Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Asesor PAUD, dan Kinerja melalui Motivasi Kerja

Marselina Nale[1], Agapitus Kaluge[2]✉*, Henny Manafe[3], Simon Sia Niha[4]
(1,2,3,4) Magister Manajemen, Universitas Katholik Widya Mandira Kupang, Indonesia

✉ Corresponding author
[agapituskaluge@gmail.com]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi keempat variabel tersebut dan pengaruh signifikan antar variabel berdasarkan nilai dari jawaban responden pada kuisioner. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif metode analisis survei. Teknik pengumpulan data atau informasi pada penelitian ini menggunakan data primer yaitu kuisioner. Hasil menunjukan bahwa ada respon dan pengaruh respnden dengan nilai yang bervariasi berdasarkan skala Likert pada gaya kepemimpinanan memiliki kisaran cukup baik hingga baik dengan presentase limapuluh dua koma tiga puluh empat sampai delapan puluh dua koma tujuh puluh empat persen, kompetensi asesor memiliki kisaran baik dengan presentase delapan puluh dua koma tiga puluh empat sampai delapan puluh dua koma tujuh puluh empat persen, kinerja asesor memiliki kisaran baik dengan presentase tujuh puluh delapan koma sembilan puluh lima sampai delapan puluh empat koma empat puluh dua persen, dan motivasi memiliki kisaran baik dengan kisaran nilai delapan puluh satu koma lima puluh delapan sampai delapan puluh dua koma tiga puluh dua persen. Sedangkan hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Asesor berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Asesor, namun hanya memiliki pengaruh relatif dan tidak signifikan terhadap motivasi. Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Asesor terhadap Kinerja Asesor dengan Motivasi sebagai Variabel *Intervening* hanya menunjukan pengaruh yang relatif dan tidak signifikan. Sehingga pada akhirnya, hanya gaya kepemimpinan dan kompetensi asesor yang memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja asesor, sedangkan motivasi hanya memiliki pengaruh tidak signifikan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, Kinerja, Asesor

Abstract

This study aims to determine perception of the four variables and the significant influence between the variables based on the value of the respondents' answers to the questionnaire. The type of research used in this study is quantitative research uses a survey analysis method. The results show that there are responses and influences of respondents with varying values based on the Likert scale on leadership style having a fairly good to good range with a percentage of fifty two point sixty three to eighty two point seventy four percent, assessor competence has a good range with a percentage of eighty two point thirty four to eighty two point seventy four percent, assessor performance has a good range with a percentage of seventy eight point ninety five to eighty four point forty two percent, and motivation has a good range with a value range of eighty one point fifty eight to eighty two point thirty two percent. While the relationship between Leadership Style and Assessor Competence has a positive and significant effect on Assessor Performance, but only has a relative and insignificant effect on motivation. And the relationship between Leadership Style and Assessor Competence on Assessor Performance with Motivation as an Intervening Variable only shows a relative and insignificant effect.

Keyword: Leadership Style, Competency, Motivation, Performance, Assessor

PENDAHULUAN

Pendidikan menjadi unsur penting dalam kehidupan manusia. Hadirnya pendidikan dalam ranah kehidupan mampu memberikan nilai-nilai dalam mencerdaskan dan menjadikan manusia bermartabat (Kosasih, 2024). Semakin berkembangnya arus kehidupan, pendidikan semakin dituntut untuk mengalami perubahan yang mampu memperbaiki sistem pendidikan yang sedang berlaku demi terciptanya kualitas pendidikan yang lebih baik bagi peserta didik. Hadirnya inovasi pendidikan diharapkan mampu memberi perubahan pembelajaran yang lebih baik terhadap pendidikan di Indonesia (Dwapatesty et al., 2021). Sekolah-sekolah dituntut untuk berinovasi, serta mengembangkan diri demi memenuhi standar kelayakan sekolah tersebut. Kriteria kelayakan sekolah di nilai dalam proses pemenuhan standar kelayakan sekolah yaitu tentang pengelolaan dan penyelenggaraan sekolah di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur oleh Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan sesuai dengan Permendikbud 137 tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan (Muhsam et al., 2021).

Standar Nasional Pendidikan menjelaskan Pendidikan Sekolah yang terdiri dari 8 Standar yaitu Standar Tingkat Kompetensi Anak, Standar Isi, Standar Proses, Standar Penilaian, Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Standar Sarana dan Prasarana, Standar Pengelolaan dan Standar Pembiayaan. Hal-hal ini harus sesuai standar dengan tujuan untuk menjamin mutu pendidikan anak, di mana hal-hal tersebut ditandai dengan suatu kegiatan proses penilaian suatu lembaga pendidikan yang bernama Akreditasi, sebagaimana diatur dalam permendikbud Nomor 63 Tahun 2009 juga harus berkualitas yang ditandai dengan peringkat akreditasi lembaga yang baik Semakin baik akreditasinya, maka semakin bagus kualitas lembaga pendidikan tersebut. Akreditasi lembaga pendidikan seperti PAUD dan PDM adalah salah satu penilaian yang menjadi landasan bahwa PAUD dan PDM tersebut merupakan lembaga pendidikan yang cocok bagi anak usia dini sebagai tempat menstimulasi pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan anak tersebut, serta mengoptimalkan anak secara holistik dan integratif dan juga pembentukan sikap, keterampilan dan pengetahuan anak. Selain itu, dapat menjamin mutu pendidikan anak usia dini dalam rangka memberikan landasan untuk melakukan stimultan pendidikan dalam membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani sesuai dengan tingkat pencapaian perkembangan anak, mengoptimalkan perkembangan anak secara holistik dan integratif, dan mempersiapkan pembentukan sikap, pengetahuan, dan keterampilan anak (Caksana, 2019).

Penilaian Akreditasi ini akan dinilai oleh Badan Akreditasi Nasional (BAN) yang akan mengirimkan orang-orang yang menilai standar kelayakan tersebut yang disebut asesor. Asesor merupakan orang yang melakukan *asessment* dalam artian merupakan seorang yang telah memenuhi syarat dari Badan Akreditasi Nasional melakukan penilaian (Rustam et al., 2023). Asesor yang dimaksud adalah seseorang yang memahami prosedur pelaksanaan *assessment* dan telah mengikuti pelatihan asesor serta telah mendapat sertifikat kompeten sebagai asesor yang dikeluarkan oleh Ketua BAN. Selain itu kehandalan dan keberhasilan asesor dalam bertugas perlu dibingkai dengan kompetensi kepribadian dan sosialnya. Dengan demikian, kualitas asesor menjadi salah satu indikator utama dalam menentukan Akreditasi Lembaga PAUD dan PDM. Di Provinsi NTT, terdapat banyak lembaga PAUD dan PDM di mana lembaga –lembaga tersebut banyak yang memiliki akreditasi rendah, bahkan ada juga yang belum terakreditasi. Penulis menduga bahwa kinerja asesor menjadi salah satu faktor utama yang menyebabkan hal tersebut. Suwarno dan Bramantyo (2019) menjelaskan kinerja sendiri berarti prestasi kerja atau hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang merupakan muara dari proses yang terumuskan dalam sistem kerja (Sistem Operasional Prosedur). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Berkaitan dengan kinerja asesor, ada beberapa kegiatan yang dilakukan oleh Asesor dalam Akreditasi. Tahap awal yaitu Klasifikasi Prasyarat Awal (KPA), di mana Asesor memeriksa dokumen satuan pada lembaga sesuai dengan ketentuan SISPENA. Selanjurtnya tahapan visitasi yaitu kunjungan tim asesor ke sekolah dalam rangka pengamatan lapangan, wawancara dengan warga sekolah, verifikasi data pendukung dan lainnya, yang berkaitan dengan komponen dan aspek akreditasi. Selanjutnya dari hasil Visitasi kemudian Asesor melakukan tahapan Verifikasi yaitu

membandingkan data dan informasi melalui instrumen akreditasi dengan kondisi nyata melalui pengamatan, observasi kelas, pencermatan ulang data/informasi. Pada tahapan akhir yaitu Validasi yang merupakan proses pemeriksaan kualitas asesmen, apakah sudah sesuai dengan kriteria dan prinsip asesmen.

