

PENGARUH KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL PENGETUA TERHADAP
KEPERCAYAAN DAN KOMITMEN KERJA GURU: KAJIAN RINTIS

Rosnita binti Abdullah
eita7176@gmail.com.my
Azlin Norhaini Mansor
azlinmansor@ukm.edu.my
Mohamed Yusoff Mohd Nor
yusoff1963@ukm.edu.my

Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia,

Abstrak

Gaya kepimpinan yang diamalkan oleh pengetua dan komitmen kerja yang tinggi dalam kalangan guru mampu menyumbang kepada kejayaan sesebuah sekolah. Dalam hal ini, kepimpinan transformasional merupakan pendekatan kepimpinan yang menyebabkan perubahan dalam diri individu agar lebih komited kepada organisasi. Namun, instrumen yang sah dan boleh dipercayai untuk mengukur amalan kepimpinan transformasional dan komitmen yang berlatar belakang sekolah agama rakyat masih kurang ditemui. Sehubungan itu, kajian ini dilaksanakan untuk membangun seterusnya menguji kebolehpercayaan tiga instrumen, iaitu amalan kepimpinan transformasi, kepercayaan terhadap pengetua, dan komitmen kerja guru, khusus kepada persekitaran dan iklim budaya Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (SABK). Untuk tujuan tersebut, kajian rintis menguji instrumen dijalankan melibatkan 45 guru SABK. Dapatan menunjukkan bahawa ketiga-tiga instrumen adalah mantap dengan nilai *Cronbach Alpha* (α) melebihi 0.95. Nilai ini memberi maklumat kepada pengkaji bahawa instrumen tersebut mempunyai tahap kebolehpercayaan yang amat baik dan boleh digunakan dalam kajian sebenar. Oleh itu, instrumen ini boleh digunakan oleh pengkaji akan datang untuk diperluaskan skop kajian terhadap SABK di seluruh Malaysia bagi mendapatkan gambaran sebenar berkaitan pengaruh kepimpinan transformasional pengetua terhadap kepercayaan dan komitmen kerja guru.

Kata kunci: Kebolehpercayaan instrumen, Cronbach Alpha, kepimpinan transformasional, kepercayaan kepada pengetua, komitmen kerja guru

Abstract

The leadership practiced by the principal and the high work commitment among teachers can contribute to the success of a school. In this case, transformational leadership is a leadership approach that causes changes in the individual to be more committed to the organization. However, a reliability instrument to measure transformational leadership practices and commitments under the background of religion schools is still lacking. This study was conducted to further develop and test the reliability of three instruments, namely transformational leadership practices, trust in principals, and teacher work commitment, specific to the environment and cultural climate of Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (SABK). For that purpose, a pilot study testing the instrument was conducted involving 45 SABK teachers. The findings showed that all three instruments obtained the Cronbach Alpha (α) values exceeding 0.95. This value informs the researcher that the instrument has a very good level of reliability and can be used in actual studies. Therefore, this instrument can be used by future researchers to expand the scope of research on SABK throughout Malaysia to get a real picture of the influence of transformational leadership of principals on teachers' beliefs and work commitment.

Keywords: Instrument reliability, Cronbach Alpha, transformational leadership, trust in principals, teachers' work commitment

Amalan kepimpinan yang berkesan merupakan aspek penting dalam mentadbir serta menguruskan sesebuah organisasi bagi memastikan misi dan visi organisasi berjaya dicapai. Tanggungjawab dan amanah yang dipikul oleh seseorang pemimpin atau ketua organisasi adalah sesuatu yang berat dan

sukar. Hak ini demikian kerana pemimpin perlu memastikan keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukan adalah tepat demi kejayaan organisasi yang dipimpinnya. Kepimpinan juga adalah proses mempengaruhi pengikutnya untuk mengikut arahnya bagi tujuan untuk mencapai matlamat organisasi. Liu dan Jonathan (2011), berpandangan bahawa proses mempengaruhi ini boleh dicapai dalam pelbagai cara ke arah mencapai matlamat yang tertentu dan proses ini memberi kesan kepada gaya kepimpinan yang diamalkan. Manakala, menurut Manning dan Curtis (2009), seorang pemimpin yang cemerlang adalah ketua yang berupaya mengambil hati pengikutnya, berkebolehan memberi motivasi serta galakkan agar pengikutnya berusaha untuk memberikan komitmen yang terbaik dan mampu menyelesaikan sebarang masalah.

Dalam konteks pendidikan, isu kepimpinan adalah antara topik sering yang dibincangkan dan dikaji. Pengetua atau guru besar haruslah seorang yang proaktif dan sentiasa melengkapkan diri untuk menghadapi cabaran yang bakal dihadapi serta perlu sentiasa memastikan pengetahuannya selari dengan perkembangan era pendidikan yang dinamik dan mencabar. Selain itu, pengetua atau guru besar juga perlu sentiasa berusaha untuk menambah baik dan memastikan prestasi sekolah berada pada tahap yang cemerlang. Hal ini demikian kerana sekolah adalah tempat untuk melahirkan modal insan yang cemerlang yang bakal memimpin negara dan menerajui generasi akan datang. Muijs dan Haris (2007) serta Ghani dan Anandan (2009) berpandangan bahawa keberkesanan gaya kepimpinan yang diamalkan oleh pengetua atau guru besar, mampu memastikan proses penambahbaikan dilaksanakan secara berterusan di sekolah. Selain itu, hasil kajian Yulianti & Wuryanti (2015) mendapati bahawa kepemimpinan transformasional mempengaruhi tahap kepercayaan terhadap pemimpin. Manakala hasil kajian Virgana (2016) mendapati bahawa kepercayaan terhadap pemimpin sekolah memberi pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi.

