

PEMERKASAAN PENDIDIK MELALUI IMPAK TRANSFORMASI KEPIMPINAN MEMACU MOTIVASI PENSYARAH DI KOLEJ KOMUNITI WILAYAH UTARA

Mardhiah Binti Shaari¹

¹*Universiti Islam Antarabangsa Sultan Abdul Halim Mu'azdzam Shah
(UniSHAMS)
mardhiah.shaari@unishams.edu.my*

Yusri Azal Bin Md Yusof²

²*Kolej Komuniti Jerai
yusri@kkjerai.edu.my*

Abstrak

Kajian ini bertujuan untuk mengukur tahap kepimpinan transformasi pengarah kolej komuniti dalam mempengaruhi motivasi di kalangan pensyarah. Namun begitu, motivasi tidak dapat wujud dengan sendiri tanpa ada ransangan daripada luar. Tahap motivasi yang tinggi penting bertujuan meningkatkan mutu dan kualiti sumber tenaga mahir seiring dengan ledakan arus permodenan teknologi masa kini terutamanya mutu dan kualiti dalam mewujudkan pengubalan dasar pendidikan teknikal dan latihan vokasional (TVET). Kajian ini menggunakan *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ) bagi mengukur kepimpinan transformasi pengarah dan *Herzberg Motivation Factor* motivasi pensyarah. Borang soal selidik diedar di kalangan 200 orang pensyarah kolej komuniti yang terletak di Wilayah Utara yang mengandungi tiga bahagian iaitu demografi, kepimpinan transformasi dan motivasi. Hasil kajian menunjukkan tahap kepimpinan transformasi pengarah adalah tinggi, begitu juga motivasi berada pada tahap yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahawa motivasi dapat ditingkatkan jika amalan kepimpinan transformasi pengarah adalah tinggi.

Kata kunci Kolej Komuniti; TVET; Kepimpinan Transformasi; Motivasi; Pensyarah.

Abstract

This study aims to measure the level of transformational leadership of community college directors in influencing motivation among lecturers. However, motivation cannot exist on its own without external stimulation. A high level of motivation is important to improve the quality and quality of skilled manpower resources in line with the current explosion of technological modernization, especially the quality, and quality in establishing the policy of technical education and vocational training (TVET). This study uses the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) to measure the director's transformational leadership and the Herzberg Motivation Factor of the lecturer's motivation. A questionnaire was distributed among 200 community college lecturers located in the Northern Region which contained three sections: demographics, transformational leadership, and motivation. The results of the study show that the director's level of transformational leadership is high, as well as motivation is at a high level. This indicates that motivation can be increased if the director's transformational leadership practices are high.

Keywords Community College; TVET; Transformation Leadership; Motivation; Lecturer.

1. PENGENALAN

Pemeriksaan mutu dan kualiti sumber tenaga mahir seiring dengan ledakan arus permodenan teknologi masa kini menjadi perintis usaha Malaysia untuk mencapai status negara maju dengan memberi penekanan terhadap kemahiran dan teknikal iaitu mewujudkan pengubalan dasar pendidikan teknikal dan latihan vokasional (TVET). Dasar TVET tidak hanya ditumpukan penawarannya pada peringkat sekolah menengah sahaja malah meliputi pendidikan tinggi kerana mementingkan kemahiran, pengetahuan serta membuka peluang pekerjaan yang luas terutamanya kepada golongan muda. Seiring dengan penumpuan bidang TVET, institusi pendidikan seperti sekolah, kolej, universiti memainkan peranan penting sebagai institusi yang menyediakan pendidikan dan pembelajaran.

