

PENDIDIKAN BERKUALITAS KARENA KEPERIBADIAN, NILAI PEMIMPIN, *REGULATORY FOCUS* DAN SERVANT LEADERSHIP

Reny Sumarni^{1*}, Maman Sulaeman² Erna Rusmiwati³, Endang Syarif⁴, Yayan Rudianto⁵

¹ Politeknik Triguna Tasikmalaya

² Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Purbalingga

^{3,4,5} STIE Latifah Mubarokiyah, Tasikmalaya, Indonesia

Corresponding Author: Reny Sumarni renysumarni49@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Kepribadian, Nilai Pemimpin, Regulatory Fokus, Servant Leadership

Received : 4 Mei 2024

Revised : 10 Mei 2024

Accepted: 19 Mei 2024

©2022The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Mutu pendidikan di Indonesia sangat rendah berdasarkan data *Best Educational Systems-2021*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepribadian, nilai pemimpin, *regulatory focus* dan servant leadership terhadap mutu Pendidikan. Metode penelitian yang digunakan secara kuantitatif. Populasi pada penelitian ini seluruh kepala sekolah dasar di Kota Tasikmlaya. Penentuan sampel dilakukan secara proporsional random sampling sebanyak 447 kepala sekolah. Analisis Data menggunakan SEM PLS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Hasil penelitian diketahui bahwa kepribadian kepala sekolah, nilai individunya dan regulatory fokus berpengaruh signifikan terhadap mutu Pendidikan. Servant Leadership juga menguatkan pengaruh Kepribadian kepala sekolah, nilai individunya dan regulatory fokus terhadap mutu Pendidikan.

INTRODUCTION

Isu mutu pendidikan menjadi fokus utama bersama dengan pemerataan, relevansi, dan efisiensi pengelolaan pendidikan. Revisi UU No. 2 Tahun 1989 menjadi UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas diikuti dengan pelaksanaan kebijakan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Upaya penjaminan mutu pendidikan formal, non-formal, dan informal, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 63 Tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan, menjadi bagian integral dari penyelenggaraan pendidikan guna meningkatkan kecerdasan kehidupan bangsa (Nurmalasari et al., 2024). Pendidikan adalah proses untuk meningkatkan kualitas hidup manusia, membentuk karakter yang beradab dan

bermoral. Namun, masih ada tantangan dalam menyentuh seluruh lapisan masyarakat, yang dapat menimbulkan masalah sosial (Ristianah & Ma'sum, 2022).

Bukti kurangnya kualitas pendidikan di Indonesia terlihat dari data Best Educational Systems-2021 yang menempatkan Amerika Serikat, Inggris, Jerman, Kanada, Perancis, Swiss, Jepang, Australia, Swedia, Belanda di posisi teratas, sementara Indonesia berada di peringkat 54. Pada PISA 2018, Indonesia menempati peringkat 72 dari 79 negara OECD, dan pada TIMSS 2015, Indonesia berada di peringkat 44 dari 49 negara untuk matematika dan seni. Provinsi Banten, meskipun masih muda, memiliki indeks pendidikan yang rendah, 64,43 poin, dibandingkan dengan Jakarta yang mencapai 72,81 poin (Nurmalasari et al., 2024).

Peningkatan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh manajemen di tingkat pengelola pendidikan. Pejabat struktural di universitas, seperti Rektorat, Dekanat, pengelola program studi, memiliki peran kunci dalam menjalankan manajemen universitas. Penataan kepribadian, nilai, fokus regulasi, dan motivasi kepemimpinan sangat penting. Ristianah & Ma'sum, (2022) menyatakan bahwa keberhasilan pendidikan bergantung pada keberhasilan pimpinan dalam mengelola institusi.

Kepemimpinan dalam pendidikan mencakup kemampuan mempengaruhi, mendorong, mengarahkan, dan memotivasi orang-orang untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Canavesi & Minelli (2022) menyoroti pentingnya kepemimpinan yang melayani (*Servant leadership*) sebagai model untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan, karena perilaku seorang pemimpin pelayan menjadi teladan yang mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya. Sejalan dengan pandangan tersebut, Russell (2021) mengusulkan pergeseran paradigma tentang pemimpin, dari konsep pahlawan yang memiliki segala pengetahuan dan kekuasaan, menjadi pemimpin yang pertama-tama adalah pelayan. Pemimpin yang melayani adalah yang rela mengorbankan dirinya sendiri demi kebaikan orang lain, menjadi berkat bagi anggota timnya. Model kepemimpinan ini berusaha untuk meningkatkan pertumbuhan pribadi individu dan kualitas pelayanan organisasi melalui kerjasama tim, pengembangan komunitas, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dan perilaku etis (Abbas et al., 2022).

Dari penjelasan di atas, terlihat bahwa keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas kepemimpinan. Oleh karena itu, penting untuk meneliti lebih lanjut mengenai kepemimpinan, khususnya model kepemimpinan *servant leadership*. Meskipun banyak penelitian tentang *servant leadership* dilakukan di perguruan tinggi, penelitian tentang penerapan model ini di tingkat sekolah dasar dan menengah di Indonesia masih minim. Penelitian mengenai *servant leadership* di Indonesia cenderung berfokus pada perguruan tinggi, seperti yang dilakukan oleh (Izzatunisa et al., 2021) dalam penelitiannya tentang kepemimpinan yang melayani, serta penelitian (Sun & Shang, 2019) dan (Canavesi & Minelli, 2022) yang mengkaji penerapan *servant leadership* di institusi pendidikan tinggi. Belum ada penelitian yang fokus pada sekolah dasar dan menengah, padahal *servant leadership* dapat diterapkan di semua tingkatan pendidikan, termasuk sekolah

dasar dan menengah. Melihat kondisi penurunan kualitas sekolah swasta yang marak saat ini, penelitian mengenai penerapan servant leadership di sekolah dasar dan menengah menjadi semakin relevan.

Menurut laporan Pendidikan dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi untuk tahun 2023, ditemukan bahwa realisasi Angka Partisipasi Sekolah (APS) di Kabupaten Tasikmalaya untuk usia 7 hingga 15 tahun mencapai 99,09%, melebihi target sebesar 77,69%. Dengan demikian, pencapaian indikator kinerja mencapai 127,55%, dengan kategori penilaian sebagai Sangat Baik (Dinas Pendidikan Tasikmalaya, 2024). Meskipun pencapaian indikator kinerja pendidikan menunjukkan hasil yang sangat baik, namun masih terdapat masalah yang perlu diperhatikan dalam kepribadian kepala sekolah, fokus pengaturan (regulatory focus), dan nilai individu. Kepribadian seorang kepala sekolah dapat berpengaruh signifikan terhadap budaya dan kinerja sekolah secara keseluruhan. Selain itu, fokus pengaturan yang tepat dari seorang kepala sekolah juga dapat memengaruhi efektivitas pengelolaan dan pencapaian tujuan pendidikan. Nilai individu yang dianut oleh kepala sekolah juga memainkan peran penting dalam menentukan arah dan tujuan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan dan mengatasi masalah-masalah ini agar mutu pendidikan dapat terus ditingkatkan secara menyeluruh.

