

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” yaitu pemimpin sebagai sumber dan yang dipimpin sebagai objek. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain, mengarahkan potensi, memberikan inspirasi, menciptakan visi anggota organisasi untuk bekerja sama di segala situasi untuk mencapai tujuan organisasi. Secara pribadi, seorang pemimpin dalam menerapkan kepemimpinannya diharuskan memiliki kecakapan dan kelebihan agar dapat mempengaruhi orang dan atau kelompok untuk melakukan kegiatan tertentu secara bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dalam kepemimpinannya juga harus dapat mengambil keputusan dalam penyesuaian kegiatan organisasi sesuai dengan situasi dan dapat memajukan organisasi sesuai dengan kebutuhan.¹¹

Kepemimpinan (*Leadership*) yaitu kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi, mengarahkan, membujuk, dan menggerakkan bawahan atau orang lain agar mau bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan bukan hanya berkaitan dengan posisi ataupun jabatan, tetapi tentang bagaimana seorang pemimpin dapat memotivasi dan menginspirasi bawahan atau orang lain untuk mencapai hasil yang lebih baik. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan memiliki fungsi yang luas yaitu fungsi yang luas yaitu menciptakan kondisi yang mendukung tercapainya tujuan

¹¹ Sukarman Purba et al., *Kepemimpinan Pendidikan*, ed. Abdul Karim and Janner Simarmata (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021). Hlm. 2-4

pendidikan yang telah ditetapkan dan mampu merancang dan menerapkan kebijakan yang berfokus pada peningkatan kualitas pembelajaran, pengembangan profesionalisme guru, juga memastikan kesejahteraan peserta didik.¹²

Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu “Kepala” dan “Sekolah”. kata “kepala” diartikan sebagai ketua atau pemimpin di dalam suatu lembaga pendidikan. sedangkan kata “sekolah” merupakan suatu lembaga yang menjadi tempat berlangsungnya kegiatan pembelajaran. Kepala sekolah merupakan guru fungsional yang memiliki tugas untuk mengawasi lembaga pendidikan tempat berlangsungnya kegiatan pembelajaran dan tempat berlangsungnya interaksi antara guru sebagai pengajar dan siswa sebagai penerima pengajaran. Kepala sekolah menggunakan peran kepemimpinan sebagai sarana memotivasi, menginspirasi, mengarahkan, dan menggerakkan tenaga pendidik dan kependidikan, siswa, orang tua siswa, serta pihak-pihak terkait lainnya untuk dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹³

2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan merupakan cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, memimpin, dan mempengaruhi bawahannya. Ada berbagai gaya kepemimpinan dan setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kelemahan. Keberhasilan dari seorang

¹² Ahmad Syayyiqul Amni Munir et al., “Membangun Kepemimpinan Pendidikan: Menjadi Role Model Dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah,” *Jurnal Dinamika Pendidikan Nusantara*, vol. 6, no. 2 (2025).

¹³ M Ubaidillah Ridwanulloh et al., “Strategi Kepala Sekolah: Mengoptimalkan Kinerja Guru Melalui Pembiasaan Perilaku Kedisiplinan,” *Jurnal Staika: Jurnal Penelitian Dan Pendidikan*, vol. 7, no. 2 (2024): 116–129.

pemimpin tergantung pada kemampuannya dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi yang sedang dihadapi. Beberapa gaya kepemimpinan yang dikenal dan diakui yaitu:

a. Kepemimpinan Otoriter (*Autokratis*)

Pemimpin otoriter memberikan instruksi secara langsung dan mengambil keputusan tanpa keterlibatan bawahan. Pemimpin memegang kendali penuh atas keputusan dan tindakan yang diambil. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan otoriter menjadikan kepala sekolah sebagai pihak yang memiliki kekuasaan dalam pengambilan keputusan. Guru, staf dan pegawai lainnya menjadi bawahan yang hanya menerima instruksi dari kepala sekolah dan tidak diperbolehkan untuk membantah. Kepemimpinan ini memandang bahwa segala sesuatu ditentukan oleh kepala sekolah sehingga keberhasilan dari sekolah terletak pada kebijakan dan keputusan kepala sekolah.

b. Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin demokratis memberikan kesempatan bawahan di dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin sangat menghargai masukan dari bawahannya. Kepemimpinan demokratis menempatkan kepala sekolah sebagai seseorang yang memiliki tanggung jawab dalam hal mengarahkan, mengontrol, mengevaluasi, dan mengkoordinasikan seluruh pekerjaan yang diemban guru, staf, dan pegawai lainnya.

c. Kepemimpinan *Laissez-faire*

Pemimpin *laissez-faire* memberikan kebebasan yang besar kepada bawahannya untuk mengambil keputusan dan menyelesaikan tugasnya tanpa adanya campur tangan pemimpin. Kepala sekolah bersifat pasif atau cenderung tidak aktif, tidak mengambil inisiatif, dan tidak memberikan keteladanan dalam kepemimpinannya sehingga bawahan diberikan kebebasan dalam menjalankan tugas mereka.¹⁴

d. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional pertama kali dikenalkan oleh James Mac Gregor Burns tahun 1978, kemudian dikembangkan oleh Bernard M. Bass. Kepemimpinan ini berfokus pada kemampuan kepala sekolah dalam menginspirasi dan memotivasi bawahannya untuk perubahan yang positif. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah ditandai dengan adanya kemampuan untuk memiliki visi yang jelas, bertindak sebagai penggerak perubahan, dan memiliki karisma serta kepercayaan diri.

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki ciri utama yaitu punya visi yang jelas, penggerak perubahan, percaya diri, berkarisma, penuh empati, mampu menginspirasi bawahannya dan merangsang pemikiran kritis bawahannya. Kepemimpinan ini merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada pemberian kesempatan dan memberikan dorongan kepada bawahannya di sekolah untuk bekerja berdasarkan sistem nilai yang tinggi. Dengan begitu, semua seluruh

¹⁴ Anna Wulandari and Heru Mulyanto, *Kepemimpinan* (kabupaten Bekasi: PT Kimshafi Alung Cipta, 2024). Hlm. 8-9

bawahannya dapat ikut berpartisipasi secara maksimal tanpa adanya paksaan demi mencapai tujuan sekolah yang telah disepakati.

Sikap positif guru di dalam kelas dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah. hal ini juga berkaitan dengan faktor organisasi, seperti komitmen guru dan cara mereka mengajar. Karena itu kepemimpinan transformasional lebih menekankan pada perubahan positif pada guru selama proses pembelajaran. Motivasi kerja guru dapat menciptakan kegiatan pembelajaran di dalam kelas menjadi lebih menyenangkan. Sikap kepala sekolah yang memotivasi guru untuk lebih bersemangat dan meningkatkan kinerja mereka akan membentuk budaya sekolah yang nyaman. Pada akhirnya hal ini akan berdampak pada prestasi belajar siswa yang lebih tinggi.¹⁵

Pemimpin transformasional memberikan inspirasi dan motivasi kepada bawahan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dengan mengkomunikasikan visi yang jelas dan memperhatikan kebutuhan individu. Dalam konteks pendidikan, pemimpin transformasional memberikan inspirasi dan motivasi pada guru, staf, dan peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi.

e. Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin transaksional menggunakan sistem penghargaan dan hukuman dalam memotivasi bawahan. Transaksi yang dilakukan berdasarkan kinerja yang diukur dan imbalan yang telah dijanjikan. Pemimpin transaksional dalam dunia pendidikan menerapkan

¹⁵ Yusuf et al., "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah," *Journal of Islamic Education Management*, vol. 10, no. 1 (2025): 145–151.

pendekatan manajerial yang berfokus pada pertukaran jelas antara kinerja guru atau staf sekolah dengan imbalan atau sanksi.

f. Kepemimpinan *Servant* (Pelayanan)

Pemimpin pelayanan menempatkan kepentingan bawahan di atas kepentingan pribadi. Pemimpin fokus pada pelayanan kepada bawahan dan membantu bawahan dalam mencapai potensi maksimal mereka.

g. Kepemimpinan Situasional

Pemimpin situasional menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka berdasarkan situasi dan kebutuhan spesifik dari bawahan atau proyek yang sedang dihadapi.

h. Kepemimpinan Visioner

Pemimpin visioner memiliki visi yang kuat tentang arah dan tujuan organisasi serta memiliki komitmen untuk mewujudkannya.¹⁶

3. Sifat Kepala Sekolah sebagai Pemimpin

Untuk mencapai kepemimpinan yang efektif diperlukan memiliki pemimpin yang efektif pula. Sifat pemimpin yang dapat mendukung kepemimpinan yang efektif di antara lain:

a. Energi

Energi dari pemimpin efektif yaitu kekuatan fisik dan psikis.

