

Amalan Kepimpinan Transformasional Guru Besar dan Hubungannya dengan Inovasi Pengajaran Guru di SJKC Daerah Melaka Tengah

(Transformational Leadership of Headmasters and Its Relationship with Teachers' Instructional Innovation in Melaka Tengah)

Goh Hwee Pheng^{1*}, Aida Hanim Binti Abd Hamid²

¹Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600 Bangi, Selangor, Malaysia
Email: rachealgoh29@gmail.com

²Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600 Bangi, Selangor, Malaysia
Email: aidahanim@ukm.edu.my

CORRESPONDING

AUTHOR (*):

Goh Hwee Pheng
(rachealgoh29@gmail.com)

KATA KUNCI:

Kepimpinan transformasional
Inovasi pengajaran
Kepimpinan sekolah
Guru

KEYWORDS:

Transformational leadership
Instructional innovation
School leadership
Teachers

CITATION:

Goh, H. P., & Aida Hanim, A. H. (2026). Amalan Kepimpinan Transformasional Guru Besar dan Hubungannya dengan Inovasi Pengajaran Guru di SJKC Daerah Melaka Tengah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 11(3), e003800. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v11i3.3800>

ABSTRAK

Kajian ini melaporkan dapatan empirikal mengenai hubungan antara amalan kepimpinan transformasional guru besar dan inovasi pengajaran guru dalam konteks Sekolah Jenis Kebangsaan Cina (SJKC) di Daerah Melaka Tengah. Penyelidikan ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui reka bentuk tinjauan dengan melibatkan 181 orang guru sebagai responden. Data kajian dikumpulkan melalui penggunaan soal selidik berstruktur dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif bersama analisis korelasi Pearson. Hasil analisis menunjukkan bahawa tahap amalan kepimpinan transformasional guru besar adalah tinggi, selari dengan tahap inovasi pengajaran guru yang turut dilaporkan tinggi. Analisis korelasi turut menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara kedua-dua pemboleh ubah, dengan kekuatan hubungan berada pada tahap sederhana kuat. Dapatan ini menunjukkan bahawa kepimpinan yang menekankan visi bersama, sokongan profesional dan rangsangan intelektual berupaya mewujudkan persekitaran sekolah yang kondusif terhadap pelaksanaan inovasi pengajaran. Secara keseluruhannya, kajian ini menyumbang bukti empirikal tentang peranan kepimpinan transformasional guru besar dalam menyokong inovasi pengajaran di sekolah rendah vernakular. Dapatan kajian ini diharapkan dapat menjadi rujukan kepada pentadbir sekolah dan pihak berkepentingan pendidikan dalam usaha memperkukuh amalan kepimpinan sekolah yang berorientasikan transformasi dan inovasi.

ABSTRACT

This study examines the relationship between headmasters' transformational leadership practices and teachers' instructional innovation in Chinese National-Type

Primary Schools (SJKC) in the Melaka Tengah District, Malaysia. A quantitative survey design was employed, involving 181 teachers as respondents. The results indicate that the level of transformational leadership practices among headmasters is perceived to be high, consistent with the high level of instructional innovation reported by teachers. Pearson correlation analysis revealed a significant positive relationship between transformational leadership practices and instructional innovation, with the strength of the relationship at a moderately strong level. These findings suggest that leadership practices emphasising shared vision, professional support and intellectual stimulation contribute to the development of a school environment conducive to instructional innovation. Overall, this study provides empirical evidence on the role of transformational leadership in promoting instructional innovation within vernacular primary school contexts and offers useful insights for school administrators and educational stakeholders seeking to strengthen leadership practices oriented towards transformation and innovation.

Sumbangan/Keaslian: Kajian ini menyumbang bukti empirikal tentang hubungan antara amalan kepimpinan transformasional guru besar dengan inovasi pengajaran guru dalam konteks SJKC di Daerah Melaka Tengah, sekali gus memperluas literatur berkaitan kepimpinan sekolah dan inovasi pedagogi di sekolah rendah vernakular.

1. Pengenalan

Dalam landskap pendidikan abad ke-21, inovasi pengajaran semakin dianggap sebagai prasyarat penting dalam memastikan proses pengajaran dan pembelajaran (PdP) bersifat bermakna, responsif serta selari dengan keperluan murid yang pelbagai. Guru bukan lagi berperanan sebagai penyampai kandungan semata-mata, sebaliknya perlu bertindak sebagai perancang pengalaman pembelajaran yang kreatif, reflektif dan fleksibel. Pelbagai kerangka pembelajaran abad ke-21 menekankan kepentingan pedagogi aktif, pemikiran aras tinggi, kolaborasi serta integrasi teknologi secara bermakna bagi menyokong kemenjadian murid dalam persekitaran pembelajaran yang semakin kompleks.

Walau bagaimanapun, inovasi pengajaran tidak berlaku secara automatik dalam bilik darjah. Kajian-kajian terdahulu menunjukkan bahawa kecenderungan guru untuk melaksanakan pendekatan PdP yang inovatif sering dipengaruhi oleh tahap kesediaan profesional, beban tugas, sokongan organisasi serta iklim sekolah yang berbeza-beza. Fullan (2007) menegaskan bahawa perubahan pedagogi memerlukan sokongan sistemik dan kepimpinan yang konsisten, dan tidak boleh bergantung sepenuhnya kepada inisiatif individu guru. Dalam konteks pendidikan di Malaysia, kekangan masa, tekanan tugas serta sokongan organisasi yang terhad sering dilaporkan sebagai antara faktor yang menghalang pengukuhan inovasi PdP di sekolah.

Sehubungan itu, kepimpinan sekolah dilihat memainkan peranan penting dalam membentuk persekitaran yang menyokong pelaksanaan inovasi pengajaran. Guru besar bukan sahaja bertanggungjawab terhadap aspek pentadbiran, malah berfungsi sebagai

pemimpin pembelajaran yang mempengaruhi hala tuju pedagogi dan budaya profesional sekolah. Hallinger dan Heck (1996) menjelaskan bahawa kepimpinan sekolah yang berkesan berupaya mempengaruhi amalan pengajaran guru melalui pembentukan iklim kerja yang menggalakkan kolaborasi, refleksi profesional dan penerokaan idea baharu. Oleh itu, pendekatan kepimpinan yang mampu memacu perubahan secara berkesan menjadi semakin relevan dalam konteks peningkatan kualiti PdP.

