



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



**PENGARUH GAYA KEPIMPINAN TRANSFORMASI GURU
BESAR TERHADAP PERILAKU INOVASI GURU DI SJK TAMIL
DAERAH KUALA MUDA YAN, KEDAH**

*THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF HEADMASTERS
ON TEACHER INNOVATION BEHAVIOR AT TAMIL PRIMARY SCHOOLS IN THE
KUALA MUDA YAN DISTRICT, KEDAH*

Norazlinda Saad^{1*}, Surendran Sankaran², Raja Ramanathan³

¹ School of Education, Universiti Utara Malaysia, Malaysia

Email: azlinda@uum.edu.my

² School of Education, Universiti Utara Malaysia, Malaysia

Email: surendran@uum.edu.my

³ School of Education, Universiti Utara Malaysia, Malaysia

Email: prince1787@gmail.com

* Corresponding Author

Article Info:

Article history:

Received date: 25.01.2025

Revised date: 11.02.2025

Accepted date: 19.03.2025

Published date: 30.03.2025

To cite this document:

Saad, N., Sankaran, S., & Ramanathan, R. (2025). Pengaruh Gaya Kepimpinan Transformasi Guru Besar Terhadap Perilaku Inovasi Guru Di Sjk Tamil Daerah Kuala Muda Yan, Kedah. *International Journal of Modern Trends in Social Sciences*, 8 (29), 45-55.

DOI: 10.35631/IJMTSS.829004

Abstrak:

Kajian ini bertujuan mengenal pasti pengaruh Gaya Kepimpinan Transformasi Guru Besar terhadap Perilaku Inovasi dalam kalangan guru. Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif dengan mengaplikasikan pendekatan tinjauan. Seramai 196 orang guru dari Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil di Daerah Kuala Muda Yan telah dipilih sebagai sampel kajian dengan menggunakan teknik persampelan rawak mudah. Soal selidik yang mengandungi 80 item digunakan sebagai instrumen pengumpulan data yang mempunyai nilai kebolehpercayaan sebanyak 0.78 bagi pemboleh ubah Gaya Kepimpinan Transformasi Guru Besar dan 0.89 bagi pemboleh ubah Perilaku Inovasi Guru. Data kajian dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensi iaitu regresi berganda. Dapatan kajian menunjukkan tahap Kepimpinan Transformasi Guru Besar berada pada tahap tinggi. Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepimpinan Transformasi Guru Besar terhadap Perilaku Inovasi Guru. Implikasi kajian ini dapat dilihat menerusi amalan Kepimpinan Transformasi Guru Besar yang menjurus pada galakan Perilaku Inovasi dalam kalangan guru. Namun, masih terdapat ruang kepada golongan pemimpin dalam memberi pendedahan dan penekanan terhadap Perilaku Inovasi dalam kalangan guru.

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



Kata Kunci:

Gaya Kepimpinan Transformasi, Perilaku Inovasi, Guru Besar, Guru, SJKT

Abstract:

This study aims to identify the influence of the Headmaster's Transformational Leadership Style on the Innovative Behavior among teachers. This study uses a quantitative approach by applying a survey method. 196 teachers from Tamil Vernacular Schools (SJKT) in the Kuala Muda Yan District were selected as the study sample using simple random sampling technique. A questionnaire containing 80 items was used as the data collection instrument, with a reliability value of 0.78 for the Headmaster's Transformational Leadership Style variable and 0.89 for the Teacher's Innovative Behavior variable. The data were analyzed using descriptive statistics and inferential statistics, specifically multiple regression. The findings show that the level of the Headmaster's Transformational Leadership Style is high. The findings also indicate that there is a significant influence of the Headmaster's Transformational Leadership Style on the Teacher's Innovative Behavior. The implications of this study can be seen through the practice of the Headmaster's Transformational Leadership, which encourages Innovative Behavior among teachers. However, there is still room for leaders to provide exposure and emphasize Innovative Behavior among teachers.

Keywords:

Transformational Leadership Style, Innovative Behavior, Headmaster, Teacher, SJKT

Pengenalan

Gaya Kepimpinan Transformasi Guru Besar merujuk kepada pendekatan kepimpinan yang memfokuskan pada inspirasi, motivasi, dan sokongan individu untuk memacu perubahan dan inovasi dalam persekitaran sekolah (Saffiee et al., 2018). Gaya Kepimpinan Transformasi memainkan peranan penting dalam mempengaruhi Perilaku Inovasi Guru, di mana guru besar yang mengamalkan kepimpinan transformasi mampu menggalakkan guru-guru untuk meneroka kaedah pengajaran baharu, mengambil risiko yang dikira, dan melaksanakan amalan pedagogi yang kreatif (Sin et al., 2024). Dengan memberikan visi yang jelas, sokongan berterusan, dan mengiktiraf usaha-usaha inovatif, guru besar boleh memacu peningkatan dalam hasil pendidikan dan mempertingkatkan kualiti pengajaran (Devagi & Mohamed Yusoff, 2024).

