

**KAJIAN PERBANDINGAN PENGARUH KEPIMPINAN
AUTENTIK TERHADAP SPIRITUALITI : DI TADIKA SWASTA
ISLAM DAN BUKAN ISLAM**

OLEH

SITI FAIROS BINTI SAFFARDIN

(S-PM0005/17)

DISERTASI

**YANG DISERAHKAN SEBAGAI SYARAT SEPARA UNTUK
MEMENUHI KEPERLUAN BAGI IJAZAH SARJANA SASTERA
(PENDIDIKAN)**

**PUSAT PENGAJIAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITI SAINS MALAYSIA**

2019

PENGHARGAAN

Alhamdulilah, setinggi-tinggi kesyukuran dipanjangkan ke hadrat Allah Taala kerana dengan limpah kurnia dan inayah-NYA, maka kajian berkenaan perbandingan pengaruh kepimpinan autentik terhadap spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI) dapat disempurnakan.

Di ruang kesempatan ini saya ingin merakamkan ribuan terima kasih dan setinggi-tinggi penghargaan kepada Dr. Al-Amin Bin Mydin selaku penyelia dan pensyarah-pensyarah yang banyak memberikan panduan, semangat, dorongan, pandangan serta tunjuk ajar sehingga kajian ini dapat disiapkan dalam tempoh yang ditetapkan.

Setinggi-tinggi penghargaan turut disampaikan kepada pengetua Tadika Swasta Islam dan Bukan Islam yang telah memberikan kebenaran kepada saya untuk menjalankan penyelidikan di tadika masing-masing. Jutaan terima kasih ingin disampaikan kepada para guru yang meluangkan masa untuk menjawab borang soal selidik bagi penyelidikan yang dijalankan ini.

Saya ingin merakamkan ribuan terima kasih kepada ahli keluarga tersayang di atas segala sokongan dan pengorbanan yang diberikan. Sesungguhnya dalam menjalankan kajian ini, memerlukan kesabaran, ketekunan dan pengorbanan. Dengan itu, bagi semua pihak yang terlibat, sekali lagi terima kasih yang tidak terhingga dan semoga mendapat ganjaran dari Allah SWT.

KANDUNGAN

	Muka Surat
PENGHARGAAN	ii
KANDUNGAN	iii
SENARAI JADUAL	ix
SENARAI RAJAH	xi
SENARAI LAMPIRAN	xii
SENARAI SINGKATAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv

BAB 1 PENGENALAN

1.0	Pendahuluan	1
1.1	Latar Belakang Kajian	2
1.2	Pernyataan Masalah	5
1.3	Objektif Kajian	8
1.4	Persoalan Kajian	8
1.5	Hipotesis Kajian	9
1.6	Signifikan Kajian	9
1.7	Limitasi Kajian	10
1.8	Definisi Operasional	11
1.8.1	Kepimpinan	11
1.8.2	Kepimpinan Autentik	12

1.8.3	Kesedaran Diri	12
1.8.4	Keseimbangan Memproses Maklumat	12
1.8.5	Penghayatan Nilai Moral	13
1.8.6	Ketelusan Perhubungan	13
1.8.7	Spiritualiti Di Tempat Kerja	13
1.8.8	Kerja Yang Bermakna	14
1.8.9	Kepekaan Komuniti	14
1.8.10	Sejajar Dengan Nilai Dan Matlamat Organisasi	14
1.8.11	Tadika Swasta	14
1.8.12	Guru Tadika Swasta	15
1.8.13	Tadika Swasta Islam (TSI)	15
1.8.14	Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI)	15
1.9	Kesimpulan	16

BAB 2 KAJIAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	17
2.2	Jenis Pendidikan Awal Kanak-Kanak	17
2.2.1	Tadika Swasta Islam (TSI)	21
2.2.2	Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI)	22
2.3	Model Kepimpinan Autentik	22
2.4	Dimensi Gaya Kepimpinan Autentik	26
2.4.1	Kesedaran Diri	26
2.4.2	Keseimbangan Memproses Maklumat	27

2.4.3 Penghayatan Nilai Moral	27
2.4.4 Ketelusan Perhubungan	28
2.5 Kajian Lepas Gaya Kepimpinan Autentik Dalam dan Luar Negara	30
2.6 Spiritualiti	35
2.6.1 Spiritualiti di Tempat Kerja	36
2.7 Model Spiritualiti di Tempat Kerja	40
2.8 Dimensi Spiritualiti di Tempat Kerja	41
2.8.1 Kerja Bermakna	42
2.8.2 Kepakaan Komuniti	43
2.8.3 Sejajar dengan Nilai dan Matlamat Organisasi	44
2.9 Kajian Lepas Spiritualiti di Tempat Kerja	45
2.10 Teori Bandura	49
2.11 Kerangka Konsep	53
2.12 Kesimpulan	54

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pengenalan	55
3.2 Reka Bentuk Kajian	55
3.3 Populasi dan Sampel Kajian	56
3.4 Instrumen Kajian	57
3.4.1 Bahagian 1: Maklumat Demografi	58

3.4.2 Bahagian 2 : Tahap Amalan Kepimpinan Autentik Pemimpin	58
3.4.3 Bahagian 3 : Tahap Spiritualiti Guru Tadika	58
3.5 Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen Kajian	59
3.6 Kajian Rintis	60
3.7 Prosedur Pengumpulan Data	62
3.8 Prosedur Penganalisisan Data	63
3.9 Kesimpulan	64

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1 Pengenalan	65
4.2 Ujian Normaliti	65
4.3 Analisis Faktor Penerokaan	67
4.3.1 Analisis Faktor Tahap Amalan Kepimpinan Autentik Pemimpin	68
4.3.2 Analisis Faktor Tahap Spiritualiti Guru Tadika	68
4.4 Demografi Responden	71
4.5 Dapatan Tahap Amalan Kepimpinan Autentik	73
4.5.1 Tahap Amalan Kepimpinan Autentik Dalam Kalangan Pemimpin di Tadika Swasta Islam dan Tadika Swasta Bukan Islam	74
4.5.2 Tahap Amalan Kepimpinan Autentik dalam Kalangan Pemimpin di Tadika Swasta Islam	75

4.5.3	Tahap Amalan Kepimpinan Autentik dalam Kalangan Pemimpin di Tadika Swasta Bukan Islam	76
4.6	Dapatkan Tahap Amalan Spiritualiti Guru Tadika	77
4.6.1	Tahap Amalan Spiritualiti Guru di Tadika Swasta Islam dan Tadika Swasta Bukan Islam	77
4.6.2	Tahap Amalan Spiritualiti Guru di Tadika Swasta Islam	78
4.6.3	Tahap Amalan Spiritualiti Guru di Tadika Swasta Bukan Islam	79
4.7	Dapatkan Inferensi	80
4.7.1	Perbezaan Amalan Spiritualiti di Tadika Swasta Islam dan Tadika Swasta Bukan Islam Berdasarkan Umur	80
4.7.2	Perbezaan Amalan Spiritualiti di Tadika Swasta Islam dan Tadika Swasta Bukan Islam Berdasarkan Tahap Pendidikan	82
4.7.3	Perbezaan Amalan Spiritualiti di Tadika Swasta Islam dan Tadika Swasta Bukan Islam Berdasarkan Pengalaman Kerja	83
4.7.4	Pengaruh Signifikan Kepimpinan Autentik Pemimpin Terhadap Spiritualiti Tadika Swasta Islam	85
4.7.5	Pengaruh Signifikan Kepimpinan Autentik Pemimpin Terhadap Spiritualiti Tadika Swasta Bukan Islam	87
4.8	Rumusan	89

4.9	Kesimpulan	90
BAB 5 PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN		
5.1	Pengenalan	91
5.2	Ringkasan Kajian	91
5.3	Perbincangan Dapatan Kajian	92
5.3.1	Amalan Kepimpinan Autentik Pemimpin	92
5.3.2	Amalan Spiritualiti Guru Tadika	94
5.3.3	Amalan Spiritualiti Berdasarkan Umur, Tahap Pendidikan dan Pengalaman Kerja	96
5.3.4	Pengaruh Kepimpinan Autentik Pemimpin Terhadap Spiritualiti	97
5.4	Implikasi Kajian	100
5.5	Cadangan Kajian Lanjutan	102
5.6	Kesimpulan	103
	Rujukan	104
	Lampiran	113

SENARAI JADUAL

Jadual 3.1	Saiz Sampel Krejcie dan Morgan (1970)	56
Jadual 3.2	Skala Likert Kajian	57
Jadual 3.3	Ringkasan Item dalam Instrumen	59
Jadual 3.4	Klasifikasi Indeks Kebolehpercayaan Cronbach	60
Jadual 3.5	Nilai Kebolehpercayaan ‘Cronbach Alpha’ Instrumen Kajian Rintis Amalan Kepimpinan Autentik	61
Jadual 3.6	Nilai Kebolehpercayaan ‘Cronbach Alpha’ Instrumen Kajian Rintis Spiritualiti Guru Tadika	62
Jadual 3.7	Interpretasi Skor Min	63
Jadual 3.8	Cara Analisis Data Soalan Kajian	64
Jadual 4.1	Nilai Skewness dan Kurtosis untuk Setiap Item Kajian	66
Jadual 4.2	Keputusan Analisis Faktor Tahap Amalan Kepimpinan Autentik Pemimpin	69
Jadual 4.3	Keputusan Analisis Faktor Tahap Spiritualiti Guru Tadika	70
Jadual 4.4	Keputusan Ujian Analisis Faktor Variabel Kajian	71
Jadual 4.5	Demografi Responden Guru	72
Jadual 4.6	Interpretasi Skor Min	74
Jadual 4.7	Dapatkan Tahap Amalan Kepimpinan Autentik Keseluruhan	74
Jadual 4.8	Dapatkan Tahap Amalan Kepimpinan Autentik Tadika Swasta Islam	75
Jadual 4.9	Dapatkan Tahap Amalan Kepimpinan Autentik Tadika Swasta Bukan Islam	76

Jadual 4.10	Dapatan Tahap Amalan Spiritualiti Guru Tadika Keseluruhan	77
Jadual 4.11	Dapatan Tahap Amalan Spiritualiti Guru Tadika Swasta Islam	78
Jadual 4.12	Dapatan Tahap Amalan Spiritualiti Guru Tadika Swasta Bukan Islam	79
Jadual 4.13	Perbezaan Amalan Spiritualiti di Tadika Berdasarkan Umur Secara Keseluruhan	80
Jadual 4.14	Perbezaan Amalan Spiritualiti Berdasarkan Umur di Tadika Swasta Islam dan Tadika Swasta Bukan Islam	81
Jadual 4.15	Perbezaan Amalan Spiritualiti di Tadika Berdasarkan Tahap Pendidikan Secara Keseluruhan	82
Jadual 4.16	Perbezaan Amalan Spiritualiti Berdasarkan Tahap Pendidikan Tadika Swasta Islam dan Tadika Swasta Bukan Islam	82
Jadual 4.17	Perbezaan Amalan Spiritualiti di Tadika Berdasarkan Pengalaman Kerja Secara Keseluruhan	83
Jadual 4.18	Perbezaan Amalan Spiritualiti Berdasarkan Pengalaman Kerja Tadika Swasta Islam dan Tadika Swasta Bukan Islam	84
Jadual 4.19	Nilai Koefiesen Bagi Pengaruh Kepimpinan Autentik Pemimpin Terhadap Spiritualiti di Tadika Swasta Islam	85
Jadual 4.20	Nilai Koefiesen Bagi Pengaruh Kepimpinan Autentik Pemimpin Terhadap Spiritualiti di Tadika Swasta Bukan Islam	87
Jadual 4.21	Rumusan Pengujian Hipotesis Kajian	89

SENARAI RAJAH

Muka Surat

Rajah 2.1	Laluan Pendidikan di Malaysia	18
Rajah 2.2	Model kepimpinan Autentik George (2003)	24
Rajah 2.3	Dimensi Kepimpinan Autentik	26
Rajah 2.4	Model Spiritualiti	41
Rajah 2.5	Dimensi Spiritualiti di Tempat Kerja	42
Rajah 2.6	Pengaruh Jangkaan Efikasi Ke Atas Tingkah Laku dan Hasil	52
Rajah 2.7	Kerangka Konsep Kajian	53
Rajah 5.1	Perbandingan Pengaruh Kepimpinan Autentik Pemimpin Terhadap Spiritualiti	99

SENARAI LAMPIRAN

- Lampiran A Borang Soal Selidik
- Lampiran B Surat Pengesahan Status Pelajar
- Lampiran C Surat Pengesahan Item Soal Selidik 1
- Lampiran D Surat Pengesahan Item Soal Selidik 2

SENARAI SINGKATAN

TSI	Tadika Swasta Islam
TSBI	Tadika Swasta Bukan Islam
KD	Kesedaran diri
KMM	Keseimbangan memproses maklumat
PNM	Penghayatan nilai moral
KP	Ketelusan perhubungan
KB	Kerja Bermakna
KPK	Kepekaan komuniti
SNO	Sejajar dengan nilai dan matlamat organisasi
JPNIN	Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional

**KAJIAN PERBANDINGAN PENGARUH KEPIMPINAN AUTENTIK
TERHADAP SPIRITUALITI : DI TADIKA SWASTA
ISLAM (TSI) DAN BUKAN ISLAM (TSBI)**

ABSTRAK

Kajian ini dilaksanakan untuk mengkaji perbandingan pengaruh kepimpinan autentik terhadap spiritualiti di Tadika Swasta Islam dan Tadika Swasta Bukan Islam di Pulau Pinang. Kaedah penyelidikan berbentuk kuantitatif digunakan dengan pemilihan sampel kajian sebanyak 200 orang guru Tadika Swasta. Hasil dapatan menunjukkan dimensi kesedaran diri mencatatkan min tertinggi bagi tahap amalan kepimpinan autentik pemimpin manakala dimensi kepekaan komuniti mencatatkan min tertinggi bagi tahap spiritualiti guru di Tadika Swasta Islam dan Tadika Swasta Bukan Islam. Kedua-dua tahap kepimpinan autentik dan spiritualiti berada pada tahap sederhana. Selain itu, dapatan kajian menjelaskan tidak terdapat perbezaan amalan spiritualiti di Tadika Swasta Islam dan Tadika Swasta Bukan Islam berdasarkan umur, tahap pendidikan dan pengalaman kerja. Seterusnya, kajian ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan tetapi masih wujud perbezaan bagi setiap dimensi kepimpinan autentik pemimpin terhadap spiritualiti di kedua-dua jenis tadika. Maka, kajian ini memberikan impak positif kepada pemimpin Tadika Swasta dalam memilih dimensi kepimpinan autentik yang perlu diamalkan. Oleh itu, kajian ini memberi peluang kepada pemimpin Tadika Swasta dalam meningkatkan dimensi spiritualiti guru ke tahap yang lebih tinggi.

Kata kunci : Kepimpinan autentik, spiritualiti, dimensi, guru tadika, Tadika Swasta Islam dan Tadika Swasta Bukan Islam

**A COMPARISON STUDY ON INFLUENCES OF AUTHENTIC LEADERSHIP
TOWARDS SPIRITUALITY: ISLAMIC AND NON ISLAMIC
PRIVATE KINDERGARTEN**

ABSTRACT

This research was conducted to study the comparison between authentic leadership influences towards spirituality in Islamic Private Kindergartens and Non Islamic Private Kindergartens in Penang. A quantitative research methods were used with the sample selection of 200 teachers in Private Kindergarten. The findings state that the dimension of self-awareness show a highest mean for the leader's leadership practice while the community sensitivity dimension show a highest mean of teachers spirituality in Islamic and Non Islamic Private Kindergarten. Both levels of authentic leadership and spirituality are at moderate level. In addition, the findings show that there is no significant difference in the spirituality practice of Islamic Private Kindergartens and Non Islamic Private Kindergartens based on age, level of education and work experience. Furthermore, this study shows that there are significant influence but still exists differences for each dimension of authentic leadership among leader towards spirituality in both types of kindergarten. Thus, this study provide positive impact to the private kindergarten leaders in choosing authentic leadership dimension that needs to be practiced. Therefore, this study provides an opportunity for leaders of the Private Kindergarten in enhancing spirituality dimensions among teachers to higher level.

Keywords: Authentic leadership, spirituality of dimension, kindergarten teacher, Islamic Private Kindergartens and Non Islamic Private Kindergartens

BAB 1

PENGENALAN

1.0 Pendahuluan

Pendidikan Awal Kanak-Kanak adalah sangat penting dalam proses pendidikan bagi meningkatkan kualiti kehidupan. Pendidikan awal kanak-kanak bermula daripada seawal usia sejak dari peringkat tadika lagi. Gaya kepimpinan yang diamalkan oleh pemimpin dalam sesebuah organisasi amat penting bagi mewujudkan persekitaran yang selesa dan selamat. Menurut Yigsaw Haile dan Bashir Hussien (2017) menyatakan bahawa kepimpinan dalam pendidikan awal kanak-kanak telah berkembang dengan pesat. Maka, organisasi yang difokuskan dalam kajian ini adalah Tadika swasta iaitu Tadika Swasta Islam dan Tadika Swasta Bukan Islam.

Kepimpinan merupakan tanggungjawab yang perlu diuruskan bagi membentuk sebuah organisasi yang positif dan produktif. Kepimpinan ini dirujuk kepada kepimpinan autentik yang mencakupi dimensi kesedaran diri, keseimbangan memproses maklumat, penghayatan nilai moral dan ketelusan perhubungan yang diintegrasikan dalam gaya kepimpinannya yang dapat mempengaruhi tingkah laku pekerjanya. Berdasarkan Sathiyabama Suprammaniam dan Sathiamoorthy Kannan (2015) Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPM, 2013-2025) mengemukakan bahawa isu kekurangan pemimpin yang mempunyai potensi tinggi bukan sahaja berlaku di Malaysia, malah turut berlaku di Luar Negara. Secara tidak langsung, kepimpinan autentik telah dijadikan fokus untuk melihat pengaruhnya terhadap spiritualiti guru.

Spiritualiti di tempat kerja adalah pengiktirafan supaya pekerja mempunyai kehidupan dalaman dan usaha untuk membentuk perhubungan yang baik antara rakan sekerja sekali gus mempunyai kepercayaan dan nilai-nilai terhadap organisasi mereka (Fanggidae, Yuyus Suryana, Nuri Efendi, & Hilmiana, 2016). Dimensi bagi spiritualiti merangkumi tiga dimensi iaitu kerja bermakna, kepekaan komuniti dan sejajar dengan nilai dan matlamat organisasi. Secara tidak langsung, spiritualiti guru akan dilihat dalam konteks tadika swasta. Spiritualiti dan kepimpinan merupakan gaya kepimpinan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan pekerja (Riley, 2015). Menurutnya lagi, pemimpin perlu memahami kepentingan dalam memberikan peluang kepada pekerja untuk meluahkan spiritualiti di tempat kerja. Oleh itu, kajian ini akan membuat perbandingan pengaruh kepimpinan autentik terhadap spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI).

1.1 Latar Belakang Kajian

Dalam kajian ini, kepimpinan autentik telah dilihat dengan lebih mendalam terhadap spiritualiti di dua tadika swasta yang mempunyai konsep berbeza. Kepimpinan dikatakan sebagai proses yang mempengaruhi sesuatu kepercayaan, tingkah laku dan memberikan sokongan kepada individu atau kumpulan untuk mencapai matlamat dalam sesebuah organisasi (Andi Nurfitri & Suhana Saad, 2015). Kajian ini juga memberi fokus terhadap gaya kepimpinan autentik yang diamalkan oleh pemimpin tadika swasta. Maka, pendidikan awal kanak-kanak dalam konteks Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI) telah dilihat dalam kajian ini.

Terdapat pelbagai gaya kepimpinan yang dapat diaplikasikan oleh para pemimpin dalam mentadbir dan menguruskan organisasinya. Berdasarkan kajian Klein (2017)

mencadangkan untuk menjadi pemimpin yang “luar biasa”, perlu mempunyai ciri-ciri autentik seperti kepercayaan dan keyakinan terhadap kemampuan diri, melakukan refleksi terhadap diri sendiri, keberanian dalam mempertahankan kebenaran serta bertindak mengikut apa yang dikemukakan. Berdasarkan kajian Amanchukwu, Stanley dan Ololube (2015) mengemukakan bahawa gaya kepimpinan harus dipilih dan disesuaikan mengikut organisasi, situasi, kumpulan, dan individu yang sesuai.

Gaya kepimpinan autentik dilihat sebagai tingkah laku yang kuat dalam mempengaruhi kepuasan pekerja, komitmen terhadap organisasi dan kebahagiaan semasa bekerja (Datta, 2015). Individu yang mempunyai gaya kepimpinan autentik merupakan individu yang bersifat benar terhadap diri sendiri dan tidak berpura-pura terhadap kepercayaan mereka (Klein, 2017). Gaya kepimpinan autentik dapat dikaitkan dengan sifat pemimpin tadika dalam mengendalikan serta menguruskan tadika secara berkesan dengan mengambil kira spiritualiti pekerjanya terhadap gaya kepimpinan autentik yang diamalkannya.

Secara tidak langsung, kajian ini telah memberikan gambaran yang lebih meluas mengenai gaya kepimpinan autentik yang dilihat dari empat segi dimensi yang berbeza iaitu kesedaran diri, keseimbangan memproses maklumat, penghayatan nilai moral dan ketelusan perhubungan. Keempat-empat dimensi ini telah menjadi variabel dalam kajian bagi melihat pengaruhnya terhadap spiritualiti di tadika swasta. Kesedaran diri merujuk kepada kesedaran seseorang, kepercayaan diri, ciri-ciri peribadi, nilai, motif, perasaan dan kognitif (Ilies, Morgeson, & Nahrgang, 2005). Dimensi kedua iaitu keseimbangan memproses maklumat di mana keupayaan seseorang pemimpin dalam menganalisis secara relevan dan objektif maklumat serta data sebelum menentukan sesuatu keputusan. Menurut

Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing dan Peterson (2008), keseimbangan memproses maklumat adalah merujuk kepada kebolehan seseorang pemimpin itu untuk menganalisis maklumat dan data yang relevan secara objektif sebelum membuat sebarang keputusan.

Di samping itu, penghayatan nilai moral merujuk kepada tingkah laku pemimpin yang tetap dan konsisten dengan nilai-nilai walaupun menghadapi institusi atau rakan yang memberi tekanan kepadanya (Dhirapat Kulophas, Philip Hallinger & Auyporn Ruengtrakul, 2009). Ketelusan perhubungan merujuk kepada keterbukaan yang melibatkan nilai dan usaha bagi mencapai ketelusan dalam perhubungan (Mohammad Razi, 2013). Kemudiannya, dimensi yang dinyatakan akan dikaitkan dengan spiritualiti di tadika.

Kajian ini juga memberikan penekanan terhadap spiritualiti yang dibincangkan dalam konteks menjadikan kerja itu bermakna. Spiritualiti dikaitkan dengan pelbagai isu termasuk makna dalam bekerja iaitu kejujuran, amanah, berkongsi visi, integriti, salah berhubung antara pekerja dan organisasi (Campbell & Yen, 2014). Pernyataan ini disokong oleh yang menyatakan konsep spiritualiti di tempat kerja dapat menggalakkan produktiviti dan semangat kerja (Iman Shahrokh, 2017).

Terdapat tiga dimensi spiritualiti yang dibincangkan dalam kajian Milliman, Czaplewski dan Ferguson (2003) iaitu peringkat individu, peringkat kumpulan dan peringkat organisasi. Peringkat individu merupakan kerja yang bermakna yang dilakukan oleh seseorang pekerja, peringkat kumpulan adalah peringkat kepekaan kepada komuniti yang lebih melibatkan interaksi dalam para pekerja dan peringkat organisasi di mana sejajar dengan nilai dan matlamat organisasi iaitu organisasi lebih mementingkan pekerja. Kesemua dimensi dalam spiritualiti akan dikaitkan dengan gaya kepimpinan autentik.

Seterusnya, pengaruh kepimpinan autentik terhadap spiritualiti akan dilihat dari dua konsep tadika yang berbeza iaitu Tadika Swasta Islam dan Tadika Swasta Bukan Islam. Tadika Swasta Islam adalah tadika yang menekankan konsep Islam dalam pengajaran dan pembelajaran. Berdasarkan laman web rasmi tadika PASTI yang merupakan salah satu daripada tadika swasta Islam, falsafah pendidikan PASTI adalah untuk melahirkan generasi tunas Islam dari aspek Islam, Iman dan Ihsan. Ia juga menekankan pengamalan cara hidup Islam dalam kehidupan seharian supaya diredhai oleh Allah S.W.T di dunia dan akhirat. Sebaliknya, Tadika Swasta Bukan Islam menekankan pendidikan moral yang akan diajar kepada kanak-kanak bukan Islam dan masih dikaitkan dengan nilai dan disiplin diri (Leticia, Nordin Mamat & Mazlina Che Mustafa, 2017).

Secara keseluruhannya, bab menjadi panduan dalam rangka kajian bagi mengetahui perbandingan pengaruh kepimpinan autentik terhadap spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI). Disebabkan kajian mengenai kepimpinan autentik dan spiritualiti dalam konteks tadika terlalu kurang dijalankan di dalam Malaysia, penyelidik berpendapat amat wajar penyelidikan ini dijalankan dengan lebih terperinci.

1.2 Pernyataan Masalah

Bagi menghadapi perubahan dalam era yang semakin pesat , pemimpin dalam sesebuah organisasi perlu memiliki ciri kepimpinan visi dan matlamat dapat dicapai. Gaya kepimpinan autentik seseorang pemimpin akan mempengaruhi spiritualiti guru yang bekerja di tadika. Isu kepimpinan semakin dititikberatkan oleh pekerja kerana gaya kepimpinan yang diamalkan mampu mempengaruhi cara guru tersebut bekerja.

Berdasarkan kajian lanjutan yang dicadangkan oleh Kulophas, Ruengtrakul dan Wongwanich (2015) menyatakan satu kajian mengenai kesan kepimpinan autentik perlu

dilakukan terhadap sektor akademik dan penglibatan guru secara berkumpulan. Kajian lanjutan dicadangkan oleh Srivastava dan Dhar (2016) bahawa penyelidik perlu membuat kajian untuk mengenal pasti pengaruh kepimpinan autentik terhadap sekolah serta dikaitkan dengan individu yang akan mempengaruhi prestasi sekolah secara keseluruhan.

Seterusnya, terdapat isu pertama iaitu perselisihan faham yang berlaku antara guru semasa melaksanakan tugasan mereka berikutan masalah komunikasi antara bahagian. Manakala isu kedua iaitu masalah disiplin orang bawahan yang dikaitkan dengan tekanan emosi akibat daripada masalah di rumah seterusnya mengganggu kebolehan guru tersebut untuk bekerja (Sarvinder Singh & Ahmad Esa, 2008). Isu tersebut dapat dikaitkan dengan spiritualiti guru semasa menjalankan tugasnya.

Berdasarkan kajian Mohammad Razi (2013) menyatakan dalam senario di Malaysia , terdapat masalah komitmen guru yang berlaku di mana kewibawaan guru akan dipersoalkan. Antara masalah tersebut adalah di mana guru-guru yang menunjukkan perlakuan negatif seperti guru ponteng sekolah, guru malas memeriksa tugasan yang diberikan dan kurang komitmen guru. Menurutnya lagi, semua tingkah laku tersebut menimbulkan persoalan apakah amalan kepimpinan mempengaruhi komitmen guru terhadap kerjanya. Maka, kajian ini akan melihat dengan lebih terperinci gaya kepimpinan pemimpin dalam mempengaruhi spiritualiti guru dalam organisasi mereka.

Dalam konteks Tadika, isu yang dibincangkan dalam Utusan Malaysia (24 Mei 2017) mengenai “*jangan malu jadi guru tadika*” di mana isu tersebut mendapat perhatian pihak Jabatan Perpaduan dan Integrasi Nasional iaitu guru tadika perlu diberi motivasi bagi meningkatkan semangat mereka. Isu ini dapat dikaitkan dengan dimensi spiritualiti untuk menjadikan kerja tersebut lebih bermakna bagi setiap individu.

Berdasarkan isu dalam Utusan Malaysia (14 Ogos 2018) mengenai penderaan di Tadika Swasta telah dilakukan oleh dua orang guru yang bertindak kasar ke atas empat orang kanak-kanak. Seperti yang dinyatakan, isu penderaan yang dilakukan oleh guru dapat dikaitan dengan tahap spiritualiti yang diamalkan oleh guru tersebut.

Selain itu, Belwalkar (2012) mencadangkan supaya kajian lanjutan dijalankan mengenai tiga komponen dalam spiritualiti di tempat kerja iaitu bekerja sendiri, saling berkaitan, kerja yang memberi makna serta berkaitan dengan tahap penerimaan. Maka, kajian ini akan menekankan tiga dimensi utama dalam spiritualiti iaitu peringkat individu, peringkat kumpulan dan organisasi. Dalam konteks di Malaysia, memahami spiritualiti dalam kalangan anak muda Malaysia perlu dikhurusukan kerana spiritualiti dapat membantu dalam konsep kesejahteraan.

Terdapat kajian Barat yang dijalankan menekankan konsep spiritualiti di tempat kerja dan hubungan dengan gaya kepimpinan pemimpin dalam sesebuah organisasi. Namun, masih kurang kajian mengenai gaya kepimpinan autentik terhadap spiritualiti dalam konteks pendidikan awal kanak-kanak. Gibson (2011) mencadangkan dalam kajiannya iaitu penyelidikan lanjutan boleh dilakukan dalam meneroka makna spiritualiti guru bagi sektor pendidikan di New Zealand. Maka, kajian ini akan dijalankan dalam konteks pendidikan di Pulau Pinang, Malaysia.

Didapati terdapat pelbagai kajian yang dilaksanakan dalam konteks gaya kepimpinan, kepimpinan autentik, hubungan dengan psikologi guru, perspektif autentik dengan spiritualiti, namun masih tidak terdapat kajian mengenai perbandingan gaya kepimpinan autentik terhadap spiritualiti guru Tadika Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI).

1.3 Objektif Kajian

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji perbandingan pengaruh kepimpinan autentik terhadap spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI).

Antara objektif yang perlu dicapai iaitu:

- i. Mengenal pasti tahap amalan kepimpinan autentik pemimpin dan tahap spiritualiti guru di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI).
- ii. Mengenal pasti perbezaan amalan spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI) berdasarkan umur, tahap pendidikan dan pengalaman kerja.
- iii. Mengenal pasti pengaruh signifikan kepimpinan autentik pemimpin terhadap spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI).

1.4 Persoalan Kajian

- i. Apakah tahap amalan kepimpinan autentik pemimpin dan tahap spiritualiti guru di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI).
- ii. Adakah terdapat perbezaan amalan spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI) berdasarkan umur, tahap pendidikan dan pengalaman kerja.
- iii. Adakah terdapat pengaruh signifikan kepimpinan autentik pemimpin terhadap spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI).

1.5 Hipotesis Kajian

Ho1 (a): Tidak terdapat perbezaan signifikan amalan spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI) berdasarkan umur.

