

KATA PENGANTAR

Perihal : Permohonan Pengisian Angket

Lampiran : Satu berkas

Kepada Yth: Bapak/Ibu/Sdr

Di-

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penulisan tesis untuk memenuhi tugas akhir pada Program Studi Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Tahun 2024, bersama ini peneliti menyampaikan kuesioner penelitian mengenai **“Determinasi Kepemimpinan Situasional, Supervisi Akademik, Budaya Organisasi dan Motivasi Kinerja Guru SMK Teknologi Nasional Denpasar”**.

Peneliti memahami waktu Bapak/Ibu/Sudara/i sangatlah terbatas dan berharga, namun peneliti juga berharap dan memohon kesediaan saudara/i untuk membantu penelitian ini dengan mengisi secara lengkap kuesioner yang terlampir. Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini.

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan saudara/i telah meluangkan waktu untuk menjawab semua pertanyaan dalam kuesioner ini. Untuk semua bantuan itu penulis doakan semoga Tuhan Yang Maha Esa memberkati, memberikan kesehatan, dan kesuksesan kepada Bapak/Ibu/Saudara/i dalam menjalani kehidupan.

Singaraja,
Peneliti

Ni Kd Manis Juliani

LAMPIRAN

INSTRUMEN PENELITIAN UNTUK KEPENTINGAN PENYELESAIAN STUDI
S2 MAGISTER PRIORITAS STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN PROGRAM
PASCASARJANA UNDIKSHA

JUDUL PENELITIAN

DETERMINASI KEPEMIMPINAN SITUSIONAL, SUPERVISI
AKADEMIK, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SMK TEKNOLOGI NASIONAL
DENPASAR

A. Identitas Responden Dan Petunjuk Pengisian Angket

1. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-Laki, Perempuan

Pendidikan Terakhir :

Tahun Mulai Kerja :

Masa Kerja :

Status Kepegawaian : Pegawai Tetap Kontrak

Pangkat/Golongan

2. CATATAN PENTING

- Kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian dalam rangka penyelesaian studi S2 Pascasarjana Undiksha di Singaraja Bali.
- Data atau informasi yang Ibu/Bapak isikan di kuesioner ini sama sekali tidak ada hubungan atau pengaruh terhadap nilai kinerja DP3 di instansi tempat Ibu/Bapak bertugas.
- Untuk itu, dimohon dengan sangat hormat agar kuesioner diisi secara jujur menurut kata hati, sesuai apa yang dialami dan dirasakan sampai saat ini.

3. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

- Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan seksama!
- Jawablah pernyataan dengan memilih salah satu dari 5 alternatif jawaban!
- Berilah tanda centang (√) pada salah satu jawaban pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu!
- Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak ada unsur penilaian dan tidak ada hubungannya dengan karir Bapak/Ibu, sehingga dimohonkan untuk menjawab sejujur-jujurnya.
- Keterangan Alternatif Jawaban:

SS = Sangat Setuju
S = Setuju

KS = Kurang Setuju
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

B. Instrumen

Lampiran 1: Kepemimpinan Situasional (X₁)

1) Grand Teori dan Indikator

Grand Teori	Kepemimpinan situasional adalah cara yang digunakan kepala sekolah terhadap bawahannya dalam usaha untuk mempengaruhi perilaku guru agar tercapai tujuan sekolah secara optimal sesuai dengan kondisi dan keadaan saat ini
Indikator	(1) Gaya instruksi, (2) Gaya konsultatif (3) Gaya partisipatif dan (4) gaya delegatif
Toha (2015)	

2) Kisi-kisi kuesioner Kepemimpinan Situasional

Indikator	Indikator	No Butir	Jumlah
7. Gaya Instrukturif	8. Mengarahkan Tugas-tugas	1	1
	9. Memberikan Pejelasan	2,3	2
	10. Memberikan Acuan	4	1
	11. Memberikan Gambaran	5	1
	12. Mengawasi	6	1
	13. Mengendalikan	7	1
	14. Memberikan Petunjuk Pelaksanaan	8,9	2
8. Gaya Konsultif	6. Melatih	10,11	2
	7. Memberi Contoh kerja	12	1
	8. Mengarahkan Garis besar	13,14	2
	9. Memantau	15,16,17	3
	10. Menjelaskan	18	1
9. Gaya Partisipatif	1. Memberi dorongan	19,20	2
	2. Mendengarkan	21	1
	3. Memperhatikan	22,23	2
	4. Menghargai	24	1
	5. Memberi dukungan	25,26	2

	6. Menyusun Keputusan	27	1
10. Gaya Delegatif	1. Melimpahkan wewenang	28,29	2
	2. Mau Bekerja	30	1
	3. Memberi ganjaran	31	1
	4. Meningkatkan moral kerja	32,33	2
11. Fungsi Inovator	1. Pemrakarsa pembaharuan dalam KBM	34	1
	2. Pemrakarsa dalam pembinaan guru	35	1
Jumlah			35

3) Butir-butir Kuesioner Kepemimpinan Situasional

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Kepala sekolah di tempat saya bekerja selalu memberikan arahan terkait tugas-tugas yang akan dikerjakan.					
2.	Kepala sekolah selalu mensosialisasikan program kerja yang telah direncanakan kepada para guru dan tenaga kependidikan.					
3.	Kepala sekolah selalu menjelaskan program-program prioritas yang harus dikerjakan terlebih dahulu.					
4.	Kepala sekolah selalu membantu tim dalam melaksanakan program sekolah, agar tujuan yang telah ditetapkan bisa tercapai					
5.	Kepala sekolah mengadakan rapat untuk memberikan arahan singkat (<i>briefing</i>) terkait pelaksanaan tugas sekolah.					
6.	Kepala sekolah selalu menjelaskan tugas-tugas yang harus dikerjakan setiap guru.					
7.	Kepala sekolah selalu mengingatkan para guru tentang pentingnya menyelesaikan tugas tepat waktu.					
8.	Di dalam melaksanakan program sekolah, kepala sekolah selalu peka terhadap kesulitan yang dialami tim.					
9.	Perhatian kepala sekolah sangat perhatian terhadap tugas yang diberikan kepada saya.					

10.	Kepala sekolah selalu mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam menyampaikan materi pembelajaran kepada siswa.					
11.	Kepala sekolah selalu melibatkan para guru dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan perkembangan sekolah.					
12.	Kepala Sekolah menjelaskan jadwal penyelesaian program dalam rapat dinas.					
13.	Kepala sekolah memberikan gambaran yang jelas tentang strategi yang harus diterapkan sekolah untuk meningkatkan kompetensi guru.					
14.	Semua tugas yang diamanahkan kepada saya diawasi dengan sangat ketat oleh kepala sekolah					
15.	Kepala sekolah selalu memberikan arahan kepada guru tentang pentingnya menjaga kedisiplinan dalam mengajar.					
16.	Di dalam melaksanakan program sekolah, kepala sekolah kurang peka terhadap kesulitan yang dialami oleh tim					
17.	Kepala sekolah selalu memberikan arahan kepada guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.					
18.	Kepala sekolah selalu memberikan dorongan, semangat dan motivasi kepada saya.					
19.	Kepala sekolah selalu mendengarkan dan menerima masukan dari para guru.					
20.	Kepala sekolah selalu memberikan dorongan, semangat dan motivasi pada guru					
21.	Kepala sekolah bertanya tentang hal-hal yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas.					
22.	Kepala sekolah hanya menugaskan pekerjaan tertentu kepada guru yang sudah diketahui kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.					

23.	Kepala sekolah memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan saya.					
24.	Kepala sekolah mengapresiasi dan memberikan pujian kepada guru yang menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.					
25.	Jika ada kesepakatan dalam rapat, kepala sekolah akan meminta pendapat dari atasannya.					
26.	Jika saya kurang paham tentang tujuan yang hendak dicapai dalam pelaksanaan program tertentu, kepala sekolah akan menjelaskannya kembali kepada saya.					
27.	Guru tidak pernah dimintai pendapat tentang keputusan yang sudah diambil sebelumnya.					
28.	Pengarahan hanya diberikan jika ada pekerjaan yang belum selesai dikerjakan.					
29.	Pada saat saya tidak jelas tentang program yang dilaksanakan kepala sekolah tidak memberi penjelasan lagi.					
30.	Kepala sekolah selalu memberikan penghargaan kepada para guru yang mempunyai kinerja baik.					
31.	Kepala sekolah selalu mengingatkan para guru untuk menjunjung tinggi kejujuran.					
32.	Kepala sekolah selalu menghormati dan menjunjung tinggi harkat dan martabat para guru.					
33.	Kepala Sekolah menerapkan kedisiplinan dan menjunjung tinggi harkat dan martabat guru.					
34.	Kepala Sekolah menjadi pelopor dalam mewujudkan kesuksesan kegiatan pembelajaran di sekolah.					
35.	Kepala Sekolah selalu mengawasi kegiatan secara teratur dan berkala.					

Lampiran 2 Supervisi Akademik

1) Grand teori dan Indikator

Grand Teori	Supervisi akademik merupakan upaya membantu guru-guru. mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran. Dengan demikian, berarti esensi supervisi akademik itu bukan menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalismenya.
Indikator	1) merencanakan program supervise akademik dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru, 2) Melaksanakan supervise akademik terhadap guru dengan pendekatan dan Teknik supervise yang tepat, 3) menindaklanjuti hasil supervise akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme.
Permendiknas No 13 Tahun 2007	

2) Kisi-kisi instrumen Supervisi Akademik

Indikator	Indikator	Item	Jml
Tahap Perencanaan	1. Rencana Observasi	1,2,3	3
	2. Mengkaji rencana pembelajaran	4,5,6	3
	3. Menentukan sasaran observasi	7,8	2
	4. Menentukan teknik observasi	9,10	2
Tahap Pelaksanaan Supervisi	1. Observasi Pelaksanaan pembelajaran	11,12,13	3
	2. Pengamatan secara keseluruhan pembelajaran	14,15,16	3
	3. Mencatat dan merekam kegiatan pembelajaran dan hal yang terjadi	17,18	2
Tahap Diskusi	1. Memberi Penguatan	19,20,21	3
	2. Mengulas kembali tujuan pembelajaran	22,23	2
	3. Mengkaji data hasil observasi	24,25,26	3

	4. Data disimpan	27	1
	5. Menyimpulkan	28,29	2
	6. Saran pendapat	30,31	2
	7. Merumuskan tindak lanjut	32,33,34,35	4
Jumlah		-	35