Selain kinerja asesor sebagai salah satu faktor utama, terdapat kompetensi asesor juga merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi banyak lembaga PAUD di mana lembaga PAUD tersebut banyak yang memiliki akreditasi rendah. Kompetensi sendiri memiliki arti yaitu kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap (Baihaqi, 2015). Standar kompetensi yang menjadi acuan dalam proses asesmen harus mencakupi SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia), Standar Internasioanl, dan/atau standar khusus yang telah diverifikasi. Asesor kompetensi dalam rangka sertifikasi harus kompeten yang dibuktikandengan sertifikat kompetensi kualifikasi asesor kompetensi, master asesor dan/atauLead Asesor sesuai dengan SKKNI dan/atau standar internasional dan/atau standarkhusus yang diverifikasi (PBNSP 104) (Rukmana, 2019).

Selanjutnya, berkaitan dengan variabel berikutnya yaitu kompetensi asesor, terdapat beberapa jenis pelatihan yang dilakukan bagi para asesor yaitu mulai dari Pelatihan Calon Asesor (PCA), *Refreshment*, dan Pelatihan Uji Kompetensi Asesor (PUKA). Pelatihan Calon Asesor (PCA) biasanya didakan pada saat adanya rekrutmen para Asesor yang baru. Berdasarkan data BANP, Pelatihan Calon Asesor (PCA) diadakan terakhir pada tahun 2019. Kemudian ada *Refreshment* yang merupakan suatu pelatihan tahunan yang biasanya diadakan awal tahun, menjelang adanya tugas atau kegiatan Akreditasi. Dan terakhir adanya Pelatihan Uji Kompetensi Asesor (PUKA), di mana pelatihan ini diadakan setiap 5 tahun sekali. Pelatihan Uji Kompetensi Asesor (PUKA), diadakan setiap 5 tahun sekali, yang bertujuan untuk mentukan *grade* atau nilai bagi tiap asesor. *Grade* tersebut akan menjadi dasar bagi Ketua BANP dalam memberikan beban kerja kepada asesor. *Grade* asesor terdiri dari 3 (tiga) macam yaitu *Grade* A, *Grade* B, dan *Grade* C. Asesor yang memiliki *Grade* A dapat memiliki tugas yaitu melakukan Klasifikasi Prasyarat Awal (KPA), Visitasi, Validasi, dan Verifikasi. *Grade* B dapat memiliki tugas yaitu melakukan Klasifikasi Prasyarat Awal (KPA), Visitasi, dan Validasi. Sedangkan *Grade* C hanya memiliki tugas yaitu melakukan Klasifikasi Prasyarat Awal (KPA), dan Visitasi. Berikut di bawah ini adalah tabbel asesor berdasarkan *Grade*-nya (Harmendi et al., n.d.).

Kompetensi sebagai karakteristik pribadi yang dapat ditunjukan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan (Fiannisa et al., 2024). Kepemimpinan sendiri adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. (Anjani, 2023) Kepemimpinan yang ada dalam BAN PAUD NTT belum terlalu kuat atau berepengaruh sehingga belum mampu meningkatkan kinerja dan kompetensi asesor, dalam rangka peningkatan kinerja asesor, maupun motivasi dari asesor. Observasi awal penulis dengan salah seorang Asesor pada BAN PAUD dan PDM NTT, Bapak Yohakim Goran, S.Kom yang menjelaskan bahwa perencanaan BAN Provinsi dalam upaya mencapai target lembaga-lembaga pelayanan pendidikan belum secara maksimal. Hal ini terlihat dari masih adanya titik lemah dalam perencanaan dimana kurangnya sosialisasi secara menyeluruh kepada daerah-daerah/sekolah-sekolah di pedalaman (belum terjangkau) sehingga informasi yang diterima simpang siur, kurangnya koordinasi baik antara BAN Provinsi, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten/Kota hingga tingkat Kecamatan/Desa sehingga menyebabkan terjadi miskomunikasi yang dapat mempengaruhi kesiapan lembaga yang akan diakreditasi.

Model gaya kepemimpinan yang terjadi dalam BAN PAUD dan PDM NTT ini dirasakan sangat kurang oleh para asesor, yang pada akhirnya berdampak pada semangat kerja para asesor. Semangat kerja ini dapat diamati dari seberapa senang mereka dengan pekerjaanya. Apabila mereka senang, maka akan memberikan lebih banyak perhatian dan keterampilan dalam pekerjaannya. Maka dari itu diperlukan suatu dorongan dengan cara pemenuhan kebutuhan fisik maupun non fisik. yang disebut dengan motivasi. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan(Karimudin et al., 2023). Motivasi dapat memacu asesor untuk berpikir

dan munggunakan tenaga dalam melakukan pekerjaannya demi mencapai tujuan BAN PDM NTT. Asesor dengan motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan penuh disiplin, dan inisiatif melakukan tanggung jawabnya untuk melakukan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Apabila motivasi kerja tinggi maka dapat memiliki kinerja yang baik pula. Oleh karena itu diperlukan motivator yang kuat dari BAN PDM NTT terutama dari Kepala BAN PDM NTT. Adapun tujuan penelitian untuk memperoleh dan mengetahui persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan, kompetensi asesor, kinerja asesor dan motivasi kerja asesor di BAN PDM NTT. Selain itu, penulis juga ingin menjelaskan hubungan dan signifikansi antara masing-masing variabel yaitu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja asesor BAN PDM dan motivasi kerja asesor BAN PDM NTT. Selain itu penulis juga ingen mengetahui pengaruh signikan antara gaya kepemimpinan, kompetensi asesor, kinerja asesor dan motivasi kerja asesor sebagai variabel *intervening*.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu data penelitian yang didapatkan akan dijabarkan dalam bentuk angka dan dianalisis dengan menggunakan statistik. Hal ini sejalan dengan pendapat (Suseno et al., 2017), bahwa penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang membutuhkan banyak angka, mulai dari pengumpulan data, interpretasi data, sampai pada publikasi hasilnya. Penelitian ini menggunakan metode analisis survei. Teknik pengumpulan data atau informasi pada penelitian ini menggunakan data primer yaitu dengan cara menyebarkan kuisioner atau memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan ke responden (Rahayu, 2024). Kuisioner dibuat dan dirancang sedemikian rupa agar dapat digunakan untuk mengukur kinerja asesor, gaya kepemimpinan Kepala BANPDM, Kompetensi Asesor, dan Motivasi Kerja Asesor. Penelitian ini akan dilaksanakan di Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Dasar dan Menengah Provinsi Nusa Tenggara Timur- Pokja BAN PDM NTT. Pemilihan lokasi penelitian ini berdasarkan pertimbangan sebagai berikut: a) Belum pernah ada penelitian sejenis sebelumnya; b) Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi asesor menjadi aset penting terhadap kinerja asesor dengan motivasi kerja dalam menggali dokumen sebuah lembaga untuk memperoleh dan menilai kelayakan lembaga Pendidikan; c) Masih kurangnya Asesor pada BAN PDM Prov. NTT. Selain itu tempat penelitian ini merupakan populasi atau salah satu pusat tempat bekerjanya para asesor di Provinsi NTT yang dijadikan sampel penelitian lainnya yaitu para asesor, yang akan mendapatkan kuisioner (tempat survei). Dalam penelitian ini, populasinya adalah asesor aktif pada Lembaga BAN PDM Provinsi Nusa Tenggara Timur yang berjumlah 95 orang.

Kuisioner yang dibuat secara khusus dalam penelitian ini mempunyai 5 alternatif pilihan jawaban dengan maksud untuk meniadakan jawaban yang membuat ragu. Angket atau kuisioner digunakan untuk memperoleh data variabel gaya kepemimpinan Kepala BAN PDM, Kompetensi Asesor, Motivasi Kerja, dan Kinerja Asesor. Di dalam kuisioner tersebut berisikan butir-butir pertanyaan atau pernyataan tentang kinerja, gaya kepemimpinan, iklim sekolah, dan motivasi kerja. Analisis Statistik Deskriptif digunakan untuk menggambarkan berbagai karakteristik data yang diolah per variabel. Analisis deskriptif dilakukan dengan menghitung persepsi responden dengan rumus sebagai berikut:

$$Ps_{-p} = \left(\frac{\overline{X}Ps_{-p}}{5} \right) \times 100\%$$

Keterangan:

Ps_{-p} : Kategori persepsi
$\overline{X}Ps_{-p}$: Rata-rata skor untuk persepsi populasi
5 : Skor tertinggi skala Likert

Tabel 1. Predikat dan Rentang Nilai Uji Deskriptif

No.	Pencapaian Skor Maksimum	Kategori Sikap/Predikat
1	> 84 – 100	Sangat Setuju/Sangat Baik
2	> 68 – 84	Setuju /Baik

