



INTERNATIONAL JOURNAL OF
MODERN TRENDS IN
SOCIAL SCIENCES
(IJMTSS)
www.ijmtss.com



**KEPIMPINAN TRANSFORMASI PENGETUA, PENGURUSAN
REFORMASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH DI NEGERI SABAH**

*THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF PRINCIPALS, REFORM
MANAGEMENT, AND WORK MOTIVATION ON THE JOB PERFORMANCE OF
SECONDARY SCHOOL TEACHERS IN SABAH*

Kamariah Liashin¹, Dg. Norizah Ag. Kiflee @ Dzulkifli²

¹ Fakulti Psikologi Dan Pendidikan, Universiti Malaysia Sabah (UMS), Malaysia
Email: kamariahliashin87@gmail.com

² Fakulti Psikologi Dan Pendidikan, Universiti Malaysia Sabah (UMS), Malaysia
Email: dndz@ums.edu.my

Article Info:

Article history:

Received date: 24.07.2024

Revised date: 04.08.2024

Accepted date: 22.08.2024

Published date: 27.09.2024

To cite this document:

Liashin, K., & Kiflee, D. N. A. (2024). Kepimpinan Transformasi Pengetua, Pengurusan Reformasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Sekolah Menengah Di Negeri Sabah. *International Journal of Modern Trends in Social Sciences*, 7 (28), 94-105.

DOI: 10.35631/IJMTSS.728007

This work is licensed under [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



Abstrak:

Kertas Konsep ini membincangkan kepimpinan transformasi pengetua, pengurusan reformasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru sekolah menengah di negeri Sabah. Kajian ini adalah berbentuk kajian kauntitatif bukan eksperimen iaitu reka bentuk tinjauan yang dijalankan dengan menggunakan kaedah deskriptif. Fokus kajian ini adalah sekolah-sekolah menengah di negeri Sabah sahaja. Populasi dalam kajian ini melibatkan semua guru sekolah menengah yang mengajar di sekolah negeri Sabah dengan 377 orang responden. Teknik pensampelan menggunakan pensampelan rawak mudah. Selain itu soal selidik digunakan untuk mendapatkan data mentah. Data mentah akan dianalisis menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* dan perisian AMOS (*Analysis Moment of Structure*) untuk mendapatkan Kolerasi Pearson dan Regresi Berganda. Kajian ini dijangka akan memberi sumbangan penting kepada prestasi kerja guru di sekolah. Dengan itu, faktor-faktor dalaman sekolah, isu kualiti kehidupan kerja guru, dan motivasi guru harus diberikan perhatian dalam kegiatan penyelidikan dan pelaksanaan polisi bagi meningkatkan prestasi kerja guru di sekolah.

Kata Kunci:

Kepimpinan Transformasi, Pengurusan Refomasi, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja Guru, Sekolah Menengah

Abstract:

This paper discusses the transformational leadership of principals, reform management, and work motivation on the job performance of secondary school teachers in the state of Sabah. The study adopts a quantitative non-experimental survey design with a descriptive approach. The focus is specifically on secondary schools in Sabah. The population consists of all secondary school teachers teaching in Sabah, with 377 respondents selected. Simple random sampling is employed as the sampling technique, and data are collected using a questionnaire to obtain raw data. The raw data will be analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) and AMOS (Analysis of Moment Structures) software to derive Pearson correlations and multiple regressions. This study is expected to make a significant contribution to improving teacher performance in schools. Therefore, internal school factors, issues related to teachers' quality of work life, and teacher motivation should be carefully considered in research activities and policy implementation aimed at enhancing teacher.

Keywords:

Transformational Leadership, Reform Management, Work Motivation, Teacher Job Performance, Secondary School

Pengenalan

Berdasarkan Falsafah Pendidikan Kebangsaan dan Rancangan Malaysia Ke Sembilan, misi nasionalnya adalah bekerjasama untuk mencapai kecemerlangan, kegemilangan dan kecemerlangan. Negara berharap dapat menjadikan negara ini sebagai negara yang maju melalui sistem pendidikan, jadi tanggungjawab ini harus dipikul oleh seorang guru. Di samping itu, sokongan kuat dari sekolah dan komuniti adalah penting untuk merealisasikan pernyataan ini. Dalam melaksanakan tugas ini, motivasi dan dorongan adalah penting untuk meningkatkan kualiti kerja guru dari semasa ke semasa.

Pemimpin perlu memberikan motivasi untuk meningkatkan prestasi agar pekerja bersemangat melaksanakan tugas serta menghargai pekerjaan (Mihat et al., 2020). Motivasi merupakan faktor utama yang memberi kejayaan kepada sesebuah organisasi untuk mengekalkan pekerja bekerja dengan cara yang terbaik dan membantu organisasi untuk kekal berada di dalam industri (Banker et al., 2020). Motivasi boleh terjadi di dalam bentuk intrinsik dan ekstrinsik. Intrinsik merupakan sifat pekerjaan itu sendiri yang mendorong seseorang pekerja itu mendapat kepuasan semasa melaksanakan tugas (Zulkafli & Mahbob, 2020).

