

Gaya Kepimpinan Guru Besar Dan Efikasi Guru Di Sekolah Kebangsaan Taman Semarak, Nilai, Negeri Sembilan

Headmaster Leadership Style And Teacher Self Efficacy In Sekolah Kebangsaan Taman Semarak, Nilai, Negeri Sembilan

Rosnah Abdullah
Mohamad Yusoff Mohd Nor
Azlin Norhaini Binti Mansor

Sarjana Pendidikan(Pentadbiran Pendidikan)
Fakulti Pendidikan

Correspondence : Rosnah Abdullah (mizrose85.ra@gmail.com)

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti gaya kepimpinan guru besar dan tahap efikasi guru di Sekolah Kebangsaan Taman Semarak, Nilai, Negeri Sembilan. Gaya kepimpinan guru besar terdiri daripada gaya kepimpinan autokratik, demokratik, laissez-faire, insruksional dan transformasional. Efikasi adalah suatu tahap kepuasan seseorang dalam member komitmen dalam pekerjaan yang dilakukan. Seramai 34 orang guru yang dipilih secara rawak menjadi sampel kajian ini. Kajian ini menggunakan reka bentuk kuantitatif dengan melibatkan kaedah tinjauan deskriptif. Dapatan kajian menunjukkan gaya kepimpinan instruksional merupakan gaya kepimpinan yang paling kerap diamalkan ($M= 3.46$, $S.P =0.34$). Tahap efikasi guru pula berada pada tahap tinggi (Min=3.56, $S.P=0.582$). Analisis korelasi Pearson menunjukkan hanya gaya kepimpinan instruksional mempunyai hubungan sederhana dengan tahap efikasi guru. Manakala gaya kepimpinan Laissez-faire, demokratik dan transformasional mempunyai hubungan yang lemah dengan tahap efikasi guru dan gaya kepimpinan autokratik mempunyai hubungan yang sangat lemah dengan tahap efikasi guru. Kajian ini diharap dapat membantu para guru besar mengaplikasikan gaya kepimpinan yang bersesuaian bagi membantu membina efikasi guru-guru di bawah pimpinannya.

Kata kunci : gaya kepimpinan, guru besar, efikasi sendiri guru

ABSTRACT

This study aimed to identify the leadership style of the headmaster and teacher efficacy at Sekolah Kebangsaan Taman Semarak, Nilai, Negeri Sembilan. Headmaster leadership style consists of autocratic leadership style, democratic, laissez-faire, instructional and transformational. The efficacy is a person's level of satisfaction in the member's commitment for the work. A total of 34 teachers were randomly selected sample of this study. This study design involves quantitative descriptive survey method. The findings showed that instructional leadership style is the style of leadership that is most frequently practiced ($M = 3.46$, $S.P = 0.34$). The level of teacher efficacy also are at high level (Mean = 3.56, $S.P = 0.582$). Pearson correlation analysis showed only instructional leadership style has a simple relationship with the teacher efficacy. While the leadership style laissez-faire, democratic and transformational have a weak correlation with the level of teacher efficacy and autocratic leadership style has a very weak correlation with the level of teacher efficacy. This study is expected to help the

teachers apply the appropriate leadership style to help build self-efficacy of teachers under his leadership.

Keywords: *leadership style, headmaster, teacher efficacy*

1. Pengenalan

Kepimpinan adalah faktor utama dalam menentukan kejayaan sesebuah sekolah atau organisasi untuk mencapai status cemerlang. Kepimpinan boleh ditakrifkan dalam pelbagai aspek yang berbeza. Kepimpinan perlu melibatkan orang lain, yang bermaksud melibatkan subordinat atau pengikut. Hal ini berikutan kesediaan subordinat menerima arahan dari pemimpin, para kumpulan membantu dalam mewujudkan status pemimpin dan menjadikan proses kepimpinan dapat dilaksanakan. Selain itu, pemimpin juga akan melibatkan pembahagian kuasa yang tidak sama di kalangan para pemimpin dan juga ahli kumpulan. Ini bermakna pemimpin mempunyai autoriti untuk mengarah ahli kumpulannya.