3) Butir-butir Kuesioner Supervisi Akademik

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Kepala Sekolah selalu mensosialisasikan program supervisi pada awal tahun pelajaran.					
2.	Tujuan Supervisi tertera jelas dalam program Supervisi.					
3.	Metode supervisi tertera jelas dalam program Supervisi.					
4.	Supervisi dilaksanakan dengan menggunakan instrumen yang sesuai untuk mengukur hal apa yang akan diukur.					
5.	Item-item supervisi yang digunakan mudah dipahami.					
6.	Aspek-aspek yang akan dinilai dalam RPP telah tercantum secara rinci pada instrumen supervisi.					
7.	Kebutuhan guru menjadi prioritas utama dalam pelaksanaan kegiatan supervisi.					
8.	Kegiatan supervise dilaksanakan sesuai kalender akademik yang telah ditetapkan.					
9.	Kepala sekolah memberikan layanan supervisi berdasarkan permintaan guru.					
10.	Kegiatan supervisi dilaksanakan dengan metode mendengarkan arahan langsung dari kepala sekolah.					
11.	Kepala Sekolah memberikan contoh konkret dalam memecahkan permasalahan					

	pembelajaran kepada guru.					
12.	Kepala sekolah mengadakan diskusi kelompok terkait pembelajaran sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.					
13.	Supervisi dimulai dengan mengapresiasi hal-hal positif yang dimiliki oleh guru.					
14.	Di dalam melaksanakan supervisi, kepala sekolah memosisikan dirinya sebagai kolega bukan sebagai atasan.					
15.	Supervisi dilakukan bukan untuk mencari kekurangan guru melainkan untuk membantu pengembangan diri mereka.					
16.	Kepala sekolah sebagai pemimpin kurang optimal dalam memotivasi guru.					
17.	Kepala sekolah melakukan kunjungan kelas sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan.					
18.	Kunjungan kelas yang dilakukan oleh kepala sekolah memberikan manfaat nyata bagi pengembangan profesi guru.					
19.	Supervisi membantu guru untuk meningkatkan kinerja mengajar.					
20.	Supervisi berdampak positif pada pengembangan kemampuan dan keterampilan mengajar guru.					
21.	Supervisi dilaksanakan melalui dialog atau percakapan pribadi antara kepala sekolah dan guru untuk menciptakan suasana yang mendukung.					
22.	Selain memberikan penjelasan, kepala sekolah turut membantu guru dalam memecahkan permasalahan pembelajaran.					
23.	Guru dapat menyampaikan permasalahan yang dihadapinya dalam pembelajaran tanpa takut atau khawatir.					
24.	Kepala sekolah menerapkan pendekatan supervisi yang sesuai dengan kondisi dan karakteristik masing-masing guru.					
25.	Guru merasa nyaman selama pelaksanaan supervise.					
26.	Setelah kegiatan supervisi guru selalu menerima catatan perbaikan dari supervisor untuk pengembangan lebih lanjut.					

27.	Guru mendapatkan pembinaan lanjutan setelah pelaksanaan supervisi untuk mendukung peningkatan kualitas pembelajaran.					
28.	Alternatif pemecahan masalah yang dihadapi guru dibahas dan disepakati bersama dengan supervisor.					
29.	Supervisor menjadikan guru yang berkinerja tinggi sebagai guru model atau contoh bagi guru lainnya.					
30.	Hasil supervisi digunakan sebagai acuan dalam Menyusun program pengembangan selanjutnya.					
31.	Guru dan supervisor mendiskusikan bersama hasil kegiatan supervisi yang telah dilakukan untuk evaluasi dan tindaklanjut.					
32.	Kepala sekolah melakukan pembinaan yang disesuaikan dengan hasil penilaian supervisi.					
33.	Kepala sekolah melakukan pembinaan sesuaikan dengan kebutuhan tiap guru.					
34.	Kepala sekolah memberikan saran konstruktif untuk memperbaiki proses pembelajaran yang dinilai kurang tepat.					
35.	Kepala sekolah memberikan apresiasi karena melaksanakan pembelajaran dengan baik.					

Lampiran 3 Budaya Organisasi

1) Grand Teori dan Indikator

Grand Teori	Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh guru di SMK Teknologi Nasional Denpasar, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan internal.
Indikator	1) Inisiatif Individu. 2) Toleransi. 3) Pengarahan. 4) Keterpaduan. 5) Dorongan manajemen. 6) Kontrol. 8) Sistem imbalan. 9) Toleransi terhadap konflik. 10) Pola komunikasi
Busro, 2018)	

1. Kisi-kisi Instrumen Budaya Organisasi

NO	Indikator	No Butir	Jml
1	Inisiatif individu	1,2,3	3
2	Toleransi	4,5,6	3
3	Pengarahan	7,8,9	3
4	Keterpaduan	10,11,12	3
5	Dorongan manajemen	13,14,15,16	4
6	Kontrol	17,18,19,20	4
7	Identitas	21,22,23,24	4
8	Sistem imbalan	25,26,27,28	4
9	Toleransi terhadap konflik	29,30,32	3
10	Pola komunikasi	32,22,34,35	4
Jumlah			35

2. Butir-butir Kuesioner Budaya Organisasional

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam menjalankan semua tugas yang diberikan pimpinan.					
2.	Ketika menghadapi pekerjaan yang berat, saya berinisiatif mencari alternatif solusi untuk mempermudah penyelesaian tugas					

3.	Saya dan rekan-rekan kerja selalu berinisiatif untuk bekerja sama dan kompak dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan.					
4.	Saya menjunjung tinggi nilai toleransi dalam setiap aspek pekerjaan.					
5.	Jika ada rekan kerja yang sedang sakit, saya berusaha membantu menyelesaikan tugas-tugasnya.					
6.	Ketika seorang rekan sedang melaksanakan ibadah namun mendapat tugas dari pimpinan, saya siap mengambil alih tugas tersebut.					
7.	Informasi yang disampaikan pimpinan sangat jelas dan mudah dipahami.					
8.	Tutur kata pimpinan dalam berkomunikasi sangat baik dan santun.					
9.	Pengarahan yang diberikan oleh pimpinan mampu membangkitkan semangat dan motivasi kerja saya.					
10.	Tugas-tugas yang diberikan di tempat kerja saling terkait dan berhubungan satu dengan yang lain.					
11.	Tugas yang diberikan kepada saya saling terkait dengan tugas rekan saya, sehingga kami bekerjasama untuk menyelesaikannya.					
12.	Di dalam bekerja, kami sering berkolaborasi untuk menyelesaikan permasalahan yang membutuhkan beragam keterampilan.					
13.	Lembaga memberikan kami kesempatan untuk mengembangkan karir secara profesional.					
14.	Lembaga menyediakan peluang bagi kami untuk meningkatkan kompetensi yang kami miliki.					
15.	Lembaga mendukung kami untuk melanjutkan pendidikan demi menunjang pengembangan karir di					

	masa depan.					
16.	Lembaga memfasilitasi saya untuk mengikuti pelatihan guna meningkatkan kemampuan yang saya miliki.					
17.	Pengawasan yang dilakukan pimpinan berjalan dengan baik dan efektif.					
18.	Setiap pegawai diwajibkan untuk menaati aturan yang telah ditetapkan lembaga.					
19.	Pegawai yang melanggar aturan diberikan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
20.	Pimpinan secara aktif mengontrol pelaksanaan setiap tugas yang diberikan kepada bawahan.					
21.	Saya sangat menjunjung tinggi identitas dan reputasi lembaga tempat saya bekerja.					
22.	Saya bekerja sebaik mungkin demi menjaga nama baik lembaga.					
23.	Saya berusaha untuk selalu bekerja dengan sebaik mungkin karena lembaga tempat saya bekerja sangat terkenal.					
24.	Sistem imbalan di lembaga tempat saya bekerja sangat baik dan transparan.					
25.	Sistem imbalan di lembaga tempat saya bekerja sangat baik dan transparan.					
26.	Saya menerima imbalan yang sesuai dengan kinerja yang saya berikan.					
27.	Imbalan yang saya terima dari lembaga sesuai dengan ekspektasi saya.					
28.	Imbalan yang diberikan lembaga sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak.					
29.	Jika terjadi perselisihan pendapat antara rekan kerja, saya berusaha menjadi penengah yang adil.					
30.	Jika ada rekan kerja yang tidak setuju dengan pendapat saya, saya bersedia untuk mengalah demi menjaga keharmonisan di tempat kerja.					

31.	Di dalam setiap rapat, kami menjunjung tinggi kebebasan untuk menyampaikan pendapat.					
32.	Pola komunikasi di tempat kerja saya sangat baik dan efektif.					
33.	Komunikasi antarrekan kerja di tempat saya bekerja selalu terjaga dengan baik dan harmonis.					
34.	Komunikasi antara pimpinan dan bawahan di tempat kerja saya terjalin dengan sangat baik dan saling menghormati.					
35.	Pimpinan selalu memberikan arahan dengan tutur kata yang sopan dan tidak pernah berkata kasar.					



Lampiran 4 Motivasi Kerja

1) Grand teori dan Indikator

Grand Teori	Robbins dalam bukunya <i>Organizational Behavior</i> menjelaskan beberapa teori motivasi kerja yang bersifat komprehensif dan mendalam, dikenal sebagai <i>Grand Theories</i> . Robbins menyoroti berbagai teori motivasi yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak bersifat satu ukuran untuk semua. Karyawan memiliki kebutuhan dan harapan yang berbeda-beda, dan motivasi mereka dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kebutuhan fisiologis, keadilan dalam pengakuan, penghargaan, serta pencapaian tujuan yang berarti bagi mereka.
Indikator	(1) Kebutuhan dan tanggung jawab; kerja keras, tanggung jawab, pencapaian tujuan, menyatu dengan tugas (2) prestasi antara lain; dorongan untuk sukses, umpan balik dan unggul (3) pengembangan diri; peningkatan keterampilan, dorongan untuk maju dan (4) kemandirian antara lain; mandiri dalam bekerja, suka pada tantangan.
Robbins, (2015) dan Teori Kebutuhan McClelland	

2) Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Indikator	Indikator	No Butir	Jml
Kebutuhan Tanggung Jawab	1. Kerja keras	1,2,3,4	4
	2. Tanggung jawab	5,6,7,8	4
	3. Pencapaian tujuan	9,10,11	3
	4. Menyatu dengan tugas	12,13	2
Prestasi	1. Dorongan untuk sukses	14,15,16,17, 18	4
	2. Umpan balik	19,20	2
	3. Unggul	21, 22	2
Pengembangan Diri	1. Peningkatan keterampilan	23,24,25,26	4
	2. Dorongan untuk maju	27,28,29,30,31	5
Kemandirian	1. Mandiri dalam bekerja	32,33	2

	2.Suka pada tantangan	34,35	2
Jumlah		35	

3) Butir-butir Kuesioner Kepemimpinan Situasional

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Tugas-tugas yang berat terkadang mengurangi semangat saya untuk terus bekerja.					
2	Saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih giat ketika mendapatkan tugas baru, meskipun tugas tersebut cukup menantang.					
3	Saya senang menerima tugas yang menantang karena hal tersebut memberikan kesempatan kepada saya untuk lebih berkembang.					
4	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas, meskipun harus mengorbankan urusan pribadi lainnya					
5	Sering saya merasa sulit untuk sepenuhnya mencurahkan potensi yang saya miliki demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.					
6	Saya bekerja dengan tekun untuk mendapatkan pengakuan atas prestasi yang telah saya capai.					
7	Saya bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.					
8	Saya terinspirasi oleh keberhasilan teman-teman untuk terus meningkatkan keterampilan yang saya miliki.					
9	Saya terdorong untuk berkompetisi secara sehat dengan teman-teman dalam menjalankan tugas-tugas yang bersifat kompetitif.					
10	Kesuksesan dalam pekerjaan merupakan prioritas utama bagi saya.					
11	Saya sering terkendala dalam mencapai standar kualitas kerja tertinggi.					

