

Leadership Transformation Model Involving The School Principal's Social Interaction, Work Environment and Curriculum Changes

Naseh, Furtasan Ali Yusuf, Ade Manggala Hardianto

Universitas Bina Bangsa
ademanggalahardianto78@gmail.com

Article History

accepted 15/10/2023

approved 21/10/2023

published 30/11/2023

Abstract

The aim of the research is to optimize the role of mediation (changes in curriculum and work environment) as a predictor of the direct or indirect influence of social interaction on transformational leadership. This type of research is quantitative research by distributing questionnaires (surveys) to elementary school teachers in the city of Cilegon, totaling 195 responses, and testing mediation using partial least squares statistical tools (PLS SEM). The research results include: (1) there is an influence of social interaction on the work environment; (2) there is an influence of social interaction on climate change; (3) there is an influence of social interaction on leadership transformation; (4) there is an influence of the work environment on leadership transformation; (5) there are curriculum changes regarding leadership transformation; and (6) the role of mediation (climate change and work environment) as a predictor capable of fully mediating variables (full mediation). The conclusion of this research is the transformational educational leadership is a transformation of the school principal's leadership style which is influenced by social interactions, curriculum changes, and the work environment.

Keywords: *Leadership Transformation, Social Interaction, Curriculum Change, Work Environment*

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengoptimalkan peran mediasi (perubahan kurikulum dan lingkungan kerja) sebagai predictor pengaruh langsung atau tidak langsung antara interaksi social terhadap transformasional kepemimpinan. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner (survey) pada guru sekolah dasar dikota Cilegon berjumlah 195 respon dan menguji mediasi dengan alat statistic partial least square (PLS SEM). Hasil penellitian antara lain: (1) ada pengaruh interaksi social terhadap lingkungan kerja; (2) ada pengaruh interaksi social terhadap perubahan kurikulum; (3) ada pengaruh interaksi social terhadap transformasi kepemimpinan; (4) ada pengaruh lingkungan kerja terhadap transformasi kepemimpinan; (5) ada perubahan kurikulum terhadap transformasi kepemimpinan; serta (6) peran mediasi (perubahan kurikulum dan lingkungan kerja) sebagai predictor mampu memediasi variable secara penuh (full mediation). Simpulan penelitian ini yaitu transformasional kepemimpinan pendidikan merupakan transformasi gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dipengaruhi oleh interkasi social, perubahan kurikulum dan lingkungan kerja.

Kata kunci: Transformasi Kepemimpinan, Interaksi Social, Perubahan Kurikulum, Lingkungan Kerja



PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan berbeda-beda sesuai dengan budaya setempat. Poturak et al., (2020) menyatakan bahwa perbedaan budaya di tempat kerja antara lain persepsi nilai karyawan, perilaku manajer, perilaku konsumen, dan aktivitas terkait pemasaran dari organisasi dan respons pelanggan sesuai dengan budayanya. Hasil penelitian dari Top et al., (2020) membuktikan bahwa umumnya kepemimpinan transformasional dapat memengaruhi kinerja. Pandangan ini didukung oleh pendapat Hasanah et al., (2023) yang menyatakan bahwa peranan kepemimpinan transformasional dapat mengarahkan perubahan yang lebih baik, dan mengayomi bawahannya agar termotivasi bekerja dengan sungguh-sungguh. Sifat karismatik melekat dalam kepemimpinan transformasional sehingga dihormati dan dipatuhi segala arahan oleh bawahannya. Pandangan ini didukung oleh Qori, (2013) yang menyatakan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional dapat mendorong kompetensi dan keterampilan, dan Pemimpin karismatik menekankan tujuan-tujuan ideologis yang menghubungkan misi kelompok kepada nilai-nilai, cita-cita, serta aspirasi-aspirasi yang berakar dalam yang dirasakan bersama oleh para pengikutnya

