05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

# PENGARUH EFIKASI KENDIRI DAN KEPIMPINAN INSTRUKSIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA GURU BESAR

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

ANDREW MAIL ANAK SANGONG

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2019

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

# PENGARUH EFIKASI KENDIRI DAN KEPIMPINAN INSTRUKSIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA GURU BESAR

ANDREW MAIL ANAK SANGONG

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

TESIS
MEMENUHI SYARAT UNTUK MEMPEROLEH IJAZAH DOKTOR FALSAFAH
PENGURUSAN PENDIDIKAN

FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS
2019

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi
05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi
05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


UPSI/PS-3/BO 32
Pind.: 00 m/s: 1/1

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

Sila tanda (√)
Kertas Projek ☐
Sarjana Penyelidikan ☐
Sarjana Penyelidikan dan Kerja Kursus ☐
Doktor Falsafah ☑

**INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH**

**PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN**

Perakuan ini telah dibuat pada 18 (hari bulan) NOVEMBER (bulan) 2019.

**i. Perakuan pelajar :**

Saya, ANDREW MAIL ANAK SANGONG, P20131001207, FPE (SILA NYATAKAN NAMA PELAJAR, NO. MATRIK DAN FAKULTI) dengan ini mengaku bahawa disertasi/tesis yang bertajuk PENGARUH EFIKASI KENDIRI DAN KEPIMPINAN INSTRUKSIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA GURU BESAR

adalah hasil kerja saya sendiri. Saya tidak memplagiat dan apa-apa penggunaan mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dilakukan secara urusan yang wajar dan bagi maksud yang dibenarkan dan apa-apa petikan, ekstrak, rujukan atau pengeluaran semula daripada atau kepada mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dinyatakan dengan sejelasnya dan sepenuhnya.

Tandatangan pelajar

**ii. Perakuan Penyelia:**

Saya, _____ (NAMA PENYELIA) dengan ini mengesahkan bahawa hasil kerja pelajar yang bertajuk _____

_____

_____

(TAJUK) dihasilkan oleh pelajar seperti nama di atas, dan telah diserahkan kepada Institut Pengajian Siswazah bagi memenuhi sebahagian/sepenuhnya syarat untuk memperoleh Ijazah _____ (SILA NYATAKAN NAMA IJAZAH).

Tarikh

Tandatangan Penyelia

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


## PENGHARGAAN

Bersyukur kepada Tuhan kerana dengan izinNya disertasi ini berjaya disempurnakan. Setinggi-tinggi penghargaan dan jutaan terima kasih kepada Profesor Madya Dr. Jamal @ Nordin bin Yunus selaku Penyelia Utama dan Profesor Madya Dr. Hamidah binti Yusof selaku Penyelia Bersama kerana telah memberikan bimbingan dan komitmen yang amat tinggi dalam menjayakan disertasi ini. Terima kasih juga diucapkan kepada pihak Fakulti Pengurusan Dan Ekonomi Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI) atas bantuan dan kerjasama yang diberikan. Terima kasih juga diucapkan kepada semua Pegawai Pendidikan Daerah (PPD) dan semua Guru Besar yang terlibat bersama menyempurnakan soal selidik kajian di Sekolah Kebangsaan dan Sekolah Jenis Kebangsaan Zon Tengah Sarawak yang terdiri daripada PPD daerah Kanowit, Song, Kapit, Julau, Maradong, Sarikei, Sibu dan Selangau. Sekalung penghargaan dan jutaan terima kasih kerana telah memberikan kerjasama dan kebenaran dalam melaksanakan kajian ini. Saya juga ingin menyampaikan sekalung penghargaan juga kepada semua warga pendidik SK Ulu Ranan, Kanowit kerana telah memberikan kerjasama yang sangat baik sepanjang kajian ini dijalankan. Terima kasih yang tidak terhingga juga kepada isteri dan keluarga yang tercinta kerana tidak pernah jemu memberikan suntikan semangat yang tinggi sepanjang saya menjalankan kajian ini. Kepada ahli keluarga dan sahabat handai juga tidak dilupakan atas dorongan dan sokongan moral yang telah diberikan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


## ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti pengaruh efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja dalam kalangan guru besar. Kajian yang berbentuk kuantitatif deskriptif ini dilakukan secara tinjauan dengan menggunakan soal selidik yang diadaptasi daripada instrumen *The Principal Sense of Efficacy Scale*, *Principal Instructional Management Rating Scale* dan *Personality Inventory*. Seramai 178 orang guru besar telah dipilih secara rawak berstrata mengikut kadar dari sekolah rendah zon tengah Sarawak yang terdiri dari daerah Kanowit, Kapit, Song, Julau, Meradong, Sarikei, Sibu dan Selangau. Data dikumpul dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferens. Hasil kajian menunjukkan bahawa efikasi kendiri berada pada tahap tinggi (M=4.58, SD=0.29), kepimpinan instruksional (M=4.44, SD=0.32) dan prestasi kerja (M=4.45, SD=0.36). Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa hubungan sederhana antara efikasi kendiri r(178)=0.594, P<0.05) dengan prestasi kerja. Manakala hubungan kepimpinan instruksional r(178)=0.736, P<0.05) dengan prestasi kerja adalah pada tahap kuat. Seterusnya hasil kajian menunjukkan bahawa prestasi kerja dipengaruhi oleh efikasi kendiri (β=0.741, p<0.05) dan amalan kepimpinan instruksional ((β=0.730, p<0.05). Kajian juga menunjukkan bahawa efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional merupakan peramal kepada prestasi kerja**.** Kesimpulan dapatan kajian menunjukkan bahawa prestasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional. Efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional mempunyai pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja. Ini menunjukkan bahawa ketiga-tiga pemboleh ubah ini saling berkaitan di antara satu sama lain dan dianggap penting untuk dikaji dengan lebih mendalam lagi demi meningkatkan pencapaian sekolah ke tahap yang lebih tinggi. Implikasi kajian ini mencadangkan penekanan efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional dalam meningkatkan prestasi kerja guru besar.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


# THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY AND INSTRUCTIONAL LEADERSHIP ON HEADMASTER JOB PERFORMANCE

## ABSTRACT

The purpose of this research is to identify the influence of self-efficacy and instructional leadership toward the job performance amongst the headmasters. This quantitative descriptive survey based-research was carried out using questionnaires adapted from the research instrument, The Principal Sense of Efficacy Scale, Principal Instructional Management Rating Scale and Personality Inventory Performance. A total of 178 primary school headmasters were chosen through the proportionate stratified random sampling from the district of Kanowit, Kapit, Song, Julau, Meradong, Sarikei, Sibu dan Selangau in Sarawak mid zone area. Data were collected and analyzed using descriptive and inferential statistics. The research findings showed that self-efficacy (M=4.58, SD=0.29), instructional leadership (M=4.44, SD=0.32) and job performances (M=4.45, SD=0.36) is at high level. Research findings also showed a moderate relationship between the self-efficacy $r(178)=0.594$, $p<0.05$) with job performance. Meanwhile the high relationship between instructional leadership $r(178)=0.736, p<0.05$) with job performance. The job performance was influenced by self-efficacy ($\beta=0.741$, $p>0.05$) and instructional leadership practice ($\beta=0.730$, $p>0.05$). Research showed that self-efficacy and instructional leadership are variables to forecast the job performance. Research also showed that the job performance has a significant relationship with the self-efficacy and instructional leadership. The conclusion of the research showed that self-efficacy and instructional leadership have a high influenced on the job performance. This showed that these three variables are definitely related and warrant more in-depth studies to improve the school's achievements toward a greater hight. The implication of this study suggests that self-efficacy and instructional leadership assist to improve headmaster's job performance.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


# KANDUNGAN


| | | Muka Surat |
|---|---|---|
| **PENGAKUAN KEASLIAN** | | ii |
| **PENGHARGAAN** | | iii |
| **ABSTRAK** | | iv |
| **ABSTRACT** | | v |
| **KANDUNGAN** | | vi-xiii |
| **SENARAI JADUAL** | | xiv-xvii |
| **SENARAI RAJAH** | | xviii-xix |
| **SENARAI SINGKATAN** | | xx |
| **SENARAI LAMPIRAN** | | xxi |
| **BAB 1 PENGENALAN** | | |
| 1.1 | Pendahuluan | 1-7 |
| 1.2 | Latar Belakang Kajian | 7-15 |
| 1.3 | Penyataan Masalah | 16-22 |
| 1.4 | Tujuan Kajian | 22 |
| 1.5 | Objektif Kajian | 22 |


05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi



| | | |
|---|---|---|
| 1.6 | Persoalan Kajian | 22-23 |
| 1.7 | Hipotesis Kajian | 23-24 |
| 1.8 | Signifikan Kajian | 24-27 |
| 1.9 | Skop Dan Batasan Kajian | 27-29 |
| 1.10 | Kerangka Konsep Kajian | 29 |
| | 1.10.1 Kerangka Konsep Efikasi Kendiri | 29 |
| | 1.10.2 Kerangka Konsep Kepimpinan Instruksional | 29-30 |
| | 1.10.3 Kerangka Konsep Kajian Prestasi Kerja Guru Besar | 30 |
| 1.11 | Pemboleh Ubah | |
| | 1.11.1 Pemboleh Ubah Bebas | 31-32 |
| | 1.11.2 Pemboleh Ubah Bersandar | 32-33 |
| 1.12 | Faktor Efikasi Kendiri | 33-34 |
| 1.13 | Faktor Kepimpinan Instruksional | 34-37 |
| 1.14 | Faktor Prestasi Kerja | 37 |
| 1.15 | Definisi Operasional | 37 |
| | 1.15.1 Efikasi Kendiri | 38 |
| | 1.15.2 Efikasi Pengurusan Tugas | 38 |
| | 1.15.3 Efikasi Kepemimpinan Instruksional | 39 |
| | 1.15.4 Efikasi Kepemimpinan Moral | 39 |
| | 1.15.5 Kepimpinan Instruksional | 39-40 |
| | 1.15.6 Mendefinisikan Matlamat Sekolah | 40 |
| | 1.15.7 Mengurus Program Instruksional | 41 |
| | 1.15.8 Penyeliaan Pengajaran Dan Pembelajaran | 41 |
| | 1.15.9 Menyelaras Kurikulum | 41-42 |


05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi
05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


1.15.10 Memantau Kemajuan Pelajar 42

1.15.11 Iklim Pembelajaran Positif 42

1.15.12 Melindungi Waktu Pengajaran dan Pembelajaran 42-43

1.15.13 Guru Besar 43

1.15.14 Guru 43

1.15.15 Prestasi Kerja 43-44

1.16 Kesimpulan 45

**BAB 2 TINJAUAN LITERATUR**

2.1 Pengenalan 45-46

2.2 Teori Kognitif Sosial 46-47

2.3 Sumber-Sumber Efikasi Kendiri 47-48

2.4 Jangkaan Efikasi Kendiri 48-53

2.5 Efikasi Kendiri Guru Besar 53-59

2.6 Teori, Konsep dan Model Kepimpinan Instruksional 59-62

2.7 Teori Tekanan Akademik Murphy *et al.* (1984) 62-63

2.8 Teori Hubungan Tingkah Laku Guru Besar Dengan Pembelajaran Pelajar Leithwood dan Montgomery (1986) 64-65

2.9 Teori Interaksi Guru Besar Dengan Guru Glasman (1986) 65

2.10 Konsep Kepemimpinan Instruksional 66-67

2.11 Teori Kepimpinan Instruksional Guru Besar 67

2.11.1 Model Teori Kepimpinan Instruksional 67-68

2.11.2 Model Kepemimpinan Instruksional 68-70

2.11.3 Kerangka Kepimpinan Instruksional: Dimensi dan Fungsi 70-71

2.11.4 Model Teori Kepimpinan Instruksional Dwyer 71

2.11.5 Hubungan Teori Efikasi Dan Prestasi Kerja 72-76

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi



2.11.6 Hubungan Konsep Efikasi Kendiri Dengan Prestasi Kerja 76-79

2.11.7 Bagaimana Efikasi Kendiri Mempengaruhi Prestasi Di Tempat Kerja 79-80

2.11.8 Efikasi Kendiri Yang Tinggi 80

2.11.9 Efikasi Kendiri Yang Rendah 80-83

2.11.10 Hubungan Antara Kepimpinan Instruksional Dengan Efikasi Kendiri 83-88

2.12 Teori Prestasi Kerja 88-90

2.13 Pelbagai Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja 90-91

2.13.1 Hubungan Efikasi Kendiri Dengan Prestasi Kerja 91-95

2.13.2 Hubungan Efikasi Kendiri Dengan Prestasi (Kinicky, 2007) 95

2.13.3 Efikasi Kendiri Menguatkan Jalan Menuju Kejayaan Dan Kegagalan 96-97

2.13.4 Teori Matlamat Penentuan oleh Locke dan Latham (2002) 97-98

2.13.5 Kesan Pencapaian Matlamat Dan Efikasi Kendiri Atas Prestasi Kerja 99-101

2.14 Kesimpulan 101-102

**BAB 3 METODOLOGI KAJIAN**

3.1 Pengenalan 103

3.2 Reka Bentuk Kajian 103-106

3.3 Populasi dan Persampelan 106-107

3.4 Pengiraan Sampel Kajian 107-108

3.5 Instrumen Kajian 108-110

3.5.1 Bahagian A: Demografi 110-111

3.5.2 Bahagian B: Tahap Efikasi Kendiri Guru Besar 111-112


05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi



3.5.3 Bahagian C: Tahap Kepimpinan Instruksional Guru Besar 112-113

3.5.4 Bahagian D: Tahap Prestasi Kerja Guru Besar 113

3.6 Kajian Rintis 113-115

3.7 Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen Kajian 115-116

3.7.1 Kesahan Muka 116-117

3.7.2 Kesahan Kandungan 117-118

3.7.3 Kebolehpercayaan Instrumen Tahap Efikasi Kendiri Guru Besar 118

3.7.4 Kebolehpercayaan Instrumen Tahap Amalan Kepimpinan Instruksional 118-122

3.8 Tatacara Pengumpulan Data 122-123

3.9 Tatacara Penganalisisan Data 123-124

3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif 124-125

3.9.2 Analisis Statistik Inferensi 25

3.9.3 Analisis Korelasi Pearson 126-129

Rumusan 129-130

**BAB 4 DAPATAN KAJIAN**

4.1 Pengenalan 131-132

4.2 Latar Belakang Responden Kajian 132-135

4.3 Data-Data Deskriptif 135

4.3.1 Frekuensi Tahap Efikasi Kendiri Guru Besar 135-139

4.3.2 Frekuensi Tahap Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar 139-152

4.4 Frekuensi Tahap Prestasi Kerja 152-157

4.5 Tahap Min Efikasi Kendiri Guru Besar 157-158


05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi



| | | |
|---|---|---|
| 4.6 | Tahap Min Amalan Kepimpinan Intruksional Guru Besar | 158-159 |
| 4.7 | Tahap Min Prestasi Kerja Guru Besar | 160 |
| 4.8 | Perbezaan Tahap Efikasi Kendiri Berdasarkan Gender | 160-161 |
| 4.8.1 | Perbezaan Efikasi Kendiri Dengan Gender Responden | 161-162 |
| 4.8.2 | Perbezaan Tahap Kepimpinan Instruksional Berdasarkan Gender | 162-163 |
| 4.9 | Perbezaan Tahap Prestasi Kerja Berdasarkan Gender. | 163-165 |
| 4.10 | ANOVA Satu Hala | 165-168 |
| 4.11 | Hubungan Efikasi Kendiri, Kepimpinan Instruksional dan Prestasi Kerja | 168-170 |
| 4.12 | Pengaruh Efikasi Kendiri dan Kepimpinan Instruksional Guru Besar Terhadap Prestasi Kerja | 170-171 |
| 4.13 | Ujian Skewness dan Kurtosis | 171 |
| 4.14 | Ujian Multicollinearity | 171-172 |
| 4.15 | Ujian Heteroscedasticity | 172-173 |
| 4.16 | Ujian Linearity (Residual) | 173-174 |
| 4.17 | Ujian Regresi Pelbagai Efikasi Kendiri | 174-177 |
| Rumusan | | 177-178 |

**BAB 5 RUMUSAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN**

| | | |
|---|---|---|
| 5.1 | Pengenalan | 179 |
| 5.2 | Perbincangan Keputusan Kajian | 179-181 |
| 5.3 | Perbincangan Dapatan Kajian | 181 |
| 5.3.1 | Adakah Terdapat Variasi Efikasi Kendiri, Kepimpinan Instruksional Dan Prestasi Kerja Dalam Kalangan Guru Besar? | 181-184 |
| 5.3.2 | Adakah Terdapat Perbezaan Yang Signifikan Efikasi Kendiri Berdasarkan Gender, Kelayakan | |


05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi



| | | | |
|---|---|---|---|
| | | Akademik, Dan Pengalaman Responden? | 185-188 |
| | 5.3.3 | Adakah Terdapat Perbezaan Yang Signifikan Amalan Kepimpinan Instruksional Berdasarkan Gender? | 188-192 |
| | 5.3.4 | Adakah Terdapat Perbezaan Yang Signifikan Prestasi Kerja Berdasarkan Gender, Kelayakan Akademik, Dan Pengalaman Responden? | 192-195 |
| | 5.3.5 | Adakah Terdapat Hubungan Yang Signifikan Tahap Efikasi Kendiri, Kepimpinan Instruksional Dan Prestasi Kerja Dalam Kalangan Guru Besar? | 195-200 |
| | 5.3.6 | Adakah Terdapat Pengaruh Efikasi Kendiri Dan Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar Terhadap Prestasi Kerja? | 201-203 |
| 5.4 | Implikasi Dan Dapatan Kajian | | |
| | 5.4.1 | Implikasi Dapatan Kajian 1 | 204 |
| | 5.4.2 | Implikasi Dapatan Kajian 2 | 205 |
| | 5.4.3 | Implikasi Dapatan Kajian 3 | 205-206 |
| | 5.4.4 | Implikasi Dapatan Kajian 4 | 206-207 |
| | 5.4.5 | Implikasi Dapatan Kajian 5 | 207-208 |
| | 5.4.6 | Implikasi Dapatan Kajian 6 | 208-209 |
| 5.5 | Batasan | | 209-211 |
| 5.6 | Cadangan Kajian Untuk Pengurusan Sekolah | | 211-213 |
| 5.7 | Cadangan Kajian Lanjutan | | 214-215 |
| 5.8 | Kesimpulan | | 215-216 |
| **Rujukan** | | | 217-242 |
| **Appendix A**: Borang Soal Selidik | | | 243-251 |
| **Appendix B** Instrumen Prestasi Personaliti Inventori NEO-3(McCrae & Costa, 2010) | | | 252 |


05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


**Appendix C**
Soal Selidik Kepimpinan Instruksional Hallinger(1983) 253-255

**Appendix D**
Principal Instructional Management
Rating Scale -Principal Version 256-262

**Appendix E**
Principals' Sense of Efficacy 263

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


# SENARAI JADUAL


| No. Jadual | | Muka Surat |
|---|---|---|
| 2.1 | Kajian Tentang Kepimpinan Instruksional | 66-67 |
| 2.2 | Model-Model Kepimpinan Instruksional | 68-69 |
| 2.3 | Kerangka Kepimpinan Instruksional (Hallinger dan Murphy 1987) | 70-71 |
| 2.4 | Kombinasi Efikasi Dengan Persekitaran Sebagai Ramalan Tingkah Laku | 96 |
| 3.1 | Jadual Persampelan Kajian Mengikut Lokasi 107 | |
| 3.2 | Nilai Alpha Cronbach Instrumen Kajian Rintis Tahap Efikasi Kendiri Guru Besar | 118 |
| 3.3 | Nilai Alpha Cronbach Instrumen kajian rintis Tahap Amalan Kepimpinan Instruksional. | 119 |
| 3.4 | Nilai Alpha Cronbach Instrumen Kajian Rintis Tahap Prestasi Kerja | 120 |
| 3.5 | Bahagian, Dimensi dan Nombor Item Sebelum dan Selepas Kajian Rintis | 120-122 |
| 3.6 | Interpretasi Skor Respon Bagi Soal Selidik | 124-125 |
| 3.7 | Interpretasi Korelasi | 126 |
| 3.8 | Rumusan Tatacara Analisis Data | 128-129 |
| 4.1 | Taburan Responden Berdasarkan Ciri-ciri | |


05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi



| | | |
|---|---|---|
| | Demografi | 132-133 |
| 4.2 | Nilai Alpha Cronbach Tahap Efikasi Kendiri Guru Besar | 133 |
| 4.3 | Nilai Alpha Cronbach Tahap Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar. | 134 |
| 4.4 | Nilai Alpha Cronbach Tahap Prestasi Kerja | 134-135 |
| 4.5 | Tahap Efikasi Kendiri Pengurusan Tugas Guru Besar | 135-136 |
| 4.6 | Tahap Efikasi Pengurusan Kepimpinan Instruksional Guru Besar | 136-137 |
| 4.7 | Efikasi Pengurusan Kepimpinan Moral Guru Besar | 138 |
| 4.8 | Merangka Matlamat Sekolah | 139-140 |
| 4.9 | Menyampaikan Matlamat Sekolah | 141 |
| 4.10 | Menyelia dan Menilai Instruksional | 142-143 |
| 4.11 | Menyelaras kurikulum | 143-144 |
| 4.12 | Memantau Perkembangan Murid | 145 |
| 4.13 | Mengawal Masa Instruksional | |
| 4.14 | Mengekalkan Ketampakan yang Tinggi | 147 |
| 4.15 | Memberi Ganjaran Kepada Guru | 148-149 |
| 4.16 | Mempromosi Program Perkembangan Profesional Staf | 150 |
| 4.17 | Memberi Insentif Kepada Pelajar | 151-152 |
| 4.18 | Prestasi Kerja Pengurusan Tugas Guru Besar | 153-154 |
| 4.19 | Prestasi Kerja Kepimpinan Instruksional Guru Besar | 154-155 |
| 4.20 | Prestasi Kerja Kepimpinan Moral Guru Besar | 156 |
| 4.21 | Skor Min Responden Terhadap Efikasi Kendiri Guru Besar | 158 |


05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi



| | | |
|---|---|---|
| 4.22 | Skor Min Responden Terhadap Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar | 159 |
| 4.23 | Skor Min Responden Terhadap Prestasi Kerja Guru Besar | 160 |
| 4.24 | Analisis Deskriptif Taburan Efikasi Kendiri Berdasarkan Gender Guru Besar | 161 |
| 4.25 | Analisis Ujian t Bagi Efikasi Kendiri Berdasarkan Faktor Gender Guru Besar | 162 |
| 4.26 | Analisis Deskriptif Taburan Kepimpinan Instruksional Berdasarkan Gender Guru Besar | 162 |
| 4.27 | Analisis Ujian T Bagi Kepimpinan Instruksional Berdasarkan Faktor Gender Guru Besar | 163 |
| 4.28 | Analisis Deskriftif Taburan Tahap Prestasi Kerja Berdasarkan Gender Guru Besar | 164 |
| 4.29 | Analisis Ujian t Bagi Prestasi Kerja Berdasarkan Faktor Gender Guru Besar | 164 |
| 4.30 | ANOVA Perbezaan Efikasi Kendiri Berdasarkan Akademik Guru Besar | 165 |
| 4.31 | ANOVA Perbezaan Kepimpinan Instruksional Berdasarkan Akademik Guru Besar | 166 |
| 4.32 | ANOVA Perbezaan Tahap Prestasi Kerja Berdasarkan Akademik Guru Besar | 166 |
| 4.33 | ANOVA Perbezaan Tahap Efikasi Kendiri Berdasarkan Pengalaman Guru Besar | 167 |
| 4.34 | ANOVA Perbezaan Tahap Kepimpinan Instruksional Berdasarkan Pengalaman Guru Besar | 167 |
| 4.35 | ANOVA Perbezaan Tahap Prestasi Kerja Berdasarkan Pengalaman Guru Besar | 167 |
| 4.36 | Hubungan Efikasi kendiri dengan Kepimpinan Instruksional Guru Besar | 168 |
| 4.37 | Hubungan Efikasi Kendiri dengan Prestasi Kerja Guru Besar | 169 |
| 4.38 | Hubungan Kepimpinan Instruksional dengan | 169 |


05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi



| | | |
|---|---|---|
| | Prestasi Kerja | |
| 4.39 | Ujian Skewness dan Kurtosis | 171 |
| 4.40 | Nilai Tolerence Dan VIF Pemboleh Ubah Bebas | 172 |
| 4.41 | Keputusan Analisis Ujian Regresi Pelbagai Pemboleh Ubah Peramal Efikasi Kendiri dan Kepimpinan Instruksional terhadap Prestasi Kerja Guru Besar | 175 |
| 4.42 | Pemboleh Ubah Bersandar: Prestasi Kerja | 176 |
| 4.43 | Keputusan Analisis Ujian Regresi Pelbagai Pemboleh Ubah Peramal Efikasi Kendiri terhadap Kepimpinan Instruksional Guru Besar | 176 |
| 4.44 | Rumusan Keputusan Pengujian Hipotesis Kajian | 177-178 |


05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


# SENARAI RAJAH


| No. Rajah | | Muka Surat |
|---|---|---|
| 1.1 | Kerangka Konsep Kajian. | 33 |
| 2.1 | Teori Kognitif Sosial. | 46 |
| 2.2 | Hubungan Sumber-Sumber Efikasi Kendiri Dengan Tindakan Yang Akan Diambil | 50 |
| 2.3 | Bandura, 1997. Efikasi Kendiri Guru Besar | 53 |
| 2.4 | Teori Tekanan Akademik. | 63 |
| 2.5 | Teori Hubungan Tingkah laku Guru Besar dengan Pembelajaran Pelajar | 64 |
| 2.6 | Teori Interaksi Guru Besar Dengan Guru | 65 |
| 2.7 | Peranan Guru Besar Dalam Pengurusan Pengajaran | 71 |
| 2.8 | Hubungan Jangkaan Efikasi dan Jangkaan Pencapaian Prestasi | 73 |
| 2.9 | Sumber: Locke dan Latham, 1990 | 90 |
| 2.10 | Sumber: Stephen P. Robin, 2004 | 91 |
| 2.11 | Hubungan Efikasi Kendiri Dengan Prestasi | 95 |
| 2.12 | Teori Matlamat Penentuan oleh Locke dan Latham | 97 |
| 2.13 | Based on Locke dan GP Latham, 2002 | 98 |
| 2.14 | Summary of the social learning theory model of motivation and its determinants | 99 |


05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


4.1 Plot regresi Normal Skor Prestasi Kerja 173

4.2. Plot Taburan Skor Prestasi Kerja 174

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


## SENARAI SINGKATAN

| | |
|---|---|
| KPM | Kementerian Pendidikan Malaysia |
| SCI | Program Pembangunan Sekolah atau School Improvement Programme |
| PIMRS | Principal Instructional Management Rating Scale |
| SBT | Sekolah berprestasi Tinggi |
| New Deals | Tawaran Baru |
| PdP | Pengajaran Dan Pembelajaran |
| IAB | Bahagian Pendidikan Guru dan Institut Aminudin Baki |
| PLC | Komuniti Pembelajaran Profesionalisme |
| NPQEL | Nasional Professional Qualification for Educational Leaders |
| Ho | Hipotesis |
| GPS | Gred Purata Sekolah |
| UPSR | Ujian Pencapaian Sekolah Rendah |
| HEM | Hal Ehwal Murid |
| ANOVA | Ujian Analisis of Varians |

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


## SENARAI LAMPIRAN


| | |
|---|---|
| A | Halaman Judul |
| B | Perakuan Keaslian |
| C | Borang Pengesahan Status Disertasi/Tesis |
| D | Contoh Halaman Penghargaan |
| E | Contoh Halaman Abstrak |
| F | Contoh Halaman Abstract |
| G | Contoh Halaman Kandungan |
| H | Contoh Halaman Senarai Jadual |
| I | Contoh Halaman Senarai Rajah |
| J | Contoh Halaman Senarai Singkatan |


05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

# BAB 1

# PENGENALAN

## 1.1 Pendahuluan

Modal insan berkemahiran tinggi merupakan asas terpenting bagi mencapai ekonomi berpendapatan tinggi. Membangun dan mengekalkan modal insan bertaraf dunia untuk Malaysia amat memerlukan usaha semua pihak khususnya dalam kalangan pemimpin kurikulum sekolah yang tekal, terselaras dan berfokus supaya kepelbagaian dapat dimanfaatkan ke peringkat antara bangsa serta untuk memupuk, menarik dan mengekalkan modal insan berkemahiran tinggi di Malaysia (Laporan Tahunan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia, 2013).

Selaras dengan RM ke-10 iaitu, dalam Teras 5 Pelan Induk Pembangunan Pendidikan 2006-2010 Edisi Pelancaran (2006) telah menekankan betapa pentingnya memartabatkan profesion keguruan yang menyatakan bahawa pendidikan merupakan salah satu faktor utama dalam mencapai Misi Nasional dan pemimpin sekolah memainkan peranan penting bagi memastikan kejayaan ini. Justeru, pemimpin sekolah perlu memahami, memberi komitmen dan mempunyai iltizam dan efikasi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


kendiri yang tinggi dalam melaksanakan inisiatif dan pendekatan baharu ke arah usaha untuk meningkatkan kualiti pendidikan. Teras ini penting bagi memenuhi dasar dan matlamat Kementerian Pendidikan Malaysia untuk menjadikan pemimpin sekolah dihormati dan dipandang tinggi sesuai dengan amanah yang dipikul dalam pembinaan generasi masa hadapan Negara.

Sehubungan itu juga dalam Akta Pendidikan 1996 telah menggariskan bahawasanya adalah menjadi satu misi untuk menghasilkan sistem pendidikan yang bertaraf dunia dari segi kualiti bagi memperkembangkan potensi individu sepenuhnya dan mencapai aspirasi Negara Malaysia. Pemimpin sekolah yang berkualiti menjadi teraju utama di sekolah yang cemerlang. Pemimpin sekolah seharusnya dapat mengatur strategi berdasarkan kehendak Falsafah Pendidikan Negara, Matlamat Pembangunan Pendidikan 2001-2010, dan seterusnya selari dengan hasrat ke arah merealisasikan Wawasan 2020. Dalam konteks inilah kepemimpinan instruksional melibatkan unsur keilmuan dan proses penyampaian ilmu dalam pengajaran dan pembelajaran, penterjemahan dan pengoperasian kurikulum, pembangunan staf, proses pencerapan dan penyeliaan, pembangunan kurikulum, dan pembangunan kumpulan, difahami dan diamalkan oleh setiap pihak terutamanya peringkat kepemimpinan di sekolah.

Laporan awal Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 juga telah menetapkan dengan jelas sasaran yang perlu dicapai dari segi kualiti, ekuiti dan akses dalam tempoh 13 tahun. Perancangan yang teliti dalam jangka masa ini perlu dilakukan melibatkan transformasi pengurusan sumber manusia dan kewangan serta penetapan inisiatif utama yang menjurus kepada keberhasilan murid. Pelan ini menyediakan kerangka konsep pembangunan yang menyeluruh untuk menzahirkan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


transformasi sistem pendidikan secara pantas dan mapan sehingga ke tahun 2025. Di peringkat sekolah antara perubahan yang bakal dilakukan seharuslah merangkumi aspek pendekatan kepimpinan sekolah, khususnya dalam aspek efikasi kendiri dan amalan kepimpinan instruksional dalam kalangan guru besar, pembelajaran murid, kaedah pemilihan guru, latihan guru dan menyediakan ganjaran kepada guru dan pemimpin sekolah agar dapat merialisasikan pencapaian prestasi kerja yang terbaik dalam kalangan guru besar. Penekanan dari aspek efikasi kendiri juga perlu diutamakan kerana ia mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja. Sehubungan itu setiap pemimpin sekolah, tanpa mengira lokasi dan tahap prestasi, perlu mempunyai guru besar dan pasukan kepimpinan sokongan yang berkualiti tinggi untuk menyediakan kepimpinan pendidikan dan memacu prestasi sekolah secara keseluruhannya.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Secara khususnya fokus kajian ini tertumpu kepada sejauh mana pengaruh efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja dalam kalangan guru besar. Kajian ini mempunyai justifikasi yang jelas bahawa pemimpin sekolah yang berkesan mengamalkan tahap kepimpinan instruksional yang cemerlang serta mempunyai efikasi kendiri yang tinggi untuk menghasilkan prestasi yang berkualiti (Andi Audryanah, 2007; Chen, 2017; Hussein Mahmood, 2016; Waters, 2017). Sehubungan itu adalah diakui bahawa efikasi kendiri, amalan kepimpinan instruksional dan prestasi kerja saling mempengaruhi di antara satu sama lain. Kajian lepas mendapati bahawa sekiranya efikasi kendiri meningkat maka tahap prestasi kerja turut meningkat. Begitu juga sekiranya tahap kepimpinan instruksional meningkat maka tahap prestasi kerja turut meningkat. Ini menunjukkan bahawa efikasi kendiri dan amalan kepimpinan instruksional mempunyai hubungan yang tinggi.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Laporan Tahunan 2010 Program Transformasi Kerajaan juga menyatakan bahawa Program Pembangunan Sekolah atau *School Improvement Programme* (SIP) adalah bermatlamatkan mengubah setiap sekolah menjadi institusi pendidikan yang cemerlang, dengan memberi cabaran, motivasi dan sokongan kepada semua pemimpin sekolah, khususnya sekolah-sekolah berprestasi kurang memuaskan atau rendah (Laporan Tahunan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia, 2013). Justeru, guru besar sebagai pemimpin sekolah dilihat memainkan peranan yang amat penting dalam menentukan kualiti dan kecemerlangan serta merupakan tonggak kejayaan sesebuah organisasi sekolah. Sekolah-sekolah yang mencapai kejayaan yang tinggi dalam bidang akademik dipimpin oleh pengurus sekolah yang mempunyai efikasi kendiri yang tinggi, mengamalkan kepimpinan instruksional yang berkesan dan membudayakan prestasi kerja yang berkualiti. Selain itu, pada keseluruhannya kepimpinan seorang guru besar adalah penting kerana guru besar merupakan individu yang diharapkan untuk membuat perubahan sekaligus menentukan arah tuju sekolah. Trump (1981) turut berpendapat yang pemimpin sekolah sangat mempengaruhi kualiti program sekolah melebihi orang lain.

Ramai penulis dan penyelidik dalam pendidikan mengakui bahawa kebanyakan pemimpin sekolah yang berefikasi kendiri tinggi dan membudayakan amalan kepimpinan instruksional dapat mewujudkan sekolah yang berkesan atau sekolah cemerlang. Dari aspek kepimpinan instruksional, Crum & Sherman (2008), berpendapat bahawa terdapat enam ciri amalan kepemimpinan pengajaran di sekolah berkesan. Ciri-ciri tersebut ialah (a) memberi penekanan terhadap pencapaian pelajar dalam bidang akademik, (b) menyusun dan menetapkan strategi pengajaran, (c) menyedia dan mengekalkan suasana yang kondusif di sekolah (iklim sekolah), (d) kerap menilai pencapaian akademik pelajar, (e) menyelaras program pengajaran dan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


(f) membantu dan memberi semangat kepada para guru. Pemimpin-pemimpin sekolah seharusnya mengamalkan fungsi-fungsi berkenaan kerana kejayaan masa lalu dan masa depan sesebuah organisasi sekolah amat bergantung dan terus bergantung kepada kualiti kepimpinan instruksional guru besar dalam proses untuk membangunkan kualiti pendidikan.

Dari aspek efikasi kendiri, kajian ini dijangka dapat mengenalpasti pengaruh yang kuat ke atas prestasi kerja. Efikasi kendiri adalah satu set kemahiran iaitu; termasuk keupayaan untuk mengenal pasti jangka pendek dan panjang aspirasi yang secara peribadi yang bermakna menyumbang kepada perasaan seseorang; Menetapkan matlamat jangka panjang dan jangka pendek berbanding dengan aspirasi seseorang; Memantau kemajuan jangka panjang dan jangka pendek dan menyemak semula matlamat dan tindakan seperti yang diperlukan; Mengenal pasti, memantau, dan menukar atau menamatkan kepercayaan peribadi dan tabiat yang menjadi halangan kepada kejayaan seseorang (Marzano, 2012). Efikasi kendiri adalah dibentuk oleh pengalaman lalu, interaksi dengan rakan sekerja dan pentadbir, persepsi mereka terhadap pemimpin instruksional lain yang berjaya, dan budaya sekolah. Seorang guru besar yang berkesan boleh mempengaruhi budaya sekolah dengan berkongsi pengalaman kejayaan seperti budaya sekolah merupakan komponen penting untuk membina atau meningkatkan prestasi kerja.

Pada umumnya prestasi kerja pula dipengaruhi oleh efikasi kendiri dan amalan kepimpinan instruksional. Kajian juga mendapati bahawa prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, kemahiran, pengalaman dan kesungguhan yang bersangkutan. Amstrong dan Baron dalam Stoner (1998) mengemukakan bahawa prestasi dipengaruhi oleh empat faktor yang dominan, yakni (a) faktor kepimpinan yang

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


meliputi kualiti, bimbingan dan motivasi; (b) faktor peribadi yang meliputi motivasi dan komitmen, kemahiran dan kompetensi; (c) faktor sistem yang meliputi kemudahan kerja dan sistem kerja; (d) faktor situasi yang meliputi suasana persekitaran kerja, unsur dalaman dan luaran. Beberapa kajian mendapati bahawa prestasi seorang pekerja merupakan perkara yang rumit dan bersepadu yang kejayaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor dalaman dan faktor luaran. Faktor dalaman yang mempengaruhi prestasi seseorang antara lain adalah bakat, minat, motivasi, kesihatan. Faktor luaran yang mempengaruhi prestasi seseorang antara lain adalah persekitaran, cara dan pengurusan. Maka dapatlah dirumuskan bahawa pembolehubah efikasi kendiri dan amalan kepimpinan instruksional merupakan faktor utama yang mempengaruhi tingkah laku kerja dan prestasi individu dalam melaksanakan sesuatu tugas.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Kesimpulannya, tidak boleh dinafikan bahawa pengaruh efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional dalam kalangan guru besar sangat penting bagi membina sekolah yang berkesan. Dalam erti kata lain, guru besar perlu mempunyai tahap efikasi kendiri yang tinggi dan amalan kepimpinan instruksional yang cemerlang demi mencapai tahap prestasi kerja yang berkualiti. Di samping berperanan sebagai pengurus dan pentadbir sekolah yang cekap, yang lebih penting guru dijadikan contoh teladan (*role model*) dalam konteks profesion keguruan, kerana perlakuan ini akan memberi manfaat kepada guru besar itu sendiri apabila dia melakukan penilaian dan penyeliaan pengajaran guru-gurunya. Penglibatan guru besar dalam bilik darjah secara langsung telah diperakui dalam pekeliling KPM bilangan 3/87 bertarikh 22 Jun 1987. Di samping melaksanakan kepemimpinan instruksional yang berkesan, guru besar juga perlu mempunyai kecekapan atau keupayaan kendiri untuk melaksanakan tugas sehingga ke tahap tertentu yang diamanahkan. Sesungguhnya kepemimpinan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


instruksional yang berkesan serta efikasi kendiri yang tinggi daripada guru besar amat perlu bagi menghasilkan prestasi kerja yang cemerlang.

## 1.2 Latar Belakang Kajian

Selaku pengurus dan pentadbir sekolah, guru besar berhadapan dengan pelbagai cabaran dalam meningkatkan dan penambahbaikan pencapaian prestasi sekolah secara holistik. Keadaan ini bertambah hebat apabila wujudnya transformasi kerajaan yang memberi keutamaan kepada guru besar untuk memainkan peranan penting dalam meningkatkan kualiti kepimpinan guru besar selaras dengan falsafah pendidikan negara.

Sehubungan itu, kajian dalam bidang keberkesanan sekolah (Hussein Mahmood, 2016; Nor Nor Azni Abdul Aziz, Foo Say Fooi, Soaib Asimiran & Aminuddin Hassan, 2015) mendapati bahawa prestasi kerja guru besar yang cemerlang dipengaruhi oleh efikasi kendiri yang tinggi dan disokong oleh kualiti kepimpinan instruksional yang berkesan. Berdasarkan latar belakang ini maka kajian dijalankan tertumpu kepada ketiga-tiga pemboleh ubah ini untuk mengenalpasti hubungan dan pengaruh efikasi kendiri dan amalan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja dalam kalangan guru besar. Di samping itu, kajian lepas juga mendapati individu yang mempunyai efikasi kendiri tinggi, bekerja lebih rajin dan mampu bekerja dalam tempoh yang lama dibandingkan dengan individu yang mempunyai efikasi kendiri rendah (Phan, 2014). Ini kerana efikasi kendiri adalah satu set kemahiran iaitu, termasuk keupayaan untuk mengenal pasti jangka pendek dan panjang aspirasi secara peribadi yang bermakna menyumbang kepada perasaan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


seseorang, dapat menetapkan matlamat jangka panjang dan jangka pendek berbanding dengan aspirasi seseorang, dapat memantau kemajuan jangka panjang dan jangka pendek dan menyemak semula matlamat dan tindakan seperti yang diperlukan. Seterusnya efikasi kendiri dapat mengenal pasti, memantau, dan menukar atau menamatkan kepercayaan peribadi dan tabiat yang menjadi halangan kepada kejayaan seseorang (Marzano, 2012; Al-Dhamit, Y., & Kreishan, L., 2016). Seorang guru besar yang berefikasi kendiri tinggi boleh mempengaruhi budaya sekolah dengan berkongsi pengalaman kejayaan seperti budaya sekolah merupakan komponen penting untuk membina atau meningkatkan prestasi kerja dalam kalangan guru besar.

Kedua, latar belakang kajian juga menekankan hubungan konsep efikasi kendiri dan prestasi kerja guru besar berdasarkan kognitif sosial yang dipelopori oleh Bandura (1977). Laporan daripada kajian ini sesuai kerana menunjukkan hubungan yang signifikan antara efikasi kendiri dengan pencapaian prestasi yang berkaitan dengan kerja. Di samping itu keyakinan kepada kemampuan sendiri mempengaruhi motivasi peribadi, makin tinggi efikasi kendiri maka tahap *stress* makin rendah (Lent, Brown & Larking, 1984; Darmody, M., & Smyth, E., 2016). Sebaliknya, makin tinggi keyakinan kepada kemampuan sendiri, maka makin kukuh tekadnya untuk menyelesaikan tugas dengan baik (Cherrington, 1994; Ahn, H. S., Bong, M., & Kim, S., 2016). Keyakinan kepada keberkesanan mempengaruhi tahap cabaran dalam menyelesaikan tugas. Secara ringkas dapat dikatakan bahawa bukan hanya kemampuan kerja yang menentukan kejayaan pelaksanaan tugas, melainkan juga ditentukan oleh tahap keyakinan pada kemampuan sehingga dapat menambah intensiti motivasi dan kegigihan prestasi kerja dalam kalangan guru besar. Selain itu, di dalam melaksanakan pelbagai tugas, orang yang mempunyai efikasi kendiri tinggi adalah

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


sebagai orang yang berprestasi sangat baik. Mereka yang mempunyai efikasi kendiri dengan senang hati menghadapi cabaran, sedangkan mereka yang ragu-ragu tentang kemampuannya tidak berani mencuba dan mudah menyerah (Multon, Brown & Lent, 1991).

Seterusnya, Stadjkovich dan Luthans (1998) telah membuat sintesis ke atas 114 kajian empirikal mendapati bahawa terdapat hubungan antara efikasi dan prestasi kerja. Oleh itu, teori dan penyelidikan tentang efikasi kendiri telah membuat keputusan bahawa efikasi kendiri memberi kesan kepada pencapaian dan prestasi kerja. Oleh kerana kepentingan efikasi kendiri dalam pencapaian prestasi kerja, teori ini banyak diaplikasikan dalam berbagai bidang seperti pendidikan, pengurusan sumber manusia, tingkah laku organisasi, sukan, kesihatan dan sebagainya (Robbins, 1989, Al-Eisa, Furayyan & Alhemoud (2009).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Sebagai pemimpin instruksional di sekolah guru besar juga seorang guru yang berpengalaman. Sebagai guru, kerja mereka banyak berhubung dengan pelajar dan segala aktiviti di dalam bilik darjah. Menurut Kursunoglu & Tanrıogen (2009), mereka hanya mempunyai sedikit pengetahuan dalam tugas yang berkaitan dengan pentadbiran dan pengurusan. Ini bermakna dari sudut pengalaman, guru besar diakui memiliki pengalaman yang luas sebagai guru. Bagaimanapun pengalaman itu belum tentu memadai untuk mengetuai sebuah organisasi sekolah yang rencam, sentiasa berubah dan terdedah pula kepada pelbagai tekanan, tuntutan dan kehendak masyarakat (Mohd Nor Jaafar, 2005; Supian Hashim dan Khadijah Daud, 2014). Berdasarkan kepada senarai tugas guru besar, ditambah pula dengan tugas lain yang bersifat *ad-hoc*, kita dapat menjangka betapa besar bebanan tugas guru besar atau pengetua. (Hussein Mahmood, 1993, 2016; Wahlstrom and Louis, 2008; Waters,

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


2017) berpendapat untuk mencapai sekolah berkesan, pengetua atau guru besar terpaksa memainkan dua peranan serentak iaitu sebagai pengurus atau pentadbir dan juga pemimpin pendidikan. Namun yang menjadi persoalannya, adakah guru besar melaksanakan kedua-dua peranan tersebut?

Tugas ikhtisas selaku pemimpin instruksional adalah tugas asas seorang guru besar manakala tugas pentadbiran adalah bersifat sampingan sahaja. Namun secara realitinya guru besar lebih memainkan peranan sebagai pengurus dan pentadbir sekolah. Kajian yang dibuat oleh bahagian Perancangan dan Penyelidikan Pendidikan, Kementerian Pelajaran Malaysia pada tahun 1987 menunjukkan guru besar banyak menghabiskan masa dalam hal pentadbiran seperti urusan surat-menyurat, kutipan data, pengurusan kewangan dan akaun. Ramaiah & Zulkifli (1999), menyatakan bahawa tugas guru besar sibuk dengan pentadbiran am menyebabkan tugas-tugas pengurusan kurikulum telah menjadi tugas sampingan. Mengapakah perkara ini boleh terjadi?

Sebelum Kementerian Pelajaran melaksanakan Kursus Kepengetuaan melalui Institut Aminuddin Baki, rata-rata guru besar yang dilantik tidak melalui satu program latihan profesional yang khusus membantu mereka untuk menjadi guru besar yang berkesan. Guru besar juga banyak memberi tumpuan terhadap pengurusan kewangan dan akaun sekolah kerana ia banyak dikaitkan dengan akauntabiliti. Pengurusan kewangan dan akaun sekolah diberi perhatian kerana akaun ini bukan sahaja diperhati oleh pihak jabatan malahan juga pihak audit. Sebarang kesilapan bukan sahaja menjejaskan akauntabiliti guru besar malahan boleh dikenakan tindakan surcaj seperti yang dinyatakan dalam Akta Acara Kewangan ( Pindaan 1977) – A 398. Hukuman sedemikian tidak pula dikenakan sekiranya berlaku kemerosotan prestasi akademik

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


sesebuah sekolah. Apa yang menjadi masalahnya ialah apabila guru besar cuba menyelesaikan pelbagai masalah maka tugas kurikulum dan pengajaran diserahkan kepada guru-guru penolong kanan.

Apakah yang sebenarnya dilakukan oleh guru besar di sekolah? Apakah aktiviti- aktiviti guru besar sepanjang hari semasa mereka mengurus sekolah? Kajian Azlin Norhaini (2006) boleh menjadi panduan kepada kajian terhadap guru besar yang berperanan sebagai pengurus sekolah seperti pengetua. Kajian Azlin Norhaini (2006) ialah terhadap enam orang pengetua yang terdiri daripada tiga lelaki dan tiga perempuan, telah menjawab persoalan di atas. Mereka bersama-sama selama 351 jam. Dapatan kajian menunjukkan 66.4 peratus daripada masa pengetua telah diluangkan untuk aktiviti mesyuarat, 19.8 peratus untuk tugasan pejabat, 7.6 peratus untuk rondaan, 4.3 peratus untuk panggilan telefon, 1.1 peratus untuk mengajar, dan 0.7 peratus untuk pencerapan. Aktiviti mesyuarat telah mendominasi aktiviti harian pengetua manakala aktiviti yang paling kurang dilakukan adalah mencerap guru. Senario yang digambarkan merupakan antara isu yang berlaku di sebahagian besar institusi sekolah termasuk di sekolah rendah ekoran kesibukan yang dihadapi oleh guru besar selaku pengurus dan pemimpin pendidikan peringkat sekolah. Sebenarnya keluhan dan isu kesibukan pengetua dan guru besar ada persamaan dan ini memang ada asasnya.

Implikasi kesibukan yang dihadapi oleh seseorang guru besar telah menimbulkan pelbagai impak terhadap diri, pengurusan dan kepimpinannya dalam institusi sekolah. Guru besar yang mempunyai efikasi kendiri yang tinggi akan berupaya menangani pengurusan masanya dengan baik dengan mempunyai prestasi kerja yang berkualiti dalam longgokan beban tugas yang semakin bertambah besar

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


dari semasa ke semasa (Sufa'at, 2001; Baier, S. T., Markman, B. S., & Pernice-Duca, F. M., 2016). Bagaimanapun bagi seseorang guru besar yang tidak mampu mengurus dengan baik akan terjebak kepada pelbagai masalah termasuk keperluan untuk menyelesaikan tugas rutin di sekolah, memenuhi komitmen di luar lingkungan sekolah, membuat keputusan dan penyelesaian yang bersifat prioriti dan sebaliknya dan pelbagai kekangan lain yang bakal timbul. Sufa'at (2001) menyatakan keadaan ini akan menimbulkan pelbagai kesan sampingan terhadap pengurusan dan pentadbiran di sekolah.

Di antara kesan yang timbul ialah pengabaian terhadap sebahagian tugas dan kerja guru besar. Antara isu yang dibangkitkan dalam Laporan Jemaah Nazir (2014) terdapat sesetengah guru besar tidak dapat melaksanakan sepenuhnya pengajaran dan pembelajaran di dalam kelas dan kalau adapun mengharapkan guru lain menggantikan tempatnya dan hanya masuk mengajar sekali sekala sahaja. Akibat kesibukan juga penyeliaan dan pemantauan pengajaran guru tidak dapat dijalankan. Walaupun jadual pemantauan telah dibuat dengan cukup sempurna tetapi kebanyakan penyeliaan yang melibatkan guru besar tidak dapat dilaksanakan dengan baik. Selain daripada itu kita sering mendengar perihal guru besar yang tidak atau jarang dapat mengadakan mesyuarat atau perbincangan dengan penolong kanan dan guru-guru dalam membuat sebarang keputusan di sekolah.

Di samping itu juga kesibukan guru besar terutama dalam aktiviti di luar sekolah boleh menyebabkan kemerosotan pencapaian sekolah dalam akademik, ko-kurikulum, disiplin dan pembangunan fizikal sekolah. Urusan membangunkan sekolah hanya diserahkan kepada Penolong Kanan yang kadangkala hanya diberikan *empowerment* yang terhad dalam membuat keputusan. Akibat ini sudah pasti misi dan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


visi sekolah tidak dapat dilaksanakan dengan baik.Ini kerana guru besar kurang berfokus dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab. Kesan yang melibatkan tugas ini termasuklah kebanyakan aktiviti, program atau tugas di sekolah hanya dijalankan secara *ad hoc* tanpa strategi dan perancangan yang rapi (Azlin Norhaini, 2006). Malah dalam kes-kes tertentu guru besar tidak bersama-sama menyertai program dan aktiviti sekolah yang begitu penting atas alasan kesibukan tugas di luar sekolah.

Mewujudkan sekolah berkesan adalah menjadi agenda utama ataupun fokus Kementerian Pelajaran Malaysia. Namun sejauh manakah agenda ini menjadi realiti? Apakah majoriti sekolah yang ada di seluruh negara hari ini boleh dikategorikan sebagai sekolah berkesan? Apa yang menyedihkan masih terlalu banyak sekolah-sekolah dalam negara ini yang masih tersasar jauh daripada apa yang dikatakan sekolah berkesan. Walaupun masalah pengajaran guru yang tidak berkualiti sentiasa dalam perhatian KPM dan peningkatan program bimbingan profesional para guru masih terus diusahakan tetapi keputusan peperiksaan awam masih di peringkat sederhana atau rendah. Masalah asas seperti membaca, menulis, mengira masih tidak mampu diselesaikan. Namun sekolah berkesan hanya akan lahir jika ada guru besar berkesan (Hussien Mahmood, 1993, 2016 ; Mortimore, 1995; Waters, 2017).