12	Bagi saya, tugas sudah menjadi bagian integral dari kehidupan saya.					
13	Saya selalu bersedia mengambil tugas tambahan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.					
14	Saya menyelesaikan setiap tugas yang diberikan tanpa terikat oleh batasan waktu..					
15	Saya sangat mengharapkan dan menghargai umpan balik atas pekerjaan yang telah saya selesaikan.					
16	Pujian atas hasil kerja saya menjadi dorongan untuk terus meningkatkan kualitas kerja.					
17	Saya aktif mencari informasi untuk mengatasi berbagai tantangan dalam pekerjaan saya sebagai seorang guru.					
18	Tantangan berat justru mendorong saya untuk bekerja dengan lebih giat dan bersemangat.					
19	Saya termotivasi oleh metode kerja baru yang lebih menjanjikan.					
20	Saya selalu berusaha untuk menjadi teladan yang baik dalam bekerja.					
21	Saya berusaha untuk menjadi contoh yang baik dalam bekerja.					
22	Terkadang, saya terlambat dalam menyelesaikan tugas, tetapi saya berusaha untuk melakukan yang terbaik sesuai kemampuan saya.					
23	Saya merasa terbebani jika diberikan tugas tambahan di luar rutinitas pekerjaan sehari-hari.					
24	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa terlalu mengandalkan bantuan orang lain.					
25	Saya terkadang memilih cara yang lebih mudah untuk menyelesaikan tugas, meskipun hasilnya mungkin tidak maksimal.					

26	Saya berusaha mencoba ide-ide baru untuk meningkatkan hasil kerja saya.					
27	Saya bekerja dengan tekun untuk mendapatkan hasil terbaik dalam setiap tugas yang saya kerjakan.					
28	Saya berkomitmen untuk mengerjakan setiap tugas yang menjadi tanggung jawab saya dengan sebaik-baiknya.					
29	Saya sangat bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.					
30	Jika diperlukan, saya akan menunda tugas sementara untuk memberikan perhatian kepada keluarga.					
31	Saya memandang tugas-tugas yang berat sebagai tantangan untuk lebih maju.					
32	Saya siap meningkatkan kemampuan kerja saya ketika diberikan tugas-tugas yang menantang.					
33	Saya akan menunda tugas terlebih dahulu untuk memberikan perhatian kepada keluarga jika diperlukan.					
34	Saya melihat tugas-tugas yang berat sebagai tantangan untuk lebih maju.					
35	Saya siap untuk meningkatkan kemampuan kerja saya jika diberikan tugas-tugas yang menantang.					
Jumlah Skor						

Lampiran 5 Kinerja Guru

1) Grand Teori dan Indikator

Grand Teori	David McClelland mengembangkan Teori Tiga Kebutuhan yang mencakup Kebutuhan akan Pencapaian, Kebutuhan akan Afiliasi, dan Kebutuhan akan Kekuasaan. Teori ini bisa digunakan untuk memahami motivasi kinerja guru berdasarkan kebutuhan psikologis yang dominan pada setiap individu.
Indikator	1). Kecakapan profesional, 2). Kecakapan Pedagogik, 3). Kecakapan sosial
Robbins, (2015) dan Teori Kebutuhan McClelland	

2) Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru

Indikator	Indikator	No Butir	Jml
Kecakapan profesional	1.Menguasai Materi	1,2,3	3
	2.Memahami karakteristik siswa	4,5,6	3
	3.Memotivasi siswa	7,8	2
	4.Memanajerial siswa	9,10	2
	5.Menggunakan media pembelajaran	11,12	2
	12. Menerapkan metode yang interaktif	13,14	2
Kecakapan Pedagogik	1. Melakukan evaluasi kepada siswa	15,16,17	3
	2. Membuat Perencanaan Pembelajaran	18,19	2
	3.Kelengkapan proses belajar mengajar	20,21	2
Kecakapan sosial	1.Hubungan Sosial Masyarakat	22,23,24	3
	2.Peran serta Guru dengan Masyarakat	25,26,27	3
	3.Peran serta Guru dengan teman sejawat	28,29,30	3

	4.Memotivasi diri sendiri dan memotivasi teman sejawat	31	1
	5.Mematuhi tata tertib sekolah	32,33	2
	6.Tenang dalam menghadapi persoalan dalam dunia kerja	34,35	2
	7.Membantu pengembangan ketrampilan	36,37	2
Jumlah		-	37

3) Butir-butir Kuesioner Kinerja Guru

No	Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mempelajari berbagai disiplin ilmu untuk memperluas dan memperkaya pengetahuan saya sebagai seorang guru.					
2	Saya secara aktif mencari dan mempelajari berbagai sumber untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang saya miliki saat ini.					
3	Sebelum mengajar, saya selalu mempelajari terlebih dahulu materi yang akan saya sampaikan kepada siswa.					
4	Saya mengajar sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang saya miliki.					
5	Materi pembelajaran yang belum sepenuhnya saya kuasai tidak langsung saya ajarkan kepada siswa.					
6	Jika ada materi pelajaran yang kurang saya kuasai, saya berusaha mendalaminya terlebih dahulu sebelum menyampaikannya kepada siswa.					
7	Saya menganalisis karakteristik siswa sebelum mengajar untuk memahami kebutuhan dan potensi mereka.					
8	Hasil analisis karakteristik siswa saya gunakan sebagai acuan dalam menyusun rencana pembelajaran.					
9	Saya merancang rencana pembelajaran yang bertujuan membangkitkan motivasi belajar, terutama untuk siswa yang kurang					

	termotivasi.					
10	Materi pembelajaran yang saya sampaikan kepada siswa disesuaikan dengan tujuan pendidikan nasional.					
11	Saya mengajar dengan memanfaatkan media pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa.					
12	Media pembelajaran yang saya gunakan disesuaikan dengan karakteristik dan tingkat kemampuan siswa.					
13	Di dalam mengajar, saya berusaha menerapkan berbagai metode pembelajaran yang relevan dan sesuai dengan tujuan pembelajaran.					
14	Guru menerapkan berbagai metode pembelajaran, saat PBM					
15	Saya berusaha menyajikan pembelajaran dengan teknik yang mudah dipahami siswa.					
16	Saya mengajar menggunakan media pembelajaran.					
17	Selama proses pembelajaran, saya melakukan penilaian formatif secara berkala untuk mengukur pemahaman siswa.					
18	Untuk penilaian sumatif, saya menggunakan tes tertulis yang mencakup seluruh materi yang telah diajarkan.					
19	Saya merencanakan semua kegiatan pembelajaran dengan cermat untuk memastikan ketercapaian tujuan pembelajaran.					
20	Jika metode pembelajaran yang digunakan adalah diskusi, saya akan memimpin jalannya diskusi untuk memastikan keterlibatan aktif siswa.					
21	Saya mengorganisir pembagian tugas untuk melibatkan siswa secara aktif dalam proses pembelajaran.					
22	Saya bertanggung jawab memastikan kelancaran kegiatan di dalam kelas, termasuk kebersihan dan aspek-aspek pendukung lainnya.					
23	Dengan kemampuan yang saya miliki, saya					

	berusaha memberikan kontribusi positif bagi pengembangan masyarakat sekitar.					
24	Saya aktif memberikan masukan untuk membantu mengatasi berbagai masalah yang dihadapi oleh masyarakat di lingkungan sekitar.					
25	Saya berperan aktif dalam pengelolaan kegiatan organisasi kemasyarakatan di lingkungan tempat tinggal saya.					
26	Saya menjalankan tugas-tugas yang berkaitan dengan kepentingan banyak orang dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.					
27	Saya membantu teman-teman yang mengalami masalah dengan mencari solusi yang terbaik bagi mereka.					
28	Saya memotivasi teman-teman yang meraih prestasi tinggi untuk terus berusaha mempertahankan dan meningkatkan pencapaian mereka.					
29	Saya memberikan teladan melalui perbuatan nyata yang dapat dijadikan contoh oleh orang lain.					
30	Saya menjalin dan membina hubungan baik antara sesama guru, kepala sekolah, dan siswa di lingkungan sekolah.					
31	Dalam menyelesaikan setiap masalah, saya tetap berpegang pada pemikiran rasional dan tidak membiarkan emosi memengaruhi keputusan dan sikap saya.					
32	Ketika harus membuat keputusan, saya selalu mengutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi.					
33	Di dalam melaksanakan setiap tugas, saya selalu berkomitmen untuk menyelesaikannya dengan kualitas terbaik.					
34	Saya dengan penuh dedikasi dan ketekunan membimbing para siswa agar mencapai potensi terbaik mereka.					
35	Saya mampu mematuhi semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di sekolah.					
36	Saya sangat menghargai pentingnya membangun hubungan positif dan harmonis dengan rekan kerja.					

37	Saya terpilih menjadi anggota tim yang bertanggung jawab menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan tugas profesi.					
----	---	--	--	--	--	--



Lampiran 6 Tabulasi Data Kepemimpinan Situasional

Resp	KEPEMIMPINAN SITUASIONAL																																			Total						
	No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	X1.25	X1.26	X1.27	X1.28	X1.29	X1.30	X1.31	X1.32	X1.33	X1.34		X1.35					
1	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	158			
2	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	159			
3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	122			
4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	155			
5	3	5	5	5	5	3	4	4	3	5	5	5	5	4	3	3	4	5	3	3	5	3	3	4	5	3	3	3	3	5	4	4	4	3	3	5	4	4	139			
6	3	5	3	3	4	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	5	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	5	3	4	5	3	4	5	3	4	3	130		
7	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	157	
8	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	157	
9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	154
10	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	156	
11	4	3	3	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	3	4	3	5	5	5	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	3	5	5	3	3	4	5	4	5	137		
12	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	154	
13	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	159	
14	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	157
15	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	156	
16	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	3	5	4	5	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	140		
17	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	155	
18	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	156		
19	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	154	
20	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	158	
21	5	3	3	3	5	3	5	5	5	5	4	3	3	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	5	148		
22	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	156	
23	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	150		
24	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	160	
25	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	162	
26	5	3	4	3	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	3	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	149		
27	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	155		
28	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	154		
29	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	155		
30	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	158		
31	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	157	
32	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	156		
33	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	159		
34	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	160	
35	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	160		
36	4	4	3	3	3	3	5	4	3	5	3	5	4	4	3	3	5	4	3	3	4	5	5	3	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	133			

Lampiran 7 Tabulasi Data Supervisi Akademik

Resp	SUPERVISI AKADEMIK																																	Total					
	No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2.21	X2.22	X2.23	X2.24	X2.25	X2.26	X2.27	X2.28	X2.29	X2.30	X2.31	X2.32		X2.33	X2.34	X2.35		
1	3	5	3	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	157		
2	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	158	
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	127	
4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	158		
5	3	3	3	4	4	3	5	5	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	145		
6	3	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	3	3	5	4	4	3	3	5	4	3	5	3	3	3	3	4	5	3	4	5	5	3	3	139		
7	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	160		
8	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	157	
9	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	149	
10	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	156	
11	4	5	5	5	4	4	3	3	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	3	3	5	5	4	3	3	4	5	3	4	3	3	4	5	3	4	142		
12	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	162	
13	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	156	
14	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	159	
15	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	160	
16	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	5	4	137			
17	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	157		
18	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	162		
19	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	160	
20	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	160	
21	4	5	4	3	5	5	3	4	3	5	3	5	4	4	3	5	4	5	3	3	5	4	4	4	4	3	5	5	4	3	3	5	3	5	3	3	139		
22	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	158		
23	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	160	
24	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	153	
25	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	157
26	4	3	5	4	5	3	3	4	3	5	5	3	4	5	5	5	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	4	5	5	3	4	3	5	3	5	3	138		
27	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	155	
28	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	155	
29	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	156	
30	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	164	
31	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	158	
32	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	159	
33	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	157	
34	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	154
35	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	161
36	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	3	5	4	3	3	141		