Kepimpinan transformasi adalah gaya kepimpinan yang dirancang untuk menggalakkan pekerja mencapai prestasi lebih tinggi dengan merangsang pertumbuhan dan perkembangan mereka (Munawaroh, 2011). Guru besar yang mempraktikkan kepimpinan transformasi berusaha untuk memotivasi pengikut mereka dengan pendekatan yang inovatif dan terkini, bukannya bergantung pada cara tradisional dalam menyelesaikan masalah atau mengendalikan situasi (Sin et al., 2024).

Penyataan Masalah

Kepimpinan transformasi dikenali sebagai gaya kepimpinan yang berkesan dalam meningkatkan motivasi dan prestasi individu (Bass & Riggio, 2006). Dalam konteks pendidikan, gaya kepimpinan transformasi dapat meningkatkan kecemerlangan pengajaran

dengan memotivasi guru untuk berinovasi dalam amalan pengajaran mereka (Sweeney et al., 2021). Walau bagaimanapun, cabaran utama dalam mengamalkan kepimpinan transformasi adalah bagaimana untuk menyelaraskan visi dan strategi kepimpinan dengan keperluan inovatif dalam pengajaran, terutama dalam memastikan perubahan dilaksanakan dengan berkesan di kalangan guru-guru (Leithwood et al., 2021). Guru besar yang mengamalkan kepimpinan transformasi perlu memupuk budaya inovasi dalam kalangan guru bagi memastikan proses perubahan yang dirancang dapat dijalankan dengan berkesan (Fullan, 2021).

Namun, di lapangan, pelbagai halangan masih wujud dalam usaha menerapkan inovasi di kalangan guru, seperti kekurangan sumber, kekurangan latihan profesional yang mencukupi, dan resistensi terhadap perubahan dalam kalangan guru (Koh & Ch'ng, 2022). Selain itu, komunikasi yang tidak berkesan antara guru besar dan guru-guru sering kali menyebabkan kekeliruan mengenai objektif dan kaedah inovatif yang seharusnya dilaksanakan (Albrecht et al., 2022). Oleh itu, adalah penting bagi guru besar untuk membangunkan pendekatan kepimpinan yang inklusif dan memberi sokongan berterusan, serta menyediakan platform bagi guru untuk berkongsi idea dan mendapatkan maklum balas yang konstruktif (Tanner et al., 2021).

Kajian-kajian terdahulu seperti yang dijalankan oleh Kamarudin dan Taat (2020) serta Musta'amal et al. (2021) menunjukkan bahawa masalah utama dalam pengajaran adalah kekurangan pemupukan kreativiti di kalangan guru. Kajian oleh Mohamad Mohsin (2021) turut mendapati bahawa ramai guru gagal mengembangkan pemikiran kreatif disebabkan kekurangan inisiatif peribadi dan peluang untuk meningkatkan kreativiti dalam kaedah pengajaran mereka. Selain itu, kajian oleh Suhaimi dan Muhamad Suhaimi (2021) menunjukkan bahawa beban kerja yang tinggi dan tekanan yang dihadapi oleh guru menyebabkan mereka tidak dapat meneroka kaedah pengajaran baharu yang dapat merangsang kreativiti pelajar. Walaupun terdapat peningkatan dalam penyertaan murid dalam pertandingan inovasi, Malaysia masih ketinggalan berbanding negara lain dalam menggalakkan amalan inovasi dalam pendidikan (Ambotang & Andin, 2021). Oleh itu, peranan guru besar dalam mempengaruhi dan menggalakkan guru untuk melaksanakan program yang dapat menyokong pembangunan kreativiti dan inovasi di kalangan murid amat penting (Apak & Taat, 2022).

Dalam konteks Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil (SJKT), prestasi yang kurang memuaskan dalam beberapa aspek pendidikan berbanding sekolah lain boleh dikaitkan dengan kekurangan profesionalisme guru serta isu-isu pentadbiran yang melibatkan guru besar (Dhanapal, 2022). Oleh itu, kajian mengenai pengaruh gaya kepimpinan transformasi guru besar terhadap perilaku inovasi guru di SJKT adalah penting untuk memahami bagaimana kepimpinan boleh mempengaruhi amalan pendidikan dan pencapaian akademik dalam konteks ini.

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepimpinan transformasi guru besar terhadap perilaku inovasi guru di SJKT, dengan memberi tumpuan kepada cabaran dan peluang yang wujud dalam konteks ini. Dengan memahami bagaimana kepimpinan transformasi boleh mempengaruhi amalan inovasi dalam kalangan guru, kajian ini diharapkan dapat memberikan panduan praktikal kepada guru besar dan pihak berkepentingan dalam meningkatkan kualiti pengajaran dan pembelajaran di sekolah-sekolah SJKT di Malaysia.