Ho1 (b): Tidak terdapat perbezaan signifikan amalan spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI) berdasarkan tahap pendidikan.

Ho1 (c): Tidak terdapat perbezaan signifikan amalan spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI) berdasarkan pengalaman.

Ho2 : Tidak terdapat pengaruh signifikan kepimpinan autentik pemimpin terhadap spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI).

1.6 Signifikan Kajian

Dapatan kajian diharapkan dapat menjadi salah satu sumber rujukan kepada bidang pendidikan terutamanya dalam bidang pendidikan awal kanak-kanak, bidang pengurusan serta kepimpinan TSI dan TSBI di Malaysia. Berdasarkan Mohammad Razi (2013) menyatakan bahawa gaya kepimpinan autentik masih terhad dalam konteks pendidikan di Malaysia dan tidak dijalankan secara terperinci.

Selain itu, kajian empirikal juga menunjukkan sangat sedikit kajian mengenai spiritualiti yang dikaitkan dengan efikasi guru dalam menghadapi cabaran (Shin , 2008). Pernyataan ini disokong oleh Riley (2015) bahawa sifat-sifat moral dalam kajianya menekankan spiritualiti di tempat kerja. Namun, masih kurang kajian yang menghubungkaitkan gaya kepimpinan dengan spiritualiti di organisasi.

Seterusnya, kajian ini adalah penting kepada pemimpin tadika swasta dalam menentukan jenis gaya kepimpinan yang perlu diamalkan supaya matlamat tadika dapat

dicapai. Pernyataan ini disokong oleh Andi Nurfitri dan Suhana Saad (2015) yang menyatakan bahawa mewujudkan suasana yang positif merupakan tugas seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam organisasi untuk membuat peningkatan dalam diri serta memberikan sumbangan dalam organisasi tersebut.

Namun demikian, menurut Mohammad Razi (2013) menyatakan kajian berkaitan dengan kepimpinan autentik masih berkurangan di Malaysia lebih cenderung ke arah kajian Barat dan tidak dikaitkan dengan kajian tempatan. Berdasarkan rujukan, masih tidak terdapat kajian yang dijalankan dengan menggabungkan gaya kepimpinan autentik dan spiritualiti dalam konteks tadika swasta. Maka, kajian ini amat signifikan dijalankan dan menjadi satu penemuan baru dalam konteks kajian penyelidikan di Malaysia.

1.7 Limitasi Kajian

Limitasi kajian yang akan dibincangkan merangkumi tempat kajian, reka bentuk kajian, instrumen kajian, sampel kajian, aspek kajian dan masa kajian yang digunakan. Antara batasan terhadap kajian ini, ialah:

1. Tempat kajian ini dijalankan adalah di Georgetown, Pulau Pinang di dua jenis Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI). Pemilihan tempat ini adalah mudah dan memberi kesenangan kepada penyelidik untuk melaksanakan kajian ini.
2. Kajian ini dijalankan untuk mengkaji perbandingan pengaruh kepimpinan autentik terhadap spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI).
3. Tempoh masa yang dianggarkan bagi melaksanakan kajian ini adalah dalam lingkungan 2 semester pengajian penyelidik.

4. Reka bentuk kajian ini adalah kajian kuantitatif berbentuk perbandingan di mana penyelidik akan mengedarkan soal selidik kepada guru tadika swasta yang terlibat.
5. Instrumen yang digunakan dalam kajian ini ialah soal selidik yang mempunyai soalan tertutup dan menggunakan Skala Likert.
6. Sampel bagi kajian ini adalah 200 orang guru tadika swasta yang sedang berkhidmat di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI).

1.8 Definisi Operasional

1.8.1 Kepimpinan

Dalam kajian ini kepimpinan merujuk kepada individu yang memimpin sesebuah organisasi iaitu tadika swasta. Amanchukwu, Stanley dan Ololube (2015) menyatakan kepimpinan yang efektif di mana pemimpin yang efektif harus berwawasan, fleksibel, mempunyai inspirasi, inovasi, bersemangat, kreatif, berani, berimagination dan berupaya untuk berubah. Mengikut Banerjee (2015) menyatakan bahawa kepimpinan adalah sifat, keupayaan, kemahiran dan tingkah laku dalam perhubungan. Volckmann (2012) yang menyatakan bahawa kepimpinan digambarkan seperti segi tiga sama sisi yang merangkumi pemimpin, pengikut dan konteks. Kepimpinan dianggap sebagai komponen yang statik merangkumi proses penciptaan pengetahuan, yang dikawal oleh orang atasan dalam organisasi (Cannatelli, Smith, Giudici, Jones & Conger, 2017).

1.8.2 Kepimpinan Autentik

Dalam kajian ini, kepimpinan autentik merujuk kepada gaya kepimpinan yang diamalkan oleh pemimpin di tadika swasta terhadap para gurunya dan bagaimana gaya tersebut dalam mempengaruhi spiritualiti guru. Kajian Srivastava dan Dhar (2016) kepimpinan autentik dianggap sebagai keperluan dalam senario bagi membantu menangani isu-isu sosial utama, di mana menggabungkan kepimpinan beretika dan transformasi serta menggalakkan pengetahuan diri dan orang lain bagi mempengaruhi kesan pengikutnya.

1.8.3 Kesedaran Diri

Berdasarkan konteks kajian ini, kesedaran diri merujuk kepada keupayaan seseorang pemimpin untuk membuat penilaian diri, memahami dirinya sendiri serta sentiasa berusaha untuk memperbaiki kelemahan diri bagi mencapai matlamat organisasi. Komponen ini dijelaskan dalam kajian Mohammad Razi (2013) menyatakan bahawa individu yang mempunyai kesedaran diri tinggi adalah individu yang mempunyai penghormatan diri yang dikaitkan dengan kebaikan diri mereka. Menurutnya lagi, individu ini juga mempunyai emosi yang stabil dan mempercayai bahawa mereka dapat mengawal diri dan kehidupan mereka.

1.8.4 Keseimbangan Memproses Maklumat

Konteks kajian ini mendefinisikan keseimbangan memproses maklumat adalah kebolehan pemimpin mengambil kira pendapat kakitangannya serta melibatkan pihak tertentuk dalam membuat sesuatu keputusan. Komponen ini dibincangkan dalam kajian Mohammad Razi (2013) menyatakan pemimpin autentik bertindak sebagai panduan, rujukan dan menekankan penglibatan ibu bapa semasa membuat keputusan, mengambil kira maklumat dari pelbagai sumber untuk menyelesaikan masalah.

1.8.5 Penghayatan Nilai Moral

Berdasarkan kajian ini, penghayatan nilai moral merujuk kepada nilai-nilai moral yang terdapat pada diri pemimpin serta mendasari mereka dalam setiap tindakan tanpa memberi fokus terhadap tekanan daripada pihak tertentu. Mohammad Razi (2013) juga menyatakan pemimpin yang bertindak berdasarkan undang-undang dan peraturan serta tidak mudah putus asa kepada tekanan daripada pihak lain, keupayaan mengawal diri sendiri yang dikaitkan dengan peraturan moral serta nilai sesebuah organisasi dan masyarakat serta berusaha untuk mempertahankan pendiriannya sendiri.

1.8.6 Ketelusan Perhubungan

Dalam konteks kajian, ketelusan perhubungan adalah sifat keterbukaan pemimpin dalam perhubungan dengan para pekerja dalam mewujudkan kepercayaan bersama serta melibatkan perhubungan yang jujur, interaksi yang aktif serta ikhlas dalam hubungan. Muceldili, Turan dan Erdil (2013) menyatakan ketelusan hubungan adalah tahap seseorang mempamerkan keasliannya. Ia juga mencerminkan penilaian dan mencapai keterbukaan serta kejujuran dalam perhubungan dengan seseorang.

1.8.7 Spiritualiti di Tempat Kerja

Berdasarkan Milliman, Czaplewski dan Ferguson (2003) menyatakan bahawa spiritualiti di tempat kerja melibatkan usaha untuk mencari tujuan utama dalam kehidupan, memperkembangkan hubungan yang kuat kepada rakan sekerja dan orang lain yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempunyai konsistensi antara kepercayaan dan nilai-nilai organisasi tersebut. Dalam konteks kajian ini, spiritualiti di tempat kerja merujuk kepada motivasi yang diberikan dan nilai diri yang diutamakan oleh pengetua tadika swasta terhadap guru di tempat kerjanya.

1.8.8 Kerja yang Bermakna

Dalam konteks kajian, peringkat individu merujuk kepada kerja yang bermakna iaitu bagaimana seseorang pekerja berinteraksi dengan kerja rutin dan mempunyai keinginan, motif bagi mencapai tujuan serta keseronokan bekerja. Kerja yang bermakna di tempat kerja adalah anggapan bahawa setiap orang mempunyai motivasi dan kebenaran dan keinginan untuk melibatkan diri dengan aktiviti yang akan memberikan makna kepada dirinya mahupun kehidupan orang lain (Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2003).

1.8.9 Kepekaan Komuniti

Peringkat kumpulan dalam kajian ini merujuk kepada kepekaan terhadap komuniti. Milliman et al., (2003) menyatakan komuniti di tempat kerja adalah berdasarkan kepercayaan bahawa orang lain melihat diri mereka mempunyai hubungan antara satu sama lain dan terdapat hubungan dalaman antara individu tersebut dengan orang lain.

1.8.10 Sejarar dengan Nilai dan Matlamat Organisasi

Bagi kajian ini, peringkat organisasi juga merujuk kepada kesejajaran dengan nilai dan matlamat organisasi. Ashmos dan Duchon (2000) menyatakan bahawa individu mempercayai bahawa pengurus dan pekerja dalam organisasi mereka mempunyai nilai yang sesuai, mempunyai hati yang kuat, dan prihatin terhadap kebajikan pekerja dan komuniti.

1.8.11 Tadika Swasta

Tadika swasta berdasarkan Akta Pendidikan 1995 (Akta 550) menyatakan bahawa tadika swasta adalah “institusi pendidikan swasta” ertiannya sekolah atau institusi pendidikan yang bukan sekolah atau institusi pendidikan kerajaan atau bantuan kerajaan. Tadika adalah singkatan daripada “Taman Didikan Kanak-kanak”. Tadika boleh didefinisikan

sebagai “mana -mananya premis yang menerima masuk lebih dari 4 orang kanak-kanak berumur 5 hingga 6 tahun untuk tujuan menerima pendidikan dengan upah”. Dalam konteks kajian ini, tadika swasta yang diambil kira adalah Tadika Islam dan Bukan Islam di Bandar Georgetown, Pulau Pinang.

1.8.12 Guru Tadika Swasta

Berdasarkan *Cambridge Dictionary* (2018) menyatakan guru adalah individu yang mengajar di sekolah. Dalam kajian ini, guru tadika swasta merujuk kepada individu yang bekerja di Tadika Swasta Islam dan Bukan Islam di Georgetown dan bertanggungjawab dalam melaksanakan proses pengajaran dan pembelajaran terhadap kanak-kanak berusia 4-6 tahun.

1.8.13 Tadika Swasta Islam (TSI)

Berdasarkan laman rasmi *The Little Caliphs Program* (2010) Tadika Swasta Islam adalah tadika yang menekankan konsep mencintai Islam dan pengetahuan kepada anak-anak kecil sebagai persediaan awal untuk menjadi hamba Allah, Khalifah Allah dan Ummah Nabi Muhammad S.A.W. Dalam kajian ini, TSI merujuk kepada tadika yang mengamalkan konsep keagamaan Islam dalam pengajaran dan pembelajaran supaya kanak-kanak dapat menguasai Bahasa Arab dan Al-Quran.

1.8.14 Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI)

Berdasarkan laman rasmi Tadika *Methodist Ternity* (2014) tadika yang menekankan konsep belajar sambil bermain dan menerapkan persekitaran keagamaan Kristian supaya kanak-kanak dapat dilahirkan secara holistik. Dalam konteks kajian, TSBI

merujuk kepada tadika yang mengamalkan pegangan agama Buddha atau Kristian dalam konsep pengajaran dan pembelajaran.

1.9 Kesimpulan

Gaya kepimpinan yang diamalkan oleh para pemimpin perlu dikaji supaya matlamat organisasi dapat dicapai. Menurut Gibson (2011) spiritualiti boleh memberikan perbezaan dalam kepimpinan yang diamalkan. Secara keseluruhannya, bab ini telah membincangkan mengenai latar belakang kajian, pernyataan masalah, objektif kajian, persoalan kajian, hipotesis, signifikan kajian, limitasi dan definisi operasional yang membantu penyelidik melihat perbandingan pengaruh kepimpinan autentik terhadap spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI).

BAB 2

KAJIAN LITERATUR

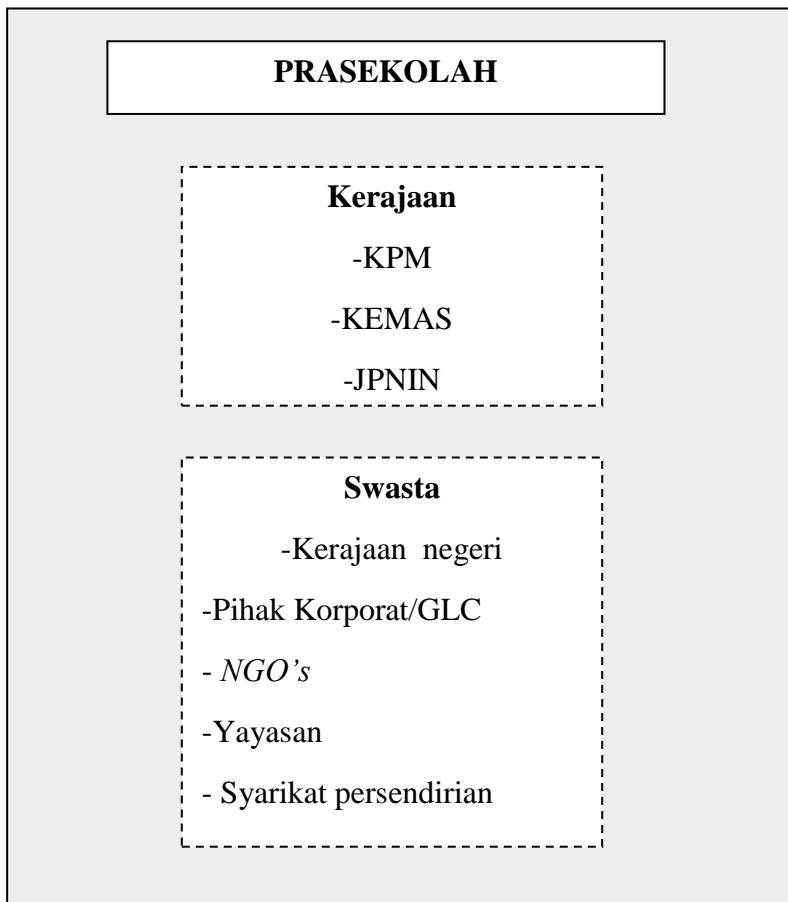
2.1 Pengenalan

Gaya kepimpinan memainkan peranan yang penting dalam mewujudkan persekitaran organisasi yang menyokong pencapaian matlamat dan visi. Menurut Chanchal (2009) peranan pemimpin adalah untuk memperluaskan kebaikan spiritualiti kepada individu dalam organisasi. Bab ini menyediakan kajian literatur mengenai takrifan spiritualiti di tempat kerja dan hubungannya dengan gaya kepimpinan autentik pemimpin di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI).

2.2 Pendidikan Awal Kanak-Kanak

Terdapat pelbagai jenis pendidikan awal kanak-kanak di Malaysia yang bertujuan memberi perkhidmatan pendidikan seawal usia. Pendidikan awal kanak-kanak dapat dilihat seperti dalam Rajah 2.1 iaitu Laluan Pendidikan di Malaysia dalam Laman Rasmi Kementerian Pendidikan Malaysia.

Berdasarkan Rajah 2.1 menunjukkan pendidikan awal kanak-kanak dikendalikan oleh dua pihak iaitu kerajaan dan swasta. Di bawah pemantauan kerajaan, terdapat pendidikan prasekolah, KEMAS, TABIKA Perpaduan. Bagi tadika swasta dikendalikan oleh pihak kerajaan negeri, pihak korporat, “*NGO*”, Yayasan dan juga persendirian. Namun demikian, setiap jenis pendidikan awal kanak-kanak akan dibincangkan dengan lebih lanjut.



Rajah 2.1 Laluan Pendidikan di Malaysia

Sumber: Kementerian Pendidikan Malaysia (2016)

Program pendidikan prasekolah di Malaysia telah mula diperkenalkan pada era 1950-an dan kemudian berkembang dengan pesat pada tahun 1960. Prasekolah Kerajaan merupakan pengalaman awal yang penting dalam dunia pendidikan. Pengalaman persekolahan dan pembelajaran yang berkesan, bermakna dan menyeronokkan dapat membekalkan murid dengan kemahiran, keyakinan diri dan sikap yang positif untuk pembelajaran yang seterusnya (DSKP, 2016). Berdasarkan Kamus Dewan Edisi Ketiga (2000) menyatakan ‘pra’ adalah perkataan awalan yang membawa makna sebelum manakala ‘sekolah’ adalah tempat untuk menerima dan memberikan pelajaran.

Berdasarkan Kementerian Pendidikan Malaysia (2016) menyatakan pendidikan prasekolah adalah untuk kanak-kanak berusia 4 hingga 6 tahun dan ditubuhkan di dalam kawasan sekolah yang dikendalikan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia. Pendidikan prasekolah adalah pengalaman awal yang penting dalam dunia pendidikan. Pendidikan prasekolah merupakan persediaan sebelum memasuki alam persekolahan yang berada di peringkat sekolah rendah (Norhamiza Ismail, 2009). Berdasarkan Rohaty Mohd Majzub (2003) menyatakan bahawa pendidikan prasekolah adalah pendidikan asas kepada peringkat yang selanjutnya serta merupakan program yang dapat menyediakan pengalaman pembelajaran kepada kanak-kanak yang berusia 4 hingga 6 tahun sebelum memasuki Tahun Satu.

Tabika KEMAS (Jabatan Kemajuan Masyarakat) adalah di bawah pemantauan Kementerian Kemajuan Luar Bandar dan Integrasi Nasional. Berdasarkan laman web rasmi KEMAS (2016) akronim TABIKA merujuk kepada “Taman Bimbingan Kanak-Kanak”. Berdasarkan laman web rasmi KEMAS (2016) juga, menyatakan bahawa TABIKA merupakan program pendidikan awal kanak-kanak yang memberikan peluang kepada kanak-kanak berusia 4 hingga 6 tahun. Tabika Kemas ini menekankan konsep belajar sambil bermain dan menekankan kemahiran 4M iaitu membaca, menulis, mengira dan menaakul.

TABIKA Perpaduan di bawah pemantauan Jabatan Perpaduan Negara dan Integrasi Nasional. Berdasarkan laman web rasmi JPNIN (2017) menyatakan bahawa TABIKA Perpaduan diperkenalkan pada tahun 1976 di bawah pemantauan Rancangan Perhubungan Masyarakat di mana terdapat 25 buah kelas serta menjadi projek rintis. Tabika Perpaduan terletak di bandar dan pinggir bandar terutama kawasan Rukun Tetangga. Tabika ini

bertujuan untuk menyediakan pendidikan awal kanak-kanak berumur 4-6 tahun serta menyediakan kanak-kanak untuk menghayati nilai-nilai perpaduan, kehidupan bermasyarakat serta menjadi persediaan ke alam persekolahan nanti.

Seterusnya, berdasarkan portal Kementerian Pendidikan Malaysia (2016) di bawah Unit Pendidikan Swasta di mana pendidikan swasta adalah institusi yang bukan dibiayai oleh bantuan kerajaan. Pengendalian tadika ini tertakluk di bawah Akta Pendidikan 1996. Tadika Swasta berdasarkan Akta Pendidikan 1995 (Akta 550) menyatakan bahawa Tadika Swasta adalah “institusi pendidikan swasta” ertinya sekolah atau institusi pendidikan yang bukan sekolah atau institusi pendidikan kerajaan atau bantuan kerajaan. Tadika adalah singkatan daripada “Taman Didikan Kanak-kanak”. Tadika Swasta perlu didaftar dengan Jabatan Pelajaran Negeri (JPN), iaitu di bawah Unit Pendidikan Swasta. Tadika boleh didefinisikan sebagai “mana -mane premis yang menerima masuk lebih dari 4 orang kanak-kanak berumur 5 hingga 6 tahun untuk tujuan menerima pendidikan dengan upah”. Matlamat penubuhan tadika adalah sebagai persediaan awal kanak-kanak untuk ke alam persekolahan apabila mereka telah berumur 7 tahun.

Namun demikian, berdasarkan Saayah Abu (2006) mengatakan bahawa pengajaran dan pembelajaran di tadika swasta kebanyakannya mengikut cara yang lebih formal iaitu penyediaan kelas seperti di sekolah rendah dan sukanan pelajaran juga mengikut sukanan yang mereka cipta sendiri tanpa kawalan. Berdasarkan kajian Hazrad Khan, Nik Nur Izzati dan Hamzaniza (2010) menyatakan pengurusan tadika adalah premis yang menyediakan lebih dari empat orang kanak-kanak berusia 5 hingga 6 tahun dengan bertujuan menerima pendidikan dengan upah. Menurutnya lagi, program di tadika swasta juga berdasarkan konsep Montessori, Reggio Emilia atau berkonsepkan keagamaan.

2.2.1 Tadika Swasta Islam (TSI)

Tadika Swasta Islam (TSI) terdiri daripada pelbagai jenis tadika yang mengamalkan konsep Islam dalam pengajaran dan pembelajaran. Tadika Swasta Islam menurut Majlis Agama Islam Wilayah Persekutuan (2017), objektif penubuhan tadika ini adalah untuk melaksanakan program pendidikan bagi kanak-kanak berusia 5 hingga 6 tahun yang menekankan konsep belajar melalui bermain di samping memupuk sifat peribadi serta mengamalkan nilai-nilai murni. Tujuannya bagi melahirkan generasi ulul albab yang bersifat cemerlang dan mempunayi keperibadian yang mulia. Sebagai contoh, tadika PASTI, *Little Caliphs, Genius Aulad* dan sebagainya yang menjadi penumpuan pemilihan ibu bapa untuk menghantar anak mereka. Berdasarkan laman web rasmi *Genius Aulad* (2018) konsep tadika ini menekankan penerapan nilai-nilai Islam dalam perkembangan kanak-kanak. Laman web rasmi PASTI (2014) pula, logo PASTI itu sendiri telah memberikan makna iaitu Al-Quran dan hadis sebagai sumber rujukan pentadbiran kanak-kanak PASTI bagi membentuk satu generasi “uswah hasanah”. Begitu juga dengan konsep tadika *Little Caliphs* yang merupakan program Islam-Kreatif prasekolah dikaitkan dengan keagamaan, kognitif, sosioemosi dan potensi fizikal kanak-kanak. Pengajarannya juga berasaskan konsep Islam bagi membentuk usahawan Muslim yang berjaya kelak. Konsepnya tenaga pengajar di tadika Islam tersebut juga akan membimbing kanak-kanak untuk mengabdikan diri mereka sebagai seorang Muslim muda yang bahagia, suka belajar, mengasihi diri mereka sendiri dan orang lain. Dapat dilihat, kesemua tadika yang berteraskan agama Islam amat mementingkan Al-Quran sebagai landasan dalam penubuhan tadikanya.

2.2.2 Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI)

Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI) terdiri daripada badan agama bukan Islam, sekolah mubaligh, swasta Cina dan Tamil. Sebagai contoh, Tadika Methodist Cina dan Tadika Methodist Kristian dan sebagainya. Berdasarkan laman web rasmi Tadika *Trinity Methodist Church* (2016) menyatakan bahawa Tadika *Methodist* telah ditubuhkan pada tahun 1960 sebagai tadika yang tidak mementingkan keuntungan, berasaskan gereja serta menyediakan program tadika yang berkualiti dan mampu dibiayai oleh keluarga. Bagi tadika yang berteraskan agama Kristian pula, menekankan pengajaran berasaskan kitab Injil dan Jesus bagi membentuk kanak-kanak yang setia dan percaya kepada agama yang dianuti mereka. Secara keseluruhannya, terdapat pelbagai jenis pendidikan awal kanak-kanak di Malaysia dan kesemua tadika kerajaan maupun swasta mempunyai matlamat yang sama iaitu memberikan peluang pendidikan kepada kanak-kanak seawal usia.

2.3 Model Kepimpinan Autentik

Kepimpinan memainkan peranan penting di dalam pertumbuhan dan prestasi organisasi. Kebanyakan ahli akademik percaya bahawa segala kesan sama ada negatif atau positif kepada prestasi organisasi bergantung kepada kepimpinannya. Oleh yang demikian, pemimpin dan pekerja wajar bekerjasama, memahami dan melaksanakan tugas masing-masing bagi memantapkan organisasi. Gaya kepimpinan ialah ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi orang bawahan untuk mencapai matlamat (Mariam, 2009).

Seterusnya, kepimpinan ditakrifkan sebagai proses mempengaruhi aktiviti-aktiviti kumpulan dan usahanya dalam menetapkan matlamat dan pencapaian organisasi (Silva, 2016). Menurutnya lagi, kepimpinan bukan sifat individu, tetapi adalah proses untuk

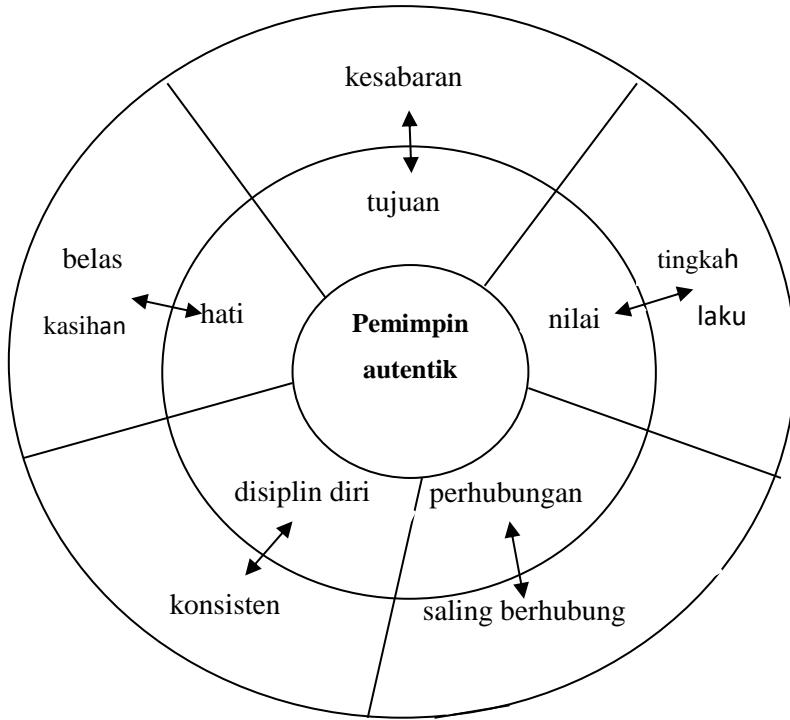
mempengaruhi orang lain. Atran dan Ginges (2012) pula berpendapat gaya kepimpinan adalah satu kombinasi sifat, karektor, kemahiran dan tindakan yang digunakan oleh pemimpin ketika berkomunikasi dengan orang bawahan. Ini adalah kerana pemimpin dikatakan lebih berkeyakinan, boleh didekati berbanding para pengikutnya (Banerjee, 2015). Seseorang pemimpin wajar memilih gaya kepimpinan yang sesuai untuk meningkatkan komitmen organisasi bagi menggalakkan pekerja mencapai matlamat bersama.

Selain itu, kepimpinan juga dikaitkan dengan hubungan di mana adalah sangat penting kepada pemimpin untuk berinteraksi dengan pengikutnya serta orang lain (Banerjee, 2015). Walau bagaimanapun, kepimpinan juga dapat membantu pemimpin membentuk organisasi ke arah mencapai matlamat. Menurut Silva (2016) menyatakan bahawa kepimpinan adalah proses dan bukannya hanya kualiti peribadi di mana proses adalah satu tindakan yang dapat menghasilkan sesuatu serta membawa kepada hasil.

Menurutnya lagi, apabila sesuatu konteks berubah, maka proses kepimpinan juga akan berubah. Keberkesanan kepimpinan dilihat dari segi kesan pengaruh ke atas individu, kumpulan atau organisasi tersebut Datta (2015). Pernyataan ini turut dibincangkan dalam kajian Klenke (2007).yang menyatakan bahawa dalam semua bentuk kepimpinan, faktor-faktor kontekstual menetapkan batas antara pemimpin dan pekerjanya untuk berinteraksi serta menentukan tuntutan dan kekangan dalam konteks tindakan, tingkah laku, sikap, emosi dan pilihan spiritualiti.

Model kepimpinan autentik Bill George (2003) telah dilihat dalam kajian ini. Menurut Northouse (2016) penyelidikan mengenai kepimpinan autentik telah dilakukan sejak beberapa dekad yang lalu disebabkan keinginan rakyat untuk mempunyai pemimpin

yang jujur dan baik. Model George telah fokus terhadap kualiti seseorang pemimpin. Berdasarkan Penn State (2017) mengemukakan bahawa terdapat lima dimensi yang dibincangkan oleh George (2003) di dalam modelnya.



Rajah 2.2 Model Kepimpinan Autentik George (2003)

Sekiranya pemimpin menunjukkan kualiti atau ciri-ciri, mereka akan menjadi pemimpin yang autentik dan pengikutnya akan memberi maklum balas yang positif serta organisasi akan mendapat manfaat. Antara dimensi tersebut adalah tujuan dan kesabaran, nilai dan tingkah laku, hubungan dan saling berhubung, disiplin diri dan konsisten, hati dan belas kasihan. Dimensi tersebut dapat dilihat dalam Rajah 2.2 di atas.

Dimensi pertama dalam Model George ini menekankan kepekaan terhadap tujuan, di mana pemimpin mengetahui arah yang dituju (Northouse, 2017). Ia juga dikaitkan

dengan ciri kesabaran di mana seseorang pemimpin yang berminat terhadap apa yang mereka lakukan, mempunyai motivasi intrinsik dan mengambil berat terhadap tugas yang mereka lakukan (Northouse, 2017).

Kedua, pemimpin mempunyai nilai dan mengetahui apa yang mereka lakukan, tidak berkompromi dengan nilai-nilai tersebut. Kualiti ini akan mempengaruhi tingkah laku pemimpin dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai mereka. Nilai yang terdapat pada pemimpin ini adalah di mana pemimpin tidak akan membiarkan pengikutnya bertindak berlawanan daripada polisi (Northouse, 2017).

