

The Role of Transformational Leadership on The Performance of School Principals through Student Discipline and Mentality (Empirical Study of Cilegon City Primary School Leadership Leadership)

Eko Prasetyo, Furtasan Ali Yusuf, Ade Manggala Hardianto

Universitas Bina Bangsa
ademanggalahardianto78@gmail.com

Article History

accepted 10/11/2023

approved 25/11/2023

published 28/12/2023

Abstract

Transformational leadership is an innovative leadership style through the organization's vision and mission, adaptation to globalization, educative, and aims to improve students' discipline and mentality. The research objective is to develop transformational theory in elementary school leadership, and innovate in educational development. This type of research is quantitative with respondents being elementary school teachers in the city of Cilegon. The data collection technique was through a Google form survey and 180 respondents were collected to be tested and discussed using statistical structural equation modeling (SEM) tools. The research results include: (1) there is an influence of transformational leadership on discipline; (2) there is an influence of transformational leadership on students' mentality; (3) there is no influence of transformational leadership on the performance of school principals; (4) there is no influence of discipline on the principal's performance; serta 5) there is an influence of student mentality on the principal's performance. Conclusion of this research is the future leadership transformation will focus more on aspects of improving work discipline and student mental health.

Keywords: Transformational Leadership, Discipline, Student Mentality, Principal Performance

Abstrak

Kepemimpinan transformasional merupakan inovasi gaya kepemimpinan melalui visi dan misi organisasi, adaptasi dengan globalisasi, edukatif, dan bertujuan untuk meningkatkan disiplin, dan mental siswa. Tujuan penelitian adalah untuk mengembangkan teori transformasional dalam kepemimpinan sekolah dasar dan berinovasi dalam pengembangan edukatif. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan responden para guru sekolah dasar kota Cilegon. Teknik pengumpulan data melalui survey google form dan terkumpul 180 responden untuk diuji dan dibahas melalui alat *statistic structural equation modelling* (SEM). Hasil penelitian antara lain: (1) ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap disiplin; (2) ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap mental siswa; (3) tidak ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja kepala sekolah; (4) tidak ada pengaruh disiplin terhadap kinerja kepala sekolah; serta (5) ada pengaruh mental siswa terhadap kinerja kepala sekolah. Simpulan penelitian ini adalah transformasi kepemimpinan masa depan lebih memfokuskan pada aspek peningkatan disiplin kerja dan mental siswa.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Disiplin, Mental Siswa, Kinerja Kepala Sekolah

Social, Humanities, and Education Studies (SHEs): Conference Series p-ISSN 2620-9284
<https://jurnal.uns.ac.id/shes> e-ISSN 2620-9292



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Peran pemimpin dapat mengarahkan anggotanya dalam kegiatan organisasi, mengayomi bawahannya untuk dapat bekerja secara bersungguh-sungguh (Hasanah et al., 2023). Manajemen sekolah berorientasi pada visi dan misi, yang dipimpin oleh kepala sekolah. Peran kepala sekolah beragam dan memiliki karakteristik diantaranya mengenali seluk beluk sekolah, dan keahlian organisasi (Ismiatun et al., 2023). Peran kepala sekolah dapat disebut dengan kemampuan menghadapi kondisi, dan mampu beradaptasi dengan lingkungan. Saputra & Hidayati, (2023) Kepala sekolah dapat mewujudkan resilience tersebut dengan melakukan 3 langkah antara lain kepala sekolah dalam menetapkan arah (*setting the direction*), mengembangkan individu (*developing people*), dan merancang ulang organisasi (*redesigning organization*) untuk meningkatkan resiliensi sekolah. Langkah ini berupaya untuk meningkatkan sumber daya manusia di lingkungan Lembaga Pendidikan. Upaya-upaya yang dilakukan kepala sekolah, seperti penyelenggaraan lokakarya, pelatihan, dan pemberian penguatan dan penghargaan, berpotensi memberikan kontribusi bagi pengembangan sumber daya manusia Pendidikan (Rohmah & Chotimah, 2024).