Kepimpinan adalah faktor utama dalam menentukan kejayaan sesebuah sekolah atau organisasi untuk mencapai status cemerlang. Kepimpinan boleh ditakrifkan dalam pelbagai aspek yang berbeza. Kepimpinan perlu melibatkan orang lain, yang bermaksud melibatkan subordinat atau pengikut. Hal ini berikutan kesediaan subordinat menerima arahan dari pemimpin, para kumpulan membantu dalam mewujudkan status pemimpin dan menjadikan proses kepimpinan dapat dilaksanakan. Selain itu, pemimpin juga akan melibatkan pembahagian kuasa yang tidak sama di kalangan para pemimpin dan juga ahli kumpulan. Ini bermakna pemimpin mempunyai autoriti untuk mengarah ahli kumpulannya.

Menurut Hersey dan Blanchard (2001) tidak ada satu gaya kepimpinan yang terbaik untuk semua keadaan. Sehubungan dengan itu, pemimpin yang berjaya dan berkesan adalah pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepimpinan untuk memenuhi keperluan sesuatu keadaan. Maka untuk itu, pemimpin haruslah cekap menganalisis situasi organisasi masing-masing dan peka dengan keperluan subordinat dan sebarang perubahan persekitaran yang berlaku agar gaya kepimpinan yang berkesan boleh diaplikasikan dalam situasi yang berbeza. Efikasi pula merupakan tahap kepercayaan seseorang terhadap keupayaannya untuk melaksanakan sesuatu tugas. Konsep efikasi mempunyai kaitan dengan kekuatan aras kepercayaan individu yang mempengaruhi tingkah laku berhubung dengan sesuatu keadaan yang dihadapi. Kepercayaan bahawa seseorang mempunyai keupayaan untuk melakukan tindakan yang diperlukan. Pertimbangan individu terhadap keupayaan diri dalam menjalankan tugas pengajaran yang mendorong ke arah merancang dan menyelaras tingkah laku yang diperlukan untuk mencapai matlamat tugasan yang diharapkan.

Kajian-kajian lepas telah membuktikan bahawa efikasi guru merupakan satu konstruk yang amat berpengaruh dalam proses pengajaran dan pembelajaran secara menyeluruh (Gibson & Dembow 1984; McEwan, 2002). Menurut Gibson & Dembow (1984), ia juga melibatkan kajian-kajian mengenai tahap keyakinan, kepercayaan, dan prestasi guru. Selain itu, kesan yang dikenal pasti termasuklah pencapaian akademik pelajar (Marat 2002; Margolis & McCabe 2004), perubahan dan inovasi dalam pendidikan (Evers et al. 2002), prestasi kerja dan kompetensi guru (Magno & Sembrano, 2008).

Oleh demikian, wajar kajian ini dijalankan bagi menilai gaya kepimpinan guru besar dan efikasi guru sekolah rendah daerah Nilai. Maka, tujuan kajian ini untuk mengenalpasti

gaya kepemimpinan guru besar, untuk mengenalpasti gaya kepemimpinan guru besar dan efikasi guru, dan menentukan sama ada terdapat perbezaan yang signifikan efikasi guru-guru sekolah rendah daerah Seremban terhadap gaya kepemimpinan guru besar berdasarkan faktor demografi seperti jantina, umur, pengalaman kerja, dan gred jawatan.

Objektif Kajian

1. Mengenal pasti gaya kepemimpinan guru besar di SK Taman Semarak, Nilai
2. Mengenap pasti tahap efikasi guru di SK Taman Semarak, Nilai .
3. Mengenal pasti hubungan gaya kepemimpinan guru besar dan tahap efikasi guru di SK Taman Semarak, Nilai.