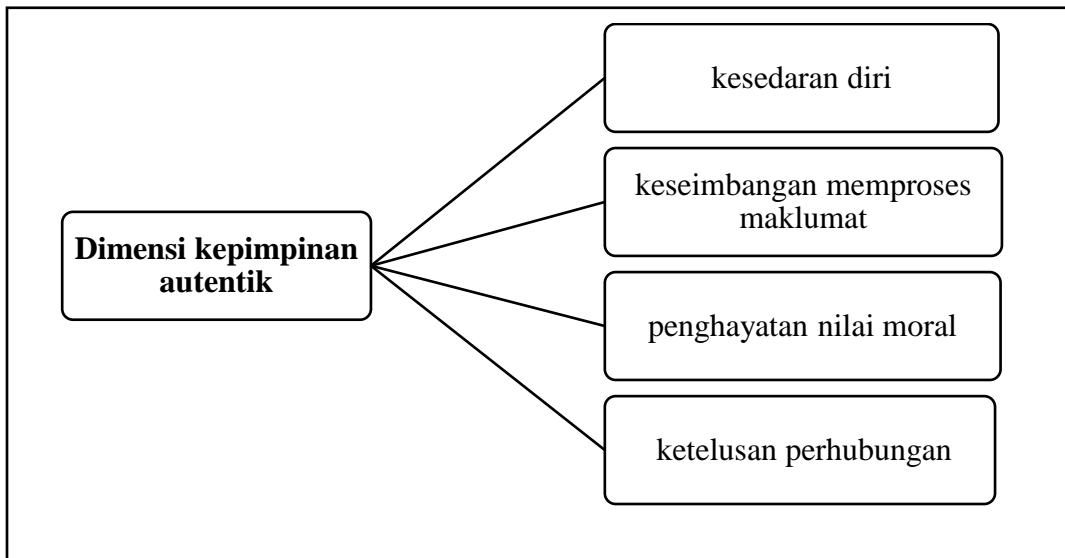
Ketiga, pemimpin autentik mempunyai hubungan dengan individu lain dan mempunyai saling berhubung dengan pengikutnya. Pada dimensi ini, para pemimpin bersedia untuk berkongsi pengalaman mereka dan mendengar pengalaman orang lain, serta berkomunikasi dengan pengikutnya (Northouse, 2017).

Seterusnya, dimensi keempat iaitu disiplin diri yang memberi tumpuan terhadap keupayaan pemimpin memfokuskan kepada matlamat, dan bertindak ke arah tujuan yang ditetapkan. Pemimpin ini juga dikatakan konsisten dalam sesuatu situasi.

Akhir sekali, dimensi pemimpin autentik yang mempunyai hati dan menunjukkan sikap belas kasihan. Pemimpin ini peka terhadap keperluan orang lain dan sanggup membantu pengikutnya. Pemimpin ini amat mengambil berat terhadap kesejahteraan pengikutnya dan berusaha meringankan beban sebanyak mana yang boleh. Secara keseluruhannya, terdapat lima dimensi yang ditekankan dalam model kepimpinan autentik George (2003) dan dapat mendasari kajian ini secara menyeluruh.

2.4 Dimensi Gaya Kepimpinan Autentik

Gaya kepimpinan autentik telah dibangunkan dengan dimensi atau komponen utama. Berdasarkan Srivastava dan Dhar (2017), Muceldili, Turan dan Erdil (2013) dan Mohammad Razi (2013) menyatakan bahawa terdapat 4 dimensi kepimpinan autentik iaitu kesedaran diri, keseimbangan memproses maklumat, penghayatan nilai moral dan ketelusan perhubungan. Keempat-empat dimensi seperti dalam Rajah 2.3 di bawah.



Rajah 2.3 Dimensi Kepimpinan Autentik

Sumber: Diadaptasi daripada Mohammad Razi (2013) dan Kulophas, Ruengtrakul dan Wongwanich (2015)

2.4.1 Kesedaran Diri

Berdasarkan Rajah 2.3, dimensi pertama iaitu kesedaran diri merujuk kepada kepercayaan pemimpin dan pengetahuan diri sendiri. Ia juga ditakrifkan sebagai pemahaman pemimpin mengenai kekuatan dan kebatasan diri dan bagaimana pandangan orang lain (Srivastava & Dhar, 2017). Komponen ini merangkumi pengetahuan dan kepercayaan terhadap pemikiran, perasaan, motif dan nilai-nilai seseorang (Gardner, Cogiser, Davis, & Dickens, 2011). Selain itu, proses dinamik merujuk kepada seseorang

yang dapat meneliti semula kekuatan dan kelemahan diri sendiri (Muceldili, Turan & Erdil, 2013). Kesedaran diri juga digambarkan sebagai pemahaman tentang bagaimana seseorang memperoleh dan menjadikan makna dunia serta bagaimana proses memberi makna dapat memberikan impak kepada cara seseorang melihatnya dari semasa ke semasa (Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, & Peterson, 2008).

2.4.2 Keseimbangan Memproses Maklumat

Dimensi kedua dalam Rajah 2.3 merujuk kepada keseimbangan memproses maklumat. Mohammad Razi (2013) menyatakan dimensi ini adalah kebolehan menganalisis maklumat dan data oleh seorang pemimpin secara objektif sebelum melakukan sesuatu keputusan. Menurutnya lagi, pemimpin autentik dicirikan sebagai seseorang yang dapat memberikan pendapat dan berusaha untuk mempertahankan sekiranya pendapat itu dapat memberikan kesan terhadap dirinya sendiri dan individu lain. Menurut Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, dan Peterson, (2008) dimensi ini adalah keikhlasan dan kesungguhan mendapatkan pendapat dan idea oleh pemimpin daripada pengikutnya mengenai isu-isu yang berkaitan dengan organisasi. Pemprosesan yang seimbang dapat menunjukkan proses membuat keputusan yang adil dan kesemua maklumat akan dianalisis secara objektif (Muceldili, Turan & Erdil, 2013). Sahrifah Noraida Zainal Abidin (2017) menunjukkan keseimbangan memproses maklumat dan kesedaran diri menunjukkan secara positif dan signifikan berkaitan dengan penglibatan pekerja.

2.4.3 Penghayatan Nilai Moral

Seterusnya, penghayatan nilai moral merupakan dimensi ketiga dalam kepimpinan autentik seperti dalam Rajah 2. Dimensi ini menjelaskan orientasi pemimpin ke arah

mencapai standard moral yang tinggi dan aktiviti beretika. Secara tidak langsung, pemimpin akan dibimbing dengan nilai moral dalaman dan tingkah laku (Srivastava & Dhar, 2017). Kajian ini disokong oleh Walumbwa et al., (2008) yang menyatakan dimensi ini adalah bentuk dalaman dan diintegrasikan dalam bentuk peraturan diri. Pemimpin autentik dalam dimensi ini mengambil berat mengenai isu etika dan diselaraskan berdasarkan moral dan nilai-nilai yang terdapat dalam kumpulan, organisasi dan masyarakat (Peus, 2012).

2.4.4 Ketelusan Perhubungan

Berdasarkan Rajah 2.3, dimensi keempat merujuk kepada ketelusan perhubungan dalam kepimpinan autentik. Dimensi ini merangkumi penyampaian diri secara autentik kepada orang lain. Tingkah laku tersebut melibatkan kepercayaan secara terbuka melalui perkongsian maklumat dan peluahan perasaan sebenar seseorang yang cuba meminimumkan emosi yang tidak sesuai (Walumbwa et al., 2008). Dimensi ketelusan dibincangkan dalam kajian Srivastava dan Dhar (2017) yang menyatakan bahawa pendekatan pemimpin untuk memberitahu apa yang diamalkan. Seorang pemimpin yang berwibawa mempamerkan minda dan berkongsi maklumat secara terbuka. Menurutnya lagi, pemimpin autentik akan meluahkan kepercayaan yang benar serta mewujudkan tahap keterbukaan dengan orang lain bagi menggalakkan penyampaian idea, cabaran dan pandangan.

Pernyataan ini disokong oleh Mohammad Razi (2013) bahawa ketelusan dalam perhubungan dapat membentuk keadaan perhubungan yang mesra dan tahap kepercayaan yang tinggi antara pengikut dan pemimpinnya serta dalam masa yang sama dapat memperlihatkan dirinya yang sebenar sama ada baik atau tidak baik. Dimensi keempat ini

juga merujuk kepada keupayaan pemimpin untuk memproses nilai dan pemikiran mereka bersama dengan orang bawahannya sekaligus mewujudkan hubungan kepercayaan dan keterbukaan (Marinakou & Nikolic, 2016).

Dimensi ketelusan perhubungan mencatatkan min tertinggi diikuti dengan dimensi keseimbangan memproses maklumat, penghayatan nilai moral dan akhir sekali kesedaran diri (Marinakou & Nikolic, 2016). Bagi kajian Wong dan Laschinger (2012) menunjukkan dimensi kesedaran diri mencatatkan nilai yang terendah antara keempat-empat dimensi dalam kepimpinan autentik. Begitu juga dengan kajian Walumbwa et al., (2008) yang menunjukkan nilai tertinggi bagi dimensi kesedaran diri diikuti dimensi ketelusan perhubungan, penghayatan nilai moral dan akhir sekali keseimbangan memproses maklumat.

Secara keseluruhannya, dimensi dalam kepimpinan autentik membolehkan setiap pemimpin bertindak berdasarkan akhlak, nilai yang dipegang oleh mereka serta mengambil kira kelebihan dan kelemahan diri sendiri. Pernyataan ini disokong oleh Marinakou dan Nikolic (2016) yang menyatakan bagi membolehkan setiap pemimpin bertindak secara beretika, mereka perlu mendapat skor yang tinggi dalam dimensi kepimpinan autentik ini. Secara tidak langsung, pekerja bawahannya dapat bekerjasama dalam mewujudkan suasana tempat kerja yang menyokong pembentukan nilai positif dalam diri setiap individu. Khadijah Adedoyin Opatokun et al., (2013) yang menyokong bahawa kesedaran diri, keseimbangan memproses maklumat, penghayatan nilai moral dan ketelusan perhubungan adalah variabel peramal bagi kepimpinan autentik di *International Islamic University Malaysia* (IIUM).

2.5 Kajian Lepas Gaya Kepimpinan Autentik Dalam dan Luar Negara

Gaya kepimpinan yang diaplikasikan oleh seseorang pemimpin akan mempengaruhi kejayaan organisasi dalam menyediakan persekitaran yang menyokong kepada para pekerjanya. Bagi kajian di dalam negara, pemimpin autentik adalah mereka yang sedar terhadap bagaimana berfikir dan berkelakuan serta menyedari nilai atau moral mereka sendiri dan orang lain serta sedar dengan perwatakan diri mereka (Arif Hassan & Forbis Ahmed, 2011).

Gaya kepimpinan akan mempengaruhi bagaimana seseorang pemimpin bertindak dalam mencapai matlamat organisasi. Kepimpinan autentik juga ditakrifkan sebagai kepimpinan yang tidak mempunyai sifat penipuan diri, berusaha untuk memenuhi potensi individu, mempunyai kesedaran sendiri, tujuan, dan menjadi diri sendiri (Khadijah Adedoyin Opatokun et al., 2013).

Seterusnya, nilai-nilai moral yang dipegang oleh pemimpin-pemimpin autentik akan mencerminkan tingkah laku mereka dalam proses membuat keputusan kerana mereka akan mengetahui kesan perspektif moral terhadap individu lain (Sahrifah Noraida Zainal Abidin, 2017). Namun demikian, masih kurang kajian dijalankan di Malaysia berkaitan dengan kepimpinan autentik dalam organisasi sekolah.

Bagi kajian di Luar Negara, menurut Dhirapat Kulophas, Philip Hallinger dan Auyporn Ruengtrakul (2009) kepimpinan autentik di sekolah adalah kemampuan untuk memotivasi guru dan meningkatkan komitmen untuk berubah. Walumbwa et al., (2008) pula menyatakan bahawa kepimpinan autentik merangkumi psikologi yang positif, keyakinan diri, harapan optimistik dan berdaya tahan.

Berdasarkan Datta (2015) memberi definisi kepimpinan autentik adalah memiliki pengalaman peribadi, pemikiran, emosi, keperluan, keutamaan atau kepercayaan, proses untuk mengetahui diri sendiri dan berkelakuan sesuai dengan diri sendiri. Menurutnya lagi, tingkah laku sedemikian dapat menggalakkan kepercayaan melalui penglibatan secara terbuka melalui perkongsian maklumat dan peluahan perasaan dan pemikiran dalam masa yang sama cuba untuk meminimumkan emosi yang tidak sesuai. Gardner, Cogliser, Davis dan Dickens (2011) menyatakan bahawa pemimpin autentik mempunyai komunikasi terbuka dan kerjasama antara pengikutnya yang membolehkan pencapaian prestasi yang positif.

Kepimpinan autentik dikaitkan dengan konsep kendiri seseorang pemimpin dalam sesebuah organisasi. Gardner et. al (2011) menyatakan bahawa kepimpinan autentik merujuk kepada kesedaran diri dengan bertindak mengikut diri sendiri dan menyatakan apa yang benar-benar difikirnya dan kepercayaan. Kernis dan Goldman, (2006) menegaskan bahawa fungsi autentik adalah memahami diri, keterbukaan secara objektif dalam mengenal pasti realiti seperti menilai aspek keinginan dan tidak diingini, tindakan dan orientasi terhadap perhubungan interpersonal.

Menurut Whitehead (2009) dalam artikelnya mendefinisikan pemimpin autentik adalah individu yang mempunyai kesedaran diri, rendah diri, memperbaiki dirinya, menyedari individu yang dipimpin untuk memenuhi kebajikan mereka. Menurutnya lagi, pemimpin autentik juga memupuk tahap kepercayaan yang tinggi dengan membina kerangka etika dan moral, komited dengan kejayaan organisasi dalam membina nilai sosial. Kajian ini turut dipersetujui oleh Dar (2012) bahawa kepimpinan autentik memberikan gambaran benar kepada diri sendiri. Ia menyatakan keperibadian individu secara

menyeluruh termasuk keunikan yang terdapat pada individu yang kebanyakan orang tidak dapat menjelaskannya. Pemimpin autentik akan memaparkan semangat untuk tujuan mereka, mengamalkan nilai yang konsisten, dan memimpin dengan hati dan fikiran mereka (Srivastava & Dhar, 2016).

Seterusnya, kepimpinan autentik adalah perspektif moral yang positif dan dicirikan sebagai standard piawaian yang membimbing untuk membuat keputusan dan tingkah laku (Walumbwa et al., 2008). Kajiannya turut menyatakan bahawa tingkah laku autentik mencerminkan konsistensi antara nilai, kepercayaan dan tindakan. Kajian ini turut dipersetujui oleh Gardner et al., (2011) bahawa organisasi autentik dikaitkan dengan keterbukaan organisasi tersebut dengan menilai sejauh mana pekerjaanya menentang perubahan yang dilaksanakan melalui gaya kepimpinan autentik dan peranan profesionalnya. Pemimpin autentik dikatakan sedar dengan nilai dan kepercayaan mereka, keyakinan diri, boleh dipercayai, fokus terhadap kekuatan pengikut, meluaskan pemikiran mereka serta mewujudkan konteks organisasi yang positif (Ilies, Morgeson, & Nahrgang, 2005).

Kepimpinan autentik juga membolehkan individu itu lebih peka dan sensitif dengan keperluan serta orientasi orang lain seterusnya menjadikan kepimpinan seseorang itu berkualiti (Mohammad Razi, 2013). Maka pemimpin autentik mempunyai kecenderungan mengenai pengetahuan yang mendalam berkaitan prinsip dan kepercayaan diri sendiri, bertindak dengan tulus dan boleh dipercayai (Srivastava & Dhar, 2017). Pemimpin autentik juga digambarkan sebagai seseorang yang optimistik, harapan, berorientasikan perkembangan dan mempunyai perwatakan yang menerapkan nilai moral yang tinggi

(Klenke, 2007). Kajian Pawar (2014) menyokong bahawa penggabungan nilai-nilai dan tingkah laku dapat mempengaruhi tingkah laku para pemimpin terhadap pekerjanya.

Selain itu, Watson (2013) menyatakan kepimpinan autentik menggabungkan cara beretika untuk mencapai visi dan misi mereka dan berpandukan pengetahuan mereka tentang cara untuk mencapai dan bukanya akibat. Para penyelidik juga membuktikan bahawa kepentingan peranan para pemimpin dalam menerapkan tingkah laku positif terhadap para pengikut, peningkatan efikasi kendiri dan kepercayaan kepada pemimpin mereka serta pengaruh pemimpin autentik dalam mempengaruhi perilaku pengikutnya (Gardner et al., 2011). Marinakou dan Nikolic (2016) mendapati hampir kesemua dimensi kepimpinan autentik adalah berbeza secara signifikan. Namun, dapatan Petan & Bocarnea, (2016) iaitu tiada perbezaan yang signifikan bagi dimensi kesedaran diri, keseimbangan memproses maklumat, penghayatan nilai moral dan ketelusan perhubungan bagi negara Romanian dan USA.

Seterusnya, kepimpinan autentik adalah secara langsung dan positif serta dikaitkan dengan pertumbuhan dan perkembangan diri (Arda, Aslan & Alpkhan, 2016). Menurut Ilies et al., (2005) mengatakan bahawa kepimpinan autentik mewakili kehidupan seseorang melalui nilai spesifik yang ditunjukkan dalam masyarakat serta persekitaran sosial dengan menerapkan nilai-nilai tersebut. Namun demikian, kepimpinan ini turut dipersetujui oleh Feng Feng-I (2016) yang mentakrifkan sebagai corak tingkah laku kepimpinan yang menggalakkan psikologi dan etika yang positif. Kepimpinan ini juga menjadi konsep yang universal, kerana persepsi pekerja bergantung pada budaya bekerja mereka (Owusu-Bempah, Addison, & Fairweather, 2014). Ini adalah kerana pemimpin autentik akan

membuat pendedahan peribadi seperti pemikiran dan perasaan serta berkongsi maklumat secara terbuka (Walumbwa et al., 2008).

Pemimpin yang mempunyai tingkah laku positif akan dilihat secara positif oleh pengikutnya. Pengikut tersebut dapat mempelajari tingkah laku autentik dengan memerhati tingkah laku pemimpin autentik serta memproses maklumat yang relevan dengan mereka (Ilies, Morgeson & Nahrgang, 2005). Pernyataan ini disokong oleh Walumbwa, Luthans, Avey dan Oke (2011) yang menyatakan bahawa pemimpin autentik yang menggunakan pendekatan aktif dan positif terhadap penyelesaian masalah dapat memupuk tahap keyakinan yang lebih tinggi terhadap pengikutnya. Pemimpin autentik juga mempunyai kesedaran yang lebih tinggi yang membolehkan mereka berubah dengan cepat mengenai kesukaran serta menyesuaikan matlamat yang mereka mahu supaya pengikut dapat mencapainya sehingga dapat mempengaruhi ahli pekerja yang lain (Feng Feng-I, 2016).

Seterusnya, kepimpinan autentik dikatakan dapat mempengaruhi sikap dan tingkah laku pekerja dan menyumbang kepada prestasi dan inovasi organisasi (Müçeldili, Turan, & Erdil, 2013). Menurutnya lagi, organisasi memerlukan pemimpin autentik untuk cuba mengatasi perubahan baru, dan dinamik dalam membuat perubahan persekitaran tempat kerja dan membantu pekerja menjadikan kerja bermakna.

Berdasarkan Klein (2017) pendapat dan idea autentik dapat memperkembangkan pengurusan dengan menyediakan idea dan maklumat untuk dibuat pertimbangan serta menjadinya praktikal. Maka, pemimpin sekolah dilihat sebagai agen moral dalam kepimpinan dan tindakan kepimpinannya adalah nilai-nilai dan nilai maklumat dalam usaha untuk meningkatkan pengetahuan diri (Wilson, 2014). Konsep kepimpinan autentik telah memberi refleksi terhadap dasar konsep dalam psikologi dan memberi fokus yang

positif terhadap apa yang dapat membentuk perkembangan kepimpinan autentik (Feng Feng-I, 2016).

Secara keseluruhannya, kepimpinan autentik adalah gaya kepimpinan yang ideal untuk dilaksanakan dalam sesebuah organisasi terutama dalam bidang pendidikan di sekolah mahupun tadika. Ini adalah kerana, gaya tersebut dapat membantu para guru dalam mewujudkan persekitaran kerja yang menyokong dan positif sekali gus melahirkan murid yang mengamalkan nilai-nilai moral yang tinggi.

2.6 Spiritualiti

Definisi spiritualiti sesebuah organisasi adalah di mana organisasi tersebut diterapkan dengan empati terhadap individu, kepercayaan dalam menegakkan etika dan keimbangan terhadap martabat seseorang individu (Iman Shahrokh, 2017). Menurutnya, organisasi-organisasi ini terdapat di seluruh dunia dan ia didorong oleh keinginan untuk mencapai kebaikan bersama berbanding daripada meraut keuntungan.

Perkataan spiritualiti bukan sahaja dikaitkan dengan nilai keagamaan namun ia juga memberikan pelbagai makna. Menurut Campbell dan Yen Siew Hwa (2014) spiritualiti tidak semestinya melibatkan hubungan antara tradisi keagamaan, tetapi ia boleh digunakan dalam nilai peribadi dan falsafah. Konsep spiritualiti di tempat kerja memberi fokus terhadap pekerja yang menggambarkan diri mereka sebagai spiritualiti yang memerlukan makanan di tempat kerja dan hubungan antara seseorang dengan komuniti di tempat kerja mereka.

Keadaan organisasi dengan gaya kepimpinan sebegini akan menjadikan para pekerja bersemangat untuk bekerja (Siti Nuzulia & Rupiati, 2016). Kajian Belwalkar

(2012) menunjukkan bahawa terdapat hubungan antara budaya organisasi dan spiritualiti antara pengasas dan pemimpin organisasi tersebut. Kecenderungan pemimpin dan sistem kepercayaan mencerminkan budaya yang dipupuk dalam organisasi. Komunikasi ini dapat berlaku melalui misi, visi, polisi dan prosedur.

2.6.1 Spiritualiti di Tempat Kerja

Terdapat pelbagai kajian mengenai spiritualiti di tempat kerja di dalam maupun luar negara. Terma spiritualiti akan memberikan makna yang berbeza bergantung pada konsep dan organisasi tempat bekerja itu. Namun demikian, spiritualiti di tempat kerja akan dibincangkan dengan lebih mendalam. Menurut Riley (2015), kepekaan terhadap spiritualiti manusia berkaitan dengan konsep yang memenuhi keperluan pekerja memerlukan lebih daripada memenuhi keperluan psikologi dan fizikal. Berpengetahuan tentang spiritualiti dapat meningkatkan pengasuhan rohani di tempat kerja dan merupakan proses yang kompleks berbanding memelihara otak. Walau bagaimanapun, minat yang semakin meningkat adalah bergantung pada bagaimana spiritualiti dapat meningkatkan prestasi organisasi dan impak kepimpinan spiritualiti terhadap prestasi organisasi (Belwalkar, 2012). Pengiktirafan spiritualiti di tempat kerja bermakna melihat tempat kerja sebagai tempat yang dihuni oleh orang-orang yang mempunyai akal dan spiritualiti serta mempercayai bahawa perkembangan spiritualiti adalah penting seperti perkembangan minda (Heinsohn, 2012). Menurut Riley (2015) dengan mengintegrasikan spiritualiti di tempat kerja dapat meningkatkan prestasi dan keuntungan organisasi.

Dalam pada itu, Melinda Johnson (2017) juga memberikan definisi tersendiri mengenai konsep spiritualiti di tempat kerja. Menurutnya, spiritualiti di tempat kerja adalah keadaan yang berbeza yang dicirikan oleh dimensi kognitif, interpersonal, kerohanian dan

mistik. Sipirtualiti di tempat kerja melibatkan perasaan kesejahteraan yang mendalam, kepercayaan bahawa seseorang terlibat dalam kerja yang bermakna serta mempunyai tujuan yang lebih tinggi, kesedaran antara nilai dan kepercayaan seseorang terhadap kerja dan hubungan dengan sesuatu yang lebih besar daripada diri sendiri serta dicirikan keadaan atau daya hidup yang positif, rasa kesempurnaan dan pengalaman kegembiraan serta kebahagiaan. Berdasarkan Mousa dan Alas (2016) spiritualiti adalah pengalaman kesalinghubungan, dikongsi oleh semua yang terlibat dalam proses kerja, dan setiap individu mempunyai kuasa dalaman, yang menimbulkan dan mengekalkan kejujuran, kebaikan dan keberanian.

Di samping itu, spiritualiti memberikan maksud yang berbeza dan tidak dikaitkan dengan keagamaan. Berdasarkan Mousa dan Alas (2016) menyatakan bahawa spiritualiti adalah fleksibel dan sesuai manakala agama adalah tetap dan berdasarkan budaya. Spiritualiti boleh dibincangkan di tempat kerja sebaliknya konsep agama adalah salah satu topik yang tidak sesuai untuk perbincangan di tempat kerja. Kajian ini turut dipersetujui Fry (2017) oleh yang menyatakan perbezaan antara spiritualiti dan agama di mana agama adalah berkaitan dengan takdir, tradisi, doa dan amalan rasmi serta idea. Manakala, spiritualiti berkaitan dengan semangat manusia termasuk konsep psikologi yang positif seperti kasih sayang, kesabaran, toleransi, memaafkan, kepuasan, tanggungjawab peribadi dan rasa harmoni dengan persekitaran seseorang.

Pernyataan ini turut disokong oleh Afsar dan Rehman (2015) bahawa spiritualiti di tempat kerja adalah lebih tertumpu pada tema toleransi, kesabaran, rasa hubungan, bertujuan dan diterima oleh norma organisasi, integrasi dengan nilai individu sebaliknya keagamaan adalah sistem kepercayaan yang spesifik, sistem yang berkaitan dengan takdir

dan kepercayaan. Beheshtifar dan Elham (2013) mendefinisikan bahawa kreativiti pekerja, komitmen organisasi dan motivasi adalah matlamat spiritualiti di mana ia melibatkan potensi diri. Fanggidae, Yuyus Suryana, Nuri Efendi dan Hilmiana (2016) menjelaskan spiritualiti di tempat kerja juga mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen yang diterima daripada organisasi.

Spiritualiti di tempat kerja juga dapat menangani masalah tekanan kerja bagi pekerja dalam sesebuah organisasi. Spiritualiti di tempat kerja dapat memberikan ketenangan dan membentuk suasana kerjasama dan kepercayaan berbanding persaingan serta perselisihan (Heinsohn, 2012). Rajappan, Nair, Priyadarshini dan Sivakumar (2017) juga menyatakan bahawa spiritualiti di tempat kerja adalah konsep mengalami rasa kepunyaan, perhubungan antara satu sama lain dalam komuniti di tempat kerja mereka. Dapatkan kajian Manju Gupta dan Vinod Kumar (2013) mendapati tempat kerja merupakan tempat para pekerja melakukan kerja bermakna, peka terhadap komuniti dan mempunyai rasa hormat terhadap organisasi.

Namun demikian, konsep spiritualiti adalah berbeza dalam organisasi yang berbeza. Spiritualiti di tempat kerja adalah berbeza daripada konsep spiritualiti biasa (Manju Gupta & Vinod Kumar, 2013). Rajappan, Nair, Priyadarshini dan Sivakumar (2017) mengemukakan bahawa budaya organisasi disokong oleh kepimpinan dan amalan organisasi yang bertanggungjawab secara sosial dan berdasarkan nilai, dan mengakui sumbangan yang dilakukan oleh pekerja serta menyokong perkembangan spiritualiti dan kesejahteraan diri. Amalan spiritualiti dipengaruhi oleh tahap kepuasan kerja yang dipunyai kakitangan organisasi (Wan Nurayunee & Wan Zulkifli, 2013).

Seterusnya, Melinda Johnson (2017) menyatakan bahawa ciri-ciri awal pembentukan spiritualiti individu di tempat kerja dikatakan sebagai pengiktirafan terhadap pekerja bahawa mereka mempunyai kehidupan dalaman yang menyuburkan dan dipupuk oleh kerja yang bermakna dalam konteks komuniti. Menurutnya lagi, kerja yang bermakna adalah berhubung dengan keperluan individu dalam menyumbang sesuatu yang bermakna. Kerja yang bermakna ini juga adalah penting kepada kesejahteraan pekerjanya. Pernyataan ini disokong oleh Belwalkar (2012) bahawa spiritualiti boleh dikategorikan sebagai pengalaman peribadi, mereka yang menumpukan kepada nilai dan etika serta mereka yang fokus pada tingkah laku. Spiritualiti di tempat kerja merujuk kepada persekitaran di mana seorang pekerja merasakan lebih bertenaga kerana mempercayai dan merasakan dirinya mempunyai tujuan sebenar.

Menurut Awan dan Altaf (2014) telah menjalankan penyelidikan mengenai peranan spiritualiti di tempat kerja sebagai moderator terhadap kesan bebanan kerja dan kepuasan kerja. Kajian tersebut mendapati spiritualiti di tempat kerja membantu meningkatkan kepuasan pekerja. Walau bagaimanapun, Siti Nuzulia dan Rupiati (2016) mengemukakan bahawa terdapat beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelaksanaan spiritualiti di tempat kerja seperti persekitaran tempat kerja, dan gaya kepimpinan. Pemimpin yang memberikan komitmen kerja, inspirasi dan motivasi kepada pekerjanya serta memberikan ganjaran yang adil akan membuatkan pekerjanya berpuas hati.

Seterusnya, spiritualiti dalam kepimpinan juga dapat membantu organisasi mencapai matlamat secara efektif. Dalam organisasi, sekiranya seseorang pemimpin mempunyai spiritualiti yang kuat, maka budaya dalam organisasi itu akan sihat dan ia akan bertindak sebagai jambatan antara pengurus pekerja untuk berkomunikasi dengan berkesan

dan merasakan diri mereka bersama-sama bertanggungjawab untuk mencapai matlamat organisasi (Misbah Hassan, 2016).