Selain itu, Pendidikan yang bermutu akan diraih dengan adanya kualitas guru yang baik, kualitas guru yang baik akan dilihat apabila gurunya memiliki kinerja mengajar yang baik dalam mengelola proses pembelajaran (Rahmawati et al., 2024). Pendidikan yang bermutu akan diraih dengan adanya kualitas guru yang baik, kualitas guru yang baik akan dilihat apabila gurunya memiliki kinerja mengajar yang baik dalam mengelola proses pembelajaran. kualitas guru tidak lepas dari gaya kepemimpinan transformasional yang mengilhami pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka sendiri dan yang mampu memiliki pengaruh yang mendalam dan luar biasa pada pengikut. yaitu bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja ASN (Karimudin et al., 2023). Penerapan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terlihat dalam: kemampuan untuk membangun visi, misi, dan program sekolah, menjadi agen perubahan, bersikap karismatik, memiliki empati, merangsang kecerdasan, dan mendorong kreativitas, menciptakan peluang bagi semua anggota sekolah (Yuliasuti et al., 2023). Penerapan kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh kepala sekolah berdampak pada pencapaian pembelajaran professional, Menciptakan budaya dan lingkungan sekolah yang mendukung dan mencapai hasil belajar siswa yang tinggi.

kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor penentu dan sangat penting dalam proses pendidikan yang ada di sekolah. Peneliti sebelumnya, Kepemimpinan yang efektif membutuhkan pengetahuan tentang gaya kepemimpinan yang cocok dengan situasi organisasi dan meningkatkan kinerja guru, dan mendukung pencapaian kinerja guru, kepala sekolah perlu melibatkan pengendalian, pengawasan, dan perhatian penuh untuk menciptakan lingkungan sekolah yang aman (Mutiah & Suryani, 2024). Kondisi ini didukung oleh pendapat Wibawanti (2024) bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi kinerja karyawan, selanjutnya terdapat hubungan positif yang signifikan antara keterikatan kerja dengan kinerja yaitu memiliki mental yang baik dan sikap yang selalu menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Peneliti berasumsi bahwa kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh pada aspek yang lebih luas diantaranya berpengaruh terhadap disiplin, mental siswa dan kinerja kepala sekolah. Oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah untuk menguji peran mediasi disiplin, dan mental siswa untuk memediasi antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja kepala sekolah.

METODE

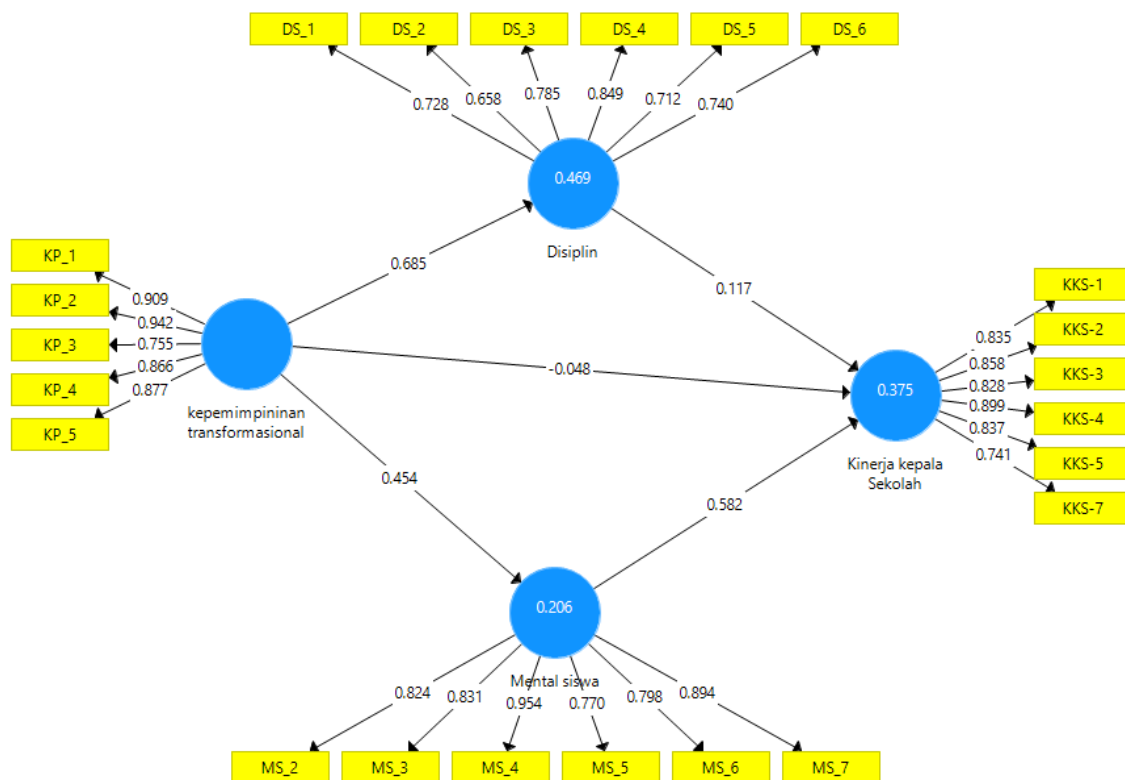
Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan responden para guru sekolah dasar kota Cilegon. Riset ini memasukan variabel mediasi (disiplin) dan mental siswa