Pemimpin memerlukan fisik yang kuat karena harus bekerja di atas rata-rata kerja bawahannya. Kekuatan psikis yaitu kemampuan pemimpin dalam mengelola rohani agar tidak cepat jenuh, tidak

¹⁶ Anna Wulandari and Heru Mulyanto, *Kepemimpinan* (Kabupaten Bekasi: PT Kimshafi Alung Cipta, 2024). Hlm. 8-9

cepat menyerah, tahan terhadap godaan dan masalah, dan harus menghadapi hal di luar nalar.

b. Stabilitas Emosi

Pemimpin yang efektif diharuskan dapat membuang jauh kecurigaan terhadap bawahannya. Pemimpin harus dapat menahan, menguasai, dan mengendalikan emosinya sehingga dapat memanfaatkan kekuatan emosi untuk sesuatu hal yang positif.

c. Motivasi Pribadi

Pemimpin efektif harus bisa untuk memotivasi dirinya sendiri. Motivasi pribadi datang dari dalam, setiap saat, dan tanpa paksaan. Motivasi pribadi dapat tercermin dari keteguhan pendirian, kemauan keras, dan kebal terhadap kegagalan.

d. Mahir Berkomunikasi

Pemimpin efektif harus dapat menguasai teknologi informasi sebagai sarana untuk melakukan komunikasi dengan bawahan, atasan, dan mitra kerja. Pemimpin tidak harus melakukan rapat atau melakukan koordinasi secara *face-to-face*, tetapi dapat menggunakan perangkat elektronik untuk menyelesaikan pekerjaan.

e. Cakap Mengajar

Secara teori, pemimpin efektif merupakan seorang yang cakap mengajar. Tetapi bukan dalam arti seperti guru yang mendidik peserta didik di dalam kelas, tetapi menjelaskan, mengarahkan, dan memotivasi bawahannya agar mau melaksanakan tugas yang diberikan.

f. Kecakapan Sosial

Pemimpin yang efektif harus dapat memahami bawahannya. Pemimpin diharuskan memiliki *file* informasi bawahan secara menyeluruh dan rinci sehingga dapat dijadikan bahan untuk bersosialisasi dengan tepat dan benar dengan bawahan.

g. Kemampuan Teknis

Pemimpin efektif diharuskan memiliki kemampuan teknis yang kuat, meskipun kenyataannya pemimpin lebih mengutamakan keahlian manajerial daripada kemampuan teknis. Tetapi ketika terjadi masalah, pemimpin yang memiliki kemampuan teknis akan dapat menyelesaikan permasalahan, dapat memberikan solusi.¹⁷

4. Indikator Peran kepemimpinan Kepala Sekolah

Peran kepala sekolah dalam kepemimpinan merupakan kepribadian dan sikap aktif kepala sekolah dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan harus dapat mengenal dan mengerti berbagai kedudukan, keadaan, dan apa yang diinginkan oleh bawahannya. Sehingga kerja sama yang baik dapat menghasilkan pikiran yang harmonis dalam usaha perbaikan sekolah.

Kepala sekolah dalam menjalankan peran kepemimpinannya memiliki beberapa indikator, di antaranya:

a. Kepala Sekolah sebagai Edukator

Dalam melakukan fungsinya sebagai edukator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan

¹⁷ Edhy Susatya, *Kepemimpinan Pendidikan*, Ed. Farid Setiawan (Yogyakarta: Uad Press, 2023). Hlm 162-164

profesionalisme guru di sekolahnya. Kepala sekolah menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasihat kepada bawahannya, memberikan dorongan kepada bawahannya, dan melaksanakan model pembelajaran yang menarik, serta mengadakan program akselerasi bagi peserta didik yang cerdas.

b. Kepala Sekolah sebagai Manajer

Dalam menjalankan fungsinya sebagai manajer, Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan guru dan staf melalui kerja sama, memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk terus meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh bawahannya dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

c. Kepala Sekolah sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan seluruh aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumentasian seluruh program sekolah. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarpras, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan.

d. Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun dan melaksanakan program supervisi

pendidikan, juga memanfaatkan hasilnya. Hasil dari supervisi memiliki manfaat untuk meningkatkan kinerja bawahan dan pengembangan sekolah. Supervisi merupakan suatu proses yang disusun untuk membantu guru dan supervisor dalam mempelajari tugas di sekolah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada wali peserta didik, serta upaya menjadikan sekolah sebagai tempat masyarakat belajar yang lebih efektif.

e. Kepala Sekolah sebagai *Leader*

Kepala sekolah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan bawahan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.

f. Kepala Sekolah sebagai Inovator

kepala sekolah sebagai inovator tercermin dari cara melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptif dan fleksibel. Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh bawahan di sekolah dan mengembangkan model pembelajaran yang inovatif.

g. Kepala Sekolah sebagai Motivator

kepala sekolah sebagai motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada bawahannya dalam

melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi yang diberikan dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektifitas dan penyediaan sebagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).¹⁸

5. Fungsi pokok kepemimpinan kepala sekolah

Terdapat beberapa fungsi pokok kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah secara operasional organisasi di antaranya:

a. Fungsi Instruksi

Instruksi disebut juga komunikasi satu arah, yaitu bagaimana cara kepala sekolah dalam memberikan sebuah instruksi, arahan dan menentukan kebijakan agar suatu pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Kepala sekolah juga harus mampu dalam memotivasi bawahannya yaitu tenaga pendidik dan pendidik untuk mengikuti instruksi yang diberikan.

b. Fungsi Konsultasi

Konsultasi disebut juga komunikasi dua arah, yaitu keputusan yang diambil oleh kepala sekolah juga perlu mempertimbangkan bawahannya untuk mendapatkan *feedback* sehingga keputusan yang diambil mendapatkan dukungan dari bawahannya.

¹⁸ Firdiansyah Alhabsy, Sagaf S. Pettalongi, and Wandu, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan (JIMPE)*, vol. 1, no. 1 (2022): 11–19.

c. Fungsi Partisipasi

Kepala sekolah harus dapat membuat bawahannya untuk ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan juga berpartisipasi dalam pelaksanaannya. Partisipasi yang dimaksudkan yaitu partisipasi yang terarah tetapi tidak tercampur dengan tugas utama orang lain.

d. Fungsi Delegasi

Kepala sekolah memberikan wewenang kepada bawahannya pada suatu tugas, di mana bawahan yang mendapatkan tugas tersebut biasanya diyakini sebagai tangan kanan dari kepala sekolah

e. Fungsi Pengendalian

Kepala sekolah mampu mengendalikan bawahannya dalam arti kepala sekolah mampu mengatur dan mengelola seluruh aktivitas bawahannya secara efektif dan efisien, serta lebih terarah untuk dapat mencapai tujuan sekolah.¹⁹

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja berasal dari kata "*Performance*" dan bukan merupakan karakteristik seseorang seperti bakat dan kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat dan kemampuan yang dimiliki seseorang. Kinerja merupakan suatu bentuk hasil pekerjaan yang telah dikerjakan yang ditunjukkan melalui penampilan, perbuatan, dan prestasi kerja berdasarkan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang dimiliki oleh setiap orang.

¹⁹ Ahmad Azmy, *Teori Dan Dasar Kepemimpinan*, ed. Ahmad Azmy (Makassar: Mitra Ilmu, 2021). Hlm 4-5

Kinerja juga diartikan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah selama melakukan kegiatan pembelajaran dan dapat memberikan dorongan serta pengaruh kepada peserta didik agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dan berjalan dengan baik.²⁰

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru di sekolah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral juga etika. Singkatnya, kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam menjalankan tugasnya dan ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.²¹

2. Indikator Kompetensi Kinerja Guru

Kompetensi guru merupakan kemampuan dan kewenangan seorang guru dalam melaksanakan profesi keguruannya. Kompetensi guru yaitu seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja guru mencakup empat aspek kompetensi utama, di antaranya:

a. Kompetensi Pedagogi

Kompetensi pedagogi merupakan kemampuan seorang guru dalam mengatur pembelajaran, kerangka instruksi dan implementasi, serta pengembangan siswa untuk

²⁰ Mohamad Muspawi, "Strategi Peningkatan Kinerja Guru," *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, vol. 21, no. 1 (2021): 101–106, <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>.