Dalam literatur kepimpinan pendidikan, kepimpinan transformasional dikenal pasti sebagai antara pendekatan yang paling konsisten dikaitkan dengan pembaharuan organisasi dan inovasi pedagogi. Bass dan Avolio (1994) menjelaskan bahawa kepimpinan transformasional menekankan pembinaan visi bersama, motivasi inspirasi, rangsangan intelektual serta pertimbangan individu terhadap keperluan warga sekolah. Pemimpin yang mengamalkan gaya kepimpinan ini didapati mampu meningkatkan motivasi dan komitmen guru, sekali gus menggalakkan kesediaan mereka untuk mencuba pendekatan pengajaran yang baharu. Kajian empirikal turut menunjukkan bahawa kepimpinan transformasional menyumbang kepada pembentukan budaya sekolah yang terbuka terhadap perubahan dan pembelajaran berterusan (Leithwood & Jantzi, 2000; Bush, 2020).

Walaupun hubungan antara kepimpinan transformasional dengan inovasi pengajaran telah dibincangkan secara meluas dalam kajian antarabangsa dan tempatan, kebanyakan penyelidikan terdahulu lebih tertumpu kepada konteks sekolah menengah atau sekolah arus perdana. Kajian yang meneliti sekolah rendah vernakular, khususnya Sekolah Jenis Kebangsaan Cina (SJKC), masih terhad, terutamanya dari segi inovasi pengajaran sebagai hasil utama. Beberapa kajian berkaitan SJKC lebih menumpukan aspek efikasi sendiri, komitmen atau kepuasan kerja guru, tanpa menilai secara langsung sejauh mana amalan kepimpinan guru besar diterjemahkan kepada inovasi PdP dalam bilik darjah (Yin & Mohd Hamzah, 2023).

Dalam konteks setempat, bukti empirikal yang memfokuskan hubungan antara kepimpinan sekolah dan inovasi pengajaran di SJKC Daerah Melaka Tengah masih kurang diterokai secara sistematik. Daerah ini mempunyai ciri tersendiri dari segi variasi sumber sekolah, latar belakang guru serta jangkaan komuniti terhadap prestasi akademik, yang berpotensi mempengaruhi pelaksanaan inovasi PdP. Kekurangan kajian yang meneliti hubungan antara amalan kepimpinan transformasional guru besar dengan inovasi pengajaran guru dalam konteks ini menunjukkan wujudnya jurang yang jelas dalam literatur sedia ada.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, penyelidikan ini bertujuan mengenal pasti tahap amalan kepimpinan transformasional dalam kalangan guru besar serta tahap inovasi pengajaran dalam kalangan guru di SJKC Daerah Melaka Tengah, di samping menilai hubungan antara kedua-dua pemboleh ubah tersebut. Kajian ini berasaskan Model Kepimpinan Transformasional oleh Bass dan Avolio (1994) serta Teori Difusi Inovasi oleh Rogers (2003) sebagai kerangka teori utama. Dapatan kajian ini diharapkan dapat menyumbang kepada pemahaman yang lebih mendalam tentang peranan kepimpinan sekolah dalam menyokong inovasi pengajaran, khususnya dalam konteks sekolah rendah vernakular di Malaysia.

1.1. Permasalahan Kajian

Walaupun inovasi pengajaran semakin ditekankan dalam landskap pendidikan abad ke-21, pelaksanaannya dalam amalan bilik darjah masih berhadapan dengan pelbagai cabaran. Kajian-kajian terdahulu menunjukkan bahawa kesediaan guru untuk melaksanakan inovasi pengajaran bukan sahaja dipengaruhi oleh faktor individu, malah turut bergantung kepada sokongan organisasi, iklim sekolah serta kepimpinan yang diterima di tempat kerja (Fullan, 2007; Zhu & Engels, 2014). Ketiadaan sokongan kepimpinan yang konsisten berpotensi menyebabkan inovasi pengajaran dilaksanakan secara terasing, tidak lestari dan bergantung kepada inisiatif individu guru semata-mata.

Dalam konteks kepimpinan sekolah, kepimpinan transformasional sering dikaitkan dengan keupayaan pemimpin memacu perubahan pedagogi dan membina budaya sekolah yang menyokong inovasi. Namun demikian, kebanyakan kajian empirikal terdahulu di Malaysia lebih memfokuskan kepada hubungan kepimpinan transformasional dengan pemboleh ubah seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi dan efikasi sendiri guru, khususnya dalam konteks sekolah arus perdana atau sekolah menengah (Zainal & Mohd Matore, 2021). Kajian yang menilai inovasi pengajaran sebagai hasil utama, terutamanya dalam konteks sekolah rendah vernakular, masih terhad.

Kajian di Melaka turut mendapati bahawa kepimpinan guru besar mempunyai hubungan dengan aspek profesional guru serta keberkesanan sekolah (Ellangovan & Alias, 2024). Walau bagaimanapun, kajian tersebut tidak meneliti secara khusus inovasi pengajaran sebagai hasil utama, khususnya dalam konteks sekolah rendah vernakular seperti Sekolah Jenis Kebangsaan Cina (SJKC). Oleh itu, hubungan secara langsung antara amalan kepimpinan transformasional guru besar dengan inovasi pengajaran guru dalam konteks SJKC di Daerah Melaka Tengah masih kurang diterokai secara empirikal.

