

PEMBELAJARAN DALAM TALIAN: GAYA KEPIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA GURU

Fauziah Ismail¹, Siti Norayu Mohd Basir², Nur Qurratul Aini bt Ismail³, Nazra Aliff Nazri⁴ & Nor Hafizan Habib Sultan⁵

^{1,2,3,4,5}Fakulti Perniagaan dan Komunikasi, Universiti Malaysia Perlis

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan gaya kepimpinan terhadap kepuasan kerja dalam kalangan guru yang mengendalikan pembelajaran dalam talian semasa pandemik Covid-19. Gaya kepimpinan yang dikaji ialah gaya kepimpinan transformasi, gaya kepimpinan transaksi dan gaya kepimpinan Laissez Faire. Data dikumpul melalui kaedah kuantitatif dengan mengedarkan borang soal selidik. Responden kajian terdiri daripada 102 orang guru sekolah kerajaan di Pulau Pinang. Kajian dianalisis menggunakan perisian Statistical Package for Social sciences (SPSS) untuk mendapatkan Nilai Korelasi Pearson. Dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepimpinan transformasi, gaya transaksi dan gaya kepimpinan Laissez-Faire dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru.

Kata kunci: Gaya kepimpinan, kepuasan kerja, pembelajaran dalam talian, pandemik Covid-19

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of leadership style on job satisfaction among teachers who conduct online learning during the COVID-19 pandemic. The three leadership styles studied are transformational leadership style, transactional leadership style, and laissez-faire leadership style. Data was gathered quantitatively through the distribution of questionnaires. The study's respondents consisted of 102 government school teachers in Penang. The study was analysed using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) software to obtain the Pearson correlation value. The results show that there is a significant relationship between transformational leadership style, transactional style, and laissez-faire leadership style and job satisfaction among teachers.

Keywords: leadership style, job satisfaction, online learning, Covid-19 pandemic

1.0 PENDAHULUAN

Tahun 2020 merupakan detik dalam sejarah seluruh dunia berikutan penularan virus Covid-19 yang pada asalnya dikesan di Wuhan, ibu kota wilayah, Hubei, China (Kementerian Kesihatan Malaysia, 2020). Pada 31 Januari 2020, Pertubuhan Kesihatan Sedunia (WHO) turut mengisytiharkan wabak koronavirus sebagai kecemasan kesihatan dunia (World Health Organization, 27 Januari 2021). Kes pertama dikesan di Malaysia ialah pada 24 Januari 2020 daripada pelancong China yang tiba di Malaysia melalui Singapura yang diklasifikasikan sebagai kes import (Kementerian Kesihatan Malaysia, 19 Jun 2020). Malaysia dikejutkan dengan peningkatan mendadak kes pada Mac 2020 yang mendorong kerajaan Malaysia melaksanakan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) pertama di seluruh negara yang berkuat kuasa pada 18 Mac 2020 (Siti Nurbaizura & Nurfaradilla, 2020). Selepas itu, diikuti Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) kedua dilaksanakan semula pada 13 Januari 2021 dan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) ketiga berkuatkuasa pada 12 Mei 2021 (Berita Harian, 2021).

Pandemik Covid-19 menyebabkan pelbagai norma baharu dilalui seperti bekerja dari rumah, memastikan jarak sosial, menitikberatkan kebersihan dan sebagainya (Siti Nurbaizura & Nurfaradilla, 2020). Hal ini turut menjejaskan sektor pendidikan menyebabkan semua sekolah dan institusi pengajian tinggi ditutup untuk memutuskan rantai penularan virus Covid-19 ini. Akibat pandemik ini, proses pengajaran dan pembelajaran secara bersemuka terpaksa dihentikan sepanjang tempoh Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) dan digantikan dengan pengajaran dan pembelajaran dalam talian. Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) pertama di Malaysia bermula pada 18 Mac 2020 dan belum tamat walaupun sudah memasuki tahun 2021 (Rahayu, Sham, Halijah, Nor Hazzimah & Wan Mohd Khairul, 2020).