Motivasi perlu dipertingkatkan untuk membuat pekerja lebih percaya diri dengan kemampuan yang ada sehingga mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan akan menghasilkan kesan yang positif terhadap prestasi pekerja (Alkadash & Alamarin, 2021).

Ini turut disokong oleh Azman dan Sieng (2021), yang menyatakan bahawa pekerja yang mempunyai motivasi intrinsik akan sentiasa memiliki keinginan untuk mempelajari perkara baharu, meminati cabaran, mencari pengalaman dan ilmu pengetahuan untuk membina prestasi yang baik.

Prestasi boleh dilihat sebagai suatu kebolehan individu untuk mencapai matlamat yang telah digariskan oleh organisasi (Abdol Raop et al., 2021). Untuk menghasilkan dan mengeluarkan sesebuah produk yang berkualiti, ianya sangat memerlukan pekerja yang berprestasi tinggi dimana sekiranya pekerja gagal memberikan prestasi kerja yang tinggi, maka ia akan memberi kerugian kepada sesebuah syarikat (Banker et al., 2020). Secara tidak langsung, prestasi pekerja turut mempunyai hubungan yang signifikan dengan persekitaran kerja. Pekerja akan lebih berprestasi dan produktif sekiranya pekerja berpuas hati dan gembira dengan persekitaran mereka (Amin et al., 2019).

Pernyataan Masalah

Prestasi kerja guru yang tinggi merupakan antara petunjuk prestasi keseluruhan sistem pendidikan negara. Namun pengurusan prestasi kerja guru adalah rumit kerana pengukuran prestasi kerja guru dipengaruhi oleh pelbagai faktor seperti gaya kepimpinan pengetua, pengurusan reformasi yang berlaku di sekolah dan motivasi kerja dalam kalangan guru. Sejak akhir-akhir ini isu prestasi kerja guru antara menjadi topik penting yang hangat diperkatakan. Terdapat kajian yang mengaitkan prestasi kerja guru dengan kelunturan semangat bekerja seperti gaji, pengaruh persekitaran, kepimpinan di sesebuah organisasi dan sebagainya. Hasil daripada kajian ini menunjukkan prestasi kerja guru adalah dipengaruhi oleh pelbagai faktor.

Kejayaan sistem pendidikan di negara ini amat berkait rapat dengan kualiti guru-guru di sekolah. Malah, kegagalan atau kejayaan dasar Kementerian Pendidikan Malaysia secara umumnya berada dalam tangan guru (Lokey, A., & Dali, M.H., 2017; Teng 2006). Justeru itu, guru perlu memiliki prestasi kerja yang tinggi ketika menjalankan amanah yang dipertanggungjawabkan. Guru yang mempunyai prestasi kerja yang baik dan professional, ialah guru yang tahu cara menghasilkan kerja yang bermutu tinggi dalam bidangnya dan sentiasa terbuka untuk meningkatkan mutu amalannya serta berusaha memperbaiki dirinya. Namun hakikatnya terdapat banyak sungutan dan ketidakpuasan hati dalam kalangan masyarakat terhadap prestasi kerja guru.

Dapatan kajian yang dilakukan oleh Tambe dan Krishnan (2000) mendapati kepimpinan transformasi membawa kesan yang positif dalam proses membuat keputusan. Dapatan kajian ini adalah selari dengan Pinondang Simanjuntak dan rakannya (2019), tambahan pula pengkaji ini turut menyatakan apabila organisasi menghadapi masalah, individu yang berpengaruh dalam organisasi tersebut berupaya menyelesaikan masalah. Kepimpinan transformasi mampu menilai dan memberi jalan penyelesaian dengan meletakkan ilmu dan nilai sebagai keutamaan. Kesannya, tindakan ini akan menjadi panduan serta budaya dalam kalangan subordinat dalam organisasi. Pengikut akan menyelesaikan suatu masalah secara professional dengan mengambil kira pengetahuan serta nilai.

Mengikut dapatan dalam hasil kajian yang dijalankan oleh Md Adam Bin Rohani di Universiti Teknologi Malaysia mengenalpasti tahap amalan pengurusan guru besar yang paling dominan dan tahap motivasi kerja guru-guru sekolah rendah. Kajian ini juga bertujuan melihat perbezaan motivasi kerja berdasarkan jantina guru, pengalaman mengajar dan umur guru-guru di sekolah rendah. Responden kajian terdiri daripada 123 orang guru daripada tujuh buah sekolah rendah Zon Jementah di Daerah Segamat, Johor. Borang soal selidik yang diedarkan mengandungi tiga bahagian yang bertujuan untuk mendapatkan maklumat latar belakang responden, tahap amalan pengurusan guru besar dan motivasi kerja guru. Instrumen kajian telah diuji untuk menentukan kebolehpercayaan berdasarkan skala Alpha Cronbach kepada 20 orang guru di salah sebuah sekolah rendah dalam Zon Jementah di daerah Segamat. Dapatan kajian

menunjukkan bahawa tahap amalan pengurusan guru besar dan motivasi kerja guru adalah tinggi. Hasil hipotesis kajian mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara motivasi berdasarkan jantina guru, pengalaman mengajar guru dan umur guru. Melalui analisis hubungan pula mendapati terdapat hubungan yang signifikan di antara tahap amalan pengurusan guru besar dengan motivasi kerja guru. Akhir sekali beberapa cadangan kajian lanjutan telah dikemukakan untuk penyelidikan pada masa hadapan.