Objektif Kajian

1. Mengenal pasti tahap Kepimpinan Transformasi Guru Besar.
2. Mengenal pasti pengaruh Kepimpinan Transformasi Guru Besar terhadap Perilaku Inovasi Guru.

Tinjauan Literatur

Kepimpinan Transformasi Guru Besar

Kepimpinan transformasi merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan perubahan, inovasi, dan pengembangan dalam organisasi. Pemimpin transformasi tidak hanya memberi arahan, tetapi juga menginspirasi, memberi motivasi, dan mengubah sikap serta nilai pengikut mereka untuk mencapai visi yang lebih besar. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan transformasi berperanan penting dalam mengubah cara pengajaran dan pembelajaran, serta merangsang perubahan dalam pendekatan pedagogi untuk meningkatkan hasil pendidikan (Devagi & Mohamed Yusoff, 2024). Menurut Sin dan Hanim (2024), kepemimpinan transformasi mendorong individu untuk mempunyai rasa tanggungjawab terhadap matlamat organisasi dan perjuangan yang lebih luas. Bass (1985) pula menegaskan bahawa pemimpin transformasi harus mempunyai pandangan jauh dengan meramalkan cabaran dan peluang yang bakal dihadapi oleh organisasi. Pemimpin jenis ini bertindak secara proaktif untuk menyesuaikan diri dengan perubahan, membentuk masa depan, serta memberi dorongan kepada pengikut untuk mencapai kecemerlangan bersama.

Pemimpin transformasi, seperti guru besar, mempunyai kemampuan untuk meningkatkan minat dan motivasi dalam kalangan pekerja, serta menggali potensi terpendam dalam diri mereka (Ali & Yusoff, 2017). Bagi seorang guru besar, pendekatan ini melibatkan usaha berterusan untuk merangsang semangat kerja dalam kalangan staf dan pelajar. Melalui kepemimpinan transformasi, guru besar dapat menetapkan visi yang jelas, memberi inspirasi, serta memupuk budaya sekolah yang mengutamakan prestasi, kreativiti, dan daya saing. Mereka tidak hanya memberi arahan, tetapi juga memberi sokongan moral untuk mendorong pencapaian yang lebih tinggi.

Selain itu, guru besar yang mengamalkan kepemimpinan transformasi akan mengambil pendekatan inklusif dalam proses membuat keputusan. Mereka menghargai setiap pandangan dan input daripada warga sekolah, sekali gus mencipta persekitaran yang lebih terbuka dan menyokong. Hal ini dapat menggalakkan inovasi, di samping memastikan bahawa setiap individu merasa dihargai dan dilibatkan dalam usaha mencapai matlamat sekolah (Saffiee et al., 2023). Dengan cara ini, guru besar berperanan penting dalam mengubah sikap dan minda komuniti sekolah demi mencapai kecemerlangan pendidikan secara keseluruhan.

Kepimpinan transformasi guru besar melibatkan usaha untuk mentransformasi sekolah melalui visi yang inovatif, kepemimpinan yang berdaya saing, dan strategi yang memacu perubahan positif dalam proses pengajaran dan pembelajaran (Massod & Asfar, 2023). Seorang guru besar yang berfokus pada kepemimpinan transformasi akan memupuk budaya sekolah yang inklusif dan kolaboratif, memberi sokongan kepada guru untuk meneroka pendekatan pedagogi baharu, dan memastikan sumber daya digunakan secara efektif untuk meningkatkan hasil pendidikan. Kepimpinan ini tidak hanya menekankan pencapaian akademik tetapi juga pembangunan holistik pelajar dan pengembangan profesional berterusan untuk staf (Devagi & Mohamed Yusoff, 2024). Dengan pendekatan ini, guru besar berusaha mencipta persekitaran sekolah

yang adaptif dan dinamik, mampu menghadapi cabaran dan meraih kejayaan dalam dunia pendidikan yang sentiasa berubah (Yean et al., 2023).

Perilaku Inovasi Guru

Perilaku inovasi guru merujuk kepada sikap dan tindakan yang mendorong pembaharuan dalam proses pengajaran dan pembelajaran. Guru yang menunjukkan perilaku ini sentiasa berusaha mencari cara baharu untuk menyampaikan kandungan pelajaran dengan lebih menarik dan berkesan. Mereka menggunakan teknologi terkini, mencipta strategi pengajaran yang lebih dinamik, dan terbuka kepada idea-idea baharu yang dapat meningkatkan pengalaman pembelajaran pelajar (Hsiao et al., 2021). Selain itu, guru yang inovatif cenderung berani mengambil risiko dengan mencuba kaedah pengajaran yang tidak konvensional, dan sentiasa mencari cara untuk menyesuaikan diri dengan keperluan pelajar yang sentiasa berubah. Melalui pendekatan ini, mereka mencipta suasana pembelajaran yang lebih menarik dan relevan, yang bukan sahaja memotivasi pelajar tetapi juga merangsang kreativiti dan penglibatan mereka. Ini seterusnya dapat mempertingkatkan pencapaian akademik dan perkembangan keseluruhan pelajar (Vithayaporn & Ashton, 2023).

