



## Urgensi Gaya Kepemimpinan Dalam Mengelola Institusi Pendidikan Tinggi

**Primadi Candra Susanto<sup>1\*</sup>, Ni Nyoman Sawitri<sup>2</sup>, Hapzi Ali<sup>3</sup>, Zahara Tussoleha Rony<sup>4</sup>**

<sup>1</sup>Student Doctoral Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, DKI Jakarta, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, DKI Jakarta, Indonesia

<sup>3</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, DKI Jakarta, Indonesia

<sup>4</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, DKI Jakarta, Indonesia

\*Corresponding Author: 202230151009@msw.ubharajaya.ac.id

**Abstract:** *The purpose of this study is to see if there is an influence between Servant Leadership and Higher Education Institution Management, the influence between Situational Leadership and Higher Education Institution Management, and the influence between Transformation Leadership and Higher Education Institution Management. This paper uses quantitative research methods with respondents from several campus objects in Jakarta with a population of 48 active student respondents. Data analysis in finding the effect between the independent variable and the dependent variable using the help of SPSS data analysis software with the results of interpretation according to the processed questionnaire data.*

**Keyword:** *Servant Leadership, Situational Leadership, Transformational Leadership, Managing, Higher Institution*

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah melihat apakah ada pengaruh antara Kepemimpinan Melayani dengan Pengelolaan Institusi Pendidikan Tinggi, pengaruh antara Kepemimpinan Situasional dengan Pengelolaan Institusi Pendidikan Tinggi, dan pengaruh antara Kepemimpinan Transformasi dengan Pengelolaan Institusi Pendidikan Tinggi. Makalah ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan responden dari objek beberapa kampus yang ada di Jakarta dengan jumlah populasi 48 responden mahasiswa aktif. Analisis data dalam mencari pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan bantuan software analisis data SPSS dengan hasil interpretasi sesuai dari hasil olahan data kuisioner.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Melayani, Kepemimpinan Situasional, Kepemimpinan Transformasi, Pengelolaan, Perguruan Tinggi.

## PENDAHULUAN

Perguruan tinggi memainkan peran krusial dalam membentuk masa depan individu dan masyarakat. Seiring dunia mengalami transformasi cepat dalam teknologi, globalisasi, dan harapan sosial, kebutuhan akan kepemimpinan yang efektif dalam mengelola institusi-institusi ini menjadi semakin mendesak. Gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh para pemimpin lembaga pendidikan tinggi tidak hanya memengaruhi lingkungan akademis, tetapi juga membentuk perkembangan dan kesuksesan mahasiswa, fakultas, dan institusi secara keseluruhan (Akanji et al., 2019). Kompleksitas mengelola lembaga pendidikan tinggi memerlukan pemimpin yang dapat menavigasi lanskap yang rumit dari tantangan-tantangan akademis, administratif, dan keuangan. Urgensi gaya kepemimpinan dalam konteks ini berasal dari dampak mendalamnya pada kemampuan institusi untuk beradaptasi terhadap perubahan, mendorong inovasi, dan memenuhi kebutuhan yang terus berkembang dari mahasiswa dan masyarakat.

Aspek penting dari gaya kepemimpinan di perguruan tinggi adalah kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi fakultas dan mahasiswa (Alonderiené & Majauskaitė, 2016). Kepemimpinan transformasional, yang ditandai oleh visi, inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual, telah terbukti memiliki dampak positif pada hasil akademis dan kesuksesan institusi (Liu & Huang, 2023). Pemimpin yang dapat mengartikulasikan visi yang memikat untuk masa depan, membudayakan budaya inovasi, dan berinteraksi dengan para pemangku kepentingan di semua tingkatan, secara signifikan berkontribusi pada vitalitas institusi pendidikan tinggi. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang ketinggalan zaman atau otoriter dapat menghambat kemajuan, meredam kreativitas, dan menciptakan budaya organisasi yang hierarkis dan kaku (Wenny Desty Febrian.S.E.M.M| Rini Ardista et al., 2022). Urgensi kepemimpinan yang adaptif dalam pendidikan tinggi ditekankan oleh sifat dinamis dari lingkungan akademis, di mana kemajuan teknologi, pergeseran demografis, dan harapan mahasiswa yang berubah menuntut pemimpin yang dapat mengantisipasi tantangan dan mengatasi mereka secara proaktif (Fernandez & Shaw, 2020).