Banyak penelitian tentang kepemimpinan telah dilakukan, namun sebagian besar menitikberatkan pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja organisasi (Binangkit & Siregar, 2020; Chung, 2020; Mehta et al., 2019; Rakhmah, 2020; Ren et al., 2023; Xiong et al., 2020). Hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang berorientasi pada orang memberikan dampak positif yang lebih besar dibanding gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas.

LITERATURE REVIEW

Kepribadian

Menurut Allport, kepribadian adalah organisasi dinamis dari sistem psikofisik yang menentukan bagaimana individu menyesuaikan diri dengan Regulatory Focus. Definisi ini menekankan atribut eksternal seperti peran individu dalam sosial, penampilan, dan interaksi dengan orang lain. Adler juga mengemukakan bahwa kepribadian adalah konfigurasi motif, sifat, dan nilai-nilai khas yang membentuk pola gaya hidup individu (Arrahman, 2022).

Setelah beberapa dekade, psikologi kepribadian telah mengadopsi pendekatan taksonomi yang luas diterima, dikenal sebagai dimensi "Big Five Personality" (Hartini et al., 2021). Aspek-aspek dalam Big Five Personality meliputi:

1. Ekstroversi mengacu pada tingkat keaktifan, energi, dan keberanian dalam interaksi sosial. Individu yang ekstrovert cenderung mencari stimulasi eksternal,

suka berbicara di depan umum, dan lebih suka bekerja dalam tim. Sebagai contoh, dalam sumber daya manusia, seorang manajer proyek yang ekstrovert mungkin lebih efektif dalam memimpin rapat tim dan berkolaborasi dengan anggota tim untuk mencapai tujuan proyek.

2. Agreeableness (Kesantunan) mengacu pada sifat-sifat seperti keramahan, empati, dan kerjasama. Seorang konsultan sumber daya manusia yang bersikap ramah dan mudah bergaul dapat lebih efektif dalam membangun hubungan yang baik dengan klien dan karyawan.
3. Conscientiousness (Konsentrisitas) mencerminkan tingkat keandalan, keteraturan, dan kedisiplinan. Seorang manajer personalia yang memiliki kesadaran diri yang tinggi mungkin dapat memastikan bahwa proses perekrutan dan administrasi sumber daya manusia berjalan dengan lancar dan sesuai dengan kebijakan perusahaan.
4. Neuroticisme merujuk pada tingkat kecemasan, ketidakstabilan emosional, dan rentan terhadap stres. Seorang karyawan yang cenderung neurotik mungkin memerlukan dukungan ekstra dalam mengatasi tekanan kerja atau perubahan yang cepat dalam lingkungan kerja.
5. Openness (Keterbukaan) mengacu pada tingkat ketertarikan pada pengalaman baru, kreativitas, dan pemikiran yang kompleks. Seorang desainer grafis yang terbuka mungkin cenderung mengeksplorasi ide-ide inovatif dan menciptakan solusi yang unik dalam proyek-proyek desain.

Nilai Individu

Menurut (Fahmi & Hidayatullah, 2023), nilai mencerminkan keyakinan dasar bahwa cara perilaku atau keadaan akhir yang khas lebih dihargai secara pribadi atau sosial daripada perilaku atau keadaan akhir yang bertentangan. Nilai merupakan keyakinan yang melekat dalam individu. Nilai membawa unsur pertimbangan tentang apa yang dianggap benar, baik, atau diinginkan oleh individu. Nilai memiliki atribut dalam hal isi dan intensitas. Sistem nilai tercermin dalam pentingnya yang diberikan kepada nilai-nilai seperti kebebasan, kesenangan, harga diri, kejujuran, ketaatan, dan kesetaraan.

Dalam konteks pengembangan teori nilai individu di Indonesia, terutama fokus pada konsep Nilai BerAKHLAK. Ini mengacu pada nilai-nilai yang berlandaskan pada ajaran agama dan moralitas yang tinggi, yang diwujudkan dalam perilaku yang baik dan etis dalam kehidupan sehari-hari. AKHLAK sendiri adalah singkatan dari Akhlakul Karimah, yang dalam Islam mengacu pada budi pekerti yang mulia atau perilaku yang terpuji. Konsep ini menekankan pentingnya integritas, kejujuran, kedermawanan, kesopanan, dan sikap baik dalam interaksi sosial dan individual (Silalahi et al., 2022). Dengan mengembangkan teori Nilai BerAKHLAK, tujuannya adalah untuk mempromosikan budaya nilai yang positif dan membangun masyarakat yang lebih baik secara moral dan spiritual:

1. Akuntabel
Bertanggung jawab dan transparan dalam tindakan dan keputusan serta siap menerima konsekuensi atasnya.
2. Kompeten
Memiliki kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik.
3. Harmonis
Mampu menjaga hubungan yang baik dengan orang lain dan lingkungan sekitar, menciptakan suasana yang damai dan produktif.
4. Loyal
Setia dan mengabdikan diri kepada tujuan, nilai, atau individu yang dipercayai.
5. Adaptif
Fleksibel dan mampu beradaptasi dengan perubahan, tantangan, atau situasi baru.
6. Kolaboratif
Bersedia bekerja sama dan berbagi pengetahuan serta sumber daya dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Fokus Pengaturan (regulatory focus)

Teori Regulatory focus yang diajukan oleh Higgins menjelaskan bagaimana individu terdorong untuk mencari hal-hal yang menyenangkan dan menghindari hal-hal yang menyakitkan. Regulatory focus menggambarkan bahwa setiap individu memiliki sistem regulasi yang terdiri dari fokus orientasi promosi dan prevensi. Individu dengan fokus orientasi promosi cenderung berani menghadapi risiko, antusias terhadap kemajuan dalam pekerjaan, dan bertujuan untuk mencapai banyak prestasi. Sementara individu dengan fokus orientasi prevensi cenderung takut terhadap risiko, berhati-hati, berusaha untuk menghindari kesalahan sebanyak mungkin (Xiong et al., 2020).