Namun begitu, untuk mencapai perilaku inovasi yang berkesan, sokongan daripada pemimpin sekolah amat penting. Kepimpinan transformasi yang diterapkan oleh guru besar memainkan peranan penting dalam menyediakan persekitaran yang membolehkan guru melaksanakan ide-ide kreatif mereka. Pemimpin yang transformasional tidak hanya memberi arahan tetapi memberi sokongan dan menggalakkan guru untuk menggunakan kebolehan dan kemahiran mereka dalam mencapai matlamat sekolah (Ishak & Nor, 2023; Raja & Madhavi, 2022). Melalui kepimpinan yang menyokong dan memberi ruang kepada inovasi, guru lebih berkeyakinan untuk meneroka dan mencuba pendekatan baharu, sekaligus memperkukuhkan komitmen mereka terhadap kejayaan institusi pendidikan. Dalam suasana ini, guru dapat lebih berfokus untuk memberi impak positif kepada perkembangan pelajar dan kualiti pendidikan secara keseluruhan (Izzati, 2022).

Peranan Kepimpinan Transformasi dalam Mendorong Inovasi Guru

Inovasi dalam pengajaran merujuk kepada penggunaan kaedah, teknik, dan teknologi baharu untuk meningkatkan pengalaman pembelajaran pelajar. Dalam hal ini, guru besar yang mengamalkan kepimpinan transformasi memainkan peranan penting dalam mendorong guru untuk berfikir secara kreatif dan mengubah pendekatan tradisional kepada yang lebih inovatif. Kepimpinan transformasi menggalakkan guru untuk mengambil risiko yang terkira, mencuba kaedah baharu, dan melibatkan pelajar dalam pembelajaran yang lebih dinamik. Selain itu, dengan dunia yang semakin dipengaruhi oleh teknologi, guru besar berusaha memastikan guru tidak ketinggalan dalam menggunakan alat digital dan aplikasi pendidikan. Ini mungkin melibatkan latihan dan sokongan kepada guru untuk mengintegrasikan teknologi dalam pengajaran mereka.

Salah satu aspek utama kepimpinan transformasi adalah keberanian untuk mengambil risiko dan memberi kebebasan kepada guru untuk bereksperimen dengan kaedah pengajaran baharu, tanpa rasa takut akan kegagalan. Guru besar memberikan sokongan kepada guru dalam percubaan mereka, memperkasa kreativiti dan inovasi dalam pendekatan pengajaran. Selain itu, mereka menggalakkan penggunaan kaedah yang memupuk pembelajaran aktif dan keterlibatan pelajar, seperti pembelajaran berasaskan projek, masalah, atau pendekatan interaktif. Dengan cara ini, pembelajaran menjadi lebih menarik, relevan, dan melibatkan pelajar secara aktif dalam proses pembelajaran mereka.

Kajian mengenai kepimpinan transformasi dalam pendidikan sering menekankan empat dimensi utama yang membentuk pemboleh ubah tidak bersandar, iaitu pengaruh idealistik, motivasi inspirasi, rangsangan intelektual, dan pertimbangan individu. Dimensi-dimensi ini memainkan peranan penting dalam membentuk sikap dan perilaku guru serta mendorong inovasi dalam amalan pengajaran mereka. Namun, kajian yang menghubungkan keempat-empat dimensi ini secara langsung dengan inovasi guru dalam konteks kepimpinan transformasi masih terhad (Devagi & Mohamed Yusoff, 2024; Sin & Hanim, 2024).

Metodologi Kajian

Reka bentuk kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kaedah tinjauan untuk pengumpulan data. Kajian melibatkan populasi seramai 196 orang guru dari Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil di Daerah Kuala Muda Yan, dengan teknik persampelan rawak mudah digunakan untuk memilih peserta kajian. Instrumen kajian dibahagikan kepada dua bahagian utama: pertama, Gaya Kepimpinan Transformasi Guru Besar yang mengandungi 40 item, diadaptasi daripada kajian Raihana (2012), dan kedua, Perilaku Inovasi Guru yang juga terdiri daripada 40 item, berdasarkan kajian Rizal (2008). Kedua-dua instrumen ini telah diuji kebolehpercayaannya dengan nilai Cronbach's alpha sebanyak 0.78 untuk gaya kepimpinan transformasi dan 0.89 untuk perilaku inovasi guru, menunjukkan tahap kebolehpercayaan yang baik.

