

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era revolusi industri 4.0, banyak sektor telah mengalami perubahan besar, seperti ekonomi, pendidikan, dan industri. Banyaknya perubahan menjadi tantangan pengelola sumber daya manusia yang semakin kompetitif di masa depan. Dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif, Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian terpenting untuk pengembangan dan pengelolaan karyawan. Dalam berbagai sektor, termasuk pendidikan, pengelolaan SDM menjadi kunci dalam memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi dapat berkontribusi dengan optimal. Dengan pesatnya kemajuan dalam bidang teknologi, pendidikan, dan ilmu pengetahuan, diimbangi kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang semakin tinggi (Fitriah & Mirianda, 2019). Tentu akan membuat Manusia terus berbenah dan memperbaiki kualitas dirinya dengan kemajuan dalam segala bidang, seperti keterampilan halus (softskill) atau keterampilan kasar (hardskill) (Priyono et al., 2021).

Dalam bidang pendidikan, guru berperan sebagai figur sentral dalam terlaksananya pembelajaran di sekolah, karena guru memiliki peran, fungsi, dan ketekunan dalam mentransfer ilmu untuk keberhasilan suatu pendidikan (Muspawi, 2021). Namun, kompleksitas permasalahan yang dihadapi pendidikan Indonesia saat ini adalah belum optimalnya kualitas kinerja guru (Mansir, 2020). Dengan demikian, peningkatan kinerja guru menjadi perhatian utama bagi banyak sekolah dan instansi pendidikan seperti Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) memegang peran penting dalam membekali siswa menghadapi tantangan dalam dunia kerja yang semakin berubah-ubah. SMK Negeri 1 Tebo merupakan salah satu sekolah pusat keunggulan dengan menerapkan Kurikulum Merdeka sebagai pedoman pembelajaran. Salah satu yang menjadi tantangan di SMK Negeri 1 Tebo adalah masih banyak guru yang belum memahami tentang kurikulum Merdeka bahkan kesulitan untuk

menerapkan dalam proses pembelajaran karena memang berbeda dengan kurikulum sebelumnya. Masih banyak terdapat guru di kelas yang menerapkan proses pembelajaran konvensional seperti metode ceramah, Tanya jawab penugasan dan Praktek dan Sumber belajar siswa/i masih menggunakan buku bacaan yang di pinjam dipergustakaan SMK Negeri 1 Tebo sebelum belajar karena keterbatasan jumlah buku.

Di SMK Negeri 1 Tebo Kinerja guru yang optimal tentu menjadi tuntutan agar menghasilkan lulusan yang siap memasuki dunia kerja sehingga perlu adanya peningkatan kinerja dan kestabilan kinerja guru dan motivasi yang tinggi ditambah dengan tuntutan pendidikan yang harus berpacu menyesuaikan dengan perkembangan teknologi. Kinerja guru selama melaksanakan tugas mengajar serta tanggung jawab berkontribusi atas keberhasilan sekolah. Pencapaian hasil yang optimal merupakan kinerja seorang guru dalam kegiatan mengajarnya. Keseluruhan proses penataan, pemanfaatan sumber daya, dan perencanaan dalam mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien dikenal sebagai kinerja di dunia pendidikan (Oktavia Fairy et al., 2019). Kinerja pendidikan dapat dinilai, baik melalui hasil pendidikan (prestasi) maupun proses pendidikan (lingkungan). Kinerja pendidikan diukur melalui masukan yang merata dari segi jumlah dan kualitas peserta didik, kualitas tamatan yang tinggi, jumlah tamatan yang banyak dan relevansi yang tinggi dengan pekerjaan yang diharapkan. Proses atau suasana dapat terlihat melalui antusiasme belajar yang tinggi, semangat kerja yang besar, dan kepercayaan dari berbagai pihak. Kinerja guru menjadi faktor kunci dalam peningkatan kualitas pendidikan di sebuah sekolah. Sebagai pengajar, guru memegang peran yang sangat penting dalam mentransfer pengetahuan, membentuk karakter siswa, serta membimbing mereka untuk mencapai prestasi yang optimal tentu membutuhkan dukungan yang baik untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Pemerintah dan institusi pendidikan telah berupaya melakukan berbagai program untuk meningkatkan kesejahteraan dan profesionalitas guru, seperti program sertifikasi, tunjangan profesi, program pengembangan kompetensi, serta Pendidikan Guru Penggerak (PGP) dan platform seperti Platform Merdeka

