

KESAHAN DAN KEBOLEHPERCAYAAN INSTRUMEN SOAL SELIDIK KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL GURU BESAR DI SEKOLAH

Zuriani Hanim Zaini
Kolej Universiti Islam Melaka

Muhammad Izzat Mailis
Kolej Universiti Islam Melaka

Corresponding Author's Email: zurianihanim@kuim.edu.my

Article history:

Received : 1 November 2021

Accepted : 15 November 2021

Published : 30 December 2021

ABSTRAK

Kajian ini dilakukan untuk melaporkan kesahan dan kebolehpercayaan instrumen bagi menilai kepimpinan transformasional guru besar di sekolah dari perspektif guru. Instrumen kajian ini telah diadaptasi daripada *Leadership Practice Inventory* (LPI) oleh Kouzes dan Posners (2013) yang telah diubahsuai daripada penilaian kepimpinan secara sendiri kepada penilaian kepimpinan dari sudut pemerhati. Kesahan dan kebolehpercayaan telah dilakukan ke atas instrumen yang dibina bagi memastikan konstruktif dan indikator setiap item dalam instrumen ini bersesuaian dengan situasi responden, instrumen ini telah dinilai oleh tujuh orang pakar dalam penyelidikan sebelum diedarkan kepada responden kajian. Seterusnya kajian rintis yang melibatkan 100 orang guru prasekolah di negeri Perak telah dilakukan untuk mendapatkan kebolehpercayaan instrumen kajian dengan menggunakan Program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 23.0. Analisis ujian kebolehpercayaan yang dilakukan menunjukkan nilai Pekali Kebolehpercayaan Alpha Cronbach bagi keseluruhan item dalam instrumen ini adalah .97. Ini menunjukkan bahawa instrumen yang digunakan dalam kajian ini mempunyai nilai kebolehpercayaan yang sangat tinggi dan kesemua item dalam soal selidik kajian ini sesuai digunakan untuk menilai kepimpinan transformasional guru besar di sekolah.

Kata Kunci: Kesahan, Kebolehpercayaan, *Leadership Practice Inventory* (LPI), kepimpinan transformasional guru besar.

**VALIDITY AND RELIABILITY OF THE SCHOOL HEAD TEACHER
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AMONG
QUESTIONNAIRE INSTRUMENT**

ABSTRACT

This study was conducted to report on the validity and reliability of the instrument for assessing the transformational leadership of school head masters from teacher's perspective. The instrument of this study was adapted from the Leadership Practice Inventory (LPI) by Kouzes and Posners (2013) which has been modified from self-assessment of leadership to observational leadership assessment. Validity and reliability have been achieved on the instruments being built to ensure that the construct and indicator of each item in this instrument is suitable for the respondent's situation, the instrument was first evaluated by seven research specialists before it was distributed to the respondents of the study. Subsequently, a pilot study involving 100 national preschool teachers in Perak state was conducted to obtain the reliability of the study instrument using Statistical Package for Social Science (SPSS) version 23.0. The reliability test analysis showed that the Cronbach Alpha reliability coefficient for all items in this instrument was .97. This indicates that the instruments used in this study have very high reliability and that all items in this study questionnaire are suitable for evaluating the transformational leadership of the headmaster at school.

Keywords: *Validity, reliability, Leadership Practice Inventory (LPI), transformational leadership of school head masters*

PENGENALAN

Dalam mana-mana negara di seluruh dunia, terdapat pemimpin yang akan mengurus dan mengendalikan perjalanan pentadbiran negara mereka untuk meningkatkan elemen dan kestabilan politik, ekonomi dan sosial. Kepimpinan merupakan satu proses bagi seorang individu itu boleh mempengaruhi sekumpulan individu yang lain untuk mencapai matlamat yang ditetapkan secara bersama (Northouse, 2016). Dalam mana-mana organisasi di luar dan dalam negara, kepimpinan pemimpin merupakan tunjang dan teras bagi mencapai sesuatu matlamat juga kejayaan. Organisasi pembelajaran merupakan idea baharu pengurusan organisasi yang mendapat perhatian ramai pemimpin organisasi (Rosnah Ishak, Muhammad Faizal & Saedah Siraj, 2014). Menurut West-Burnham dan O'Sullivan (2010), kemajuan sekolah adalah berfungsi secara langsung dengan kepemimpinan. Oleh yang demikian, dengan kehadiran pemimpin sudah pasti kemajuan dan keberkesanan perubahan serta kualiti dapat ditingkatkan dari semasa ke semasa.

Situasi di sekolah pula, guru besar atau pengetua merupakan seorang pemimpin yang dipilih berdasarkan prestasi dan kelayakan dan di bawahnya pula terdapat guru, staf sokongan dan murid. Seperti sedia maklum, murid memerlukan kemahiran-kemahiran tertentu dan juga bergantung harap kepada guru untuk mendalami ilmu pengetahuan dan kemahiran yang diinginkan. Manakala, guru pula memerlukan seorang pemimpin yang efektif dan sentiasa membawa perubahan untuk memberikan bimbingan dan menyuntik semangat agar menjadi lebih efisien dalam melaksanakan segala jenis tugas di sekolah. Staf sokongan juga turut berperanan dalam membantu perjalanan sesebuah sekolah dapat beroperasi dengan lancar dan teratur. Dalam konteks ini, kepimpinan seseorang guru besar atau pengetua menjadi ikutan dan memberi pengaruh kepada prestasi guru-guru (Dessler, 1994).

