
ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PENERAPAN GOOD UNIVERSITY GOVERNANCE DI UNIVERSITAS TEKNOLOGI SUMBAWA

Dian Silvia Ardasari¹, Ahmad Yamin², Diah Anggeraini Hasri³

Sekolah Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Inovasi Universitas Teknologi Sumbawa^{1,2}, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teknologi Sumbawa³

dian.sas@alumni.ui.ac.id¹ ahmad.yamin@uts.ac.id², diah.anggeraini.hasri@uts.ac.id³

Abstrak

Perguruan tinggi sebagai organisasi penyelenggara pendidikan tinggi, penelitian dan pengabdian kepada Masyarakat, dituntut mampu menjalankan pengelolaan perguruan tinggi secara terencana, terarah, dan berkelanjutan dengan menerapkan prinsip-prinsip *Good University Governance* (GUG). Dalam penerapan GUG, salah satu faktor internal penentu keberhasilannya adalah gaya kepemimpinan. Peranan seorang pemimpin sangat penting dalam menjalankan dan mengontrol kebijakan-kebijakan dalam penerapan GUG. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan di Universitas Teknologi Sumbawa (UTS), menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap penerapan GUG dan menganalisis gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapan GUG. Sampel dari penelitian ini adalah dosen dan tenaga kependidikan UTS, dengan menggunakan teknik random sampling sampel berjumlah 84 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Dan alat analisis statistika yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modelling*). Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian : (1) Pemimpin tertinggi (Rektor) UTS menerapkan gaya kepemimpinan integrative yaitu kombinasi dari gaya-gaya kepemimpinan yang ada (gaya kepemimpinan transformatif, otoriter, *laissez faire* dan inovatif) (2) Gaya kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penerapan GUG, sedangkan gaya kepemimpinan otoriter, *laissez faire* dan inovatif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penerapan GUG. Sedangkan jika keempat gaya kepemimpinan diterapkan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penerapan GUG. (3) gaya kepemimpinan yang tepat diterapkan dalam penerapan GUG adalah gaya kepemimpinan integrative.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, *good university governance*

Abstract

University as an organization providing higher education, research and community service, is required to be able to manage higher education in a planned, directed and sustainable manners by applying the principles of Good University Governance (GUG). In GUG, one of the determining factors for successful implementation is leadership style. In this case, the role of a top leader is very important in carrying out and controlling policies in the implementation of GUG. This study aims to analyze the leadership style at the Sumbawa University of Technology (UTS), analyze the influence of leadership style on the implementation of GUG and analyze the appropriate leadership style in the implementation of GUG. The samples of this study were lecturers and educational staff of UTS and using a random sampling technique with a total sample of 84 people. Data collection techniques utilized a questionnaire and Structural Equation Model-SEM with PLS estimation is used as statistical analytical method. The results show that (1) Top leader of the UTS applies an integrative leadership style which is a combination of transformative, authoritarian,

laissez faire and innovative leadership styles, (2) Transformative leadership styles provides a significant influence on the implementation of GUG, meanwhile each authoritarian, laissez faire and innovative leadership styles does not have a significant effect on the implementation of GUG. However, once the four leadership styles were applied, it resulted the significant influence on the implementation of GUG and (3) the appropriate leadership style in the implementation of GUG is an integrative leadership style.

Keywords: *leadership style, good university governance*

A. PENDAHULUAN

Pengelolaan Perguruan Tinggi berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan perguruan tinggi merupakan kegiatan pelaksanaan jalur, jenjang, dan jenis Pendidikan Tinggi melalui pendirian Perguruan Tinggi oleh Pemerintah dan/atau Badan Penyelenggara untuk mencapai tujuan Pendidikan Tinggi.

Perguruan Tinggi swasta sebagai sebuah organisasi membutuhkan suatu pengelolaan yang baik. Sama halnya seperti organisasi pada umumnya perguruan tinggi membutuhkan tata kelola yang baik atau yang biasa disebut dengan *Good University Governance* (GUG), untuk mewujudkan perguruan tinggi yang berkualitas dan relevan dengan kepentingan masyarakat untuk kemajuan, kemandirian, dan kesejahteraan.

Sebagai organisasi penyelenggara Pendidikan Tinggi, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, perguruan tinggi dituntut mampu menjalankan pengelolaan perguruan tinggi secara terencana, terarah, dan berkelanjutan dengan menerapkan prinsip-prinsip GUG. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahab, GUG memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kemampuan bersaing perguruan tinggi (Wahab and Rahayu 2013).

Konsep Good Governance pada umumnya diterapkan dalam organisasi

perusahaan atau pemerintahan, namun prinsip-prinsip Good Governance juga dapat diterapkan dalam penyelenggaraan/pengelolaan perguruan tinggi. Good Governance pada perguruan tinggi diterapkan untuk menciptakan tata kelola perguruan tinggi yang baik. Prinsip-prinsip Good Governace yang diterapkan di perguruan tinggi inilah kemudian menjadi konsep baru yang disebut dengan GUG.

Good University Governance (GUG) menjadi penting diterapkan dalam pengelolaan perguruan tinggi untuk mengantisipasi, mendesain, melaksanakan, memantau dan menilai efektivitas dan efesiensi kebijakan (Muktiyanto 2016). Menurut Henard dan Mitterle dalam Muktiyanto (2016), tujuan dari GUG adalah untuk memfasilitasi internasionalisasi perguruan tinggi, meningkatkan daya saing, meningkatkan kualitas proses pembelajaran, kualitas manajemen internal, dan untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Menurut Wijatno (2009) terdapat 5 prinsip dalam penyelenggaraan sebuah institusi perguruan tinggi yaitu (1) Transparansi, (2) Akuntabilitas, (3) Responsibilitas, (4) Independensi, dan (5) Keadilan. Dengan kelima prinsip tersebut akan mengurangi tindakan fraud dalam pengelolaan Perguruan Tinggi, karena prinsip GUG akan memunculkan sebuah skema pengawasan dan pertanggungjawaban terhadap pengelolaan perguruan tinggi

(Wijatno 2009). GUG mampu menjamin keberlangsungan hidup perguruan tinggi dalam melakukan pengelolaan manajemen yang efektif dan berkualitas.