Sehubungan itu, satu kajian rintis dijalankan untuk menguji kebolehpercayaan instrumen kepimpinan transformasional, instrumen kepercayaan kepada pengetua dan instrumen komitmen kerja guru. Kajian rintis adalah penting untuk memastikan instrumen yang digunakan adalah sesuai untuk mengukur pemboleh ubah yang ingin dikaji. Kajian ini juga bertujuan untuk menguji kebolehpercayaan atau kemunasabahan sesuatu kajian yang akan dijalankan melalui analisis pekali *Cronbach Alpha* (α). Selain itu, daripada data kajian rintis yang diperoleh juga dapat memberikan maklumat atau petunjuk kepada pengkaji mengenai masalah yang bakal dihadapi dalam kajian sebenar atau kesesuaian item yang digunakan dalam instrumen (Chua, 2006). Creswell (2014) juga berpandangan bahawa dengan melaksanakan kajian rintis, maka kajian ini dapat membantu pengkaji untuk memastikan tidak berlaku kekeliruan terhadap maksud item serta mengenal pasti kelemahan yang terdapat pada item yang digunakan.

Item yang digunakan untuk membina instrumen bagi kajian ini adalah hasil daripada mengadaptasi beberapa soal selidik yang digunakan oleh pengkaji terdahulu. Kajian ini melibatkan tiga instrumen iaitu, Instrumen Kepimpinan Transformasional, Instrumen Kepercayaan Kepada Pengetua dan Instrumen Komitmen Kerja Guru. Instrumen Kepimpinan Transformasional yang digunakan, merujuk kepada soal selidik Multi Factor Leadership Questionnaire (MLQ) Form 5X-Rater (1992) dan mengadaptasi instrumen yang telah digunakan dalam kajian Nadiyah (2014) dan Mohd Khoeirol Fahmi (2014). Instrumen Kepercayaan Kepada Pengetua pula, merujuk kepada soal selidik Trust in Leader Scale (Barbara D. Adams, Sonya Waldherr & Jessics Sartori, 2008) dan (Ann-Renee Blais & Megan Thompson, 2009). Manakala Instrumen Komitmen Kerja Guru pula, diadaptasi daripada instrumen yang digunakan dalam kajian Siti Junaidah (2011) dan Nik Aida Suria (2016).

Soal selidik kajian rintis ini, diedarkan secara atas talian, dengan menghantar pautan URL (*URL link*) soal selidik kepada pengetua pengetua sebuah Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (SABK) di Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur melalui aplikasi *Whatsapp*. Pautan ULR tersebut kemudiannya dikongsi kepada semua 64 guru di sekolah tersebut. Namun, hanya 45 sahaja yang memberi respon. Menurut Chua (2006), jumlah minimum bilangan responden untuk membolehkan data kajian rintis dianalisis adalah sekurang-kurangnya 30 responden. Oleh itu, jumlah responden yang diperoleh, iaitu seramai 45 guru adalah mencukupi untuk menjalankan kajian rintis. Kajian rintis

yang dijalankan juga, tidak melibatkan responden yang akan digunakan untuk kajian sebenar dan ini menepati pandangan Chua (2006) yang menyatakan bahawa kajian rintis perlu ditadbirkan ke atas responden yang bukan subjek kajian sebenar. Hal ini kerana kajian ini hanya bertujuan untuk mengelakkan berlakunya pencemaran daripada kajian rintis (*contamination of pilot test*). Namun, subjek kajian rintis perlulah sama cirinya seperti subjek yang mewakili populasi semasa kajian sebenar dijalankan.

Tinjauan Literatur

Berdasarkan pandangan Merriam (2002), kajian rintis digunakan untuk mengenal pasti nilai kebolehpercayaan item dalam instrumen yang digunakan dalam kajian. Kajian ini bertujuan untuk memastikan agar analisis dapatan yang diperoleh mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi. Sekaran (2003) berpandangan bahawa kajian rintis juga bertujuan untuk memastikan tiada masalah dari segi penggunaan bahasa dan kandungan alat ujian. Kajian rintis membolehkan pengkaji untuk melakukan penambahbaikan terhadap instrumen yang digunakan sebelum melaksanakan kajian sebenar. Hal ini demikian kerana tujuan kajian rintis dilaksanakan adalah untuk mengenal pasti kekuatan atau kelemahan reka bentuk, alat kajian dan tatacara kajian. Manakala, menurut Majid Konting (2005), kajian rintis bertujuan untuk memastikan arahan dan format yang digunakan adalah bersesuaian dan mudah difahami serta sekiranya terdapat kelemahan dalam instrumen yang digunakan ia dapat ditambah baik. Secara tidak langsung dapat memastikan instrumen yang digunakan adalah berkualiti.