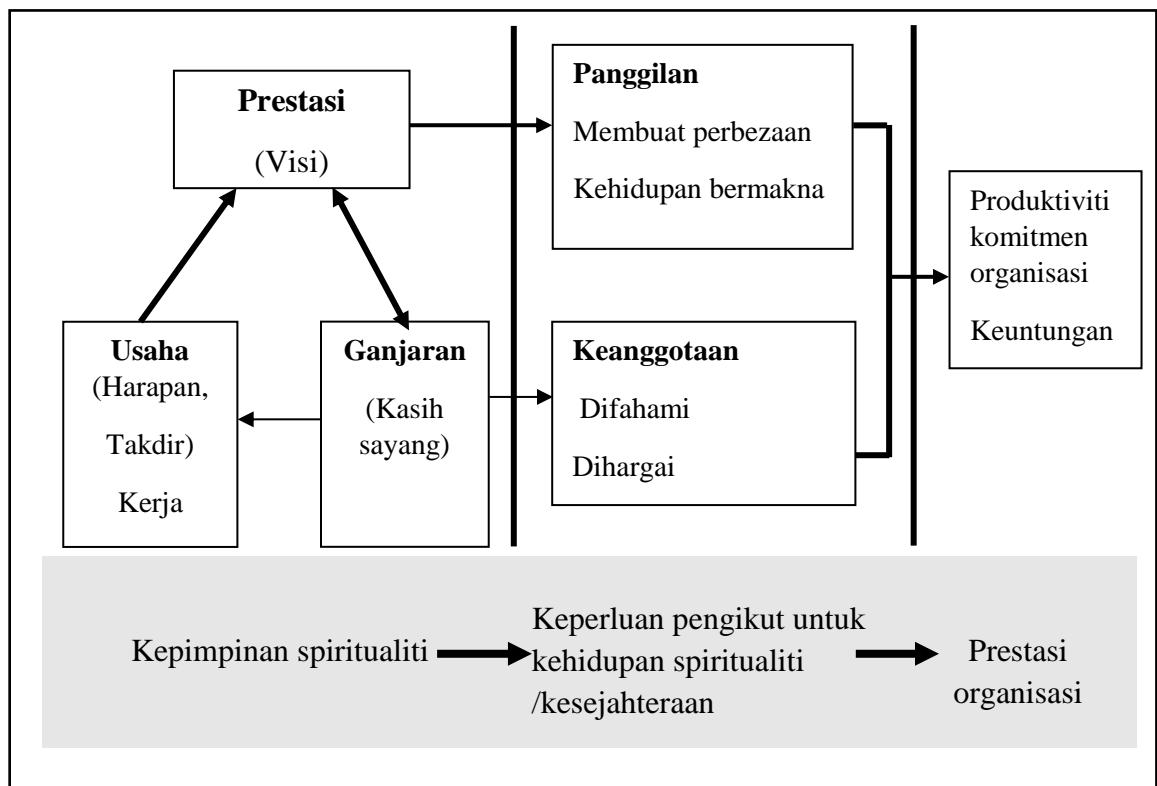
Kerohanian di tempat kerja bukan hanya mengenai pengiktirafan dan pemenuhan keperluan dan nilai-nilai spiritualiti pekerja, tetapi ia adalah integrasi keperluan dan nilai spiritualiti secara peribadi ke dalam persekitaran kerja setiap hari melalui pemikiran, tindakan yang mencerminkan dan memperkembangkan keperluan dan nilai (Gherman & Marquina, 2012). Oleh itu, spiritualiti di tempat kerja sewajarnya diterapkan dalam persekitaran sesebuah organisasi.

2.7 Model Spiritualiti di Tempat Kerja

Model spiritualiti telah dibangunkan oleh Fry (2003) di dalam artikel Lean (2012) dan model tersebut telah dikembangkan dalam artikel Fry (2017). Model tersebut direka bentuk bagi mewujudkan organisasi yang mempunyai motivasi intrinsik yang tinggi. Model spiritualiti di mana spiritualiti dijadikan sebagai pendorong kepada pertumbuhan dan pengalaman kepada pengikutnya (Isaacson's, 2002). Yishuang Meng (2016) mengemukakan model ini juga dikenali sebagai "*The organizational outcomes of commitment and productivity*", motivasi intrinsik diri sendiri dan pengikut yang berlakuk melalui nilai, sikap dan tingkah laku. Rajah 2.4 telah menerangkan model spiritualiti yang dikemukakan oleh Fry (2003).

Berdasarkan kepada model ini, spiritualiti adalah berdasarkan kepada visi, cinta, harapan, takdir yang mempengaruhi kesejahteraan spiritualiti pekerja serta membawa kepada hasil organisasi yang positif seperti peningkatan komitmen dan prestasi organisasi pekerja. Menurut Fry (2017) menyatakan bahawa kepentingan kepimpinan spiritualiti

pertamanya adalah mewujudkan visi di mana pemimpin dan pengikut mengalami rasa memanggil supaya kehidupan mereka mempunyai tujuan dan makna serta dapat membuat perbezaan. Kedua, spiritualiti ini dapat mewujudkan budaya organisasi berdasarkan nilai kasih sayang di mana pemimpin dan pengikut mempunyai rasa keanggotaan dan kepunyaaan, berasa difahami dan dihargai



Rajah 2.4 Model Spiritualiti

Sumber: diadaptasikan daripada Lean (2012)

2.8 Dimensi Spiritualiti di Tempat Kerja

Terdapat dimensi yang dalam mengaplikasikan spiritualiti di tempat kerja. Berdasarkan kajian Milliman et al., (2003), Mehran (2014), Mousa dan Alas (2016)

terdapat tiga dimensi bagi spiritualiti di tempat kerja iaitu Peringkat individu, Peringkat kumpulan dan Peringkat Organisasi seperti dalam Rajah 2.5.



Rajah 2.5 Dimensi Spiritualiti di Tempat Kerja

Sumber: Diadaptasikan daripada Milliman et al., (2003)

2.8.1 Kerja Bermakna

Berdasarkan Rajah 2.5, menunjukkan tiga peringkat dalam dimensi spiritualiti di tempat kerja. Peringkat pertama iaitu peringkat individu dan dikenali sebagai kerja bermakna merujuk bagaimana pekerja berkomunikasi dengan kerja harian mereka. Ia memberikan andaian bahawa setiap individu mempunyai motif dan hasrat mereka sendiri dan cenderung untuk melibatkan diri dalam aktiviti yang bermakna (Mehran, 2014).

Menurut Belwalkar (2012) menyatakan bahawa spiritualiti individu di tempat kerja adalah lebih intrinsik dan bergantung pada kematangan dan emosi pekerja tersebut. Peringkat individu ini turut dibincangkan dalam kajian Fanggida, Rolland, Suryana, Efendi, dan Hilmiana (2016) merujuk kepada satu set nilai yang menggalakkan pengalaman individu melalui proses kerja, mewujudkan perasaan hubungan dengan orang lain dan memberikan perasaan yang lengkap dan gembira.

Namun demikian, mengikut perspektif Milliman et al., (2003) spiritualiti adalah kerja tidak hanya menarik dan mencabar, tetapi ia adalah mengenai perkara seperti mencari makna dan tujuan yang lebih mendalam, memenuhi impian seseorang, mengekspresikan keperluan hidup dengan mencari pekerjaan yang lebih bermakna dan menyumbang terhadap orang lain. Kerja yang bermakna merujuk kepada interaksi antara tugas dan tujuan hidup serta perasaan dalaman seseorang terhadap makna kerja tersebut (Hazalina Mat Soha, Abdullah Osman & Shahrul Nizam Salahuddin, 2016). Kajian ini turut dipersetujui oleh Petcsawanga dan Duncon (2012) yang menyatakan bahawa individu di tempat kerja membawa diri mereka ke tempat kerja termasuk membawa hati dan jiwa mereka.

2.8.2 Kepekaan Komuniti

Peringkat kedua dalam dimensi spiritualiti di tempat kerja adalah Kepekaan komuniti. Ia juga dikenali sebagai peringkat kumpulan. Terdapat kajian yang mengatakan bahawa pada peringkat ini mempunyai hubungan yang mendalam dengan orang lain. Dimensi ini berlaku di peringkat kumpulan bagi tingkah laku manusia di tempat kerja dan kaitannya dengan interaksi antara pekerja dengan rakan mereka. Nilai perpaduan dalam

kerja bergantung pada kepercayaan yang dimiliki oleh individu dan hubungan dalaman dengan rakan sekerja mereka (Mehran, 2014).

Pada peringkat ini ia melibatkan perhubungan dan pekerja mempunyai hubungan yang mendalam dengan orang lain, dan dapat meningkatkan emosi dalaman mereka dan juga menjaga perasaan orang lain (Hazalina Mat Soha, Abdullah Osman & Shahrul Nizam Salahuddin, 2016). Karakas (2010) menyatakan bahawa spiritualiti sering dikaitkan dengan hasil yang positif dan memberi manfaat terhadap kepekaan terhadap komuniti seperti menyatukan dan membentuk komuniti.

Begitu juga dengan kajian Manju Gupta dan Vinod Kumar (2013) yang menyatakan bahawa dimensi kepekaan komuniti memberikan kesan yang positif terhadap kepuasan kerja pekerja. Bruna Zani dan Elvira Cicognani (2012) menjelaskan dimensi kepekaan komuniti menyumbang secara positif terhadap kesejahteraan individu. Namun, kajian Hazalina Mat Soha, Abdullah Osman dan Shahrul Nizam Salahuddin (2016) menyatakan pendapat iaitu dimensi kepekaan komuniti tidak memberi kesan terhadap prestasi kerja pekerja.

2.8.3 Sejajar dengan Nilai dan Matlamat Organisasi

Peringkat ketiga dalam dimensi spiritualiti di tempat kerja adalah sejajar dengan nilai dan matlamat organisasi dan dikenali sebagai peringkat organisasi. Pada peringkat ini, spiritualiti di tempat kerja bukan sahaja membentuk individu, tetapi juga membentuk organisasi. Organisasi ini sering dibimbing oleh misi dan pemimpin yang menghargai tanggungjawab secara sosial (Melinda Johnson, 2017). Komitmen organisasi ditakrifkan sebagai tahap di mana seseorang pekerja mengenal pasti objektif dan jangkaan menjadi ahli dalam organisasi (Robbins & Judge, 2015).

Seterusnya, pada peringkat organisasi juga merangkumi interaksi pekerja dengan tujuan organisasi yang lebih besar. Selaras dengan nilai organisasi, tujuan individu adalah lebih besar di mana mereka harus membuat sumbangan kepada orang lain atau masyarakat. Keselarasan ini juga merujuk kepada individu yang mempercayai bahawa pengurus dan pekerja dalam organisasi mempunyai nilai yang sesuai, hati yang kuat dan prihatin terhadap kebajikan para pekerja serta masyarakat (Milliman et al., 2003). Nilai organisasi yang dinyatakan dalam kajian Manju Gupta dan Vinod Kumar (2013) iaitu standard yang boleh diterima dan diikuti oleh setiap ahli organisasi. Oleh sebab terdapat perubahan dalam persekitaran kerja, nilai organisasi telah menjadi sangat penting. Namun demikian, menurut Mehran (2014) komitmen organisasi yang tinggi membawa kepada pemberhentian pekerjaan yang kurang, dan lebih banyak usaha dalam prestasi kerja, peningkatan tingkah laku kewarganegaraan organisasi dan peningkatan dalam produktiviti.

Secara keseluruhannya, dimensi spiritualiti di tempat kerja dikaitkan dengan aktiviti-aktiviti yang melibatkan perkembangan peribadi, keaslian dan kesucian, pembelajaran, penglibatan, mencari kebenaran, menentukan tujuan, kasih sayang dan kegiatan kemasyarakatan yang lebih tinggi (Fanggida et al., 2016). Dengan itu, tiga peringkat yang menjadi aspek utama dalam dimensi spiritualiti adalah penting untuk mendorong pembentukan persekitaran tempat kerja yang menyokong secara holistik.

2.9 Kajian Lepas Spiritualiti di Tempat Kerja

Spiritualiti juga dilihat dari sudut kepimpinan dalam sesebuah organisasi. Gaya kepimpinan yang diaplikasikan oleh para pemimpin dapat mempengaruhi spiritualiti di tempat kerja. Berdasarkan kajian di dalam negara yang telah dilakukan oleh Wan Nurayunee dan Wan Zulkifli (2013) menyatakan kecerdasan spiritualiti adalah kecerdasan

jiwa yang memberikan makna dalam kehidupan serta membantu individu supaya diri dapat berkembang dengan seimbang agar dapat menghadapi cabaran berkaitan dengan kerjaya. Menurutnya lagi, kepuasan kerja seseorang individu adalah elemen penting dalam menentukan sikap positif seseorang individu terhadap kerjayanya sendiri.

Seterusnya, spiritualiti merujuk kepada rohani, batin, moral atau mental di mana kebolehan atau kemampuan individu untuk berfikir bagi menyelesaikan sesuatu masalah (Anis Abd Wahab, 2011). Secara tidak langsung, keperluan spiritualiti dalam diri seseorang amat diperlukan kerana tingkah laku mereka didasari dengan nilai moral yang tinggi. Namun demikian, masih kurang kajian yang dijalankan di Malaysia mengenai spiritualiti dalam konteks organisasi.

Kajian lepas di Luar Negara mengenai spiritualiti turut dibincangkan dengan lebih mendalam. Spiritualiti dan hubungannya dengan kepimpinan di tempat kerja merupakan isu yang menarik kepada pihak pengurusan dan penyelidik (Dent, Higgins & Wharff, 2005). Berdasarkan kajian Pawar (2014) memberikan definisi spiritualiti dalam kepimpinan adalah fenomena yang dapat dilihat ketika seseorang dalam kedudukan kepimpinan dan merangkumi nilai spiritualiti seperti integriti, kejujuran, rendah diri, membentuk keperibadian diri sebagai seseorang yang boleh dicontohi, dirujuk dan dikagumi.

Menurut Gibson (2011) menyatakan bahawa terdapat teori dan gaya kepimpinan yang berkongsi elemen yang sama dengan spiritualiti. Fokus spiritualiti dalam kepimpinan adalah pengaruh sosial di tempat kerja yang membolehkan pekerja mencari tujuan dan makna dalam kehidupan, membina rangkaian sosial (keanggotaan), dan menyelaraskan spiritualiti diri mereka dengan spiritualiti organisasi (Afsar, Badir & Kiani, 2016). Kajian

ini turut disokong oleh Fry (2017) yang mengatakan spiritualiti dalam kepimpinan dilihat sebagai kesempurnaan untuk memenuhi keperluan asas kedua-dua pengikut untuk kesejahteraan spiritualiti dengan menjadi ahli, membentuk visi dan kesesuaian nilai merentasi individu, kuasa kumpulan dan tahap organisasi untuk memupuk tahap kesejahteraan pekerja, komitmen organisasi, prestasi kewangan dan tanggungjawab sosial yang lebih tinggi.

Pemimpin spiritualiti juga memimpin pekerja melalui dialog secara intelektual, menggalakkan pemilihan tugasan secara bebas yang menjurus ke arah kebaikan masyarakat, dan memberikan makna serta tujuan kepada mereka tentang peranan kerja (Afsar et al., 2016). Berdasarkan kajian Phipps (2012) menyatakan bahawa spiritualiti adalah berkaitan dengan hubungan interpersonal dan kepuasan pekerja yang dapat membantu menerangkan hubungan yang wujud antara spiritualiti dan kepimpinan yang strategik. Schwebel (2017) spiritualiti bagi pendidikan berlaku sama ada secara tidak formal, pengajaran secara perhubungan atau kontekstual yang melibatkan perbincangan berasaskan etika, moral dan nilai-nilai

Menurutnya lagi, organisasi mencerminkan pemimpin mereka, maka sifat dan kepercayaan spiritualiti pemimpin adalah penting untuk memahami bagaimana pemimpin itu berfungsi dalam mewujudkan pemimpin yang strategik. Kajian ini turut disokong oleh Pawar (2014) yang memberi fokus terhadap aspek spiritualiti dalam kepimpinan, nilai spiritualiti dan amalan pemimpin. Menurutnya, nilai spiritualiti pemimpin dan amalannya adalah berhubung kait dengan keberkesanan kepimpinan. Campbell dan Yen Siew Hwa (2014) menyatakan bahawa daripada komponen spiritualiti, latar belakang pekerja lebih

banyak dipengaruhi oleh *key performance indicator (KPI)* seperti umur, jantina, aliran, peringkat dan tahun bekerja di universiti.

Namun demikian, tingkah laku spiritualiti juga bergantung pada sikap yang ditunjukkan oleh para pemimpin dalam sesebuah organisasi. Pernyataan ini turut dikemukakan oleh Yishuang Meng (2016) yang mengatakan bahawa tingkah laku spiritualiti termasuk menghormati, melayan orang lain secara adil, menyatakan perhatian, mendengar respons secara positif, menghargai sumbangan orang lain dan melibatkan amalan spiritualiti serta nilai seperti integriti, pengaruh etika , komunikasi yang jujur dan sifat kemanusiaan yang menyumbang kepada peluahan spiritualiti. Pernyataan ini turut dibincangkan dalam kajian Melinda Johnson (2017) yang menyatakan bahawa organisasi yang bekerjasama atau membolehkan pekerja mengamalkan spiritualiti di tempat kerja dapat memupuk kehidupan dalaman, kerja yang bermakna dan kepekaan terhadap komuniti. Secara umumnya, kebanyakan kajian literatur mengakui bahawa fenomena spiritualiti berkaitan dengan kepercayaan, nilai, sikap dan tingkah laku (Gibson, 2011).

Berdasarkan kajian lepas yang dibincangkan dapat dilihat bahawa spiritualiti di tempat kerja memberikan impak yang positif bukan sahaja terhadap pemimpin sebaliknya konsep spiritualiti yang dibawa oleh para pekerja. Ini adalah kerana spiritualiti yang diwujudkan dalam persekitaran organisasi mampu membentuk persekitaran kerja yang positif. Mengikut Heinsohn (2012) menyatakan bahawa spiritualiti di tempat kerja adalah proses yang dinamik dan membolehkan individu menyelaraskan nilai peribadi mereka dengan nilai organisasi melalui hubungan dengan gaya hidup seseorang.

Di samping itu, aplikasi nilai spiritualiti dalam kepimpinan perlu dititikberatkan supaya para pemimpin dapat menjadikannya sebagai suatu amalan rutin. Walau

bagaimanapun, spiritualiti dalam kepimpinan adalah kehidupan dalam yang merujuk kepada perasaan individu tentang siapa mereka, apa yang mereka lakukan dan sumbangan mereka (Fry, 2017).

Berdasarkan Yishuang Meng (2016) mengemukakan bahawa spiritualiti dalam kepimpinan memainkan peranan yang penting dari segi etika dan nilai yang dapat meningkatkan nilai peribadi, kumpulan dan organisasi. Menurutnya lagi, kepimpinan dan etika mempunyai hubungan dengan spiritualiti kerana kepimpinan dapat memastikan etika dan etika menjadi keutamaan dalam kepimpinan. Kepimpinan dan keperluan pengikut melibatkan diri dapat membantu mencapai matlamat dan membentuk hubungan antara kedua-dua parti.

Pemimpin juga akan mengintegrasikan spiritualiti di tempat kerja bagi menunjukkan nilai mereka kepada pekerja (Riley, 2015). Secara keseluruhannya, spiritualiti dalam kepimpinan dapat mempengaruhi pengurusan sesebuah organisasi dan memberikan impak terhadap para pekerja tersebut. Etika dan nilai spiritualiti perlu dipenuhi oleh pemimpin supaya matlamat organisasi dapat dicapai.

2.10 Teori Bandura

Teori Albert Bandura (1982) yang berkaitan dengan efikasi kendiri (*self efficacy*) telah dilihat dengan lebih mendalam bagi kajian ini. Berdasarkan kajian Bandura (1982) menyatakan bahawa efikasi kendiri merujuk kepada kemampuan seseorang individu dalam mencapai sesuatu matlamat. Menurutnya lagi, ia adalah penilaian terhadap kebolehan menyempurnakan dan mengorganisasikan tingkah laku yang diperlukan bagi mencapai matlamat yang diingini ia dapat dikaitkankan dengan kepimpinan autentik yang

mempunyai empat dimensi utama iaitu kesedaran diri, keseimbangan memproses maklumat, penghayatan nilai moral dan ketelusan perhubungan.

Efikasi kendiri juga dikaitkan dengan prestasi dalam kepimpinan. Kajian yang dijalankan oleh McCormick, Tanguma dan Lopez-Forment (2002) menyatakan efikasi kendiri mempengaruhi matlamat seseorang, aspirasi mereka, berapa banyak usaha yang akan mereka lakukan terhadap tugas yang diberikan, dan berapa lama mereka akan berterusan menghadapi masalah, rintangan dan kekecewaan. Menurutnya lagi, pemimpin yang berkesan mempunyai ciri-ciri seperti fokus kepada matlamat, berdaya tahan, menyelesaikan masalah dengan efektif.

Seterusnya, menurut Fadhilah Abtholuddin (2013) menyatakan Bandura (1982) menyifatkan efikasi kendiri menjadi faktor utama dalam diri individu. Ia dapat dikaitkan dengan tahap spirituali seseorang individu iaitu kerja bermakna, kepekaan komuniti dan sejajar dengan nilai dan organisasi. Efikasi kendiri akan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti berikut:

- i) Tindakan individu dalam membuat sesuatu pemilihan
- ii) Usaha yang dilakukan bagi mencapai sesuatu
- iii) Kegigihan dan ketekunan dalam menempuh rintangan dan kegagalan
- iv) Daya tahan individu dalam menghadapi kesulitan
- v) Bagi memenuhi keperluan persekitaran, berapa banyak kemurungan dan tekanan yang dihadapi oleh mereka

Faktor-faktor tersebut telah menjadi faktor utama untuk seseorang dalam melaksanakan sesuatu tugas diberikan bagi mencapai matlamat yang diingini olehnya dalam organisasi yang merupakan item dalam dimensi kerja bermakna di bawah tahap

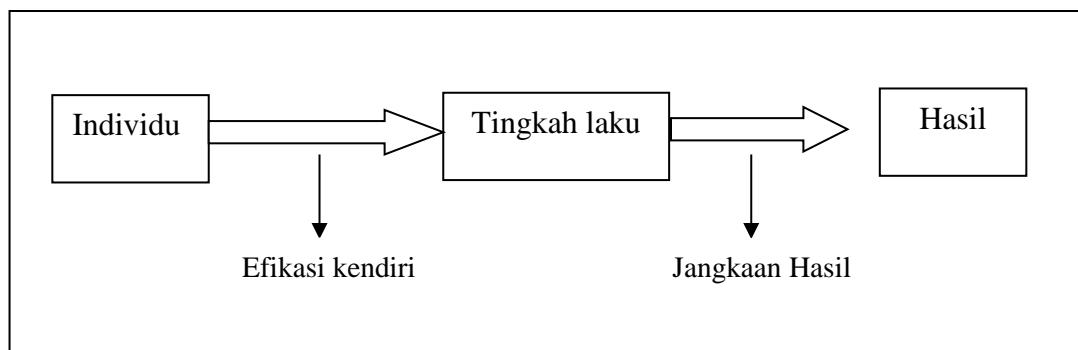
spiritualiti. Mengikut Teori Kognitif Sosial Bandura (1986) menyatakan bahawa seseorang individu dapat mengawal pemikiran, perasaan, memotivasi diri serta tindakan mereka sekiranya mereka mempunyai efikasi kendiri.

Selain itu, Bandura (1977) mendapati bahawa individu yang kurang dalam keyakinan diri serta tidak percaya kepada kemampuannya cenderung mengalami tekanan yang akan menghalang dan mengurangkan keupayaan pemikiran mereka. Ia dapat dikaitkan dengan diemensi kesedaran diri kepimpinan autentik. Kajian-kajain sebelumnya yang dijelaskan oleh Bandura dan rakan-rakan di mana kepercayaan mengenai efikasi kendiri akan mempengaruhi keberkesanan dalam aktiviti kepimpinan serta membuat keputusan.

Berdasarkan kajian Bandura lagi, beliau menekankan empat kategori utama yang mempengaruhi keberkesanan efikasi kendiri. Kategori pertama iaitu pencapaian prestasi peribadi di mana kejayaan dalam aktiviti mencabar menunjukkan individu tersebut mempunyai efikasi yang kuat. Kategori kedua adalah pengaruh efikasi kendiri yang memberi pendedahan kepada model. Ia merujuk kepada apabila seseorang memerhati kemahiran dan strategi orang lain, ia dapat meningkatkan keupayaan tugas mereka. Kategori ketiga di mana maklum balas yang positif atau galakan daripada orang yang boleh dipercayai seperti mentor di mana ia akan mengekalkan rasa yakin dalam diri mereka.

Seterusnya, kategori keempat yang dinyatakan iaitu keadaan fisiologi di mana seseorang akan berasa lebih baik secara fizikal dan mempunyai emosi yang lebih berkesan. Ini menunjukkan bahawa lebih banyak pengalaman dalam kepimpinan yang dialami oleh seseorang individu, maka semakin tinggi efikasi kendiri dalam kepimpinannya untuk membimbing organisasinya (McCormick et al., 2002).

Seterusnya, Fadhilah Abtholuddin (2013). mengemukakan bahawa tahap efikasi yang dimiliki oleh seseorang individu membolehkannya menerima tugasan yang sukar sebagai satu cabaran untuk dihadapi dan bukan sebagai rintangan yang perlu dielakkan daripada melakukannya. Seseorang individu akan lebih berasa sesuai dan selesa dengan tugasan yang diberikan sekiranya mempunyai efikasi kendiri yang tinggi (Fadhilah Abtholuddin, 2013). Berdasarkan Zimmerman (1992) menyatakan bahawa efikasi kendiri merujuk kepada tingkah laku yang dimotivasikan melalui keyakinan yang ada pada individu tersebut. Bandura (1977) telah menjelaskan pengaruh efikasi kendiri ke atas tingkah laku dan hasil seperti dalam Rajah 2.6 di bawah ini:



Rajah 2.6 Pengaruh Jangkaan Efikasi Ke Atas Tingkah Laku dan Hasil

Sumber: Bandura (1997)

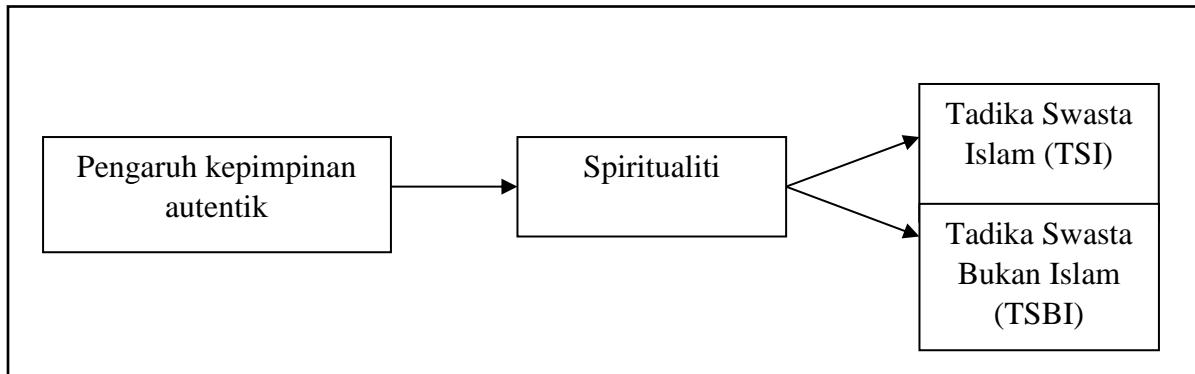
Berdasarkan Hannah, Avolio dan Walumbwa (2011) menyatakan bahawa mengikut Bandura (1977) apabila pemimpin memberi isyarat bahawa pengikutnya harus bertindak seiring dengan nilai-nilai mereka sehingga dapat menunjukkan keberanian moral, maka pemimpin juga secara konsisten akan menunjukkan tingkah laku yang serupa, maka pengikut akan meniru tingkah laku moral yang sama.

Secara keseluruhannya, Teori Bandura dapat dikaitkan dengan efikasi kendiri yang terdapat dalam diri seorang pemimpin organisasi. Ini adalah kerana efikasi kendiri yang

tinggi membolehkan pemimpin menerajui organisasi dalam mencapai matlamat dan visi yang ditetapkan sekali gus menyempurnakan tugas yang diberikan dengan berkeyakinan.

2.11 Kerangka Konsep

Kerangka konsep yang mendasari kajian ini adalah seperti dalam Rajah 2.7 di bawah ini.



Rajah 2.7 Kerangka Konsep Kajian

Berdasarkan Rajah 2.7 menunjukkan kerangka konsep yang akan digunakan dalam kajian ini. Kajian ini akan membuat perbandingan pengaruh kepimpinan autentik terhadap spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI). Dari segi pengaruh kepimpinan autentik pemimpin di tadika swasta, kajian akan dilakukan terhadap empat dimensi utama iaitu kesedaran diri, keseimbangan memproses maklumat, penghayatan nilai moral dan ketelusan perhubungan dan melihat pengaruh serta hubungan dimensi tersebut dengan spiritualiti guru tadika. Kepimpinan autentik dikaitkan dengan andaian, kepercayaan dan tingkah laku autentik, hubungan pembelajaran, pentadbiran organisasi yang autentik dan amalan kepimpinan yang beretika dan bermoral (Duignan, 2014). Dari segi spiritualiti pula merangkumi tiga dimensi utama iaitu kerja bermakna, kepekaan komuniti, sejajar dengan nilai dan matlamat organisasi. Spiritualiti menunjukkan

keadaan tempat kerja yang mempunyai suasana yang menyokong serta membuat rakan sekerja lain selesa dengan persekitaran tersebut (Misbah Hassan, 2016).

Maka, kajian ini akan melihat perbandingan yang wujud dalam kepimpinan autentik yang diamalkan oleh pemimpin di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI) terhadap spiritualiti pekerja di tadika tersebut. Oleh itu, kedua-dua dimensi bagi kepimpinan autentik dan spiritualiti akan dikaji dengan lebih mendalam seperti yang diringkaskan dalam Rajah 2.7 kerangka konsep di atas.

2.12 Kesimpulan

Secara keseluruhannya, kepimpinan dikatakan sebagai suatu bentuk tingkah laku pemimpin bagi mencari penyelesaian masalah dan bagi mencari jalan untuk melaksanakan sesuatu tugas yang bertujuan untuk mencapai matlamat sesuatu organisasi itu. Kepimpinan lazimnya melibatkan suatu proses mempengaruhi orang lain di dalam sesuatu organisasi dengan membina hubungan yang baik, menyediakan aktiviti dan memandu pekerja ke arah mencapai matlamat organisasi. Bab ini telah membincangkan, kepimpinan dan kajian lepas mengenai kepimpinan, gaya kepimpinan autentik, spiritualiti serta teori yang mempengaruhi spiritualiti dan kepimpinan seseorang individu.

BAB 3

METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pengenalan

Bab ini bertujuan membuat perbandingan pengaruh kepimpinan autentik terhadap spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI). Justeru, bab ini membolehkan penyelidik menjelaskan reka bentuk kajian, persampelan, instrumen kajian, prosedur pengumpulan data, proses penganalisisan data, kesahan dan kebolehpercayaan data kajian.

3.2 Reka Bentuk Kajian

Reka bentuk penyelidikan adalah prosedur khusus yang terlibat dalam proses penyelidikan seperti pengumpulan data, analisis data dan laporan bertulis (Creswell, 2012). Oleh yang demikian, kajian ini menggunakan kaedah tinjauan berbentuk kajian perbandingan mengenai pengaruh kepimpinan autentik terhadap spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI) agar output yang dihasilkan dapat digeneralisasikan kelak. Kajian ini menggunakan kaedah tinjauan berbentuk kuantitatif kerana ia melibatkan bilangan sampel yang besar. Ini kerana pemilihan kaedah kajian secara soal selidik adalah yang paling sesuai untuk mengutip data kuantitatif (Wagner, 1984, Burn & Groves, 1993).