Fenomena kepemimpinan dalam mengelola institusi pendidikan tinggi telah menjadi pokok bahasan yang semakin relevan di era dinamika global saat ini. Tiga model kepemimpinan yang sering menjadi fokus perhatian dalam konteks ini adalah Kepemimpinan Melayani, Kepemimpinan Situasional, dan kepemimpinan transformasional. Fenomena ini menjadi semakin menarik karena setiap model memiliki pendekatan dan karakteristik unik yang dapat memberikan dampak signifikan terhadap kemajuan dan kesuksesan institusi pendidikan tinggi.

Pertama-tama, Kepemimpinan Melayani menjadi semakin menonjol karena menempatkan pelayanan kepada orang lain sebagai fokus utama. Para pemimpin yang mengadopsi model ini membuktikan bahwa pelayanan kepada mahasiswa, fakultas, dan staf menjadi kunci dalam mencapai tujuan akademis dan pengembangan institusi secara keseluruhan. Mereka tidak hanya memandang mahasiswa sebagai konsumen, tetapi sebagai individu yang perlu didukung dan dibimbing untuk mencapai potensi penuh mereka.

Kedua, Kepemimpinan Situasional menyoroti pentingnya penyesuaian gaya kepemimpinan dengan kondisi atau situasi tertentu. Pemimpin yang mampu membaca dan merespons kebutuhan serta dinamika unik di dalam institusi pendidikan tinggi dapat lebih efektif dalam mengelola tantangan yang beragam. Kesesuaian dalam pengambilan keputusan, delegasi, dan bimbingan menjadi esensial dalam konteks ini, menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi di dalam dan di luar lembaga pendidikan tinggi. Ketiga, Kepemimpinan transformasional memfokuskan pada perubahan yang mendalam dan inovasi. Pemimpin transformasional memotivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitarnya untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi dan berinovasi dalam mendekati tantangan. Mereka

menciptakan visi masa depan yang memotivasi, merangsang kreativitas, dan membentuk budaya institusi yang dinamis.

Meskipun penelitian tentang pengaruh ketiga model kepemimpinan ini telah ada, terdapat celah dalam literatur yang perlu diisi. Salah satu celahnya adalah kurangnya fokus pada implementasi konkret dari ketiga model tersebut dalam konteks pengelolaan lembaga pendidikan tinggi. Bagaimana para pemimpin mengintegrasikan prinsip-prinsip Kepemimpinan Melayani, Kepemimpinan Situasional, dan kepemimpinan transformasional dalam kebijakan dan praktik sehari-hari mereka menjadi aspek yang memerlukan lebih banyak penelitian. Penelitian oleh (Brown, 2015) menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan melayani yang efektif dapat menciptakan budaya kerja yang positif di antara fakultas dan staf, meningkatkan kepuasan mahasiswa, dan berkontribusi pada peningkatan kinerja akademis. Namun, masih diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami bagaimana pemimpin dapat mengatasi hambatan praktis dan mengintegrasikan prinsip-prinsip ini secara menyeluruh.

Hasil penelitian oleh (Avolio et al., 1999) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memotivasi dan menginspirasi individu di lembaga pendidikan tinggi untuk mencapai tujuan bersama. Namun, implementasi konkret dari strategi-transformasional yang berhasil dan dampaknya pada kinerja institusi pendidikan tinggi memerlukan penelitian lebih lanjut. Dalam mengisi celah ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kepemimpinan Melayani, kepemimpinan situasional, dan kepemimpinan transformasional dapat secara efektif memengaruhi manajemen institusi pendidikan tinggi, menciptakan dampak positif yang dapat dirasakan oleh semua pemangku kepentingan, selanjutnya untuk mengisi celah lain dari hasil penelitian dari (Den Hartog et al., 1997) yang mengeksplorasi keterkaitan antara Kepemimpinan Situasional dan kinerja organisasi. Hasil penelitian ini dapat memberikan pandangan yang berguna tentang bagaimana faktor-faktor situasional di lembaga pendidikan tinggi dapat mempengaruhi keefektifan kepemimpinan dalam mencapai tujuan dan mengatasi tantangan spesifik.