Sekolah yang berkesan berkait rapat dengan ciri-ciri sekolah yang cadangan oleh (Edmonds, 1979; Guccione, 2014 ; Han, Farruggia, & Moss, 2017**)** yang menyatakan bahawa sekolah yang efektif iaitu mempunyai efikasi kendiri yang tinggi dan kepemimpinan instruksional yang kuat; jangkaan-jangkaan yang tinggi terhadap pengajaran; iklim yang tertib dan berorientasikan kerja; memberi fokus utama pada pengajaran dan pemantauan yang kerap. Persoalannya adakah sekolah telah

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


mempunyai ciri-ciri tersebut untuk menjadi sekolah yang berkesan? Persoalan yang lebih khusus, setakat manakah tahap kepemimpinan guru besar kita pada hari ini? Sejauh manakah tahap efikasi kendiri guru besar? Sejauh manakah kepemimpinan instruksional dan efikasi kendiri mempengaruhi prestasi kerja guru besar?

Persoalan dan kesedaran ini penting bagi memastikan pengurusan di sekolah berjalan dengan lancar dan teratur agar matlamat sekolah iaitu untuk memupuk, memperbaiki, meningkatkan dan memastikan aktiviti pengajaran dan pembelajaran pelajar berjalan dengan efektif dan efisien serta memenuhi tuntutan masyarakat pada masa ini (Rahimah, 1999 & Ramaiyah 2002; Hussein, 2016; Chen, 2017). Pandangan tokoh-tokoh akademik lain seperti (Fullan & Pomfret, 1977; Sergiovanni, 2001) mengesahkan pandangan bahawa guru besar atau pengetua sebagai pengurus kepada sebuah sekolah merupakan satu-satunya individu yang bertanggungjawab sepenuhnya dalam menentukan kejayaan atau kegagalan sesebuah sekolah. Sehubungan itu, guru besar mestilah faham dan mahir dalam memainkan peranan yang pelbagai semasa mereka mengurus sekolah agar selaras dengan hasrat serta matlamat-matlamat Falsafah Pendidikan Negara (Hussein, 1993; Haron, 2002).

Di samping itu (Darmody & Smyth, 2016; Garet, 2001; Mouza, 2006) telah menekankan kualiti prestasi kerja dalam mengurus sesebuah sekolah. Prestasi kerja seseorang guru besar sebenarnya bergantung kepada banyak faktor, antaranya ialah faktor diri, sikap dan orientasi, komitmen dan gaya kepemimpinan. Faktor-faktor ini juga dapat membezakan prestasi kerja yang berkualiti dan yang kurang berkualiti. Amalan kepemimpinan yang mengamalkan kerja rutin dan berpegang kuat pada tradisi, tanpa mempunyai wawasan dan matlamat didapati tidak membawa apa-apa inovasi dan perubahan kepada sekolah. Ubben & Hughes (1987) menyatakan bahawa

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


tanggungjawab seorang pemimpin sekolah atau guru besar ialah memastikan segala sumber digunakan sepenuhnya bagi tujuan memajukan lagi pembelajaran pelajar.

Kajian analisis-meta Zacarro, Peterson and Zazanis (1995) terhadap data kajian-kajian tret yang terdahulu mendapati sesetengah ciri peribadi seperti ego, ketahanan stress, pengawalan sikap, haluan-kendiri, dan kecerdasan mempunyai kaitan dengan kesan kepemimpinan dalam kebanyakan situasi. Yukl (1994) pula mendapati beberapa ciri peribadi mempunyai perkaitan dengan efikasi kendiri pemimpin seperti keyakinan-diri, orientasi lokus kawalan, ketahanan stress, kematangan emosi, integriti, dan keperluan rendah terhadap afiliasi (*low need for affiliation*). Namun begitu cirri peribadi efikasi kendiri pemimpin kurang diberi perhatian oleh penyelidik-penyelidik (Bandura, 1977, 1997). Sedangkan dalam beberapa kajian telah menunjukkan bahawa kejayaan seseorang itu boleh diramalkan dengan efikasi kendiri (Bandura, 1997).

Sehubungan itu, daripada masalah-masalah yang dikemukakan, satu kajian perlu dilaksanakan untuk meninjau sejauh mana kekerapan fungsi-fungsi kepemimpinan pengajaran telah dilakukan oleh guru besar. Kesimpulannya berjaya atau gagal penjanaan dan pelaksanaan program di sekolah bergantung kepada guru besar. Melalui kesedaran pemupukan efikasi kendiri yang tinggi dan amalan kepimpinan instruksional yang unggul serta memberi penekanan utama dalam prestasi kerja, guru besar seharusnya dapat menghadapi dan menangani permasalahan yang telah dibincangkan dengan langkah-langkah penyelesaian yang bijaksana, berkualiti, cekap, berkesan, produktif dan memberi manfaat yang maksimum kepada dunia pendidikan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


## 1.3 Penyataan Masalah

Berdasarkan Pertunjuk Prestasi Utama (KPI) Kementerian Pendidikan Malaysia, sehingga bulan Mac 2017, sebanyak 140 buah sekolah di seluruh Malaysia telah diumumkan sebagai sekolah berprestasi tinggi (IAB, 2017). Berdasarkan data tersebut, jumlah ini hanyalah 68 atau 0.87 % daripada 7,757 buah sekolah rendah di Malaysia pada jumlah keseluruhannya. Ini bermakna masih terdapat jurang prestasi yang lebar di antara sekolah rendah yang bukan dalam golongan sekolah berprestasi tinggi berbanding sekolah yang telah mencapai kepada tahap sekolah berprestasi tinggi. Ini menunjukkan bahawa taraf kepemimpinan guru besar di Malaysia masih tidak memuaskan dan belum mampu membawa sekolah masing-masing ke arah kecemerlangan seperti yang diharapkan oleh KPM. Isu kepimpinan pendidikan dan pengurusan pendidikan merupakan suatu isu yang telah lama dibincangkan oleh pakar-pakar pendidikan. Ini adalah kerana sebuah sekolah yang berkesan dan cemerlang selalunya diterajui oleh seorang guru besar yang berkesan dan cemerlang (Yusri & Aziz, 2014; Jamilah & Yusof, 2011; Horng & Loeb, 2010; Shahril dan Faizal, 2010; Alimuddin, 2006, 2010; Hussein Mahmood, 2005, 2008, 2016, 2017 ; Abd Shukor, 2004; Waters, 2017).

Laporan Tahunan 2017 Jemaah Nazir Jaminan Kualiti (JNJK, 2017) khususnya Laporan Eksekutif Pemeriksaan Bertema Kualiti Kepimpinan Sekolah (KKS) terhadap 51 buah sekolah seluruh Malaysia daripada pelbagai kategori dan lokasi turut mendapati kualiti kepimpinan instruksional berada pada tahap sederhana (67.79%). Dari aspek efikasi kendiri, hasil kajian (Tschannen-Moran & Gareis, 2004) terhadap 45 orang guru besar mendapati bahawa guru besar mempunyai efikasi kendiri pada tahap sederhana. Kajian menunjukkan bahawa guru besar yang

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


berefikasi rendah kurang berjaya meningkatkan jangkaan untuk guru-guru dan pelajar (Tschannen-Moran & Gareis, 2004; Ahn, Bong, & Kim, 2016). Seterusnya, kajian-kajian terdahulu juga menunjukkan bahawa pemimpin sekolah yang berkesan mempunyai efikasi kendiri yang tinggi dan prestasi kerja yang lebih baik daripada pemimpin sekolah yang kurang berkesan (DeMoulin, 1993; Dimmock & Hattie, 1996 ; Ahn, Bong, & Kim, 2016). Oleh yang demikian, kajian ini ingin merungkai dengan jelas persoalan sejauh mana pengaruh efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja dalam kalangan guru besar memberi kesan kepada kecemerlangan sesebuah sekolah?

Dalam melihat kepada pengaruh efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja dalam kalangan guru besar, persoalan seterusnya yang perlu diajukan adalah mengapa terdapat perbezaan yang signifikan tahap efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja dalam kalangan guru besar? Teori kognitif sosial yang dipelopori oleh Bandura (1977), menunjukkan jangkaan seseorang bahawa dia telah bertingkah laku seperti yang diperlukan untuk menghasilkan atau mencapai sesuatu prestasi kerja. Ia juga diertikan sebagai keyakinan terhadap sesuatu keupayaan untuk menyusun dan melaksanakan kognitif, tingkah laku dan kemahiran sosial yang diperlukan untuk kejayaan terhadap sesuatu tugas (Bandura, 1986, Zimmerman, 1989). Sehubungan itu, hasil kajian terdahulu mendapati bahawa guru besar yang berefikasi tinggi berjaya meningkatkan jangkaan kecemerlangan prestasi sekolah (Tschannen-Moran & Gareis, 2004; Ahn, Bong, & Kim, 2016; Al-Dhamit, & Kreishan, 2016; Han, Farruggia, & Moss, 2017; Rebetz, Rochat, Barsics, & Van Der Linden, 2018). Guru besar yang berefikasi tinggi juga telah dikaitkan dengan jangkaan peningkatan amalan kepimpinan instruksional

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


seluruh sekolah yang menggalakkan pencapaian pelajar (Bandura, 1977; Tschannen-Moran & Gareis, 2004).

Persoalan seterusnya adalah berdasarkan siasatan Walker dan Slear (2011) yang menyiasat tentang pengaruh amalan kepimpinan instruksional dan efikasi kendiri guru di Amerika Syarikat. Hasil kajian mendapati penyampaian matlamat pengajaran dan model jangkaan pengajaran mempunyai pengaruh positif yang signifikan dengan efikasi kendiri. Hipp dan Bredeson (1995), dalam kajian guru di Amerika Syarikat, mendapati bahawa model jangkaan pengajaran dan guru memberi ganjaran, serta indeks termasuk lima amalan kepemimpinan instruksional, mempunyai signifikan, korelasi positif dengan efikasi kendiri guru. Justeru, reformasi pendidikan harus memberi fokus kepada efikasi kendiri guru besar dan amalan kepimpinan instruksional terlebih dahulu sekiranya mutu pendidikan hendak ditingkatkan. Sekolah-sekolah di Malaysia mempunyai persamaan daripada segi kurikulum, bentuk bangunan, kelayakan guru, dan prasarana. Namun yang membezakan sekolah ialah tahap efikasi kendiri, amalan kepimpinan dan budaya sesebuah sekolah dan unsur inilah yang dikatakan penentu pada keberkesanan sekolah (Kotter, 2012; Lunenburg, 2011; Hofstede et al., 2010; Sharifah, 2000; dan Bolman & Deal, 1992). Persoalannya, mengapa terdapat perbezaan yang signifikan tahap efikasi kendiri dan amalan kepimpinan instruksional berlaku di sekolah?

Kajian secara empirikal tentang kepimpinan sejak dua puluh tahun lalu menunjukkan bahawa guru besar boleh memberi kesan perubahan terhadap pembelajaran murid dan keberkesanan sekolah (Hallinger & Heck, 1996). Walaupun banyak kajian yang membuktikan peranan guru besar sebagai pemimpin instruksional memberi kesan positif terhadap prestasi kerja tetapi seseorang guru besar yang

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


dibebani tugas yang banyak tidak mungkin berada di sekolah setiap hari. Ini terbukti berdasarkan kajian oleh Azlin Norhaini (2005) mendapati guru besar sering menghadiri mesyuarat dan aktiviti luar dan banyak masa yang digunakan oleh guru besar untuk melakukan kerja- kerja yang bukan berkaitan dengan pengajaran dan memerlukan guru besar meninggalkan sekolah. Maka, satu lagi persoalannya timbul, sama ada kesan kepimpinan instruksional guru besar terhadap prestasi kerja berlaku secara langsung atau tidak langsung?

Tugas seorang guru besar di sekolah terlalu luas, beliau perlu menjalankan peranannya sebagai seorang pemimpin, pentadbir, pengurus dan pengajar (Hussein, 1993). Keadaan itu menjadikan peranan dan tugas guru besar semakin berat (Ahmad Tajuddin,1989), sukar dan mencabar (Hoerr, 1996), dan kompleks serta pelbagai (Fullan, 2000; Mitchell & Castle, 2005; Ruffin, 2007; Hallinger, 2011(a); Jamilah Ahmad danYusof Boon, 2011) dan kekangan masa (Doyle, M.E & Rice, D.M,2002). Oleh itu mampukah seorang pengetua memainkan semua peranannya itu secara berkesan? Kajian lepas tentang kepimpinan instruksional di dalam dan luar negara menemukan beberapa dapatan yang berlainan. Menurut (Abd Razak, 2001; Lokman, 2007; Manoharan 1995; Narimah, 1997) terdapat guru besar yang berjaya melaksanakan kepimpinan instruksional di sekolah. Begitu juga di luar negara, guru besar berupaya menjalankan tugasnya sebagai pemimpin instruksional yang menjadi tunjang kepimpinan sekolah yang berjaya dan berkesan (Charles, et.al 2004; Fiore 2004; Fulmer 2006; Hoy & Hoy 2002).

Kajian-kajian lalu telah menunjukkan bahawa efikasi kendiri mempunyai hubungan yang signifikan dalam kalangan guru besar berdasarkan gender dengan kejayaan pemimpin instruksional dan efikasi kendiri individu (Bandura, 1977; Hoy &

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Woolfolk, 1993; Turner, Chandler & Heffer, 2009; Valle, 2009). Kajian-kajian terdahulu juga menunjukkan bahawa pemimpin instruksional sekolah yang berkesan mempunyai efikasi kendiri yang lebih tinggi daripada pemimpin sekolah yang kurang berkesan (DeMoulin, 1993; Dimmock & Hattie, 1996). Individu yang mempunyai efikasi kendiri tinggi, bekerja lebih rajin dan mampu bekerja dalam tempoh yang lama dibandingkan dengan individu yang mempunyai efikasi kendiri rendah (Wood & Bandura, 1989. Oleh yang demikian, guru besar sebagai peneraju organisasi sekolah yang mempunyai kuasa, autoriti dan akauntabiliti perlu memainkan peranan utama dalam merialisasikan amalan kepimpinan instruksional dan efikasi kendiri yang berkesan untuk mencapai prestasi kerja yang cemerlang serta merialisasikan visi dan misi pendidikan di sekolah masing-masing. Setelah sedikit pencerahan yang diberikan di atas, maka timbullah persoalan, sejauh manakah perbezaan yang signifikan efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan prestasi kerja dalam kalangan guru besar berdasarkan gender, kelayakan akademik, pengalaman dan lokasi sekolah?

Persoalan seterusnya adalah untuk merungkai dengan jelas mengapa terdapat perbezaan yang signifikan tahap prestasi kerja dalam kalangan guru besar dalam mengurus sesebuah sekolah? Pada umumnya para ahli pengurusan memberi pengertian prestasi sebagai prestasi kerja dan produktiviti kerja. Nachbagauer & Riedl (2002) mengemukakan prestasi adalah prestasi kerja yang dapat ditunjukkan oleh seorang pekerja atau pegawai sebagai hasil kerja yang dapat dicapainya dalam tempoh waktu tertentu dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kelayakan, pengalaman dan kesungguhan. Prestasi kerja dipengaruhi oleh pencapaian sasaran peribadi, efikasi kediri dan nilai terhadap insentif yang diperolehi dari prestasi tersebut. Prestasi kerja juga mempunyai hubungan yang signifikan dengan efikasi kendiri. Seseorang yang mempunyai efikasi kendiri tinggi adalah sebagai seseorang

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


yang berprestasi sangat baik. Mereka yang mempunyai efikasi kendiri tinggi dengan senang hati menghadapi cabaran, sedangkan mereka yang ragu-ragu tentang kemampuannya tidak berani mencuba dan mudah menyerah (Multon, Brown & Lent, 1991). Sebaliknya, makin tinggi efikasi kendiri seseorang maka makin rendah tahap stresnya untuk memudahkannya mencapai prestasi kerja yang cemerlang (Lent, Brown & Larking, 1984; Rebetz, Rochat, Barsics, & Van Der Linden, 2018).

Dapatan kajian yang dipaparkan tidak menunjukkan secara spesifik dan tepat tentang pengaruh efikasi kendiri dan amalan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja dalam kalangan guru besar di sekolah. Persoalannya, adakah guru besar yang berefikasi tinggi dan amalan kepimpinan instruksional yang cemerlang di Malaysia dapat menghasilkan prestasi kerja yang berkualiti seperti dapatan kajian di beberapa buah sekolah di Amerika Syarikat dan United Kingdom? Ataupun adakah tahap pencapaian efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional yang rendah di Malaysia itu disebabkan oleh perbezaan gender, kelayakan akademik, lokasi sekolah dan pengelaman guru besar? Sehubungan dengan itu pengkaji berhasrat untuk mengenal pasti secara spesifik dan tepat tentang sejauh mana pengaruh efikasi kendiri dan amalan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja guru besar berdasarkan gender, kelayakan akademik, lokasi sekolah dan pengelaman guru besar. Ini kerana kajian lalu banyak memaparkan pengaruh efikasi kendiri dan amalan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja dalam kalangan pemimpin sekolah tetapi tidak mengukur keberkesanan tahap efikasi kendiri, kepimpinan insruksional dan prestasi kerja berdasarkan gender, pengalaman, lokasi sekolah dan kelayakan akademik guru besar. Oleh yang demikian, kajian ini cuba mencungkil secara mendalam apakah proses kepimpinan yang diamalkan oleh guru besar di sekolah dalam usahanya menjadikan sekolahnya berkesan seterusnya memastikan berlakunya penambahbaikan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


yang berterusan terutamanya dalam aspek meningkatkan efikasi kendiri dan amalan terbaik kepimpinan instruksional untuk mencapai prestasi kerja yang cemerlang.

## 1.4 Tujuan Kajian

Tujuan kajian ini adalah untuk mengenalpasti pengaruh efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja guru besar.

## 1.5 Objektif Kajian

Berdasarkan pernyataan masalah di atas maka di antara objektif kajian yang hendak dicapai dalam penyelidikan ini adalah seperti berikut:

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

1. Menganalisis perbezaan efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan prestasi kerja dalam kalangan guru besar di zon tengah Sarawak.
2. Menganalisis perbezaan efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan prestasi kerja berdasarkan gender, kelayakan akademik dan pengalaman responden.
3. Menganalisis hubungan antara efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan prestasi kerja dalam kalangan guru besar di zon tengah Sarawak.
4. Mengenalpasti pengaruh efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional guru besar terhadap prestasi kerja.

## 1.6 Persoalan Kajian

Persoalan kajian yang perlu dijawab dalam kajian ini ialah seperti berikut:

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


1. Adakah terdapat perbezaan efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan prestasi kerja dalam kalangan guru besar?
2. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan efikasi kendiri berdasarkan gender, kelayakan akademik dan pengalaman responden?
3. Adakah terdapat hubungan antara efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan prestasi kerja dalam kalangan guru besar di zon tengah Sarawak?
4. Adakah terdapat pengaruh efikasi kendiri dan amalan kepimpinan instruksional guru besar terhadap prestasi kerja?

## 1.7 Hipotesis Kajian

Berdasarkan kepada kajian-kajian yang lepas, aspek teoritikal tentang pemboleh ubah dan kerangka konseptual kajian, hipotesis-hipotesis alternatif dibentuk dan diuji. Hipotesis kajian ini dibahagikan kepada tiga bahagian iaitu yang pertama untuk menganalisis perbezaan antara tahap efikasi kendiri dengan prestasi kerja dalam kalangan guru besar. Kedua, untuk menganalisis perbezaan hubungan antara amalan kepimpinan instruksional dan prestasi kerja dalam kalangan guru besar, dan ketiga untuk melihat sejauh mana pengaruh efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja dalam kalangan guru besar.

Sintesis daripada kajian literatur menunjukkan bahawa kedua-dua pemboleh ubah ini adalah saling berkaitan (Bandura, 1997, 1989; Barr, 2002; Early, 1994; Gawerecki, 2003 Stadjkovic & Luthans, 1998). Andaian kajian ini mensentesiskan bahawa terdapat perkaitan yang kuat antara efikasi kendiri dengan prestasi kerja. Individu yang mempunyai efikasi kendiri yang tinggi lebih berjaya menghasilkan prestasi kerja yang tinggi dibandingkan dengan individu yang mempunyai efikasi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


kendiri yang rendah. Semakin tinggi efikasi diri, maka semakin tinggi rasa percaya diri yang dimiliki dalam kemampuan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi dalam suatu tugas. Individu dengan efikasi diri tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengalahkan cabaran (Olusola, O. (2011). Berdasarkan andaian-andaian tersebut, hipotesis berikut dibentuk dan dinyatakan dalam bentuk hipotesis, iaitu;

$H_o$

1: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan efikasi kendiri berdasarkan gender.

$H_o$

2: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan amalan kepimpinan instruksional berdasarkan gender.

$H_o$

3: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan prestasi kerja berdasarkan gender.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

$H_o$

4: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan prestasi kerja dalam kalangan guru besar di zon tengah Sarawak.

$H_o$

5: Tidak terdapat pengaruh efikasi kendiri guru besar terhadap kepimpinan instruksional.

## 1.8 Signifikan Kajian

Kepentingan keberkesanan pengurusan sekolah sememangnya tidak dapat dinafikan lagi. Faktor-faktor yang menyumbang ke arah sekolah berkesan adalah pelbagai dan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


kompleks untuk dicerakinkan bagi memudahkan pihak-pihak tertentu untuk merencana program-program ke arah mewujudkan sekolah berkesan (Sazali Yusof, Zurida Ismail, & Mustapa Kassim (2004). Namun begitu, kajian ini dapat memberi sedikit sumbangan kepada literature sekolah berkesan dengan memberi fokus kepada faktor kepemimpinan instruksional dan efikasi kendiri guru besar. Kedua-dua faktor ini dianggap penting dan boleh dianggap peramal yang kuat kepada kejayaan akademik pelajar (Tschannen-Moran & Garies, 2004). Pemimpin pengajaran harus menterjemahkan peranan utama seorang guru besar sebagai pemimpin kecemerlangan pembelajaran. Untuk itu, seorang guru besar bukan sekadar kukuh dan mantap dari segi idea yang konkrit, malah kemahiran teknikalnya (Sazali Yusof, Zurida Ismail, & Mustapa Kassim, 2002). Ia memerlukan satu tafsiran semula terhadap peranan guru besar, iaitu berdasarkan kepemimpinan pengajaran yang mengetepikan hambatan-hambatan seperti struktur birokrasi, mencipta semula perhubungan yang lebih berkesan dan memperkembangkan satu kerangka perancangan yang strategik (Sufa'at, 2005). Mortimore (1995) menegaskan bahawa jika sesebuah sekolah itu dijuruskan sebagai sebuah komuniti pembelajaran yang berjaya ia akan berjaya disebabkan oleh kepemimpinan guru besar atau pengetuanya yang berkesan. Oleh sebab itulah kajian kepemimpinan pengajaran ini menjadi penting.

Kebanyakan organisasi hari ini, termasuk sekolah menghadapi persekitaran dalaman dan luaran yang berubah dengan pantas. Di samping itu, sekolah juga sering menerima arahan-arahan daripada jabatan dari semasa ke semasa bagi melaksanakan program-program tertentu. Perubahan demi perubahan ini sudah pasti mengundang konflik dan keresahan dalam kalangan staf yang mempunyai sifat sukar untuk berubah (Mohd or Jaafar, 2005). Semangat kepemimpinan pengajaran sahaja tidak dapat menyelesaikan konflik dan keresahan ini. Bagi menghadapi situasi-situasi yang

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


mencabar ini, keyakinan guru besar ke atas kemampuannya mesti tinggi dalam mengharungi situasi-situasi tersebut.Untuk itu guru besar mesti disedarkan akan kepentingan efikasi kendiri yang tinggi (Audryanah, 2007). Guru Besar yang mempunyai efikasi kendiri tinggi lebih diyakini dapat membawa perubahan di sekolah dengan mempengaruhi efikasi kolektif guru ke arah kecemerlangan akademik dan pengurusan sekolah (Sazali, Zurida, & Mustapa, 2004). Menurut Bandura (1997, 1989), individu yang mempunyai efikasi kendiri tinggi juga akan lebih berjaya menjalankan tugasnya dibandingkan dengan individu yang mempunyai efikasi kendiri rendah, lebih-lebih lagi dalam situasi rintangan yang menunjukkan kebanyakan individu kurang berjaya. Dapatan ini disokong oleh Stadjkovic & Luthans (1998) yang menegaskan faktor efikasi kendiri mempunyai perkaitan dengan prestasi individu.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Bersandarkan kepada permasalahan dan kepentingan kajian yang dinyatakan di atas maka kajian tentang pengaruh efikasi kendiri dan kepemimpinan instruksional terhadap prestasi kerja guru besar amat penting untuk dikaji kerana beberapa sebab seperti berikut:

i. Menganalisis perbezaan efikasi kendiri terhadap prestasi kerja amat penting untuk membantu guru besar, dalam usaha membimbing dan mendorong guru-guru meningkatkan prestasi kerja mereka.
ii. Dapatan kajian ini dapat mengenalpasti perbezaan tahap amalan kepimpinan instruksional berdasarkan kelayakan akademik dan pengalaman responden.
iii. Hasil kajian ini dapat menganalisis perbandingan tahap efikasi kendiri guru besar berdasarkan gender guru besar.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


vi Kajian ini juga dapat mengenalpasti hubungan amalan kepimpinan instruksional guru besar yang meramal terhadap prestasi kerja.

v Dapatan kajian ini juga dapat mengenalpasti pengaruh efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja guru besar.

## 1.9 Skop Dan Batasan Kajian

Kajian ini bertujuan untuk menganalisis perbandingan tahap efikasi kendiri dan amalan kepemimpinan instruksional mempengaruhi prestasi kerja dalam kalangan guru besar yang mengandungi populasi 313 orang daripada 313 buah sekolah kebangsaan di zon tengah Sarawak yang terdiri dari daerah Sibu, Selangau, Kanowit, Julau, Meradong, Song, Kapit dan Sarikei. Maka, dapatan daripada kajian ini tidak menggambarkan secara keseluruhan kepemimpinan guru besar di sekolah kebangsaan negeri lain di Malaysia. Pemilihan sekolah-sekolah dalam kajian ini adalah secara rawak strata yang melibatkan 200 orang guru besar yang terdiri daripada 200 buah sekolah kebangsaan daripada keseluruhan populasi 313 orang guru besar / sekolah.

Faktor-faktor efikasi kendiri guru besar yang dikaji adalah efikasi pengurusan tugas, efikasi kepemimpinan instruksional dan efikasi kepimpinan moral. Pencapaian akademik sekolah pula diambil daripada beza gred purata sekolah (GPS) dalam peperiksaan Ujian Pencapaian Sekolah Rendah (UPSR) untuk tiga (3) tahun berturut-turut, iaitu 2012 hingga tahun 2014 di bawah pentadbiran guru besar yang sama. Data keputusan UPSR ini diperolehi dari Unit Peperiksaan, Jabatan Pendidikan Negeri Sarawak. Tiga dimensi kepemimpinan pengajaran akan dikaji (Hallinger dan Murphy, 1987). Dimensi-dimensi tersebut adalah dimensi pentakrifan matlamat

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


sekolah, dimensi pengurusan program pengajaran dan dimensi memupuk iklim pengajaran dan pembelajaran. Dimensi-dimensi ini kemudiannya dipecahkan kepada sebelas fungsi kepemimpinan pengajaran iaitu merangka matlamat akademik sekolah, memperjelas matlamat akademik sekolah, mencerap/menyelia dan menilai pengajaran guru, menyelaras kurikulum, memantau kemajuan akademik pelajar, mengawal dan melindungi waktu pengajaran, memberi sokongan dalam aktiviti pengajaran, memberi insentif terhadap usaha guru, membudayakan perkembangan staf, menetap dan menguatkuasakan dasar/standard akademik dan menyediakan ganjaran untuk pelajar.

Kajian ini hanya difokuskan kepada sebelas fungsi kepemimpinan instruksional dan tiga faktor efikasi kendiri dan prestasi kerja guru besar di sekolah kebangsaan zon tengah Sarawak. Responden kajian ini hanya membabitkan 200 daripada jumlah keseluruhan 313 orang guru besar sekolah yang terlibat. Dapatan kajian ini tidak menggambarkan secara menyeluruh kepemimpinan instruksional dan efikasi kendiri mempengaruhi prestasi guru besar di negeri lain di Malaysia kerana kajian ini hanya melibatkan guru besar di zon tengah Sarawak sahaja. Sebanyak 200 orang guru besar dilibatkan dalam kajian ini berdasarkan tempoh pengalaman berkhidmat sebagai guru besar di sekolah tersebut sekurang-kurangnya dua (3) tahun. Kajian ini juga terbatas kepada 200 orang responden, iaitu enam puluh tiga perpuluhan sembilan peratus (63.9%) daripada jumlah populasi 313 buah sekolah kebangsaan di zon tengah Sarawak.

Responden kajian ialah terdiri dari kalangan guru besar yang telah berkhidmat sehingga tahun semasa di sekolah yang sama di bawah pentadbiran guru besar berkenaan. Penyelidik terpaksa membataskan kajian ini dengan mengambil sampel daripada kalangan guru besar yang telah berkhidmat di sekolah semasa untuk

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


memudahkan mengenalpasti perbezaan dan perbandingan tahap efikasi kendiri dan amalan kepimpinan instruksional mempengaruhi prestasi kerja dalam kalangan guru besar. Oleh kerana kajian ini hanya menggunakan soal selidik, maka dapatan kajian ini bergantung sepenuhnya kepada keikhlasan dan kejujuran responden menjawab setiap item yang diberikan dalam soal selidik.

## 1.10 Kerangka Konsep Kajian

Kajian ini adalah untuk mengenalpasti pengaruh di antara efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja guru besar. Maka kerangka konsep kajian dibentuk untuk melihat hubungan di antara tiga perkara utama iaitu, pengaruh efikasi kendiri, amalan kepimpinan instruksional dan prestasi kerja guru besar.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

### 1.10.1 Kerangka Konsep Efikasi Kendiri

Efikasi kendiri guru besar dibahagikan kepada tiga faktor iaitu (a) faktor efikasi pengurusan tugas, (b) faktor efikasi kepemimpinan instruksional dan (c) faktor efikasi kepemimpinan moral (Tschannen-Moran & Garies, 2004). Manakala pencapaian akademik sekolah diperolehi daripada data Ujian Pencapaian Sekolah Rendah (UPSR) diperolehi dari Unit Peperiksaan Negeri Sarawak. Pencapaian akademik sekolah dijangkakan mempunyai hubungan dengan prestasi kerja, amalan kepemimpinan instruksional dan efikasi kendiri guru besar.

### 1.10.2 Kerangka Konsep Kepimpinan Instruksional

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Kerangka konsep kajian ini menggunakan model Konsep Hallinger dan Murphy (1987) Kajian kepemimpinan instruksional guru besar dibahagikan kepada tiga dimensi iaitu (a) domain pentakrifan misi dan matlamat sekolah, (b) domain pengurusan program instruksional dan (c) domain pemupukan iklim pengajaran dan pembelajaran. Ketiga-tiga domain ini kemudiannya dipecahkan kepada sebelas (11) fungsi elemen iaitu (a) fungsi elemen merangka matlamat akademik sekolah, (b) fungsi elemen memperjelas matlamat sekolah, (c) fungsi elemen mencerap dan menilai pengajaran guru (d) fungsi elemen menyelaras kurikulum, (e) fungsi elemen memantau kemajuan akademik pelajar, (f) fungsi elemen mengawal dan melindungi waktu pengajaran, (i) fungsi elemen memberi sokongan dalam aktiviti pengajaran/ketampakan, (j) fungsi elemen memberi insentif terhadap usaha guru, (k) fungsi elemen membudayakan perkembangan staf, (l) fungsi elemen menetap dan menguatkuasakan dasar/standard akademik, dan (m) fungsi elemen menyediakan ganjaran untuk pelajar.

### 1.10.3 Kerangka Konsep Kajian Prestasi Kerja Guru Besar

Kerangka konsep kajian prestasi kerja guru besar adalah merujuk kepada kajian lepas iaitu, McCrae & Costa (2010) yang menyatakan prestasi kerja guru besar dalam kajian ini adalah dinilai melalui (a) prestasi kerja pengurusan tugas, (b) pengurusan kepimpinan instruksional dan (c) prestasi kerja kepimpinan moral. Kerangka konsep prestasi kerja ini berfungsi untuk mengenalpasti hubungan di antara pengurusan tugas, amalan kepimpinan instruksional dan pengurusan kepimpinan moral dalam kalangan guru besar.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


## 1.11 Pemboleh Ubah

### 1.11.1 Pemboleh Ubah Bebas

Terdapat dua pemboleh ubah bebas akan dikaji dalam kajian ini iaitu, pertama efikasi kendiri guru besar sebagai pemboleh ubah bebas yang pertama dan dibahagikan kepada tiga faktor iaitu (a) faktor efikasi pengurusan tugas, (b) faktor efikasi kepemimpinan instruksional dan (c) faktor efikasi kepemimpinan moral (Tschannen-Moran & Garies, 2004) Pemboleh ubah kedua ialah amalan kepemimpinan instruksional guru besar yang dibahagikan kepada tiga dimensi utama iaitu pertama domain pentakrifan misi dan matlamat sekolah, kedua domain pengurusan program instruksional dan ketiga domain pemupukan iklim pengajaran dan pembelajaran (Hallinger dan Murphy,1987). Tiga dimensi utama ini dibahagikan kepada sebelas fungsi kepimpinan pengajaran. Antaranya ialah (a) merangka matlamat sekolah dengan menentukan pencapaian matlamat-matlamat tahunan akademik yang dirangka melalui sumber-sumber yang ada di sekolah; (b) memperjelaskan matlamat sekolah kepada guru, ibu bapa dan pelajar; (c) menyelia dan menilai pengajaran dengan memastikan matlamat sekolah diterjemahkan kepada amalan pengajaran di bilik darjah; (d) menyelaras kurikulum dengan menjamin kurikulum sekolah dilaksanakan secara baik di bilik darjah yang kepiawaiannya dari hasil ujian; (e) pemantauan kemajuan akademik pelajar dengan menilai hasil ujian dan membincang dengan guru; (f) mengawal dan melindungi waktu pengajaran dengan melakukan kawalan terhadap waktu pengajaran melalui polisi sekolah; (g) mengekalkan kelihatan di sekolah dengan member petunjuk kepada guru dan pelajar berupaya memperuntukkan waktu berada di sekolah serta membuat rondaan di bilik darjah; (h) menyediakan ganjaran

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


kepada guru dengan mencipta iklim kondusif serta struktur kerja yang jelas dan memberi insentif atau penghargaan lain terhadap prestasi guru; (i) menggalakkan perkembangan professional dengan menggunakan pelbagai cara dalam usaha memajukan pengajaran dengan memajukan perkembangan profesional guru; (j) menetapkan piawaian akademik dan menggerakkan piawaian untuk mencapai harapan tinggi pencapaian sekolah; (k) menyediakan ganjaran kepada pelajar dengan memberi ganjaran sebagai tanda menghargai peningkatan pencapaian akademik dan menggalakkan pelajar untuk lebih berusaha memajukan pencapaian akademik dengan lebih cemerlang.

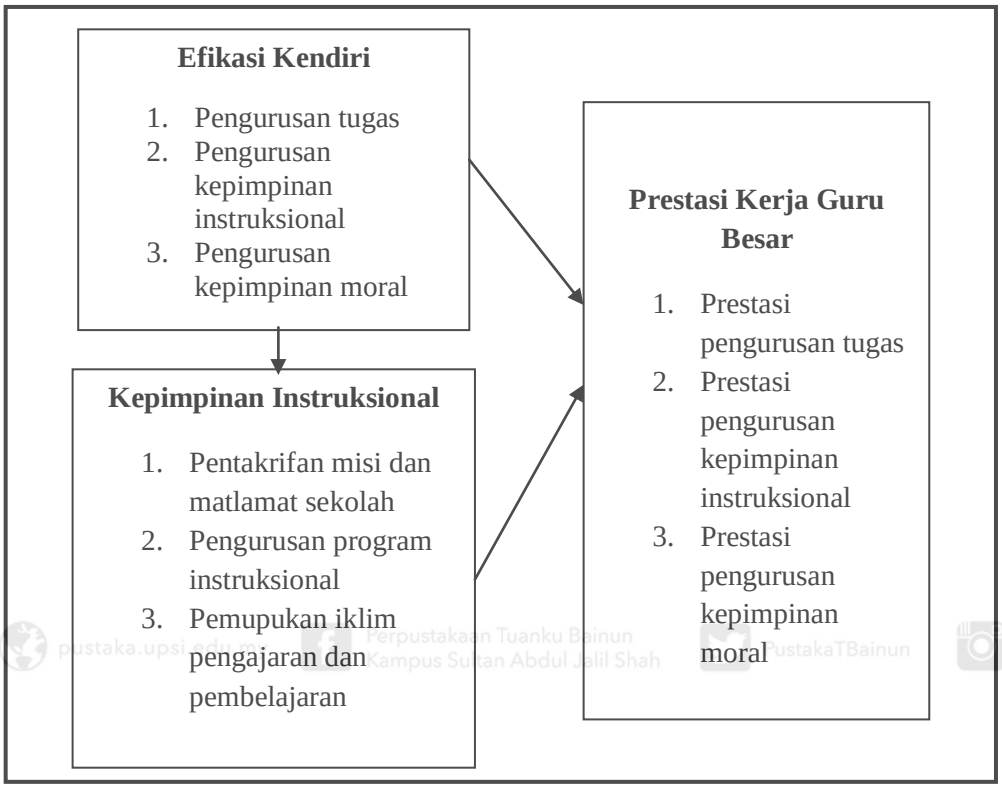
### 11.1.2 Pemboleh Ubah Bersandar

Prestasi kerja guru besar merupakan pemboleh ubah bersandar dalam kajian ini. Pemboleh ubah bersandar ini dibuat merujuk kepada kajian lepas iaitu, McCrea & Costa (2010) dan Tschannen-Moran & Garies (2004) yang didapati mempunyai persamaan dalam elemen penilaian iaitu, (a) prestasi kerja pengurusan tugas, (b) prestasi pengurusan kepimpinan instruksional dan (c) prestasi kerja pengurusan kepimpinan moral. Ketiga-tiga pecahan komponen pemboleh ubah bersandar ini melibatkan prestasi kerja guru besar berdasarkan tiga dimensi utama dan elemen-elemen pemboleh ubah bebas iaitu, amalan kepimpinan instruksional (Hallinger dan Murphy, 1987). Pembolehubah bersandar ini juga merujuk kepada kelayakan akademik, pengalaman sebagai kepimpinan sekolah, pencapaian akademik sekolah, ko-akademik kokurikulum dan kemenjadian murid. Pencapaian akademik sekolah dalam kajian ini adalah merujuk kepada perbezaan pencapaian gred purata sekolah dalam peperiksaan Ujian Pencapaian Sekolah Rendah (UPSR).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Rajah 1.1 adalah kerangka konsep kajian yang menunjukkan hubungan antara tiga aspek kajian, iaitu, efikasi kendiri, kepemimpinan instruksional dan prestasi kerja guru besar.




*Rajah 1.1*. Kerangka Konsep Kajian.

Sumber: Hallinger dan Murphy (1987) McCrea dan Costa (2010) Tschannen-Moran & Garies (2004

## 1.12 Faktor Efikasi Kendiri

Faktor efikasi kendiri terdiri daripada efikasi pengurusan tugas, efikasi kepemimpinan instruksional dan efikasi kepemimpinan moral. Faktor efikasi pengurusan tugas merujuk kepada faktor efikasi guru besar dalam menjalankan tugas-tugas di sekolah

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


seperti mengawal pengagihan masa, mewujudkan kertas kerja, mendahulukan kerja utama, mengendalikan tekanan kerja dan membentuk polisi dan prosedur kerja.

Faktor Efikasi Kepemimpinan Pengajaran merupakan efikasi guru besar dalam melaksanakan sebelas fungsi elemen kepemimpinan instruksional, iaitu merangka matlamat sekolah, memperjelas matlamat sekolah, mencerap dan menilai pengajaran guru, membuat penyelarasan kurikulum, memantau kemajuan akademik pelajar, mengawal dan melindungi waktu pengajaran, memberikan sokongan dalam aktiviti pengajaran/sentiasa kelihatan, memberi insentif terhadap usaha guru, membudayakan perkembangan staf, menetap dan menguatkuasakan standard akademik dan menyediakan ganjaran untuk pelajar.

Efikasi Faktor Kepemimpinan Moral merangkumi efikasi guru besar dalam mempromosikan nilai-nilai murni seperti sikap yang diterima pelajar, semangat cinta akan sekolah, mengawal disiplin pelajar, mempromosi imej positif sekolah dan mempromosi sikap-sikap yang beretika.

## 1.13 Faktor Kepimpinan Instruksional

Faktor kepimpinan instruksional melibatkan tiga domain utama, iaitu domain pentakrifan matlamat sekolah, domain pengurusan program-program instruksional/kurikulum, dan domain pemupukan iklim pengajaran dan pembelajaran. Domain pentakrifan matlamat sekolah merujuk kepada tindakan- tindakan guru besar mendefinisikan visi dan matlamat yang hendak dicapai. Domain ini telah dipecahkan kepada dua fungsi elemen, iaitu fungsi elemen merangka matlamat sekolah dan fungsi elemen memperjelaskan matlamat sekolah. Fungsi elemen merangka matlamat

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


sekolah merujuk kepada peranan dan penglibatan guru besar dalam menetapkan matlamat akademik sekolah serta merangka matlamat yang bersesuaian dengan sekolah dan guru. Fungsi elemen memperjelas matlamat sekolah merangkumi tugas guru besar untuk menjelaskan matlamat-matlamat akademik sekolah kepada semua komuniti sekolah iaitu guru, pelajar dan ibu bapa. Peranan ini bagi memastikan matlamat yang telah ditetapkan dapat dihayati dan dicapai melalui kerjasama daripada semua pihak.

Domain kedua, iaitu berkaitan dengan pengurusan program pengajaran. Beberapa tindakan yang mesti dilakukan oleh guru besar dalam domain pengurusan program instruksional ialah fungsi elemen mencerap/menyelia dan menilai pengajaran guru, membuat penyelarasan kurikulum dan fungsi elemen memantau kemajuan akademik pelajar. Fungsi elemen mencerap dan menilai pengajaran guru merujuk kepada peranan guru besar dalam memastikan proses pembelajaran dan pengajaran berjalan dengan lancar. Guru Besar perlu mencerap dan menilai kerja guru dan pelajar. Mereka juga perlu mengenal pasti kekuatan dan kelemahan guru dalam proses pengajaran agar matlamat sekolah dapat dicapai. Fungsi elemen menyelaras kurikulum merangkumi tugas penyelarasan dalam hal-hal yang berkaitan dengan kurikulum, tanggungjawab guru dan bahan- bahan pengajaran sekolah. Penyelarasan ini penting bagi menjamin proses pengajaran selari dengan objektif kurikulum sekolah. Fungsi elemen memantau kemajuan akademik murid adalah merujuk kepada penglibatan pengetua dalam mengenal pasti dan mendapatkan laporan prestasi akademik, perbincangan dengan tenaga pengajar dan menyebarkannya kepada seluruh warga sekolah.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Domain ketiga dalam kepemimpinan instruksional ialah pemupukan iklim pengajaran dan pembelajaran iaitu, norma dan sikap guru serta murid yang boleh mempengaruhi pengajaran dan pembelajaran. Ia merangkumi fungsi elemen mengawal dan melindungi waktu pengajaran, fungsi elemen memberi sokongan dalam aktiviti pengajaran/ketampakan, fungsi elemen memberi insentif terhadap usaha guru, fungsi elemen membudayakan perkembangan staf, fungsi elemen menetap dan menguatkuasakan dasar/standard akademik, dan fungsi elemen menyediakan ganjaran untuk pelajar. Fungsi elemen mengawal dan melindungi waktu pengajaran merupakan peranan pengetua dalam mengawal waktu pembelajaran pelajar agar tidak diganggu oleh aktiviti-aktiviti lain. Penegasan terhadap waktu pembelajaran juga perlu diberi keutamaan. Fungsi elemen memberi sokongan dalam aktiviti pengajaran merujuk kepada peranan guru besar selaku selalu kelihatan/menampakkan diri dalam memberi sokongan dalam aktiviti pengajaran. Keadaan ini merangkumi kesediaan guru besar untuk berbincang, melawat kelas, melibatkan diri dalam pelbagai aktiviti dan mengajar pada waktu tertentu. Fungsi elemen memberi insentif terhadap usaha guru-guru bertujuan untuk memotivasikan guru terhadap komitmen mereka. Insentif ini merupakan pengiktirafan dalam bentuk pujian dan laporan prestasi yang baik. Fungsi elemen membudayakan perkembangan staf merujuk kepada peranan guru besar untuk memastikan dan menggalakkan guru mengikuti kursus-kursus dalam perkhidmatan yang bersesuaian. Guru besar juga memberi peluang kepada guru bagi membincangkan kursus-kursus yang perlu diikuti. Fungsi elemen menetap dan menguatkuasakan dasar/standard akademik peranan guru besar dalam memastikan dasar akademik dipatuhi sepenuhnya dan memaklumkan kepada murid. Antara contoh dasar akademik adalah memulakan kelas pada waktunya, mengajar hingga waktu tamat, penguatkuasaan menyiapkan kerja rumah

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


dan penguatkuasaan disiplin. Menetapkan standard peratusan prestasi akademik yang tinggi mengikut tahap pencapaian yang berbeza. Fungsi elemen menyediakan ganjaran untuk pelajar adalah merujuk kepada peranan guru besar untuk memberi pengiktirafan kepada pencapaian pelajar. Ia juga melibatkan pengiktirafan daripada guru, ibu bapa dan pihak- pihak lain yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dengan organisasi sekolah.

## 1.14 Faktor Prestasi Kerja

Prestasi kerja guru besar yang digunakan dalam kajian ini adalah merujuk kepada model McCrea dan Costa (2010) dan Tschannen-Moran & Garies (2004) di mana prestasi kerja guru besar akan dinilai melalui prestasi kerja pengurusan tugas, pengurusan kepimpinan instruksional dan prestasi kerja kepimpinan moral. Ketiga-tiga komponen ini melibatkan prestasi kerja guru besar berdasarkan kelayakan akademik, pengalaman sebagai kepimpinan sekolah, pencapaian akademik sekolah, ko-akademik kokurikulum, dan kemenjadian murid. Pencapaian akademik sekolah dalam kajian ini adalah merujuk kepada perbezaan pencapaian gred purata sekolah dalam peperiksaan Ujian Pencapaian Sekolah Rendah (UPSR). Beza ini bernilai positif (meningkat), negatif (menurun) atau sifar (tiada peningkatan). Tahap penglibatan murid dalam bidang kokurikulum dan ko-akademik akan dinilai bagi melambangkan prestasi keseluruhan guru besar memimpin dan mengurus sekolah.

## 1.15 Definisi Operasional

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


### 1.15.1 Efikasi Kendiri

Efikasi kendiri didefinisikan sebagai pertimbangan seseorang mengenai kemampuannya mengelola dan melaksana tindakan-tindakan yang perlu untuk mencapai prestasi yang telah ditetapkan (Bandura, 1986). Ia juga bermaksud kepercayaan atau keyakinan seseorang itu dalam melaksanakan tingkah laku untuk mencapai sesuatu maksud dengan berjaya. Bandura (1986) menyatakan efikasi kendiri mempengaruhi prestasi dengan meningkatkan usaha dan kecekalan. Individu yang mempunyai efikasi kendiri tinggi bekerja lebih rajin dan mampu bekerja dalam tempoh yang lama dibandingkan dengan individu yang mempunyai efikasi kendiri rendah (Wood dan Bandura, 1989). Efikasi kendiri dalam kajian ini berfokus kepada pertimbangan guru besar mengenai kemampuannya dalam mengurus dan memimpin organisasi sekolahnya. Daripada kajian yang lepas, guru besar sering mempersepsikan diri mereka dengan nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan persepsi guru (Shafari, 2001).

### 1.15.2 Efikasi Pengurusan Tugas

Efikasi pengurusan tugas merujuk kepada kepercayaan seseorang pemimpin pengajaran dalam kebolehannya untuk merancang dan melaksanakan tindakan yang diperlukan bagi menghasilkan sesuatu pencapaian (Bandura, 1997). Efikasi pengurusan tugas tersebut terbentuk daripada empat sumber utama. Antaranya ialah pengurusan tugas berasaskan (1) pengalaman masteri, (2) pengalaman peniruan, (3) pujukan sosial dan (4) keadaan afektif (Anderson, Krajewski, Goffin, & Jackson, 2008; Hannah, Avolio, Luthans & Harms, 2008; Paglis & Green, 2002)

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


### 1.15.3 Efikasi Kepemimpinan Instruksional

Menurut Bandura (1986, 1997), efikasi kendiri merujuk kepada pertimbangan seseorang mengenai kemampuannya mengelola dan melaksana tindakan-tindakan yang perlu untuk mencapai prestasi yang ditetapkan. Oleh itu, dalam kajian ini efikasi kepimpinan instruksional merujuk kepada pertimbangan keyakinan guru besar bagi mengurus dan mentadbir sekolah yang menekankan kepada keberkesanan pelaksanaan proses pengajaran dan pembelajaran (Day, Leithwood, & Sammons, 2008; Fuller, Loab, Arshan, Chen, & Yi, 2007; Leithwood, Harris, & Hopkins, 2008).

### 1.15.4 Efikasi Kepemimpinan Moral

Menurut (Maurer & Davidson, 1998) kepemimpinan moral adalah berkait rapat dengan penubuhan dan penyelenggaraan visi dan misi sekolah. Kursunoglu dan Tanriogen (2009) telah menyarankan pentingnya nilai moral dalam kepemimpinan instruksional guru besar. Nilai seperti bertimbang rasa terhadap orang lain, simpati, baik hati dan menghormati orang lain dapat meningkatkan kepercayaan orang lain. Mereka mendapati banyak pekerja kecewa kerana pihak pentadbir tidak mempercayai, tidak memberi ganjaran dan tidak menghargai apa yang telah mereka lakukan. Apabila pemimpin mendemonstrasikan nilai sebagai asas sehariannya, mereka akan dapat memimpin dengan amanah dan betul.

### 1.15.5 Kepimpinan Instruksional

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Kepemimpinan instruksional dalam kajian ini merujuk kepada peranan guru besar dalam aktiviti menentukan matlamat sekolah, mengurus program-program pengajaran dan mewujudkan iklim pembelajaran untuk meningkatkan pengajaran dan pembelajaran yang berkesan di sekolah ((Blasé & Blasé, 1999; Crum & Sherman, 2008; Hallinger & Murphy, 1987; Horst & Martin, 2007; Jenkins (2009) Leithwood & Jantzi, 2008; Marks & Printy, 2003; Wahlstrom & Louis, 2008). Aktiviti-aktiviti tersebut merangkumi fungsi-fungsi merangka matlamat sekolah; memperjelas matlamat sekolah, mencerap dan menilai pengajaran guru; membuat penyelarasan kurikulum; memantau kemajuan akademik pelajar; mengawal dan melindungi waktu pengajaran; memberi sokongan dalam aktiviti-aktiviti pengajaran/sentiasa kelihatan memberi insentif terhadap usaha guru; membudayakan perkembangan staf; menetap dan menguatkuasakan dasar/standard akademik pelajar; dan menyediakan ganjaran untuk pelajar.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

### 1.15.6 Mendefinisikan Matlamat Sekolah

Menurut Ubben dan Hughes (1987) adalah sesuatu yang imperative bagi guru besar selaku kepimpinan instruksional untuk mempertahankan matlamat atau misi sekolah. Ini dapat dilakukan dengan memastikan bahawa nilai, matlamat, dan objektif dalam pernyataan dalam wawasan atau misi sekolah dijadikan dasar kepada amalan harian sekolah khususnya untuk mencapai kecemerlangan dalam aktiviti-aktiviti pengajaran dan pembelajaran. Matlamat sekolah dijelmakan daripada pernyataan visi/wawasan yang merupakan gambaran atau pandangan melalui mata minda tentang masa hadapan (Covey, 2004).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


### 1.15.7 Mengurus Program Instruksional

Domain ini merujuk kepada peranan pemimpin instruksional dalam mengurus pengajaran dan menyelaras kurikulum sekolah. Menurut Kamarudin Hj.Kachar (1989) guru besar perlu berhubung rapat dengan guru-guru dalam dua aspek lain yang berkaitan, iaitu menyelaras kurikulum dan memantau kemajuan pelajar. Berdasarkan pengetahuan dan kemahiran dalam bidang kurikulum dan pengajaran, guru besar sebagai pemimpin instruksional memastikan pelajar-pelajar menerima pengajaran sebagaimana yang digariskan oleh pihak Kementerian Pelajaran.