Walaupun PKP masih belum tamat, namun pembelajaran masih perlu diteruskan bagi memastikan pelajar tidak ketinggalan dalam menimba ilmu. Sebelum dunia dilanda Covid-19, penggunaan teknologi dalam proses pengajaran dan pembelajaran (P&P) di Malaysia telah dilaksanakan secara meluas di peringkat sekolah dan institusi pendidikan berikutan saranan Kementerian Pendidikan Malaysia untuk membudayakan penggunaan teknologi dalam R&D. Guru-guru telah didedahkan dengan pelbagai kemahiran berkaitan penggunaan teknologi dalam P&P yang merangkumi penggunaan aplikasi atau perisian dan alat bantu mengajar (Amiruddin, Hassan, Rahman, Rahman & Bakar, 2014).

Keadaan ini mendorong pemimpin dalam sektor pendidikan untuk merancang dan bertindak segera bagi memastikan sektor pendidikan negara terus berjalan memandangkan sektor pendidikan merupakan tunjang utama dalam melahirkan modal insan bermentaliti kelas pertama (Nurlaili Abd Wahab & Mohd Yusof Abdullah, 2018). Akibatnya, pemimpin dalam sektor pendidikan perlu menjalani transformasi dan corak kepimpinan mereka. Peranan pemimpin amat penting untuk memimpin institusi Pendidikan. Oleh itu, pemimpin di peringkat akademik perlu mempunyai peranan penting untuk menggerakkan institusi pendidikan bagi menghadapi kemelut ini kerana peranan pemimpin penting dalam mewujudkan kepuasan kerja di kalangan warga pendidik (Fernandez & Shaw, 2020). Kepimpinan merupakan satu proses yang mengarah dan mampu mempengaruhi orang bawahan dalam melaksanakan aktiviti kumpulan supaya pekerja menjadi lebih bermotivasi untuk mencapai tahap kualiti kerja yang cemerlang bagi memenuhi matlamat dan objektif firma atau sesebuah organisasi terutamanya apabila negara sedang dilanda pandemik Covid-19.

1.1 OBJEKTIF KAJIAN

Secara khususnya objektif kajian ini adalah untuk:

- i. Mengenal pasti hubungan antara gaya kepimpinan transformasi dengan kepuasan kerja guru di sekolah kerajaan, Pulau Pinang dalam menjalankan pembelajaran dalam talian.
- ii. Mengenalpasti hubungan antara gaya kepimpinan transaksi dengan kepuasan kerja guru di sekolah kerajaan, Pulau Pinang dalam menjalankan pembelajaran dalam talian.
- iii. Mengenal pasti hubungan antara gaya kepimpinan Laissez Faire dengan kepuasan kerja guru di sekolah kerajaan, Pulau Pinang dalam menjalankan pembelajaran dalam talian

1.2 KEPENTINGAN KAJIAN

Kajian ini diharap dapat dijadikan asas kepada Jabatan Pendidikan Negeri Pulau Pinang dan Kementerian Pendidikan Malaysia untuk merancang keperluan guru bagi melahirkan guru berkualiti tinggi dalam aspek pengajaran dan pembelajaran dalam talian. Ini penting bagi memastikan guru sentiasa bermotivasi untuk mengajar melalui medium dalam talian yang sememangnya menjadi keperluan penting semasa pandemik Covid-19.

Kajian ini juga dapat memberikan gambaran sebenar tentang bentuk kepimpinan yang diamalkan di sekolah kerajaan di Pulau Pinang. Hasil kajian ini, dapat membantu pihak pengurusan dalam merangka strategi baharu untuk meningkatkan gaya kepimpinan dalam kalangan pemimpin sekolah. Melalui kajian ini juga pihak pengurusan dapat mengetahui perkaitan antara gaya kepimpinan ketua dengan tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru.

2.0 KAJIAN LITERATUR

2.1 Pembelajaran dalam talian

Dalam talian merujuk kepada perkataan Inggeris "Online". Menurut Ahmad Zaki et. Al (2014), definisi atas talian adalah aktiviti yang terdiri daripada sambungan kepada sistem daripada alat teknologi tertentu seperti komputer dan internet. Sementara itu, menurut Mohd Rohiman, Rohizani & Azlinda (2021), pembelajaran dalam talian adalah platform maya melalui capaian internet untuk membentuk komunikasi antara guru dan pelajar tanpa melibatkan pembelajaran secara bersemuka.