Penelitian oleh (Bass & Riggio, 2006) memberikan wawasan yang mendalam tentang dampak kepemimpinan transformasional pada perubahan organisasi dan pengaruhnya terhadap budaya institusi. Dengan merinci bagaimana pemimpin transformasional menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan pertumbuhan, penelitian ini dapat memberikan landasan untuk menggali lebih dalam pengaruh kepemimpinan transformasional dalam konteks manajemen institusi pendidikan tinggi. Dengan mengisi celah dalam literatur dengan penelitian lanjutan, kontribusi baru dapat diberikan dalam pemahaman praktis dan teoritis tentang bagaimana kepemimpinan melayani, kepemimpinan situasional, dan kepemimpinan transformasional dapat diimplementasikan secara efektif dalam pengelolaan lembaga pendidikan tinggi. Implikasi temuan ini dapat membantu pemimpin dan pengelola institusi pendidikan tinggi untuk mengembangkan strategi yang lebih tepat sesuai dengan kebutuhan dan dinamika spesifik di dalam dan di sekitar lembaga mereka. Tujuan penelitian ini adalah melihat apakah ada pengaruh antara kepemimpinan melayani dengan pengelolaan institusi pendidikan tinggi, pengaruh antara kepemimpinan situasional dengan pengelolaan institusi pendidikan tinggi, dan pengaruh antara kepemimpinan transformasi dengan pengelolaan institusi pendidikan tinggi.

### **Kepemimpinan Melayani**

Kepemimpinan yang melayani adalah gaya kepemimpinan yang menekankan melayani orang lain dan memprioritaskan kebutuhan mereka, daripada hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang melayani memprioritaskan pertumbuhan dan perkembangan pengikut mereka, dan mereka bekerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif. Gaya kepemimpinan ini telah ditemukan memiliki dampak positif pada

kepuasan kerja fakultas di lembaga pendidikan tinggi, serta pada produktivitas organisasi di berbagai industri (MAALOUF, 2023; Zein et al., 2021).

Kepemimpinan yang melayani ditandai dengan sifat-sifat seperti empati, kerendahan hati, dan fokus pada membangun hubungan dengan pengikut (Pawar et al., 2020). Beberapa penelitian pendukung dalam membentuk hipotesa dimana ada hasil penelitian dari (MAALOUF, 2023) menyatakan Kepemimpinan yang melayani telah ditemukan memiliki dampak positif pada berbagai aspek lembaga pendidikan tinggi. Penelitian telah menunjukkan bahwa mengadopsi gaya kepemimpinan yang melayani dapat meningkatkan inovasi di lembaga pendidikan tinggi, membangun tempat kerja yang mendukung, dan mempromosikan harga diri karyawan. Selanjutnya hasil penelitian dari (Sial, 2014) menyatakan hasil kepemimpinan melayani ditemukan memiliki dampak positif pada niat berbagi pengetahuan di antara karyawan, dengan ciri-ciri kepemimpinan yang melayani seperti panggilan altruistik, penyembuhan emosional, pemetaan persuasif, dan penatalayanan organisasi yang mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan. Sejalan dengan dari penelitian (Zahara, Tyastuti, et al., 2023);(Zahara, Didi, et al., 2023);(Zulasman & Zahara, 2023) menyatakan bahwa kepemimpinan melayani dalam organisasi dibutuhkan untuk memprioritaskan kepentingan organisasi, dan sebagai dasar pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara Bersama-sama. Ditambahkan oleh penelitian dari (Sawitri et al., 2019);(Ali, 2016); (Putra et al., 2021); (Ary & Ali, 2020); (Elmi et al., 2020) seorang pemimpin harus memiliki kompetensi dan gaya kepemimpinan melayani sangat bermanfaat dalam pengelolaan institusi pendidikan tinggi, organisasi akan berkembang dengan dukungan seorang pemimpin melayani yang memprioritaskan kebutuhan organisasi.

