

Hubungan antara Amalan Kepimpinan Instruksional dan Motivasi Kerja Guru TVET

The Relationship between Instructional Leadership Practices and TVET Teachers' Work Motivation

Zanariah Ahmad¹, Fatin Shafri^{2*}

¹ *Jabatan Ikhtisas Pendidikan dan Siswazah, Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, Batu Pahat, 86400, Johor, MALAYSIA*

*Pengarang Utama: zanaria@uthm.edu.my
DOI: <https://doi.org/10.30880/ritvet.2025.05.01.015>

Maklumat Artikel

Diserah: 11 Februari 2025
Diterima: 19 Jun 2025
Diterbitkan: 30 Jun 2025

Kata Kunci

Kepimpinan instruksional, TVET,
motivasi guru, teori McClelland

Abstrak

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti hubungan antara amalan kepimpinan instruksional pengetua dan motivasi kerja guru dalam konteks Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional (TVET). Kajian ini didasarkan pada teori keperluan motivasi McClelland (1978) yang menekankan keperluan untuk pencapaian, kuasa dan afiliasi untuk meneroka komponen kepimpinan instruksional yang mempengaruhi motivasi guru. Objektif utama kajian ini adalah untuk mengenalpastitahap amalan kepimpinan instruksional yang diamalkan pengetua, mengenalpasti tahap motivasi kerja dalam kalangan guru TVET dan mengenalpasti hubungan antara kedua-dua pembolehubah ini. Kajian ini dijalankan di sekolah menengah di daerah Batu Pahat, Johor melibatkan 246 responden yang mengajar mata pelajaran berkaitan TVET. Keputusan kajian menunjukkan hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan instruksional pengetua dengan motivasi kerja guru TVET. Secara khusus, dimensi penyediaan sumber instruksional dan pelaksanaan kurikulum menunjukkan korelasi yang kuat dengan motivasi kerja guru. Hasil kajian ini dijangka memberikan pandangan yang bernilai untuk pentadbir pendidikan, membantu meningkatkan keberkesanan kepimpinan dan menyokong pembangunan profesional guru. Akhirnya, penambahbaikan ini dijangka memberi kesan positif kepada motivasi guru, prestasi pelajar dan kejayaan keseluruhan institusi pendidikan. Panjang abstrak boleh berkaitan dengan panjang artikel.

Keywords

Instructional leadership, TVET, teacher motivation, McClelland theory

Abstract

This study aims to identify the relationship between principals' instructional leadership practices and teachers' work motivation within the context of Technical and Vocational Education and Training (TVET). The study is grounded in McClelland's (1978) motivation needs theory which emphasizes the needs for achievement, power and affiliation to identify the components of instructional leadership that influence teachers' motivation. The primary objectives of this study are to identify the level of instructional leadership practices as perceived by teachers to evaluate the level of work motivation among TVET teachers and to identify relationship between these two variables. The study was conducted in secondary schools within the Batu Pahat district, Johor that involving 246 respondents who teach TVET-related subjects. The results reveal a significant relationship between principals' instructional leadership practices and the work motivation of TVET teachers. Specifically, the dimensions of instructional resource provision and curriculum implementation demonstrate a strong correlation with teachers' work motivation. The findings of this study are anticipated to provide valuable insights for educational administrators, helping to enhance leadership effectiveness and support teachers' professional development. Ultimately, these improvements are expected to positively influence teachers' motivation, student performance and the overall success of educational institutions.

1. Pendahuluan

Guru TVET memainkan peranan penting dalam melengkapkan pelajar dengan kemahiran yang berkaitan dengan industri. Walau bagaimanapun, mereka menghadapi pelbagai cabaran yang memberi kesan ketara kepada motivasi dan prestasi kerja mereka. Penyelidikan telah menunjukkan bahawa peningkatan beban kerja, kekurangan sumber dan beban pentadbiran menjejaskan keupayaan mereka untuk mengajar dengan berkesan (Zulkifli & Ming Fong, 2023). Tidak seperti guru pendidikan am, pendidik TVET mesti mengimbangi kedua-dua pengajaran teori dan latihan praktikal yang memerlukan masa tambahan untuk penyediaan, penilaian dan penyeliaan sesi praktikal (Indarta et al., 2021). Tambahan pula, keletihan emosi dan keletihan dalam kalangan guru TVET semakin meningkat disebabkan oleh beban kerja berlebihan dan sokongan profesional tidak mencukupi yang menyebabkan bilangan guru yang membimbangkan memilih untuk bersara awal. Malah, laporan menunjukkan bahawa 6,394 guru di Malaysia memilih persaraan awal pada 2023 dan peningkatan tersebut adalah daripada 5,306 pada 2022 yang menggariskan isu kritikal dalam pengekalan dan motivasi guru (Berita Harian, 2024).

Kepimpinan Instruksional oleh pengetua sekolah memainkan peranan penting dalam menangani cabaran ini. Kepimpinan Instruksional yang berkesan melibatkan penyediaan guru dengan sumber yang diperlukan untuk memastikan pembangunan profesional yang berterusan dan mengurangkan beban pentadbiran untuk membolehkan guru menumpukan perhatian pada tanggungjawab utama mereka (Soroño, 2023; Juan et al., 2023). Penyelidikan mencadangkan bahawa pengetua yang terlibat secara aktif dalam amalan kepimpinan instruksional seperti menetapkan matlamat pendidikan yang jelas, memantau keberkesanan pengajaran dan memupuk persekitaran pembelajaran yang positif boleh meningkatkan motivasi guru dengan ketara dan peningkatan prestasi pelajar (Ismail et al., 2018). Model kepimpinan instruksional yang dibangunkan oleh Hallinger dan Murphy (1985) menyerlahkan tiga aspek penting seperti mentakrifkan matlamat sekolah, mengurus program instruksional dan mewujudkan iklim pembelajaran yang menyokong. Walau bagaimanapun, kajian menunjukkan bahawa ramai pemimpin sekolah tidak mempunyai latihan yang mencukupi dalam kepimpinan pengajaran dan membawa kepada sokongan guru yang tidak berkesan (Yan, Gümüş & Bellibaş, 2020). Oleh itu, mengukuhkan kepimpinan instruksional adalah penting untuk meningkatkan motivasi guru TVET, mengurangkan keletihan dan meningkatkan kualiti keseluruhan pendidikan vokasional (Rahmawati, 2022).