Ciri-ciri sekolah yang berkesan tentunya mempunyai kebolehan untuk menjadi sebuah sekolah yang cemerlang dan disegani adalah dalam kalangan guru besar atau pengetua yang dapat memberi impak besar terhadap perubahan tingkah laku guru dan staf sokongan (Harris, Day &

Hadfield, 2003). Salah satu gaya kepemimpinan yang terbaik dalam menangani perubahan bagi penstrukturan sesebuah sekolah adalah melalui kepemimpinan transformasional (Barnett, McCormick & Corners, 2011). Berdasarkan kajian-kajian terdahulu yang dilakukan di Malaysia mahupun dari luar negara telah mendapati kepemimpinan transformasi adalah gaya kepemimpinan yang paling berkesan dalam pengurusan organisasi dan dapat memberi kepuasan kerja kepada orang di bawahnya (Monurida, 2010). Tambahan pula, melalui Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025, Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) juga telah memberi penekanan terhadap strategi dalam meningkatkan lagi keberkesanan dan kualiti kepemimpinan sebagai pelan utama dalam memastikan keberhasilan pelan pendidikan tersebut dapat diimplementasi dengan baik oleh pemimpin sekolah. Salah satu aspek lain yang sangat penting adalah komitmen guru terhadap sekolah. Di sekolah, guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan murid. Maka, semasa guru menjalankan tugasnya sebagai pendidik harus mampu menjalankan pelbagai asas dengan matlamat-matlamat tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap sekolah.

Namun begitu, faktor utama terhadap kegagalan dan kejayaan organisasi adalah melalui gaya kepemimpinan bagi seseorang pemimpin (Bass & Riggio, 2006). Dalam menentukan hasil kualiti pengajaran dan pembelajaran serta kejayaan sesebuah sekolah, ia bergantung kepada peranan guru besar atau pengetua untuk merangka strategi terbaik dalam menggapai hasrat untuk menuju ke arah kecemerlangan (Fullan, 2011). Sumbangan tenaga, kualiti, hasil, bakat dan posisi dalam menuju ke arah peningkatan kualiti guru adalah tugas bagi seseorang pemimpin yang mengamalkan gaya kepemimpinan transformasional (Jamilah, Yahya & Siti, 2016) dan seterusnya akan membawa perubahan kepada setiap murid dalam proses keberkesanan dan keberhasilan aktiviti pengajaran dan pembelajaran yang kondusif (Wesch, 2008). Lebih-lebih lagi dalam era Pendidikan Abad ke-21 (PAK21), pengetua atau guru besar merupakan orang terpenting dalam memantau perjalanan terhadap pelaksanaan Pembelajaran dan Pemudahcaraan (PdPc) agar ia selari dengan garis panduan yang dikeluarkan oleh KPM berkenaan PAK21. Matlamat, visi dan misi sekolah merupakan asas kepada pemimpin sekolah untuk menggalas tugas dan tanggungjawab serta peranan dalam memastikan kecemerlangan sekolah mereka dapat dicapai.

LATAR BELAKANG KAJIAN

Dalam mendepani era modenisasi ini, kepemimpinan transformasional menjadi rujukan dalam menggerakkan pengikutnya bagi meningkatkan tahap komitmen terhadap sesuatu kerja atau tugas (Bass, 1985) dan dapat membangunkan potensi individu ke tahap yang lebih tinggi (Bush, 2014). Ini disebabkan oleh pemimpin yang mengamalkan gaya kepemimpinan transformasional mempunyai sifat peduli dan ambil tahu yang menjurus kepada pembangunan prestasi bagi setiap individu di bawahnya (Hallinger, 2003). Munir dan Abdullah (2018) juga menyatakan bahawa pemimpin transformasional ini bukan sahaja perlu memberi perhatian kepada peningkatan prestasi organisasi, tetapi ia juga boleh memberikan inspirasi kepada pengikutnya dengan membentuk potensi dan kecemerlangan individu secara berkesan. Tahap kepemimpinan pemimpin sekolah boleh memberi kesan terhadap amalan profesional pemimpin itu sendiri seperti membuat penyeliaan terhadap aktiviti pengajaran dan pembelajaran, melihat kemajuan murid secara berkala melalui laporan kemajuan yang disediakan, mengawal selia masa dan kualiti pengajaran guru dan menggalakkan lagi perkembangan profesionalisme guru terhadap aspek pengajaran dan pembelajaran (Mariani Nor, Nazri Rahman, Norazana Nor, Nor'ain Talha & Zabidi Razak, 2016).