Susulan pelaksanaan Perintah Kawalan Pergerakan Pertama (PKP 1), Suruhanjaya Komunikasi dan Multimedia Malaysia (SKMM) telah melaporkan peningkatan sebanyak 23.5 peratus penggunaan internet di seluruh negara pada awal minggu pertama PKP dan terus meningkat sebanyak 8.6 peratus pada minggu kedua (Meerangani, Hamid, Ibrahim & Johar, 2021). Salah satu punca peningkatan penggunaan internet adalah kerana sektor pendidikan di Malaysia telah menggunakan sepenuhnya pengajaran dan pembelajaran dalam talian di samping perniagaan, perkhidmatan, pengangkutan yang turut menjadikan medium dalam talian ini sebagai platform utama (Abdul Rashid et. Al, 2020).

Terdapat beberapa kajian yang dijalankan berkaitan kesediaan dan cabaran yang dialami oleh warga pendidik dan pelajar apabila berhadapan dengan sesi pembelajaran dalam talian. Bagi warga pendidik, cabaran yang perlu dihadapi ialah pendidik kurang mahir dalam mengendalikan pengajaran dalam talian kerana ia berlaku secara tiba-tiba. Selain itu, sukar untuk mewujudkan komunikasi dua hala dengan pelajar dan kekurangan sokongan pembelajaran daripada ibu bapa dan penjaga yang mengakibatkan pelajar tidak menghadiri sesi pembelajaran dalam talian (Siti Nurbaizura & Nurfaradilla, 2020). Manakala bagi pelajar, cabaran yang wujud adalah seperti masalah capaian internet, ketiadaan peranti digital pintar dan sikap pelajar mengikuti kelas pembelajaran dalam talian (Aziz, Shafie, Lee & Ashaari, 2020).

2.2 Gaya Kepimpinan

Kepimpinan ditakrifkan sebagai kebolehan mempengaruhi orang bawahan ke arah pencapaian matlamat (Mohammed Saber Jami, 2018). Kepimpinan juga disifatkan sebagai satu aktiviti yang mempengaruhi pekerja untuk mencapai kejayaan dalam organisasi. Kepimpinan ialah kebolehan seseorang pemimpin dalam mengawal, mempengaruhi kakitangan untuk mencapai matlamat (Chandrs & Priyono, 2016). Manakala gaya kepimpinan merujuk kepada cara seseorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan orang bawahannya (Anisa Lusiana, 2021). Menghadapi dunia yang semakin mencabar ini, organisasi memerlukan pemimpin terbaik dalam menggerakkan organisasi di mana mereka boleh mengenal pasti cabaran persekitaran global di sekeliling mereka. Pekerja akan mendapat manfaat sekiranya pemimpin dapat mengatur tugas dengan baik dan menjalinkan hubungan baik antara pekerja dan pemimpin (Wamy & Swamy, 2014).

Gaya kepimpinan adalah bahagian penting yang membantu mana-mana organisasi untuk berjaya kerana ia juga memberi kesan kepada prestasi pekerja. Berhadapan dengan ketidakpastian dan persekitaran yang sentiasa berubah berikutan pandemik covid-19 ini, pemimpin perlu mengatur, merangka strategi terbaik untuk mencapai hasil yang memberi impak positif kepada pekerja.

(Aunga & Masare, 2017). Terdapat tiga jenis gaya kepimpinan yang dipilih dalam kajian ini yang terdiri daripada gaya transformasi, gaya transaksi dan gaya laissez-faire.

2.3 Gaya Transformasi

Menurut Erketlu (2008) & Windy et. al., (2019), kepimpinan transformasi merujuk kepada pemimpin yang bergerak melangkaui kepentingan peribadi melalui pengaruh ideal (karisma), inspirasi, rangsangan intelek atau pertimbangan individu dan menjadi mentor kepada pengikutnya. Ini akan meningkatkan tahap kematangan pengikut dan cita-cita serta keprihatinan terhadap pencapaian, aktualisasi diri dan kesejahteraan. Pemimpin yang mempunyai gaya kepimpinan transformasi akan memotivasikan pekerja untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi, menjadi sumber inspirasi kepada pekerja melalui hala tuju dan visi yang jelas serta pekerja diberi peluang untuk melibatkan diri dalam membuat keputusan (Md Lazim, Hadziroh & Faridahwati, 2013).