Lampiran 8 Budaya Organisasi

Resp	BUDAYA ORGANISASI																																			Total					
No.	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	X3.16	X3.17	X3.18	X3.19	X3.20	X3.21	X3.22	X3.23	X3.24	X3.25	X3.26	X3.27	X3.28	X3.29	X3.30	X3.31	X3.32	X3.33	X3.34	X3.35						
1	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	158
2	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	120
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	120
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	159
5	4	3	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	5	5	3	4	3	5	3	4	5	5	5	3	3	5	3	3	5	4	144		
6	4	4	4	5	5	3	3	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	3	5	5	3	3	5	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	144	
7	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	154	
8	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	159
9	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	156
10	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	154
11	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	3	5	3	5	5	4	5	4	3	5	3	3	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	141	
12	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	161
13	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	155
14	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	153
15	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	156	
16	5	5	3	3	3	5	3	5	4	3	5	3	5	3	3	5	4	4	4	5	3	3	4	5	3	3	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	138	
17	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	160	
18	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	160
19	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	156
20	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	158	
21	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	5	5	3	3	5	4	5	5	3	5	4	5	5	3	5	145
22	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	159
23	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	155
24	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	160
25	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	162
26	5	5	4	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	3	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	142	
27	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	156
28	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	157
29	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	158
30	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	157
31	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	155	
32	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	162
33	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	158
34	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	156
35	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	155	
36	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	139	

Lampiran 9 Motivasi Kerja

Resp	MOTIVASI KERJA																																			Total				
	No.	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	X4.10	X4.11	X4.12	X4.13	X4.14	X4.15	X4.16	X4.17	X4.18	X4.19	X4.20	X4.21	X4.22	X4.23	X4.24	X4.25	X4.26	X4.27	X4.28	X4.29	X4.30	X4.31	X4.32	X4.33	X4.34		X4.35			
1	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	155	
2	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	155	
3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	121	
4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	158	
5	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	4	3	3	5	5	3	3	3	4	3	4	4	4	3	5	3	5	3	3	4	4	4	4	5	140		
6	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	3	5	3	4	3	5	3	5	3	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	146		
7	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	160	
8	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	158	
9	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	162	
10	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	153	
11	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	4	5	3	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	3	5	5	4	4	5	4	5	141		
12	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	159	
13	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	159	
14	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	159		
15	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	153		
16	5	5	3	3	3	3	5	3	4	5	3	3	4	4	3	5	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	3	4	5	3	4	5	3	135	
17	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	155	
18	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	155	
19	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	156	
20	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	159
21	5	5	5	4	5	3	4	5	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	3	5	5	4	4	3	5	4	4	150		
22	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	156	
23	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	159	
24	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	155	
25	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	159	
26	5	5	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	135	
27	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	155		
28	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	157		
29	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	156	
30	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	160		
31	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	155	
32	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	158		
33	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	160	
34	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	158	
35	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	149	
36	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	137		

Lampiran 10 Kinerja Guru

Resp No.	KINERJA GURU																																					Total					
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Y.21	Y.22	Y.23	Y.24	Y.25	Y.26	Y.27	Y.28	Y.29	Y.30	Y.31	Y.32	Y.33	Y.34	Y.35	Y.36	Y.37						
1	4	5	3	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	166
2	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	167	
3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	130
4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	168		
5	4	3	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	151		
6	3	5	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	152		
7	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	167	
8	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	168	
9	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	166		
10	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	164		
11	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	149		
12	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	169		
13	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	167		
14	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	167		
15	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	166	
16	4	3	5	3	4	3	4	3	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	145		
17	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	167	
18	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	169
19	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	167	
20	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	169	
21	4	4	5	4	3	5	3	4	3	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	153		
22	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	166	
23	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	166		
24	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	166	
25	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	170	
26	3	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	3	5	5	4	4	3	4	3	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	147		
27	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	165	
28	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	166	
29	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	167	
30	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	170	
31	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	166		
32	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	169	
33	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	168		
34	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	166		
35	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	165	
36	3	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	3	4	3	3	4	5	3	4	5	5	3	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	147		

Lampiran 11 analisis statistik deskriptif

Frequencies

		Statistics				
		Kepemimpinan Situasional	Supervisi Akademik	Budaya Organisasi	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
N	Valid	36	36	36	36	36
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		152.36	153.50	153.33	152.72	162.53
Median		156.00	157.00	156.00	155.50	166.00
Mode		156	157 ^a	156 ^a	155	166
Std. Deviation		9.390	8.888	8.780	9.145	9.254
Variance		88.180	79.000	77.086	83.635	85.628
Range		40	37	42	41	40
Minimum		122	127	120	121	130
Maximum		162	164	162	162	170

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown



Lampiran 12 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan Situasional	Supervisi Akademik	Budaya Organisasi	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
N		36	36	36	36	36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	152.36	153.50	153.33	152.72	162.53
	Std. Deviation	9.390	8.888	8.780	9.145	9.254
Most Extreme	Absolute	.319	.261	.280	.293	.355
Differences	Positive	.180	.142	.162	.185	.210
	Negative	-.319	-.261	-.280	-.293	-.355
Test Statistic		.319	.261	.280	.293	.355
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c	.200 ^c	.200 ^c	.200 ^c	.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



Lampiran 13 Uji Linieritas

Means

Case Processing Summary

	Included		Cases Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Guru * Kepemimpinan Situasional	36	100.0%	0	0.0%	36	100.0%
Kinerja Guru * Supervisi Akademik	36	100.0%	0	0.0%	36	100.0%
Kinerja Guru * Budaya Organisasi	36	100.0%	0	0.0%	36	100.0%
Kinerja Guru * Motivasi Kerja	36	100.0%	0	0.0%	36	100.0%

Kinerja Guru * Kepemimpinan Situasional

Report

Kinerja Guru

Kepemimpinan Situasional	Mean	N	Std. Deviation
122	130.00	1	.
130	152.00	1	.
133	147.00	1	.
137	149.00	1	.
139	151.00	1	.
140	145.00	1	.
148	153.00	1	.
149	147.00	1	.
150	166.00	1	.
154	167.00	4	1.414
155	166.75	4	1.258
156	166.80	5	2.168
157	167.00	4	.816
158	168.33	3	2.082
159	167.33	3	.577
160	165.67	3	.577

162	170.00	1	.
Total	162.53	36	9.254

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kepemimpinan Situasional	Between Groups	(Combined)	2955.422	16	184.714	84.466	.000
		Linearity	2468.442	1	2468.442	1128.770	.000
		Deviation from Linearity	486.980	15	32.465	14.846	.405
	Within Groups		41.550	19	2.187		
Total			2996.972	35			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru * Kepemimpinan Situasional	.908	.824	.993	.986

Kinerja Guru * Supervisi Akademik

Report

Kinerja Guru

Supervisi Akademik	Mean	N	Std. Deviation
127	130.00	1	.
137	145.00	1	.
138	147.00	1	.
139	152.50	2	.707
141	147.00	1	.
142	149.00	1	.
145	151.00	1	.
149	166.00	1	.
153	166.00	1	.
154	166.00	1	.
155	165.50	2	.707
156	166.00	3	1.732

157	167.80	5	1.483
158	166.75	4	.957
159	168.00	2	1.414
160	167.00	5	1.225
161	165.00	1	.
162	169.00	2	.000
164	170.00	1	.
Total	162.53	36	9.254

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Supervisi Akademik	Between Groups	(Combined)	2970.422	18	165.023	105.665	.000
		Linearity	2696.430	1	2696.430	1726.528	.000
		Deviation from Linearity	273.992	17	16.117	10.320	.065
	Within Groups		26.550	17	1.562		
Total			2996.972	35			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru * Supervisi Akademik	.949	.900	.996	.991

Kinerja Guru * Budaya Organisasi

Report

Kinerja Guru

Budaya Organisasi	Mean	N	Std. Deviation
120	130.00	1	.
138	145.00	1	.
139	147.00	1	.
141	149.00	1	.
142	147.00	1	.
144	151.50	2	.707

145	153.00	1	.
153	167.00	1	.
154	165.50	2	2.121
155	166.00	4	.816
156	166.00	5	.707
157	168.00	2	2.828
158	167.40	5	1.140
159	167.33	3	1.155
160	167.33	3	1.528
161	169.00	1	.
162	169.50	2	.707
Total	162.53	36	9.254

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	2966.939	16	185.434	117.311	.000
		Linearity	2859.686	1	2859.686	1809.124	.000
		Deviation from Linearity	107.253	15	7.150	4.523	.250
	Within Groups		30.033	19	1.581		
Total			2996.972	35			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru * Budaya Organisasi	.977	.954	.995	.990

Kinerja Guru * Motivasi Kerja

Report

Kinerja Guru

Motivasi Kerja	Mean	N	Std. Deviation
121	130.00	1	.
135	146.00	2	1.414

137	147.00	1	.
140	151.00	1	.
141	149.00	1	.
146	152.00	1	.
149	165.00	1	.
150	153.00	1	.
153	165.00	2	1.414
155	166.57	7	1.272
156	166.67	3	.577
157	166.00	1	.
158	167.75	4	1.258
159	168.00	6	1.549
160	168.33	3	1.528
162	166.00	1	.
Total	162.53	36	9.254

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	2961.175	15	197.412	110.293	.000
		Linearity	2777.304	1	2777.304	1551.669	.000
		Deviation from Linearity	183.871	14	13.134	7.338	.075
	Within Groups		35.798	20	1.790		
Total			2996.972	35			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru * Motivasi Kerja	.963	.927	.994	.988

Lampiran 14 uji multikolinieritas

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Kepemimpinan Situasional, Supervisi Akademik, Budaya Organisasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 ^a	.997	.996	.568

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Situasional, Supervisi Akademik, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2986.969	4	746.742	2314.269	.000 ^b
	Residual	10.003	31	.323		
	Total	2996.972	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Situasional, Supervisi Akademik, Budaya Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.557	1.715		.908	.371		
	Kepemimpinan Situasional	.068	.024	.069	2.871	.007	.185	5.405
	Supervisi Akademik	.301	.026	.289	11.550	.000	.172	5.827
	Budaya Organisasi	.352	.038	.334	9.337	.000	.184	8.891
	Motivasi Kerja	.350	.028	.346	12.585	.000	.142	7.020