### 1.15.8 Penyeliaan Pengajaran Dan Pembelajaran

Penyeliaan merupakan tanggungjawab pihak guru besar seperti mana yang dinyatakan dalam Pekeliling Ikhtisas Bil. 3/1987, iaitu menjadikan penyeliaan/pemantauan sebagai sebahagian tugas harian bagi memastikan pengajaran guru berada dalam keadaan yang baik dan mempunyai standard dan kualiti yang tinggi. Penyeliaan dan pemantauan seharusnya bukan dilakukan oleh guru besar atau guru-guru kanan sahaja malah boleh dilakukan juga oleh rakan sejawat.

### 1.15.9 Menyelaras Kurikulum

Menurut Hallinger dan Murphy (1987), elemen ini memastikan guru besar atau pengetua harus mempunyai peranan yang aktif dalam menyelaras kandungan dan aktiviti kurikulum, namun dalam aspek pelaksanaan kurikulum tersebut di bilik darjah, guru-guru perlu diberi pengupayaan (*empowerment*) dan kelenturan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


(*flexibility*). Malah, guru besar yang kerap membuat lawatan ke kelas-kelas mampu untuk membuat pemantauan secara berkala terhadap kemajuan pelajar.

### 1.15.10 Memantau Kemajuan Pelajar

Elemen memantau kemajuan pelajar adalah merupakan kawalan berterusan bagi memastikan mutu dan suasana pengajaran dan pembelajaran sentiasa pada tahap yang berkualiti.Tumpuan utama diberi kepada pengurusan kurikulum khusus kepada pencerapan dalam bilik darjah. De Boise (1984) menyatakan "*Management by walking around*" dapat memastikan kemajuan pelajar berjalan dengan lancer dan berkualiti.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

### 1.15.11 Iklim Pembelajaran Positif

Pemimpin instruksional memberi penekanan kepada iklim pembelajaran positif untuk mewujudkan suasana pembelajaran yang unggul dan kondusif. Elemen ini member kesan dan pengaruh positif kepada keseimbangan pertumbuhan jasmani, rohani, interlek dan emosi pelajar. Ciri khas bagi suasana pembelajaran yang ideal akan wujud dalam atmosfera yang tertib dan suasana persekitaran pembelajaran yang menarik, Mortimore (1995).

### 1.15.12 Melindungi Waktu Pengajaran Dan Pembelajaran

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Elemen ini merujuk kepada penekanan ke atas aspek kawalan terhadap waktu pengajaran daripada gangguan luaran, di samping menggalakkan penggunaan waktu pengajaran yang berkesan di bilik darjah (Hallinger dan Murphy (1987).

### 1.15.13 Guru Besar

Guru Besar merupakan pegawai dalam Perkhidmatan Pendidikan yang dilantik dan dipertanggungjawabkan mengetuai mengurus dan mentadbir sekolah kebangsaan atau sekolah jenis kebangsaan di bawah kendalian Kementerian Pelajaran Malaysia. Dalam kajian ini, guru besar yang dilibatkan adalah guru besar yang berkhidmat sekurang-kurangnya dua tahun di tempat beliau berkhidmat sekarang kerana tempoh dua tahun adalah memadai bagi seseorang itu membuat kesimpulan tentang ciri-ciri sekolah yang dianggotainya (Sala, 2003).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

### 1.15.14 Guru

Dalam kajian ini, guru merujuk kepada Penolong Kanan Pentadbiran, Penolong Kanan Hal Ehwal Murid (HEM), Penolong Kanan Ko-kurikulum, Ketua Panitia dan Guru-Guru Akademik biasa. Bidang tugas yang dipertanggungjawabkan kepada mereka ialah mengajar dan menguruskan hal-hal yang berkaitan dengan akademik dan bukan akademik di sekolah.

### 1.15.15 Prestasi Kerja

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Prestasi kerja dalam konteks kajian ini adalah merujuk kepada istilah *performance* dalam bahasa Inggeris, yang bermaksud pekerjaan, perbuatan. Dalam maksud lebih luas, kata-kata *performance* selalu digunakan dalam kata-kata seperti *job performance* atau *work performance* yang bermakna hasil kerja atau prestasi. Pada umumnya para ahli pengurusan memberi pengertian prestasi sebagai prestasi kerja dan produktiviti kerja. Nachbagauer & Riedl (2002) mengemukakan prestasi adalah prestasi kerja yang dapat ditunjukkan oleh seorang pekerja atau pegawai sebagai hasil kerja yang dapat dicapainya dalam tempoh waktu tertentu dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kelayakan, pengalaman dan kesungguhan.

## 1.16 Kesimpulan

Kesimpulannya, kajian ini dijalankan di dua ratus (200) buah sekolah kebangsaan di Sarawak. Seramai dua ratus (200) orang guru besar yang dikenal pasti sebagai bahan kajian. Kajian ini bertujuan untuk menganalisis perbandingan tahap efikasi kendiri dan kepemimpinan instruksional dalam kalangan guru besar mempengaruhi prestasi kerja di sekolah kebangsaan di Sarawak. Maka, dapatan daripada kajian ini tidak menggambarkan secara keseluruhan tahap efikasi kendiri dan kepemimpinan instruksional guru besar di sekolah kebangsaan negeri lain di Malaysia.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

# BAB 2

# TINJAUAN LITERATUR

## 2.1 Pengenalan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun PustakaTBainun ptbupsi

Perkembangan teori kognitif sosial dan kepimpinan yang sentiasa mendapat perhatian para sarjana dan cendekiawan menunjukkan betapa pentingnya seseorang pemimpin terhadap organisasinya (Sergiovanni, 2001; Nor Azni Abdul Aziz, Foo Say Fooi, Soaib Asimiran & Aminuddin Hassan, 2015; Hussein Mahmood, 2016; Chen, 2017). Secara ringkasnya, teori kepimpinan telah berkembang sejak seabad yang lalu dengan kemunculan beberapa teori, antaranya Teori Kognitif Sosial, Teori Tekanan Akademik, Teori Prestasi, Teori Sifat, Teori Tingkah Laku, Teori hubungan Tingkah Laku dan seterusnya Teori Interaksi (Bass & Stogdill, 1990; Harris et al. 2003; Rivai & Basri, 2005: Murphy, 1984; Glasman, 1986; Leithwood dan Montgomery, 1986; Ubben & Hughes, 1997). Teori-teori tersebut dikaji, dipelajari, dan semakin berkembang dengan kewujudan beberapa gaya kepimpinan yang berkaitan dengan efikasi kendiri, amalan kepimpinan instruksional, kepimpinan moral dan prestasi kerja. Bagaimanapun kebanyakan teori dan model kepimpinan kognitif sosial tersebut

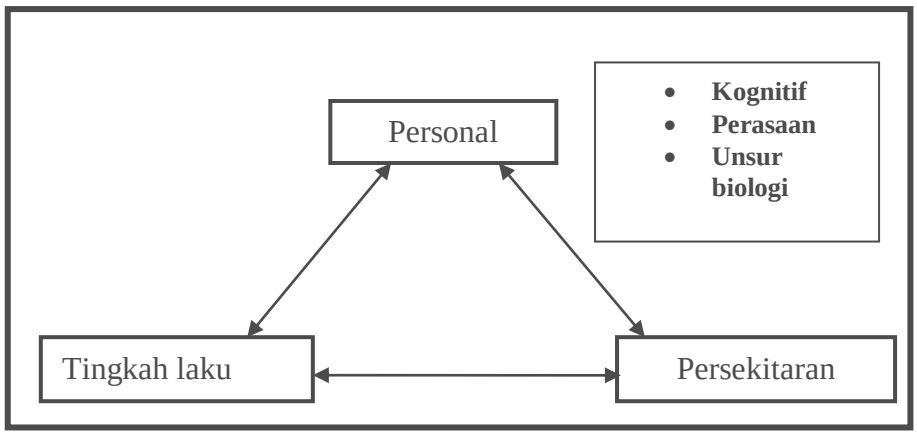
05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


dikaji, diuji, disesuaikan, dan diamalkan di sektor korporat. Namun, tiada satu teori yang baik dan menyeluruh yang boleh diaplikasikan kepada organisasi sekolah. Lantaran itu, dalam konteks sekolah di Malaysia, apakah teori kepimpinan pendidikan dan teori kognitif sosial yang sesuai diamalkan?

## 2.2 Teori Kognitif Sosial

Teori Kognitif Sosial yang dipelopori oleh Bandura (1986) memberi satu konsep 'penentuan bersalingan' (*reciprocal determinism*). Teori ini mengandaikan bahawa cara manusia berfungsi dalam kehidupannya dipengaruhi oleh tiga elemen yang membentuk segi tiga iaitu: (a) faktor personal yang meliputi kognitif, perasaan dan unsur biologi, (b) tingkah laku individu dan (c) pengaruh persekitaran yang membentuk interaksi (Rajah 2.1). Bandura menekankan bahawa kognitif berperanan penting untuk menentukan efikasi kendiri, aturan kendiri, informasi dan membentuk tingkah laku individu (Pajeras, 2002




*Rajah 2.1.* Teori Kognitif Sosial. Sumber: Pajeras, 2002

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Efikasi kendiri merupakan satu pengukuran yang digunakan sebagai satu ukuran terhadap pengawalan ke atas persekitaran. Penilaian terhadap efikasi kendiri lebih kepada tugasan, dan situasi tertentu (Pajeras, 1997). Kebanyakan individu yang tidak mempunyai efikasi kendiri agak keliru dengan penilaian terhadap tingkah laku yang mereka akan hasilkan. Pendapat ini disokong oleh Ahn, Bong & Kim, 2016 ; Al-Dhamit & Kreishan, 2016 ; Han, Farruggia & Moss, 2017 ; Rebetz, Rochat, Barsics & Van Der Linden, 2018 bahawa efikasi kendiri dapat membantu seseorang dalam menentukan hasil dan jangkaan keyakinan seseorang dalam kemahiran sosial dan kemahiran tugas. Keyakinan yang dimiliki dapat menjangkakan pencapaian yang tinggi serta dapat menjangkakan kualiti yang baik dalam kerjaya mereka pada masa akan datang. Seseorang yang kurang yakin atau ragu-ragu dengan kebolehpercayaan mereka selalunya memperolehi pencapaian rendah dalam pencapaian tugas dan tidak diterima oleh masyarakat (Pajeras, 2002). Menurut Pajeras (2002), adakalanya efikasi kendiri dan nilai jangkaan seseorang tidak konsisten. Efikasi kendiri yang tinggi tidak dapat menjangkakan tingkah laku yang konsisten dengan kepercayaan jika individu percaya bahawa hasil tingkah laku tersebut memberi kesan yang tidak diingini.

## 2.3 Sumber-Sumber Efikasi Kendiri

Bandura (1986, 1997) mengenal pasti empat sumber efikasi kendiri. Efikasi kendiri berbeza mengikut pengalaman yang lalu, pengalaman yg mewakili, pujukan sosial, dan kesan emosi fisiologi (Goddard, Hoy & Woolfolk, 2000). Pengalaman lalu termasuklah pengalaman dalam kejayaan dan kegagalan seseorang individu. Pengalaman lalu mempengaruhi sifat timbal balik untuk mengukuhkan atau melemahkan persepsi efikasi kendiri. Pengalaman penguasaan atau *mastery*

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


*experience* (Tschannen-Moran, Hoy & Hoy, 1998), atau tugas-tugas yang lebih mudah dikuasai, mengukuhkan efikasi kendiri. Oleh itu, akses kepada kejayaan adalah penting dalam meningkatkan tahap efikasi kendiri. Jika guru telah berjaya dalam bidang tertentu pada masa lalu, mereka mungkin percaya bahawa mereka akan berjaya dalam bidang yang sama pada masa akan datang. Bandura (1986, 1997), meramalkan bahawa pengalaman penguasaan merupakan sumber yang kuat untuk meningkatkan efikasi. Bagi kepimpinan instruksional guru besar, pengalaman lalu berasal dari kepimpinan sebenar yang boleh berkongsi peluang dengan guru-guru lain. Sumber efikasi boleh datang dari pengalaman penguasaan kerana mereka membawa komuniti pembelajaran profesional atau mentor guru baru (Curtis 2013; Henson, 2001). Kepimpinan instruksional guru besar juga boleh menarik apabila hasil kepimpinan berjaya dirujuk dan sebagai sumber efikasi. Kepercayaan seseorang guru besar memimpin sekolah dengan cemerlang boleh memberi motivasi yang tinggi kepada rakan-rakan guru besar yang lain (Curtis, 2013; Phan, 2014; Ahn, Bong, & Kim, 2016; Al-Dhamit, & Kreishan, 2016; Han, Farruggia, & Moss, 2017; Rebetz, Rochat, Barsics, & Van Der Linden, 2018).

## 2.4 Jangkaan Efikasi Kendiri

Menurut Bandura (1977), jangkaan efikasi adalah keyakinan individu melaksanakan tugasan atau tingkah laku yang diingini untuk mendapatkan hasil yang diharapkan. Keyakinan individu terhadap pelaksanaan tugasan atau tingkah lakunya ditentukan berdasarkan kebolehannya menghadapi situasi-situasi yang sukar. Individu takut atau mengelak daripada kesusahan kerana dia tidak yakin dan tidak percaya dengan kebolehan dirinya untuk berhadapan dengan situasi berkenaan. Walau bagaimanapun,

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


individu yang yakin dan percaya dengan kebolehan dirinya berjaya mengatasi segala kesukaran dalam kehidupannya.

Jangkaan efikasi kendiri dapat menentukan setakat mana usaha seseorang dan selama mana individu berkenaan dapat bertahan untuk menghadapi segala halangan dan kesusahan dalam kehidupannya. Di bawah teori kognitif sosial, jangkaan efikasi adalah kesan daripada empat sumber maklumat yang berinteraksi dengan manusia secara semula jadi. Empat sumber tersebut ialah pembelajaran/pengalaman vikarius, pencapaian persembahan individu, pemujukan secara lisan dan kebangkitan emosi dan fisiologi/keadaan psikologi (Bandura, 1977). Ini dapat dihuraikan seperti berikut: (a) Pembelajaran / Pengalaman Vikarius (*Vicarious Learning*): Pemerhatian terhadap kegagalan atau kejayaan seseorang individu lain akan mempengaruhi efikasi kendiri individu. (b) Pencapaian Persembahan Individu (*Performance Accomplishment*): Bergantung kepada kejadian yang pernah dialami. Efikasi kendiri individu akan meningkat sekiranya pada masa lalu, individu sering mencapai kejayaan. (c) Pemujukan Secara Lisan (*Verbal Persuasion*): Rasa efikasi kendiri akan meningkat sekiranya seseorang yang dihormati menyatakan dengan penuh yakin bahawa anda seorang yang dapat mengendalikan situasi dengan sebaik-baiknya dan dengan jayanya.(d) Kebangkitan Emosi Dan Fisiologi/ Keadaan Psikologi (*Emotional/Physiological Arousal*): Tahap kebangkitan emosi yang tinggi akan menyebabkan individu berasa bimbang dan tertekan. Ini seterusnya akan menyebabkan individu tersebut mempunyai tahap efikasi yang rendah.

Interaksi sumber-sumber efikasi kendiri ini seterusnya akan mempengaruhi efikasi kendiri individu serta tindakan yang akan diambil oleh individu tersebut. Hubungan keempat-empat sumber tersebut digambarkan dalam Rajah 2.2. Secara

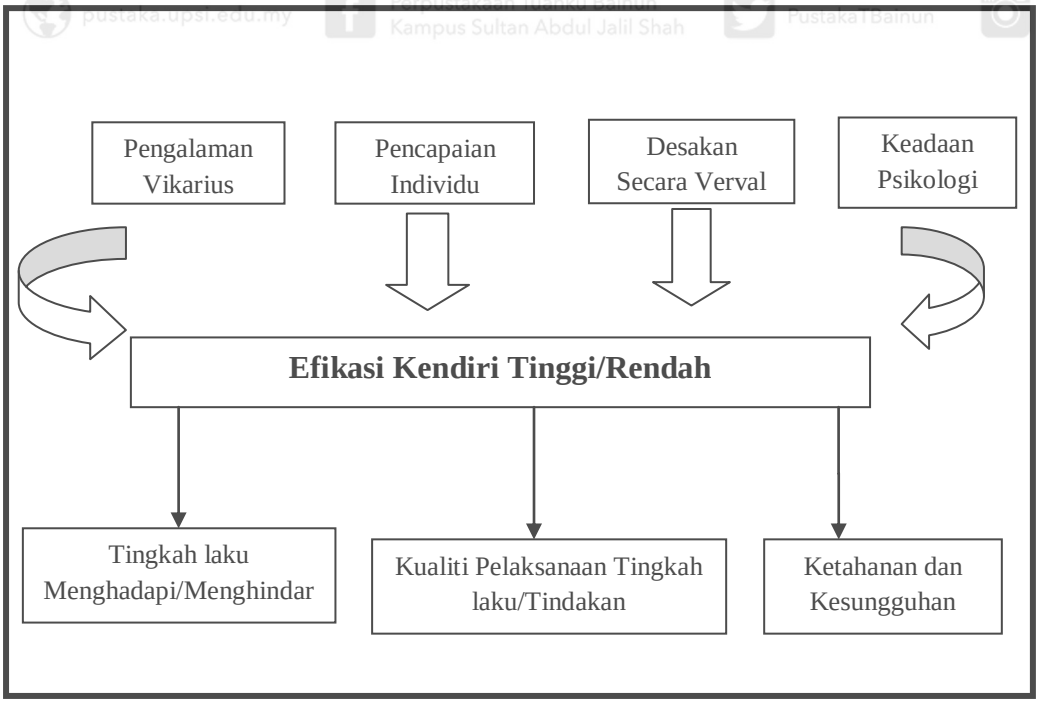
05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


keseluruhannya, sumber-sumber efikasi dapat membantu individu mengatasi halangan dan bertindak dengan sewajarnya bagi meningkatkan efikasi kendiri. Menurut Bandura (1997), kebimbangan mempunyai kesan bersama terhadap efikasi kendiri. Apabila kepercayaan terhadap diri meningkat, maka tahap kebimbangan akan menurun dan begitulah sebaliknya.

Pada asalnya, teori ini digunakan oleh Bandura dan rakan-rakanya untuk merawat beberapa masalah klinikal seperti phobia, tingkah laku, merokok dan tingkah laku asertif. Konsep ini kemudiannya telah diperluas kepada domain sikap terhadap kerjaya. Hasilnya didapati bahawa konsep ini mempunyai banyak kegunaan dalam mengkaji sikap terhadap kerjaya (Betz, 2000) termasuklah kerjaya sebagai guru besar atau pengetua.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi




*Rajah 2.2*. Hubungan Sumber-Sumber Efikasi Kendiri Dengan Tindakan Yang Akan Diambil. Sumber: Betz, 2000

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Pengalaman *vicarious* atau pengalaman yang mewakili, dikenali sebagai kejayaan yang dialami melalui pemerhatian orang lain dan tahap pengaruh efikasi pemimpin sekolah (Bandura, 1997). Selepas memerhatikan model yang sama, individu membuat pertimbangan mengenai keupayaan mereka sendiri untuk mencapai prestasi yang ditetapkan. Pengalaman *vicarious* mempunyai impak yang lebih besar jika pemerhatian individu boleh dikaitkan dengan model. Tschannen-Moran et al. (1998) mendapati bahawa, kesan daripada model kepercayaan prestasi pemerhati bergantung kepada sejauh mana darjah pemerhati mengenal pasti model. Pengalaman *vicarious* pemimpin guru besar diperolehi melalui pemerhatian persembahan pembangunan professional, bengkel dan mesyuarat organisasi. Pentadbiran dan sokongan fakulti juga menjadi sumber efikasi penting dalam model kejayaan guru besar (Curtis, 2013). Peluang untuk menyelia guru besar, pengetua, ketua-ketua jabatan, atau pemimpin pasukan untuk menangani kebimbangan di sekolah perlu merujuk kepada pengalaman yang dilalui (Muijs & Harris, 2006; Ahn, Bong, & Kim, 2016). Pembelajaran *Vicarous* berlaku apabila pemimpin sekolah mempunyai peluang untuk bekerjasama dan membuat refleksi bersama.

Pujukan sosial adalah sumber efikasi yang diperolehi daripada maklum balas daripada orang lain. Ia adalah satu bentuk sokongan interpersonal. Kedua-dua maklum balas secara lisan dan bukan lisan kukuh atau lemah disebabkan kepercayaan efikasi (Bandura, 1997). Kredibiliti pemujuk adalah faktor penting. Jika terdapat sedikit kredibiliti dalam individu, efikasi kendiri individu mungkin kurang terjejas oleh teknik pujukan social. Peluang pendidikan, sokongan pentadbiran, dan ucapan motivasi daripada pentadbir, rakan sekerja, dan profesional pendidikan lain sebagai contoh sumber untuk mengukuhkan atau melemahkan efikasi. Kesedaran terhadap harapan yang tinggi, atau kekurangan jangkaan, juga boleh mengukuhkan atau

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


melemahkan efikasi kendiri melalui pujukan sosial. Maklum balas pentadbir memberi penilaian yang formal adalah contoh jenis maklum balas yang boleh menjejaskan efikasi. Pujukan sosial juga boleh wujud daripada kerjasama berikutan penguasaan pengalaman. Pemahaman tentang punca-punca kesan kepercayaan efikasi pemimpin sekolah boleh memberi panduan dalam mewujudkan latihan ideal dan ketetapan untuk pemimpin sekolah yang berjaya (Pajares, 1997; Guccione, 2014; Taylor, Jungert, Mageau, Schattke, Dedic, Rosenfield, & Koestner, 2014).

Kesan emosi atau keadaan fisiologi, memberikan isyarat yang boleh memberi kesan kepada tubuh manusia dan efikasi (Bandura, 1997). Tekanan, kebimbangan, dan keupayaan untuk bertolak ansur dengan perubahan adalah contoh bidang afektif yang menaikkan atau menurunkan efikasi. Jumlah kawalan dimiliki oleh seseorang individu semasa menghadapi tekanan perubahan menyumbang kepada kesan emosi yang membentuk efikasi. Guru besar yang boleh menjangka masalah dan mengawal emosi dan tindak balas mereka kepada masalah *percieve* perubahan secara positif kurang cenderung untuk mengalami efikasi yang lebih rendah. Bandura (1991) menyatakan bahawa pengetahuan diri menyediakan hala tuju untuk mengawal selia kendiri. Pengalaman lepas juga boleh memainkan peranan penting dalam mempengaruhi keadaan emosi. Sumber efikasi sentiasa bertindak dengan timbal balik alam semula jadi untuk mengukuhkan kepercayaan efikasi yang positif atau negatif.

Mengenal pasti sumber efikasi kendiri telah menyumbang maklumat penting dalam pengajaran profesion dan teori kognitif sosial. Pergantungan konteks efikasi kendiri menunjukkan bahawa sumber-sumber efikasi diterokai berhubung dengan kepimpinan guru besar. Maklumat khusus tentang kepimpinan sekolah berpotensi membantu dalam menentukan tanggungjawab kepimpinan guru besar dengan cara-

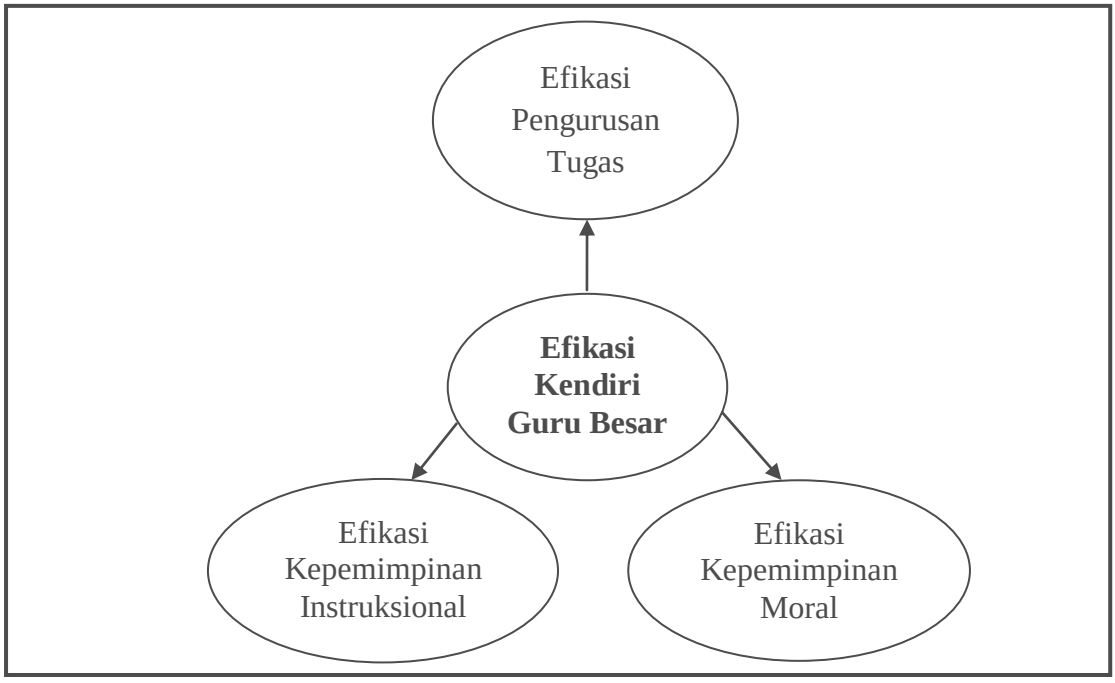
05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


cara memaksimumkan kapasiti kepakaran kepimpinan. Parjaras (1997) mencadangkan bahawa penyelidik perlu mengkaji bagaimana maklumat daripada sumber-sumber yang berbeza bersepadu dalam pembentukan penghakiman efikasi. Pembelajaran yang optimum dan pengajaran persekitaran boleh dianalisis di seluruh sumber efikasi kepimpinan untuk melatih bukan sahaja pemimpin masa depan tetapi mengekalkan dan menyokong kepimpinan instruksional guru besar.

## 2.5 Efikasi Kendiri Guru Besar

Konsep kecekapan dalam kepemimpinan instruksional ini telah digunakan untuk mengkaji efikasi kendiri guru besar. Adaptasi daripada konsep kecekapan dalam kepemimpinan pelajaran ini, kajian efikasi kendiri guru besar telah difokuskan kepada tiga faktor efikasi iaitu efikasi pengurusan kerja, efikasi kepemimpinan instruksional dan efikasi kepemimpinan moral (Bandura, 1997). Efikasi ini diterangkan seperti dalam Rajah 2.3.




05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


*Rajah 2.3*. Bandura, 1997. Efikasi Kendiri Guru Besar

Dalam usaha melakukan transformasi pendidikan pada masa kini pemimpin sekolah telah diberikan tahap tanggungjawab yang membebankan untuk meningkatkan pencapaian pelajar (Curtis, 2013). Peranan pemimpin sekolah telah berubah daripada seorang guru sehingga menjadi pemimpin pengajaran. Walaupun pemimpin sekolah telah berjaya dalam memimpin sesebuah sekolah namun amalan mengenal pasti dan memanfaatkan bakat di sekolah-sekolah telah jarang digunakan (Curtis, 2013). Menjelang abad ke-21, banyak sekolah dan daerah berhadapan dengan perubahan yang drastik untuk mengkaji peluang kepimpinan guru (Johnson & Donaldson, 2007). Peluang-peluang ini amat diperlukan bagi membantu guru besar dalam merialisasikan visi sekolah di samping mewujudkan ruang baru untuk kemajuan guru. Dengan hampir separuh daripada semua guru yang berpengalaman dalam profesion keguruan pada 5 tahun pertama adalah penting untuk mengkaji konstruk yang menggalakkan kelestarian guru dan kejayaan yang berkaitan dengan pencapaian pelajar (Johnson & Donaldson, 2007; DuFour, & Mattos, 2013; Niqab, Sharma, Wei, & Maulod, 2014; Nor Azni Abdul Aziz, Foo Say Fooi, Soaib Asimiran & Aminuddin Hassan, 2015; Hussein Mahmood, 2016).

Pengaruh efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja guru besar merupakan konstruk penting sebagai model kepimpinan bersama dalam penyelidikan pendidikan sebagai permintaan pentadbir sekolah telah meningkat dengan pelbagai langkah akauntabiliti (Defour & Eaker, 1998; Fullan, 2008). Efikasi kendiri guru besar adalah berkait rapat dengan ramalan pencapaian akademik pelajar (Sanders & Horn, 1998; Stronge, 2010). Ini penting untuk membina keupayaan guru

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


untuk tahap efikasi yang lebih tinggi. Sebagai ujian penting yang tinggi dan trend pendidikan yang didorong oleh data terus berkembang di Amerika Syarikat, maklumat yang berkaitan dengan alat-alat yang akan meningkatkan kedua-dua pencapaian pelajar dan sekolah menjadi lebih berharga. Kepimpinan instruksional bukan sahaja menyediakan laluan untuk guru meningkatkan keberkesanan tetapi juga menyediakan bantuan kepada guru besar sekolah di bawah tekanan daripada peningkatan permintaan akauntabiliti (Stronge, 2010; Keedy & Finch, 1994). Kepimpinan instruksional guru besar telah muncul menggunakan saluran tidak rasmi semasa melakukan perancangan bersama dan pembelajaran, professional pembelajaran komuniti dan fokus penetapan matlamat (Curtis, 2013**;** Newton, Reveros and Costa, 2013). Penilaian model guru baru yang mengenal pasti keberkesanan guru, bersama-sama dengan permintaan peningkatan pentadbiran, telah menyediakan banyak peluang kepada peranan kepimpinan guru (Riveros et al., 2013). Penyelidikan yang berterusan dalam konstruk tertentu dan tabiat yang membawa kepada pemimpin instruksional berjaya dan berkesan akan membantu dalam memformalkan peranan kepimpinan guru. Kebanyakan guru besar berkesan membina kapasiti di sekolah-sekolah melalui peranan kepimpinan formal (Bandura, 1986).

Efikasi atau kepercayaan kepada keupayaan untuk melaksanakan tugas-tugas dengan jayanya, merupakan kolarasi yang positif terhadap efikasi kendiri guru besar dan pencapaian pelajar (Bandura, 1997). Tumpuan kajian efikasi kendiri guru besar adalah sebahagian besarnya berfokus kepada kualitatif dan dinamik, ciri-ciri, dan keadaan sekitar pemimpin sekolah yang berjaya (York-Barr & Duke, 2004). Para pemimpin sekolah sering muncul melalui kumpulan dinamik tidak rasmi di sekolah (Riveros, Newton, & Costa, 2013). Para pemimpin sekolah sering mempamerkan ciri-ciri yang serupa dengan yang terdapat dalam kalangan guru besar dengan efikasi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


kendiri yang tinggi. Dengan penilaian baru kaedah dikaitkan dengan piawaian teras biasa negeri dan langkah-langkah berasaskan hasil, kaedah yang lebih jelas kemunculan keberkesanan guru dapat dibezakan (Curtis, 2013). Sekolah-sekolah boleh mendapat manfaat dengan menggunakan kaedah penilaian baru untuk mengenal pasti kepimpinan guru besar. Membina kapasiti pemimpin sekolah dengan tahap efikasi yang efektif boleh memberi kesan positif ke atas pencapaian pelajar. Implikasi memperkasakan guru besar melalui strategi yang paling mujarab berpotensi untuk meningkatkan keberkesanan kepimpinan secara kolektif dan akhirnya boleh membawa kepada pencapaian pelajar (Curtis, 2013; Mohd Yusri Ibrahim & Aziz Amin, 2014; Sufean Hussin, 2014b).

Kepimpinan sekolah yang berkesan mempunyai kesan positif ke atas pencapaian pelajar (Leithwood, Louis, Anderson, & Wahlstrom, 2004; Marzano et al. 2005; Supian Hashim dan Khadijah Daud, 2014; Nor Azni Abdul Aziz, Foo Say Fooi, Soaib Asimiran & Aminuddin Hassan, 2015). Kajian kepimpinan sekolah memberi tumpuan terutamanya kepada keberkesanan utama, dan terdapat kurang memberi tumpuan kepada guru sebagai pemimpin sekolah (Johnson & Donaldson, 2007). Guru besar yang berefikasi tinggi berjaya meningkatkan jangkaan untuk guru-guru dan pelajar (Tschannen-Moran & Gareis, 2004). Guru Besar berefikasi tinggi juga telah dikaitkan dengan jangkaan peningkatan amalan seluruh sekolah yang menggalakkan pencapaian pelajar (Bandura, 1977; Tschannen-Moran & Gareis, 2004). Efikasi guru besar mempunyai hubungan yang lebih kukuh untuk pencapaian pelajar daripada status sosioekonomi (Hoy, Tarter, & Hoy 2006). Efikasi kendiri merujuk kepada kepercayaan dalam keupayaan untuk melaksanakan tindakan kursus yang diperlukan untuk mencapai matlamat yang diingini (Bandura, 1999). Konstruk ini mempunyai korelasi yang kuat dengan pencapaian pelajar (Henson, Bennett,

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Sienty & Chambers, 2000; Goddard, Hoy, & Hoy, 2000; Pajares, 2002; Kuo, Walker, Schroder, & Belland, 2014 ; Phan, 2014). Pemerhatian dalam kajian telah menunjukkan bahawa peranan guru besar yang berefikasi tinggi menyumbang kepada bidang penyelidikan semasa dan menyediakan ruang untuk kajian akan datang mengenai cara untuk mengukuhkan keberkesanan guru.

Dapatan daripada kajian-kajian lalu telah menunjukkan bahawa efikasi kendiri mempunyai kaitan dengan kejayaan pemimpin instruksional dan individu (Bandura, 1977; Hoy & Woolfolk, 1993; Turner, Chandler & Heffer, 2009). Kajian-kajian terdahulu juga menunjukkan bahawa pemimpin instruksional sekolah yang berkesan mempunyai efikasi yang lebih tinggi daripada pemimpin sekolah yang kurang berkesan (DeMoulin, 1993; Dimmock & Hattie, 1996; Nor Azni Abdul Aziz, Foo Say Fooi, Soaib Asimiran & Aminuddin Hassan, 2015; Hussein Mahmood, 2016; Chen, 2017). Menurut (Sazali, Zurida dan Mustapa, 2004; Teng Lung Kiu, 2006; Wan Hamzah, 2006) kepercayaan seseorang terhadap kemampuan melaksanakan sesuatu tugas, merupakan suatu bidang yang penting untuk diterokai pada masa akan datang. Namun begitu ciri peribadi efikasi kendiri kurang diberi perhatian oleh penyelidik-penyelidik (Bandura, 1977), sedangkan beberapa kajian telah menunjukkan bahawa kejayaan seseorang itu boleh diramalkan dengan efikasi kendiri (Bandura, 1997; Chaudhary, Rangnekar, & Barua, M. K.,2012).

Kajian-kajian terkini juga telah menunjukkan bahawa guru besar mempunyai pengaruh yang sederhana ke atas pencapaian pelajar (Hendriks & Steen, 2012; Leithwood, Harris, & Hopkins, 2008; Robinson, Lloyd, & Rowe, 2008; Witziers, Bosker, & Kruger, 2003; Hallinger & Heck, 2002). Selain itu, sebahagian besar pengaruh guru besar adalah secara tidak langsung memberi penekanan terhadap

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


meningkatkan pengajaran bilik darjah dan pembelajaran murid (Robinson, Lloyd, & Rowe, 2008; Hendriks & Steen, 2012; Hallinger & Heck, 1998; Hussein Mahmood, 2016; Chen, 2017). Pencapaian prestasi murid berlaku melalui tingkah laku, kepercayaan, pengetahuan, amalan dan kompetensi guru-guru mereka (Hendriks & Steen, 2012; Leithwood, Harris, & Hopkins, 2008).Walaupun semakin banyak kajian yang telah dilakukan beberapa tahun kebelakangan ini namun (Muijs, Harris, Lumby, Marrison, & Sood, 2006) telah menyatakan bahawa masih ramai dalam kalangan pengkaji yang ingin membuat kajian mengenai pengaruh guru besar dalam pencapaian prestasi pelajar, bagaimana guru-guru menjadi pengantara pengaruh ini, dan sejauh mana pengaruh amalan kepimpinan guru besar ini berlaku.

Dalam bab ini menjelaskan bahawa amalan kepimpinan pengajaran yang berkesan meningkatkan kepercayaan efikasi guru dan seterusnya boleh meningkatkan pengajaran bilik darjah dan pencapaian prestasi pelajar berdasarkan (1) pengaruh tidak langsung kepimpinan instruksional dalam pencapaian pelajar (Hendriks & Steen, 2012; Hallinger & Heck, 1998), (2) berperanan sebagai proksi untuk sumber kepercayaan efikasi guru (Ross, Hogaboam-Gray, & Gray, 2004; Ebmeier, 2003), dan (3) pengaruh efikasi kendiri ke atas pencapaian pelajar (Moolenaar, Sleegers, & Daly, 2012; Fancera & Bliss 2011; Guo, Piasta, Justice & Kaderavek, 2010; Caprara, Barbaranelli, Steca, & Malone, 2006). Beberapa kajian telah menegaskan bahawa amalan kepimpinan instruksional bukan sahaja secara tidak langsung mempengaruhi pencapaian prestasi pelajar melalui keberkesanan efikasi guru tetapi juga menyediakan pengesahan teori kognitif sosial dan sumber kepercayaan efikasi kendiri yang sering tidak hadir dalam kajian (Klassen, Tze, Betts, & Gordon, 2011; Tschannen-Moran & Johnson, 2011; Ghaith & Yaghi, 1997; Pajares, 1996).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Efikasi kendiri didapati mempunyai perkaitan dengan keberkesanan latihan (Earley, 1994), kesungguhan dan kecekalan individu, pencapaian prestasi kerja sebenar individu, kehadiran kerja, pemilihan dan pembangunan kerjaya (Barr, 2002). Malah Gawerecki (2003) dalam meta analisis ke atas 114 kajian telah mensintesiskan bahawa terdapat perkaitan yang kuat antara efikasi kendiri dengan prestasi kerja guru besar. Sungguhpun begitu, kajian tentang pengaruh efikasi kendiri dan amalan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja dalam kalangan guru besar berkaitan dengan ciri-ciri sekolah berkesan kurang dilakukan.

## 2.6 Teori, Konsep dan Model Kepimpinan Instruksional

Teori kepemimpinan instruksional yang menjadi rujukan adalah yang dikemukakan oleh ahli teori Murphy *et al.* (1984), Leithwood & Montgomery (1986), dan Glasman (1986). Teori yang dikemukakan oleh Murphy *et al.* (1984) didapati lebih dominan daripada teori yang dikemukakan oleh Leithwood & Montgomery (1986) dan Glasman (1986). Ini adalah kerana menurut Baharom (2004), teori yang dikemukakan oleh Murphy *et al.* (1984) menjelaskan secara terperinci aspek-aspek di peringkat sekolah dan di bilik darjah.

Kepimpinan instruksional merujuk kepada beberapa amalan yang digunakan oleh guru besar untuk meningkatkan pengajaran bilik darjah dan pencapaian pelajar (Supian Hashim dan Khadijah Daud, 2014: Nor Azni, Foo, Soaib & Aminuddin Hassan, 2015: Hallinger, 2005; 2003; Quinn, 2002; Hallinger & Murphy, 1987; Murphy, Hallinger, & Mitman, 1983). Walau bagaimanapun, terdapat kekurangan konsisten dan kejelasan mengenai amalan-amalan atau klasifikasi mereka (Quinn,

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


2002; Bamburg & Andrews, 1991). Walaupun beberapa kajian telah dikenalpasti dan diklasifikasikan amalan kepimpinan instruksional (Alig-Mielcarek & Hoy, 2005; Witziers, Bosker, & Kruger, 2003; Southworth, 2002; Blase & Blase, 2000; 1999; Glasman & Fuller, 1992; Bossert, Dwyer, Rowan, & Lee, 1982), amalan dan dimensi yang dikonsepkan oleh Hallinger (2005) adalah yang paling komprehensif dan menepati kehendak kajian (Grissom & Loeb, 2011; Hallinger, 2011a; Goddard, Neumerski, Goddard, Salloum, & Berebitsky, 2010; Hallinger, 2003). Dimensi kepimpinan instruksional terdiri daripada *Principal Instructional Management Rating Scale* (PIMRS) dan merangkumi penentuan misi sekolah, menguruskan program pengajaran, dan menggalakkan iklim pembelajaran positif (Hallinger, 2011a; 2005; 2003; Leitner, 1994; Hallinger & Murphy, 1987; Hallinger & Murphy, 1985).

Kajian ini memberi tumpuan kepada amalan-amalan yang sesuai dengan dimensi PIMRS kerana komprehensif, kekerapan dalam pendidikan kesusasteraan pentadbiran, dan digunakan dalam kajian sastera yang mutakhir (Hallinger, 2011a; Robinson, Lloyd, & Rowe, 2008; Witziers, Bosker, & Kruger, 2003). Selain itu, banyak amalan kepimpinan instruksional yang sesuai dengan dimensi PIMRS contohnya, merangka dan menyampaikan matlamat, menggalakkan pembangunan profesional, dan mengekalkan penglihatan. Ini merupakan kajian yang komprehensif dan menyeluruh kepimpinan instruksional contohnya, kepimpinan untuk pembelajaran, kepimpinan instruksional (Hallinger, 2011b; Goddard, Neumerski, Goddard, Salloum, & Berebitsky, 2010; Murphy, Elliott, Goldring, & Porter, 2007; Hallinger, 2003; Marks & Printy, 2003).

Dalam kajian DuFour, & Mattos (2013) menyatakan pemimpin sekolah yang berkesan merupakan pemimpin pengajaran dan bukan bertugas sebagai pentadbir

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


sahaja. Hasil-hasil kajian tentang sekolah berkesan pada tahun 1980an terutama di Amerika Syarikat mendapati bahawa kepemimpinan instruksional mempunyai kesan yang signifikan terhadap pelaksanaan inovasi pendidikan dan juga pembelajaran pelajar (Branch, Hanushek & Rivkin, 2012; Hallinger, 2005; Rahimah & Zulkifli, 1999). Daripada kajian-kajian tentang sekolah yang pernah mencapai kecemerlangan menunjukkan kepemimpinan pengajaran sekolah yang bersungguh-sungguh dan padu mempunyai pertalian yang signifikan dengan budaya sekolah, semangat guru dan pencapaian akademik pelajar (Sala, 2003; Marks & Printy, 2003). Tambahan pula Sergiovanni (2001) telah menyarankan bahawa kewibawaan dan kemudahan yang ada pada guru besar atau pengetua boleh menjadikan dirinya sebagai pemimpin yang berkesan dalam inovasi pembelajaran. Beliau seterusnya menyatakan sekiranya kecemerlangan sekolah hendak diperolehi, seseorang pemimpin sekolah perlu memainkan peranan kepemimpinan yang cekap. Ini bermaksud prestasi guru besar dalam kepemimpinan pengajaran merupakan penggunaan pengetahuan dan kemahiran yang relevan, yang dimiliki dan di tunjukkan menerusi tingkah laku (Sergiovanni, 1991).

Guru Besar yang berkesan seharusnya mempunyai ciri-ciri kepimpinan instruksional (Hallinger dan Murphy, 1987a). Kepimpinan instruksional merujuk kepada peranan pengetua/guru besar di mana beliau berupaya mengeksploitasi usaha-usaha dan kebolehan guru-guru di bawah kawalannya di samping menyedia dan melaksana untuk menghasilkan keberkesanan program-program instruksional di sekolah (Hallinger, 2005, Hussien, 1993). Kerangka konsep kepimpinan instruksional yang dikemukakan oleh Hallinger dan Murphy (1987) adalah panduan kepada kajian ini. Konsep ini mengetengahkan tiga dimensi atau domain, iaitu seseorang guru besar seharusnya berupaya (a) mendefinisikan misi atau matlamat sekolah, (b) mengurus

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


program instruksional, dan (c) mempromosikan iklim pembelajaran sekolah. Di dalam domain mendefinisi misi sekolah menurut Hallinger dan Murphy (1987) ia mengandungi elemen merangka dan menyampaikan matlamat sekolah. Manakala dimensi kedua pula, mengurus kurikulum dan pengajaran melibatkan elemen penyeliaan pengajaran, menyelaras kurikulum, dan memantau kemajuan pelajar. Bagi domain ketiga, iaitu mewujudkan iklim pembelajaran positif yang mengandungi amalan kepimpinan instruksional dalam melindungi waktu pengajaran dan pembelajaran, membudayakan perkembangan professional staf, mengekalkan ketampakan, menyediakan ganjaran kepada guru, penguatkuasaan standard akademik, dan menyediakan insentif kepada pelajar.

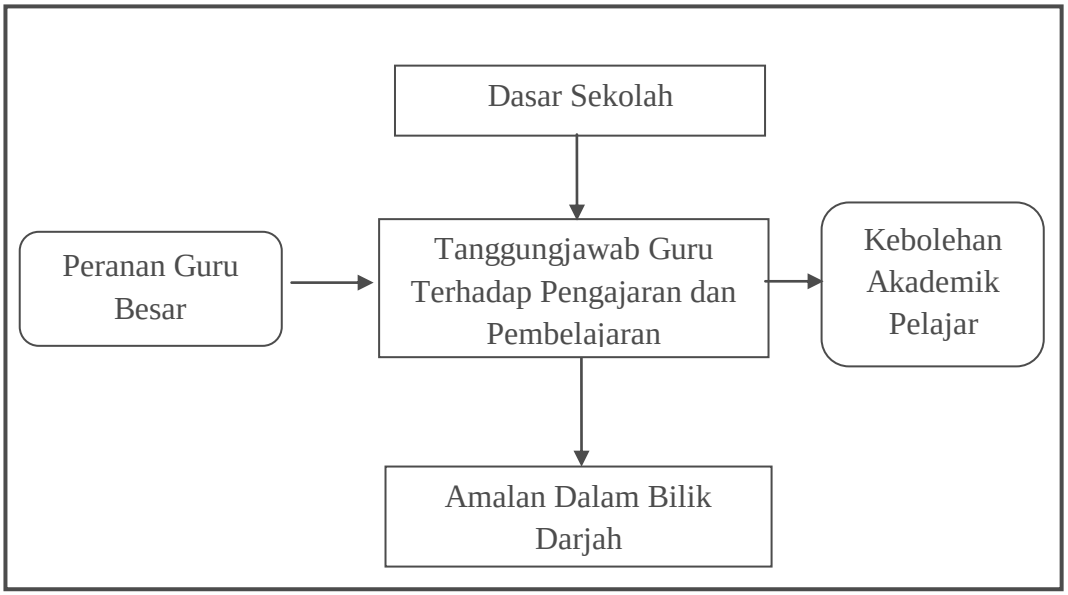
## 2.7 Teori Tekanan Akademik Murphy et al. (1984)

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Teori yang digunakan oleh Murphy *et al*. (1984) dikenali sebagai Konsep Tekanan Akademik. Mengikut teori ini, dasar dan amalan sekolah yang dilaksanakan oleh guru besar mempengaruhi tingkah laku guru dan pelajar agar serasi dengan matlamat sekolah. Jangkaan tinggi dalam pencapaian akademik pelajar dapat dihubungkan melalui dasar dan amalan guru besar pada kedua-dua peringkat iaitu di peringkat sekolah dan peringkat bilik darjah. Teori Tekanan Akademik Murphy *et al.* (1984) digambarkan melalui Rajah 2.4.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


*Rajah 2.4.* Teori Tekanan Akademik. Sumber: Murphy *et al,* 1984

Di peringkat sekolah, dasar sekolah yang boleh memberi kesan terhadap pembelajaran pelajar adalah yang berkaitan dengan fungsi sekolah dan strukturnya. Ini termasuk tujuan atau matlamat sekolah, dasar pengelompokan pelajar mengikut kebolehan, dasar bagi menjaga dan melindungi masa pengajaran daripada gangguan dan dasar mengenai persekitaran yang teratur dan tenteram di sekolah serta dasar-dasar mengenai kemajuan pelajar. Ini termasuklah dasar-dasar mengenai kerja rumah, pengesanan kemajuan pelajar dan penggredan, pemulihan serta laporan kemajuan pelajar.

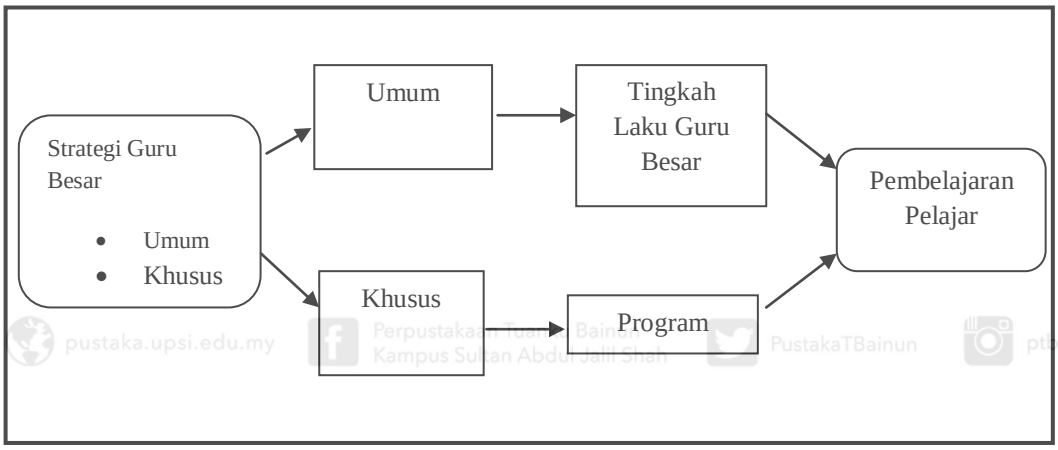
Pada peringkat bilik darjah, guru dapat mewujudkan tekanan akademik ini dengan lima cara iaitu: (i) mewujudkan iklim yang menuntut pencapaian akademik bagi setiap pelajar, (ii) menentukan kejayaan akademik pelajar, (iii) mengurus kelas secara teratur dan berkesan, (iv) cara guru melaksanakan amalan pengajaran yang dapat memajukan kejayaan, dan (v) menyediakan peluang bagi pelajar mengamalkan tanggungjawab dan kepemimpinan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


## 2.8 Teori Hubungan Tingkah Laku Guru Besar Dengan Pembelajaran Pelajar Leithwood Dan Montgomery (1986).

Teori ini menekankan tingkah laku yang ditunjukkan oleh guru besar dalam hubungannya dengan pengurusan sekolah. Mengikut teori ini, terdapat dua jenis strategi yang biasa dilakukan oleh guru besar iaitu strategi umum dan strategi khusus. Teori Hubungan Tingkah laku guru besar dengan Pembelajaran Pelajar oleh Leithwood dan Montgomery (1986) digambarkan melalui Rajah 2.5.




*Rajah 2.5.* Teori Hubungan Tingkah laku Guru Besar dengan Pembelajaran Pelajar

Sumber: Leithwood dan Montgomery, 1986

Strategi umum termasuklah tingkah laku guru besar yang berkaitan dengan kaki tangan, kepimpinannya, komunikasi dalam sekolah, komunikasi antara sekolah dan komuniti, dan penyelesaian hal-hal rutin. Strategi khusus pula adalah yang berkaitan dengan program. Ini termasuklah aspek-aspek matlamat sekolah, matlamat program pelaksanaan dan kawalan program, penyeliaan dan penilaian kakitangan, penyediaan sumber sokongan dan hubungan secara langsung dengan pelajar. Kedua-dua strategi ini merupakan dimensi yang boleh dikaji untuk melihat keberkesanan sekolah. Leithwood dan Montgomery (1986) menggunakan dimensi ini untuk melihat

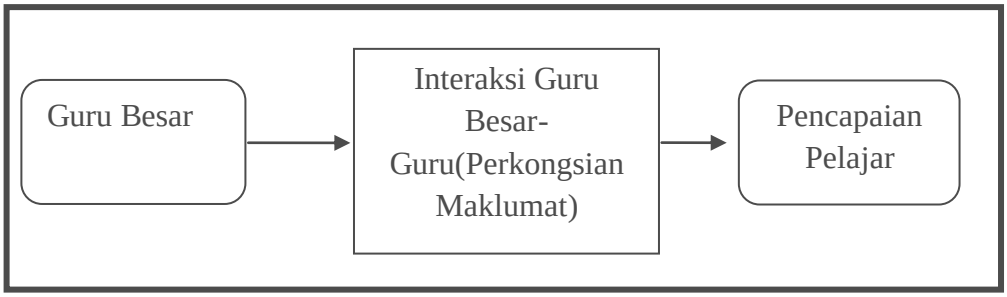
05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


keberkesanan guru besar dalam kajian mereka. Mereka mendapati, guru besar yang berkesan dapat memainkan peranan yang penting dalam mengurangkan kesan negatif terhadap pembelajaran pelajar.