Dari dua hasil penelitian terdahulu yang ada maka hipotesa yang terbentuk dalam makalah ini sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Diduga ada pengaruh dan signifikan antara kepemimpinan melayani dengan pengelolaan institusi pendidikan tinggi.

### **Kepemimpinan Situasional**

Kepemimpinan situasional adalah model kepemimpinan yang menekankan perlunya pemimpin untuk menyesuaikan gaya mereka dengan kesiapan dan kematangan pengikut mereka (Puspitadani et al., 2022). Kepemimpinan situasional didasarkan pada gagasan bahwa pemimpin yang paling efektif adalah mereka yang dapat menyesuaikan gaya mereka dengan kompetensi dan komitmen karyawan atau anggota tim mereka (Fernandez & Shaw, 2020). Hasil penelitian terdahulu yang ada dalam menumbuhkan hipotesa dalam makalah ini dengan hasil penelitian dari (Amtu et al., 2021) dengan hasil yang menyatakan Sebuah studi tentang kontribusi kepemimpinan, komitmen organisasi, dan budaya organisasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan tinggi di Indonesia menemukan bahwa kepemimpinan memainkan peran penting dalam implementasi sistem penjaminan mutu internal di perguruan tinggi negeri.

Sebuah studi tentang dampak gaya kepemimpinan pada efektivitas tim pada karyawan administrasi perguruan tinggi di Nigeria menemukan bahwa kepemimpinan yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan, moral rendah, pergantian tinggi, dan kinerja yang buruk, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi efektivitas keseluruhan lembaga (Evans, 2021). Dari hasil penelitian terdahulu maka hipotesa yang terbentuk sebagai berikut :

H<sub>2</sub> : Diduga ada pengaruh dan signifikan antara kepemimpinan situasional dengan pengelolaan institusi pendidikan tinggi.

### **Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang ditandai dengan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan pengikut mereka untuk mencapai potensi penuh mereka. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada

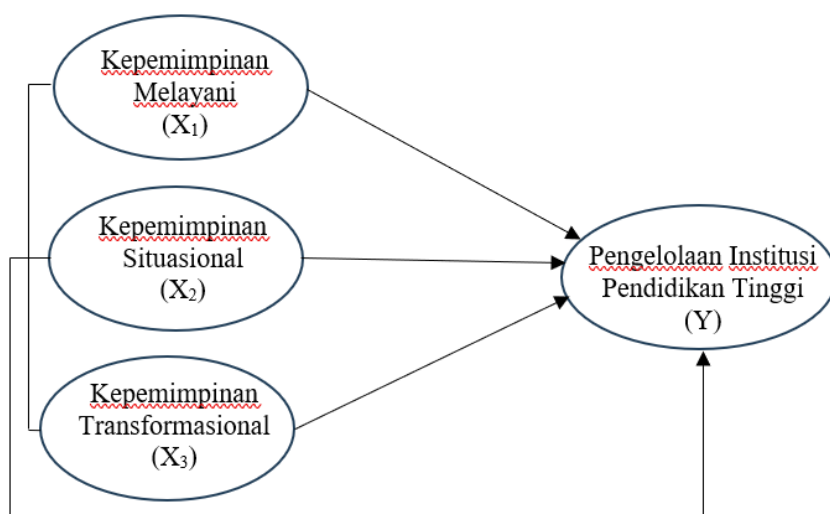
pengembangan individu dan tim, membina lingkungan kolaboratif dan inovatif yang mengarah pada peningkatan kinerja akademik, tingkat keterlibatan siswa yang lebih tinggi, pemikiran kritis, dan prestasi akademik (Navia, 2022). Kepemimpinan transformasi sangat berguna untuk menciptakan perubahan organisasi kearah yang lebih baik lagi (Candra Susanto & Nyoman Sawitri, 2023). Pemimpin transformasional dikenal karena visi, inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual mereka, yang membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menantang yang mendorong pertumbuhan dan kesuksesan di antara anggota tim (Hancock, 2020).