(Chung, 2020) menyebutkan bahwa terdapat tujuh indikator yang mampu menjadikan regulasi diri pada diri seseorang menjadi efektif, yaitu:

Terdapat tujuh indikator yang dapat membuat regulasi diri seseorang menjadi efektif:

1. Receiving, Menerima informasi atau masukan tentang situasi atau tugas.
2. Evaluating, Menilai informasi tersebut dengan cermat dan mempertimbangkan berbagai faktor.
3. Triggering, Memicu atau menetapkan tujuan atau tindakan yang diperlukan.
4. Searching, Mencari strategi atau solusi yang sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.
5. Formulating, Merumuskan rencana atau langkah-langkah konkret untuk mencapai tujuan.
6. Implementing, Melaksanakan rencana atau tindakan yang telah dirumuskan.
7. Assessing, Menilai kembali hasil dari tindakan yang dilakukan dan mengevaluasi kesuksesan atau kegagalan

Berdasarkan tujuh indikator tersebut, regulasi diri dianggap sebagai kemampuan untuk merencanakan, melaksanakan, dan mempertahankan perilaku yang direncanakan untuk mencapai tujuan.

Servant Leadership

Kepemimpinan merupakan elemen krusial dalam organisasi karena kehadiran seorang pemimpin yang efektif sangat penting untuk kemajuan organisasi tersebut. Konsep kepemimpinan pelayan atau servant leadership, diperkenalkan oleh Greenleaf pada tahun 1970, merupakan sebuah pendekatan etis dalam kepemimpinan (Canavesi & Minelli, 2022). Menurut (Roh et al., 2023) seorang pemimpin pelayan adalah individu yang memprioritaskan pelayanan, dimulai dari dorongan alami untuk melayani dan mengutamakan kebutuhan orang lain. Kesadaran ini membawa aspirasi dan motivasi dalam memimpin orang lain. Perbedaan nyata terletak pada sikap yang diusung oleh pemimpin pelayan, yang pertama-tama yakin bahwa kebutuhan utama orang lain terpenuhi.

Dimensi-dimensi Servant Leadership mencakup beberapa aspek kunci yang esensial dalam praktek kepemimpinan yang pelayanan (Russell, 2021).

1. Tindakan (Altruistic calling) menekankan pada panggilan untuk melayani orang lain secara tanpa pamrih.
2. Empati (Emotional healing) mengacu pada kemampuan untuk merawat emosi dan menyembuhkan luka-luka emosional anggota tim.
3. Bijaksana (Wisdom) menggambarkan kemampuan dalam membuat keputusan yang bijaksana dan berorientasi pada kebaikan bersama.
4. Mencari solusi (Persuasive mapping) menekankan pada keterampilan dalam merumuskan solusi yang meyakinkan dan memotivasi orang lain.
5. Tumbuh (Organizational stewardship) menyoroti tanggung jawab untuk mengelola organisasi dengan baik dan bertanggung jawab.
6. Berjiwa Sosial (Humility) menggambarkan sifat rendah hati dan kesediaan untuk belajar dari orang lain.
7. Visioner (Vision) mengacu pada kemampuan untuk memiliki visi yang jelas dan menginspirasi orang lain.
8. Melayani (Service) menekankan pada komitmen untuk melayani dan mengutamakan kepentingan orang lain di atas kepentingan pribadi.

Mutu Pendidikan

Pemberian layanan pembelajaran kepada peserta didik sering dianalisis dalam konteks mutu pendidikan, yang erat kaitannya dengan evaluasi manajemen dan efektivitas sekolah (Nurmalasari et al., 2024). Komite Sekolah/Madrasah, sebagai badan otonom, didirikan dan bertugas untuk meningkatkan mutu layanan dengan memberikan panduan, arahan, dan dukungan dalam hal sumber daya manusia, fasilitas, dan pengawasan pendidikan di tingkat lembaga pendidikan (Pasal 56, ayat 3 UU Nomor 20 Tahun 2003).

Standar Nasional Pendidikan menetapkan standar minimum untuk sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia (Sherly et al., 2020). Terdapat delapan standar yang menjadi kriteria minimal, yaitu:

1. Standar isi mengacu pada konten atau materi apa yang harus diajarkan dan dipelajari dalam suatu kurikulum atau program pendidikan.
2. Standar proses berkaitan dengan metode, strategi, dan prosedur yang digunakan dalam proses pengajaran dan pembelajaran.
3. Standar kompetensi lulusan menetapkan kemampuan dan keterampilan apa yang diharapkan dimiliki oleh siswa setelah menyelesaikan program pendidikan tertentu.
4. Standar pendidik dan tenaga kependidikan menetapkan kualifikasi, kompetensi, dan kriteria profesionalisme bagi guru dan staf pendidikan.
5. Standar sarana dan prasarana mengacu pada fasilitas fisik dan non-fisik yang diperlukan untuk mendukung proses pembelajaran dan pengelolaan sekolah.
6. Standar pengelolaan mencakup tata kelola dan administrasi sekolah, termasuk perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan evaluasi.
7. Standar pembiayaan menetapkan sumber daya keuangan yang diperlukan untuk mendukung operasional dan pengembangan pendidikan.
8. Standar penilaian pendidikan menetapkan proses, kriteria, dan instrumen penilaian untuk mengukur pencapaian siswa dan efektivitas program pendidikan..

Research methods

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menganalisis kualitas pendidikan yang dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin, nilai pemimpin, fokus pengaturan (Regulatory focus), serta servant leadership. Populasi penelitian ini adalah seluruh kepala sekolah SD di Kota Tasikmalaya, dengan total 1628 sekolah. Sampel dipilih menggunakan metode proporsional random sampling dari setiap kecamatan, yang menghasilkan data dari 474 kepala sekolah. Variabel yang diteliti mencakup kepribadian, nilai, regulatory fokus, servant leadership, dan mutu akademik. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang menggunakan skala likert. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan pendekatan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS), yang merupakan model persamaan struktural yang berbasis komponen atau varian. SEM adalah salah satu bidang kajian statistik yang memungkinkan pengujian serangkaian hubungan yang relatif sulit diukur secara bersamaan..