Peranan kepemimpinan ini meliputi tugas seperti menyediakan persekitaran kondusif yang mempunyai kolaborasi antara kakitangan bawahan, pertengahan dan atasan bagi mencapai matlamat organisasi ataupun berlakunya pembaharuan dalam organisasi pada era teknologi Revolusi Industri 4.0. Pemimpin yang efektif dalam organisasi adalah pentadbir yang bersifat terbuka, menerima pandangan kakitangan sokongan, sentiasa mendapat maklumat yang benar dan tepat bagi melaksanakan sesuatu tindakan, berkemahiran, bertanggungjawab dan mampu mewujudkan suasana

yang selesai dalam organisasi (Fazurah Mustaffa, Maizatul Haizan & Wan Amizah, 2020). Justeru itu, pihak pentadbiran atau pengurusan dalam sesebuah organisasi percaya apabila kakitangan bawahan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi secara tidak langsung akan memperlihatkan kegembiraan mereka di tempat kerja, mengurangkan pembaziran untuk kerja-kerja yang tidak berfaedah seperti melakukan aktiviti-aktiviti ketirisan integriti dan mengurangkan kecenderungan untuk menjejaskan imej organisasi awam seterusnya memberikan kesan kepada produktiviti dan kualiti kerja yang positif (Mohamed Omar & Norhani, 2018).

Namun demikian, tingkah laku seseorang pemimpin itu akan menjadi penggerak dan contoh kepada pekerja-pekerja di bawahnya terutamanya dari segi pemikiran dan inovasi dan sekaligus ia menjadi aspek utama dalam menentukan masa depan sesebuah organisasi (Mohd Hafiq Hakim, Fadilah Zaini, Mohd Azhar & Azra Ayue, 2020). Menurut Model Slocum dan Hellriegel (2007), tingkah laku pemimpin bakal membentuk dan membangunkan pekerja itu sendiri dan mampu mengajar pekerja menjadi pemimpin yang bagus. Terdapat empat dimensi dalam model ini, iaitu (i) motivasi berinspirasi yang menjelaskan sesuatu inspirasi yang wujud kesan tingkah laku yang ditunjukkan oleh seseorang pemimpin kepada pekerja dari pelbagai aspek, (ii) rangsangan intelek yang mampu mengajukan pendapat dan mencipta idea dan pemikiran baru dalam melihat cabaran dan masalah, (iii) pengaruh ideal menjelaskan pemimpin yang memperlihatkan tingkah laku yang menjadi inspirasi dan ikutan pekerja dan (iv) pertimbangan berasaskan individu yang memperlihatkan seorang pemimpin yang peka akan semua pekerja dan menghormati setiap pandangan dan perbezaan dalam kalangan pekerja itu sendiri. Oleh itu, kesemua aspek dalam kepemimpinan transformasional tersebut dapat mendorong pekerja-pekerja untuk bekerja dengan lebih keras di samping meningkatkan produktiviti pekerja dan mempunyai modal kerja serta kepuasan kerja yang lebih tinggi dapat mewujudkan organisasi yang berprestasi tinggi (Hallinger & Heck dalam Faridah Mat Noor & Khadijah Daud, 2018).

Secara amnya, kepemimpinan transformasional dikategorikan sebagai satu proses untuk mengubah dan membawa perubahan bagi seseorang individu agar menjadi lebih efektif dan efisien terhadap sesuatu kerja. Kepimpinan transformasional ini sebenarnya berbeza dengan teori kepimpinan karisma kerana teori tersebut menjelaskan bahawa proses memimpin adalah untuk mempengaruhi pengikut sedangkan teori kepimpinan transformasional pula adalah sebagai proses dalam membangunkan dan mengembangkan diri setiap pengikut melalui kemahiran rangsangan minda dan pertimbangan peribadi (Bass & Avolio, 1990). Tambahan pula, Northouse (2016) turut menjelaskan bahawa dalam memberikan keperluan dan layanan yang baik kepada pengikut, ia menjadi tanggungjawab kepimpinan transformasional yang merangkumi elemen emosi, nilai, etika, standard dan juga matlamat jangka masa panjang. Tambahnya lagi, dalam mempengaruhi pengikut untuk berjaya dan melakukan sesuatu yang melebihi jangkauan hasil, kepimpinan transformasional juga adalah satu bentuk yang dapat merangsang pengikut untuk mencontohi pemimpin tersebut.

Teori kepimpinan transformasional diasaskan oleh Burns (1978), dan kesinambungannya adalah teori kepimpinan Bass (1985) yang telah dikembangkan daripada teori kepimpinan Burns (1978) dan teori kepimpinan transformasional dan berkarisma House (1976). Dalam pada masa yang sama, dua lagi penyelidikan telah dijalankan sebagai satu pembaharuan terhadap pemahaman yang lebih terperinci dan spesifik tentang sifat kepimpinan transformasional, iaitu penyelidikan daripada Bennis & Nanus (1985) dan Kouzes & Posner (1987). Maka dengan itu, model kepimpinan transformasional telah dibangunkan oleh Kouzes dan Posners yang bermula pada tahun 1987 yang mana ia dibina melalui analisis kandungan temu bual dengan lebih penyertaan seramai 1300 orang ketua kelas pertengahan dan pengurus kanan di sektor kerajaan dan swasta untuk terlibat bagi berkongsi pengalaman peribadi terbaik mereka sebagai seorang pemimpin. Sebenarnya, kepimpinan transformasional dapat memberikan nilai tambah terhadap perubahan yang dihasratkan bagi sesebuah organisasi kerana kepimpinan transformasional ini berupaya untuk membentuk pemimpin pendidikan dalam organisasi yang dinamik (Goldring dalam Hazura Abdul Rahim, Mohd Izham & Mohamad Yusof, 2019).