No.	Pencapaian Skor Maksimum	Kategori Sikap/Predikat
3	> 52 – 68	Cukup Setuju /Cukup Baik
4	> 36 – 52	Kurang Setuju /Kurang Baik
5	20 – 36	Tidak Setuju /Tidak Baik

(Sumber: Levis. 2013)

Penelitian ini juga menggunakan Analisis Statistik Inferensial untuk melakukan perkiraan dan pengambilan keputusan dari 2 (dua) variabel atau lebih. Data yang diolah untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel (Setiyati, S. 2014). Analisis dalam penelitian ini akan diolah datanya dengan menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. Analisis *Partial Least Square* (PLS) merupakan teknik statistika *multivariate* yang melakukan pembandingan antar variabel dependen dan variabel independen berganda (Agustin, A. P., Suharso, P., & Sukidin, S. 2019). Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan. Pada penelitian ini analisis data statistik inferensial diukur dengan menggunakan dengan *software* Smart PLS 3.0, mulai dari pengukuran model *(outer model)* struktur model *(inner model)* pengujian hipotesis. Untuk uji hipotesis, tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, sehingga tingkat presisi atau batas ketidakakuratan (*error*) adalah sebesar 5% atau α = 0,05. Dalam SmartPLS, untuk mengetahui hasil uji hipotesis, dilihat dari nilai koefisien jalur *(path coeffeicient*) yang diperoleh antar variabel. Kaidah pengambilan keputusan adalah jika nilai siginifikansi lebih kecil dari 5% atau ρ <α (0,05), maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dan jika nilai signifikansi lebih besar dari 5% atau ρ ≥α (0,05), maka hipotesis dalam penelitian ini ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum BAN PDM

Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Dasar dan Menengah merupakan badan yang melaksanakan Akreditasi terhadap satuan pendidikan anak usia dini, satuan pendidikan dasar, satuan pendidikan menengah, dan program pendidikan kesetaraan yang dalam menjalankan tugasnya bersifat mandiri dan profesional. BAN PDM provinsi akan bertanggungjawab kepada BAN pusat. Dalam menjalankan peran akreditasi, BAN S/M memiliki tugas sebagaimana diatur dalam Permendikbud Nomor 59 Pasal 9 ayat (1) yang menyatakan bahwa "BAN-S/M mempunyai tugas merumuskan kebijakan operasional, melakukan sosialisasi kebijakan, dan melaksanakan akreditasi Sekolah/Madrasah.". Untuk melaksanakan tugas sebagaimana disebutkan pada ayat (1), pada ayat (2) disebutkan bahwa BAN-S/M mempunyai fungsi untuk: 1) Merumuskan kebijakan dan menetapkan akreditasi sekolah/ madrasah; 2) Merumuskan kriteria dan perangkat akreditasi sekolah/madrasah untuk diusulkan kepada Menteri; 3) Melaksanakan sosialisasi kebijakan, kriteria, dan perangkat akreditasi sekolah/madrasah; 4) Melaksanakan akreditasi sekolah/madrasah; 5) Mengevaluasi pelaksanaan dan hasil akreditasi sekolah/madrasah; 6) Memberikan rekomendasi tentang tindak lanjut hasil akreditasi; 7) Mengumumkan hasil akreditasi sekolah/madrasah secara nasional; 8) Melaporkan hasil akreditasi sekolah/madrasah kepada Menteri; dan 9) Melaksanakan ketatausahaan BAN-S/M.

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, yang menjadi responden adalah para asesor di BAN PDM (PAUD) di Provinsi NTT yang diidentifikasi sebagai berikut:

Tabel 2. Data Asesor BAN PDM Berdasarkan Status Keaktifannya di Provinsi NTT

No	Kab/Kota	Aktif	Tidak Aktif	Total
1	Kabupaten Alor	3	1	4
2	Kabupaten Belu	3	-	3
3	Kabupaten Ende	4	-	4
4	Kabupaten Flores Timur	3	-	3
5	Kabupaten Kupang	6	2	8
6	Kabupaten Lembata	2	-	2
7	Kabupaten Manggarai	12	-	12

No	Kab/Kota	Aktif	Tidak Aktif	Total
8	Kabupaten Manggarai Barat	2	-	2
9	Kabupaten Manggarai Timur	6	-	6
10	Kabupaten Nagekeo	4	-	4
11	Kabupaten Ngada	1	-	1
12	Kabupaten Rote Ndao	4	-	4
13	Kabupaten Sikka	3	-	3
14	Kabupaten Sumba Barat	3	-	3
15	Kabupaten Sumba Barat Daya	2	1	3
16	Kabupaten Sumba Tengah	1	-	1
17	Kabupaten Sumba Timur	3	1	4
18	Kabupaten Timor Tengah Selatan	4	-	4
19	Kabupaten Timor Tengah Utara	4	-	4
20	Kota Kupang	25	7	32
	Total	**95**	**12**	**107**

(Sumber Data: BAN PDM Provinsi NTT, Data diolah 2024)

Tabel 3. Data Asesor BAN PDM (PAUD) Berdasarkan Status Kepegawaiannya.

No	Kabupaten/Kota	NON-ASN	PNS	PPPK	Total
1	Kabupaten Alor	1	3	-	4
2	Kabupaten Belu	3	-	-	3
3	Kabupaten Ende	-	4	-	4
4	Kabupaten Flores Timur	-	3	-	3
5	Kabupaten Kupang	6	2	-	8
6	Kabupaten Lembata	-	2	-	2
7	Kabupaten Manggarai	8	3	1	12
8	Kabupaten Manggarai Barat	1	1	-	2
9	Kabupaten Manggarai Timur	3	3	-	6
10	Kabupaten Nagekeo	-	4	-	4
11	Kabupaten Ngada	1	-	-	1
12	Kabupaten Rote Ndao	1	2	1	4
13	Kabupaten Sikka	-	3	-	3
14	Kabupaten Sumba Barat	1	2	-	3
15	Kabupaten Sumba Barat Daya	1	2	-	3
16	Kabupaten Sumba Tengah	1	-	-	1
17	Kabupaten Sumba Timur	2	2	-	4
18	Kabupaten Timor Tengah Selatan	2	2	-	4
19	Kabupaten Timor Tengah Utara	2	2	-	4
20	Kota Kupang	11	20	1	32
	Total	**44**	**60**	**3**	**107**

Tabel 4. Data Asesor BAN PDM (PAUD) Berdasarkan Status Pendidikan.

No	Kab/Kota	S1	S2	Total
1	Kabupaten Alor	4	-	**4**
2	Kabupaten Belu	2	1	**3**
3	Kabupaten Ende	4	-	**4**

No	Kab/Kota	S1	S2	Total
4	Kabupaten Flores Timur	3	-	**3**
5	Kabupaten Kupang	7	1	**8**
6	Kabupaten Lembata	2	-	**2**
7	Kabupaten Manggarai	3	9	**12**
8	Kabupaten Manggarai Barat	1	1	**2**
9	Kabupaten Manggarai Timur	4	2	**6**
10	Kabupaten Nagekeo	4	-	**4**
11	Kabupaten Ngada	1	-	**1**
12	Kabupaten Rote Ndao	3	1	**4**
13	Kabupaten Sikka	3	-	**3**
14	Kabupaten Sumba Barat	3	-	**3**
15	Kabupaten Sumba Barat Daya	2	1	**3**
16	Kabupaten Sumba Tengah	1	-	**1**
17	Kabupaten Sumba Timur	4	-	**4**
18	Kabupaten Timor Tengah Selatan	4	-	**4**
19	Kabupaten Timor Tengah Utara	3	1	**4**
20	Kota Kupang	16	16	**32**
	Total	**74**	**33**	**107**

(Sumber Data: BAN PDM Provinsi NTT, Data diolah 2024)

Hasil Penelitian

1. Uji Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif ini didasarkan pada rata-rata dari penilaian yang diberikan oleh responden pada setiap item variabel dan digunakan untuk mendeskripsikan penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian yang meliputi Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Asesor, Kinerja Asesor, dan Motivasi. Analisis deskriptif dilakukan dengan menghitung skor nilai-nilai yang didapat dari jawaban-jawaban 95 responden pada masing-masing item pertanyaan sesuai dengan indikator pada masing-masing variabel. Pada variabel gaya kepemimpinan (X1), Kompetensi Asesor (X2), dan Kinerja Asesor (Y), masing-masing memiliki satu (1) item pertanyaan, sehingga tidak perlu mencari nilai rata-rata untuk menentukan presentase. Berbeda dengan variabel Motivasi Kerja (I) di mana variabel ini memiliki delapan (8) item pertanyaan, dimana terdapat dua (2) indikator dengan masing-masing indikator memiliki empat (4) pertanyaan. Setelah diketahui skornya, kemudian mencari presentase dengan cara membagi antar skor jawaban total terhadap skor jawaban maksimal kemudia dikalikan dengan seratus persen (100%).