Kajian yang dilakukan oleh Mohd Azizuan Abdullah (2023) iaitu hubungan antara pemboleh ubah menunjukkan terdapat hubungan yang sederhana antara gaya kepimpinan guru besar dengan prestasi kerja guru sekolah rendah luar bandar di negeri Sabah. Manakala, hubungan motivasi kerja guru besar dengan prestasi Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan kerja guru juga menunjukkan terdapatnya hubungan. Namun, hubungan antara kedua-duanya juga adalah sederhana. Sementara itu, komitmen kerja guru besar dengan prestasi kerja guru pula menunjukkan terdapatnya hubungan. Namun, hubungan antara kedua-duanya juga adalah sederhana. Oleh itu, dapat dinyatakan bahawa kesemua pemboleh ubah bebas mempunyai hubungan dengan prestasi kerja guru sekolah rendah luar bandar walaupun pada tahap sederhana namun perlu diberi penuh perhatian atau dititikberatkan supaya prestasi kerja guru dapat ditingkatkan dari semasa ke semasa. Ini juga menunjukkan bahawa semakin meningkat gaya kepimpinan, motivasi kerja dan komitmen kerja guru besar maka semakin terdapat peningkatan prestasi kerja guru di sekolah rendah luar bandar di Sabah.

Oleh itu, satu kajian yang lebih menyeluruh dan spesifik perlu dilaksanakan untuk mengkaji kepimpinan transformasi, pengurusan reformasi, motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru di sekolah menengah di negeri Sabah dalam memastikan prestasi kerja guru itu dilihat dan diukur sesuai dengan kemenjadian para pelajar pencapaian pelajar-pelajar dalam akademik

Sorotan Literatur

Dalam objektif kajian yang pertama iaitu mengkaji perbezaan skor min bagi variabel kepimpinan transformasi pengetua, variabel pengurusan reformasi, variabel motivasi kerja dan variabel prestasi kerja guru sekolah menengah di Sabah berdasarkan demografi. Dapatan kajian yang dilakukan oleh Tambe dan Krishnan (2000) menunjukkan bahawa kepimpinan transformasi mempunyai kesan yang positif dalam proses pengambilan keputusan. Kajian ini mendapati bahawa pemimpin transformasi mampu mempengaruhi proses pembuatan keputusan dengan lebih baik, menghasilkan keputusan yang lebih berkesan dan inovatif. Ini adalah selari dengan hasil kajian Pinondang Simanjuntak dan rakan-rakannya (2019), yang turut menekankan peranan kepimpinan transformasi dalam menyelesaikan masalah dalam organisasi.

Seterusnya dalam objektif yang kedua iaitu mengkaji hubungan yang signifikan variabel kepimpinan transformasi pengetua dengan variabel motivasi kerja guru sekolah menengah di negeri Sabah. Dalam kajian yang dilakukan oleh Mohd Asyraf Bin Mohd Siraj (2023) memberikan pandangan yang mendalam mengenai hubungan antara gaya kepimpinan transformasional dan instruksional pengetua dengan motivasi kerja guru di sekolah-sekolah menengah di negeri Sabah. Kajian ini bertujuan untuk mengkaji secara khusus hubungan antara gaya kepimpinan pengetua dan motivasi guru serta memberikan panduan praktikal kepada pihak berkepentingan dalam pendidikan.

Seterusnya objektif kajian ketiga iaitu mengkaji hubungan yang signifikan variabel kepemimpinan transformasi pengetua dengan variabel prestasi kerja guru sekolah menengah di negeri Sabah. Dalam kajian oleh Siti Rafaeh Binti Baharin (2021) membincangkan hubungan antara pelbagai gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja guru di sekolah menengah di negeri Sabah. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui borang soal selidik yang disebar kepada 100 responden. Kajian ini menunjukkan bahawa gaya kepemimpinan transformasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja guru, berbanding dengan gaya kepemimpinan lain. Walaupun beberapa gaya kepemimpinan seperti laissez-faire, transaksi, dan demokratik juga menunjukkan hubungan signifikan dengan prestasi kerja, gaya kepemimpinan transformasi adalah satu-satunya gaya yang mempunyai hubungan signifikan dalam analisis regresi.

Objektif kajian yang keempat ialah mengkaji hubungan yang signifikan variabel pengurusan reformasi dengan variabel motivasi kerja guru sekolah menengah di negeri Sabah. Dalam dapatan hasil Kajian yang dijalankan oleh Md Adam Bin Rohani di Universiti Teknologi Malaysia mengkaji hubungan antara amalan pengurusan guru besar dengan tahap motivasi kerja guru-guru di sekolah rendah. Terdapat hubungan yang signifikan antara tahap amalan pengurusan guru besar dengan motivasi kerja guru. Kajian ini mencadangkan beberapa kajian lanjutan untuk memperdalam pemahaman tentang hubungan antara amalan pengurusan guru besar dan motivasi kerja guru, serta untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi motivasi kerja di konteks sekolah rendah.

