



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA MENGAJAR GURU TERHADAP PRESTASI KERJA GURU SMP NEGERI SE-KECAMATAN MESUJI

Eddy Sandani¹, Sudirman AM², Marzuki Noor^{3*}

^{1,2,3*} Universitas Muhammadiyah Metro

E-mail: madani.dani.2020@gmail.com¹⁾

sudirman.am57@gmail.com²⁾

marzuki4metro2015@gmail.com^{3*)}

Abstrak

Prestasi kerja guru adalah suatu capaian kerja yang mencerminkan kualitas seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai evaluasi sistematis untuk mencapai tujuan dan pengembangan kompetensi. Prestasi kerja guru banyak dipengaruhi baik yang berasal dari internal maupun eksternal seperti gaya mengajar guru dan gaya mengajar guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis: (1) Pengaruh gaya mengajar guru terhadap prestasi kerja guru, (2) Pengaruh gaya mengajar guru terhadap prestasi kerja guru, dan (3) Pengaruh gaya mengajar guru dan gaya mengajar guru secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Mesuji Kabupaten Mesuji Lampung. Populasi penelitian ini sebanyak 61 dan sampel diambil dengan teknik Probability Sampling yang didasarkan pada konsep seleksi secara acak dan setiap anggota populasi. Sampel yang digunakan sebanyak 38 responden ditetapkan jumlahnya dengan menggunakan rumus Slovin. Pengambilan data ini dengan angket dan menggunakan regresi sebagai alat bantu penelitian. Hasil analisis penelitian adalah (1) Ada pengaruh positif gaya mengajar guru terhadap prestasi kerja guru sebesar 17,16%. (2) Ada pengaruh positif gaya mengajar guru terhadap terhadap prestasi kerja guru sebesar 14,44%. (3) Ada pengaruh positif antara gaya mengajar guru dan gaya mengajar guru secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru sebesar 31,6%. Dengan demikian hasil penelitian ini menjelaskan gaya mengajar guru mempengaruhi prestasi kerja guru. Peneliti menyimpulkan bahwa gaya mengajar guru dan gaya mengajar guru dapat mempengaruhi prestasi kerja guru, sehingga dengan tingginya gaya mengajar guru yang dimiliki dapat menyebabkan gaya megajar guru yang baik dan inovatif sehingga prestasi kerja guru juga akan dapat tercapai dan meningkat.

Kata kunci: motivasi kerja, gaya mengajar, prestasi kerja

Abstract

Teacher work performance is a work achievement that reflects the quality of a teacher in carrying out his duties and responsibilities as a systematic evaluation to achieve goals and develop competence. Teacher work performance is much influenced by both internal and external sources such as teacher teaching style and teacher teaching style. The purpose of this study is to analyze: (1) The effect of teacher teaching style on teacher work performance, (2) The effect of teacher teaching style on teacher work performance, and (3) The effect of teacher teaching style and teacher teaching style together on work performance teacher at a State Junior High School in Mesuji District, Mesuji Regency, Lampung. The population of this study was 61 and the sample was taken using the Probability Sampling technique which was based on the concept of random selection and each member of the population. The sample used was 38 respondents, the number was determined using the Slovin formula. Collecting this data with a questionnaire and using regression as a research tool. The results of the research analysis are (1) There is a positive influence of teacher teaching style on teacher work performance by 17.16%. (2) There is a positive effect of teacher teaching style on teacher work performance by 14.44%. (3) There is a positive influence between the teacher's teaching style and the teacher's teaching style together on the teacher's work performance by 31.6%. Thus the results of this study explain the teaching style of teachers affect teacher work performance. The researcher concludes that the teaching style of the teacher and the teaching style of the teacher can affect the work performance of the teacher, so that the high teaching style of the teacher can lead to a good and innovative teacher teaching style so that the teacher's work performance will also be achieved and increased.

Keywords: work motivation, teaching style, work performance

Received: Agustus 2022

Approved: Agustus 2022

Published: Agustus 2022

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan jembatan yang sangat penting untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas SDM yang dapat menjamin berjalannya hidup suatu negara. Peningkatan sumber daya manusia merupakan salah satu penekanan dari tujuan pendidikan, yang tertuang dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang tujuan pendidikan nasional bab 2 pasal 3 yang berbunyi “Pendidikan Nasional bertujuan mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab” sehingga pendidikan dari waktu ke waktu harus tetap menjadi prioritas untuk dikembangkan agar tujuan pendidikan nasional dapat tercapai. Tujuan dan fungsi pendidikan secara umum adalah memberikan dasar yang dibutuhkan oleh siswa dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, melalui pendidikan diharapkan siswa mampu menjadi manusia yang berprestasi tinggi yang mampu bersaing di era globalisasi.