Kolej Komuniti turut sama juga terlibat menyediakan pembelajaran berasaskan kemahiran dan latihan bagi semua peringkat lepasan menengah dan ditubuhkan bagi membangunkan komuniti setempat terutamanya golongan muda sebagai tenaga kerja berpengetahuan dan terlatih untuk memenuhi tuntutan dunia pekerjaan semasa melalui TVET dan pembelajaran sepanjang hayat (PSH), (Jabatan Pendidikan Kolej Komuniti, 2022). Tambahan lagi, pelaksanaan pembangunan modal insan melalui PSH diperkasakan lagi melalui Rancangan Malaysia ke-10 (RMK -10) dan melibatkan kolej komuniti. Latihan yang disediakan di Kolej Komuniti yang memberikan kemahiran untuk pekerjaan yang khusus adalah menerusi pendidikan adalah bercorakkan teknikal dan vokasional. Hasil sambutan yang menggalakkan serta perkembangan pendidikan yang pesat menunjukkan pertumbuhan kolej komuniti sebanyak 90% pada tahun 2022 (Statistik Pendidikan Tinggi, 2022) menunjukkan bahawa masyarakat sangat memerlukan corak pendidikan yang baharu bagi melahirkan tenaga kerja berkemahiran tinggi. Justeru itu, melahirkan dan meningkatkan keupayaan modal insan negara, keberkesanan pengurusan dan kualiti pendidikan yang disediakan di kolej komuniti perlu dititikberatkan.

Motivasi adalah satu aspek yang penting dalam membantu pensyarah meningkatkan kualiti dalam pengajaran dan pembelajaran. Namun motivasi tidak dapat wujud dengan sendiri tanpa ada ransangan luaran seperti Kepimpinan transformasi yang positif. Hal ini dapat memberi kesan terhadap prestasi pekerja dan mewujudkan persekitaran yang positif serta mewujudkan suasana pekerjaan yang lebih bermotivasi tinggi dalam melaksanakan tugas mereka (Minya Li, Feng Yang dan M. Akhtar, 2022). Menurut Saifaldin dan Amel Farage (2022), amalan kepimpinan transformasi mempunyai hubungan positif dan sederhana dengan kepuasan kerja serta mempengaruhi tahap kepuasan kerja. Justeru itu, peranan pemimpin perlu dipandang dititikberat untuk mewujudkan suasana pekerjaan yang bermotivasi dan produktif. Hal ini kerana proses kepimpinan berperanan secara aktif kepada pekerja (M. Velez, P. Neves, 2022) dan setiap pemimpin perlu mempunyai visi dan matlamat pendidikan yang jelas supaya dapat membangkitkan kesedaran, motivasi dan efikasi sendiri pensyarah sekaligus mendorong pekerja untuk menerima bersama-sama visi dan matlamat. Walaupun kedua-dua faktor ini sangat penting dalam meningkatkan motivasi para pendidik, namun kajian berkaitan hubungan antara kepimpinan transformasi dan motivasi masih kurang dijalankan terutamanya di kolej komuniti.

Pemilihan dan pengambilan Pegawai Pengajian Pendidikan Tinggi (PPPT) iaitu pensyarah kolej komuniti adalah berpandukan kepada bidang yang ditawarkan dan lantikan pensyarah adalah lebih tertumpu kepada calon yang mempunyai pengalaman dalam industri (Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran, 2022). Selain itu, kriteria kemasukan pelajar yang menfokuskan kepada pelajar yang tercicir daripada pendidikan formal atau ciri pelajar yang lulus/gagal ke kolej komuniti juga memberi jurang kepada pendekatan pembelajaran dan pengajaran pensyarah di mana pensyarah perlu mencari alternatif dalam mempelbagaikan pengajaran yang kreatif dan inovatif bersesuaian dengan tahap pemikiran pelajar. Hal ini turut menjejaskan motivasi mereka kerana kebanyakan pensyarah kurang berpengalaman dan berkemahiran di dalam pengajaran mempunyai kelebihan dari segi bidang pengetahuan dan kemahiran yang mereka ceburi. Tetapi terdapat kekurangan dari segi aspek latihan ikhtisas dan pedagogi. Bebanan tugas sampingan selain tugas hakiki antara faktor yang turut menjejaskan motivasi pensyarah. Skop tugas pensyarah bukan sahaja mengajar malah setiap pensyarah perlu juga melaksanakan tugas-tugas dibahagian pentadbiran. Di samping perlu bergiat aktif bersama komuniti setempat melalui program pembelajaran sepanjang hayat (PSH) atau dikenali sebagai kursus jangka pendek.