Mengajar (PMM) (Anugrah, 2024). Namun, tanpa adanya dukungan kerja yang berkesinambungan, upaya ini sering kali tidak membuahkan hasil yang optimal. Guru yang tidak termotivasi dan tidak mendapatkan dukungan kerja yang memadai cenderung memiliki kinerja yang rendah, sehingga memberikan dampak kepada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Dukungan organisasi sangat penting untuk membangun lingkungan kerja yang mendukung, sehingga mendorong motivasi intrinsik guru untuk memberikan yang terbaik dalam mengajar. Menurut (Prasetya, 2023) dukungan organisasi menjadi faktor yang memengaruhi kinerja.

Dukungan organisasi yang sering disebut dengan istilah *perceived organizational support* (POS) merupakan pemahaman yang dimiliki oleh karyawan tentang bagaimana perusahaan mengakui pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan dan memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan mereka disebut persepsi dukungan organisasi. Persepsi dukungan organisasi merupakan kemampuan untuk beradaptasi dan peka terhadap perubahan kebutuhan karyawan sehingga mereka dapat membuat keputusan berdasarkan tujuan organisasi dan mengelola tanggung jawab pribadi sebagai sarana memantau hasil upaya mereka (Le & Lei, 2019). Dukungan organisasi di sekolah mencakup berbagai aspek, seperti kebijakan manajemen yang mendukung pengembangan profesional, ketersediaan fasilitas yang memadai, serta komunikasi yang baik antara pimpinan dan staf pengajar. Dukungan ini dapat meningkatkan kinerja guru dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Penelitian oleh (Ria Winola & Raharja, 2023) mengonfirmasi bahwa Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja guru. Sedangkan Penelitian Oleh (Rosid et al., 2024) Mengonfirmasi bahwa Persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian ini diduga disebabkan oleh adanya faktor atau variabel lain yang memengaruhi hubungan antara dukungan organisasi dan kinerja karyawan. Untuk mengatasi hal tersebut, diperlukan pengembangan model penelitian baru, salah satunya dengan mengevaluasi kondisi atau variabel yang berperan dalam menghubungkan kedua aspek

tersebut. Faktor ini disebut sebagai variabel mediasi, yaitu variabel yang secara tidak langsung menjadi perantara dalam hubungan antara dukungan organisasi dan kinerja

Terdapat kontribusi positif dukungan organisasi terhadap motivasi berprestasi pegawai, artinya semakin baik dukungan yang diberikan organisasi, maka motivasi berprestasi pegawai cenderung meningkat (Hasan et al., 2023). Motivasi intrinsik guru juga merupakan faktor yang perlu diperhatikan. Motivasi ini merujuk pada dorongan internal yang membuat individu menjalankan tugasnya dengan semangat, tanpa harus didorong oleh faktor eksternal. Keinginan untuk bekerja yang berasal dari internal seseorang yang dikenal sebagai motivasi intrinsik (Fauzia, 2020). Guru yang memiliki motivasi intrinsik tinggi cenderung lebih berinisiatif dalam melakukan inovasi pembelajaran dan mencari solusi untuk menghasilkan kualitas yang baik pada kegiatan mengajar. Penelitian (Humaina, 2023) menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik penting sebab motivasi sebagai Penggerak utama bagi guru agar bertindak dan melakukan sesuatu. Pekerjaan tidak akan optimal ketika tidak mempunyai motivasi dalam diri sendiri. Dengan baiknya dukungan organisasi, motivasi intrinsik guru dapat lebih ditingkatkan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih optimal. Permasalahan lain yang muncul selama observasi adalah adanya tantangan dalam hal komunikasi dan koordinasi antara manajemen sekolah terutama kepala sekolah dengan tenaga pengajar. Kesalahpahaman yang sering terjadi diantara guru dan kepala sekolah dapat disebabkan oleh minimnya saluran komunikasi yang efektif. Hal ini mengakibatkan informasi penting tidak tersampaikan dengan jelas, sehingga menciptakan kebingungan pada saat melaksanakan tugas, wewenang serta tanggung jawab setiap pihak.