Saat ini, untuk mencari pemimpin transformasional dalam Pendidikan sulit ditemukan dan cenderung mencerminkan gaya berkuasa bukan berbasis keterampilan teknologi. Keadaan ini sebagaimana hasil temuan Wijaya et al., (2016) yang membuktikan bahwa pemimpin harus memiliki kompetensi antara lain keterampilan dan berinovasi, karir, keterampilan teknologi dan media informasi. Kesiapan ini bertujuan untuk mempersiapkan transformasi Pendidikan sebagai bentuk Upaya menghadapi tantangan globalisasi berbasis teknologi agar Pendidikan tidak terdampak buruk dari globalisasi (Rinawati, 2015).

Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional dalam pendidikan hendaknya beradaptasi dengan interaksi sosial untuk memahami kemajuan, perubahan, inovasi dan individualisme serta keuntungan dari mendorong revitalisasi budaya bersama lokal (Etherington, 2019). Berbeda dengan peneliti lainnya, riset ini berupaya untuk mengoptimalkan peran mediasi perubahan kurikulum dan lingkungan sebagai predictor dampak pengaruh langsung atau tidak langsung antara interaksi sosial terhadap transformasional kepemimpinan.

METODE

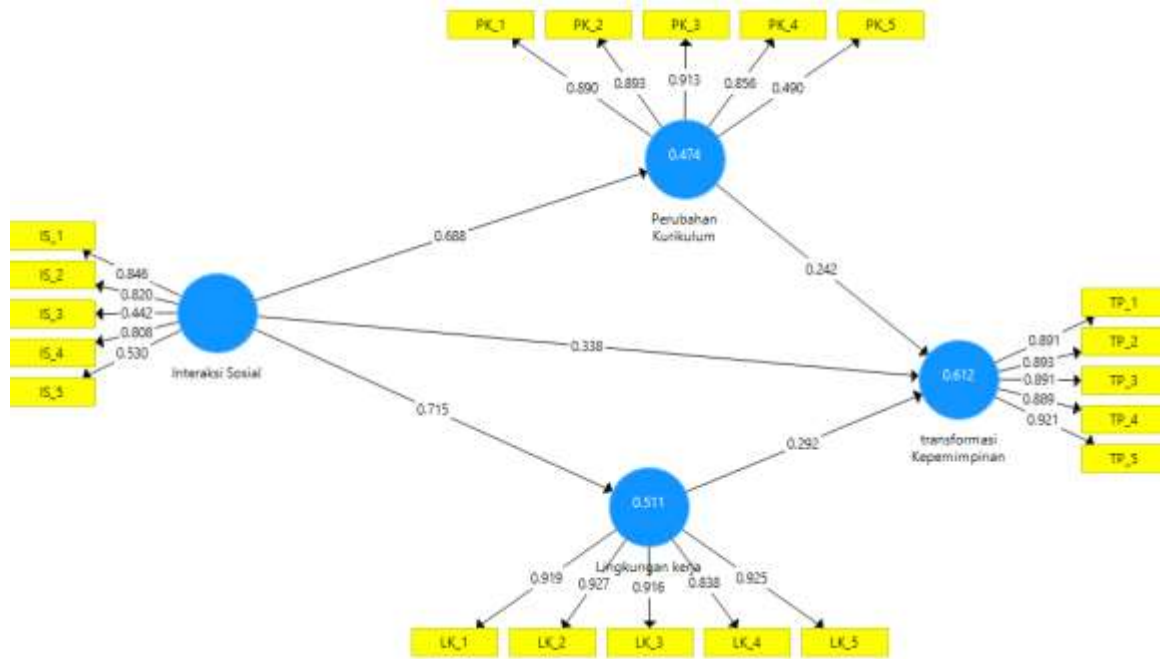
Jenis penelitian ini adalah kuantitatif untuk mengoptimalkan peran mediasi sebagai predictor yaitu perubahan kurikulum dan lingkungan terhadap transformasional kepemimpinan. Teknik pengumpulan data melalui sebaran kuesioner pada guru ASN, dan terkumpul 195 responden. Metode analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS). Structural Equation Modeling dengan metode Partial Least Squares (SEM PLS) memiliki kelebihan dalam menangani model yang kompleks dan data yang tidak memenuhi asumsi normalitas, sehingga cocok untuk penelitian kuantitatif dengan sampel yang relatif kecil (Hair et al., 2011; Wold et al., 2001; Zeng et al., 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model