Objektif kajian kelima iaitu mengkaji hubungan yang signifikan variabel pengurusan reformasi dengan variabel prestasi kerja guru sekolah menengah di negeri Sabah. Dapatan dalam kajian yang dijalankan oleh Muhammad Zulhelmi Roslan dan Azlin Norhaini Mansor (2019) memberikan gambaran tentang pelaksanaan peranan pengurusan oleh guru besar di daerah Pontian, Johor. Penemuan utama kajian ini mendapati bahawa tahap pelaksanaan peranan pengurusan oleh guru besar berada pada tahap yang sangat tinggi untuk ketiga-tiga dimensi. Ini menunjukkan bahawa guru besar di Pontian melaksanakan dan mengamalkan peranan mereka secara efektif dalam setiap aktiviti pengurusan sekolah. Dapatan ini selari dengan kajian Mace (2013) yang juga menunjukkan tahap pelaksanaan peranan pengurusan yang tinggi dalam kalangan pemimpin kolej. Ini menunjukkan konsistensi dalam hasil kajian mengenai pelaksanaan peranan pengurusan yang berkesan di kalangan pemimpin pendidikan.

Seterusnya objektif kajian keenam iaitu mengkaji pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan transformasi pengetua, variabel pengurusan reformasi dan variabel motivasi kerja terhadap variabel prestasi kerja guru sekolah menengah di negeri Sabah. Dalam kajian oleh Mohd Azizuan Abdullah (2023) menilai pengaruh gaya kepemimpinan transformasi pengetua, pengurusan reformasi, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru sekolah menengah di negeri Sabah. Penemuan utama dalam kajian ini ialah dapatan menunjukkan terdapat hubungan yang sederhana antara gaya kepemimpinan transformasi pengetua dengan prestasi kerja guru. Ini menunjukkan bahawa gaya kepemimpinan pengetua memberi kesan kepada prestasi kerja guru, namun pengaruhnya tidak terlalu kuat. Hubungan antara motivasi kerja guru dengan prestasi kerja juga menunjukkan tahap sederhana. Motivasi kerja mempengaruhi prestasi guru, tetapi hubungan ini memerlukan perhatian yang lebih untuk memastikan impak yang lebih besar.

Seterusnya objektif kajian ketujuh iaitu mengkaji pengaruh secara langsung dan tidak langsung yang signifikan variabel kepemimpinan transformasi pengetua, variabel pengurusan reformasi dan variabel motivasi kerja terhadap variabel prestasi kerja guru sekolah menengah di negeri Sabah,

ini disokong oleh dapatan kajian yang dilaksanakan oleh Abdullah Sanusi, Ishak, dan Ulya (2018). Kajian-kajian yang disebutkan menggariskan hubungan penting antara kepuasan kerja, motivasi, komitmen, prestasi kerja, dan kepimpinan transformasi dengan keberkesanan sekolah. Dapatan utama menunjukkan tahap yang tinggi. Pengetua yang mengamalkan kepimpinan transformasi memberi kesan positif yang signifikan terhadap keberkesanan sekolah. Juga berada pada tahap tinggi. Hubungan antara kepimpinan transformasi dan keberkesanan sekolah adalah sangat kuat.

Kepimpinan Transformasi

Bass dan Avolio (2004), memberikan maksud kepimpinan transformasi sebagai proses mempengaruhi yang dilakukan oleh pemimpin yang dapat mengubah kesedaran pengikutnya tentang sesuatu yang penting, dan mengerakkan pengikut untuk melihat sendiri cabaran dan peluang di dalam persekitaran mereka dengan cara yang baharu. Kepimpinan transformasi adalah bersifat proaktif dan menggalakkan pengikutnya untuk berusaha demi potensi dan pencapaian yang lebih baik. Dimensi dalam kepimpinan transformasi ialah :-

Sikap Yang Menunjukkan Pertimbangan Berasaskan Individu

Satu prinsip kepimpinan transformasi yang menuntut kepekaan pemimpin terhadap ahli organisasi sebagai seorang individu serta menghormati perbezaan sesama individu dan tidak menjadikannya sebagai suatu halangan dalam membentuk kesepakatan mencapai matlamat organisasi.

Membina Rangsangan Intelektual

Pemimpin yang mengamalkan kepimpinan transformasi menggalakkan subordinat berfikir di luar kotak atau di luar. Dengan ini, pemimpin transformasi adalah seorang yang berani mempersoalkan sebarang andaian dengan meneroka idea-idea dan kaedah-kaedah baru serta menghadapi sebarang situasi dengan cara baru.

Merangsang Motivasi

Pemimpin transformasi mencetus inspirasi dalam kalangan pengikutnya melalui perbuatan mahu pun kata-katanya. Pemimpin transformasi membimbing pengikutnya dengan menyediakan mereka tentang kesedaran terhadap cabaran dan pengertian terhadap apa sahaja yang dilakukan.