Teori Keperluan Motivasi McClelland (1978) menawarkan rangka kerja untuk memahami motivasi individu merentasi konteks yang berbeza dengan mengenal pasti keperluan untuk pencapaian, kuasa dan afiliasi dalam kalangan pendidik dan pemimpin organisasi (Raito, 2022). Teori ini telah digunakan secara meluas dalam tetapan pendidikan kerana memberikan pandangan tentang perkara yang mendorong motivasi guru dalam profesion mereka (Ayuningtyas, 2024).

2. Kajian Literatur

Kepimpinan instruksional memainkan peranan penting dalam membentuk persekitaran pengajaran dan pembelajaran dalam institusi Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional (TVET) untuk pendidik menghadapi cabaran unik dalam mengimbangi pengajaran teori dengan latihan praktikal. Menurut Hallinger dan Murphy (1985), kepemimpinan instruksional ditakrifkan oleh tiga dimensi teras seperti mentakrifkan matlamat sekolah, mengurus program instruksional dan mewujudkan iklim pembelajaran yang positif. Kepimpinan instruksional yang berkesan memastikan bahawa guru disediakan dengan sumber, penyelia dan peluang pembangunan profesional yang diperlukan untuk meningkatkan keberkesanan pengajaran mereka (Ismail et al., 2018). Penyelidikan telah menunjukkan bahawa pengetua yang terlibat dalam amalan kepemimpinan instruksional yang kukuh boleh meningkatkan motivasi guru dan meningkatkan pencapaian pelajar dengan berkesan (Wiyono et al., 2022). Walau bagaimanapun, kajian juga menunjukkan bahawa ramai pemimpin sekolah tidak mempunyai latihan yang mencukupi dalam kepemimpinan instruksional dan mengakibatkan sokongan yang tidak berkesan untuk guru dan penurunan kepuasan kerja (Gümüş & Bellibaş, 2020). Isu ini amat kritikal dalam institusi TVET dan pengetua mesti memainkan peranan dalam memupuk kecemerlangan akademik dan memudahkan kerjasama industri dan memastikan akses kepada sumber pengajaran terkini untuk meningkatkan kualiti pendidikan vokasional (Dominic, 2023).

Motivasi guru adalah penentu utama dalam mengekalkan kualiti pengajaran yang tinggi dan memastikan kejayaan pelajar. Guru yang bermotivasi lebih terlibat, komited dan cenderung untuk menggunakan strategi pengajaran yang inovatif (Fitriani et al., 2022). Beberapa faktor mempengaruhi motivasi guru dalam TVET seperti persekitaran kerja, pembangunan profesional, pengiktirafan, ganjaran dan pengurusan beban kerja (Hidayat et al., 2022). Persekitaran kerja yang positif dan menyokong meningkatkan penglibatan guru yang menyumbang kepada pembangunan profesional berterusan yang membolehkan pendidik kekal dimaklumkan tentang kemajuan industri (Juan et al., 2023). Selain itu, mengiktiraf sumbangan guru melalui insentif dan peluang untuk kemajuan kerjaya meningkatkan motivasi dengan ketara (Bellibaş et al., 2023). Sebaliknya, tugas pentadbiran yang berlebihan dan tanggungjawab bukan mengajar telah dikaitkan dengan keletihan guru dan kepuasan kerja yang berkurangan (Kanwal et al., 2023). Di Malaysia, peningkatan jumlah persaraan awal dalam kalangan guru sebanyak 6,394 pada 2023 berbanding 5,306 pada 2022 menyerlahkan keperluan mendesak untuk strategi yang bertujuan meningkatkan motivasi guru (Berita Harian, 2024).

Teori Motivasi McClelland (1978) menawarkan rangka kerja untuk memahami faktor-faktor yang mendorong guru dalam profesion mereka. Teori ini mengenal pasti tiga keperluan motivasi asas seperti pencapaian, kuasa dan afiliasi. Guru yang mempunyai keperluan tinggi untuk pencapaian didorong oleh cabaran dan kejayaan peribadi menjadikan mereka lebih cenderung untuk cemerlang dalam peranan mereka (Mateos-Moreno, 2023). Mereka yang mempunyai keperluan yang tinggi untuk kuasa mencari peluang dan pengaruh kepemimpinan yang menjadikan mereka sesuai untuk peranan pentadbiran atau bimbingan (Bada et al., 2020). Sementara itu, guru yang mempunyai keperluan tinggi untuk afiliasi berkembang maju dalam persekitaran kolaboratif dan menghargai kerja berpasukan dan hubungan sosial dalam tetapan profesional mereka (Rahmawati, 2022). Menyelaraskan strategi kepemimpinan dengan keperluan motivasi ini boleh meningkatkan kepuasan kerja, mengurangkan keletihan dan meningkatkan prestasi keseluruhan dalam sektor pendidikan (Ha et al., 2021). Penyelidikan telah menunjukkan bahawa amalan kepemimpinan instruksional yang mempertimbangkan keperluan motivasi guru menyumbang kepada keterlibatan dan penyokong tenaga kerja pengajar (González et al., 2020).