## 2.9 Teori Interaksi Guru Besar Dengan Guru Glasman (1986)

Mengikut teori interaksi guru besar dengan guru Glasman (1986), guru besar boleh mempengaruhi prestasi pelajar melalui interaksi dengan guru. Melalui interaksi ini, mereka berkongsi maklumat mengenai pencapaian pelajar dan menggunakan matlamat tersebut untuk perbincangan seterusnya. Perbincangan guru besar dengan guru bertujuan (i) memperincikan lagi matlamat pendidikan untuk dijadikan sebagai program pendidikan, (ii) menilai program pendidikan yang tertentu, (iii) menilai guru, dan (iv) menyelesaikan masalah pengajaran dan pembelajaran. Mengikut model ini pencapaian pelajar dijadikan sebagai mekanisme untuk guru besar berinteraksi secara professional dengan guru. Teori Interaksi Guru Besar dengan Guru Glasman (1986) digambarkan melalui Rajah 2.6.




*Rajah 2.6.* Teori Interaksi Guru Besar Dengan Guru. Sumber: Glasman, 1986

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


## 2.10 Konsep Kepemimpinan Instruksional

Konsep mengenai kepemimpinan instruksional telah dikemukakan oleh beberapa orang tokoh dan pakar dalam bidang kepemimpinan instruksional. Menurut Brown & Sheppard (1996) dalam Baharom (2004), tokoh yang terkemuka dalam bidang ini ialah seperti Hallinger & Murphy (1985), Larsen (1987), Krug (1990), Rutherford (1985), Dwyer (1986), Bivoise (1984), Niece (1989), Bartel (1990), Cotton & Saward (1980), Persell & Cookson (1982) dan Leithwood, Begley & Cousins (1990). Ini ditunjukkan dalam Jadual 2.1

**Jadual 2.1**

Kajian Tentang Kepimpinan Instruksional

| Fungsi Kajian Tingkahlaku | Tokoh-Tokoh Kajian Kepimpinan Instruksional | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hallinger&Murphy (1985) | Larsen (1987) | Krug (1990) | Rutherford (1995) | Dwyer (1986) | Niece (1989) | Bartel (1990) | Cotton & Savard (1980) | Debevoise (1984) | Leithwood, Begley & Cousins (1990) |
| Penentuan matlamat sekolah | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| Penyebaran matlamat sekolah | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Penyeliaan dan penilaian pengajaran | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Penyelarasan kurikulum | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Penjagaan masa pengajaran | ✓ | ✓ | | ✓ | | ✓ | ✓ | | | ✓ |
| Pemberian insentif untuk guru | ✓ | ✓ | | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ |
| Sokongan dalam aktiviti p&p | ✓ | | | | | | | | | |
| Pengukuhan usaha guru | ✓ | | | | | | | | | |
| Penggalakan perkembangan profesional | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | | ✓ | ✓ |
| Penguatkuasaan Dasar akademik | ✓ | | | | | | | | | |
| Pemberian insentif untuk pembelajaran | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | | ✓ |
| Berpandangan jauh | ✓ | ✓ | | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| Pengawasan kemajuan Pelajar | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Berpengetahuan Dalam | | | | | | ✓ | | | | |

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| pengajaran | | | | | | | | | | |
| Peruntukan & penyusunan Pengajaran | | ✓ | | | ✓ | | | | | ✓ |
| Penjadualan | | | | | ✓ | | | | | |
| Pemupukan model peranan | | | | | ✓ | | | | | ✓ |
| Respon kepada Komuniti | | | | | | | ✓ | | | |
| Respon kepada pelajar | | ✓ | | | | | ✓ | ✓ | | ✓ |

Sumber: Brown & Sheppard (1996)

Daripada Jadual 2.1 di atas maka, dapatlah disimpulkan bahawa huraian fungsi-fungsi Kepemimpinan instruksional yang dikemukakan oleh Hallinger *et al.* (1987) adalah lebih menyeluruh berbanding dengan tokoh-tokoh lain.

## 2.11 Teori Kepimpinan Instruksional Guru Besar

Dalam kajian ini penyelidik memilih elemen-elemen kepimpinan instruksional guru besar yang telah diutarakan dalam model konsep Hallinger dan Murphy (1987) bagi meninjau keberkesanan tingkah laku kepimpinan instruksional guru besar mempengaruhi komitmen dan kepuasan guru serta perbezaan pencapaian dalam peperiksaan awam.

### 2.11.1 Model Teori Kepimpinan Instruksional

Hasil kajian yang dijalankan di negara barat oleh penyelidik-penyelidik seperti Murphy et al.,(1982), Hallinger dan Murphy (1982), Leithwood (1984), Dwyer, (1984,1986) Cawelti (1987) dan Sharifah & Azizah (1988) beberapa model teori kepimpinan pengajaran guru besar telah dibentuk seperti yang ditunjukkan dalam Rajah 1.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Dengan menggunakan model konsep Hallinger dan Murphy (1987), kajian kepimpinan pengajaran guru besar dibahagikan kepada tiga dimensi iaitu (i) D1 - dimensi pentakrifan misi dan matlamat sekolah, (ii) D2 - dimensi pengurusan program-program pengajaran dan (iii) D3 - dimensi pemupukan iklim pengajaran dan pembelajaran. Ketiga-tiga dimensi ini kemudiannya dipecahkan kepada sebelas fungsi iaitu (i) F1 - fungsi merangka matlamat akademik sekolah, (ii) F2 - fungsi memperjelas matlamat sekolah, (iii) F3 - fungsi mencerap dan men ilai pengajaran guru (iv) F4 - fungsi menyelaras kurikulum, (v) F5 - fungsi memantau kemajuan akademik pelajar, (vi) F6 - fungsi mengawal dan melindungi waktu pengajaran, (vii) F7 - fungsi memberi sokongan dalam aktiviti pengajaran/ketampakan, (viii) F8 - fungsi memberi insentif terhadap usaha guru, (ix) F9 - fungsi membudayakan perkembangan staf, (x) F10 - fungsi menetap dan menguatkuasakan dasar atau standard akademik dan (xi) F11 - fungsi menyediakan ganjaran untuk pelajar.

### 2.11.2 Model Kepemimpinan Instruksional

Tinjauan kajian-kajian yang lepas menunjukkan terdapat beberapa model kepemimpinan instruksional yang telah dihasilkan. Model-model tersebut dihasilkan oleh tokoh-tokoh seperti Ferguson (1981), Hallinger & Murphy (1987), Hanny (1987), Cawelti (1987) dan Sharifah & Azizah (1988). Model-model kajian tersebut ditunjukkan pada Jadual 2.2.

Menurut Baharom (2004), walaupun model-model ini kelihatan tidak sama, namun hanya terdapat sedikit perbezaan terhadap fungsi asas yang perlu dilakukan oleh seseorang guru besar untuk menjalankan pemimpin instruksional. Model yang

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


dihasilkan oleh Hallinger dan Murphy (1987) adalah paling lengkap, berbanding dengan model yang dikemukakan Ferguson (1981), Hanny (1987), Cawelti (1987) dan Sharifah & Azizah (1988). Model Kepemimpinan Instruksional Hallinger & Murphy (1987) akan dijadikan sebagai model utama kajian ini. Model ini akan digunakan dalam mengkaji tahap kepemimpinan instruksional guru besar dan melihat hubungannya dengan efikasi kendiri guru besar serta kesannya terhadap prestasi kerja mereka.

**Jadual 2.2**

*Model-Model Kepimpinan Instruksional.*

| Penyelidik | Fungsi-Fungsi Kepemimpinan Instruksional |
|---|---|
| Hallinger dan Murphy (1987) | • Penentuan matlamat sekolah<br>• Penyebaran matlamat sekolah<br>• Penyeliaan dan penilaian pengajaran<br>• Penyelarasan kurikulum<br>• Pengawasan kemajuan pelajar<br>• Penjagaan waktu pengajaran<br>• Sokongan dalam aktiviti pengajaran<br>• Pengukuhan usaha guru<br>• Penggalakan perkembangan professional<br>• Penguatkuasaan dasar akademik pelajar<br>• Pemberian intensif untuk pembelajaran |
| Hanny (1987) | • Mengetahui perkembangan kurikulum<br>• Mengetahui keberkesanan kurikulum<br>• Mengetahui penyeliaan klinikal<br>• Mengetahui perkembangan kakitangan<br>• Mengetahui penilaian guru |
| Ferguson(1981) | • Perkembangan kurikulum<br>• Pelaksanaan kurikulum<br>• Organisasi untuk peningkatan pengajaran<br>• Perwujudan iklim positif untuk pengajaran dan pembelajaran. |
| Sharifah dan Azizah (1988) | • Memudahkan berlakunya perubahan<br>• Membantu guru berkembang dari profesional<br>• Menyelia pengajaran dalam bilik darjah |

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


| | |
|---|---|
| | • Memerhati pengajaran guru |
| Cawelti (1987) | • Perkembangan kurikulum; penyeliaan klinikal<br>• Perkembangan kakitangan; dan penilaian guru |

Sumber: Baharom (2004)

### 2.11.3 Kerangka Kepimpinan Instruksional: Dimensi Dan Fungsi

Hallinger dan Murphy (1987) telah mengemukakan kerangka kepimpinan instruksional menegaskan bahawa terdapat tiga dimensi kepimpinan instruksional, iaitu mendefinisikan misi sekolah, mengurus kurikulum dan pengajaran, dan mempromosikan iklim pembelajaran sekolah. Ketiga-tiga dimensi tersebut ditunjuk dalam Jadual 2.3. Setiap dimensi mengandungi beberapa pengkhususan fungsi tugasan yang seterusnya melibatkan kepelbagaian tingkah laku dan amalan guru besar.

**Jadual 2.3**

*Kerangka Kepimpinan Instruksional (Hallinger dan Murphy 1987)*

| **Dimensi** | **Fungsi** |
|---|---|
| Mendefinisikan misi sekolah | 1. Merangka Matlamat Sekolah |
| | 2. Menyampaikan Matlamat Sekolah |
| Mengurus kurikulum dan pengajaran | 3. Penyeliaan dan Penilaian Instruksi |
| | 4. Menyelaras Kurikulum |
| | 5. Memantau Kemajuan Pelajar |
| Mempromosikan iklim pembelajaran sekolah | 6. Melindungi Waktu P & P |
| | 7. Membudayakan Perkembangan Profesional |
| | 8. Mengekalkan Ketampakan (*Visibility*) |
| | 9. Menyediakan Ganjaran Kepada Guru |

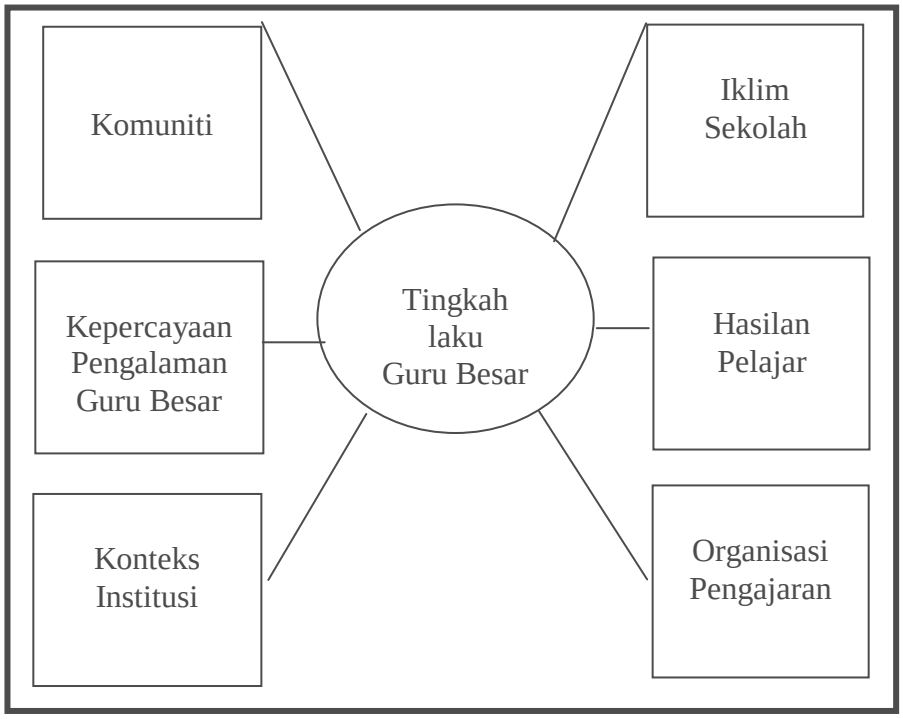
05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


| | |
|---|---|
| | 10. Penguatkuasaan Standard Akademik |
| | 11. Menyediakan Insentif Kepada Pelajar |

### 2.11.4 Model Teori Kepimpinan Instruksional Dwyer

Dwyer (1986) melihat tingkah laku kepimpinan instruksional guru besar mempengaruhi secara langsung terhadap organisasi, amalan pengajaran, iklim sekolah dan prestasi pelajar. Model Dwyer ini ditunjukkan dalam Rajah 2.7 di bawah: Model Dwyer telah mengemukakan tingkah laku rutin guru besar seperti menetapkan matlamat sekolah, merancang, menilai prestasi guru dan pelajar, komunikasi, pengesanan, pembahagian sumber dan pengurusannya serta pentadbiran. Secara langsung ia memberi kesan terhadap iklim dan organisasi pengajaran di sekolah.




*Rajah 2.7.* Peranan Guru Besar Dalam Pengurusan Pengajaran

Sumber: Dwyer, DC. (1986), The search of instructional leadership

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


### 2.11.5 Hubungan Teori Efikasi Dan Prestasi Kerja

Pada kajian lepas, banyak penyelidikan telah menyumbang dan memperkukuh teori pembelajaran sosial atau teori kognitif sosial yang dipelopori oleh Bandura (1977), antaranya ialah efikasi kendiri. Efikasi kendiri ialah jangkaan seseorang bahawa dia telah bertingkah laku seperti yang diperlukan untuk menghasilkan atau mencapai sesuatu prestasi kerja (Bandura, 1977). Ia juga diertikan sebagai keyakinan terhadap sesuatu keupayaan untuk menyusun dan melaksanakan kognitif, tingkah laku dan kemahiran sosial yang diperlukan untuk kejayaan terhadap sesuatu tugas (Bandura, 1986, Zimmerman, 1989).

Teori ini menerangkan bahawa tingkah laku bermotivasi boleh memberi penjelasan terbaik dengan merujuk kepada proses kognitif secara sedar yang membabitkan keupayaan untuk menjangka matlamat dan ganjaran, penggunaan pertimbangan, penilaian dan pembuatan keputusan berbanding dengan kognitif tidak sedar secara biologi atau proses mekanikal. Oleh itu efikasi diri bukanlah tret personaliti atau pembawaan, dan ia bukannya biologikal (Borich & Tombari, 1997).

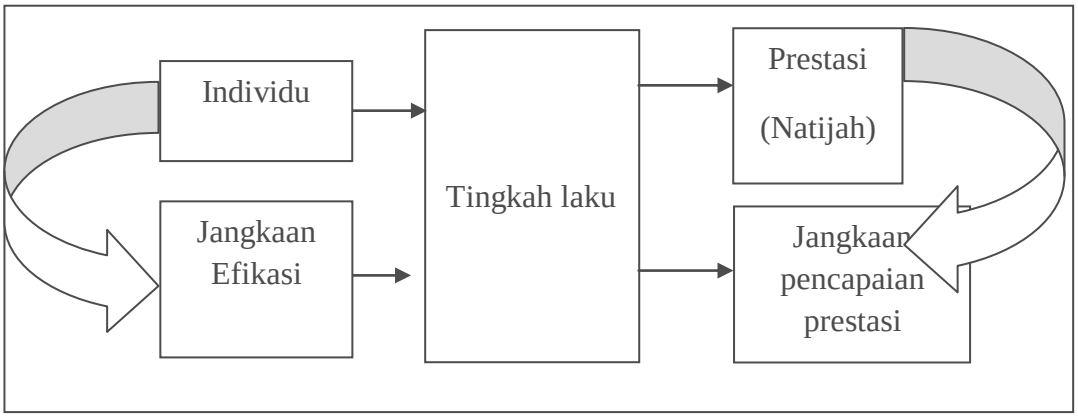
Efikasi merupakan ciri kompetensi. Efikasi diri boleh diukur berdasarkan pembahagian yang bersifat magnitud, kekuatan dan umum. Menurut Bandura (1977) tingkah laku kita selalunya dikaitkan dengan perasaan sama ada kita boleh membentuk tingkah laku. Secara umum kita memilih untuk melakukan sesuatu yang kita rasa boleh lakukan dengan tekun dalam melakukan aktiviti untuk mendapatkan ganjaran, perasaan kompeten atau efikasi kendiri (Schneider, 1988). Ia merupakan penilaian atau penaksiran yang dilakukan seseorang mengenai kompetensi dirinya untuk mencapai kejayaan dalam tugas tertentu. Oleh itu efikasi kendiri ialah situasi-khusus. (Borich dan Tombari, 1997).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Prestasi kerja juga boleh dikaitkan dengan motivasi kerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Hoy & Woolfolk, (1993) dan Sergiovanni (2001) menyatakan bahawa motivasi kerja adalah keinginan seseorang untuk menunaikan tugas-tugasnya. Menurut Borich & Tombari (1997) tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang itu sangat mempengaruhi prestasi kerjanya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Dalam teori efikasi, jangkaan terhadap efikasi berbeza daripada jangkaan terhadap prestasi kerja. Jangkaan efikasi bermaksud individu percaya bahawa mereka akan berjaya membentuk tingkah laku yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi kerja**,** sebaliknya jangkaan terhadap natijah berkaitan dengan andaian bahawa tingkah laku akan menghasilkan prestasi kerja tertentu. Sebagai contoh, guru besar boleh mempercayai tingkah laku tertentu akan menghasilkan natijah tertentu yang dijangka tetapi mereka mungkin tidak mempercayai bahawa mereka boleh melaksanakan tingkah laku yang akan menghasilkan sesuatu hasil pencapaian (Travers & Cooper (1996). Dalam bentuk gamba rajah 2.8 menunjukkan hubungan jangkaan efikasi dan jangkaan pencapaian prestasi adalah seperti berikut.




Rajah 2.8. Hubungan Jangkaan Efikasi dan Jangkaan Pencapaian Prestasi (Travers & Cooper 1996)

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Selain daripada itu, jangkaan efikasi mungkin tidak melibatkan semua tingkah laku kerana individu mungkin mempunyai persepsi efikasi yang rendah dalam sesuatu lingkungan kemahiran seperti akademik, sebaliknya mungkin mempunyai persepsi yang tinggi dalam efikasi bagi lingkungan kemahiran yang lain misalnya sosial dan fizikal (Travers & Cooper (1996).

Prestasi yang selalu dikaitkan secara terus dengan efikasi ialah tingkah laku dan pencapaian. Sejak awal, pelopor teori ini telah menghubungkan tanggapan terhadap efikasi kendiri dengan pencapaian. Bandura (1977) telah melaporkan kajian yang menunjukkan hubungan yang signifikan antara efikasi kendiri dengan pencapaian prestasi yang berkaitan dengan kerja. Stadjkovich dan Luthans (1998) yang membuat sintesis ke atas 114 kajian empirikal mendapati terdapat hubungan antara efikasi dan pencapaian kerja. Oleh itu, teori dan penyelidikan tentang efikasi telah membuat postulat bahawa efikasi memberi kesan kepada pencapaian dan prestasi manusia.

Model yang dibuat oleh Locke dan Lathan (1990) dan Eden (1988) kesemuanya menyarankan jangkaan matlamat diri yang di set dan efikasi kendiri menyumbang kepada pencapaian. Begitu juga beberapa kajian lain membuktikan efikasi diri boleh memberi prestasi positif. Contohnya seperti remaja yang tinggi efikasi tentang kompetensi sosial tidak akan menunjukkan tingkah laku bermasalah. Wanita yang menghadapi masalah keguguran akan lebih baik apabila mempunyai efikasi yang tinggi. Kaunselor akan lebih berkesan membantu klien jika efikasi mereka tinggi. Efikasi diri juga akan menjadikan seseorang tahan sakit dan meningkatkan kesihatan mereka, boleh berhenti merokok, melupakan kesan penyakit

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


kanser, meninggalkan tabiat meminum alkohol, dan mengurangkan sensitiviti mereka terhadap kesan HIV (Philipchalk, 1995).

Selain daripada itu, efikasi juga boleh menjadi faktor pengantara kepada sesuatu prestasi. Efikasi diri telah dibuktikan sebagai peramal yang boleh dipercayai dapat meningkatkan motivasi dan pencapaian tugas. Ini dibuktikan oleh Bandura dan Wood (1989) Oleh kerana kepentingan efikasi dalam pencapaian, teori ini banyak diaplikasikan dalam berbagai bidang seperti pendidikan, pengurusan sumber manusia, tingkah laku organisasi, sukan, kesihatan dan sebagainya (Robbins, 1989, Al-Eisa, Furayyan & Alhemoud (2009). Dalam konteks organisasi misalnya, Gibson, Ivancevich dan Donelly Jr. (1997) berpandukan teori oleh Bandura telah membina satu model bagi menunjukkan hubungan efikasi kendiri dengan pencapaian dalam sesebuah organisasi.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Bandura (1986) telah mendefinisikan efikasi kendiri adalah merujuk kepada pertimbangan (*judgements)* seseorang itu mengenai kemampuannya mengelola dan melaksanakan tindakan-tindakan yang perlu untuk mencapai prestasi yang telah ditetapkan. Efikasi kendiri tiada kena mengena dengan kemahiran seseorang itu, tetapi efikasi kendiri adalah berkenaan dengan pertimbangan seseorang itu mengenai apa-apa perkara yang boleh dilakukannya dengan kemahiran yang dimilikinya. Bandura (1986) menyatakan efikasi kendiri mempengaruhi prestasi dengan meningkatkan usaha dan kecekalan. Individu yang mempunyai efikasi kendiri tinggi, bekerja lebih rajin dan mampu bekerja dalam tempoh yang lama dibandingkan dengan individu yang mempunyai efikasi kendiri rendah (Wood & Bandura, 1989).

Beberapa kajian telah menunjukkan efikasi kendiri mempunyai perkaitan dengan kejayaan pemimpin dan individu (Bandura, 1977 dan Hoy & Woolfolk, 1993).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Dapatan kajian juga menunjukkan pemimpin sekolah berkesan mempunyai efikasi yang lebih tinggi daripada pemimpin sekolah yang kurang berkesan (DeMoulin, 1993 dan Dimmock & Hattie, 1996). Guru besar atau pengetua yang berefikasi kendiri tinggi akan dihormati oleh stafnya kerana ia sering menggunakan "kuasa pakar atau rujukan" daripada menggunakan "kuasa sah, paksaan atau ganjaran" dalam melaksanakan tugas hariannya (McCormick, 2001). Gist, & Mitchell, 1992) dalam Sazali *et. al* (2002) pula menyatakan kepercayaan seseorang itu terhadap kemampuan bagi melaksanakan sesuatu tugas, merupakan suatu bidang yang penting untuk diterokai pada masa akan datang, dan pandangan ini disokong oleh Hannah, Avolio, Luthans & Harms (2008) yang menyatakan pembinaan efikasi kendiri guru besar adalah penting bagi sebarang kejayaan intervensi perubahan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

### 2.11.6 Hubungan Konsep Efikasi Kendiri Dengan Prestasi Kerja

Menurut Bandura (1977), "konsep kendiri mencerminkan kepercayaan seseorang terhadap keberkesanan peribadinya." Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pandangan umum seseorang individu dalam kehidupan seperti harga diri, konsep diri dan lain-lain. Beberapa kajian yang lain juga mencadangkan bahawa efikasi kendiri mungkin berkaitan dengan harga diri (Caprara, Barbaranelli, Steca, & Malone (2006). Ini turut ditekankan oleh Haycock et al., (1998) dalam kajian yang lain. Dengan membangunkan dan membina harga diri, seseorang itu dapat meningkatkan kekuatan mereka berdasarkan kekecewaan dan mendapatkan pengesahan sendiri (Tjosvold, 1993). Oleh itu, ia boleh dilihat bahawa efikasi kendiri memainkan peranan penting dalam mengubah dan mempengaruhi tingkah laku seseorang individu.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Beberapa penyelidikan akademik telah membuktikan bahawa efikasi kendiri adalah berkaitan dengan kawalan diri, daya tahan, prestasi dan usaha untuk menyelesaikan masalah dengan berkesan (Bandura, 1986; Gist & Mitchell, 1992; Hysong & Quinones, 1997; Prussia, Anderson, & Manz, 1998; Stajkovic & Luthans, 1998). Ia mungkin menunjukkan bahawa seseorang yang berefikasi kendiri yang tinggi akan mengatasi individu yang kurang berkesan berhubung dengan faktor-faktor seperti kenaikan pangkat atau kejayaan dalam bidang kerjaya atau gaji. Kajian ini menunjukkan bahawa faktor-faktor yang dinyatakan di atas adalah berkaitan dengan efikasi kendiri. Pelbagai kajian yang telah dijalankan mengenai subjek efikasi kendiri telah mendapati bahawa ia menjadi pengantara hubungan antara strategi kepimpinan diri dan prestasi (Prussia et al., 1998) dan juga antara pujukan lisan, prestasi pencapaian, cita-cita dan fisiologi arousal (VanVianen, 1999).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Kejayaan seseorang dalam sesuatu bidang adalah berkait rapat dengan efikasi kendiri (Bandura, 1997). Lebih tinggi efikasi kendiri seseorang maka ia dapat menghasilkan sesuatu kerja yang baik, kepuasan kerja yang lebih tinggi dan prestasi kerja yang lebih, tambah pula lebih baik fizikal dan kesihatan mental (Bandura, 1997), dan prestasi akademik yang lebih baik (Bandura, 1997; Robbins et al., 2004). Sebagai contoh, pelajar yang mempunyai efikasi kendiri yang lebih tinggi menunjukkan prestasi akademik yang lebih baik (Robbins et al., 2004). Komponen efikasi kendiri yang mempunyai skema yang tinggi mungkin menyebabkan hasil yang sama dengan yang terdapat bagi individu yang mempunyai efikasi kendiri bersifat tinggi. Yang berkaitan dengan konsep ini, kajian lepas dalam bidang lain menunjukkan bahawa memanipulasi persepsi individu berkenaan dengan motivasi akan memberi kesan kepada prestasi mereka (Prussia et al., 1998).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Terdapat banyak bukti yang mengaitkan kepentingan efikasi kendiri guru besar dan prestasinya keupayaan untuk menyesuaikan diri dengan teknologi canggih di tempat kerja seperti internet atau perisian baru (Hill et al., 1987), keupayaan untuk menghadapi perubahan semasa dalam pelan kerjaya (Stumpf et al., 1987), keupayaan untuk menjana idea-idea baru dan berkembang ke peringkat pengurusan (Gist & Mitchell, 1992), keupayaan untuk prestasi yang lebih baik sebagai satu pasukan (Wood et al., 1990), keupayaan untuk memperoleh lebih kemahiran (Mitchell, Hopper, Daniels, George-Falvy, & James, (1994). Terdapat beberapa ulasan yang mengkaji kesan efikasi kendiri terhadap kepimpinan sekolah namun terdapat sangat sedikit yang telah memeriksa kesan keseluruhan ke atas prestasi pekerja serta menghubungkan efikasi kendiri terus kepada motivasi dengan prestasi. Kajian terdahulu telah menunjukkan bahawa kedua-dua efikasi kendiri dan motivasi adalah sebahagian daripada prestasi yang sebagai faktor menyumbang kepada kualiti perkhidmatan yang baik, keberkesanan dan kecekapan di tempat kerja.

Walaupun ramai pengkaji yang terdiri daripada golongan akademik berusaha memahami hubungan sifat-sifat prestasi namun bilangan penyelidikan sangat sedikit mengkaji mekanisme personaliti mempengaruhi prestasi" (Barrick et al., 2002). Oleh itu secara umumnya ia boleh dinyatakan bahawa efikasi kendiri boleh menjadi pelopor kepada komitmen kerjaya. Kajian ini cuba untuk menjawab sama ada efikasi kendiri memberi kesan motivasi dan prestasi kepada guru besar. Oleh itu, ia boleh dianggap bahawa mungkin terdapat tahap hubungan antara motivasi, prestasi kerja dan efikasi kendiri. Selaras dengan kajian sebelum ini, kajian semasa menunjukkan bahawa "efikasi kendiri boleh dipertimbangkan sebagai faktor positif menyumbang kepada semangat guru dan prestasi seterusnya". Tujuan kajian ini adalah untuk melaksanakan kajian untuk mengumpulkan dan menganalisis data penyelidikan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


berkaitan dengan hubungan antara efikasi kendiri, motivasi pekerja dan prestasi kerja guru besar.

### 2.11.7 Bagaimana Efikasi Kendiri Mempengaruhi Prestasi Di Tempat Kerja

Menurut Alfred Bandura (1977), efikasi kendiri memberi kesan kepada pembelajaran dan prestasi di sekolah dalam lima cara: (a) Efikasi kendiri mempengaruhi matlamat peribadi dan kepercayaan seseorang untuk membuat pilihan, tahap cabaran dan komitmen terhadap matlamat peribadi individu. Guru Besar yang mempunyai tahap efikasi kendiri yang rendah akan memilih matlamat kurang mencabar untuk diri mereka sendiri dan sebaliknya. (b) Efikasi kendiri mempengaruhi prestasi kerja, menggerakkan motivasi kerja, melaksanakan dan mengerahkan usaha pada tahap yang konsisten dengan kepercayaan efikasi kendiri. Guru Besar yang mempunyai efikasi kendiri yang tinggi akan bekerja keras untuk berusaha bagaimana melaksanakan tugas-tugas baru kerana mereka yakin mereka akan berjaya. (c) Efikasi kendiri mempengaruhi kegigihan seseorang untuk mencuba tugas-tugas baru yang mencabar dengan jangka masa yang lama dan berterusan. Guru Besar yang berefikasi tinggi akan meneruskan usaha lagi dalam menghadapi tugas yang sukar kerana mereka lebih yakin bahawa mereka akan berusaha dan berjaya melaksanakan tugas. (d) Efikasi kendiri mempengaruhi daya ketahanan seseorang dan bagaimana ia menghadapi situasi buruk dan memberi respons kepada kekecewaan. Individu yang mempunyai efikasi kendiri yang lebih tinggi akan lebih cepat pulih daripada krisis daripada orang-orang yang berefikasi rendah. (e) Kepercayaan efikasi kendiri mempengaruhi pengalaman dan kebimbangan individu apabila mereka melibatkan diri dalam tugas tekanan fisiologi. Individu yang mempunyai tahap efikasi yang lebih rendah mungkin

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


mengalami tindak balas tekanan fisiologi yang lebih sengit dalam menghadapi cabaran daripada mereka yang mempunyai tahap efikasi kendiri yang lebih tinggi. Ini seterusnya boleh menjejaskan prestasi kerja dan ketabahan mereka dalam menghadapi cabaran.

### 2.11.8 Efikasi Kendiri Yang Tinggi

Kajian Bandura (1982) menunjukkan bahawa individu yang mempunyai efikasi kendiri yang tinggi melihat : (a) Tugas yang sukar sebagai cabaran yang perlu dikuasai (b) Membangunkan hubungan yang kuat dan minat yang lebih mendalam dengan tugas-tugas yang berkaitan dengan kerja (c)Menetapkan matlamat yang lebih mencabar (d)Lebih komited dengan kerja mereka (e)Mengekalkan usaha mereka dalam menghadapi halangan atau kegagalan (f)Pulih dengan cepat dari rintangan dan kekecewaan (g)Atribut halangan itu kepada usaha atau pengetahuan yang boleh diperolehi atau diatasi.

### 2.11.9 Efikasi Kendiri Yang Rendah

Kajian Bandura (1982) juga menunjukkan bahawa individu dengan efikasi kendiri yang rendah melihat: (a) Melihat tugas yang sukar sebagai ancaman yang perlu dielakkan (b)Percayalah bahawa tugas yang lebih sukar adalah di luar keupayaan mereka (c)Persevere pada kegagalan dan hasil negative dan (d) Cepat hilang keyakinan dalam kebolehan mereka.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Stajkovic dan Fred (1998) kajian mengenai efikasi kendiri dan prestasi kerja yang berkaitan dengan: A meta-analisis. meta analysis ini (114 kajian, k = 157, N = 21.616) mengkaji hubungan antara efikasi kendiri dan prestasi kerja. Keputusan utama meta-analisis yang ditunjukkan korelasi purata wajaran yang signifikan antara efikasi kendiri dan prestasi yang berkaitan dengan kerja, G (r ±) = .38, dan dalam kumpulan kepelbagaian besar korelasi individu. Untuk mengambil kira variasi ini, penulis telah menjalankan 2 peringkat teori yang didorong oleh analisis moderator oleh rayuan sampel k korelasi pertama mengikut tahap kerumitan tugas (rendah, sederhana dan tinggi), dan kemudian kepada 2 kelas mengikut jenis tetapan pengajian (simulasi-lab vs sebenar-bidang). Arahan baru untuk pembangunan teori masa depan dan penyelidikan telah mencadangkan, dan implikasi praktikal hasil kajian telah dibincangkan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Zimmerman, Banudra, & Martinez-Pons, (1992) yang bertujuan untuk melakukan meta analysis yang menganalisis hasil penyelidikan individu yang mempunyai kaitan dengan hubungan antara-efikasi kendiri, motivasi pekerja dan kerja berkaitan prestasi pekerja. Dari hasil kajian, ia telah diperhatikan bahawa teori efikasi kendiri boleh digunakan untuk bekerja prestasi yang berkaitan dari segi motivasi yang berbeza aspek berkaitan pekerja serta kegiatan organisasi. Dalam kajian ini penyelidik cuba untuk menilai pengaruh efikasi kendiri terhadap prestasi individu di tempat kerja dan mekanisme dengan mana efikasi kendiri seseorang individu ditentukan prestasi dan motivasi / kerjanya berkaitan. Oleh itu, ia menjadi perlu untuk mengenal pasti implikasi praktikal satu hasil yang berkaitan untuk meningkatkan efikasi kendiri pekerja untuk memberi motivasi kepada mereka dan memperbaiki prestasi mereka.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Hurter (2008) mengemukakan bahawa kakitangan yang komited telah semakin menjadi aset bernilai dalam organisasi. Bagi maksud ini kajian berhubung dengan komitmen pekerja telah dilihat sebagai komitmen kepada organisasi dan terhadap pekerjaan mereka. Tujuan kajian ini adalah untuk menentukan sama ada terdapat hubungan antara persepsi efikasi kendiri dan komitmen pekerja di sebuah syarikat pembuatan gula Afrika Selatan. Keputusan kajian Hurter (2008) menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang positif antara efikasi kendiri dan komitmen pekerja. Pekerja yang tidak komited menunjukkan tahap efikasi kendiri yang lebih rendah.

Rubina dan Azam (2004) menjalankan satu kajian untuk meneroka hubungan antara tekanan, prestasi kerja guru dan efikasi kendiri guru sekolah wanita. Kajian ini telah dijalankan dengan sampel empat ratus dua puluh (420) orang guru yang dipilih secara rawak di sekolah pilihan penyelidik. Keputusan kajian menunjukkan bahawa guru-guru menunjukkan tahap sederhana tekanan dan markah tertinggi telah dipaparkan pada tekanan kerja yang berkaitan. Korelasi negatif yang signifikan antara tekanan, prestasi kerja guru dan efikasi kendiri guru. Analisis regresi berganda yang sederhana boleh memainkan peranan yang sederhana dalam hubungan prestasi tekanan dan kerja guru.

Zellars et al (2002) telah menjalankan satu kajian mengenai hubungan antara yang berkaitan dengan kerja efikasi kendiri dan menahan tekanan organisasi. Mereka mendapati bahawa efikasi kendiri menyumbang kepada peningkatan kemahiran yang diperlukan untuk menghadapi kerja berat dalam sesebuah organisasi, dengan membantu pekerja untuk menerima tugas-tugas sukar dalam domain mereka sebagai cabaran yang perlu ditangani dan menyediakan penyelesaian yang mungkin untuk mereka dan bukan melihatnya sebagai sukar dan keadaan tertekan. Kajian ini

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


menggunakan reka bentuk korelasi dengan efikasi kendiri dan beban kerja organisasi sebagai pemboleh ubah pertimbangan. Hasil kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara efikasi kendiri yang tinggi dan keupayaan untuk menangani beban kerja.

### 2.11.10 Hubungan Antara Kepimpinan Instruksional Dengan Efikasi Kendiri

Peranan guru besar sebagai pemimpin instruksional dan kesannya terhadap guru telah dijalankan secara meluas. Edmonds (1979; Lewandowski, 2005) menyatakan, terdapat beberapa buah sekolah yang tidak baik walaupun guru besar nya baik tetapi tidak terdapat sebarang sekolah yang baik seandainya guru besarnya adalah tidak baik. Pernyataan ini menjelaskan peri pentingnya peranan seseorang guru besar dalam menjamin hala tuju sesebuah sekolah. Lortie (1975) dalam kajiannya membuktikan bahawa pentadbiran yang tidak membantu serta maklum balas yang sedikit akan meninggalkan kesan negatif terhadap keyakinan diri guru. Malahan, Bandura turut menekankan tentang kepentingan maklum balas dan penghargaan dalam meningkatkan efikasi guru secara kolektif. Hal yang sama dipersetujui oleh Pajares (2002) yang menegaskan terdapatnya hubung kait di antara keberkesanan pentadbiran sekolah dengan efikasi guru.

Manakala kajian yang dijalankan oleh Hoy, Tarter dan Witkoskie (1992) ke atas 44 buah sekolah rendah di Amerika Syarikat mendapati sokongan guru besar merupakan peramal yang efektif dalam menentukan keberkesanan sekolah. Secara umumnya, guru besar yang berkesan dapat memupuk persekitaran sekolah yang sihat

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


di samping meningkatkan keyakinan guru (Hoy & Tarter, 1992; Leithwood, 1994); seterusnya meningkatkan efikasi guru dan berakhir dengan peningkatan prestasi akademik pelajar.

Coladarci dan Breton (1997) pula dalam kajiannya ke atas 865 orang guru di Maine menunjukkan kekerapan jumlah penyeliaan yang diterima tidak mempengaruhi efikasi guru ($t$ = 1.33, $p$ > .5). Sebaliknya, utiliti penyeliaan yang diterima mempunyai hubungan yang signifikan dengan efikasi guru, iaitu $t$ = 2.44, $p$ < .5. Daripada kajian beliau didapati guru yang beranggapan bahawa proses penyeliaan dapat membantu mereka mempunyai efikasi kendiri yang tinggi berbanding guru-guru yang dilaporkan kurang berpandangan positif terhadap penyeliaan. Hubungan antara kedua-dua pemboleh ubah itu berada pada paras sederhana (+.13).

Kurt, Duyar dan Calik (2012) mendapati bahawa amalan kepemimpinan instruksional mempunyai hubungan yang signifikan, positif, dan langsung dengan efikasi kendiri (= 0.35) dan kedua-dua hubungan secara langsung dan tidak langsung dengan efikasi kendiri diselesaikan oleh keberkesanan guru kolektif (= 0.23). Sebaliknya, Demir (2008) mendapati terdapat hubungan yang signifikan, positif, dan langsung antara amalan kepimpinan instruksional dengan efikasi kendiri (= 0.50), dan kedua-dua hubungan secara langsung dan tidak langsung dengan efikasi kendiri melalui budaya kerjasama guru (= 0.79). Ebmeier (2003) dan Coladarci dan Breton (1997) mengkaji hubungan antara penyeliaan guru besar sekolah dan efikasi kendiri guru di Amerika Syarikat. Walaupun Coladarci dan Breton (1997) memerhatikan, hubungan positif yang signifikan (= 0.13) selepas mengawal ciri-ciri guru tertentu, Ebmeier (2003) mendapati terdapat hubungan yang signifikan, positif dan tidak

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


langsung antara penyeliaan guru besar sekolah dan efikasi kendiri guru melalui efikasi guru dalam pengajaran sokongan daripada guru besar sekolah (= 0.27).

Fancera dan Bliss (2011) menganalisis hubungan antara amalan kepimpinan instruksional (iaitu, melindungi masa pengajaran) dan efikasi kendiri dalam satu kajian sekolah-sekolah tinggi di Amerika Syarikat. Mereka mendapati bahawa melindungi masa pengajaran tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan efikasi guru (= 0.03) selepas mengawal status sosio-ekonomi peringkat sekolah. Stipek (2012) mengkaji hubungan antara ciri-ciri latar belakang murid (cth, bangsa dan kemiskinan), persepsi pentadbir sekolah dan sokongan ibu bapa, dan efikasi kendiri dalam kalangan guru-guru pendidikan rendah di Amerika Syarikat. Selepas pelarasan bagi ciri-ciri latar belakang pelajar, Stipek (2012) mendapati, hubungan positif yang signifikan antara sokongan pentadbiran dan efikasi kendiri (= 0.21).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Leithwood dan Jantzi (2008) menyiasat hubungan antara indeks yang terdiri daripada beberapa amalan kepimpinan instruksional (contohnya, menetapkan matlamat, menyediakan pembangunan profesional, model pengajaran berkesan, menggalakkan kerjasama, dan memantau kemajuan pelajar) dan efikasi kendiri guru berkaitan dengan literasi dan numerasi di England. Mereka mendapati, hubungan positif yang signifikan dengan efikasi kendiri guru (literasi = 0.52 dan numerasi 0.51) dan efikasi kendiri (celik = 0.58 dan numerasi = 0.53)**.** Ross dan Gray (2006) telah menjalankan dua kajian menyiasat hubungan antara indeks amalan kepemimpinan instruksional (terdiri daripada menetapkan matlamat, menyediakan pembangunan profesional, dan menawarkan sokongan pengajaran) dan efikasi kendiri guru di Kanada. Penemuan mereka dalam setiap kajian adalah hampir sama: Amalan kepimpinan instruksional dan efikasi kendiri mempunyai, hubungan positif yang

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


signifikan (dengan = 0.42 [2006a] dan = 0.48 [2006b]). Caprara, Barbaranelli, Steca & Malone (2006) menganalisis hubungan antara indeks amalan kepemimpinan instruksional (iaitu, usaha menggalakkan kerjasama guru, dan penyediaan bahan pengajaran) dan efikasi guru di Itali. Mereka mendapati yang penting, hubungan positif antara amalan kepimpinan instruksional dan efikasi guru (= 0.37).

Skaalvik dan Skaalvik (2008) mengkaji kepimpinan instruksional dan efikasi kendiri di Norway. Satu komponen yang lebih kecil daripada kajian mereka telah mengkaji hubungan antara sokongan penyeliaan dari guru besar sekolah dan efikasi kendiri guru. Mereka memerhatikan, hubungan positif yang signifikan antara sokongan penyeliaan guru besar dengan efikasi kendiri guru (= 0.50); Walau bagaimanapun, hubungan di antara sokongan penyeliaan guru besar dan efikasi kendiri guru tidak ketara secara statistik. Akhir sekali, Newmann, Rutter, dan Smith (1989) mengkaji hubungan antara amalan kepimpinan instruksional (iaitu, menetapkan matlamat, penyelesaian masalah, dan guru sokongan dan pengiktirafan) dan efikasi kendiri di Amerika Syarikat. Tidak seperti penemuan daripada kajian-kajian lain iaitu, dalam kajian mereka mendapati tiada hubungan statistik yang signifikan selepas pelarasan untuk pelbagai pemboleh ubah konteks sekolah (= 0.03). Kajian yang tidak mendedahkan pekali regresi piawai penemuan dan tidak disokong dengan kesan pemerhatian penyeliaan (Chester & Beaudin, 1996) dan model pengajaran berkesan, menetapkan matlamat, dan menawarkan sokongan pengajaran pada kepercayaan efikasi guru (Lee, Zhang, & Yin, 2011; Walker & Shepard, 2011; Hipp & Bredeson, 1995). Sebagai contoh, Chester dan Beaudin (1996) mengkaji hubungan antara guru dan ciri-ciri sekolah dan perubahan dalam kepercayaan efikasi guru di kalangan guru bandar di Amerika Syarikat. Selepas pelarasan bagi kerjasama

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


guru dan bahan pengajaran, mereka mendapati bahawa pemerhatian penyeliaan tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan perubahan dalam efikasi kendiri.

Lee, Zhang, dan Yin (2011) mengkaji sumber efikasi kendiri guru di Hong Kong. Mereka mendapati pemimpin sekolah, contohnya, memberi ganjaran kepada guru, memberi sokongan kepada guru-guru, dan melibatkan guru dalam membuat keputusan pengajaran sekolah, mempunyai, hubungan positif yang signifikan dengan efikasi kendiri guru selepas mengawal kerjasama guru. Walker dan Shepard (2011) menyiasat hubungan antara amalan kepimpinan instruksional dan efikasi kendiri guru di Amerika Syarikat dan mendapati penyampaian matlamat pengajaran dan model jangkaan pengajaran mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan efikasi kendiri. Hipp dan Bredeson (1995), dalam kajian guru di Amerika Syarikat, mendapati bahawa model jangkaan pengajaran dan guru memberi ganjaran, serta indeks termasuk lima amalan kepemimpinan instruksional, mempunyai signifikan, korelasi positif dengan efikasi kendiri guru. Akhir sekali, kajian oleh Hoy dan Woolfolk (1993) dan Lee, Dedrick, dan Smith (1991) adalah unik berbanding dengan mereka sebelum ini kerana langkah-langkah amalan kepemimpinan instruksional mewakili guru besar sekolah dilakukan untuk melindungi guru dari persekitaran yang berbahaya. Kedua-dua kajian mempunyai hubungan positif antara amalan kepimpinan instruksional dengan efikasi kendiri guru di Amerika Syarikat. Selepas pelarasan bagi beberapa kovariat (contohnya, kerjasama guru, pengetahuan guru, pelajar berkelakuan tidak senonoh, sokongan sumber, dan penekanan akademik sekolah).

Daripada dapatan kajian lampau, dapatlah kita simpulkan bahawa guru besar selaku penyelia perlu memainkan peranan penting bagi menyediakan guru-guru yang berefikasi tinggi agar kecemerlangan sekolah dapat dijana. Memandangkan efikasi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


guru mempunyai kesan terhadap tingkah laku guru dan hasil pembelajaran murid, maka adalah amat penting kepada pihak sekolah untuk menilai semula sistem yang ada. Hal ini dapat direalisasikan melalui amalan penyeliaan pengajaran dan pembelajaran yang berkualiti untuk mencapai prestasi kerja yang cemerlang.

## 2.12 Teori Prestasi Kerja

Prestasi merupakan istilah yang diberikan untuk kata *performance* dalam bahasa Inggeris, yang bermaksud pekerjaan atau perbuatan. Dalam maksud lebih luas, kata-kata *performance* selalu digunakan dalam kata-kata seperti *job performance* atau *work performance* yang bermakna hasil kerja atau prestasi. Pada umumnya para ahli pengurusan memberi pengertian prestasi sebagai prestasi kerja dan produktiviti kerja. Sehubungan itu, beberapa orang pengkaji terkini mengemukakan prestasi adalah prestasi kerja yang dapat ditunjukkan oleh seorang pekerja atau pegawai sebagai hasil kerja yang dapat dicapainya dalam tempoh waktu tertentu dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kelayakan, pengalaman dan kesungguhan ( Nachbagauer & Riedl, 2002 ; Darmody & Smyth, 2016 ; Dhanda, 2016 ; Kelly & Northrop, 2015 ; McNeill, 2016 ; Nyamubi, 2017).

Prestasi menurut Rivai dan Basri (2005) adalah hasil atau tahap kejayaan seseorang secara keseluruhan selama tempoh tertentu di dalam melaksanakan tugas berbanding dengan pelbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah dipersetujui bersama. Selanjutnya (Prawirosentono, 2000; Rivai, Vethzal & Basri. 2005) mengemukakan bahawa prestasi adalah hasil kerja yang boleh dicapai oleh seseorang

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


atau sekumpulan orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka usaha mencapai matlamat organisasi bersangkutan secara sah, tidak melanggar undang-undang dan sesuai dengan moral mahupun etika.

Definisi lain tentang prestasi adalah penyelesaian tugas oleh individu atau kumpulan baik secara kuantitatif mahupun secara kualitatif (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 2002). Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Akbar (2005) bahawa prestasi adalah penampilan hasil karya seseorang yang berkualiti dalam suatu organisasi (Thomas, & Bretz, 1994). Maka, tujuan yang hendak dicapai dalam prestasi adalah meningkatkan motivasi seseorang agar berperi laku kerja sesuai dan mengikut dengan tujuan yang hendak dicapai. Teece, Pisano, & Shuen, (1997) menyatakan bahawa prestasi merupakan gambaran tentang sesuatu yang dicapai dalam suatu masa, biasanya diwujudkan dalam prestasi yang diperlihatkan. Secara sederhana, prestasi boleh ditafsirkan sebagai gambaran umum dalam hal yang telah dicapai atau prestasi yang ditunjukkan dalam bidang masing-masing.

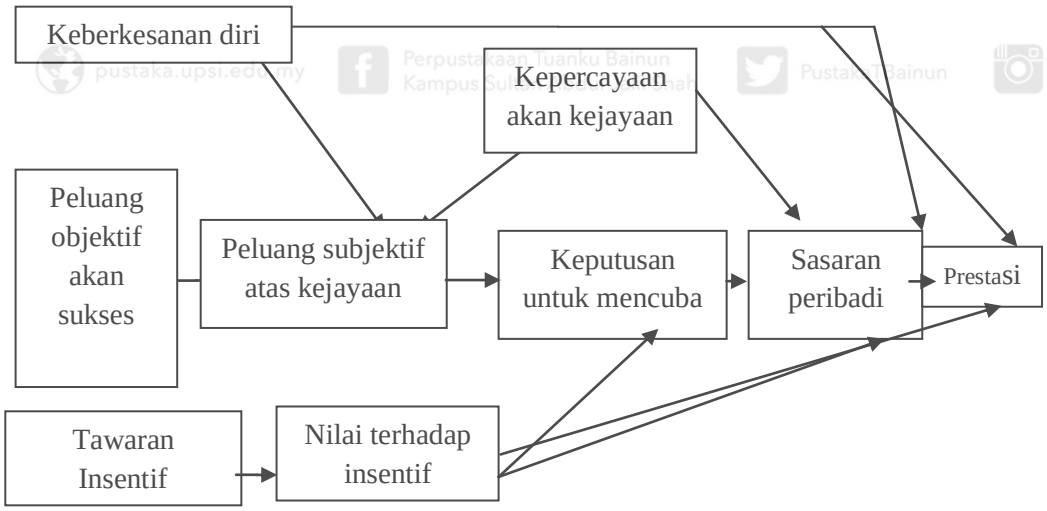
Pada umumnya prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, kemahiran, pengalaman dan kesungguhan yang bersangkutan. Amstrong dan Baron dalam Stoner (1998) mengemukakan bahawa prestasi dipengaruhi oleh empat faktor yang dominan, yakni (a) faktor kepimpinan yang meliputi kualiti, bimbingan dan motivasi; (b) faktor peribadi yang meliputi motivasi dan komitmen, kemahiran dan kompetensi; (c) faktor sistem yang meliputi kemudahan kerja dan sistem kerja; (d) faktor situasi yang meliputi suasana persekitaran kerja, unsur dalaman dan luaran.

Stoner (2006) juga mengemukakan, prestasi seorang pekerja merupakan perkara yang rumit dan bersepadu yang kejayaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor dalaman dan faktor luaran. Faktor dalaman yang mempengaruhi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


prestasi seseorang antara lain adalah bakat, minat, motivasi, kesihatan. Faktor luaran yang mempengaruhi prestasi seseorang antara lain adalah persekitaran, cara dan pengurusan. Menurut Sutermeister (1999), Welbourne, Johnson, & Erez, (1998), faktor yang mempengaruhi prestasi pekerja adalah motivasi, kemampuan, pengetahuan, kepakaran, pendidikan, pengalaman, latihan, minat, sikap, personaliti, keadaan-keadaan fizikal dan keperluan-keperluan individu yang terdiri daripada keperluan biologi, keperluan sosial dan keperluan egostik. Sedangkan menurut Gibson (1987) pemboleh ubah kemampuan dan kemahiran merupakan faktor utama yang mempengaruhi tingkah laku kerja dan prestasi individu. Locke dan Latham (1990) mengemukakan bahawa prestasi dipengaruhi beberapa pemboleh ubah yang saling berkaitan dan digambarkannya sebagai berikut.