Sehubungan itu, ketiadaan bukti empirikal yang memfokuskan hubungan antara kepimpinan transformasional guru besar dengan inovasi pengajaran guru dalam konteks setempat ini menunjukkan bahawa masih wujud jurang yang jelas dalam literatur sedia ada. Jurang ini menyukarkan pihak sekolah dan pembuat dasar untuk merangka intervensi kepimpinan yang berasaskan bukti bagi memperkukuh inovasi pedagogi di sekolah rendah vernakular. Justeru, satu kajian empirikal yang meneliti tahap amalan kepimpinan transformasional guru besar, tahap inovasi pengajaran guru serta hubungan antara kedua-dua pemboleh ubah tersebut dalam konteks SJKC di Daerah Melaka Tengah adalah wajar dan signifikan untuk dijalankan.

1.2. Objektif Kajian

Kajian ini dijalankan untuk mencapai objektif-objektif berikut:

- i. Mengetahui tahap amalan kepimpinan transformasional guru besar di SJKC Daerah Melaka Tengah.
- ii. Mengetahui tahap inovasi pengajaran guru di SJKC Daerah Melaka Tengah.
- iii. Mengetahui hubungan antara kepimpinan transformasional guru besar dengan tahap inovasi pengajaran guru di SJKC Daerah Melaka Tengah.

2. Sorotan Literatur

2.1. Kepimpinan Transformasional dalam Konteks Sekolah

Dalam literatur kepemimpinan pendidikan, kepemimpinan transformasional sering dihuraikan sebagai pendekatan kepemimpinan yang mampu mendorong perubahan positif dalam organisasi pendidikan. Berasaskan kerangka yang diperkenalkan oleh Bass dan Avolio (1994), kepemimpinan transformasional menekankan empat dimensi utama, iaitu Pengaruh Ideal, Motivasi Inspirasi, Rangsangan Intelektual dan Pertimbangan Individu. Keempat-empat dimensi ini membentuk asas kepemimpinan yang bukan sahaja mempengaruhi struktur pentadbiran sekolah, malah membentuk sikap, komitmen dan orientasi profesional guru terhadap perubahan.

Dalam konteks sekolah di Malaysia, kajian oleh Arokiasamy et al. (2016) mendapati bahawa amalan kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan dengan komitmen guru untuk menyokong perubahan dalam organisasi sekolah. Leithwood dan Jantzi (2000) pula menegaskan bahawa kesan kepemimpinan transformasional terhadap pencapaian sekolah sering berlaku secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi dan komitmen guru. Sorotan meta-analisis oleh Leithwood dan Sun (2012) menunjukkan bahawa kepemimpinan transformasional di sekolah mempunyai hubungan positif dengan pembelajaran profesional guru serta pembangunan kapasiti organisasi sekolah. Dapatan ini turut disokong oleh kajian tempatan yang melaporkan bahawa amalan kepemimpinan transformasional di sekolah Malaysia lazimnya berada pada tahap sederhana hingga tinggi serta berkait rapat dengan budaya sekolah yang positif serta kepuasan kerja guru (Muniandy & Mohd Nor, 2024).

Lebih khusus, kajian dalam konteks sekolah vernakular turut menunjukkan pola yang serupa. Norazlinda Saad et al. (2025) mendapati bahawa kepemimpinan transformasional guru besar mempunyai pengaruh signifikan terhadap tingkah laku inovatif guru sekolah rendah vernakular melalui sokongan moral, autonomi profesional dan rangsangan intelektual. Dapatan ini mengukuhkan pandangan bahawa kepemimpinan transformasional bukan sekadar mempengaruhi pengurusan sekolah, tetapi turut memainkan peranan penting dalam membentuk kecenderungan guru untuk mencuba dan mengekalkan amalan pengajaran yang lebih kreatif dan inovatif. Walaupun beberapa kajian terdahulu meneliti tingkah laku inovatif guru secara umum, kajian ini memfokuskan inovasi pengajaran sebagai manifestasi khusus inovasi dalam konteks PdP.

2.2. Inovasi Pengajaran Guru dan Penerimaan Inovasi

Inovasi pengajaran merujuk kepada usaha guru memperkenalkan idea, pendekatan atau amalan baharu dalam proses pengajaran dan pembelajaran (PdP) bagi meningkatkan keberkesanan pembelajaran murid. Inovasi pedagogi sering digambarkan sebagai satu proses yang berterusan, melibatkan penajaan idea, pelaksanaan, penilaian serta penambahbaikan melalui refleksi profesional guru (Thurlings et al., 2015). Dalam konteks pendidikan, pelaksanaan amalan pengajaran yang inovatif turut dipengaruhi oleh pelbagai faktor, termasuk kepemimpinan sekolah dan tahap efikasi sendiri guru (Zainal & Mohd Matore, 2021). Oleh itu, inovasi pengajaran tidak boleh dilihat sebagai tindakan yang terasing, sebaliknya sebagai sebahagian daripada amalan profesional guru yang dipengaruhi oleh konteks organisasi sekolah.

Bagi menjelaskan variasi tahap penerimaan inovasi dalam kalangan guru, kajian ini mengadaptasi Teori Difusi Inovasi oleh Rogers (2003). Menurut Rogers (2003), penerimaan sesuatu inovasi oleh individu dipengaruhi oleh beberapa ciri utama inovasi tersebut, iaitu kelebihan relatif, keserasian dengan amalan sedia ada, tahap kerumitan,

kebolehcubaan serta kebolehlihatan hasil inovasi tersebut. Berdasarkan teori ini, atribut seperti kelebihan relatif dan keserasian sering dianggap sebagai faktor penting yang mempengaruhi tahap penerimaan inovasi dalam kalangan pengguna teknologi dan pendidikan (Rogers, 2003).

Dalam konteks sekolah rendah, inovasi pengajaran lazimnya melibatkan pengubahsuaian strategi PdP, penggunaan bahan bantu mengajar kreatif, integrasi teknologi serta pendekatan kolaboratif yang menggalakkan penglibatan aktif murid. Walau bagaimanapun, tahap pelaksanaan inovasi ini sangat bergantung kepada persepsi guru terhadap keberkesanan dan kebolehlaksanaan inovasi tersebut dalam konteks bilik darjah sebenar. Kajian-kajian terdahulu menegaskan bahawa sokongan organisasi dan budaya sekolah yang terbuka terhadap perubahan memainkan peranan penting dalam meningkatkan kesediaan guru untuk mencuba dan melaksanakan inovasi pedagogi (Fullan, 2007; Zhu & Engels, 2014).