Belajar pada hakekatnya adalah kegiatan yang dilakukan secara sadar oleh seseorang yang menghasilkan perubahan tingkah laku pada dirinya sendiri, baik bentuk pengetahuan, ketrampilan baru ataupun dalam bentuk sikap dan nilai positif. Tujuan pendidikan menurut teori humanistik adalah membantu masing-masing individu untuk mengenal dirinya sendiri sebagai manusia yang unik dan membantunya dalam mewujudkan potensi yang ada pada dirinya, seorang guru humanistik akan memperlakukan siswanya sebagaimana dengan segala kelebihan dan kekurangannya, baik itu potensi IQ, bakat khusus atau talenta, minat dan perhatiannya, dengan demikian untuk mengukur kemajuan belajar siswa harus disesuaikan dengan keadaan siswa.

Sumber daya manusia yang unggul dan maju ditandai dengan tercapainya prestasi kerja yang baik dan berkesinambungan. Prestasi kerja yang dicapai menunjukkan kualitas sumber daya manusia yang berkompeten dan berdaya saing tinggi. Hasil pencapaian prestasi kerja suatu lembaga akan berdampak pada atmosfer dan iklim kerja pekerjanya. Peningkatan motivasi akan terjadi seiring dengan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga mempengaruhi gaya bekerja pekerjanya.

Dalam dunia pendidikan, sebagai salah satu faktor internal, motivasi merupakan usaha yang disadari oleh guru untuk menimbulkan dorongan pada diri sendiri dan orang lain untuk berkreatifitas mengembangkan potensi diri yang ada. Motivasi bukan saja penting karena menjadi pendorong untuk berusaha lebih baik namun juga mempengaruhi program dan tujuan sekolah yang sudah direncanakan. Untuk itu kepala sekolah dan warga sekolah harus mampu saling memberikan motivasi, semangat dan dorongan terhadap personal dan warga sekolah lainnya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Upaya peningkatan kualitas sekolah tidak hanya dilihat dengan gaya mengajar guru guru yang dimiliki, tetapi juga cara atau gaya mengajar guru kepada peserta didiknya. Gaya mengajar guru ini menjadi hal yang penting dalam mencapai ketuntasan

pembelajaran dan penguasaan materi pembelajaran oleh peserta didik. Ketepatan dalam memilih gaya mengajar berpengaruh akan keberhasilan peserta didik dalam menerima materi yang disampaikan. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan untuk mencapai tujuan pembelajaran di sekolah. Semakin tinggi kemampuan guru dalam pengajaran, maka diduga semakin tinggi pula hasil belajar yang dicapai oleh peserta didik. Kemampuan guru dalam mengajar sebagai tujuan pendidikan merupakan indikator keberhasilan proses belajar mengajar. Oleh karena itu, agar dalam melaksanakan tugasnya secara baik sesuai dengan profesi yang dimilikinya, guru perlu menguasai berbagai hal sebagai kompetensi yang dimilikinya. Dalam proses pembelajaran seorang guru haruslah memiliki kemampuan untuk melakukan modifikasi keterampilan yang hendak diajarkan agar sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik. Melalui gaya mengajar seorang guru inilah peserta didik mampu menunjukkan ketekunannya dalam belajar guna mencapai ketuntasan belajar.

Gaya mengajar guru mencerminkan kepribadian guru yang sulit untuk diubah karena sudah menjadi pembawaan sejak kecil atau sejak lahir. Walaupun gaya mengajar seorang guru ini berbeda antara yang satu dengan yang lain pada saat proses belajar mengajar namun mempunyai tujuan sama, yaitu menyampaikan ilmu pengetahuan, membentuk sikap peserta didik, dan menjadikan peserta didik terampil dalam berkarya.

Berdasarkan paparan di atas, penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Apakah ada pengaruh gaya mengajar guru terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Mesuji Kabupaten Mesuji Lampung; (2) Apakah ada pengaruh gaya mengajar guru terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Mesuji Kabupaten Mesuji Lampung?; (3) Apakah ada pengaruh gaya mengajar guru dan gaya mengajar guru secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Mesuji Kabupaten Mesuji Lampung?.