2. Tinjauan Literatur

Teori Kognitif Sosial

Bandura telah membentuk konsep efikasi sendiri berasaskan Teori Kognitif Sosial (Bandura, 1977). Berdasarkan teori tersebut, terdapat dua jenis jangkaan yang menentukan tingkah laku seseorang iaitu jangkaan hasil yang bermaksud sesuatu tingkah laku yang akan membawa kepada sesuatu hasil) dan jangkaan efikasi, iaitu keyakinan seseorang bahawa beliau boleh melaksanakan tingkah laku yang mampu melahirkan hasil tersebut. Menurut Bandura (1977), konsep efikasi sendiri yang diperkenalkan merupakan satu prinsip kepercayaan terhadap diri sendiri apabila seseorang itu bertindak. Ia juga berfungsi sebagai perantara untuk mempengaruhi tingkah laku, memberi kesan kepada daya usaha dan mempengaruhi kesungguhan serta keazaman seseorang untuk menyempurnakan sesuatu tugas (Tschnnen-Moran & Hoy, 2001).

Teori Laluan Matlamat House

Menurut Teori Laluan Matlamat, tingkah laku pemimpin seharusnya adalah tingkah laku yang memotivasikan pekerjaanya. Kepimpinan yang baik adalah dengan memberi panduan yang jelas tentang apakah matlamat yang hendak dicapai serta cara yang jelas bagaimana untuk mencapai sesuatu matlamat tersebut (House, 1971). Melalui kepemimpinan sebegini, ianya akan mempengaruhi secara langsung tingkah laku pekerja untuk bersama-sama pemimpin bagi mencapai matlamat organisasi yang dikehendaki.

House turut menggariskan tiga cara utama untuk pemimpin memotivasikan pekerjaanya. Cara yang pertama adalah, pemimpin boleh memotivasikan pekerja dengan menetapkan matlamat dan sasaran yang ingin dicapai. Kedua, pemimpin boleh membantu menyingkirkan semua halangan dan rintangan yang menghalang usaha mencapai matlamat. Ketiga, pemimpin boleh memberikan ganjaran sebagai tanda penghargaan kepada subordinat yang telah berjaya mencapai matlamat yang disasarkan.

Menurut Robert House (1971), gaya kepemimpinan dikelaskan kepada empat dimensi iaitu kepemimpinan berorientasikan arahan (directive leadership), kepemimpinan berorientasikan pencapaian (achievement-oriented leadership), kepemimpinan berorientasikan penyertaan (participative leadership) dan kepemimpinan berorientasikan menyokong (supportive leadership).

2.1.3 Teori Sifat

Teori ini mengasingkan sifat-sifat sahsiah, sosial, fizikal, atau intelektual seseorang pemimpin daripada orang yang bukan pemimpin. Dengan kata lain, sifat-sifat pemimpin berbeza daripada yang bukan pemimpin. Senarai sifat pemimpin termasuk: kecerdasan, karisma, ketegasan, ketekunan, kekuatan, keberanian, kejujuran, kesabaran, keyakinan diri dan lain-lain. Walau bagaimanapun, teori ini gagal menerangkan kepimpinan kerana ia tidak mengambil kira kehendak pengikut dan menolak faktor-faktor situasi.

2.1.4 Teori Gelagat

Teori ini cuba membezakan gelagat pemimpin daripada orang yang bukan pemimpin. Dalam kajian Ohio State, penyelidik-penyelidik cuba mengenalpasti dimensi-dimensi perilaku pemimpin. Hasilnya, dua dimensi kepimpinan telah diperolehi, iaitu memulakan struktur dan pertimbangan. Memulakan struktur merujuk kepada setakat mana pemimpin mendefinisi dan menstruktur peranannya dan peranan orang bawahan untuk mencapai matlamat organisasi. Pertimbangan pula menerangkan setakat mana seseorang berkemungkinan mempertimbangkan kepercayaan orang bawahan, hormat terhadap idea orang bawahan dan mengambil kira perasaan mereka (Stogdill et al., 1974). Penyelidikan yang mendalam berdasarkan definisi ini mendapati pemimpin yang mempunyai daya memulakan struktur dan bertimbang rasa lebih cenderung untuk mencapai prestasi dan kepuasan pekerja yang tinggi berbanding dengan mereka yang hanya salah satu dimensi.