*Rajah 2.9.* Sumber: Locke dan Latham, 1990

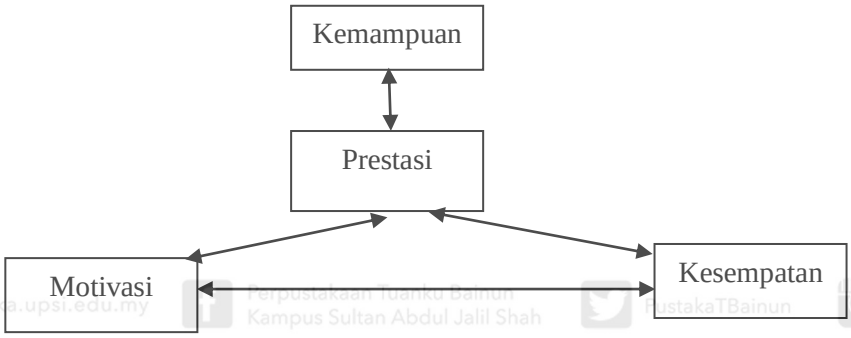
## 2.13 Pelbagai Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Prestasi dipengaruhi oleh pencapaian sasaran peribadi, efikasi diri dan nilai terhadap insentif yang diperolehi dari prestasi tersebut. Sedangkan pencapaian tujuan peribadi ditentukan oleh peluang objektif dan subjektif akan kejayaan, kepercayaan akan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


berjaya, keputusan untuk mencuba serta nilai insentif yang dipengaruhi oleh tawaran insentif tersebut. Berbeza dengan Robin (2004) yang mengemukakan bahawa prestasi dipengaruhi oleh pemboleh ubah motivasi, kemampuan dan kesempatan. Hubungan antara variabel ini dikemukakan seperti ditunjukkan pada rajah di bawah. Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan (Kamery,2004).




*Rajah 2.10*. Sumber: Stephen P. Robin, 2004

Menurut Kamery (2004) faktor yang mempengaruhi prestasi dapat disimpulkan bahawa prestasi dipengaruhi oleh faktor yang berpunca daripada dalaman seperti: motivasi, kemampuan, pengetahuan, kepakaran, pendidikan, pengalaman, latihan, minat, sikap, personaliti, keadaan-keadaan fizikal dan keperluan-keperluan individual, keberkesanan diri. Prestasi juga dipengaruhi dari sumber luaran seperti ganjaran, lingkungan, cara dan pengurusan.

### 2.13.1 Hubungan Efikasi Kendiri Dengan Prestasi Kerja

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Efikasi kendiri merupakan terjermahan dari Bahasa Inggeris, *self efficacy*. Konstruk tentang *self efficacy* diperkenalkan pertama kali oleh Bandura (1987) yang memperkenalkan teori kognitif sosial. *Efficacy* didefinisikan sebagai kapasiti untuk mendapatkan hasil atau pengaruh yang diinginkannya dan *self* sebagai orang yang dirujuk (Wallatey, 2001). Defenisi ini merujuk kepada orang yang mempunyai kapasiti yang digunakan untuk mendapatkan hasil atau pengaruh yang diinginkannya. Namun definisi yang dikemukakan tersebut nampak masih bersifat umum. Definisi lain yang lebih spesifik dikemukakan oleh Jones (1998), keberkesanan diri adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk melaksanakan suatu tingkah laku dengan berjaya.

Kata keberkesanan berkaitan dengan kebiasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip watak, seperti integriti, kerendahan hati, kesetiaan, sekatan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan dari dalam diri menuju ke luar diri, bukan dengan pemaksaan dari luar ke dalam diri manusia. Seseorang dikatakan berkesan apabila individu dapat menyelesaikan masalah dengan berkesan, memaksimumkan peluang dan terus menerus belajar serta menggabungkan prinsip-prinsip lain dalam lingkaran pertumbuhan (Jones, 1998).

Efikasi kendiri mempengaruhi motivasi, baik ketika pengurus memberikan ganjaran mahupun ketika pekerja sendiri memberikan kemampuannya. Makin tinggi efikasi kendiri maka makin besar motivasi dan prestasi. Menurut Cherrington (1994) bahawa efikasi kendiri didefenisikan sebagai keyakinan seseorang dengan kemampuannya untuk melaksanakan suatu tugas yang tertentu. Diakuinya bahawa dalam beberapa hal konsep efikasi kendiri sama dengan *self-esteem* dan *locus of*

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


*control*. Namun, keberkesanan diri adalah menyangkut tugas yang spesifik berbanding dengan persepsi umum daripada keseluruhan kompetensi. Substansial definisi efikasi kendiri di atas, boleh dikatakan lebih spesifik dan secara hakiki mempunyai perbezaan erti dengan *self-esteem*.

Bandura dalam Luthan (2005) merumuskan bahawa jangkaan menentukan perilaku atau prestasi dilakukan atau tidak, oleh kerana itu jangkaan sangat menentukan sumbangan pada perilaku bahkan juga menjadi penentu lama tidaknya suatu perilaku dapat dipertahankan apabila berhadapan dengan masalah. Individu yang mempunyai jangkaan efikasi kendiri yang rendah akan berpengaruh terhadap tingkah laku yang rendah pula. Dalam konteks ini tidak adanya jangkaan efikasi kendiri akan membuat rendahnya penyertaan dan memilih menyerah ketika menghadapi kesulitan (Brown, 2001).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Keyakinan kepada kemampuan sendiri mempengaruhi motivasi peribadi, makin tinggi efikasi kendiri maka tahap stres makin rendah (Lent, Brown & Larking, 1984). Sebaliknya, makin tinggi keyakinan kepada kemampuan sendiri, maka makin kukuh tekadnya untuk menyelesaikan tugas dengan baik (Cherrington, 1994). Keyakinan kepada keberkesanan mempengaruhi tahap cabaran dalam menyelesaikan tugas. Secara ringkas dapat dikatakan bahawa bukan hanya kemampuan kerja yang menentukan kejayaan pelaksanaan tugas, melainkan juga ditentukan oleh tahap keyakinan pada kemampuan sehingga dapat menambah intensiti motivasi dan kegigihan kerja pekerja. Definisi tersebut dikaitkan dengan pengambilan keputusan atas kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menghadapi situasi di masa akan datang.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Di dalam melaksanakan pelbagai tugas, orang yang mempunyai efikasi kendiri tinggi adalah sebagai orang yang berprestasi sangat baik. Mereka yang mempunyai efikasi kendiri dengan senang hati menghadapi cabaran, sedangkan mereka yang ragu-ragu tentang kemampuannya tidak berani mencuba dan mudah menyerah (Multon, Brown & Lent, 1991). Rasa percaya diri meningkatkan hasrat untuk berprestasi, sedangkan keraguan menurunkannya. Tahap efikasi kendiri merupakan alat ramalan yang lebih tepat untuk prestasi seseorang berbanding kemahiran atau latihan yang dimiliki sebelum seseorang diupah (Goleman, 1999). Tahap efikasi kendiri ditentukan oleh pengalaman sebelumnya (kejayaan dan kegagalan), pengalaman yang diiktiraf oleh orang lain (dengan mengamati kejayaan dan kegagalan orang lain), pujukan lisan (dari teman, rakan sekerja, saudara) dan keadaan emosi (kebimbangan). Persepsi yang dimiliki oleh seseorang terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas akan meningkatkan kemungkinan tugas tersebut dapat diselesaikan dengan jayanya (Goleman, 1999).

Secara ringkas dapat disebutkan dua pengertian penting dari efikasi kendiri menurut (Kreitner & Kinicki, 2008) iaitu: Efikasi kendiri atau keberkesanan jangkaan (*self effication - efficacy expectation*) adalah "Persepsi diri sendiri mengenai seberapa baik dirinya dapat berfungsi dalam keadaan tertentu ". Efikasi kendiri berkaitan dengan keyakinan bahawa individu mempunyai keupayaan melakukan tindakan yang diharapkan. Jangkaan hasil (*outcome expectation*): anggaran atau anggaran diri bahawa tingkah laku yang dilakukan diri itu akan mencapai hasil tertentu.

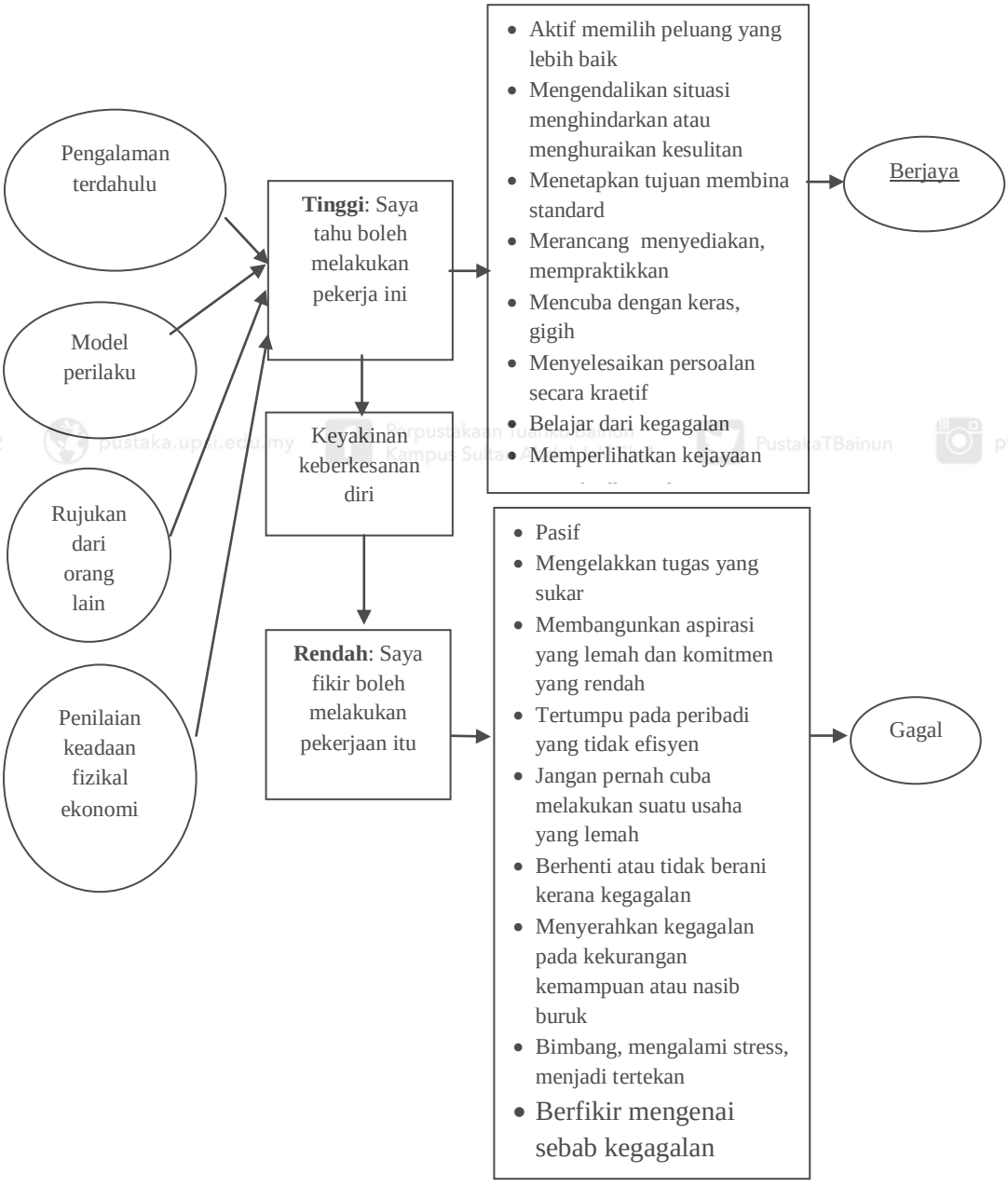
Keberkesanan adalah penilaian diri, apakah boleh melakukan tindakan yang baik atau buruk, betul atau salah, boleh atau tidak boleh melaksanakan sesuatu tugas sesuai dengan yang dikehendaki. Keberkesanan ini berbeza dengan aspirasi (cita-cita),

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


kerana cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (boleh dicapai), sedang keberkesanan menggambarkan penilaian kemampuan diri. Efikasi kendiri menurut Kinicky (2007) menguatkan jalan menuju kejayaan ataupun kegagalan. Hal ini digambarkannya sebagai berikut:

### 2.13.2 Hubungan Efikasi Kendiri Dengan Prestasi (Kinicky, 2007)




*Rajah 2.11.* Sumber: Robert Kreitner dan Angelo Kinicky, 2008

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


### 2.13.3 Efikasi Kendiri Menguatkan Jalan Menuju Kejayaan Dan Kegagalan

Tinggi atau rendahnya efikasi diri menurut Kreitner dan Kinicky (2008), digabungkan dengan persekitaran yang responsif atau tidak responsif, akan menghasilkan empat kemungkinan ramalan tingkah laku sebagai berikut:

Jadual 2.4

*Kombinasi Efikasi Dengan Persekitaran Sebagai Ramalan Tingkah Laku*

| **Keberkesanan** | **Persekitaran** | **Ramalan hasil tingkah laku** |
|---|---|---|
| Tinggi | Responsif | Berjaya, melaksanakan tugas yang sesuai dengan Kemampuannya |
| Rendah | Tidak Responsif | Kemurungan, melihat orang lain berjaya pada tugas yang dianggapnya sukar |
| Tinggi | Tidak Responsif | Berusaha keras mengubah persekitaran menjadi responsif, melakukan protes, aktiviti sosial, bahkan memaksakan perubahan |
| Rendah | Responsif | Orang menjadi acuh tak acuh, pasrah, merasa tidak mampu |

Sumber: Kreitner dan Kinicky (2008)

Efikasi diri berkembang sebagai hasil dari pengumpulan kejayaan seseorang dalam satu bidang tertentu, daripada pemerhatian-pemerhatian terhadap kejayaan dan kegagalan orang lain, dari pujukan orang lain, dan dari keadaan fisiologi yang dimilikinya, seperti keadaan takut atau gelisah (*nervousness*), atau kecemasan (*anxiety*) apabila melakukan sesuatu. Perbandingan sosial antara prestasi dengan prestasi orang lain, terutama kumpulan sebaya dan saudara kandung, juga merupakan sumber yang kuat bagi efikasi diri (Kreitner dan Kinicky ,2008).

Teori penentuan tujuan yang dipelopori oleh Locke dalam Greenberg & Baron (2008) mengisyaratkan bahawa individu komited pada tujuan tersebut. Pengaruh

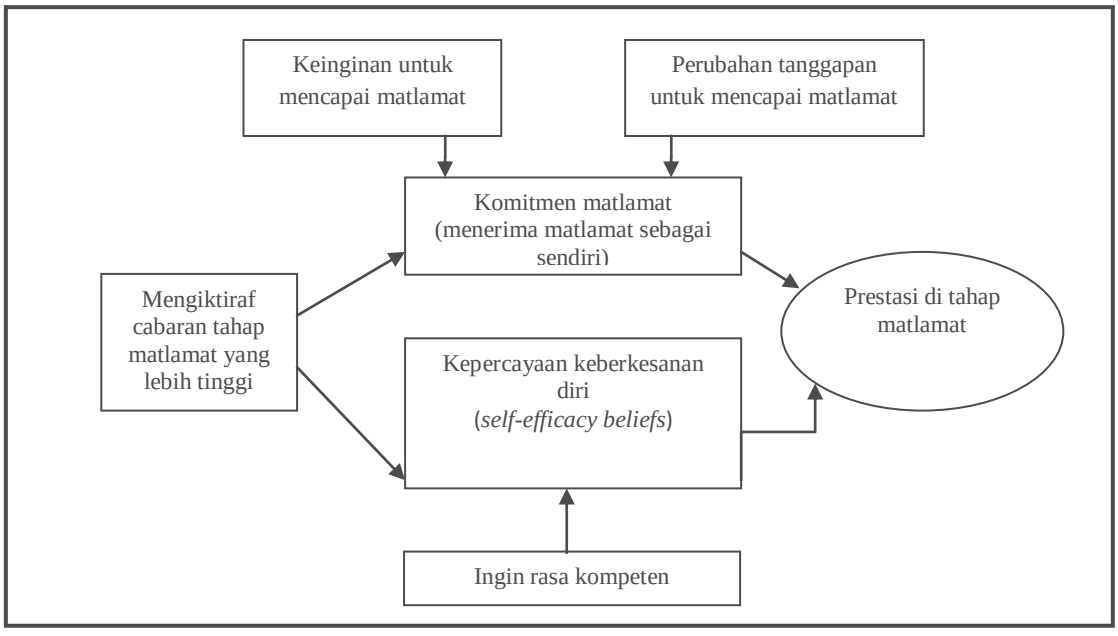
05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


tersebut berhubung dengan adanya kekhususan tujuan, adanya cabaran dan maklum balas terhadap prestasi. Secara khusus boleh dikatakan bahawa penetapan tujuan khusus dapat meningkatkan prestasi; tujuan yang sukar, apabila diterima, menghasilkan prestasi yang lebih tinggi daripada matlamat yang mudah; dan maklum balas menghasilkan prestasi yang lebih tinggi daripada tidak ada maklum balas. Berdasarkan pandangan ini maka menentukan tujuan yang khusus dan mencabar bagi para pekerja merupakan perkara terbaik yang boleh dilakukan pengurus untuk meningkatkan prestasi. Ketika peringkat *goal commitment* dan *self-efficacy* tinggi, prestasi seseorang didorong pada tujuan. Berikut gambar *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke dan Latham (2002: 707-717)

### 2.13.4 Teori Matlamat Penentuan oleh Locke dan Latham (2002)

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi



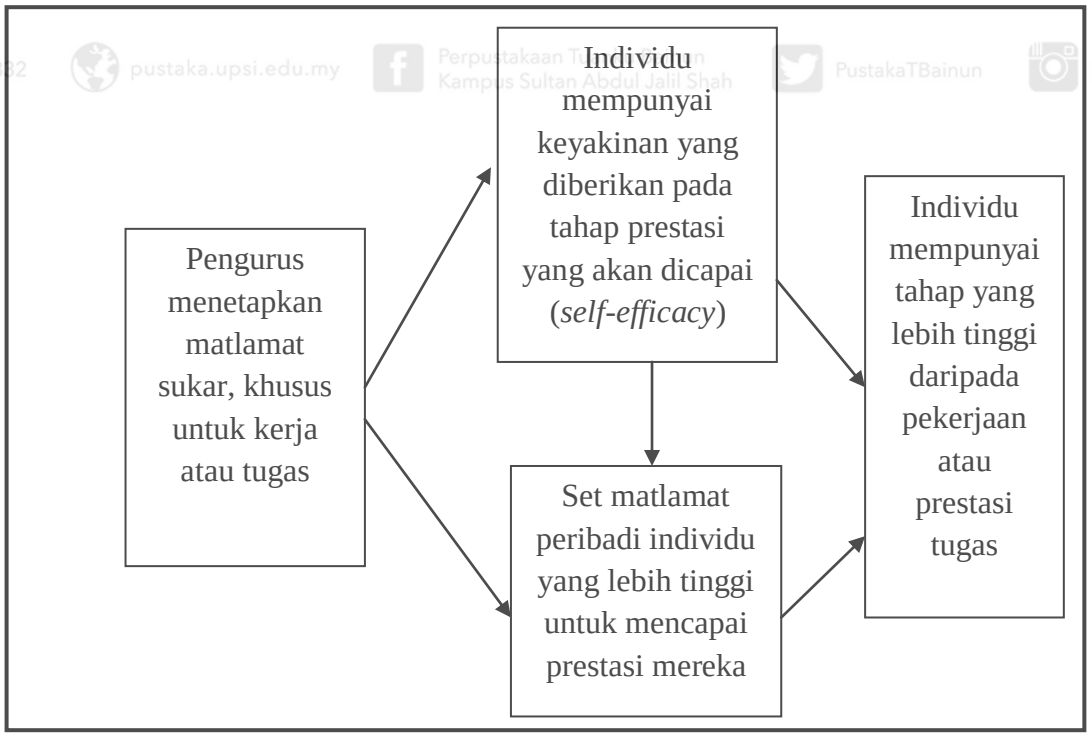

*Rajah: 2.12*. Sumber: Locke, EA dan Latham GP, 2002

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Selanjutnya Bandura dalam Robbins ,Tracy & Trzesniewski (2008) mengemukakan teori Efikasi Kendiri yang juga dikenali sebagai "teori kognitif sosial" atau "teori pembelajaran sosial") merujuk kepada keyakinan bahawa ia mampu melaksanakan suatu tugas. Semakin tinggi efikasi diri, maka semakin tinggi rasa percaya diri yang dimiliki dalam kemampuan untuk berjaya dalam suatu tugas. Individu dengan efikasi diri tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengalahkan cabaran. Maka, seorang pemimpin instruksional boleh membantu guru-guru mencapai tahap keberkesanan diri yang tinggi yakni dengan menyatukan teori pencapaian matlamat dengan teori efikasi diri.

Teori penentuan tujuan dan teori efikasi diri tidak saling bersaing, justeru saling melengkapi, seperti yang ditunjukkan berikut:



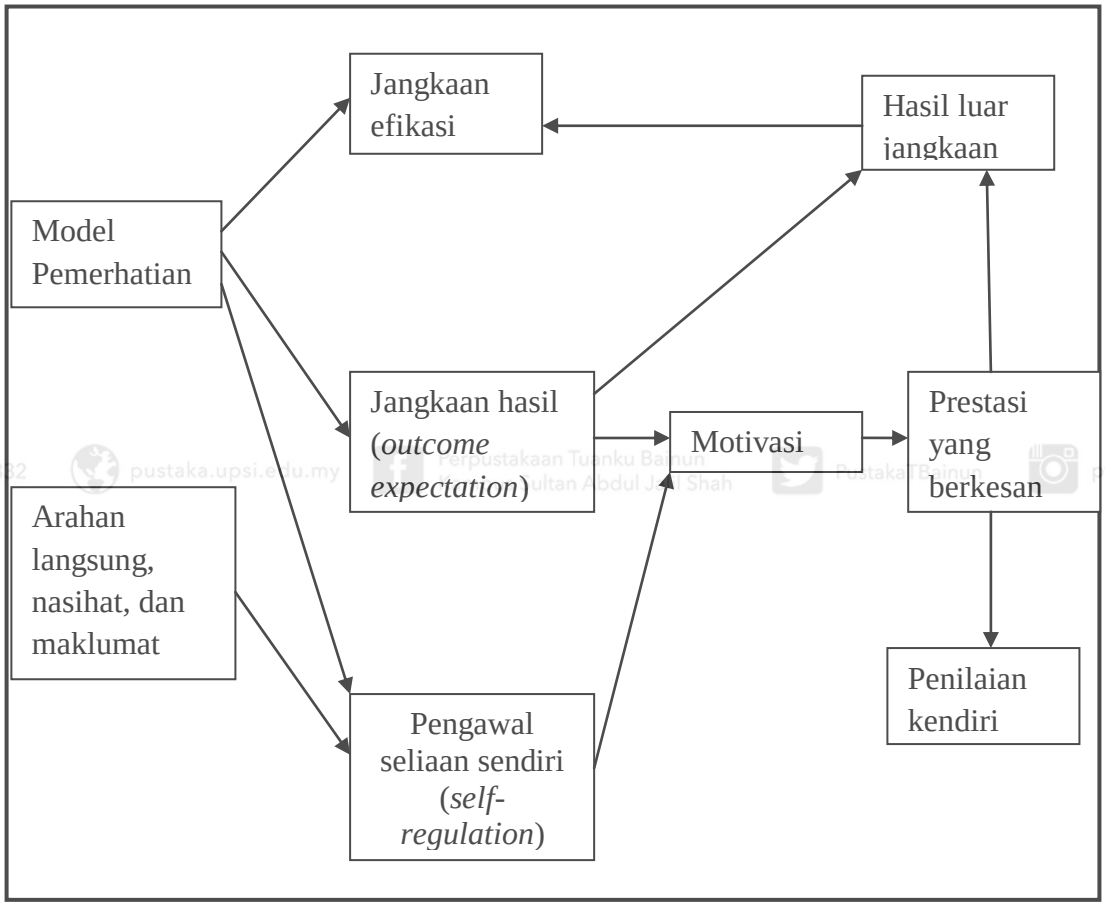

*Rajah 2.13.* Sumber: Based on Locke dan GP Latham, 2002

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


### 2.13.5 Kesan Pencapaian Matlamat Dan Efikasi Kendiri Atas Prestasi Kerja

Sesuai dengan teori pembelajaran sosial (*Social Learning theory*) bahawa ada dua komponen kognitif dari motivasi, yang pertama adalah *expectation* dan yang kedua adalah *goal setting* dan apa yang dikenali sebagai *self regulation* dari *reinforcement* (Bandura dalam Feldman, 1983). Teori ini ditunjukkan gambar rajah 2.11.




*Rajah 2.14.* Sumber: Bandura dalam Feldman, 1983 *Summary of the social learning theory model of motivation and its determinants*

Teori pembelajaran social (Feldman, 1983) menegaskan bahawa hasil pengalaman dan pengamatan personal pada pengalaman yang lain, pembangunan manusia bergantung pada: (1) kemampuannya untuk melaksanakan tugas dengan berjaya dalam pelbagai jenis tingkah laku; dan (2) kemungkinan yang hendak dicapai

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


dalam pelbagai tingkah laku akan diikuti oleh nilai-nilai yang akan masuk dari hasil yang hendak dicapai. Bahagian pertama dari jangkaan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mencapai prestasi kerja dengan jayanya adalah disyorkan sebagai *efficacy expectations*. Bahagian kedua, melakukan sesuatu dengan persepsi dari hubungan yang baik antara perilaku dan tujuan yang dihasilkan yang dikenali sebagai *outcome exspectation*. Hubungan antara komponen *social learning theory* dan *expectancy theory* cukup jelas. Ekspektansi teori digerakkan langsung oleh usaha menuju prestasi (*Effort Performance*) dan disebut *expectancy theory* (Feldman, 1983). Keduanya menunjukkan kepercayaan seseorang bahawa ia akan berjaya atau menunjukkan prestasi kerja yang baik dan berjaya.

Berdasarkan penjelasan terhadap motivasi kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya boleh membuktikan bahawa motivasi kerja adalah dorongan yang ada pada diri individu untuk mencapai matlamat kerja dengan menunjukkan keinginan, perhatian dan kemahuan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawabnya.

Kajian mengenai prestasi kerja pegawai telah banyak dilakukan, baik di institusi pendidikan mahupun di syarikat-syarikat swasta. Samsudin (2006), meneliti tentang pengaruh tingkat pendidikan, latihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja ketua-ketua kampung di daerah Katingan. Hasil kajian ini menunjukkan bahawa tahap pendidikan, latihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja ketua-ketua kampung.

Di samping itu, Wardan (2003) telah melakukan pelaksanaan model pengukuran prestasi di Daerah Tampin. Hasil kajian menyimpulkan bahawa

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


pelaksanaan model adalah mudah dilaksanakan, tetapi memerlukan dana yang mencukupi. Sedangkan Ballout (2009) mengkaji tentang analisis hubungan efikasi kendiri terhadap prestasi kerja diselesaikan oleh efikasi kendiri. Hasil kajian ini menunjukkan strategi kepimpinan instruksional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi kendiri. Demikian juga efikasi kendiri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dan terakhir adalah bahawa efikasi kendiri sebagai pengantara hubungan antara kepimpinan instruksional dengan kejayaan prestasi kerja.

## 2.14 Kesimpulan

Guru Besar yang berkesan seharusnya menggerakkan organisasinya berlandaskan kepada tugas asas mereka dan tidak kepada aspek lain. Kebanyakan sekolah dan guru besar pada masa kini terbabit dengan pelbagai aktiviti sehingga mereka tidak dapat memberi tumpuan sepenuhnya, jadi tidak hairanlah banyak sekolah pada masa kini bergerak dalam keadaan *'mediocre'*. Jadi kemampuan guru besar memimpin organisasi sekolah terletak kepada kecekapan guru besar menyusun dan melaksanakan kerja-kerja mengikut keutamaan dengan menjadikan visi dan misi Kementerian Pelajaran sebagai matlamat utama (Chen, 2017 ; Norsilawati, 1998). Kejayaan dan kecemerlangan yang diperolehi dalam bidang pendidikan tidak seharusnya mempunyai batasan. Ia tidak harus dikaitkan dengan faktor latar belakang sosioekonomi, budaya, ras ataupun faktor lokasi. Menurut (Hussein Mahmood, 2016 ; Norsilawati, 1998), kegagalan dan pencapaian yang rendah tidak boleh menyalahkan faktor-faktor tersebut. Peningkatan kualiti dan kecemerlangan pendidikan tidak berlaku begitu sahaja. Ia perlu dirancang, dinilai dan dikawal

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


berpandukan kepada matlamat yang telah ditetapkan. Guru besar selaku pemimpin sekolah seharusnya tahu dan faham zon mana dalam organisasi sekolah yang harus diberi perhatian istimewa atau didahulukan sama ada zon bilik darjah di mana berlakunya proses pengajaran dan pembelajaran ataupun zon pandangan seluruh sekolah yang mementingkan proses perancangan, pemantauan dan pembahagian sumber dilaksanakan. Kepemimpinan guru besar dijangkakan akan jadi lebih berkesan dengan adanya kesedaran efikasi kendiri yang tinggi dengan mengamalkan gaya kepimpinan instruksional yang berkesan dan seterusnya disusuli dengan prestasi kerja yang cemerlang.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi
05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

# BAB 3

# METODOLOGI KAJIAN

## 3.1 Pengenalan

Bab ini menumpukan kepada perkara-perkara utama yang akan dibincangkan meliputi semua aspek berkaitan dengan prosedur kajian ini dijalankan iaitu, reka bentuk kajian, lokasi kajian, populasi dan sampel kajian. Seterusnya turut dibincangkan ialah instrumen kajian yang digunakan, kajian rintis yang akan dijalankan, kebolehpercayaan dan kesahan alat ukur, prosedur atau tatacara pengumpulan data yang akan dilaksanakan dan akhirnya kaedah penganalisisan statistik terhadap data-data yang diperolehi.

## 3.2 Reka Bentuk Kajian

Reka bentuk kajian ialah prosedur spesifik dalam proses membuat kajian, mengutip data, menganalisis data dan menulis laporan kajian (Creswell, 2012). Reka bentuk kajian berasakan tinjauan deskriptif melalui soal selidik digunakan untuk

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


menganalisis perbezaan pengaruh efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja dalam kalangan guru besar dan seterusnya menganalisis perbandingan tahap efikasi kendiri guru besar berdasarkan pengalaman, gender, akademik dan lokasi sekolah. Reka bentuk tinjauan deskriptif sesuai untuk mengenalpasti hubungan dan pengaruh amalan kepimpinan instruksional guru besar yang meramal terhadap prestasi kerja serta menilai hubungan antara kepimpinan instruksional dan efikasi kendiri dengan prestasi kerja (Creswell, 2012). Tinjauan deskriptif juga membolehkan pengkaji menerangkan hubungan sesuatu variabel dengan variabel yang lain (Johnson & Christensen, 2004). Gay dan Diehl (1992) juga berpendapat bahawa reka bentuk tinjauan deskriptif bertujuan menguji hipotesis atau menjawab persoalan berkaitan situasi semasa bagi subjek kajian, mengenal pasti pengaruh antara dua pemboleh ubah atau lebih dan. menggunakan bentuk hubungan ini untuk membuat ramalan. Kumar (1999) berpendapat bahawa reka bentuk tinjauan sesuai untuk menerangkan keadaan atau kejadian semasa. Johnson & Christensen (2004) bersetuju bahawa *survey design is the more appropriate to gather several kinds of data in a broad size to achieve the objective of the study*. Dalam perkara yang sama Best dan Kahn (2003) mempertahankan bahawa reka bentuk tinjauan deskriptif adalah berkaitan dengan keadaan atau tahap prestasi yang wujud, pandangan yang ditimbulkan, proses yang sedang berlaku, kesan yang terbukti atau sesuatu trend yang sedang membangun.

Berdasarkan kepada objektif dan soalan kajian terdapat empat fokus utama kajian, iaitu:

1. Menganalisis perbezaan efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan prestasi kerja dalam kalangan guru besar di zon tengah Sarawak.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


2. Menganalisis perbezaan efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan prestasi kerja berdasarkan gender, kelayakan akademik, lokasi sekolah dan pengalaman responden.
3. Menganalisis hubungan antara efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan prestasi kerja dalam kalangan guru besar di zon tengah Sarawak.
4. Mengenalpasti pengaruh efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional guru besar terhadap prestasi kerja.

Untuk memenuhi fokus awal kajian ini, reka bentuk deskriptif akan digunakan. Reka bentuk ini dilihat sesuai untuk memberikan gambaran komprehensif terhadap pemboleh ubah yang dikaji iaitu berkaitan dengan konstruk-konstruk pengaruh efikasi kendiri dan amalan kepimpinan instruksional mempengaruhi prestasi kerja. Tahap setiap satu konstruk tersebut juga boleh dikenalpasti menggunakan petunjuk seperti min, sisihan piawai dan peratusan. Reka bentuk deskriptif juga dapat memberikan gambaran terhadap faktor-faktor yang dilihat boleh mempengaruhi guru besar iaitu faktor demografi, korelasi antara pengalaman kepimpinan guru besar, efikasi kendiri dan prestasi kerja. Bagi fokus kajian ini, reka bentuk korelasi digunakan kerana kelebihan kajian korelasi dapat menentukan hubungan atau menggunakan hubungan untuk membuat ramalan (Gay, 1992). Hubungan kepimpinan instruksional dan efikasi kendiri guru besar terhadap prestasi kerja pula akan menggunakan analisis regresi untuk mengukur sumbangan pemboleh ubah tidak bersandar terhadap kedua-dua pemboleh ubah bersandar.

Prosedur kajian akan bermula dengan pengenalpastian objektif-objektif penyelidikan diikuti pembinaan instrumen kajian. Jawapan oleh responden akan membantu pengkaji untuk memiliki satu pemahaman yang lebih baik dan mengenal

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


pasti hubungan antara efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan seterusnya memahami sejauh mana pengaruhnya terhadap prestasi kerja.

### 3.3 Populasi dan Persampelan

Populasi kajian ini ialah terdiri daripada 313 orang guru besar daripada sekolah kebangsaan dan sekolah jenis kebangsaan (Cina) yang terdiri daripada kategori sekolah bandar,luar bandar dan pedalaman zon tengah Sarawak iaitu, daerah Sibu, Selangau, Sarikei, Julau, Meradong, Kanowit, Song dan Kapit. Bagi tujuan kajian ini, guru-guru besar dan sekolah-sekolah di mana kajian ini dijalankan tidak dinyatakan secara spesifik mengikut daerah kerana mematuhi etika dalam menjalankan penyelidikan. Populasi keseluruhan kajian terhadap guru besar ini adalah seperti pecahan berikut: Sibu (94), Selangau(21), Sarikei(50), Julau (33), Meradong(18), Kanowit(35), Song(17) dan Kapit(45).

Jumlah guru besar yang dipilih sebagai sampel kajian ini ialah seramai 200 orang. Kriteria lokasi pemilihan sekolah sama ada bandar atau luar bandar atau pedalaman tidak diambil kira dalam kajian ini kerana ianya didapati tidak mempengaruhi aspek efikasi dan amalan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja dalam kalangan guru besar (Boyatzis, 2001; Goleman, 1999). Rasional penyelidik memilih 200 orang guru besar sebagai responden yang dipilih kerana mengikut (Ranjit Kumar, 2005**;** Sekaran, 2003), saiz sampel melebihi 150 adalah sesuai untuk kebanyakan kajian yang berbentuk tinjauan deskriptif dan bagi Gay dan Diehl (1992) jumlah ini juga mencukupi untuk kajian korelasi dan perbandingan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Bagi kajian ini, kaedah tinjauan secara rawak berstrata mengikut lokasi sekolah iaitu, bandar, luar bandar dan pedalaman. Apabila melakukan persampelan, kerangka persampelan adalah perlu (Johnson & Christenen, 2004). Persampelan secara rawak berstrata sesuai dilakukan bagi populasi yang tidak seragam kerana kaedah ini dapat mengurangkan ralat persampelan, mengurangkan variasi dan memberi anggaran yang lebih tepat (Johnson & Christenen, 2012).

## 3.4 Pengiraan Sampel Kajian

Jadual 3.1

*Jadual Persampelan Kajian Mengikut Lokasi*

| Lokasi | Kekerapan | Peratus |
|---|---|---|
| Bandar | 22 | 12.4 |
| Luar Bandar | 89 | 50.0 |
| Pedalaman | 67 | 37.6 |
| Jumlah | 178 | 100 |

Berdasarkan jadual 3.1 di atas jumlah sampel yang dipilih ialah sebanyak 178 soal selidik yang diterima daripada 200 soal selidik yang telah diedarkan. Sampel ini dipilih secara rawak berstrata berkadaran berdasarkan lokasi sekolah, yang terdiri daripada sekolah kebangsaan dan jenis kebangsaan bandar (12.4%), luar bandar (50%) dan pedalaman(37.6%). Jumlah sampel ini adalah merupakan jumlah yang memadai (Sekaran, 2003). McMillan (2004) menyatakan kadar pulangan yang baik sekurang-kurangnya melebihi 55%. Krecjie dan Morgan (1970) juga mencadangkan bahawa bilangan persampelan  384 boleh diterima dan sesuai untuk populasi kajian

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


1,000,000 atau lebih. Sehubungan itu, sebanyak 200 set soal selidik telah diedarkan kepada guru besar dan sebanyak 178 atau 89% sampel berjaya dikutip semula.

Secara keseluruhannya persampelan rawak berstrata ini adalah bersesuaian dengan kajian, memberikan maklumat yang terperinci dan efisien kerana dengan saiz sampel yang sama terdapat wakil daripada semua populasi guru besar di Malaysia. Pemilihan sampel seramai 200 orang juga bertepatan dengan formula yang dicadangkan oleh Cochrane (1977). Jumlah sampel sebanyak 200 orang juga adalah mencukupi berdasarkan cadangan daripada Roscoe (1975) yang menyatakan bahawa sampel di antara 30 hingga 500 orang adalah bersesuaian dalam sesuatu kajian.

Menurut Sekaran (2003), jika saiz sampel terlalu besar iaitu melebihi 500 boleh menyebabkan kesilapan dalam mentafsir keputusan kajian kerana saiz sampel yang terlalu besar boleh menghasilkan perkaitan yang signifikan walaupun perkaitannya terlalu kecil dan tidak praktikal. Jadual 3.1 menunjukkan persampelan kajian ini. Bilangan 200 orang responden digunakan setelah mengambil kira peratusan pengembalian soal-selidik melalui pos dan mengambil kira masalah *outliers*, soal-selidik yang tidak lengkap dan tidak memenuhi syarat untuk dianalisis. Bilangan sampel kajian ini yang boleh dianalisis adalah seramai 178 atau 89% daripada jumlah sampel yang dipilih.

## 3.5 Instrumen Kajian

Instrumen kajian adalah medium yang digunakan oleh pengkaji untuk mendapatkan maklumat untuk menjawab soalan kajian (Cohen, Manion & Morrison, 2000; McMillan & Schumacher, 2006). Alat kajian atau instrumen yang digunakan dalam

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


kajian ini adalah soal selidik. Creswell (2012) mengatakan bahawa alat kajian yang boleh digunakan untuk sesuatu kajian ialah alat kajian sedia ada, alat kajian yang diubah suai, alat kajian yang digabungkan, dan alat kajian yang dibina sendiri.

Soal selidik yang sempurna dapat mengukur dan mengumpul data dengan berkesan dan meningkatkan kejayaan penyelidikan. Soal selidik merupakan instrumen yang cekap kerana banyak data dapat dikumpul dalam masa yang singkat (Sekaran, 2003). Creswell (2012) berpendapat bahawa penggunaan soal selidik adalah amat berkesan jika disediakan dengan baik dan mempunyai item-item yang konsisten dan boleh dipercayai. Soal selidik juga merupakan satu cara paling mudah untuk memperolehi maklumat dan mempunyai lebih kebaikan dibandingkan dengan cara-cara lain dalam usaha mendapatkan maklumat kuantitatif dan kualitatif. Selain itu, soal selidik juga amat sesuai untuk mendapatkan reaksi daripada responden yang jauh dengan pengawasan yang minimum.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Instrumen kajian yang digunakan dalam kajian ini ialah soal selidik (Lihat Lampiran A). Penggunaan soal selidik merupakan alat pengumpulan data yang banyak digunakan dalam kajian kepimpinan pendidikan. Soal selidik berupaya mengumpul data secara terperinci, tersusun dan piawai. Alat ukur ini mudah ditadbir. Selain menjimatkan masa, tenaga, minda dan wang pada masa proses pengumpulan data dilakukan. Soal selidik sesuai digunakan dalam penyelidikan yang mensasarkan saiz populasi yang besar, corak yang bertabur, kesuntukan logistik dan kesuntukan masa. Soal selidik yang digunakan dalam kajian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan kerana bilangan kategori untuk setiap pemboleh ubah adalah lima.

Pemilihan soal selidik untuk kajian ini dibuat berasaskan pandangan McMillan dan Schumacher (2006) yang mengatakan penyelidik perlu membuat pertimbangan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


sama ada ingin membina sendiri soal selidik atau mengadaptasi soal selidik sedia ada.Menurut beliau, sekiranya bidang yang dikaji belum ada soal selidik maka penyelidik perlu membina sendiri soal selidik untuk tujuan tersebut. Sebaliknya jika bidang yang dikaji sudah ada soal selidik, penyelidik digalakkan menggunakan atau mengubahsuai soal selidik tersebut kerana boleh menjimatkan masa dan kewangan. Menurut beliau lagi, soal selidik sedia ada juga biasanya mempunyai tahap kesahan dan kebolehpercayaan yang tinggi. Atas alasan inilah maka penyelidik mengubahsuai soal selidik sedia ada untuk mengukur pengalaman pembangunan kepimpinan, efikasi kendiri guru besar dan keberkesanan sekolah.

Soal selidik dipilih sebagai instrumen kerana sifatnya yang mudah difahami oleh responden dan boleh melibatkan ramai responden. (Cohen, Manion & Marison, 2011). Soal selidik mempunyai kebolehpercayaan yang lebih tinggi kerana ketepatan dan kebenaran maklumat yang diberikan oleh responden tidak dipengaruhi oleh penyelidik dan dapat meminimumkan bias peribadi penyelidik (Sekaran, 2003).

Soal selidik ini dibahagikan kepada 4 bahagian. Bahagian A mengandungi item berkaitan maklumat demografi. Bahagian B mengandungi item-item dimensi tahap efikasi kendiri guru besar. Bahagian C mengandungi item-item dimensi tahap amalan kepimpinan instruksional guru besar dan Bahagian D mengandungi item-item dimensi tahap prestasi kerja guru besar.

### 3.5.1 Bahagian A: Demografi

Bahagian ini bertujuan untuk mendapatkan maklumat beberapa ciri demografi responden iaitu (i). Maklumat sekolah; daerah, gred sekolah, gred purata sekolah

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


(GPS), dan lokasi sekolah. (ii). Maklumat peribadi responden; jantina, bangsa, kelayakan akademik, pengalaman kerja dan pengalaman sebagai guru besar di sekolah semasa. Dalam bahagian demografi mengandungi ruang pilihan tanda (/) bagi maklumat berkaitan.

### 3.5.2 Bahagian B: Tahap Efikasi Kendiri Guru Besar

Bahagian B dibahagikan kepada tiga bahagian mengandungi 18 item iaitu, i. Efikasi pengurusan tugas, ii. Efikasi pengurusan kepimpinan instruksional dan iii. Efikasi pengurusan kepimpinan moral. Dalam penyelidikan ini, pengkaji menggunakan instrument yang diadaptasi daripada *The Principal Sense of Efficacy Scale* ( Tschannen-Moran dan Gareis, 2004) untuk menganalisis tahap efikasi kendiri guru besar. Instrumen ini adalah berbentuk soal selidik yang akan dijawab oleh 200 orang responden(guru besar) di Zon Tengah Sarawak. Instrumen PSES direka khas bagi guru besar untuk menilai kebolehan mereka dalam efikasi kepimpinan instruksional, efikasi pengurusan tugas dan efikasi kepimpinan moral di sekolah. Instrumen *The Principal Sense of Efficacy Scale* (Tschannen-Moran dan Gareis, 2004) dibahagikan kepada tiga faktor efikasi kendiri yang dinilai melalui skala Likert diadaptasi daripada (Nemoto, & Beglar, 2014) iaitu, efikasi kepimpinan instruksional, efikasi pengurusan tugas dan efikasi kepimpinan moral. Setiap faktor diwakili 6 item soalan menjadikan jumlahnya 18 item. Semua sampel item dimulakan dengan prasa "sebagai guru besar, sejauh manakah anda boleh….?"(Tschannen-Moran dan Gareis, 2004). Analisis ini menggunakan skala Likert yang diberi skor 1 hingga 5 di mana 1= Sangat tidak setuju, 2= Tidak setuju, 3= Kurang setuju, 4= Setuju, 5= Sangat setuju (Tscannen-Moran & Gareis,2004).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Semua soal selidik ini dijawab oleh guru besar sebagai responden yang dipilih. Walaupun instrumen ini dibuktikan sesuai dari segi kebolehpercayaan dan kesahannya, bagi mengatasi masalah silang budaya yang berkemungkinan dihadapi kerana kajian ini bergantung sepenuhnya kepada soal selidik yang dibentuk di negara barat, maka kaedah terjemahan *back to back* dan *google translation* dilakukan oleh beberapa orang guru pakar bahasa sekolah menengah dari SMK Kanowit, Sarawak yang telah dilantik oleh penyelidik.

### 3.5.3 Bahagian C: Tahap Kepimpinan Instruksional Guru Besar

Instrumen kedua digunakan dalam kajian ini diadaptasi daripada *Principal Instructional Management Rating Scale* (PIMRS) yang dipelopori oleh Hallinger (1983). Instrumen PIMRS digunakan untuk menganalisis sejauh mana amalan kepimpinan instruksional guru besar mempengaruhi prestasi kerja. Tiga dimensi kepimpinan instruksional akan diuji menggunakan skala Likert iaitu, mendefinisikan misi sekolah, mengurus program instruksional dan mempromosikan iklim pembelajaran yang positif ( Hallinger, (1983, 1999, 2008). Setiap dimensi dipecahkan kepada 10 fungsi elemen kepimpinan instruksional iaitu, i.Merangka matlamat sekolah, ii.Menyampaikan matlamat sekolah, iii.Menyelia dan menilai instruksional, iv.Menyelaras kurikulum, v.Memantau perkembangan murid, vi.Mengawal masa instruksional, vii.Mengekalkan ketampakan yang tinggi, viii.Memberi ganjaran kepada guru, ix.Mempromosi program pembangunan profesional staf, x.Memberi insentif kepada pelajar.Aspek ini melibatkan 50 item soal selidik amalan kepimpinan instruksional. Setiap item dianalisis berdasarkan skor 1 hingga 5 mengikut skala

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Likert diadaptasi daripada Nemoto & Beglar,( 2014) iaitu, 1= Sangat tidak setuju, 2= Tidak setuju, 3= Kurang setuju, 4= Setuju, 5= Sangat setuju ( Hallinger, 2008).

### 3.5.4 Bahagian D: Tahap Prestasi Kerja Guru Besar

Instrumen ketiga ini merupakan instrumen digunakan untuk mengukur prestasi kerja yang di adaptasi daripada *Personality Inventory Performance NEO-3* ( McCrae dan Costa, 2010) dan gabungan dengan instrumen *The Principal Sense of Efficacy Scale* (Tschannen-Moran dan Gareis, 2008). Penggabungan instrumen ini sesuai digunakan kerana terdapat persamaan unsur-unsur item soal selidik yang berkaitan. Instrumen ini digunakan untuk menganalisis tahap prestasi kerja guru besar dan mengenalpasti sejauh manakah hubungannya dengan efikasi kendiri dan amalan kepimpinan instruksional guru besar. Tiga dimensi prestasi kerja akan diukur melalui skala Likert iaitu, i. Prestasi kerja amalan kepimpinan instruksional, ii. Dimensi prestasi kerja pengurusan tugas, iii. Dimensi prestasi kerja kepimpinan moral. Dimensi prestasi kerja pengurusan tugas mengandungi 7 item soal selidik, dimensi prestasi kerja amalan kepimpinan instruksional 7 item, dan prestasi kerja kepimpinan moral mengandungi 9 item soal selidik. Setiap item soalan soal selidik diperuntukkan skor 1 hingga 5 mengikut skala Likert diadaptasi daripada (Nemoto, & Beglar, 2014) iaitu, 1= Sangat tidak setuju, 2= Tidak setuju, 3= Kurang setuju, 4= Setuju, 5= Sangat setuju.

## 3.6 Kajian Rintis

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Kajian rintis dijalankan untuk mendapat maklum balas mengenai ketepatan dan kejelasan instrumen kajian serta kebolehpercayaan dan kesahan instrumen. Menurut Chua Yan Piaw (2006) kajian rintis melibatkan sebilangan responden yang kecil untuk menguji kesesuaian soalan dan kefahaman mereka. Chua Yan Piaw (2006) juga menjelaskan bahawa kajian rintis merupakan kajian secara kecil-kecilan yang dilaksanakan sebelum kajian sebenar. Kajian rintis perlu dilaksanakan untuk menilai ciri-ciri psikometrik item-item yang dibina dan memurnikan alat kajian untuk kegunaan dalam kajian sebenar. Dari segi instrumen kajian, hasil kajian rintis ini akan membantu menentukan aspek kebolehpercayaan alat kajian, kesahan kriteria, kesahan gagasan, kesesuaian, ketepatan dan kejelasan item yang dipilih, dapat melihat jika terdapat soalan yang mengelirukan dan juga kejelasan arahan yang diberikan dalam soal selidik. Kajian rintis akan membantu penyelidik mengenal pasti tahap kebolehlaksanaan dan kemunasabahan sesuatu kajian utama yang akan dijalankan.

Dalam aspek pengurusan instrumen pula, kajian rintis dapat membantu pengkaji menentukan kesesuaian masa yang diperuntukkan untuk menjawab soal selidik, kejelasan arahan dalam pelaksanaannya, pengurusan mentadbir soal selidik berjalan lancar dan melihat sama ada responden selesa dan berminat menyempurnakan soal selidik.

Bilangan sampel untuk kajian rintis mesti melebihi 20 orang (McMillan & Schumacher, 2006). Pengkaji menjalankan kajian rintis melibatkan seramai 30 orang guru besar dari Bahagian Miri, Sarawak. Soal selidik telah ditadbir kepada responden yang terdiri daripada guru besar yang telah berkhidmat sebagai guru besar lebih 3 tahun. Pemilihan sampel kajian rintis dibuat secara rawak. Kajian rintis ini dijalankan pada bulan 16 Jun 2016 setelah mendapat kebenaran daripada EPRD (05

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Mei 2016) dan Jabatan Pelajaran Negeri Sarawak (30 Mei 2016). Kajian rintis ditadbir seperti pengumpulan data kajian sebenar untuk mengkaji kecekapan pengurusan dan kebolehpercayaan instrumen kajian.

### 3.7 Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen Kajian

Analisis kebolehpercayaan instrumen kajian menentukan ketekalan instrumen mengukur sesuatu konsep (Nunally,1978; Sekaran, 2003). Sebelum menilai ketekalan dalaman instrumen kajian, matriks antara korelasi dilakukan bagi setiap dimensi untuk memastikan sejauh mana sesuatu trait yang sama wujud dalam setiap item. Korelasi antara item yang rendah menunjukkan bahawa item-item yang tidak sesuai digunakan dalam instrumen. Oleh itu, item-item yang mempunyai korelasi yang rendah (kurang daripada 0.3) dengan item-item dalam ukuran perlu dikeluarkan sebelum analisis kebolehpercayaan (Hair, 1995).

Menurut Nunally (1978) nilai kebolehpercayaan *Alpha Cronbach* yang boleh diterima adalah 0.7 untuk instrumen yang baru dibina. Pada asasnya, kebolehpercayaan merujuk kepada darjah pengukuran di mana satu set alat ukur akan mengukur apa yang perlu diukur secara konsisten (Gay, 1992). Untuk mengukur kebolehpercayaan item kajian, ujian *Alpha Cronbach* akan digunakan.

Menurut Sekaran (2003), *Alpha Cronbach* merupakan pekali kebolehpercayaan yang dapat menunjukkan bagaimana item-item dalam soal selidik berhubung antara satu sama lain. Jika nilai *Alpha Cronbach* menghampiri 1.0 bermakna kebolehpercayaan adalah tinggi, baik dan berkesan. Nilai *Alpha Cronbach* yang kurang daripada 0.6 bermakna lemah dan tidak diterima, nilai *Alpha Cronbach*

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


di antara 0.6 hingga 0.7 boleh diterima dan nilai *Alpha Cronbach* melebihi 0.8 adalah sangat baik. Oleh sebab kajian ini menggunakan instrumen kajian dan juga terdapat item-item yang diubah suai oleh pengkaji. Oleh itu, nilai *Alpha Cronbach* 0.7 akan diterima untuk pengukuran nilai kebolehpercayaan.

