

Amalan Kepimpinan Transformasional Guru Besar Dan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur (*Headmaster Transformational Leadership Practices and Teacher Job Satisfaction in Tamil National Type Schools in the Federal Territory of Kuala Lumpur*)

Bavani Sagathevan^{1*}, Mohd Izham Mohd Hamzah¹

¹ Universiti Kebangsaan Malaysia

*Pengarang Koresponden: p106002@siswa.ukm.edu.my

Accepted: 15 March 2022 | Published: 1 April 2022

DOI: <https://doi.org/10.55057/jdpd.2022.4.1.13>

Abstrak: Kajian ini bertujuan untuk menentukan amalan kepemimpinan transformasi guru besar dan kepuasan kerja guru berdasarkan pandangan guru di Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil di Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur. Rekabentuk kajian ini melibatkan 181 responden dengan menggunakan kaedah kuantitatif. Alat ukur kajian ini adalah bersumberkan soal selidik yang mengandungi tiga bahagian utama. Bahagian A adalah demografi seperti umur, tahap akademik, dan tempoh perkhidmatan. Bahagian B pula amalan kepemimpinan transformasional yang meliputi empat dimensi. Bahagian ketiga iaitu bahagian C adalah kepuasan kerja guru yang meliputi enam faktor. Model Kepimpinan Transformasional Slocum dan Hellrigel (2007) dan Model Kepuasan Teori Dua Faktor Herzberg (1959) diterapkan dalam kajian ini. Data kajian ini dianalisis menggunakan diskriptif dimana nilai peratus, min digunakan. Manakala Korelasi Peorson digunakan untuk menganalisis data inferensi, frekuensi peratus, min dan sisihan piawai. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap amalan transformasional guru besar mengikut persepsi guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur adalah berada pada tahap yang sangat tinggi. Manakala tahap kepuasan kerja guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur pula adalah berada pada tahap yang tinggi secara keseluruhannya. Sebanyak 3 hipotesis utama dan 6 hipotesis dimensi telah diuji dalam kajian ini. Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa sebanyak lapan hipotesis tersebut telah diterima, manakala satu hipotesis lagi telah ditolak dalam kajian ini. Implikasi dan cadangan kajian lanjutan mengenai Kepimpinan Transformasional serta Kepuasan Kerja Guru di SJKT WPKL turut dibincangkan dalam kajian ini.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja guru

Abstract: This study aims to determine the transformational leadership practices of headmasters and teachers' job satisfaction based on the views of teachers in Tamil National Type Schools in the Federal Territory of Kuala Lumpur. The design of this study involved 181 respondents using quantitative methods. The measurement tool of this study is based on a questionnaire that contains three main sections. Part A is demographics such as age, academic level, and length of service. Part B is the practice of transformational leadership which covers four dimensions. The third part which is part C is the job satisfaction of teachers which covers

six factors. Slocum and Hellrigel's (2007) Transformational Leadership Model and Herzberg's (1959) Two-Factor Theory Satisfaction Model were applied in this study. The data of this study were analyzed using descriptive where the value of percentage, mean is used. While Pearson Correlation is used to analyze inferential data, percentage frequency, mean and standard deviation. The findings of the study show that the level of transformational practice of headmasters according to the perception of teachers of Tamil National Type Schools in the Federal Territory of Kuala Lumpur is at a very high level. Meanwhile, the level of job satisfaction of the teachers of the Tamil National Type School in the Federal Territory of Kuala Lumpur is at a high level overall. A total of 3 main hypotheses and 6 dimensional hypotheses were tested in this study. Therefore, it can be concluded that a total of eight such hypotheses have been accepted, while another hypothesis has been rejected in this study. Implications and suggestions for further research on Transformational Leadership and Teacher Job Satisfaction in SJKT WPKL are also discussed in this study.

Keywords: transformational leadership, teacher job satisfaction

1. Pengenalan

Malaysia merupakan sebuah negara membangun pada masa itu dan akan menghadapi pelbagai cabaran persaingan dalam era globalisasi pada abad ke-21. Transformasi Negara 2050 merupakan pelan pembangunan negara bagi memartabatkan wawasan generasi muda dari segi pembangunan, kepimpinan, tingkah laku dan minda kelas pertama (Mohd, 2017). Kementerian Pendidikan Malaysia giat mempromosikan laluan kerjaya guru dari segi pemimpin, profesional dalam bidang profesional dan pakar keguruan selaras dengan anjakan keempat Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025. Dalam gelombang ketiga dari 2021 hingga 2025, tumpuan diberikan kepada sekolah, guru besar dan guru yang menunjukkan prestasi profesional melebihi minimum dari segi pencetus dan pencapaian inovasi. Kepimpinan yang berkesan adalah asas kepada penambahbaikan berterusan di sekolah, dan bersama-sama kepimpinan transformasi pengetua, akan memberi kesan kepada peningkatan prestasi yang baik dalam jangka masa panjang.

Menurut kajian Amin (2018) sesebuah organisasi pendidikan merupakan usaha penting bagi membentuk modal insan berkemahiran seiring dengan ledakan Revolusi Perindustrian Keempat (IR4.0). Pemimpin adalah pemegang amanah dan bertanggungjawab untuk mengurus sesebuah organisasi. Pemimpin menentukan arah tuju masa hadapan untuk mencapai matlamat, serta membuat perubahan yang perlu untuk mencapai objektif. Amalan kepimpinan menjadi pencetus kelancaran sesebuah organisasi. (Mohammed Sani & Jamalul Lail, 2012).

Penyataan Masalah

Amalan kepemimpinan transformasional adalah amalan kepemimpinan mempengaruhi pekerja bawahan dengan merangsang dan memotivasi pekerja bawahan untuk mengambil bahagian dalam aktiviti organisasi untuk mencapai matlamat. Gaya kepemimpinan transformasional harus memastikan bahawa pengikut mendapat kepuasan ketika bekerja dengan pemimpin yang menggunakan gaya ini. Kajian lepas menunjukkan bahawa masih terdapat sedikit kajian mengenai amalan kepemimpinan transformasional guru besar dan tahap kepuasan kerja guru, terutama di sekolah Tamil. Oleh itu, penyelidikan ini memberi tumpuan kepada amalan kepemimpinan transformasi pengetua SJKT di Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur dan tahap kepuasan kerja guru.

Tujuan Kajian

Kajian ini bertujuan untuk menentukan amalan kepemimpinan transformasi guru besar dan kepuasan kerja guru berdasarkan pandangan guru di Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil di Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur.