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) ada atau tidaknya pengaruh gaya mengajar guru terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Mesuji Kabupaten Mesuji Lampung, (2) ada atau tidaknya pengaruh gaya mengajar guru terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Mesuji Kabupaten Mesuji Lampung, (3) ada atau tidaknya pengaruh gaya mengajar guru dan gaya mengajar guru secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Mesuji Kabupaten Mesuji Lampung.

Kajian Pustaka

a. Prestasi Kerja Guru

Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” yaitu kata “*achievement*”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “*to achieve*” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. Jadi prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya.

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2016: 150) menjelaskan bahwa prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaan. Sehingga prestasi kerja merupakan cerminan kualitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan memperhatikan aturan dan kaidah norma yang berlaku. Hal ini dipertegas oleh Dharma (2018: 1) yang mendefinisikan bahwa “Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”.

Sebagaimana diungkapkan oleh Mangkunegara (2015: 13) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja.

Menurut Sastrohadiwiryono (2014: 243) bahwa prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan demikian prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dilaksanakan. Hal ini dipertegas oleh Sikula (2015: 57) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Dalam hal ini bahwa prestasi kerja itu merupakan evaluasi pimpinan secara terbuka untuk mengetahui kinerja karyawan untuk pengembangan karir dan promosi.

Berhubungan dengan guru, maka prestasi kerja guru merupakan kemampuan guru dalam pencapaian kinerja dalam pelaksanaan pembelajaran, pengembangan kemampuan kompetensi guru, serta keikutsertaan dalam forum-forum ilmiah. Hal ini sejalan dengan Jubaedah dkk (2021: 71) yang menyatakan bahwa prestasi kerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan.

Untuk mencapai hasil prestasi kerja suatu lembaga pendidikan tak terlepas dari pencapaian prestasi kerja individu guru dan karyawannya. Sedangkan prestasi kerja seseorang dalam menjalankan pekerjaan sangat ditopang oleh kemampuan dasar seseorang seperti pendidikan, pengalaman dan latihan kedinasaan. Di samping kemampuan dasar, faktor lain yang memiliki unsur kejiwaan atau emosional juga sangat menentukan prestasi kerja seseorang (Sarah, 2020: 41).

Hal senada disampaikan oleh Fitriani dkk (2021: 11), bahwa prestasi kerja guru adalah upaya yang dilakukan oleh guru untuk melaksanakan semua tugas-tugas atau kewajiban yang telah dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya sehingga memperoleh hasil kerja yang memuaskan bagi semua pihak khususnya sekolah.

Prestasi kerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan

dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan (Farihah, 2010: 121).

Prestasi kerja adalah menunjuk pada hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu hasil kerja. prestasi kerja merupakan hasil usaha yang dicapai seseorang baik berupa prestasi, produk atau jasa sesuai dengan beban tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau lembaga pendidikan (Bagus, 2017: 179).

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru. Menurut Fitriani (2021: 11) faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja guru diantaranya adalah 1) kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja, 2) dan penerimaan atas penjelasan peranan, tugas seorang pekerja, dan 3) tingkat motivasi pekerja. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009: 67-68), menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Sedangkan indikator-indikator mengenai penilaian prestasi kerja menurut Mangkunegara (2016: 67) antara lain 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) konsistensi pegawai, 4) kerjasama, dan 5) sikap pegawai. Menurut Sutrisno (2016: 152) ada enam aspek yang merupakan indikator bidang prestasi, yaitu 1) hasil kerja, 2) pengetahuan pekerjaan, 3) inisiatif, 4) kecakapan mental, 5) sikap, dan 6) disiplin waktu dan absensi.

Dalam penilaian prestasi kerja guru, ada beberapa aspek yang harus dinilai oleh pejabat penilai, dalam hal ini adalah kepala sekolah antara lain 1) kesetiaan, 2) prestasi, 3) kejujuran, 4) kedisiplinan, 5) kreativitas, 6) kerjasama, 7) kepemimpinan, 8) kepribadian, 9) prakarsa, dan 10) tanggung jawab (Hasibuan dalam Hartatik, 2014: 130).