Memupuk Pengaruh Yang Ideal Di Kalangan Pengikutnya

Pemimpin transformasi memperlihatkan tingkah laku yang menjadi inspirasi dan ikutan subordinat. Mereka menggunakan semua sumber kuasa bagi menggerakkan kemajuan individu.

Pengurusan Reformasi

Pengurusan reformasi ialah pendekatan berkaedah untuk menangani reformasi kepada matlamat, proses atau teknologi dalam organisasi. Objektif pengurusan reformasi adalah untuk merangka strategi untuk melaksanakan reformasi, mengurus reformasi, dan membantu orang ramai menyesuaikan diri dengan reformasi. Ini kerana, dunia semakin mencabar serta kompleks. Sebarang reformasi dan perancangan perlu bersifat mudah ubah (Ahamad Bahtiar et al., 2020).

Dimensi Keprihatinan Kepada Orang Lain

Setiap pekerja mempunyai sikap dan perasaan masing-masing tentang reformasi dan tugas yang mereka laksanakan. Para pekerja juga mempunyai keperluan peribadi yang perlu dipenuhi. Pengetua perlu memantau, menunjukkan keprihatinan dan cuba memenuhi keperluan para pekerja dengan cara dan pendekatan yang berbeza.

Dimensi Kecekapan Organisasi

Kejayaan melaksanakan sesuatu perubahan dalam organisasi dapat dicapai dengan pengurusan sumber yang cekap, meningkatkan kecekapan dan berkongsi tanggungjawab dan kuasa dengan pekerja. Untuk meningkatkan kecekapan organisasi, pemimpin perlu menurunkan kuasa kepada staf untuk menguruskan sesuatu tugas yang sesuai mengikut kemampuan mereka. Sistem organisasi, huraian tugas yang jelas, keutamaan kepada tugas dapat dilaksanakan dengan lebih baik dan sumber-sumber yang ada dapat diuruskan dengan lebih berkesan.

Dimensi Strategi Reformasi

Strategi reformasi bertujuan untuk mengenal pasti pelbagai tahap kemahiran pemimpin dalam perancangan jangka panjang yang mempunyai perkaitan dengan aktiviti bulanan, mingguan dan harian mereka di sekolah.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor utama yang memberi kejayaan kepada sesebuah organisasi untuk mengekalkan pekerja bekerja dengan cara yang terbaik dan membantu organisasi untuk kekal berada di dalam industri (Banker et al., 2020). Motivasi kerja boleh terjadi di dalam bentuk intrinsik dan ekstrinsik.

Faktor Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan sejenis motivasi yang didorong oleh kepentingan atau keseronokan dalam tugas sendiri, dan wujud dalam individu dan bukannya bergantung kepada sebarang tekanan luar. Secara ringkasnya, motivasi intrinsik ini hadir berdasarkan kepada kepuasan diri sendiri serta keseronokan dalam melaksanakan sesuatu aktiviti dan bukannya berusaha ke arah ganjaran luaran.

Faktor Ekstrinsik

Herzberg berpendapat bahawa faktor yang menyebabkan kepuasan pekerjaan pada dasarnya adalah faktor intrinsik, sedangkan faktor yang menyebabkan ketidakpuasan pekerjaan adalah faktor ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik ditakrifkan sebagai kecenderungan untuk melakukan aktiviti atau tugas untuk mendapatkan ganjaran sama ada dalam bentuk fizikal atau psikologi dalam persekitaran semula jadi (Brown, 2007). Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang berasal dari faktor luar seperti ganjaran-ganjaran sebagai contoh berbentuk wang ringgit, kemasyuran, gred yang baik dan pujian. Faktor-faktor pendorong kepada motivasi ini ialah daripada luar dan bukannya wujud dari dalam diri seseorang individu. Konsep motivasi ekstrinsik bertentangan dengan motivasi intrinsik.

Prestasi Kerja

Prestasi membawa maksud kepada pencapaian matlamat yang telah ditetapkan oleh individu atau organisasi dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Prestasi kerja di dalam kajian ini didefinisikan sebagai keupayaan seseorang mencapai tahap produktiviti kerja sama ada dari aspek kuantiti atau kualiti (Vroom, 1964). Terdapat tujuh dimensi prestasi kerja tetapi dalam penyelidikan ini, penyelidik mengambil kira tiga dimensi sahaja. Mengikut Cascio, W.

F. (1998), prestasi kerja adalah merujuk kepada keupayaan seseorang untuk menyempurnakan tugas yang dipertanggungjawabkan kepadanya.

Prestasi Tugas

Prestasi tugas merupakan suatu aspek penting di dalam pengurusan prestasi sumber manusia untuk meningkatkan kualiti dan pencapaian organisasi ke suatu tahap yang lebih baik kerana ia sangat menitik beratkan pencapaian objektif organisasi. Untuk mencapai objektifnya ia sangat bergantung kepada keberkesanan sumber tenaga manusia yang digunakan semaksimum mungkin termasuklah dalam proses perancangan, komunikasi pelbagai hala yang berkesan serta penilaian prestasi individu yang adil.