Hubungan antara kepemimpinan instruksional dan motivasi guru telah didokumentasikan dengan baik. Kajian mengesahkan bahawa pengetua sekolah yang secara aktif menyediakan sumber instruksional, menawarkan peluang pembangunan profesional dan memupuk persekitaran kerja yang positif boleh meningkatkan motivasi guru dengan ketara (Ismail et al., 2018). Guru yang menerima sokongan instruksional yang betul dan matlamat pendidikan yang jelas daripada pemimpin mereka cenderung mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi dan komitmen yang lebih besar terhadap peranan mereka (Yaacob & Ishak, 2023). Selain itu, maklum balas tetap daripada ketua sekolah meningkatkan kualiti pengajaran dan menggalakkan pertumbuhan profesional (Derasit & Hamzah, 2022). Sebaliknya, kepemimpinan instruksional yang lemah mengakibatkan motivasi guru yang rendah, peningkatan tekanan dan kadar pusing ganti yang lebih tinggi dalam institusi TVET (Brunsting, 2023). Ramai guru TVET melaporkan bahawa kekurangan sokongan daripada pemimpin sekolah memberi kesan negatif kepada semangat mereka, menyumbang kepada rasa tidak puas hati dan membuat keputusan mereka untuk meninggalkan profesion (Chen, 2023).

Kesimpulannya, kesusasteraan menggariskan peranan kepimpinan instruksional dalam meningkatkan motivasi guru dalam institusi TVET. Teori Motivasi McClelland menawarkan rangka kerja yang relevan untuk memahami pelbagai keperluan motivasi guru dan kaedah amalan kepimpinan boleh mempengaruhi penglibatan dan prestasi mereka. Amalan kepimpinan instruksional yang berkesan seperti penetapan matlamat, pembangunan profesional dan penyediaan sumber mempunyai kesan yang mendalam terhadap motivasi guru dan kepuasan kerja. Walau bagaimanapun, cabaran seperti beban kerja yang berlebihan, kerjasama industri yang tidak mencukupi dan latihan kepimpinan yang tidak mencukupi terus menghalang kemajuan dalam pendidikan TVET. Penyelidikan masa depan harus meneroka strategi untuk mengukuhkan kepimpinan instruksional dan menyesuaikan pendekatan motivasi untuk memenuhi keperluan khusus guru TVET.

3.0 Metodologi Kajian

Kajian ini menggunakan reka bentuk penyelidikan kuantitatif menggunakan kaedah tinjauan untuk mengumpul data daripada guru TVET di sekolah menengah. Pendekatan ini sesuai kerana ia membolehkan untuk mengukur hubungan antara kepimpinan instruksional dan motivasi guru menggunakan analisis statistik. Populasi kajian ini terdiri daripada guru TVET dari sekolah menengah di Batu Pahat, Johor yang bertanggungjawab menyampaikan mata pelajaran pendidikan vokasional dan teknikal, termasuk Reka Bentuk dan Teknologi (RBT), Grafik Teknikal (GTK), Sains Rumah Tangga (SRT), Sains Komputer (SK), Pertanian dan Pengajian Perniagaan. Saiz sampel ditentukan menggunakan jadual penentuan saiz sampel Dillman (2014), yang mengesyorkan bilangan responden yang sesuai berdasarkan jumlah populasi. Seramai 246 guru TVET mengambil bahagian dalam kajian ini untuk memastikan perwakilan yang sama merentas pelbagai sekolah dan bidang mata pelajaran, teknik persampelan rawak berstrata telah digunakan. Kaedah ini meningkatkan kebolehgneralisasi penemuan dengan meminimumkan kecenderungan pemilihan (Nunnally & Bernstein, 1994). Data yang dikumpul telah dianalisis menggunakan perisian Pakej Statistik untuk Sains Sosial (SPSS) untuk menangani soalan penyelidikan seperti mengenalpasti tahap amalan kepimpinan instruksional seperti yang dirasakan oleh guru TVET, mengenalpasti tahap motivasi kerja guru TVET dan mengenalpasti sama ada wujud hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan instruksional pengetua dan motivasi kerja guru TVET. Statistik deskriptif, seperti min, sisihan piawai, kekerapan dan peratusan digunakan untuk meringkaskan data dan memberikan gambaran keseluruhan tahap amalan kepimpinan instruksional dan motivasi guru. Ujian Kolmogorov-Smirnov telah dijalankan untuk mengesahkan bahawa data mengikut taburan normal sebelum menggunakan ujian parametrik. Analisis korelasi Pearson kemudiannya digunakan untuk mengenalpasti hubungan antara amalan kepimpinan instruksional dan motivasi guru. Tambahan pula, ujian regresi linear mudah telah dilakukan untuk menilai hipotesis. Hipotesis nol (H_0) berpendapat bahawa tiada hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan instruksional dan motivasi guru TVET, manakala hipotesis alternatif (H_1) mencadangkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua-dua pembolehubah. Kajian ini memberi tumpuan khusus kepada guru TVET di sekolah menengah di Batu Pahat, Johor dan mengenalpasti amalan kepimpinan instruksional pengetua sekolah dan kesannya terhadap motivasi guru TVET. Penyelidikan ini penting untuk guru yang terlibat dalam pengajaran yang melibatkan mata pelajaran berkaitan TVET.

4. Dapatan Kajian

Jadual 1 menunjukkan profil demografi responden yang terdiri daripada guru subjek TVET dari sekolah-sekolah di daerah Batu Pahat dengan latar belakang demografi yang pelbagai.