Kepimpinan transformasi telah menjadi fokus kepada pengkaji dalam bidang pengurusan pendidikan kerana ia merupakan salah satu daripada indikator berpengaruh terhadap tingkahlaku pekerja. Kepimpinan transformasi dilihat sebagai kepimpinan yang dapat meningkatkan tahap pencapaian, pembangunan sendiri dan motivasi pekerja. Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk menerokai aspek kepimpinan transformasi pensyarah dalam meningkatkan motivasi pensyarah. Justeru, kajian ini adalah untuk mengenalpasi kategori-kategori variabel berdasarkan objektif yang telah dibina oleh penyelidik.

2. METODOLOGI

Populasi Kajian

Populasi bagi kajian ini ialah kolej komuniti dari dua buah negeri iaitu Kedah dan Pulau Pinang. Maklumat berkaitan jumlah kolej komuniti di dua buah negeri tersebut diperolehi daripada laman sesawang Kementerian Pengajian Tinggi (2022). Sebanyak 14 buah kolej komuniti terlibat sebagai populasi kajian. Jumlah keseluruhan kolej komuniti di dua buah negeri adalah seperti yang ditunjukkan pada Jadual 1.

Jadual 1

Jumlah Kolej Komuniti di Kedah dan Pulau Pinang

Negeri	Bilangan Kolej Komuniti
Kedah	8
Pulau Pinang	6
Jumlah	14

Sumber: Kementerian Pengajian Tinggi, 2022

Pensampelan Kajian

Unit analisis dalam kajian ini adalah pensyarah kolej komuniti. Penyelidik telah memilih kesemua kolej komuniti di pulau pinang manakala Kolej Komuniti di kedah tidak termasuk Kolej Komuniti Langkawi dalam sampel kajian disebabkan faktor geografi. Bilangan sampel ini akan ditentukan mengikut pengiraan bilangan sampel oleh Krejcie & Morgan (1970). Kaedah persampelan mudah digunakan untuk memilih sampel. Teknik persampelan dipilih untuk memastikan sampel benar-benar mewakili populasi. Kerangka persampelan bagi kajian ini ialah 200 orang pensyarah kolej komuniti supaya dapat digeneralisasikan ke seluruh Malaysia. Maklumat lanjut dapat dilihat seperti dalam Jadual 2.

Jadual 2

Jumlah Bilangan Pensyarah dan Kolej Komuniti di Kedah dan Pulau Pinang

Negeri	Bilangan Kolej Komuniti	Jumlah Pensyarah
Kedah	8	246
Pulau Pinang	6	163
Jumlah	14	409

Sumber: Kementerian Pengajian Tinggi, 2022

Instrumen Kajian

Kaedah pengumpulan data yang digunakan adalah borang soal selidik. Instrumen kajian yang berbentuk borang soal selidik terbahagi kepada tiga bahagian iaitu bahagian A, B dan C. Bahagian A mengandungi item-item yang bertujuan untuk memperoleh data berkaitan dengan latar belakang responden. Bahagian B mengandungi 38 item yang berkaitan dengan gaya kepimpinan transformasi pengarah yang digunakan dalam penyelidikan oleh Al-Amin Mydin (2012). Dimensi motivasi berinspirasi dan dimensi memupuk pengaruh ideal/karismatik mempunyai 10 item setiap satu manakala membina ransangan intelek dan pertimbangan berasaskan individu mempunyai 9 item setiap satu. Manakala Bahagian C digunakan untuk mengukur variabel motivasi pensyarah dengan menggunakan instrumen yang dibangunkan oleh Pizam and Ellis (1999) di dalam kajiannya '*An Empirical Test Of Theory Herzberg Two Factor Theory*'.