Dalam penerapan GUG, salah satu faktor internal penentu keberhasilannya adalah gaya kepemimpinan. Pada penelitian Lestariningsih (2008) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap penerapan *good governance*, keberhasilan implementasi *good governance* terletak pada kepemimpinan yang kuat, tangguh dan memiliki kemampuan (Pratiwi, Wiratno, and Nurhikmah 2013). Menurut Lekka dan Healey (2012) ada kesepakatan luas antara industri, regulator (pemerintah), dan akademisi (universitas), yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan komponen penting dalam keberhasilan penerapan prinsip-prinsip tata kelola (Widyaningsih et al. 2020).

Peranan seorang pemimpin sangat penting dalam menjalankan dan mengontrol kebijakan-kebijakan dalam penerapan GUG. Kualitas kepemimpinan menjadi ujung tombak keberhasilan tujuan organisasi, peran rektor dan para pimpinan kampus menjadi kunci dalam keberhasilan suatu perguruan tinggi. Dengan kepemimpinan yang berkualitas sebuah organisasi akan dapat meningkatkan kinerja, pengetahuan dan juga kompetensi, motivasi serta kemudian menghadirkan inovasi.

Pemimpin dituntut lebih agresif dalam berinovasi dan berkontribusi terhadap proses penerapan GUG sesuai dengan yang diharapkan, sehingga output, baik lulusan, riset, dan inovasi dapat memberikan nilai tambah bagi para stakeholder, perguruan tinggi itu sendiri dan juga lingkungannya. Tanpa mengesampingkan peran stakeholder

lain, komando dari pemimpin akan menunjukkan arah dan tujuan perguruan tinggi. Oleh karena itu diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapan GUG.

B. LANDASAN TEORI

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam organisasi, baik organisasi bisnis, pendidikan, politik, keagamaan dan juga organisasi sosial. Karena dalam proses interaksi individu dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan, dibutuhkan seseorang yang dapat mengkoordinasikan, mengarahkan dan memudahkan individu-individu tersebut dalam mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Menurut Keith David (1981), tanpa kepemimpinan suatu organisasi hanyalah sejumlah orang atau mesin yang mengalami kebingungan (Badeni 2017).

Setiap organisasi kerja formal pasti akan memiliki seorang pemimpin formal. Pemimpin dengan otoritas yang dimilikinya melakukan tugas-tugas pengarahan dan pengkoordinasian tugas-tugas. Pemimpin memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi. Pemimpin adalah individu yang menempati kedudukan tertinggi dalam sebuah organisasi.

Sedangkan kepemimpinan dalam pendidikan didefinisikan sebagai suatu proses untuk mempengaruhi, mengkoordinasi dan menggerakkan perilaku orang lain serta melakukan suatu perubahan ke arah yang lebih positif dalam mengupayakan keberhasilan Pendidikan (Engkoswara and Komariah 2010)

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku tertentu seorang pemimpin dalam proses mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi (*Style of Leadership*). Gaya kepemimpinan menjadi penentu yang signifikan dalam keberhasilan seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan diterapkan seorang

pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau karyawannya (Nawawi 2003).

Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda. Banyak teori dan penelitian yang membahas tentang gaya kepemimpinan, namun dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan 4 jenis gaya kepemimpinan yaitu, gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan transformatif, gaya kepemimpinan *Laissez Faire* dan gaya kepemimpinan inovatif.

2.1 Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter memfokuskan proses decision-making pada posisi kepemimpinan teratas, pemimpin sebagai puncak dari organisasi merupakan pihak yang memiliki kontrol untuk membuat semua keputusan strategis. Pemimpin otoriter jarang mempertimbangkan masukan dari anggota organisasi lain untuk membuat keputusan.

Karakteristik Gaya Kepemimpinan Otoriter antara lain ; (1)Tidak meminta atau menerima masukan dari anggota organisasi lain untuk mengambil keputusan. Pemimpin menjadi pusat dalam membuat semua keputusan dalam organisasi, (2)Pemimpin memberi pengarahan atau memberi mandat terkait semua prosedur, metode, kebijakan di tempat kerja, (3)Anggota kelompok jarang dipercaya untuk membuat keputusan atau mengerjakan tugas penting, (4)Kreativitas dan pemikiran out-of-the-box cenderung tidak didukung, (5)Pekerjaan menjadi sangat terstruktur dan kaku, (6)Peraturan dijabarkan dan dikomunikasikan dengan jelas.

2.2 Gaya Kepemimpinan Transformatif

Menurut Bass, kepemimpinan transformatif adalah kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan. Kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) berasal dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Seorang pemimpin transformatif harus memiliki kemampuan untuk

mentransformasikan dengan optimal sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan target yang telah ditentukan. Sumber daya dimaksud berupa Sumber daya manusia, fasilitas, dana, dan faktor eksternal organisasi.

Menurut Emron Edison (Edison and Dkk 2016) ada beberapa karakteristik kepemimpinan transformasional yaitu: (1)Memiliki strategi yang jelas, (2)Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan dan memotivasi anggota, (3) Menstimulasi anggota untuk tujuan positif dan menghindari yang tidak produktif, (4)Menjaga kekompakan tim, (5)Menghargai perbedaan dan keyakinan.