Jadual 1: Profil Demografi Responden

Profil Demografi	Kekerapan	Peratusan (%)
Jantina		
Jejaka	101	41.1
Perempuan	145	58.9
Umur		
21-30 Tahun	54	22.0
31-40 Tahun	80	32.5
41-50 Tahun	88	35.8
51 tahun dan ke atas	24	9.7
Etnik		
Bahasa Melayu	151	61.4
Bahasa Cina	77	31.3
India	18	7.3

Kelayakan akademik		
Sijil/Diploma	0	0.0
Ijazah Sarjana Muda	228	92.7
Sarjana / Ph.D.	18	7.3
Lain	0	0.0
Pengalaman Mengajar		
Kurang daripada 1 Tahun	27	11.0
1 – 5 Tahun	42	17.1
6 – 10 Tahun	77	31.3
Lebih daripada 10 Tahun	99	40.2

Kebanyakan responden adalah wanita dengan 145 individu (58.9%), manakala responden lelaki terdiri daripada 101 individu (41.1%). Sebahagian besar responden berumur antara 31 dan 50 tahun (68.3%). Guru Melayu merupakan kumpulan etnik terbesar dalam kalangan responden iaitu 151 individu (61.4%), diikuti guru Cina sebanyak 77 individu (31.3%) dan guru India sebanyak 18 individu (7.3%). Responden mempunyai tahap kelayakan akademik yang tinggi, dengan 228 individu (92.7%) memegang ijazah sarjana muda. Kebanyakan responden mempunyai lebih 10 tahun pengalaman mengajar, yang terdiri daripada 99 individu (40.2%).

4.2 Kepimpinan Instruksional

Jadual 2 menunjukkan hasil analisis deskriptif untuk semua dimensi kepimpinan instruksional berdasarkan persepsi guru TVET dalam pembolehubah.

Jadual 2: Dapatan Kajian Kepimpinan Instruksional

Kepimpinan Instruksional	Min	Sisihan Piawai	Interpretasi
Penyediaan sumber instruksional	4.49	0.38	Tinggi
Mengekalkan kadar kehadiran	4.55	0.33	Tinggi
Maklum balas mengenai pengajaran dan pembelajaran	4.55	0.27	Tinggi
Memaksimumkan masa instruksional	4.54	0.29	Tinggi
Memantau kemajuan pelajar	4.53	0.27	Tinggi
Pelaksanaan kurikulum	4.55	0.29	Tinggi

Kajian mendapati tahap amalan kepimpinan instruksional dalam kalangan pengetua di Batu Pahat adalah tinggi seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 2. Maklum balas mengenai dimensi pengajaran dan pembelajaran merekodkan nilai tertinggi (min = 4.55, SD = 0.27) berbanding dimensi lain. Berdasarkan Jadual 2, dapat disimpulkan bahawa pengetua di Batu Pahat mengamalkan kepimpinan instruksional yang berkesan dengan menekankan maklum balas pengajaran. Perkara ini menunjukkan usaha berterusan pengetua untuk meningkatkan kualiti pendidikan dan pencapaian pelajar di sekolah-sekolah di daerah ini.

4.3 Motivasi Kerja Guru

Jadual 3 menunjukkan hasil analisis deskriptif untuk semua dimensi dalam pembolehubah iaitu motivasi kerja guru yang merangkumi keperluan pencapaian, keperluan kuasa, dan keperluan afiliasi.

Jadual 3: Dapatan Kajian Motivasi Kerja Guru

Dimensi Motivasi Guru	Min	Sisihan Piawai	Interpretasi
Keperluan pencapaian	4.57	0.29	Tinggi
Keperluan kuasa	4.52	0.29	Tinggi
Keperluan afiliasi	4.57	0.32	Tinggi

Jadual 3 menunjukkan bahawa tahap motivasi kerja dalam kalangan guru TVET di Batu Pahat adalah tinggi. Dimensi keperluan pencapaian mencatatkan nilai tertinggi (min = 4.57, SD = 0.29) berbanding dimensi motivasi guru yang lain. Berdasarkan penemuan ini, motivasi kerja guru TVET di Batu Pahat dalam aspek keperluan pencapaian adalah tinggi berbanding keperluan kuasa dan afiliasi. Penemuan ini menunjukkan bahawa pengetua dan pengurusan sekolah terus menyokong persekitaran yang memupuk motivasi dan kerjasama dalam kalangan guru untuk meningkatkan kualiti pengajaran dan pembelajaran di institusi mereka.

4.4 Hubungan antara Amalan Kepimpinan Instruksional dan Motivasi Kerja Guru

Jadual 4 menunjukkan nilai kekuatan korelasi antara setiap dimensi amalan kepimpinan instruksional berdasarkan persepsi guru dengan motivasi kerja guru TVET.

Jadual 4: Dapatan Kajian Kekuatan Korelasi antara Amalan Kepimpinan Instruksional dan Motivasi Kerja Guru

Amalan Kepimpinan Instruksional	Motivasi
Penyediaan sumber instruksional	.465**
Mengekalkan kadar kehadiran	.593**
Maklum balas mengenai pengajaran dan pembelajaran	.614**
Memaksimumkan masa instruksional	.577**
Memantau kemajuan pelajar	.553**
Pelaksanaan kurikulum	.676**

**Korelasi adalah signifikan pada tahap 0.01 (2-tailed).

Jadual 4 menunjukkan bahawa kekuatan korelasi Pearson antara pelaksanaan kurikulum dan motivasi guru adalah kuat ($r = 0.676$, $p < 0.01$). Oleh itu, hipotesis nol ditolak. Dapatan ini memberikan bukti kukuh bahawa pelaksanaan kurikulum yang berkesan meningkatkan motivasi guru dan memberi kesan positif kepada kualiti pengajaran di institusi TVET. Hubungan ini menunjukkan bahawa peranan pengetua dalam memastikan pelaksanaan kurikulum yang cekap merupakan faktor utama dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Kurikulum yang dilaksanakan dengan baik mencerminkan visi dan misi pengetua yang jelas dalam mencapai matlamat pendidikan. Akhirnya, amalan kepimpinan instruksional memberi inspirasi kepada guru untuk melaksanakan tugas mereka dengan dedikasi.