Hasil penelitian yang mendukung dalam makalah ini ialah (Al-Mamary, 2020) Temuan penelitian ini menyoroti pentingnya peran mediasi komitmen organisasi dalam memprediksi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan perilaku kewarganegaraan organisasi. Studi lain yang dilakukan di Indonesia meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan siswa dan dampaknya terhadap motivasi belajar di pendidikan tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan dan motivasi belajar siswa (Tanuwijaya et al., 2021). Hipotesa dalam makalah ini terbentuk sebagai berikut :

H<sub>3</sub> : Diduga ada pengaruh dan signifikan antara kepemimpinan transformasi dengan pengelolaan institusi pendidikan tinggi.

H<sub>4</sub> : Diduga ada pengaruh dan signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan Melayani, Kepemimpinan Situasional dan Kepemimpinan Transformasional dengan Pengelolaan Institusi Pendidikan Tinggi (Y).

Berikut ini adalah kerangka berpikir dalam makalah ini :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

## METODE

Makalah ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan responden dari objek beberapa kampus yang ada di Jakarta dengan jumlah populasi 48 responden mahasiswa aktif. Analisis data dalam mencari pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan bantuan software analisis data SPSS dengan hasil interpretasi sesuai dari hasil olahan data kuesioner.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan berdasarkan pada data yang dikumpulkan, baik yang bersifat primer maupun sekunder, diperoleh gambaran hasil penelitian. Data ini telah diolah menggunakan alat pengumpulan data. Sesuai dengan jumlah responden yang telah ditentukan sebelumnya, sebanyak 48 kuesioner dibagikan dan dikembalikan lengkap. Setelah menyortir kuesioner, diketahui bahwa mereka memenuhi kriteria dan cocok untuk dianalisis. Selanjutnya, analisis data dan interpretasi dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS 25.00 for Windows untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah diformulasikan sebelumnya. Hasil penelitian memberikan wawasan tentang masing-masing variabel yang diteliti, yaitu Kepemimpinan Melayani ( $X_1$ ), Kepemimpinan Situasional ( $X_2$ ), Kepemimpinan Transformasional ( $X_3$ ) terhadap Pengelolaan Institusi Pendidikan Tinggi ( $Y$ ), terutama di perguruan tinggi. Pengetahuan ini diuraikan secara rinci dalam bagian berikutnya dari deskripsi data.

### Hasil Uji Analisis Berganda

**Tabel 1. Koefisien Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.429	3.989		3.617	.001
	Kepemimpinan Melayani	-.080	.141	-.079	-.565	.575
	Kepemimpinan Situasional	.224	.111	.265	2.013	.050
	Kepemimpinan Transformasional	.513	.121	.656	4.249	.000

a. Dependent Variable: Pengelolaan Institusi Pendidikan Tinggi  
 Sumber : Hasil olah data SPSS 25, 2023

Dari data koefisien di atas akan dijabarkan hasil uji analisis regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 14.429 + (-0.080) X_1 + 0.224 X_2 + 0.523 X_3$$

Penjelasan :