Menurut Bass dan Avolio (1994) kepemimpinan transformatif memiliki empat dimensi yang disebut sebagai the Four I's (Ali 2013), yaitu; (1)Inspirational Leadership, pemimpin menjadi inspirasi bagi anggota, (2)Intellectual Stimulation, pemimpin mendorong anggota menjadi inovatif dan kreatif, (3)Individualized Consideration, pemimpin memperlakukan setiap anggota sebagai seorang pribadi dengan kecakapan, kebutuhan, dan keinginan masing-masing, (4)Idealized Influence, pemimpin mempengaruhi anggota dengan menekankan pentingnya nilai-nilai dan keyakinan, membangkitkan emosi anggota terhadap pemimpin sehingga anggota memiliki tekad mencapai tujuan.

2.3 Gaya kepemimpinan Laissez Faire

Gaya kepemimpinan *laissez faire* merupakan tipe pemimpin yang tidak banyak berusaha untuk menjalankan pengawasan atau pengaruh terhadap para anggota kelompok, dan cenderung mengambil sikap pasif terhadap masalah organisasi dan pusat kekuasaan lebih banyak bertumpu pada anggota organisasi (Samsu 2014). Dalam kepemimpinan *laissez faire* pemimpin hanya melibatkan diri dalam kuantitas yang kecil dan para anggotanya secara aktif menentukan tujuan dan mengambil keputusan dalam penyelesaian masalah yang dihadapi.

Kepemimpinan *laissez-faire* memiliki beberapa karakteristik ; (1)Pemimpin memberi kepercayaan yang tinggi kepada anggota, (2)Anggota memiliki kendali penuh atas pekerjaan mereka, (3)Minim

pengawasan. Pemimpin hanya menetapkan tujuan untuk dicapai oleh anggota, (4) Pemimpin hanya akan turun tangan jika diperlukan, (5) Anggota memiliki akses yang luas terhadap sumber daya dan alat untuk mendukung pekerjaan mereka.

2.4 Gaya Kepemimpinan Inovatif

Kepemimpinan inovatif merupakan kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi, menggerakkan, dan memotivasi anggotanya untuk menghadirkan sesuatu yang baru atau perubahan ke arah yang lebih baik dalam mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin yang inovatif adalah seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang tidak mengambil keputusan dari sudut pandangnya sendiri, melainkan mengumpulkan semua ide-ide dari seluruh anggotanya lalu melakukan musyawarah dan diputuskan bersama (Herlinsi 2017).

Berikut adalah beberapa karakter pemimpin yang inovatif ; (1) Memiliki passion, (2) memiliki visi yang jelas. Pemimpin yang besar, mempunyai usaha yang lebih untuk menggambarkan visi, tujuan dan tantangan organisasi, (3) Pemimpin inovatif selalu melihat tantangan sebagai peluang dan selalu memiliki ambisi untuk terus berimprovisasi, (4) Berani bertindak di luar aturan, (5) Tidak takut akan kegagalan, (6) Banyak melakukan kolaborasi. Kolaborasi menjadi strategi kunci bagi pemimpin agar inovasi yang dibuat sukses.

3. Good Governance & Good University Governance

Good Governance merupakan bentuk dari penyelenggaraan suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan prinsip-prinsip tata kelola yang baik. World Bank mendefinisikan good governance sebagai sebuah manajemen pemerintah yang akuntabel, solid, berdasarkan pada prinsip pasar yang efisien, dan dapat mencegah terjadinya korupsi baik secara politis atau administratif.

Good governance juga dapat didefinisikan sebagai pengelolaan

pemerintahan yang profesional, efektif, efisien, yang mendahulukan kepentingan masyarakat, dan memiliki komitmen dalam memberikan pelayanan terbaik serta bersih dari praktik korupsi. Dan juga sebagai konsep yang mengarah pada proses pencapaian keputusan dan pelaksanaannya yang dapat dipertanggungjawabkan secara bersama.

Good University Governance (GUG) menurut Wijatno (2009) merupakan penerapan prinsip-prinsip dasar konsep good governance dalam sistem dan proses governance pada institusi perguruan tinggi, melalui berbagai penyesuaian yang dilakukan berdasarkan nilai-nilai yang dijunjung tinggi dalam penyelenggaraan perguruan tinggi secara khusus dan pendidikan secara umum (Wijatno 2009)

Penerapan GUG diberlakukan pada setiap jajaran Perguruan Tinggi atau penyelenggara pendidikan tinggi, mulai dari staf terendah sampai dengan pimpinan tertinggi, baik di pusat maupun daerah, sehingga setiap unit kerja pada perguruan tinggi memiliki pemahaman yang sama terhadap visi dan misi perguruan tinggi, sehingga setiap individu dalam organisasi memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tanggungjawab dalam pelaksanaan tugasnya, tiap individu dalam setiap unit kerja bertindak dan bekerja berdasarkan penerapan prinsip-prinsip yang mendasari tata kelola perguruan tinggi yang baik yaitu dengan menerapkan transparansi, akuntabilitas, responsibility (tanggungjawab), independensi (dalam pengambilan keputusan), fairness (adil dan jujur).