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

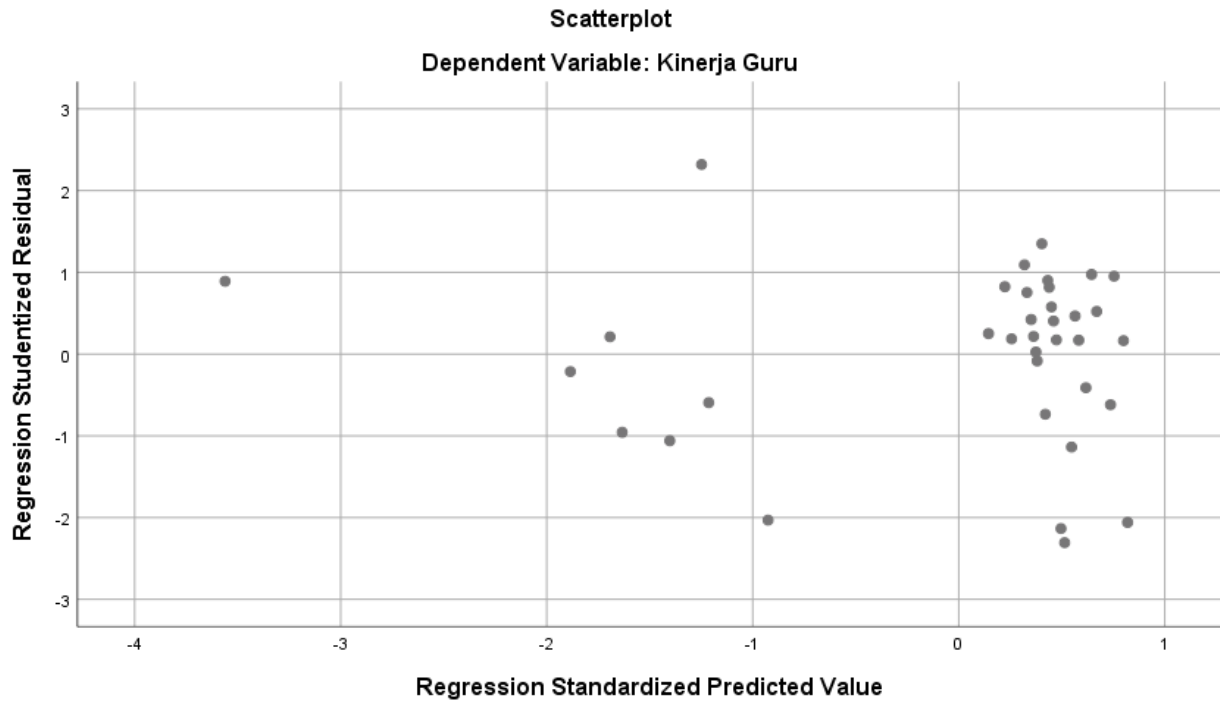
Coefficient Correlations^a

Model			Motivasi Kerja	Kepemimpinan Situasional	Supervisi Akademik	Budaya Organisasi
			Correlations			
1	Correlations	Motivasi Kerja	1.000	-.061	-.164	-.569
		Kepemimpinan Situasional	-.061	1.000	-.201	-.435
		Supervisi Akademik	-.164	-.201	1.000	-.394
		Budaya Organisasi	-.569	-.435	-.394	1.000
1	Covariances	Motivasi Kerja	.001	-4.023E-5	.000	-.001
		Kepemimpinan Situasional	-4.023E-5	.001	.000	.000
		Supervisi Akademik	.000	.000	.001	.000
		Budaya Organisasi	-.001	.000	.000	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Lampiran 15 uji heteroskedastisitas

Metode Scatterplot



Metode Glejser

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Kepemimpinan Situasional, Supervisi Akademik, Budaya Organisasi ^b		. Enter

a. Dependent Variable: Abs_RES

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.401 ^a	.161	.053	.32005

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Situasional, Supervisi Akademik, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Abs_RES

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.610	4	.152	1.488	.230 ^b
	Residual	3.175	31	.102		
	Total	3.785	35			

a. Dependent Variable: Abs_RES

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Situasional, Supervisi Akademik, Budaya Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.546	.966		.565	.576
	Kepemimpinan Situasional	-.026	.013	-.752	-1.967	.058
	Supervisi Akademik	-.002	.015	-.067	-.170	.866
	Budaya Organisasi	.004	.021	.110	.194	.848
	Motivasi Kerja	.024	.016	.662	1.519	.139

a. Dependent Variable: Abs_RES

Lampiran 16 uji autokorelasi

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Kepemimpinan Situasional, Supervisi Akademik, Budaya Organisasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.998 ^a	.997	.996	.568	1.872

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Situasional, Supervisi Akademik, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2986.969	4	746.742	2314.269	.000 ^b
	Residual	10.003	31	.323		
	Total	2996.972	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Situasional, Supervisi Akademik, Budaya Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.557	1.715		.908	.371
	Kepemimpinan Situasional	.068	.024	.069	2.871	.007
	Supervisi Akademik	.301	.026	.289	11.550	.000
	Budaya Organisasi	.352	.038	.334	9.337	.000
	Motivasi Kerja	.350	.028	.346	12.585	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru



Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	129.63	170.10	162.53	9.238	36
Std. Predicted Value	-3.561	.819	.000	1.000	36
Standard Error of Predicted Value	.102	.390	.199	.073	36
Adjusted Predicted Value	129.30	170.25	162.51	9.274	36
Residual	-1.274	1.005	.000	.535	36
Std. Residual	-2.243	1.770	.000	.941	36
Stud. Residual	-2.307	2.319	.009	1.046	36
Deleted Residual	-1.365	1.726	.013	.670	36
Stud. Deleted Residual	-2.494	2.509	-.002	1.091	36
Mahal. Distance	.160	15.534	3.889	3.749	36
Cook's Distance	.000	.772	.058	.139	36
Centered Leverage Value	.005	.444	.111	.107	36

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Lampiran 17 Tabel durbin Watson

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708

Lampiran 18 Analisis regresi linier sederhana (pengaruh parsial)

#Pengaruh Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Guru

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Situasional ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.824	.818	3.943

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Situasional

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2468.442	1	2468.442	158.793	.000 ^b
	Residual	528.530	34	15.545		
	Total	2996.972	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Situasional

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.268	10.833		2.425	.021
	Kepemimpinan Situasional	.894	.071	.908	12.601	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

#Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Supervisi Akademik ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.900	.897	2.973

a. Predictors: (Constant), Supervisi Akademik

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2696.430	1	2696.430	305.045	.000 ^b
	Residual	300.542	34	8.839		
	Total	2996.972	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Supervisi Akademik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	10.943	8.693		1.259	.217
	Supervisi Akademik	.988	.057	.949	17.466	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

#Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 ^a	.954	.953	2.009

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2859.686	1	2859.686	708.222	.000 ^b

Residual	137.286	34	4.038	
Total	2996.972	35		

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4.667	5.941		.785	.438
	Budaya Organisasi	1.030	.039	.977	26.612	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru

#Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru
b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 ^a	.927	.925	2.542

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2777.304	1	2777.304	429.867	.000 ^b
	Residual	219.669	34	6.461		
	Total	2996.972	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.768	7.187		1.916	.064
	Motivasi Kerja	.974	.047	.963	20.733	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru



Lampiran 19 Analisis regresi linier berganda (pengaruh simultan)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Kepemimpinan Situasional, Supervisi Akademik, Budaya Organisasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 ^a	.997	.996	.568

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Situasional, Supervisi Akademik, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2986.969	4	746.742	2314.269	.000 ^b
	Residual	10.003	31	.323		
	Total	2996.972	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Situasional, Supervisi Akademik, Budaya Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.557	1.715		.908	.371
	Kepemimpinan Situasional	.068	.024	.069	2.871	.007
	Supervisi Akademik	.301	.026	.289	11.550	.000
	Budaya Organisasi	.352	.038	.334	9.337	.000
	Motivasi Kerja	.350	.028	.346	12.585	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru



Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	129.63	170.10	162.53	9.238	36
Std. Predicted Value	-3.561	.819	.000	1.000	36
Standard Error of Predicted Value	.102	.390	.199	.073	36
Adjusted Predicted Value	129.30	170.25	162.51	9.274	36
Residual	-1.274	1.005	.000	.535	36
Std. Residual	-2.243	1.770	.000	.941	36
Stud. Residual	-2.307	2.319	.009	1.046	36
Deleted Residual	-1.365	1.726	.013	.670	36
Stud. Deleted Residual	-2.494	2.509	-.002	1.091	36
Mahal. Distance	.160	15.534	3.889	3.749	36
Cook's Distance	.000	.772	.058	.139	36
Centered Leverage Value	.005	.444	.111	.107	36

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Lampiran 20 Analisis korelasi parsial

Korelasi antara variabel kepemimpinan situasional terhadap kinerja guru dikendalikan oleh variabel supervisi akademik, budaya organisasi, dan motivasi kerja

Correlations

Control Variables			Kepemimpinan Situasional	Kinerja Guru
Supervisi Akademik & Budaya Organisasi & Motivasi Kerja	Kepemimpinan Situasional	Correlation	1.000	.458
		Significance (2-tailed)	.	.007
		df	0	31
	Kinerja Guru	Correlation	.458	1.000
		Significance (2-tailed)	.007	.
		df	31	0

Korelasi antara variabel supervisi akademik terhadap kinerja guru dikendalikan oleh variabel kepemimpinan situasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja

Correlations

Control Variables			Supervisi Akademik	Kinerja Guru
Kepemimpinan Situasional & Budaya Organisasi & Motivasi Kerja	Supervisi Akademik	Correlation	1.000	.901
		Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	31
	Kinerja Guru	Correlation	.901	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	31	0

Korelasi antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru dikendalikan oleh variabel kepemimpinan situasional, supervisi akademik, dan motivasi kerja

Correlations

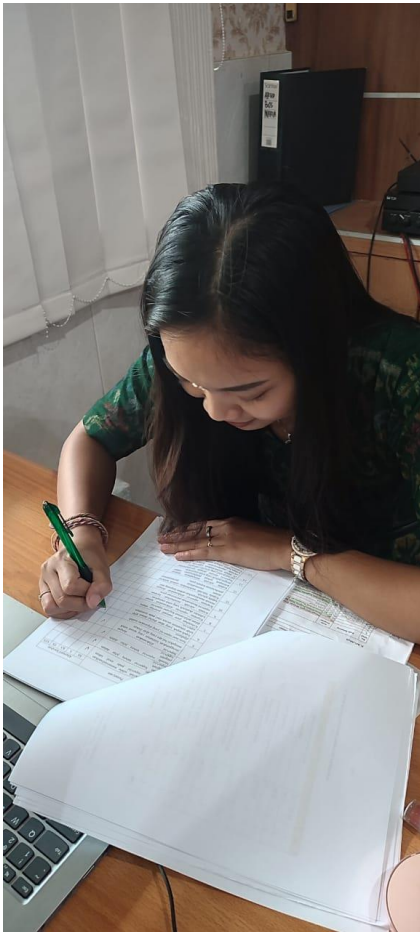
Control Variables			Budaya Organisasi	Kinerja Guru
Kepemimpinan Situasional & Supervisi Akademik & Motivasi Kerja	Budaya Organisasi	Correlation	1.000	.859
		Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	31
	Kinerja Guru	Correlation	.859	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	31	0