SMK Negeri 1 Tebo, sebuah lembaga pendidikan formal yang beralamat di kabupaten Tebo dengan visi Terwujudnya SMK Pusat Keunggulan yang Menghasilkan SDM Berkarakter Profil Pelajar Pancasila, Terampil Siap Kerja, Santun, Mandiri, Kreatif, dan Berjiwa Entrepreneur. Visi ini mencerminkan komitmen sekolah untuk tidak hanya menciptakan lulusan siap menghadapi

tantangan dunia kerja, tetapi juga mempunyai karakter nilai-nilai Pancasila. Fokus pada pengembangan keterampilan dan sikap positif, SMK Negeri 1 Tebo Berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif di era global, merupakan contoh nyata dari upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional. Dengan menggandeng gelar sekolah pusat keunggulan sehingga menjadi wadah peserta didik menempuh pendidikan yang sesuai dengan minat dan bakat, berbagai jurusan yang disediakan di SMK Negeri 1 Tebo seperti Desain dan Produksi Busana, Teknik Kendaraan Ringan Otomotif, Akuntansi dan Keuangan Lembaga, Teknik Bisnis Sepeda Motor, Teknik Instalasi Tenaga Listrik, hingga Desain Komunikasi Visual. Pada Tahun ajaran 2024/2025 siswa di SMK Negeri 1 Tebo berjumlah 722 siswa. Untuk mendapatkan gambaran mengenai kondisi tenaga pengajar di SMK Negeri 1 Tebo yang menjadi objek penelitian, berikut ditampilkan data jumlah guru berdasarkan status kepegawaiannya.

Tabel 1. 1 Jumlah Tenaga Pendidik SMK Negeri 1 Tebo

Kategori Guru	Jumlah	Persentase
Guru Tetap	30	59%
Guru Tidak Tetap	21	41%
Total	51	100%

Sumber: Data SMK Negeri 1 Tebo 2024

Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah tenaga pengajar di sekolah ini terdiri dari 30 guru tetap (59%) dan 21 guru tidak tetap (41%), dengan total keseluruhan sebanyak 51 guru artinya guru tetap memiliki proporsi yang cukup besar dibandingkan dengan guru tidak tetap. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga pengajar di sekolah ini memiliki status tetap, yang seharusnya berdampak pada kestabilan kinerja. Selain itu guru tetap juga memiliki peran yang lebih konsisten dalam aktivitas pembelajaran dan pengelolaan

Dalam konteks pendidikan hasil kinerja guru juga digambarkan dalam bentuk keberhasilan siswa dalam menyelesaikan pendidikan yang mencerminkan efektivitas proses pengajaran, kualitas dukungan yang

diberikan kepada tenaga pendidik dan motivasi intrinsik yang dimiliki. Berikut adalah Data kelulusan siswa SMK Negeri 1 Tebo pada 5 tahun terakhir:

Tabel 1. 2 Data kelulusan siswa SMK Negeri 1 Tebo

Tahun	Jumlah siswa lulus	Jumlah siswa tidak lulus
2020	196	0
2021	209	0
2022	246	0
2023	233	3
2024	240	3

Sumber: Data SMK Negeri 1 Tebo 2024

Pada tabel 1.2 data kelulusan siswa 5 tahun terakhir menunjukkan tren strabil pada tahun 2020 hingga 2022 dengan seluruh siswa berhasil lulus. Namun pada tahun 2023 dan 2024 terdapat penurunan jumlah kelulusan dimana terdapat 3 siswa yang tidak lulus di masing masing tahun tersebut. Hal ini menunjukkan adanya tantangan dalam pencapaian hasil belajar yang optimal secara keseluruhan. Kegagalan siswa ini menunjukkan bahwa ada elemen-elemen tertentu dalam proses pengajaran yang perlu diperbaiki.

Berdasarkan hasil observasi selama masa magang MBKM selama 1 semester pada bulan februari – juni Peneliti menemukan fakta bahwa masih banyak guru dan siswa yang datang terlambat setiap harinya, kurangnya kepedulian guru terhadap siswa contohnya masih banyak siswa yang tidak berpakaian lengkap pada saat upacara senin, siswa yang berkeliaran di jam pelajaran disebabkan guru masuk kelas terlambat/izin dan dengan berbagai alasan dan rendahnya karakter siswa, semua ini memang menjadi tantangan di SMK Negeri 1 Tebo.

