

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin usia dan jabatan.

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh guru SMA Negeri 1 Bandar Lampung berjumlah 63 orang.

##### 4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	27	43%
Perempuan	36	57%
Jumlah	63	100%

*Sumber : Data diolah pada tahun 2017*

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan, artinya guru SMA Negeri 1 Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh guru perempuan, yaitu sebanyak 36 atau 57%.

##### 4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
20-33 tahun	12	19%
34-47 tahun	16	25%
48-59 tahun	35	56%
Total	63	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 48-59 tahun, artinya guru SMA Negeri 1 Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh guru yang berusia 48-59 tahun, yaitu sebanyak 35 orang atau 56%

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Pengawasan, Motivasi, dan Kinerja Guru yang disebarkan kepada 63 responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Pengawasan (X1)**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Dalam melakukan pengawasan, sangat dibutuhkan adanya penetapan standar.	25	39,7	10	15,9	15	23,8	7	11,1	6	9,5
2	Pengukuran pengawasan harus disesuaikan dengan SOP	25	39,7	14	22,2	16	25,4	5	7,9	3	4,8
3	Proses pengukuran pengawasan dilakukan berulang-ulang dan benar	13	20,6	21	33,3	21	33,3	7	11,1	1	1,6
4	Karyawan mampu mencapai standar yang sudah ditetapkan.	17	27,0	19	30,2	20	31,7	6	9,5	1	1,6
5	Membandingkan hasil yang dicapai sesuai dengan target atau standar yang telah ditetapkan	15	23,8	20	31,7	22	34,9	6	9,0	0	0
6	Membandingkan standar kinerja lebih tinggi, rendah atau sama dengan standar	17	27,0	23	36,5	18	28,6	5	7,9	0	0

7	Tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan setiap perusahaan.	11	17,5	21	33,3	19	30,2	12	19,0	0	0
8	Peran pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi sebelumnya.	13	20,6	19	30,2	19	30,2	12	19,0	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 1 dan 2 yaitu dalam melakukan pengawasan, sangat dibutuhkan adanya penetapan standar dan Pengawasan dilakukan untuk mengevaluasi standar yang sudah ditetapkan, sebanyak 50 orang. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 1 yaitu Dalam melakukan pengawasan, sangat dibutuhkan adanya penetapan standar, sebanyak 6 orang.

**Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2)**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Guru melaksanakan pekerjaannya bukan hanya untuk kepentingan sendiri tetapi juga untuk mencerdaskan siswanya.	16	25,4	15	23,8	21	33,3	2	3,2	9	14,3
2	Guru menginginkan siswanya untuk menjadi murid yang berprestasi.	15	23,8	17	27,0	19	30,2	6	9,5	6	9,5
3	Guru selalu memberikan contoh yang baik kepada siswa.	13	20,6	25	39,7	19	30,2	6	9,5	0	0
4	Guru selalu mengajarkan sopan santun kepada siswa.	22	34,9	19	30,2	15	23,8	7	11,1	0	0
5	Guru menginginkan siswanya untuk menjadi murid yang berprestasi.	10	15,9	23	36,5	26	41,3	4	6,3	0	0
6	Selalu menggunakan metode pengajaran yang terbaru	12	19,0	26	41,3	19	30,2	6	9,5	0	0

7	Perkembangan siswa dipantau setiap harinya	13	20,6	25	39,7	20	31,7	5	7,9	0	0
8	Guru selalu berusaha meningkatkan kemampuan dalam bidang akademis maupun non akademis	12	19,0	23	36,5	21	33,3	7	11,1	0	0
9	Mengikuti standar pembelajaran yang telah ditetapkan	1	1,6	15	23,8	26	41,3	19	30,2	2	3,2
10	Guru selalu memberikan motivasi kepada siswa untuk giat belajar.	12	19,0	30	47,6	16	25,4	5	7,9	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 4 yaitu sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai, sebanyak 22 orang. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 1, yaitu Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan, sebanyak 9 orang.

**Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Guru (Y)**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Guru selalu berusaha mengatasi masalah yang timbul dengan sebaik-baiknya.	13	20,6	23	36,5	22	34,9	5	7,9	0	0
2	Guru membimbing siswa dalam kegiatan pembelajaran.	10	15,9	34	54,0	14	22,2	5	7,9	0	0
3	Penyelesaian pekerjaan penuh dengan ketelitian, rapi dan tuntas	12	19,0	24	38,1	21	33,3	6	9,5	0	0
4	Guru selalu menggunakan metode mengajar yang bervariasi, disesuaikan dengan materi yang ada.	10	15,9	23	36,5	25	39,7	5	7,9	0	0
5	Guru melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku.	12	19,0	23	36,0	24	38,1	4	6,3	0	0
6	Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan dilaksanakan	15	23,8	23	36,5	18	28,6	7	11,1	0	0

7	Memperbaiki dan meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam bekerja	16	25,4	22	34,9	17	27,0	8	12,7	0	0
8	Guru mengarahkan siswa agar berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran.	9	14,3	22	34,9	27	42,9	5	7,9	0	0
9	Guru selalu berusaha meningkatkan rasa empati kepada sesama guru maupun murid	12	19,1	24	38,1	22	34,9	5	7,9	0	0
10	Bekerja sama dalam mencapai pekerjaan yang semakin baik merupakan kewajiban guru.	14	22,2	31	49,2	15	23,8	3	4,8	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 7 yaitu Memperbaiki dan meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam bekerja, sebanyak 16 orang. Jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan no 7 yaitu Memperbaiki dan meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam bekerja, sebanyak 8 orang.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 23*.

**Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Pengawasan (X1)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0.003	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 2	0.000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 3	0.004	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 4	0.000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 5	0.000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 6	0.000	0,05	Sig<Alpha	Valid

Butir 7	0.000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 8	0.000	0,05	Sig<Alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel Pengawasan (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Pengawasan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < Alpha, dimana nilai Sig paling tinggi yaitu 0,004 dan paling rendah 0,000. Dengan demikian seluruh item Pengawasan dinyatakan valid.

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi (X2)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 4	0,006	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 6	0,001	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 10	0,001	0,05	Sig<Alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Motivasi (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lokasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < Alpha, dimana nilai Sig paling tinggi yaitu 0,006 dan paling rendah 0,000. Dengan demikian seluruh item Motivasi dinyatakan valid.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 7	0,001	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Kinerja Guru (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Guru. Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig< Alpha, dimana nilai Sig paling tinggi yaitu 0,001 dan paling rendah 0,000. Dengan demikian seluruh item pernyataan kinerja guru dinyatakan valid.

#### **4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas**

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 23*. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.9 Daftar Interpretasi r**

Koefisien $r$	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien alpha cronbach	Koefisien $r$	Simpulan
Pengawasan	0,873	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Motivasi	0,876	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kinerja	0,912	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

*Sumber : Data diolah pada tahun 2017*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach's alpha variabel Pengawasan (X1) sebesar 0,873 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel Motivasi (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,876 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel Kinerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,912 yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi.

### **4.3 Uji Persyaratan Analisis Data**

#### **4.3.1 Hasil Uji Linieritas**

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut.



**Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas**

Variabel	F	Sig.	Alpha	Keterangan
Pengawasan terhadap Kinerja Guru	0,945	0,531	0,05	Linier
Motivasi terhadap Kinerja Guru	1,820	0,053	0,05	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

\*Sig : 0,05 atau 95%

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Pengawasan (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 0,531 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 0,053 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Dengan demikian maka  $Sig > \alpha$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23.0.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengawasan	0,561	1,782	Bebas gejala multikolieneritas
Motivasi	0,561	1,782	Bebas gejala multikolieneritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel pengawasan, dan motivasi dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10

yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

#### 4.4 Hasil Metode Analisis Data

##### Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut.

**Tabel 4.13 Hasil Perhitungan Coefficients Regresi**

Variabel	Nilai regresi
Constant	7,384
Pengawasan	0,624
Motivasi	0,304

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2017*

Dari tabel 4.13 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 23. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 7,384 + 0,624 X1 + 0,304 X2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja Guru sebesar 7,384 satu satuan jika jumlah variabel Pengawasan, dan Motivasi tetap atau sama dengan nol ( 0 ).

b. Koefisien Pengawasan (X1)

Jika jumlah Pengawasan naik sebesar satu satuan maka Kinerja Guru akan meningkat sebesar 0,624 satu satuan.

c. Koefisien Motivasi (X2)

Jika jumlah Motivasi naik satu satuan maka Kinerja Guru akan berkurang sebesar 0,304 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengawasan (X1) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,624.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Model Summary**

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Pengawasan dan Motivasi	0,787 <sup>a</sup>	0,619

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2017*

Dari tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,619 artinya variabel Pengawasan (X1), dan Motivasi (X2) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 61,9% dan sisanya 38,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Pengawasan (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Guru (Y) adalah positif artinya jika Pengawasan (X1) Motivasi (X2) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat..