DISCUSSION

Pengujian model pengukuran dilakukan untuk menilai hubungan antara variabel laten dan indikatornya. Tes ini meliputi validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas. Hasil pengujian model pengukuran menunjukkan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen dengan nilai faktor pembebanan sebesar 0,50 atau lebih. Ini mengindikasikan bahwa konstruk dapat diandalkan untuk menguji hipotesis terkait semua variabel. Selain itu, nilai faktor pembebanan untuk setiap konstruk dari variabel laten melebihi nilai faktor pembebanan dari konstruk dengan variabel laten lainnya, menunjukkan adanya validitas diskriminan yang tinggi di antara variabel laten. Selain itu, nilai reliabilitas dan Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing variabel juga telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang ditetapkan. Tabel 3 menampilkan nilai AVE untuk setiap variabel.:

Tabel 1
Nilai AVE

Variabel	Nilai Validitas
Kepribadian	0,598
BerAkhlak	0,566
Regulatory Fokus	0,563
Servant Leadership	0,587
Mutu Pendidikan	0,649

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Menurut tabel 1 tersebut Nilai AVE (Average Variance Extracted) untuk beberapa variabel dalam suatu penelitian atau analisis. Nilai AVE merupakan ukuran validitas konvergen yang menunjukkan seberapa besar varians dari indikator-indikator dapat dijelaskan oleh variabel latennya. Semakin tinggi nilai AVE, semakin baik validitas konvergenya. Dari data tersebut, terlihat bahwa variabel Mutu Pendidikan memiliki nilai AVE tertinggi yaitu 0,649, diikuti oleh Kepribadian (0,598), BerAkhlak (0,566), Regulatory Fokus (0,563), dan Servant Leadership (0,587). Nilai-nilai ini dapat digunakan untuk mengevaluasi validitas konvergen dari setiap variabel dalam model atau penelitian yang dilakukan.

Tabel 2 juga menunjukkan nilai reliabilitas komposit, yaitu sebagai berikut.

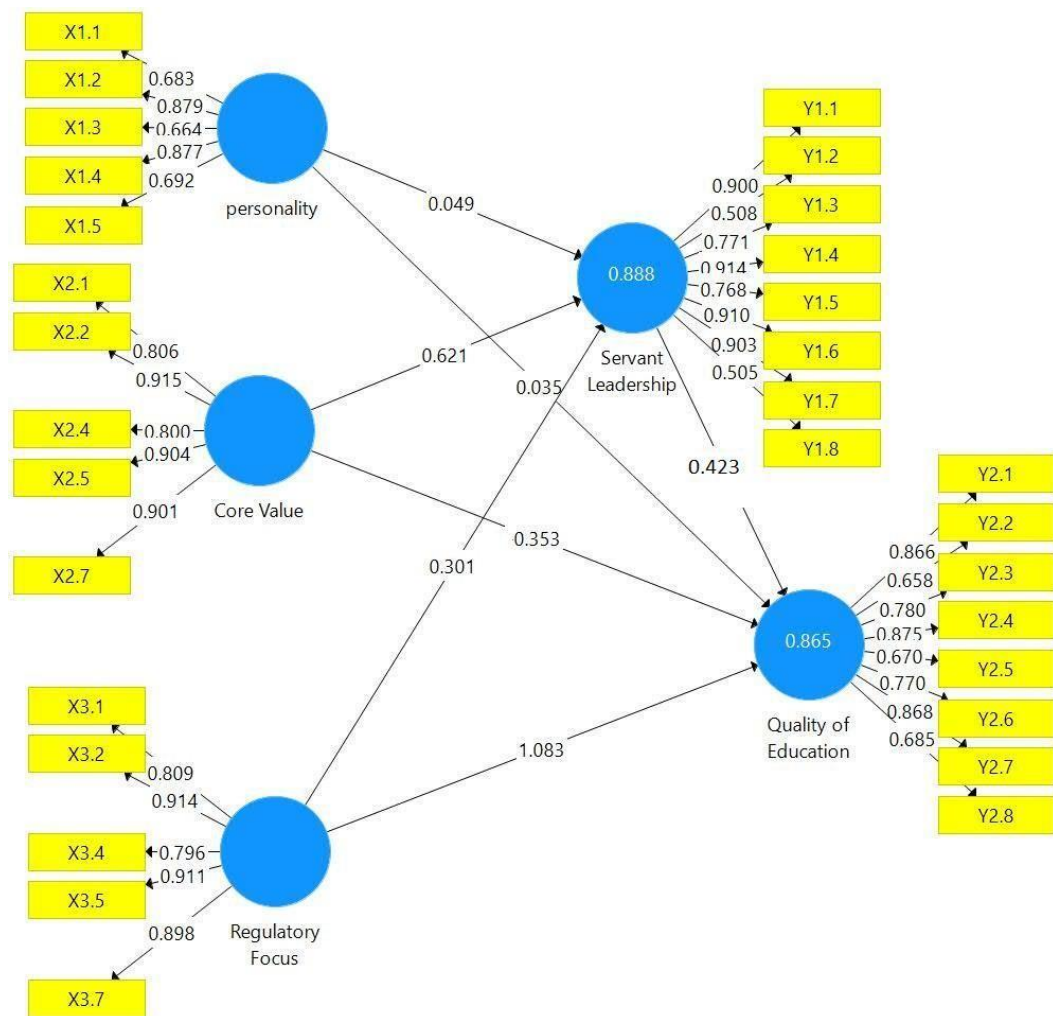
Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas
Kepribadian	0,879
BerAkhlak	0,794
Regulatory Fokus	0,794
Servant Leadership	0,806
Mutu Pendidikan	0,787

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Menurut tabel 2 hasil uji reliabilitas, dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai reliabilitas di atas 0,70. Nilai ini menunjukkan bahwa konstruksi atau variabel-variabel tersebut memenuhi kriteria yang dapat diandalkan (reliabel). Dapat disimpulkan bahwa konstruksi atau variabel-variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria yang dapat diandalkan (reliabel) karena nilai keandalan komposit (composite reliability) semuanya melebihi ambang batas 0,70 yang umum digunakan dalam penelitian.

Model struktural atau model dalam dievaluasi dengan melihat persentase varians yang dijelaskan, khususnya R² untuk konstruksi laten dependen menggunakan ukuran uji Stone-Geisser Q Square, serta koefisien jalur strukturalnya, dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 1
Model Struktural

Berdasarkan gambar 1, Model struktural atau model dalam dievaluasi dengan melihat persentase varians yang dijelaskan, khususnya R² untuk konstruksi laten dependen. Servant Leadership memiliki R² sebesar 0.388, yang berarti variasi Servant Leadership dapat dijelaskan 38.8% oleh Personality dan Core Value.

Sementara itu, Quality of Education memiliki R2 sebesar 0.865, yang berarti variasi Quality of Education dapat dijelaskan 86.5% oleh Servant Leadership dan Regulatory Focus.