Kajian Universiti Michigan pula memperkenalkan dua dimensi gelagat kepimpinan iaitu orientasi pekerja dan orientasi pengeluaran. Pemimpin yang berorientasikan pekerja mementingkan keperluan pekerja bawahan dan menerima perbezaan individu yang wujud dalam kumpulan. Pemimpin yang berorientasikan pengeluaran pula menekankan aspek teknikal untuk mencapai tugas kumpulan. Kumpulan Michigan berpendapat pemimpin berorientasikan pekerja dapat menghasilkan produktiviti yang lebih tinggi dan juga kepuasan kerja lebih tinggi. (Katz dan Kahn 1966).

2.1.5 Teori Kognitif Sosial Bandura

Bandura telah membentuk konsep efikasi sendiri berasaskan Teori Kognitif Sosial (Bandura, 1977). Berdasarkan teori tersebut, terdapat dua jenis jangkaan yang menentukan tingkah laku seseorang iaitu jangkaan hasil yang bermaksud sesuatu tingkah laku yang akan membawa kepada sesuatu hasil) dan jangkaan efikasi, iaitu keyakinan seseorang bahawa beliau boleh melaksanakan tingkah laku yang mampu melahirkan hasil tersebut. Menurut Bandura (1977), konsep efikasi sendiri yang diperkenalkan merupakan satu prinsip kepercayaan terhadap diri sendiri apabila seseorang itu bertindak. Ia juga berfungsi sebagai perantara untuk mempengaruhi tingkah laku, memberi kesan kepada daya usaha dan mempengaruhi kesungguhan serta keazaman seseorang untuk menyempurnakan sesuatu tugas (Tschannen-Moran & Hoy, 2001).

2.2 GAYA KEPIMPINAN

2.2.1 *Gaya kepemimpinan autokratik atau kuku besi*

Pemimpin jenis ini banyak memberi arahan dan semua keputusan hanya dia seorang sahaja yang boleh membuatnya. Pemimpin jenis ini sangat mementingkan kedudukan sebagai seorang yang berkuasa. Mereka mahu membolot semua kuasa yang diberikan kepadanya. Dia menentukan semua aktiviti yang boleh dibuat, cara-cara bagaimana aktiviti itu boleh dibuat dan siapa yang harus membuatnya. Pemimpin ini hanya memberi arahan demi arahan dan dalam masa yang sama dia tidak ikut serta mana-mana aktiviti. Pada masa ini, gaya autokratik tidak diterima ramai lagi dan dianggap sudah ketinggalan. Namun sebenarnya masih ramai pemimpin yang masih lagi mengamalkan gaya ini. Dalam situasi-situasi tertentu hanya penggunaan gaya ini yang berkesan, contohnya apabila berlaku satu perubahan yang baharu yang tidak dalam pengetahuan subordinatnya, maka hanya pemimpin sahaja yang boleh membuat keputusan. Dalam situasi begini, keputusan demi keputusan mesti dibuat dengan cepat manakala persetujuan ramai tidak diperlukan (Raziah dan Ahmad 2009).

2.2.2 *Gaya Kepimpinan demokratik*

Pemimpin demokratik percaya kepada penyertaan semua orang dalam membuat sesuatu tindakan. Pemimpin juga percaya kepada musyawarah dan sering menurunkan kuasanya kepada orang-orang bawahan dan memberi kelonggaran kepada mereka untuk membuat sesuatu keputusan mengikut kebijaksanaan masing-masing. Pemimpin demokratik boleh menjadi pembimbing yang baik bagi organisasinya kerana pemimpin menyedari peranannya sebagai penyelaras tugas anggotanya dengan menekankan rasa tanggungjawab dan kerjasama yang baik kepada setiap orang. Selanjutnya pemimpin tahu urusan kumpulan bukan masalah peribadinya. Kekuatan kumpulan bergantung kepada penglibatan semua pihak kerana itu pemimpin sedar dia tidak mampu bekerja seorang diri. Pemimpin memerlukan sokongan orang bawahannya. Kuasa yang diagih-agihkan menyebabkan semua orang merasa yakin dan senang hati menunaikan tugas masing-masing. Dengan demikian kumpulan akan terus berjalan lancar dan bergerak maju (Ainon, 2003). Pemimpin demokratik berfungsi sebagai pemangkin yang mempercepatkan perjalanan proses menuju matlamat dengan cara yang paling sesuai. Oleh kerana kepimpinannya bersifat membantu, pemimpin dihormati dan dihargai serta dilihat sebagai lambang kebaikan. Orang bawahan tidak melihatnya sebagai majikan kerana apabila sesuatu hasil diperolehi, ia dianggap sebagai hasil dari usaha bersama bukan hasil dari usahanya kerana dia sedar dia bukan seseorang yang mempunyai kekuatan luar biasa .