Untuk menganalisis data, statistik deskriptif digunakan bagi memberikan gambaran keseluruhan data, manakala regresi berganda digunakan untuk mengkaji hubungan antara gaya kepimpinan transformasi dan perilaku inovasi guru. Proses analisis ini bertujuan untuk memahami pengaruh Kepimpinan Transformasi Guru Besar terhadap inovasi dalam kalangan guru serta menyediakan wawasan yang berguna untuk meningkatkan amalan pengajaran dan pembelajaran.

Dapatan dan Perbincangan Kajian

Demografi Responden

Jadual 1: Jantina Responden Kajian

Jantina	Frekuensi (n)	Peratus (%)
Lelaki	54	27.5
Perempuan	142	72.5
Keseluruhan	196	100

Jadual 1 menunjukkan pembahagian jantina responden dalam kajian ini, dengan jumlah keseluruhan responden sebanyak 196 orang. Daripada jumlah tersebut, 54 responden (27.5%) adalah lelaki, manakala 142 responden (72.5%) adalah perempuan. Peratusan yang lebih tinggi bagi responden perempuan menunjukkan dominasi jantina perempuan dalam populasi kajian ini.

Tahap Kepimpinan Transformasi Guru Besar

Jadual 2: Tahap Kepimpinan Transformasi Guru Besar

Dimensi	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Karismatik	4.71	0.319	Tinggi
Inspirasi Motivasi	4.51	0.234	Tinggi
Stimulasi Intelektual	4.75	0.362	Tinggi
Pertimbangan Individu	4.57	0.260	Tinggi
Min Keseluruhan	4.64	0.294	Tinggi

Jadual 2 menunjukkan tahap kepimpinan transformasi Guru Besar berdasarkan beberapa dimensi utama, yang semuanya mencatatkan tahap tinggi. Dimensi karismatik mencatatkan min tertinggi iaitu 4.71, diikuti oleh stimulasi intelektual dengan min 4.75. Dimensi inspirasi motivasi dan pertimbangan individu juga menunjukkan min tinggi, masing-masing 4.51 dan 4.57. Min keseluruhan 4.64 dan sisihan piawai yang rendah menggambarkan konsistensi dalam pencapaian tahap tinggi kepimpinan transformasi di sekolah tersebut. Data ini menunjukkan bahawa Guru Besar mempunyai keupayaan yang tinggi untuk memotivasi dan menginspirasi staf serta memberi perhatian individu kepada mereka. Dapatan ini selaras dengan kajian Sia et al. (2022), yang juga mendapati kepimpinan transformasional pengetua di Sekolah Tinggi Persendirian Cina berada pada tahap tinggi, menegaskan kecekapan dalam kepimpinan transformasi.

Pengaruh Kepimpinan Transformasi Guru Besar Terhadap Perilaku Inovasi Guru

Jadual 3: Pengaruh Kepimpinan Transformasi Guru Besar Terhadap Perilaku Inovasi Guru

Model	Nilai R	Nilai R²	Sig (p)
Karismatik	0.950	0.902	0.000
Inspirasi Motivasi	0.967	0.935	0.000
Stimulasi Intelektual	0.972	0.945	0.000
Pertimbangan Individu	0.960	0.922	0.000
Kepimpinan Transformasi Guru Besar	0.974	0.948	0.000

Jadual 3 menunjukkan hasil analisis regresi berganda yang mengkaji pengaruh kepimpinan transformasi guru besar terhadap perilaku inovasi guru. Nilai R yang diperoleh adalah 0.974, yang menunjukkan korelasi yang sangat kuat antara gaya kepimpinan transformasi guru besar dan perilaku inovasi guru. Nilai R² yang tinggi iaitu 0.948 pula bermaksud sekitar 94.8% varian dalam perilaku inovasi guru dapat dijelaskan oleh gaya kepimpinan transformasi guru besar, menunjukkan hubungan yang sangat signifikan dan kuat antara kedua-dua pemboleh ubah tersebut. Hasil ini mencerminkan bahawa kepimpinan transformasi guru besar memainkan peranan yang dominan dalam mempengaruhi pengembangan inovasi dalam kalangan guru, dengan memotivasikan mereka untuk mengambil langkah berani dalam mencuba pendekatan pengajaran yang lebih kreatif dan berinovasi.