5. Perbincangan

Secara keseluruhan, kajian ini menunjukkan bahawa amalan kepimpinan instruksional pada tahap yang tinggi berdasarkan persepsi guru TVET.

5.1 Kepimpinan Instruksional

Dapatan maklum balas pengajaran dan pembelajaran menunjukkan bahawa pengetua membantu mewujudkan persekitaran pengajaran yang menyokong yang menggalakkan guru dan pelajar untuk lebih komited untuk mencapai objektif pendidikan. Yunus et al. (2019) menyatakan bahawa pengetua yang berfungsi sebagai pemimpin instruksional mesti memastikan pengajaran yang berkualiti dan menyelaraskan perancangan sekolah untuk meningkatkan komitmen guru dan pelajar. Pemimpin sekolah yang cekap mesti menyelia pengajaran dengan berkesan untuk meningkatkan hasil pembelajaran pelajar. Firdaus et al. (2022) menyatakan bahawa kepimpinan instruksional yang berkesan memastikan pengajaran berstruktur melalui pemerhatian bilik darjah dan maklum balas kepada guru. Perkara ini penting kerana guru memerlukan sokongan berterusan untuk menambah baik kaedah pengajaran mereka dan mencapai hasil pembelajaran pelajar yang lebih baik. Sukarmin dan Sin (2022) juga menekankan kepentingan persekitaran sekolah yang teratur dalam menyokong pengajaran yang berkesan dengan pemimpin sekolah memastikan semua proses pengajaran dan pembelajaran berjalan lancar. Secara keseluruhannya, maklum balas mengenai instruksional dan pembelajaran adalah amalan kepimpinan instruksional yang dinilai tertinggi dalam kalangan pengetua berbanding dimensi lain. Pengetua yang berjaya melaksanakan strategi ini mewujudkan persekitaran yang kondusif untuk guru dan meningkatkan kualiti pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Kepimpinan instruksional yang berkesan mempunyai kesan langsung terhadap prestasi guru.

5.2 Motivasi Kerja Guru

Tahap motivasi kerja guru TVET secara keseluruhan di Batu Pahat adalah tinggi. Dimensi yang dinilai tertinggi ialah keperluan pencapaian menunjukkan bahawa guru TVET di Batu Pahat bermotivasi tinggi untuk berjaya dan berusaha mencapai matlamat kerja mereka. Sisihan piawai yang rendah juga menunjukkan konsistensi dalam pandangan guru tentang keperluan pencapaian kerana kebanyakan guru berkongsi persepsi yang sama. Dalam konteks guru TVET, motivasi pencapaian yang tinggi mendorong mereka untuk meningkatkan kemahiran mengajar mereka dan berusaha untuk hasil yang lebih baik. Ayuningtyas (2024) menyatakan bahawa individu yang mempunyai orientasi pencapaian sentiasa berusaha untuk meningkatkan produktiviti dan prestasi kerja termasuk dalam bidang pendidikan. Penyelidikan oleh Werang et al. (2022) menyokong pandangan ini, menunjukkan bahawa guru yang mempunyai motivasi pencapaian tinggi berusaha lebih besar untuk meningkatkan kualiti pengajaran kerana mereka berorientasikan hasil dan bertujuan untuk memberi kesan

positif kepada pencapaian pelajar. Secara keseluruhannya, analisis ini menunjukkan motivasi kerja guru TVET di Batu Pahat adalah tinggi terutamanya dalam keperluan pencapaian.

5.3 Amalan Kepimpinan Instruksional dan Motivasi Kerja Guru

Hubungan antara amalan kepimpinan instruksional dan motivasi kerja guru TVET di Batu Pahat yang diperolehi seperti, pelaksanaan kurikulum menunjukkan hubungan yang kuat dengan motivasi guru TVET. Oleh itu, hipotesis nol, yang menganggap tiada hubungan antara pelaksanaan kurikulum dan motivasi guru juga ditolak. Pelaksanaan kurikulum yang berkesan menyediakan guru dengan bimbingan pengajaran yang jelas meningkatkan motivasi mereka. Pengetua memainkan peranan penting dalam memastikan pelaksanaan kurikulum yang lancar dan berkesan dan memberi kesan positif kepada motivasi guru. Pemimpin sekolah yang berkesan terlibat dalam penyediaan dan penilaian berterusan amalan instruksional memberikan maklum balas yang membina untuk penambahbaikan (Puruwita, Jamian & Aziz, 2022). Tumpuan pada pelaksanaan kurikulum dan pembangunan guru memberi kesan ketara kepada prestasi guru (Wardani et al., 2022). Penyelidikan penting telah menunjukkan hubungan antara kepimpinan instruksional pengetua dan motivasi guru yang membawa kepada hasil pembelajaran pelajar yang lebih baik (Naz & Rashid, 2021).

Antara amalan kepimpinan instruksional seperti maklum balas pengajaran dan pembelajaran dinilai tertinggi oleh guru. Walau bagaimanapun, pelaksanaan kurikulum mempamerkan korelasi yang paling kuat dengan motivasi guru berbanding maklum balas pengajaran dan pembelajaran. Menurut Wang et al. (King et al., 2023), penglibatan guru dalam pelaksanaan kurikulum meningkatkan rasa pemilikan dan tanggungjawab mereka terhadap hasil pembelajaran. Apabila guru merasakan mereka mempunyai peranan aktif dalam perancangan dan pelaksanaan kurikulum, mereka lebih bermotivasi dan bersemangat dengan tugas mereka. Perkara ini berbeza dengan maklum balas pengajaran dan pembelajaran yang sering dianggap sebagai penilaian luaran dan mungkin tidak memberikan guru rasa kawalan ke atas proses pengajaran mereka. Penyelidikan oleh Yulianti, Beruin & Nordin (2023) menunjukkan bahawa pengetua yang mengutamakan pelaksanaan kurikulum dan memberikan sokongan yang diperlukan boleh meningkatkan motivasi guru dengan ketara.

