

AMALAN KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL GURU BESAR DAN KEPUASAN KERJA GURU DI DAERAH KUALA LANGAT

RELATIONSHIP BETWEEN HEADMASTER TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP PRACTICE AND TEACHERS' JOB SATISFACTION IN KUALA LANGAT

Fadhlah Afif Talib¹
Azlin Norhaini Mansor²
Shahlan Surat³

¹Faculty Education, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), Malaysia, (E-mail: fadhlahalib@gmail.com)

²Faculty Education, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), Malaysia, (Email: azlinmansor@ukm.edu.my)

³Faculty Education, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), Malaysia, (E-mail: drshahlan@ukm.edu.my)

Accepted date: 29-02-2019

Published date: 31-03-2019

To cite this document: Talib, F. F., Mansor, A. N., & Surat, S. (2019). Amalan Kepimpinan Transformasional Guru Besar dan Kepuasan Kerja Guru di Daerah Kuala Langat. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 4(27), 63-75.

Abstrak: Kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti tahap Amalan Kepimpinan Transformasional Guru Besar dan Kepuasan Kerja Guru serta hubungan keduanya di Sekolah Kebangsaan di Daerah Kuala Langat, Selangor. Kajian dijalankan dari aspek dimensi pertimbangan berasaskan individu, rangsangan intelektual, motivasi inspirasi dan pengaruh yang unggul manakala kepuasan kerja dari aspek pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan dan rakan sekerja. Kajian ini menggunakan soal selidik (B. & Bass 1990) dan Instrumen Job Descriptive Index (JDI) yang dibentuk oleh (Smith, Kendall dan Hulim 1969) untuk meninjau kepuasan kerja. Data kajian ini dianalisis menggunakan frekuensi peratus, min, sisihan piawai dan Korelasi Pearson. Sampel Kajian Seramai 271 orang telah diambil dan mendapati Amalan Kepimpinan Transformasi guru besar di lihat berada pada tahap yang tinggi iaitu nilai Min (min= 4.01; sp=0.79), Tahap kepuasan kerja di tahap tinggi (min=3.91;sp=0.69) dan Amalan Kepimpinan transformasional dan kepuasan kerja guru menunjukkan hubungan Korelasi Kuat dan Signifikan antara tahap Amalan Transformasi Guru Besar dan Tahap Kepuasan Kerja [$r(269) = 0.699$, $p, 0.05$]. Dapatan juga mendapati min Kepimpinan Transformasi Guru Besar (min = 4.01) adalah lebih tinggi berbanding Min Kepuasan Kerja Guru (min = 3.91).

Kata Kunci: Kepimpinan, Transformasional, Kepuasan Kerja, Guru Besar, NPQEL

Abstract: This study is purposely done to analyse head master leadership practice transformation towards teacher working satisfaction and the relationship at Kuala Langat,

Selangor district. This study is done based on individual intellectual point of view, intellectual stimulation, motivational inspiration, superior influence based on working experience from the point of view of the occupation itself such as salary, working promotion, supervision and co-workers. This study is using questionnaires (B. & Bass 1990) and Job Descriptive Index (JDI) instrument which have been structured by (Smith, Kendall dan Hulim 1969) to observed working satisfaction. This study is analysed using percentage frequency, minimum, standard deviation also Pearson correlation. From the 271 set of data, the findings shows Head Masters Leadership Practice Transformation is on the highest level which is Min (min= 4.01; sp=0.76), Working Satisfaction is in the highest level (min=3.91; sp= 0.69) And Transformational Of Leadership Practice towards Teacher Working Satisfaction shows strong correlation and significance between Head Master Transformation Practice towards Working Satisfaction [$r(271) = 0.647, p < 0.05$]. Findings also shows Min of Head Masters Leadership Practice Transformation (min = 4.01) is higher compared to Min of Teacher Working Satisfaction (min = 3.91).

Keywords: Leadership, Transformational, Job Satisfaction, Headmaster, NPQEL

Pengenalan

Rancangan Pembangunan Pendidikan Malaysia PPPM 2013-2025 telah dirangka dan dilaksanakan pada tahun 2013 untuk mencapai perubahan dalam rangka kerja sistem Pendidikan Malaysia. Laporan PPPM 2013-2025 telah dihasilkan untuk mengubah sistem pendidikan seiring dengan anjakan evolusi industri Perindustrian ke 4 (4iR) yang semakin ke depan telah menitikberatkan kualiti kepimpinan sekolah dan kualiti guru selaras dengan kemahiran abad ke 21 yang mana meliputi pelbagai anjakan antaranya melahirkan masyarakat yang mampu berdaya saing, penggunaan teknologi tinggi dan mampu melahirkan generasi yang pakar dalam pelbagai bidang. Justeru itu, pemimpin sekolah perlulah membuat perubahan dalam amalan kepimpinan supaya ianya selari dengan perubahan masa kini supaya kualiti pendidikan di sekolah dapat mencapai indeks prestasi sekolah (KPI) yang telah ditetapkan dan mengikut perancangan PPPM 2013-2025.

Amalan kepimpinan dan gaya kepimpinan boleh mempengaruhi kejayaan dan keberkesanan organisasi. (Zaidatol, 2003). Menurut (Senin, 2005) dan (Zaidatol, 2003)kepimpinan transformasi boleh diamalkan di sekolah untuk mencapai objektif misi dan visi sekolah. Kepimpinan transformasi dapat membantu membangunkan matlamat sekolah, arah hala tuju sekolah dan memudahkan cara pekerja serta tindak balas terhadap perubahan organisasi.