- Nilai Konstanta  $a = 14.429$ , dapat diartikan bahwa jika variabel Kepemimpinan Melayani, Kepemimpinan Situasional, dan Kepemimpinan Transformasional apabila bernilai nol maka Pengelolaan Institusi Pendidikan Tinggi bernilai negatif sebesar 14.429.
- Koefisien regresi Kepemimpinan Melayani  $b_1 = -0.080$ , dapat diartikan bahwa jika nilai Kepemimpinan menurun sebesar satu maka nilai Pengelolaan Institusi Pendidikan Tinggi juga akan menurun sebesar -0.080.
- Koefisien regresi Kepemimpinan Situasional  $b_2 = 0.224$ , dapat diartikan bahwa jika nilai Kepemimpinan Situasional meningkat sebesar satu maka nilai Pengelolaan Institusi Pendidikan Tinggi juga akan meningkat sebesar 0.224.
- Koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional  $b_3 = 0.513$ , dapat diartikan jika nilai Kepemimpinan Transformasional meningkat sebesar satu maka nilai Pengelolaan Institusi Pendidikan Tinggi juga akan meningkat sebesar 0.0513.

### Hasil Uji t

Melihat hasil pada tabel 1. di atas untuk melihat hasil uji t maka hasilnya dijabarkan sebagai berikut :

- Pengaruh Kepemimpinan Melayani ( $X_1$ ) terhadap Pengelolaan Institusi Pendidikan Tinggi ( $Y$ ), maka nilai thitung untuk variabel Kepemimpinan Melayani ( $X_1$ ) sebesar -0.569, sedangkan nilai ttabel untuk  $N = 48$  sebesar 2.682. Jadi  $-0.569 > 2.682$ , maka, dapat

- dinyatakan bahwa Kepemimpinan Melayani ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengelolaan Institusi Pendidikan Tinggi (Y).
- b. Pengaruh Kepemimpinan Situasional ( $X_2$ ) terhadap Pengelolaan Institusi Pendidikan Tinggi (Y), maka nilai thitung untuk variabel Kepemimpinan Melayani ( $X_2$ ) sebesar 2.013, sedangkan nilai ttabel untuk  $N = 48$  sebesar 2.682. Jadi  $2.013 < 2.682$ , maka, dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan Situasional ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengelolaan Institusi Pendidikan Tinggi (Y).
  - c. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional ( $X_3$ ) terhadap Pengelolaan Institusi Pendidikan Tinggi (Y), maka nilai thitung untuk variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_3$ ) sebesar 2.013, sedangkan nilai ttabel untuk  $N = 48$  sebesar 4.429. Jadi  $4.429 < 2.682$ , maka, dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan Situasional ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Pengelolaan Institusi Pendidikan Tinggi (Y).

### Hasil Uji F

**Tabel 2. Anova**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	498.400	3	166.133	27.531	.000 <sup>b</sup>
Residual	265.517	44	6.034		
Total	763.917	47			

a. Dependent Variable: Managing Higher Institution

b. Predictors: (Constant), Transformational Leadership, Transactional Leadership, Servant Leadership

Sumber : Hasil olah data SPSS 25, 2023

Dari hasil tabel di atas untuk uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 27.531 dimana lebih besar dari  $F_{tabel}$ , maka dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan Melayani ( $X_1$ ), Kepemimpinan Situasional ( $X_2$ ) dan Kepemimpinan Transformasional secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Pengelolaan Institusi Pendidikan Tinggi (Y).

### Hasil Uji Koefisien

**Tabel 3. Model Summary**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 <sup>a</sup>	.652	.629	2.457

a. Predictors: (Constant), Transformational Leadership, Transactional Leadership, Servant Leadership

Tabel di atas dengan hasil pengujian secara bersama-sama antar empat variabel dan berdasarkan tabel Model Summary di dapatkan hasil R Square sebesar 0.652, ini menunjukkan bahwa sebesar 65.2 %, Variabel Kepemimpinan Melayani ( $X_1$ ), Kepemimpinan Situasional ( $X_2$ ) dan Kepemimpinan Transformasional secara simultan berpengaruh positif terhadap Pengelolaan Institusi Pendidikan Tinggi (Y) sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

### Pembahasan

Dari penjabaran analisis di atas bahwa Kepemimpinan Melayani ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengelolaan Institusi Pendidikan Tinggi (Y), Kepemimpinan Situasional ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengelolaan Institusi Pendidikan Tinggi (Y),