Kebolehpercayaan terhadap dapatan kajian adalah penting bagi memastikan kesahihan dapatan kajian. Kestabilan dan ketekalan dalaman instrumen merujuk kepada kebolehpercayaan instrumen kajian (Creswell, 2012 & Pallant, 2007). Hal ini bermakna, sekiranya terdapat pengkaji lain yang menggunakan instrumen tersebut dan melakukan kajian tentang fenomena yang sama, dapatan yang sama akan diperoleh. Menurut Kettinger & Lee (1994), kebolehpercayaan instrumen juga menunjukkan sejauh mana sejauh mana instrumen yang digunakan bebas dari kesilapan. Manakala, Pallant (2007) menyatakan item instrumen yang baik, adalah item yang mempunyai tahap kepercayaan yang tinggi berdasarkan nilai *Cronbach Alpha* (α) yang diperoleh.

Beberapa kajian rintis dijalankan untuk menguji kebolehpercayaan instrumen yang berkaitan dengan kepimpinan transformasional, kepercayaan kepada pemimpin dan komitmen kerja guru. Namun kajian tersebut dilaksanakan dalam konteks yang agak berbeza. Faridah (2017) melaksanakan kajian rintis untuk menguji kebolehpercayaan instrumen kepimpinan transformasional yang digunakan dalam kajiannya. Secara keseluruhannya instrumen kepimpinan transformasional yang diuji itu mempunyai nilai *Cronbach Alpha* 0.926. Setiap dimensi memperoleh nilai *Cronbach Alpha* $\alpha = 0.76 - 0.864$. Dimensi motivasi berinspirasi memperoleh nilai kebolehpercayaan yang tertinggi, iaitu $\alpha = 0.864$, diikuti dengan $\alpha = 0.837$ bagi dimensi pengaruh yang ideal, seterusnya $\alpha = 0.825$ dimensi rangsangan intelek dan yang terendah ialah dimensi pertimbangan individu dengan nilai $\alpha = 0.760$. Dapat dirumuskan bahawa, item yang digunakan untuk membina instrumen amalan kepimpinan transformasional ini layak digunakan dalam kajian sebenar kerana nilai kebolehpercayaan yang diperoleh adalah tinggi.

Mohd Khoeirul Fahmi, (2014) juga melaksanakan kajian rintis untuk menilai kebolehpercayaan instrumen kepimpinan transformasi yang digunakan. Hasil analisis data kajian rintis yang diperoleh menunjukkan bahawa kesemua dimensi yang diuji mempunyai nilai *Cronbach Alpha* melebihi 0.70, iaitu dimensi tingkah laku karisma memperoleh $\alpha = 0.825$, dimensi tingkah laku motivasi berinspirasi pula nilai $\alpha = 0.830$, dimensi tingkah laku bertimbang rasa secara individu memperoleh nilai $\alpha = 0.775$ dan dimensi tingkah laku rangsangan intelektual memperoleh nilai $\alpha = 0.865$. Dapat dirumuskan bahawa ujian kebolehpercayaan menunjukkan bahawa item bagi setiap dimensi mencapai nilai kebolehpercayaan yang ditetapkan dan boleh digunakan untuk kajian sebenar.

Fuziah (2011) melaksanakan kajian rintis ke atas instrumen kepimpinan transformasional dan mendapati nilai kebolehpercayaan bagi setiap dimensi kepimpinan transformasional adalah amat baik, iaitu antara 0.921 hingga 0.961. Bagi dimensi pengaruh yang ideal nilai kebolehpercayaannya ialah $\alpha = 0.921$, dimensi motivasi berinspirasi $\alpha = 0.961$, dimensi rangsangan intelektual $\alpha = 0.948$ dan dimensi pertimbangan individu $\alpha = 0.936$. Secara keseluruhannya nilai *Cronbach Alpha* bagi instrumen kepimpinan transformasi ialah 0.984 dan kajian rintis ini dapat dirumuskan bahawa instrumen tersebut boleh digunakan untuk kajian sebenar kerana nilai kebolehpercayaannya adalah amat baik.

Ishak (2001) juga melaksanakan kajian rintis terhadap instrumen yang digunakan untuk mengkaji amalan kepimpinan transformasi pengetua sekolah menengah. Hasil daripada analisis data kajian rintis tersebut mendapati nilai kebolehpercayaan, iaitu *Cronbach Alpha* (α) secara keseluruhan adalah tinggi, iaitu $\alpha = 0.93$, bagi dimensi ciri unggul $\alpha = 0.78$, dimensi pencetus motivasi $\alpha = 0.86$, dimensi rangsangan intelek $\alpha = 0.79$ dan dimensi timbang rasa secara individu $\alpha = 0.72$. Hal ini menunjukkan bahawa nilai kebolehpercayaan instrumen kepimpinan transformasi melebihi 0.70 dan dapat dirumuskan bahawa instrumen yang digunakan adalah boleh dipercayai dan boleh digunakan untuk mengukur amalan kepimpinan transformasi dalam kajian sebenar.