Pada penelitian ini, seperti yang dijelaskan pada bab sebelumnya, penulis mengambil sampel yaitu para asesor aktif di NTT sebanyak 95 orang dengan cara menyebarkan kuisioner. Kuisioner yang telah dibagikan kemudian diisi kemudian diberikan kembali kepada penulis untuk selanjutnya diolah, untuk menentukan skor dari jawaban responden tersebut. Skor yang telah diketahui kemudian diinput dan diolah datanya menggunakan *software Smart PLS*. Berikut di bawah ini akan dipaparkan hasil penelitian tentang Variabel-variabel yang diuji, beserta indikator-indikator dalam variabel tersebut.

Tabel 5. Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X.1)

Kode	ITEM PERTANYAAN	PRESENTASE	KET.
X.1.1.	Kepala BAN PDM kurang menghargai, mengutamakan orientasi terhadap pelaksanaa tugas, mengabaikan peranan, melakukan pengawasan secara ketat, cenderung ada paksaan, menuntut presatsi, dan menuntut kesetiaan saudara untuk melakukan tugas dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan.	53,89%	Cukup Baik

Kode	ITEM PERTANYAAN	PRESENTASE	KET.
	(Gaya Kepemimpinan Otokratis)		
X.1.2.	Kepala BAN PDM selalu mendasarkan pekerjaan saudara pada kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya dalam melakukan tugas dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan. (Gaya Kepemimpinan Birokrasi)	74,11%	Baik
X.1.3.	Kepala BAN PDM bekerja dengan prinsip bahwa ketika saudara menandatangani kontrak untuk berpartisipasi dalam pekerjaan ini, saudara mengikuti semua keputusan pemimpin sebagai otoritas tertinggi, bahwa jika kinerja saudara baik, saudara dihargai dan jika kinerja di bawah standar yang diharapkan, mereka akan terkenasanksi sesuai kontrak tertulis. (Gaya Kepemimpinan Transaksional)	52,63%	Cukup Baik
X.1.4.	Kepala BAN PDM memahami visi dan misi, lingkungan, merumuskan, mengendalikan rencana, dan menginternalisasikan kepada saudara, serta memahami kebutuhan, kapasitas, dan mendistribusikannya dengan baik kepada saudara. (Gaya Kepemimpinan Transformatif)	82,32%	Sangat Baik
X.1.5.	Kepala BAN PDM biasanya bersedia melimpahkan sebagian wewenang, kepada saudara, melakukan komunikasi timbal balik, membuat keputusan bersama, memberi pujian dan kritik yang seimbang, mendorong presatasi sempurna, memperhatikan perasaan dan bersikap dan bertindak, saling menghormati, dan meletakan kepemimpinan pada partisipasi aktif dari saudara dalam bekerja. (Gaya Kepemimpinan Partisipatif)	76,21%	Baik

Tabel 6. Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi (X.2)

Kode	ITEM PERTANYAAN	PRESENTASE	KET.
X.2.1.	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik secara lisan dan tulisan. (Keterampilan)	82,74%	Baik
X.2.2.	Saya mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang saya yang berhubungan dengan peraturan, prosedur teknik yang baru di tempat kerja saya. (Pengetahuan)	82,32%	Baik
X.2.3.	Saya memiliki sikap bekerja dengan baik dan semangat bekerja yang tinggi. (Sikap Kerja)	82,74%	Baik

Tabel 7. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Asesor (Y)

Kode	ITEM PERTANYAAN	PRESENTASE	KET.
Y.1.	**Kualitas** pekerjaan yang saya miliki lebih baik dari rekan-rekan kerja yang lain. (Kualitas)	78,95%	Baik
Y.2.	**Kuantitas** kerja yang saya miliki melebihi rata - rata rekan kerja yang lain. (Kuantitas)	79,37%	Baik
Y.3.	Saya melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan **tepat waktu**. (Ketepatan Waktu)	78,95%	Baik
Y.4.	Saya bekerja secara **efektif** dengan maksud untuk meningkatkan hasil pekerjaan. (Kefektivitas)	84,42%	Sangat Baik
Y.5.	Saya mampu **berkomitmen dalam menjalankan fungsi kerja** yang telah ditetapkan. (Kemandirian)	79,58%	Baik

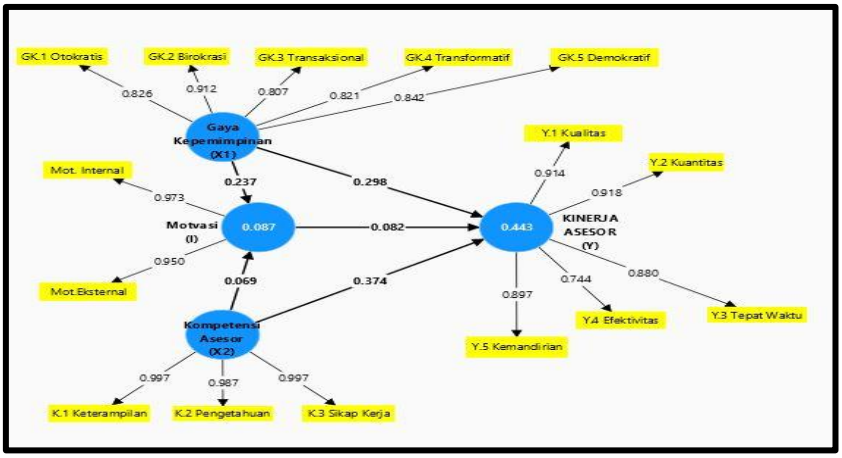
Tabel 8. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (I)

Kode	ITEM PERTANYAAN	PRESENTASE	KET.
I.1.	Saya selalu bertanggung jawab dalam menunaikan tugas dan memberikan umpan balik (*feedback*) atas hasil yang dikerjakan. (Internal)	85,89 %	Sangat Baik
	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan, dan memposisikan kesuksesan adalah yang utama dalam segala hal yang dilakukan. (Internal)	81,89 %	Baik
	Saya selalu mempunyai tujuan yang jelas dan menantang, serta selalu memiliki perasaan yang bahagia ketika dalam bekerja. (Internal)	81,68 %	Baik
	Saya selalu berusaha untuk menjadi yang terbaik dari orang lain. (Internal)	76,84 %	Baik
	Rata-Rata Presentase	**81,58 %**	**Baik**
I.2.	Saya selalu tepat memenuhi kebutuhan hidup dan bekerja. (Eksternal)	87,16 %	Sangat Baik
	Saya selalu senang menerima pujian atas apa yang dikerjakan. (Eksternal)	77,89 %	Baik
	Saya bekerja untuk memperoleh insentif, atau gaji. (Eksternal)	87,16 %	Sangat Baik
	Saya bekerja untuk mendapatkan perhatian dari teman kerja atau atasan. (Eksternal)	77,05 %	Baik
	Rata-Rata Presentase	**82,32 %**	**Baik**

2. Analisis Statistik Inferensial

Dari hasil penelitian yang diperoleh yaitu penulis melakukan analisis *Structural Equation Model* (SEM), di mana dari analisis ini digunakan untuk menganalisis pola hubungan antara variabel dan indikatornya, serta kesalahan pengukuran secara langsung untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai suatu model. Hasil yang didapatkan dari analisis ini yaitu *Outer Model* (model pengukuran) menggambarkan hubungan antara suatu indikator dengan variabel latennya (dependen dan independen). Uji ini terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Menurut Mooy, D. (2022), parameter hasil *outer model* yang terdiri dari *Convergent validity* (Validitas konvergen), *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan), dan *Composite Realibilty*. Hasil berikutnya adalah *Inner Model*. dengan parameter hasil yang terdiri dari nilai Koefisien Determinasi (R-*square*), *Effect Size* (F-*square*) dan Signifikansi (Pengujian Hipotesa).

Berikut ini ditampilkan *output* diagram pemodelan yang menggunakan *software Smart PLS*.



Gambar 1. Diagram Jalur Model *Smart PLS*.