sebagai predictor yang mampu (tidak) menghubungkan antara variable independent (transformational kepemimpinan) terhadap kinerja kepala sekolah. Hair et al., (2011) PLS-SEM memperkirakan pemuatan variabel indikator untuk konstruksi eksogen, maka Teknik pengumpulan data dengan cara metode survey yaitu menyebarkan google form pada guru ASN di Kota Cilegon. Teknik pengumpulan data melalui survey google form dan terkumpul 180 responden untuk diuji dan dibahas melalui alat statistic structural equation modelling (SEM). 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 (Yuliastuti et al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

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	Disiplin	Kinerja Kepala Sekolah	Mental Siswa	Kepemimpinan Transformasional
Disiplin	0.748			
Kinerja Kepala Sekolah	0.314	0.834		
Mental Siswa	0.395	0.606	0.847	
Kepemimpinan Transformasional	0.685	0.296	0.454	0.872

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)
Disiplin	0.559
Kinerja Kepala Sekolah	0.696
Mental Siswa	0.718
Kepemimpinan Transformasional	0.761

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
Disiplin	0.883
Kinerja Kepala Sekolah	0.932
Mental Siswa	0.938
Kepemimpinan Transformasional	0.941

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 Reability
Kepemimpinan Transformasional	KP_1	0.909	0.761	0.941
	KP_2	0.942		
	KP_3	0.755		
	KP_4	0.866		
	KP_5	0.877		
Disiplin	DS_1	0.728	0.559	0.883
	DS_2	0.658		

Variabel	Indicator	Factor loading	AVE	Composite Reability
	DS_3	0.785		
	DS_4	0.849		
	DS_5	0.712		
	DS_6	0.740		
Mental Siswa	MS_2	0.824	0.718	0.938
	MS_3	0.831		
	MS_4	0.954		
	MS_5	0.770		
	MS_6	0.798		
	MS_7	0.894		
Kinerja Kepala Sekolah	KKS_1	0.835	0.696	0.932
	KKS_2	0.858		
	KKS_3	0.828		
	KKS_4	0.899		
	KKS_5	0.837		
	KKS_7	0.741		

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

Disiplin Kinerja Kepala Sekolah Mental siswa			
Disiplin		1.916	
Mental Siswa		1.280	
Kepemimpinan Transformasional	1.000	2.037	1.000

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
Disiplin	0.469	0.464
Kinerja Kepala Sekolah	0.375	0.357
Mental Siswa	0.206	0.198

Uji Goodness of Fit (GoF)

Hasil uji GoF didapat dari perkalian nilai akar rata – rata AVE dengan nilai akar rata – rata R-Square. Rumus untuk menghitung nilai GoF adalah sebagai berikut:

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

$$GoF = \sqrt{0,6835 \times 0,35}$$

$$GoF = \sqrt{0,239}$$

$$GoF = 0,489$$

Dari hasil perhitungan didapat hasil nilai GoF sebesar 0, 489 sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki GoF yang tinggi, semakin besar nilai GoF maka semakin sesuai dalam menggambarkan sampel penelitian.