Pemimpin yang kurang mahir dalam memimpin organisasi boleh membawa kepada ketidakpuasan kerja di kalangan guru (Bardford, 1981). Oleh itu, pemimpin sekolah terutamanya guru besar sebagai peneraju utama di sekolah perlulah memainkan peranan dalam menentukan hala tuju kejayaan di sekolah. Pengaruh kepimpinan guru besar amatlah penting bagi mempengaruhi keberkesanan setiap projek, perancangan dan kejayaan di sekolah. Tindakan positif pemimpin di sekolah bukan sahaja boleh membawa impak positif malah ia boleh mempengaruhi kepuasan kerja di kalangan kakitangan dan guru-guru di sekolah

Pernyataan Masalah

Dalam pengurusan organisasi sekolah, selain dari pentadbir, guru merupakan salah satu komponen penting bagi mengerakkan organisasi sekolah dan memainkan peranan penting dalam merealisasikan aspirasi pendidikan negara. Kajian (Kamaruzaman Moidunny dan

Norasmah Othman, 2008) menyatakan kepimpinan boleh memberikan kemenjadian yang besar kepada kepuasan kerja guru dan komitmen guru terhadap sekolah. Oleh itu, kepuasan kerja guru mempunyai hubungan dengan kepimpinan di sekolah.

Guru besar yang telah dilantik melalui transformasi pendidikan telah menjalani kursus NPQEL yang mana telah mengalami dimensi kepimpinan transformasi. Namun, penonjolan amalan kepimpinan transformasi tersebut bergantung kepada keyakinan untuk mengamalkannya dan membawa kepuasan kepada guru-guru. Guru besar yang mengamalkan kepimpinan transformasi ini haruslah dapat mengenal pasti keperluan guru dan memenuhi keperluan mereka bagi kepuasan kerja guru. Kajian (Lim, 2012) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan transformasi dengan kepuasan kerja guru.

Pemimpin sekolah terutamanya guru besar sentiasa berhadapan dengan masalah untuk meningkatkan kualiti sekolah serta penambahbaikan sekolah. Faktor ini kerana sekolah merupakan tempat penting dalam pembinaan generasi masa depan yang berwawasan. Di dalam pelan pembangunan pendidikan PPPM 2013-2025, salah satu agenda transformasi pendidikan adalah dengan menempatkan pemimpin yang berkualiti dan berprestasi tinggi di setiap sekolah bagi menambah baik keseluruhan aspek kemenjadian murid dari segi kurikulum dan ko-kurikulum. Pemimpin di sekolah akan diberikan kuasa dari aspek pengurusan berasaskan sekolah, (PPPM 2013-2025).

Tujuan Kajian

Tujuan kajian ialah untuk mengenal pasti tahap Amalan Kepimpinan Transformasional Guru Besar dan Kepuasan Kerja Guru serta hubungan keduanya di daerah Kuala Langat. Sampel Kajian di Kuala Langat dipilih kerana tidak ada lagi pengkaji lain membuat kajian seumpamanya di daerah ini. Di samping itu, kajian juga adalah bertujuan untuk mengenal pasti hubungan antara kepimpinan transformasional guru besar dengan kepuasan kerja guru di sekolah.

Objektif Kajian

Kajian ini dijalankan bagi mengenal pasti Amalan kepimpinan transformasional Guru besar dan Hubungan dengan kepuasan Kerja Guru, Objektif kajian adalah seperti berikut;

1. Mengetahui tahap Amalan Kepimpinan transformasional Guru Besar di daerah Kuala Langat.
2. Mengetahui tahap kepuasan Kerja Guru di sekolah Daerah Kuala Langat
3. Mengetahui hubungan di antara amalan kepimpinan transformasional guru besar dengan kepuasan kerja guru.

Persoalan Kajian

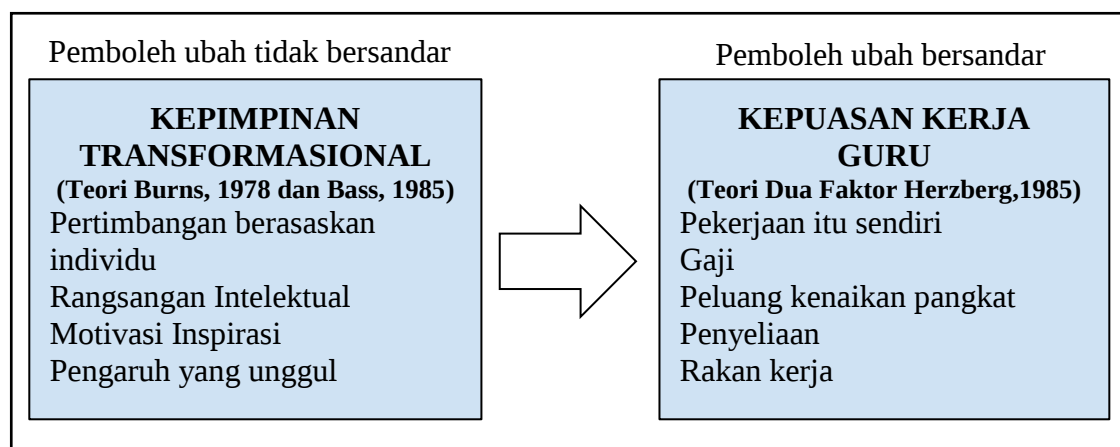
1. Apakah tahap amalan kepimpinan transformasional dalam kalangan guru besar sekolah di daerah Kuala Langat?
2. Apakah tahap kepuasan kerja guru?
3. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi kepimpinan Transformasional guru besar dengan kepuasan kerja guru Di Sekolah Daerah Kuala Langat?