Secara sederhana GUG dapat dilihat sebagai penerapan prinsip-prinsip Good Governance dalam pengelolaan institusi Perguruan Tinggi dengan berbagai penyesuaian yang dilakukan berdasarkan nilai-nilai yang dijunjung tinggi dalam penyelenggaraan Perguruan Tinggi secara khusus dan pendidikan secara umum (Wijatno 2009). Oleh karena itu prinsip-prinsip Good Governance juga dapat diterapkan pada GUG. Prinsip yang diadopsi dari Komite Nasional Corporate Governance (KNCG, 2006) yaitu: Transparansi (*Transparency*), Akuntabilitas

(*Accountability*), Pertanggungjawaban
(*Responsibility*), Independensi
(*Independency*), Kewajaran dan
Kesetaraan (*Fairness*)

Universitas Teknologi Sumbawa sebagai organisasi penyelenggara pendidikan tinggi, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, dituntut mampu menjalankan pengelolaan perguruan tinggi secara terencana, terarah, dan berkelanjutan dengan menerapkan prinsip-prinsip. GUG merupakan penerapan prinsip-prinsip dasar good governance dalam sistem dan proses governance pada institusi perguruan tinggi, melalui berbagai penyesuaian yang dilakukan berdasarkan nilai-nilai yang dijunjung tinggi. Karena penerapan prinsip GUG menjadi penting diterapkan dalam pengelolaan perguruan tinggi untuk mengantisipasi, mendesain, melaksanakan, memantau dan menilai efektivitas dan efisiensi kebijakan perguruan tinggi tersebut.

Universitas Teknologi Sumbawa sebagai perguruan tinggi swasta merupakan satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi yang didirikan dan/atau diselenggarakan oleh masyarakat. Setiap perguruan tinggi pasti memiliki seorang pemimpin formal. Pemimpin dengan otoritas yang dimilikinya melakukan tugas-tugas pengarahan dan pengkoordinasian tugas-tugas. Pemimpin yang menempati kedudukan tertinggi memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan diterapkan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Dengan menggunakan 4 jenis gaya kepemimpinan yaitu, gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan transformatif, gaya kepemimpinan *Laissez Faire* dan gaya kepemimpinan inovatif serta melihat penerapan GUG melalui 5 prinsip dalam penyelenggaraan perguruan tinggi yaitu (1)Transparansi, (2)Akuntabilitas, (3)Responsibilitas, (4)Independensi, dan (5)Keadilan, penelitian ini menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh

pemimpin UTS, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap penerapan GUG, dan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapan GUG.

3. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah,
H1 : Ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan otoriter dengan penerapan *Good University Governance*

H2 : Ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan transformatif dengan penerapan *Good University Governance*

H3 : Ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan *laissez faire* dengan penerapan *Good University Governance*

H4 : Ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan inovatif dengan penerapan *Good University Governance*

H5 : Ada pengaruh positif antara kombinasi seluruh gaya kepemimpinan dengan penerapan *Good University Governance*

C. METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2022).

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Dosen dan Tenaga Kependidikan di Universitas Teknologi Sumbawa. Dengan menggunakan teknik simple random sampling dan menggunakan rumus Slovin, dengan nilai sampling error 10%, dari jumlah Dosen sebanyak 269 orang dan tenaga kependidikan 134 orang, didapatkan jumlah sampel dari penelitian ini adalah 84 orang yang terdiri dari 61 orang dosen dan 23 orang tenaga kependidikan UTS.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan kuesioner. Kuesioner dibuat dengan format google form dengan jumlah total sebanyak 42 pertanyaan dan pernyataan yang terdiri dari ; 5 buah pertanyaan identitas responden, 20 pernyataan tentang gaya kepemimpinan, 15 pernyataan tentang

penerapan *good university governance*, dan 2 pertanyaan terbuka. Kuesioner dibagikan kepada responden yaitu dosen dan tenaga kependidikan UTS melalui pesan Whatsapp.

Instrumen pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner yang berisi serangkaian pernyataan yang dibuat secara terstruktur yang berkaitan dengan variabel penelitian. Variabel dalam penelitian ini yaitu ; Variabel independent/bebas adalah Gaya kepemimpinan otoriter, Gaya kepemimpinan transformatif, Gaya Kepemimpinan *laissez- faire*, dan Gaya kepemimpinan inovatif, sedangkan Variabel dependent/terikat adalah prinsip-prinsip *Good University Governance* (GUG). Prinsip-prinsip dasar GUG yang digunakan antara lain ; (1)Transparansi (*Transparency*), (2)Akuntabilitas (*Accountability*), (3)Pertanggungjawaban (*Responsibility*), (4) Independensi (*Independency*), (5) Kewajaran dan Kesetaraan (*Fairness*).

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan menggunakan pendekatan Structural Equation Model (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, maka didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks). Total nilai indeks adalah 100 dengan menggunakan metode tiga kotak (*Three-box Method*),

hasil nilai indeks dibagi kedalam 3 katagori yaitu; (a) Nilai Indeks 10.00 - 40.00 merupakan kategori rendah, (b) Nilai Indeks 40.01 - 70.00 merupakan kategori sedang, (c) Nilai Indeks 70.01 - 100.00 merupakan kategori tinggi.

Tahap pengukuran model PLS SEM yaitu melakukan uji measurement model/outer model dengan menguji validitas dan reliabilitas. Tahap selanjutnya melakukan uji structural model yang bertujuan untuk mencari ada atau tidak pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Analisis akan dilakukan dengan bantuan software SmartPLS.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gaya Kepemimpinan yang Diterapkan di Universitas Teknologi Sumbawa

Pernyataan-pernyataan tentang gaya kepemimpinan yang diajukan di dalam kuesioner mewakili karakteristik setiap gaya kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan transformatif, gaya kepemimpinan *laissez faire* dan gaya kepemimpinan inovatif. Setiap gaya kepemimpinan diwakilkan oleh 5 indikator yang disusun dalam bentuk pernyataan dalam kuesioner.