Prestasi Konteks

Prestasi konteks merupakan isu utama yang menjadi tumpuan dalam psikologi organisasi misalnya dalam pemilihan bakal pekerja dalam sesuatu sesi temu duga sering dipersoalkan sama ada ada calon tersebut boleh mencapai tahap prestasi kerja yang diharapkan sekiranya di ambil bekerja kelak. Selain itu pihak organisasi merangka sesuatu latihan dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja kakitangan masing-masing.

Prestasi Kerja Yang Tidak Produktif

Prestasi kerja yang tidak produktif melibatkan satu faktor bukan kuantitatif, tetapi itulah yang membangkitkan kurang semangat dan kemahuan untuk bekerja bersungguh-sungguh. Pekerja yang tidak mempunyai semangat ini tidak akan merasa sayang atau komited terhadap pekerjaan dan organisasi. Jika organisasi tidak berusaha membangunkan semangat ketekunan dan komitmen ini, tahap produktiviti dan seterusnya prestasi firma akan terjejas.

Metodologi Kajian

Kajian ini adalah berbentuk kajian kauntitatif bukan eksperimen iaitu reka bentuk tinjauan yang dijalankan dengan menggunakan kaedah deskriptif. Fokus kajian ini adalah sekolah-sekolah menengah di negeri Sabah sahaja. Populasi dalam kajian ini melibatkan semua guru sekolah menengah yang mengajar di sekolah negeri Sabah dengan 377 orang responden. Teknik pensampelan menggunakan pensampelan rawak mudah. Selain itu soal selidik digunakan untuk mendapatkan data mentah. Data mentah akan dianalisis menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* untuk mendapatkan Kolerasi Pearson dan Regresi Berganda serta Analisis Lintasan menggunakan perisian AMOS (*Analysis Moment of Structure*).

Kesimpulan

Kesimpulannya dari sudut berkaitan dengan ilmu secara amnya, kajian yang dijalankan dapat memperjelaskan senario terkini mengenai kepimpinan transformasi pengetua ke arah mewujudkan kecekapan pengurusan reformasi di sekolah yang lebih baik bagi tujuan meningkatkan lagi prestasi kerja guru di seluruh Malaysia. Kajian yang dijalankan ini dapat memperjelaskan senario terkini mengenai pengaruh kepimpinan transformasi pengetua dan pengurusan reformasi yang baik dalam mempertingkatkan aspek prestasi kerja guru ke arah mewujudkan tahap pendidikan yang lebih cemerlang.

Seterusnya, kajian ini akan memberikan info nilai tambah kepada pihak-pihak yang berkepentingan, seperti Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM), Institut Aminuddin Baki (IAB), jabatan-jabatan pelajaran negeri serta pejabat pelajaran daerah, dapatan kajian ini akan dapat membantu dan menjadi panduan dalam usaha untuk mengukuhkan gaya kepimpinan

pemimpin-pemimpin sekolah di Malaysia. Malah, membantu pihak pengurusan sumber manusia, di KPM untuk menjadikan dapatan ini sebagai asas bagi pemilihan calon-calon pengetua yang lebih berkelayakan serta mempunyai kompetensi dan tidak hanya berpandukan kepada kecemerlangan pengurusan sekolah dan senioriti dalam perkhidmatan semata-mata.

Selain daripada itu, dari sudut peningkatan profesionalisme pemimpin dan guru-guru di sekolah lain, penyelidikan ini diharap dapat menambah pengetahuan pemimpin-pemimpin sekolah berhubung dengan kepimpinan yang terbaik dan menguruskan refromasi yang berkaitan dengan prestasi kerja guru yang akan menyumbang kepada kejayaan sesebuah sekolah. Pemahaman ini penting untuk memberi maklumat kepada pemimpin-pemimpin sekolah dan institusi pendidikan umumnya dalam usaha meningkatkan mewujudkan sekolah yang baik dan keberkesanan sesebuah sekolah pada masa depan di Malaysia.

Akhir sekali hasil kajian ini juga boleh dimanfaatkan oleh pemimpin sekolah. Hal ini bagi meninjau, mengkaji serta menilai kelemahan dan kekuatan mereka dalam melaksanakan kepimpinan di sekolah masing-masing. Maklumat dapatan kajian ini dapat menjadi wahana kepada pemimpin-pemimpin sekolah meningkatkan kemahiran pengurusan tanpa mengabaikan gaya kepimpinan yang berkesan terhadap sekolah, guru-guru dan pelajar.

Penghargaan

Penulis ingin mengucapkan setinggi-tinggi penghargaan kepada Universiti Malaysia Sabah (UMS) kerana memberikan sokongan untuk kajian ini. Penulis juga ingin merakamkan penghargaan dan terima kasih kepada Prof. Madya Dr. Dyg Norizah Ag Kiflee @ Dzulkifli kerana membimbing serta memberikan tunjuk ajar dalam melaksanakan kajian ini.