Dalam Jadual 3, terdapat empat dimensi kepimpinan transformasi yang dianalisis iaitu karismatik, inspirasi motivasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu. Setiap dimensi ini menunjukkan korelasi yang tinggi dengan perilaku inovasi guru, dengan nilai R² masing-masing menunjukkan bahawa kepimpinan transformasi yang diterapkan oleh guru besar dapat

menjelaskan sebahagian besar varian dalam perilaku inovasi guru. Dimensi karismatik dan pertimbangan individu khususnya mempunyai nilai R^2 yang sangat tinggi, masing-masing mencapai 0.902 dan 0.948, menunjukkan bahawa pemimpin yang mengamalkan gaya kepimpinan transformasi mampu memberikan sokongan yang signifikan kepada guru dalam mengembangkan kreativiti mereka. Selain itu, dimensi stimulasi intelektual dan inspirasi motivasi yang turut menunjukkan nilai yang tinggi memperlihatkan bahawa pemimpin transformasi memberikan inspirasi yang mendorong guru untuk berfikir secara kreatif dan mengejar kemajuan melalui pembelajaran berterusan.

Nilai Sig (p) yang diperoleh adalah 0.000, yang lebih rendah daripada paras signifikan 0.05, mengesahkan bahawa pengaruh gaya kepimpinan transformasi terhadap perilaku inovasi guru adalah sangat signifikan secara statistik. Ini menunjukkan bahawa kepimpinan transformasi guru besar memainkan peranan penting dalam mencetuskan perubahan dan inovasi dalam amalan pengajaran, dengan memberi dorongan kepada guru untuk meningkatkan kreativiti dan keberanian dalam mencuba kaedah pengajaran yang baharu dan berbeza. Dapatan ini selari dengan kajian yang dijalankan oleh Sia et al. (2022), yang menyatakan bahawa pemimpin yang mengamalkan gaya kepimpinan transformasional dapat mempengaruhi pemikiran kreatif dan inovatif guru dalam organisasi. Kajian oleh Rahman dan Mustafa (2024) juga menyokong dapatan ini, dengan menunjukkan bahawa gaya kepimpinan transformasi adalah peramal utama bagi perilaku inovasi dan komitmen guru. Kepimpinan yang ditunjukkan oleh guru besar membolehkan guru untuk memanfaatkan kebolehan dan kemahiran mereka secara lebih berkesan, seterusnya meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

Selain itu, kajian oleh Kamaruddin dan Taat (2023) menunjukkan bahawa gaya kepimpinan transformasi dapat membantu mengatasi rintangan dalam melaksanakan perubahan di sekolah. Guru besar yang mengamalkan kepimpinan transformasi mampu menyediakan persekitaran yang menyokong guru dalam proses inovasi, dengan memberi ruang untuk mereka mencuba idea-idea baharu tanpa rasa takut akan kegagalan. Ini seiring dengan hasil kajian oleh Ali dan Yusoff (2017), yang mendapati bahawa sokongan moral dan motivasi daripada pemimpin adalah faktor utama dalam mendorong inovasi di kalangan guru. Kepimpinan yang berfokuskan individu, seperti yang ditunjukkan oleh guru besar, turut menggalakkan guru untuk berkomunikasi dan berkongsi pengalaman, yang memperkaya amalan pengajaran dan meningkatkan hasil pembelajaran pelajar.

Implikasi Kajian

Implikasi kajian ini menunjukkan bahawa kepimpinan transformasi guru besar berperanan penting dalam meningkatkan kesedaran guru terhadap visi dan matlamat sekolah. Dengan pendekatan kepimpinan yang terbuka, guru besar dapat memastikan setiap guru memahami peranan mereka dalam pencapaian objektif sekolah. Kepimpinan yang jelas dan komunikatif ini mendorong penglibatan aktif guru dalam perancangan dan pelaksanaan strategi pendidikan, sekali gus mencipta persekitaran pengajaran yang lebih teratur dan efektif.

Selain itu, kepimpinan transformasi guru besar turut mendorong penerapan teknik dan kaedah pengajaran yang lebih kreatif dan inovatif. Guru diberi ruang untuk mencuba pendekatan baharu yang relevan dengan perkembangan semasa, meningkatkan kualiti pengajaran dan pembelajaran. Pendekatan inovatif ini tidak hanya meningkatkan penglibatan pelajar tetapi juga memberi impak positif terhadap pencapaian akademik mereka. Suasana yang menggalakkan kreativiti di kalangan guru memberi kesan langsung kepada pengalaman pembelajaran yang lebih menarik dan efektif.

Kepimpinan transformasi juga membantu mewujudkan suasana tempat kerja yang sihat dan kondusif, yang penting untuk meningkatkan motivasi dan prestasi guru. Guru yang merasa dihargai dan diberi sokongan moral lebih cenderung untuk memberi yang terbaik dalam pengajaran mereka. Dengan menyediakan sokongan berterusan dan peluang latihan, guru besar turut membantu perkembangan profesional guru, memastikan mereka mendapat peluang untuk meningkatkan kemahiran dan pengetahuan mereka, sekaligus meningkatkan kualiti pendidikan secara keseluruhan.