Di samping itu, gaya kepimpinan transformasi menggalakkan pekerja bawahan untuk melihat masalah secara berbeza yang melibatkan kekuatan dan kelemahan masing-masing. Kepimpinan transformasi lebih tertumpu kepada pekerja bawahan. Pemimpin yang menjunjung gaya kepimpinan transformasi ini, sering dilihat sebagai mentor kepada pekerja bawahan (Makitalo, 2017).

Antara amalan gaya kepimpinan transformasi yang dikemukakan oleh Zaidatol & Fooi (2006) ialah visi dan pembentukan matlamat. Lazimnya, pemimpin jenis ini akan mengenal pasti dan menganalisis peluang pembangunan organisasi, membentuk dan menjadi sumber inspirasi kepada orang bawahan untuk sama-sama menerima matlamat dan keutamaan organisasi. Pembuatan keputusan secara kolaboratif atau bersama akan menggalakkan penglibatan kakitangan atau orang bawahan dalam berkongsi idea dan berkongsi kepimpinan di kalangan ahli. Gaya kepimpinan ini diyakini mampu meningkatkan kepuasan kerja di mana dalam Ahmad Yusri (2016), menjelaskan walaupun peranan guru semakin mencabar gaya kepimpinan transformasi mempunyai hubungan langsung dengan kepuasan kerja guru.

2.4 Gaya Transaksi

Gaya kepimpinan transaksi digambarkan sebagai ganjaran yang diterima oleh pekerja selepas pengurus percaya pekerja itu mampu mencapai matlamat yang disasarkan. Pendekatan gaya kepimpinan ini meletakkan padanan ganjaran yang ditawarkan kepada pekerja. Antara bentuk ganjaran yang boleh diterima oleh pekerja ialah gaji, bonus, pengiktirafan dan kenaikan pangkat (Md Lazim, Hadziroh & Faridahwati, 2013). Dalam hal ini kepimpinan transaksi menggunakan pendekatan dengan memotivasikan pekerja mengikut ganjaran dan hadiah yang ditawarkan (Asiimwe et al, 2016).

Selain itu, gaya kepimpinan transaksi dikenali sebagai kepimpinan pentadbiran yang mementingkan penyeliaan, prestasi organisasi dan kumpulan. Kepimpinan jenis ini, pemimpin meletakkan ganjaran dan hukuman kepada pekerjanya (James & Ogbonna, 2013). Dalam situasi ini, apabila pemimpin mengenal pasti objektif telah dicapai, ini bermakna ganjaran perlu diberikan kepada pekerja manakala bagi objektif yang tidak dapat dipenuhi, hukuman perlu diberikan kepada pekerja (Rodrigues & Ferreira, 2015).

2.5 Gaya kepimpinan Laissez-Faire

Gaya kepimpinan Laissez-faire digambarkan sebagai gaya kepimpinan yang bertentangan dengan gaya kepimpinan transformasi dan transaksi. Kepimpinan Laissez-faire digambarkan sebagai pengurus yang tidak mengambil berat tentang tanggungjawab, tugas, keperluan dan kebajikan pekerja (Md Lazim, Hadziroh & Faridahwati, 2013). Pemimpin yang memiliki kepimpinan ini secara tidak langsung tidak dapat menjalankan tanggungjawab dengan baik dan tidak dapat

mencapai matlamat organisasi yang mempengaruhi pekerja untuk mencapai prestasi pekerja dan matlamat kerjaya (Lo, Ramayah, Min & Songan, 2010).

Dalam hal ini pekerja bawahan diberi kebebasan untuk membuat keputusan tanpa campur tangan sesiapa termasuk ketua mereka (Yulia, E., 2017). Sementara itu, kepimpinan *laissez-faire* ialah kepimpinan pasif dan cara memimpin yang tidak berkesan. Pemimpin yang mempunyai ciri kepimpinan ini tidak akan mengganggu pekerja mereka dan tidak bertanggungjawab terhadap tugas yang perlu dipikul sebagai pemimpin (Kimberley, B. & Hannes, Z., 2019). Kajian yang dijalankan oleh Valdiserri & Wilson (2010), menunjukkan gaya kepimpinan ini mempunyai korelasi yang rendah dengan kepuasan kerja.