Kajian Rintis

Kajian rintis telah dijalankan untuk menguji kesahan dan kebolehpercayaan instrumen kajian yang didapati berada pada tahap yang baik untuk digunakan dalam kajian sebenar (Sutha Sundram, N. Romli, 2023). Kajian rintis ini melibatkan 30 orang responden dan hasil kajian menunjukkan kesemua nilai pekali kebolehpercayaan bagi keseluruhan instrument adalah tinggi. Responden kajian rintis mempunyai ciri-ciri yang setara dengan responden kajian sebenar. Selepas kajian rintis, alat kajian dimurnikan mengikut matlamat yang dikumpulkan melalui kajian rintis. Kesemua item dalam soal selidik menggunakan Bahasa Melayu.

3. DAPATAN KAJIAN

Pengaruh Kepimpinan Transformasi terhadap Motivasi Pensyarah

Berikut adalah analisis regrasi bagi mengenal pasti pengaruh kepimpinan transformasi terhadap motivasi pensyarah. Jadual 3 menunjukkan kepimpinan transformasi telah menyumbang sebanyak 44 peratus perubahan varians dalam motivasi ekstrinsik. Keputusan regresi berganda mendapati keseluruhan kepimpinan transformasi mempunyai kesan signifikan terhadap motivasi ekstrinsik ($\beta=.66$, $p<.05$). Oleh itu $H_03(a)$ adalah ditolak.

Jadual 3

Kepimpinan Transformasi terhadap Motivasi Ekstrinsik

Peramal	Motivasi Ekstrinsik (β)
Kepimpinan Transformasi	.66*
R	.66
R ²	.44
R ² Terlaras	.43
Nilai F	79.71

Nota: β = Standardized Beta,

*signifikan pada aras $p<.05$

Jadual 4

Dimensi Kepimpinan Transformasi terhadap Motivasi Ekstrinsik

Kepimpinan Transformasi	Motivasi Ekstrinsik (β)
Peramal	
Motivasi Berinspirasi	.44
Memupuk Pengaruh yang Ideal/Karismatik	.19
Membina Ransangan Intelek	.08
Pertimbangan Berasaskan Individu	-.031
R	.66
R ²	.44
R ² Terlaras	.42
Nilai F	19.55

Nota: β = Standardized Beta,

*signifikan pada aras $p<.05$

Dapatan kajian daripada Jadual 4 menunjukkan bahawa dimensi kepimpinan transformasi telah menyumbang sebanyak 44 peratus perubahan varians dalam motivasi ekstrinsik. Namun begitu, analisis regresi berganda ini menunjukkan tidak terdapat peramal yang signifikan dimensi kepimpinan transformasi terhadap motivasi ekstrinsik.

Seterusnya, bagi mengenal pasti pengaruh kepimpinan transformasi terhadap motivasi intrinsik, analisis regresi lanjut dilakukan seperti dalam Jadual 5 berikut:

Jadual 5

Kepimpinan Transformasi terhadap Motivasi Intrinsik

Peramal	Motivasi Intrinsik (β)
Kepimpinan Transformasi	.60*
R	.60
R ²	.35
R ² Terlaras	.35
Nilai F	54.91

Nota: β = Standardized Beta,

*signifikan pada aras $p < .05$

Jadual 5 menunjukkan kepimpinan transformasi telah menyumbang sebanyak 35 peratus perubahan varians dalam motivasi intrinsik. Keputusan regresi berganda mendapati keseluruhan kepimpinan transformasi mempunyai kesan signifikan terhadap motivasi intrinsik ($\beta = .60$, $p < .05$). Oleh itu $H_03(b)$ adalah ditolak.

Jadual 6

Dimensi Kepimpinan Transformasi terhadap Motivasi Intrinsik

Kepimpinan Transformasi	Motivasi Intrinsik (β)
Peramal	
Motivasi Berinspirasi	.50*
Memupuk Pengaruh yang Ideal/Karismatik	-.00
Membina Ransangan Intelek	.16
Pertimbangan Berasaskan Individu	-.04
R	.60
R ²	.36
R ² Terlaras	.33
Nilai F	13.80

Nota: β = Standardized Beta,

*signifikan pada aras $p < .05$

Dapatan kajian daripada Jadual 6 menunjukkan bahawa dimensi kepimpinan transformasi telah menyumbang sebanyak 36 peratus perubahan varians dalam motivasi intrinsik. Dapatan analisis regresi berganda ini menunjukkan bahawa hanya satu dimensi kepimpinan transformasi sahaja iaitu motivasi berinspirasi ($\beta = .50$, $p < .05$) di kenal pasti sebagai peramal yang signifikan bagi motivasi intrinsik. Dalam kajian ini, menjelaskan bahawa motivasi berinspirasi mempunyai kesan positif terhadap motivasi intrinsik.

4. PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

Dapatan analisis regresi liner berganda menunjukkan kepemimpinan transformasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi ekstrinsik dan intrinsik. Keadaan ini menunjukkan bahawa apabila kepemimpinan transformasi pengarah ditingkatkan, ia akan turut meningkatkan motivasi ekstrinsik dan intrinsik pensyarah. Hal ini menunjukkan pemimpin dalam sesuatu organisasi perlu memainkan peranan dalam memotivasikan pengikut dan pekerjaanya. Pengarah perlu mempunyai watak pemimpin yang berupaya menjadi model dalam menentukan kestabilan dan mencapai matlamat serta bertanggungjawab dalam meningkatkan motivasi pensyarah. Menurut Daniel et, al., (2022), pembangunan kepemimpinan ialah proses pembelajaran berterusan yang melibatkan pembentukan diri sebagai pemimpin vokasional, membangunkan keyakinan dalam kemahiran kepemimpinan, dan memimpin dengan kejelasan misi dan keprihatinan yang tulus terhadap orang bawahan. Dapatan kajian oleh Aldian et, al., (2023) membuktikan bahawa gaya kepemimpinan transformasi mempunyai kesan positif dan signifikan terhadap motivasi pekerja.

Selanjutnya, hasil kajian menunjukkan motivasi berinspirasi mempunyai hubungan yang kuat dengan motivasi ekstrinsik dan diikuti dengan memupuk pengaruh yang ideal/karismatik. Keadaan ini menunjukkan bahawa motivasi berinspirasi merupakan pemimpin yang mampu menjana keyakinan dan semangat yang tinggi untuk orang bawahannya bagi melaksanakan piawai kerja dan menggalakkan orang bawahannya mencapai standard tersebut memberi kesan terhadap motivasi ekstrinsik pensyarah. Ini juga menunjukkan bahawa hubungan antara kepemimpinan transformasi pengarah menjadi pemimpin yang berkaliber dapat memberi kesan yang positif terhadap motivasi, kepuasan kerja serta keberkesanan kerja pensyarah. Ini sudah pasti dapat mewujudkan prestasi yang baik semangat dan kepuasan kerja yang tinggi dalam kalangan pensyarah.

5. CADANGAN

Kajian ini diharapkan agar dapat membantu meningkatkan pengetahuan, kesedaran dan penglibatan pengarah dalam usaha memperbaiki lagi tahap kepimpinannya. Secara keseluruhannya kajian ini dapat menghasilkan dapatan baru yang berkaitan dengan interaksi antara kepemimpinan transformasi dan motivasi yang belum dikaji dalam konteks kolej komuniti. Kepimpinan transformasi dapat memberi pengaruh kepada peningkatan motivasi pensyarah dan seharusnya diberi penekanan supaya penyelidikan yang lebih berinovatif dalam menyumbang kepada pengurusan kolej komuniti dalam melahirkan tenaga pensyarah yang berprestasi tinggi.

Terdapat beberapa limitasi sepanjang menjalankan kajian ini yang telah dikenalpasti oleh penyelidik. Ini boleh di jadikan panduan dan membuka ruang kepada kajian-kajian lanjutan pada masa hadapan. Pertama, kajian yang telah dijalankan ini berfokus kepada pensyarah kolej komuniti dari dua negeri iaitu kedah dan pulau pinang yang merangkumi 14 buah kolej komuniti sahaja. Bagi memperolehi dapatan yang lebih menyeluruh, adalah dicadangkan agar kajian yang akan datang menggunakan saiz sampel yang lebih besar di kolej

komuniti seluruh Malaysia. Kedua, kajian ini boleh menggunakan pendekatan kualitatif melalui temubual dengan pengarah. Justeru ia dapat melihat faktor-faktor lain yang mempengaruhi peningkatan atau penurunan kepimpinan pengarah.