Selain itu untuk memperoleh gambaran yang lebih luas tentang kinerja, Peneliti juga melakukan survey awal mengenai kinerja guru di SMK Negeri 1 Tebo pada tabel berikut:

Tabel 1. 3 Survey Awal Kinerja Guru Tetap SMK Negeri 1 Tebo

No	pernyataan	Pendapat Resonden					Jumlah Guru
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
Kualitas							
1	Guru Teliti dalam menyiapkan materi dan sesuai dengan standar sekolah	0	0	0	6	4	10
Kuantitas							
1	Jumlah materi yang diajarkan guru sesuai dengan target dan jumlah jam yang tersedia	0	0	5	4	1	10
Ketepatan waktu							
1	Guru Disiplin terhadap alokasi waktu mengajar di kelas dan menyelesaikan tugas administrasi sesuai jadwal	0	1	4	4	1	10
Efektivitas							
1	Guru menerapkan berbagai metode pengajaran untuk mengoptimalkan pemahaman siswa terhadap materi	0	2	5	3	0	10
Mandiri							
1	Dapat menyelesaikan masalah pengajaran tanpa memerlukan bantuan orang lain	0	3	7	0	0	10
Jumlah		0	6	21	17	6	50
Persentase %		0%	12%	42%	34%	12%	100%

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Tabel 1.3 Menunjukkan hasil bahwa masih banyak guru yang dinyatakan kinerjanya kurang setuju sebesar 42% bahkan tidak setuju sebesar 12% hal ini menggambarkan kinerja guru tetap dalam instansi ini diduga belum optimal dan masih perlu ditingkatkan. Ketidakadaan jawaban "Sangat Tidak Setuju" dapat mengindikasikan bahwa kinerja guru masih dalam kategori dapat di terima dan seharusnya ada upaya untuk peningkatan kinerja guru agar lebih baik. Namun, jawaban evaluasi yang menunjukkan ketidakpuasan menggambarkan adanya gap yang signifikan antara harapan pimpinan dan kondisi aktual kinerja guru. Hal ini penting untuk menyoroti kebutuhan mendesak akan dukungan tambahan, baik melalui pengembangan kapasitas, dukungan organisasi, atau peningkatan motivasi intrinsik, untuk mendorong guru mencapai kinerja yang lebih optimal dan meningkatkan dampak positif pada proses pembelajaran.

Meskipun kinerja guru masih dalam kategori dapat di terima, Berdasarkan hasil observasi selama masa magang MBKM selama 1 semester pada bulan februari – juni Peneliti menemukan fakta bahwa adanya keluhan para guru kurangnya media pembelajaran, peralatan mengajar yang masih

kurang, Bahan praktek yang kurang bahkan tidak ada, alat dan mesin praktek ada yang rusak, beberapa alat praktek umum masih kurang, dan buku pembelajaran yang harus dipinjam sebelum jam pelajaran. Selain itu ditemukan adanya ruang kelas yang belum dilengkapi dengan fasilitas yang ideal, seperti peralatan kelas yang kurang memadai, aliran listrik yang tidak dapat digunakan di beberapa kelas dan kurangnya kebersihan. Menurut Penelitian (Ramdani & Abdurahman, 2024) menyatakan lingkungan kerja fisik berdampak positif pada kinerja guru. Disimpulkan dengan semakin baik fasilitas yang digunakan dalam kegiatan belajar mengajar maka berdampak baik bagi kinerja guru. Selain itu, metode pembelajaran masih banyak menggunakan pendekatan konvensional yang cenderung berpusat pada guru, dengan minimnya partisipasi dan interaksi aktif siswa pada saat belajar. Hal ini menunjukkan adanya ruang untuk pengembangan dalam penggunaan media pembelajaran yang lebih inovatif.

Ketersediaan dan kondisi perabot pembelajaran yang memadai mencerminkan bentuk dukungan organisasi dalam menciptakan lingkungan belajar yang nyaman, yang pada akhirnya dapat mendukung kinerja guru dalam mengajar secara optimal.