Secara keseluruhannya, dapatan kajian ini menunjukkan hubungan yang signifikan antara beberapa dimensi kepimpinan instruksional dan motivasi kerja guru TVET di Batu Pahat. Pelaksanaan kurikulum memainkan peranan paling penting dalam meningkatkan motivasi guru.

6. Cadangan

Berdasarkan penemuan kajian ini, beberapa cadangan utama telah dicadangkan untuk menyokong peningkatan amalan kepimpinan instruksional oleh pengetua dalam institusi pendidikan. Penyelidikan masa depan harus memberi tumpuan kepada pendekatan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengalaman guru dalam konteks kepimpinan instruksional pengetua. Perkara ini boleh melibatkan menjalankan temu bual mendalam dengan guru untuk meneroka bagaimana mereka melihat sokongan atau kekurangannya yang diberikan oleh pengetua berhubung dengan kepimpinan instruksional dan kesannya terhadap motivasi guru. Selain itu, kajian kes di sekolah yang telah menunjukkan kejayaan luar biasa dalam kepimpinan instruksional boleh dilakukan untuk mengenal pasti strategi berkesan dan amalan terbaik yang boleh diterima pakai oleh sekolah lain. Tambahan pula, penyelidikan boleh mengkaji hubungan antara amalan kepimpinan instruksional pengetua dan pelbagai faktor seperti kesejahteraan emosi guru, keberkesanan pengajaran dan hasil pembelajaran pelajar. Penemuan kajian ini akan memberikan pandangan berharga untuk meningkatkan amalan kepimpinan instruksional dan memaklumkan pembangunan dasar pendidikan yang lebih komprehensif pada masa hadapan.

Penyelidikan lanjut diperlukan untuk memberikan bukti yang lebih konklusif tentang hubungan antara kepimpinan instruksional dan motivasi kerja guru. Kajian sedemikian boleh dijalankan di pelbagai institusi TVET di seluruh Malaysia. Penyelidikan ini mungkin memberi tumpuan kepada bagaimana pemimpin akademik menyumbang kepada pembangunan kurikulum yang sejajar dengan keperluan industri, memastikan program yang ditawarkan kekal relevan dengan pawiain semasa dan permintaan pasaran kerja. Kajian juga boleh meneroka bagaimana pemimpin akademik memudahkan peluang pembangunan profesional untuk pengajar seperti latihan dan bimbingan berterusan untuk meningkatkan kemahiran mengajar dan kepakaran teknikal. Selain itu, penyelidikan boleh menilai peranan pemimpin akademik dalam menyediakan sokongan teknikal dan sumber yang penting seperti teknologi pendidikan dan kemudahan makmal untuk meningkatkan keberkesanan pengajaran dan pembelajaran dalam program TVET. Semua faktor ini penting untuk memastikan pendidikan tinggi berasaskan TVET menyediakan graduan dengan secukupnya untuk memenuhi permintaan industri dengan kecekapan.

Kajian yang dijalankan di daerah Batu Pahat menawarkan pandangan tentang situasi dan amalan khusus di kawasan tersebut. Oleh itu, penyelidikan masa depan boleh diperluaskan kepada kajian perbandingan antara institusi TVET yang terletak di kawasan luar bandar dan bandar. Wilayah ini sering menghadapi cabaran dan

keperluan yang berbeza selerti variasi dalam akses kepada sumber pendidikan, peluang latihan profesional dan sokongan pengurusan yang mungkin lebih terhad di kawasan luar bandar. Perbandingan amalan kepimpinan instruksional dan motivasi kerja guru merentasi bidang ini boleh mendedahkan bagaimana faktor geografi dan sosioekonomi mempengaruhi keberkesanan kepimpinan dan penglibatan guru yang memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang kesan kepimpinan instruksional dalam pelbagai konteks.

7. Rumusan

Kajian ini mengkaji amalan kepimpinan instruksional pengetua dan kesannya terhadap motivasi kerja guru TVET di Batu Pahat. Penemuan menunjukkan bahawa pengetua menunjukkan tahap amalan kepimpinan instruksional yang tinggi dalam mengekalkan kehadiran pelajar, memberikan maklum balas yang berkesan tentang pengajaran dan pembelajaran dan memastikan pelaksanaan kurikulum yang lancar. Selain itu, kajian itu mendedahkan bahawa guru TVET mempamerkan motivasi kerja yang tinggi didorong oleh pencapaian dan keperluan afiliasi yang meningkatkan komitmen profesional dan kepuasan kerja mereka. Hubungan penting dikenal pasti antara kepimpinan instruksional pengetua dan motivasi guru yang menyerlahkan peranan bimbingan berterusan, pengiktirafan dan pembangunan profesional dalam memupuk persekitaran kerja yang menyokong. Penemuan ini menekankan kepentingan kepimpinan instruksional yang kuat dalam meningkatkan motivasi guru dan kualiti pendidikan secara keseluruhan.

Penghargaan

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada mereka yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam penghasilan manuskrip ini. Terima kasih banyak kepada Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasioanal, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia atas sumber dan sokongan dalam menjalankan penyelidikan ini.

Konflik Kepentingan

Penulis mengumumkan bahawa tidak ada konflik kepentingan yang berkaitan dengan penerbitan makalah ini.