Kepemimpinan Situasional ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Pengelolaan Institusi Pendidikan Tinggi (Y) dan secara simultan atau bersama-sama ada pengaruh signifikan dan positif antara variabel independent dan variabel dependen. Hal ini di dukung dengan penelitian sebuah studi tentang kepemimpinan di pendidikan tinggi di Arab Saudi menemukan bahwa kepemimpinan pelayanan memiliki dampak positif pada lingkungan kerja, tetapi juga mengidentifikasi potensi hambatan dan tantangan dalam implementasinya (Gonaim, 2019), juga penelitian lain dari (MAALOUF, 2023) peran pengadopsian gaya kepemimpinan pelayanan dalam meningkatkan inovasi di lembaga pendidikan tinggi, dengan menekankan potensi pengaruh kepemimpinan pelayanan terhadap inovasi organisasional.

Hasil penelitian yang mendukung dengan hasil analisis dari variabel independen kedua terhadap variabel dependen dari hasil penelitian (Navia, 2022) menyatakan studi tentang praktik kepemimpinan di antara institusi pendidikan tinggi swasta menemukan bahwa kepemimpinan transformasional efektif dalam mencapai tujuan dan visi institusional, mengelola operasi, menjaga hubungan baik, dan memimpin dengan pendidikan berkualitas tinggi.

## KESIMPULAN

Masalah yang ada dalam pendahuluan dijawab dengan hasil analisis data dimana Kepemimpinan Melayani ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengelolaan Institusi Pendidikan Tinggi (Y), Kepemimpinan Situasional ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengelolaan Institusi Pendidikan Tinggi (Y), Kepemimpinan Situasional ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Pengelolaan Institusi Pendidikan Tinggi (Y) dan secara simultan atau bersama-sama ada pengaruh signifikan dan positif antara variabel independent dan variabel dependen.

## REFERENSI

- Akanji, B., Mordi, C., Ituma, A. N., Adisa, T. A., & Ajonbadi, H. A. (2019). The influence of organisational culture on leadership style in higher education institutions. *Personnel Review*, 49, 709–732.
- Al-Mamary, Y. H. S. (2020). The impact of transformational leadership on organizational citizenship behaviour: Evidence from Malaysian higher education context. *Human Systems Management*.
- Ali, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasi Kinerja Tenaga Kependidikan Di Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 21(3).
- Alonderienė, R., & Majauskaitė, M. (2016). Leadership Style and Job Satisfaction in Higher Education Institutions. *International Journal of Educational Management*, 30, 140–164.
- Amtu, O., Souisa, S. L., Joseph, L. S., & Lumamuly, P. C. (2021). Contribution of leadership, organizational commitment and organizational culture to improve the quality of higher education. *International Journal of Innovation*, 9, 131–157.
- Ary, B., & Ali, H. (2020). Service Performance Model Through Work Motivation: Analysis of Transformational Leadership, Managerial Coaching, and Organizational Commitments. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12).
- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 441–462.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*.
- Brown, R. (2015). The marketisation of higher education: Issues and ironies. *New Vistas*, 1(1), 4–9.
- Candra Susanto, P., & Nyoman Sawitri, N. (2023). Coaching, Mentoring, Leadership