Dari pemodelan tersebut, menunjukan bahwa terdapat dua variabel dependen yaitu gaya kepemimpinan (X.1) dan Kompetensi Asesor (X.2) yang mempengaruhi variabel independen yaitu Kinerja Asesor (Y) dengan variabel Motivasi sebagai variabel *intervening*.

3. *Outer Model*

a. *Convergent Validity* (Validitas Konvergen)

Convergent Validity adalah model pengukuran yang berhubungan dengan prinsip yakni pengukuran dari konstruk yang seharusnya mempunyai korelasi tinggi. Aturan yang digunakan untuk menilai validitas konvergen yakni nilai *loading factor* > 0,7 (Fauzan, F., & Markoni, M. (2022). Juga referensi lain yaitu Andriana, J. (2018) yang menyatakan bahwa niali *loading factor* lebih besar dari 0,5 (> 0,5) masih dapat diterima. Hasil pengolahan data dapat ditampilkan pada tabel berikut:

1) Variabel Gaya Kepemimpinan (X.1)

Tabel 9. *Loading Factor Outer Loading* Variabel Gaya Kepemimpinan (X.1)

Indikator Gaya Kepemimpinan (X.1)	Nilai
Gaya Kepemimpinan Otokratis (X.1.1)	0,826
Gaya Kepemimpinan Birokrasi (X.1.2)	0,912
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X.1.3)	0,807
Gaya Kepemimpinan Transformatif (X.1.4)	0,821
Gaya Kepemimpinan Demokratif (X.1.5)	0,842

Nilai yang didapat yaitu pada variabel dependen yang pertama yaitu Gaya Kepemimpinan (X.1), dengan indikator pertama yaitu Gaya Kepemimpinan Otokratis yang mendapatkan nilai 0,826, indikator kedua yaitu Gaya Kepemimpinan Birokrasi yang mendapatkan nilai 0,912, indikator ketiga yaitu Gaya Kepemimpinan Transaksional yang mendapatkan nilai 0,807, indikator keempat yaitu Gaya Kepemimpinan Transformatif yang mendapatkan nilai 0,821, dan indikator kelima yaitu Gaya Kepemimpinan Demokratif yang mendapatkan nilai 0,842. Dari hasil pengolahan, maka didapatkan nilai *loading factor* yaitu di atas 0,7 (> 0,7). Maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran dinyatakan valid konvergen.

2) Variabel Kompetensi Asesor (X.2)

Tabel 10. *Loading Factor Outer Loading* Variabel Kompetensi Asesor (X.2)

Indikator Kompetensi Asesor (X.2)	Nilai
Keterampilan (X.2.1)	0,997
Pengetahuan (X.2.2)	0,987
Sikap Kerja (X.2.3)	0,997

Variabel dependen berikutnya yaitu Kompetensi Asesor (X.2). Indikator pertama yaitu Keterampilan yang mendapatkan nilai 0,997, indikator kedua yaitu Pengetahuan yang mendapatkan nilai 0,987, dan indikator ketiga yaitu Sikap Kerja yang mendapatkan nilai 0,997. Hasil pengolahan menunjukan nilai *loading factor* yang didapatkan yaitu di atas 0,7 (> 0,7). Maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran dinyatakan valid konvergen.

3) Variabel Kinerja (Y)

Tabel 11. *Loading Factor Outer Loading* Variabel Kinerja Asesor (Y)

Indikator Kinerja (Y)	Nilai
Kualitas (Y.1)	0,914
Kuantitas (Y.2)	0,918
Tepat Waktu (Y.4)	0,880
Efektivitas (Y.4)	0,744
Kemandirian (Y.5)	0,897

Kemudian hasil berikutnya yaitu didapatkan nilai untuk variabel independennya yaitu Kinerja Asesor (Y). Kinerja Asesor (Y) memiliki lima indikator di mana indikator pertama yaitu Kualitas yang mendapatkan nilai 0,914, indikator kedua yaitu Kuantitas yang mendapatkan nilai 0,918, indikator ketiga yaitu Ketepatan Waktu yang mendapatkan nilai 0,880, indikator keempat yaitu Kefektivitas yang mendapatkan nilai 0,744, dan indikator kelima yaitu Kemandirian yang mendapatkan nilai 0,897. Hasil pengolahan menunjukan nilai *loading factor* yang didapatkan yaitu di atas 0,7 (> 0,7). Maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran dinyatakan valid konvergen.

4) Variabel Motivasi (I)

Tabel 12. *Loading Factor Outer Loading* Variabel Motivasi (I)

Indikator Motivasi (I)	Nilai
Internal (I.1)	0,903
Eksternal (I.2)	0,945

Variabel berikutnya yaitu Motivasi Asesor sebagai variabel *intevening* (I). Variabel Motivasi Asesor sebagai variabel *intevening* (I) memiliki dua indikator dengan indikator pertama yaitu Motivasi Internal yang mendapatkan nilai 0,973, dan indikator kedua yaitu Motivasi Eksternal yang mendapatkan nilai 0,950. Hasil pengolahan menunjukan nilai *loading factor* yang didapatkan yaitu di atas 0,7 (> 0,7). Maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran dinyatakan valid konvergen.

b. Validitas Diskriminan

Discriminant Validity (Validitas Diskriminan) yang berafiliasi dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variabel) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Uji validitas ini dilakukan dengan cara menggunakan indikator refleksi dengan melihat pada nilai *cross loading* untuk masing-masing variabel yang nilainya harus di atas 0,70 (> 0,7) (Fitria, A. M., Utari, W., & Hartati, C. S. 2019) baru data akan dikatakan valid. Adapun menurut Habiburrahman, H., & Suwantara, G. A. (2014), data akan dikatakan valid menggunakan cara yang lain dapat dilakukan yaitu dengan membandingkan nilai korelasi antar konstruk dalam model, di mana nilai dalam indikator suatu variabel pada *cross loading* harus lebih besar daripada dengan blok konstruk pada variabel-variabel lainnya. Berikut di bawah ini akan dijelaskan hasil pengolahan yang didapatkan.

Tabel 13. *Cross Loading* Validitas Diskriminan.

Indikator	Gaya Kepemimpinan (X.1)	Kompetensi (X.2)	Motivasi (I)	Kinerja (Y)
X.1.1 Otokratis	0,826	0,481	0,245	0,477
X.1.2 Birokrasi	0,912	0,723	0,204	0,537
X.1.3 Transaksional	0,807	0,444	0,289	0,444
X.1.4 Transformatif	0,821	0,953	0,262	0,634
X.1.5 Demokratif	0,842	0,676	0,229	0,485
X.2.1 Keterampilan	0,801	0,997	0,256	0,632
X.2.2 Pengetahuan	0,781	0,987	0,259	0,622
X.2.3 Sikap Kerja	0,801	0,997	0,256	0,632
I.1. Internal	0,304	0,283	0,973	0,298
I.2. Eksternal	0,251	0,203	0,950	0,199
Y.1 Kualitas	0,400	0,347	0,247	0,914
Y.2 Kuantitas	0,416	0,384	0,242	0,918
Y.3 Tepat Waktu	0,363	0,320	0,189	0,880
Y.4 Efektivitas	0,766	0,886	0,226	0,744
Y.5 Kemandirian	0,385	0,312	0,213	0,897

Dari tabel terlihat bahwa terdapat penulisan yang dicetak tebal yang menunjukan bahwa nilai tersebut merupakan nilai *cross loading* hasil perhitungan menggunakan *software Smart PLS*, sesuai

dengan variabel masing-masing. Dan yang diberi tanda warna kuning, merupakan nilai minimum dari nilai *cross loading* yang didapat pada suatu variabel. Di mana cara membacanya dapat dilihat pada variabel dependen pertama yaitu Gaya Kepemimpinan (X.1). Masing-masing indikator memiliki nilai di atas 0,7 (> 0,7). Maka menurut sumber dari Pratama, S. A., & Permatasari, R. I. (2021), maka kesemua indikator pada variabel Gaya Kepemimpinan, baik itu Gaya Kepemimpinan Otokratis, Gaya Kepemimpinan Birokrasi, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Gaya Kepemimpinan Transformatif, dan Gaya Kepemimpinan Demokratif memiliki kisaran nilai 0,807 sampai dengan 0,912 dinyatakan Valid. Dari masing indikator gaya kepemimpinan, memiliki nilai minimum yaitu 0,807. Nilai ini lebih besar dari nilai-nilai konstruk pada indikator di variabel lainnya yaitu pada variabel Kompetensi Asesor (X.2), Kinerja Asesor (Y), dan Motivasi (I), di mana nilai-nilai tersebut memiliki kisaran dari 0,251 sampai dengan 0,801, maka untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X.1), dinyatakan Valid Diskriminan.