Tabel 1. 4 Data Perabotan Kelas SMK Negeri 1 Tebo Tahun 2024

Nama Perabot Pembelajaran	Jumlah	Kondisi					Kebutuhan Perabot		
		B	RR	RS	RB	RB	Jml Ideal	Kurang	Lebih
Meja Guru	30	0	0	0	0	1	35	5	0
Kursi Guru	30	0	0	0	0	1	35	5	1
Meja Siswa	356	0	4	0	0	14	316	0	0
Kursi Siswa	356	0	5	0	0	14	301	0	1
Papan Tulis	20	13	2	0	0	0	22	2	0

Sumber: Data SMK Negeri 1 Tebo 2024

Tabel 1.4 menunjukan perabot pembelajaran di sekolah masih tergolong cukup memadai, tetapi ada beberapa kekurangan yang perlu diperhatikan, terutama dalam jumlah meja dan kursi guru, serta papan tulis. Selain itu, meskipun jumlah meja dan kursi siswa sudah mencukupi, perlu ada perbaikan pada beberapa unit yang mengalami kerusakan sedang agar tetap dapat

digunakan dengan baik dalam proses pembelajaran. Selain itu untuk melihat gambaran persepsi dukungan organisasi peneliti juga melakukan survey awal pada tanggal 21 oktober 2024 kepada 10 guru tetap di SMK Negeri 1 Tebo.

Tabel 1. 5 Data Survey Awal Persepsi Dukungan Organisasi Guru Tetap SMK Negeri 1 Tebo

No	pernyataan	Pendapat Resonden					Jumlah guru
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
Keadilan							
1	Saya merasa sekolah memberikan perlakuan yang adil dalam setiap keputusan yang berkaitan dengan tugas mengajar dan tanggung jawab saya	0	1	5	3	1	10
Dukungan atasan							
1	Kepala sekolah memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan saya sebagai seorang guru	0	1	4	5	0	10
Penghargaan dan kondisi kerja							
1	Sekolah memberikan penghargaan yang layak atas usaha dan prestasi saya dalam mengajar	1	3	5	1	0	10
Jumlah		1	5	14	9	1	30
Persentase %		3,3%	16%	46,6%	26,6%	3,3%	100%

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Tabel 1.5 menunjukkan data dari survei awal tentang persepsi dukungan organisasi yang mencakup faktor-faktor seperti keadilan, dukungan atasan, penghargaan, dan kondisi kerja menunjukkan mayoritas responden masih merasa kurang mendapat dukungan yang optimal dengan 16% menyatakan tidak setuju bahkan 3,3% menyatakan sangat tidak setuju dan 46,6% menyatakan kurang setuju ataupun ragu-ragu.

Fenomena ini mungkin terjadi karena seseorang belum memiliki motivasi intrinsik yang kuat terhadap pekerjaannya, sehingga berbagai bentuk dukungan dari tempat bekerja terasa kurang berarti atau tidak memberikan dampak signifikan baginya. Ketika dorongan dari dalam diri belum berkembang dengan baik, seseorang cenderung kurang merasakan manfaat dari dukungan organisasi. Untuk mendukung pandangan ini, peneliti melakukan survei awal pada tanggal 21 Oktober 2024. Survei ini melibatkan 10 orang guru yang berstatus sebagai tenaga pengajar tetap di sekolah tersebut.

**Tabel 1. 6 Data Survey Awal Motivasi Intrinsik Guru Tetap
SMK Negeri 1 Tebo**

No	pernyataan	Pendapat Resonden					Jumlah guru
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
prestasi							
1	Saya merasa bangga dengan pencapaian yang saya raih dalam mengajar	0	0	0	6	4	10
Pengakuan							
1	Rekan-rekan saya sering memberikan apresiasi terhadap ide-ide yang saya sampaikan dalam diskusi pendidikan	0	1	7	2	0	10
Pekerjaan itu sendiri							
1	Tantangan yang saya hadapi dalam proses belajar-mengajar meningkatkan semangat saya untuk terus mengembangkan diri sebagai seorang guru	0	0	1	6	3	10
Tanggung jawab							
1	Merasa memiliki kebebasan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas	0	1	5	4	0	10
Pengembangan potensi individu							
1	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan dan workshop	0	2	7	1	0	10
Jumlah		0	4	20	19	7	50
Persentase %		0%	8%	40%	38%	14%	100%