Kerangka Konsep

Kajian ini dijalankan berdasarkan kerangka yang ditunjukkan dalam gambar rajah di bawah. Kajian Amalan kepimpinan transformasional dikaji berdasarkan amalan-amalan rangsangan Intelektual, Pertimbangan berasaskan Individu, motivasi Inspirasi serta pengaruh yang

unggul. Tujuan Kajian adalah untuk menyelidik hubungan amalan kepimpinan transformasional guru besar daerah Kuala Langat dengan kepuasan kerja guru di sekolah. Pemboleh ubah tidak bersandar ialah dimensi amalan kepimpinan transformasional iaitu pertimbangan berasaskan individu, rangsangan intelektual, motivasi inspirasi dan pengaruh yang unggul. Pemboleh ubah bersandar ialah kepuasan kerja guru dikaji dari lima aspek iaitu, pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang kenaikan pangkat, Penyeliaan dan rakan sekerja.

Guru besar sebagai subjek kajian akan dikaji melalui persepsi guru terhadap amalan kepimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru. Amalan kepimpinan transformasional yang dikaji adalah berasaskan kepada model (Burns J. M., 1978), (Bass B. M., 1985) dan (Hellriegel, 2007). Kajian ini selari dengan situasi semasa berdasarkan kepada interpretasi dengan keperluan keadaan di sekolah pada masa kini.



Rajah 1: Jadual Pemboleh ubah

Kepimpinan Transformasi

Pemimpin yang mampu dan boleh mendorong pengikutnya melaksanakan kerja di luar kemampuan dengan meningkatkan motivasi pengikutnya (Greenidge, 2010). (Williamns, 2010) pula menyatakan kepimpinan transformasi sebagai kepimpinan yang menjana kesedaran, memberi motivasi kepada orang bawahan dan mempengaruhi orang bawahan untuk mengutamakan keperluan dan kepentingan kumpulan bagi membawa kebaikan kepada ahli kumpulan. Pemimpin transformasi menggalakkan orang bawahan supaya boleh berkorban untuk organisasi demi mencapai kemajuan. Kepimpinan transformasi dalam kajian ini merujuk kepada empat dimensi tingkah laku guru besar iaitu pertimbangan berasaskan individu, merangsang intelektual individu, menjadi motivasi inspirasi guru dan boleh menjadi pengaruh yang unggul. Kepimpinan transformasi ini akan diselidik menggunakan multifactor Leadership questionnaire (MLQ) dan Bass.

Pertimbangan Berasaskan Individu

Bermaksud pemimpin transformasi menumpukan perhatian kursus terhadap keperluan orang bawahannya dengan mewujudkan peluang pembelajaran, menerima dan bertolak ansur terhadap pendapat individu yang berlainan dan menggalakkan komunikasi dua hala yang mempunyai keperluan dan kebolehan guru, bertimbang rasa terhadap perbezaan individu dan melayan pekerja bawahan dengan sama adil. Colquitt, Lepine dan Wesson 2011, pula menyatakan pertimbangan berasaskan individu melibatkan tingkah laku pemimpin yang boleh membantu pengikutnya mencapai potensi melalui latihan, pembangunan dan mentor. Pemimpin boleh melayan pekerja bawahan sebagai individu yang mempunyai keperluan,

keupayaan dan aspirasi. Dalam konteks kajian ini pula, bermaksud guru besar memberi perhatian terhadap keperluan dan kebolehan guru, bertimbang rasa terhadap perbezaan individu dan melayan pekerja bawahan secara adil.

Rangsangan Intelektual

(Colquitt, 2011), menyatakan rangsangan intelektual merujuk kepada pemimpin transformasi mampu merangsang pengikutnya untuk menjadi lebih kreatif dan inovatif, mampu mempersoalkan andaian dan melihat masalah perspektif walaupun idea mereka berlainan dari idea ketua mereka. Pemimpin yang mempunyai ciri rangsangan intelektual akan mencabar pengikutnya menjadi lebih kreatif dan inovatif dengan mempersoalkan andaian dan membentuk semula situasi lama dalam cara yang baru. (Colquitt, 2011). Rangsangan intelektual dalam kajian ini merujuk kepada kemampuan guru besar dalam menggalakkan guru-guru berfikir secara kreatif dan inovasi untuk menyiapkan tugas bagi mencapai tahap hasil yang lebih tinggi. Serta memberi pendapat dan idea dalam pembincangan.

Motivasi Inspirasi

Motivasi bermaksud pemimpin transformasi boleh memberi motivasi dan inspirasi kepada pengikutnya dengan menyediakan sesuatu dengan mencabar dan bermakna ke atas kerja mereka. (Colquitt, 2011)pula menyatakan bahawa pemimpin yang bermotivasi inspirasi akan menggalakkan semangat dan komitmen pengikutnya berkongsi matlamat misi dan visi. Motivasi inspirasi dalam kajian ini merujuk kepada motivasi, sokongan, semangat dan keyakinan yang diberikan oleh guru besar kepada guru-gurunya dalam melaksanakan tugas mereka. Guru besar yang mampu menggalakkan guru-guru mencuba idea yang baru

Kepuasan Kerja

Menurut (Colquitt, 2011) Kepuasan kerja adalah salah satu item yang boleh mempengaruhi prestasi kerja dan komitmen organisasi secara langsung. Pekerja yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan berperasaan positif apabila berfikir tentang tugas mereka atau semasa melakukan tugas tersebut. Oleh itu mereka akan menunjukkan prestasi kerja yang sangat baik dan akan menyediakan sesuatu kerja yang bernilai kepada mereka. Nilai yang dimaksudkan ialah sesuatu benda yang secara sadar atau tidak, pekerja itu layak untuk memilikinya sebagai contoh, peluang kenaikan pangkat atau gaji lumayan. Nilai itu akan berubah mengikut pengalaman bekerja sepanjang hayat bekerja.