Sehubungan itu, kajian ini telah menjadikan model Kepimpinan Transformasional Kouzes dan Posner (2017) dan *Leadership Practise Ineventory* (LPI) sebagai rujukan utama memandangkan LPI merupakan satu set pernyataan yang menerangkan tindakan dan tingkah laku kepimpinan yang selaras dengan konsep model ini. Dalam model Kepimpinan Transformasional Kouzes dan Posner (2017), ia merangkumi lima amalan keimpinan yang ditekankan, iaitu (i) menunjukkan teladan, (ii) menggalakkan perkongsian visi, (iii) mencabar proses kelaziman, (iv) membolehkan orang lain bertindak dan (v) memberi galakan. Selain itu, amalan kepimpinan dalam model ini juga merupakan asas kepada kejayaan bagi sesebuah organisasi dengan mengesyorkan tingkah laku dan tindakan untuk menjadi pemimpin yang lebih efektif pada masa akan datang.

Kebolehpercayaan dalaman bagi *Leadership Practice Inventory* (LPI) juga telah menunjukkan bahawa nilai kebolehpercayaan yang tinggi telah digunakan oleh pelbagai bidang pekerjaan. Instrumen ini juga boleh digunakan untuk pelbagai sampel dan populasi. Kajian merentasi pelbagai populasi dan keadaan juga menunjukkan bahawa jawapan kepada LPI tidak berkaitan dengan secara sistematik dengan pemboleh ubah demografi dan kontekstual (Posner, 2016). Ini adalah kerana Kouzes dan Posners (2017) percaya bahawa peluang untuk memimpin tidak terbatas dan tanpa sempadan. Kouzes dan Posner (2017) juga ada menyatakan bahawa amalan yang wujud dalam diri semua orang di mana-mana organisasi atau situasi yang menerima cabaran untuk memimpin adalah lahir daripada ciri-ciri kepimpinan yang bukan sekadar melihat daripada personaliti seseorang. Oleh itu, model kepimpinan transformasional Kouzes dan Posner (2017) merupakan model yang dirasakan sangat sesuai untuk digunakan dalam kajian ini.

TUJUAN KAJIAN

Kajian ini dilakukan untuk mengukur kesahan dan kebolehpercayaan instrumen soal selidik Kepimpinan Transformasional Guru Besar di sekolah dari perspektif guru. Instrumen kajian ini telah diadaptasi daripada *Leadership Practice Inventory* (LPI) yang dibangunkan oleh Kouzes dan Posners (2013) dan telah diubahsuai daripada penilaian kepimpinan secara sendiri kepada penilaian kepimpinan dari sudut pemerhati untuk disesuaikan dalam konteks populasi kajian dan budaya di Malaysia. Kesahan dan kebolehpercayaan instrumen ini diukur mengikut konteks populasi kajian yang terdiri daripada guru-guru prasekolah kebangsaan di Malaysia.

METODOLOGI KAJIAN

Dalam metodologi kajian, ia terbahagi kepada tiga aspek, iaitu (i) reka bentuk kajian, (ii) populasi dan sampel kajian dan (iii) instrumen kajian.

Reka Bentuk Kajian

Kajian ini adalah satu kajian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggunakan tinjauan deskriptif yang hanya melibatkan aspek kesahan dan kebolehpercayaan instrumen soal selidik Kepimpinan Transformasional Guru Besar. Kesahan muka dan kesahan kandungan instrumen ini telah dinilai oleh tujuh (7) orang pakar yang terdiri daripada dua orang pensyarah Pengurusan Pendidikan UPSI, seorang pensyarah Pendidikan Awal Kanak-kanak UPSI, dua orang pensyarah dari Fakulti Bahasa UPSI dan dua orang guru Bahasa Melayu Sekolah Kebangsaan bagi mengesahkan kandungan item-item soalan yang dibina untuk mewakili konstruk yang diukur termasuk ketepatan dari segi penggunaan bahasa, ejaan dan frasa ayat.

Selain itu, pembinaan instrumen kajian ini masih menggunakan borang soal selidik yang asal dan telah diterjemah dan disesuaikan dengan konteks sistem pendidikan di Malaysia. Penterjemahan telah dilakukan daripada versi Bahasa Inggeris kepada Bahasa Melayu oleh seorang pakar Bahasa

Inggeris dan kemudiannya ia telah dimurnikan dan disemak lagi oleh beberapa orang pakar Bahasa Melayu bagi memastikan laras bahasa yang digunakan adalah sesuai dan mudah difahami oleh responden.