Selain itu, kajian ini dapat menjadi rujukan serta membantu Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti (JPPKK), dalam mengubal dasar pemilihan dan pelantikan pengarah dengan menitikberatkan kepimpinan transformasi sebagai faktor dalam mengubal dasar tersebut. Daripada hasil dapatan kajian menunjukkan, kepimpinan transformasi pengarah bagi dimensi berinspirasi adalah paling tinggi berbanding tiga dimensi lain iaitu memupuk pengaruh ideal/karismatik, membina ransangan intelek dan pertimbangan berasaskan individu. Justeru pihak JPPKK dapat meneliti dan mengkaji tiga dimensi tersebut supaya dapat diterapkan oleh pengarah.

Kajian ini juga membuka ruang kepada pihak bawahan seperti pensyarah untuk menilai kepimpinan pihak atasan dan membuka ruang serta memberi peluang kepada setiap individu untuk bersuara. Selain itu, kajian ini membantu pihak JPPKK, dalam mengenalpasti latihan dan kursus yang bersesuaian dan berkaitan dengan kepimpinan organisasi bagi memberi pendedahan berkaitan kepimpinan dan pengurusan. JPPKK juga turut menyediakan kursus dan latihan kepada pensyarah supaya dapat meningkatkan motivasi mereka. Kajian inisebolehnya didedahkan kepada setiap IPT mahupun disetiap organisasi yang terlibat dalam pendidikan.

RUJUKAN:

1. Al-Amin Mydin. (2012). *Pengaruh peranan transformasi pengetua terhadap hubungan antara spiritualiti dengan komitmen guru*. Tesis Phd. Universiti Sains Malaysia.
2. Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
3. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership: A response to critiques, dalam Chemers, M. M., & Ayman, R. (Eds.), *Leadership theory and research: Perspectives and directions*, New York: Free Press. pp49–80.
4. Burns, J.M, (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row
5. Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (2000). *Extrinsic rewards and intrinsic motivation: Clear and reliable effects*. Unpublished manuscript, University of Rochester.
6. Edward, R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Analitika*, 8(1), pp56-63.
7. Hallinger, P. (2003). School leadership development. In *International handbook of educational research in the Asia-Pacific region* (pp. 1001-1013). Springer, Dordrecht.
8. Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing Company.
9. Kementerian Pengajian Tinggi (2022). *Statistik Pendidikan Tinggi*
10. Li, M., Yang, F., & Akhtar, M. (2022). Responsible Leadership Effect on Career Success: The Role of Work Engagement and Self-Enhancement Motives in the Education Sector. *Frontiers in Psychology*, 13.
11. Onia, S., & Rmadan, A. (2022). The effect of transformational leadership practices on staffs' job satisfaction at Gezira University in Sudan. *Social work and education*.
12. Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti (2022)

13. Jayabalan, J., Dorasamy, M., & Raman, M. (2022). Initial Survey Validation for the Impact of Intellectual Capital on Frugal Innovation. *International Journal of Technology*.
14. Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size For Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(1). pp608-618
15. Pizam, A. & Ellis, T. 1999. Customer satisfaction and its measurement in hospitality enterprises. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 11(7). pp326 – 339.
16. Siew, D., & Koh, J. (2022). Being and becoming beginning military leaders: Implications for leadership learning. *Military Psychology*, 35, 142 - 156.
17. Sundram, S., & Romli, N. (2023). A Pilot Study to Test the Reliability and Validity of The Research Instrument. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*.
18. Velez, M., & Neves, P. (2022). A Followership Approach to Leadership. *Journal of Personnel Psychology*.
19. Yusup, A., & Maulani, I. (2023). The Influence of Transformational Leadership on Employee Motivation. *Devotion Journal of Community Service*.