#### 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut.

**Tabel 4.15 Hasil Perhitungan Coefficients<sup>a</sup>**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Kondisi	Keterangan
Pengawasan	0,000	0,05	Sig<alpha	5,003	1,999	t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub>	Ho ditolak
Motivasi	0,003	0,05	Sig<alpha	3,072	1,999	t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub>	Ho ditolak

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2017*

\*Sig : 0,05 atau 95%

## 1. Pengaruh Pengawasan (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Pengawasan (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,003 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk ( $dk=63-2=61$ ) adalah 1.999 jadi  $t_{hitung} (5,003) > t_{tabel} (1,999)$  dan nilai sig (0,000) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Pengawasan (X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y) di SMA Negeri 1 Bandar Lampung.

## 2. Pengaruh Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Guru(Y)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada variable Motivasi (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,072 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk ( $dk=63-2=61$ ) adalah 1.999 jadi  $t_{hitung} (3,072) > t_{tabel} (1,999)$  dan nilai sig (0,003) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Motivasi (X<sub>2</sub>) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) di SMA Negeri 1 Bandar Lampung.

### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent.

**Tabel 4.18 Hasil Uji F**

Variabel	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pengawasan dan Motivasi	48,836	3,15	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<Alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2016

\*Sig : 0,05 atau 95%

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Pengawasan (X<sub>1</sub>), dan Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan

pembilang sebesar  $k - 1$  yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan  $n-k$ , yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$  sedangkan jumlah sampel = 63. Jadi derajat kebebasan pembilang  $3 - 1 = 2$  dan derajat kebebasan penyebut sebesar  $63 - 2 = 61$  dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh  $f_{tabel}$  sebesar 3,15 dan  $f_{hitung}$  48,836.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 48,836 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,15. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 48,836 yaitu  $> 0,05$  maka keputusannya juga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Pengawasan ( $X_1$ ), dan Motivasi ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) di SMA Negeri 1 Bandar Lampung.

## **4.5 Pembahasan**

### **4.5.1 Pembahasan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor pengawasan terhadap kinerja guru

pada guru SMA Negeri 1 Bandar Lampung. Pengawasan terhadap kinerja guru mempunyai kaitan yang kuat dalam sekolah yaitu untuk mengurangi terjadinya penyalahgunaan wewenang yang terjadi di SMA Negeri 1 Bandar Lampung. Pengawasan merupakan tindakan yang dilakukan atasan dalam mengamati, menilai dan mengevaluasi pencapaian hasil kerja yang dilakukan. Tanpa adanya pengawasan yang dilakukan, sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tidak dapat dikatakan berhasil. Pengawasan dilakukan untuk mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan. Moekizat dalam Satriadi (2015) Pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana.

#### **4.6.2 Pembahasan Motivasi Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor motivasi terhadap kinerja guru pada guru SMA Negeri 1 Bandar Lampung. Dengan demikian, jika guru dapat meningkatkan variabel motivasi maka akan berdampak dalam peningkatan kinerja guru, dengan kata lain semakin meningkatnya Motivasi maka akan ada peningkatan kinerja guru. Pengaruh motivasi ini sejalan dengan teori yang di kemukakan oleh Sopiah dalam Etta dkk (2013) motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seorang anggota mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah di tentukan sebelumnya.

#### **4.6.3 Pembahasan Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor pengawasan dan motivasi terhadap kinerja guru pada guru SMA Negeri 1 Bandar Lampung. Pengawasan terhadap motivasi mempunyai kaitan yang kuat dalam sekolah yaitu untuk mengurangi penyalahgunaan wewenang yang terjadi di SMA Negeri 1 Bandar Lampung. Pengawasan yang ada sekolah tersebut masih rendah dengan kurangnya kedisiplinan guru dalam menjalankan tanggung jawab sebagai pendidik, berpengaruh dalam menentukan motivasi meskipun tidak menjadi satu-satunya syarat utama dalam penentuan indikator kinerja guru. Dengan demikian, jika guru dapat meningkatkan variabel Pengawasan maka akan berdampak dalam peningkatan kinerja guru, dengan kata lain semakin meningkatnya motivasi maka akan ada peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, jika guru dapat memperbaiki atau meningkatkan dan mengefektifkan variabel pengawasan dan meningkatkan variabel

motivasi maka akan berdampak dalam peningkatan kinerja guru, dengan kata lain semakin efektif meningkatnya pengawasan dan motivasi maka akan berdampak pada peningkatan kinerja guru.