2.2.3 *Kepimpinan lepas-bebas (laissez-faire leadership)*

Menurut (Ainon, 2003 dalam Raziah dan Ahmad, 2009) pemimpin jenis ini memberi sepenuh kebebasan kepada orang-orang bawahan untuk bertindak atau membuat keputusan. Beliau tidak akan campur tangan langsung. Beliau melihat subordinat sebagai orang sudah matang, yang tahu membezakan yang baik dan yang buruk serta tahu membezakan antara betul dan salah. Baginya mereka bertanggungjawab sepenuhnya ke atas tindakan yang dilakukan , biarkan mereka bersendirian dan tidak perlu diusik. Sesuatu yang diperlukan ialah matlamat yang telah

dipersetujui tercapai. Keadaan yang sangat bebas dan liberal ini kadang-kadang memperlihatkan sesebuah kumpulan itu seolah-olah tidak mempunyai pemimpin kerana setiap orang bekerja mengikut cara tersendiri. Sekiranya subordinat-subordinat bawahannya betul-betul matang, maka matlamatnya mungkin dapat dicapai baik, tetapi jika ramai antara subordinat beliau yang kurang matang, maka hasilnya sangat tidak memuaskan kerana mereka seperti hilang pedoman sebab tiada pemandu yang menunjuk arah. Gaya laissez-faire akan menimbulkan banyak masalah apabila sesebuah organisasi itu mempunyai saiz yang besar dan aktiviti menjadi sangat kompleks. Ini disebabkan dalam keadaan seperti ini, jumlah keputusan yang terpaksa diambil sangat banyak dan kompleks sifatnya (Ainon, 2003).

3. Metodologi

Reka bentuk kajian ini adalah kajian kuantitatif yang menggunakan kaedah tinjauan. Menurut Wiersma (2000) kaedah tinjauan adalah kaedah yang sangat sesuai dan banyak digunakan dalam penyelidikan pendidikan. Menurut beliau, kaedah tinjauan yang melibatkan proses menyediakan soal selidik, mengutip data, dan akhir sekali menganalisis data. Penggunaan kaedah ini membolehkan kajian ini memperolehi data terpiawai dengan mudah dan berkesan. Kajian yang dijalankan menggunakan kaedah ini sering menggunakan soal selidik kerana ia didapati berkesan dan praktikal untuk mendapatkan maklumat dan maklumbalas yang dikehendaki. Maka, kajian ini menggunakan soal selidik sebagai instrumen. Kajian ini dijalankan di salah sebuah sekolah rendah di daerah Seremban iaitu SK Taman Semarak, Nilai. Sampel kajian adalah seramai 34 orang guru yang telah dipilih secara rawak daripada 78 orang guru yang mengajar di SK Taman Semarak, Nilai.

Dalam kajian ini, instrumen yang digunakan adalah dibuat sendiri oleh penyelidik dan disahkan oleh Dr. Azlin Norhaini Binti Mansor selaku pensyarah subjek Kepengetuaan. Soal selidik yang digunakan mengandungi tiga bahagian utama, iaitu bahagian A, demografi responden, bahagian B ialah gaya kepimpinan guru besar, dan bahagian C ialah efikasi sendiri guru.

Bahagian A: Maklumat Demografi

Bahagian ini mengandungi soalan-soalan untuk memperolehi data demografi responden, iaitu jantina, umur, kelayakan akademik, pengalaman mengajar, tempoh berkhidmat di bawah guru semasa, dan jenis sekolah.