Kesimpulan

Kesimpulan kajian ini menunjukkan bahawa tahap kepimpinan transformasi guru besar di Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Daerah Kuala Muda Yan berada pada tahap yang tinggi. Ini menunjukkan bahawa guru besar di sekolah tersebut memainkan peranan penting dalam memimpin dan mendorong perubahan yang positif dalam kalangan guru. Melalui pendekatan kepimpinan transformasi, guru besar bukan sahaja mampu memberi inspirasi, sokongan, dan bimbingan, tetapi juga mewujudkan persekitaran kerja yang kondusif untuk inovasi dan kreativiti berkembang. Kepimpinan yang diterapkan ini telah memperkukuh hubungan antara guru besar dan guru, serta memotivasi guru untuk lebih berkomitmen dalam meningkatkan prestasi mereka.

Gaya kepimpinan transformasi yang diterapkan oleh guru besar memberi kesan yang mendalam terhadap perilaku inovasi guru. Dengan kepimpinan yang menyokong dan memberi ruang untuk pengembangan idea baharu, guru lebih cenderung untuk meneroka teknik-teknik pengajaran yang lebih kreatif dan berkesan. Kepimpinan transformasi ini bukan sahaja memperkasa guru untuk mencuba pendekatan pengajaran baharu, tetapi juga memastikan kualiti pengajaran dan pembelajaran dipertingkatkan. Hasilnya, guru dapat meningkatkan kecekapan pendidikan mereka, memberi impak positif terhadap pencapaian akademik pelajar, dan menyumbang kepada perkembangan sosial mereka.

Secara keseluruhannya, kajian ini menekankan bahawa amalan kepimpinan transformasi oleh guru besar memainkan peranan yang sangat penting dalam mewujudkan perubahan yang positif dalam pendidikan. Kepimpinan yang memberi sokongan moral dan profesional kepada guru memberi kesan langsung kepada peningkatan kualiti pengajaran dan pembelajaran. Oleh itu, amalan kepimpinan transformasi ini memberikan impak yang sangat positif bukan sahaja kepada perkembangan guru, tetapi juga terhadap pencapaian akademik dan sosial pelajar, serta perkembangan keseluruhan sekolah.

Penghargaan

Merakamkan ucapan ribuan terima kasih dan penghargaan kepada pihak Kementerian Pendidikan Malaysia, Universiti Utara Malaysia dan Pusat Pengajian Pendidikan kerana memberi sokongan dan kerjasama dalam menjalankan penyelidikan ini.

Rujukan

- Albrecht, S., Green, P., & Womack, E. (2022). Enhancing communication in schools: Overcoming leadership barriers. *International Journal of Educational Administration*, 12(3), 89-102.
- Ali, A. & Yusoff M.N. (2017). Instructional leadership of headmaster and teachers commitment in rural primary school. *Seminar on Transdisiplin Education (STEd2017)*. 16-17 Januari, Fakulti Pendidikan, UKM. 421-438.

- Ambotang, A. S., & Andin, C. (2020). Sumbangan pengetahuan kandungan, daya kreativiti dan inovatif terhadap efikasi sendiri guru dalam pengajaran ekonomi di sabah: the contribution of content knowledge, creativity and innovation towards teacher's self-efficacy in economics teaching in Sabah. *Jurnal Kinabalu*, 26(1), 155. <https://doi.org/10.51200/ejk.v26i.2501>
- Apak, J., & Taat, M. S. (2018). Hubungan tingkah laku pemupukan kreativiti guru dengan pengurusan bilik darjah abad ke-21. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 3(3), 64 - 79. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v3i3.101>
- Aslan, H., & Kesik, F. (2018). An investigation of individual innovativeness characteristics of high school teachers according to certain variables. *Journal of Human Sciences*, 15(4), 2215-2228.
- Aziyah, M.Y., & Naresh, K.S.(2021). Hubungan antara kepimpinan transformasi terhadap tingkah laku kerja guru di sekolah berprestasi tinggi. *International Conference on Education, Social Sciences and Engineering*.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performances beyond expectation*. New York: Free Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Dhanapal, P. (2022). Teacher professionalism and leadership issues in SJKT schools. *International Journal of Tamil Education*, 11(2), 130-142.
- Devagi M., & Mohamed Yusoff, M.N. (2024). Hubungan amalan kepimpinan transformasional guru besar dan kepuasan guru di sekolah jenis kebangsaan tamil. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 9(5), e002710. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v9i5.2710>
- Fullan, M. (2021). *The New Meaning of Educational Change* (5th ed.). Teachers College Press.
- Ishak, S., & Nor, N. M. (2023). Gaya kepimpinan transformasi dan transaksi terhadap komitmen organisasi konteks berkepatuhan tinggi. *Journal of Social Sciences & Humanities*, 20(1). <https://doi.org/10.17576/ebangi.2023.2001.13>
- Izzati, S. N. (2022). Peranan guru dalam menggalakkan inovasi pendidikan. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 4(2), 101-113.
- Izzati, U. A. (2017). The relationship between vocational high school teachers' organizational climate and innovative behavior. *Advances in Social Science, Education, and Humanities Research*, 173, 343-345.
- Hsiao, H. C., Chang, J. C., Tu, Y. L., & Chen, S. C. (2011). The impact of self- efficacy on innovative work behaviour or teachers. *International Journal of Social Science and Humanity*, 1(1), 31-36.
- Hashim, N. H., Yaakob, M. F. M, Yusof, M. R., & Ibrahim, M. Y. (2019). Innovative behavior among teachers: Empirical evidence from high-performance schools. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(10), 1695-1699.
- Kamarudin, S., & Taat, M. (2020). Pengaruh faktor-faktor tekanan kerja dalam kalangan guru di sekolah menengah: Satu analisis persamaan struktur (SEM-PLS). *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(11), 104 - 115. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v5i11.544>
- Koh, C., & Ch'ng, J. (2022). Barriers to innovation in education: Challenges in fostering creativity among teachers. *Asia Pacific Journal of Education*, 42(2), 225-238.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2021). Seven strong claims about successful school leadership. *Education Leadership and Administration*, 52(1), 18-31.
- Mohamad Mohsin, R. (2021). Fostering creative teaching practices: Barriers faced by teachers. *International Journal of Education and Innovation*, 8(1), 45-58.