Convergent Validity

Nilai *convergent validity* adalah nilai *loading factor* pada variable *laten* dengan manifestnya dan berdasarkan *convergent validity* dari semua indicator menunjukkan angka *loading factor* > 0.7.



Gambar 1. Convergent Validity

Discriminant Validity

Nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain. Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu manifest reflektif akan dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* manifest pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut adalah nilai *cross loading* masing-masing manifest:

Tabel 1. Discriminant Validity

Variabel	Interaksi Sosial	Lingkungan Kerja	Perubahan Kurikulum	Transformasi Kepemimpinan
Interaksi Sosial	0.710			
Lingkungan Kerja	0.715	0.906		
Perubahan Kurikulum	0.688	0.707	0.824	
Transformasi Kepemimpinan	0.713	0.705	0.681	0.897

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE yang > 0.5, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Validitas dari konstruk dengan melihat nilai AVE > 0.5 mengisyaratkan layak untuk dijadikan model.

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Rata-rata varians diekstrak (AVE)
Interaksi Sosial	0.503
Lingkungan Kerja	0.820
Perubahan Kurikulum	0.679
Transformasi Kepemimpinan	0.805

Composite Reliability

Data yang memiliki *composite reliability* > 0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi. Berdasarkan sajian output data dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* untuk semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki *level internal consistency reliability* yang tinggi.

Tabel 3. *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability
Interaksi Sosial	0.827
Lingkungan Kerja	0.958
Perubahan Kurikulum	0.911
Transformasi Kepemimpinan	0.954

Keseluruhan Hasil Pengujian Outer Model

Berdasarkan Tabel terlihat bahwa semua item kuesioner telah memenuhi standar uji validitas konvergen yaitu AVE di atas 0,5 dan factor loading di atas 0,5 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan valid, serta telah memenuhi standar uji composite reliability yaitu lebih besar dari 0,7 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Pengujian Outer Model

Variabel	Indicator	Factor loading	AVE	Composite Reliability
Interaksi Sosial	IS_1	0.846	0.503	0.827
	IS_2	0.820		
	IS_4	0.808		
Perubahan Kurikulum	PK_1	0.890	0.679	0.911
	PK_2	0.893		
	PK_3	0.913		
	PK_4	0.856		
Lingkungan Kerja	LK_1	0.919	0.820	0.958
	LK_2	0.927		
	LK_3	0.916		
	LK_4	0.838		
	LK_5	0.925		
Transformasi kepemimpinan	TP_1	0.891	0.805	0.954
	TP_2	0.893		
	TP_3	0.891		
	TP_4	0.889		
	TP_5	0.921		

**Pengujian Inner Model
Colinearity**

Adalah uji antar hubungan kuat atau tidak antar variable melalui penilaian Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF. Hasil olah data mengindikasikan tidak terjadi collinearity artinya tidak ada potensi hubungan yang kuat antar variable. Bagian yang perlu dianalisis dalam model structural yakni, koefisien determinasi (R Square) dengan pengujian hipotesis. Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruk apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikan statistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (colinearity). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor

(VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF < 5.00.

Tabel 5. *Colinearity*

Variabel	Lingkungan Kerja	Perubahan Kurikulum	Transformasi Kepemimpinan
Interaksi Sosial	1.000	1.000	2.369
Lingkungan Kerja			2.491
Perubahan Kurikulum			2.316

Uji R-Square

Nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai R^2 semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Menurut Hair dalam Latan & Ghazali (2012), suatu model dikatakan kuat jika nilai *R-square* 0.75, model moderat jika nilai *R-square* 0.50, dan model lemah jika nilai *R-square* 0.25.