Sumbangan Penulis

*Penulis mengesahkan sumbangan kepada kertas ini seperti berikut: **konsepsi dan reka bentuk kajian:** Zanariah Ahmad, Fatin Shafri; **pengumpulan data:** Fatin Shafri; **analisis dan interpretasi hasil:** Zanariah Ahmad, Fatin Shafri; **penyediaan draf manuskrip:** Zanariah Ahmad, Fatin Shafri. Semua penulis telah mengkaji hasil dan meluluskan versi terakhir manuskrip.*

Rujukan

- Bada, HA, Ariffin, TFT, & Nordin, H. (2020). Persepsi guru terhadap amalan kepimpinan pengajaran pengetua di Nigeria. *Jurnal Penyelidikan Pendidikan Sejangat*, 8(10), hlm. 4459–4469. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.081013>
- Bellibaş, M. Ş., Gümüş, S., & Chen, J. (2023). Kesan kepimpinan teragih terhadap komitmen guru: peranan pengantaraan tekanan beban kerja guru dan kesejahteraan guru. *Jurnal Penyelidikan Pendidikan British*, 50(2), hlm. 814-836. <https://doi.org/10.1002/berj.3944>
- Berita Harian. (2024, 29 Februari). Lebih 6,000 guru bersara secara elektif tahun lepas. Diperoleh daripada Berita Harian Online://www.bharian.com.my/berita/nasional/2024/02/1218051/lebih-6000-guru-bersara-pilihan-tahun-lalu
- Beruin, C. (2023). Kepimpinan transformasi pengetua dan hubungannya dengan komitmen guru sekolah menengah. *Jurnal Sains Sosial dan Kemanusiaan Malaysia (Mjssh)*, 8(4), e002272. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v8i4.2272>
- Brunsting, N. (2023). Keberkesanan diri, keletihan, dan niat untuk meninggalkan guru pelajar yang mengalami gangguan emosi dan tingkah laku. *Gangguan Tingkah Laku*, 49(2), hlm. 75-90. <https://doi.org/10.1177/01987429231201566>
- Chen, J. (2023). Kesan kepimpinan teragih terhadap komitmen guru: peranan pengantaraan tekanan beban kerja guru dan kesejahteraan guru. *Jurnal Penyelidikan Pendidikan British*, 50(2), hlm. 814-836. <https://doi.org/10.1002/berj.3944>
- Derasit, R. dan Hamzah, MIHM (2022). Peranan kepimpinan pengajaran oleh ketua mata pelajaran berhubung dengan amalan pengajaran yang berkesan. Prosiding Persidangan Antarabangsa Padang ke-2 mengenai Pengurusan dan Pentadbiran Pendidikan 2021 (PICEMA 2021), 103-118. https://doi.org/10.2991/978-2-494069-11-4_12
- Dominic, VS dan Mohd Yasin, R. (2023). Tahap pengetahuan dan kesedaran tentang tenaga boleh diperbaharui di kalangan guru. *Jurnal Sains Sosial dan Kemanusiaan Malaysia (MJSSH)*, 8(8), e002465. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v8i8.2465>
- Firdaus, M., Suparman, A., & Handayani, I. (2022). Kepimpinan Pengetua dalam meningkatkan hasil pembelajaran pelajar. Nilai Saksama: *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(11), 1817. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i11.1817>