Populasi dan Sampel Kajian

Populasi kajian ini terdiri daripada guru-guru Prasekolah Kebangsaan di seluruh Negeri Perak. Jumlah saiz sampel dalam kajian rintis seperti yang dicadangkan oleh Cooper dan Schindler (2011) adalah di antara 25 hingga 100 orang memandangkan secara praktikalnya kajian rintis adalah kajian yang berskala kecil. Oleh itu, kajian rintis ini hanya melibatkan seramai 100 orang guru Prasekolah Kebangsaan di dalam Negeri Perak sahaja. Kesemua guru prasekolah kebangsaan dalam negeri Perak merupakan populasi yang boleh dipilih untuk melaksanakan penyelidikan ini kerana memenuhi kriteria prasekolah KPM dan dapat mewakili prasekolah kebangsaan di seluruh Malaysia.

Instrumen Kajian

Instrumen kajian ini telah diadaptasi daripada *Leadership Practice Inventory* (LPI) dan telah diubahsuai dari segi struktur ayat daripada penilaian kepimpinan sendiri kepada penilaian kepimpinan dari sudut pemerhati. Penambahan terma “guru besar” digunakan supaya dapat menunjukkan fokus kajian ini dengan jelas. Dimensi kepimpinan transformasional guru besar dalam bahagian ini adalah mengikut model kepimpinan transformasional Kouzes dan Posner (2017) yang merangkumi lima dimensi utama iaitu menunjukkan teladan, menggalakkan perkongsian visi, mencabar proses/kelaziman, membolehkan orang lain bertindak dan memberi sokongan. Instrumen kajian ini mengandungi 22 item yang dibahagikan seperti jadual 1 berikut:

Jadual 1: Taburan Item Mengikut Dimensi Kepimpinan Transformasional

| Dimensi kepimpinan transformasional | Nombor item | Bilangan item |
|--|--------------------|----------------------|
| 1. Menunjukkan teladan | 1,2,3,4,5 | 5 |
| 2. Menggalakkan perkongsian visi | 6,7,8,9,10 | 5 |
| 3. Mencabar proses/kelaziman | 11,12,13 | 3 |
| 4. Membolehkan orang lain bertindak | 14,15,16,17,18 | 5 |
| 5. Memberi sokongan | 19,20,21,22 | 4 |
| | Jumlah | 22 |

Kaedah skala lima (5) likert telah digunakan sebagai pilihan jawapan daripada responden kajian bagi mengenal pasti tahap kepimpinan transformasional guru besar. Ia lebih memudahkan pengkaji untuk mengenal pasti penilaian responden terhadap item yang dirasakan sesuai. Jadual 2 di bawah menunjukkan skor penilaian skala 5 likert yang digunakan.

Jadual 2: Skor Skala 5 Likert

| Pernyataan | Skor |
|-------------------|-------------|
| Sangat Rendah | 1 |
| Rendah | 2 |
| Sederhana | 3 |
| Tinggi | 4 |
| Sangat Tinggi | 5 |

KEPUTUSAN KAJIAN

Kesahan Instrumen Soal Selidik Kepimpinan Transformasional Guru Besar

Kesahan kandungan instrumen soal selidik ini telah dinilai oleh tujuh orang pakar bersesuaian dengan cadangan Darusalam dan Hussin (2018) yang menyatakan penyelidik memerlukan 4 atau 5 orang pakar yang boleh memberi pandangan mengenai konstruk dan indikator item-item. Sebanyak 7 orang pakar penilai yang telah dilantik dan mereka adalah terdiri daripada dua orang pensyarah Pengurusan Pendidikan UPSI, seorang pensyarah Pendidikan Awal Kanak-kanak UPSI, dua orang pensyarah dari Fakulti Bahasa UPSI dan dua orang guru Bahasa Melayu Sekolah Kebangsaan untuk memastikan kesesuaian instrumen dari segi laras bahasa, isi dan formatnya. Pengubahsuaian setiap item dalam instrumen kajian ini dibuat selepas mendapat maklum balas daripada penyelia dan panel pakar yang telah dilantik. Penyelidik kemudiannya membuat perubahan berdasarkan daripada komen dan cadangan yang diberikan oleh pakar yang terlibat. Item-item yang panjang, berulang dan tidak jelas dalam mengukur konstruk telah digugurkan. Ini menjadikan hanya 22 item sahaja yang digunakan dalam instrumen ini berbanding 30 item pada inventori yang asal.

Dalam menentukan tahap bagi kebolehppercayaan pakar, Indeks Kesahan Kandungan (*Content Validation Index*, CVI) telah digunakan kerana CVI mengambil kira purata tahap kesesuaian mengikut penilaian pakar. Nilai CVI boleh ditentukan dengan menggunakan dua kaedah iaitu dengan menggunakan *Item Content Validation Index* (I-CVI) dan *Sum of Content Validation Index* (S-CVI). Dalam kajian ini, kaedah I-CVI digunakan kerana nilai CVI dikira mengikut setiap item pada skala. Setiap pakar yang terlibat telah diberikan satu set soal selidik dan satu set borang penilaian kesahan. Panel pakar diminta untuk memberi penilaian terhadap setiap item dengan menggunakan skala lima (5) tahap, iaitu 1 (sangat rendah) hingga 5 (sangat tinggi). Kemudian jumlah skor penilaian bagi setiap item dibahagikan kepada jumlah pakar yang dilantik. Nilai CVI dianalisis mengikut formula seperti berikut (Polit & Beck, 2006):

$$\text{Item Content Validation Index (I-CVI)} = \frac{\text{Jumlah skor setiap pakar}}{\text{Jumlah skor sebenar}}$$

$$\text{Content Validation Index (CVI)} = \frac{\text{Jumlah I-CVI}}{\text{Bilangan pakar}}$$

Jadual 3 di bawah ini menunjukkan keputusan purata Indeks Kesahan Kandungan bagi instrumen Kepimpinan Transformasional Guru Besar .