Tabel 6. *R-square*

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Lingkungan Kerja	0.511	0.508
Perubahan Kurikulum	0.474	0.471
Transformasi Kepemimpinan	0.612	0.605

Uji Goodness of Fit (GoF)

Hasil uji GoF didapat dari perkalian nilai akar rata – rata AVE dengan nilai akar rata – rata R-Square. Dari hasil perhitungan didapat hasil nilai GoF sebesar 0, 608 sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki GoF yang tinggi, semakin besar nilai GoF maka semakin sesuai dalam menggambarkan sampel penelitian. Rumus untuk menghitung nilai GoF adalah sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,7017 \times 0,528}$$

$$GoF = \sqrt{0,370}$$

$$GoF = 0,608$$

Q-Square

Nilai Q-square pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q^2 (*predictive relevance*), dimana semakin tinggi *Q-Square*, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Adapun hasil perhitungan nilai *Q-Square* adalah sebagai berikut.

$$QSquare = 1 - \{(1 - 0.508) \times (1 - 0,471)\}$$

$$QSquare = 1 - \{(0,492) \times (0,529)\}$$

$$QSquare = 1 - \{0,260\}$$

$$QSquare = 0.739$$

Hasil perhitungan Q^2 menunjukkan nilai Q^2 sebesar 0,739. Menurut Ghazali (2014), nilai Q^2 dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q^2 lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model dikatakan baik sehingga prediksi yang dilakukan oleh model dinilai telah relevan.

F-Square

Nilai *f square* model digunakan untuk mengetahui besarnya *effect size* variabel laten endogen terhadap variabel laten eksogen. Apabila nilai *f square* sama

dengan 0,35 sampai dengan 1.00 maka dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh kuat. Bila 0,15 sampai dengan 0.35 maka memiliki pengaruh menengah dan apabila bernilai sama dengan 0,02 sampai dengan 0.15 maka memiliki pengaruh kecil (Ghozali, 2014).