Bahagian B: Gaya Kepimpinan Guru Besar

Bahagian ini mengandungi 34 item soalan menggunakan skala Likert mengenai gaya kepimpinan guru besar. Gaya kepimpinan guru besar diukur melalui lima jenis gaya kepimpinan, iaitu kepimpinan autokratik (8 soalan), kepimpinan demokratik (6 soalan), kepimpinan laissez-faire (6 soalan), kepimpinan instruksional (6 soalan), dan kepimpinan transformasional (8 soalan).

Bahagian C: Efikasi Kendiri Guru

Bahagian ini mengandungi 12 item soalan yang mengandungi soalan-soalan efikasi sendiri guru.

3.2 Analisis Data

Data-data yang telah sempurna dan dikumpulkan melalui soal selidik, dikodkan untuk memudahkan pemprosesan komputer. Tempoh empat minggu akan diberikan kepada responden untuk menjawab semua pernyataan yang dikemukakan. Pendekatan ini dibuat agar responden tidak tergesa-gesa dalam menjawab soal selidik yang diberikan. Kesemua borang soal selidik akan dikumpulkan dan dianalisis menggunakan perisian Statistical Package for Social Science (SPSS) 22.0.

Bagi menjawab keempat-empat persoalan kajian ini, analisis deskriptif dan inferensi digunakan. Untuk menjawab persoalan pertama dan kedua, pengkaji menggunakan analisis deskriptif iaitu menilai tahap kepimpinan pengetua dan tahap efikasi sendiri guru menggunakan nilai min dan sisihan piawai. Akhir sekali bagi menjawab persoalan keempat, pengkaji menggunakan ujian korelasi Pearson untuk menentukan hubungan antara kepimpinan instruksional pengetua dan efikasi sendiri guru.

4. Dapatan

4.1 Dapatan 1

Data kajian ini dianalisis dengan menggunakan perisian Statistical Package Social Science (SPSS) versi 23.0. Sebanyak 78 borang soal selidik telah diedarkan dan hanya 34 daripadanya telah berjaya dikutip kembali untuk diproses bagi tujuan mendapatkan data berkaitan gaya kepimpinan guru besar dan tahap efikasi guru. Sebanyak 35.3% responden adalah guru lelaki manakala 64.7% adalah perempuan. 50% responden adalah berumur lingkungan 31 hingga 40 tahun, diikuti 41.2% berumur lingkungan 41 hingga 50 tahun, 5.9% berumur bawah 30 tahun dan 2.9% berumur 51 tahun ke atas. Bagi kelayakan akademik, 85.3% responden memiliki ijazah dan setaraf selebihnya 14.7% memiliki diploma. Sebanyak 35.3% responden mempunyai 17 hingga 22 tahun pengalaman mengajar, 29.4% mempunyai pengalaman 9 hingga 16 tahun, 29.4% lagi mempunyai pengalaman 4 hingga 8 tahun dan 5.9% melebihi 23 tahun pengalaman mengajar.

JADUAL 1: Taburan responden mengikut demografi (n= 34)

Pembolehubah	Kekerapan	Peratus
Jantina		
Lelaki	12	35.3
Perempuan	22	64.7
Umur		
Bawah 30 tahun	2	5.9
31-40 tahun	17	50.0

41-50 tahun	14	41.2
51 tahun keatas	1	2.9
Kelayakan akademik		
Diploma	5	14.7
Sarjana Muda	29	85.3
Pengalaman Mengajar		
4-8 tahun	10	29.4
9-16 tahun	10	29.4
17-22 tahun	12	35.3
Lebih 23 tahun	2	5.9

4.2 Dapatan 2

4.2.1 Analisis Gaya Kepimpinan Guru Besar

JADUAL 2: Analisis Gaya Kepimpinan

Bil	Gaya Kepimpinan	Min	Sisihan Piawai	Tahap
1.	Autokratik	3.23	.172	Sederhana
2.	Demokratik	2.67	.236	Sederhana
3.	Laissez-Faire	3.20	.207	Sederhana
4.	Instruksional	3.46	.340	Tinggi
5.	Transformasional	2.58	.119	Sederhana

Gaya kepimpinan dari segi proses secara keseluruhan yang diamalkan oleh guru besar di sekolah rendah daerah Seremban menurut guru-guru adalah gaya kepimpinan Instruksional yang berada pada tahap tinggi (min= 3.46), diikuti gaya autokratik (min=3.23), Laissez-Faire (min=3.20), demokratik (min= 2.67) dan transformasional (min=2.58).