### 3.7.1 Kesahan Muka

Langkah pertama dalam penyediaan soal selidik ialah mendapatkan instrumen soal selidik yang telah diadaptasi daripada pengasas penyelidik asal yang membangunkan soal selidik kajian. Penyelidik membuat penterjemahan soal selidik dari Bahasa Inggeris ke Bahasa Malaysia mengikut kaedah *back to back translation* seperti mana yang dicadangkan oleh Brislin, Lonner dan Thorndike (1973). Dua orang guru pakar Bahasa Melayu dan seorang guru pakar Bahasa Inggeris dari SMK Kanowit telah terlibat dalam melakukan terjemahan untuk instrumen berkenaan. Instrumen *Principals' Sense of Efficacy Scale* (PSES), instrumen *Principal Instructional Management Rating Scale* (PIMRS) dan instrumen *Personality Inventory Performance NEO-3* diterjemahkan ke dalam bahasa Melayu. Mereka menterjemahkan soal selidik dari Bahasa Inggeris ke Bahasa Malaysia secara serentak. Seterusnya, ketiga-tiga versi instrumen ini akan dibandingkan untuk melihat kesesuaian penterjemahan dan lain-lain.

Sebelum ujian rintis dijalankan, pengkaji telah menjalankan ujian pra untuk mendapatkan kesahan muka. Melalui ujian pra pengkaji akan dapat mengenal pasti isu berkaitan soal-selidik daripada segi susunan ayat, ketepatan, format, susunan item dan juga ruang maklum balas instrumen. Prosedur ini akan membantu pengkaji mengesan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


kewujudan item yang kurang jelas dan mengelirukan. Ujian pra juga membantu pengkaji menentukan kesesuaian masa, kejelasan arahan, tadbir urus soal-selidik dan keselesaan responden menjadi soal-selidik. Berdasarkan respon mereka, pengkaji mengkaji semula soal-selidik sebelum kajian rintis dijalankan.

### 3.7.2 Kesahan Kandungan

Kesahan kandungan menggambarkan item-item dalam instrumen adalah mencukupi untuk setiap pemboleh ubah yang diukur. Kesahan kandungan tidak boleh diukur secara pengiraan dan penentuan kepada kesahan ini adalah subjektif (Nunally, 1978). Menurut Nunally (1978), kesahan isi kandungan bergantung kepada ketepatan isi kandungan dan cara persembahan. Pemilihan item-item untuk setiap pemboleh ubah adalah berdasarkan kepada tinjauan literatur yang meluas dan beberapa item telah diadaptasi daripada skala instrumen yang mantap. Kesahan kandungan merujuk sejauh mana alat itu mengumpul data yang merangkumi kandungan sesuatu bidang yang dikaji.

Hal ini bergantung kepada skop dan objektif bidang kajian dan dikatakan sesuai sekiranya data atau maklumat yang dikutip menunjukkan liputan yang menyeluruh. Untuk memastikan kesahan kandungan sesuatu alat ukur, mana-mana penyelidik disyorkan untuk mendapatkan penilai luar. Sehubungan itu, kesemua soal selidik yang digunakan dalam kajian hendaklah disemak serta ditentukan kesahan kandungannya oleh panel penilai luar yang pakar dalam bidang-bidang berkaitan. Segala cadangan dan maklum balas pakar akan dijadikan asas untuk penambahbaikan instrumen kajian. Untuk memastikan kesahan konstruk instrumen kajian ini, pengkaji

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


telah menganalisis 30 set soal selidik kajian rintis. Selepas soal selidik dikumpul data telah dimasukkan dengan menggunakan perisian SPSS versi 23 untuk menjalankan faktor analisis untuk menguji nilai instrumen kajian.

### 3.7.3 Kebolehpercayaan Instrumen Tahap Efikasi Kendiri Guru Besar

Instrumen ini telah diuji dari segi kesahan, kebolehpercayaan dan ketekalan oleh penyelidik asal. Nilai *Alpha Cronbach* untuk keseluruhan instrumen ini ialah 0.92. Nilai *Alpha Cronbach* untuk tahap Efikasi Pengurusan Tugas (*Efficacy for Management*) ialah 0.86. Untuk tahap Efikasi Kepimpinan Instruksional (*Efficacy for Instructional Leadership*) ialah 0.90, dan nilai *Alpha Cronbach* untuk subskala tahap Efikasi Kepimpinan Moral (*Efficacy for Moral Leadership*) ialah 0.73 (Tschannen-Moran, Gareis & Hoy, 2004). Jadual 3.1 menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* instrumen Efikasi Kendiri Guru Besar berdasarkan kajian rintis yang dijalankan.

Jadual 3.2

Nilai Alpha Cronbach Instrumen kajian rintis tahap Efikasi Kendiri Guru Besar

| **Dimensi** | **Nilai *Alpha Cronbach*** |
|---|---|
| Efikasi Pengurusan Tugas | .883 |
| Efikasi Kepimpinan Instruksional | .882 |
| Efikasi Kepimpinan Moral | .881 |
| **Nilai *Alpha Cronbach*** | **.888** |

### 3.7.4 Kebolehpercayaan Instrumen Tahap Amalan Kepimpinan Instruksional

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Nilai *Alpha Cronbach* asal untuk Indeks Persepsi Amalan Kepimpinan Instruksional ialah diadaptasi daripada (Hallinger & Murphy, 1987). Instrumen yang diadaptasi daripada *Principal Instructional Management Rating Scale* (PIMRS) mempunyai nilai *Alpha Cronbach* 0.91. Tiada item yang digugurkan kerana semua item mempunyai nilai inter korelasi lebih tinggi daripada 0.70. Jadual 3.3 menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* .940 berdasarkan instrumen ini selepas kajian rintis dijalankan.

Jadual 3.3

Nilai Alpha Cronbach Instrumen kajian rintis Tahap Amalan Kepimpinan Instruksional.

| **Dimensi** | **Nilai *Alpha Cronbach*** |
|---|---|
| Merangka matlamat sekolah | .939 |
| Menyampaikan matlamat sekolah | .940 |
| Menyelia dan menilai instruksional | .939 |
| Menyelaras kurikulum | .938 |
| Memantau perkembangan murid | .938 |
| Mengawal masa instruksional | .939 |
| Mengekal ketampakan yang tinggi | .938 |
| Memberi ganjaran kepada guru | .938 |
| Mempromosi program pembangunan profesional staf | .939 |
| Memberi insentif kepada pelajar | .939 |
| **Nilai *Alpha Cronbach*** | **.940** |

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Hasil dapatan kajian rintis menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* untuk instrumen Merangka matlamat sekolah .939. Nilai *Alpha Cronbach* untuk instrumen Menyampaikan matlamat sekolah .940. Nilai *Alpha Cronbach* untuk Menyelia dan menilai instruksional .939. Menyelaras kurikulum .938. Memantau perkembangan murid .938. Mengawal masa instruksional .939. Mengekal ketampakan yang tinggi .938. Memberi ganjaran kepada guru .938. Mempromosi program pembangunan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


profesional staf .939 dan Memberi insentif kepada pelajar .939. Keseluruhannya sebanyak 50 item dikekalkan dalam set soal selidik yang digunakan kerana alat ukur yang digunakan dalam kajian ini menunjukkan nilai kebolehpercayaan yang tinggi, iaitu *Alpha Cronbach* .940 sesuai dengan pendapat Sekaran (2003), jika nilai *Alpha Cronbach* menghampiri 1.0, bermakna -juga terdapat item-item yang diubah suai oleh pengkaji. Hasil kajian rintis menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* bagi instrumen prestasi kerja pengurusan tugas .869. Nilai *Alpha Cronbach* bagi instrumen prestasi kerja kepimpinan instruksional .867. Manakala nilai *Alpha Cronbach* bagi instrumen prestasi kerja kepimpinan moral .868. Keseluruhan instrumen nilai *Alpha Cronbach* kajian adalah 0.873 iaitu, melepasi syarat untuk digunakan dalam kajian ini. Perincian tentang pembahagian setiap item adalah seperti dalam Jadual 3.3.

Jadual 3.4

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Nilai Alpha Cronbach Instrumen Kajian Rintis Tahap Prestasi Kerja

| **Dimensi** | **Nilai *Alpha Cronbach*** |
|---|---|
| Prestasi kerja pengurusan tugas | .869 |
| Prestasi kerja kepimpinan instruksional | .867 |
| Prestasi kerja kepimpinan moral | .868 |
| **Nilai *Alpha Cronbach*** | **.873** |

Perincian tentang pembahagian setiap item kajian rintis adalah seperti dalam Jadual 3.5

Jadual 3.5

*Bahagian, Dimensi dan Nombor Item Sebelum dan Selepas Kajian Rintis*

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


| Bahagian | Dimensi | Nombor Item Sebelum | Bil Item | Nombor Item Selepas | Bil Item |
|---|---|---|---|---|---|
| A Demografi | Maklumat asas sekolah | 1,2,3,4 | 4 | 1,2,3,4 | 4 |
| | Maklumat peribadi | 1,2,3,4,5 | 5 | 1,2,3,4,5 | 5 |
| B Tahap Efikasi Kendiri Guru Besar | 1A. Efikasi pengurusan tugas | A1,A2,A3,A4,A5,A6 | 6 | A1,A2,A3,A4,A5,A6 | 6 |
| | 1B. Efikasi pengurusan kepimpinan instruksional | B7,B8,B9,B10,B11,B12 | 6 | B7,B8,B9,B10,B11,B12 | 6 |
| | 1C. Efikasi pengurusan kepimpinan moral | C13,C14,C15,C16,C17,C18 | 6 | C13,C14,C15,C16,C17,C18 | 6 |
| | *Jumlah* | | *18* | | *18* |
| C Tahap amalan kepimpinan instruksional Guru Besar | 11A. Merangka matlamat sekolah | 11A19,11A20,11A21,11A22,11A23 | 5 | 11A19,11A20,11A21,11A22,11A23 | 5 |
| | 11B. Menyampaikan matlamat sekolah | 11B24,11B25,11B26,11B27,11B28 | 5 | 11B24,11B25,11B26,11B27,11B28 | 5 |
| | 11C. Menyelia dan menilai instruksional | 11C29,11C30,11C31,11B32,11C33 | 5 | 11C29,11C30,11C31,11B32,11C33 | 5 |
| | 11D. Menyelaras Kurikulum | 11D34,11D35,11D36,11D37,11D38 | 5 | 11D34,11D35,11D36,11D37,11D38 | **5** |
| | 11E. Memantau perkembangan murid | 11E39,11E40,11E41,11E42,11E43 | 5 | 11E39,11E40,11E41,11E42,11E43 | 5 |
| | 11F. Mengawal | 11F44,11F45,11F4 | 5 | 11F44,11F45,11F4 | 5 |

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | masa instruksional | 6,11F47, 11F48 | | 6,11F47, 11F48 | |
| | 11G. Mengekalkan ketampakan yang tinggi | 11G49,11G50,11G51,11G52,11G53 | 5 | 11G49,11G50,11G51,11G52,11G53 | 5 |
| | 11H. Memberi ganjaran kepada guru | 11H54,11H55,11H56,11H57,11H58 | 5 | 11H54,11H55,11H56,11H57,11H58 | 5 |
| | 11I. Mempromosi program pembangunan profesional staf | 11I59,11I60,11I61, 11I62,11I63 | 5 | 11I59,11I60,11I61, 11I62,11I63 | 5 |
| | 11J. Memberi insentif kepada pelajar | 11J64,11J65,11J66, 11J67,11J68 | 5 | 11J64,11J65,11J66, 11J67,11J68 | 5 |
| | Jumlah | | 50 | | 50 |
| D Tahap prestasi kerja guru besar | P(a). Prestasi kerja pengurusan tugas guru besar | **P**69,P70, P71,P72, P73,P74, P75 | **7** | **P**69,P70, P71,P72, P73,P74, P75 | 7 |
| | P(b).Prestasi kerja kepimpinan instruksional guru besar | P76,P77, P78,P79, P80,P81, P82 | 7 | P76,P77, P78,P79, P80,P81, P82 | 7 |
| | P(c).Prestasi kerja kepimpinan moral guru besar | P83,P84, P85,P86, P87,P88, P89,P90, P91 | 9 | P83,P84, P85,P86, P87,P88, P89,P90, P91 | 9 |
| | Jumlah | | 23 | | 23 |
| Jumlah keseluruhan item soal selidik | | | 91 | | 91 |

## 3.8 Tatacara Pengumpulan Data

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Untuk proses pengumpulan data, pengkaji telah membahagikan proses ini kepada dua peringkat. Perancangan ini sangat penting sebagai panduan kepada pengkaji untuk melaksanakan segala aspek yang berkaitan dengan kajian ini supaya berstruktur dan sistematik. Pertama melibatkan proses memohon kebenaran. Sebelum data dikumpul, pengkaji akan membuat permohonan untuk mendapatkan kebenaran menjalankan kajian daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan (EPRD), Kementerian Pendidikan Malaysia terlebih dahulu (Lampiran D). Setelah mendapat kelulusan, pengkaji memohon kebenaran daripada Jabatan Pendidikan Negeri Sarawak yang terbabit (Lampiran E).

Selepas memperoleh kebenaran menjalankan kajian daripada EPRD dan Jabatan Pendidikan Negeri Sarawak, pengkaji akan mula mengutip data kajian. Data kajian akan dikutip dengan menggunakan satu set soal selidik yang diedarkan kepada guru besar bagi setiap sekolah yang dipilih. Data daripada responden akan dikutip melalui pos dan ada juga dari pegawai meja yang dilantik di setiap pejabat pendidikan daerah di zon tengah Sarawak. Bagi kutipan soal selidik melalui pos, responden yang telah dipilih akan dihubungi melalui pos dan sampul surat bersetem beralamat pengkaji akan disertakan bersama borang soal selidik.

## 3.9 Tatacara Penganalisisan Data

Soal selidik yang telah dikumpulkan akan dianalisis dan data ini akan dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferens. Perisian yang digunakan untuk menganalisis data kajian ini ialah *Statistical Package For Social*

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


*Science* (SPSS) Versi 23. Proses analisis akan melalui analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensi.

### 3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif

Matlamat utama analisis statistik deskriptif ialah untuk memerihalkan data ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk difahami. Dalam kajian ini analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis soalan kajian 1 iaitu, menganalisis variasi efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan prestasi kerja dalam kalangan guru besar, Langkah pertama ialah mengenal pasti pemboleh ubah yang dikaji. Hal ini kerana keberkesanan analisis statistik yang akan digunakan bergantung kepada jenis pemboleh ubah. Langkah kedua ialah menyusun data. Data-data yang diperolehi perlu disusun mengikut objektif kajian. Langkah ketiga ialah menggunakan teknik-teknik statistik seperti min,sisihan piawai dan peratusan. Ketiga-tiga jenis purata ini dikenali sebagai kecenderungan memusat. Selain daripada itu serakan markah pengukuran perlu dianalisis untuk memberikan gambaran yang tepat mengenai sesuatu fenomena yang dikaji. Sukatan serakan seperti sisihan purata min, sisihan piawai dan varians merupakan sukatan untuk serakan data yang juga penting untuk memerihalkan data. Taburan julat untuk interpretasi skor respon bagi soal selidik adalah seperti dalam Jadual 3.6

Jadual 3.6

*Interpretasi Skor Respon Bagi Soal Selidik*

| Julat | Skor |
|---|---|
| Rendah | 1.00- 2.33 |

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


| | |
|---|---|
| Sederhana | 2.34 - 3.66 |
| Tinggi | 3.67 - 5.00 |

Sumber: *Educational Planning and Research Development* (2006)

Dalam kajian ini, penilaian tahap efikasi kendiri, tahap amalan kepimpinan instruksional dan tahap prestasi kerja guru besar merupakan pemboleh ubah-pemboleh ubah yang akan dibahagikan kepada tiga tahap iaitu rendah, sederhana dan tinggi. Julat tahap pemboleh ubah bersandar dan tidak bersandar ini ditentukan dengan mencari perbezaan skor tertinggi dan terendah bagi skala sela yang digunakan (julat skala 1 hingga 5).

### 3.9.2 Analisis Statistik Inferensi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Bagi menguji soalan kajian kedua berdasarkan hipotesis-hipotesis kajian yang telah dinyatakan. Ujian ANOVA sehala dan Ujian T akan digunakan untuk menganalisis data kajian ini. ANOVA dan Ujian T adalah kaedah ujian hipotesis bagi mengenalpasti perbezaan min yang wujud dalam dua ataupun lebih sampel ujian (Chua Yan Piaw, 2009). Ujian ANOVA digunakan untuk menguji sama ada terdapat perbezaan antara dua atau lebih daripada dua skor min. Analisis statistik ANOVA sehala digunakan untuk soalan kajian dua(2) dan hipotesis kajian pertama, kedua dan ketiga. Di antara hipotesis yang dianalisis menggunakan statistik ANOVA dan Ujian T ialah untuk mengenalpasti perbezaan yang signifikan efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan prestasi kerja berdasarkan gender, kelayakan akademik, lokasi sekolah dan pengalaman responden.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


### 3.9.3 Analisis Korelasi Pearson

Korelasi Pearson ialah ujian statistik ke atas perhubungan linear antara dua atau lebih pemboleh ubah dalam satu set data bagi menguji ketekalannya (Creswell, 2012). Analisis korelasi Pearson digunakan dalam kajian ini untuk menjelaskan hubungan di antara pelbagai pemboleh ubah utama dalam kajian.Perhubungan linear ini disukat dengan koefisien Korelasi Pearson (r).

Hal ini bermakna kekuatan hubungan dan juga penentuan hipotesis sama ada signifikan atau tidak, dapat ditentukan melalui Analisis Korelasi Pearson. Malah analisis ini juga digunakan untuk menguji hubungan antara efikasi kendiri, amalan kepimpinan instruksional dan prestasi kerja dalam kalangan guru besar di zon tengah Sarawak. Interpretasi korelasi dalam kajian ini akan ditentukan berdasarkan kedudukan nilai pekali seperti yang ditunjukkan dalam jadual 3.6.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 3.7

*Interpretasi Korelasi*

| **Nilai Pekali** | | | **Interpretasi Kekuatan Korelasi** |
|---|---|---|---|
| 0.91 hingga 1.00 | atau | - 0.91 hingga - 1.00 | Sangat Kuat |
| 0.71 hingga 0.90 | atau | - 0.71 hingga - 0.90 | Kuat |
| 0.51 hingga 0.70 | atau | - 0.51 hingga - 0.70 | Sederhana |
| 0.31 hingga 0.50 | atau | - 0.31 hingga - 0.50 | Lemah |
| 0.01 hingga 0.30 | atau | - 0.01 hingga - 0.30 | Sangat Lemah |
| | 0.00 | | Tiada Korelasi |

Sumber: Chua Yan Piaw (2006)

Dalam kajian ini, analisis Korelasi Pearson digunakan untuk menguji kekuatan hubungan bagi menjawab soalan kajian ketiga iaitu, “Adakah terdapat hubungan yang signifikan terhadap efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan prestasi kerja dalam

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


kalangan guru besar?" dan menguji hipotesis kajian keempat" Ho4: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan prestasi kerja dalam kalangan guru besar di zon tengah Sarawak".3.9.4 Analisis Regresi Pelbagai. Regresi pelbagai ialah suatu item statistik untuk meramalkan pemboleh ubah bersandar yang disumbangkan oleh beberapa pemboleh ubah bebas atau pemboleh ubah peramal (Chua Yan Piaw, 2009; Cohen, Manion & Morrison, 2011; Airasian & Gay, 2003). Pemboleh-pemboleh ubah peramal tersebut merupakan faktor-faktor yang memberikan kesan kepada perubahan dalam pemboleh ubah bersandar (Chua Yan Piaw, 2009). Menurut Hair, Anderson, Tatham & Black (1995), analisis regresi digunakan secara meluas dan merupakan teknik yang *'versatile*' serta boleh diaplikasikan dalam setiap kaedah pembuatan keputusan. Hasil tinjauan literatur sekolah-sekolah berkesan menunjukkan kajian-kajian banyak menggunakan teknik regresi untuk menunjukkan pengaruh faktor-faktor penyumbang kepada efikasi kendiri guru besar, amalan kepimpinan instruksional dan tahap prestasi kerja dalam kalangan guru besar. Bagi menjalankan analisis regresi pelbagai, terdapat beberapa andaian yang perlu ditepati dan diaplikasi kepada setiap pemboleh ubah bersandar dan tidak bersandar dan hubungan antara kedua-duanya. Andaian ini dilaksanakan dengan ujian Skewness dan Kurtosis, ujian Multicollinearity, ujian Heteroscedasticity dan ujian *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.*

Dalam kajian ini, analisis *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* akan digunakan untuk menjawab soalan kajian keempat dan menguji hipotesis kelima. Analisis Standard Regresi digunakan untuk mengukur keseluruhan pemboleh ubah peramal. Kaedah ini digunakan supaya semua peramal dapat digunakan serentak. Kaedah ini adalah sesuai dan selamat digunakan dalam menganalisis data (Brace, Kemp & Snelgar, 2012). Model regresi linear digunakan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


untuk meramal pengaruh efikasi kendiri dan amalan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja guru besar. Kaedah ini digunakan dalam analisis kajian ini kerana secara umumnya kaedah ini akan memilih pemboleh ubah-pemboleh ubah peramal yang menyumbang secara signifikan sahaja untuk dimasukkan ke dalam model (Bhasah, 2007;Chua Yan Piaw, 2009; Cohen, Manion & Morrison, 2011).

Berdasarkan objektif, soalan kajian dan hipotesis, pengkaji telah menetapkan penggunaan analisis statistik untuk mengukur perkara tersebut. Penggunaan analisis statistik yang tepat akan menentukan kesahan dan kebolehpercayaan kajian ini nanti. Secara ringkas tatacara analisis data kajian ini seperti yang pengkaji nyatakan dalam jadual 3.8

Jadual 3.8

*Rumusan Tatacara Analisis Data*

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

| Bil. | Objektif | Soalan kajian | Hipotesis | Analisis Statistik |
|---|---|---|---|---|
| 1. | 1. Menganalisis taburan variasi efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan prestasi kerja dalam kalangan guru besar di zon tengah Sarawak. | 1. Adakah terdapat variasi efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan prestasi kerja dalam kalangan guru besar? | | Statistik Deskriptif: Min, Sisihan Piawai dan Peratusan |
| 2. | 2.Menganalisis perbezaan efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan prestasi kerja berdasarkan gender, kelayakan akademik, lokasi | 2. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan amalan kepimpinan instruksional dan prestasi kerja berdasarkan gender, kelayakan | Ho1. Tidak terdapat perbezaan yang signifikan efikasi kendiri berdasarkan gender.<br><br>Ho2: Tidak | Ujian t dan ANOVA |

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | sekolah dan pengalaman responden. | akademik, lokasi sekolah dan pengalaman responden? | terdapat perbezaan yang signifikan kepimpinan instruksional berdasarkan gender.<br><br>Ho3: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan prestasi kerja berdasarkan gender.<br><br>Ho4: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan prestasi kerja dalam kalangan guru besar di zon tengah Sarawak.<br><br>Ho5: Tidak terdapat pengaruh efikasi kendiri guru besar terhadap kepimpinan instruksional. | |
| 3. | 3.Menganalisis hubungan antara efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan prestasi kerja dalam kalangan guru besar di zon tengah Sarawak. | 3.Adakah terdapat hubungan yang signifikan tahap efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan prestasi kerja dalam kalangan guru besar? | | Korelasi Pearson |
| 4. | 4. Mengenalpasti pengaruh efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional guru besar terhadap prestasi kerja. | 4. Adakah terdapat pengaruh efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja guru besar? | | Regresi Pelbagai |

**Rumusan**

Bab ini telah pun menjelaskan metodologi kajian yang akan dijalankan. Dalam kajian ini, reka bentuk kajian tinjauan dipilih kerana bersesuaian dengan objektif kajian ini. Reka bentuk ini digunakan untuk menentukan pengaruh efikasi kendiri dan amalan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja guru besar. Semua pengukuran yang dibuat ke atas pemboleh ubah kajian adalah menggunakan soal selidik yang telah ditentu sahkan dari segi kesahan dan kebolehpercayaannya melalui kajian rintis dan ujian statistik yang telah dijalankan.

Kaedah statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menginterpretasikan data-data mentah bagi menjawab lima soalan kajian yang menjadi fokus kajian ini. Pada akhir kajian ini, pengkaji ingin mendapatkan suatu gambaran menyeluruh tentang sejauh mana pengaruh efikasi kendiri dan amalan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja dalam kalangan guru besar.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi
05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

# Bab 4

# DAPATAN KAJIAN

## 4.1 Pengenalan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun PustakaTBainun ptbupsi

Bab ini melaporkan dapatan-dapatan kajian hasil analisis data kuantitatif. Bahagian ini juga mengandungi huraian statistik secara deskriptif mengenai pengaruh efikasi kendiri dan amalan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja guru besar. Analisis statistik deskriptif yang digunakan ialah purata, peratus dan sisihan piawai bagi menerangkan ciri-ciri responden yang terlibat di dalam kajian ini. Analisis statistik inferensi korelasi iaitu Analisis korelasi Pearson digunakan untuk menjelaskan hubungan antara pemboleh ubah tindak bersandar dan pemboleh ubah bersandar. Analisis regrasi berganda diaplikasikan untuk menjelaskan sumbangan peranan pemboleh ubah tidak bersandar terhadap pemboleh ubah bersandar. Semua analisis data diproses dengan menggunakan perisian SPSS versi 23.

Untuk mencapai objektif kajian, soalan-soalan kajian berikut akan dihuraikan berdasarkan dapatan kajian:

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


1. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja dalam kalangan guru besar?
2. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan amalan kepimpinan instruksional dan prestasi kerja guru besar berdasarkan gender, kelayakan akademik dan pengalaman responden?
3. Adakah terdapat hubungan yang signifikan tahap efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan prestasi kerja dalam kalangan guru besar?
4. Adakah terdapat pengaruh efikasi kendiri dan amalan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja guru besar?

## 4.2 Latar Belakang Responden Kajian

Responden kajian ini ialah seramai 200 orang guru besar dari lapan (8) daerah zon tengah Sarawak. Sebanyak 200 set soal selidik telah dihantar kepada 200 orang guru besar di zon tengah Sarawak mengikut daerah yang telah ditetapkan. Daripada jumlah 200 sampel, 178 yang mengembalikan semula sementara 22 set soal selidik tidak dikembalikan. Kadar pulangan yang tinggi dalam kalangan responden adalah kerana kerjasama yang baik daripada guru besar. Selepas ujian normality dijalankan sebanyak 178 soal selidik telah diterima untuk dianalisis menggunakan perisian SPSS versi 23.

Jadual 4.1

*Taburan Responden Berdasarkan Ciri-ciri Demografi*

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


| Ciri-ciri Demografi | Pecahan/Kumpulan | Bilangan | Peratus (%) |
|---|---|---|---|
| Gred Sekolah | A | 56 | 31.5 |
| | A-SKM | 69 | 38.8 |
| | B | 53 | 29.8 |
| | *Jumlah* | *178* | *100* |
| Lokasi sekolah | Bandar | 22 | 12.4 |
| | Luar Bandar | 89 | 50.00 |
| | Pedalaman | 67 | 37.6 |
| | *Jumlah* | *178* | *100* |
| Jantina | Lelaki | 136 | 76.4 |
| | Perempuan | 42 | 23.6 |
| | *Jumlah* | *178* | *100* |
| Bangsa | Melayu | 18 | 10.1 |
| | Iban | 88 | 49.4 |
| | Cina | 52 | 29.2 |
| | India | 8 | 4.5 |
| | Melanau | 12 | 6.7 |
| | *Jumlah* | *178* | *100* |
| Kelulusan | SPM/MCE/SC | 31 | 17.42 |
| | STPM/HSC | 4 | 2.25 |
| | Diploma Perguruan | 8 | 4.5 |
| | Ijazah Sarjana Muda | 123 | 69.1 |
| | Ijazah Sarjana | 12 | 6.7 |
| | *Jumlah* | *178* | *100* |

Jadual 4.2

*Nilai Alpha Cronbach Tahap Efikasi Kendiri Guru Besar*

| **Dimensi** | **Nilai *Alpha Cronbach*** |
|---|---|
| Efikasi Pengurusan Tugas | .779 |
| Efikasi Kepimpinan Instruksional | .772 |
| Efikasi Kepimpinan Moral | .751 |
| **Nilai *Alpha Cronbach*** | **.867** |

Jadual 4.2 menunjukkan hasil dapatan kajian berdasarkan nilai *Alpha Cronbach* .779 bagi Efikasi Pengurusan Tugas, .772 Efikasi Kepimpinan Instruksional dan nilai

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


*Alpha Cronbach* bagi Efikasi Kepimpinan Moral ialah .751. Nilai keseluruhan *Alpha Cronbach* bagi tahap efikasi kendiri guru besar ialah .867.

Jadual 4.3

Nilai Alpha Cronbach Tahap Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar.

| **Dimensi** | **Nilai *Alpha Cronbach*** |
|---|---|
| Merangka matlamat sekolah | .751 |
| Menyampaikan matlamat sekolah | .745 |
| Menyelia dan menilai instruksional | .752 |
| Menyelaras kurikulum | .780 |
| Memantau perkembangan murid | .794 |
| Mengawal masa instruksional | .797 |
| Mengekal ketampakan yang tinggi | .755 |
| Memberi ganjaran kepada guru | .707 |
| Mempromosi program pembangunan profesional staf | .807 |
| Memberi insentif kepada pelajar | .778 |
| **Nilai *Alpha Cronbach*** | **.948** |

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Hasil dapatan kajian menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* Merangka matlamat sekolah .751, Menyampaikan matlamat sekolah .745, Menyelia dan menilai instruksional .752, Menyelaras kurikulum .780, Memantau perkembangan murid .794, Mengawal masa instruksional .797, Mengekal ketampakan yang tinggi .755, Memberi ganjaran kepada guru .707, Mempromosi program pembangunan profesional staf .807 dan Memberi insentif kepada pelajar .778. Nilai *Alpha Cronbach* keseluruhannya ialah .948.

Jadual 4.4

Nilai Alpha Cronbach Tahap Prestasi Kerja

| **Dimensi** | **Nilai *Alpha Cronbach*** |
|---|---|
| Prestasi kerja pengurusan tugas | .762 |
| Prestasi kerja kepimpinan instruksional | .815 |

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


| | |
|---|---|
| Prestasi kerja kepimpinan moral | .865 |
| **Nilai *Alpha Cronbach*** | **.916** |

Dapatan kajian menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* bagi instrumen prestasi kerja pengurusan tugas .762. Nilai *Alpha Cronbach* bagi instrumen prestasi kerja kepimpinan instruksional .815. Manakala nilai *Alpha Cronbach* bagi instrumen prestasi kerja kepimpinan moral .865. Keseluruhan nilai *Alpha Cronbach* bagi tahap prestasi kerja guru besar adalah 0.916.

## 4.3 Data-Data Deskriptif

Frekuensi responden kajian diperoleh melalui soal selidik yang telah dianalisis. Taburan skor maklum balas responden dalam kajian ini dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif iaitu frekuensi dan peratus.

### 4.3.1 Frekuensi Tahap Efikasi Kendiri Guru Besar

Analisis frekuensi tahap efikasi kendiri guru besar dibahagikan kepada tiga iaitu, efikasi pengurusan tugas, efikasi kepimpinan instruksional dan efikasi pengurusan kepimpinan moral. Kekerapan dan peratusan maklum balas adalah seperti dalam jadual 4.5 di bawah.

Jadual 4.5

*Tahap Efikasi Kendiri Pengurusan Tugas Guru Besar*

| No | Item | Frekuensi dan Peratus(%) |
|---|---|---|

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Min | SP |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| A1 | Mengurus keperluan masa untuk sesuatu tugas. | 0 (0) | 0 (0) | 3 (1.7) | 82 (46.1) | 93 (52.2) | 4.5 | 0.53 |
| A2 | Mengurus kertas kerja yang diperlukan sesuatu bidang tugas. | 0 (0) | 1 (0.6) | 14 (7.9) | 102 (57.3) | 61 (34.3) | 4.25 | 0.62 |
| A3 | Mengekalkan kawalan terhadap jadual harian saya. | 0 (0) | 0 (0) | 12 (6.7) | 94 (52.8) | 72 (40.4) | 4.34 | 0.60 |
| A4 | Mengutamakan sesuatu tugas mengikut kepentingan. | 0 (0) | 0 (0) | 2 (1.1) | 43 (24.2) | **133 (74.7)** | 4.74 | 0.47 |
| A5 | Menangani masalah(*stress*) dalam sesuatu tugas. | **1 (0.6)** | **1 (0.6)** | 8 (4.5) | 106 (59.6) | 62 (34.8) | 4.29 | 0.58 |
| A6 | Membentuk polisi dan prosedur yang wajib untuk mengurus sekolah anda. | 0 (0) | 0 (0) | 5 (2.8) | 79 (44.4) | 94 (52.8) | 4.5 | 0.56 |
| | **Purata Min dan Sisihan piawai(SP)** | | | | | | **4.44** | **0.56** |

Merujuk jadual 4.5, tahap efikasi kendiri pengurusan tugas guru besar, pernyataan 5 untuk item A4 (*Mengutamakan sesuatu tugas mengikut kepentingan)* merupakan yang paling tinggi dipilih oleh responden iaitu sebanyak 133 responden (74.7%), min sebanyak 4.74 dan SP 0.47. Manakala pernyataan yang paling sedikit dipilih oleh responden ialah pernyataan 1 untuk item A5(*Menangani masalah(stress) dalam sesuatu tugas)* iaitu dengan sebanyak 1 orang responden (0.6%) dengan min 4.29 dan SP 0.58. Purata min pada keseluruhannya bagi efikasi pengurusan tugas guru besar ialah 4.44 dan SP 0.56. Skor untuk kekerapan dan peratusan maklum balas responden untuk tahap efikasi pengurusan kepimpinan instruksional guru besar adalah dalam jadual 4.6.

Jadual 4.6

*Tahap Efikasi Pengurusan Kepimpinan Instruksional Guru Besar*

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


| No | Item | Frekuensi dan Peratus(%) | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Min | SP |
| B7 | Memberi motivasi kepada guru. | 0 (0) | 0 (0) | **1 (0.6)** | 47 (26.4) | 130 (73.0) | 4.72 | 0.46 |
| B8 | Membangkitkan semangat untuk perkongsian matlamat sekolah. | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 55 (30.9) | 123 (69.1) | 4.69 | 0.46 |
| B9 | Mengurus perubahan di sekolah. | 0 (0) | 0 (0) | **1 (0.6)** | 79 (44.4) | 98 (55.1) | 4.54 | 0.51 |
| B10 | Mewujudkan iklim pembelajaran yang positif di sekolah. | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 37 (20.8) | 141 (79.2) | 4.79 | 0.41 |
| B11 | Membantu dan membimbing pembelajaran murid di sekolah. | 0 (0) | 0 (0) | 2 (1.1) | 48 (27.0) | 128 (71.9) | 4.71 | 0.48 |
| B12 | Meningkatkan pencapaian pelajar dalam peperiksaan. | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 36 (20.2) | **142 (79.8)** | 4.79 | 0.42 |
| | **Purata Min dan SP** | | | | | | **4.70** | **0.46** |

Merujuk jadual 4.6, tahap efikasi pengurusan kepimpinan instruksional guru besar, pernyataan 5 item B12 (*Meningkatkan pencapaian pelajar dalam peperiksaan*) merupakan pernyataan yang paling tinggi dipilih oleh responden iaitu purata sebanyak 142 responden (79.8%) dengan Min 4.79 dan SP 0.42. Manakala pernyataan yang paling sedikit dipilih oleh responden ialah penyataan 3 item B7(*Memberi motivasi kepada guru)* dan penyataan B9 (*Mengurus perubahan di sekolah*), iaitu dengan purata sebanyak 1 orang responden (0.6%) masing-masing dengan Min 4.72 dan SP 0.46. Purata keseluruhan Min 4.70 dan SP 0.46 bagi dimensi efikasi pengurusan kepimpinan instruksional guru besar. Skor-skor untuk kekerapan dan peratusan maklum balas responden tentang efikasi pengurusan kepimpinan moral guru besar adalah dalam jadual 4.7.

Jadual 4.7

*Efikasi Pengurusan Kepimpinan Moral Guru Besar*

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


| No | Item | Frekuensi dan Peratus(%) | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Min | SP |
| C13 | Mempromosikan tingkah laku yang boleh diterima dalam kalangan pelajar. | 0 (0) | 0 (0) | 2 (1.1) | 58 (32.6) | 118 (66.3) | 4.65 | 0.50 |
| C14 | Mempromosikan semangat kerjasama dalam kalangan pelajar. | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 50 (28.1) | 128 (71.9) | 4.72 | 0.45 |
| C15 | Menangani disiplin pelajar secara efektif. | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 51 (28.7) | 127 (71.3) | 4.71 | 0.45 |
| B16 | Mempromosikan imej sekolah yang positif dalam kalangan media. | 0 (0) | **2 (1.1)** | 22 (12.4) | 83 (46.6) | 71 (39.9) | 4.25 | 0.71 |
| B17 | Mempromosikan nilai-nilai kecemerlangan dalam masyarakat di sekolah. | 0 (0) | 0 (0) | 2 (1.1) | 81 (45.5) | 95 (53.4) | 4.52 | 0.52 |
| B18 | Mempromosikan tingkah laku yang beretika dalam kalangan staf. | 0 (0) | 0 (0) | 1 (1.1) | 48 (27.0) | **129 (72.5)** | 4.72 | 0.46 |
| | **Purata Min dan SP** | | | | | | **4.60** | **0.52** |

Merujuk jadual 4.7, pernyataan 5 untuk item B18 (*Mempromosikan tingkah laku yang beretika dalam kalangan staf*) merupakan yang paling tinggi dipilih oleh responden iaitu purata sebanyak 129 responden (72.5%), Min 4.72 dan SP 0.46. Manakala pernyataan yang paling sedikit dipilih oleh responden ialah pernyataan 2 untuk item B16 (*Mempromosikan imej sekolah yang positif dalam kalangan media*) iaitu dengan purata sebanyak 2 orang responden (1.1%), Min 4.25 dan SP 0.71 . Pada keseluruhannya purata Min efikasi pengurusan kepimpinan moral guru besar adalah 4.60 dan SP 0.52.

Keseluruhannya, kebanyakan responden menyatakan bahawa tahap efikasi pengurusan tugas, efikasi kepimpinan instruksional dan efikasi pengurusan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


kepimpinan moral guru besar berada pada tahap yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahawa guru besar di zon tengah Sarawak mengaku memiliki tahap efikasi kendiri yang tinggi.

### 4.3.2 Frekuensi Tahap Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar

Frekuensi tahap amalan kepimpinan instruksional guru besar dibahagikan kepada sepuluh iaitu, merangka matlamat sekolah, menyampaikan matlamat sekolah,menyelia dan menilai instruksional, menyelaras kurikulum, memantau perkembangan murid, mengawal masa instruksional, mengekalkan ketampakan yang tinggi, memberi ganjaran kepada guru, mempromosi program pembangunn profesional staf, dan memberi insentif kepada pelajar. Skor-skor untuk kekerapan dan peratusan maklum balas adalah dalam jadual 4.8.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 4.8

Merangka Matlamat Sekolah

| **No** | **Item** | **Frekuensi dan Peratus(%)** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **Min** | **SP** |
| 11A19 | Membina matlamat sekolah secara berfokus. | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 65 (36.5) | **113 (63.5)** | 4.63 | 0.48 |
| 11A20 | Merangka matlamat sekolah berasaskan tugas dan tanggungja wab staf. | 0 (0) | 0 (0) | 2 (1.1) | 70 (39.3) | 106 (59.6) | 4.58 | 0.52 |
| 11A21 | Mengguna | 0 | **1** | 3 | 107 | 67 | 4.35 | 0.54 |

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | kan kaedah penilaian tertentu untuk mengukuhkan komitmen staf dalam mencapai matlamat. | (0) | **(0.6)** | (1.7) | (60.1) | (37.6) | | |
| 11A22 | Mengguna kan data prestasi pelajar semasa merangka matlamat akademik sekolah. | 0 (0) | 0 (0) | 3 (1.7) | 64 (36.0) | 111 (62.4) | 4.61 | 0.52 |
| 11A23 | Merangka matlamat yang mudah difahami dan diguna pakai oleh guru. | 0 (0) | 0 (0) | 2 (1.1) | 95 (53.4) | 81 (45.5) | 4.44 | 0.52 |
| | **Purata Min dan SP** | | | | | | **4.52** | **0.52** |

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Merujuk jadual 4.8, pernyataan 5 item 11A19 (*Membina matlamat sekolah secara berfokus*) merupakan pernyataan yang paling tinggi dipilih oleh responden iaitu purata sebanyak 113 responden (63.5%), Min 4.75 dan SP 0.44. Manakala pernyataan yang paling sedikit dipilih oleh responden ialah penyataan 2 item 11A21(*Menggunakan kaedah penilaian tertentu untuk mengukuhkan komitmen staf dalam mencapai matlamat***)**, iaitu dengan purata sebanyak 1 orang responden (0.6%), Min 4.63 dan SP 0.50. Purata keseluruhan bagi Min dimensi merangka matlamat sekolah adalah 4.52 dan SP 0.52. Skor-skor untuk kekerapan dan peratusan maklum balas responden tentang menyampaikan matlamat sekolah adalah dalam jadual 4.9.

Jadual 4.9

*Menyampaikan Matlamat Sekolah*

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


| No | Item | Frekuensi dan Peratus(%) | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **Min** | **SP** |
| 11B24 | Menerangkan misi sekolah kepada warga sekolah secara efektif. | 0 (0) | 0 (0) | 2 (1.1) | 64 (36.0) | 112 (62.9) | 4.62 | 0.51 |
| 11B25 | Membincangkan matlamat akademik sekolah bersama guru semasa mesyuarat panitia. | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 45 (25.3) | **133 (74.7)** | 4.75 | 0.44 |
| 11B26 | Merujuk kepada matlamat akademik sekolah semasa membuat keputusan berkaitan kurikulum. | 0 (0) | 0 (0) | **1 (0.6)** | 64 (36.0) | 113 (63.5) | 4.63 | 0.50 |
| 11B27 | Memastikan matlamat akademik sekolah menggambarkan ketampakan yang tinggi dan dipamerkan di sekolah. | 0 (0) | 0 (0) | **1 (0.6)** | 92 (51.7) | 85 (47.8) | 4.47 | 0.51 |
| 11B28 | Merujuk kepada matlamat atau misi sekolah semasa dalam perhimpunan bersama pelajar. | 0 (0) | 0 (0) | 3 (1.7) | 90 (50.6) | 85 (47.8) | 4.46 | 0.53 |
| | **Purata Min dan SP** | | | | | | **4.59** | **0.50** |

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Merujuk jadual 4.9, pernyataan 5 item 11B25 (*Membincangkan matlamat akademik sekolah bersama guru semasa mesyuarat panitia* ) merupakan pernyataan yang paling tinggi dipilih oleh responden iaitu purata sebanyak 133 responden (74.7%), Min 4.75 dan SP 0.44. Manakala pernyataan yang paling sedikit dipilih oleh responden ialah penyataan 3 item 11B26 (*Merujuk kepada matlamat akademik sekolah semasa membuat keputusan berkaitan kurikulum***)** dan item 11B27 (*Memastikan matlamat akademik sekolah menggambarkan ketampakan yang tinggi dan dipamerkan di sekolah* ), iaitu masing-masing dengan purata sebanyak 1 orang responden (0.6%), Min 4.55 dan SP 0.5. Purata keseluruhan dimensi menyampaikan matlamat sekolah adalah Min 4.59 dan SP 0.50. Skor untuk kekerapan dan peratusan maklum balas responden tentang menyelia dan menilai instruksional adalah dalam jadual 4.10.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 4.10

*Menyelia dan Menilai Instruksional*

| **No** | **Item** | **Frekuensi dan Peratus(%)** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **Min** | **SP** |
| 11C29 | Memastikan guru mengutamakan mengurus bilik darjah secara konsisten berdasarkan matlamat dan arahan yang diberi. | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 77 (43.3) | 101 (56.7) | 4.57 | 0.50 |
| 11C30 | Merujuk kepada hasil kerja murid semasa membuat penilaian instruksional dalam kelas | 0 (0) | **1 (0.6)** | 2 (1.1 | 99 (55.6) | 76 (42.7) | 4.40 | 0.55 |
| 11C31 | Melakukan pemerhatian berkala secara tidak formal di dalam bilik darjah. | 0 (0) | 0 (0) | 6 (3.4) | 78 (43.8) | 94 (52.8) | 4.49 | 0.57 |

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 11C32 | Menunjukkan kekuatan amalan instruksional guru secara spesifik semasa respon post-pemerhatian. | 0 (0) | 0 (0) | 5 (2.8) | 108 (60.7) | 65 (36.5) | 4.34 | 0.53 |
| 11C33 | Menunjukkan kelemahan amalan instruksional guru secara spesifik semasa respon post-pemerhatian | 0 (0) | 0 (0) | 22 (12.4) | **110 (61.8)** | 46 (25.8) | 4.13 | 0.61 |
| | **Purata Min dan SP** | | | | | | **4.39** | **0.55** |

Merujuk jadual 4.10, pernyataan 4 item 11C33 (*Menunjukkan kelemahan amalan instruksional guru secara spesifik semasa respon post-pemerhatian* ) merupakan pernyataan yang paling tinggi dipilih oleh responden iaitu purata sebanyak 110 responden (61.8%), Min 4.13 dan SP 0.61 . Manakala pernyataan yang paling sedikit dipilih oleh responden ialah penyataan 2 item 11C30 (*Merujuk kepada hasil kerja murid semasa membuat penilaian instruksional dalam kelas* **)**, iaitu dengan purata sebanyak 1 orang responden (0.6%), Min .40 dan SP 0.55. Dimensi menyelia dan menilai instruksional secara keseluruhan menunjukkan skor Min 4.39 dan SP 0.55. Skor-skor untuk kekerapan dan peratusan maklum balas responden tentang menyelaras kurikulum adalah dalam jadual 4.11.

Jadual 4.11

*Menyelaras kurikulum*

| **No** | **Item** | **Frekuensi dan Peratus(%)** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **Min** | **SP** |
| 11D34 | Menetapkan tanggungjawab para guru yang terlibat menyelaraskan kurikulum dengan jelas. | 0 (0) | 0 (0) | 4 (2.2) | 73 (41.0) | 101 (56.7) | 4.54 | 0.54 |

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 11D35 | Berpandukan kepada keputusan ujian keseluruhan kelas semasa membuat keputusan program kurikulum. | 0 (0) | 0 (0) | 10 (5.6) | 77 (43.3) | 91 (51.1) | 4.46 | 0.60 |
| 11D36 | Memantau pengajaran dalam bilik darjah untuk memastikan objektif pembelajaran tercapai. | 0 (0) | 0 (0) | **1 (0.6)** | 70 (39.3) | 107 (60.1) | 4.60 | 0.50 |
| 11D37 | Membantu pertindihan di antara objektif kurikulum dan pencapaian ujian pelajar. | 0 (0) | 0 (0) | 11 (6.2) | 106 (59.6) | 61 (34.3) | 4.28 | 0.57 |
| 11D38 | Terlibat secara aktif dalam menyediakan bahan pembelajaran murid. | 0 (0) | 4 (2.2) | 19 (10.7) | **111 (62.4)** | 43 (24.2) | 4.09 | 0.66 |
| | **Purata Min dan SP** | | | | | | **4.39** | **0.57** |

Merujuk jadual 4.11, pernyataan 4 item 11D38 (*Terlibat secara aktif dalam menyediakan bahan pembelajaran murid.*) merupakan pernyataan yang paling tinggi dipilih oleh responden iaitu purata sebanyak 111 responden (62.4%), Min 4.09 dan SP 0.66. Manakala pernyataan yang paling sedikit dipilih oleh responden ialah penyataan 3 item 11D36 (*Memantau pengajaran dalam bilik darjah untuk memastikan objektif pembelajaran tercapai.* **)**, iaitu dengan purata sebanyak 1 orang responden (0.6%), Min 4.60 dan SP 0.50. Purata Min keseluruhannya untuk dimensi menyelaras kurikulum ialah 4.39 dan SP 0.57. Skor-skor untuk kekerapan dan peratusan maklum balas responden tentang memantau perkembangan murid adalah dalam jadual 4.12.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Jadual 4.12

*Memantau Perkembangan Murid*

| No | Item | Frekuensi dan Peratus(%) | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **Min** | **SP** |
| 11E39 | Bersemuka secara individu dengan guru berbincang tentang kemajuan murid. | 0 (0) | 0 (0) | 2 (1.1) | 94 (52.8) | 82 (46.1) | 4.45 | 0.52 |
| 11E40 | Berbincang tentang keputusan prestasi akademik murid bersama panitia untuk mengenalpasti kekuatan dan kelemahan pembelajaran mereka. | 0 (0) | 0 (0) | 5 (2.8) | 78 (43.8) | 95 (53.4) | 4.51 | 0.56 |
| 11E41 | Menggunakan perbagai bentuk penilaian untuk mengukur kemajuan ke arah matlamat sekolah. | 0 (0) | 0 (0) | 13 (7.3) | 95 (53.4) | 70 (39.3) | 4.32 | 0.60 |
| 11E42 | Memberitahu guru tentang keputusan prestasi murid dalam bentuk bertulis. | 0 (0) | **2 (1.1)** | 21 (11.8) | 86 (48.3) | 69 (38.8) | 4.25 | 0.70 |
| 11E43 | Memberitahu murid tentang kemajuan prestasi akademik sekolah. | 0 (0) | 0 (0) | 4 (2.2) | 75 (42.1) | **99 (55.6**) | 4.53 | 0.54 |
| | **Purata Min dan SP** | | | | | | **4.41** | **0.58** |

Merujuk jadual 4.12, pernyataan 5 item 11E43 (*Memberitahu murid tentang kemajuan prestasi akademik sekolah.* ) merupakan pernyataan yang paling tinggi dipilih oleh responden iaitu purata sebanyak 99 responden (55.6%), Min 4.53 dan SP 0.54. Manakala pernyataan yang paling sedikit dipilih oleh responden ialah penyataan 2 item 11E42 (*Memberitahu guru tentang keputusan prestasi murid dalam bentuk bertulis.* **)**, iaitu dengan purata sebanyak 2 orang responden (1.1%), Min .25 dan SP

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


0.70. Dimensi memantau perkembangan murid pada keseluruhannya menunjukkan Min 4.41 dan SP 0.58. Nilai kekerapan dan peratusan maklum balas responden tentang memantau perkembangan murid adalah dalam jadual 4.13.

Jadual 4.13

*Mengawal Masa Instruksional*

| **No** | **Item** | **Frekuensi dan Peratus(%)** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **Min** | **SP** |
| 11F44 | Menghadkan gangguan masa instruksional dengan membuat pengumuman. | **1 (0..6)** | 1 (0.6) | 14 (7.9) | 101 (56.7) | 61 (34.3) | 4.24 | 0.66 |
| 11F45 | Memastikan murid tidak dipanggil ke pejabat waktu masa instruksional. | 0 (0) | 1 (0.6) | 11 (6.2) | 88 (49.4) | 78 (43.8) | 4.37 | 0.63 |
| 11F46 | Memastikan tiada murid bermasalah mengalami kesan yang spesifik akibat kehilangan masa instruksional. | 0 (0) | 1 (0.6) | 10 (5.6) | **102 (57.3)** | 65 (36.5) | 4.30 | 0.60 |
| 11F47 | Menggalakkan guru menggunakan masa instruksional untuk mengajar dan melatih kemahiran dan konsep baru dalam pembelajaran. | 0 (0) | 0 (0) | 5 (2.8) | 74 (41.6) | 99 (55.6) | 4.53 | 0.55 |
| 11F48 | Menghadkan gangguan luar dan aktiviti kokurikulum dalam waktu instruksional. | 0 (0) | 2 (1.1) | 7 (3.9) | 93 (52.2) | 76 (42.7) | 4.37 | 0.62 |
| | **Purata Min dan SP** | | | | | | **4.36** | **0.61** |

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Merujuk jadual 4.13, pernyataan 4 item 11F46 (*Memastikan tiada murid bermasalah mengalami kesan yang spesifik akibat kehilangan masa instruksional.*) merupakan pernyataan yang paling tinggi dipilih oleh responden iaitu purata sebanyak 102 responden (57.3%), Min 4.30 dan SP 0.60. Manakala pernyataan yang paling sedikit dipilih oleh responden ialah penyataan 1 item 11F44 (*Menghadkan gangguan masa instruksional dengan membuat pengumuman.* **)**, iaitu dengan purata sebanyak 1 orang responden (1.1%), Min 4.24 dan SP 0.66. Keseluruhan Min bagi dimensi mengawal masa instruksional adalah 4.36 dan SP 0.61. Seterusnya kekerapan dan peratusan maklum balas responden tentang mengekalkan ketampakan yang tinggi adalah dalam jadual 4.14.