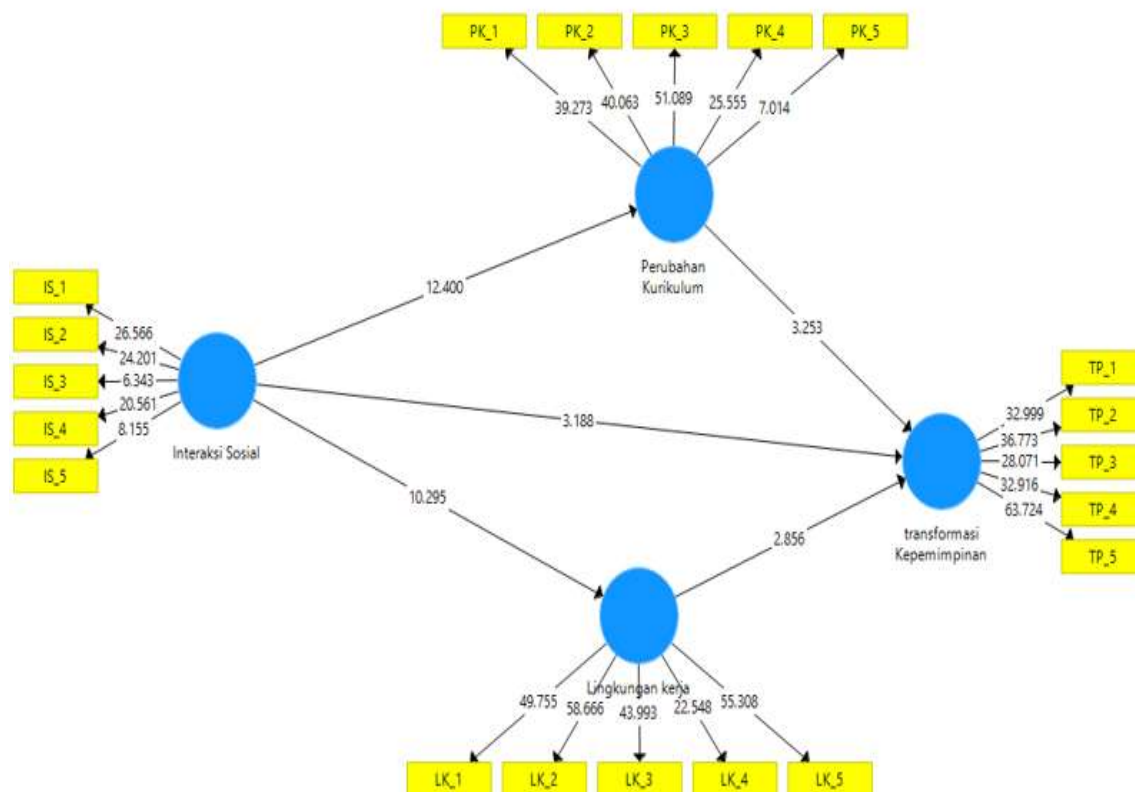
Tabel 7. *Effect Size*

Variabel	Lingkungan Kerja	Perubahan Kurikulum	Transfromasi Kepemimpinan
Interaksi Sosial	1.044	0.901	0.124
Lingkungan Kerja			0.088
Perubahan Kurikulum			0.065

Interpretasi effect size sebagai berikut: (1) Hubungan interaksi social terhadap lingkungan kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 1.044 pengaruhnya kuat; (2) Hubungan interaksi social terhadap perubahan kurikulum memiliki nilai *effect size* sebesar 0.901 pengaruhnya kuat; (3) Hubungan interaksi social terhadap transformasi kepemimpinan memiliki nilai *effect size* sebesar 0.124 pengaruhnya kecil; (4) Hubungan lingkungan kerja terhadap transformasi kepemimpinan memiliki nilai *effect size* sebesar 0.088 pengaruhnya kecil; serta (5) Hubungan perubahan kurikulum terhadap transformasi kepemimpinan memiliki nilai *effect size* sebesar 0.065 pengaruhnya kecil.

Hasil *Bootstrapping*

Dalam SmartPLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dengan menggunakan software SmartPLS adalah sebagai berikut.

Gambar 2. *Bootstrapping Inner Model*

Evaluasi *Path Coefficients*

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Dari gambar dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* pengaruh interaksi social terhadap perubahan kurikulum sebesar 12.400. Pengaruh interaksi social terhadap lingkungan kerja sebesar 10.295. Pengaruh perubahan kurikulum terhadap transformasi kepemimpinan sebesar 3.253. Pengaruh lingkungan kerja terhadap transformasi kepemimpinan sebesar 2.856. Berdasarkan uraian hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat juga pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

Uji Hipotesis

Untuk mengukur nilai signifikansi diterimanya suatu hipotesis dilakukan dengan melihat nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05. Untuk melihat nilai P-value dalam SmartPLS dilakukan melalui proses *bootstrapping* terhadap model yang sudah valid dan reliabel serta memenuhi kelayakan model. Hasil dari *bootstrapping* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8. *Path Coefficients*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Interaksi Sosial Terhadap Lingkungan Kerja	0.715	0.709	0.069	10.295	0.000
Interaksi Sosial Terhadap Perubahan Kurikulum	0.688	0.688	0.056	12.400	0.000
Interaksi Sosial Terhadap Transformasi Kepemimpinan	0.338	0.342	0.106	3.188	0.002
Lingkungan Kerja Terhadap Transformasi Kepemimpinan	0.292	0.284	0.102	2.856	0.004
Perubahan Kurikulum Terhadap Transformasi Kepemimpinan	0.242	0.246	0.074	3.253	0.001

H1: Pengaruh interaksi sosial terhadap lingkungan kerja

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh sebesar 10.295 dengan nilai *p-value* 0.000 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh interaksi social terhadap lingkungan kerja maka H1 diterima.