4.1.2 Tahap Efikasi Guru

JADUAL 3: Tahap efikasi guru

Bil	Pembolehkan	Min	Sisihan piawai	Tahap
1.	Efikasi sendiri	3.56	.582	Tinggi

Kajian ini menunjukkan tahap efikasi guru adalah tinggi dengan (min=3.56, Sisihan Piawai=0.582).

4.3 Dapatan 3

Analisis kolerasi Pearson

Analisis kolerasi Pearson dijalankan bagi mengenalpasti hubungan antara gaya kepimpinan dengan efikasi guru. Hasil analisis Pearson seperti berikut:

JADUAL 4: Kolerasi Pearson hubungan antara gaya kepimpinan dengan efikasi guru

Bil	Gaya kepimpinan	Nilai R	Sig	Hubungan
1.	Instruksional	.518	.002*	Sederhana
2.	Autokratik	-.024	.896	Sangat lemah
3.	Transformasional	.430	.011*	Lemah
4.	Demokratik	.362	.036*	Lemah
5.	Laissez-Faire	.479	.004*	Lemah

*korelasi adalah signifikan

Hasil kajian mendapati kesemua gaya tidak mempunyai hubungan yang kuat dengan tahap efikasi guru. Gaya kepimpinan instruksional sahaja yang mempunyai hubungan yang sederhana ($R=0.518$), manakala gaya-gaya kepimpinan yang lain seperti gaya demokratik ($R=0.362$), tranformasional ($R=0.430$) dan Laissez-Faire ($R=0.479$) mempunyai hubungan yang lemah. Gaya autokratik pula mempunyai hubungan yang sangat lemah terhadap tahap efikasi guru ($R=-0.024$).

4.4 Perbincangan

Dapatan kajian ini berkaitan gaya kepimpinan dominan guru besar yang dipraktikkan di Sekolah Kebangsaan taman semarak mengikut perspektif guru-guru adalah ditunjukkan dalam jadual 2. Analisis deskriptif telah digunakan bagi mengenal pasti gaya kepimpinan dominan guru besar. Analisa yang dijalankan menunjukkan gaya kepimpinan instruksional merupakan gaya kepimpinan yang kerap diamalkan oleh guru besar. Para guru memilih kepimpinan instruksional kerana menganggap guru besar sentiasa menghargai pencapaian murid dan guru di dalam bidang akademik mahupun kokurikulum. Guru juga menganggap guru besar memberi sokongan yang aktif kepada guru yang mencuba kemahiran pengajarannya yang diperoleh dalam kursus dalam perkhidmatan.

Dapatan kajian ini juga menunjukkan tahap efikasi sendiri guru berada pada tahap yang tinggi. Guru-guru di sekolah ini sangat yakin dalam dimensi pengajaran dan dimensi pengurusan bilik darjah. Efikasi sendiri guru yang tinggi akan menghasilkan usaha yang Berjaya dan ketabahan yang setrusnya akan menjadikan guru itu lebih cemerlang.

5. Rumusan dan cadangan

Kajian ini menunjukkan di SK Taman Semarak, guru besarnya lebih mengamalkan gaya kepimpinan instruksional, autokratik dan laissez-faire. Hasil kajian juga mendapati, guru-guru

di sekolah tersebut mempunyai tahap efikasi yang tinggi. Namun, didapati kesemua gaya kepimpinan yang diamalkan oleh guru besar hanya mempunyai hubungan yang lemah dengan tahap efikasi gurunya, kecuali gaya kepimpinan instruksional yang mempunyai hubungan yang sederhana kuat. Gaya kepimpinan autokratik pula hampir tidak mempunyai hubungan dengan tahap efikasi guru. Ini menunjukkan walaupun tahap efikasi guru di sekolah tersebut adalah tinggi, ia tidak dipengaruhi oleh gaya kepimpinan yang diamalkan oleh guru besar. Walau bagaimanapun, didapati tahap efikasi guru lelaki dan perempuan adalah berbeza secara signifikan. Tahap efikasi guru perempuan di sekolah responden adalah lebih tinggi berbanding guru lelaki. Oleh itu, kajian lanjutan perlu dijalankan bagi menyelidiki faktor yang mempengaruhi tahap efikasi guru yang berbeza mengikut jantina. Hasil kajian dapat digeneralisasikan kepada keseluruhan guru SK Taman Semarak sahaja. Maka, kajian lanjutan dapat dijalankan jika ingin membandingkan keputusan kajian dengan sekolah-sekolah lain di daerah Seremban.