Faktor Kepuasan Kerja

Menurut (Judge, 2000), terdapat beberapa faktor utama dalam penilaian kepuasan kerja seperti berikut; Kerja yang mencabar kebolehan minda

- A. Ganjaran setimpal
- B. Keadaan kerja yang baik
- C. Rakan kerja sepasukan
- D. Kesesuaian kerja

Teori Hierarki Keperluan Maslow

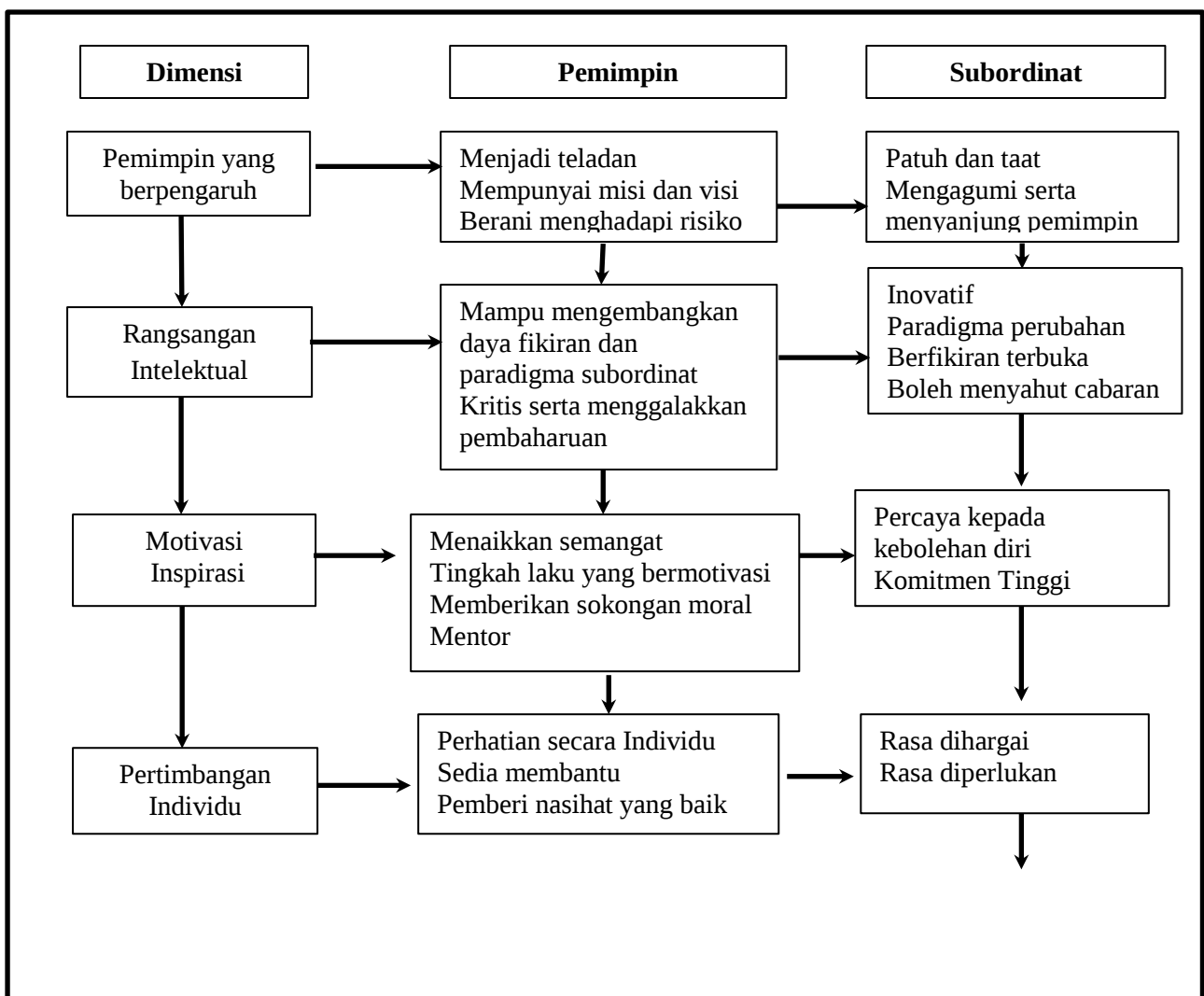
Teori Hierarki Keperluan Maslow telah diperkenalkan oleh Abraham Maslow. Maslow mengenal pasti lima jenis keperluan iaitu fisiologi, keselamatan, kasih sayang, kebanggaan diri dan keagungan diri. Menurut Maslow keperluan ini adalah berdasarkan genetik dan sifat semua manusia dan menterjemahkan dalam bentuk piramid dengan senarai keperluan bermula dari bawah ke atas seperti gambar rajah di bawah

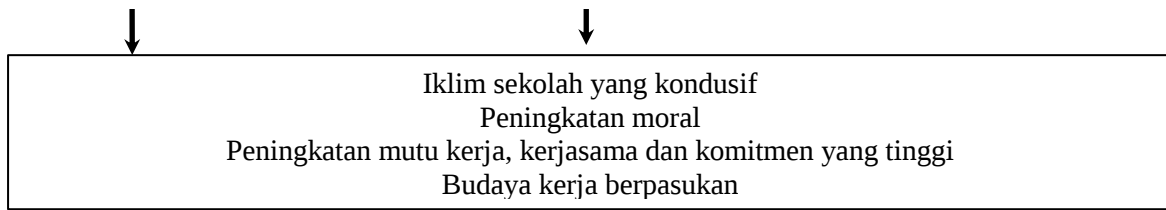


Rajah 2: Teori Keperluan Maslow

Teori Kepimpinan Transformasional

Kerangka Teori kepimpinan Transformasional (Burns, 1978) dan (Bass B. M., 1985) Rajah di bawah menunjukkan teori kepimpinan transformasional mengikut dimensi yang dikaji iaitu pengaruh, rangsangan intelektual, pertimbangan individu serta motivasi berinspirasi. Setiap dimensi saling menunjukkan keperluan di antara satu sama lain





Rajah 3 :Teori Kepimpinan Transformasi Burns (1978) dan Bass (1985)