Jadual 3: Keputusan Indeks Kesahan Kandungan Pakar

| | n | I-CVI | | | | | | | CVI |
|--|----------|--------------|-----|-----|------|------|------|------|------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Kepimpinan Transformasional Guru Besar | 22 | 0.75 | 1.0 | 1.0 | 0.87 | 0.92 | 0.85 | 0.87 | 0.89 |

Jadual 3 telah menunjukkan nilai CVI bagi instrumen soal selidik Kepimpinan Transformasional Guru Besar adalah 0.89. I-CVI yang melebihi 0.78 dari penilaian 3 pakar atau lebih adalah dikira mempunyai kesahan yang baik (Polit & Beck, 2006). Berdasarkan maklum balas dan penilaian dari pakar, item-item dalam soal selidik ini sesuai untuk digunakan.

Kebolehpercayaan Instrumen Soal Selidik Kepimpinan Transformasional Guru Besar

Kebolehpercayaan adalah ketekalan bagi sesuatu alat ukur yang bermaksud instrumen soal selidik dalam setiap item yang diperoleh merupakan konsisten atau stabil apabila digunakan beberapa kali serta boleh merentasi pelbagai item dalam instrumen (Uma Sekaran, 2003). Menurut Hamidah Yusof *et.al* (2015), bagi memastikan alat kajian yang digunakan stabil, boleh diramal dan boleh menghasilkan dapatan yang tepat dan tidak diragui, analisis kebolehpercayaan yang digunakan amat penting kerana ia dikaitkan dengan konsep kesahan. Oleh itu, item yang tidak sesuai dan kurang difahami atau mengelirukan responden perlu diperbaiki atau digugurkan terus dalam kajian sebenar (Linacre, 2002; 2003).

Program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 23.0 digunakan untuk mendapatkan kebolehpercayaan instrumen kajian dengan cara menganalisis setiap item dalam soal selidik bagi mendapatkan nilai pekali alfa Cronbach dan juga nilai pekali korelasi antara item. Jadual 4 yang berikut adalah untuk mengenal pasti item yang memerlukan penambahbaikan, pengubahsuaian atau disingkirkan daripada instrument yang bertujuan untuk melihat nilai kebolehpercayaan yang diperoleh hasil daripada kajian rintis yang dijalankan dan akan dibandingkan dengan Jadual Nilai Kebolehpercayaan (Lim, 2007).

Jadual 4: Jadual Nilai Kebolehpercayaan

| Pekali kebolehpercayaan | Tahap kebolehpercayaan |
|--------------------------------|-------------------------------|
| .90 dan keatas | Amat baik |
| .80-.89 | Baik |
| .60-.79 | Sederhana |
| .40-.59 | Diragui |
| .00-.39 | Ditolak |

Menurut Nunally (1978) dan Hair *et.al* (2006) penafsiran pekali kebolehpercayaan yang boleh diterima ialah $\alpha \geq .60$ adalah mencukup bagi kajian eksploratori. Nilai korelasi antara item yang lebih besar daripada .30 pula dianggap sebagai memenuhi kriteria kesahan (Hair *et.al*, 2013). Oleh itu, kajian rintis bagi menilai instrumen soal selidik Kepimpinan Transformasional Guru Besar telah dijalankan untuk menguji kebolehpercayaan instrumen kajian dengan menganalisis nilai *Alfa Cronbach* dan juga nilai pekali korelasi antara item Berikut adalah keputusan analisis ujian kebolehpercayaan mengikut dimensi dalam instrumen kepimpinan transformasional guru besar.

Jadual 5: Keputusan Analisis Ujian Kebolehpercayaan Instrumen Soal Selidik Kepimpinan Transformasional Guru Besar

| Bil | Dimensi | Nilai pekali korelasi antara item | Alfa Cronbach |
|---|----------------------------------|-----------------------------------|---------------|
| 1 | Menunjukkan teladan | .702-.834 | .915 |
| 2 | Menggalakkan perkongsian visi | .858-.940 | .935 |
| 3 | Mencabar proses / kelaziman | .697-.796 | .869 |
| 4 | Membolehkan orang lain bertindak | .834-.784 | .922 |
| 5 | Memberi sokongan | .831-.958 | .895 |
| Kepimpinan transformasional guru besar | | .710-.852 | .975 |