Bagi instrumen komitmen kerja pula, terdapat beberapa pengkaji menjalankan kajian rintis terhadap instrumen yang digunakan. Nik Aida Suria (2016) melaksanakan kajian rintis terhadap instrumen komitmen kerja guru sebanyak dua kali dan memperoleh nilai *Cronbach Alpha* yang melebihi 0.70, iaitu dimensi komitmen terhadap sekolah $\alpha = 0.873$ bagi rintis satu dan $\alpha = 0.793$ bagi rintis dua, bagi dimensi komitmen terhadap profesion $\alpha = 0.729$ bagi rintis satu dan $\alpha = 0.707$ bagi rintis dua, seterusnya bagi dimensi komitmen terhadap murid $\alpha = 0.894$ untuk rintis satu dan $\alpha = 0.70$ untuk rintis dua. Rintis satu dilaksanakan melibatkan 56 responden dan rintis dua pula sebanyak 200 responden. Merujuk kepada menurut Hair et al. (2010) dan Zainudin (2014), kebolehpercayaan dalaman dicapai apabila nilai *Cronbach Alpha* melebihi 0.70. Maka dapat dirumuskan bahawa instrumen yang diuji rintis ini sesuai untuk diguna pakai semasa kajian sebenar.

Shabita (2016) juga telah melaksanakan kajian rintis terhadap instrumen berkaitan komitmen tetapi menggunakan konstruk yang berbeza tetapi masih mengukur perkara yang sama, iaitu sejauh mana guru mengenali organisasinya dan keinginan untuk terus kekal berkhidmat demi mencapai visi sekolah. Hasil analisis data kajian rintis, nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh juga melebihi 0.70, iaitu komitmen afektif memperoleh nilai $\alpha = 0.883$, komitmen berterusan dengan nilai $\alpha = 0.773$ dan komitmen normatif dengan nilai $\alpha = 0.812$. Oleh itu, instrumen yang telah melalui kajian rintis ini mempunyai nilai kebolehpercayaan yang baik, boleh diterima serta layak untuk digunakan semasa kajian sebenar.

Siti Junaidah (2011) juga menjalankan kajian rintis terhadap instrumen komitmen yang digunakan dalam kajiannya. Hasil analisis data kajian rintis tersebut mendapati nilai kebolehpercayaan bagi kesemua tiga dimensi komitmen adalah tinggi, iaitu $\alpha = 0.95$. Nilai *Cronbach Alpha* bagi komitmen terhadap politeknik ialah $\alpha = 0.93$, bagi komitmen profesion ialah $\alpha = 0.90$ dan bagi komitmen terhadap pelajar pula ialah $\alpha = 0.91$. Hal ini bermakna item-item yang digunakan untuk membina instrumen komitmen kerja mempunyai nilai kebolehpercayaan yang tinggi dan dapat dirumuskan bahawa instrumen ini juga sesuai untuk digunakan dalam kajian sebenar. Manakala, Ishak (2001) mendapati hasil analisis yang dibuat ke atas data kajian rintisnya, instrumen komitmen memperoleh nilai *Cronbach Alpha* $\alpha = 0.88$ dan dapat dirumuskan bahawa instrumen *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) oleh Mowday et. al (1979) yang telah diuji rintis boleh dipercayai untuk memberikan gambaran sebenar berkaitan komitmen terhadap organisasi.

Adams dan Sartori (2006) telah menguji kebolehpercayaan terhadap instrumen kepercayaan terhadap ketua dan mendapati bahawa nilai *Cronbach Alpha* keseluruhan bagi instrumen ini ialah $\alpha = 0.97$. Setiap dimensi memperoleh nilai *Cronbach Alpha* di antara 0.89 hingga 0.95, iaitu bagi dimensi kebaikan memperoleh nilai $\alpha = 0.94$, bagi dimensi integriti memperoleh nilai $\alpha = 0.89$, bagi dimensi

boleh dijangka pula nilai $\alpha = 0.90$ dan bagi dimensi kompeten memperoleh nilai $\alpha = 0.95$. Maka dapat dirumuskan bahawa nilai *Cronbach Alpha* melebihi 0.70 dan instrumen ini boleh digunakan semasa kajian sebenar kerana kebolehpercayaannya adalah tinggi.

Analisis terhadap kajian rintis yang pernah dilaksanakan ke atas ketiga-tiga instrumen menunjukkan nilai kebolehpercayaan yang diperoleh melebihi 0.70 dan ini membuktikan bahawa item yang digunakan untuk membina instrumen tersebut layak untuk digunakan dalam kajian sebenar kerana nilai kebolehpercayaan adalah tinggi. Namun begitu, sekiranya terdapat pengkaji yang ingin menggunakan instrumen yang telah diuji, adalah disarankan agar dijalankan kajian rintis berdasarkan konteks kajian yang ingin dikaji. Hal ini demikian kerana hasil analisis yang diperoleh ini adalah hanya bersesuaian untuk tujuan dan subjek kajian tersebut sahaja.