2.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ditakrifkan sebagai tahap kegembiraan seseorang pekerja terhadap kerja yang dilakukannya. Selain itu, kepuasan kerja ialah perasaan seseorang pekerja meliputi setiap aspek pekerjaan yang dilakukan (Malik, 2013). Kajian menunjukkan pekerja yang mempunyai tahap kepuasan yang tinggi akan melaksanakan tugas dengan lebih komitmen, mempunyai motivasi yang tinggi, tekun, tidak jemu melakukan kerja yang dilakukan dan sentiasa berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja mereka (Nurul Ain, 2018). Gaya kepimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Hal ini disokong oleh Ying & Kamarul (2009) yang menyatakan bahawa gaya kepimpinan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan tahap kepuasan kerja seseorang. Selain itu, aspek kepimpinan pengurus juga merupakan elemen penting yang mempengaruhi hubungan pekerjaan yang harmoni antara pekerja dan turut mempengaruhi kepuasan kerja (Md Lazim, Hadziroh & Faridahwati, 2013).

3.0 METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini merupakan kajian kuantitatif. Instrumen yang digunakan dalam kajian ini ialah soal selidik yang telah diubahsuai daripada LBDQ (Leadership Behavior Description Questionnaire) oleh Hemphill (1957). Kajian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara gaya kepimpinan yang diamalkan oleh ketua dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah kerajaan di Pulau Pinang. Dalam kajian ini gaya kepimpinan adalah pembolehubah bebas manakala pekerjaan kepuasan adalah pembolehubah bersandar. Gaya kepimpinan yang menjadi pembolehubah bebas terbahagi kepada tiga dimensi iaitu gaya kepimpinan transformasi, gaya kepimpinan transaksi dan gaya kepimpinan *Laissez Faire*. Kajian ini akan menguji hubungan pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar. Populasi kajian ini terdiri daripada guru-guru yang berkhidmat di sekolah kerajaan negeri Pulau Pinang. Borang soal selidik telah diedarkan secara elektronik menggunakan teknik persampelan rawak mudah dan maklum balas daripada responden yang dikembalikan ialah 102 borang soal selidik.

4.0 ANALISIS DATA

Data dianalisis menggunakan Statistical Package for The Social Science for The Windows (SPSS for Windows) versi 16. Pembolehubah berkaitan latar belakang responden dianalisis menggunakan analisis deskriptif, manakala ujian Pekali Korelasi Pearson akan digunakan untuk menentukan perkaitan dan hubungan dalam kalangan pembolehubah yang dikaji.

Realiti dan kesahan ditakrifkan sebagai satu bentuk ukuran yang mana ia boleh diiktiraf sebagai konsisten, boleh dipercayai, tepat dan boleh diramal (Rozumah dan Nor Shereen, 2006). Dalam kajian ini, ujian kesahan dan kebolehpercayaan telah dibuat ke atas item yang diuji berdasarkan jadual 1 di bawah:

Jadual 1: Ujian Kebolehpercayaan

Pemboleh ubah	Cronbach's Alpha	Bil. Item
Gaya transformasi	0.937	11
Gaya transaksi	0.823	7
Gaya kepimpinan Laissez-Faire	0.952	3
Kepuasan Kerja	0.849	10

Jadual 2: Demografi Responden

Demografi Responden	Kategori	Kekerapan	Peratusan (%)
Jantina	Lelaki	18	17.6
	Perempuan	84	82.4
Umur	30-34 tahun	13	12.7
	35-39 tahun	13	12.7
	40 tahun dan ke atas	76	74.5
Tahap Pendidikan	SPM	2	2.0
	STPM	8	7.8
	Ijazah Sarjana Muda	79	77.5
	Ijazah Sarjana	13	12.7
Pendapatan bulanan	RM3001-RM4000	4	3.9
	RM4001-RM5000	25	24.5
	RM5001 dan ke atas	73	71.6