Objektif Kajian

- 1) Mengenalpasti tahap amalan transformasional guru besar mengikut persepsi guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur
- 2) Mengenalpasti tahap kepuasan kerja guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur.
- 3) Menentukan perbezaan tahap amalan transformasional mengikut persepsi guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur berdasarkan faktor demografi.
- 4) Menentukan perbezaan kepuasan kerja guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur berdasarkan faktor demografi..
- 5) Menentukan hubungan antara amalan kepemimpinan transformasional guru besar mengikut persepsi guru dengan kepuasan kerja guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur.

Persoalan Kajian

- 1) Apakah tahap amalan transformasional guru besar mengikut persepsi guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur?
- 2) Apakah tahap kepuasan kerja guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur?
- 3) Adakah terdapat perbezaan tahap amalan transformasional mengikut persepsi guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur berdasarkan faktor demografi?
- 4) Adakah terdapat perbezaan kepuasan kerja guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur berdasarkan faktor demografi?
- 5) Adakah terdapat hubungan antara amalan kepemimpinan transformasional guru besar mengikut persepsi guru dengan kepuasan kerja guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur?

Kerangka Konseptual Kajian

Dari segi kepemimpinan, penyelidikan ini berdasarkan teori kepemimpinan transformasional Bass (1985) dan model kepemimpinan transformasional Slocum dan Hellriegel (2007). Manakala, aspek kepuasan kerja pula kajian ini berdasarkan faktor Hygiene & Motivasi berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg (1959).

Rajah 1: Kerangka Konseptual Kajian



Sumber : Model Kepimpinan Transformasional Slocumdan Hellriegel (2007) & Teori Dua Faktor Herzberg,(1959)

2. Tinjauan Literatur

Kepimpinan Transformasional

Kebanyakan dapatan daripada kajian lepas menunjukkan bahawa terdapat tahap amalan kepimpinan yang tinggi dalam kalangan pengetua sekolah dan pengetua semua jenis. Merujuk kepada Nor Fadhilah dan Azlin (2014), kajian melibatkan sekolah agama (SABK) dibiayai kerajaan di Negeri Sembilan mendapati tahap amalan kepimpinan transformasi pengetua sekolah adalah tinggi. Dapatan kajian ini selari dengan kajian Sentot (2011), yang menguji kepimpinan transformasi di sekolah Muhammadiyah di Indonesia.

Kajian Sapna Rijal (2016) tentang pengaruh kepimpinan transformasi dan budaya organisasi mengenai organisasi pembelajaran: Satu analisis perbandingan sektor IT antara India dan Nepal melibatkan seramai 400 soal selidik diedarkan. Reka bentuk kajian ini adalah penyelidikan penerokaan yang bersifat kuantitatif dan berasaskan tinjauan rawak mudah terdiri daripada pengurus dan eksekutif kanan dari jabatan organisasi terpilih. Pengkaji telah menggunakan t-test, kolerasi Pearson dan regresi pelbagai untuk menganalisis. Terdapat hubungan positif terhadap kepimpinan transformasi terhadap budaya organisasi dan semua dimensi budaya organisasi menunjukkan kolerasi positif di kedua-dua negara.

Kajian Anantha Raj dan rakan-rakannya (2016) berkait dengan kepimpinan transformasi guru besar sekolah bersama organisasi kesihatan guru sekolah rendah Kinta Selatan, Perak yang melibatkan seramai 275 orang responden dari 12 buah sekolah. Kaedah kuantitatif dan tinjauan secara rawak mudah telah digunakan. Pengkaji mengaplikasikan analisis diskriptif dan kolerasi Pearson untuk memperolehi data. Penemuan kajian telah mendapati tahap kepimpinan transformasi guru besar berada di tahap sederhana ($m=2.59$) dan kepuasan kerja guru adalah rendah ($m=1.86$).

Kepuasan Kerja Guru

Dalam kajian Danica Bakotić (2016) mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi organisasi di syarikat Kroasia, sejumlah 5806 responden terlibat. Kaedah kuantitatif dan penyelidikan empirikal digunakan dalam penyelidikan. Ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja pekerja dengan prestasi organisasi. Badrol Hisham Abdullah Ishak dan Mahaliza Mansor (2019) Hasil kajian mengenai kesan organisasi pembelajaran terhadap kepuasan kerja guru di sekolah menengah Perak. Kajian ini mengumpulkan 374 responden dari 50 sekolah. Kaedah kuantitatif dan kaedah tinjauan silang yang dilaksanakan menggunakan alat soal selidik. Penyelidik menggunakan korelasi produk-

momen Pearson dan regresi bertahap untuk menganalisis data. Kajian mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara tahap praktik organisasi pembelajaran dan kepuasan kerja secara keseluruhan ($r = .41$, $p = .00$). Kajian berkumpulan ($\beta = .298$, $p = 0.00$) dapat meningkatkan kepuasan kerja surbodinat.

Ward dan King (2017) menekankan bahawa kepuasan dan kebahagiaan pekerja harus diberi perhatian kerana sangat penting sebagai tulang belakang organisasi, terutama dalam era pasaran yang berubah dengan cepat. Guru akademik yang menjadi kekuatan utama dan medium utama untuk mempromosikan kejayaan misi transformasi Tingkatan Enam dan penjenamaan semula perlu mendapatkan kepuasan kerja mengikut dimensi yang digariskan untuk mencapai matlamat yang terkandung dalam PPPM 2013-2015. Alonderene dan Klimaviciene (2013) menekankan bahawa kepuasan kerja yang tinggi adalah penting untuk meningkatkan prestasi kerja kerana setiap institusi pendidikan tinggi saling bersaing untuk menarik minat pelajar. Sekiranya hubungan profesional dan fleksibel terjalin antara pengetua, guru sekolah akan merasa dihargai dan berpuas hati dengan pekerjaan mereka. Perkara ini dianggap penting kerana membuat guru berpuas hati dengan pekerjaan mereka. Menurut kajian yang dilakukan oleh (Habib Ismail & Zaimah Ramli, 2012), kepuasan kerja guru pendidikan khas berada pada tahap tinggi.