Metodologi

Sampel Kajian dan Pengumpulan Data

Kajian rintis ini dijalankan di sebuah Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (SABK) di Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur. Pautan URL soal selidik dihantar secara atas talian melalui aplikasi *Whatsapp* kepada pengetua dan pautan URL tersebut dikongsi kepada semua 64 guru di sekolah tersebut. Seramai hanya 45 responden sahaja yang memberi respon terhadap soal selidik yang diedarkan. Oleh itu, hanya 45 respon sahaja yang dianalisis untuk kajian rintis ini.

Instrumen Kajian

Instrumen yang diuji dalam kajian rintis ini terbahagi kepada empat bahagian, iaitu Bahagian A, Bahagian B, Bahagian C dan Bahagian D. Bahagian A merupakan soal selidik untuk mendapatkan maklumat demografi berkaitan responden seperti jantina, umur, gred jawatan, tempoh berkhidmat dan kelulusan ikhtisas. Bahagian B pula, soal selidik berkaitan kepimpinan transformasional pengetua yang terdiri daripada empat dimensi dan mengandungi 20 item. Skala Likert lima mata digunakan bagi memperoleh persepsi guru terhadap setiap item yang dikemukakan. Guru diminta untuk menyatakan persepsi mereka terhadap amalan kepimpinan transformasional pengetua dengan menggunakan skala yang diberikan, iaitu lima (5) untuk Sangat Kerap, empat (4) untuk Kerap, tiga (3) untuk Kadang-kadang, dua (2) untuk Sekali Skala dan satu (1) untuk Tidak Pernah. Bahagian C pula, ialah soal selidik kepercayaan kepada pengetua yang terdiri daripada empat dimensi dan mengandungi 20 item. Manakala, Bahagian D adalah soal selidik komitmen kerja guru yang terdiri daripada tiga dimensi dan mengandungi 25 item. Untuk Bahagian C dan Bahagian D, juga menggunakan Skala Likert lima mata dan guru diminta untuk memilih sama ada lima (5) sekiranya Sangat Setuju, empat (4) sekiranya Setuju, tiga (3) sekiranya Agak Setuju, dua (2) Tidak Setuju dan satu (1) sekiranya Sangat Tidak Setuju.

Analisis Data

Data yang diperoleh adalah merupakan persepsi guru terhadap setiap item yang digunakan dalam instrumen berkaitan pengaruh kepimpinan transformasional dan kepercayaan kepada pengetua terhadap komitmen kerja guru. Respon yang diberi adalah berpandukan kepada skala Likert lima mata. Data yang diperoleh melalui proses menyaring data (*screening data*), membersihkan data (*cleaning data*) dan kod semula data (*recode data*). Seterusnya data tersebut dianalisis dengan menggunakan perisian komputer *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 22.0 untuk mendapatkan nilai kebolehpercayaan dengan menggunakan kaedah pekali *Cronbach Alpha* (α). Jadual 1 adalah interpretasi nilai kebolehpercayaan instrumen kajian yang digunakan. Menurut Gay et al. (2012) dan Muijs (2011), untuk menentukan kebolehpercayaan item yang digunakan untuk membina instrumen kajian, ujian nilai pekali *Cronbach Alpha* adalah mencukupi dan memadai jika nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh mempunyai nilai antara 0.00 hingga 1.00. Nilai pekali *Cronbach Alpha* yang menghampiri nilai 1.00 menunjukkan kebolehpercayaan dan konsistensi yang tinggi

terhadap instrumen. Chua (2006) pula berpandangan bahawa, kebolehpercayaan instrumen kajian yang memperoleh nilai pekali *Cronbach Alpha* antara 0.65 hingga 0.95 adalah memuaskan dan memadai. Majid Konting (2002) pula menyatakan bahawa, jika nilai pekali *Cronbach Alpha* Mohd Majid (2002) juga turut menyatakan bahawa untuk menilai kebolehpercayaan instrumen, nilai pekali *Alpha Cronbach* yang diperoleh sekurang-kurangnya 0.60 memadai dan boleh diterima.

Jadual 1

Klasifikasi Nilai Kebolehpercayaan

Nilai <i>Cronbach Alpha</i> (α)	Tahap Kebolehpercayaan
0.90 – 1.00	Amat Baik
0.80 – 0.89	Baik
0.60 – 0.79	Sederhana
0.40 – 0.59	Diragui
0.00 – 0.39	Ditolak

Sumber: Lim, C. H. (2007)

Dapatan Kajian

Untuk menganalisis data yang diperoleh daripada responden, perisian komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 22.0 digunakan untuk mendapatkan nilai kebolehpercayaan instrumen, iaitu menggunakan kaedah pekali *Cronbach Alpha* (α). Jadual 2, menunjukkan hasil analisis yang dijalankan mendapati kesemua tiga (3) instrumen memperoleh nilai pekali *Cronbach Alpha* (α) melebihi 0.95. Nilai pekali *Cronbach Alpha* tertinggi adalah instrumen kepercayaan kepada pengetua $\alpha = 0.979$, diikuti dengan instrumen kepemimpinan transformasional pengetua $\alpha = 0.958$ dan yang paling rendah ialah instrumen komitmen kerja guru dengan nilai $\alpha = 0.957$.