Q-Square

Nilai Q-square pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q² (*predictive relevance*), dimana semakin tinggi Q-Square, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Adapun hasil perhitungan nilai Q-Square adalah sebagai berikut.

$$QSquare = 1 - \{(1 - 0.761) \times (1 - 0,559)\}$$

$$QSquare = 1 - \{(0,239) \times (0,441)\}$$

$$QSquare = 1 - \{0,105\}$$

$$QSquare = 0.894$$

Hasil perhitungan Q² menunjukkan nilai Q² sebesar 0,894. Menurut Ghazali (2014), nilai Q² dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q² 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 maka dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh besar, apabila bernilai sama dengan 0,15 maka memiliki pengaruh menengah dan apabila bernilai sama dengan 0,02 maka memiliki pengaruh kecil (Ghozali, 2014).

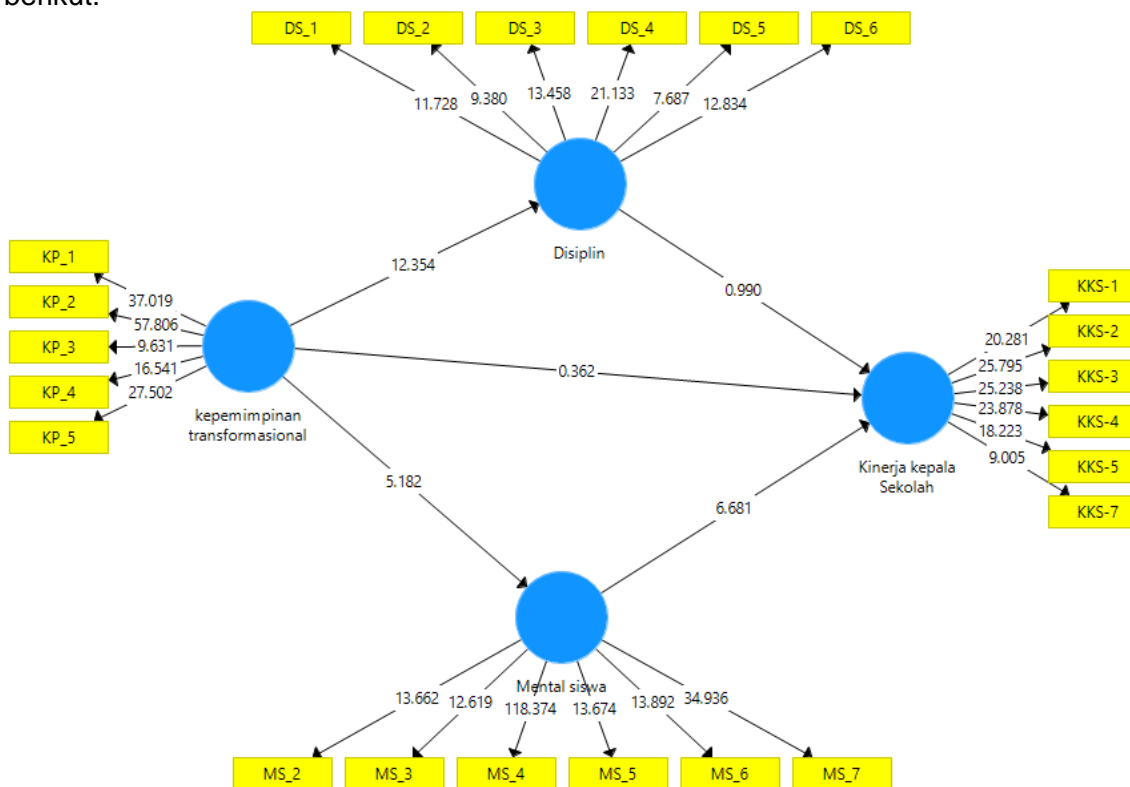
Tabel 7. *Effect Size*

Variabel	Disiplin	Kinerja Kepala sekolah	Mental siswa
Disiplin		0.011	
Mental Siswa		0.423	
Kepemimpinan Transformasional	0.884	0.002	0.259

Interpretasi effect size sebagai berikut: (1) Hubungan disiplin terhadap kinerja kepala sekolah memiliki nilai *effect size* sebesar 0,011 pengaruhnya sangat kecil; (2) Hubungan mental siswa terhadap kinerja kepala sekolah memiliki nilai *effect size* sebesar 0.423 pengaruhnya kuat; (3) Hubungan kepemimpinan transformasional terhadap disiplin memiliki nilai *effect size* sebesar 0.884 pengaruhnya kuat; (4) Hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja kepala sekolah memiliki nilai *effect size* sebesar 0.002 pengaruhnya sangat kecil; serta (5) Hubungan kepemimpinan transformasional terhadap mental siswa memiliki nilai *effect size* sebesar 0.259 pengaruhnya sedang.