Ukuran uji Stone-Geisser Q Square digunakan untuk mengevaluasi relevansi prediktif model. Nilai Q2 yang lebih besar dari 0 menunjukkan relevansi prediktif yang baik. Dalam model ini, koefisien jalur struktural juga ditampilkan, yang menunjukkan kekuatan hubungan antara konstruk. Jalur dari Core Value ke Servant Leadership memiliki koefisien 0.421, yang cukup kuat. Secara keseluruhan, model struktural ini memungkinkan evaluasi hubungan struktural antara berbagai konstruk seperti Personality, Core Value, Servant Leadership, Regulatory Focus, dan Quality of Education. Model ini juga menilai seberapa baik model dapat menjelaskan dan memprediksi konstruk dependen seperti Servant Leadership dan Quality of Education berdasarkan konstruk independennya.

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan bagan model struktural tersebut, hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis

No	Keterangan	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
1	Kepribadian -> Servant Leadership	0.338	0.336	0.034	9.835	0.011
2	Core Value -> Servant Leadership	1.055	1.055	0.055	19.161	0.000
3	Regulatory Focus -> Servant Leadership	0.125	0.122	0.054	2.301	0.022
4	Kepribadian -> Mutu Pendidikan	0.343	0.350	0.078	4.418	0.000
5	Core Value -> Mutu Pendidikan	0.601	0.591	0.074	8.144	0.000
6	Regulatory Focus -> Mutu Pendidikan	0.133	0.120	0.054	2.100	0.036
7	Servant Leadership -> Mutu Pendidikan	0.514	0.544	0.202	2.546	0.011
8	Kepribadian -> Servant Leadership -> Mutu Pendidikan	0.174	0.186	0.075	2.303	0,022
9	Core Value -> Servant Leadership -> Mutu Pendidikan	0.542	0.586	0.227	2.387	0,017
10	Regulatory Focus -> Servant Leadership -> Mutu Pendidikan	0,064	0,064	0,031	2,071	0,039

Berdasarkan table 6 diatas diketahui bahwa semua hipotesis diterima karena memiliki signifikansi $< 0,05$.

1. Pengaruh Kepribadian Terhadap Servant Leadership

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kepribadian terhadap servant leadership. Kepribadian seseorang, terutama dalam hal ekstroversi, agreeableness, conscientiousness, neurotisisme, dan openness, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan untuk menjadi seorang pemimpin yang melayani (servant leadership). Kepribadian yang baik dengan indikator tersebut cenderung menciptakan lingkungan di mana pemimpin lebih cenderung untuk memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan bawahan, serta memiliki kecenderungan untuk mengutamakan pelayanan kepada orang lain. Individu yang memiliki kepribadian yang positif ini biasanya lebih terbuka terhadap pengalaman baru, memiliki empati yang tinggi, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, kepribadian yang baik dengan indikator tersebut dapat menjadi prediktor yang kuat untuk tingkat servant leadership yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Arrahman, 2022; Fahmi & Hidayatullah, 2023; Izzatunisa et al., 2021; Nisa et al., 2022) bahwa Kepribadian merupakan sesuatu yang unik pada diri seseorang jika berinteraksi dengan orang lain atau lingkungan. Senada dengan hal tersebut, (Silalahi et al., 2022) menyatakan bahwa kepribadian adalah jumlah total cara-cara dimana seorang individu beraksi atas dan bereaksi dengan orang lain. Salah satu karakteristik kepribadian adalah Model Lima Besar yaitu lima dimensi dasar yang mendasari semua yang lainnya dan mencakup hampir semua variasi signifikan dalam kepribadian manusia (Arrahman, 2022). Hasil penelitian (Rahmi et al., 2021) menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap servant leadership.

2. Pengaruh Core Value Terhadap Servant Leadership

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan nilai inti terhadap servant leadership. Nilai individu yang baik dengan indikator berorientasi pada pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan untuk menjadi seorang pemimpin yang melayani (servant leadership). Individu dengan nilai-nilai tersebut cenderung memiliki kesadaran yang tinggi terhadap kebutuhan orang lain, bertanggung jawab atas tindakan mereka, memperlihatkan kemampuan yang kuat dalam mengatasi konflik, serta memiliki keterampilan dalam membangun hubungan yang harmonis dan kolaboratif dengan orang lain.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan (Mehta et al., 2019, 2019; Russell, 2021) bahwa pemimpin yang mendasarkan perilakunya pada nilai-nilai tersebut cenderung menunjukkan tindakan yang mencerminkan panggilan altruistik, memiliki empati yang kuat, bijaksana dalam

pengambilan keputusan, dan mampu menghadapi tantangan organisasional dengan strategi solutif yang efektif. Dengan demikian, nilai individu yang baik dengan indikator tersebut secara positif berkontribusi terhadap kualitas servant leadership yang lebih baik, seperti tindakan, empati, kebijaksanaan, dan pelayanan.

3. Pengaruh Regulatory Focus terhadap Servant Leadership

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh fokus regulasi terhadap servant leadership. Regulatory fokus yang mencakup indikator receiving, evaluating, triggering, searching, formulating, implementing, dan assessing memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan seorang pemimpin dalam menerapkan servant leadership, yang tercermin dalam indikator kepribadian seperti ekstroversi, agreeableness, conscientiousness, neurotisisme, dan openness.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Chung, 2020; Ren et al., 2023) bahwa seorang pemimpin yang memiliki fokus regulasi yang baik cenderung memiliki kecenderungan untuk menerima informasi dengan baik, mengevaluasi dengan hati-hati, merangsang pemikiran kreatif, mencari solusi yang efektif, merumuskan rencana yang tepat, mengimplementasikannya dengan konsistensi, dan mengevaluasi hasil dengan bijaksana. Dalam konteks servant leadership, kemampuan tersebut memungkinkan pemimpin untuk lebih efektif dalam membangun hubungan yang baik dengan bawahan, menunjukkan empati, bertindak secara bertanggung jawab, mengelola stres, dan bersikap terbuka terhadap gagasan dan kebutuhan anggota tim, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

4. Pengaruh Kepribadian terhadap Mutu Pendidikan

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh kepribadian terhadap mutu pendidikan. Kepribadian seseorang dengan indikator ekstroversi, agreeableness, conscientiousness, neurotisisme, dan openness memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu pendidikan, yang tercermin dalam indikator standar isi, proses, kompetensi, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Rahmi et al., 2021; Suci & Ibrahim, 2023) bahwa individu dengan kepribadian yang ekstrovert, ramah, bertanggung jawab, stabil emosinya, dan terbuka terhadap pengalaman baru cenderung menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik. Mereka lebih mampu untuk berkolaborasi dengan baik, memfasilitasi proses pembelajaran yang efektif, meningkatkan keterampilan dan pengetahuan siswa, mengelola sumber daya secara efisien, mengembangkan program yang relevan, dan menilai hasil pendidikan secara komprehensif. Dengan demikian, kepribadian yang positif dengan indikator tersebut dapat menjadi prediktor yang kuat untuk peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