Jadual 2

Analisis Kebolehpercayaan Instrumen Kepimpinan Transformasional Pengetua, Kepercayaan Kepada Pengetua dan Komitmen Kerja Guru.

Instrumen	Jumlah Item	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> (α)
Kepimpinan Transformasional Pengetua	20	0.958
Kepercayaan Kepada Pengetua	20	0.979
Komitmen Kerja Guru	25	0.957

Jadual 3 menunjukkan hasil analisis kebolehpercayaan instrumen kepemimpinan transformasional pengetua bagi kajian rintis yang dijalankan. Pada keseluruhannya, nilai pekali *Cronbach Alpha* bagi instrumen kepemimpinan transformasional pengetua yang mengandungi 20 item adalah amat baik, iaitu $\alpha = 0.958$. Nilai pekali *Cronbach Alpha* (α) yang diperoleh bagi setiap dimensi adalah melebihi 0.60 dan ini memenuhi saranan yang ditetapkan oleh Chua (2006) dan Majid Konting (2002). Bagi dimensi memupuk pengaruh yang ideal yang terdiri dari 5 item memperoleh nilai pekali *Cronbach Alpha*, $\alpha = 0.828$ dan nilai korelasi bagi setiap item adalah antara 0.515 hingga 0.707, dimensi merangsang intelektual mempunyai 5 item memperoleh nilai pekali *Cronbach Alpha*, $\alpha = 0.916$ dan nilai korelasi bagi setiap item adalah antara 0.732 hingga 0.868, dimensi pertimbangan berasaskan individu pula, mempunyai 5 item memperoleh nilai pekali *Cronbach Alpha*, $\alpha = 0.873$ dan nilai korelasi bagi setiap item adalah antara 0.604 hingga 0.859, dan dimensi motivasi berinspirasi yang mempunyai 5 item memperoleh nilai pekali *Cronbach Alpha* $\alpha = 0.871$ dan nilai korelasi bagi setiap item antara 0.602 hingga 0.789. Berpandukan kepada nilai *Cronbach Alpha* dan nilai korelasi skor setiap item yang diperoleh, dapat dirumuskan bahawa kesemua 20 item dalam instrumen

kepimpinan transformasional pengetua ini mempunyai kebolehpercayaan yang baik dan konsisten (Chua, 2006 dan Mohd Majid, 2002).

Jadual 3

Analisis Kebolehpercayaan Instrumen Kepimpinan Transformasional Pengetua.

Dimensi	Jumlah Item	Nilai Cronbach Alpha (α)
Memupuk Pengaruh yang Ideal	5	0.828
Merangsang Intelektual	5	0.916
Pertimbangan Berasaskan Individu	5	0.873
Motivasi Berinspirasi	5	0.871
Kepimpinan Transformasional Pengetua Keseluruhan	20	0.958

Jadual 4 menunjukkan analisis berkaitan kebolehpercayaan keseluruhan instrumen dan kebolehpercayaan setiap dimensi yang dikaji bagi instrumen kepercayaan kepada pengetua yang mempunyai 20 item. Nilai pekali *Cronbach Alpha* (α) bagi instrumen kepercayaan kepada pengetua dan setiap dimensi diperincikan dalam jadual di atas. Nilai pekali *Cronbach Alpha* bagi dimensi kebaikan adalah $\alpha = 0.920$ dan nilai korelasi bagi setiap item adalah antara 0.712 hingga 0.838, bagi dimensi integriti α adalah 0.950 dan nilai korelasi bagi setiap item adalah antara 0.842 hingga 0.921, dimensi boleh dijangka memperoleh nilai $\alpha = 0.938$ dan nilai korelasi bagi setiap item adalah antara 0.697 hingga 0.939 dan dimensi kompeten $\alpha = 0.969$ dan nilai korelasi bagi setiap item adalah antara 0.842 hingga 0.946. Secara keseluruhannya, nilai pekali *Cronbach Alpha* bagi instrumen kepercayaan kepada pengetua ialah pada $\alpha = 0.979$. Oleh itu, semua item dalam instrumen kepercayaan kepada pengetua ini menepati nilai yang membolehkan instrumen ini digunakan dalam kajian sebenar (Hopkins, 2002 dan Pallant, 2007).

Jadual 4

Analisis Kebolehpercayaan Instrumen Kepercayaan Kepada Pengetua.

Dimensi	Jumlah Item	Nilai Cronbach Alpha (α)
Kebaikan	5	0.920
Integriti	5	0.950
Boleh dijangka	5	0.938
Kompeten	5	0.969
Kepercayaan Kepada Pengetua Keseluruhan	20	0.979