3.3 Populasi dan sampel kajian

Populasi kajian ini melibatkan guru tadika swasta yang berkhidmat di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI) di Georgetown, Pulau Pinang. Berdasarkan Directory (2018), terdapat 358 buah tadika swasta di Pulau Pinang. Krejcie dan Morgan (1970), menunjukkan populasi kajian berjumlah 400 orang guru seperti yang tertera dalam Jadual 3.1, sampel kajian yang diperlukan adalah sebanyak 196 orang guru. Bagi meminimumkan ralat dalam penyelidikan saiz sampel telah dibundarkan menjadi 200 orang guru tadika swasta. Persampelan bukan rawak iaitu persampelan bertujuan digunakan sebanyak 100 guru dari TSI dan 100 guru dari TSBI akan dipilih. Pemilihan sampel ini membolehkan penyelidik membuat perbandingan antara 2 jenis konsep tadika swasta yang berbeza.

Jadual 3.1 Saiz Sampel Krejcie dan Morgan (1970)

<i>N</i>	<i>S</i>	<i>N</i>	<i>S</i>	<i>N</i>	<i>S</i>
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	1000000	384

Note.—*N* is population size.
S is sample size.

Menurut Noraini Idris (2013) persampelan tujuan merupakan persampelan bukan rawak yang melibatkan pemilihan sampel berdasarkan pengetahuan dan tujuan pengkaji. Menurutnya lagi, pengkaji akan menggunakan pengetahuan mereka untuk menentukan sama ada sampel tersebut dapat mewakili populasi atau tidak. Maka, kajian ini telah memilih ciri-ciri tertentu iaitu responden perlu berkhidmat di Tadika Swasta Islam atau Tadika Swasta Bukan Islam.

3.4 Instrumen Kajian

Kajian ini menggunakan instrumen soal selidik bagi tujuan pengumpulan data. Menurut Creswell (2012), soalan kaji selidik adalah prosedur dalam penyelidikan kuantitatif di mana mentadbir kajian atau soal selidik kepada sekumpulan kecil orang (dikenali sebagai sampel) untuk mengenal pasti trend dalam sikap, pandangan, tingkah laku atau ciri-ciri kumpulan yang besar (dikenali sebagai populasi) .

Terdapat tiga bahagian utama dalam soal selidik kajian ini iaitu Maklumat demografi (Bahagian 1), Tahap amalan kepimpinan autentik pemimpin (Bahagian 2) dan Tahap Spiritualiti di tadika swasta (Bahagian 3). Kesemua bahagian dalam instrumen diukur dengan menggunakan skala likert seperti dalam Jadual 3.2.

Jadual 3.2 Skala Likert Kajian

1-Sangat Tidak Setuju 2 –Tidak Setuju 3-Setuju 4-Sangat Setuju

3.4.1 Bahagian 1: Maklumat Demografi

Dalam bahagian ini, terdapat lima soalan yang dikemukakan mengenai latar belakang guru tadika. Soalan yang dikemukakan berkaitan dengan jantina, umur, tahap pendidikan, jenis tadika sedang berkhidmat dan pengalaman bekerja di tadika.

3.4.2 Bahagian 2: Tahap Amalan Kepimpinan Autentik Pemimpin

Bagi bahagian ini, tahap amalan kepimpinan autentik pemimpin telah dilihat dari 4 dimensi kepimpinan autentik iaitu kesedaran diri, keseimbangan memproses maklumat, penghayatan nilai moral, dan ketelusan perhubungan. Item bagi bahagian ini diadaptasikan daripada kajian Marinakou dan Nikolic (2016). Item-item yang diadaptasi diterjemahkan oleh pengkaji ke dalam Bahasa Malaysia. Setiap dimensi mengandungi 5 item dan jumlah item bagi Bahagian 2 adalah 20 item.

3.4.3 Bahagian 3: Tahap Spiritualiti Guru Tadika

Bagi bahagian 3, instrumen ini mengemukakan item yang berkaitan dengan tahap spiritualiti guru tadika di Tadika Swasta Islam dan Tadika Swasta Bukan Islam. Terdapat 3 dimensi yang diutamakan iaitu kerja bermakna, kepekaan komuniti dan sejajar dengan nilai dan matlamat organisasi. Bagi setiap dimensi, terdapat 5 item yang dikemukakan dan jumlah keseluruhan bahagian 3 merangkumi 15 item. Item-item tersebut diadaptasi daripada kajian Al-Amin Mydin (2012).

Instrumen ini membahagikan item mengikut bahagian masing-masing seperti dalam Jadual 3.3.

Jadual 3.3 Ringkasan Item Dalam Instrumen

Item	Jumlah Item	Bahagian Item
Bahagian 1 : Maklumat Demografi	5	1-5
Bahagian 2: Amalan Kepimpinan Autentik Pemimpin		
Bahagian A: Kesedaran diri		
Bahagian B: Keseimbangan memproses maklumat	5	6-10
Bahagian C: Penghayatan nilai moral	5	11-15
Bahagian D: Ketelusan perhubungan	5	16-20
	5	21-25
Bahagian 3: Spiritualiti GuruTadika		
Bahagian E: Kerja Bermakna	5	26-30
Bahagian F: Kepekaan komuniti	5	31-35
Bahagian G: Sejajar dengan nilai dan matlamat organisasi	5	36-40
Jumlah Item	40	

3.5 Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen Kajian

Kesahan dan kebolehpercayaan instrumen kajian adalah penting ketika menjalani kajian ini. Kebolehpercayaan dirujuk kepada kestabilan penemuan manakala kesahan adalah kebenaran penemuan (Thatcher, 2010). Bagi meningkat kesahan dalaman, soal selidik bagi kajian ini akan disemak oleh dua orang pakar daripada Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan Universiti Sains Malaysia.

Bagi menilai kebolehpercayaan instrumen soal selidik kajian ini, penyelidik telah menggunakan model *Cronbach's Alpha*, ia akan menentukan maksud *reliability coefficient* bagi kesemua perkara. Menurut Abdul Razak Zakaria (2011) mengatakan bahawa kebolehpercayaan merupakan satu faktor yang boleh menunjukkan keberkesanan sesuatu skala atau ujian psikologi. Menurutnya lagi, penggunaan kebolehpercayaan

bertujuan menentukan sama ada sesuatu sifat di dalam skala diukur secara konsisten setiap kali skala itu digunakan.

Abdul Razak Zakaria (2011) mengemukakan nilai *Cronbach Alpha* .70 dan ke atas diterima sebagai nilai tekal dan kesemua konstruk dikira mempunyai nilai kebolehpercayaan pada tahap tersebut. Klasifikasi Indeks Kebolehpercayaan *Cronbach* yang digunakan seperti pada Jadual 3.4 di bawah:

Jadual 3.4 Klasifikasi Indeks Kebolehpercayaan Cronbach

Indikator	Nilai Alpha
Sangat tinggi	0.90 – 1.00
Tinggi	0.70 – 0.80
Sederhana	0.30 – 0.69
Rendah	0.00 – 0.30

3.6 Kajian Rintis

Kajian rintis adalah kajian awal yang dijalankan sebelum kajian sebenar. Kajian rintis ini bertujuan untuk menguji kesahan dan kebolehpercayaan instrumen kajian. Kajian rintis adalah penting bagi memastikan item-item yang perlu diubahsuai dan dikekalkan dalam instrumen berdasarkan tujuan kajian ini dijalankan. Kebolehpercayaan instrumen merujuk kepada sejauh mana skor-skor sesuatu instrumen adalah konsisten atau stabil (Ananda, 2007). Bagi kajian ini, seramai 30 orang guru Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI) akan dipilih secara rawak untuk terlibat dalam kajian rintis ini.

Guru-guru yang dipilih mempunyai latar belakang yang menyamai sampel kajian. Pentadbiran kajian rintis dibuat oleh penyelidik sendiri tanpa melibatkan sampel sebenar

kajian. Maklum balas yang diperoleh daripada kajian rintis membolehkan penyelidik membuat sebarang pengemaskinian yang diperlukan sebelum kajian sebenar. Kebolehpercayaan instrumen akan dinilai dengan ‘*Cronbach Alpha*’. Nilai ‘*Cronbach Alpha*’ melebihi 0.90 adalah sangat tinggi seperti dalam Jadual 3.4.

Dapatan kajian rintis menunjukkan nilai ‘*Cronbach Alpha*’ yang didapati daripada item soal selidik bagi setiap dimensi adalah dalam lingkungan sederhana hingga sangat tinggi seperti yang dikemukakan oleh Abdul Razak Zakaria (2011) .

Berpandukan Jadual 3.5, nilai ‘*Cronbach Alpha*’ bagi keseluruhan bagi tahap Amalan Kepimpinan Autentik Pemimpin adalah 0.92 iaitu menunjukkan nilai kebolehpercayaan yang sangat tinggi. Manakala berdasarkan Jadual 3.6 nilai ‘*Cronbach Alpha*’ bagi keseluruhan Tahap Spiritualiti Guru Tadika adalah 0.86 iaitu menunjukkan nilai kebolehpercayaan yang tinggi.

Jadual 3.5 Nilai Kebolehpercayaan ‘*Cronbach Alpha*’ Instrumen Kajian Rintis Amalan Kepimpinan Autentik

Dimensi	Nilai ‘Cronbach Alpha’
Amalan Kepimpinan Autentik Pemimpin	
Kesedaran diri	.78
Keseimbangan memproses maklumat	.81
Penghayatan nilai moral	.69
Ketelusan perhubungan	.74
KESELURUHAN	.92

Jadual 3.6 Nilai Kebolehpercayaan ‘Cronbach Alpha’ Instrumen Kajian Rintis Spiritualiti Guru Tadika

Dimensi	Nilai ‘Cronbach Alpha’
Spiritualiti Guru Tadika	
Kerja Bermakna	.80
Kepekaan komuniti	.68
Sejajar dengan nilai dan matlamat organisasi	.82
KESELURUHAN	.86

3.7 Prosedur Pengumpulan Data

Kajian akan dijalankan di bandar Georgetown, Pulau Pinang. Penyelidik akan mendapatkan surat kebenaran daripada pihak USM bagi menjalankan kajian ini. Sebelum menjalankan kajian di tadika swasta yang terpilih, penyelidik mendapatkan kebenaran lisan daripada pengetua tadika tersebut. Seterusnya, penyelidik akan mengadakan lawatan sosial ke tadika untuk bertemu dan membuat perbincangan dengan pengetua berhubung dengan kajian yang akan dijalankan. Soal selidik akan diedarkan oleh penyelidik ke Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI) dan akan dikutip semula dalam tempoh seminggu.

Pengedaran dan pengumpulan soal selidik yang dijalankan terhadap guru tadika yang berkhidmat di tadika yang dipilih. Soal selidik yang telah dikembalikan akan disemak terlebih dahulu untuk memastikan responden mengikuti arahan dan memberikan semua maklumat yang diperlukan oleh penyelidik adalah betul. Jika ada soal selidik yang tidak lengkap atau tidak mengikuti arahan seperti yang dikehendaki oleh penyelidik, soal selidik akan dianggap rosak. Semua soal selidik dikembalikan adalah lengkap dan sesuai untuk diproses dan dianalisis.

3.8 Prosedur Penganalisisan Data

Data yang diperoleh akan direkodkan dan dianalisis dengan kaedah statistik yang menggunakan *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 21. Dua kaedah statistik yang digunakan untuk menganalisis data adalah kaedah deskriptif dan inferensi.

Kaedah deskriptif digunakan untuk menentukan kekerapan, peratusan, min dan sisihan piawai data yang diterima. Bagi menginterpretasi min yang diterima dari dapatan statistik deskriptif, Sumarni (2000), Jamil (2002) dan Zuraidah Abdullah et al.(2012) mencadangkan interpretasi skor min seperti dalam Jadual 3.7

Jadual 3.7 Interpretasi Skor Min

Skor Min	Interpretasi
1.00-2.33	Rendah
2.34-3.66	Sederhana
3.67-5.00	Tinggi

Berdasarkan Jadual 3.7, menunjukkan bahawa interpretasi nilai min yang terdapat dalam jadual tersebut akan digunakan untuk menjawab persoalan kajian 1 apakah tahap amalan kepimpinan autentik pemimpin dan tahap spiritualiti guru di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI). Kemudian, analisis inferensi akan digunakan bagi persoalan kajian 2 dan 3. Tujuan analisis inferensi adalah untuk menguji hipotesis-hipotesis kajian. Bagi persoalan kajian 2, perbezaan amalan spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI) berdasarkan umur, tahap pendidikan dan pengalaman kerja dianalisis menggunakan Ujian-t.

Bagi soalan 3, pengaruh signifikan kepimpinan autentik pemimpin terhadap spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI). Maka, kaedah analisis regresi linear akan digunakan. Penganalisaan data bagi keseluruhan soalan kajian dapat diringkaskan seperti dalam Jadual 3.8 di bawah ini.

Jadual 3.8 Cara Analisis Data Soalan Kajian

Bil.	Soalan Kajian	Cara analisis data
1.	Apakah tahap amalan kepimpinan autentik pemimpin dan tahap spiritualiti guru di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI).	Min, sisihan piawai, peratus
2.	Adakah terdapat perbezaan amalan spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI) berdasarkan umur, tahap pendidikan dan pengalaman kerja.	Ujian-t
3.	Adakah terdapat pengaruh signifikan kepimpinan autentik pemimpin terhadap spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI).	Regresi Linear

3.9 Kesimpulan

Secara keseluruhannya, bab ini merupakan garis panduan dalam metodologi yang digunakan, reka bentuk penyelidikan, sampel kajian dan kaedah kajian ini. Alat kajian utama yang digunakan untuk mendapatkan serta mengumpul maklumat adalah melalui pengedaran borang soal selidik yang tertumpu pada guru Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI). Data yang diperoleh ini kemudiannya dianalisis untuk mengetahui hasil yang diperoleh berdasarkan kajian sendiri oleh penyelidik.

BAB 4

DAPATAN KAJIAN

4.1 Pengenalan

Bab ini menjelaskan dengan lebih terperinci mengenai analisis kajian yang dijalankan. Penerangan dimulakan dengan ujian normaliti bagi taburan data iaitu skewness dan kurtosis, diikuti dengan ujian kebolehpercayaan ‘*Cronbach Alpha*’ dan Analisis Faktor penerokaan. Kemudiannya, data yang diperolehi dianalisis iaitu bahagian pertama merujuk kepada demografi responden kajian. Bahagian kedua adalah mengenai statistik deskriptif yang digunakan untuk mengenal pasti tahap amalan kepimpinan autentik pemimpin dan tahap spiritualiti guru di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI). Bahagian ketiga adalah untuk menjelaskan statistik inferensi yang digunakan untuk menjawab dua hipotesis utama dalam kajian ini.

4.2 Ujian Normaliti

Ujian bagi menguji taburan normal bagi kajian ini menggunakan ujian statistik skewness dan kurtosis. Ujian ini dilakukan bagi melihat sama ada data yang diperoleh adalah tertabur secara normal dan adakah menepati salah atau syarat untuk menggunakan ujian berbentuk parametrik untuk menganalisis data. Menurut Sekaran (2003) menyatakan bahawa bagi memastikan data adalah normal, ujian normaliti dibuat dengan menggunakan ujian skewness dan kurtosis.

Jadual 4.1 Nilai Skewness dan Kurtosis untuk Setiap Item Kajian

Item	Skewness	Kurtosis	Item	Skewness	Kurtosis
S6	-.745	.960	S24	-.131	-.614
S7	-.294	-.210	S25	-.335	-.656
S8	-.466	-.308	S26	-.591	1.186
S9	-.646	-.051	S27	-.692	.819
S10	-.287	-.482	S28	-.743	.455
S11	-.590	.171	S29	.324	-1.079
S12	-.479	1.237	S30	-.498	-.163
S13	-.443	.012	S31	-.591	.335
S14	-.509	.329	S32	-.713	.782
S15	-.383	-.073	S33	-.040	-1.020
S16	-.345	-.237	S34	-.050	-1.312
S17	-.413	.397	S35	-.437	.305
S18	-.488	.148	S36	-.937	1.023
S19	-.713	1.423	S37	-1.029	1.381
S20	-.626	.340	S38	-1.010	1.806
S21	-.578	.057	S39	-.779	1.001
S22	-.592	-.110	S40	-.932	.811
S23	-.600	.800			

Berdasarkan keputusan analisis terdapat '*homogeneity*' dalam item-item kajian.

Data yang diperoleh adalah bertaburan secara normal serta memenuhi syarat untuk

melakukan analisis seterusnya. Data yang diperoleh telah melalui proses penapisan agar data yang diperoleh itu penuh bermakna (Cisar & Cisar, 2010; Cruz, 2007; Tabachnick & Fidell, 2007). Langkah pertama di mana data-data yang diperoleh taburan normal data (*normality of data*) yang telah dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif bagi semua item yang dikaji dan dapatanya dikemukakan seperti dalam Jadual 4.1. Berdasarkan Jadual 4.1 menunjukkan data tersebut bertaburan secara normal kerana memperoleh nilai skewness dan kurtosis +/- 2 (Tabachnick & Fidell, 2007; Ciser et al., Cruz, 2007). Didapati data yang diperoleh dalam lingkungan nilai tersebut.

4.3 Analisis Faktor Penerokaan

Bagi mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi kepimpinan autentik terhadap spiritualiti di Tadika Swasta, analisis faktor telah digunakan dalam kajian ini. Analisis faktor telah dilakukan bagi Tahap Amalan Kepimpinan Autentik Pemimpin dan Tahap Spiritualiti Guru Tadika yang terdiri daripada 30 item. Berdasarkan Hishamuddin (2005) analisis faktor adalah cara untuk mengelompokkan variabel yang banyak kepada beberapa faktor yang berbeza. Menurutnya lagi, nilai titik potongan untuk muatan faktor adalah 0.50 dan nilai yang di bawah 0.50 perlu digugurkan.

Berdasarkan Hair, Joseph, William, Barry dan Rolph (2014), nilai ukuran *Kaiser-Meyer-Olkin* yang melebihi 0.50 dan nilai *Ujian Bartletts Sphericity* adalah signifikan apabila $p < .05$ yang menjelaskan bahawa korelasi yang mencakupi wujud antara pemboleh ubah boleh diteruskan.

4.3.1 Analisis Faktor Tahap Amalan Kepimpinan Autentik Pemimpin

Analisis faktor putaran Varimax ini dihadkan kepada empat faktor telah dilaksanakan untuk soal selidik dimensi autentik. Berdasarkan kajian yang dilakukan Coakes, Steed dan Ong (2009) menyatakan bahawa sekiranya nilai bagi ujian Bartlett's lebih besar dan menunjukkan ia signifikan dan nilai KMO adalah melebihi nilai 0.6, dan ia diandaikan bahawa ujian ini dapat diteruskan.

Manakala berdasarkan keputusan dalam Jadual 4.2, nilai untuk ujian Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) adalah 0.91. Ujian ini dapat diteruskan kerana nilai ujian Bartlett's adalah besar dan signifikan iaitu ($\chi^2 = 1927.206$, $df=190$ signifikan $p=0.000$ dan $p < 0.000$) serta nilai bagi ujian KMO adalah melebihi 0.6, ia mempunyai sifat kebolehfaktoran dan ia dapat dirujuk seperti dalam Jadual 4.2.

4.3.2 Analisis Faktor Tahap Spiritualiti Guru Tadika

Analisis faktor putaran Varimax ini dihadkan kepada tiga faktor telah dilaksanakan untuk soal selidik dimensi Spiritualiti Guru Tadika. Keputusan daripada Jadual 4.3 menunjukkan ujian Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) adalah 0.82. Ujian ini dapat diteruskan kerana nilai ujian Bartlett's adalah besar dan signifikan iaitu ($\chi^2 = 1335.105$, $df=105$, signifikan $p=0.000$ dan $p < 0.000$) serta nilai bagi ujian KMO adalah melebihi 0.6. Keputusan ini mengesahkan kesesuaian persampelan untuk melaksanakan analisis faktor seperti dalam Jadual 4.3.

Jadual 4.2 Keputusan Analisis Faktor Tahap Amalan Kepimpinan Autentik Pemimpin

Item	Komponen			
	1	2	3	4
Faktor Pertama- Kesedaran Diri				
S6 maklum balas untuk memperbaiki interaksi dengan orang lain.	.71			
S7 kepercayaan yang bersesuaian dengan tindakan.	.73			
S8 menggalakkan semua orang untuk bercakap berdasarkan pemikiran mereka.	.64			
S9 menganalisis data sebelum membuat keputusan.	.70			
S10 menerima perasaan yang dipunyai oleh dirinya.	.62			
Faktor Kedua- Keseimbangan Memproses Maklumat				
S11 mendapatkan pendapat orang lain sebelum membuat keputusan.	.56			
S12 mengatakan apa yang dimaksudkan.	.70			
S13 mendengar dengan teliti idea orang yang tidak bersetuju dengannya.	.75			
S14 emosi yang betul-betul selaras dengan perasaan.	.51			
S15 pandangan yang memberi cabaran terhadap kedudukan yang dipegang.	.60			
Faktor ketiga- Penghayatan nilai moral				
S16 tidak membenarkan tekanan kumpulan mengawalnya.	.55			
S17 keputusan berdasarkan kepercayaan terasnya.	.60			
S18 keputusan yang sukar berdasarkan pada etika yang tinggi.	.65			
S19 membimbing apa yang pengetua lakukan sebagai pemimpin.	.77			
S20 Memberitahu kebenaran yang sukar.	.70			
Faktor keempat- Ketelusan perhubungan				
S21 mengakui kesilapannya kepada orang lain.	.65			
S22 mendengar dengan teliti dari sudut pandangan yang berbeza sebelum membuat kesimpulan.	.70			
S23 memahami bagaimana tindakan yang spesifik dapat mempengaruhi orang lain.	.67			
S24 membiarkan orang lain mengetahui siapa dirinya yang sebenar.	.53			
S25 berkongsi perasaan dengan orang lain.	.58			
<i>Kaiser-Meyer-Olkin</i>	.91			
Ujian Sphericity Bartlett	1927.206			
df	190			
Sig.	.000			

Jadual 4.3 Keputusan Analisis Faktor Tahap Spiritualiti Guru Tadika

Item	Komponen		
	1	2	3
Faktor Pertama- Kerja Bermakna			
S26 berasa seronok dengan kerja saya.	.70		
S27 faham kerja saya memberikan makna peribadi kepada saya.	.79		
S28 semangat terhasil menerusi kerja saya	.75		
S29 kerja penting dalam kehidupan.	.53		
S30 tidak sabar untuk datang bekerja.	.67		
Faktor Kedua- Kepekaan komuniti			
S31 menghargai kerjasama dengan orang lain	.70		
S32 saya adalah sebahagian daripada komuniti tadika.	.64		
S33 semua rakan sekerja perlu saling membantu	.45		
S34 prihatin sesama sendiri.	.51		
S35 pekerja dihubungkan di antara satu sama lain kerana mempunyai tanggungjawab bersama.	.41		
Faktor ketiga-Sejajar dengan nilai dan matlamat organisasi			
S36 mengambil berat terhadap pekerja yang menghadapi masalah.	.60		
S37 menjaga kebijakan pekerjanya.	.61		
S38 bersikap positif terhadap nilai-nilai dalam organisasi.	.58		
S39 diri saya dihubungkan dengan matlamat tadika.	.56		
S40 misi tadika adalah misi saya.	.52		
<i>Kaiser-Meyer-Olkin</i>	.82		
Ujian Sphericity Bartlett	1335.105		
df	105		
Sig.	.000		

Seterusnya keputusan ujian analisis faktor ke atas variabel-variabel bebas dan bersandar dapat dilihat berdasarkan Jadual 4.4. Dapatan menunjukkan bahawa 35 item adalah item asal, namun sebanyak satu item telah digugurkan manakala 34 item sahaja yang akan digunakan dalam kajian ini. Item tersebut digugurkan kerana nilai muatan

faktor yang diperolehi adalah di bawah 0.50 iaitu item bagi soalan nombor 35 di bawah dimensi spiritualiti guru tadika iaitu kepekaan komuniti.

Maka, sebanyak 34 item akan digunakan bagi menganalisis statistik deskriptif untuk mengenal pasti Tahap Amalan Kepimpinan Autentik Pemimpin dan Tahap Spiritualiti Guru Tadika. Selain itu, 34 item tersebut akan digunakan bagi membincangkan statistik inferensi serta menjawab dua hipotesis utama dalam kajian ini.

Jadual 4.4 Keputusan Ujian Analisis Faktor Variabel Kajian

Variabel	Dimensi Utama	Bil Item	Bil Item Digugurkan
Tahap Amalan kepimpinan Autentik	Kesedaran Diri	5	-
	Keseimbangan Memproses	5	-
	Maklumat		
	Penghayatan nilai moral	5	-
	Ketelusan perhubungan	5	-
Tahap Spiritualiti Guru Tadika	Jerja Bermakna	5	-
	Kepekaan komuniti	5	1
	Sejajar dengan nilai dan matlamat organisasi	5	-
Jumlah item		35	1
Jumlah item diterima		34	

4.4 Demografi Responden

Responden bagi kajian ini terdiri daripada 100 orang guru daripada Tadika Swasta Islam dan 100 orang guru dari Tadika Swasta Bukan Islam di bandar Georgetown, Pulau Pinang. Jumlah keseluruhan responden adalah sebanyak 200 orang. Guru-guru tersebut perlu memberikan maklumat mengenai jantina, umur, tahap pendidikan, jenis tadika sedang berkhidmat dan pengalaman bekerja di tadika.

Jadual 4.5 Demografi Responden Guru

Variabel	Kekerapan	Peratus (%)
Jantina		
Lelaki	8	4
Perempuan	192	96
Umur		
Bawah umur 20 tahun	16	8
21-30 tahun	91	46
31-40 tahun	49	25
Melebihi 40 tahun	44	22
Tahap Pendidikan		
SPM	64	32
STPM	28	14
Diploma	66	33
Sarjana Muda	36	18
Sarjana	6	3
Jenis tadika sedang berkhidmat		
Tadika Swasta Islam (TSI)	100	50
Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI)	100	50
Pengalaman bekerja di tadika		
1-5 tahun	112	56
6-10 tahun	50	25
11-15 tahun	22	11
16-20 tahun	6	3
Melebihi 20 tahun	10	5
Jumlah	200	100

Berdasarkan Jadual 4.5 menunjukkan demografi responden kajian ini yang terdiri daripada guru-guru tadika swasta. Daripada jumlah 200 responden, 8 orang (4%) terdiri daripada guru lelaki manakala 192 orang (96%) lagi merupakan guru perempuan. Dari segi umur pula, guru yang berada dalam lingkungan umur 21-30 tahun mencatatkan jumlah tertinggi sebanyak 91 orang (46%), diikuti umur 31-40 tahun sebanyak 49 (25%). Kemudian melebihi 40 tahun sebanyak 44 orang (22%) dan akhir sekali di bawah umur 20 tahun sebanyak 16 orang (8%).

Bagi tahap pendidikan pula, jumlah tertinggi pendidikan guru adalah Diploma sebanyak 66 orang (33%), diikuti SPM sebanyak 64 orang (32%), Sarjana Muda sebanyak 36 orang (18%), seterusnya STPM sebanyak 28 orang (14%) dan Sarjana sebanyak 6 orang (3%). Manakala tiada guru dalam kalangan responden yang mempunyai tahap pendidikan Doktor Falsafah.

Seterusnya, Jadual 4.5 menunjukkan 100 orang (50%) sedang berkhidmat di Tadika Swasta Islam dan 100 responden (50%) di Tadika Swasta Bukan Islam. Bagi pengalaman bekerja di Tadika, kebanyakan responden berada dalam lingkungan 1-5 tahun sebanyak 112 orang (56%), diikuti 6-10 tahun sebanyak 50 orang (25%), kemudian 11-15 tahun sebanyak 22 orang (11%), melebihi 20 tahun sebanyak 10 orang (5%) dan akhir sekali 16-20 tahun sebanyak 6 orang (3%).

4.5 Dapatan Tahap Amalan Kepimpinan Autentik

Bagi menilai tahap amalan kepimpinan autentik, dan menjawab soalan kajian iaitu apakah tahap amalan kepimpinan autentik pemimpin dan tahap spiritualiti guru di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI). Interpretasi skor min untuk

kajian yang dijalankan ini menggunakan sumber daripada kajian Sumarni (2000), Jamil (2002) dan Zuraidah Abdullah et al.(2012) mencadangkan interpretasi skor min seperti Jadual 4.6.

Jadual 4.6 Interpretasi skor min

Skor	Interpretasi Skor Min
1.00 hingga 2.33	Rendah
2.34 hingga 3.66	Sederhana
3.67 hingga 5.00	Tinggi

4.5.1 Tahap amalan kepimpinan autentik dalam kalangan pemimpin di Tadika Swasta Islam dan Tadika Swasta Bukan Islam

Jadual 4.7 Dapatan Tahap Amalan Kepimpinan Autentik Keseluruhan

Dimensi Kepimpinan Autentik keseluruhan	Min	Sisihan	Tahap Piawai
Kesedaran diri	3.21	.53	Sederhana
Keseimbangan memproses maklumat	3.07	.50	Sederhana
Penghayatan nilai moral	3.08	.53	Sederhana
Ketelusan perhubungan	3.02	.57	Sederhana
Keseluruhan	3.09	.46	Sederhana

Berdasarkan Jadual 4.7 menunjukkan dapatan analisis deskriptif bagi tahap amalan kepimpinan autentik dalam kalangan pemimpin secara keseluruhan. Nilai skor min yang diperoleh bagi variabel kepimpinan autentik adalah 3.09 dengan sisihan piawai 0.46. Dapatan menunjukkan bahawa pemimpin di Tadika Swasta berpendapat tahap amalan kepimpinan mereka berada pada tahap sederhana.

Lima dimensi kepimpinan autentik adalah kesedaran diri, keseimbangan memproses maklumat, penghayatan nilai moral dan ketelusan perhubungan berada dalam lingkungan nilai skor min tahap sederhana iaitu antara 3.02 hingga 3.21. Dimensi yang mencatatkan nilai min tertinggi adalah Kesedaran Diri (Min=3.21, SP=0.53) diikuti dimensi penghayatan nilai moral (Min=3.08, SP=0.53) keseimbangan memproses maklumat (Min=3.07, SP=0.50), dan ketelusan perhubungan (Min=3.02, SP=0.57).

4.5.2 Tahap Amalan Kepimpinan Autentik Dalam Kalangan Pemimpin di Tadika Swasta Islam

Jadual 4.8 Dapatan Tahap Amalan Kepimpinan Autentik Tadika Swasta Islam

Dimensi Kepimpinan Autentik Tadika Swasta Islam	Min	Sisihan	Tahap
	Piawai		
Kesedaran diri	3.25	.47	Sederhana
Keseimbangan memproses maklumat	3.13	.47	Sederhana
Penghayatan nilai moral	3.13	.49	Sederhana
Ketelusan perhubungan	3.03	.51	Sederhana
Keseluruhan	3.14	.41	Sederhana

Berdasarkan Jadual 4.8 menunjukkan dapatan analisis deskriptif bagi tahap amalan kepimpinan autentik dalam kalangan pemimpin Tadika Swasta Islam. Nilai keseluruhan skor min yang diperoleh bagi variabel kepimpinan autentik adalah 3.14 dengan sisihan piawai 0.41. Dapatan menunjukkan bahawa pemimpin di Tadika Swasta Islam berpendapat tahap amalan kepimpinan mereka berada pada tahap sederhana.