Berdasarkan kepada jadual 5 di atas, secara keseluruhannya instrumen kepimpinan transformasional guru besar menunjukkan nilai Pekali Kebolehpercayaan *Alpha Cronbach* adalah .975. Nilai Kebolehpercayaan *Alpha Cronbach* bagi setiap dimensi pula menunjukkan dimensi menggalakkan perkongsian visi mempunyai nilai Pekali Kebolehpercayaan *Alpha Cronbach* yang paling tinggi, iaitu sebanyak .935, diikuti nilai Pekali Kebolehpercayaan *Alpha Cronbach* bagi dimensi menggalakkan perkongsian visi sebanyak .935, dimensi membolehkan orang lain bertindak sebanyak .922, dimensi memberi sokongan sebanyak .895 dan yang terakhir adalah dimensi mencabar proses kelaziman sebanyak .869. Ini telah menunjukkan bahawa Nilai Pekali Kebolehpercayaan *Alpha Cronbach* bagi setiap konstruk dalam instrumen kajian ini adalah amat baik dan mempunyai ketekalan dalaman yang baik memandangkan nilai alfa melebihi 0.7.

Nilai pekali korelasi antara item secara keseluruhannya adalah dalam julat .710 sehingga .852. Nilai pekali korelasi antara item adalah petunjuk kepada darjah korelasi setiap skala kepada jumlah skor. Kajian ini menunjukkan bahawa konstruk yang diukur mempunyai korelasi yang baik dengan jumlah skor dan korelasi antara item adalah positif memandangkan nilainya yang melebihi 0.3. Nilai pekali korelasi antara item juga menandakan bahawa korelasi yang kuat antara item terdapat dalam setiap konstruk kepimpinan transformasional guru besar yang digunakan sebagai intrumen kajian ini.

PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

Tujuan utama kajian ini adalah untuk mengukur kesahan dan kebolehpercayaan item-item dalam intrumen soal selidik Kepimpinan Transformasional Guru Besar yang digunakan untuk mengukur pandangan guru-guru sekolah di Malaysia. Instrumen ini didaptasi dan diubah suai daripada Leadership Practise Inventory (LPI) yang berasaskan kepada model kepimpinan transformasional Kouzes dan Posners. Kajian ini merupakan satu kajian rintis dan hanya melibatkan 100 sampel yang terdiri daripada guru-guru prasekolah kebangsaan di negeri Perak. Analisis ujian kebolehpercayaan yang telah dilakukan menunjukkan nilai Pekali Kebolehpercayaan Alpha Cronbach bagi instrumen Kepimpinan Transformasional Guru Besar adalah .975. Ini menunjukkan bahawa instrumen yang digunakan mempunyai nilai kebolehpercayaan yang sangat tinggi dan kesemua item dalam soal selidik ini sesuai digunakan dalam kajian umum (Nunnally & Bernstein, 1994).

Dapatan kajian ini juga selari dengan kajian yang dilakukan oleh Posner (2016) mengenai kesahan dan kebolehpercayaan *Leadership Practise Inventory* (LPI). Kajian tersebut menunjukkan nilai Pekali Kebolehpercayaan Alpha Cronbach adalah kuat dan konsisten sungguhpun merentasi pelbagai populasi dan sampel. Selain itu dalam kajian lain mengenai adaptasi LPI kepada Bahasa

Turki turut menunjukkan nilai Pekali Kebolehpercayaan Alpha Cronbach bagi keseluruhan item adalah .98 dan nilai pekali korelasi antara item adalah positif dan tinggi diantara .66 hingga .84 (Yavuz, 2010). Selain itu, LPI telah banyak digunakan untuk mengukur tahap kepimpinan transformasional pemimpin dalam organisasi pendidikan. Kajian Yaakob Daud *et.al* (2015) yang menggunakan LPI untuk menilai pemimpin di sekolah menunjukkan pemimpin yang efektif mengamalkan kepimpinan distributif yang tinggi dalam setiap dimensi. Begitu juga dapatan kajian Yahya Don *et.al* (2016) menunjukkan tahap kepimpinan guru, komitmen dan penglibatan dalam aktiviti kurikulum terhadap pembangunan insaniah pelajar-pelajar sekolah menengah di Malaysia berada pada tahap yang tinggi.

Kajian ini mempunyai beberapa kelemahan, iaitu responden kajian hanya terdiri daripada guru-guru prasekolah kebangsaan sahaja dengan jumlah data yang kecil memandangkan kajian ini merupakan satu kajian rintis. Oleh itu, kajian yang pada masa akan datang patut diteruskan kepada semua guru-guru yang berada di bawah pentadbiran guru besar dengan jumlah data yang lebih optimum supaya generalisasi boleh di buat di atas dapatan kajian. Selain itu, Analisis Faktor Eksploratori (EFA) tidak dapat dijalankan kerana kekurangan responden bagi kajian ini. Analisis ini perlu dijalankan untuk melihat ketepatan instrumen kajian mengukur apa yang sepatutnya diukur dan bersesuaian dengan norma pendidikan di Malaysia. Akhir sekali, diharapkan instrumen kajian ini boleh menjadi instrumen yang bermanfaat kepada para penyelidik yang lain untuk menilai dan memahami dengan lebih lanjut tentang kepimpinan transformasional pemimpin dalam organisasi pendidikan di Malaysia.