Berdasarkan uraian para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja guru adalah suatu capaian kerja yang mencerminkan kualitas seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai evaluasi sistematis untuk mencapai tujuan dan pengembangan kompetensi.

b. Gaya mengajar guru

Keberhasilan seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan tidak terlepas dari motivasi diri yang dimilikinya motivasi dapat menggerakkan dan mendorong manusia untuk mencapai tujuan karena dengan motivasi manusia dapat menggerakkan jiwa dan raga untuk berbuat sesuatu. Motif diartikan dengan istilah “dorongan”, dorongan merupakan gerak jiwa dan raga untuk berbuat. Motif merupakan *driving force* (daya gerak atau daya dorong) yang menggerakkan manusia untuk bertindak dengan tujuan tertentu.

Gaya mengajar guru adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Oleh sebab itu, gaya mengajar guru dalam psikologi karya sebagai pendorong semangat kerja. Menurut As'ad (1991: 45), gaya mengajar guru adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dengan

demikian, motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Menurut Manullang (2006: 147), motivasi adalah pemberian daya rangsang kepada pegawai agar bekerja dengan segala daya dan upaya. Dengan kata lain, motivasi merupakan semangat untuk bergerak, maju dan bekerja menggunakan potensi yang ada untuk mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan. Terkait dengan itu, Handoko (2003: 252), motivasi juga diartikan sebagai keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan baik organisasi maupun tujuan individual.

Malone dalam teori motivasi dan pengukurannya yang dikutip oleh Uno (2011: 66) membedakan dua bentuk motivasi yaitu motivasi *instrinsik* dan motivasi *ekstrinsik*. Motivasi *instrinsik* timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu itu sendiri, sejalan dengan kebutuhan. Sedangkan motivasi *ekstrinsik* timbul karena memang adanya rangsangan dari luar individu.

Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena ada rangsangan atau dorongan unsur lain yaitu tujuan. Ini dikemukakan oleh Kompri (2016: 3) yang menyatakan bahwa motivasi diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.

Sejalan dengan Kompri, Veithzal (2005: 455) juga menyatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Hal ini juga ditegaskan oleh Kompri (2016: 65) yang menjelaskan bahwa gaya mengajar guru merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan". Lebih lanjut, Kompri menjelaskan tentang gaya mengajar guru guru yang merupakan kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugas.

Faktor-faktor gaya mengajar guru menurut Saydam (2013: 296) adalah faktor intern yang terdapat dalam diri karyawan itu sendiri, seperti kematangan pribadi, kebutuhan, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kelelahan dan kebosanan, serta kepuasan kerja. Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan, seperti faktor lingkungan kerja (tempat bekerja, fasilitas kerja, alat bantu kerja, kebersihan, penerangan, ketenangan, hubungan antar karyawan). Lingkungan kerja atau tempat kerja yang baik akan memberikan motivasi tersendiri bagi

pekerja, tetapi jika kondisi tempat kerja kurang mendukung atau buruk akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan daya kreatifitas pegawai.

Sedangkan ada banyak indikator dalam gaya mengajar guru sebagai pengukuran dari sebuah motivasi terhadap suatu pekerjaan. Seperti yang dikutip oleh Kompri (2016: 3), mengemukakan bahwa untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator, yaitu: 1) durasi kegiatan; 2) frekuensi kegiatan; 3) persistensi pada kegiatan; 4) ketabahan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan; 5) pengorbanan untuk mencapai tujuan; 6) tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan; 7) tingkat kualifikasi prestasi atau produk (*output*) yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan; 8) arah sikap terhadap sasaran kegiatan.

Dipertegas juga oleh Tahir & Elihami (2019) menjelaskan gaya mengajar guru meliputi komponen-komponen diantaranya 1) suara: keras-lemah, cepat-lambat, tinggi-rendah, besar kecil suara. 2) pemusatan perhatian: pemusatan perhatian dapat dikerjakan secara verbal, isyarat, atau dengan menggunakan model. 3) kesenyapan: bertujuan meminta perhatian siswa. 4) kontak pandang: untuk meningkatkan hubungan dengan siswa dan menghindarkan hal-hal yang bersifat impersonal. 5) gerakan badan dan mimik: perubahan ekspresi wajah, gerakan kepala, badan, sangat penting dalam proses komunikasi. 6) perubahan posisi guru: dapat dilakukan dari muka ke belakang, dari sisi kiri ke sisi kanan, atau di antara anak didik dari belakang ke samping anak didik.