Seramai 102 orang responden telah menyertai kajian ini merujuk dalam jadual 2. Bilangan umur dianalisis dan dibahagikan kepada 3 kategori umur. Dapatan kajian mendapati kategori umur responden tertinggi adalah pada umur 40 tahun ke atas iaitu seramai 76 orang pekerja dengan peratusan (74.5%), manakala bagi kumpulan umur 30-34 tahun dan 35-39 tahun setiap satu. berkongsi bilangan yang sama iaitu 13 orang (12.7%). Sampel kajian yang dijalankan oleh pengkaji terhadap 102 orang responden dalam kalangan guru sekolah sekitar Pulau Pinang mengikut jantina mendapati seramai 18 orang responden (17.6%) adalah lelaki, manakala seramai 84 orang adalah perempuan (82.4%). Berdasarkan jadual 1.1, terdapat 4 kategori tahap pendidikan responden. Kebanyakan responden mempunyai Ijazah Sarjana Muda iaitu seramai 79 orang (77.5%), diikuti Ijazah Sarjana seramai 13 orang (12.7%), STPM seramai 8 orang (7.8%) dan SPM seramai 2 orang (2.0%). Pendapatan responden yang ditunjukkan dalam jadual 2 adalah purata pendapatan yang diterima oleh responden setiap bulan. Data menunjukkan hampir kebanyakan responden berpendapatan RM5001 ke atas iaitu seramai 73 orang (71.6%). Manakala pendapatan dalam lingkungan RM4001-RM5000 seramai 25 orang (24.5%). Hanya segelintir kecil responden yang mempunyai pendapatan dalam lingkungan RM3001-RM4000 iaitu seramai 4 orang (3.9%).

Jadual 3: Hubungan di antara Gaya Transformasi dan Kepuasan Kerja

		Gaya Transformasi	Kepuasan Kerja
Gaya Transformasi	Pearson	1	.698**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	102	102

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

Dapatan analisis korelasi dalam jadual 3 menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara gaya transformasi dengan kepuasan kerja ($r = .698, p < 0.01$). Ini menunjukkan bahawa kepuasan kerja akan meningkat sebanyak 1% sekiranya gaya kepemimpinan transformasi meningkat sebanyak 0.698%. Hasil kajian ini disokong oleh kajian yang dijalankan oleh Donald Barnett (2017) menunjukkan terdapat kekuatan dan hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan transformasi dengan kepuasan kerja.

Jadual 4: Hubungan di antara Gaya Transaksi dan Kepuasan Kerja

		Gaya Transaksi	Kepuasan Kerja
Gaya Traksaksi	Pearson Correlation	1	.558**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	102	102

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

Dapatan analisis korelasi dalam jadual 4 menunjukkan terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara gaya transaksi dan kepuasan kerja ($r = .558, p < 0.01$). Ini menunjukkan bahawa kepuasan kerja akan meningkat sebanyak 1% jika gaya kepemimpinan transaksi meningkat sebanyak 0.558%. Dapatan kajian ini selari dengan kajian yang dijalankan oleh Yunita, et.al., (2020) menunjukkan gaya transaksi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja.

Jadual 5: Hubungan di antara Gaya kepemimpinan Laissez-Faire dengan Kepuasan Kerja

		Gaya Laissez-Faire	Kepuasan Kerja
Gaya Laissez-Faire	Pearson Correlation	1	.261**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	102	102

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

Dapatan analisis korelasi dalam jadual 5 menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara gaya laissez-faire dengan kepuasan kerja ($r = .261, p < 0.01$). Namun mempunyai hubungan yang lemah. Ini menunjukkan bahawa kepuasan kerja akan meningkat sebanyak 1% jika gaya kepemimpinan laissez-faire meningkat sebanyak 0.261%. Perubahan yang berlaku adalah rendah. Dapatan kajian ini disokong oleh kajian yang dijalankan oleh Valdiiserri & Wilson (2010), menunjukkan gaya kepemimpinan ini mempunyai korelasi yang rendah dengan kepuasan kerja.