Hubungan Kepimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Guru

Menurut Zuriman (2013), satu kajian untuk mengenalpasti hubungan antara gaya kepimpinan pengetua dengan kepuasan kerja guru di sekolah menengah daerah Kuala Terengganu Utara, Terengganu. Dapatan kajian menunjukkan kepuasan kerja guru pada tahap yang rendah. Kajian juga mendapati pengetua lebih domain mengamalkan kepimpinan transformasional dan terdapat hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja guru. Selain itu, kajian Jamalul Lail et al. (2014) yang melibatkan 10 buah sekolah rendah daerah Temerloh menunjukkan bahawa para guru besar di daerah Temerloh mengamalkan gaya kepimpinan transformasional pada peringkat yang maksimum maka kepuasan kerja guru adalah tinggi dan terdapat hubungan yang signifikan antara tahap kepimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru.

Kajian oleh S. Dom Nambi (2012) melibatkan 155 orang guru untuk menentukan tahap amalan kepimpinan transformasi dalam kalangan pengetua tiga buah sekolah menengah di daerah Sarawak, Sarawak. Kajian oleh Dom Nambi (2012) mendapati tiada perbezaan yang signifikan dalam persepsi guru besar terhadap amalan kepimpinan transformasi berdasarkan jantina, umur, pengalaman mengajar, dan etnik dalam kalangan responden kajian. Ini turut disokong oleh dapatan Ahmad Farid (2009) yang melibatkan 186 orang guru di sebuah sekolah menengah 5 hari di Perlis Selatan, yang menunjukkan amalan kepimpinan transformasi dalam kalangan pengetua berdasarkan jantina, umur dan tahun perkhidmatan Tiada perbezaan yang signifikan. .

Kajian yang dilakukan oleh Rosmawati (2014) untuk melihat hubungan gaya kepimpinan transformasi pengetua dengan kepuasan kerja guru sekolah menengah harian di daerah Seremban, Negeri Sembilan. Secara keseluruhannya, dapatan kajian menunjukkan bahawa gaya kepimpinan transformasi pengetua dan setiap dimensi terdapat hubungan yang signifikan positif dan kuat dengan kepuasan kerja guru.

Kajian Tian-Syung Lan dan rakan-rakannya (2019) berkaitan dengan pengaruh kepimpinan transformasi, kepimpinan transaksi dan kepimpinan patriarki dengan kepuasan kerja anggota fakulti sekolah cram yang melibatkan 390 orang responden di Taipei. Kajian ini mengadaptasi kaedah sampling purposive dan berbentuk tinjauan menggunakan soal selidik. Pengkaji

menggunakan analisis deskriptif, ujian t untuk analisis varians dan regresi. Hasil kajian ini menunjukkan kepimpinan transformasional telah menunjukkan hasil positif yang besar terhadap kepuasan kerja.

Kajian Siaw-Choon Loo dan Ying-Leh Ling (2018) tentang kepimpinan transformasional sebagai peramal terhadap kepuasan kerja antara guru tingkatan enam di Sarawak yang melibatkan 148 orang responden dari 9 buah sekolah. Penyelidik menggunakan regresi berganda untuk analisis. Hasil kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja guru.

Secara amnya, kajian lepas mendapati bahawa guru besar yang mengamalkan kepemimpinan transformasional dapat mewujudkan kepuasan kerja guru. Guru besar yang mengamalkan gaya kepemimpinan transformasional dapat membentuk organisasi yang sistematik. Gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi organisasi sekolah dan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja guru.

3. Metodologi

Kajian yang dijalankan ini merupakan suatu tinjauan yang melihat sejauh mana amalan kepemimpinan transformasi guru besar dan kepuasan kerja berdasarkan pandangan guru di Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil di Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur. Kajian juga akan memfokuskan kepada mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Alat ukur kajian ini adalah bersumberkan soal selidik yang mengandungi tiga bahagian utama. Bahagian A adalah demografi seperti umur, tahap akademik, dan tempoh perkhidmatan. Bahagian B pula amalan kepimpinan transformasional yang meliputi empat dimensi. Bahagian ketiga iaitu bahagian C adalah kepuasan kerja guru. Semua alat ukur ini telah diuji melalui kajian rintis untuk melihat pekali kebolehpercayaan setiap item dalam soal selidik. Julat kebolehpercayaan bagi dimensi amalan kepimpinan transformasional guru besar mengikut persepsi guru dan kepuasan kerja guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur adalah berada di antara 0.659 hingga 0.944. Manakala alfa Cronbach keseluruhan amalan kepimpinan transformasional guru besar mengikut persepsi guru dan kepuasan kerja guru pula adalah masing-masing 0.983 (34 item) dan 0.937 (65 item). Maka, instrumen yang digunakan mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi dan boleh diterima.

4. Dapatan Kajian

Latar Belakang Responden

Kajian ini memberi tumpuan kepada guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur dan seramai 180 orang telah terlibat di dalam kajian ini. Sebanyak tiga ciri demografi telah digunakan seperti umur, taraf pendidikan dan tempoh perkhidmatan dibentangkan dalam bentuk jadual berdasarkan bilangan dan peratusan responden. Taburan demografi responden dipaparkan dalam Jadual 4.1.

Jadual 4.1: Taburan Demografi Responden

	Bilangan	Peratus
Umur		
21 - 30 tahun	44	24.4
31 - 40 tahun	53	29.4
41 - 50 tahun	54	30.0
51 - 60 tahun	29	16.1

Taraf pendidikan

Diploma	14	7.8
Sarjana muda	120	66.7
Sarjana	46	25.6

Tempoh perkhidmatan

1 - 5 tahun	47	26.1
6 - 10 tahun	23	12.8
11 - 15 tahun	30	16.7
16 - 20 tahun	28	15.6
21 tahun ke atas	52	28.9

Tahap Amalan Transformasional Guru Besar Mengikut Persepsi Guru

Keputusan kajian ini adalah untuk menjawab objektif dan persoalan kajian pertama iaitu mengenalpasti tahap amalan transformasional guru besar mengikut persepsi guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur. Bagi memberi gambaran yang lebih jelas, analisis deskriptif seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 4.4 di bawah.