Jadual 4.14

*Mengekalkan Ketampakan yang Tinggi*

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

| **No** | **Item** | **Frekuensi dan Peratus (%)** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **Min** | **SP** |
| 11G49 | Melapangkan masa berbual secara tidak formal bersama guru dan murid semasa rehat. | 0 (0) | 1 (0.6) | 12 (6.7) | 92 (51.7) | 73 (41.0) | 4.33 | 0.63 |
| 11G50 | Melawat ke kelas untuk berbincang tentang isu yang timbul bersama guru dan murid. | **1 (0.6)** | 2 (1.1) | 29 (16.3) | 83 (46.6) | 63 (35.4) | 4.15 | 0.77 |
| 11G51 | Menyertai aktiviti kokurikulum. | 0 (0) | 0 (0) | 10 (5.6) | **101 (56.7)** | 67 (37.6) | 4.32 | 0.58 |
| 11G52 | Mengganti guru masuk kelas sementara menunggu guru lambat atau guru bertukar masuk kelas. | 2 (1.1) | 7 (3.9) | 24 (13.5) | 89 (50.0) | 56 (31.5) | 4.07 | 0.84 |

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 11G53 | Mengajar atau memberi kuliah secara langsung kepada murid. | **1 (0.6)** | 0 (0) | 19 (10.7) | 87 (48.9) | 71 (39.9) | 4.28 | 0.70 |
| | Purata Min dan SP | | | | | | 4.23 | 0.70 |

Merujuk jadual 4.14, pernyataan 4 item 11G51 (*Menyertai aktiviti kokurikulum.*) merupakan pernyataan yang paling tinggi dipilih oleh responden iaitu purata sebanyak 101 responden (56.7%), Min 4.32 dan SP 0.58. Manakala pernyataan yang paling sedikit dipilih oleh responden ialah penyataan 1 item 11G50 (*Melawat ke kelas untuk berbincang tentang isu yang timbul bersama guru dan murid.***)** dan pernyataan 1 item 11G53 (Mengajar atau memberi kuliah secara langsung kepada murid.) , iaitu masing-masing dengan purata sebanyak 1 orang responden (0.6%), Min 4.28 dan SP 0.70. Purata Min bagi dimensi mengekalkan ketampakan yang tinggi adalah 4.23 dan SP 0.70. Bagi kekerapan dan peratusan maklum balas responden tentang memberi ganjaran kepada guru adalah dalam jadual 4.15.

Jadual 4.15

*Memberi Ganjaran Kepada Guru*

| **No** | **Item** | **Frekuensi dan Peratus (%)** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **Min** | **SP** |
| 11H54 | Menghargai prestasi cemerlang guru semasa mesyuarat staf dalam bentuk surat atau memo. | 0 (0) | 0 (0) | 6 (3.4) | 64 (36.0) | **108 (60.7)** | 4.57 | 0.56 |
| 11H55 | Memuji usaha dan prestasi guru secara individu. | 0 (0) | 0 (0) | 5 (2.8) | 65 (36.5) | **108 (60.7)** | 4.58 | 0.55 |
| 11H56 | Memaklumkan prestasi guru yang rendah melalui memo untuk | **2 (1.1)** | 6 (3.4) | 41 (23.0) | 95 (53.4) | 34 (19.1) | 3.86 | 0.80 |

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | disimpan dalam fail peribadi. | | | | | | | |
| 11H57 | Memberi pengiktirafan profesional yang istimewa atas usaha guru. | 0 (0) | 0 (0) | 4 (2.2) | 83 (46.6) | 91 (51.1) | 4.49 | 0.55 |
| 11H58 | Mewujudkan peluang membangunkan profesional guru sebagai menghargai sumbangan mereka kepada sekolah. | 0 (0) | 0 (0) | **2 (1.1)** | 77 (43.3) | 99 (55.6) | 4.54 | 0.52 |
| | **Purata Min dan SP** | | | | | | **4.41** | **0.60** |

Jadual 4.15, iaitu memberi ganjaran kepada guru, pernyataan 5 item 11H54 (*Menghargai prestasi kecemerlangan guru semasa mesyuarat staf dalam bentuk surat atau memo.*) dan pernyataan 5 item 11H55 (*Memuji usaha dan prestasi guru secara individu.*) merupakan pernyataan yang paling tinggi dipilih oleh responden iaitu masing-masing mempunyai purata sebanyak 108 responden (60.7%), Min 4.58 dan SP 0.56. Manakala pernyataan yang paling sedikit dipilih oleh responden ialah penyataan 1 item 11H56 (*Memaklumkan prestasi guru yang rendah melalui memo untuk disimpan dalam fail peribadi.***)** dan pernyataan 2 item 11H58 (*Mewujudkan peluang membangunkan profesional guru sebagai menghargai sumbangan mereka kepada sekolah.*) , iaitu masing-masing dengan purata sebanyak 2 orang responden (1.1%), Min 4.54 dan SP 0.52. Purata Min bagi dimensi memberi ganjaran kepada guru adalah 4.41 dan SP 0.60. Seterusnya skor untuk kekerapan dan peratusan maklum balas responden tentang mempromosi program perkembangan profesional staf adalah dalam jadual 4.16.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Jadual 4.16

*Mempromosi Program Perkembangan Profesional Staf*

| No | Item | Frekuensi dan Peratus(%) | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **Min** | **SP** |
| 11I59 | Memastikan aktiviti perkembangan staf selari dengan matlamat sekolah. | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 85 (47.8) | 93 (52.2) | 4.52 | 0.50 |
| 11I60 | Memberi sokongan secara aktif kepada guru menjalankan latihan dalaman selepas menghadiri kursus. | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 76 (42.7) | 102 (57.3) | 4.57 | 0.50 |
| 11I61 | Melibatkan semua staf dalam aktiviti penting semasa latihan dalam di sekolah. | 0 (0) | 0 (0) | 2 (1.1) | 52 (29.2) | **124 (69.7)** | 4.69 | 0.49 |
| 11I62 | Mengetuai atau menghadiri aktiviti latihan dalaman guru berkaitan dengan instruksional. | 0 (0) | 0 (0) | 3 (1.7) | 77 (43.3) | 98 (55.1) | 4.53 | 0.53 |
| 11I63 | Menetapkan masa semasa mesyuarat panitia untuk perkongsian informasi guru yang telah menghadiri kursus. | 0 (0) | **1 (0.6)** | 2 (1.1) | 92 (51.7) | 83 (46.6) | 4.44 | 0.55 |
| | **Purata Min dan SP** | | | | | | **4.55** | **0.51** |

Merujuk jadual 4.16, iaitu mempromosi program perkembangan profesional staf, pernyataan 5 item 11I61 (*Melibatkan semua staf dalam aktiviti penting semasa*

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


*latihan dalam di sekolah*.) merupakan pernyataan yang paling tinggi dipilih oleh responden iaitu mempunyai purata sebanyak 124 responden (69.7%), Min 4.69 dan SP 0.49. Manakala pernyataan yang paling sedikit dipilih oleh responden ialah penyataan 2 item 11I63 (*Menetapkan masa semasa mesyuarat panitia untuk perkongsian informasi guru yang telah menghadiri kursus.***)** iaitu dengan purata sebanyak 1 orang responden (0.6%), Min 4.44 dan SP 0.55. Purata Min bagi dimensi mempromosi program perkembangan profesional staf ialah 4.55 dan SP 0.51. Skor-skor untuk kekerapan dan peratusan maklum balas responden tentang memberi insentif kepada pelajar adalah dalam jadual 4.17.

Jadual 4.17

*Memberi Insentif Kepada Pelajar*

| **No** | **Item** | **Frekuensi dan Peratus(%)** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **Min** | **SP** |
| 11J64 | Memberi sijil pengiktirafan kepada hasil kerja murid yang cemerlang. | 0 (0) | 0 (0) | 9 (5.1) | 58 (32.6) | 111 (62.4) | 4.57 | 0.59 |
| 11J65 | Menggunakan masa perhimpunan untuk memberi penghormatan atas peningkatan pencapaian akademik dan tingkah laku murid yang terpuji. | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 53 (29.8) | **125 (70.2)** | 4.70 | 0.46 |
| 11J66 | Memberi sijil pengiktirafan kepada hasil kerja murid yang cemerlang. | 0 (0) | 0 (0) | 6 (3.4) | 62 (34.8) | 110 (61.8) | 4.58 | 0.56 |
| 11J67 | Menghubungi ibu bapa tentang meningkatkan pencapaian | 0 (0) | 0 (0) | **4 (2.2)** | 81 (45.5) | 93 (52.2) | 4.50 | 0.55 |

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | prestasi dan sumbangan murid . | | | | | | | |
| 11J68 | Menyokong penghargaan atau pengiktirafan guru terhadap pencapaian murid dalam kelas. | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 61 (34.3) | 117 (65.7) | 4.66 | 0.48 |
| | **Purata Min dan SP** | | | | | | **4.60** | **0.53** |

Merujuk jadual 4.17, iaitu memberi insentif kepada pelajar, pernyataan 5 item 11J65 (*Menggunakan masa perhimpunan untuk memberi penghormatan atas peningkatan pencapaian akademik dan tingkah laku murid yang terpuji.* ) merupakan pernyataan yang paling tinggi dipilih oleh responden iaitu mempunyai purata sebanyak 125 responden (70.2%), Min 4.70 dan SP 0.45. Manakala pernyataan yang paling sedikit dipilih oleh responden ialah penyataan 3 item 11J67 (*Menghubungi ibu bapa tentang meningkatkan pencapaian prestasi dan sumbangan murid.***)** iaitu dengan purata sebanyak 4 orang responden (2.2%), Min 4.50 dan SP 0.55. Purata Min bagi dimensi memberi insentif kepada pelajar adalah 4.60 dan SP 0.53.

Keseluruhannya, kebanyakan responden dalam kajian ini menyatakan bahawa tahap amalan kepimpinan instruksional guru besar berada pada tahap yang tinggi. Berdasarkan analisis ini menunjukkan bahawa guru besar di zon tengah Sarawak mengaku memiliki tahap amalan kepimpinan instruksional yang tinggi.

## 4.4 Frekuensi Tahap Prestasi Kerja

Frekuensi tahap prestasi kerja guru besar dibahagikan kepada tiga iaitu, prestasi kerja pengurusan tugas, prestasi kerja kepimpinan instruksional, dan prestasi kerja

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


kepimpinan moral. Skor-skor untuk kekerapan dan peratusan maklum balas tentang prestasi kerja pengurusan tugas guru besar adalah dalam jadual 4.18.

Jadual 4.18

*Prestasi Kerja Pengurusan Tugas Guru Besar*

| **No** | **Item** | **Frekuensi dan Peratus(%)** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **Min** | **SP** |
| P69 | Saya melakukan kerja mengikuti kehendak pekeliling. | 0 (0) | 0 (0) | 5 (2.8) | 68 (38.2) | 105 (59.0) | 4.56 | 0.55 |
| P70 | Saya memahami dan bersetuju dengan dasar pendidikan negara dan boleh melaksanakannya dengan baik. | 0 (0) | 0 (0) | 8 (4.5) | 80 (44.9) | 90 (50.6) | 4.46 | 0.58 |
| P71 | Saya tidak pernah menghadapi masalah dalam melaksanakan tugas hakiki. | 5 (2.8) | 8 (4.5) | 54 (30.3) | 70 (39.3) | 41 (23.0) | 3.75 | 0.95 |
| P72 | Saya melakukan kerja seperti dalam struktur senarai tugas dengan baik. | 0 (0) | 2 (1.1) | 6 (3.4) | **109 (61.2)** | 61 (34.3) | 4.29 | 0.58 |
| P73 | Perubahan dasar dalam pendidikan perlu bagi meningkatkan keberkesanan kerja saya. | 0 (0) | 3 (1.7) | 17 (9.6) | 96 (53.9) | 62 (34.8) | 4.22 | 0.68 |
| P74 | Saya boleh dan berusaha sedaya upaya melaksanakan tugas yang diamanahkan. | 0 (0) | 0 (0) | 5 (2.8) | 71 (39.9) | 103 (57.3) | 4.54 | 0.55 |
| P75 | Saya sedia mengagih dan menerima tugas sekiranya perlu. | 0 (0) | 0 (0) | **1 (0.6)** | 80 (44.9) | 97 (54.5) | 4.54 | 0.51 |

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


| | | | |
|---|---|---|---|
| | **Purata Min dan SP** | **4.29** | **0.63** |

Merujuk jadual 4.18, iaitu tentang frekuensi dan peratusan prestasi kerja pengurusan tugas, pernyataan 4 item P72 (*Saya melakukan kerja seperti dalam struktur senarai tugas dengan baik*.) merupakan pernyataan yang paling tinggi dipilih oleh responden iaitu mempunyai purata sebanyak 109 responden (61.2%), Min 4.2 dan SP 0.58. Manakala pernyataan yang paling sedikit dipilih oleh responden ialah penyataan 3 item P75 (*Saya sedia mengagih dan menerima tugas sekiranya perlu.***)** iaitu dengan purata sebanyak 1 orang responden (0.6%), Min 4.5 dan SP 0.51. Seterusnya, purata Min bagi prestasi kerja pengurusan tugas guru besar adalah 4.29 dan SP 0.63. Kekerapan dan peratusan maklum balas responden tentang tahap prestasi kerja kepimpinan instruksional guru besar adalah seperti dalam jadual 4.19.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 4.19

*Prestasi Kerja Kepimpinan Instruksional Guru Besar*

| **No** | **Item** | **Frekuensi dan Peratus(%)** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **Min** | **SP** |
| P76 | Saya merangka kerja pentadbiran dengan baik dan tidak mengambil cuti tanpa sebab. | 0 (0) | **1 (0.6)** | 2 (1.1) | 66 (37.1) | 109 (61.2) | 4.59 | 0.55 |
| P77 | Pihak pentadbir sering meminta saya menyelia dan membantu rakan sejawat. | 0 (0) | **1 (0.6)** | 21 (11.8) | 95 (53.4) | 61 (34.3) | 4.21 | 0.66 |
| P78 | Saya merangka sesuatu tugas dengan sempurna | 0 (0) | 0 (0) | 5 (2.8) | 112 (62.9) | 61 (34.3) | 4.31 | 0.52 |
| P79 | Saya menyiapkan semua kerja yang diberikan dengan terancang | 0 (0) | 0 (0) | 5 (2.8) | 100 (56.2) | 73 (41.0) | 4.38 | 0.54 |

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | mengikut jadual. | | | | | | | |
| P80 | Sekiranya saya diberi peluang, saya yakin dapat menyelaras kerja dengan adil kepada guru-guru bawahan saya. | 0 (0) | 0 (0) | 2 (1.1) | 76 (42.7) | 100 (56.2) | 4.55 | 0.52 |
| P81 | Sebagai ketua saya bertanggungjawab untuk mempertingkatkan prestasi sekolah melalui kecemerlangan guru di bawah seliaan saya. | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 51 (28.7) | **127 (71.3)** | 4.71 | 0.47 |
| P82 | Saya kerap memantau pengajaran guru dan pembelajaran murid. | 0 (0) | 0 (0) | 5 (2.8) | 88 (49.4) | 85 (47.8) | 4.45 | 0.55 |
| | **Purata Min dan SP** | | | | | | **4.46** | **0.54** |

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 4.19, iaitu tentang frekuensi dan peratus tahap prestasi kerja kepimpinan instruksional guru besar, pernyataan 5 item P81 (*Sebagai ketua saya bertanggungjawab untuk mempertingkatkan prestasi sekolah melalui kecemerlangan guru di bawah seliaan saya.*) merupakan pernyataan yang paling tinggi dipilih oleh responden iaitu mempunyai purata sebanyak 127 responden (71.3%), Min 4.71 dan SP 0.47. Manakala pernyataan yang paling sedikit dipilih oleh responden ialah penyataan 2 item P76 (*Saya merangka kerja pentadbiran dengan baik dan tidak mengambil cuti tanpa sebab.***)** dan penyataan 2 item P77 (*Pihak pentadbir sering meminta saya menyelia dan membantu rakan sejawat.*) iaitu masing-masing dengan purata sebanyak 1 orang responden (0.6%), iaitu Min 4.59 dan SP 0.55 dan Min 4.21 dan SP 0.66. Nilai purata Min bagi prestasi kerja kepimpinan instruksional adalah 4.46 dan SP 0.54. Skor-skor untuk kekerapan dan peratusan maklum balas responden tentang tahap prestasi kerja kepimpinan moral guru besar adalah dalam jadual 4.20.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Jadual 4.20

*Prestasi Kerja Kepimpinan Moral Guru Besar*

| No | Item | Frekuensi dan Peratus(%) | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **Min** | **SP** |
| P83 | Saya sentiasa bekerja keras untuk meningkatkan prestasi kerja. | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 62 (34.8) | 116 (65.2) | 4.65 | 0.48 |
| P84 | Saya mengamalkan sikap kerja yang berdaya saing. | 0 (0) | 0 (0) | 4 (2.2) | 82 (46.1) | 92 (51.7) | 4.49 | 0.55 |
| P85 | Saya tidak mengambil cuti tanpa sebab. | 0 (0) | 0 (0) | 2 (1.1) | 55 (30.9) | **121 (68.0)** | 4.67 | 0.50 |
| P86 | Saya sering mencapai sasaran kerja dengan cepat dan tepat. | 0 (0) | **1 (0.6)** | 10 (5.6) | 119 (66.9) | 48 (27.0) | 4.20 | 0.56 |
| P87 | Saya tidak berputus asa dan sentiasa konsisten dalam bidang tugas. | 0 (0) | 0 (0) | 4 (2.2) | 86 (48.3) | 88 (49.4) | 4.47 | 0.54 |
| P88 | Ketua saya sering memberi cabaran dan motivasi kepada saya untuk meningkatkan prestasi kerja. | 0 (0) | 0 (0) | 8 (4.5) | 89 (50.0) | 81 (45.5) | 4.41 | 0.58 |
| P89 | Saya menerima kritikan yang membina dengan pemikiran yang positif. | 0 (0) | 0 (0) | 1 (0.6) | 87 (48.9) | 90 (50.6) | 4.50 | 0.51 |
| P90 | Saya mementingkan kecemerlangan, sentiasa berusaha mendapatkan informasi tambahan melalui pelbagai sumber untuk meningkatkan kualiti pendidikan. | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 84 (47.2) | 94 (52.8) | 4.53 | 0.50 |
| P91 | Saya akui kecekapan dan keberkesanan mendidik pelajar serta membimbing rakan guru lain adalah mustahak. | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 61 (34.3) | 117 (65.7) | 4.66 | 0.48 |
| | **Purata Min dan SP** | | | | | | **4.51** | **0.52** |

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Merujuk jadual 4.20, iaitu tentang tahap prestasi kerja kepimpinan moral guru besar, pernyataan 5 item P85 (*Saya tidak mengambil cuti tanpa sebab*.) merupakan pernyataan yang paling tinggi dipilih oleh responden iaitu mempunyai purata sebanyak 121 responden (68.0%), Min 4.67 dan SP 0.50. Manakala pernyataan yang paling sedikit dipilih oleh responden ialah penyataan 2 item P86 (*Saya sering mencapai sasaran kerja dengan cepat dan tepat*.**)** iaitu dengan purata sebanyak 1 orang responden (0.6%), Min 4.20 dan SP 0.56. Dimensi prestasi kerja kepimpinan moral guru besar adalah 4.51 dan purata SP 0.52.

Kesimpulannya, maka boleh dirumuskan bahawa kebanyakan responden dalam kajian ini menyatakan tahap prestasi kerja guru besar yang terdiri daripada aspek pengurusan tugas, kepimpinan instruksional dan kepimpinan moral adalah tinggi. Analisis kajian ini menunjukkan bahawa kebanyakan guru besar di zon tengah Sarawak mengakui bahawa mereka memiliki tahap prestasi kerja yang tinggi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

## 4.5 Tahap Min Efikasi Kendiri Guru Besar

Analisis min efikasi kendiri guru dibuat untuk menjawab soalan kajian yang pertama iaitu untuk mengukur tahap efikasi kendiri pengurusan tugas, efikasiendiri pengurusan instruksional, dan efikasi kendiri pengurusan moral guru besar seperti yang telah dinyatakan dalam persoalan kajian yang pertama.

Jadual 4.21

*Skor Min Responden Terhadap Efikasi Kendiri Guru Besar*

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


n=178

Berdasarkan jadual 4.21, skor min maklum balas responden berdasarkan tahap efikasi kendiri pengurusan tugas ialah 4.34 dan sisihan piawai 0.42. Skor min maklum balas responden berdasarkan efikasi kendiri pengurusan instruksional ialah 4.46 dan sisihan piawai 0.38 dan skor min maklum balas responden tentang Efikasi kendiri pengurusan moral ialah 4.51 dan sisihan piawai 0.36. Berdasarkan skor min yang ditunjukkan dalam jadual 4.21, tahap Efikasi Kendiri guru besar di zon tengah Sarawak adalah tinggi.

## 4.6 Tahap Min Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar

Analisis tahap min amalan kepimpinan instruksional guru besar adalah dalam jadual 4.22. Skor min responden terhadap merangka matlamat sekolah ialah 4.52 dan sisihan piawai

0.37. Skor min maklum balas responden berdasarkan Menyampaikan matlamat sekolah ialah 4.59 dan sisihan piawai 0.35. Sementara Skor min maklum balas responden

| Pemboleh ubah | Min | Sisihan Piawai | Tahap |
|---|---|---|---|
| Efikasi kendiri Pengurusan tugas | 4.34 | 0.42 | Tinggi |
| Efikasi kendiri pengurusan instruksional | 4.46 | 0.38 | Tinggi |
| Efikasi kendiri pengurusan moral | 4.51 | 0.36 | Tinggi |

berdasarkan menyelia dan menilai instruksional ialah 4.38 dan sisihan piawai 0.40. Skor min maklum balas responden berdasarkan menyelaras kurikulum ialah 4.40 dan sisihan piawai 0.42. Skor min maklum balas responden berdasarkan memantau perkembangan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


murid ialah 4.41 dan sisihan piawai 0.44. Bagi skor min maklum balas responden mengawal masa instruksional ialah 4.36 dan sisihan piawai 0.46. Skor min maklum balas responden mengekalkan ketampakan yang tinggi ialah 4.23 dan sisihan piawai 0.50. Skor min bagi memberi ganjaran kepada guru ialah 4.41 dan sisihan piawai 0.41. Skor min maklum balas responden mempromosi program pembangunan profesional staf ialah 4.56 dan sisihan piawai 0.39, dan skor min maklum balas responden berdasarkan memberi insentif kepada pelajar ialah 4.60 dan sisihan piawai 0.38. Berdasarkan analisis ini didapati skor min amalan kepimpinan instruksional guru besar berada pada tahap yang tinggi.

Jadual 4.22

*Skor Min Responden Terhadap Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar*

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

| **Pemboleh ubah** | **Min** | **Sisihan Piawai** | **Tahap** |
|---|---|---|---|
| Merangka matlamat sekolah | 4.52 | 0.37 | Tinggi |
| Menyampaikan matlamat sekolah | 4.59 | 0.35 | Tinggi |
| Menyelia dan menilai instruksional | 4.38 | 0.40 | Tinggi |
| Menyelaras kurikulum | 4.40 | 0.42 | Tinggi |
| Memantau perkembangan murid | 4.41 | 0.44 | Tinggi |
| Mengawal masa instruksional | 4.36 | 0.46 | Tinggi |
| Mengekalkan ketampakan yang tinggi | 4.23 | 0.50 | Tinggi |
| Memberi ganjaran kepada guru | 4.41 | 0.41 | Tinggi |
| Mempromosi program pembangunan | 4.56 | 0.39 | Tinggi |
| profesional staf | 4.60 | 0.38 | Tinggi |
| Memberi insentif kepada pelajar | | | |

n=178

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


## 4.7 Tahap Min Prestasi Kerja Guru Besar

Analisis min tahap prestasi kerja guru besar dibuat untuk menjawab soalan kajian yang pertama iaitu untuk mengukur tahap prestasi kerja pengurusan tugas, prestasi kerja pengurusan instruksional, dan prestasi kerja pengurusan moral guru besar seperti yang telah dinyatakan dalam persoalan kajian yang pertama. Berdasarkan jadual 4.23, skor min maklum balas responden berdasarkan tahap prestasi kerja pengurusan tugas ialah 4.58 dan sisihan piawai 0.29. Skor min maklum balas responden berdasarkan prestasi kerja pengurusan instruksional ialah 4.44 dan sisihan piawai 0.31 dan skor min maklum balas responden tentang prestasi kerja pengurusan moral ialah 4.44 dan sisihan piawai 0.34. Berdasarkan skor min yang ditunjukkan dalam jadual 4.22, tahap prestasi kerja guru besar di zon tengah Sarawak adalah tinggi.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 4.23

*Skor Min Responden Terhadap Prestasi Kerja Guru Besar*

| **Pemboleh ubah** | **Min** | **Sisihan Piawai** | **Tahap** |
|---|---|---|---|
| Prestasi kerja pengurusan tugas | 4.58 | 0.29 | Tinggi |
| Prestasi kerja pengurusan instruksional | 4.44 | 0.31 | Tinggi |
| Prestasi kerja pengurusan moral | 4.44 | 0.34 | Tinggi |

n=178

## 4.8 Perbezaan Tahap Efikasi Kendiri Berdasarkan Gender

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Ujian *t* telah dijalankan bagi menguji hipotesis pertama. "Ho1:Tidak terdapat perbezaan yang signifikan efikasi kendiri berdasarkan gender". Dalam kajian ini pemboleh ubah bersandar diuji untuk mengkaji perbezaan tahap efikasi kendiri berdasarkan gender dalam kalangan guru besar. Hipotesis nol akan ditolak sekiranya nilai p yang diperoleh adalah kurang daripada nilai aras kesignifikanan iaitu $p<0.05$ atau sebaliknya. Analisis ini menentukan perbezaan tahap efikasi kendiri berdasarkan gender responden.

### 4.8.1 Perbezaan Efikasi Kendiri Dengan Gender Responden

Analisis deskriftif telah dijalankan untuk menguji perbezaan antara kumpulan gender guru besar dengan efikasi kendiri dalam kalangan guru besar. Taburan efikasi kendiri berdasarkan gender guru besar boleh dilihat dalam jadual 4.24.

Jadual 4.24

*Analisis Deskriptif Taburan Efikasi Kendiri Berdasarkan Gender Guru Besar*

| **Kumpulan** | **N** | **Min** | **Sisihan Piawai** |
|---|---|---|---|
| Lelaki | 136 | 4.59 | .28 |
| Perempuan | 42 | 4.56 | .31 |

n=178

Kumpulan guru besar lelaki mencatatkan min yang paling tinggi iaitu min =4.59 dan SP =0.28, berbanding dengan guru besar perempuan min=4.56 dan SP=0.31.

Jadual 4.25

*Analisis Ujian t Bagi Efikasi Kendiri Berdasarkan Faktor Gender Guru Besar*

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


| Elemen | Jantina | Jumlah | t | df | Sig |
|---|---|---|---|---|---|
| Tahap efikasi kendiri | Lelaki<br>Perempuan | 136<br>42 | 0.48 | 176 | 0.63 |

Signifikan pada aras α 0.05

Ujian *t* menunjukkan kumpulan guru besar lelaki mencatatkan min yang paling tinggi iaitu min =4.59, *t* =0.48, df = 176 berbanding dengan guru besar perempuan min = 4.56, *t* = 0.45 dan *df* = 62. Elemen tahap efikasi kendiri berdasarkan gender guru besar menunjukkan tidak signifikan (P< 0.63).

### 4.8.2 Perbezaan Tahap Kepimpinan Instruksional Berdasarkan Gender

Ujian *t* telah dijalankan bagi menguji hipotesis kedua. "Ho2: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepimpinan instruksional berdasarkan gender". Dalam kajian ini pemboleh ubah bersandar diuji untuk mengkaji perbezaan tahap kepimpinan instruksional berdasarkan gender dalam kalangan guru besar. Hipotesis nol akan ditolak sekiranya nilai p yang diperoleh adalah kurang daripada nilai aras kesignifikanan iaitu p<0.05 atau sebaliknya. Analisis ini menentukan perbezaan tahap kepimpinan instruksional berdasarkan faktor demografi terpilih.

Jadual 4.26

*Analisis Deskriptif Taburan Kepimpinan Instruksional Berdasarkan Gender Guru Besar*

| Kumpulan | N | Min | Sisihan Piawai |
|---|---|---|---|
| Lelaki | 136 | 4.45 | .29 |
| Perempuan | 42 | 4.42 | .35 |

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


n=178

Kumpulan guru besar lelaki mencatatkan min yang paling tinggi iaitu min =4.45 dan SP =0.29, berbanding dengan guru besar perempuan min=4.42 dan SP=0.35.

Jadual 4.27

*Analisis Ujian T Bagi Kepimpinan Instruksional Berdasarkan Faktor Gender Guru Besar*

| Elemen | Jantina | Jumlah | t | df | Sig |
|---|---|---|---|---|---|
| Tahap kepimpinan instruksional | Lelaki | 136 | 0.54 | 176 | 0.593 |
| | Perempuan | 42 | | | |

Signifikan pada aras α 0.05

Ujian *t* kepimpinan instruksional berdasarkan faktor gender guru besar menunjukkan kumpulan guru besar lelaki mencatatkan min yang paling tinggi iaitu min =4.45, *t* =0.54, df = 176 berbanding dengan guru besar perempuan min = 4.42, *t* = 0.48 dan *df* = 59. Elemen tahap kepimpinan instruksional berdasarkan gender guru besar menunjukkan tidak Signifikan (P< 0.593)

## 4.9 Perbezaan Tahap Prestasi Kerja Berdasarkan Gender

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Ujian *t* telah dijalankan bagi menguji hipotesis ketiga. "Ho3: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan prestasi kerja berdasarkan gender". Dalam kajian ini pemboleh ubah bersandar diuji untuk mengkaji perbezaan tahap prestasi kerja berdasarkan gender dalam kalangan guru besar. Hipotesis nol akan ditolak sekiranya nilai p yang diperoleh adalah kurang daripada nilai aras kesignifikanan iaitu $p<0.05$ atau sebaliknya. Analisis ini menentukan perbezaan tahap prestasi kerja berdasarkan gender dalam kalangan guru besar.

Jadual 4.28

*Analisis Deskriftif Taburan Tahap Prestasi Kerja Berdasarkan Gender Guru Besar*

| **Kumpulan** | **N** | **Min** | **Sisihan Piawai** |
|---|---|---|---|
| Lelaki | 136 | 4.43 | .33 |
| Perempuan | 42 | 4.46 | .38 |

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

n=178

Kumpulan guru besar perempuan mencatatkan min yang paling tinggi iaitu min =4.46 dan SP =0.38, berbanding dengan guru besar lelaki mencatatkan min yang rendah iaitu, min=4.42 dan SP=0.35.

Jadual 4.29

*Analisis Ujian t Bagi Prestasi Kerja Berdasarkan Faktor Gender Guru Besar*

| **Elemen** | **Jantina** | **Jumlah** | **t** | **Df** | **Sig** |
|---|---|---|---|---|---|
| Tahap prestasi kerja | Lelaki<br>Perempuan | 136<br>42 | -0.45 | 176 | 0.656 |

Signifikan pada aras α 0.05

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Ujian *t* prestasi kerja berdasarkan faktor gender guru besar menunjukkan kumpulan guru besar perempuan mencatatkan min yang paling tinggi iaitu min =4.46, *t* = - 0.42, df = 59 berbanding dengan guru besar lelaki min = 4.43, *t* = 0.45 dan *df* = 176. Elemen tahap prestasi kerja berdasarkan gender guru besar menunjukkan tidak Signifikan (P>= 0.656).

## 4.10 ANOVA Satu Hala

Ujian *Analisis of Varians* (*oneway* ANOVA) telah dijalankan untuk mengkaji perbezaan tahap efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan prestasi kerja berdasarkan kelayakan akademik dalam kalangan guru besar. Hipotesis nol akan ditolak sekiranya nilai p yang diperoleh adalah kurang daripada nilai aras kesignifikanan iaitu p<0.05 atau sebaliknya.

Jadual 4.30

*Jadual ANOVA Perbezaan Efikasi Kendiri Berdasarkan Akademik Guru Besar*

| | **Jumlah Kuasa Dua** | **SP** | **Min Kuasa Dua** | **Nilai F** | **Sig.** |
|---|---|---|---|---|---|
| Antara Kumpulan | .410 | 2 | .205 | 2.551 | .081 |
| Dalam Kumpulan | 14.05 | 175 | .080 | | |
| Jumlah | 14.46 | 177 | | | |

Jadual 4.30 menunjukkan bahawa F = 2.551, p<0.05. Oleh itu, tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara efikasi kendiri berdasarkan akademik dalam kalangan guru besar.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Jadual 4.31

*Jadual ANOVA Perbezaan Kepimpinan Instruksional Berdasarkan Akademik Guru Besar*

| | Jumlah Kuasa Dua | SP | Min Kuasa Dua | Nilai F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| Antara Kumpulan | .336 | 2 | .168 | 1.816 | .166 |
| Dalam Kumpulan | 16.185 | 175 | .092 | | |
| Jumlah | 16.520 | 177 | | | |

Jadual 4.31 menunjukkan bahawa F = 1.816, p<0.05. Oleh itu, tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap kepimpinan instruksional berdasarkan akademik dalam kalangan guru besar.

Jadual 4.32

*Jadual ANOVA Perbezaan Tahap Prestasi Kerja Berdasarkan Akademik Guru Besar*

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

| | Jumlah Kuasa Dua | SP | Min Kuasa Dua | Nilai F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| Antara Kumpulan | .086 | 2 | .0.43 | .370 | .691 |
| Dalam Kumpulan | 20.334 | 175 | .116 | | |
| Jumlah | 20.420 | 177 | | | |

Jadual 4.32 menunjukkan bahawa F = .370, p<0.05. Oleh itu, tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap prestasi kerja berdasarkan akademik dalam kalangan guru besar.

Jadual 4.33

*Jadual ANOVA Perbezaan Tahap Efikasi Kendiri Berdasarkan Pengalaman Guru Besar*

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


| | Jumlah Kuasa Dua | SP | Min Kuasa Dua | Nilai F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| Antara Kumpulan | .167 | 4 | .042 | .505 | .732 |
| Dalam Kumpulan | 14.297 | 173 | .083 | | |
| Jumlah | 14.463 | 177 | | | |

Jadual 4.33 menunjukkan bahawa F = .505, p<0.05. Oleh itu, tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap efikasi kendiri berdasarkan pengalaman guru besar.

Jadual 4.34

*Jadual ANOVA Perbezaan Tahap Kepimpinan Instruksional Berdasarkan Pengalaman Guru Besar*

| | Jumlah Kuasa Dua | SP | Min Kuasa Dua | Nilai F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| Antara Kumpulan | .591 | 4 | .148 | 1.604 | .176 |
| Dalam Kumpulan | 15.930 | 173 | .092 | | |
| Jumlah | 16.520 | 177 | | | |

Jadual 4.34 menunjukkan bahawa F = 1.604, p<0.05. Oleh itu, tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap kepimpinan instruksional berdasarkan pengalaman guru besar.

Jadual 4.35

*Jadual ANOVA Perbezaan Tahap Prestasi Kerja Berdasarkan Pengalaman Guru Besar*

| | Jumlah Kuasa Dua | SP | Min Kuasa Dua | Nilai F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Antara Kumpulan | .638 | 4 | .160 | 1.395 | .238 |
| Dalam Kumpulan | 19.782 | 173 | .114 | | |
| Jumlah | 20.420 | 177 | | | |

Jadual 4.35 menunjukkan bahawa F = 1.395, p<0.05. Oleh itu, tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap prestasi kerja pengalaman guru besar.

## 4.11 Hubungan Efikasi Kendiri, Kepimpinan Instruksional dan Prestasi Kerja

Analisis korelasi *Pearson* digunakan untuk menjawab soalan kajian ketiga iaitu **"** Adakah terdapat hubungan yang signifikan tahap efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan prestasi kerja dalam kalangan guru besar ?". Hipotesis nol akan ditolak sekiranya nilai p yang diperoleh adalah kurang daripada nilai aras kesignifikanan iaitu p<0.05 atau sebaliknya. Analisis ini menentukan hubungan efikasi kendiri dengan kepimpinan instruksional. "Ho4 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan prestasi kerja dalam kalangan guru besar di zon tengah Sarawak"

Jadual 4.36

*Hubungan Efikasi kendiri dengan Kepimpinan Instruksional Guru Besar*

| **Pemboleh ubah** | **Efikasi Kendiri** | **Kepimpinan Instruksional** |
|---|---|---|
| Efikasi Kendiri | 1 | .732** |
| Kepimpinan Instruksional | .732** | 1 |

** Korelasi signifikan pada aras keyakinan 0.05 (2-hujung).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Jadual 4.37

*Hubungan Efikasi Kendiri dengan Prestasi Kerja Guru Besar*

| **Pemboleh ubah** | **Efikasi Kendiri** | **Prestasi Kerja** |
|---|---|---|
| Efikasi Kendiri | 1 | .594** |
| Prestasi kerja | .594** | 1 |

** Korelasi signifikan pada aras keyakinan 0.05 (2-hujung).

Berdasarkan jadual 4.37, hasil ujian korelasi menunjukkan hubungan yang signifikan antara efikasi kendiri dengan prestasi kerja guru besar di mana r (178) =0.594, p<0.01. Keputusan ujian korelasi menunjukkan bahawa hipotesis nol yang menyatakan tidak terdapat hubungan antara efikasi kendiri dengan prestasi kerja guru besar adalah ditolak. Hubungan antara kedua pemboleh ubah ini adalah kuat dan positif. Hal ini menunjukkan sekiranya efikasi kendiri meningkat, maka tahap prestasi kerja guru besar turut meningkat. Hasil kajian menunjukkan hubungan antara efikasi kendiri dan prestasi kerja guru besar adalah tinggi.

Jadual 4.38

*Hubungan Kepimpinan Instruksional dengan Prestasi Kerja*

| **Pemboleh ubah** | **Kepimpinan Instruksional** | **Prestasi Kerja** |
|---|---|---|
| Kepimpinan Instruksional | 1 | .736** |
| Prestasi kerja | .736** | 1 |

** Korelasi signifikan pada aras keyakinan 0.05 (2-hujung).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Berdasarkan Jadual 4.38, hasil ujian korelasi menunjukkan hubungan yang signifikan antara kepimpinan instruksional dengan prestasi kerja guru besar di mana r (178) =0.736, p<0.01. Keputusan ujian korelasi menunjukkan bahawa hipotesis nol yang menyatakan tidak terdapat hubungan antara kepimpinan instruksional dengan prestasi kerja guru besar adalah ditolak. Hubungan antara kedua pemboleh ubah ini adalah kuat dan positif. Hal ini menunjukkan sekiranya tahap kepimpinan instruksional meningkat, maka tahap prestasi kerja guru besar turut meningkat. Hasil kajian menunjukkan hubungan antara kepimpinan instruksional dan prestasi kerja guru besar adalah tinggi.

Oleh itu, dapatlah dirumuskan bahawa hipotesis nol "Ho4 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan prestasi kerja dalam kalangan guru besar di zon tengah Sarawak" telah ditolak pada aras kesignifikanan p<0.01.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

## 4.12 Pengaruh Efikasi Kendiri dan Kepimpinan Instruksional Guru Besar Terhadap Prestasi Kerja

Analisis ini adalah untuk menjawab soalan kajian keempat dalam kajian ini iaitu " Adakah terdapat pengaruh efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja guru besar ?" Analisis ujian Pelbagai Regresi (*Multiple Regression Analysis –Enter*) digunakan untuk menganalisis data kajian. Kaedah ini digunakan supaya semua peramal dapat digunakan serentak. Kaedah ini adalah sesuai dan selamat digunakan dalam menganalisis data (Brace, Kemp & Snelgar, 2012). Ujian Skewness dan Kurtosis, Ujian Multicollinearity, ujian Heteroscedasticity dan Ujian

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


*Linearity (Residual)* dilaksanakan bersama dengan ujian regresi pelbagai.Berikut adalah hipotesis kajian ini:

Ho5 : Tidak terdapat pengaruh efikasi kendiri guru besar terhadap kepimpinan instruksional.

## 4.13 Ujian Skewness dan Kurtosis

Ujian skewness dan kurtosis dijalankan untuk menentukan data yang normal. Taburan data dikehendaki berada dalam julat -1 hingga 1 agar taburan data dianggap bertaburan normal (Hair et. al., 2010).

Jadual 4.39

*Ujian Skewness dan Kurtosis*

| Bil | Pemboleh ubah | Skewness | Kurtosis |
|---|---|---|---|
| 1 | Efikasi Kendiri | -.621 | -.024 |
| 2 | Kepimpinan Instruksional | -.198 | -.821 |
| 3 | Prestasi Kerja | -.008 | -1.100 |

n=178

Berdasarkan jadual 4.39, hasil ujian skewness dan kurtosis menunjukkan nilai pemboleh ubah adalah dalam julat -1 hingga 1. Hal ini menunjukkan taburan data yang diuji adalah bertaburan normal dan menepati ciri-ciri yang ditetapkan sebelum ujian regresi dijalankan.

## 4.14 Ujian Multicollinearity

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Ujian Multicollinearity bertujuan untuk menguji kewujudan korelasi antara pemboleh ubah bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik tiada korelasi antara pemboleh ubah bebas. Jika pemboleh ubah bebas saling berkorelasi, maka pemboleh ubah ini tidak ortogonal. Pemboleh ubah ortogonal adalah pemboleh ubah bebas yang nilai korelasi antara pemboleh ubah-pemboleh ubah bebas adalah sama dengan nol. Dalam kajian ini, *Varian Inflation Factor (VIF)* dan *tolerence* digunakan sebagai ukuran bagi mengenal pasti kewujudan masalah *multicollinearity* antara pemboleh ubah dalam persamaan regresi yang dibentuk. Masalah *multicollinearity* berlaku dalam VIF adalah lebih besar daripada nilai 4 dan nilai *tolerence* kurang daripada 0.20 (Hishamuddin et. al., 2007).

Jadual 4.40

*Nilai Tolerence Dan VIF Pemboleh Ubah Bebas*

| Bil | Pemboleh ubah | Tolerance | VIF |
|---|---|---|---|
| 1 | Efikasi Kendiri | .465 | 2.152 |
| 2 | Kepimpinan Instruksional | .465 | 2.152 |

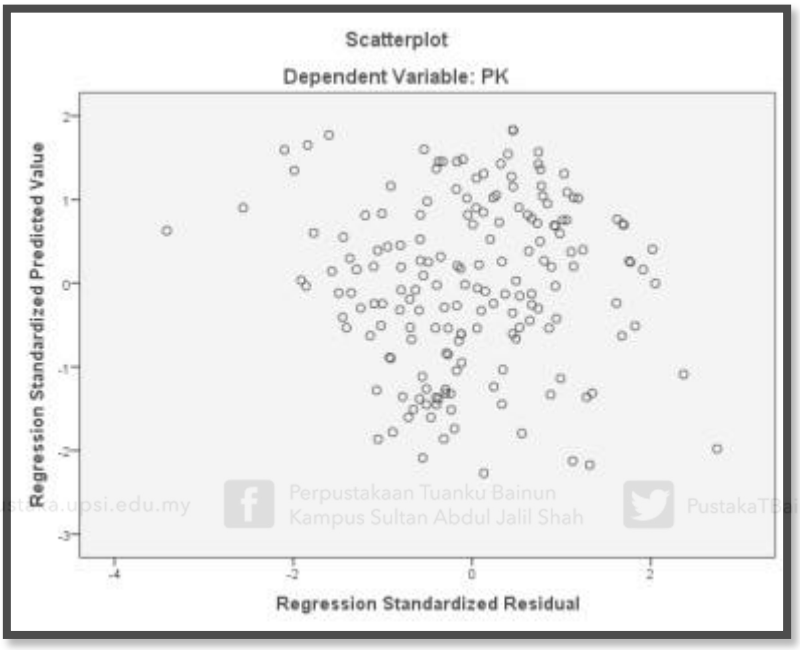
Berdasarkan jadual 4.40, hasil ujian *multicollearity* menunjukkan nilai *Tolerance* untuk kesemua pemboleh ubah bebas lebih besar daripada 0.20. Manakala nilai VIF adalah kurang daripada 4. Oleh itu, didapati pemboleh ubah bebas tidak memiliki masalah *multicollearity*

## 4.15 Ujian Heteroscedasticity

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Ujian *Heteroscedasticity* dijalankan untuk menguji sama ada model model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut *Homocedasticity* dan jika berbeza atau tidak tetap disebut *heteroscedasticity*. Model regresi yang baik adalah *Homocedasticity* dan tidak terjadi *heteroscedasticity*.




*Rajah 4.1.* Plot regresi Normal Skor Prestasi Kerja

Rajah 4.1 menunjukkan titik-titik berkumpul dan tersebar secara majmuk di atas dan bawah angka 0. Maka tidak terjadi *Heteroscedasticity* pada model regresi. *Variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain adalah tetap iaitu *Homocedasticity*.

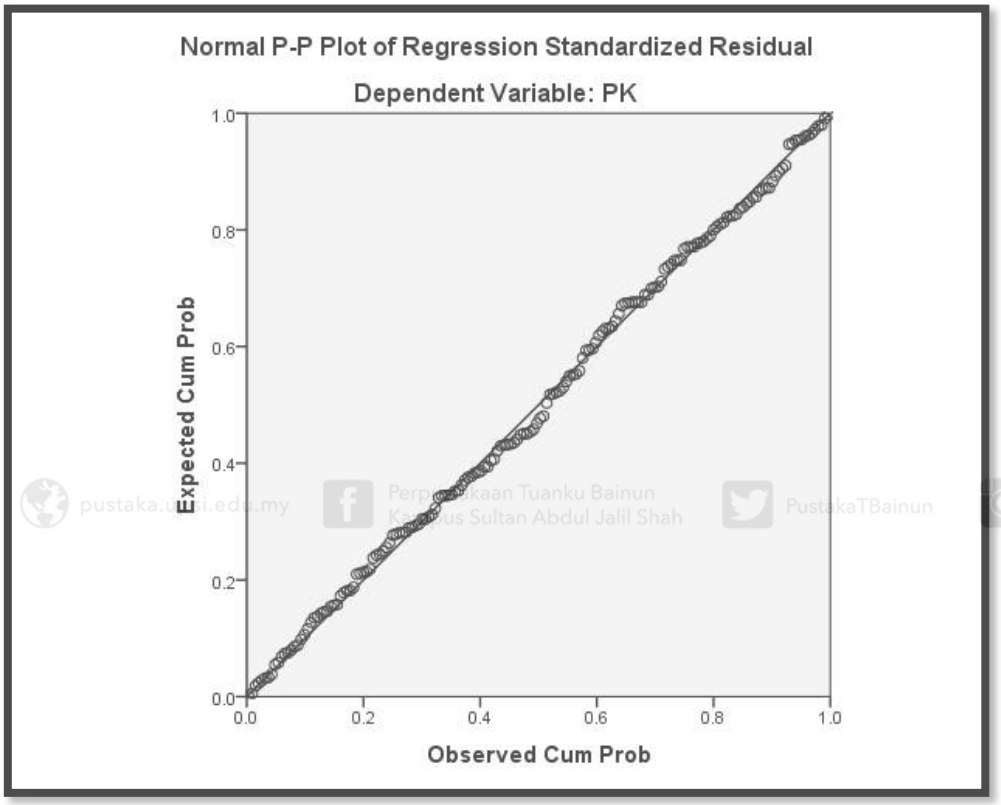
## 4.16 Ujian Linearity (Residual)

Ujian *linearity* (residual) dapat dikenalpasti dengan melihat penyebaran data pada garis diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residual. Data yang

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola tersebar normal. Dengan ini model regresi memenuhi syarat normality. Data yang tersebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola tersebar normal.Keadaan ini menyebabkan model regresi tidak memenuhi syarat normality.




*Rajah 4.2*. Plot Taburan Skor Prestasi Kerja

Rajah 4.2 menunjukkan data tersebar dan mengikut arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahawa pola penyebaran data adalah normal dan model regresi telah memenuhi syarat normality.

## 4.17 Ujian Regresi Pelbagai Efikasi Kendiri

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Analisis regresi pelbagai dilaksanakan untuk menentukan pengaruh efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional terhadap efikasi kendiri guru besar. Keputusan ujian regresi pelbagai ditunjukkan dalam jadual 4.41.

Jadual 4.41

*Keputusan Analisis Ujian Regresi Pelbagai Pemboleh Ubah Peramal Efikasi Kendiri dan Kepimpinan Instruksional terhadap Prestasi Kerja Guru Besar*

**Ringkasan Model [b]**

| Model | R | $R^2$ | $R^2$ Terselaras | Ralat Piawai Peramal |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .741[a] | .549 | .543 | .22950 |

a. Peramal: Efikasi Kendiri dan Kepimpinan Instruksional

b. Pemboleh ubah bersandar: Prestasi Kerja

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Analisis regresi pelbagai telah menunjukkan peramal efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional telah mempengaruhi sebanyak 54.9% ke atas perubahan varian dalam prestasi kerja [R=0.741, $R^2$ = 0.549, $R^2$ terselaras = 0.543, F (106.35, p<0.05]. Dapatan kajian seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 4.41 menunjukkan peramal efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional merupakan peramal kepada prestasi kerja guru besar.

Jadual 4.42

*Pemboleh ubah bersandar: Prestasi Kerja*

**Ringkasan Model [b]**

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


**Ringkasan Model [b]**

| Model | B | Sig |
|---|---|---|
| Kepimpinan Instruksional | 0.648 | 0.000 |
| Efikasi Kendiri | 0.120 | 0.109 |

Daripada jadual 4.42 menunjukkan hanya kepimpinan instruksional mempengaruhi sebanyak 64% ke atas varians prestasi kerja. Perkara ini menjelaskan bahawa apabila kepimpinan instruksional 1 unit, prestasi kerja guru besar akan bertambah sebanyak 0.648 unit. Dapatan kajian seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 4.42 menunjukkan peramal kepimpinan instruksional merupakan peramal kepada prestasi kerja guru besar.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Jadual 4.43

*Keputusan Analisis Ujian Regresi Pelbagai Pemboleh Ubah Peramal Efikasi Kendiri terhadap Kepimpinan Instruksional Guru Besar*

**Ringkasan Model [b]**

| Model | R | $R^2$ | $R^2$ Terselaras | Ralat Piawai Peramal |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .730[a] | .533 | .530 | .20892 |

a. Peramal: Efikasi Kendiri

b. Pemboleh ubah bersandar: Kepimpinan Instruksional

Analisis regresi pelbagai telah menunjukkan peramal efikasi kendiri telah mempengaruhi sebanyak 53.3% ke atas perubahan varian dalam kepimpinan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


instruksional [R=0.730, $R^2$ = 0.533, $R^2$ terselaras = 0.530, F (202.90, p<0.05]. Perkara ini menjelaskan bahawa apabila kepimpinan instruksional 1 unit, prestasi kerja guru besar akan bertambah sebanyak 0.533 unit. Nilai R berganda terselaras menunjukkan hubungan antara pemboleh ubah-pemboleh ubah kajian adalah 0.530, p<.05.

Dapatan kajian seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 4.42 dan 4.43 menunjukkan peramal efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional merupakan peramal kepada prestasi kerja guru besar. Keputusan analisis regresi pelbagai menunjukkan "Ho5 :Tidak terdapat pengaruh efikasi kendiri guru besar terhadap kepimpinan instruksional" ditolak pada aras signifikan p<0.05.

**Rumusan**

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Bab ini telah membincangkan analisis terhadap dapatan yang diperolehi daripada kajian ini. Objektif kajian tercapai dengan mengukur serta menjawab soalan dan hipotesis kajian seperti dalam jadual 4.44.

Jadual 4.44

*Rumusan Keputusan Pengujian Hipotesis Kajian*

| Bil | Hipotesis nol Kajian | Jenis Ujian Statistik | Keputusan |
|---|---|---|---|
| 1 | Ho1:Tidak terdapat perbezaan yang signifikan efikasi kendiri berdasarkan gender. | Ujian t | Ditolak |
| 2 | Ho2: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepimpinan instruksional berdasarkan gender. | Ujian t | Ditolak |
| 3 | Ho3: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan prestasi kerja berdasarkan gender. | Ujian t | Ditolak |
| 4 | Ho4 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi kendiri, | Ujian Korelasi Pearson | Ditolak |

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


| | | | |
|---|---|---|---|
| | kepimpinan instruksional dan prestasi kerja dalam kalangan guru besar di zon tengah Sarawak. | | |
| 5 | Ho5 : Tidak terdapat pengaruh efikasi kendiri guru besar terhadap kepimpinan instruksional. | Regresi Pelbagai | Ditolak |

Rumusannya, dapatan keseluruhan keputusan pengujian hipotesis ditunjukkan dalam jadual 4.44 mendapati bahawa hipotesis nol pertama yang menyatakan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan efikasi kendiri berdasarkan gender adalah ditolak. Dapatan kajian ini jelas menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan efikasi kendiri berdasarkan gender guru besar. Hipotesis nol kedua yang menyatakan tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepimpinan instruksional berdasarkan gender juga ditolak. Ini kerana dapatan kajian menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan kepimpinan instruksional berdasarkan gender dalam kalangan guru besar. Begitu juga hipotesis nol yang menyatakan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan prestasi kerja berdasarkan gender adalah ditolak. Dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan prestasi kerja berdasarkan gender dalam kalangan guru besar. Seterusnya, hipotesis nol yang menyatakan bahawa tidak terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan prestasi kerja dalam kalangan guru besar juga ditolak. Dapatan kajian ini jelas menunjukkan bahawa terdapat hubungan dan pengaruh yang kuat antara efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan prestasi kerja di kalangan guru besar di zon tengah Sarawak.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

# BAB 5

# RUMUSAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN

## 5.1 Pengenalan

Bab ini merupakan bab terakhir bagi kajian yang dilakukan. Dalam bahagian ini penulis membuat rumusan terhadap kajian, pengaruh efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja dalam kalangan guru besar. Seterusnya perbincangan berkaitan batasan kajian yang dihadapi serta mengemukakan cadangan terhadap organisasi sekolah dan penyelidikan akan datang dan akhirnya sedikit kesimpulan berkaitan kajian yang dilaksanakan.

