terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Padangsidempuan dimediasi oleh *Intrinsic Motivation*. Penelitian ini terfokus kepada kepala sekolah dan guru-guru di SMP Negeri 1 Padangsidempuan yang merupakan lembaga Pendidikan yang berlokasi di Jalan Masjid Raya No.3, Kantin, Kec. Padangsidempuan Utara, Kota Padang Sidempuan, Sumatera Utara 22711.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran dalam penulisan ini, maka berikut sistematika penulisannya:

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis mengemukakan secara umum yang terdiri dari latar belakang, pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan perumusan masalah, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Bab ini berisi teori-teori yang berkaitan dengan penelitian. Selain itu membahas beberapa penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis serta model kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran, serta metode analisis data untuk membuktikan hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil penyebaran kuesioner penelitian, analisis deskriptif penelitian, dan analisis data yang berguna untuk membuktikan hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan penelitian yang telah dilakukan, implikasi, keterbatasan penelitian dan saran yang berguna untuk penelitian berikutnya.