Menurut Maslow yang di kutip oleh Uno dalam Teori Motivasi dan Pengukurannya (2016: 68) mengatakan bahwa terdapat lima jenjang kebutuhan yaitu: (1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*), (2) Kebutuhan rasa aman (*Security needs*), (3) kebutuhan sosial (*Social needs*), (4) Kebutuhan harga diri (*self-respect needs*), (5) kebutuhan perwujudan diri (*Self-fulfillment needs*).

Variasi dalam gaya mengajar menurut Anwar dkk (2020: 66) antara lain 1) Variasi suara, 2) Penekanan (*focusing*), 3) Pemberian waktu (*pausing*), 4) Kontak pandang, 5) Gerakan anggota badan (*gesturing*), 6) Rendah posisi.

Berdasarkan definisi-definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa gaya mengajar guru adalah suatu semangat atau dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik dengan berdasarkan nilai-nilai dan ketentuan yang mempengaruhi pekerjaannya.

c. **Gaya Mengajar Guru**

Strategi belajar mengajar adalah kegiatan guru untuk memikirkan dan mengupayakan terjadinya konsistensi antara aspek-aspek dari komponen pembentuk sistem instruksional, dimana untuk itu guru menggunakan strategi tertentu. Untuk melaksanakan suatu strategi tertentu diperlukan seperangkat metode pengajaran. Pendapat yang disampaikan oleh Uno dan Mohammad (2011: 7) mengatakan bahwa metode pembelajaran adalah cara yang digunakan guru dalam menjalankan fungsinya dan merupakan alat untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Dengan demikian metode pembelajaran harus digunakan oleh seorang guru untuk menyampaikan informasi kepada peserta didik agar mudah dipahami dan diterima.

Menurut Thoifuri (2007: 81), gaya mengajar adalah bentuk penampilan guru saat mengajar, baik yang bersifat kurikuler maupun psikologis. Gaya mengajar yang bersifat kurikuler adalah guru mengajar yang disesuaikan dengan tujuan dan sifat mata pelajaran tertentu. Sedangkan gaya mengajar yang bersifat psikologis adalah guru mengajar yang disesuaikan dengan motivasi siswa, pengelolaan kelas dan evaluasi hasil belajar.

Yang dimaksud dengan gaya mengajar kurikuler seperti metode atau cara guru mengajar dan sumber belajar yang digunakan. Sedangkan yang dimaksud dengan gaya mengajar psikologis adalah gaya mengajar yang disesuaikan dengan motivasi siswa, pengelolaan kelas dan evaluasi hasil belajar. Gaya mengajar psikologis seperti pemberian hadiah dan teguran serta pemberian kesempatan siswa dalam bertanya atau berpendapat (Suparman, 2010: 59).

Hermawan dalam bukunya Majid (2016: 279) menyampaikan gaya mengajar guru terbagi menjadi 4, yaitu gaya mengajar klasik, gaya mengajar teknologis, gaya mengajar personalisasi, dan gaya mengajar interaksional.

Menurut Majid (2016: 194), variasi gaya mengajar pada dasarnya meliputi variasi suara, variasi gerakan anggota badan, dan variasi perpindahan posisi guru dalam kelas. Sehingga variasi gaya mengajar guru ini mempengaruhi konsentrasi dan ketertarikan peserta didik untuk mengikuti pembelajaran. Hal senada, Uno (2010: 172) menyampaikan gaya mengajar guru meliputi komponen suara, pemusatan perhatian, kesenyapan, kontak pandang, gerakan badan dan mimik, perubahan posisi guru.

Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya mengajar guru adalah 1) tujuan pembelajaran, 2) materi pembelajaran, 3) karakteristik peserta didik, dan 4) media pembelajaran.

Berdasarkan paparan para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya mengajar guru adalah performa guru dalam proses pembelajaran dengan menggunakan berbagai strategi dan metode kepada peserta didik baik itu bersifat kurikuler maupun psikologis.

METODE PENELITIAN

1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini adalah bersifat kuantitatif yaitu menguji kausalitas (pengaruh) variabel bebas terhadap variabel terikat berlandaskan teori pendukung setiap variabel. Variabel yang dicari pengaruhnya dalam adalah variabel bebas yaitu gaya mengajar guru (X_1), gaya mengajar guru (X_2) terhadap prestasi kerja guru (Y) SMP Negeri se-Kecamatan Mesuji Kabupaten Mesuji Lampung sebagai variabel terikat.