Jadual 5 menunjukkan analisis kebolehpercayaan berdasarkan dimensi dan keseluruhan instrumen komitmen kerja guru. Instrumen komitmen kerja guru yang terdiri dari 25 item mempunyai nilai pekali *Cronbach Alpha* (α), iaitu 0.957. Nilai pekali *Cronbach Alpha* (α) yang diperoleh bagi setiap dimensi adalah melebihi 0.60, menepati saranan Chua (2006) dan Mohd Majid (2002). Nilai pekali *Cronbach Alpha* bagi dimensi komitmen kepada sekolah ialah $\alpha = 0.911$ dan nilai korelasi bagi setiap item adalah dari 0.589 hingga 0.832, bagi dimensi komitmen kepada murid pula, mempunyai nilai pekali *Cronbach Alpha*, $\alpha = 0.947$ dan nilai korelasi bagi setiap item adalah dari 0.701 hingga 0.887 dan dimensi komitmen terhadap profesion nilai pekali *Cronbach Alpha* ialah $\alpha = 0.880$ dan nilai korelasi bagi setiap item adalah dari 0.324 hingga 0.840. Nilai korelasi skor antara item yang terdapat dalam instrumen ini juga melebihi 0.30 (Hair et al., 2010). Oleh itu instrumen komitmen kerja guru ini adalah menepati dan sesuai untuk digunakan dalam kajian yang sebenar.

Jadual 5

Analisis Kebolehpercayaan Instrumen Komitmen Kerja Guru.

Dimensi	Jumlah Item	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> (α)
Komitmen Kepada Sekolah	9	0.911
Komitmen Kepada Murid	9	0.947
Komitmen Kepada Profesion	7	0.880
Komitmen Kerja Guru Keseluruhan	25	0.957

Setelah memperoleh nilai pekali *Cronbach Alpha* dan nilai korelasi setiap item bagi ketiga-tiga instrumen yang digunakan dalam kajian rintis ini, maka dapat dirumuskan bahawa instrumen kepimpinan transformasional pengetua, kepercayaan kepada pengetua dan komitmen kerja guru yang dibina mempunyai kebolehpercayaan yang baik dan mempunyai nilai korelasi antara item dalam setiap dimensi adalah kuat kerana melebihi 0.30 seperti yang disarankan oleh Hair et al. (2010), iaitu antara 0.324 hingga 0.946. Hal ini menunjukkan bahawa instrumen yang dibina sesuai untuk digunakan dalam kajian yang sebenar.

Perbincangan

Kajian rintis adalah satu kajian yang perlu dilaksanakan oleh semua pengkaji untuk memastikan instrumen yang akan digunakan untuk kajian sebenar mengandungi item yang mempunyai kebolehpercayaan yang baik. Hal ini demikian kerana, sekiranya instrumen yang diuji mempunyai nilai kebolehpercayaan yang baik, maka instrumen tersebut boleh dipercayai dan boleh digunakan terhadap responden sebenar kajian. Namun, walaupun soal selidik yang akan digunakan untuk kajian sebenar telah digunakan oleh pengkaji terdahulu dan juga telah diuji rintis, instrumen tersebut perlu dilaksanakan kajian rintis lagi. Hal ini demikian kerana dapatan yang diperoleh oleh pengkaji lepas hanyalah bersesuaian dengan konteks dan subjek kajian itu sahaja.

Kajian rintis dijalankan ke atas guru yang bertugas di sebuah Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (SABK) Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur kerana subjek kajian yang dipilih perlu mempunyai ciri yang hamper sama dengan subjek kajian yang digunakan semasa kajian sebenar dijalankan. Hasil analisis dapatan kajian rintis mendapati bahawa ketiga-tiga instrumen memperoleh nilai *Cronbach Alpha* (α) melebihi 0.95. Hal ini membuktikan bahawa instrumen yang dibina mempunyai nilai kebolehpercayaan yang amat baik dan instrumen ini juga layak untuk digunakan semasa melaksanakan kajian sebenar. Oleh itu, instrumen ini boleh digunakan oleh pengkaji akan datang untuk diperluaskan skop kajian terhadap lebih banyak SABK di seluruh Malaysia bagi mendapatkan gambaran sebenar berkaitan pengaruh kepimpinan transformasional dan kepercayaan kepada pengetua terhadap komitmen kerja guru.

Kesimpulan

Instrumen dalam kajian ini dibina untuk digunakan semasa kajian sebenar bagi menguji pengaruh kepimpinan transformasional dan kepercayaan kepada pengetua terhadap komitmen kerja guru di Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (SABK) Negeri Selangor. Instrumen ini mengandungi tiga pemboleh ubah yang akan dikaji, iaitu amalan kepimpinan transformasional pengetua, kepercayaan kepada pengetua dan komitmen kerja guru. Setiap pemboleh ubah mempunyai dimensi tertentu untuk dikaji. Bagi instrumen amalan kepimpinan transformasional pengetua terdapat empat dimensi yang diukur, iaitu memupuk pengaruh yang ideal, merangsang intelektual, pertimbangan berasaskan individu dan motivasi berinspirasi. Instrumen kepercayaan kepada pengetua juga mengukur empat dimensi, iaitu kebaikan, integriti, boleh dijangka dan kompeten. Manakala, instrumen komitmen kerja guru pula mengukur tiga dimensi, iaitu komitmen kepada sekolah, komitmen kepada pelajar dan komitmen kepada profesion. Hasil analisis kebolehpercayaan ketekalan dalaman *Cronbach Alpha* (α) menunjukkan bahawa instrumen yang dibina mempunyai darjah kebolehpercayaan yang amat baik. Dapatan ini menunjukkan bahawa instrumen yang dibina mempunyai kebolehpercayaan dan boleh digunakan untuk kajian sebenar.