Terdapat lima dimensi kepimpinan autentik adalah kesedaran diri, keseimbangan memproses maklumat, penghayatan nilai moral dan ketelusan perhubungan berada dalam lingkungan nilai skor min sederhana iaitu antara 3.03 hingga 3.25. Dimensi yang

mencatatkan nilai min dan sisihan piawai yang tinggi adalah dimensi kesedaran diri (Min=3.25, SP=0.47) diikuti keseimbangan memproses maklumat (Min=3.13, SP=0.46) manakala dimensi penghayatan nilai moral (Min=3.13, SP=0.49) diikuti ketelusan perhubungan (Min=3.03, SP=0.51).

4.5.3 Tahap Amalan Kepimpinan Autentik Dalam Kalangan Pemimpin di Tadika Swasta Bukan Islam

Jadual 4.9 Dapatan Tahap Amalan Kepimpinan Autentik Tadika Swasta Bukan Islam

Dimensi Kepimpinan Autentik Tadika Swasta Bukan Islam	Min	Sisihan	Tahap
	Piawai		
Kesedaran diri	3.18	.58	Sederhana
Keseimbangan memproses maklumat	3.00	.53	Sederhana
Penghayatan nilai moral	3.03	.57	Sederhana
Ketelusan perhubungan	3.00	.62	Sederhana
Keseluruhan	3.05	.50	Sederhana

Berdasarkan Jadual 4.9 menunjukkan dapatan analisis deskriptif bagi tahap amalan kepimpinan autentik dalam kalangan pemimpin Tadika Swasta Bukan Islam Nilai keseluruhan skor min yang diperoleh bagi variabel kepimpinan autentik adalah 3.05 dengan sisihan piawai 0.50. Dapatan menunjukkan bahawa pemimpin di Tadika Swasta Bukan Islam berpendapat tahap amalan kepimpinan mereka berada pada tahap sederhana.

Terdapat lima dimensi kepimpinan autentik adalah kesedaran diri, keseimbangan memproses maklumat, penghayatan nilai moral dan ketelusan perhubungan berada dalam lingkungan nilai skor min sederhana iaitu antara 3.00 hingga 3.18. Dimensi yang mencatatkan nilai min tertinggi adalah Kesedaran Diri (Min=3.18, SP=0.58) diikuti

dimensi penghayatan nilai moral (Min=3.03, SP=0.53) keseimbangan memproses maklumat (Min=3.00, SP=0.57), dan ketelusan perhubungan (Min=3.00, SP=0.62).

4.6 Dapatan Tahap Amalan Spiritualiti Guru Tadika

Bagi menilai tahap amalan spiritualiti, dan menjawab soalan kajian iaitu apakah tahap amalan spiritualiti guru tadika yang diamalkan di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI) nilai min dan sisihan piawai dianalisis.

4.6.1 Tahap Amalan Spiritualiti Guru di Tadika Swasta Islam dan Tadika Swasta Bukan Islam

Bagi menjelaskan tahap amalan spiritualiti guru tadika yang diamalkan di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI) ia diterangkan melalui nilai min dan sisihan piawai seperti dalam Jadual 4.10.

Jadual 4.10 Dapatan Tahap Amalan Spiritualiti Guru Tadika Keseluruhan

Dimensi Spiritualiti	Min	Sisihan	Tahap
			Piawai
Kerja Bermakna	3.19	.53	Sederhana
Kepekaan komuniti	3.39	.42	Sederhana
Sejajar dengan nilai dan matlamat organisasi	3.22	.57	Sederhana
Keseluruhan	3.26	.41	Sederhana

Berdasarkan Jadual 4.10 menunjukkan min bagi tahap amalan spiritualiti guru tadika secara keseluruhan. Ia menunjukkan dimensi kepekaan komuniti mencatatkan min tertinggi (Min=3.39, SP=0.42) diikuti dimensi sejajar nilai dan matlamat organisasi (Min=3.22, SP=0.57) manakala dimensi kerja bermakna hanya mencatatkan nilai min

terendah ($\text{Min}=3.19$, $\text{SP}=0.53$). Bagi keseluruhan dimensi spiritualiti min yang dicatatkan adalah 3.26 dengan sisihan piawai sebanyak 0.41. Dapatkan menunjukkan bahawa spiritualiti guru tadika swasta berada pada tahap sederhana dalam lingkungan nilai skor min sederhana antara 3.19 hingga 3.39.

4.6.2 Tahap Amalan Spiritualiti Guru di Tadika Swasta Islam

Jadual 4.11 Dapatkan Tahap Amalan Spiritualiti Guru Tadika Swasta Islam

Dimensi Spiritualiti	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Kerja Bermakna	3.14	.52	Sederhana
Kepekaan komuniti	3.35	.38	Sederhana
Sejajar dengan nilai dan matlamat organisasi	3.31	.46	Sederhana
Keseluruhan	3.26	.37	Sederhana

Berdasarkan Jadual 4.11 menunjukkan min bagi tahap amalan spiritualiti guru Tadika Swasta Islam. Dimensi kepekaan komuniti mencatakan min tertinggi ($\text{Min}=3.35$, $\text{SP}=0.38$) diikuti dimensi sejajar nilai dan matlamat organisasi ($\text{Min}=3.31$, $\text{SP}=0.46$) manakala dimensi kerja bermakna hanya mencatatkan nilai min terendah ($\text{Min}=3.14$, $\text{SP}=0.52$).

Bagi keseluruhan dimensi spiritualiti min yang dicatatkan adalah 3.26 dengan sisihan piawai sebanyak 0.37. Dapatkan menunjukkan bahawa spiritualiti guru Tadika Swasta Islam berada pada tahap sederhana dalam lingkungan nilai skor min sederhana antara 3.14 hingga 3.35. Maka, dimensi spiritualiti yang paling ketara diamalkan oleh guru tadika swasta Islam adalah dimensi Kepekaan komuniti.

4.6.3 Tahap Amalan Spiritualiti Guru di Tadika Swasta Bukan Islam

Jadual 4.12 Dapatan Tahap Amalan Spiritualiti Guru Tadika Swasta Bukan Islam

Dimensi Spiritualiti	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Kerja Bermakna	3.24	.53	Sederhana
Kepekaan komuniti	3.43	.46	Sederhana
Sejajar dengan nilai dan matlamat organisasi	3.12	.66	Sederhana
Keseluruhan	3.25	.46	Sederhana

Berdasarkan Jadual 4.12 menunjukkan min bagi dimensi tertinggi bagi spiritualiti guru bagi Tadika Swasta Bukan Islam adalah dimensi kepekaan komuniti (Min=3.43, SP=0.46) diikuti dimensi kerja bermakna (Min=3.24, SP=0.53) manakala dimensi sejajar dengan nilai dan matlamat organisasi hanya mencatatkan nilai min terendah (Min=3.12, SP=0.66). Bagi keseluruhan dimensi spiritualiti min yang dicatatkan adalah 3.25 dengan sisihan piawai sebanyak 0.46.

Dapatan menunjukkan bahawa spiritualiti guru Tadika Swasta Bukan Islam berada pada tahap sederhana dalam lingkungan nilai skor min sederhana antara 3.12 hingga 3.43. Maka, dimensi spiritualiti yang paling ketara diamalkan oleh guru tadika swasta Bukan Islam adalah dimensi kepekaan komuniti. Secara keseluruhan dapat dijelaskan bahawa dimensi spiritualiti guru tadika yang paling ketara diamalkan di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI) adalah dimensi kepekaan komuniti dengan masing-masing mencatatkan min yang tertinggi.

4.7 Dapatkan Inferensi

Dapatkan inferensi kajian akan dibincangkan dalam bahagian ini. Bagi menguji kebenaran hipotesis nol dalam kajian ini, aras signifikan $p<.05$ perlu diperolehi. Ujian-t digunakan untuk mengenal pasti perbezaan amalan spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI) berdasarkan umur, tahap pendidikan dan pengalaman kerja. Bagi mengenal pasti pengaruh signifikan kepimpinan autentik pemimpin terhadap spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI), analisis Regresi Linear telah digunakan.

4.7.1 Perbezaan Amalan Spiritualiti di Tadika Swasta Islam dan Tadika Swasta Bukan Islam Berdasarkan Umur

Jadual 4.13 Perbezaan Amalan Spiritualiti Di Tadika Berdasarkan Umur Secara Keseluruhan

Umur	N	Min	Sisihan Piawai	Nilai F	Nilat t	Sig
18tahun-30 tahun	107	3.27	.45			
31 tahun ke atas	93	3.24	.37	.50	.53	.48

Signifikan pada aras $p<.05$

Didapati nilai-t bagi perbandingan amalan spiritualiti di tadika berdasarkan umur secara keseluruhan bagi umur 18 tahun-30 tahun ($\text{Min} = 3.27$, $\text{SP} = 0.45$) dan 31 tahun ke atas ($\text{Min} = 3.24$, $\text{SP} = 0.37$) ialah $t = 0.53$, $F = 0.50$ dan tahap signifikan $p = 0.48$. Tahap signifikan ini lebih besar daripada 0.05 ($p > 0.05$) menunjukkan hipotesis nol gagal ditolak.

Jadual 4.14 Perbezaan Amalan Spiritualiti Berdasarkan Umur di Tadika Swasta Islam dan Tadika Swasta Bukan Islam

Tadika	Umur	N	Min	Sisihan Piawai	Nilai F	Nilat t	Sig
Tadika Swasta Islam	18 tahun-30 tahun 31 tahun ke atas	53 47	3.31 3.20	.39 .34	.28	1.54	.60
Tadika Swasta Bukan Islam	18 tahun-30 tahun 31 tahun ke atas	54 46	3.23 3.28	.50 .41	.56	-.54	.46

Signifikan pada aras p<.05

Didapati nilai-t bagi perbandingan amalan spiritualiti di tadika berdasarkan umur di Tadika Swasta Islam (TSI) bagi umur 18 tahun-30 tahun (Min =3.31 , SP= 0.39) dan 31 tahun ke atas (Min =3.20 , SP= 0.34) ialah t =1.54, F=.28 dan tahap signifikan p = 0.60. Tahap signifikan ini lebih besar daripada 0.05 (p>.05)

Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI) menunjukkan bagi umur 18 tahun-30 tahun (Min =3.23 , SP= 0.50) dan 31 tahun ke atas (Min =3.28 , SP= 0.41) ialah t = -.54, F=.56 dan tahap signifikan p = 0.46. Tahap signifikan ini lebih besar daripada 0.05 (p>.05).

Berdasarkan keputusan yang ditunjukkan dalam jadual 4.13 dan 4.14 menunjukkan hipotesis nol gagal ditolak. Maka, tidak terdapat perbezaan signifikan amalan spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI) berdasarkan umur.

4.7.2 Perbezaan Amalan Spiritualiti di Tadika Swasta Islam dan Tadika Swasta Bukan Islam Berdasarkan Tahap Pendidikan

Jadual 4.15 Perbezaan Amalan Spiritualiti di Tadika Berdasarkan Tahap Pendidikan Secara Keseluruhan

Tahap Pendidikan	N	Min	Sisihan Piawai	Nilai F	Nilat t	Sig
Prasiswazah	158	3.24	.38			
Pascasiswazah	42	3.32	.51	1.60	-1.15	.21

Signifikan pada aras p<.05

Didapati nilai-t bagi perbandingan amalan spiritualiti di tadika berdasarkan tahap pendidikan secara keseluruhan menunjukkan tahap prasiswazah (Min =3.24, SP= 0.38) dan tahap pascasiswazah (Min =3.32 , SP= 0.51) ialah $t = -1.15$, $F=1.60$ dan tahap signifikan $p = 0.21$. Tahap signifikan ini lebih besar daripada 0.05 ($p>.05$) menunjukkan hipotesis nol gagal ditolak.

Jadual 4.16 Perbezaan Amalan Spiritualiti Berdasarkan Tahap Pendidikan di Tadika Swasta Islam dan Tadika Swasta Bukan Islam

Tadika	Tahap Pendidikan	N	Min	Sisihan Piawai	Nilai F	Nilat t	Sig
Tadika Swasta Islam	Prasiswazah	75	3.22	.34			
	Pascasiswazah	25	3.39	.42	.42	-2.13	.52
Tadika Swasta Bukan Islam	Prasiswazah	83	3.26	.43			
	Pascasiswazah	17	3.22	.61	1.30	-.35	.26

Signifikan pada aras p<.05

Didapati nilai-t bagi perbandingan amalan spiritualiti di tadika berdasarkan tahap pendidikan di Tadika Swasta Islam (TSI) bagi Prasiswazah (Min =3.22, SP= 0.34) dan tahap Pascasiswazah (Min =3.39 , SP= 0.42) ialah t = -2.13, F=0.42 dan tahap signifikan p = 0.52. Tahap signifikan ini lebih besar daripada 0.05 (p>.05) menunjukkan hipotesis nol gagal ditolak.

Tahap pendidikan di Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI) menunjukkan bagi tahap Prasiswazah (Min =3.26, SP= 0.43) dan tahap Pascasiswazah (Min =3.22 , SP= 0.61) ialah t = -.35, F=1.30 dan tahap signifikan p= 0.26. Tahap signifikan ini lebih besar daripada 0.05 (p>.05) menunjukkan hipotesis nol gagal ditolak.

Maka, berdasarkan keputusan yang ditunjukkan dalam jadual 4.15 dan 4.16 menunjukkan hipotesis nol gagal ditolak. Maka, tidak terdapat perbezaan signifikan amalan spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI) berdasarkan tahap pendidikan.

4.7.3 Perbezaan Amalan Spiritualiti di Tadika Swasta Islam dan Tadika Swasta Bukan Islam Berdasarkan Pengalaman Kerja

Jadual 4.17 Perbezaan Amalan Spiritualiti Di Tadika Berdasarkan Pengalaman Kerja Secara Keseluruhan

Pengalaman	N	Min	Sisihan Piawai	Nilai F	Nilat t	Sig
1tahun-10 tahun	162	3.26	.42			
11 tahun ke atas	38	3.23	.37	.29	.44	.59

Signifikan pada aras p<.05

Nilai-t bagi perbandingan amalan spiritualiti di tadika berdasarkan pengalaman kerja secara keseluruhan bagi 1 tahun-10 tahun (Min =3.26, SP= 0.42) dan 11 tahun ke

atas ($\text{Min} = 3.23$, $\text{SP} = 0.37$) ialah $t = 0.44$, $F = 0.29$ dan tahap signifikan $p = 0.59$. Tahap signifikan ini lebih besar daripada 0.05 ($p > 0.05$) menunjukkan hipotesis nol gagal ditolak.

Jadual 4.18 Perbezaan Amalan Spiritualiti Berdasarkan Pengalaman Kerja di Tadika Swasta Islam dan Tadika Swasta Bukan Islam

Tadika	Pengalaman	N	Min	Sisihan Piawai				Sig
				Nilai F	Nilat t			
Tadika Swasta Islam	1 tahun-10 tahun	81	3.26	.39		2.38	.13	.13
	11 tahun ke atas	19	3.25	.28				
Tadika Swasta Bukan Islam	1 tahun-10 tahun	81	3.26	.46		.16	.46	.69
	11 tahun ke atas	19	3.21	.45				

Signifikan pada aras $p < .05$

Nilai-t bagi perbandingan amalan spiritualiti di tadika berdasarkan pengalaman kerja di Tadika Swasta Islam (TSI) bagi pengalaman kerja sebanyak 1 tahun-10 tahun ($\text{Min} = 3.26$, $\text{SP} = 0.39$) dan 11 tahun ke atas ($\text{Min} = 3.25$, $\text{SP} = 0.28$) ialah $t = 0.13$, $F = 2.38$ dan tahap signifikan $p = 0.13$. Tahap signifikan ini lebih besar daripada 0.05 ($p > 0.05$) menunjukkan hipotesis nol gagal ditolak.

Bagi Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI) bagi pengalaman kerja sebanyak 1 tahun-10 tahun ($\text{Min} = 3.26$, $\text{SP} = 0.46$) dan 11 tahun ke atas ($\text{Min} = 3.21$, $\text{SP} = 0.45$) ialah $t = 0.46$, $F = 0.16$ dan tahap signifikan $p = 0.69$. Tahap signifikan ini lebih besar daripada 0.05 ($p > 0.05$) menunjukkan hipotesis nol gagal ditolak.

Berdasarkan keputusan yang ditunjukkan dalam jadual 4.17 dan 4.18 menunjukkan hipotesis nol gagal ditolak. Maka, tidak terdapat perbezaan signifikan amalan spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI) berdasarkan pengalaman kerja.

4.7.4 Pengaruh Signifikan Kepimpinan Autentik Pemimpin Terhadap Spiritualiti Tadika Swasta Islam

Bagi soalan kajian ketiga iaitu mengenalpasti pengaruh signifikan kepimpinan autentik pemimpin terhadap spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI). Analisis Regresi Linear telah digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terdapat antara kedua-dua tadika.

Jadual 4.19 Nilai Koefisien Bagi Pengaruh Kepimpinan Autentik Pemimpin Terhadap Spiritualiti di Tadika Swasta Islam

Variabel	Variabel Bersandar Tahap Spiritualiti Guru Tadika Islam		
	Kerja bermakna (β)	Kepakaan komuniti (β)	Sejajar dengan nilai dan matlamat organisasi (β)
Variabel Bebas: Kepimpinan autentik pemimpin			
autentik pemimpin			
Kesedaran diri	-.01	.11	.62*
Keseimbangan memproses maklumat	.12	.10	-.16
Penghayatan nilai moral	.49*	.05	.15
Ketelusan perhubungan	.27*	.37*	.12
R	.77	.55	.69
R ²	.59	.30	.47
R ² Terlaras	.57	.27	.45
Nilai F	33.7*	10.21*	21.21*

Keputusan analisis regresi linear seperti dalam Jadual 4.19 menunjukkan semua dimensi kepimpinan autentik pemimpin Tadika Swasta Islam secara signifikannya telah menyumbang sebanyak 59 peratus varians perubahan terhadap kerja bermakna. Bagi keputusan analisis regresi linear terhadap nilai koefisien beta (β) menunjukkan dimensi

penghayatan nilai moral ($\beta=.49$, $p<.05$) dan dimensi ketelusan perhubungan ($\beta=.27$, $p<.05$) mempunyai pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kerja bermakna.

Keputusan analisis regresi linear menunjukkan semua dimensi kepimpinan autentik pemimpin secara signifikannya telah menyumbang sebanyak 30 peratus varians perubahan terhadap kepekaan komuniti. Berdasarkan nilai koefisien beta (β) menunjukkan dimensi ketelusan perhubungan ($\beta=.37$, $p<.05$) mempunyai pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepekaan komuniti.

Seterusnya, keputusan analisis regresi linear menunjukkan semua dimensi kepimpinan autentik pemimpin secara signifikannya telah menyumbang sebanyak 47 peratus varians perubahan terhadap sejajar dengan nilai dan matlamat organisasi. Bagi keputusan analisis regresi linear terhadap nilai koefisien beta (β) menunjukkan dimensi kesedaran diri ($\beta=.62$, $p<.05$) mempunyai pengaruh secara signifikan dan positif terhadap sejajar dengan nilai dan matlamat organisasi.

Keputusan kajian telah menunjukkan dimensi ketelusan perhubungan merupakan peramal terbaik terhadap kerja bermakna ($\beta=.27$, $p<.05$) dan kepekaan komuniti ($\beta=.37$, $p<.05$). Manakala dimensi kesedaran diri merupakan peramal terbaik terhadap sejajar dengan nilai dan matlamat organisasi ($\beta=.62$, $p<.05$) .

Maka, berdasarkan keputusan yang ditunjukkan dalam jadual 4.19 didapati hipotesis nol ditolak. Maka, terdapat pengaruh signifikan kepimpinan autentik pemimpin terhadap spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI).

4.7.5 Pengaruh Signifikan Kepimpinan Autentik Pemimpin Terhadap Spiritualiti Tadika Swasta Bukan Islam

Jadual 4.20 Nilai Koefiesen Bagi Pengaruh Kepimpinan Autentik Pemimpin Terhadap Spiritualiti di Tadika Swasta Bukan Islam

Variabel	Variabel Bersandar		
	Tahap Spiritualiti Guru Tadika Bukan Islam	Kerja bermakna (β)	Kepekaan komuniti (β)
Variabel Bebas: Kepimpinan autentik pemimpin			
autentik pemimpin			
Kesedaran diri	-.16	-.19	.30*
Keseimbangan memproses maklumat	.25*	.13	.15
Penghayatan nilai moral	.62*	.47*	.18
Ketelusan perhubungan	.06	.11	.07
R	.76	.53	.63
R ²	.57	.28	.39
R ² Terlaras	.56	.25	.37
Nilai F	31.86	9.25	15.54

Berdasarkan keputusan analisis regresi seperti dalam Jadual 4.20 menunjukkan semua dimensi kepimpinan autentik pemimpin Tadika Swasta Bukan Islam secara signifikannya telah menyumbang sebanyak 57 peratus varians perubahan terhadap kerja bermakna. Bagi keputusan analisis regresi linear terhadap nilai koefisien beta (β) menunjukkan dimensi penghayatan nilai moral ($\beta=.62$, $p<.05$) dan keseimbangan memproses maklumat ($\beta=.25$, $p<.05$) mempunyai pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kerja bermakna.

Keputusan analisis regresi linear menunjukkan semua dimensi kepimpinan autentik pemimpin secara signifikannya telah menyumbang sebanyak 28 peratus varians perubahan terhadap kepekaan komuniti. Berdasarkan nilai koefisien beta (β) menunjukkan dimensi penghayatan nilai moral ($\beta=.47$, $p<.05$) mempunyai pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepekaan komuniti.

Selain itu, keputusan analisis regresi linear menunjukkan semua dimensi kepimpinan autentik pemimpin secara signifikannya telah menyumbang sebanyak 39 peratus varians perubahan terhadap sejajar dengan nilai dan matlamat organisasi. Bagi keputusan analisis regresi linear terhadap nilai koefisien beta (β) menunjukkan dimensi kesedaran diri ($\beta=.30$, $p<.05$) mempunyai pengaruh secara signifikan dan positif terhadap sejajar dengan nilai dan matlamat organisasi.

Keputusan kajian telah menunjukkan dimensi penghayatan nilai moral merupakan peramal terbaik terhadap kerja bermakna ($\beta=.62$, $p<.05$) dan kepekaan komuniti ($\beta=.47$, $p<.05$) manakala dimensi kesedaran diri merupakan peramal terbaik terhadap sejajar dengan nilai dan matlamat organisasi ($\beta=.30$, $p<.05$).

Maka, berdasarkan keputusan yang ditunjukkan dalam jadual 4.20 didapati hipotesis nol ditolak. Maka dapat dibuktikan terdapat pengaruh signifikan kepimpinan autentik pemimpin terhadap spiritualiti di Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI).

4.8 Rumusan

Secara kesimpulannya, bab ini menjelaskan dapatan kajian yang menganalisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensi. Bagi menjawab soalan hipotesis, analisis regresi linear dan korelasi telah digunakan. Jadual 4.21 menunjukkan rumusan pengujian hipotesis dalam kajian yang dijalankan ini.

Jadual 4.21 Rumusan Pengujian Hipotesis Kajian

No	Hipotesis	Keputusan
Ho1(a)	Tidak terdapat perbezaan signifikan amalan spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI) berdasarkan umur	Ho1(a) gagal ditolak
Ho1(b)	Tidak terdapat perbezaan signifikan amalan spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI) berdasarkan tahap pendidikan	Ho1(b) gagal ditolak
Ho1(c)	Tidak terdapat perbezaan signifikan amalan spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI) berdasarkan pengalaman	Ho1(c) gagal ditolak
Ho2	Tidak terdapat pengaruh signifikan kepimpinan autentik pemimpin terhadap spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI).	Ho2 ditolak

4.9 Kesimpulan

Bab 4 ini menjelaskan dapatan kajian kepimpinan autentik pemimpin terhadap spiritualiti di tadika swasta Islam dan Bukan Islam. Analisis statistik deskriptif dan inferensi dijalankan bagi memprolehi data kajian. Dapatan kajian deskriptif menunjukkan tahap kepimpinan autentik pemimpin dan tahap spiritualiti guru tadika berada pada tahap sederhana. Berdasarkan analisis Ujian-t, keputusan menunjukkan hipotesis nol gagal ditolak. Ini adalah kerana tahap signifikan adalah lebih besar daripada 0.05 ($p>.05$). Maka, tidak terdapat perbezaan signifikan amalan spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI) berdasarkan umur, tahap pendidikan dan pengalaman kerja.

Analisis regresi linear digunakan bagi mendapatkan pengaruh signifikan kepimpinan autentik pemimpin terhadap spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI). TSI menunjukkan dimensi ketelusan perhubungan merupakan peramal terbaik terhadap kerja bermakna ($\beta=.27$, $p<.05$) dan kepekaan komuniti ($\beta=.37$, $p<.05$). Manakala dimensi kesedaran diri merupakan peramal terbaik terhadap sejajar dengan nilai dan matlamat organisasi ($\beta=.62$, $p<.05$). Seterusnya bagi TSBI dimensi penghayatan nilai moral merupakan peramal terbaik terhadap kerja bermakna ($\beta=.62$, $p<.05$) dan kepekaan komuniti ($\beta=.47$, $p<.05$) manakala dimensi kesedaran diri merupakan peramal terbaik terhadap sejajar dengan nilai dan matlamat organisasi ($\beta=.30$, $p<.05$). Oleh itu, terdapat pengaruh signifikan kepimpinan autentik pemimpin terhadap spiritualiti di TSI dan TSBI.

Maka kajian telah menjelaskan dapatan deskriptif dan inferensi dengan menganalisis data yang diperolehi secara lebih terperinci dan jelas.

BAB 5

PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

5.1 Pengenalan

Bab ini membincangkan tentang hasil dan rumusan dapatan kajian berdasarkan Bab 4. Dapatan kajian ini membincangkan mengenai tahap amalan kepimpinan autentik pemimpin, tahap spiritualiti guru tadika, perbezaan amalan spiritualiti di tadika berdasarkan umur, tahap pendidikan dan pengalaman kerja serta pengaruh signifikan kepimpinan autentik pemimpin terhadap spiritualiti di TSI dan TSBI. Bab ini akan membincangkan mengenai ringkasan kajian dapatan kajian, implikasi kajian, cadangan kajian lanjutan serta kesimpulan bagi kajian ini.

5.2. Ringkasan Kajian

Kajian yang dijalankan ini bertujuan untuk mengkaji perbandingan pengaruh kepimpinan autentik terhadap spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI). Kajian ini telah dijalankan ke atas para guru yang bekerja di TSI dan TSBI di bandar Georgetown, Pulau Pinang. Penyelidikan berbentuk kuantitatif telah digunakan bagi mendapatkan data dalam kajian ini. Instrumen kajian ini menggunakan soal selidik bagi mengutip data dan data yang diperolehi telah dianalisis menggunakan perisian SPSS Versi 21. Bagi kajian ini, teknik persampelan bertujuan telah digunakan bagi menentukan bilangan responden kajian dan soal selidik yang dianalisis adalah sebanyak 200 borang soal selidik.

Dalam kajian ini, analisis deskriptif digunakan untuk mengenal pasti tahap amalan kepimpinan autentik dan spiritualiti guru tadika. Kajian ini juga menggunakan analisis Ujian-t melihat perbezaan Amalan Spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI) berdasarkan umur,tahap pendidikan dan pengalaman kerja. Seterusnya, analisis regresi linear telah digunakan bagi mengetahui pengaruh signifikan kepimpinan autentik pemimpin terhadap spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI).

5.3 Perbincangan Dapatan Kajian

5.3.1 Amalan Kepimpinan Autentik Pemimpin

Amalan kepimpinan autentik dalam kalangan pemimpin TSI dan TSBI kedua-duanya berada pada tahap sederhana. Bagi tahap amalan kepimpinan autentik pemimpin Tadika Swasta Islam dan keseluruhan, dimensi yang mencatatkan min tertinggi adalah dimensi kesedaran diri, diikuti keseimbangan memproses maklumat, dimensi penghayatan nilai moral dan kemudianya dimensi ketelusan perhubungan. Manakala bagi Tadika Swasta Bukan Islam, dimensi yang mencatatkan nilai min tertinggi adalah kesedaran diri diikuti dimensi penghayatan nilai moral, keseimbangan memproses maklumat, dan ketelusan perhubungan. Dapat dilihat, bagi TSI dan TSBI dimensi kesedaran diri telah diutamakan berbanding dimensi lain dalam amalan kepimpinan autentik pemimpin.

Bagi dimensi kesedaran diri, amalan kepimpinan yang diutamakan pemimpin semasa menguruskan tadikanya adalah pemimpin akan mencari maklum balas untuk memperbaiki interaksi dengan orang lain, pemimpin menunjukkan kepercayaan wang

bersesuaian dengan tindakan, pemimpin menggalakan semua orang untuk bercakap berdasarkan pemikiran mereka, pemimpin menganalisis data sebelum membuat keputusan dan pemimpin menerima perasaan yang dipunyai oleh dirinya.

Seterusnya, dapatan menunjukkan bahawa pemimpin amat mementingkan interaksi dengan kakitangannya untuk menggalakan mereka berkomunikasi serta menganalisis data sebelum bertindak dalam sesuatu keputusan itu. Seperti yang dibincangkan oleh Marinakou dan Nikolic (2016) menyatakan bagi membolehkan setiap pemimpin bertindak secara beretika, mereka perlu mendapat skor yang tinggi dalam dimensi kepimpinan autentik ini.

Sebaliknya, dimensi ketelusan perhubungan mencatatkan nilai min yang terendah bagi Tadika Swasta Islam, Tadika Swasta Bukan Islam dan keseluruhan. Dapatan ini menunjukkan dimensi ini tidak diutamakan oleh pemimpin. Diemnsi tersebut merangkumi item pemimpin mengakui kesilapan dirinya, mendengar dengan teliti dari sudut pandangan yang berbeza sebelum membuat kesimpulan, menunjukkan pemimpin memahami bagaimana tindakan yang spesifik dapat mempengaruhi orang lain, membiarkan orang lain mengetahui siapa dirinya yang sebenar dan pemimpin secara terbuka berkongsi perasaan dengan orang lain.

Namun dapatan dalam kajian ini bertentangan dengan Marinakou dan Nikolic, (2016) bahawa dimensi ketelusan perhubungan mencatatkan min tertinggi diikuti dengan dimensi keseimbangan memproses maklumat, penghayatan nilai moral dan akhir sekali kesedaran diri. Dapatan dalam kajian Wong dan Laschinger (2012) menunjukkan dimensi kesedaran diri mencatatkan nilai yang terendah antara keempat-empat dimensi dalam kepimpinan autentik. Begitu juga dengan kajian Walumbwa et al., (2008) yang

menunjukkan nilai tertinggi bagi dimensi kesedaran diri diikuti dimensi ketelusan perhubungan, penghayatan nilai moral dan akhir sekali keseimbangan memproses maklumat.