5.0 KESIMPULAN

Kesimpulannya, kajian ini menjelaskan bahawa gaya kepemimpinan mempengaruhi tahap kepuasan kerja guru di sekolah kerajaan di Pulau Pinang. Dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan antara kepuasan kerja melalui tiga gaya kepemimpinan iaitu transformasional, transaksional dan laissez-faire.

Melalui dapatan ini dapat disimpulkan bahawa, pemimpin di peringkat tertinggi perlu bijak memilih gaya kepemimpinan yang sesuai mengikut situasi, keperluan dan matlamat sekolah. Memandangkan proses pengajaran dan pembelajaran guru telah berubah melalui dalam talian kerana ketidaktentuan akibat Covid-19, ini seharusnya menjadi panduan kepada pemimpin tertinggi di peringkat sekolah bukan hanya tertumpu kepada satu gaya sahaja. Pemimpin di peringkat atasan perlu memahami dan mengenali orang bawahan berhubung keperluan dan keselesaan guru dalam menjalankan tugas terutama ketika berhadapan dengan wabak Covid-19. Selaras dengan itu akan mencetuskan motivasi atau kepuasan kerja yang tinggi dalam kalangan guru (Nurlaili & Mohd Yusof, 2018). Pekerja yang berada pada tahap kepuasan kerja yang memuaskan ini secara tidak langsung akan berusaha untuk meningkatkan kualiti pengajaran dan pembelajaran (PdP) walaupun pendekatan PdP telah bertukar kepada dalam talian.

RUJUKAN

- Ahmad Yusri Ismail (2016). Gaya kepemimpinan pengetua dan kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Kebangsaan Daerah Marang, Terengganu. *Proceeding Of ICECRS*, 1, 69-72.
- Amiruddin, A. Z., Hassan, A. T., Rahman, A. A., Rahman, N. A., & Bakar, M. S. A. (2014). Penggunaan aplikasi atas talian dalam proses pengajaran dan pembelajaran bahasa ketiga: pengenalan kepada quizlet.com.
- Anjilus, W., Talip, R., & Singh, S. S. B. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasi Dengan Kepuasan Kerja Guru Akademik Tingkatan Enam. *Labuan e-Journal of Muamalat and Society (LJMS)*, 1-16.
- Asiimwe, Judith. Kavoo-Linge, Teresia. and Sikalieh, Damary (2016). The relationship between transactional leadership style and smes growth in the top 100 smes in Kenya. *International Journal of Business and Social Science*.
- Aunga, David, and Masare, O. (2017). Effect of leadership styles on teacher's performance in primary schools of arusha district Tanzania, *International Journal of Educational Policy Research and Review*.
- Aziz, A. R. A., Shafie, A. A. H., Lee, U. H. M. S., & Ashaari, R. N. S. R. (2020). Strategi pembangunan aspek kesejahteraan sendiri bagi mendepani tekanan akademik semasa wabak COVID-19. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(12), 16-30.
- Chandra, Teddy. and Priyono (2016). The influence of leadership styles, work environment and job satisfaction of employee performance—Studies in the school of smpn 10 surabaya. Publishing By: Canadian Center of Science and Education.
- Erkutlu, H. (2008). The impact of transformational leadership on organizational and leadership effectiveness. *Journal of Management Development*, 27(7), 708-726.
- Fernandez, A. A., & Shaw, G. P. (2020). Academic leadership in a time of crisis: The Coronavirus and COVID-19. *Journal of leadership Studies*, 14(1), 39-45.
- Hemphill, J.K. (1957). Leaders Behavior Associated with the Administrative Reputation of Collage Department. *Journal Educational Psychology*, 46 (7): 385 - 401.
<https://www.bharian.com.my/kolumnis/2020/05/687192/era-pandemik-uji-kepemimpinan-organisasi>.
- James A, Odumeru. and Ogbonna, Ifeanyi (2013). Transformational vs. transactional leadership theories: evidence in literature. Publishing by: International Review of Management and Business Research.
- Kementerian Kesihatan Malaysia (2020). Kes Covid di Malaysia. Retrieved from [http:// covid 19.moh.gov.my/](http://covid19.moh.gov.my/)
- Kimberley, B. and Hannes, Z. (2019). Main and interactive effects of weekly transformational and laissez-faire leadership on followers' trust in the leader and leader effectiveness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92, 384-409.
- Lo, M. C., Ramayah, T., Min, H. W., and Songan, P. (2010). The relationship between leadership styles and organizational commitment in Malaysia: Role of leader-member exchange. *Asia Pacific Business Review*, 16(1), 79- 103.
- Lusiana, A. (2021). Kepemimpinan Laissez Faire. <https://doi.org/10.31219/osf.io/egqm4>.
- Makitalo, A. (2017). Leadership styles in the banking sector in Finland and in France. Publishing by: Saimaa University of Applied Sciences Faculty of Business Administration.
- Malik, S. H. (2013). Relationship between leader behaviors and employees' job satisfaction: a path-goal approach, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 7 (1), 209-222.
- Md Lazim, Hadziroh and Faridahwati (2013). Hubungan antara gaya kepemimpinan trasformasi, transaksi dan laissez- faire dengan persepsi terhadap sokongan organisasi. *International Journal of Business and Technopreneurship*, 3 (2013), 161-182.
- Meerangani, K. A., Hamid, M. F. A., Ibrahim, A. F., & Johar, M. H. M. (2021). Keterdedahan wanita terhadap risiko buli siber dalam media digital semasa penguatkuasaan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP). *Jurnal'Ulwan*, 6(2), 10-21.
- Mohammed Saber Jami (2018). The importance of leadership styles in decision making process: A research in charity organization in Iraq.
- Mohd Rohiman Subri, Rohizani Yaakub and Azlinda Boheran Nudin (2021). Pelaksanaan pengajaran guru cemerlang dalam mata pelajaran Bahasa melayu ketika pandemik covid-19: Satu kajian kes. *Pendeta Journal of Malay Language, Education and Literature*, 12, 21-32.
- Nurlaili Abd Wahab and Mohd Yusof Abdullah (2018), Hubungan gaya kepemimpinan dan pengurusan kerja guru besar dengan kepuasan kerja guru Sekolah Agama Kerajaan Johor. *Jurnal Ilmi*, 8, 136-150.
- Nurul Ain Azmi (2018). Kajian terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah kolej komuniti Ledang. *National Innovation and Invention Competition Through Exhibition (iCompEx'18)*.