Rujukan

- Abdul Said Ambotang (2003). Kajian Persepsi Hubungan Kepimpinan Pengetua dengan Tahap Motivasi Guru Sekolah Menengah di Daerah Beaufort, Sabah. [Tesis Sarjana], Universiti Malaysia Sabah.
- Ahamad Hussin, Md. Rahaimi Yaacob, Mahazi Si Harun et al. (2021). Impak Program Kelayakan Profesional Pemimpin Pendidikan Kebangsaan (NPQEL 2.0) Terhadap Pemimpin Sekolah. *Management Research Journal*, 10, 66-81.
- Ahmad Munawwar, I. (2009). Pengaruh Akidah terhadap Penghayatan Akhlak Pelajarpelajar Sekolah menengah kebangsaan di Malaysia. [Doctoral thesis], Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Abdul Aziz, A., Mohd Sukor, N., & Ab Razak, N. (2020). Wabak Covid-19: Pengurusan aspek kesihatan mental semasa norma baharu. *International Journal of Social Science Research*, (4), 156-174. eISSN: 2710-6276.
- Abdul Aziz, A. R. et. Al. (2021). Tinjauan terhadap tahap tekanan pelajar universiti semasa pandemik COVID- 19. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, (10), 15 - 24. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v6i10.1123>
- Abd Aziz, Z. F., & Salamuddin, N. (2018). Motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi penglibatan pelajar UKM untuk melakukan aktiviti fizikal. *Politeknik & Kolej Komuniti Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(1), 36-48.
- Anis Salwa Abdullah & Siti Noor Ismail. (2018). Interaksi Kepimpinan Perkongsian Dan Kepimpinan Sahih Guru Besar Terhadap Motivasi Dan Tekanan Kerja Guru. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 5(1), 16-32.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). Multifactor Leadership Questionnaire: Manual and Sample, Ed. 3. Redwood City, CA: Mind Garden, Inc.

- Baskaran, K., & Aida Hamid. (2020). Amalan Kepimpinan Instruksional Pengetua di Sekolah Menengah di Bandar Banting. *International Journal of Education and Pedagogy*, 2(1), 264–284.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York:
- Benson, A., & Bruce, B. C. (2001). Using the Web to Promote Inquiry and Collaboration: A Snapshot of the Inquiry Page's Development. *Teaching Education*, 12(2).
- Burns, J.M. (1978). *Burns Transformational Leadership Theory*. New York: Harper & Row.
- Baard, S. K., Rench, T. A., & Kozlowski, S. W. (2014). Performance adaptation: A theoretical integration and review. *Journal of Management*, 40(1), 48e99. <https://doi.org/10.1177/0149206313488210>
- Baba, M. L., Gluesing, J., Ratner, H., & Wagner, K. H. (2004). The contexts of knowing: Natural history of a globally distributed team. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(5), 547e587. <https://doi.org/10.1002/job.259>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191e197. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Barclay, D., Higgins, C., & Thompson, R. (1995). The partial least squares (PLS) approach to casual modeling: Personal computer adoption and use as an illustration. *Technology Studies*, 2(2), 285e309.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Chen, L.M. & Jamalullail Abdul Wahab. (2021) Amalan Kepimpinan Autokratik Pengetua dan Hubungannya dengan Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Menengah. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 3(1), 1-11.
- Chua, Y. P. (2011). *Kaedah dan Statistik Penyelidikan: Kaedah penyelidikan..* Selangor: McGraw-Hill Education (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research Methods in Education* (7th ed). Routledge, Taylor & Francis Group.
- Creswell, J.W., & Plano
- Clark, V.L. (2007). *Designing and Conducting Mixed Methods in Research*. London, UK: Sage Publications Ltd.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational Research, Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research* (4th ed). New York: Pearson.
- Donni Pestalozi, Rudi Erwandi, & M Rusni Eka Putra. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Keinovatifan Guru SMA Negeri Kota Lubuklinggau. *Journal of Administration and Educational Management*, 2(1), 31–38.
- Evonne Lai, E.F., & Crispina Gregory, K. H. (2017). Hubungan Kepimpinan Pengetua dengan Motivasi Guru. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(5), 145-149.
- Fadhlah Afif Talib, Azlin Norhaini Mansor, & Shahlan Surat. (2019). Amalan Kepimpinan Transformasional Guru Besar dan Kepuasan Kerja Guru di Daerah Kuala Langat.
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2006). *How to Design and Evaluate Research in Education* (6th ed). New York, NY: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Farhan, S. S. M., Arifain, S. M. K., & Yusof, F. (2021). Hubungan antara sokongan sosial dan kesihatan mental dalam kalangan pelajar di Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM). *Jurnal Sains Sosial: Malaysian Journal of Social Sciences*, 6(1), 21-31.
- Gan Cai Sia, Aida Hanim A. Hamid & Norasmah Othman. (2022). Hubungan Kepimpinan Transformasional Pengetua dan Kepuasan kerja Guru Sekolah Tinggi Persendirian Cina di Negeri Johor. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(1), 56-69.
- Gay, L.R., & Airasian, P. (2003). *Education Research: Competencies for Analysis and Applications*. Upper Saddle River, NJ: Merrill Prentice Hall.