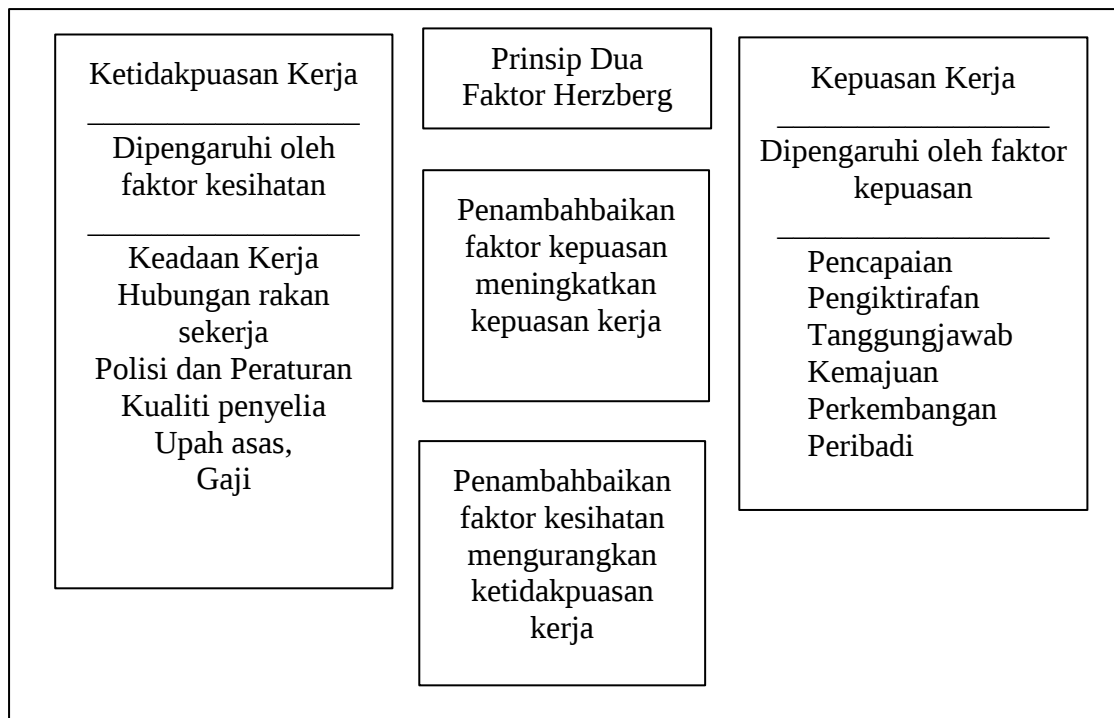
Teori Kepuasan Kerja

(Kinicki, 2010). Telah mengenal pasti lima model utama yang berfokus kepada pelbagai punca kepuasan kerja.

1. Memenuhi Keperluan. Model ini mencadangkan kepuasan kerja ditentukan oleh sejauh mana ciri-ciri sesuatu kerja dapat memenuhi keperluan pekerja. Gaji, kebajikan dan keselamatan merupakan salah satu faktor asas bagi memenuhi kepuasan kerja.
2. Ketidaksamaan. Model ini mencadangkan bahawa kepuasan kerja adalah memenuhi jangkaan bagi melihat perbezaan di antara apa yang diharapkan oleh seseorang individu daripada kerja yang dilakukan seperti gaji yang lumayan, peluang kenaikan pangkat dan perkara yang sepatutnya diterima seperti yang ditawarkan. Hasil yang diterima oleh seseorang adalah seperti yang dijangkakan atau melebihi jangkaan, maka dia akan berasa puas hati.
3. Pencapaian nilai. Idea ini berdasarkan persepsi bahawa kepuasan adalah datang daripada kerja yang dapat memenuhi nilai pekerjaan seseorang. Secara amnya, Kajian yang dijalankan menyokong ramalan bahawa dengan penuhi nilai mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja.
4. Kesamarataan- Kepuasan dapat dilihat dalam keadaan bagaimana seseorang dilayan dengan adil dalam kerja yang dilakukan. Kepuasan datang daripada persepsi seseorang bahawa hasil kerja melebihi usaha yang diberikan. Persepsi pekerja tentang layanan adil dalam kerja mempunyai perkaitan dengan kepuasan kerja keseluruhan.
5. Komponen genetik- Kepuasan kerja adalah sebahagian daripada fungsi sifat peribadi dan faktor genetik. Faktor perbezaan kestabilan diri Individu adalah sama penting dengan faktor persekitaran kerja yang akan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Kajian lepas menunjukkan bahawa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dan positif dengan sifat peribadi seseorang.

Teori Dua Faktor Herzberg

Teori dua-Faktor atau dikenali sebagai teori pendorong dan Kesihatan telah diasaskan oleh (Herzberg, 1959). Menurut (Miner, 2005). Herzberg dan dua orang rakannya telah menjalankan kajian ke atas 200 orang jurutera dan akauntan untuk menyelidik faktor yang membawa perbezaan sikap pekerja terhadap kerja, apa yang mereka sukai dan tidak sukai terhadap kerja mereka. Dua faktor yang telah dikenal pasti iaitu faktor persekitaran kerja. Ia berkaitan dengan aspek ekstrinsik sesuatu kerja atau dikenali sebagai faktor kesihatan. Satu faktor lagi adalah berkaitan kandungan kerja. Ini berkaitan dengan aspek intrinsik sesuatu kerja yang dikenali sebagai faktor pendorong



Rajah 4: Prinsip Dua Faktor Herzberg

Metadologi

Kajian ini adalah kajian kuantitatif deskriptif dan berbentuk tinjauan ke atas guru-guru sekolah rendah di daerah Kuala Langat ke atas tahap kompetensi mereka terhadap kemenjadian murid. Menurut (Creswell, J. W & Plano Clark, V. L., 2011) kajian tinjauan adalah prosedur dalam kajian kuantitatif di mana penyelidik melakukan tinjauan terhadap sampel atau keseluruhan populasi untuk menggambarkan sikap, pendapat, tingkah laku, atau ciri-ciri populasi.