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Tabel 1.6 menunjukkan data hasil dari survei awal yang memberikan informasi awal sejauh mana guru merasakan dorongan internal dalam bekerja. Hasil survei menunjukkan bahwa 52% responden menyatakan “setuju” atau “sangat setuju” dengan pernyataan yang mencerminkan motivasi intrinsik, sementara 48% lainnya berada pada kategori “kurang setuju” atau bahkan “tidak setuju.” Menggambarkan meskipun beberapa guru merasa memiliki motivasi intrinsik tergolong cukup dalam menjalankan tugas mereka, hampir setengahnya merasa kurang termotivasi secara intrinsik. Dalam konteks penelitian ini, motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi yang dapat meningkatkan pengaruh dukungan organisasi pada kinerja. Dukungan organisasi, seperti yang dirasakan dalam bentuk keadilan, penghargaan, atau kondisi kerja yang nyaman, seharusnya dapat meningkatkan motivasi intrinsik para guru.

Hasil penelitian sebelumnya tentang persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja masih terdapat kesenjangan. Penelitian oleh (Prasetyo et al.,2022), (Chen et al., 2020), (Ria Winola & Raharja, 2023), (Nabila & Ratnawati, 2020) dengan hasil persepsi dukungan organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Lalu penelitian oleh (Wicaksono & Lutfi, 2022), (Soeprijadi & Sudibjo, 2021), (Diana & Frianto, 2021) dan (Rosid et al., 2024) dengan hasil persepsi dukungan organisasi berdampak negatif terhadap kinerja. Kemudian penelitian yang melibatkan motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi dalam pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja masih sedikit dalam konteks pendidikan.

Dengan mempertimbangkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Mediasi di SMK Negeri 1 Tebo”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang menunjukkan bahwa kinerja guru, persepsi dukungan organisasi dan motivasi intrinsik di SMK Negeri 1 Tebo masih belum optimal karena masih karyawan ada yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju serta netral. Maka peneliti merumuskan beberapa pertanyaan berikut:

1. Bagaimana gambaran kinerja guru, persepsi dukungan organisasi dan motivasi intrinsik di SMK Negeri 1 Tebo?
2. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tebo?
3. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap motivasi intrinsik guru di SMK Negeri 1 Tebo?
4. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tebo?
5. Apakah motivasi intrinsik mampu memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tebo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja guru, persepsi dukungan organisasi dan motivasi intrinsik di SMK Negeri 1 Tebo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tebo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap motivasi intrinsik guru di SMK Negeri 1 Tebo.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi Intrinsik terhadap kinerja guru di SMK Negei 1 Tebo.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi intrinsik dalam memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tebo.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

- 1) Pengembangan Teori. Memperkaya literatur mengenai dukungan organisasi dan kinerja, serta menambah pemahaman tentang peran motivasi sebagai variabel mediasi dalam konteks pendidikan.
- 2) Model Konseptual. Memberikan model konseptual tentang hubungan antara dukungan organisasi, motivasi, dan kinerja guru, yang dapat menjadi landasan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

- 1) Bagi Sekolah. Membantu manajemen SMK Negeri 1 Tebo dalam memahami pentingnya dukungan organisasi terhadap kinerja guru, sehingga dapat merancang program-program dukungan yang sesuai dan efektif.
- 2) Bagi Guru. Diharapkan memberikan pemahaman kepada guru-guru mengenai bagaimana motivasi mereka dipengaruhi oleh dukungan yang mereka terima dari organisasi, serta dampaknya terhadap kinerja mereka.

- 3) Bagi Peneliti Lain. Referensi untuk peneliti selanjutnya untuk penelitian yang sama, serta memperkaya literatur sebelumnya mengenai dukungan organisasi dan kinerja dalam konteks pendidikan.
- 4) Bagi Pengembangan SDM. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan sumber daya manusia di sektor pendidikan dengan menyoroti pentingnya motivasi dan dukungan organisasi dalam meningkatkan kualitas pengajaran.
- 5) Bagi Pengambil Kebijakan. Memberikan data dan informasi yang berguna bagi pengambil kebijakan di bidang pendidikan untuk merumuskan kebijakan yang lebih baik dalam mendukung kinerja guru.