Dapatan bagi tahap amalan kepimpinan autentik adalah penting kerana menurut kajian Srivastava dan Dhar (2016) kepimpinan autentik dianggap sebagai keperluan dalam senario bagi membantu menangani isu-isu sosial utama, di mana menggabungkan kepimpinan beretika dan transformasi serta menggalakkan pengetahuan diri dan orang lain bagi mempengaruhi kesan pengikutnya.

Oleh itu, tahap kepimpinan autentik pemimpin di TSI dan TSBI menunjukkan tahap amalan yang sama namun nilai bagi dimensi adalah berbeza. Maka, setiap dimensi adalah berkait rapat dalam menentukan tahap kepimpinan autentik seseorang pemimpin.

5.3.2 Amalan Spiritualiti Guru Tadika

Amalan spiritualiti guru tadika di Tadika Swasta Islam, Tadika Swasta Bukan Islam berada pada tahap sederhana. Bagi tahap amalan spiritualiti Tadika Swasta Islam, Tadika Swasta Bukan Islam dan keseluruhan menunjukkan dimensi kepekaan komuniti mencatatkan nilai min yang tertinggi.

Namun, bagi TSI dan keseluruhan dapat dilihat min kedua tertinggi dicatatkan oleh dimensi sejajar dengan nilai dan matlamat organisasi diikuti min terendah adalah dimensi kerja bermakna. Manakala bagi TSBI, dimensi kerja bermakna mencatatkan nilai min kedua tertinggi dan kemudiannya dicatatkan oleh dimensi sejajar dengan nilai dan matlamat organisasi.

Berdasarkan dimensi kepekaan komuniti, dapat dilihat guru Tadika Swasta lebih mementingkan kerjasama dengan orang lain, merasakan bahawa semua rakan sekerja perlu saling membantu, mempercayai bahawa guru harus prihatin sesama sendiri dan berpendapat bahawa pekerja dihubungkan di antara satu sama lain kerana mempunyai tanggungjawab bersama.

Seterusnya, bagi TSI menyatakan bahawa spiritualiti guru tadika Islam kurang menekankan dimensi kerja bermakna kerana ia mencatatkan min terendah. Item yang kurang ditekankan adalah guru di TSI berasa seronok dengan kerja, faham kerja memberikan makna peribadi kepada mereka, semangat terhasil menerusi kerja, kerja merupakan perkara yang sangat penting dalam kehidupan dan tidak sabar untuk datang kerja. Item yang dinyatakan menjadi pilihan terakhir dalam menetukan tahap spiritualiti guru Tadika Islam.

Namun, ia adalah berbeza bagi dapatan di TSBI yang menunjukkan dimensi sejajar dengan nilai dan matlamat organisasi mempunyai nilai min terendah. Item yang kurang diutamakan oleh guru di TSBI adalah organisasi mengambil berat terhadap pekerja yang menghadapi masalah, organisasi menjaga kebijakan pekerjanya, bersikap positif terhadap nilai-nilai organisasi, merasakan diri dihubungkan dengan matlamat tadika dan menganggap misi tadika adalah misinya. Dapatan ini dipersetujui oleh Karakas (2010) menyatakan bahawa spiritualiti sering dikaitkan dengan hasil yang positif dan memberi manfaat terhadap kepekaan terhadap komuniti seperti menyatukan dan membentuk komuniti.

Begitu juga dengan kajian Manju Gupta dan Vinod Kumar (2013) menyatakan bahawa dimensi kepekaan komuniti memberikan kesan yang positif terhadap kepuasan kerja pekerja. Pernyataan ini turut disokong oleh Bruna Zani dan Elvira Cicognani (2012) bahawa dimensi kepekaan komuniti menyumbang secara positif terhadap kesejahteraan individu. Namun, kajian Hazalina Mat Soha, Abdullah Osman dan Shahrul Nizam Salahuddin, (2016) menyatakan pendapat yang bertentangan iaitu dimensi kepekaan komuniti tidak memberi kesan terhadap prestasi kerja pekerja.

Seterusnya, nilai komuniti dalam kerja bergantung pada kepercayaan yang dimiliki oleh individu dan hubungan dalaman dengan rakan sekerja mereka (Mehran, 2014). Pada peringkat ini ia melibatkan perhubungan dan pekerja mempunyai hubungan yang mendalam dengan orang lain, dan dapat meningkatkan emosi dalaman mereka dan juga menjaga perasaan orang lain (Hazalina Mat Soha, Abdullah Osman & Shahrul Nizam Salahuddin, 2016). Maka, amalan spiritualiti guru tadika amat bergantung pada dimensi yang diutamakan untuk diamalkan oleh mereka.

5.3.3 Amalan Spiritualiti Berdasarkan Umur, Tahap Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Berdasarkan kajian ini,dapat disimpulkan bahawa tidak terdapat perbezaan signifikan amalan spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI) berdasarkan umur, tahap pendidikan dan pengalaman kerja. Dapatan kajian ini juga disokong oleh Campbell dan Yen Siew Hwa (2014) menyatakan bahawa daripada komponen spiritualiti, latar belakang pekerja lebih banyak dipengaruhi oleh *key performance indicator (KPI)* seperti umur, jantina, aliran, peringkat dan tahun bekerja di univeristi.

Seterusnya, menurut Schwebel (2017) spiritualiti bagi pendidikan berlaku sama ada secara tidak formal, pengajaran secara perhubungan atau kontekstual yang melibatkan perbincangan berdasarkan etika, moral dan nilai-nilai. Maka, tahap spiritualiti tidak hanya bergantung pada komponen demografi individu tersebut. Dapatkan ini dapat disokong oleh Gibson (2011) yang menyatakan golongan pengetua mempercayai spiritualiti menyumbang terhadap gaya kepimpinan yang profesional. Begitu juga dengan dapatkan Fanggidae et al., (2016) menjelaskan spiritualiti di tempat kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen yang diterima daripada organisasi.

Namun, terdapat kajian yang lebih menekankan amalan spiritualiti dipengaruhi oleh tahap kepuasan kerja yang dipunyai kakitangan organisasi (Wan Nurayunee & Wan Zulkifli, 2013). Maka, amalan spiritualiti lebih dipengaruhi oleh gaya kepimpinan pemimpin, komitmen yang diterima dan kepuasan kerja oleh individu tersebut dan tidak dikaitkan dengan komponen demografi seperti umur, tahap pendidikan dan pengalaman kerja.

5.3.4 Pengaruh Kepimpinan Autentik Pemimpin Terhadap Spiritualiti

Bagi melihat pengaruh signifikan kepimpinan autentik pemimpin terhadap spiritualiti TSI, dapatkan kajian menunjukkan dimensi penghayatan nilai moral dan dimensi ketelusan perhubungan mempunyai pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kerja bermakna. Dimensi ketelusan perhubungan mempunyai pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepekaan komuniti. Dimensi kesedaran diri mempunyai pengaruh secara signifikan dan positif terhadap sejajar dengan nilai dan matlamat organisasi. Dapat dilihat, terdapat pengaruh signifikan tetapi wujud perbezaan bagi setiap

dimensi kepimpinan autentik pemimpin terhadap spiritualiti di TSI seperti dalam Rajah 5.1.

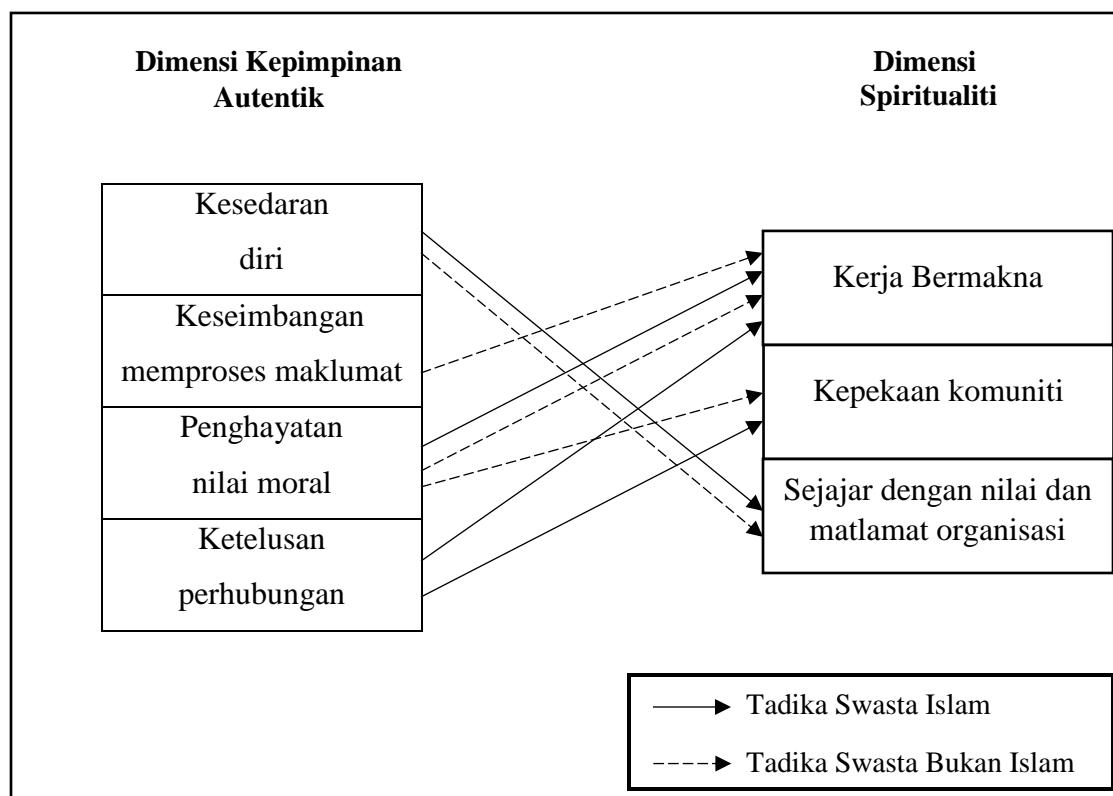
Seterusnya bagi melihat pengaruh signifikan kepimpinan autentik pemimpin terhadap spiritualiti TSBI, dapatan kajian menunjukkan dimensi penghayatan nilai moral dan keseimbangan memproses maklumat mempunyai pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kerja bermakna. Dimensi penghayatan nilai moral juga mempunyai pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepekaan komuniti. Bagi dimensi kesedaran diri menunjukkan pengaruh secara signifikan dan positif terhadap sejajar dengan nilai dan matlamat organisasi. Dapat dilihat, terdapat pengaruh signifikan tetapi wujud perbezaan bagi setiap dimensi kepimpinan autentik pemimpin terhadap spiritualiti di TSBI seperti dalam Rajah 5.1.

Dapatan kajian ini adalah konsisten dengan kajian Marinakou dan Nikolic (2016) yang mendapati hampir kesemua dimensi kepimpinan autentik mempengaruhi secara signifikan. Namun ia tidak selari dengan dapatan Petan dan Bocarnea, (2016) iaitu tiada perengaruh yang signifikan bagi dimensi kesedaran diri, keseimbangan memproses maklumat, penghayatan nilai moral dan ketelusan perhubungan bagi negara Romanian dan USA.

Berdasarkan dapatan kajian Sahrifah Noraida Zainal Abidin (2017) menunjukkan keseimbangan memproses maklumat dan kesedaran diri menunjukkan secara positif dan signifikan berkaitan dengan penglibatan pekerja. Menurut dapatanya lagi, tahap kesedaran diri dan kesimbangan memproses maklumat pemimpin membawa kepada tahap penglibatan pekerja yang lebih tinggi.

Begitu juga dengan kajian Khadijah Adedoyin Opatokun et al., (2013) yang menyokong dapatan kajian yang dijalankan iaitu kesedaran diri, keseimbangan memproses maklumat, penghayatan nilai moral dan ketelusan perhubungan adalah variabel peramal bagi kepimpinan autentik di *International Islamic University Malaysia* (IIUM).

Secara kesimpulannya, bagi kajian ini terdapat pengaruh signifikan tetapi wujud perbezaan bagi setiap dimensi kepimpinan autentik pemimpin terhadap spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI). Maka perbandingan pengaruh signifikan kepimpinan autentik terhadap spiritualiti dapat dilihat seperti dalam Rajah 5.1.



Rajah 5.1 Perbandingan Pengaruh Kepimpinan Autentik Pemimpin Terhadap Spiritualiti

5.4 Implikasi Kajian

Hasil dapatan kajian ini memberi sumbangan yang kecil dalam sistem pendidikan awal kanak-kanak terutamanya kepada pemimpin dan guru yang berkhidmat di Tadika Swasta Islam dan Bukan Islam. Dapatan ini menjelaskan tahap amalan yang diutamakan bagi pemimpin dan spiritualiti oleh guru. Dapatan kajian ini membolehkan pihak pentadbiran tadika swasta melakukan pengubahsuaian bagi mewujudkan persekitaran kerja yang lebih kondusif kepada para pekerjanya.

Kajian ini juga menyumbang kepada literatur kepimpinan pendidikan dengan mengenal pasti tahap amalan kepimpinan autentik yang paling tinggi diamalkan serta mengetahui tahap spiritualiti guru tadika yang paling ketara diamalkan di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI). Secara tidak langsung dapat memberikan implikasi praktikal kepada pengetua, pendidik dan pihak pentadbiran tadika swasta untuk membentuk budaya kerja yang menyokong gaya kepimpinan autentik.

Peranan guru bagi mencapai misi atau spiritualiti di tempat kerja memberikan kesan yang besar kepada pekembangan sektor pendidikan. Berdasarkan dapatan kajian ini, spiritualiti guru melibatkan konsep toleransi, kesabaran, rasa hubungan, bertujuan dan diterima oleh norma organisasi, integrasi dengan nilai individu bagi membentuk perhubungan antara satu sama lain dalam organisasi kerja secara keseluruhan. Maka, secara tidak langsung latihan berbentuk bengkel dapat dianjurkan oleh pihak tertentu dalam usaha untuk meningkatkan dimensi spiritualiti guru tadika ke tahap yang tinggi.

Seterusnya, impak yang positif terhadap pemimpin tadika dalam meningkatkan kepuasan kerja guru-gurunya. Hasil kajian menunjukkan bagi tahap spiritualiti guru,

dimensi kepekaan komuniti mencatatkan nilai yang tertinggi bagi TSI dan TSBI. Secara tidak langsung, pemimpin dapat mengetahui bahawa guru-guru tadika swasta amat mementingkan nilai perpaduan dalam kerja serta hubungan dalaman dengan rakan sekerja mereka. Maka, persekitaran organisasi perlu diutamakan oleh pemimpin di mana hubungan yang baik antara semua pekerja amat penting dalam meningkatkan tahap spiritualiti guru. Secara tidak langsung, dapatan ini membolehkan pemimpin menyediakan aktiviti berkonsepkan kekeluargaan kepada kakitangannya bagi merujudkan budaya kerja yang sihat. Sebagai contoh, Hari keluarga, Gotong-royong, Hari sukan yang dapat mengeratkan hubungan antara guru-guru yang berkhidmat dalam organisasi tersebut.

Implikasi kajian ini adalah besar terhadap pemimpin tadika swasta untuk menentukan dimensi kepimpinan autentik yang perlu dititikberatkan supaya dapat memenuhi keperluan spiritualiti guru bagi mencapai matlamat tadika tersebut. Dapatkan kajian ini membolehkan pemimpin mengetahui pengaruh signifikan dimensi-dimensi autentik terhadap dimensi spiritualiti di Tadika Swasta Islam dan Tadika Swasta Bukan Islam.

Secara tidak langsung, kajian ini juga memberi kesan kepada pemimpin secara tidak langsung. Pemimpin akan dapat mengetahui teknik bagi mengawal diri sendiri untuk memenuhi peraturan moral serta nilai sesebuah organisasi dan masyarakat bagi mencapai dimensi penghayatan nilai moral. Pemimpin juga dapat meneliti semula kelebihan dan kekurangan diri sendiri supaya dimensi kesedaran diri dapat diamalkan yang menjadi punca penghalang dalam pembentukan organisasi yang sihat. Rumusnya, kajian ini adalah penting untuk dijalankan kerana impak dapatan kajian memberi sumbangan yang positif terhadap pembentukan dunia pendidikan yang lebih bermakna.

5.5 Cadangan Kajian Lanjutan

Kajian ini mendapati bahawa kepimpinan autentik bagi pemimpin di TSI dan TSBI mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap spiritualiti guru. Dapatan bagi kajian ini telah merumuskan beberapa dapatan kajian, namun hasil dapatan kajian masih tidak dapat memberikan gambaran yang sebenar mengenai pengaruh kepimpinan autentik pemimpin terhadap spiritualiti guru tadika swasta. Ini adalah kerana sampel kajian adalah tidak menyeluruh dan hanya melibatkan 200 orang guru tadika swasta di Pulau Pinang sahaja.

Kajian lanjutan yang dijalankan perlu meliputi seluruh Malaysia dengan melibatkan kesemua jenis Tadika Swasta. Dengan ini, kajian baru akan menggambarkan situasi sebenar yang wujud secara lebih holistik. Perbandingan antara Tadika Swasta dengan Prasekolah Kerajaan dapat dijalankan untuk mengkaji dengan lebih mendalam. Metodologi kajian yang digunakan perlu dipelbagaikan. Gabungan kaedah kualitatif dan kuantitatif boleh digunakan supaya maklumat yang diperolehi adalah lebih meluas dan terperinci bagi menyokong data yang diperolehi. Keadah kualitatif yang dapat digunakan adalah kaedah temu bual dan pemerhatian supaya dapat mengukuhkan hasil dapatan kajian.

Selain itu, kajian yang dicadangkan juga digalakan untuk mengkaji perbezaan tahap kepimpinan autentik pemimpin di tadika bandar dan luar bandar yang mengambil kira faktor demografi. Memandangkan kajian ini lebih menfokus terhadap guru tadika, dengan itu kajian lanjutan perlu menumpu perhatian terhadap maklum balas pihak pemimpin. Oleh itu, kajian-kajian akan datang digalakkan mengkaji aspek-aspek ini supaya dapat memberikan gambaran yang lebih terperinci tentang pengaruh kepimpinan autentik pemimpin terhadap spiritualiti yang diamalkan dalam organisasinya.

5.6 Kesimpulan

Secara keseluruhannya, kajian ini telah menunjukkan terdapat pengaruh signifikan kepimpinan autentik pemimpin terhadap spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI). Dapatkan kajian ini mendapati tahap amalan kepimpinan autentik pemimpin dan tahap amalan spiritualiti guru tadika (TSI) dan (TSBI) berada pada tahap sederhana. Dimensi spiritualiti kepekaan komuniti mencatatkan min yang tertinggi. Seterusnya, tidak terdapat perbezaan amalan spiritualiti di TSI dan TSBI berdasarkan umur, tahap pendidikan dan pengalaman kerja. Oleh itu, bab ini juga menghuraikan perbincangan mengenai dapatkan kajian yang diperolehi, implikasi serta cadangan bagi kajian lanjutan yang dapat dijalankan kelak.

RUJUKAN

- Abdul Razak Zakaria.(2011). Konteks keluarga dan hubungannya dengan penglibatan ibu bapa dalam pendidikan anak-anak di Sekolah Menengah. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 36(1), 35-44.
- Afsar, B., Badir, Y., & Kiani, U. S. (2016). Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior : The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation , and environmental passion. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 79–88. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.11.011>
- Akta Pendidikan 1995 (Akta 550). Telah dicapai pada 2 Disember 2018 <http://www.polisas.edu.my/portal/images/stories/Mqa/Akta550.pdf>
- Al-Amin Mydin (2012). Pengaruh peranan transformasi pengetua terhadap hubungan antara spiritualiti dengan komitmen guru. Pulau Pinang: Universiti Sains Malaysia.
- Amanchukwu, R. N., Stanley, G. J., & Ololube, N. P. (2015). A Review of Leadership Theories , Principles and Styles and Their Relevance to Educational Management, 5(1), 6–14. <https://doi.org/10.5923/j.mm.20150501.02>
- Andi Nurfitri, Suhana Saad, A. A. (2015). Membangun kepimpinan organisasi berdasarkan budaya lokal : Suatu analisis perbandingan Nurturing organisational leadership based on local culture : A comparative study. *Malaysian Journal of Society and Space* 11, 9(9), 54–66.
- Anis Abd Wahab. (2011). *Hubungan Kecerdasan spiritual dengan kualiti kehidupan staf sokongan*. Johor:Fakulti Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia
- Arda, Ö. A., Aslan, T., & Alpkhan, L. (2016). Review of Practical Implications in Authentic Leadership Studies. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 246–252. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.135>
- Arif Hassan, & Forbis Ahmed. (2011). Authentic leadership, trust and work engagement. *World Academy of Science Engineering Technology*, 80(8), 750–756. Retrieved from <http://ejournal.narotama.ac.id/files/v6-3-24.pdf>
- Ashmos, D.P. and Duchon, D. (2000), “Spirituality at work: a conceptualization and measure”, *Journal of Management Inquiry*, Vol. 9 No. 2, pp. 134-45
- Atran, S., & Ginges, J. (2012). Religious and sacred imperatives in human conflict. *Science*, 336(6083), 855–857. <https://doi.org/10.1126/science.1216902>
- Awan dan Altaf (2014). Moderating Affect of Workplace Spirituality on the Relationship of Job Overload and Job Satisfaction. *Journal of Business Ethics* 104(1):1-7
- Bandura, A. (1977). *Self-efficacy : Toward a Unifying Theory Of Behavioral Change*. Psychological Review.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *Journal of American Psychologist* 37:122-147.

- Bandura, A. (1986). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44 (9), 1175-1184.
- Banerjee, D. (2015). Building on the concept of leadership: An individual-focused perspective. *Journal of Leadership Education*, 14(12), 1–17.
- Belwalkar, S. (2012). Living Responsibly : Reflecting on the Ethical Issues of Everyday Life. In *Ethical Issues of Everyday Life*.
- Bruna Zani, & Elvira Cicognani. (2012). Sense of community in the work context . A study on members of a co-operative enterprise. *Community Psychology Practice*, 3(4).
- Cambridge Dictionary (2018). Diperolehi pada 21 June 2018 dari <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/teacher>
- Cambridge Dictionary (2018). Diperolehi pada 21 June 2018 dari <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/teacher>
- Campbell, J. K., & Yen Siew Hwa. (2014). Workplace spirituality and organizational commitment influence on job performance among academic staff. *Jurnal Pengurusan*, 40, 115–123.
- Cannatelli, B., Smith, B., Giudici, A., Jones, J., & Conger, M. (2017). An Expanded Model of Distributed Leadership in Organizational Knowledge Creation. *Long Range Planning*, 50(5), 582–602. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2016.10.002>
- Chanchal, S. (2009). Exploring “workplace spirituality” as a concept of value for the contemporary practice of public administration. *ProQuest Dissertations and Theses*, 3391604, 218–n/a.
- Creswell.J.W. (2012). *Educational Research* (Fouth edit).Boston: MA Pearson.
- Dar, Y.(2012). “The Model of the Informal: A Sample of Organizational Socialization to a Code of Social Order.” In *The Social Order and the Informal Code*, edited by T. Rapoport and A. Cahana, 65–88. Tel Aviv: Resling.
- Datta, B. (2015). Assessingthe the Effectiveness of Authentic Leadership. *International Journal of Leadership Studies*, 9(1), 62–75.
- Dent, E. B., Higgins, M. E., & Wharff, D. M. (2005). Spirituality and leadership : An empirical review of definitions , distinctions , and embedded assumptions. *The Leadership Quarterly*, 16, 625–653. <https://doi.org/10.1016/j.lequa.2005.07.002>
- Dhirapat Kulophas, Philip Hallinger, Auyporn Ruengtrakul, S. W. (2009). Exploring the effects of authentic leadership on academic optimism and teacher engagement in Thailand Among. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 27–45. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/JEIM-07-2014-0077>
- Duignan,P. (2014). Authenticity in educational leadership: history, ideal, reality. *Journal of Educational Administration*, 52(2), 152–172. <https://doi.org/10.1108/JEA-01-2014-0012>

- Fadhilah Abtholuddin. (2013). *Hubungan Antara Efikasi Kendiri Dan Kemahiran Belajar Dalam Kalangan Pelajar Kejuruteraan*. Johor:Universiti Tun Hussein Onn Malaysia. <https://doi.org/10.1080/09297040802385400>
- Fanggidae R.E, Yuyus Suryana, Nuri Efendi, & Hilmiana. (2016). Effect of a Spirituality Workplace on Organizational Commitment and Job Satisfaction. (Study on the Lecturer of Private Universities in the Kupang City -Indonesia). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219(December 2015), 639–646. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.045>
- Feng Feng-I. (2016). School Principals' Authentic Leadership and Teachers' Psychological Capital: Teachers' Perspectives. *International Education Studies*, 9(10), 245. <https://doi.org/10.5539/ies.v9n10p245>
- Fry, L. . (2017). *Workplace Spirituality and Spiritual Leadership*. Thousands Oaks: Sage Publication. <https://doi.org/10.4135/9781483386874.n615>
- Gardner, W. L., Cogliser, C. C., Davis, K. M., & Dickens, M. P. (2011). Authentic leadership: A review of the literature and research agenda. *Leadership Quarterly*, 22(6), 1120–1145. <https://doi.org/10.1016/j.lequa.2011.09.007>
- Genius Aulad (2018).Malaysia Based Islamic School. Telah dicapai pada 6 Disember 2018 daripada <https://geniusaulad.com.my/>
- Gherman, T., & Marquina, P. (2012). *Spirituality and leadership*. Paper prsnted at Universidad Catolica,CENTRUM Catolica.
- Gibson, A. R. (2011). *Spirituality in principal leadership and its influence on teachers and teaching (Doctoral Dissertation, The University of WAIKATO)*. Telah diacapai daripada <http://researchcommons.waikato.ac.nz/research>
- Hair, Joseph.F., William C.Black , Barry J.Babin dan Rolph E. Anderson (2014).*Multivariate data analysis seventh edition*.UK:Pearson Higher Ed.
- Hannah, S. T., Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. (2011). Relationships between Authentic Leadership, Moral Courage, and Ethical and Pro-Social Behaviors. *Business Ethics Quarterly*, 4(21), 555–578.
- Hazalina Mat Soha, Abdullah Osman, Shahrul Nizam Salahuddin, S. A. dan N. F. R. (2016). The Relationship of Work Influence , Sense of Community and Individual Spirituality towards Organizational Performance. *Procedia Economics and Finance*, 35(October 2015), 591–596. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)00072-1](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)00072-1)
- Hazrad Khan, Nik Nur Izzati & Hamzaniza (2010).Konsep tadika atau prasekolah dan kurikulum standard prasekolah kebangsaan.UPSI. Telah dicapai pada 11 November 2018 daripada <https://www.slideshare.net/rasfanul/konsep-tadika-dan-kurikulum-standard-prasekolah-kebangsaan-kumpulan-2>
- Heinsohn, D. (2012). *Spirituality in the Workplace : An Empirical Analysis of the Moderator Effect of Demographics on the Relationship among Spirituality , Attitudes , and Behavior at Work (Doctoral Dissertation,Lawrence Technological University)*. Telah diacapai daripada ProQuest Dissertations & Theses Database. (UMI No.

13502338)

Hishamuddin (2005).*Panduan mudah analisis data menggunakan SPSS windows.* Skudai:Universiti Teknologi Malaysia

Ilie, R., Morgeson, F. P., & Nahrgang, J. D. (2005). Authentic leadership and eudaemonic well-being : Understanding leader – follower outcomes. *The Leadership Quarterly*, 16, 373–394. <https://doi.org/10.1016/j.lequa.2005.03.002>

Isaccson, J.A. 2002. Spiritual leadership. Dissertation Abstracts International. 62(11): 3640A. Janis.

Iman Shahrokh. (2017). *A Phenomenological Study Of Spirituality In The Workplace: An Employee's Perspective* (Doctoral Dissertation, University of Phoenix. Telah diacapai daripada ProQuest Dissertations & Theses Database. (UMI No. 10641074)

JPNIN (2017). Telah dicapai pada 2 Disember 2018 daripada <https://www.perpaduan.gov.my/ms/pusat-media/laporan>

Kamus dewan edisi ketiga (2000). Dewan Bahasa dan Pustaka. Telah dicapai pada 2 Disember 2018 daripada <http://prpm.dbp.gov.my/cari1?keyword=prasyarat>

Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 89–106. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0251-5>

KEMAS (2016). Pendidikan awal kanak-kanak. Telah dicapai pada 15 November 2018 daripada <https://www.kemas.gov.my/tabika/>

Kementerian Pendidikan Malaysia (2016). Dokumen Standard Pentaksiran dan Penilaian. Kuala Lumpur: KPM

Kementerian Pendidikan Malaysia (2016). Laluan Pendidikan di Malaysia. Telah dicapai pada 3 November 2018 daripada <https://www.moe.gov.my/index.php/dasarmenu/laluan-pendidikan-di-malaysia>

Khadijah Adedoyin Opatokun, Hasim, C. N., & Sharifah Sariah Syed Hassan. (2013). Authentic Leadership in Higher Learning Institution: a Case Study of International Islamic University Malaysia (Iium). *International Journal of Leadership Studies*, 8(1), 49–66. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=92582225&login.asp?custid=uamster&site=ehost-live>

Klein, J. (2017). Steps to promote open and authentic dialogue between teachers and school management. *School Leadership and Management*, 37(4), 391–412. <https://doi.org/10.1080/13632434.2017.1325353>

Klenke, K. (2007). Authentic Leadership: A Self, Leader, and Spiritual Identity Perspective. *International Journal of Leadership Studies*, 3(1), 68–97. <https://doi.org/10.1016/j.lequa.2007.03.003>

Krejeie, R.V & Morgan, D.W (1970). Determining Sample Size for Research.. *Educational and Psychological Measurement*. 30, 607-610.