2.3. Hubungan antara Kepimpinan Transformasional dan Inovasi Pengajaran

Sorotan kajian empirikal menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepimpinan transformasional dengan inovasi pengajaran guru merentas pelbagai konteks pendidikan. Kajian antarabangsa mendapati bahawa pemimpin transformasional mempengaruhi inovasi pedagogi melalui pembentukan visi yang jelas, rangsangan intelektual serta sokongan individu yang meningkatkan keyakinan profesional guru (Liu et al., 2021; Zhang & Liu, 2023). Bao (2024) turut melaporkan bahawa kepimpinan transformasional pengetua mempunyai pengaruh signifikan terhadap tingkah laku inovatif guru dalam organisasi pendidikan. Dalam banyak kes, faktor psikologi seperti efikasi sendiri dan komitmen guru dikenal pasti sebagai mekanisme pengantara yang mengukuhkan hubungan tersebut.

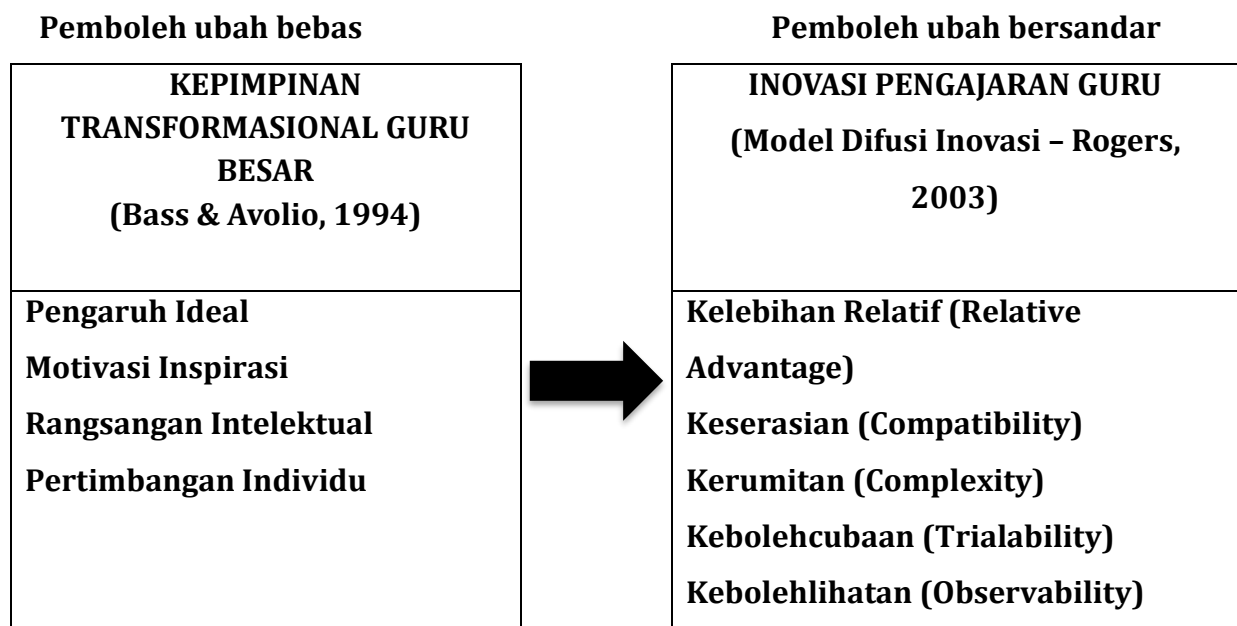
Kajian terkini dalam konteks sekolah turut menyokong dapatan ini. Yilmaz dan Tore (2025) mendapati bahawa efikasi sendiri guru memainkan peranan sebagai pemboleh ubah pengantara dalam hubungan antara kepimpinan transformasional pemimpin sekolah dengan tingkah laku inovatif guru. Kılınc et al. (2024) melaporkan bahawa kepimpinan transformasional meningkatkan tingkah laku inovatif guru secara tidak langsung melalui peningkatan komitmen guru terhadap sekolah. Sementara itu, Bellibaş, Polatcan dan Berkovich (2025) menunjukkan bahawa profil hubungan antara pengetua dan guru turut memoderasi kesan kepimpinan transformasional terhadap tingkah laku inovatif guru.

Dalam konteks Malaysia, dapatan empirikal menunjukkan pola yang selari. Zainal dan Mohd Matore (2021) mendapati bahawa kepimpinan transformasional guru besar merupakan peramal signifikan kepada tingkah laku inovatif guru sekolah rendah. Walaupun beberapa kajian telah meneliti konteks sekolah vernakular, penyelidikan yang memfokuskan inovasi pengajaran sebagai hasil utama dalam konteks SJKC masih terhad, khususnya dalam konteks setempat seperti Daerah Melaka Tengah. Kekurangan kajian ini menunjukkan keperluan untuk meneliti secara lebih empirikal bagaimana amalan kepimpinan transformasional dalam kalangan guru besar mempengaruhi inovasi pengajaran guru.

2.4. Kerangka Konseptual Kajian

Berdasarkan sorotan literatur, kajian ini membangunkan satu kerangka konseptual yang menghubungkan amalan kepimpinan transformasional guru besar dengan inovasi pengajaran guru. Kerangka ini berasaskan Model Kepimpinan Transformasional oleh Bass dan Avolio (1994) serta Teori Difusi Inovasi oleh Rogers (2003). Dalam kajian ini, kepimpinan transformasional guru besar merangkumi empat dimensi utama, manakala inovasi pengajaran guru diukur berdasarkan lima atribut penerimaan inovasi. Kerangka konseptual ini digunakan sebagai panduan dalam membentuk instrumen kajian dan menganalisis hubungan antara pemboleh ubah yang dikaji.