Tabel 1 Hasil Analisis Statistik Gaya Kepemimpinan

No	Gaya kepemimpinan	Nilai Indeks	Kategori
1	Gaya Kepemimpinan Otoriter	54,82142857	Sedang
2	Gaya Kepemimpinan Transformatif	80	Tinggi
3	Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	54,3452381	Sedang
4	Gaya Kepemimpinan Inovatif	80,77380952	Tinggi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel gaya kepemimpinan, yang memiliki nilai indeks paling tinggi adalah gaya kepemimpinan inovatif yaitu sebesar 80,77. Artinya persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan di UTS yang saat ini diterapkan cenderung pada gaya kepemimpinan inovatif. Kepemimpinan inovatif merupakan kepemimpinan yang mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi orang lain (yang dipimpin) untuk melakukan pembaharuan atau perubahan ke arah yang lebih baik dalam mencapai tujuan bersama.

Namun berdasarkan analisis deskriptif dari data yang diperoleh, berdasarkan persepsi responden pemimpin UTS juga menerapkan gaya kepemimpinan transformatif. Hal ini dilihat dari nilai indeks persepsi responden bahwa gaya kepemimpinan transformatif juga memiliki kategori tinggi dengan nilai indeks 80. Kepemimpinan transformatif atau transformational leadership merupakan gaya kepemimpinan yang mengidentifikasi perubahan yang dibutuhkan dalam organisasi, memiliki kemampuan mentransformasikan dengan optimal sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Sumber daya yang dimaksud antara lain sumber daya manusia, fasilitas, dana, dan faktor eksternal lainnya.

Sedangkan pada gaya kepemimpinan otoriter dan *laissez faire*, hasil analisis menunjukkan bahwa ada satu indikator pada setiap masing-masing gaya kepemimpinan memiliki nilai indeks dengan kategori tinggi, yaitu pemimpin membiarkan anggota mandiri dalam bekerja dari indikator gaya kepemimpinan *laissez faire* dan pemimpin mengarahkan atau memberi mandat terkait semua metode, kebijakan dan prosedur di tempat kerja dari indikator gaya kepemimpinan otoriter.

Dari hasil analisis deskriptif variabel gaya kepemimpinan diatas, pemimpin UTS berdasarkan persepsi responden cenderung menerapkan gaya kepemimpinan inovatif dan gaya

kepemimpinan transformatif, yang memiliki nilai indeks tidak jauh berbeda. Dari hasil analisis ditemukan bahwa pemimpin UTS juga menerapkan indikator yang mewakili gaya kepemimpinan otoriter dan gaya kepemimpinan *laissez faire* dengan nilai indeks yang masuk dalam kategori tinggi. Dengan hasil tersebut peneliti menyimpulkan bahwa pemimpin UTS menerapkan gaya kepemimpinan integratif yaitu gabungan dari beberapa gaya kepemimpinan yang ada, yang mengintegrasikan karakter-karakter dari gaya-gaya kepemimpinan yang ada untuk diimplementasikan dalam konteks dan lingkungan yang berbeda-beda menyesuaikan dengan karakteristik anggota. Konsep kepemimpinan integratif adalah mengintegrasikan elemen-elemen positif dari beberapa gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan nilai-nilai dan karakteristik anggota yang dipimpin.

2. Penerapan Prinsip-Prinsip Good University Governance Di Universitas Teknologi Sumbawa

Hasil analisis deskriptif secara keseluruhan dari variabel penerapan prinsip Good University Governance (GUG) yang terdiri dari transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi dan kesetaraan menunjukkan nilai indeks dengan kategori tinggi, hal ini berarti persepsi responden terhadap penerapan prinsip-prinsip GUG rata-rata setuju bahwa semua indikator sudah diterapkan dan dijalankan di UTS.

Indikator-indikator tersebut mewakili 5 prinsip GUG. Prinsip transparansi, merupakan keterbukaan informasi baik dalam proses pengambilan keputusan maupun dalam mengungkapkan informasi material dan relevan mengenai perguruan tinggi. Pada penelitian ini, responden setuju bahwa UTS telah menerapkan prinsip transparansi antara lain dengan diterapkannya rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan secara transparan, memiliki sistem akuntansi yang menjamin adanya laporan keuangan dan UTS juga telah memiliki sistem untuk pengukuran kinerja anggota.

Pada prinsip akuntabilitas, berkaitan dengan kejelasan fungsi, struktur, system dan pertanggungjawaban organ sehingga pengelolaan perguruan tinggi terlaksana secara efektif. Responden setuju bahwa prinsip akuntabilitas telah diwujudkan di UTS dengan penerapan antara lain dengan uraian tugas dan tanggung jawab yang jelas dari setiap pejabat structural, dosen dan tenaga kependidikan. UTS memiliki kriteria dan proses yang jelas dalam pengukuran kinerja, pengawasan dan pelaporan, dan UTS memiliki Satuan Audit Internal.

Prinsip responsibilitas, perguruan tinggi memiliki tanggung jawab social terhadap masyarakat atau stakeholder dan menghindari penyalahgunaan kekuasaan dan juga menjunjung etika organisasi dan menjaga lingkungan organisasi yang sehat. Prinsip ini diimplementasikan dalam bentuk antara lain UTS memanfaatkan anggaran dari pemberi dana dengan tepat guna, hal ini sebagai bentuk tanggung jawab UTS terhadap pemberi dana, UTS menghasilkan inovasi untuk pengembangan ekonomi kampus dan UTS membentuk dan melahirkan professional/para ahli dan disiplin ilmu yang dibutuhkan masyarakat.

UTS dalam melaksanakan peran dan tanggung jawab bebas dari benturan kepentingan dan tekanan pihak lain, pengambilan keputusan di UTS dilakukan secara independent, bebas dari kepentingan pihak lain dan pengambilan keputusan dibuat murni untuk kepentingan UTS, hal tersebut merupakan implementasi dari prinsip independensi. Kemandirian merupakan suatu keadaan dimana organisasi dikelola secara professional tanpa bias kepentingan, pengaruh atau tekanan dari pihak manapun dan menghasilkan keputusan yang objektif.