- Kulophas, D., Ruengtrakul, A., & Wongwanich, S. (2015). The Relationships among Authentic Leadership, Teachers' Work Engagement, Academic Optimism and School Size as Moderator: A Conceptual Model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 191(0), 2554–2558. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.298>
- Laporan Harian Metro (2015). Tadika Islam untuk Si Kecil. Telah dicapai pada 21 June 2018 daripada <https://www.hmetro.com.my/node/81185>
- Lean, E. R. (2012). *The construct development of spiritual leadership*. *ProQuest Dissertations and Theses ((Doctoral Dissertation, University of Arkansas)*. Telah dicapai daripada http://scholarworks.uark.edu/etd_Part.
- Leticia N. Aquino, Nordin Mamat, & Mazlina Che Mustafa. (2017). Comparing The Kindergarten Curriculum Framework Of The Philippines And Malaysia. *International Journal of Early Childhood Education Care*, 6, 27–40.
- Majlis Agama Islam Wilayah Persekutuan (2017). Tadika Islam. Telah dicapai pada 1 Januari 2019 daripada <https://www.maiwp.gov.my/i/index.php/en/institusi-pendidikan/tadika-islam>
- Manju Gupta, Vinod Kumar, M. S. (2013). Creating Satisfied Employees Through Workplace Spirituality A Study of the Private Insurance Sector in Punjab (India).pdf. *Springer Science+Business Media Dordrecht 2013*, 79–88. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1756-5>
- Marinakou, E. L., & Nikolic, B. (2016). Dimensions of Authentic Leadership in the Middle Eastern Context: Are these Leaders Really Authentic? In *University, Melbourne, Australia*.
- Marinakou, E., & Nikolic, B. (2016). Dimensions of Authentic Leadership the Middle Eastern Context: Are These Leaders Really Authentic? In *2nd Asia Pacific Conference on Advanced Research, Melbourne*.
- McCormick, M. J., Tanguma, J., & Lopez-Forment, A. S. (2002). Extending self-efficacy theory to leadership: A review and empirical test. *Journal of Leadership Education*, 1(2), 34–49. <https://doi.org/10.1177/1078390308327049>
- Melinda K.Johnson. (2017). *The Influence Of Workplace Spirituality On Work Stress In Higher Education Employees (Doctoral Dissertation, DREXEL University)*. Telah dicapai daripada ProQuest Dissertations & Theses Database. (UMI No 10264838)
- Mehran.Z (2014). The Effect of Loneliness in the Workplace on Organizational Commitment. *Social and Behavioral Sciences*, 131(3), 319–325. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.124>
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). *Workplace spirituality and employee work attitudes*. *Journal of Organizational Change Management* (Vol. 16). <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>

- Misbah Hassan, Ali Nadeem. & Asma Akter. (2016). Impact of workplace spirituality on job satisfaction: Mediating effect of trust. *Cogent Business & Management*, 3(1), 1–15. <https://doi.org/10.1080/23311975.2016.1189808>
- Mohammad Razi bin Ashbihani. (2013). *Amalan Kepimpinan Autentik Pengetua Dan Komitmen Guru Di Sekolah Menengah*, Universiti Teknologi Malaysia). Telah dicapai daripada <http://eprints.utm.my/id/eprint/42062/1/MohamadRaziAshbihaniMfp2013.pdf>
- Mousa, M., & Alas, R. (2016). Organizational Culture and Workplace Spirituality. *Arabian J Bus Manag Review*, 6(212), 2.
- Müçeldili, B., Turan, H., & Erdil, O. (2013). The Influence of Authentic Leadership on Creativity and Innovativeness. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 673–681. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.538>
- Norhamiza binti ismail. (2009). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Ibu Bapa Menghantar Anak Ke Prasekolah Kemas Di Parlimen Gelang Patah, Johor. *Tesis Sarjana Muda Teknologi Serta Pendidikan UTM*, 16. Telah diacapai daripada <http://eprints.utm.my/6103/>
- Northouse, Peter G. (2016). *Leadership: Theory and Practice* (7th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc
- Owusu-Bempah, J., Addison, R., & Fairweather, J. (2014). Commonalities and specificities of authentic leadership in Ghana and New Zealand. *Educational Administration & Leadership*, 42(4), 536-556. <http://dx.doi.org/10.1177/1741143213502198>
- PASTI (2014).PASTI Malaysia. Telah dicapai pada 2 Disember 2018 daripada <http://www.pastimalaysia.com/index.php?action=berita>
- Pawar, B. S. (2014). Leadership Spiritual Behaviors Toward Subordinates : An Empirical Examination of the Effects of a Leader ' s Individual Spirituality and Organizational Spirituality. *J Bus Ethics*, 439–452. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1772-5>
- Pennsylvania State University. (2017). Lesson 12: Authentic Leadership. In PSYCH485: Leadership in Work Settings: Spring 2017. Retrieved from <http://psu.instructure.com>.
- Petcsawanga. P & Duncon. D (2012). Workplace Spirituality, Meditation, and Work Performance, *Journal of Management, Spirituality & Religion*, pp. 189- 208pp
- Petan, L., & Bocarnea, M. (2016). Follower Perceptions of Authentic Leadership : A Comparison between Respondents from Romania and the United States. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 221(2011), 142–150. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.100>
- Peus, C., Wesche, J. S., Streicher, B., Braun, S., & Frey, D. (2012). Authentic leadership: An empirical test of its antecedents, consequences and mediating mechanisms. *Journal of Business Ethics*, 107, 331-348.

- Phipps, K. A. (2012). Spirituality and Strategic Leadership : The Influence of Spiritual Beliefs on Strategic Decision Making. *J Bus Ethics*, 177–189. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0988-5>
- Rajappan, S., Nair, R. S., Priyadarshini M., K., & Sivakumar, V. (2017). Exploring the effect of workplace spirituality on job embeddedness among higher secondary school teachers in Ernakulam district. *Cogent Business & Management*, 4(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2017.1334419>
- Riley, G. P. (2015). Definition and integration of spirituality into the workplace: A modified Delphi study. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 76(4-B(E)). Telah dicapai daripada <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psyh&AN=2015-99200-196&lang=de&site=ehost-live>
- Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. (2015) Perilaku Organisasi (Organisasi Behavior) Edisi 16. Jakarta: Salemba
- Sahrifah Noraida Zainal Abidin. (2017). The effect of perceived authentic leadership on employee engagement. *Journal of Tourism, Hospitality and Environment Management (JTHEM) Issues*, 2(2), 429–47. Telah dicapai daripada <http://www.jthem.com/PDF/JTHEM-2017-04-06-03.pdf>
- Sarvinder Singh, & Ahmad Bin Esa. (2008). Kepimpinan dalam menghadapi isu-isu semasa pendidikan. *Seminar Kebangsaan Pengurusan Pendidikan PKPGB 2008, 16 Oktober 2008, UTHM.*, 1–6.
- Saayah Abu (2010). Panduan untuk pengusaha tadika. Selangor : PTS Profesional Publishing Sdn Bhd.
- Sathiyabama Suprammaniam* & Sathiamoorthy Kannan. (2015). Jurnal Kepimpinan Pendidikan. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 3(1), 32–46.
- Schwebel, S. (2017). Spirituality and Wellbeing : Primary teacher and school counsellor perspectives Spirituality and Wellbeing : Primary teacher and school counsellor. *Journal of Student Engagement: Education Matters*, 7(1), 2–27.
- Shin Ji Kang. (2008). *Early Childhood Teachers' Sense Of Efficacy And Personal Spirituality (Doctoral Dissertation,Nashville*. Telah dicapai daripada ProQuest Dissertations & Theses Database. (UMI No 3360984)
- Silva, A. (2016). What is Leadership ? *Journal of Business Studies Quarterly*, 8(1), 1–5.
- Siti Nuzulia dan Rupiati. (2016). The relationship between teacher's workplace spirituality and job satisfaction with the perception of transformational leadership as a variable moderator. *Medwell Journals*, 11(7), 1242–1247.

- Srivastava, A. P., & Dhar, R. L. (2016). *Authentic leadership for teacher's academic optimism: moderating effect of training comprehensiveness*. European Journal of Training and Development (Vol. 40). <https://doi.org/dx.doi.org/10.1108/EJTD-06-2015-0044>
- Srivastava, A. P., & Dhar, R. L. (2017). Authentic Leadership and Extra Role Behavior: A School Based Integrated Model. *Current Psychology*, 1–14. <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9634-4>
- Sumarni (2000), Jamil (2002) dan Zuraidah Abdullah.(2012). Komuniti Pembelajaran Profesional Dalam Kalangan Warga Sekolah Menengah di Malaysia. *Seminar Kebangsaan Majlis Dekan Pendidikan IPTA 2012*, no117. Retrieved from <http://www.fp.utm.my/ePusatSumber/listseminar/medc2012/pdf/117.pdf>
- Tadika Trinity Methodist Church (2016). Laman web rasmi Trinity. Diperolehi pada 20 June 2018 dari <https://www.trinitypj.com/kindergarten/>
- Tadika Methodist Tirnity (2014). Laman web rasmi Trinity. Diperolehi pada 19 June 2018 dari <http://www.tmc.org.my/tadika/index.php>
- Thatcher, R. W. (2010). Validity And Reliability Of Quantitative Electroencephalography. *Journal of Neurotherapy*, 14(727), 122–152.
- The Little Caliphs Program (2010).Pre-School and Child Enrichment Program. Telah dicapai pada 11 November 2018 daripada <http://www.littlecaliphs.com/program.html>
- Utusan Malaysia (2017). Jangan Malu jadi guru tadika Telah dicapai pada 24 June 2018 daripada <http://www.utusan.com.my/berita/wilayah/selangor/jangan-malu-jadi-guru-tadika-jpnin-1.485744>
- Utusan Malaysia (2018). Guru wanita ditahan dera kanak-kanak tadika. Telah dicapai pada 24 June 2018 daripada <http://www.utusan.com.my/berita/jenayah/video-2-guru-wanita-ditahan-8232-dera-kanak-kanak-tadika-1.728497>
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89–126. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>
- Wan Nurayunee, & Wan Zulkifli. (2013). Kecerdasan Spiritual Dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Kakitangan Jabatan Kebajikan Masyarakat. *Jurnal Psikologi & Kaunseling Perkhidmatan Awam Malaysia*, 8, 33–52.
- Watson, C. (2013), “How (and why) to avoid making rational decisions: embracing paradox in school leadership”, *School Leadership and Management*, Vol. 33 No. 3, pp. 256-269.
- Wilson, M. (2014). Critical reflection on authentic leadership and school leader development from a virtue ethical perspective. *Education Review*, 66(4), 482–496. <https://doi.org/10.1080/00131911.2013.812062>

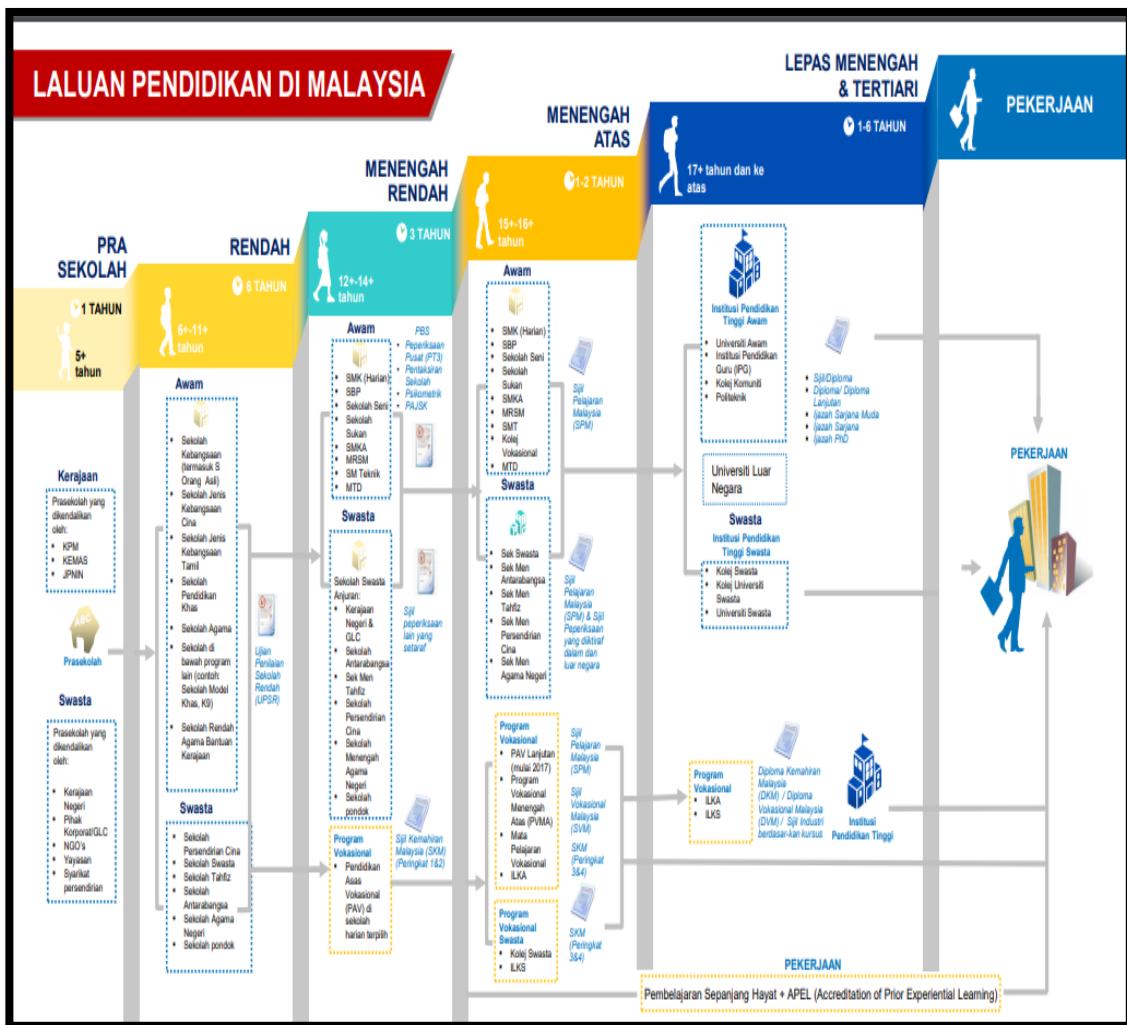
Wong, C. A., & Laschinger, H. K. S. (2012). role of empowerment, (Huston 2008).
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2012.06089.x>

Yigsaw Haile, & Bashir Hussien. (2017). Practices and Challenges of Preschool Leadership and Management in Public and Private Kindergarten in Jijiga City Administrations Yigzaw Haile (PhD) and Bashir Hussien (MA). *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 22(12), 74–83.
<https://doi.org/10.9790/0837-2212077483>

Yishuang Meng. (2016). Spiritual leadership at the workplace: Perspectives and theories. *Biomedical Reports*, 5(4), 408–412. <https://doi.org/10.3892/br.2016.748>

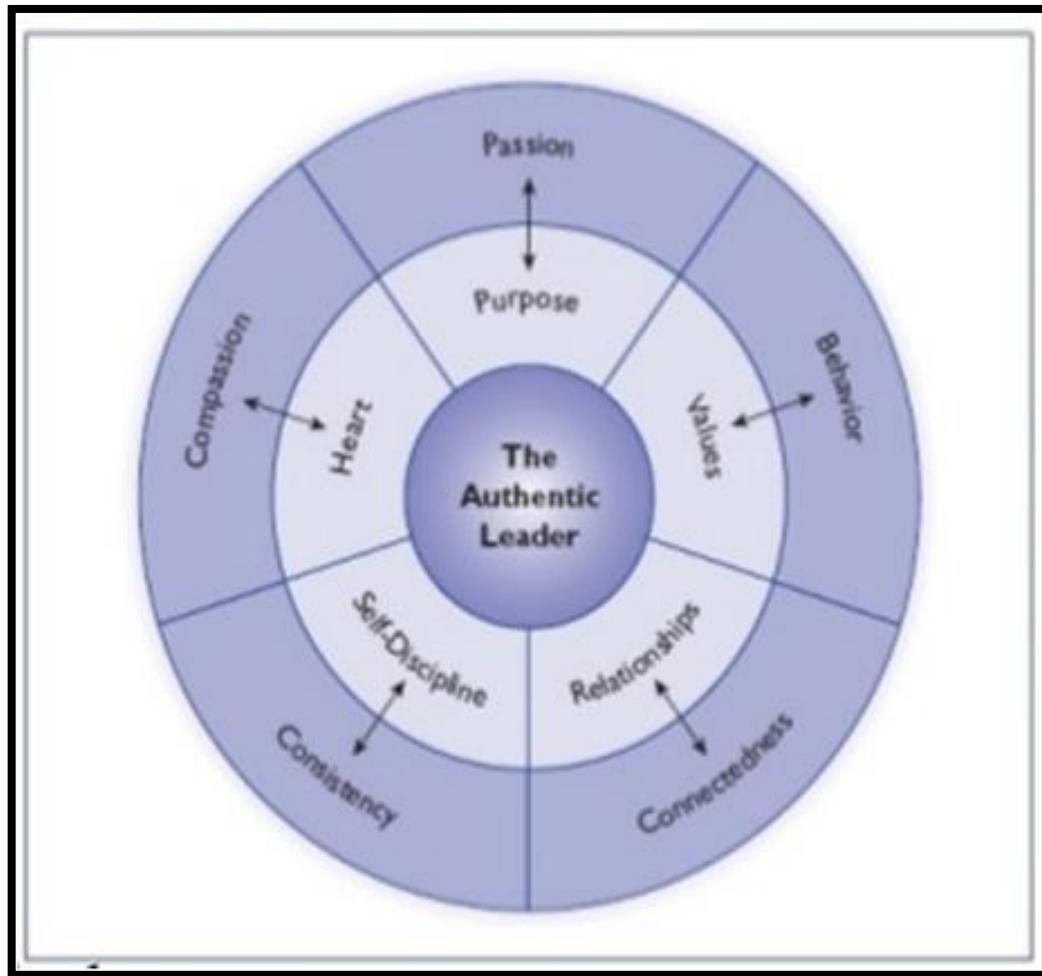
Zimmerman, B. J., Bandura, A. & Martinez-Pons, M. (1992). Self motivation for academic attainment: The role of self-efficacy beliefs and personal goal setting. *American Educational Research Journal*, 29, 663-676.

LAMPIRAN 1



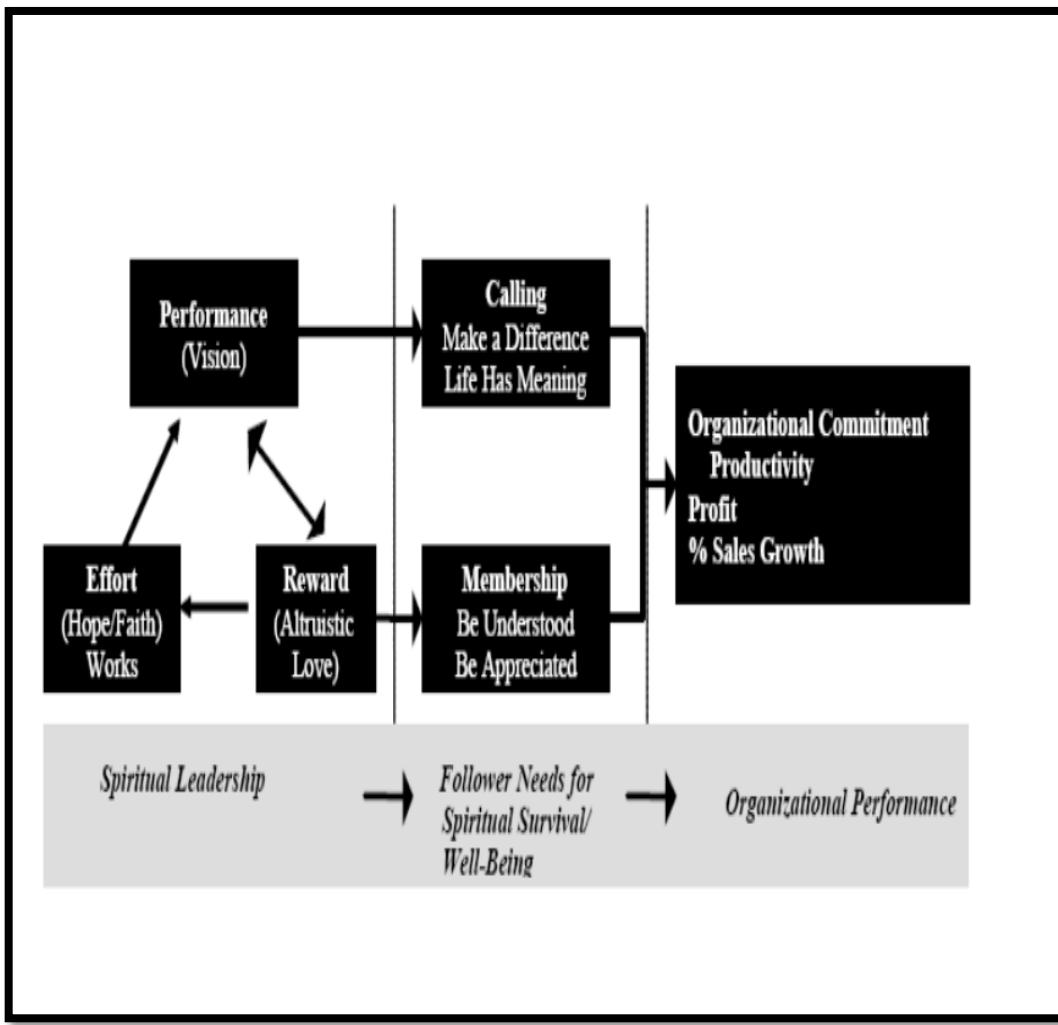
Lampiran 1: Laluan pendidikan Malaysia

LAMPIRAN 2



Lampiran 2: Model kepimpinan Autentik George

LAMPIRAN 3



Lampiran 3: Model Spiritualiti

LAMPIRAN A

Borang Soal Selidik



USM UNIVERSITI
SAINS
MALAYSIA



PUSAT PENGAJIAN ILMU PENDIDIKAN

BORANG SOAL SELIDIK

KAJIAN PERBANDINGAN PENGARUH KEPIMPINAN AUTENTIK TERHADAP

SPIRITALITI: Di TADIKA SWASTA

ISLAM (TSI) DAN BUKAN ISLAM (TSBI)

Guru-guru yang dikasihi,

Kajian ini merupakan Laporan Penyelidikan Sarjana Pendidikan Awal Kanak-Kanak. Kajian ini bertujuan untuk membuat perbandingan pengaruh kepimpinan autentik terhadap spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam (TSBI) di Georgetown, Pulau Pinang.

Setiap pernyataan perlu dibaca dengan teliti dan ianya tidak mempunyai jawapan salah atau betul. Sebarang maklumat yang diberikan adalah **SULIT** dan digunakan untuk tujuan kajian ini sahaja.

Segala kerjasama dan sokongan guru-guru dalam menjawab soal selidik ini terlebih dahulu saya ucapkan ribuan terima kasih.

BAHAGIAN 1: MAKLUMAT DEMOGRAFI

Arahan : Bahagian ini mengandungi maklumat peribadi. Tandakan ✓ bagi yang berkenaan.

1. Jantina:

(1) Lelaki

(2) Perempuan

2. Umur:

(1) bawah 20 tahun

(2) 21-30 tahun

(3) 31-40 tahun

(4) melebihi 40 tahun

3. Tahap Pendidikan:

(1) SPM

(2) STPM

(3) Diploma

(4) Sarjana Muda

(5) Sarjana

(6) Doktor Falsafah

4. Jenis tadika sedang berkhidmat:

(1) Tadika Swasta Islam
(TSI)

(2) Tadika Swasta
Bukan Islam (TSBI)

5. Pengalaman bekerja di tadika:

(1) 1-5 tahun
(4) 16-20 tahun

(2) 6-10 tahun
(5) melebihi 20 tahun

(3) 11-15 tahun

BAHAGIAN 2: TAHAP AMALAN KEPIMPINAN AUTENTIK PEMIMPIN

Arahan: Sila **BULATKAN** skala di bawah berdasarkan PERSETUJUAN Tahap Amalan Kepimpinan Autentik Pemimpin di Tadika tuan/puan/cik.

1-Sangat Tidak Setuju 2 –Tidak Setuju 3-Setuju 4-Sangat Setuju

Bil.	Item	Skala			
(A)	Kesedaran Diri				
A6	Pemimpin mencari maklum balas untuk memperbaiki interaksi dengan orang lain.	1	2	3	4
A7	Pemimpin menunjukkan kepercayaan yang bersesuaian dengan tindakan.	1	2	3	4
A8	Pemimpin menggalakkan semua orang untuk bercakap berdasarkan pemikiran mereka.	1	2	3	4
A9	Pemimpin menganalisis data sebelum membuat keputusan.	1	2	3	4
A10	Pemimpin menerima perasaan yang dipunyai oleh dirinya.	1	2	3	4
(B)	Keseimbangan Memproses Maklumat				
B11	Pemimpin mendapatkan pendapat orang lain sebelum membuat keputusan.	1	2	3	4
B12	Pemimpin mengatakan apa yang dimaksudkan.	1	2	3	4
B13	Pemimpin mendengar dengan teliti idea orang yang tidak bersetuju dengannya.	1	2	3	4

B14	Pemimpin menunjukkan emosi yang betul-betul selaras dengan perasaan.	1	2	3	4
B15	Pemimpin menggalakkan pandangan yang memberi cabaran terhadap kedudukan yang dipegang.	1	2	3	4
(C)	Penghayatan nilai moral				
C16	Pemimpin tidak membenarkan tekanan kumpulan mengawalnya.	1	2	3	4
C17	Membuat keputusan berdasarkan kepercayaan terasnya.	1	2	3	4
C18	Membuat keputusan yang sukar berdasarkan pada etika yang tinggi.	1	2	3	4
C19	Nilai moral membimbing apa yang pengetua lakukan sebagai pemimpin.	1	2	3	4
C20	Memberitahu kebenaran yang sukar.	1	2	3	4
(D)	Ketelusan perhubungan				
D21	Mengakui kesilapannya kepada orang lain.	1	2	3	4
D22	Mendengar dengan teliti dari sudut pandangan yang berbeza sebelum membuat kesimpulan.	1	2	3	4
D23	Menunjukkan pemimpin memahami bagaimana tindakan yang spesifik dapat mempengaruhi orang lain.	1	2	3	4
D24	Membiarkan orang lain mengetahui siapa dirinya yang sebenar.	1	2	3	4
D25	Pemimpin secara terbuka berkongsi perasaan dengan orang lain.	1	2	3	4

BAHAGIAN 3: TAHAP SPIRITUALITI GURU TADIKA

Arahan: Sila **BULATKAN** skala di bawah berdasarkan PERSETUJUAN **Tahap Spiritualiti Anda sebagai Guru Tadika Swasta**.

1-Sangat Tidak Setuju 2 –Tidak Setuju 3-Setuju 4-Sangat Setuju

Bil.	Item	Skala			
(E)	Kerja Bermakna				
E26	Saya berasa seronok dengan kerja saya.	1	2	3	4
E27	Saya faham kerja saya memberikan makna peribadi kepada saya.	1	2	3	4
E28	Semangat terhasil menerusi kerja saya	1	2	3	4
E29	Kerja merupakan perkara yang sangat penting dalam kehidupan.	1	2	3	4
E30	Saya tidak sabar untuk datang bekerja.	1	2	3	4
(F)	Kepakaan komuniti				
F31	Saya menghargai kerjasama dengan orang lain	1	2	3	4
F32	Saya merasakan bahawa saya adalah sebahagian daripada komuniti tadika.	1	2	3	4
F33	Saya merasakan bahawa semua rakan sekerja perlu saling membantu .	1	2	3	4
F34	Saya percaya bahawa kita harus prihatin sesama sendiri.	1	2	3	4
F35	Saya berpendapat bahawa pekerja dihubungkan di antara satu sama lain kerana mempunyai tanggungjawab bersama.	1	2	3	4

1-Sangat Tidak Setuju 2 –Tidak Setuju 3-Setuju 4-Sangat Setuju

(G)	Sejajar dengan nilai dan matlamat organisasi	1	2	3	4
G36	Organisasi saya mengambil berat terhadap pekerja yang menghadapi masalah.	1	2	3	4
G37	Organisasi saya menjaga kebijakan pekerjanya.	1	2	3	4
G38	Saya bersikap positif terhadap nilai-nilai dalam organisasi.	1	2	3	4
G39	Saya merasakan diri saya dihubungkan dengan matlamat tadika.	1	2	3	4
G40	Misi tadika adalah misi saya.	1	2	3	4

-TERIMA KASIH-

LAMPIRAN B

Surat Pengesahan Status Pelajar



Our Ref. : USM/PPIP/PS/S-PM0005/17

Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan

School of Educational Studies

Universiti Sains Malaysia
11800 USM Pulau Pinang
Tel. : (6)04-653 3888 ext. 3235/2572
(6)04-653 3255 (Direct)
Fax. : (6)04-657 2907
Email : dean_edu@usm.my
Website : education.usm.my

Date : 3rd September 2018

TO WHOM IT MAY CONCERN

This is to certify that **Siti Fairos binti Saffardin**, bearing the IC No. **891013-07-5370** is a candidate at School of Educational Studies, Universiti Sains Malaysia via **Mixed Mode**.

She has registered as a postgraduate student of this university and the details of her registration are as follows:

School	: School of Educational Studies
Degree	: Master of Arts (Education)
Registration Number	: S-PM0005/17
Candidature Commences	: 1 st September 2017
Candidature Ends	: 31 st August 2021
Field of Study	: Early Childhood Education

I would be very grateful if could render any assistance to above mentioned individual. On behalf of Universiti Sains Malaysia, I offer you our sincere appreciation for your kind assistance.

Thank you.

(ASSOCIATE PROFESSOR DR. SHAIK ABDUL MALIK MOHAMED ISMAIL)
Deputy Dean
(Academic, Students and Alumni)

LAMPIRAN C

Surat Pengesahan Item Soal Selidik 1



PENGESAHAN ITEM SOAL SELIDIK

DR. FADZILAH AMZAH

Dengan ini saya mengesahkan bahawa semua item soal selidik bagi tajuk **Kajian perbandingan pengaruh kepimpinan autentik terhadap spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam** telah disemak.

Saya bersetuju membenarkan borang soal selidik ini diedarkan bagi tujuan kajian rintis (berdasarkan konstruk).

Tandatangan : _____

Nama : DR. FADZILAH AMZAH

PENSYARAH KANAN
PUSAT PENGAJIAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITI SAINS MALAYSIA
11800 PULAU PINANG
Email: fadzilahamzah@usm.my

Jawatan : _____

Tarikh : 30/8/2018 .

saya telah menulis menerusi
rujukan makalah upd
perkongsian tulisan s/p di dalam bab 2
dan bab 3 .

LAMPIRAN D

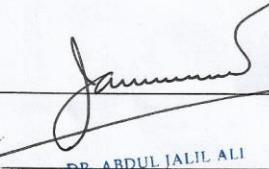
Surat Pengesahan Item Soal Selidik 2

 **USM** UNIVERSITI
SAINS
MALAYSIA 

PENGESAHAN ITEM SOAL SELIDIK

Dengan ini saya Abdul Jalil bin Ali mengesahkan bahawa semua item soal selidik bagi tajuk *Kajian perbandingan pengaruh kepimpinan autentik terhadap spiritualiti di Tadika Swasta Islam (TSI) dan Tadika Swasta Bukan Islam* telah disemak.

Saya bersetuju membenarkan borang soal selidik ini diedarkan bagi tujuan kajian rintis (berdasarkan konstruk).

Tandatangan : 

Nama : 
DR. ABDUL JALIL ALI
Pensyarah
Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan
11800 Universiti Sains Malaysia

Jawatan : _____

Tarikh : 4.9.18