Rajah 1: Kerangka Konseptual Kajian



Sumber: Bass & Avolio (1994) dan Rogers (2003)

3. Metod Kajian

3.1. Reka Bentuk Kajian

Kajian ini dilaksanakan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui kaedah tinjauan. Reka bentuk ini dipilih kerana ia membolehkan penyelidik menggambarkan tahap amalan kepimpinan transformasional dalam kalangan guru besar serta tahap inovasi pengajaran dalam kalangan guru berdasarkan persepsi responden, di samping menilai hubungan antara kedua-dua pemboleh ubah tanpa melibatkan sebarang manipulasi. Sejalan dengan objektif kajian, analisis deskriptif digunakan untuk menentukan tahap pemboleh ubah, manakala pendekatan korelasi digunakan bagi mengenal pasti kekuatan serta arah hubungan antara pemboleh ubah bebas dengan pemboleh ubah bersandar. Reka bentuk tinjauan kuantitatif sesuai digunakan apabila kajian bertujuan menghuraikan ciri populasi serta meneliti hubungan antara pemboleh ubah secara statistik (Chua, 2014a).

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi kajian terdiri daripada guru yang mengajar di SJKC di Daerah Melaka Tengah. Berdasarkan maklumat pentadbiran Pejabat Pendidikan Daerah, daerah ini mempunyai kira-kira 30 buah SJKC dengan anggaran 800 orang guru. Seramai 181 orang guru terlibat sebagai responden. Pemilihan responden dibuat menggunakan persampelan mudah (convenience sampling) berikutan kekangan akses serta kesediaan responden, namun penglibatan responden diperoleh daripada pelbagai sekolah dalam daerah tersebut. Saiz sampel ini sesuai untuk analisis deskriptif dan korelasi bagi kajian hubungan.

3.3. Instrumen Kajian

Pengumpulan data dijalankan melalui penggunaan soal selidik berstruktur yang dibahagikan kepada tiga bahagian. Bahagian A menghimpunkan maklumat demografi responden. Bahagian B menilai amalan kepimpinan transformasional guru besar berdasarkan empat dimensi utama, iaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasi, rangsangan intelektual dan pertimbangan individu. Bahagian C pula menilai inovasi pengajaran guru berasaskan lima atribut penerimaan inovasi, iaitu kelebihan relatif, keserasian, kerumitan, kebolehcubaan dan kebolehlihatan. Semua item menggunakan skala Likert lima mata daripada 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Bagi konstruk kerumitan, item dibina dalam bentuk songsang dan skor dikod semula semasa analisis bagi memastikan hala skor yang seragam.

3.4. Kebolehpercayaan Instrumen

Bagi memastikan instrumen kajian mempunyai kebolehpercayaan yang memadai, analisis kebolehpercayaan dalaman telah dijalankan menggunakan pekali Cronbach's Alpha. Pekali ini digunakan secara meluas dalam penyelidikan pendidikan bagi menilai tahap konsistensi dalaman item-item yang mengukur konstruk yang sama. Secara amnya, nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0.70 lazimnya ditafsirkan sebagai menunjukkan tahap kebolehpercayaan yang memuaskan bagi sesuatu instrumen penyelidikan.

Dalam kajian ini, analisis kebolehpercayaan dijalankan bagi dua konstruk utama, iaitu kepimpinan transformasional guru besar dan inovasi pengajaran guru. Bagi konstruk kepimpinan transformasional guru besar, analisis dijalankan ke atas 16 item yang merangkumi empat dimensi utama iaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasi, rangsangan intelektual dan pertimbangan individu. Hasil analisis menunjukkan bahawa nilai Cronbach's Alpha bagi konstruk ini ialah 0.929, yang menunjukkan tahap konsistensi dalaman yang sangat tinggi.

Bagi konstruk inovasi pengajaran guru pula, analisis kebolehpercayaan melibatkan 20 item yang merangkumi lima dimensi inovasi pengajaran, iaitu kelebihan relatif, keserasian, kerumitan, kebolehcubaan dan kebolehlihatan. Nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh ialah 0.791, yang menunjukkan tahap kebolehpercayaan dalaman yang memuaskan serta sesuai digunakan dalam kajian ini. Secara keseluruhannya, keputusan analisis kebolehpercayaan menunjukkan bahawa instrumen yang digunakan mempunyai tahap konsistensi dalaman yang baik serta sesuai digunakan untuk mengukur konstruk yang dikaji. Nilai 0.929 menunjukkan konsistensi dalaman yang

sangat tinggi, manakala nilai 0.791 menunjukkan konsistensi dalaman yang baik dan memadai untuk tujuan penyelidikan pendidikan.

3.5. Prosedur Pengumpulan dan Analisis Data

Pengumpulan data dilaksanakan melalui pengedaran soal selidik kepada guru-guru SJKC di Daerah Melaka Tengah dengan mematuhi prinsip kerahsiaan dan persetujuan sukarela responden. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan perisian Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Analisis statistik deskriptif seperti min dan sisihan piawai digunakan bagi mengenal pasti tahap amalan kepimpinan transformasional guru besar serta tahap inovasi pengajaran guru. Selain itu, ujian korelasi Pearson dijalankan untuk menilai hubungan antara kedua-dua pemboleh ubah utama kajian pada aras signifikan $p < 0.05$ (Chua, 2014b).

4. Hasil Kajian

4.1. Profil Responden

Kajian ini melibatkan seramai 181 orang guru yang berkhidmat di SJKC Daerah Melaka Tengah. Dari segi jantina, majoriti responden ialah guru perempuan (88.4%), manakala guru lelaki berjumlah 11.6%. Berdasarkan kelayakan akademik, hampir keseluruhan responden memiliki Ijazah Sarjana Muda, diikuti oleh sebilangan kecil pemegang Ijazah Sarjana dan PhD atau setaraf.