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 kepemimpinan transformasional terhadap disiplin sebesar 12.354. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap mental siswa sebesar 5182. pengaruh disiplin terhadap kinerja kepala sekolah sebesar 0.990. pengaruh mental siswa terhadap terhadap kinerja kepala sekolah sebesar 6.681. pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja kepala sekolah sebesar 0.362. 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
Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin	0.685	0.697	0.055	12.354	0.000
Kepemimpinan Transformasional Terhadap Mental Siswa	0.454	0.453	0.088	5.182	0.000
Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Kepala Sekolah	-0.048	-0.051	0.133	0.362	0.718
Disiplin Terhadap Kinerja Kepala Sekolah	0.117	0.120	0.118	0.990	0.323
Mental Siswa Terhadap Kinerja Kepala Sekolah	0.582	0.588	0.087	6.681	0.000

H1: Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap disiplin

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh Kepemimpinan transformasional terhadap disiplin sebesar 12.354 dengan nilai *P-Value* $0.000 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap disiplin. Maka H1 diterima.

H2: Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap mental siswa

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh Kepemimpinan transformasional terhadap mental siswa sebesar 5.182 dengan nilai *P-Value* $0.000 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap mental siswa maka H2 diterima.

H3: Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja kepala sekolah

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja kepala sekolah sebesar 0.362 dengan nilai *P-Value* $0.718 > 0.05$ disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja kepala sekolah maka H3 ditolak.

H4: Pengaruh disiplin terhadap kinerja kepala sekolah

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh Disiplin terhadap kinerja kepala sekolah sebesar 0.990 dengan nilai *P-Value* $0.323 > 0.05$ disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh disiplin terhadap kinerja kepala sekolah Maka H4 ditolak.

H5: Pengaruh mental siswa terhadap kinerja kepala sekolah

Dari hasil koefisien jalur diperoleh Mental siswa terhadap kinerja kepala sekolah sebesar 6.681 dengan nilai *P-Value* $0.000 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada mental siswa terhadap kinerja kepala sekolah Maka H5 diterima.

Uji Mediasi

Uji mediasi melibatkan akreditasi puskesmas 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 Abdillah, 2014).

Bedasarkan hasil uji mediasi diperoleh Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja kepala sekolah melalui mental siswa P value $0.000 < 0.05$, artinya variabel independen mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melalui atau melibatkan variabel mediator. Sedangkan hasil uji mediasi Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja kepala sekolah melalui disiplin p value 0.351 artinya variabel independen tidak mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen dan perlu melibatkan variabel mediator.

Tabel 9. Total effect

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Melalui Disiplin	0.08	0.086	0.086	0.934	0.351
Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Melalui Mental Siswa	0.264	0.269	0.073	3.607	0.000