5. Pengaruh Core Value terhadap Mutu Pendidikan

Hasil penelitian mengindikasikan pengaruh yang sangat signifikan nilai inti terhadap mutu pendidikan. Nilai individu yang mencakup indikator berorientasi pada pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu pendidikan, yang tercermin dalam indikator standar isi, proses, kompetensi, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian. Individu yang memiliki nilai-nilai tersebut cenderung memprioritaskan pelayanan kepada siswa dan masyarakat, bertanggung jawab atas tindakan mereka, memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelenggarakan pembelajaran yang efektif, menciptakan lingkungan yang harmonis dan kolaboratif, serta loyal terhadap visi dan misi sekolah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Arrahman, 2022; Binangkit & Siregar, 2020; Rahmi et al., 2021; Rakhmah, 2020) bahwa dengan adopsi nilai-nilai ini, mereka lebih mampu untuk mengelola sumber daya dengan efisien, mengembangkan kebijakan dan program yang relevan, dan menilai hasil pendidikan secara holistik. Oleh karena itu, nilai individu yang baik dengan indikator tersebut dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh.

6. Pengaruh Regulatory Focus terhadap Mutu Pendidikan

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh fokus regulasi terhadap mutu pendidikan. Regulatory fokus yang mencakup indikator receiving, evaluating, triggering, searching, formulating, implementing, dan assessing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu pendidikan, yang tercermin dalam indikator standar isi, proses, kompetensi, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Chung, 2020; Rahmi et al., 2021; Ren et al., 2023; Xiong et al., 2020) bahwa Fokus regulasi yang kuat pada menerima, mengevaluasi, memicu tindakan, mencari solusi, merumuskan rencana, mengimplementasikan strategi, dan mengevaluasi hasil dapat membentuk dasar yang kokoh untuk pengelolaan pendidikan yang efektif. Dengan adopsi pendekatan ini, sekolah dapat memastikan bahwa standar isi yang ditetapkan dipenuhi, proses pembelajaran berlangsung dengan lancar, kompetensi siswa dan staf terus ditingkatkan, sumber daya sarana dan prasarana dipergunakan dengan efisien, pengelolaan sekolah berjalan secara efektif, sumber daya keuangan diprioritaskan dengan bijaksana, dan penilaian dilakukan secara komprehensif untuk memastikan pencapaian tujuan pendidikan yang optimal. Oleh karena itu, regulatory fokus yang baik dapat berkontribusi secara positif terhadap peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh.

7. Pengaruh Servant Leadership terhadap Mutu Pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan servant leadership terhadap mutu pendidikan. Servant leadership yang mencakup indikator tindakan (altruistic calling), empati (emotional healing), bijaksana (wisdom), mencari solusi (persuasive mapping), tumbuh (organizational stewardship), berjiwa sosial (humility), visioner (vision), dan melayani (service) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu pendidikan, yang tercermin dalam indikator standar isi, proses, kompetensi, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Abbas et al., 2022; Canavesi & Minelli, 2022; Hidayat et al., 2021; Roh et al., 2023; Russell, 2021) bahwa Pemimpin yang menerapkan prinsip-prinsip servant leadership cenderung fokus pada pelayanan kepada siswa dan staf, memperhatikan kebutuhan individu, mengutamakan kebijaksanaan dalam pengambilan keputusan, mengembangkan solusi yang persuasif untuk tantangan pendidikan, mengelola sumber daya dengan bijaksana, memupuk kerendahan hati dan keberagaman, memiliki visi yang jelas untuk masa depan sekolah, dan mendedikasikan diri untuk memberikan pelayanan yang berkualitas. Dengan demikian, servant leadership yang kuat dapat menjadi kunci untuk meningkatkan mutu pendidikan secara holistik, termasuk dalam hal standar isi yang terpenuhi, proses pembelajaran yang efektif, peningkatan kompetensi siswa dan staf, pengelolaan yang efisien, pengadaan sumber daya yang memadai, pengelolaan keuangan yang bijaksana, dan penilaian yang akurat.

8. Pengaruh Kepribadian terhadap Mutu Pendidikan Melalui Servant Leadership

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap mutu pendidikan melalui servant leadership. Penelitian ini mengungkap bahwa kepribadian memainkan peran penting dalam membentuk mutu pendidikan melalui prisma servant leadership. Temuan menunjukkan bahwa kepala sekolah atau pemimpin pendidikan yang memiliki kepribadian yang positif, seperti ekstrovert, ramah, bertanggung jawab, stabil emosinya, dan terbuka terhadap pengalaman baru, cenderung menerapkan prinsip-prinsip servant leadership dengan lebih efektif.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Gamage et al., 2021; Mackenzie & Smith, 2021; Wang et al., 2023) bahwa Kepribadian yang baik dapat menjadi fondasi bagi pemimpin untuk lebih baik memahami dan merespon kebutuhan siswa dan staf, membangun hubungan yang kuat dan berdaya dengan anggota sekolah, dan menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan berpusat pada pelayanan. Dengan memadukan kepribadian yang positif dengan praktik servant leadership, pemimpin pendidikan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan, baik dalam hal standar isi yang terpenuhi, proses pembelajaran yang efektif, maupun pengelolaan yang baik. Servant leadership menjadi mekanisme yang penting

dalam menerjemahkan karakter kepribadian menjadi peningkatan mutu pendidikan.

Servant leadership, yang ditandai dengan pelayanan kepada anggota sekolah, empati terhadap kebutuhan individu, visi yang inspiratif, dan komitmen untuk menciptakan lingkungan yang inklusif dan berpusat pada pelayanan, menjadi jembatan antara kepribadian pemimpin dan hasil pendidikan yang berkualitas. Prinsip-prinsip servant leadership membantu memperkuat hubungan antara pemimpin dan anggota sekolah, memperbaiki iklim belajar di sekolah, dan menggerakkan upaya bersama menuju peningkatan mutu pendidikan. Dengan demikian, integrasi antara kepribadian yang baik dan praktik servant leadership menjadi penting dalam memastikan terwujudnya pendidikan yang bermutu dan inklusif bagi semua anggota sekolah (Izzatunisa et al., 2021; Kark & Van Dijk, 2007; Nisa et al., 2022; Rahmi et al., 2021; Sun & Shang, 2019).