Pada variabel dependen yang kedua yaitu Kompetensi Asesor (X.2). Masing-masing indikator memiliki nilai di atas 0,7 (> 0,7) dengan kisaran nilai 0,987 sampai dengan 0,997. Maka kesemua indikator pada variabel Kompetensi Asesor, baik itu Keterampilan, Pengetahuan, dan Sikap Kerja dinyatakan Valid. Dari masing-masing indikator kompetensi asesor, memiliki nilai minimum yaitu 0,987. Nilai ini lebih besar dari nilai-nilai konstruk pada indikator di variabel lainnya yaitu pada variabel Gaya Kepemimpinan (X.1), Kinerja Asesor (Y), dan Motivasi (I), di mana nilai-nilai tersebut memiliki kisaran dari 0,203 sampai dengan 0,953. Untuk variabel Kompetensi Asesor (X.2), dinyatakan Valid Diskriminan.

Variabel selanjutnya yaitu Kinerja (Y) yang merupakan variabel independen. Masing-masing indikator dari variabel kinerja baik itu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Kemandirian memiliki nilai di atas 0,7 (> 0,7) dengan kisaran nilai 0,744 sampai dengan 0,918. Maka menurut sumber dari Hamid & Anwar (2019), maka kesemua indikator pada variabel Kinerja Asesor dinyatakan Valid. Dari masing-masing indikator kompetensi asesor, memiliki nilai minimum yaitu 0,744. Nilai ini lebih besar dari nilai-nilai konstruk pada indikator di variabel lainnya yaitu pada variabel Gaya Kepemimpinan (X.1), Kinerja Asesor (Y), dan Motivasi (I), di mana nilai-nilai tersebut memiliki kisaran dari 0,199 sampai dengan 0,634. Maka menurut sumber dari Haryono (2016), maka untuk variabel Kinerja Asesor (Y.1), dinyatakan Valid Diskriminan.

Variabel terakhir yaitu Motivasi (I) yang merupakan variabel *intervening*. Masing-masing indikator dari variabel motivasi baik itu Motivasi Internal, dan Motivasi Eksternal memiliki nilai di atas 0,7 (> 0,7) dengan kisaran nilai 0,950 sampai dengan 0,973. Semua indikator pada variabel Motivasi dinyatakan Valid. Dari masing-masing indikator kompetensi asesor, memiliki nilai minimum yaitu 0,950. Nilai ini lebih besar dari nilai-nilai konstruk pada indikator di variabel lainnya yaitu pada variabel Gaya Kepemimpinan (X.1), Kinerja Asesor (Y), dan Motivasi (I), di mana nilai-nilai tersebut memiliki kisaran dari 0,189 sampai dengan 0,289. Maka untuk variabel Kinerja Asesor (Y.1), dinyatakan Valid Diskriminan.

c. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah keandalan, kestabilan, dan konsistensi dari serangkaian pengukuran atau alat ukur. Tujuan uji reliabilitas yaitu untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel untuk memperoleh data reliabel atau sebaliknya (Al et al., n.d.). Sebuah kuesioner dikatakan reliabel apabila dilakukan pengukuran berulang kali namun tetap memberikan hasil yang sama dan konsisten. Semakin besar koefisien reliabilitas yang diperoleh setelah pengukuran yaitu mendekati angka satu, maka semakin kecil kesalahan dalam pengukuran, sebaliknya jika hasil uji menunjukkan koefisien reliabilitas yang kecil yaitu mendekati angka nol, maka semakin semakin besar kesalahan pengukuran. Dalam penelitian kali ini, penulis menggunakan Uji reliabilitas dalam *software Smart PLS* yang digunakan adalah *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*, dimana untuk *Cronbach Alpha*, penilaiannya dapat dinyatakan reliabel atau konsisten apabila nilainya lebih besar dari 0,7 (> 0,7) dan sebaliknya dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten apabila nilai Cronbach's Alpha nilainya lebih kecil dari 0,7 (< 0,7) (Sugiyono. 2017). Untuk *Composite Reliability*, penilaiannya dapat dinyatakan reliabel atau konsisten apabila nilainya lebih besar dari 0,7 (> 0,7) dan sebaliknya dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten apabila nilai Cronbach's Alpha nilainya

lebih kecil dari 0,7 (< 0,7) (Tomayahu et al., 2024). Berikut di bawah ini merupakan hasil pengolahan data.

Tabel 14. Hasil Uji Reliabilitas (*Constructs Reliability*)

Variabel	Cronbach's Alpha	*Composite Reliability* (Rho_C)
Gaya Kepemimpinan (X.1)	0,898	0,924
Kompetensi Asesor (X.2)	0,994	0,996
Kinerja Asesor (Y)	0,931	0,941
Motivasi (I)	0,920	0,961

Dari tabel terlihat bahwa, hasil pengolahan menunjukan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X.1) sebesar 0,898 dan nilai *composite reliability* sebesar 0,924. Kemudian untuk variabel berikutnya yaitu Kompetensi Asesor (X.2) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,994 dan nilai *composite reliability* sebesar 0,996. Variabel Kinerja Asesor (Y), memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,931 dan nilai *composite reliability* sebesar 0,941. Dan variabel terakhir yaitu Motivasi (I), memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,920 dan nilai *composite reliability* sebesar 0,961. Dari semua hasil nilai yang didapatkan, maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengolahan data untuk variabel-variabel tersebut adalah reliabel.

4. *Inner Model*

a. Koefisien Determinasi (R-*Square*)

Uji koefisien determinasi yang mengacu pada nilai R-*square*. Pengujian ini dilakukan untuk memahami seberapa besar konstruk endogen (variabel independen) dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen (variabel dependen) secara simultan. Dalam hal ini, para peneliti meyakini bahwa R- *square* mengindikasikan fungsi jumlah konstruk prediktor. Jumlah konstruk prediktor yang besar akan menghasilkan R-*square* yang tinggi (Trisna, A., & Guridno, E. (2021).

Kriteria pengujian R-*square* pada penelitian ini didasarkan pada kriteria, di mana menurut nilai R-*square* dikatakan kuat apabila memiliki nilai lebih besar 0,7 (> 0,7) atau 70%. Kemudian akan dikatakan sedang apabila memiliki nilai diantara 0,5 sampai dengan 0,7 (0,5-0,7) atau 50-70%. Dan akan dikatakan lemah apabila memiliki nilai diantara 0,25 sampai dengan 0,5 (0,25-0,5) atau 25-50%. Berikut di bawah ini adalah tabel hasil pengolahan data menggunakan *software Smart PLS*.

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-*Square*)

Variabel	R-*Square*	R-*Square Adjusted*
Kinerja Asesor (Y)	0,443	0,425
Motivasi_(I)	0,087	0,067

Berdasarkan tabel terlihat, hasil uji koefisien determinasi (R-*Square*) menunjukkan bahwa Kinerja Asesor sebagai variabel endogen (variabel independen) dalam penelitian ini mampu dijelaskan oleh variabel eksogennya (variabel dependen) yaitu Gaya Kepemimpinan (X.1) dan Kompetensi (X.2). Hal ini ditunjukkan dengan nilai R-*square* dari variabel Kinerja Asesor (Y) sebesar 0,443 yang berada di kisaran 0,25 sampai dengan 0,5 (0,25-0,5) sehingga berada di kategori lemah. Sehingga dapat dikatakan Kinerja Asesor mampu dijelaskan oleh variabel eksogen (variabel dependen) sebesar 0,443 atau 44,3% dan 55,7% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Sementara itu, nilai R-*square* dari variabel Motivasi sebagai variabel *intervening* yaitu sebesar 0,087 yang berada di bawah nilai 0,25 (< 0,25) dapat dikategorikan sangat lemah. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi (I) hanya dapat dijelaskan oleh kedua variabel eksogen (variabel dependen) yaitu Gaya Kepemimpinan (X.1) dan Kompetensi (X.2) sebesar 0,087 atau 8,7% dan 91,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

b. *Effect Size* (F-*Square*)

Kriteria pengujian *Effect Size* (R-*square*) pada penelitian ini didasarkan pada kriteria, di mana nilai F-*square* dikatakan kuat apabila memiliki nilai lebih besar 0,35 (> 0,35). Kemudian akan

dikatakan sedang apabila memiliki nilai diantara 0,15 sampai dengan 0,35 (0,15-0,35) dan akan dikatakan lemah apabila memiliki nilai diantara 0,02 sampai dengan 0,15 (0,02-0,15). Berikut di bawah ini adalah tabel hasil pengolahan data menggunakan *software Smart PLS*.