- Fitriani, N., SURIANSYAH, A., & SULAIMAN, S. (2022). Kesan persekitaran kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi melalui kepuasan kerja guru sekolah rendah negeri. *Jurnal Antarabangsa Sains Sosial dan Penyelidikan Manusia*, 05(12). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i12-03>
- G. Soroño, C. dan A. Quirap, E. (2023). Kepimpinan pengajaran ketua sekolah dan prestasi guru. *Jurnal Antarabangsa Penerbitan Penyelidikan*, 125(1). <https://doi.org/10.47119/ijrp1001251520234916>
- González, C., Rodríguez, C., & Segovia, J. (2020). Kajian sistematik identiti kepimpinan pengetua dari 1993 hingga 2019. *Pentadbiran & Kepimpinan Pengurusan Pendidikan*, 49(1), 31-53. <https://doi.org/10.1177/1741143219896053>
- Ha, HP, Busari, AH, & Nordin, ZS (2022). Perancangan strategik dan prestasi pelajar sekolah menengah di sarawak. *Jurnal Sains Sosial dan Kemanusiaan Malaysia (MJSSH)*, 7(8), e001687. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v7i8.1687>
- Hartini, H., Rahmawati, R., & Asmin, EA (2021). Motivasi, komitmen organisasi, kecekapan dan kesannya terhadap prestasi guru. *Jurnal Pengurusan*, 12(1), hlm. 52. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i1.3950>
- Hidayat, R., SURIANSYAH, A., & NOORHAPIZAH, N. (2022). Kesan komitmen organisasi, motivasi pencapaian terhadap keberkesanan kerja melalui kepuasan kerja guru sekolah rendah di daerah lampihong. *Jurnal Antarabangsa Sains Sosial dan Penyelidikan Manusia*, 05(12). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i12-17>
- Indarta, Y., Jalinus, N., Abdullah, R., & Samala, AD (2021). Kemahiran Abad ke-21: TVET dan Cabaran Abad ke-21. *Pendidikan : Jurnal Pendidikan*, 3(6), 4340-4348. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1458>
- Ismail, S. N., Don, Y., Husin, F., & Khalid, R. (2018). Kepimpinan pengajaran dan kecekapan fungsi guru merentasi pembelajaran abad ke-21. *Jurnal Pengajaran Antarabangsa*. <https://doi.org/10.12973/iji.2018.11310a>
- Juan, N., Rahman, S., & Surat, S. (2023). Tahap pengetahuan, kemahiran dan kesediaan guru terhadap pelaksanaan penilaian bilik darjah (PBD). *Jurnal Sains Sosial dan Kemanusiaan Malaysia (MJSSH)*, 8(5), e002339. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v8i5.233>
- Kanwal, A., Rafiq, S., & Afzal, A. (2023). Kesan beban kerja terhadap kecekapan guru dan pencapaian akademik pelajar mereka di peringkat universiti. *Jurnal Penyelidikan Universiti Gomal*, 39(02), 131-146. <https://doi.org/10.51380/gujr-39-02-02>
- Raja, Y., Nor, M., & Alias, B. (2023). Kepimpinan pengajaran pengetua dan hubungannya dengan kecekapan guru. *Jurnal Sains Sosial dan Kemanusiaan Malaysia (Mjssh)*, 8(2), e002141. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v8i2.2141>
- Mateos-Moreno, D. (2023). Apa yang menarik tentang menjadi guru muzik? Meneroka motivasi guru muzik pra-perkhidmatan terhadap profesion. *Jurnal Pendidikan Muzik British*, 40(3), hlm. 311-324. <https://doi.org/10.1017/S0265051723000335>
- Naz, F. dan Rashid, S. (2021). Kepimpinan pengajaran yang berkesan boleh meningkatkan motivasi guru dan meningkatkan hasil pembelajaran pelajar. *Sjesr*, 4(1), 477-485. [https://doi.org/10.36902/sjesr-vol4-iss1-2021\(477-485\)](https://doi.org/10.36902/sjesr-vol4-iss1-2021(477-485))
- Nunnally, J., & Bernstein, I. (1994). Teori Psikometrik, edisi ke-3, 1994. McGraw-Hill, New York, 3, 701.
- Puruwita, D., Jamian, LS, & Aziz, NA (2022). Amalan Kepimpinan Pengajaran dan Prestasi Kerja Guru di Sekolah Vokasional Berprestasi Tinggi di Indonesia: Rangka Kerja Konseptual. *Jurnal Pendidikan Universiti Asia*, 18(3), hlm. 585-596. <https://doi.org/10.24191/ajue.v18i3.18946>
- Rahmawati, Y. (2022). Gaya kepimpinan transformasi dan pengajaran untuk meningkatkan prestasi guru: kajian literatur. *Jurnal Antarabangsa Penyelidikan dan Kajian Sains Semasa*, 05(07). <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/v5-i7-61>
- Raito, R. dan Nurul Baety, P. (2022). Pengaruh motivasi pencapaian menurut David McClelland terhadap pencapaian akademik pelajar dalam pembelajaran pai kelas xi akl di SMK Ciledug Al-Musaddadiyah Garut. *Masagi*, 1(1), 192-202. <https://doi.org/10.37968/masagi.v1i1.192>
- Sukarmin, S. dan Sin, I. (2022). Pengaruh tingkah laku kepimpinan pengajaran pengetua terhadap komitmen organisasi guru sekolah menengah rendah di Surakarta. *Jurnal Pembelajaran dan Pengajaran Malaysia*, hlm. 19. <https://doi.org/10.32890/mjli2022.19.2.3>
- Wardani, W., Aslamiah, A., & SURIANSYAH, A. (2022). Kesan kepimpinan pengajaran pengetua, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi guru di sekolah vokasional swasta di banjarbaru. *Jurnal Antarabangsa Sains Sosial dan Penyelidikan Manusia*, 05. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i12-08>
- Werang, BR, Jampel, IN, Agung, AAG, Putri, HWS, & Asaloei, SI (2022). Prestasi pengajaran guru, motivasi pembelajaran pelajar dan pencapaian akademik. *Jurnal Sains Pendidikan Cyprus*, 17(12), 4672-4682. <https://doi.org/10.18844/cjes.v17i12.7586>
- Wiyono, G., Djatmiko, I. W., & Marlina. (2022). Kesan pendaftaran pelajar baharu sistem pengezonan terhadap kapasiti kepimpinan pengajaran pengetua sekolah menengah am di Wilayah Khas Yogyakarta. Dalam Prosiding Persidangan

- Antarabangsa ke-9 mengenai Pendidikan, Penyelidikan dan Inovasi (ICERI, 2021) (hlm. 120–130). Akhbar Atlantis SARL. https://doi.org/10.2991/978-2-494069-67-1_14
- Yaacob, MNB dan Ishak, RB (2023). Perbandingan kepemimpinan pengajaran: analisis model. *Jurnal Antarabangsa Penyelidikan Akademik dalam Pendidikan dan Pembangunan Progresif*, 12(3). <https://doi.org/10.6007/ijarped/v12-i3/18932>
- Yan, L., Bellibaş, M., & Gümüş, S. (2020). Kesan kepemimpinan pengajaran dan kepemimpinan teragih terhadap keberkesanan diri guru dan kepuasan kerja: peranan pengantara budaya sekolah yang menyokong dan kerjasama guru. *Pentadbiran & Kepimpinan Pengurusan Pendidikan*, 49(3), 430-453. <https://doi.org/10.1177/1741143220910438>
- Yunus, M., Abdullah, MS, & Salleh, M. (2019). Hubungan antara persepsi guru terhadap amalan kepemimpinan pengajaran pengetua sekolah dan kebimbangan guru tentang inovasi pengajaran dan pembelajaran. *Jurnal Antarabangsa Penyelidikan Akademik dalam Pendidikan dan Pembangunan Progresif*, 8(4), 6432. <https://doi.org/10.6007/ijarped/v8-i4/6432>
- Zulkifli, MAN, & Ming Foong, L. (2023). Mentransformasikan Kepimpinan Pendidikan: Model Pengurusan Institusi TVET yang Berkesan. *Jurnal TVET dan Kajian Teknologi*, 1(1), 36-43. <https://publisher.uthm.edu.my/ojs/index.php/jttr/article/view/16082>