Jadual 4.4: Nilai Min Dan Sisihan Piawai Tahap Amalan Transformasional Guru Besar Mengikut Persepsi Guru

	Min	SP	Tahap
Pengaruh yang unggul	4.43	.572	Sangat tinggi
Motivasi berinspirasi	4.42	.591	Sangat tinggi
Rangsangan intelektual	4.48	.547	Sangat tinggi
Pertimbangan berasaskan individu	4.46	.517	Sangat tinggi
Keseluruhan (amalan kepimpinan transformasional guru besar mengikut persepsi guru)	4.45	.542	Sangat tinggi

(Tahap: Sangat rendah = 1.00 – 1.89, Rendah = 1.90 – 2.69, Sederhana = 2.70 – 3.49, Tinggi = 3.50 – 4.29, Sangat tinggi = 4.30 - 5.00)

Dalam kajian ini, tahap tahap amalan transformasional guru besar mengikut persepsi guru diukur oleh 4 dimensi iaitu dari aspek pengaruh yang unggul, motivasi berinspirasi, rangsangan intelektual dan pertimbangan berasaskan individu. Hasil kajian seperti yang dipaparkan dalam Jadual 4.4 di atas menunjukkan bahawa kesemua skor dimensi amalan transformasional guru besar mengikut persepsi guru iaitu dari aspek pengaruh yang unggul (min = 4.43, SP = 0.572), motivasi berinspirasi (min = 4.42, SP = 0.591), rangsangan intelektual (min = 4.48, SP = 0.547) dan pertimbangan berasaskan individu (min = 4.46, SP = 0.517) adalah berada pada tahap yang sangat tinggi. Secara keseluruhannya menunjukkan bahawa skor tahap amalan transformasional guru besar mengikut persepsi guru (min = 4.45, SP = 0.542) dalam kalangan guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur adalah berada pada tahap yang sangat tinggi.

Analisis Perbezaan Amalan Transformasional Guru Besar Mengikut Persepsi Guru Berdasarkan Faktor Demografi

Keputusan kajian ini adalah untuk menjawab objektif dan persoalan kajian ketiga iaitu menentukan perbezaan amalan transformasional guru besar mengikut persepsi guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur berdasarkan faktor demografi. Ia menilai hipotesis seperti berikut:

Ho1 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan amalan transformasional guru besar mengikut persepsi guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur berdasarkan faktor demografi.

Analisis Perbezaan Amalan Transformasional Guru Besar Mengikut Persepsi Guru Berdasarkan Umur

Ho1¹ Tidak terdapat perbezaan yang signifikan amalan transformasional guru besar mengikut persepsi guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur berdasarkan umur.

Hasil daripada analisa varians sehalu seperti dalam Jadual 4.16 menunjukkan menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan amalan transformasional guru besar mengikut persepsi guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur dari aspek pengaruh yang unggul dengan nilai [$F(3, 176) = 2.171, p = 0.093$], $p > 0.05$; motivasi berinspirasi dengan nilai [$F(3, 176) = 1.657, p = 0.178$], $p > 0.05$; rangsangan intelektual dengan nilai [$F(3, 176) = 2.115, p = 0.100$], $p > 0.05$; dan pertimbangan berasaskan individu dengan nilai [$F(3, 176) = 2.161, p = 0.094$], $p > 0.05$ berdasarkan umur guru. Secara keseluruhannya menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan amalan transformasional guru besar mengikut persepsi guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur dengan nilai [$F(3, 176) = 2.094, p = 0.103$], $p > 0.05$ berdasarkan umur guru. Dengan itu **Ho1¹** adalah diterima. Ini bermakna tidak ada perbezaan di dalam amalan transformasional guru besar mengikut persepsi guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur berdasarkan umur guru yang berbeza.

Jadual 4.16: ANOVA Sehalu Perbezaan Amalan Transformasional Guru Besar Mengikut Persepsi Guru Berdasarkan Umur

			JKD	DK	MKD	F	Sig. P
Pengaruh yang unggul	Antara kumpulan		2.091	3	.697	2.171	.093
	Dalam kumpulan		56.514	176	.321		
	Jumlah		58.605	179			
Motivasi berinspirasi	Antara kumpulan		1.716	3	.572	1.657	.178
	Dalam kumpulan		60.742	176	.345		
	Jumlah		62.458	179			
Rangsangan intelektual	Antara kumpulan		1.860	3	.620	2.115	.100
	Dalam kumpulan		51.613	176	.293		
	Jumlah		53.473	179			
Pertimbangan berasaskan individu	Antara kumpulan		1.700	3	.567	2.161	.094
	Dalam kumpulan		46.152	176	.262		
	Jumlah		47.852	179			
Amalan kepimpinan	Antara kumpulan		1.815	3	.605	2.094	.103

transformasional guru mengikut persepsi guru	Dalam kumpulan Jumlah	50.857	176	.289
		52.672	179	

Analisis Perbezaan Amalan Transformasional Guru Besar Mengikut Persepsi Guru Berdasarkan Taraf Pendidikan

Ho1² Tidak terdapat perbezaan yang signifikan amalan transformasional guru besar mengikut persepsi guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur berdasarkan faktor taraf pendidikan.

Hasil daripada analisa varians sehala seperti dalam Jadual 4.17 menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan amalan transformasional guru besar mengikut persepsi guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur dari aspek pengaruh yang unggul dengan nilai [$F(2, 177) = 1.958, p = 0.144$], $p > 0.05$; motivasi berinspirasi dengan nilai [$F(2, 177) = 0.939, p = 0.393$], $p > 0.05$; rangsangan intelektual dengan nilai [$F(2, 177) = 2.201, p = 0.114$], $p > 0.05$; dan pertimbangan berasaskan individu dengan nilai [$F(2, 177) = 1.542, p = 0.217$], $p > 0.05$ berdasarkan taraf pendidikan guru. Secara keseluruhannya menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan amalan transformasional guru besar mengikut persepsi guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur dengan nilai [$F(2, 177) = 1.681, p = 0.189$], $p > 0.05$ berdasarkan taraf pendidikan guru. Dengan itu **Ho1²** adalah diterima. Ini bermakna tidak ada perbezaan di dalam amalan transformasional guru besar mengikut persepsi guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur berdasarkan taraf pendidikan guru yang berbeza.