Tabel 16. Hasil Uji *Effect Size* (F-*Square*)

Variabel	Gaya Kepemimpinan (X.1)	Kinerja Asesor (Y)	Kompetensi (X.2)	Motivasi (I)
Gaya Kepemimpinan (X.1)		0,056		0,022
Kinerja Asesor (Y)				
Kompetensi (X.2)		0,090		0,002
Motivasi (I)		0,011		

Berdasarkan tabel terlihat hasil uji *effect size* (F-*Square*) menunjukkan bahwa Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X.1) sebagai variabel dependen pertama terhadap Kinerja Asesor (Y) sebagai variabel independen dalam penelitian memiliki nilai sebesar 0,056 dan tergolong lemah karena memiliki kisaran nilai 0,02-0,15 yang menunjukan bahwa adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja namun pengarunya lemah. Sedangkan pengaruh Gaya Kepemimpinan (X.1) sebagai variabel dependen terhadap Motivasi (I) sebagai variabel *intervening* dalam penelitian memiliki nilai sebesar 0,022 dikategorikan lemah karena memiliki nilai kisaran lemah (0,02-0,15) yang menunjukan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi adalah lemah.

Kemudian terdapat Pengaruh Kompetensi Asesor (X.2) sebagai variabel dependen kedua terhadap Kinerja Asesor (Y) sebagai variabel independen dalam penelitian memiliki nilai sebesar 0,090 dan tergolong lemah karena hanya memiliki kisaran nilai 0,02-0,15 yang menunjukan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja adalah lemah. Sedangkan pengaruh Kompetensi Asesor (X.2) sebagai variabel dependen terhadap Motivasi (I) sebagai variabel *intervening* dalam penelitian memiliki nilai sebesar 0,002 dikategorikan sangat lemah karena memiliki nilai kisaran dibawah dari 0,02 (< 0,02) yang menunjukan bahwa pengaruh kompetensi terhadap motivasi adalah sangat lemah. Variabel selanjutnya yaitu variabel Motivasi sebagai *intervening* yang memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Asesor (Y) sebagai Independen dengan nilai sebesar 0,011. Nilai ini dikategorikan termasuk sangat lemah karena dibawah nilai standar yaitu 0,02 (< 0,011) yang menunjukan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja sangat lemah.

c. Signifikansi (Pengujian Hipotesa)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan mempertimbangkan nilai t-*value* dan p-*value*. Hipotesis penelitian diterima jika nilai t-*value* lebih dari 1.96 (t-*value* > 1.96). selanjutnya, hipotesis dinyatakan signifikan apabila nilai p-*value* kurang dari 0.05 (p-*value* < 0.05). Hasil pengujian hipotesis penelitian ini dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut ini.

Tabel 17. Hasil Uji Signifikansi (Pengujian Hipotesa)

Variabel	t-statistics (|o/stdev|)	P-*values*	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X.1) -> Kinerja Asesor_(Y)	**2,476**	**0,013**	**H_1 (Diterima)**
Gaya Kepemimpinan (X.1) -> Motivasi_(I)	1,438	0,151	H_0 (Ditolak)
Kompetensi_(X.2) -> Kinerja Asesor_(Y)	**2,892**	**0,004**	**H_1 (Diterima)**
Kompetensi_(X.2) -> Motivasi_(I)	0,429	0,668	H_0 (Ditolak)
Motivasi (I) -> Kinerja Asesor (Y)	1,075	0,282	H_0 (Ditolak)

Variabel	t-statistics (|o/stdev|)	P-*values*	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X.1) -> Motivasi (I) -> Kinerja Asesor	0,785	0,433	H_0 (Ditolak)
Kompetensi (X.2) -> Motivasi_(I) -> Kinerja Asesor	0,298	0,766	H_0 (Ditolak)

Pembahasan:

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Asesor. Hal ini dapat terlihat dari nilai variabel deskriptif di mana dari lima indikator yang dipaparkan Gaya Kepemimpinan Otokratis, Transaksional, Birokrasi, Trasformatif, dan Partisipatif. Terlihat bahwa para asesor pada BAN PDM NTT melihat bahwa sikap, tindakan, maupun karakter kepemimpinan yang harus diterapkan dalam BAN PDM adalah selalu mendasarkan pekerjaan saudara pada kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya dalam melakukan tugas dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan. Selain itu, mereka menyukai dengan Kepala BAN PDM memahami visi dan misi, lingkungan, merumuskan, mengendalikan rencana, dan menginternalisasikan kepada saudara, serta memahami kebutuhan, kapasitas, dan mendistribusikannya dengan baik kepada para asesor serta bersedia melimpahkan sebagian wewenang, kepada saudara, melakukan komunikasi timbal balik, membuat keputusan bersama, memberi pujian dan kritik yang seimbang, mendorong presatasi sempurna, memperhatikan perasaan dan bersikap dan bertindak, saling menghormati, dan meletakan kepemimpinan pada partisipasi aktif dari saudara dalam bekerja.

Kemudian pada variabel kompetensi, berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa ada pengaruh langsung dan positif serta signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja. Menurut penulis, pada dasarnya Para Asesor pada BAN PDM NTT merasa bahwa mereka memiliki kompetensi yang baik yaitu keterampilan yang memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik secara lisan dan tulisan, mengetahui dan memahami pengetahuan dibidangnya, yang berhubungan dengan peraturan, prosedur teknik yang baru di tempat kerjanya, serta memiliki sikap bekerja dengan baik dan semangat bekerja yang tinggi. Jadi, dalam rangka meningkatkan kinerja asesor untuk kemudian hari, perlu lagi pendekatan yang lebih baik dari Kepala BAN PDM dengan asesor, terutama dalam menstimulus para asesor untuk memaksimalkan kompetensi yang sudah ada, untuk meningkatkan hasil pekerjaan yang lebih baik.

Kemudian pada variabel Motivasi, berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa ada pengaruh relatif dan tidak signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja. Penulis melihat bahwa para sesor di BAN PDM NTT pada dasarnya sudah memiliki Motivasi yang baik dalam bekerja, yaitu dari hasil pengolahan data, Indikator motivasi internal yang terdiri tanggung jawab, tujuan yang jelas, *feedback*, perasaan bahagia, dan usaha menjadi yang terbaik, terutama memposisikan kesuksesan merupakan motivasi internal terbesar yang dimiliki para pekerja asesor. Kemudian, dari indikator Motivasi Eksternal, pemenuhan kebutuhan hidup, dan bekerja, serta penerimaan pujian, merupakan motivasi eksternal lainnya yang juga diharapkan oleh para assesor, terutama dalam memperoleh insentif maupun gaji yang merupakan salah satu motivasi eksternal terbesar yang diharapkan oleh para asesor, dan para asesor tidak memiliki niatan bekerja untuk mendapatkan perhatian dari rekan kerja ataupun atasan. Pada akhirnya, dalam penelitian ini motivasi berpengaruh sangat kecil terhadap Kinerja Asesor.

Kemudian pengaruh dua variabel yaitu gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja asesor dengan motivasi sebagai variabel penghubung. Seperti yang dilihat dari hasil penelitian, bahwa ada pengaruh relatif terhadap kinerja melalui motivasi. Penulis berpendapat, bahwa pada hipotesa sebelumnya, variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi sama sekali tidak berpengaruh terhadap motivasi, jadi tidak perlu menggunakan atau mengaitkan motivasi untuk meningkatkan kinerja asesor. Perlu pendekatan yang lebih maksimal dengan menerapakan tindakan-tidndakan yang sesuai dengan indikator-indikator pada variabel gaya kepemimpinan, dan penarapan indikator-indikator pada variabel kompetensi, yang langsung pada sasaran yaitu variabel kinerja

asesor dalam rangka meningkatkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan juga kemandirian.