Untuk prinsip terakhir yaitu kesetaraan, diimplementasikan dengan UTS memberi kesempatan yang sama dalam penerimaan dosen dan tenaga kependidikan, UTS menerapkan system

reward dan punishmen secara merata tanpa diskriminasi, dan responden juga setuju jika UTS mengangkat pejabat struktural berdasarkan kompetensi dan track record. Prinsip kesetaraan dan keterbukaan merupakan bentuk perlakuan adil dan setara dalam memenuhi hak-hak stakeholder. Prinsip ini diimplementasikan dengan membuat kebijakan-kebijakan yang melindungi organisasi dari perbuatan buruk orang dalam, self dealing, dan konflik kepentingan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Penerapan *Good University Governance* di Universitas Teknologi Sumbawa

Dalam menilai model pengukuran, digunakan beberapa uji yang terdiri dari uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan dan uji reliabilitas.

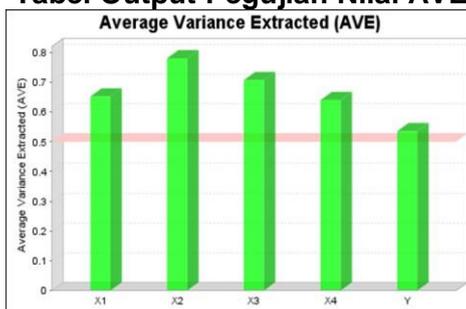
3.1 Uji Validitas Konvergen

Uji validitas indikator reflektif dengan program SmartPLS dilihat dari nilai loading factor untuk setiap indikator konstruk. Penilaian validitas konvergen dilihat dari nilai loading factor lebih dari 0,6 dan nilai Average Variance Inflation Factor (AVE) harus lebih besar dari 0,5.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, hasil output validitas konvergen diperoleh bahwa terdapat nilai loading factor yang kurang dari 0,6 yaitu pada indikator X12, X15, X31, X33, dan Y11. Indikator yang memiliki nilai kurang dari 0,6 dikategorikan sebagai indikator yang tidak valid.

Pada pengukuran uji validitas konvergen lainnya yaitu hasil pengujian nilai AVE menunjukkan bahwa indikator valid dan dapat digunakan dalam pengukuran variabel. Hal ini dapat dilihat pada Table Tabel Output Pegujian Nilai AVE yang menyajikan bahwa nilai AVE besar dari 0,5, sehingga dapat dikatakan bahwa validitas konvergen tiap indikator pada penelitian ini telah memenuhi syarat setelah menghilangkan indikator X11, X13, X31, X33 dan Y11.

Tabel Output Pegujian Nilai AVE



3.2 Uji Validitas Diskriminan

Model mempunyai validitas deskriminan yang baik jika nilai loading dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai loading yang paling besar dengan nilai loading lain terhadap

variabel laten lainnya. Cara menguji validitas diskriminan dengan indikator reflektif adalah dengan melihat nilai cross loading. Nilai ini untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0.6.

Tabel 2 Nilai Cross Loading

	X1	X2	X3	X4	Y
X11	0,812	-0,549	0,483	-0,468	-0,483
X13	0,779	-0,472	0,462	-0,343	-0,365
X14	0,83	-0,662	0,527	-0,533	-0,46
X21	-0,641	0,865	-0,707	0,778	0,611
X22	-0,644	0,897	-0,75	0,77	0,629
X23	-0,605	0,903	-0,731	0,785	0,634
X24	-0,583	0,86	-0,577	0,613	0,71
X25	-0,625	0,892	-0,697	0,717	0,692
X32	0,412	-0,529	0,812	-0,546	-0,558
X34	0,488	-0,672	0,837	-0,753	-0,473
X35	0,623	-0,763	0,873	-0,777	-0,61
X41	-0,463	0,735	-0,65	0,826	0,681
X42	-0,396	0,605	-0,721	0,798	0,427
X43	-0,541	0,724	-0,696	0,833	0,601
X44	-0,353	0,522	-0,591	0,745	0,575
X45	-0,485	0,692	-0,648	0,798	0,543
Y12	-0,509	0,619	-0,43	0,513	0,73
Y13	-0,35	0,51	-0,374	0,499	0,744
Y21	-0,317	0,459	-0,478	0,431	0,758
Y22	-0,406	0,597	-0,547	0,556	0,81
Y23	-0,487	0,515	-0,519	0,529	0,673
Y31	-0,468	0,628	-0,487	0,568	0,799
Y32	-0,472	0,598	-0,556	0,599	0,788
Y33	-0,431	0,573	-0,605	0,618	0,72
Y41	-0,269	0,489	-0,4	0,425	0,725
Y42	-0,363	0,558	-0,486	0,515	0,716
Y43	-0,435	0,618	-0,507	0,536	0,761
Y51	-0,251	0,308	-0,281	0,31	0,624
Y52	-0,253	0,411	-0,345	0,412	0,662
Y53	-0,441	0,585	-0,567	0,703	0,711

3.3 Uji Realibilitas

Untuk mengukur realibilitas suatu instrument yaitu dengan menggunakan nilai cronbach's alpha dan composite reliability. Berdasarkan pengujian yang

telah dilakukan menggunakan program SmartPLS, maka hasil output cronbach's alpha dan composite reliability dapat dilihat pada tabel dibawah ini ;

Tabel 3 Hasil Output Croncbach's Alpha & Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
X1	0,736	0,849
X2	0,93	0,947
X3	0,794	0,879
X4	0,86	0,899
Y	0,933	0,941

Nilai cronbachs alpha dan nilai Composite Reliability pada setiap variabel lebih besar dari 0,7 yang berarti seluruh variabel telah memenuhi uji reliabilitas. Oleh karena itu semua indikator pengukur setiap variabel pada kuesioner dapat dikatakan reliabel. Dengan demikian indikator pada setiap konsep variabel yang ada layak digunakan sebagai alat ukur

3.4 Pengukuran Model Struktural (Inner Model)

Pengujian model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini akan melihat pengaruh langsung gaya kepemimpinan otoriter terhadap penerapan *good university governance* (GUG), pengaruh langsung gaya kepemimpinan transformatif terhadap penerapan GUG, pengaruh langsung gaya kepemimpinan

laissez faire terhadap penerapan GUG, dan pengaruh langsung gaya kepemimpinan inovatif terhadap penerapan GUG. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai path coefficient dan kriteria nilai Adjusted R-Square dari model penelitian.