Dari sudut pengalaman mengajar, responden menunjukkan variasi tempoh perkhidmatan, dengan kumpulan berpengalaman antara 11 hingga 15 tahun merupakan peratusan tertinggi, diikuti oleh guru yang mempunyai pengalaman 5 hingga 10 tahun. Selebihnya terdiri daripada guru yang telah berkhidmat melebihi 15 tahun dan guru dengan pengalaman kurang daripada lima tahun. Secara keseluruhan, profil responden mencerminkan penglibatan guru yang berkecakapan dan berpengalaman, sekali gus menyokong kebolehpercayaan data kajian.

Jadual 1: Analisis Kekurangan dan Peratusan Responden

Latar Belakang Demografi	Item	Kekerapan	Peratusan (%)
Jantina	Lelaki	21	11.6
	Perempuan	160	88.4
	Jumlah	181	100
Tahap Pendidikan	Diploma	0	0
	Sarjana Muda	174	96.1
	Sarjana	6	3.3
	PhD atau yang setaraf	1	0.6
	Jumlah	181	100
Tempoh berkhidmat sebagai guru	Kurang dari 5 tahun	21	11.6
	5-10 tahun	55	30.4
	11-15 tahun	72	39.8
	Lebih dari 15 tahun	33	18.2
	Jumlah	181	100

4.2. Tahap Amalan Kepimpinan Transformasional Guru Besar

Analisis deskriptif data kajian menunjukkan bahawa amalan kepimpinan transformasional guru besar di SJKC Daerah Melaka Tengah berada pada tahap yang tinggi. Purata min keseluruhan bagi konstruk kepimpinan transformasional direkodkan sebanyak 4.31 dengan sisihan piawai 0.40, menunjukkan persepsi guru yang positif dan konsisten terhadap amalan kepimpinan guru besar di sekolah masing-masing.

Analisis mengikut dimensi mendapati bahawa kesemua empat dimensi kepimpinan transformasional mencatatkan nilai min pada tahap tinggi. Dimensi Pengaruh Ideal merekodkan nilai min tertinggi iaitu 4.40 (SP = 0.47), diikuti oleh Rangsangan Intelektual dengan nilai min 4.39 (SP = 0.41). Dapatan ini menunjukkan bahawa guru besar dilihat sebagai teladan yang berintegriti serta berupaya merangsang pemikiran guru ke arah penerokaan idea dan pendekatan baharu dalam pengajaran.

Seterusnya, dimensi Motivasi Inspirasi mencatatkan nilai min 4.27 (SP = 0.48), manakala Pertimbangan Individu merekodkan nilai min 4.19 (SP = 0.45). Walaupun kedua-dua dimensi ini menunjukkan nilai min yang sedikit lebih rendah berbanding dimensi lain, tahapnya masih berada pada kategori yang tinggi.

Dapatan kajian ini adalah selaras dengan penemuan Leithwood dan Jantzi (2000) yang menjelaskan bahawa amalan kepimpinan transformasional mampu menyumbang kepada pembentukan budaya kerja sekolah yang positif serta mengukuhkan komitmen guru. Dalam konteks Malaysia, dapatan ini juga sejalan dengan kajian Muniandy dan Mohd Nor (2024) yang melaporkan bahawa amalan kepimpinan transformasional guru besar berkait dengan persepsi positif guru terhadap persekitaran sekolah dan kepuasan kerja.

Jadual 2: Tahap Amalan Kepimpinan Transformasional

Dimensi	Min	Sisihan Piawai	Interpretasi
Pengaruh Ideal	4.40	0.47	Tinggi
Motivasi Inspirasi	4.27	0.48	Tinggi
Rangsangan Intelektual	4.39	0.41	Tinggi
Pertimbangan Individu	4.19	0.45	Tinggi
Tahap Keseluruhan	4.31	0.40	Tinggi

4.3. Tahap Inovasi Pengajaran Guru

Analisis deskriptif bagi inovasi pengajaran guru menunjukkan bahawa tahap inovasi pengajaran dalam kalangan guru SJKC Daerah Melaka Tengah berada pada tahap yang tinggi dengan nilai min keseluruhan 4.32 serta sisihan piawai sebanyak 0.24. Keputusan ini mencerminkan kecenderungan guru untuk melaksanakan amalan pengajaran yang inovatif dan responsif terhadap keperluan murid.

Berdasarkan lima atribut penerimaan inovasi menurut Teori Difusi Inovasi Rogers (2003), atribut Kelebihan Relatif mencatatkan nilai min tertinggi iaitu 4.72 (SP = 0.30), diikuti oleh Kebolehcubaan dengan nilai min 4.67 (SP = 0.26). Perkara ini menunjukkan bahawa guru melihat inovasi pengajaran sebagai bermanfaat dan bersedia mencuba pendekatan pengajaran baharu dalam bilik darjah.

Atribut Keserasian turut mencatatkan nilai min yang tinggi iaitu 4.54 (SP = 0.29), manakala Kebolehlihatan merekodkan nilai min 4.34 (SP = 0.43). Sebaliknya, atribut Kerumitan mencatatkan nilai min 3.35 (SP = 0.60) yang berada pada tahap sederhana. Dapatan ini menunjukkan bahawa walaupun guru secara umumnya bersikap positif terhadap inovasi pengajaran, aspek kerumitan masih menjadi cabaran dalam pelaksanaan PdP sebenar. Tahap kerumitan yang sederhana ini berkemungkinan berkaitan dengan keperluan kemahiran tambahan, pengurusan masa serta penyesuaian strategi pengajaran dalam konteks bilik darjah yang sebenar. Hal ini menunjukkan bahawa penerimaan inovasi pengajaran tidak hanya bergantung kepada sikap positif guru, tetapi turut dipengaruhi oleh kebolehlaksanaan inovasi tersebut dalam konteks tugas harian guru.

Dapatan ini selaras dengan Teori Difusi Inovasi oleh Rogers (2003) yang menegaskan bahawa persepsi terhadap kelebihan relatif dan kebolehcubaan sesuatu inovasi mempengaruhi tahap penerimaan inovasi dalam kalangan pengguna. Pada masa yang sama, tahap kerumitan yang sederhana menyokong pandangan Fullan (2007) bahawa pelaksanaan inovasi pendidikan memerlukan sokongan organisasi dan kepimpinan bagi memastikan pelaksanaan yang berkesan dan lestari.