Jadual 4.17: ANOVA Sehala Perbezaan Amalan Transformasional Guru Besar Mengikut Persepsi Guru Berdasarkan Taraf Pendidikan

			JKD	DK	MKD	F	Sig. P
Pengaruh yang unggul	Antara kumpulan		1.268	2	.634	1.958	.144
	Dalam kumpulan		57.337	177	.324		
	Jumlah		58.605	179			
Motivasi berinspirasi	Antara kumpulan		.656	2	.328	.939	.393
	Dalam kumpulan		61.802	177	.349		
	Jumlah		62.458	179			
Rangsangan intelektual	Antara kumpulan		1.298	2	.649	2.201	.114
	Dalam kumpulan		52.175	177	.295		
	Jumlah		53.473	179			
Pertimbangan berasaskan individu	Antara kumpulan		.820	2	.410	1.542	.217
	Dalam kumpulan		47.033	177	.266		
	Jumlah		47.852	179			

Amalan kepimpinan transformasional guru mengikut guru	Antara kumpulan Dalam kumpulan Jumlah	.982	2	.491	1.681	.189
besar persepsi		51.691	177	.292		
		52.672	179			

Analisis Perbezaan Amalan Transformasional Guru Besar Mengikut Persepsi Guru Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

Ho1³ Tidak terdapat perbezaan yang signifikan amalan transformasional guru besar mengikut persepsi guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur berdasarkan tempoh perkhidmatan.

Hasil daripada analisa varians sehala seperti dalam Jadual 4.18 menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan amalan transformasional guru besar mengikut persepsi guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur dari aspek pengaruh yang unggul dengan nilai [$F(4, 175) = 1.160, p = 0.330$], $p > 0.05$; motivasi berinspirasi dengan nilai [$F(4, 175) = 0.890, p = 0.471$], $p > 0.05$; rangsangan intelektual dengan nilai [$F(4, 175) = 1.712, p = 0.149$], $p > 0.05$; dan pertimbangan berasaskan individu dengan nilai [$F(4, 175) = 1.347, p = 0.254$], $p > 0.05$ berdasarkan tempoh perkhidmatan guru. Secara keseluruhannya menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan amalan transformasional guru besar mengikut persepsi guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur dengan nilai [$F(4, 175) = 1.295, p = 0.274$], $p > 0.05$ berdasarkan tempoh perkhidmatan guru. Dengan itu **Ho1³** adalah diterima. Ini bermakna tidak ada perbezaan di dalam amalan transformasional guru besar mengikut persepsi guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur berdasarkan tempoh perkhidmatan guru yang berbeza.

Jadual 4.18: ANOVA Sehala Perbezaan Amalan Transformasional Guru Besar Mengikut Persepsi Guru Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

			JKD	DK	MKD	F	Sig. P
Pengaruh unggul	Antara kumpulan		1.513	4	.378	1.160	.330
	Dalam kumpulan		57.091	175	.326		
	Jumlah		58.605	179			
Motivasi berinspirasi	Antara kumpulan		1.245	4	.311	.890	.471
	Dalam kumpulan		61.213	175	.350		
	Jumlah		62.458	179			
Rangsangan intelektual	Antara kumpulan		2.013	4	.503	1.712	.149
	Dalam kumpulan		51.460	175	.294		
	Jumlah		53.473	179			
Pertimbangan berasaskan individu	Antara kumpulan		1.430	4	.357	1.347	.254
	Dalam kumpulan		46.423	175	.265		

	Jumlah	47.852	179			
Amalan kepemimpinan transformasional guru mengikut persepsi guru	Antara kumpulan Dalam kumpulan besar	1.515	4	.379	1.295	.274
	Jumlah	51.158	175	.292		
	Jumlah	52.672	179			

Analisis Perbezaan Kepuasan Kerja Guru Berdasarkan Faktor Demografi

Keputusan kajian ini adalah untuk menjawab objektif dan persoalan kajian keempat iaitu menentukan perbezaan kepuasan kerja guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur berdasarkan faktor demografi. Ia menilai hipotesis seperti berikut:

Ho₂ Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur berdasarkan faktor demografi.

Analisis Perbezaan Kepuasan Kerja Guru Berdasarkan Umur

Ho₂¹ Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur berdasarkan umur.

Hasil daripada analisa varians sehala seperti dalam Jadual 4.19 menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur dari aspek pekerja itu sendiri dengan nilai [$F(3, 176) = 0.608, p = 0.611$], $p > 0.05$; rakan sekerja dengan nilai [$F(3, 176) = 0.381, p = 0.767$], $p > 0.05$; gaji dengan nilai [$F(3, 176) = 1.398, p = 0.245$], $p > 0.05$; peluang kenaikan pangkat dengan nilai [$F(3, 176) = 0.529, p = 0.663$], $p > 0.05$; penyeliaan dengan nilai [$F(3, 176) = 0.839, p = 0.474$], $p > 0.05$; dan pekerjaan secara am dengan nilai [$F(3, 176) = 0.827, p = 0.480$], $p > 0.05$ berdasarkan umur guru. Secara keseluruhannya menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur dengan nilai [$F(3, 176) = 0.629, p = 0.597$], $p > 0.05$ berdasarkan umur guru. Dengan itu **Ho₂¹** adalah diterima. Ini bermakna tidak ada perbezaan di dalam kepuasan kerja guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur berdasarkan umur guru yang berbeza.

Jadual 4.19: ANOVA Sehala Perbezaan Kepuasan Kerja Guru Berdasarkan Umur

			JKD	DK	MKD	F	Sig. P
Pekerjaan itu sendiri	Antara kumpulan		.567	3	.189	.608	.611
	Dalam kumpulan		54.720	176	.311		
	Jumlah		55.287	179			
Rakan sekerja	Antara kumpulan		.459	3	.153	.381	.767
	Dalam kumpulan		70.736	176	.402		
	Jumlah		71.195	179			
Gaji	Antara kumpulan		2.199	3	.733	1.398	.245
	Dalam kumpulan		92.271	176	.524		
	Jumlah		94.469	179			
Peluang kenaikan pangkat	Antara kumpulan		.557	3	.186	.529	.663
	Dalam kumpulan		61.702	176	.351		
	Jumlah		62.259	179			
Penyeliaan	Antara kumpulan		.903	3	.301	.839	.474
	Dalam kumpulan		63.133	176	.359		
	Jumlah		64.036	179			

Pekerjaan secara am	Antara kumpulan	.896	3	.299	.827	.480
	Dalam kumpulan	63.553	176	.361		
	Jumlah	64.449	179			
Kepuasan Kerja Guru	Antara kumpulan	Z	3	.144	.629	.597
	Dalam kumpulan	40.254	176	.229		
	Jumlah	40.686	179			

Analisis Perbezaan Kepuasan Kerja Guru Berdasarkan Taraf Pendidikan

Ho² Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur berdasarkan faktor taraf pendidikan.