2. Populasi Penelitian dan Sampel

Populasi yang diambil peneliti adalah guru pada SMP Negeri se-Kecamatan Mesuji Kabupaten Mesuji Lampung yang berjumlah 61. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *Probability Random Sampling* yang didasarkan pada konsep seleksi secara acak dan setiap anggota populasi memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sampel, dengan jumlah sebanyak 38 sampel bendahara yang dihitung menggunakan rumus Slovin.

3. Teknik Analisis Data

Adapun data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis yaitu; (a) uji persyaratan analisis meliputi uji normalitas data, uji linieritas, dan uji homogenitas, (b) uji hipotesis yang terdiri dari analisis regresi, uji t, uji F, dan analisis koefisien determinasi. Untuk memudahkan pengolahan data, maka data diolah menggunakan komputer program *Statistical Program for the Social Sciences* (spss versi 20).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Hasil uji normalitas data dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20 dapat diringkas sebagai berikut:

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Normalitas Data

No	Nilai Galat Taksiran	Asymp. Sig (2-tailed)	Hasil Uji	Kesimpulan
1	Regresi Galat Y atas X_1	0,861	Tolak H_0 pada $\alpha > 0,05$	Data galat berdistribusi Normal
2	Regresi Galat Y atas X_2	0,879	Tolak H_0 pada $\alpha > 0,05$	Data galat berdistribusi Normal

Berdasarkan data hasil uji normalitas tabel di atas, nilai *Asymp. Sig.* = 0,861 $> 0,05$ Y atas X_1 . Pada uji *Kolmogorov-Smirnov* ternyata lebih besar dari 0,05 maka data galat regresi Y atas X_1 berdistribusi normal. Begitu juga Y atas X_2 , nilai *Asymp. Sig.* = 0,879 $> 0,05$ maka data galat regresi Y atas X_1 berdistribusi normal. Sedangkan hasil uji linieritas dengan melihat *Deviation from Linearity* dapat diringkas sebagai berikut:

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Linieritas dengan *Deviation from Linearity*

No	Uji Linieritas	Sig.	α	Kesimpulan
1	X_1 terhadap Y	0,893	0,05	Tolak H_0 terima H_1 , X_1 terhadap Y adalah linear
2	X_2 terhadap Y	0,748	0,05	Tolak H_0 terima H_1 , X_2 terhadap Y adalah linear

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Deviation from Linearity* X_1 terhadap Y sebesar $0,893 > 0,05$. Dengan demikian tolak H_0 dan terima H_1 , sehingga pengaruh gaya mengajar guru terhadap prestasi kerja guru adalah linear. Begitu juga nilai *Deviation from Linearity* X_2 terhadap Y sebesar $0,748 > 0,05$. Dengan demikian tolak H_0 dan terima H_1 , sehingga pengaruh gaya mengajar guru terhadap prestasi kerja guru adalah linear. Sedangkan hasil uji homogenitas dapat diringkas sebagai berikut:

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Homogenitas dengan *Test of Homogeneity of Variances*

No	Data Galat	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	Kesimpulan
1	Y atas X_1	1,563	8	26	,184	Varians populasi homogen
2	Y atas X_2	,856	8	26	,564	Varians populasi homogen

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai Y atas X_1 sig. = $0,184 > 0,05$ pada motivasi kerja dengan prestasi kerja guru, maka dikatakan bahwa data mempunyai varian yang sama. Begitu juga nilai Y atas X_2 sig. = $0,564 > 0,05$ pada gaya mengajar guru dengan prestasi kerja guru, maka dikatakan bahwa data mempunyai varian yang sama, sehingga memenuhi syarat untuk dilakukan uji hipotesis. Setelah dilakukan analisis regresi dapat dihasilkan uji koefesinsi X_1 , X_2 terhadap Y secara parsial maupun simultan sebagai berikut:

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Regresi X_1 , X_2 terhadap Y

Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	Koefisien Korelasi (r)	R square
X_1	0,399	0,430	0,316
X_2	0,564	0,256	

Dari hasil uji regresi pada tabel tersebut dapat digambarkan lebih rinci sebagai berikut:

- a. t tabel pada df residual diperoleh 2,03, sehingga nilai t_1 hitung = $2,560 > t$ tabel = 2,03, maka ada pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap prestasi kerja guru (Y) dan hipotesis diterima.
- b. Nilai t_2 hitung = $3,330 > t$ tabel = 2,03, maka ada pengaruh gaya mengajar guru (X_2) terhadap prestasi kerja guru (Y) dan hipotesis diterima.
- c. Sumbangan Efektif (SE) motivasi kerja (X_1), gaya mengajar guru (X_2) terhadap prestasi kerja guru (Y).
 - 1) Sumbangan Efektif (SE) motivasi kerja (X_1) terhadap prestasi kerja guru (Y).
 $SE (X_1)\% = 0,399 \times 0,430 \times 100\%$

$$SE (X_1)\% = 17,16\%$$

Maka pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru sebesar 17,16%

- 2) Sumbangan Efektif (SE) gaya mengajar guru (X_2) terhadap prestasi kerja guru (Y).

$$SE (X_2)\% = 0,564 \times 0,256 \times 100\%$$

$$SE (X_2)\% = 14,44\%$$

Maka pengaruh gaya mengajar guru terhadap prestasi kerja guru sebesar 14,44%

- 3) Sumbangan Efektif (SE) total:

$$SE \text{ total} = SE (X_1)\% + SE (X_2)\%$$

$$SE \text{ total} = 17,16\% + 14,44\%$$

$$SE \text{ total} = 31,6\%$$

Sedangkan pengaruh motivasi kerja dan gaya mengajar guru secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru sebesar 31,6%

- d. Sumbangan Relatif (SR) motivasi kerja (X_1), gaya mengajar guru (X_2) terhadap prestasi kerja guru (Y) dengan total sumbangan efektif sebesar 0,316 atau sama dengan koefisiens determinasi (*Rsquare*) analisis regresi yakni 31,6%.

- 1) Sumbangan Relatif (SR) motivasi kerja (X_1), terhadap prestasi kerja guru (Y).

$$SR(X_1)\% = \frac{17,16\%}{31,6\%} = 54,3\%$$

- 2) Sumbangan Relatif (SR) gaya mengajar guru (X_2) terhadap prestasi kerja guru (Y).

$$SR(X_2)\% = \frac{14,44\%}{31,6\%} = 45,7\%$$

- 3) Sumbangan Relatif (SR) total:

$$SR \text{ total} = SR (X_1)\% + SR (X_2)\%$$

$$SR \text{ total} = 54,3\% + 45,7\% = 100\%$$

Dari gambaran tersebut di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Dari hasil penelitian hipotesis pertama motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru terdapat pengaruh sebesar 17,16%, sehingga hipotesis tolak H_0 terima H_1 : yaitu ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru.
- b. Dari hasil penelitian hipotesis kedua gaya mengajar guru terhadap prestasi kerja guru terdapat pengaruh sebesar 14,44%, sehingga hipotesis tolak H_0 terima H_1 : yaitu ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya mengajar guru terhadap prestasi kerja guru.
- c. Dari hasil penelitian hipotesis ketiga motivasi kerja dan gaya mengajar guru terhadap prestasi kerja guru secara bersama-sama terdapat pengaruh sebesar 31,6%, sehingga hipotesis tolak H_0 terima H_1 : yaitu ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan gaya mengajar guru secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru.

2. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut dapat diperoleh temuan bahwa hipotesis pertama, kedua, dan ketiga teruji. Masing-masing temuan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Mesuji Kabupaten Mesuji Lampung sebesar 17,16%, dan tujuan penelitian yang demikian dapat dibuktikan. Hasil ini sesuai dengan Kompri (2016: 75-76) yang mengemukakan bahwa prestasi kerja seseorang ditentukan oleh tiga faktor utama yaitu 1) motivasinya, 2) kemampuannya, dan 3) ketepatan penugasan.
- b. Ada pengaruh positif antara gaya mengajar guru terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Mesuji Kabupaten Mesuji Lampung sebesar 14,44%, dan tujuan penelitian yang demikian dapat dibuktikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2009: 67-68) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja salah satunya adalah faktor kemampuan, sehingga kemampuan gaya guru dalam mengajar merupakan suatu hal yang mutlak yang harus dikuasai oleh seorang guru.
- c. Ada pengaruh positif antara motivasi kerja dan gaya mengajar guru secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Mesuji Kabupaten Mesuji Lampung sebesar 31,6%, dan tujuan penelitian yang demikian dapat dibuktikan. Hal ini membuktikan bahwa secara bersama-sama motivasi kerja dan gaya mengajar guru sangat mempengaruhi prestasi kerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Mesuji Kabupaten Mesuji Lampung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dipaparkan tersebut di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama didapatkan ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Mesuji Kabupaten Mesuji Lampung sebesar 17,16%.
2. Hipotesis kedua didapatkan ada pengaruh positif gaya mengajar guru terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Mesuji Kabupaten Mesuji Lampung sebesar 14,44%.
3. Hipotesis ketiga didapatkan ada motivasi kerja dan gaya mengajar guru secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Mesuji Kabupaten Mesuji Lampung sebesar 31,6%.