- Transformation and Employee Engagement: A Review of the Literature. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 4(2), 297–308. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v4i2.1591>
- Den Hartog, D. N., Van Muijen, J. J., & Koopman, P. L. (1997). Transactional versus transformational leadership: An analysis of the MLQ. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(1), 19–34. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00628.x>
- Elmi, F., Ali, H., Ridwan, M., & Pratiwi, H. (2020). Effect of transformational leadership, organizational commitments and job satisfaction on organization citizenship behavior (OCB) at the directorate of primary school. *International Journal of Grid and Distributed Computing*, 132.
- Evans, O. E. (2021). Leadership Style and Team Effectiveness: A Theoretical and Extant Literature Review. *The International Journal of Business and Management*, 9.
- Fernandez, A. A., & Shaw, G. P. (2020). *LEADERSHIP IN HIGHER EDUCATION IN AN ERA OF NEW ADAPTIVE CHALLENGES*.
- Gonaim, F. A. (2019). Leadership in Higher Education in Saudi Arabia: Benefits, Constraints and Challenges of Adopting Servant Leadership Model by Department Chairs. *International Journal of Education and Practice*.
- Hancock, M. L. (2020). *LEADERSHIP IN CHRISTIAN HIGHER EDUCATION: THE IMPACT OF DIFFERENT LEADERSHIP STYLES ON STUDENTS*.
- Liu, C., & Huang, J. (2023). The Impact of College Students' Perceived Transformational Leadership on Learning Outcomes: The Serial Mediating Role of Academic Self-Efficacy and Achievement Goal Orientation. *Higher Education Studies*.
- MAALOUF, G. Y. (2023). The Role of Servant Leadership Style in Improving Innovation in Higher Education Institutions. *International Journal of Professional Business Review*.
- Navia, J. (2022). Leadership Practices among Private Higher Education Institutions: Basis for Transformational Leadership Model. *JPAIR Multidisciplinary Research*.
- Pawar, A., Sudan, K., Satini, & Sunarsi, D. (2020). *Organizational Servant Leadership*.
- Puspitadani, E., Yudea, F., & Loo, F. (2022). Educational Leadership and Learning Quality: The Influence of the Princi-pal's Leadership Style on Teacher Performance. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*.
- Putra, R., Lima Krisna, N., & Ali, H. (2021). A Review Literature Employee Performance Model: Leadership Style, Compensation and Work Discipline. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(1), 56–66. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i1.979>
- Sawitri, N. N., Ermayanti, D., Farida, U., Junus, D., Baharuddin, Hasmin, Yusriadi, Rachman, E., Jumra, & Vikaliana, R. (2019). Human Resources Competency, the Use of Information Technology and Internal Accounting Control on Time Procurement of Financial Reporting. *Journal of Physics: Conference Series*, 1175(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1175/1/012263>
- Sial, A. (2014). *IMPACT OF SERVANT LEADERSHIP ON KNOWLEDGE SHARING INTENSIONS AMONG EMPLOYEES (STUDY OF HIGHER EDUCATION COMMISSION OF PAKISTAN)*.
- Tanuwijaya, J., Aseanty, D., & Gunawan, A. W. (2021). Analysis the Effect of Transformational Leadership on Student Satisfaction and Its Impact on Motivation to Learn on Higher Education. *Proceedings of the 4th International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2020)*.
- Wenny Desty Febrian.S.E.M.M| Rini Ardista, S., Pd. I., MM |DR. M. Surno Kutoyo, S. A. S. P., M.Si., CPHCM.|Yana Suryana, S.Pd, M. P., MM|Wetri Febrina, ST.MT|Dr.Kusnadi., S. E., M.M. & Ryan Firdiansyah Suryawan., S. E., M.M.|Dr. Tambaten Yuliana Br Purba, S. E., M.M.|La Ode Turi|Sri Sudiarti, SE., M., Bambang Libriantono, S.Kom., M.M., I.

- ., Erni Pratiwi Perwitasari, S.E, M.M, D. I., & S.Pd.T., M. P. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Zahara, T. R., Didi, R. M., & Rachmat, P. (2023). THE ROLE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN EMPLOYEE PERFORMANCE: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW AT XYZ UNIVERSITY. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(4).
- Zahara, T. R., Tyastuti, S. L., Ismaniah, & Mahmuddin, Y. (2023). The complexity of leadership competence in universities in the 21st century. *Cogent Social Sciences*, 9(2).
- Zein, A. L. El, Aldine, R. S., Ahmad, M. Y. A., & Akhras, C. (2021). EFFECT OF SERVANT LEADERSHIP ON ORGANIZATION PRODUCTIVITY: A CASE STUDY DEPICTING THE LEBANESE BANKING SECTOR. *International Journal of Scientific and Management Research*.
- Zulasman, & Zahara, T. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja: Studi Analisis Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 1(1).