Hasil daripada analisa varians sehala seperti dalam Jadual 4.20 menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur dari aspek pekerja itu sendiri dengan nilai [$F(2, 177) = 0.696, p = 0.500$], $p > 0.05$; rakan sekerja dengan nilai [$F(2, 177) = 0.719, p = 0.489$], $p > 0.05$; gaji dengan nilai [$F(2, 177) = 0.816, p = 0.444$], $p > 0.05$; peluang kenaikan pangkat dengan nilai [$F(2, 177) = 2.173, p = 0.117$], $p > 0.05$; penyeliaan dengan nilai [$F(2, 177) = 1.618, p = 0.201$], $p > 0.05$; dan pekerjaan secara am dengan nilai [$F(2, 177) = 0.114, p = 0.892$], $p > 0.05$ berdasarkan taraf pendidikan guru. Secara keseluruhannya menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur dengan nilai [$F(2, 177) = 0.943, p = 0.392$], $p > 0.05$ berdasarkan taraf pendidikan guru. Dengan itu **Ho²** adalah diterima. Ini bermakna tidak ada perbezaan di dalam kepuasan kerja guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur berdasarkan taraf pendidikan guru yang berbeza.

Jadual 4.20: ANOVA Sehala Perbezaan Kepuasan Kerja Guru Berdasarkan Taraf Pendidikan

			JKD	DK	MKD	F	Sig. P
Pekerjaan itu sendiri	Antara kumpulan		.431	2	.216	.696	.500
	Dalam kumpulan		54.856	177	.310		
	Jumlah		55.287	179			
Rakan sekerja	Antara kumpulan		.573	2	.287	.719	.489
	Dalam kumpulan		70.622	177	.399		
	Jumlah		71.195	179			
Gaji	Antara kumpulan		.863	2	.431	.816	.444
	Dalam kumpulan		93.606	177	.529		
	Jumlah		94.469	179			
Peluang kenaikan pangkat	Antara kumpulan		1.492	2	.746	2.173	.117
	Dalam kumpulan		60.767	177	.343		
	Jumlah		62.259	179			
Penyeliaan	Antara kumpulan		1.150	2	.575	1.618	.201
	Dalam kumpulan		62.886	177	.355		
	Jumlah		64.036	179			
Pekerjaan secara am	Antara kumpulan		.083	2	.042	.114	.892
	Dalam kumpulan		64.366	177	.364		
	Jumlah		64.449	179			
Kepuasan Kerja Guru	Antara kumpulan		.429	2	.214	.943	.392

Dalam kumpulan	40.257	177	.227
Jumlah	40.686	179	

Analisis Perbezaan Kepuasan Kerja Guru Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

Ho₂³ Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur berdasarkan tempoh perkhidmatan.

Hasil daripada analisa varians sehala seperti dalam Jadual 4.21 menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur dari aspek pekerja itu sendiri dengan nilai [$F(4, 175) = 1.045, p = 0.386$], $p > 0.05$; rakan sekerja dengan nilai [$F(4, 175) = 1.154, p = 0.333$], $p > 0.05$; gaji dengan nilai [$F(4, 175) = 1.496, p = 0.205$], $p > 0.05$; peluang kenaikan pangkat dengan nilai [$F(4, 175) = 2.123, p = 0.080$], $p > 0.05$; penyeliaan dengan nilai [$F(4, 175) = 1.580, p = 0.182$], $p > 0.05$; dan pekerjaan secara am dengan nilai [$F(4, 175) = 1.211, p = 0.308$], $p > 0.05$ berdasarkan tempoh perkhidmatan guru. Secara keseluruhannya menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur dengan nilai [$F(4, 175) = 1.624, p = 0.170$], $p > 0.05$ berdasarkan tempoh perkhidmatan guru. Dengan itu **Ho₂³** adalah diterima. Ini bermakna tidak ada perbezaan di dalam kepuasan kerja guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur berdasarkan tempoh perkhidmatan guru yang berbeza.

Jadual 4.21: ANOVA Sehala Perbezaan Kepuasan Kerja Guru Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

		JKD	DK	MKD	F	Sig. P
Pekerjaan itu sendiri	Antara kumpulan	1.290	4	.322	1.045	.386
	Dalam kumpulan	53.998	175	.309		
	Jumlah	55.287	179			
Rakan sekerja	Antara kumpulan	1.830	4	.458	1.154	.333
	Dalam kumpulan	69.365	175	.396		
	Jumlah	71.195	179			
Gaji	Antara kumpulan	3.124	4	.781	1.496	.205
	Dalam kumpulan	91.345	175	.522		
	Jumlah	94.469	179			
Peluang kenaikan pangkat	Antara kumpulan	2.881	4	.720	2.123	.080
	Dalam kumpulan	59.378	175	.339		
	Jumlah	62.259	179			
Penyeliaan	Antara kumpulan	2.232	4	.558	1.580	.182
	Dalam kumpulan	61.804	175	.353		
	Jumlah	64.036	179			
Pekerjaan secara am	Antara kumpulan	1.737	4	.434	1.211	.308
	Dalam kumpulan	62.713	175	.358		
	Jumlah	64.449	179			
Kepuasan Kerja Guru	Antara kumpulan	1.456	4	.364	1.624	.170
	Dalam kumpulan	39.230	175	.224		
	Jumlah	40.686	179			

Hubungan Antara Amalan Kepimpinan Transformasional Guru Besar Mengikut Persepsi Guru Dengan Kepuasan Kerja Guru

Keputusan kajian ini adalah untuk menjawab objektif dan persoalan kajian kelima iaitu menentukan hubungan antara amalan kepimpinan transformasional guru besar mengikut persepsi guru dengan kepuasan kerja guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur. Ia menilai hipotesis seperti berikut:

Ho3 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tahap amalan transformasional guru besar mengikut persepsi guru dengan kepuasan kerja guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur.

Hasil analisis korelasi dipaparkan dalam Jadual 4.22.

Jadual 4.22: Hubungan Antara Amalan Kepimpinan Transformasional Guru Besar Mengikut Persepsi Guru Dengan Kepuasan Kerja Guru

	Kepuasan kerja guru	
	r	Sig. P
Pengaruh yang unggul	0.358**	.000
Motivasi berinspirasi	0.414**	.000
Rangsangan intelektual	0.396**	.000
Pertimbangan berasaskan individu	0.354**	.000
Amalan kepimpinan transformasional guru besar mengikut persepsi guru	0.391**	.000

** $p < 0.01$

Hasil kajian seperti yang dipaparkan dalam Jadual 4.22 menunjukkan amalan kepimpinan transformasional guru besar mengikut persepsi guru dari aspek pengaruh yang unggul ($r = 0.358$, $p < 0.01$); motivasi berinspirasi ($r = 0.414$, $p < 0.01$); rangsangan intelektual ($r = 0.396$, $p < 0.01$); dan pertimbangan berasaskan individu ($r = 0.354$, $p < 0.01$) mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur. Secara keseluruhannya, dapatan menunjukkan amalan kepimpinan transformasional guru besar mengikut persepsi guru ($r = 0.391$, $p < 0.01$) mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur. Dengan itu **Ho3** adalah ditolak.