H2: Pengaruh interaksi sosial terhadap perubahan kurikulum

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh interaksi social terhadap perubahan kurikulum sebesar 12.400 dengan nilai *p-value* 0.000 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh interaksi social terhadap perubahan kurikulum maka H2 diterima.

H3: Pengaruh interaksi sosial terhadap transformasi kepemimpinan

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh interaksi social terhadap transformasi kepemimpinan sebesar 3.188 dengan nilai *p-value* 0.002 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh interaksi social terhadap transformasi kepemimpinan maka H3 diterima.

H4: Pengaruh lingkungan kerja terhadap transformasi kepemimpinan

Dari hasil koefisien jalur diperoleh lingkungan kerja terhadap transformasi kepemimpinan sebesar 2.856 dengan nilai *p-value* 0.004 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap transformasi kepemimpinan maka H4 diterima.

H5: Pengaruh perubahan kurikulum terhadap transformasi kepemimpinan

Dari hasil koefisien jalur diperoleh perubahan kurikulum terhadap transformasi kepemimpinan sebesar 3.253 dengan nilai $p\text{-value}$ $0.001 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada perubahan kurikulum terhadap transformasi kepemimpinan maka H5 diterima

Uji Mediasi

Uji mediasi melibatkan lingkungan kerja dan perubahan kurikulum sebagai variable mediasi. Mediasi penuh (*fully mediating*) terjadi jika pada *total effects* ditemukan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen menjadi tidak signifikan, bila signifikan maka mediasi ini hanya bersifat semu atau *partial (partially mediating)* artinya variabel independen mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melalui atau melibatkan variabel mediator (*intervening* (Hartono dan Abdullah, 2014). Berdasarkan hasil uji mediasi lingkungan kerja dan perubahan kurikulum diperoleh sebesar P value $0.012 < 0.05$ dan $0.02 < 0.5$, artinya variabel independen mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen dan tidak perlu melibatkan variabel mediator.

Tabel 9. Total effect

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Interaksi Sosial Terhadap Transformasi Kepemimpinan Melalui Lingkungan Kerja	0.209	0.204	0.083	2.527	0.012
Interaksi Sosial Terhadap Transformasi Kepemimpinan Melalui Perubahan Kurikulum	0.166	0.169	0.053	3.114	0.002

Transformasi kepemimpinan bermaksud untuk membangun model yang komprehensif, ideal, dan universal mencakup input, proses, dan output. Teori transformasional kepemimpinan dari Mezirow (1994) yang menyatakan bahwa ketidaksiapan individu atau kelompok pada perubahan budaya dan social berdampak pada pengetahuan kecuali menambahkan pengalaman baru. Peneliti terdahulu telah meneliti transformasi menjadi berbagai bentuk antara lain berdampak terhadap kinerja pegawai (Top et al., 2020), berdampak pada transformasi pendidikan global (Li et al., 2011), serikat kerja (Lai et al., 2020), karir (Napoli et al., 2020), kinerja perusahaan di Indonesia (Purwanto et al., 2021), kepuasan kerja bagi generasi millenia (Purwanto & Sulaiman, 2023). Implikasi teori transformasional kepemimpinan pada riset ini berdampak pada keberlanjutan transformasi kepemimpinan di bidang Pendidikan dipengaruhi oleh faktor interaksi social, perubahan kurikulum, dan lingkungan kerja