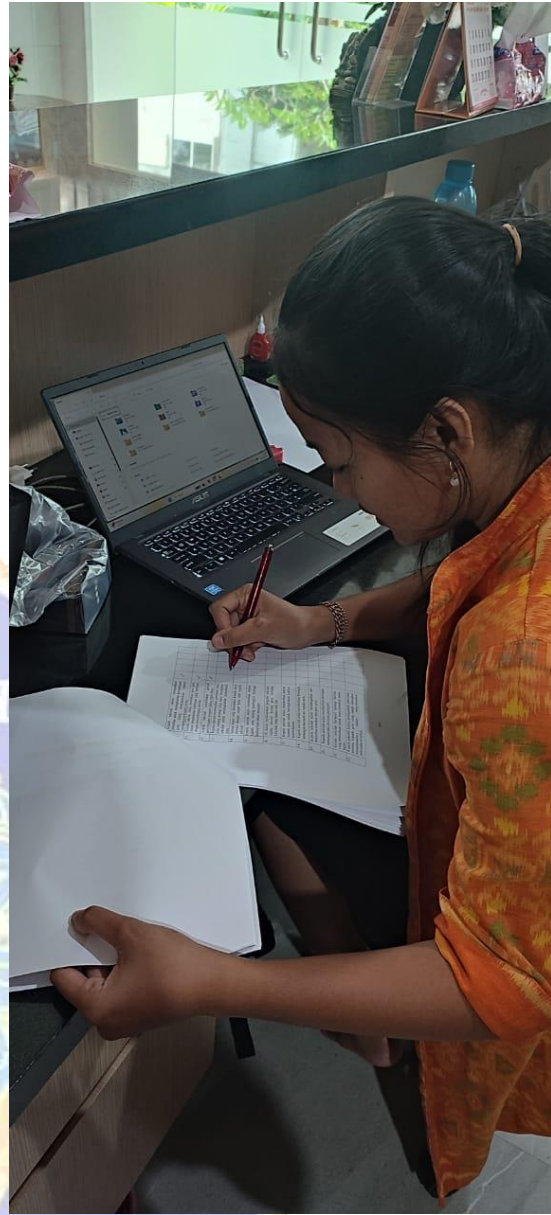
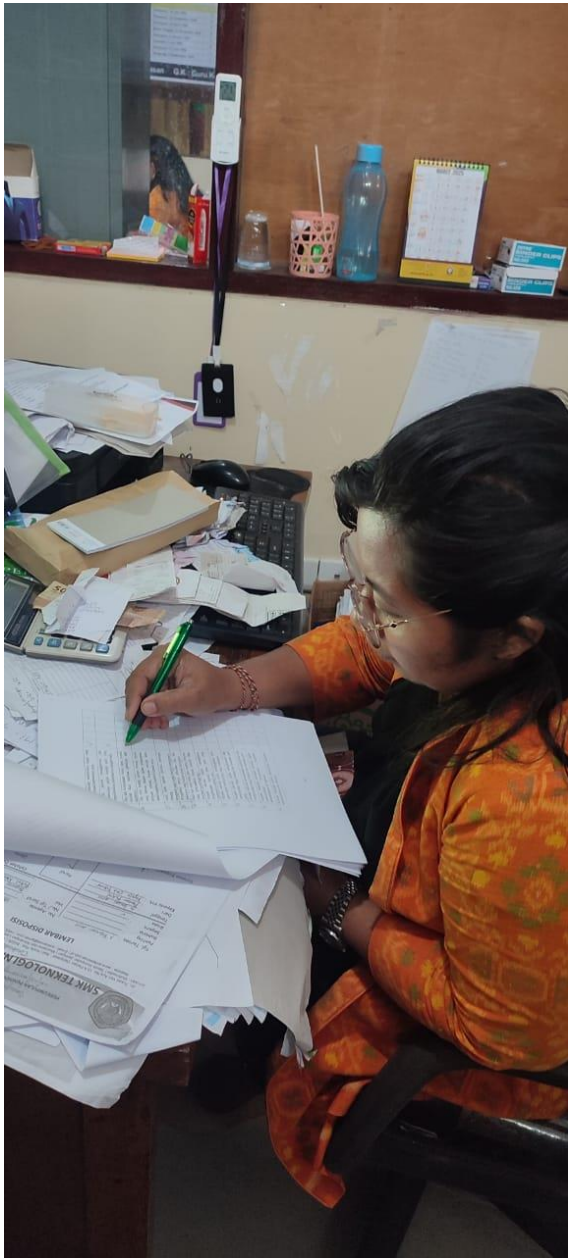
Korelasi antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru dikendalikan oleh variabel kepemimpinan situasional, supervisi akademik, dan budaya organisasi

Correlations

Control Variables			Motivasi Kerja	Kinerja Guru
Kepemimpinan Situasional & Supervisi Akademik & Budaya Organisasi	Motivasi Kerja	Correlation	1.000	.914
		Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	31
	Kinerja Guru	Correlation	.914	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	31	0

Lampiran 21 Dokumentasi Pengisian Kuesioner oleh Responden





Lampiran 22 Daftar Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Ni Kd. Manis Juliani lahir di Denpasar, pada tanggal 25 Juli 1996. Penulis berkewarganegaraan Indonesia dan beragama Hindu. Saat ini penulis beralamat di Jl. Tukad Pakerisan gang XVB/2. Penulis menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SDN 4 Panjer Kemudian penulis melanjutkan pendidikan menengah pertama di SMP Nasional Denpasar, dan menengah atas di SMKN 2 Denpasar sampai akhirnya tamat pada tahun 2014. Setelah menyelesaikan jenjang menengah, penulis melanjutkan studi S1 di Universitas MahaSaraswati Denpasar, mengambil program studi S1 Manajemen. Sebagai bukti telah menyelesaikan pendidikan S1 pada program studi S1 Manajemen ini, penulis menyusun

tugas akhir yang berjudul *“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Internal dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di Yayasan Anugerah Denpasar”*, sampai akhirnya tamat pada tahun 2018. Setelah menyelesaikan jenjang strata satu penulis melanjutkan studi S2 di Universitas Pendidikan Ganesha, mengambil program studi S2 Administrasi Pendidikan, penulis menyusun tugas akhir yang berjudul *“Determinasi Kepemimpinan Situasional, Supervisi Akademik, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Teknologi Nasional Denpasar”*

Lampiran 23 Pernyataan Keaslian Tulisan

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa karya tulis yang berjudul “**Determinasi Kepemimpinan Situsional, Supervisi Akademik, Budaya Organisasi dan Motivasi Kinerja Guru SMK Teknologi Nasional Denpasar**” beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri dan tidak ada unsur penjiplakan maupun pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai etika keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran atas karya saya ini.

Singaraja, ... Pebruari 2024

Yang membuat pernyataan,

Kd Manis Juliani,SE



Lampiran 24 Sertifikat TOEFL



WEBSTER
ENGLISH COURSE
SK DIKNAS: 421.9/6252/418.20/2023

No. 4621/EPT/W/XII/2024

NPSN : K9989844

CERTIFICATE

OF ACHIEVEMENT

This is to certify that

Ni Kd. Manis Juliani

has achieved the following score on
the English Proficiency Test of **TOEFL Test Prediction**
by **Webster English Course**

Section	Score
Listening Comprehension	43
Structure and Written Expression	56
Reading Comprehension	60
Total	530

We hope this letter of explanation will be found useful where necessary.

Scan Here for Verification



Kediri, 1st of December 2024



Moh. Farhan Rosyidi, S.Pd
Director of Webster English Course

This certificate is Acceptable
Until 1st of December 2026

TOEFL is a registered trademark of ETS.
This product is not endorsed or approved by ETS.

170

Lampiran 25 Jurnal Publish

Determination of Situational Leadership, Academic Supervision, Organizational Culture, Work Motivation on Teacher Performance at National Technology Vocational School, Denpasar

Ni Kd Manis Juliani^[0009-0004-4465-2761], I Made Yudana^[0009-0004-6255-425X], Ni Luh Gede Erni Sulindawati^[0000-0002-6217-6744]

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana,
Universitas Pendidikan Ganesha
manisjuliani13@gmail.com

Abstract. This research aims to find out the situational leadership, academic supervision, organizational culture, and work motivation of teachers at SMK Teknologi Nasional Denpasar. The background of this study found that in carrying out the duties of teachers, many come and go to school according to their wishes. The completion of assignments cannot be on time, there is still a lack of responsibility for the completion of assignments at school, such as when teaching in the classroom does not have a learning plan, so that when delivering subject matter in the classroom is only based on the existing package book, communication between teachers and teachers, teachers and principals, teachers and students needs to be improved, as well as low professionalism in teaching and in obeying the orders of leaders in schools aforementioned. Based on data processing and analysis, the research team concluded that situational leadership, academic supervision of school principals, and motivation have a positive effect on teacher performance.

Keywords: Situational leadership, academic supervision, organizational culture, work motivation, teacher performance

1 Introduction

The quality of human resources is greatly influenced by the progress of the education system. The National Education System creates dignified humans and forms quality human resources. For the implementation of a quality education system, the role of a teacher is certainly needed, which is very important because in addition to being required to provide character education, teachers also play a role in providing knowledge to students and teachers are the spearhead for the success of creating quality Human Resources (HR) that are able to compete.

Education is the main source in the implementation of National Development and as stated in (National Education System Law 20 of 2003, 2003), that the goal of national education is to develop the ability and form the character and civilization of a dignified nation in order to make the life of the nation intelligent, aiming to develop the potential of students to become human beings who believe in and fear God Almighty, have noble morals,

are healthy, knowledgeable, capable, creative, independent, become democratic and responsible citizens (Samrin, 2015).

Synergizing all school policy systems and for the sustainability of educational institutions requires good teacher performance quality. Teacher performance is a factor that determines the quality of a school institution. Teacher performance is the result of the work done by a teacher. Teacher performance refers to the total work that must be completed by a teacher in a certain period of time (Madjid, 2016). Teacher performance inside and outside the classroom is very important for the personal and academic development of students because teachers are the ones who determine whether the classroom atmosphere is conducive or not, create a pleasant working environment, become mentors and guides for students, and become role models for students (Danim, 2012).

One of the factors that determines the improvement of teacher performance quality is an effective leadership style, leadership should be able to protect and invite subordinates to work effectively and efficiently both individually and together. Leaders are expected to be able to run the organization well by providing a culture or behavior that can be an example in the organization they lead. Achieving a common goal must be done together by maximizing all the potential in the organization. So that what is in the employees is working earnestly to get satisfactory results. Developing these leadership styles into situational leadership styles based on the level of maturity of the leader, which includes "instructing, consulting, participating and delegating" (Claudia, 2022).

In daily activities at school, there are still teachers who are late in the morning, there are teachers who smoke in the school environment, there are teachers who are untidy in clothing, there are teachers who are slow to complete tasks from the principal, there are teachers who are unable to use technological facilities in teaching and there are teachers who are insensitive or do not care about their colleagues. Thus it can be seen that the existing problems do not only come from the leadership style of the principal but can also come from the work environment or from colleagues who have the same profession as him or are called work culture. Based on previous research, there is a significant contribution of the principal's situational leadership to the performance of PNS teachers at Public Middle Schools in Gerokgak District and according to research from Situational leadership has a positive effect on the principal's performance (Subawa et al., 2015).

The second factor is academic supervision. Academic supervision refers to monitoring, guidance, and evaluation activities carried out by the principal to assist teachers in improving the quality of learning (Ajasan, 2016). The principal has the responsibility to monitor and guide teachers. Academic supervision is closely related to quality learning, because a quality learning process requires professional teachers, and professional teachers can be formed through effective academic supervision. This academic supervision is carried out to ensure learning that is in favor of students.

Through academic supervision, it is hoped that the academic quality carried out by teachers will increase (Purbasari, 2015). The development of skills in this context is not solely emphasized on improving teachers' knowledge and teaching skills. Development in this context includes improving teachers' commitment, willingness or motivation, because by improving teachers' skills, commitment and work motivation, the quality of learning will

increase. Academic supervision plays an important role in improving the quality of learning in schools. Identifying several important roles of academic supervision as follows. First, academic supervision helps identify the strengths and weaknesses of each teacher. The principal can conduct direct observations of the learning process carried out by teachers by seeing directly how teachers implement teaching methods, manage classes, and interact with students. Second, academic supervision allows the principal to provide constructive feedback to teachers. After conducting observations, the principal can provide appreciation for the success and efforts made by the teacher, as well as provide suggestions and recommendations to improve certain aspects that need to be improved (Sunaedi & Rudji, 2023).