Selanjutnya, hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Asesor sebagai dengan Motivasi sebagai Variabel *Intervening*. Hasil penelitian menunjukan bahwa tidak ada pengaruh langsung dan positif serta signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Motivasi. Penulis menganggap bahwa pendekatan kepemimpinan seharusnya tidak perlu mengaitkan dengan motivasi, melainkan langsung menekankan pada pengembangan kinerja baik dari pengembangan Kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan, pengerjaan secara efektif dengan maksud untuk meningkatkan hasil pekerjaan serta kemampuan berkomitmen dalam menjalankan fungsi kerja yang telah ditetapkan. Begitu juga dengan variabel kompetensi, yang tidak ada hubungannya terhadap variabel motivasi.

Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan berpengaruh positif dan langsung serta signifikan terhadap kinerja. Semakin baik gaya kepemimpinan, maka akan menghasilkan kinerja yang semakin baik, dan sebaliknya semakin buruk gaya kepemimpinan, maka akan menghasilkan kinerja yang semakin buruk. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan kinerja asesor di BAN PDM NTT, perlu dimaksimalkan pendekatan-pendekatan, sikap, tindakan, dan tingkah laku kepemimpinan yang dianggap paling baik. Seperti pada hasil penelitian, terlihat bahwa gaya kepemimpinan yang paling disetujui adalah gaya kepemimpinan birokrasi, trasnformatif, dan partisipatif. Dengan demikian, kinerja akan semakin lebih baik lagi dalam mencapai target dalam menyelesaikan kegiatan akreditasi lembaga-lembaga PAUD yang masih banyak belum terakreditasi. Meskipun belum ada pengaruh langsung dari gaya kepemimpinan terhadap motivasi sebagai variabel penghubung, tetapi perlu dipelajari lebih lanjut dalam penelitian-penelitian lainnya yang berkaitan dengan penerapan gaya kepemimpinan terhadap motivasi, supaya semakin memaksimalkan peran motivasi dalam mempengaruhi kinerja asesor.

Pada variabel kompetensi juga perlu diperhatikan oleh pemimpin BAN PDM NTT, supaya dengan variabel kompetensi dan variabel motivasi yang baik, dapat mempengaruhi kinerja asesor demi meningkatkan hasil yang lebih maksimal. Hasil penelitian menunjukan adanya pengaruh langsung dan positif antara kompetensi terhadap kinerja, sehingga perlu diterapkan dan dipahami oleh Kepala BAN PDM NTT untuk memaksimalkan kompetensi-kompetensi dari para asesor. Kemudian terhadap motivasi, hasil menunjukan tidak ada pengaruh langsung antara variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap motivasi dan juga terhadap kinerja asesor dengan motivasi sebagai variabel penghung. Dengan demikian, penulis berharap bahwa Kepala BAN PDM NTT tidak perlu menggunakan motivasi dalam meningkatkan kinerja, melainkan harus dimaksimalkan langsung terhadap kinerja asesor karena bagi para asesor di BAN PDM NTT, mereka sesungguhnya bekerja dengan sepenuh hati, seikhlasnya, bekerja dengan tanggung jawab yang besar, loyalitas, bahkan dengan insentif yang besar, tidak mempengaruhi hasil kinerja mereka. Jadi tanpa motivasi-motivasi baik internal dan eksternal sama sekali tidak mempengaruhi kinerja asesor. Oleh karena itu, perlu bagi Kepala BAN PDM NTT untuk mempelajari faktor-faktor lainnya dari luar penelitian ini, agar dapat berdampak secara langsung terhadapa kinerja dalam memaksimalkannya untuk tercapai visi dan misi dari BAN PDM NTT.

SIMPULAN

Setelah melakukan penelitian, penulis mengambil kesimpulan untu menjawab tujuan dari penelitian. Kesimpulan yang dapat diberikan yaitu bahwa ada respon dan pengaruh respnden dengan nilai yang bervariasi berdasarkan skala Likert pada gaya kepemimpinanan memiliki kisaran cukup baik hingga baik dengan presentase 52,63-82,74%, kompetensi asesor memiliki kisaran baik dengan presentase 82,34-82,74%, kinerja asesor memiliki kisaran baik dengan presentase 78,95-84,42%, dan motivasi memiliki kisaran baik dengan kisaran nilai 81,58-82,32%. Sedangkan hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X.1) dan Kompetensi Asesor (X.2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Asesor, namun hanya memiliki pengaruh relatif dan tidak signifikan terhadap motivasi. Dan hubungan Gaya Kepemimpinan (X.1) dan Kompetensi Asesor (X.2) terhadap erhadap Kinerja Asesor (Y) dengan Motivasi (I) sebagai Variabel *Intervening* hanya menunjukan pengaruh yang relatif dan tidak signifikan. Sehingga pada akhirnya, hanya gaya

kepemimpinan dan kompetensi asesor yang memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja asesor, sedangkan motivasi hanya memiliki pengaruh yang relatif dan tidak signifikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih banyak kepada pihak BAN PDM NTT yang telah memberikan ijin utk melakukan riset mini sehingga karya tulis ini dapat disusun dengan sebaik mungkin. Dan juga terima kasih kepada pihak Universitas Katholik Widya Mandira sebagai tempat penulis dituntun dalam menyelesaikan karya tulis ini.

DAFTAR PUSTAKA

Agustin, A. P., Suharso, P., & Sukidin, S. (2019). Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Situbondo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, *13*(1), 20-25.

Al, A., Sinring, B., Alam, R., & Dewi, R. (n.d.). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan Di Makassar*.

Andriana, J. (2018). Kinerja Guru PAUD ditinjau dari Kualifikasi Pendidik, Pengalaman Mengajar, dan Pelatihan. *Jurnal Ilmiah Potensia*, *3*(2), 83-88.

Anjani, K. M. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasi*. *10*.

Baihaqi, M. I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MA Ma'arif Selorejo Blitar. *Konstruktivisme: Jurnal Pendidikan & Pembelajaran*, *7*(2), 97–106. https://doi.org/10.30957/konstruk.v7i2.14

Caksana, N. P. E. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Tulungagung*. *4*(1).

Dwapatesty, E., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Karismatik terhadap Motivasi Kerja Guru. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, *3*(5), 3000–3006. https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.1001

Fauzan, F., & Markoni, M. (2022). "Employee Engagement Dan Soft Skill Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Grage Hotel Kota Bengkulu". *Creative Research Management Journal*, *5*(1), 39-47.

Fiannisa, M., Datuk, B., & Rambe, M. F. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. *7*.

Fitria, A. M., Utari, W., & Hartati, C. S. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Semangat Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru di SMK Teknologi Bojonegoro". *e-Jurnal Mitra Pendidikan*, *3*(5), 657-669.

Habiburrahman, H., & Suwantara, G. A. (2014). "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) di Kabupaten Way Kanan". *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *4*(2).

Harmendi, M., Lian, B., & Wardarita, R. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. *2*.

Karimudin, Y., Wardana, D. F., Hadjri, M. I., & -, Z. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, *6*(3), 1514–1523. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.3705

Kosasih, N. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru*. *4*.

Mooy, D. (2022). "Pengaruh Kompetensi Individu, Disiplin Dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pelangi Kota Kupang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi". *Bisman-Jurnal Bisnis & Manajemen*, *7*(1), 1-14.

Muhsam, J., Widiastuti, I., & Cakranegara, P. A. (2021). Hubungan Antara Respon Siswa Dalam Pembelajaran Atas Motivasi Belajar Kelas IV Sekolah Dasar. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, *7*(2), 263. https://doi.org/10.37905/aksara.7.2.263-272.2021

Pratama, S. A., & Permatasari, R. I. (2021). Pengaruh penerapan standar operasional prosedur dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan divisi ekspor pt. Dua kuda indonesia. *Jurnal ilmiah m-progress*, *11*(1).

Rahayu, D. A. (2024). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Work Life Balance, Dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, *11*(2), 635–649. https://doi.org/10.37606/publik.v11i2.1113

Rukmana, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, *9*(1), 81–98. https://doi.org/10.32670/coopetition.v9i1.54

Rustam, R., Murniati, N. A. N., & Wuryandini, E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Kandangserang Kabupaten Pekalongan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *6*(2), 1079–1082. https://doi.org/10.54371/jiip.v6i2.1298

Setiyati, S. (2014). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi Kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, *22*(2), 200-206.

Suseno, I., Supeno, S., & Miranti, I. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris SMP DKI Jakarta. *DEIKSIS*, *9*(01), 90. https://doi.org/10.30998/deiksis.v9i01.906

Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, *17*(2), 127-140.

Tomayahu, L. A., Ibrahim, M., & Lamuda, I. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Produktivitas Kerja*. *11*.