Nilai path coefesien bertujuan untuk melihat signifikansi dan kekuatan hubungan antar variable untuk menguji hipotesis penelitian. Nilai p-value (signifikansi) jika lebih kecil sama dengan 0,05, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan variabel penerapan GUG. Dan jika p-value lebih besar dari 0,05 maka berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan variabel penerapan GUG.

Tabel 4 Nilai Path Coefesien

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	-0,052	-0,058	0,115	0,454	0,65
X2 -> Y	0,416	0,419	0,18	2,309	0,021
X3 -> Y	-0,043	-0,021	0,17	0,254	0,799
X4 -> Y	0,313	0,337	0,225	1,388	0,166

Berdasarkan hasil analisis path coefficient inner model menggunakan program SmartPLS dalam Tabel 4 diatas dapat dijelaskan bahwa ;

a) Nilai signifikansi yang dimiliki oleh variable gaya kepemimpinan otoriter

terhadap variable penerapan *good university governance* (X1 -> Y) adalah 0,65. Karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 artinya gaya kepemimpinan otoriter tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap

- variable penerapan *good university governance*.
- b) Nilai signifikansi dari variable gaya kepemimpinan transformatif terhadap variable penerapan *good university governance* (X2 -> Y) adalah 0,021. Nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yang artinya gaya kepemimpinan transformatif memiliki hubungan yang signifikan terhadap variable penerapan *good university governance*.
- c) Nilai signifikansi variable gaya kepemimpinan laissez faire terhadap variable penerapan *good university governance* (X3 -> Y) adalah 0,799.

- Karena nilainya di atas 5% maka H0 diterima, yang artinya gaya kepemimpinan laissez faire tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap variable penerapan *good university governance*.
- d) Nilai signifikansi dari variable gaya kepemimpinan inovatif terhadap variable penerapan *good university governance* (X4 -> Y) adalah 0,166. Nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 yang artinya gaya kepemimpinan inovatif tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap variable penerapan *good university governance*.

Tabel 5 Nilai Adjusted R Square

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Y	0,571	0,612	0,056	10,121	0

Nilai R-square berguna untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Ada 3 kriteria nilai R-Square yaitu (1) > 0,75 mengindikasikan model kuat, (2) R Square dengan nilai > 0,50 mengindikasikan model moderate, dan (3) R Square dengan nilai > 0,25 mengindikasikan model lemah.

Adjusted R Square merupakan nilai R Square yang telah dikoreksi dengan nilai standar error. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5, nilai Adjusted R Square untuk pengaruh secara bersama-sama/simultan variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel penerapan *good university governance* (GUG) memiliki nilai 0,571, yang artinya

semua variabel gaya kepemimpinan (gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan transformatif, gaya kepemimpinan laissez faire, dan gaya kepemimpinan inovatif) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel GUG sebesar 0,571 atau 57,1%. Dengan nilai adjusted R square 57% maka pengaruh semua variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel GUG masuk dalam kategori moderate. Sedangkan sisanya sebesar 42,9% (100% - 57,1%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Maka hasil uji hipotesis pada penelitian ini dapat disimpulkan pada Tabel 6 dibawah ini ;

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Status
H1: Gaya Kepemimpinan Otoriter memiliki pengaruh terhadap Penerapan GUG	0,454	0,65	Ditolak
H2: Gaya Kepemimpinan Transformatif memiliki pengaruh terhadap Penerapan GUG	2,309	0,021	Diterima

H3: Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i> memiliki pengaruh terhadap Penerapan GUG	0,254	0,799	Ditolak
H4: Gaya Kepemimpinan Inovatif memiliki pengaruh terhadap Penerapan GUG	1,388	0,166	Ditolak
H5: Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Penerapan GUG	10,121	0	Diterima

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Widyaningsih, bahwa gaya kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penerapan *good university governance* karena menurut Savareikiene (2013) kepemimpinan transformatif merupakan motivasi kritis dari semua karakteristik pemimpin, yang melayani pengikutnya sebagai alat manajemen yang dapat diterima yang memotivasi mereka untuk berubah dan mencapai kinerja tertinggi (Widyaningsih et al. 2020)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Budiman bahwa gaya kepemimpinan transformatif menitikberatkan pada proses pendampingan dengan pendekatan personal antara pimpinan dengan bawahan sehingga berbagai masalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. (Budiman and Barata 2019)

Menurut Zulkifli, *good governance* merupakan kebijakan yang dilaksanakan oleh suatu organisasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik, sedangkan dengan gaya kepemimpinan transformasional dapat menghasilkan dan melaksanakan kebijakan public yang lebih efektif (Zulkifli 2013)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang sudah dilakukan, jika semua gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan transformatif, gaya kepemimpinan *laissez faire* dan gaya kepemimpinan inovatif diterapkan secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penerapan *good university governance*. Sesuai dengan hasil penelitian Pratiwi dkk,

yang menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pengendalian intern masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *good governance* (Pratiwi et al. 2013)