It can be concluded that educational supervision is a professional service in the form of systematic and planned guidance to all educational and technical staff of the school so that they are able to carry out the task of serving students in all aspects of the implementation of education such as better teaching and learning activities and more conducive facilities to achieve educational goals more effectively and efficiently.

Academic supervision is supervision that focuses its orientation on academic problems that encompass learning activities carried out by teachers to help students during the learning process (Yuliani et al., 2023). The point is that academic supervision is carried out as a form of assistance in improving the quality of learning developed by teachers in line with the mission of how to improve teachers do their job better.

The third factor is organizational culture as a self-identity and also as a form of school pride, for that each school must form its own school culture. In the eyes of the general public, school culture is the nature or image of the school itself. Culture has an effect on individual behavior patterns, so that with the existence of an increasingly strong organizational culture will have a good influence on other teachers and schools are also a form of the ability of a leader and the people he leads (Megawanti, 2017). The behaviors that emerge from subordinates will form an organizational culture that is related to their way of working. Among the behaviors found, namely teachers being late to class to provide lesson materials and there are also teachers who are untidy in clothing. Therefore, a good organizational culture is an important thing that must be applied in an educational institution, because in essence organizational culture cannot be separated from the internal environment of the organization, because the diversity of cultures in the organization is as much as the number of individuals in the organization. This means that aspects of job satisfaction and goal achievement are shown from the size of the response and attitude towards the work environment, because the work environment is an element of organizational culture that has been agreed upon as a cultural characteristic among fellow employees or teachers. A good organization should be reflected in the culture or good behaviors of its members which will ultimately hinder the achievement of the goals that have been set together by the organization. Not only does leadership style affect the decline in employee performance, motivation and work discipline also have aspects that affect the decline in employee performance. Effective leaders not only use their power to encourage employees but can also provide motivation, inspiration and loyalty for employees so that they are able to devote all their focus to achieving optimal performance. Several previous studies related to principal leadership did not focus on leadership style and there were

motivational variables that influenced principal leadership (Sukiyanto & Maulidah, 2020). Generally, the research relates the principal's leadership as a whole. Researching about "Leadership and Its Impact on Organizational Culture", the results of their research show that the performance of a leader is a prominent aspect of performance in an organizational culture (Bahri, 2018).

The fourth factor is teacher work motivation. Motivation comes from the word motive which means strength. Where work motivation is a drive from within and outside a person to do something that is seen from the internal and external dimensions. Work motivation is something that can create enthusiasm or encouragement in working individuals or groups towards work in order to achieve goals (Nasution, 2014). Teacher work motivation is a condition that makes teachers have the will or need to achieve certain goals through the implementation of a task. Teacher motivation will provide energy to work or direct activities while working, and cause a teacher to know that there is a relevant goal between the organization's goals and his personal goals. Motivation is the provision of driving force that creates a person's work enthusiasm, so that they are willing to work together, work effectively and integrate with all their efforts to achieve satisfaction (Rahayu, 2017). Motivation is a drive that arises in a person that moves them to do something. Teachers who have high work motivation will always work hard to overcome all kinds of problems faced with the hope of achieving better results. Indicators of teacher work motivation are: (a) The need for achievement, (b) Opportunities to develop, (c) Pride in one's own work, (d) The need for recognition, and (e) Salary received.

Based on research from (Mardiana et al., 2020) the study shows that work motivation has a positive effect on the performance of accounting teachers with a contribution of 80.6%, the remaining 19.4% of accounting teacher performance is determined by other factors outside the study, while stating through the results of his research that increasing teacher work motivation needs to be considered by the head of the madrasah by providing encouragement to teachers in various ways so that the motivation in him can become strong so that he has a strong desire to carry out his duties in order to achieve and produce optimal performance (Damopolii & Syamsudduha, 2019).

Based on these considerations, the researcher wants to know how much influence the internal and external factors have on teacher performance. Due to the limited time that the researcher has, this study only takes four factors that are suspected of influencing teacher performance by taking the title "Determination of Situational Leadership, Academic Supervision, Organizational Culture and Performance Motivation of Teachers at SMK Teknologi Nasional Denpasar".

2 Method

2.1 Type and Research Design

The type of research used in this study is ex post facto with descriptive and correlational research design, in accordance with the objectives of the study, as formulated in the introduction, in the study the events that have occurred are analyzed and traced back.

2.2 Research Population and Sample

Research Population

The population in this study were all teachers of SMK Teknologi Nasional Denpasar.

Sample

Thus the total number of teachers of SMK Teknologi Nasional Denpasar who are also the population is 36 people, all of whom are used as samples (respondents), because the samples taken are only a few in the same environment, with the same level of education, so that it can be considered a sufficient sample, so in sampling using the census technique

2.3 Data Collection Technique

In this study, the questionnaire (questionnaire), documentation, and observation methods were used to collect data. Data on the variables in this study were obtained using a questionnaire with a choice type referring to the Likert scale. The respondents were teachers of SMK Teknologi Nasional Denpasar.

2.4 Data Analysis Techniques

Data analysis activities consist of data processing and statistical analysis activities. Data analysis activities include: (1) editing data manually, editing is done because there is a possibility of unclear data or errors in filling out the instrument so that it does not meet the requirements for analysis, (2) tabulating data, and (3) processing data in the form according to needs.

3 Results and Discussion

3.1 Results

Contribution of Situational Leadership to Teacher Performance

To test the hypothesis, a partial correlation technique was used with the help of SPSS for Windows version 22.0. Based on the results obtained, the regression equation for the first hypothesis test is $Y = 26.268 + 0.894 X_1$ with a F reg of 158.793. The correlation coefficient is 0.908. The contribution is 82.4% and the effective contribution is 5.18% so that the conclusion is significant. So it can be concluded that there is a significant correlation between situational leadership and teacher performance at SMK Teknologi Nasional Denpasar.

Contribution of Academic Supervision to Teacher Performance

Untuk menguji hipotesis tersebut dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi parsial dengan bantuan program SPSS for Windows versi 22.0. Berdasarkan hasil yang diperoleh persamaan regresi untuk uji hipotesis kedua yaitu $Y = 10,943 + 0,988 X_2$ dengan F reg sebesar 305,045. Koefisien korelasi sebesar 0,949. Sumbangan sebesar 90% dan sumbangan efektif sebesar 24,76% sehingga kesimpulannya signifikan. Maka dapat

disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara supervisi akademik dengan kinerja guru di SMK Teknologi Nasional Denpasar.

Contribution of Organizational Culture to Teacher Performance

To test the hypothesis, partial correlation technique was used with the help of SPSS for Windows version 22.0. Based on the results obtained, the regression equation for the third hypothesis test is $Y = 4.667 + 1.030 X_3$ with a F reg of 708.222. The correlation coefficient is 0.977. The contribution is 95.4% and the effective contribution is 31.23% so the conclusion is significant. So it can be concluded that there is a significant relationship between organizational culture and teacher performance at SMK Teknologi Nasional Denpasar.

Contribution of Work Motivation to Teacher Performance

To test the hypothesis, partial correlation technique was used with the help of SPSS for Windows version 22.0. Based on the results obtained, the regression equation for the fourth hypothesis test is $Y = 13.768 + 0.974 X_4$ with a F reg of 429.867. The correlation coefficient is 0.963. The contribution is 92.7% and the effective contribution is 30.97% so the conclusion is significant. So it can be concluded that there is a significant relationship between work motivation and teacher performance at SMK Teknologi Nasional Denpasar.

Contribution of Situational Leadership, Academic Supervision, Organizational Culture, and Work Motivation to Teacher Performance

To test the hypothesis, multiple regression techniques were used with the help of SPSS for Windows version 22.0. Based on the results of the analysis, the multiple regression equation produced is $Y = 1.557 + 0.068 X_1 + 0.301 X_2 + 0.352 X_3 + 0.350 X_4$, with Freg = 2,314.269 and sig. significance = 0.000 ($p < 0.05$). The conclusion is significant with a correlation coefficient of 0.998 with a contribution of 99.7%. This shows that the variables of situational leadership, academic supervision, organizational culture, and work motivation together have a significant influence on teacher performance at SMK Teknologi Nasional Denpasar.

3.2 Discussion of Research Results

Contribution of Situational Leadership to Teacher Performance

Based on hypothesis testing, it was found that there is a positive and significant contribution of situational leadership to teacher performance through the regression line equation $Y = 26.268 + 0.894 X_1$ with a F reg of 158.793. The correlation coefficient is 0.908. Contribution of 82.4%. In other words, the better the situational leadership, the better the teacher's performance. The situational leadership variable provides an effective contribution (SE) of 5.18% to teacher performance at SMK Teknologi Nasional Denpasar. This can be used as an indication that situational leadership can be used as a predictor of teacher

performance at SMK Teknologi Nasional Denpasar or in other words that situational leadership contributes to teacher performance at SMK Teknologi Nasional Denpasar.

Leadership is a person's ability to influence others (subordinates) to make others want to fulfill the leader's wishes, even if the individual may not like it. Leadership plays a very important role in determining performance. Situational leadership itself is a theory that tries to find a middle ground between the view that states that there are universal principles of organization and management, and the view that argues that each organization is unique and has different situations so that it must be faced with a certain leadership style. In its application, situational leadership emphasizes several aspects, namely governing wisely, emphasizing company growth, giving delegation according to employee skills and abilities and participating in every company activity. These results prove the important role of situational leadership because it can have a positive and significant impact on teacher performance. Therefore, it is important for the leadership of SMK Teknologi Nasional Denpasar to evaluate the leadership model currently applied and direct it to implement situational leadership.

The results of this study are in line with research that there is a significant contribution of the principal's situational leadership to the performance of civil servant teachers at public junior high schools in Gerokgak District (Prayanto et al., 2014). Situational leadership has a positive effect on performance (Rahmayanti & Widayati, 2018).

Contribution of Academic Supervision to Teacher Performance

Based on the hypothesis testing, it was found that there is a positive and significant contribution of academic supervision to teacher performance through the regression line equation $Y = 10.943 + 0.968 X_2$ with a F_{reg} of 305.045. The correlation coefficient is 0.949. Contribution of 90%. In other words, the better the academic supervision, the better the teacher's performance. The academic supervision variable provides an effective contribution (SE) of 24.76% to teacher performance at SMK Teknologi Nasional Denpasar. This can be used as an indication that academic supervision can be used as a predictor of teacher performance at SMK Teknologi Nasional Denpasar or in other words that academic supervision contributes to teacher performance at SMK Teknologi Nasional Denpasar.

Academic supervision is defined as an effort made to improve performance and foster teacher professionalism through observation when the teaching and learning process takes place. Academic supervision aims to provide assistance to teachers so that they can improve their abilities in carrying out the learning process, so that the expected learning is created. With maximum academic supervision, teacher performance will be improved. In this study, the results obtained that there is a positive relationship between academic supervision and teacher performance, the better the quality of the implementation of academic supervision, the better the teacher's performance in learning activities. Getting similar results. Based on the results of the study, the principal's academic supervision has a positive and significant effect on teacher teaching performance (Kodariah et al., 2016).