PENGHARGAAN

Setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih dirakamkan kepada Dr. Mohamed Yusoff bin Mohd Nor dan Dr. Azlin Norhaini Binti Mansor atas segala nasihat, dorongan, bantuan dan keprihatinan semasa menyempurnakan kertas projek ini. Saya juga ingin merakamkan ribuan ucapan terima kasih kepada suami, Mohd Bukhairi Moktar atas sokongan dan keprihatinan dan juga kepada rakan seperjuangan yang banyak memberi tunjuk ajar dalam mengharungi cabaran sepanjang pengajian ini.

Rujukan

- Bandura, A (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychology Review*, 84: 191-215.
- Casey, M. (2011). Perceived Efficacy and Preparedness of Beginning Teachers to Differentiate Instruction. Tesis PhD, Faculty of Leadership, Johnson & Wales University.
- Donna, T. (2007). A Contextual Measure of Teacher Efficacy for Teaching Primary School Students Who Have Esl. Tesis Ph.D, Faculty of Education, Queensland University of Technology.
- Gibson, S. & Dembo, M.H. (1984). Teacher efficacy: A construct validation. *Journal of Education Psychology*, 76 (4): 569-582.
- Hartman, S. (2010). Teaching American History: The Influence of Professional Development on Elementary Teacher's Self-Efficacy and Classroom Practice. Tesis Dr. Fal, University of Nevada, Reno.
- Henson, R. K., Bennett, D. T., Sienty, S. F. & Chambers, S. M. (2000). The Relationship between Means-End Task Analysis and Context Specific and Global Efficacy in Emergency Certification Teachers: Exploring a New Model of Efficacy. Kertas kerja Annual Meeting of the American Educational Research Association. Anjuran American Educational Research Association. New Orleans, LA, 24-28 April.
- Hersey, P & Blanchard, K.H., Johson, D.E. 2001. Management of organizational behavior: Leading human resources. Ed. Ke-8. New Jersey: Prestice Hall.

- Jazmi Md Isa. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasi Pengetua Terhadap Komitmen Organisasi Dan Efikasi Kendiri Guru Sekolah - Sekolah Agama Di Kedah.UUM
- Magno, C. & SEMbrano, J. (2008). The role of teacher efficacy and characteristics on teaching effectiveness, performance, and use of learner-centered practice. *The Asia Pasific Educator Researcher*, 16 (1): 73-87.
- Marat, D. (2007). Assessing self-efficacy of diverse students from secondary schools in Auckland: Implications for academic achievement. *Issues in Educational Research*, 15 (1): 37-68.
- Mohd Najib A Ghafar & Tamyis Arbak. (2008). Gaya Kepimpinan Pengetua Dan Ciri-Ciri Efektif. *Jurnal Pendidikan University Teknologi Malaysia*.Jilid 13 Oktober 2008 (73-84)
- Rosiah Bt Jantan. (2011). Amalan Kepimpinan Pengetua Dan Efikasi Guru.UUM
- Talip Anak Bijat (2010). Hubungan Kepimpinan Instruksional Pengetua Dengan Efikasi Kendiri Guru Di Sekolah Menengah Di Daerah Saratok Sarawak.UUM
- Tschannen-Moran, M. & Hoy, A.W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teacher and Teacher Education*, 68: 202-248.
- Wiersma, W. (2000). *Research methods in education: An introduction*. Boston: Allyn & Bacon.
<http://www.medc.com.my/medc/journals/vol2/3.%20Hubungan%20Kepemimpinan%20Transformational%20Pengetua%20dengan%20Efika.pdf>