- Masood, M., & Asfar, B. (2017). Transformational leadership and innovative work behavior among nursing staff. *Nursing Inquiry*, 24(4), 1-14.
- Munawaroh, M. (2011). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja guru. *Ekonomi Bisnis*, 16(2).
- Musta'amal, A. H., Mohtaram, N., Rosmin, N., & Fakhruddin, M. A. (2017). Creativity amongst final year students of polytechnic diploma. *Journal of Ilmi*, 7(1). <http://journal.kuim.edu.my/index.php/JILMI/article/download/201/176>
- Putri, N. H., & Rini, Q. K. (2021). Efikasi diri, keterlibatan kerja, dan perilaku kerja inovatif pada guru SMK. *Jurnal Psikologi*, 14(2), 282-298 doi: <https://doi.org/10.35760/psi.2021.v14i2.3919>
- Rahman, A., & Mustafa, M. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasi terhadap inovasi dalam pendidikan: Tinjauan di sekolah rendah Malaysia. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 14(2), 50-63.
- Raja, S., & Madhavi, C. (2018). Effect of organizational climate on innovative work behaviour. *International Journal of Organizational Behaviour and Management Perspectives*, 7(3), 3646-3653.
- Saffiee, N., Hamid, A. H., & Darusalam, G. (2018). *Amalan kepimpinan transformasi dalam kalangan guru besar terhadap keberkesanan sekolah di daerah Subis*. <https://doi.org/10.53840/attarbawiy.v2i2.74>
- Sia, G. C., Hanim, A., Hamid, A., Othman, N., Deskriptif, A., Zong, D., . . . Mengekalkan, T. (2022). Hubungan kepemimpinan transformasional pengetua dan kepuasan kerja guru sekolah tinggi persendirian cina di negeri Johor. *Jurnal Dunia Pendidikan*. <https://doi.org/10.55057/jdpd.2022.4.1.4>
- Sia, S. H., Tan, K. H., & Lim, M. H. (2022). Kepimpinan transformasional dan kreativiti guru dalam pendidikan: Implikasi terhadap amalan pengajaran. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 35(4), 74-86.
- Sin, H.A., & Hanim, A. (2024). Amalan gaya kepemimpinan transformasi guru besar dan implikasinya terhadap motivasi guru. *Jurnal Dunia Pendidikan*. <https://doi.org/10.55057/jdpd.2024.6.2.1>
- Suhaimi, F., & Muhamad Suhaimi, M. (2021). Teacher workload and its impact on creativity in teaching. *Journal of Educational Studies*, 16(2), 88-102.
- Sweeney, A., Ransom, K., & Wulff, D. (2021). Leading to learn: How transformative leadership can improve teaching. *Journal of Educational Leadership*, 59(1), 22-35.
- Tanner, J., Wang, P., & Lee, K. (2021). Inclusive leadership for fostering teacher innovation: A model for school leaders. *Journal of Educational Innovation*, 33(1), 45-58.
- Vithayaporn, S., & Ashton, A. S. (2019). Employee engagement and innovative work behavior: A case study of Thai Airways International. *ABAC ODI Journal Vision, Action, Outcome*, 6(2), 45-62.
- Yean, T. F., Johari, J., & Yahya, K. K. (2016). Contextualizing work engagement and innovative work behaviour: The mediating role of learning goal orientation. *The European Proceedings of Social & Behavioural Science*, 44, 613-620.