9. Pengaruh Nilai Individu terhadap Mutu Pendidikan Melalui Servant Leadership

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai individu berpengaruh terhadap mutu pendidikan melalui servant leadership. Nilai individu memainkan peran yang signifikan dalam membentuk mutu pendidikan melalui penerapan servant leadership. Temuan menunjukkan bahwa nilai-nilai seperti pelayanan, akuntabilitas, kompetensi, harmoni, loyalitas, adaptabilitas, dan kolaborasi memiliki dampak yang kuat terhadap praktik-praktik servant leadership yang diimplementasikan oleh pemimpin pendidikan. Nilai-nilai tersebut menjadi landasan bagi pemimpin untuk memberikan pelayanan yang berkualitas, membangun hubungan yang saling menguntungkan dengan anggota sekolah, serta mengelola sekolah dengan efektif dan efisien. Melalui adopsi nilai-nilai ini, pemimpin pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang inklusif, berorientasi pada pertumbuhan bersama, dan berpusat pada kepentingan siswa dan staf.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Kark & Van Dijk, 2007; Song & Lee, 2020; Suci & Ibrahim, 2023) bahwa Servant leadership menjadi mekanisme yang penting dalam mengubah nilai individu menjadi peningkatan mutu pendidikan. Servant leadership, yang ditandai dengan pelayanan yang bersifat altruistik, empati terhadap kebutuhan individu, visi yang jelas, dan komitmen untuk melayani, menjadi alat untuk menerjemahkan nilai-nilai individu menjadi praktek-praktek yang nyata dalam konteks pendidikan. Prinsip-prinsip servant leadership membantu memperkuat komitmen pemimpin terhadap keberhasilan siswa, memupuk budaya sekolah yang inklusif dan berdaya, serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, integrasi antara nilai individu yang baik dan praktik-praktik servant leadership menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang bermutu dan menginspirasi bagi seluruh anggota komunitas pendidikan.

10. Pengaruh Regulatory Fokus terhadap Mutu Pendidikan Melalui Servant Leadership

Hasil penelitian menunjukkan bahwa regulatory fokus berpengaruh terhadap mutu pendidikan melalui servant leadership. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa regulatory fokus memiliki dampak signifikan terhadap mutu pendidikan melalui penerapan servant leadership. Regulatory fokus, yang mencakup aspek-aspek seperti penerimaan, evaluasi, pemicu, pencarian, formulasi, implementasi, dan penilaian, menjadi faktor yang mempengaruhi praktik-praktik servant leadership yang diimplementasikan oleh pemimpin pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa individu dengan regulatory fokus yang baik cenderung memiliki keterampilan dalam menerapkan prinsip-prinsip servant leadership dalam mengelola sekolah dan memimpin tim. Fokus yang kuat pada penerimaan dan evaluasi informasi, pengenalan pemicu perubahan, kemampuan dalam merumuskan strategi, serta kesediaan untuk mengevaluasi dan merefleksikan kinerja menjadi elemen-elemen kunci dalam memperkuat praktik servant leadership.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Aditya, 2022; Budiharso & Tarman, 2020; Canavesi & Minelli, 2022; Kark et al., 2011; Rahmi et al., 2021; Ren et al., 2023; Roh et al., 2023; Wang et al., 2023; Xiong et al., 2020) bahwa Servant leadership berperan sebagai mekanisme penting dalam menghubungkan regulatory fokus dengan mutu pendidikan. Prinsip-prinsip servant leadership, seperti pelayanan yang berorientasi pada kepentingan siswa dan staf, empati terhadap kebutuhan individu, dan pemahaman akan visi yang jelas, membantu mengarahkan energi dan perhatian pemimpin pendidikan secara produktif sesuai dengan fokus regulatif yang dimiliki. Servant leadership menjadi jembatan antara kecenderungan regulatif individu dengan upaya untuk menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas, inklusif, dan berpusat pada kepentingan siswa. Dengan demikian, integrasi antara regulatory fokus yang baik dan praktik-praktik servant leadership menjadi penting dalam memastikan terwujudnya mutu pendidikan yang optimal dalam sebuah institusi pendidikan.

CONCLUSION

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kepribadian, nilai individu, dan regulatory fokus memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu pendidikan melalui penerapan servant leadership. Kepribadian yang positif, nilai-nilai individu yang baik, serta fokus regulatif yang tepat, semuanya berkontribusi dalam membentuk praktek-praktek servant leadership yang efektif dalam konteks pendidikan. Servant leadership, dengan prinsip-prinsipnya yang berorientasi pada pelayanan, empati, dan komitmen terhadap kepentingan siswa dan staf, menjadi jembatan yang menghubungkan karakteristik individu dengan hasil pendidikan yang berkualitas. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya integrasi antara faktor-faktor psikologis individu dengan praktik-praktik kepemimpinan yang berorientasi

pada pelayanan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Servant leadership menjadi landasan yang kuat dalam menciptakan iklim pendidikan yang berkualitas dan memperbaiki hasil pendidikan secara keseluruhan. Perlunya pendekatan yang holistik dalam pembinaan kepemimpinan, dengan memperhatikan karakteristik pribadi, nilai-nilai, serta fokus regulatif para pemimpin. Selain itu, implementasi prinsip-prinsip servant leadership juga menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas dan berorientasi pada pelayanan.