- Guildford, J. P. (1973). *Fundamental Statistics in Psychology and Education* (5th ed.) McGraw-Hill.
- Hussain, & Shiratuddin. (2016). Kebolehpercayaan dan Korelasi Elemen Multimedia dan Antara Muka Tablet dalam Menilai Penceritaan Digital. *Asia Pacific Journal of Educators and Education*, 31(January), 27–45. <https://doi.org/10.21315/apjee2016.31.3>
- Indira Krishnan. (2021). Pengaruh Kepimpinan Distributif terhadap Motivasi Guru: Satu Pemerhatian Awal.
- Ishak Sin. (2001). Pengaruh Kepimpinan Pengajaran, Kepimpinan Transformasi dan Gantian kepada Kepimpinan ke atas Komitmen terhadap Organisasi, Efikasi dan Kepuasan Kerja Guru. [Doctoral thesis], Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Jazmi Md Isa. (2009). Gaya Kepemimpinan Pengetua dan Kepuasan Kerja Guru: Kajian Perbandingan Antara SMKA dengan SMK. [Kertas Projek Ijazah Sarjana Sains Pengurusan Perniagaan], Universiti Utara Malaysia, Kedah.
- Juniar Rosalina Widyawati. (2021). Pengaruh faktor pendidikan dan gaya kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di PT PLN unit JBTB UPT Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 154–166.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*.
- Kamaruddin Daud. (1998). Kajian Terhadap Tahap Motivasi Petugas-petugas Kaunter di Sektor Awam. [Master's thesis], Universiti Malaya.
- Khalip Musa. (2013). Study of Transformational Leadership in Malaysian Changing Education Environment: A Case of High Performing Schools. *Management Research Journal*, 2(1), 69–79.
- Khalip Musa, Hamidah Yusof, Jamal @ Nordin Yunus, & Suriani Abdul Hamid. (2014). Kepimpinan Transformasional Pengetua: Perbandingan antara Sekolah Menengah Awam dan Swasta Cemerlang. *Management Research Journal*, 3, 120-139.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607–61
- Lee Saat & Shukri Zain. (2016). Pengaruh Kepimpinan Instruksional, Efikasi dan Tugas Rutin Pengetua Terhadap Pencapaian Akademik. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, 1(3), 42–65.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2000). *Education Administration: Concept and Practices* (3rd ed). Belmont: Thomson Learning.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence Rather Than for "Intelligence". *American Psychologist*, 28(1), 1–14.
- Mira Marisa & Saipul An Nur. (2021). Kepimpinan Transformasional Pendidikan di Era Society 5.0. Program Magister Manajemen Pendidikan Islam. Retrieved from <https://ejournal.unibabwi.ac.id/index.php/sosioedukasi/article/view/1553>
- Mohd Najib Abdul Ghafar (2003). Reka Bentuk Tinjauan Soal Selidik Pendidikan (Edisi Pertama). Johor: Universiti Teknologi Malaysia.
- Muhammad Charis, F., Muhammad Ammar, A., Danar Wijokongko & Muhammad Faza al Hafidz. (2015). Kategori Kepimpinan dalam Islam. *Jurnal Edukasi Nonformal*, 1(2), 171-189.
- Norashikin Abu Bakar, Ramli Basri, & Nurnazahiah Abas. (2013). Kepimpinan Pengajaran Pengetua Dan Kepimpinan Guru. In *Graduate Research in Education Seminar (GREduc 2013)* (pp. 419–430). Kuala Lumpur: Fakulti Pendidikan, Universiti Putra Malaysia.

- Norisya Abd Rahim. (2018). Pengaruh Kepimpinan Transformasi dan Budaya Sekolah terhadap Organisasi Pembelajaran Sekolah Menengah Imtiaz di Malaysia. *Jurnal Ilmi*, 8, 64-89
- Papalexandris, N., & Galanaki, E. (2009). Leadership's Impact on Employee Engagement: Differences among Entrepreneurs and Professional CEOs. *Leadership and Organizational Behavior Journal*, 52, 94-100.
- Pinder, C. (2008). *Work Motivation in Organizational Behavior* (2nd ed). New York: Psychology Press.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1967). The Effect of Performance and Occupational Level. *Personel Journal*, 52, 94-100.
- Samuel, M. O., & Chipunza, C. (2009). Employee Retention & Turnover: Using Motivational Variables as a Panacea, Africa. *Journal Business Management*, 3(8), 410-415. Saravanan
- Sayharuddin C.C., Bahyah A.H., & Aziz A. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam kalangan penjawat awam: Satu kajian teoritikal. *Sultan Alauddin Sulaiman Shah*, 4(1), 67-75.
- Tati Nurhayati. (2012). Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja. *Jurnal Edueksos*, 1(2), July-December.
- Walker, V. (2018). An investigation of factors related to teachers' organizational commitment in rural high schools. [Doctoral dissertation], Mercer University.
- Wong, B. C. & Thien, L. M. (2020). Kepimpinan Transformasional Pengetua dan Efikasi Kendiri Guru: Satu Kajian Empirikal di Sekolah Menengah Precondition Cina di Pulau Pinang, Malaysia.
- Zulkafli, N., & Mahbob, M. H. (2020). Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Wacana Sarjana*, 4(3), 1-11.