Contribution of Organizational Culture to Teacher Performance

Based on the hypothesis testing, it was found that there is a positive and significant contribution of organizational culture to teacher performance through the regression line equation $Y = 4.667 + 1.030 X_3$ with a F reg of 708.222. The correlation coefficient is 0.977. Contribution of 95.4%. In other words, the better the organizational culture, the better the teacher's performance. The organizational culture variable provides an effective contribution (SE) of 31.23% to teacher performance at SMK Teknologi Nasional Denpasar. This can be used as an indication that organizational culture can be used as a predictor of teacher performance at SMK Teknologi Nasional Denpasar or in other words that organizational culture contributes to teacher performance at SMK Teknologi Nasional Denpasar.

The results of the study indicate that organizational culture has a positive and significant influence on teacher performance. If an organization has a good and strong organizational culture and is adhered to by members of the organization, a comfortable work environment will be formed and will improve the quality of employee performance. This means that organizational culture consists of being able to provide innovation and new ideas while still paying attention to risks, paying attention to and solving problems in detail, increasing work effectiveness for optimal results, the organization paying attention to the interests of its members, working hard in carrying out responsibilities, and maintaining the quality of teaching and maintaining health for the smooth running of work activities. Organizational culture is an invisible social force that can move people in an organization to carry out work activities. With a good organizational culture, teachers will be responsible for their work and can be completed effectively and efficiently. A good organizational culture will reflect the great sense of responsibility of a person towards the tasks given to him. This encourages work passion, work spirit and the realization of organizational goals so that it can improve performance.

Contribution of Work Motivation to Teacher Performance

Based on the hypothesis testing, it was found that there is a positive and significant contribution of work motivation to teacher performance through the regression line equation $Y = 13.768 + 0.974 X_4$ with a F reg of 429.867. The correlation coefficient is 0.963. Contribution of 92.7%. In other words, the better the work motivation, the better the teacher's performance. The work motivation variable provides an effective contribution (SE) of 30.97% to teacher performance at SMK Teknologi Nasional Denpasar. This can be used as an indication that work motivation can be used as a predictor of teacher performance at SMK Teknologi Nasional Denpasar or in other words that work motivation contributes to teacher performance at SMK Teknologi Nasional Denpasar.

Through regression analysis, it can be seen that work motivation has a positive influence on teacher performance. Work motivation is the most important component for teachers because work motivation is a trigger for teachers in carrying out their obligations as teachers. Based on this, it can be concluded that motivation greatly influences a person's behavior in doing something, maintaining achievement towards the goals that have been set, in other words, motivation influences a person in acting. Providing work motivation for

teachers at SMK Teknologi Nasional Denpasar can be in the form of monitoring teacher performance assessments so that teachers who have good abilities can be given job promotions. In addition, it can be in the form of giving awards so that teachers are motivated to develop themselves so that they create high-achieving teachers. Increasing teacher work motivation can have an impact on optimal teacher performance.

Situational Leadership, Academic Supervision, Organizational Culture, and Work Motivation on Teacher Performance

Based on the hypothesis testing, it was found that there was a positive and significant contribution together of situational leadership, academic supervision, organizational culture, and work motivation to the performance of teachers at SMK Teknologi Nasional Denpasar through the regression line equation $Y = 1.557 + 0.068 X_1 + 0.301 X_2 + 0.352 X_3 + 0.350 X_4$, with $F_{reg} = 2,314.269$ ($\text{sig } 0.000 < 0.05$), indicating a significance level of multiple correlation coefficient ($r_{y-1,2,3,4}$) of 0.998 and a determination coefficient of 0.997. This means that together the variables of situational leadership, academic supervision, organizational culture and work motivation can explain the tendency of teacher performance at SMK Teknologi Nasional Denpasar. A second-level partial correlation analysis was conducted to see the contribution of each independent variable to teacher performance. The results showed that situational leadership, academic supervision, organizational culture, and work motivation had a significant correlation to teacher performance. This indicates that the better the situational leadership, academic supervision, organizational culture, and work motivation, the better the teacher's performance. The strength of the relationship between the independent variables and teacher performance in sequence is; organizational culture, work motivation, academic supervision, and situational leadership. The regression model shows that the variables of situational leadership, academic supervision, organizational culture, and work motivation together have a significant influence on teacher performance at SMK Teknologi Nasional Denpasar with a determination coefficient of 0.997. This confirms the importance of developing and implementing these four variables to improve teacher performance in the educational institution.

The results of the study that show a significant contribution together between situational leadership, academic supervision, organizational culture, and work motivation to teacher performance at SMK Teknologi Nasional Denpasar can be linked to the theoretical basis that describes teacher performance as a result of actions in managing and carrying out tasks and responsibilities to achieve learning goals. In this context, the results of the study are in line with the views of experts who state that to achieve organizational goals, including schools, a good level of performance is needed individually and organizationally.

The contribution of situational leadership, academic supervision, organizational culture, and work motivation revealed in the regression equation provides an illustration that these variables have a significant influence on teacher performance. The theory also

highlights aspects of teacher performance, such as the ability to plan learning, implement learning, student learning evaluation results, commitment to tasks, and social personality.

Furthermore, the theory states that teacher performance can be optimal if supported by situational leadership, academic supervision, organizational culture, and work motivation. Therefore, the finding that situational leadership, academic supervision, organizational culture, and work motivation jointly contribute to teacher performance at SMK Teknologi Nasional Denpasar strengthens the belief that these factors synergistically play a role in achieving optimal teacher performance. Thus, the results of this study not only strengthen the underlying theory, but also provide practical implications for the development of educational managerial policies and strategies at the vocational high school level. These implications may include improving situational leadership, effective academic supervision methods, building a strong organizational culture, and increasing work motivation to maximize teacher performance at SMK Teknologi Nasional Denpasar.

4 Conclusion

There is a correlation coefficient of 0.908. Contribution of 82.4%. In other words, the better the situational leadership, the better the teacher's performance. The situational leadership variable provides an effective contribution (SE) of 5.18% to teacher performance at SMK Teknologi Nasional Denpasar. This can be used as an indication that situational leadership can be used as a predictor of teacher performance at SMK Teknologi Nasional Denpasar or in other words that situational leadership contributes to teacher performance at SMK Teknologi Nasional Denpasar. There is a correlation coefficient of 0.949. Contribution of 90%. In other words, the better the academic supervision, the better the teacher's performance. The academic supervision variable provides an effective contribution (SE) of 24.76% to teacher performance at SMK Teknologi Nasional Denpasar. This can be used as an indication that academic supervision can be used as a predictor of teacher performance at SMK Teknologi Nasional Denpasar or in other words that academic supervision contributes to teacher performance at SMK Teknologi Nasional Denpasar. There is a correlation coefficient of 0.977. Contribution of 95.4%. In other words, the better the organizational culture, the better the teacher's performance. The organizational culture variable provides an effective contribution (SE) of 31.23% to teacher performance at SMK Teknologi Nasional Denpasar. This can be used as an indication that organizational culture can be used as a predictor of teacher performance at SMK Teknologi Nasional Denpasar or in other words that organizational culture contributes to teacher performance at SMK Teknologi Nasional Denpasar. There is a correlation coefficient of 0.963. Contribution of 92.7%. In other words, the better the work motivation, the better the teacher's performance. The work motivation variable provides an effective contribution (SE) of 30.97% to teacher performance at SMK Teknologi Nasional Denpasar. This can be used as an indication that work motivation can be used as a predictor of teacher performance at SMK Teknologi Nasional Denpasar or in other words that work motivation contributes to teacher performance at SMK Teknologi Nasional Denpasar. There is a multiple correlation coefficient ($r_{y-1,2,3,4}$) of 0.998 and a determination coefficient of 0.997. This means that together the variables of situational leadership, academic supervision, organizational culture and work motivation can explain

the tendency of teacher performance at SMK Teknologi Nasional Denpasar. The results of the study which showed a significant contribution together between situational leadership, academic supervision, organizational culture, and work motivation to teacher performance at SMK Teknologi Nasional Denpasar can be associated with the theoretical basis that describes teacher performance as a result of actions in managing and carrying out tasks and responsibilities to achieve learning goals.

References

1. Ajasan, N. U. (2016). Efektivitas Pelaksanaan Supervisi Akademik Oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Meulaboh. *Jurnal Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Unsyiah*, 4(3), Article 3. <https://jurnal.usk.ac.id/JAP/article/view/4795>
2. Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi terhadap kinerja dosen*. Jakad Media Publishing.
3. Claudia, C. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru* [masterThesis, Jakarta: FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta]. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/66540>
4. Damopolii, M., & Syamsudduha, S. (2019). Hubungan Antara Budaya Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di MTS Se-Kecamatan Sinjai Barat. *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 22(1).
5. Danim, S. (2012). *Pengembangan Profesi Guru*. Prenada Media.
6. Kodariah, W., Herawan, E., & Sutarsih, C. (2016). Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Guru dan Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 13(2), Article 2. <https://doi.org/10.17509/jap.v23i2.5639>
7. Madjid, A. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Samudra Biru.
8. Mardiana, S., Anismadiyah, V., & Soepandi, A. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 102. <https://doi.org/10.32493/jk.v8i2.y2020.p102-111>
9. Megawanti, P. (2017). Hubungan Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Guru Honorer. *Sosio e-Kons*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v6i1.1713>
10. Nasution, E. (2014). Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah Lain Ar-Raniry. *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian Dan Pengembangan Ilmu Dakwah*, 20(1). <https://doi.org/10.22373/albayan.v20i29.110>
11. Prayanto, P., Prof. Dr. I Nyoman Natajaya, M. P., & Prof. Dr. I Made Yudana, M. P. (2014). Kontribusi Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah, Pendekatan Supervisi Akademik Kepala Sekolah, dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Guru PNS pada SMP Negeri di Kecamatan Gerokgak. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.23887/japi.v5i1.1213>
12. Purbasari, M. (2015). Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Mengajar Guru di Sekolah Dasar. *Journal of Elementary Education*, 4(1), Article 1.
13. Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah. *Ekonomia*.
14. Rahmayanti, C., & Widayati, C. C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi*, 23(3), 319. <https://doi.org/10.24912/je.v23i3.416>
15. Samrin, S. (2015). Pendidikan Agama Islam dalam Sistem Pendidikan Nasional di Indonesia. *Al-Ta'dib*, 8(1), 101–116.
16. Subawa, I. M., Prof. Dr.a.a. Gede Agung, M. P., & Prof. Dr. I Made Yudana, M. P. (2015). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Berprestasi, Terhadap Kinerja Guru PNS pada SMP Negeri di Kecamatan Gerokgak. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.23887/japi.v6i1.1534>
17. Sukiyanto, S., & Maulidah, T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Guru dan Karyawan. *Jurnal Pendidikan Edutama*, 7(1), 127. <https://doi.org/10.30734/jpe.v7i1.874>

18. Sunaedi, A., & Rudji, H. (2023). Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Tolitoli. *Journal of Educational Management and Islamic Leadership (JEMIL)*, 3(02), Article 02. <https://doi.org/10.56338/jemil.v2i2.4052>
19. *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional 20 Tahun 2003*. (2003).
20. Yuliani, L., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2023). Contribution of Transformational Leadership, Academic Supervision, Work Climate, and Organizational Culture to Teacher Work Performance. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 14(1), 89–100. https://doi.org/10.23887/jurnal_ap.v14i1.1846





Submissions

Workflow

Publication

Submission

Review

Copyediting

Production

Submission Files

Search

▶	2360-1	juliani, Artikel	February 18, 2025	Article Text
	Journal JSE Juliani.docx			

Download All Files

Pre-Review Discussions

Add discussion

Name	From	Last Reply	Replies	Closed
------	------	------------	---------	--------

No Items