5. Perbincangan

Dapatan-dapatan analisis data kajian secara deskriptif dan inferensi bagi mencapai objektif-objektif serta tujuan kajian ini keseluruhannya. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap amalan transformasional guru besar mengikut persepsi guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur adalah berada pada tahap yang sangat tinggi. Manakala tahap kepuasan kerja guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur pula adalah berada pada tahap yang tinggi secara keseluruhannya. Sebanyak 3 hipotesis utama dan 6 hipotesis dimensi telah diuji dalam kajian ini. Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa sebanyak lapan hipotesis tersebut telah diterima, manakala satu hipotesis lagi telah ditolak dalam kajian ini.

Berdasarkan analisis dapatan kajian lepas, secara keseluruhannya adalah didapati amalan kepimpinan transformasional guru besar mempunyai hubungan pada tahap tinggi, signifikan dan positif dengan kepuasan kerja guru. Secara keseluruhannya, kajian ini berdasarkan kajian-kajian lampau mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap tahap amalan kepimpinan transformasional pengetua mengikut faktor umur, tahap pendidikan,

tempoh perkhidmatan dan jawatan yang disandang. Dapatan ini adalah sejajar dengan kajian S. Dom Nambi (2012) dan Ahmad Farid (2009) yang menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi amalan kepimpinan transformasional pemimpin sekolah berdasarkan demografi.

Selain itu, kajian ini juga mendapati wujudnya perbezaan signifikan terhadap tahap kepuasan kerja guru mengikut faktor umur, tahap pendidikan dan tempoh perkhidmatan. Dapatan ini adalah sejajar dengan kajian Abdul Main (2003), Ahmad Jawahir (2009) dan Woo (2007) yang mendapati kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh faktor demografi mereka yang merangkumi jantina, umur, status perkahwinan, kelulusan akademik, dan pengalaman mengajar. Namun demikian, dapatan kajian ini adalah bertentangan dengan dapatan kajian Norhazwani Hassan dan Jamalullail (2016) yang mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap kepuasan kerja guru berdasarkan factor jantina dan pengalaman mengajar dalam kalangan guru di Sekolah Menengah Kebangsaan di Zon Bangsar.

Analisis kajian telah menunjukkan kepimpinan transformasi guru besar di WPKL berada pada tahap tinggi. Hal ini menunjukkan majoriti guru besar di SJKT ada mengamalkan kepimpinan transformasional. Kepimpinan transformasional perlu diterapkan di organisasi sekolah bagi meningkatkan kecermelangan sekolah (Amin, 2018). Kajian ini berlainan dengan kajian lepas yang dilakukan oleh Anantha Raj dan rakan-rakannya (2016) mendapati kepimpinan transformasi adalah berada pada tahap rendah. Kemungkinan motivasi insprasi yang diberikan oleh guru besar dalam WPKL adalah banyak dan mampu memberi impak yang positif kepada guru-guru.

Berdasarkan dapatan kajian juga, tahap kepuasan kerja guru di SJKT dalam daerah WPKL adalah pada tahap tinggi. Kajian menunjukkan min elemen hubungan dengan rakan sejawat adalah sangat tinggi berbanding elemen lain manakala min elemen pencapaian adalah terendah. Hal ini membuktikan hubungan dengan rakan sejawat akan menjejaskan kepuasan kerja guru manakala pencapaian adalah paling kurang berbanding elemen lain yang menjejaskan kepuasan kerja guru. Hasil dapatan Kajian ini sama dengan kajian lepas yang dikaji oleh Goh Yee Shean dan Azlin Mansor (2019) yang menyatakan amalan kepimpinan transformasi terhadap kepuasan kerja guru adalah tinggi. Hal ini didapati guru berpendapat hubungan dengan rakan sejawat adalah sangat penting kepada mereka. Keperluan mereka telah dipenuhi sekiranya hubungan rakan sejawat mereka semasa bekerja sangat erat.

Implikasi Kajian

Berdasarkan hasil kajian yang telah dibincangkan dalam bahagian sebelum ini, kajian ini mempunyai empat implikasi utama iaitu impak kajian ini terhadap model dan impak kajian ini terhadap polisi, amalan dan latihan. Kesan ke atas model membincangkan sama ada hasil penyelidikan ini boleh menyumbang kepada menyokong penyelidikan lepas, mengukuhkan hasil penyelidikan lepas, atau menyediakan idea baharu untuk menambah baik model sedia ada. Dari sudut praktikal, hasil kajian ini dapat membantu semua pihak yang berkaitan terutamanya guru besar, guru, penggubal dasar dan pihak berkepentingan, meningkatkan kualiti diri melalui gaya kepimpinan yang cemerlang, dan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi dan efikasi sendiri. Memimpin pelajar dan sekolah ke arah kecemerlangan. Bagi penggubal dasar, mereka perlu menggunakan dapatan kajian ini sebagai rujukan untuk membuat penambahbaikan dalam pembangunan kurikulum, latihan pemimpin sekolah dan dasar baharu yang akan diperkenalkan bagi menyelaraskan dasar dengan wawasan kerajaan terhadap pendidikan bertaraf dunia di Malaysia.