Rujukan

- Abdul Ghani Kanesan Abdullah & K. Anandan a/l Kuppan. 2009. Pengaruh kepemimpinan transformasi sekolah dan efikasi kolektif guru terhadap komitmen kualiti pengajaran. Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan ke-16.
- Adams, B. D. & Sartori, J. 2006. Validating The Trust In Teams And Trust In Leaders Scales. Canada.
- Barbara D. Adams, Sonya Waldherr & Jessics Sartori. 2008. Trust in Teams Scale, Trust in Leader Scale: Manual for Administration and Analyses. Canada.
- Ann-Renee Blais & Megan Thompson. 2009. The Trust in Teams and Trust in Leader Scale: A second look at their psychometric properties and item selection. Canada
- Chua, Y. P. 2006. *Asas Statistik Penyelidikan: Kaedah dan Statistik Penyelidikan: Buku 1*. Kuala Lumpur, Malaysia: McGraw Hill.
- Chua, Y. P. 2006. *Asas Statistik Penyelidikan: Kaedah dan Statistik Penyelidikan: Buku 2*. Kuala Lumpur, Malaysia: McGraw Hill.
- Creswell, J. W. 2014. *Educational Research: Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research* (4th Ed). USA: Pearson.
- Faridah Binti Darus. 2017. Kepimpinan Transformasi Pengetua dan Hubungannya dengan kepuasan Kerja Guru Maktab Rendah Sains Mara di Negeri Sabah. Tesis Sarjana, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Fuziah Mat Yakop. 2011. Hubungan Antara Amalan Kepimpinan Transformasi Pengetua dengan Amalan Organisasi Pembelajaran Guru di Sekolah-Sekolah Menengah Kluster. Tesis Sarjana, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Gay, L. R., Mills, G. E., & Airasian, P. 2012. *Educational Research: Competencies for Analysis and Applications* (10th Ed.). Boston: Pearson.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J. & Black, W. C. 2010. *Multivariate data analysis*. 7th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Ishak bin Sin. 2001. Pengaruh Kepimpinan Pengajaran, Kepimpinan Transformasi dan Gantian Kepada Pemimpin ke atas Komitmen Terhadap Organisasi, Efikasi dan Kepuasan Kerja Guru. Tesis Doktor Falsafah, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Kettinger, W.J. & Lee, C.C. 1994. Perceived Service Quality and User Satisfaction with the Information System. *Decision Sciences*, 25(5/6), 737-766
- Lim, C.H. 2007. Penyelidikan Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif
- Liu, J. & Wilson, J. A. J. 2011. The Impact of Culture and Religion on Leadership and Management Training: A Comparison of Three Continents. *Jurnal Pengurusan.*, 33: 29-36.
- Manning G. and Curtis K. 2009. "The art of leadership", New York, USA, McGraw Hill.
- Merriam, S. B. 2002. Introduction to qualitative research. *Qualitatif research in practice: Examples for discussion and analysis*, 1, 1-17.
- Mohd Khoeirul Fahmi Hamid. 2014. Tingkah laku Kepimpinan Transformasi dan Komitmen Guru MRSM. Universiti Malaya.
- Mohd. Majid Konting. 2005. Kaedah Penyelidikan Pendidikan. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 12(4):224-247.
- Muijs, D. 2011. *Doing Quantitative Research in Education with SPSS* (2nd Ed.). Los Angeles: SAGE.
- Muijs, D. & Hariss, A. 2007. Teacher leadership in (In) action: Three case studies of contrasting schools. *Educational management Administration & Leadership*, 35(1) :111-134.
- Nadiah Mohd Abdah. 2014. Amalan Kepimpinan Transformasional Pengetua Dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Cemerlang Di Daerah Seremban.
- Nik Aida Suria Bt Nik Zulkifli Ami. 2016. Hubungan Sokongan Guru Besar, Efikasi Kendiri, Efikasi Kolektif Dengan Komitmen Kerja Guru Pendidikan Khas. Tesis Doktor Falsafah, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Pallant, J. (2007). *SPSS survival manual-A step by step guide to data analysis using SPSS for windows (3rd ed.)*. Maidenhead: Open University Press.

- Sekaran, U. (2003) *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. 4th Edition*, John Wiley and Sons, New York.
- Shabita binti Hussian. 2016. Amalan kepimpinan lestari pengetua dan komitmen organisasi guru di SABK negeri Selangor. Tesis Sarjana. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Siti Junaidah M. Mujir. 2011. Impak Kepimpinan Multidimensi, Pemikiran Strategik, Dan Keberkesanan Kepimpinan Ketua Jabatan Politeknik Malaysia Kepada Komitmen Kerja Pensyarah. Tesis Doktor Falsafah, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Virgana. 2016. Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kepercayaan Kepala Sekolah Dasar.
- Yulianti & Wuryanti. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Kepercayaan Terhadap Pimpinan Dalam Peningkatan Kinerja SDM. *Conference in Business, Accounting and Management*. 2(1): 282-300.
- Zainudin Awang. 2014. A handbook on SEM: Analyzing the Mediating Variable in a Model. University Sultan Zainal Abidin