Daftar Pustaka

- Abbas, A., Saud, M., Suhariadi, F., Usman, I., & Ekowati, D. (2022). Positive leadership psychology: Authentic and servant leadership in higher education in Pakistan. *Current Psychology*, 41(9), 5859–5871. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01051-1>
- Aditya, P. (2022). SERVANT LEADERSHIP: AN OVERVIEW AND BIBLIOMETRIC ANALYSIS. *PRAJA Observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 2(02), 5–24.
- Arrahman, Y. A. (2022). Kepribadian Dan Nilai. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Issue Mi).
- Binangkit, I. D., & Siregar, D. I. (2020). Internasionalisasi dan Reformasi Perguruan Tinggi: Studi Kasus Pada Lembaga Pendidikan Tinggi Muhammadiyah. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 4(2), 131. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v4n2.p131-138>
- Budiharso, T., & Tarman, B. (2020). Improving quality education through better working conditions of academic institutes. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 7(1), 99–115. <https://doi.org/10.29333/ejecs/306>
- Canavesi, A., & Minelli, E. (2022). Servant Leadership: a Systematic Literature Review and Network Analysis. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 34(3), 267–289. <https://doi.org/10.1007/s10672-021-09381-3>
- Chung, J. (2020). Effect of quality uncertainty, regulatory focus, and promotional strategies on perceived savings for sustainable marketing. *Sustainability (Switzerland)*, 12(14). <https://doi.org/10.3390/su12145653>
- Fahmi, A., & Hidayatullah, T. Y. (2023). Perilaku Individu Dalam Organisasi Pendidikan. *Algebra : Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Sains*, 3(1), 125–132. <https://doi.org/10.58432/algebra.v3i1.746>
- Gamage, K. A. A., Dehideniya, D. M. S. C. P. K., & Ekanayake, S. Y. (2021). The role of personal values in learning approaches and student achievements. *Behavioral Sciences*, 11(7). <https://doi.org/10.3390/bs11070102>
- Hartini, Ramaditya, M., Irwansyah, R., Putri, D. E., Ramadhani, I., Wijiharta, Bairizki, A., Firmadani, F., Febrianty, Suandi, Julius, A., Pangarso, A., Satriawan, D. G., Indiyati, D., Sudarmanto, E., Panjaitan, R., Lestari, A. S., & Farida, N. (2021). Perilaku Organisasi. In *Perilaku Organisasi*.
- Hidayat, A. N., Andre, M., Prabawa, A., & Eta, Y. S. M. (2021). *Perilaku Kerja Inovatif Pegawai Negeri Sipil : Pengaruh Regulatory Focus , Inclusive Leadership dan Perceived Organizational Support yang dimediasi oleh Work Engagement Civil Servant Innovative Work Behavior : Effect of Regulatory Focus , Inclusive Leader*. 46(1), 46–61.
- Izzatunisa, A., Fatmah, B., Darmawan, A., & Hidayah, A. (2021). Pengaruh

- Kepemimpinan Transformasional, Psychological Empowerment dan Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), 329–341.
- Kark, R., & Van Dijk, D. (2007). Motivation to lead, motivation to follow: The role of the self-regulatory focus in leadership processes. *Academy of Management Review*, 32(2), 500–528. <https://doi.org/10.5465/AMR.2007.24351846>
- Kark, R., Van Dijk, D., & Esformes, E. (2011). Birds of a feather flock together: the relationship between leader-follower self regulation congruency, LMX, and organizational commitment. *4th Annual EuroMed Conference of the EuroMed Academy of Business, January 2008*.
- Mackenzie, A., & Smith, A. (2021). A response to “influence of personality traits and learning styles on undergraduate medical students’ academic achievement” – a medical student perspective [letter]. *Advances in Medical Education and Practice*, 12(April), 853–854. <https://doi.org/10.2147/AMEP.S330684>
- Mehta, A., Morris, N. P., Swinnerton, B., & Homer, M. (2019). The Influence of Values on E-learning Adoption. *Computers and Education*, 141(July). <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.103617>
- Nisa, R., Faridah, S., & Komalasari, S. (2022). Komitmen Organisasi dan Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN). *Jurnal Al-Husna*, 3(3), 223–240. <http://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/alhusna/article/view/6231>
<http://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/alhusna/article/viewFile/6231/3448>
- Nurmalasari, N., Imanika, M. S., Nisa, R., Ayuningtyas, D., Puspita, G., & Ramdani, I. (2024). Penjaminan Mutu Pendidikan. In *Cendekia Inovatif Dan Berbudaya* (Vol. 1, Issue 3). <https://doi.org/10.59996/cendib.v1i3.307>
- Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Pengaruh perceived organizational support terhadap work engagement dimediasi oleh regulatory focus ibu bekerja pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 58. <https://doi.org/10.24036/jkmb.11197500>
- Rakhmah, I. Z. L. S. T. S. I. U. I. P. D. N. (2020). Dampak Regulasi terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan, Dampak Regulasi terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran*, 62.
- Ren, L., Lee, S. K., & Chun, S. (2023). The effects of influencer type, regulatory focus, and perceived authenticity on consumers’ purchase intention. *International Journal of Consumer Studies*, 47(4), 1241–1255. <https://doi.org/10.1111/ijcs.12898>
- Ristianah, N., & Ma’sum, T. (2022). Konsep Manajemen Mutu Pendidikan. In *Tabyin: Jurnal Pendidikan Islam* (Vol. 4, Issue 01). <https://doi.org/10.52166/tabyin.v4i01.169>
- Roh, T., Kim, M.-J., & Hong, Y. (2023). Does Servant Leadership Decrease Bad Behaviors? The Mediating Role of Psychological Safety and the Moderating Effect of Corporate Social Responsibility. *Sustainability*, 15(22), 15901. <https://doi.org/10.3390/su152215901>
- Russell, R. F. (2021). The role of values in servant leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(2), 76–84. <https://doi.org/10.1108/01437730110382631>
- Sherly, Nurmiyanti, L., The, H. Y., Firmadani, F., Safrul, Nuramila, Sonia, N. R.,

- Lasmono, S., Firman, M., Hartono, R., Na'im, Z., Lestari, A. S., Kristina, M., Sari, R. N., & Hardianto. (2020). Manajemen pendidikan tinjauan teori dan praktis. In *Manajemen Pendidikan (Tinjauan Teori dan Praktis)*.
[https://etheses.uinsgd.ac.id/40789/1/MANAJEMEN PENDIDIKAN CETAK.pdf](https://etheses.uinsgd.ac.id/40789/1/MANAJEMEN_PENDIDIKAN_CETAK.pdf)
- Silalahi, M., Siregar, L., & Simatupang, S. (2022). *Perilaku Organisasi*.
- Song, C., & Lee, C. H. (2020). The effect of service workers' proactive personality on their psychological withdrawal behaviors: a moderating effect of servant leadership. *Leadership and Organization Development Journal*, 41(5), 653–667.
<https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2019-0149>
- Suci, M. N., & Ibrahim, R. (2023). Penanaman Nilai-Nilai Pendidikan Akhlak Sebagai Upaya Preventif Tindakan Bullying Di Boarding School. *Tahdzib Al-Akhlaq: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 308–322. <https://doi.org/10.34005/tahdzib.v6i2.3176>
- Sun, P., & Shang, S. (2019). Personality traits and personal values of servant leaders. In *Leadership and Organization Development Journal* (Vol. 40, Issue 2).
<https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2018-0406>
- Wang, H., Liu, Y., Wang, Z., & Wang, T. (2023). The influences of the Big Five personality traits on academic achievements: Chain mediating effect based on major identity and self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 14(January), 1–21.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1065554>
- Xiong, J., Jin, X., & Li, W. (2020). The Influence of Situational Regulation on the Information Processing of Promotional and Preventive Self-Regulatory Individuals: Evidence From Eye Movements. *Frontiers in Psychology*, 11(November), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.531147>