Jadual 3: Tahap Inovasi Pengajaran Guru

Dimensi	Min	Sisihan Piawai	Interpretasi
Kelebihan Relatif	4.72	0.30	Tinggi
Keserasian	4.54	0.29	Tinggi
Kerumitan	3.35	0.60	Sederhana
Kebolehcubaan	4.67	0.26	Tinggi
Kebolehlihatan	4.34	0.43	Tinggi
Tahap Keseluruhan	4.32	0.24	Tinggi

4.4. Hubungan antara Kepimpinan Transformasional dan Inovasi Pengajaran Guru

Bagi menilai hubungan antara amalan kepimpinan transformasional guru besar dan inovasi pengajaran guru, analisis korelasi Pearson telah dijalankan. Dapatan kajian menunjukkan wujud hubungan positif yang signifikan antara kedua-dua pemboleh ubah tersebut dengan nilai pekali korelasi $r = 0.638$ dan aras signifikan $p < 0.001$ (2-hujung).

Nilai pekali korelasi ini menunjukkan bahawa hubungan antara amalan kepimpinan transformasional guru besar dan inovasi pengajaran guru berada pada tahap sederhana kuat. Ini bermaksud bahawa peningkatan dalam amalan kepimpinan transformasional guru besar berkait secara signifikan dengan peningkatan tahap inovasi pengajaran guru di sekolah. Analisis ini melibatkan 181 orang responden, menunjukkan bahawa dapatan kajian adalah berasaskan saiz sampel yang mencukupi dan mewakili populasi kajian.

Secara keseluruhannya, dapatan ini mengesahkan bahawa amalan kepimpinan transformasional guru besar berkait secara signifikan dengan inovasi pengajaran guru, sekali gus menyokong objektif kajian dan kerangka konseptual yang menghubungkan kepimpinan sekolah dengan inovasi pedagogi.

Jadual 4: Hubungan Antara Amalan Kepimpinan Transformasional Guru Besar dengan Inovasi Pengajaran Guru

		Kepimpinan Transformasional Guru Besar	Inovasi Pengajaran Guru
Kepimpinan Transformasional Guru Besar	Korelasi Pearson	1	0.638**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	181	181
Inovasi Pengajaran Guru	Korelasi Pearson	0.638**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	181	181

** . Korelasi signifikan pada aras $p < 0.01$ (2-tailed)

5. Kesimpulan

Kajian ini bertujuan meneliti tahap amalan kepimpinan transformasional guru besar, tahap inovasi pengajaran guru serta hubungan antara kedua-dua pemboleh ubah tersebut dalam konteks SJKC di Daerah Melaka Tengah. Secara keseluruhannya, hasil kajian menunjukkan bahawa amalan kepimpinan transformasional guru besar berada pada tahap tinggi, manakala tahap inovasi pengajaran guru juga berada pada tahap yang tinggi. Dapatan ini mencerminkan wujudnya persekitaran sekolah yang relatif kondusif untuk menyokong pembaharuan pedagogi di sekolah rendah vernakular.

Analisis korelasi Pearson mendapati wujud hubungan positif yang signifikan antara amalan kepimpinan transformasional guru besar dengan inovasi pengajaran guru. Hubungan ini menunjukkan bahawa guru yang mempersepsikan tahap kepimpinan transformasional yang lebih tinggi cenderung menunjukkan kecenderungan yang lebih tinggi untuk melaksanakan amalan pengajaran yang inovatif. Dapatan ini menyokong kerangka teori kajian yang mengintegrasikan Model Kepimpinan Transformasional oleh Bass dan Avolio (1994) serta Teori Difusi Inovasi oleh Rogers (2003), yang menekankan peranan kepimpinan dalam membentuk persekitaran yang menyokong penerimaan dan pelaksanaan inovasi.

Dari sudut implikasi amalan, dapatan kajian ini menunjukkan bahawa guru besar memainkan peranan penting sebagai pemangkin kepada inovasi pengajaran guru melalui pembentukan visi yang jelas, sokongan profesional dan galakan terhadap percubaan pedagogi. Amalan kepimpinan yang menekankan rangsangan intelektual dan pertimbangan individu berpotensi meningkatkan keyakinan guru untuk mencuba pendekatan PdP yang baharu serta menyesuaikan strategi pengajaran dengan keperluan murid. Oleh itu, usaha memperkukuh inovasi pengajaran di sekolah rendah vernakular wajar disokong melalui pembangunan kepimpinan sekolah yang berorientasikan transformasi.

Walaupun kajian ini memberikan gambaran empirikal yang bermakna, beberapa batasan perlu diambil kira. Kajian ini bergantung kepada data persepsi guru melalui soal selidik dan tidak melibatkan pemerhatian bilik darjah atau triangulasi kaedah. Di samping itu, skop kajian yang terhad kepada SJKC di Daerah Melaka Tengah menghadkan generalisasi dapatan kepada konteks yang lebih luas. Kajian lanjutan disarankan untuk melibatkan reka bentuk penyelidikan yang lebih pelbagai atau

konteks geografi yang berbeza bagi memperkukuh kefahaman tentang hubungan antara kepimpinan sekolah dan inovasi pengajaran.

Secara keseluruhannya, kajian ini memberikan sumbangan kepada literatur kepimpinan pendidikan dengan menyediakan bukti empirikal berkaitan tentang hubungan antara amalan kepimpinan transformasional guru besar dan inovasi pengajaran guru dalam konteks sekolah rendah vernakular. Sehubungan itu, dapatan ini memberi petunjuk bahawa program pembangunan profesional pemimpin sekolah, termasuk latihan berasaskan dimensi kepimpinan transformasional, wajar diperkukuh bagi menyokong budaya inovasi pengajaran di sekolah rendah vernakular. Dapatan kajian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan kepada pemimpin sekolah dan pihak berkepentingan pendidikan dalam merangka strategi sokongan yang lebih berkesan bagi memperkukuh inovasi pengajaran di sekolah rendah di Malaysia.