Data kajian dikutip daripada sampel melalui soal selidik yang dibahagikan kepada tiga bahagian iaitu bahagian A bertujuan untuk mengumpul data tentang latar belakang responden, item yang terdapat dalam bahagian ini ialah jantina dan umur. Bahagian B mengukur Amalan Transformasional Guru Besar yang menggunakan soal selidik (Bass B. &, 1990). Soal selidik ini hanya mengambil 4 dimensi soal selidik iaitu pertimbangan berasaskan individu, rangsangan intelektual, motivasi inspirasi dan pengaruh yang unggul. Bahagian C pula mengukur kepuasan Kerja Guru menggunakan Instrumen *Job Descriptive Index (JDI)* yang dibentuk oleh (Smith, Kendall dan Hulim, 1969) untuk meninjau kepuasan kerja guru di kalangan guru yang mengajar di 30 buah Sekolah Kebangsaan di daerah Kuala Langat Selangor.

Populasi dan Pensampelan

Populasi kajian adalah di kalangan guru sekolah Kebangsaan di daerah Kuala Langat. Pensampelan berkelompok digunakan untuk menentukan semua guru di sekolah rendah untuk dijadikan sebagai sample target. Kemudian pensampelan secara rawak mudah digunakan untuk memilih sample dari populasi kajian. Jumlah sample kajian ditentukan dengan menggunakan formula (Robert V. Krejcie1, Daryle W. Morgan, 1970) iaitu seramai 900 orang guru dan bilangan responden yang diperlukan adalah seramai 269 orang.

Dapatan Kajian

Secara keseluruhannya, amalan kepimpinan transformasi guru besar di lihat berada pada tahap yang tinggi iaitu nilai Min (min= 4.01; sp=0.79). Majoriti responden terdiri daripada 271 yang telah diambil bersetuju bahawa Guru Besar Sekolah Kebangsaan di Daerah Kuala Langat, Selangor telah mengamalkan kepimpinan Transformasional tahap tinggi di sekolah untuk mentadbir guru-guru terutamanya pada Dimensi “Pengaruh yang Unggul” (min=4.07; sp = 0.76) seperti jadual analisa pada jadual 1 di bawah.

Jadual 1 : Analisis Tahap Amalan Kepimpinan Transformasional

Kepimpinan Transformasional	Min	SP
Pengaruh yang Unggul	4.07	.76
Motivasi Inspirasi	4.02	.85
Rangsangan Intelektual	4.03	.81
Pertimbangan Berasaskan Individu	3.91	.88
Kepimpinan Transformasional Keseluruhan	4.01	.79

Secara keseluruhan, dapatan ini menunjukkan bahawa tahap kepuasan kerja Guru-guru Sekolah Kebangsaan di Daerah Kuala Langat, Selangor berada di tahap tinggi (min=3.91; sp= 0.69). Suasana kerja yang selesa nilai min paling tinggi min=4.24 menunjukkan guru-guru di sekolah Kebangsaan Kuala Langat berada di zon selesa bekerja di sekolah masing-masing. Faktor rakan sekerja pula juga berada di tahap yang tinggi (min=4.04;sp=0.70).

Jadual 2 : Analisis Tahap Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan Kerja Guru	Min	SP
Gaji	3.76	.92
Kenaikan Pangkat	3.69	.69
Penyeliaan	3.85	.93
Rakan Sekerja	4.04	.70
Suasana Kerja	4.24	.67
Kepuasan Kerja Guru Keseluruhan	3.91	.69

Jadual 3 di bawah menunjukkan analisa terhadap amalan kepimpinan transformasional guru besar dan kepuasan kerja guru di Sekolah Kebangsaan di daerah Kuala Langat, Ujian Korelasi Pearson telah digunakan untuk menganalisis dapatan. Keputusan analisis data bagi sample kajian ini (N=271) dalam Jadual 4.17 menunjukkan min Amalan Transformasional Guru Besar di daerah Kuala Langat, Selangor (M = 4.01) dan Min Kepuasan Kerja Guru (M = 3.86). Perbezaan antara kedua pemboleh ubah adalah sebanyak 0.16. Dapatan ini menunjukkan min kepimpinan Transformasional Guru Besar lebih tinggi berbanding min Kepuasan Kerja guru.

Jadual 3 : Hubungan Antara Kepimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja guru

	Min	Sisihan Piawai	N
Kepimpinan transformasional guru besar	4.0129	.79552	271
Kepuasan Kerja guru	3.9194	.69600	271

Keputusan ujian Korelasi menunjukkan wujudnya hubungan positif Korelasi Kuat dan Signifikan antara tahap Amalan Transformasi Guru Besar dan Tahap Kepuasan Kerja ($r(271) = 0.647, p < 0.05$). Terdapat hubungan yang signifikan antara Kepimpinan transformasi dengan kepuasan kerja guru.

Jadual 4: Analisis Korelasi Pearson Hubungan Antara Kepimpinan Transformasi Guru besar dengan Kepuasan Kerja Guru

Hubungan	r	Sig.P
Kepimpinan Transformasi * Kepuasan Kerja Guru	0.647	0.000

Perbincangan

Tahap Amalan Kepimpinan Transformasional

Berdasarkan dapatan kajian yang telah dijalankan, didapati tahap amalan Kepimpinan Transformasional di kalangan Guru Besar di 30 buah sekolah Kebangsaan di Daerah Kuala Langat berada di tahap yang tinggi. Dapatan ini disokong dengan kajian (Rahmi, 2013) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior dan komitmen organisasional dengan mediasi kepuasan kerja. Studi pada Guru Tetap SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur, yang telah menjalankan kajian terhadap 125 orang guru tetap di Kabupaten Lombok Timur bagi menyelidik pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizen Behavior* dan Komitmen Organisasional dengan meditasi kepuasan kerja. Dapatan kajian nya terhadap empat dimensi iaitu pengaruh, motivasi, simulasi dan pertimbangan berasaskan individu semuanya menunjukkan tahap min yang tinggi.