- Rahayu Ahamad Bahtiar, Sham Ibrahim, Halijah Ariffin, Nor Hazimah Ismail & Wan Mohd Khairul Wan Isa (2020). Peranan dan cabaran pemimpin Pendidikan dalam memastikan matlamat dan agenda Pendidikan dilestari dalam tempoh perintah kawalan pergerakan (PKP) Covid-19.
- Rodrigues, Alexandra. and Ferreira, Maria (2015). The Impact of Transactional and Transformational Leadership Style on Organizational Citizenship Behaviors. Publishing By: Psico-Usf, Bragança Paulista.
- Rozumah B., and Nor Sheereen Z. (2006). Asas kaedah penyelidikan sosial. Serdang, Selangor: Penerbit UPM.
- Siti Nurbaizura Che Azizan and Nurfaradilla Mohamad Nasri (2020). Pandangan guru terhadap pembelajaran dalam talian melalui pendekatan Home Based Learning (HBL) semasa tempoh pandemic covid-19. *Pendeta journal Malay Language, Education and Literature*, 11, 46-57.
- Valdiserri, G. A., and Wilson, J. L. (2010). The study of leadership in small business organizations: Impact on profitability and organizational success. *The Entrepreneurial Executive*, 15, 47-71.
- Wamy, Nanjundeswaras. and Swamy, D. R. (2014). Leadership styles. Publishing by: Advances in management.
- Ying, L.H. & Kamarul Zaman bin Ahmad (2009). The moderating effects of organizational culture on the relationship between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 53- 84
- Yulia, E. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stress kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PTPN XI-unit usaha PG Semboro). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 51(2), 22-31.
- Zaidatol, A.L.P., and Fooi, S.F. (2003). (Editor) Pengurusan dan kepimpinan pendidikan satu langkah ke hadapan. Serdang Selangor: Penerbit UPM.