Kelulusan Etika dan Persetujuan untuk Menyertai Kajian (*Ethics Approval and Consent to Participate*)

Kajian ini dijalankan dengan mematuhi prinsip etika penyelidikan yang melibatkan kerahsiaan maklumat responden serta penyertaan secara sukarela. Semua responden telah dimaklumkan tentang tujuan kajian dan memberikan persetujuan untuk menyertai kajian sebelum soal selidik dijawab. Maklumat yang diperolehi digunakan hanya untuk tujuan penyelidikan dan dilaporkan secara agregat tanpa mendedahkan identiti responden.

Penghargaan (*Acknowledgement*)

Penulis merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada semua guru yang terlibat sebagai responden dalam kajian ini serta pihak sekolah yang memberikan kerjasama sepanjang proses pengumpulan data.

Kewangan (*Funding*)

Kajian ini tidak menerima sebarang pembiayaan khusus daripada mana-mana agensi pembiayaan dalam sektor awam, komersial atau bukan keuntungan.

Konflik Kepentingan (*Conflict of Interest*)

Penulis melaporkan bahawa tiada sebarang konflik kepentingan berkaitan dengan penyelidikan, penulisan atau penerbitan artikel ini.

Rujukan

- Arokiasamy, A. R. A., Abdullah, A. G. K., Ahmad @ Shaari, M. Z., & 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. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.124>
- Bao, Y. (2024). The effect of principal transformational leadership on teacher innovative behavior: The moderator role of uncertainty avoidance and the mediated role of the sense of meaning at work. *Frontiers in Education*, 9, 1378615. <https://doi.org/10.3389/educ.2024.1378615>

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Bellibaş, M. Ş., Polatcan, M., & Berkovich, I. (2025). Principal–teacher relationship profiles moderating the effects of transformational leadership on teacher innovation and resistance to change. *Educational Administration Quarterly*. <https://doi.org/10.1177/0013161X251386390>
- Bush, T. (2020). *Theories of educational leadership and management* (5th ed.). Sage Publications.
- Chua, Y. P. (2014a). *Kaedah dan statistik penyelidikan: Buku 1 – Kaedah penyelidikan*. McGraw-Hill Education.
- Chua, Y. P. (2014b). *Kaedah dan statistik penyelidikan: Buku 2 – Analisis statistik lanjutan*. McGraw-Hill Education.
- Ellangovan, V., & Alias, B. S. (2024). Gaya kepimpinan guru besar, kecemerlangan guru dan keberkesanan sekolah di Melaka [Leadership of the headmaster, teacher excellence, and school effectiveness in Melaka]. *Muallim Journal of Social Science and Humanities*, 8(3), 51–63. <https://doi.org/10.33306/mjssh/285>
- Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change* (4th ed.). Teachers College Press.
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (1996). Reassessing the principal's role in school effectiveness: A review of empirical research, 1980–1995. *Educational Administration Quarterly*, 32(1), 5–44. <https://doi.org/10.1177/0013161X96032001002>
- Ibrahim, A., & Jusoh, M. J. (2024). Digital transformation and innovation for enhancing the performance of primary schools in Malaysia. *Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, 37(4), 446–458. <https://doi.org/10.20473/mkp.V37I42024.446-458>
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2013). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013–2025*. KPM.
- Kılınc, A. Ç., Polatcan, M., Savaş, G., & Er, E. (2024). How transformational leadership influences teachers' commitment and innovative practices: Understanding the moderating role of trust in principals. *Educational Management Administration & Leadership*, 52(2), 455–474. <https://doi.org/10.1177/17411432221082803>
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement. *Journal of Educational Administration*, 38(2), 112–129. <https://doi.org/10.1108/09578230010320064>
- Leithwood, K., & Sun, J. (2012). The nature and effects of transformational school leadership: A meta-analytic review of unpublished research. *Educational Administration Quarterly*, 48(3), 387–423. <https://doi.org/10.1177/0013161X11436268>
- Muniandy, D., & Mohd Nor, M. Y. (2024). Hubungan amalan kepimpinan transformasional guru besar dan kepuasan guru di SJK Tamil. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, 9(5). <https://doi.org/10.47405/mjssh.v9i5.2710>
- Norazlinda Saad, Sankaran, S., & Ramanathan, R. (2025). The influence of transformational leadership of headmasters on teacher innovation behavior at Tamil primary schools in the Kuala Muda Yan District, Kedah. *International Journal of Modern Trends in Social Sciences*, 8(29), 45–55. <https://doi.org/10.35631/IJMTSS.829004>
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations* (5th ed.). Free Press.

- Thurlings, E., Evers, A. T., & Vermeulen, M. (2015). Toward a model of explaining teachers' innovative behavior. *Review of Educational Research*, 85(3), 430–471. <https://doi.org/10.3102/0034654314557949>
- Yilmaz, B., & Tore, E. (2025). Self-efficacy as mediator between principals' transformational leadership and teachers' innovative work behavior. *Leadership and Policy in Schools*. <https://doi.org/10.1080/15700763.2025.2462741>
- Yin, G., & Mohd Hamzah, M. I. M. (2023). Amalan kepimpinan transformasional guru besar dan efikasi sendiri guru SJKC. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, 8(3), e002188. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v8i3.2188>
- Zainal, M. A., & Mohd Matore, M. E. E. (2021). The influence of teachers' self-efficacy and school leaders' transformational leadership practices on teachers' innovative behaviour. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(12), 6423. <https://doi.org/10.3390/ijerph18126423>
- Zhang, X., & Liu, Y. (2023). How transformational leadership affects teacher collective learning: The mediating role of professional learning communities and moderating role of trust. *Asia Pacific Journal of Education*. <https://doi.org/10.1080/02188791.2023.2270173>
- Zhu, C., & Engels, N. (2014). Organizational culture and instructional innovations in higher education: Perceptions and reactions of teachers and students. *Educational Management Administration & Leadership*, 42(1), 136–158. <https://doi.org/10.1177/1741143213499253>