²¹ Abd. Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen, dan Motivasi Kerja* (Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru (Anggota IKAPI), 2016). Hlm 9-11

mengimplementasikan potensi mereka. Guru harus mampu mengelola pembelajaran dan memiliki pengetahuan yang luas serta mendalam yang berkaitan dengan materi pembelajaran. Guru juga harus mampu menyampaikan dan menerapkan pengetahuannya secara praktis kepada peserta didik ketika proses pembelajaran berlangsung.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki dan dikuasai oleh seorang guru juga telah menjadi bagian dalam dirinya untuk menjalankan tugas keprofesionalannya. Kepribadian terdiri dari karakteristik, pola pemikiran, perasaan, dan perilaku yang membuat seseorang menjadi unik karena setiap orang memiliki pola kepribadian yang berbeda satu sama lain.²²

c. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan seorang guru dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan kebutuhan untuk memenuhi standar kompetensi peserta didik yang telah ditetapkan di dalam standar nasional pendidikan. Kompetensi profesional yaitu suatu kemampuan yang harus ada di dalam diri seorang guru yang mencakup kemampuan

²² Khansa Nadhira Nazmi et al., "Identifikasi Kompetensi Pedagogik Dan Kompetensi Kepribadian Guru SD Negeri 060858 Kota Medan," *JIIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, vol. 2, no. 6 (2025).

dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan mengembangkan pembelajaran.²³

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan seorang guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan rekan kerja, masyarakat luas, dan juga peserta didik. Ada beberapa indikator kompetensi sosial, di antaranya:

- 1) Mampu berkomunikasi secara lisan, tulisan, dan isyarat.
- 2) Mampu menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.
- 3) Mampu bergaul dengan peserta didik, rekan kerja, atasan, wali murid, serta masyarakat.
- 4) Mampu menerapkan prinsip kesopanan dalam bergaul.²⁴

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Ada dua kategori faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu:

a. Faktor Internal

Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, di antaranya yaitu motivasi, minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman.

Salah satu faktor internal yang lebih dominan mempengaruhi kinerja

²³ Asep Saepul Hidayat et al., "Efektivitas Kompetensi Profesional Guru Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Peserta Didik," *JPSS: Jurnal Pendidikan Sang Surya*, vol. 10, no. 1 (2024): 222–234.

²⁴ Zainal Abidin and Mega Purnamasari, "Peran Kompetensi Sosial Guru Dalam Menumbuhkan Minat Belajar Siswa (Sebuah Keharusan Yang Tak Bisa Ditawar)," *Research and Development Journal of Education*, vol. 9, no. 1 (2023): 513–519.

guru yaitu motivasi. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan. Setiap orang memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kapasitas keilmuan yang dimilikinya. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu minat. Minat merupakan dorongan dari dalam diri yang menyebabkan seseorang melakukan suatu aktivitas, bukan merupakan bawaan sejak lahir. Semakin guru memiliki minat terhadap profesi dan mata pelajaran yang diajarkan, maka semakin besar pula peluang seorang guru untuk meningkatkan kinerjanya.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya, di antaranya yaitu lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan dan sistem administrasi. Lingkungan fisik yang dimaksud yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif yaitu:

- 1) Lingkungan kerja seperti ruang kerja yang luas dan bersih, peralatan kerja yang memadai, ventilasi dan penerangan yang cukup, adanya transportasi untuk melaksanakan tugas luar.
- 2) Lingkungan kerja non fisik seperti adanya hubungan kerja yang menyenangkan, harmonis, dan saling menghargai.

Selain lingkungan fisik, faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu ketersediaan sarana dan prasarana.

Adanya sarana dan prasarana yang memadai, akan berdampak pada peningkatan kinerja guru. Faktor eksternal yang lain yaitu imbalan dan gaji yang berkaitan dengan kesejahteraan guru.²⁵

²⁵ Tri Fatimah et al., “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dan Menghambat Kinerja Guru (Studi Kasus Di MAdrasah Aiyah Muhammadiyah 1 Medan),” *Jurnal Mudabbir (Jurnal Research and Education Studies)*, vol. 2, no. 2 (2022): 55–65.