Transformasional merupakan upaya organisasi melakukan inovasi besar dan berkarakter. Teori tranformational of organization McSwain & White, (1993) menjelaskan bahwa karakteristik transformasional secara ontologis adalah sebuah komitmen, epistimologis adalah hubungan social. Peneliti terdahulu telah memberi pengembangan transformasional antara lain transformasi Pendidikan untuk menghadapi globalisasi (Rinawati, 2015), karakteristik yang khas (Qori, 2013), membangun kulutur pembelajaran (Pudjiarti, 2023), transformasi kepemimpinan berdampak terhadap kinerja (Top et al., 2020), dampak perubahan transformasi pada dunia Pendidikan (Li et al., 2011), sikap transformasional Pendidikan sebagai bentuk msii edukasi (Etherington, 2019) , transformasional berdiri diatas perbedaan budaya dan era global (Poturak et al., 2020; Wijaya et al., 2016). Berdasarkan pandangan tersebut, kepemimpinan transformasional merupakan inovasi gaya kepemimpinan melalui visi dan misi organisasi, adaptasi dengan globalisasi, edukatif, dan bertujuan untuk meningkatkan disiplin, dan mental siswa. Pandangan ini didasari dari hasil temuan bahwa ada pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja dan mental siswa.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap disiplin; (2) ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap mental siswa; (3) tidak ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja kepala sekolah; (4) tidak ada pengaruh disiplin terhadap kinerja kepala sekolah; serta (5) ada pengaruh mental siswa terhadap kinerja kepala sekolah. Adapun simpulan penelitian ini adalah transformasi kepemimpinan masa depan lebih memfokuskan pada aspek peningkatan disiplin kerja dan mental siswa. Tranformasional kepemimpinan merupakan perubahan pola kepemimpinan karena sebab perubahan yang terjadi seperti berdampak langsung terhadap disiplin dan mental siswa. Bentuk perubahan kepemimpinan dapat

berdampak langsung terhadap kinerja kepala sekolah, dan membutuhkan mediasi disiplin untuk menjembatani pengaruh terhadap kinerja kepala sekolah sehingga perlu adanya perhatian khusus terhadap variabel ini.

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>
- Ismiatun, S. R., Neliwati, N., & Khairuddin, K. (2023). Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kerja Sama dengan Dunia Industri. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 61–72. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v5i1.766>
- Karimudin, Y., Wardana, D. F., Hadjri, M. I., & Zunaidah. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 1514–1523. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.3705>
- 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>
- McSwain, C. J., & White, O. F. (1993). A Transformational Theory of Organizations. *American Review of Public Administration*, 23(2), 1–23.
- Mutiah, V., & Suryani, R. E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sindo Sukses. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 7(1), 1–11. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i1>
- 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). <https://doi.org/10.23918/ijsses.v7i3p119>
- Qori, H. I. L. A. (2013). *Kepemimpinan Karismatik Versus Kepemimpinan transformasional*.
- Rahmawati, I., Nurazmie, A., Lestari, H., Ihsan, M., & Dafenta S, H. (2024). Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru di SMAN 1 Cibungbulang. *Religion Education Social La Roiba Journal*, 6(2), 1–10. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i2.4978>
- Rinawati, A. (2015). Transformasi pendidikan untuk menghadapi globalisasi. *Ekuitas – Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 3(1), 1–11.
- Rohmah, F. N., & Chotimah, C. (2024). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Darussalam Tanjunganom Nganjuk. *ISLAMIKA*, 6(1), 150–164. <https://doi.org/10.36088/islamika.v6i1.4182>
- Sri Pudjiarti, E. (2023). *Transformasi Organisasi: Membangun Kultur Pembelajaran untuk Menghadapi Tantangan Masa Kini* (Vol. 1).

- Top, C., Abdullah, B. M. S., & Faraj, A. H. M. (2020). Transformational Leadership Impact on Employees Performance. *Eurasian Journal of Management & Social Sciences*, 1(1). <https://doi.org/10.23918/ejmss.v1i1p49>
- Wibawanti, I. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Keterikatan Kerja dengan Kinerja pada Karyawan MNC Vision+. *Jurnal Psikologi Kreatif Inovatif*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.37817/psikologikreatifinovatif.v4i2>
- Wijaya, etistika yuni, Sudjimat, D. A., Nyoto, amat, & Nyoto, A. (2016). *TRANSFORMASI PENDIDIKAN ABAD 21 SEBAGAI TUNTUTAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA GLOBAL* (Vol. 1).
- Yuda Saputra, H., & Hidayati, D. (2023). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Tingkat Resiliensi. *Journal of Education and Teaching (JET)*, 5(1), 13–27. <https://doi.org/10.51454/jet.v5i1.311>
- Yulastuti, L. A., Felita, A. V., Nawangsari, D. C., Wulandari, R. A., Ningrum, R. L. K., Wulandari, A., & Nuphanudin, N. (2023). Kepemimpinan Tranformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *TSAQOFAH*, 4(1), 501–515. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i1.2257>