Berdasarkan temuan dari hasil penelitian tentang motivasi kerja, gaya mengajar guru, dan prestasi kerja guru, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepada kepala SMP Negeri Se-Kecamatan Mesuji Kabupaten Mesuji Lampung. Agar prestasi kerja guru dapat meningkat maka dapat dilakukan beberapa hal sebagai berikut: 1) Kepala sekolah harus mampu menyusun dan melaksanakan program pembinaan dan evaluasi terkait dengan kinerja guru terhadap tugas pokok dan fungsi;

- 2) Kepala sekolah harus mampu menyusun program peningkatan kompetensi guru baik yang bersifat internal maupun eksternal. Hal ini menjadi salah satu hal penting guna untuk mencapai target dan tujuan sekolah yang sudah direncanakan yang berhubungan dengan prestasi kerja guru.
2. Kepada seluruh guru SMP Negeri Se-Kecamatan Mesuji Kabupaten Mesuji Lampung. Guru adalah sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih, penilai dan pengevaluasi dari peserta didik. Dalam hal ini guru harus mampu menguasai berbagai metode dan strategi pembelajaran, agar penyampaian materi pembelajaran dapat diterima oleh seluruh peserta didik dengan senang dan antusias. Pengembangan dan Peningkatan kompetensi yang dimiliki guru harus meningkat dan lebih baik, sehingga penguasaan materi dan teknik serta metode yang digunakan dalam proses pembelajaran kepada peserta didik tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar (dkk). (2020). Analisis Pengaruh Gaya Mengajar Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Serambi Ilmu*, 21(1), h. 64-85.
- Bagus, Muhammad Di. (2017). Prestasi Kerja Guru Ditinjau Dari Disiplin Dan Motivasi Kerja Guru Sd Negeri Tebing Siring 4. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 1(2), h. 178-188.
- Dhrama, Surya. (2018). *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Farihah, Umi. (2010). Analisis Pengaruh Kebijakan Peningkatan Profesionalisme Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru. *Jurnal Internasional Manajemen Pendidikan, Special Edition/2010*, h. 114-134.
- Fitriani (dkk). (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Negeri 4 Bandung. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 3 (1), h. 9-15.
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesebelas*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Suka Buku.
- Jubaedah (dkk). (2021). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Di SMPN Kec Jati Asih Kota Bekasi. *Jurnal Visipena*, 12 (1), h. 67-83.

- Kompri. (2016). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT Remaja Rodakarya.
- Majid, Abdul. (2016). *Strategi Pembelajaran*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, Mariot AMH. (2006). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mangkunegara, A.A Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesembilan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sarah, Nani Nuraini. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru pada Yayasan Pendidikan Al-Hidayah Ciputat-Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sekretari/Administrasi Perkantoran*, 7 (1), h. 39-53.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2014). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Saydam, Gauzali. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Sikula, Andrew F. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Suparman. (2010). *Gaya Mengajar yang Menyenangkan Siswa*. Yogyakarta: Pinus Book Publisher.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tahir, M., & Elihami, E. (2019). Peningkatan Variasi Mengajar Pada Proses Pembelajaran Mahasiswa Semester Tiga di Prodi Pendidikan Nonformal STKIP Muhammadiyah Enrekang. *Jurnal Edukasi Nonformal*, 1 (1), 201-209.
- Thoifuri. (2007). *Menjadi Guru Inisiator*. Semarang: Rasail Media Group.
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Sistem Pendidikan Nasional. Departemen Pendidikan Nasional. Jakarta.

Uno, Hamzah B. (2010). *Perencanaan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.

_____. (2011). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

_____. (2016). *Teori Motivasi dan pengukurannya*. Bumi Aksara. Jakarta.

Uno, Hamzah B dan Muhammad, Nurdin. (2011). *Metode Pembelajaran PAILKEM*.
Jakarta: Bumi Aksara.

Veithzal, Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo
Persada.