Berdasarkan dapatan kajian oleh penyelidik pula, responden bersetuju Guru Besar di Sekolah-sekolah Kebangsaan di Daerah Kuala Langat merupakan Pemimpin yang mampu mempengaruhi organisasi yang mana dari hasil dapatan mendapati dimensi Pengaruh yang unggul mendapat nilai min=4.07 paling tinggi di antara dimensi yang lain. (Burns, 1978) menyatakan pemimpin yang berpengaruh ini mampu untuk menjadi teladan yang baik kepada organisasi, mempunyai misi dan visi yang jelas serta berani menghadapi risiko

Dapatan Kajian ini menunjukkan guru besar di sekolah-sekolah Kebangsaan di Daerah Kuala Langat telah menunjukkan ciri-ciri kepimpinan dengan menjadi role model dengan menunjukkan kesungguhan dengan bekerja dengan bersungguh-sungguh, bersemangat tinggi, berani menganggu risiko dan sentiasa memberi rangsangan secara emosi dan intelektual dalam menjayakan misi dan visi sekolah kepada guru-guru. Penekanan dan perhatian oleh guru besar harus diberikan kepada setiap guru supaya setiap guru dapat menjalankan tugas secara maksimum dan dapat menyumbang kepada pencapaian prestasi sekolah yang berprestasi tinggi

Tahap Kepuasan Kerja Guru

Dapatan kajian yang telah dijalankan menunjukkan tahap kepuasan kerja guru berada di tahap yang tinggi min = 3.91. Dimensi kepuasan kerja guru yang paling tinggi ialah dimensi suasana kerja min = 4.24 diikuti dimensi rakan sekerja min = 4.04 dimensi Penyeliaan min = 3.85, dimensi gaji min=3.76 dan Kenaikan Pangkat min=3.69.

Teori dua Faktor (Herzberg, 1959) menyatakan Kepuasan kerja seseorang ditentukan oleh dua faktor iaitu faktor kesihatan iaitu keadaan kerja, Hubungan dengan rakan sekerja, Polisi, Kualiti penyeliaan dan gaji, Faktor Kepuasan pula dipengaruhi oleh Pencapaian,

pengiktirafan, tanggungjawab, kemajuan dan perkembangan individu. Apabila faktor-faktor ini dipenuhi, ia akan mendorong dan menaikkan motivasi guru-guru serta kepuasan kerja akan meningkat. Namun begitu, guru-guru beranggapan bahawa terdapat pentadbir yang tidak mempedulikan mengenai perasaan guru dan tidak berlaku adil kepada mereka dalam pembahagian tugas di sekolah.

Secara keseluruhan dapatan kajian ini menunjukan kepuasan kerja guru di sekolah telah berjaya dipupuk oleh organisasi di sekolah-sekolah kebangsaan di Daerah Kuala Langat oleh pentadbir mereka. Apabila kepuasan kerja dipenuhi di sekolah, suasana kerja, corak hala tuju misi dan visi sekolah juga turut meningkatkan prestasi sekolah dan berlaku peningkatan kejayaan melalui pelbagai acara dan peperiksaan oleh anak murid juga turut meningkat. Kepuasan Kerja ini penting dan mempunyai hubungan kait dengan prestasi kecemerlangan dan kerja seseorang guru itu menurut (Porter, 1967)

Hubungan Gaya Kepimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja Guru

Dapatan kajian mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepimpinan guru besar dengan kepuasan kerja guru di Daerah Kuala Langat. Dapatan ini disokong dengan kajian (Felicia, 2012) yang telah menjalankan kajian di 13 buah sekolah rendah di Zon Tebedu, Serian Serawak. Hasil kajian (Felicia, 2012) menunjukkan tahap kepimpinan transformasi guru besar adalah tinggi dan disokong oleh kajian oleh (Guzman, 2011) yang menjalankan kajian terhadap 420 orang guru di 18 buah sekolah di Daerah Sandakan, Sabah. Kajian mendapati tahap Amalan Kepimpinan Transformasi dan kepuasan kerja guru tinggi.

Kajian ini juga menolak kajian (Lim, 2012) yang telah menjalankan kajian tentang hubungan kepimpinan transformasional pengetua dengan kepuasan kerja guru di sekolah menengah kebangsaan di daerah Subis. Kajian ini melibatkan 175 orang responden yang dipilih secara rawak dari lima buah sekolah menengah di daerah Subis. Hasil Kajian menunjukkan terdapat hubungan yang sederhana dan signifikan antara kepimpinan transformasi pengetua dengan kepuasan kerja guru. Keempat dimensi kepimpinan transformasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja.

Dalam kajian ini pula, kepimpinan guru besar melalui gaya kepimpinan transformasi seiring dengan kepuasan kerja guru di organisasi mereka. Selain dapat memenuhi kepuasan kerja guru di sekolah melalui gaya kepimpinan transformasi, guru besar juga dapat meningkatkan prestasi dan kualiti kerja guru seterusnya meningkatkan prestasi sekolah ke arah mencapai sekolah berprestasi tinggi.

Cadangan Kepada Kajian Lanjutan

Kepimpinan telah menjadi isu dasar di dalam Kementerian Pelajaran kerana ia merupakan faktor penting kepada keberkesanan dan kemenjadian kepada sesebuah sekolah. Dengan kepimpinan yang berkesan dan efektif, kepuasan kerja guru dapat dipertingkatkan dan seterusnya dapat meningkatkan pencapaian sesebuah sekolah.