RUJUKAN

- Cohen, L., Manion, L., dan Marrison, K. (2011). *Research Methods in Education (7th ed)*
- Cooper, D. R., dan Schindler, P. S. (2011). *Business Research Methods (11th ed)*.
- Darusalam, G., dan Hussin, S. (2018). *Metodologi Penyelidikan Dalam Pendidikan: Amalan dan Analisis Kajian*.
- Don, Y., Raman, A., Hussin, F., dan Kasim, K. The role of teacher leadership and extra-curricular activities in the construction of the soft skills of secondary school students in Malaysia.
- Faridah Mat Noor dan Khadijah Daud. (2018). Hubungan antara Kepimpinan Transformasi Guru Besar Mengikut Persektif Guru Dengan Komitmen Guru terhadap Sekolah. *Jurnal Fikiran Masyarakat*, Vol. 6, No. 2, 2018 ISSN No. 2338-512X.
- Fazurah Mustaffa, Maizatul Haizan dan Wan Amizah. (2020). Kepimpinan Transformasi dan Elemen Percaya Pada Tuhan Dalam Organisasi Awam. *Malaysian Journal of Social Science* Jilid. 5 (1) 2020: 66-77.
- Fullan, M. (2011). *The six secrets of change: What the best leaders do to help their organizations survive and thrive*. John Wiley & Sons.
- Fullan, M.G. (1992). Getting Reform Right: What Works and What Doesn't. *Phi Delta Kappa*, 73(10), 744-52.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2013). *Multivariate Data Analysis: Pearson New International Edition*. Pearson Higher Ed.
- Harris, A., Day, C., dan Hadfield, M. (2003). Teachers' perspectives on effective school leadership. *Teachers and teaching*, 9(1), 67-77.
- Hazura Abdul Rahim, Mohd Izham dan Mohamad Yusof. (2019). Kepimpinan Transformasi School Improvement Partner (SIPARTNER+) dan Proses Coaching Dalam Pembangunan Kepimpinan Pendidikan. *Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan*. Jilid 32 Bil. 1.
- Kouzes, J. M., dan Posner, B. Z. (2013). *Lpi®: Leadership Practices Inventory®*.
- Kouzes, J. M., dan Posner, B. Z. (2017). *The Leadership Challenge Workbook Revised*.

- Man, J., Don, Y., dan Ismail, S. N. (2017). Kepimpinan Transformasional dan Kualiti Guru Generasi 'Y'. *JuPiDi: Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 3(1), 29-42.
- Mohamed Omar Elmasry dan Norhani Bakri. (2018). Behaviors of Transformational Leadership in Promoting Good Governance at the Palestinian Public Sector. *International Journal of Organizational Leadership*. 8(2019) 1-12.
- Mohd Hafiq Hakim, Fadilah Zaini, Mohd Azhar dan Azra Ayue. (2020). Hubungan Antara Kepimpinan Transformasi dan Penglibatan Pekerja di Tenaga Switchgear. *Jurnal Kemanusiaan* 18: 2 (2020) 136–144.
- Nor, M. M., Rahman, M. N. A., Nor, N. M., dan Razak, A. Z. A. (2017). Amalan Kepimpinan Pengajaran Untuk Penambahbaikan Sekolah: Retrospeksi Guru Besar Sekolah Berprestasi Tinggi. *JuPiDi: Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 3(3), 44-53.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice*..
- Nunnally, J. C. (1994). *Psychometric Theory 3E*.
- O'Sullivan, H., dan West-Burnham, J. (Eds.). (2011). *Leading and Managing Schools*.
- Pearce, C. L., dan Conger, J. A. (2003). *Shared Leadership: Reframing The Hows And Whys Of Leadership*..
- Polit, D. F., dan Beck, C. T. (2006). The content validity index: are you sure you know what's being reported? Critique and recommendations. *Research in nursing & health*, 29(5), 489-497.
- Raman, A., Cheah, H. M., Don, Y., Daud, Y., dan Khalid, R. (2015). Relationship Between Principals' Transformational Leadership Style and Secondary School Teachers' Commitment. *Asian Social Science*, 11(15), 221-228.
- Rosnah Ishak, Muhammad Faizal dan Saedah Siraj. (2014). Amalan Kepimpinan Organisasi Pembelajaran di Sekolah Berprestasi Tinggi Malaysia. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan Bil. 1 Isu 2* (Julai 2014).
- Siti Noor Ismail dan Yahya Don. (2015). Amalan Pengurusan Kualiti Menyeluruh (TQM) Dan Hubungannya Dengan Gaya Kepimpinan Pengetua. *Jurnal Kepimpinan Pengetua*, Vol. 2 Iss
- Yavuz, M. (2010). Adaptation of the leadership practices inventory (LPI) to Turkish. *Egitim ve Bilim*, 35(158), 143.
- Yusof, H., Yunus, J., dan Musa, K. (2014). *Kaedah Penyelidikan Pengurusan Pendidikan*. Tanjung Malim: Penerbit Universiti Pendidikan Sultan Idris.