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka dapat disimpulkan antara lain: (1) ada pengaruh interaksi social terhadap lingkungan kerja; (2) ada pengaruh interaksi social terhadap perubahan kurikulum; (3) ada pengaruh interaksi social terhadap transformasi kepemimpinan; (4) ada pengaruh lingkungan kerja terhadap transformasi kepemimpinan; (5) ada perubahan kurikulum terhadap transformasi kepemimpinan; serta (6) peran mediasi (perubahan kurikulum dan lingkungan kerja) sebagai predictor mampu memediasi variable secara penuh (full mediation). Simpulan penelitian ini yaitu transformasional kepemimpinan pendidikan merupakan transformasi gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dipengaruhi oleh interaksi social, perubahan

kurikulum dan lingkungan kerja. Berdasarkan simpulan penelitian, maka dapat direkomendasikan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan model penelitian dapat dilanjutkan dengan cara menambah variable mediasi seperti komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Etherington, M. (2019). The Challenge with Educational Transformation: Rethinking the Mission to Educate in an Era of Change. *Journal of Culture and Values in Education*, 2(1), 96–112. <https://curriculum.gov.bc.ca/curriculum/overview>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hasanah, J., Zainal Alim, M., Febriansyah, V., & Isa Anshori, M. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248–261. <https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i4.502>
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- Li, Y. A., Whalley, J., Zhang, S., & Zhao, X. (2011). The Higher Educational Transformation of China and Its Global Implications. *World Economy*, 34(4), 516–545. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9701.2011.01344.x>
- Mezirow, J. (1994). Understanding Transformation Theory. *Adult Education Quarterly*, 44(4), 1–11.
- Napoli, A., Nyaga, K., Radhakrishnan, D., & DeBoer, J. J. (2020). Students Becoming Supervisors: Student Transformation during a Cross-National, Collaborative Community Engineering Project. *Purdue Journal of Service-Learning and International Engagement*, 7(1), 110–117. <https://doi.org/10.5703/1288284317243>
- Poturak, M., Mekić, E., Hadžiahmetović, N., & Budur, taylan. (2020). Effectiveness of Transformational Leadership among Different Cultures. *International Journal of Social Sciences and Educational Studies*, 7(3), 1–11. <https://doi.org/10.23918/ijsses.v7i3p119>
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). EFFECT OF MANAGEMENT INNOVATION, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, AND KNOWLEDGE SHARING ON MARKET PERFORMANCE OF INDONESIAN CONSUMER GOODS COMPANY. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(2), 424–434. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.18>
- Purwanto, A., & Sulaiman, A. (2023). The Role of Transformational and Transactional Leadership on Job Satisfaction of Millennial Teachers: A CB-SEM AMOS Analysis. *Universal Journal of Science and Technology*, 2(2).
- Qori, H. I. L. A. (2013). Kepemimpinan Karismatik Versus Kepemimpinan transformasional. *Analisa*, 1(2), 70–77.
- Rinawati, A. (2015). Transformasi pendidikan untuk menghadapi globalisasi. *Ekuitas – Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 3(1), 1–11.
- Top, C., Mohammad Sharif Abdullah, B., & Hemn Mahmood Faraj, A. (2020). Transformational Leadership Impact on Employees Performance. *Eurasian Journal of Management & Social Sciences*, 1(1). <https://doi.org/10.23918/ejmss.v1i1p49>
- Wijaya, etistika yuni, Sudjimat, D. A., Nyoto, amat, & Nyoto, A. (2016). TRANSFORMASI PENDIDIKAN ABAD 21 SEBAGAI TUNTUTAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA GLOBAL. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Matematika*, 1, 1–16.

- Wold, S., Trygg, J., Berglund, A., & Antti, H. (2001). Some recent developments in PLS modeling. *Chemometrics and Intelligent Laboratory Systems*, 58, 131–150. www.elsevier.com/locate/chemometrics
- Zeng, N., Liu, Y., Gong, P., Hertogh, M., & König, M. (2021). Do right PLS and do PLS right: A critical review of the application of PLS-SEM in construction management research. *Frontiers of Engineering Management*, 8(3), 356–369. <https://doi.org/10.1007/s42524-021-0153-5>