4. Gaya Kepemimpinan Yang Tepat Dalam Penerapan *Good University Governance*

Universitas Teknologi Sumbawa sebagai perguruan tinggi di wilayah tengah Indonesia, yang masih berusia muda dan dalam masa berkembang serta dengan karakter anggota yang berbeda-beda, dibutuhkan gaya kepemimpinan yang dapat mengakomodasi semua tingkatan anggota. Karena seorang pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan disesuaikan dengan situasi, sifat dan perilaku anggota yang dipimpin. Untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif, seorang pemimpin tidak harus hanya menerapkan salah satu gaya kepemimpinan saja, tapi seorang pemimpin harus mampu dan fleksibel untuk menerapkan gaya kepemimpinan lain yang sesuai untuk kepentingan organisasi. Seorang pemimpin harus mampu mengintegrasikan elemen-elemen positif dari setiap gaya kepemimpinan. Karena setiap gaya kepemimpinan memiliki kekurangan dan kelebihan. Gaya kepemimpinan yang tepat, mampu meningkatkan kinerja anggota karena setiap anggota memiliki tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kompetensi masing-masing. Peningkatan

kinerja anggota secara keseluruhan dari dosen dan tenaga kependidikan akan berimplikasi kepada penerapan prinsip-prinsip *good university governance* dan selanjutnya dapat meningkatkan mutu PTS secara berkelanjutan (Budiman and Barata 2019)

E. PENUTUP

Hasil analisis penelitian menyimpulkan bahwa pemimpin UTS menerapkan gaya kepemimpinan integratif yaitu gabungan dari beberapa gaya kepemimpinan yang ada, yang mengintegrasikan karakter-karakter dari gaya-gaya kepemimpinan yang ada untuk diimplementasikan dalam konteks dan lingkungan yang berbeda menyesuaikan dengan karakteristik anggota.

Gaya kepemimpinan otoriter, *laissez faire* dan inovatif tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap variable penerapan *good university governance*.

Gaya kepemimpinan transformatif dan Gaya kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable penerapan *good university governance*.

Gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapan *good university governance* di Universitas Teknologi Sumbawa adalah kombinasi dari gaya kepemimpinan yang ada atau gaya kepemimpinan integratif. Dengan mengintegrasikan keunggulan-keunggulan setiap gaya-gaya kepemimpinan yang ada dan diterapkan dalam konteks yang berbeda. Sehingga keunggulan dari setiap gaya kepemimpinan membangun sinergi dan menjadi kekuatan tersendiri.

F. UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Rektor Universitas Teknologi Sumbawa yang telah memberikan ijin untuk penelitian ini. Terima kasih tak terhingga penulis ucapkan karena telah banyak mendapat bantuan, petunjuk dan arahan dari berbagai pihak terutama kepada Dr.Ahmad Yamin, S.H., M.H., dan Diah Anngeraini Hasri, M.Si., M.Sc., semoga tulisan ini dapat menjadi sumbangan yang bermanfaat dan

mendorong lahirnya karya ilmiah yang lebih baik dikemudian hari. Terimakasih juga penulis sampaikan kepada Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Teknologi Sumbawa yang telah berpartisipasi menjadi responden serta semua pihak yang telah membantu penyelesaian penelitian ini.

F. DAFTAR ACUAN

- Ali, Eko Maulana. 2013. *Kepemimpinan Integratif Dalam Konteks Good Governance*. edited by K. Dr. Nugraha, SE, M.Si. Multicerdas.
- Badeni. 2017. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Budiman, Jumardi, and Juliahir Barata. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Pencapaian Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi Swasta Di Kalimantan Barat." *JURKAMI: Jurnal Pendidikan Ekonomi* 3(2):58–69. doi: 10.31932/jpe.v3i2.333.
- Edison, Emron, and Dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ALFABETA.
- Engkoswara, and Aan Komariah. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Herlinsi. 2017. "Kepemimpinan Inovatif Dalam Membangun Kembali Kepercayaan Masyarakat Kepada Lembaga Pendidikan." 1–152.
- Muktiyanto, Ali. 2016. "Good University Governance Dan Kinerja Perguruan Tinggi." *Institusi Pendidikan Tinggi Di Era Digital: Pemikiran, Permodelan Dan Praktek Baik* 45–66.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pratiwi, Umi, Adi Wiratno, and Nurhikmah. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Penerapan Good Governance Serta Implikasinya Pada Kinerja (Survey Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Tegal)." *Sustainable Competitive*

-
- Advantage (SCA)* 1(1):1–8.
- Samsu. 2014. *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jambi: PUSAKA Jambi.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif*. 3rd ed. edited by M. P. Setiyawami, S.H. ALFABETA.
- Wahab, Abdul Azis, and Sudi Rahayu. 2013. "Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good University Governance* Terhadap Citra Serta Implikasinya Pada Keunggulan Bersaing Perguruan Tinggi Negeri Pasca Perubahan Status Menjadi Bhm (Survei Pada Tiga Perguruan Tinggi Negeri Berstatus Bhm Di Jawa Barat)." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 17(1):154–73.
- Widyaningsih, A., N. Supriatna, U. Wahyudin, and A. Triantoro. 2020. "Good University Governance in Indonesia: Analysis of Contingency Factors." *International Journal of Advanced Science and Technology* 29(04):7509–22.
- Wijatno, S. 2009. *Pengelolaan Perguruan Tinggi Secara Efisien, Efektif Dan Ekonomis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zulkifli, Irawan. 2013. "Kepemimpinan Transformasional Dalam Proses Penerimaan Dan Proses Seleksi Pemimpin Publik Dalam Menciptakan Kepercayaan Di Indonesia." *Binus Business Review* 4, no.