Pada peringkat dasar Pendidikan, Penyelidik berharap supaya pihak yang berkaitan dapat menjadikan Gaya Amalan Kepimpinan Transformasi ini sebagai salah satu modul dalam Program Kelayakan Profesional Kepimpinan Pendidikan Kebangsaan atau National Professional Qualification for Educational Leaders (NPQEL). Tidak terhad kepada Guru Besar sahaja, Amalan Kepimpinan Transformasional ini juga boleh diterapkan kepada Pengetua-pengetua di sekolah-sekolah Menengah.

Selain dari Kepimpinan Transformasi di sekolah-sekolah, Pengarah-pengarah, Ketua-Ketua Sektor dan Ketua-Ketua Jabatan dan Pegawai Pendidikan di Setiap Daerah juga boleh mengamalkan Amalan Kepimpinan Transformasional ini di organisasi masing-masing. Telah terbukti dari Kajian ini, Amalan Transformasi dapat meningkatkan keberkesanan dan kecekapan organisasi, prestasi pekerja serta melahirkan kepuasan pekerja bawahan selain dari mengubah sikap pekerja bawahan dari sikap mementingkan diri kepada sikap bekerjasama.

Pada Peringkat sekolah pula, Penyelidik berharap guru besar dapat menjadikan kajian ini sebagai gaya Kepimpinan di sekolah masing-masing. Selain dapat meningkatkan prestasi sekolah, Amalan Kepimpinan Transformasional di sekolah juga dapat merapatkan jurang sesama guru dengan kerjasama-kerjasama melalui budaya kerja berpasukan yang diterapkan dalam gaya kepimpinan transformasional.

Oleh itu pengkaji mencadangkan Kajian lanjutan ini dijalankan dengan melibatkan sample lebih besar dengan meliputi semua sekolah yang terdapat di dalam sesebuah daerah itu. Ini kerana, kajian ini hanya dijalankan di Sekolah –sekolah Kebangsaan di Daerah Kuala Langat sahaja. Selain dari itu, Kajian lanjutan juga boleh dijalankan dengan melibatkan semua guru dan kakitangan sokongan di dalam organisasi di sesebuah sekolah untuk melihat lebih tepat dapatan kepimpinan transformasional guru besar. Penyelidik juga mencadangkan kajian secara terperinci dapat dijalankan dengan menggunakan kajian kualitatif agar data dapat dilihat dengan lebih terperinci dan gambaran menyeluruh mengenai amalan kepimpinan transformasi di sekolah.

Kesimpulan

Sebagai kesimpulan, Kajian ini adalah untuk mengkaji kepimpinan transformasional Guru Besar dengan Kepuasan Kerja Guru di Daerah Kuala Langat. Berdasarkan Kajian ini, mendapati bahawa kepimpinan transformasional Guru Besar dan kepuasan kerja guru di daerah Kuala Langat berada di tahap yang tinggi.

Diharap kajian ini dapat menjadi panduan dan rujukan penyelidik-penyelidik lain serta menambah lagi nilai, pengetahuan dan kualiti kepimpinan di sekolah-sekolah. Kajian penambahbaikan dalam bidang kepimpinan amat perlu dilakukan kerana kepimpinan merupakan satu bidang yang penting dalam mengorak hala tuju sesebuah organisasi dan seterusnya menentukan hala tuju sesebuah anak bangsa di peringkat sekolah.

Pemantauan pihak berkenaan haruslah dilakukan dari masa ke semasa bagi memantau kepimpinan di sekolah agar sentiasa berlaku penambahbaikan dari masa ke semasa agar tidak ditelan zaman. Hubungan dua hala antara pentadbir dan guru-guru di sekolah amat penting bagi mengubah arus perubahan yang lebih baik kepada guru-guru bagi mencapai kesefahaman, kerjasama, ikatan ukhuwah dan permuafakatan dalam melahirkan modal insan yang cemerlang dunia dan akhirat serta mampu berdaya saing di peringkat global suatu hari nanti.

Rujukan

- Bardford, (1981). *Supervision and Teachers*. Syracuse Universiti: Mc Cuthan Publishing Co.
- Bass, B. &. (1990). *Transformational leadership: A response to critiques*. (pp. 49-80). San Diego,SD : Academic Press, Inc.
- Burns, J. M. (1978). *Burns Transformational Leadership Theory*. New York,NY: Harper & Row.

- Colquitt, L. d. (2011). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. New York, NY : McGraw-Hill Irwin.
- Creswell, J. W & Plano Clark, V. L. (2011). *Designing and conducting mixed methods*. Thousand Oaks. California, CA: Sage Publications Ltd.
- Felicia, A. a. (2012). *Hubungan antara kepemimpinan transformasional guru besar dengan kepuasan kerja guru*. Jurnal Penyelidikan Pendidikan Guru, 77-88.
- Greenidge, D. D. (2010). *The Effect of Organizational Justice on Contextual Performance, Counterproductive Work Behaviors, and Task Performance: Investigating the moderating role of ability-based emotional intelligence*. International Journal of Selection and Assessment, 18(1). Retrieved from <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2010.00490.x>
- Hellriegel, S. &. (2007). *Fundamentals of Organizational*. USA: Thomson South Western.
- Herzberg, F. (1959). *The hygiene motivation*.
- Kinicki, K. d. (2010). *Organizational behavior*. McGraw-Hill/Irwin.
- Rahmi, B. M. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasional dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada Guru Tetap SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur)*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 330-350. Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/6760>
- Robert V., Krejcie, Daryle W., Morgan. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. 30(3), 607-610.
- Smith., Kendall., dan Hulim., (1969). *The measurement of satisfaction in work and*. Chicago, IL: Rand McNally.
- Williamns, M. (2010). *Corporate social responsibility: a theory of the firm perspective*.
- Zaidatol. (2003). *Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan : Satu Langkah ke Hadapan*. Serdang: UPM.