Cadangan Kajian Lanjutan

Hasil daripada kajian ini, pengkaji ingin mengemukakan beberapa cadangan untuk kajian lanjutan. Aspek lain yang perlu diambil kira dalam kajian lanjutan ialah kesan tingkah laku sama ada daripada guru besar atau guru yang boleh diselaraskan dalam konteks pendidikan rendah di sekolah di seluruh Malaysia atau Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil di seluruh Malaysia. Selain kepimpinan transformasional, pemboleh ubah bebas yang dikaji boleh ditambah kepada pemboleh ubah bersandar, seperti gaya atau gaya kepimpinan yang lain. Dapatan kajian ini masih tidak dapat untuk mewakili SJKT seluruh negara. Kajian ini dicadangkan menambahkan bilangan guru sebagai responden dalam pelaksanaan kajian dan melibatkan lebih banyak buah SJKT supaya dapatan kajian ini dapat menjadi wakil SJKT seluruh Malaysia pada masa akan datang. Kajian lanjutan dicadangkan untuk menggunakan kaedah campuran iaitu kualitatif dan kuantitatif. Kaedah ini dapat mengutip data yang lebih mendekati dengan keadaan sebenar kepimpinan transformasi guru besar dan kepuasan kerja guru di sekolah. Kaedah temu bual dan soal selidik dapat mengesan perasaan kepuasan kerja sebenar guru terhadap kepimpinan guru besar dalam sekolah. Dengan itu, perbincangan hasil dapatan yang lebih teliti dapat dijalankan.

Rumusan

Dapatan kajian ini telah berjaya membuktikan kepimpinan transformasi guru besar ada diterapkan dalam kalangan guru besar di SJKT, WPKL. Kepimpinan transformasi guru besar memberi impak kepada kelancaran pentadbiran sekolah, kepuasan kerja guru-guru dan juga suasana sekolah (Abdul Said dan Hashim, 2011) dalam daerah tersebut. Walaubagaimanapun, kepuasan kerja guru dalam kajian lepas mendapati guru berasa tidak puas hati tentang kerja mereka (Tahir et al. 2018) dan ini tidak sama dengan dapatan kajian yang saya lakukan. Kajian ini telah membuktikan tahap kepuasan kerja guru berada pada tahap yang tinggi. Ini berkemungkinan guru-guru SJKT, WPKL lebih mementingkan hubungan dengan rakan sejawat, ini telah menjadi satu panduan bagi mengukur kepuasan kerja guru-guru. Hubungan dengan rakan sejawat yang baik dapat memberi suasana kerja yang lebih selesa sepanjang menjalankan tugas masing-masing. Secara keseluruhannya, kajian ini menunjukkan kepimpinan transformasi guru besar mampu memberi kesan terhadap kepuasan kerja guru. Guru besar memberi motivasi inspirasi dan guru dapat menjalin hubungan yang erat dengan rakan sejawat dapat meningkatkan kepuasan kerja guru di SJKT, WPKL. Dengan itu, guru besar perlu bertanggungjawab untuk menaikkan kepuasan kerja guru.

Rujukan

- Abdul Main bin Haji Salim. 2003. Kepuasan kerja guru dan perkaitannya dengan latar belakang, pengurusan kurikulum dan pengajaran. Tesis Sarjana, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Abdul Said Ambotang & Muhamad Hisyam Mohd Hashim. 2011. Hubungan iklim kerja dan stres dalam pengurusan bilik darjah dalam kalangan guru prasekolah. *Journal of Techno Sosial*.
- Ahmad Farid, K. 2009. Amalan kepimpinan transformasi pengetua di sekolah menengah harian di negeri Perlis. Disertasi Dr. Fal, Universiti Putra Malaysia.
- Amin, M., Shah, S., & Tatlah, I. A. 2013. Impact of principals, directors leadership styles on job satisfaction of the faculty members in a public university of Punjab, Pakistan. *Journal of Research*, 7(2), 97-112.
- Bakotić, D. 2016 . Relationship between job satisfaction and organisational performance. *EconomicResearch-EkonomskaIstraživanja*291:1–13.
doi:10.1080/1331677X.2016.1163946

- Badrol Hisham Abdullah Ishak, M. M. 2019 . Pengaruh Organisasi Pembelajaran Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kebangsaan Harian Negeri Perak. *e-Academia Journal* 8 1 : 77–92. Retrieved from <http://journaleacademiauitm.uitm.edu.my/v2/index.php/home.html>
- Bass, B.M. 1985. *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: Free Press.
- Bass, B.M. 1999. Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organisational Psychology* 8(3):9-32.
- Goh Yee Shean & Azlin Norhaini Mansor. 2019 . ICOFEA 2019 Conference Proceeding eISBN 978-967-14616-6-2. 144-151
- Habib Ismail & Zaimah Ramli. 2012 . Amalan kepimpinan transformasi pengetua dan hubungannya dengan kepuasan kerja guru. *Prosiding PERKEM VII 2*: 1471-1478.
- Herzberg, F. 1959 . *The Motivation to Work* 2nd ed. . New York: John Wiley & Sons.
- Jamalullail Abdul Wahab, Che Fuzlina Mohd Fuad, Hazita Ismail, & Samsidah Majid. 2014. Headmasters' transformational leadership and their relationship with teachers' job satisfaction and teachers' commitments. *International Education Studies*, 7(13), 40–48.
- Nor Fadhilah & Azlin Norhaini, M. 2014. Amalan kepimpinan transformasional pengetua dan kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Agama Bantuan Kerajaan (SABK) Negeri Sembilan. *International Seminar on Global Education II, UKM Bangi*.
- Rosmawati Abdullah. 2013. *Kepimpinan transformasional pengetua dan hubungannya dengan kepuasan kerja guru SMK harian di daerah Seremban*. Tesis Sarjana, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Raj, A., Arokiasamy, A., Ghani, A., Abdullah, K., Zohir, M., Shaari, A. & Ismail, A. 2016 *Transformational Leadership Of School Principals And Organizational Health Of Primary School Teachers In Malaysia*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 229: 151–157. doi:10.1016/j.sbspro.2016.07.124
- Slocum, J.W. & Hellriegel, D. 2007. *Fundamentals of Organizational Behavior*. USA: Thomson South Western.
- S. Dom Nambi. 2012. *Tahap amalan kepimpinan transformasional dalam kalangan pengetua sekolah menengah daerah Saratok, Sarawak*. Disertasi Dr. Fal, Universiti Putra Malaysia.
- Tahir, A., Mansor, A. Z. & Darusalam, G. 2018 . Amalan Kepimpinan Transformasional Guru Besar dan Hubungannya Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Daerah Miri. *Seminar Antarabangsa Isu-Isu Pendidikan ISPEN2018* 12–23.
- Tahir, 2015. *Investigating the role of Leadership Style on the Organizational Performance: A Comparative study between Transformational and Transactional Leadership Approaches in Pakistan*. Institute of Business & Technology, Main Campus, Karachi.
- Vijian, G. 2020 . Kepimpinan Transformasional Guru Besar Dan Kepuasan Kerja Guru-Guru Di Sekolah Jenis. *International Journal of Education and Pedagogy* 2 2 : 18–31.