## 5.2 Perbincangan Keputusan Kajian

Secara khusus, kajian ini menjawab enam persoalan kajian seperti yang digariskan dalam Bab 1: (1) Adakah terdapat perbezaan efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan prestasi kerja dalam kalangan guru besar? (2)Adakah terdapat perbezaan yang

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


signifikan efikasi kendiri berdasarkan gender, kelayakan akademik dan pengalaman responden? (3) Adakah terdapat perbezaan yang signifikan kepimpinan instruksional berdasarkan gender, kelayakan akademik dan pengalaman responden? (4) Adakah terdapat perbezaan yang signifikan prestasi kerja berdasarkan gender, kelayakan akademik dan pengalaman responden? (5) Adakah terdapat hubungan antara efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan prestasi kerja dalam kalangan guru besar? (6) Adakah terdapat pengaruh efikasi kendiri dan amalan kepimpinan instruksional guru besar terhadap prestasi kerja?

Dalam usaha untuk menyediakan jawapan kepada setiap persoalan kajian, kajian ini dirangka untuk mengkaji pengaruh efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja dalam kalangan guru besar. Secara khusus, kajian ini mengkaji perbezaan efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan prestasi kerja dalam kalangan guru besar. Seterusnya, mengenalpasti perbezaan efikasi kendiri berdasarkan gender, kelayakan akademik dan pengalaman guru besar. Selanjutnya, mengenalpasti perbezaan kepimpinan instruksional berdasarkan gender, kelayakan akademik dan pengalaman guru besar. Kajian ini juga mengenalpasti perbezaan prestasi kerja berdasarkan gender, kelayakan akademik dan pengalaman responden. Akhirnya, untuk mengenalpasti hubungan dan pengaruh efikasi kendiri dan amalan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja guru besar.

Hasil kajian penyelidikan ini secara khususnya menyokong hubungan hipotesis dalam kerangka penyelidikan yang dicadangkan. Khususnya, kajian ini mendapati prestasi kerja dipengaruhi oleh efikasi kendiri dan amalan kepimpinan instruksional**.** Di samping itu, efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional merupakan peramal kepada prestasi kerja guru besar**.** Hasil kajian menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


prestasi kerja berdasarkan gender dalam kalangan guru besar. Hasil kajian juga menunjukkan hubungan antara efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja guru besar adalah tinggi. Akhirnya, kajian juga menunjukkan bahawa terdapat pengaruh efikasi kendiri guru besar terhadap kepimpinan instruksional. Perbincangan terperinci mengenai bagaimana keputusan empirikal memberikan jawapan kepada soalan-soalan penyelidikan dibentangkan dalam sub-bahagian yang berikut.

## 5.3 Perbincangan Dapatan Kajian

### 5.3.1 Adakah Terdapat Perbezaan Efikasi Kendiri, Kepimpinan Instruksional Dan Prestasi Kerja Dalam Kalangan Guru Besar?

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Beberapa kajian telah dibuat untuk mengkaji perbezaan efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan prestasi kerja dalam kalangan guru besar. Walau bagaimanapun, kajian yang dilakukan untuk mengesan perbezaan efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan prestasi kerja dalam kalangan guru besar adalah terhad. Oleh itu, kajian ini dijalankan berdasarkan andaian bahawa terdapat perbezaan efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan prestasi kerja dalam kalangan guru besar.

Seperti yang dijangka, keputusan kajian ini menunjukkan bahawa efikasi kendiri mempunyai perbezaan yang signifikan ke atas amalan kepimpinan instruksional. Hasil kajian menunjukkan bahawa semakin tinggi amalan kepimpinan instruksional maka semakin tinggi efikasi kendiri dalam kalangan guru besar di mana $r(178)=0.732$, $P<0.05$. Hasil kajian terdahulu mendapati bahawa guru besar yang berefikasi tinggi berjaya meningkatkan jangkaan untuk guru-guru dan pelajar

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


(Tschannen-Moran & Gareis, 2004; Ahn, Bong, & Kim, 2016; Baier, Markman, & Pernice-Duca, 2016 ; Zee, & Koomen, 2016). Guru besar yang berefikasi tinggi juga telah dikaitkan dengan jangkaan peningkatan amalan kepimpinan instruksional seluruh sekolah yang menggalakkan pencapaian pelajar (Bandura, 1977; Tschannen-Moran & Gareis, 2004; Taylor, Jungert, Mageau, Schattke, Dedic, Rosenfield, & Koestner, 2014). Efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional merupakan elemen penting untuk kejayaan sesebuah sekolah (Bandura, 2009; Marzano, Waters, & McNulty, 2005). Hasil kajian ini juga menunjukkan bahawa pemimpin instruksional sekolah yang berkesan mempunyai efikasi yang lebih tinggi daripada pemimpin sekolah yang kurang berkesan (DeMoulin, 1993; Dimmock & Hattie, 1996).

Hasil dapatan kajian ini juga menunjukkan bahawa efikasi kendiri mempunyai perbezaan yang signifikan ke atas prestasi kerja di mana $r(178)=0.594$, $P<0.05$**.** Kajian membuktikan bahawa semakin tinggi efikasi kendiri maka semakin tinggi prestasi kerjanya. Sehubungan itu, hasil kajian terdahulu mendapati bahawa efikasi kendiri mempunyai perkaitan dan kesan yang kuat ke atas prestasi kerja (Henson, 2001; Earley, 1994; Barr, 2002; Phan, 2014; Han, Farruggia, & Moss, 2017). Malah Gawerecki (2003) dalam meta analisis ke atas 114 kajian telah mensintesiskan bahawa terdapat perkaitan yang kuat antara efikasi kendiri dengan prestasi kerja guru besar. Di samping itu juga individu yang memiliki efikasi kendiri dan prestasi kerja yang tinggi mempunyai kesungguhan yang tinggi dalam apa yang dilakukannya dan meningkatkan usaha di saat menghadapi kegagalan, berfokus pada tugas dan memikirkan strategi dalam menghadapi kesulitan, cepat mengembalikan keyakinan setelah mengalami kegagalan, dan menghadapi tekanan atau ancaman dengan keyakinan bahawa mereka mampu mengawalnya (Bandura, 1997: Ghafoor, Qureshi, Azeemi & Hijazi, 2011; Ahn, Bong, & Kim, 2016).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Hasil dapatan kajian Olusola (2011) dan Gawerecki (2003) dalam meta analisis ke atas 14 kajian telah mensintesiskan bahawa terdapat perkaitan yang kuat antara efikasi kendiri dengan prestasi kerja guru besar. Di samping itu juga individu yang memiliki efikasi kendiri dan prestasi kerja yang tinggi mempunyai kesungguhan yang tinggi dalam apa yang dilakukannya dan meningkatkan usaha di saat menghadapi kegagalan, berfokus pada tugas dan memikirkan strategi dalam menghadapi kesulitan, cepat mengembalikan keyakinan setelah mengalami kegagalan, dan menghadapi tekanan atau ancaman dengan keyakinan bahawa mereka mampu mengawalnya (Bandura, 1997: Ghafoor, Qureshi, Azeemi & Hijazi, 2011; Guccione, 2014).

Jelas sekali, dapatan tersebut mengesahkan teori kognitif sosial yang dipelopori oleh Bandura (1986) memberi satu konsep 'penentuan bersalingan' (*reciprocal determinism*). Teori ini mengandaikan bahawa cara manusia berfungsi dalam kehidupannya dipengaruhi oleh tiga elemen yang membentuk segi tiga iaitu: (a) faktor personal yang meliputi kognitif, perasaan dan unsur biologi, (b) tingkah laku individu dan (c) pengaruh persekitaran yang membentuk interaksi. Bandura(1986) menekankan bahawa kognitif berperanan penting untuk menentukan efikasi kendiri, aturan kendiri, informasi dan membentuk tingkah laku individu (Pajeras, 2002). Efikasi kendiri merupakan satu pengukuran yang digunakan sebagai satu ukuran terhadap pengawalan ke atas persekitaran. Penilaian terhadap efikasi kendiri lebih kepada tugasan, dan situasi tertentu (Pajeras, 1997) Keyakinan yang dimiliki dapat menjangkakan pencapaian prestasi kerja yang tinggi (Curtis 2013; Henson, 2001) serta dapat menjangkakan kualiti yang baik dalam kerjaya mereka pada masa akan datang. Seseorang yang kurang yakin atau ragu-ragu dengan kebolehpercayaan mereka selalunya memperolehi prestasi yang rendah dalam

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


pencapaian tugas dan tidak diterima oleh masyarakat (Pajeras, 2002). Walau bagaimanapun, menurut Pajeras (2002), adakalanya efikasi kendiri dan nilai jangkaan seseorang tidak konsisten. Efikasi kendiri yang tinggi tidak dapat menjangkakan tingkah laku yang konsisten dengan kepercayaan jika individu percaya bahawa hasil tingkah laku tersebut memberi kesan yang tidak diingini.

Kajian ini mempunyai hubungan dengan teori kognitif sosial (Pajeras, 2002) menyatakan efikasi kendiri berbeza mengikut pengalaman yang lalu, pengalaman yang mewakili, pujukan sosial, dan kesan emosi fisiologi (Goddard et al., 2000). Pengalaman lalu termasuklah pengalaman dalam kejayaan dan kegagalan seseorang individu. Pengalaman lalu mempengaruhi sifat timbal balik untuk mengukuhkan atau melemahkan persepsi efikasi kendiri. Pengalaman penguasaan atau *mastery experience* (Tschannen-Moran et al., 1998), atau tugas-tugas yang lebih mudah dikuasai, mengukuhkan efikasi kendiri. Oleh itu, akses kepada kejayaan adalah penting dalam meningkatkan tahap efikasi kendiri. Jika seseorang guru besar telah berjaya dalam bidang tertentu pada masa lalu, mereka mungkin percaya bahawa mereka akan berjaya dalam bidang yang sama pada masa akan datang.

Kesimpulannya, secara keseluruhan, hasil kajian jelas menunjukkan bahawa efikasi kendiri mempunyai perbezaan yang signifikan ke atas amalan kepimpinan instruksional. Hasil kajian menunjukkan bahawa semakin tinggi amalan kepimpinan instruksional maka semakin tinggi efikasi kendiri dalam kalangan guru besar. Seterusnya hasil dapatan kajian ini juga menunjukkan bahawa efikasi kendiri mempunyai perbezaan yang signifikan ke atas prestasi kerja. Kajian membuktikan bahawa semakin tinggi efikasi kendiri maka semakin tinggi prestasi kerjanya.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


### 5.3.2 Adakah Terdapat Perbezaan Yang Signifikan Efikasi Kendiri Berdasarkan Gender, Kelayakan Akademik, Dan Pengalaman Responden?

Jika sebelum ini beberapa kajian sering mengkaji tentang efikasi kendiri berdasarkan gender, kelayakan akademik, lokasi sekolah dan pengalaman guru besar. Bagi kajian ini tumpuan diberikan dalam memastikan sama ada terdapat perbezaan yang signifikan efikasi kendiri berdasarkan gender, kelayakan akademik dan pengalaman dalam kalangan guru besar. Kajian ini dilaksanakan untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan efikasi kendiri berdasarkan gender (Ho1).

Keputusan kajian ini menunjukkan bahawa tahap efikasi kendiri berdasarkan gender guru besar menunjukkan tidak signifikan (P< 0.63). Ujian *t* menunjukkan kumpulan guru besar lelaki mencatatkan efikasi kendiri yang paling tinggi berbanding dengan guru besar perempuan. Dapatan kajian ini berbeza dengan kajian Andi Audryanah (2007) di 11 buah sekolah di sekolah menengah kebangsaan, Daerah Pontian, Johor di mana keputusan ujian-t menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan terhadap efikasi kendiri di antara guru besar lelaki dan perempuan di mana efikasi kendiri guru besar perempuan adalah lebih tinggi. Walaupun demikian, apabila diadakan korelasi antara satu sama lain, tahap efikasi kendiri bagi guru besar lelaki dan perempuan mempunyai hubung kait yang sangat kuat iaitu r = 0.83 jika dibandingkan dengan kajian ini menunjukkan kolerasi r=0.546.

Seterusnya, dapatan kajian ini menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan efikasi kendiri guru besar berdasarkan kelayakan akademik F=2.505, P<0.05 dan pengalaman guru besar F= .505, P<0.05 adalah tidak signifikan. Kajian ini selaras dengan hasil kajian yang dijalankan oleh (Chaudhary, Rangnekar, & Barua,

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


2012) mendapati bahawa efikasi kendiri tiada kena mengena dengan pengelaman, dan kemahiran seseorang itu, tetapi efikasi kendiri adalah berkenaan dengan pertimbangan seseorang itu mengenai apa-apa perkara yang boleh dilakukannya dengan kemahiran yang dimilikinya. Kajian (Hanson,2001) juga menyatakan bahawa efikasi kendiri tiada kena mengena dengan jenis sekolah dan gred purata sekolah malah ia adalah dibentuk oleh pengalaman lalu, interaksi dengan rakan sekerja dan pentadbir, persepsi mereka terhadap pemimpin instruksional lain yang berjaya, dan budaya sekolah. Bagi kajian (Hoy, 2014) mendapati seorang guru besar yang berkesan boleh mempengaruhi budaya sekolah dengan berkongsi pengalaman kejayaan seperti budaya sekolah merupakan komponen penting untuk membina atau meningkatkan prestasi kerja. Kajian lepas juga menunjukkan efikasi kendiri antara guru besar lelaki dan perempuan mempunyai korelasi yang kuat di antara satu sama lain (Kuo, Walker, Schroder, & Belland, 2014 ; Henson, 2001; Goddard, Hoy, & Hoy, 2000; Pajares, 1997).

Kajian-kajian terdahulu juga menunjukkan bahawa pemimpin instruksional sekolah yang berkesan mempunyai efikasi yang lebih tinggi daripada pemimpin sekolah yang kurang berkesan (DeMoulin, 1993; Dimmock & Hattie, 1996). Individu yang mempunyai efikasi kendiri tinggi, bekerja lebih rajin dan mampu bekerja dalam tempoh yang lama dibandingkan dengan individu yang mempunyai efikasi kendiri rendah (Wood & Bandura, 1989). Guru besar yang berefikasi tinggi juga berjaya meningkatkan jangkaan untuk guru-guru dan pelajar (Tschannen-Moran & Gareis, 2004). Guru Besar berefikasi tinggi juga telah dikaitkan dengan jangkaan peningkatan amalan seluruh sekolah yang menggalakkan pencapaian pelajar (Bandura, 1997; Tschannen-Moran & Gareis, 2004). Justeru itu, pemerhatian dalam kajian ini telah menunjukkan bahawa peranan guru besar yang berefikasi tinggi menyumbang kepada

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


bidang penyelidikan semasa dan menyediakan ruang untuk kajian akan datang mengenai cara untuk mengukuhkan keberkesanan guru.

Sebaliknya, dapatan kajian ini berbeza dengan kajian yang dilakukan oleh Pajeras (2002), yang menyatakan adakalanya efikasi kendiri dan nilai jangkaan seseorang tidak konsisten. Efikasi kendiri yang tinggi tidak dapat menjangkakan tingkah laku yang konsisten dengan kepercayaan jika individu percaya bahawa hasil tingkah laku tersebut memberi kesan yang tidak diingini. Malah menurut (Pajeras, 2002) seseorang yang kurang yakin atau ragu-ragu dengan kebolehpercayaan mereka selalunya memperolehi pencapaian rendah dalam pencapaian tugas dan tidak diterima oleh masyarakat.

Kajian Bandura (1997) dan Olusola, (2011) menyokong dan memperjelaskan lagi kajian Pajeras (2002) dengan menyatakan bahawa, ciri-ciri individu yang memiliki efikasi kendiri yang rendah adalah individu yang merasa tidak berdaya, kurang yakin, cepat sedih, cemas, menjauhkan diri dari tugas-tugas yang mencabar, cepat menyerah di saat menghadapi rintangan, aspirasi yang rendah dan komitmen yang lemah terhadap tujuan yang ingin dicapai. Manakala dalam situasi yang mencabar individu-individu ini cenderung akan memikirkan kekurangan mereka serta lambat untuk memulihkan kembali perasaan mampu setelah mengalami kegagalan.

Malah, Model yang dibuat oleh Locke dan Lathan (1990), Hgarland (1985) dan Eden (1988) kesemuanya menyarankan jangkaan matlamat diri yang di set dan efikasi kendiri menyumbang kepada pencapaian. Begitu juga beberapa kajian lain membuktikan efikasi diri boleh memberi prestasi positif. Contohnya seperti remaja yang tinggi efikasi tentang kompetensi sosial tidak akan menunjukkan tingkah laku bermasalah. Wanita yang menghadapi masalah keguguran akan lebih baik apabila

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


mempunyai efikasi yang tinggi. Kaunselor akan lebih berkesan membantu klien jika efikasi mereka tinggi. Efikasi diri juga akan menjadikan seseorang tahan sakit dan meningkatkan kesihatan mereka, boleh berhenti merokok, melupakan kesan penyakit kanser, meninggalkan tabiat meminum alkohol dan mengurangkan sensitiviti mereka terhadap kesan HIV (Philipchalk, 1995).

Kesimpulannya, dapatan kajian telah menunjukkan bahawa efikasi kendiri mempunyai hubungan yang signifikan dalam kalangan guru besar berdasarkan gender. Dapatan kajian juga menunjukkan efikasi kendiri antara guru besar lelaki dan perempuan mempunyai korelasi yang kuat di antara satu sama lain. Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa faktor kelayakan akademik, lokasi sekolah pengalaman semasa dan pengalaman sebagai guru besar adalah tidak signifikan dengan efikasi. Justeru itu, pemerhatian dalam kajian ini telah menunjukkan bahawa peranan guru besar yang berefikasi tinggi tanpa mengira gender menyumbang kepada bidang penyelidikan semasa dan menyediakan ruang untuk kajian akan datang mengenai cara untuk mengukuhkan keberkesanan kepimpinan di sekolah.

### 5.3.3 Adakah Terdapat Perbezaan Yang Signifikan Amalan Kepimpinan Instruksional Berdasarkan Gender?

Perbezaan gender dalam topik efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan prestasi kerja dalam kalangan guru besar telah memainkan peranan dalam memproses maklumat (Carsky & Zuckerman, 1991; Darley & Smith, 1995; Meyer-Levy & Mahaswaran, 1991). Literatur kajian menunjukkan bahawa amalan gaya kepimpinan sekolah adalah berbeza berdasarkan jantina (Hirschman & Thompson, 1997; Prakash, 1992). Malah, jantina turut memberi kesan ke atas kepimpinan instruksional (Shavitt

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


et al. 1998). Literatur kajian tentang perbezaan amalan kepimpinan instruksional berdasarkan gender dalam kalangan guru besar pernah dilakukan oleh para pengkaji. Walau bagaimanapun kajian yang menguji perbezaan amalan kepimpinan instruksional berdasarkan gender dalam kalangan guru besar adalah terhad. Lantaran itu, kajian ini dilaksanakan untuk menguji hipotesis, iaitu Ho2: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepimpinan instruksional berdasarkan gender.

Hasil dapatan kajian berdasarkan analisis deskriptif kepimpinan instruksional berdasarkan gender guru besar menunjukkan bahawa kumpulan guru besar lelaki mencatatkan min yang paling tinggi min=4.45, SP = 0.29 berbanding dengan guru besar perempuan min = .42 dan SP = 0.35. Ujian *t* kepimpinan instruksional berdasarkan faktor gender guru besar juga menunjukkan kumpulan guru besar lelaki mencatatkan min yang paling tinggi berbanding dengan guru besar perempuan. Namun, hasil ujian ini menunjukkan bahawa tahap amalan kepimpinan instruksional guru besar berdasarkan gender adalah tidak signifikan ($P < 0.593$).

Dapatan kajian ini juga konsisten dengan hasil kajian Latip (2007) di 46 buah sekolah di Negeri Selangor terhadap amalan kepimpinan instruksional guru besar sekolah berdasarkan gender. Hasil dapatan kajian didapati guru besar lelaki dan perempuan telah sama-sama melaksana dan mengamalkan semua sebelas fungsi kepimpinan instruksional pada tahap yang agak tinggi. Dalam kajian beliau terdapat perbezaan yang signifikan dalam kepimpinan instruksional guru besar berdasarkan gender, kaum, pengalaman mengajar dan umur. Kajian beliau juga turut melihat perbezaan yang signifikan dalam pelaksanaan kepimpinan instruksional dan fungsi-fungsinya berdasarkan faktor lokasi sekolah, kategori perkhidmatan, kaum, pengalaman mengajar dan umur. Kerangka kajian berasaskan kepada model kepimpinan instruksional oleh Dwyer (1984) dan Hallinger dan Murphy (1985).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Dapatan kajian ini juga konsisten dengan kajian Andi Audryanah (2007) terhadap amalan kepimpinan instruksional guru besar di Daerah Pontian, Johor. Hasil kajian mendapati guru besar sebagai responden menunjukkan tahap efikasi kendiri yang tinggi selari dengan memberikan penekanan yang kuat terhadap kepimpinan instruksional dalam melaksanakan fungsi kepengetuaan. Dapatan kajian menunjukkan bahawa amalan kepemimpinan instruksional guru besar lelaki adalah lebih tinggi berbanding dengan guru besar perempuan. Keputusan ujian-t juga menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan terhadap kepemimpinan instruksional di antara guru besar lelaki dan perempuan di mana amalan kepemimpinan instruksional guru besar perempuan adalah lebih tinggi. Walaupun demikian, apabila diadakan korelasi antara satu sama lain, amalan kepemimpinan instruksional mempunyai hubung kait yang sangat kuat iaitu r = 0.83.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Dapatan kajian ini juga disokong oleh kajian-kajian lepas berdasarkan amalan dan dimensi yang dikonsepkan oleh Hallinger (2005) yang merupakan paling komprehensif dan menepati kehendak kajian (Grissom & Loeb, 2011; Hallinger, 2011a; Goddard, Neumerski, Goddard, Salloum, & Berebitsky, 2010; Hallinger, 2003). Dimensi kepimpinan instruksional terdiri daripada *Principal Instructional Management Rating Scale* (PIMRS) dan merangkumi penentuan misi sekolah, menguruskan program pengajaran, dan menggalakkan iklim pembelajaran positif (Hallinger, 2011a; 2005; 2003; Leitner, 1994; Hallinger & Murphy, 1987; Hallinger & Murphy, 1985).

Hasil kajian ini juga selaras dengan teori yang digunakan oleh Murphy *et al.* (1984) dikenali sebagai Konsep Tekanan Akademik. Mengikut teori ini, dasar dan amalan sekolah yang dilaksanakan oleh guru besar mempengaruhi tingkah laku guru

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


dan pelajar agar serasi dengan matlamat sekolah. Jangkaan tinggi dalam pencapaian akademik pelajar dapat dihubungkan melalui dasar dan amalan guru besar pada kedua-dua peringkat iaitu di peringkat sekolah dan peringkat bilik darjah. Di peringkat sekolah, dasar sekolah yang boleh memberi kesan terhadap pembelajaran pelajar adalah yang berkaitan dengan fungsi sekolah dan strukturnya. Ini termasuk tujuan atau matlamat sekolah, dasar pengelompokan pelajar mengikut kebolehan, dasar bagi menjaga dan melindungi masa pengajaran daripada gangguan dan dasar mengenai persekitaran yang teratur dan tenteram di sekolah serta dasar-dasar mengenai kemajuan pelajar. Ini termasuklah dasar-dasar mengenai kerja rumah, pengesanan kemajuan pelajar dan penggredan, pemulihan serta laporan kemajuan pelajar.

Selari dengan teori konsep tekanan akademik (Murphy *et al.*1984), pada peringkat bilik darjah, guru besar dapat mewujudkan tekanan akademik ini dengan lima cara iaitu: (i) mewujudkan iklim yang menuntut pencapaian akademik bagi setiap pelajar, (ii) menentukan kejayaan akademik pelajar, (iii) mengurus kelas secara teratur dan berkesan, (iv) cara guru melaksanakan amalan pengajaran yang dapat memajukan kejayaan, dan (v) menyediakan peluang bagi pelajar mengamalkan tanggungjawab dan kepemimpinan.

Sebaliknya, beberapa kajian telah menegaskan bahawa amalan kepimpinan instruksional bukan sahaja secara tidak langsung mempengaruhi pencapaian prestasi pelajar melalui keberkesanan efikasi guru tetapi juga menyediakan pengesahan teori kognitif sosial dan sumber kepercayaan efikasi kendiri yang sering tidak hadir dalam kajian (Klassen, Tze, Betts, & Gordon, 2011; Tschannen-Moran & Johnson, 2011; Labone, 2004; Ghaith & Yaghi, 1997; Pajares, 1996).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Kesimpulannya, dapatan kajian mendapati bahawa tahap amalan kepimpinan instruksional berdasarkan gender menunjukkan bahawa kumpulan guru besar lelaki mencatatkan min yang paling tinggi berbanding dengan guru besar perempuan. Hasil ujian t menunjukkan bahawa amalan kepimpinan instruksional guru besar berdasarkan gender adalah tidak signifikan. Justeru, amalan kepimpinan instruksional mempunyai hubungan yang signifikan dalam kalangan guru besar berdasarkan gender. Justeru, dapatan kajian menunjukkan amalan kepimpinan instruksional dalam kalangan guru besar lelaki dan perempuan mempunyai korelasi yang kuat di antara satu sama lain.

### 5.3.4 Adakah Terdapat Perbezaan Yang Signifikan Prestasi Kerja Berdasarkan Gender, Kelayakan Akademik, Lokasi Sekolah Dan Pengalaman Responden?

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Kajian sebelum ini telah membuktikan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan prestasi kerja berdasarkan gender. Dapatan daripada kajian-kajian lalu telah menunjukkan bahawa prestasi kerja mempunyai kaitan dengan gender dan kejayaan individu (Bandura, 1977; Hoy & Woolfolk, 1993; Curtis, 2013; Riveros et al 2013). Kajian-kajian terdahulu juga menunjukkan bahawa pemimpin sekolah yang berkesan mempunyai prestasi kerja yang lebih tinggi daripada pemimpin sekolah yang kurang berkesan (DeMoulin, 1993; Dimmock & Hattie, 1996 ; Wyland, Lester, Ehrhardt, & Standifer, 2016). Menurut (Sazali, Zurida dan Mustapa, 2002; Teng Lung Kiu, 2006; Wan Hamzah, 2006; Masitah Yusof & Aziz Muda 2011) kepercayaan seseorang berdasarkan faktor gender melaksanakan sesuatu tugas, merupakan suatu bidang yang penting untuk diterokai pada masa akan datang. Namun begitu hubungan gender dan prestasi kerja kurang diberi perhatian oleh penyelidik-penyelidik (Bandura, 1977),

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


sedangkan beberapa kajian telah menunjukkan bahawa kejayaan seseorang berdasarkan gender boleh diramalkan dengan prestasi (Bandura, 1997; Chaudhary, Rangnekar, & Barua (2012). Oleh itu, kajian ini menguji Ho3: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan prestasi kerja berdasarkan gender.

Berdasarkan analisis deskriptif keputusan ujian mengesahkan bahawa kumpulan guru besar perempuan mencatatkan min yang paling tinggi min = 4.46, SP = .38 berbanding dengan guru besar lelaki min = 4.43, SP = .33. Ujian *t* prestasi kerja berdasarkan faktor gender menunjukkan kumpulan guru besar perempuan juga mencatatkan min yang paling tinggi jika dibandingkan dengan guru besar lelaki. Keputusan ujian kajian ini membuktikan bahawa elemen tahap prestasi kerja berdasarkan gender guru besar adalah tidak Signifikan (P> = 0.656). Walaupun begitu, dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap prestasi kerja antara guru besar lelaki dan perempuan mempunyai korelasi yang kuat di antara satu sama lain. Hasil kajian menunjukkan bahawa semakin tinggi efikasi kendiri maka semakin tinggi prestasi kerjanya. Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa faktor kelayakan akademik F = .370, P<0.05, pengalaman semasa dan pengalaman sebagai guru besar F = 1.395, P<0.05 adalah tidak signifikan dengan prestasi kerja. Dapatan kajian ini mempunyai ciri-ciri persamaan dengan kajian Andi Audryanah (2007) di 11 buah sekolah di sekolah menengah kebangsaan, Daerah Pontian, di mana keputusan ujian-t menunjukkan prestasi kerja guru besar perempuan adalah lebih tinggi dibandingkan dengan guru besar lelaki.

Malah Gawerecki (2003) dalam meta analisis ke atas 114 kajian telah mensintesiskan bahawa terdapat perkaitan yang kuat antara prestasi kerja dengan gender guru besar. Hasil kajian ini mempunyai kaitan dengan kajian yang dijalankan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


oleh Stadjkovich dan Luthans (1998) yang membuat sintesis ke atas 114 kajian empirikal mendapati terdapat hubungan antara faktor gender dan prestasi kerja. Oleh itu, teori dan penyelidikan tentang faktor gender memberi kesan kepada pencapaian dan prestasi kerja. Sungguhpun begitu, kajian tentang prestasi kerja berdasarkan gender dalam kalangan guru besar terhadap ciri-ciri sekolah berkesan kurang dilakukan.

Dapatan kajian juga memberi pemahaman mendalam tentang teori prestasi kerja. Kajian Rivai dan Basri (2005) menjelaskan bahawa prestasi kerja adalah hasil atau tahap kejayaan seseorang secara keseluruhan selama tempoh tertentu di dalam melaksanakan tugas berbanding dengan pelbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah dipersetujui bersama. bangunnya Selanjutnya Prawirosentono (2000) mengemukakan bahawa prestasi adalah hasil kerja yang boleh dicapai oleh seseorang atau sekumpulan orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka usaha mencapai matlamat organisasi bersangkutan secara sah, tidak melanggar undang-undang dan sesuai dengan moral mahupun etika. Prestasi kerja juga boleh dikaitkan dengan motivasi kerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Hoy dan Miskel (1987) dan Sergiovanni (1987) menyatakan bahawa motivasi kerja adalah keinginan seseorang untuk menunaikan tugas-tugasnya. Menurut Wiles (1955) tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang itu sangat mempengaruhi prestasi kerjanya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Kesimpulannya, peranan guru besar sebagai pemimpin sekolah yang berprestasi tinggi memainkan peranan yang amat penting dalam menentukan kualiti dan kecemerlangan serta merupakan tonggak kejayaan sesebuah organisasi sekolah. Sekolah-sekolah yang mencapai kejayaan yang tinggi dalam bidang akademik

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


dipimpin oleh guru besar yang mempunyai tahap prestasi kerja yang tinggi serta sifat-sifat kepemimpinan yang berkesan. Seterusnya prestasi kerja guru besar sebagai penyumbang kepada jatuh bangunnya sesebuah organisasi sekolah. Malah kepimpinan seorang guru besar adalah penting kerana guru besar merupakan individu yang diharapkan untuk membuat perubahan sekaligus menentukan arah tuju sekolah serta berupaya mempengaruhi kualiti program sekolah melebihi orang lain.

### 5.3.5 Adakah Terdapat Hubungan Yang Signifikan Tahap Efikasi Kendiri, Kepimpinan Instruksional Dan Prestasi Kerja Dalam Kalangan Guru Besar?

Efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional merupakan elemen penting untuk kejayaan sesebuah sekolah (Bandura, 2007; Marzano, Waters, & McNulty, 2005). Efikasi, atau kepercayaan kepada keupayaan untuk melaksanakan tugas-tugas dengan jayanya, merupakan korelasi yang positif terhadap kepimpinan instruksional guru besar dan pencapaian prestasi pelajar (Bandura, 1997). Tumpuan kajian kepimpinan instruksional guru besar adalah sebahagian besarnya berfokus kepada kualitatif dan dinamik, ciri-ciri, dan keadaan sekitar pemimpin sekolah yang berjaya (York-Barr & Duke, 2004). Para pemimpin sekolah sering muncul melalui kumpulan dinamik tidak rasmi di sekolah (Riveros, Newton, & Costa, 2013). Para guru besar sering mempamerkan ciri-ciri yang serupa dengan mengamalkan gaya kepimpinan instruksional yang baik dan efikasi kendiri yang tinggi. Justeru itu, kajian ini akan menguji sejauh mana hubungan efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan prestasi kerja guru besar berdasarkan hipotesis iaitu, Ho4 : Tidak terdapat hubungan yang

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


signifikan antara efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan prestasi kerja dalam kalangan guru besar di zon tengah Sarawak.

Keputusan ujian korelasi Pearson menunjukkan hubungan yang signifikan antara efikasi kendiri dengan kepimpinan instruksional guru besar di mana r (178) =0.732, p<0.05. Hubungan antara kedua pemboleh ubah ini adalah kuat dan positif. Hal ini menunjukkan sekiranya efikasi kendiri meningkat, maka tahap kepimpinan instruksional guru besar turut meningkat. Hasil kajian menunjukkan hubungan antara efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional guru besar adalah tinggi. Dapatan kajian ini menunjukkan efikasi pengurusan tugas, efikasi pengurusan kepimpinan instruksional dan efikasi pengurusan moral dan kesemua amalan kepimpinan instruksional diamalkan oleh guru besar pada tahap tinggi sama ada di sekolah bandar, luar bandar dan pedalaman. Dapatan kajian ini menggambarkan guru besar mengamalkan semua amalan kepimpinan instruksional dari aspek pentakrifan visi dan matlamat sekolah, program-program pengajaran dan pemupukan iklim pengajaran dan pembelajaran di sekolah dengan memuaskan.

Selain mempunyai efikasi kendiri yang tinggi guru besar perlu bertanggungjawab menetapkan visi dan matlamat sekolah yang jelas serta menyebar luas dan memberi penjelasan tentang visi dan matlamat sekolah kepada semua warga sekolah dengan tujuan untuk mempengaruhi, memberi bimbingan, dan dorongan kepada guru dan murid dalam usaha menambah baik dan meningkatkan program-program berkaitan proses pengajaran serta mewujudkan iklim PdP yang positif dan memberangsangkan bagi mencapai matlamat akademik yang ditetapkan. Ini termasuklah dalam memastikan pelaksanaan sesuatu perubahan pendidikan berjaya mencapai matlamatnya di sekolah ( Gulcan, 2012; Hallinger, 2011; Blase dan Blase, 1998; Murphy, 1998; Greenfield, 1995). Dapatan kajian ini juga menyokong dapatan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


kajian Jo, Dana, & Blase (2010) bahawa guru besar guru besar mempunyai tahap efikasi yang tinggi dan mengamalkan kepimpinan instruksional dengan sentiasa memberi fokus kepada proses PdP dan juga menyokong kepada proses pengajaran, sentiasa berbincang tentang pengajaran, mementingkan kepada pembangunan profesionalisme guru-guru apabila mereka berinteraksi dengan guru-guru tentang proses instruksional. Efikasi kendiri mempunyai hubungan yang lebih kukuh dengan amalan kepimpinan instruksional (Leithwood, Louis, Anderson, & Wahlstrom, 2004; Marzano et al. 2005; Murphy & Hallinger, 1987) untuk pencapaian kecemerlangan pelajar daripada status sosioekonomi (Hoy, Tarter, & Hoy 2006). Dapatan tersebut juga menyokong dapatan kajian Siti Noor (2011) yang mendapati bahawa sekolah berprestasi tinggi memberi penekanan dalam pencapaian sekolah dengan mewujudkan iklim pembelajaran yang kondusif untuk menghasilkan pelajar yang cemerlang dan seterusnya menjadi contoh yang boleh diteladani oleh sekolah lain. Kajian ini juga menyokong dapatan kajian Ahmad Fauzi (2014) yang menyatakan seseorang guru besar yang berefikasi tinggi dan aktif sebagai pemimpin instruksional dapat meningkatkan tahap akademik di sekolah.

Kedua, dapatan ujian korelasi menunjukkan hubungan yang signifikan antara efikasi kendiri dengan prestasi kerja guru besar di mana r (178) =0.594. Hubungan antara kedua pemboleh ubah ini adalah kuat dan positif. Hal ini menunjukkan sekiranya efikasi kendiri meningkat, maka tahap prestasi kerja guru besar turut meningkat. Hasil kajian menunjukkan hubungan antara efikasi kendiri dan prestasi kerja guru besar adalah tinggi. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa efikasi pengurusan tugas, efikasi pengurusan kepimpinan instruksional dan efikasi pengurusan moral diamalkan oleh guru besar pada tahap tinggi sama ada di sekolah bandar, luar bandar dan pedalaman. Begitu juga tahap prestasi kerja pengurusan tugas,

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


prestasi kerja kepimpinan instruksional dan elemen prestasi kerja kepimpinan moral turut diamalkan oleh guru besar pada tahap tinggi sama ada di sekolah bandar, luar bandar atau pedalaman. Dapatan kajian ini menggambarkan bahawa guru besar memahami konsep dan mengamalkan elemen prestasi pengurusan tugas, prestasi kerja kepimpinan instruksional dan prestasi kerja kepimpinan moral dari aspek pelaksanaan dasar pendidikan negara dengan baik. Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa guru besar bersedia menerima perubahan dasar dalam pendidikan bagi meningkatkan kerjaya mereka dengan berkesan. Dapatan kajian ini sejajar dengan Senge (2006) yang menyatakan bahawa konsep pelaksanaan pengurusan tugas perlu diwujudkan dan dilaksanakan. Hal ini disebabkan pengurusan tugas dalam kepimpinan mempunyai keupayaan membuat perubahan dan peningkatan untuk mempertahankan daya saing melalui pembelajaran dalam era global yang penuh dengan desakan persaingan Fuziah & Izham, 2011; Marquardt, 2002). Dari aspek senarai tugas, kajian mendapati bahawa guru besar menunjukkan kesediaan mereka melaksanakan tugas yang diamanahkan dengan baik berdasarkan struktur senarai tugas yang ditetapkan dan bersedia menerima tugasan tambahan jika diperlukan.

Seterusnya, dapatan kajian ini menunjukkan hubungan yang signifikan di antara prestasi kerja kepimpinan instruksional dengan prestasi kerja kepimpinan moral dalam kalangan guru besar. Dapatan kajian ini menggambarkan bahawa guru besar merancang kerja pentadbiran dengan baik dan bekerja keras untuk meningkatkan prestasi kerja. Dapatan kajian tahap prestasi kerja kepimpinan instruksional guru besar dapat ditonjolkan dengan merangka sesuatu tugas dengan sempurna melalui kekerapan pemantauan pengajaran guru dan pembelajaran murid. Hasil kajian juga menunjukkan bahawa sebagai guru besar mereka bertanggungjawab untuk mempertingkatkan prestasi sekolah melalui kecemerlangan guru di bawah

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


seliaan masing-masing. Dapatan kajian ini menyokong pendapat (Atan Long et al., 1991; Dunford, Fawcett, & Bennett, 2000; Sharil @ Charil, 2000 ; Chen, 2017 ; Hussein Mahmood, 2016 ) menyatakan bahawa sekolah-sekolah yang mencapai kejayaan yang tinggi dalam bidang akademik dipimpin oleh guru besar yang mempunyai sifat-sifat kepemimpinan instruksional yang berkesan. Dari aspek kepimpinan moral pula dapatan kajian menunjukkan guru besar mengamalkan sikap kerja yang berdaya saing, sering mencapai sasaran kerja dengan cepat dan tepat, tidak berputus asa dan sentiasa konsisten dalam bidang tugas. Dapatan kajian juga mendapati bahawa guru besar bersedia menerima kritikan yang membina dengan pemikiran yang positif, mementingkan kecemerlangan, sentiasa berusaha mendapatkan informasi tambahan melalui pelbagai sumber untuk meningkatkan kualiti pendidikan. Dapatan kajian ini menyokong pendapat Kotter (2012), Ong, (2012), Lunenburg, (2011), Hofstede et al. (2010),Hopkins, (2005) dan Sharifah (2000) bahawa budaya kerja kepimpinan moral merupakan unsur penentu pada keberkesanan sekolah maka ia perlu diberi fokus untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Dari sudut teoritikal, kajian ini menyumbang kepada perkembangan literatur berkaitan kepentingan hubungan efikasi kendiri dan amalan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja. Sebagai contoh, (Pajeras, 1997) membuat penilaian terhadap efikasi kendiri lebih kepada tugasan, dan situasi tertentu. Kebanyakan individu yang tidak mempunyai efikasi kendiri agak keliru dengan penilaian terhadap tingkah laku yang mereka akan hasilkan. Efikasi kendiri dapat membantu seseorang dalam menentukan hasil dan jangkaan keyakinan seseorang dalam kemahiran sosial dan kemahiran tugas. Keyakinan yang dimiliki dapat menjangkakan pencapaian yang tinggi serta dapat menjangkakan kualiti yang baik dalam kerjaya mereka pada masa

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


akan datang. Seseorang yang kurang yakin atau ragu-ragu dengan kebolehpercayaan mereka selalunya memperolehi pencapaian rendah dalam pencapaian tugas dan tidak diterima oleh masyarakat (Pajeras, 2002). Bandura (1977) telah melaporkan kajian yang menunjukkan hubungan yang signifikan antara efikasi kendiri dengan pencapaian prestasi yang berkaitan dengan kerja. Stadjkovich dan Luthans (1998) yang membuat sintesis ke atas 114 kajian empirikal mendapati terdapat hubungan antara efikasi dan pencapaian kerja. Oleh itu, teori dan penyelidikan tentang efikasi telah membuat postulat bahawa efikasi memberi kesan kepada pencapaian dan prestasi manusia.

Dapatan kajian ini juga menyokong kajian (Kurt, Duyar dan Calik, 2012 ; Supian Hashim dan Khadijah Daud, 2014) mendapati bahawa amalan kepemimpinan instruksional mempunyai hubungan yang signifikan, positif, dan langsung dengan efikasi kendiri (= 0.35) dan kedua-dua hubungan secara langsung dan tidak langsung dengan efikasi kendiri diselesaikan oleh keberkesanan guru kolektif (= 0.23). Sebaliknya, Demir (2008) mendapati terdapat hubungan yang signifikan, positif, dan langsung antara amalan kepimpinan instruksional dengan efikasi kendiri (= 0.50), dan kedua-dua hubungan secara langsung dan tidak langsung dengan efikasi kendiri melalui budaya kerjasama guru (= 0.79). Fancera dan Bliss (2011) menganalisis hubungan antara amalan kepimpinan instruksional (iaitu, melindungi masa pengajaran) dan efikasi kendiri dalam satu kajian sekolah-sekolah tinggi di Amerika Syarikat. Mereka mendapati bahawa melindungi masa pengajaran tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan efikasi guru (= 0.03) selepas mengawal status sosio-ekonomi peringkat sekolah.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


### 5.3.6 Adakah Terdapat Pengaruh Efikasi Kendiri Dan Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar Terhadap Prestasi Kerja?

Pengaruh efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja merupakan kajian penting untuk menentukan kejayaan sesebuah sekolah (Bandura, 2007; Marzano, Waters, & McNulty, 2005; Nor Azni, Foo, Fooi, Soaib & Aminuddin Hassan, 2015; Supian dan Khadijah, 2014). Alfred Bandura (1977) mendapati bahawa efikasi kendiri memberi kesan kepada kepimpinan instruksional dan prestasi kerja dalam lima cara iaitu, (a) efikasi kendiri mempengaruhi matlamat peribadi dan kepercayaan seseorang untuk membuat pilihan, tahap cabaran dan komitmen terhadap matlamat peribadi individu, (b)efikasi kendiri mempengaruhi prestasi kerja, menggerakan motivasi kerja, melaksanakan dan mengerahkan usaha pada tahap yang konsisten dengan kepercayaan efikasi kendiri. (c) efikasi kendiri mempengaruhi kegigihan seseorang untuk mencuba tugas-tugas baru yang mencabar dengan jangka masa yang lama dan berterusan, (d) efikasi kendiri mempengaruhi daya ketahanan seseorang dan bagaimana ia menghadapi situasi buruk dan memberi respon kepada kekecewaan dan (e) kepercayaan efikasi kendiri mempengaruhi pengalaman dan kebimbangan individu apabila mereka melibatkan diri dalam tugas tekanan fisiologi. Walker dan Slear (2011) menyiasat pengaruh amalan kepimpinan instruksional dan efikasi kendiri guru di Amerika Syarikat dan mendapati penyampaian matlamat pengajaran dan model jangkaan pengajaran mempunyai pengaruh positif yang signifikan dengan efikasi kendiri. Hipp dan Bredeson (1995), dalam kajian guru di Amerika Syarikat, mendapati bahawa model jangkaan pengajaran dan guru memberi ganjaran, serta indeks termasuk lima amalan kepemimpinan instruksional, mempunyai signifikan, korelasi positif dengan efikasi kendiri guru. Akhir sekali dapatan kajian ini

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


akan menguji hipotesis pengaruh efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja dalam kalangan guru besar berdasarkan hipotesis berikut:.

Ho5 : Tidak terdapat pengaruh efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja.

Ujian statistik Regresi Pelbagai dilaksanakan untuk menentukan pengaruh efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja guru besar. Dapatan kajian menunjukkan efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional telah mempengaruhi sebanyak 54.9% (r = 0.59) ke atas prestasi kerja. Daripada 54.9% sebanyak 64 % (r =646) kepimpinan instruksional mempengaruhi prestasi kerja. Dapatan kajian menunjukkan bahawa kepimpinan instruksional merupakan peramal kepada prestasi kerja guru besar. Analisis regresi pelbagai telah menunjukkan peramal efikasi kendiri telah mempengaruhi sebanyak 53.3% (r = 0.533) ke atas kepimpinan instruksional. Dapatan kajian ini menyokong kajian Leithwood dan Jantzi (2006) yang menyiasat hubungan antara indeks yang terdiri daripada beberapa amalan kepimpinan instruksional (contohnya, menetapkan matlamat, menyediakan pembangunan profesional, model pengajaran berkesan, menggalakkan kerjasama, dan memantau kemajuan pelajar) dan efikasi kendiri guru besar berkaitan dengan literasi dan numerasi di England. Mereka mendapati bahawa dapatan kajian menunjukkan efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja iaitu, r= 0.58. Seterusnya dapatan kajian menyokong kajian Ross dan Gray (2006) telah menjalankan dua kajian menyiasat pengaruh indeks amalan kepemimpinan instruksional (terdiri daripada menetapkan matlamat, menyediakan pembangunan profesional, dan menawarkan sokongan pengajaran) dan efikasi kendiri guru di Kanada. Penemuan mereka dalam setiap kajian adalah hampir sama iaitu, amalan kepimpinan instruksional mempunyai pengaruh yang positif

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


terhadap efikasi kendiri iaitu, r= 0.42. Caprara, Barbaranelli, Borgogni dan Steca (2003) menganalisis hubungan antara indeks amalan kepemimpinan instruksional (iaitu, usaha menggalakkan kerjasama guru, dan penyediaan bahan pengajaran) dan efikasi guru di Itali. Mereka mendapati bahawa terdapat hubungan yang positif antara amalan kepimpinan instruksional dan efikasi guru besar (r = 0.37).

Di sebaliknya dapatan kajian ini bercanggah dengan kajian Newmann, Rutter, dan Smith (1989) mengkaji pengaruh amalan kepimpinan instruksional (iaitu, menetapkan matlamat, penyelesaian masalah, dan guru sokongan dan pengiktirafan) dan efikasi kendiri di Amerika Syarikat. Tidak seperti penemuan daripada kajian-kajian lain iaitu, dalam kajian mereka mendapati tiada pengaruh statistik yang positif selepas pelarasan untuk pelbagai pemboleh ubah konteks sekolah iaitu, (r= 0.03). Kajian yang tidak menunjukkan pengaruh statistik kemungkinan tidak mendedahkan pekali regresi piawai penemuan dan tidak disokong dengan kesan pemerhatian penyeliaan (Chester & Beaudin, 1996) dan model pengajaran berkesan, menetapkan matlamat, dan menawarkan sokongan pengajaran pada kepercayaan efikasi guru besar (Lee, Zhang, & Yin, 2011; Walker & Slear, 2011; Hipp & Bredeson, 1995).

Secara keseluruhan, hasil kajian menunjukkan bahawa efikasi kendiri mempengaruhi prestasi kerja. Begitu juga kepimpinan instruksional mempengaruhi prestasi kerja dan sebaliknya efikasi kendiri mempengaruhi kepimpinan instruksional. Ini bermakna ia bertentangan dengan hipotesis kajian yang dicadangkan. Oleh itu berdasarkan hasil kajian menunjukkan bahawa efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja dalam kalangan guru besar.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


## 5.4 Implikasi Dapatan Kajian

### 5.4.1 Implikasi Dapatan Kajian 1

Terdapat petunjuk bahawa terdapat dalam kalangan guru besar kurang memahami secara jelas dan mendalam tentang kepentingan aspek efikasi kendiri, amalan kepimpinan instruksional dan prestasi kerja. Dapatan kajian menunjukkan bahawa semakin tinggi amalan kepimpinan instruksional maka semakin tinggi efikasi kendiri dalam kalangan guru besar. Di samping itu juga kajian membuktikan bahawa semakin tinggi efikasi kendiri guru besar maka semakin tinggi prestasi kerjanya. Berdasarkan kepada kesedaran bahawa individu yang memiliki efikasi kendiri dan prestasi kerja yang tinggi mempunyai kesungguhan yang tinggi dalam apa yang dilakukannya dan meningkatkan usaha di saat menghadapi kegagalan, berfokus pada tugas dan memikirkan strategi dalam menghadapi kesulitan, cepat mengembalikan keyakinan setelah mengalami kegagalan, dan menghadapi tekanan atau ancaman dengan keyakinan bahawa mereka mampu mengawalnya, maka kajian yang mendalam secara praktikal perlu dilakukan tentang kepentingan efikasi kendiri, amalan kepimpinan instruksional dan prestasi kerja. Sebagai memberi kesedaran tentang kepentingan ini maka diharapkan pemimpin sekolah diberikan peluang untuk mengikuti kursus-kursus kepimpinan yang dapat menyuntik pengetahuan dan kemahiran pemimpin sekolah secara lebih berkesan. Oleh yang demikian adalah diharapkan pihak yang berkenaan akan mengambil inisiatif untuk meningkatkan lagi keberkesanan kursus kepada bakal pemimpin sekolah.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


### 5.4.2 Implikasi Dapatan Kajian 2

Kajian secara mendalam tentang tahap efikasi kendiri berdasarkan gender, kelayakan akademik dan pengalaman dalam kalangan guru besar belum pernah dilakukan di zon tengah Sarawak. Kefahaman yang mendalam perlu diketahui oleh pemimpin sekolah berkaitan tahap efikasi kendiri berdasarkan gender, kelayakan akademik dan pengalaman guru besar sebagai panduan untuk merancang strategi mengurus dan membangunkan sekolah. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa tahap efikasi kendiri berdasarkan gender guru besar adalah tidak signifikan. Hasil kajian menunjukkan kumpulan guru besar lelaki mencatatkan efikasi kendiri yang paling tinggi berbanding dengan guru besar perempuan. Kajian juga menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan efikasi kendiri guru besar berdasarkan kelayakan akademik dan pengalaman guru besar. Kajian lepas mendapati bahawa efikasi kendiri tiada kena mengena dengan pengalaman, dan kemahiran seseorang itu, tetapi efikasi kendiri adalah berkenaan dengan pertimbangan seseorang itu mengenai apa-apa perkara yang boleh dilakukannya dengan kemahiran yang dimilikinya. Di samping itu, efikasi kendiri tiada kena mengena dengan jenis sekolah dan gred purata sekolah malah ia adalah dibentuk oleh pengalaman lalu, interaksi dengan rakan sekerja dan pentadbir, persepsi mereka terhadap pemimpin instruksional yang berjaya dan budaya sekolah.

### 5.4.3 Implikasi Dapatan Kajian 3

Kajian tentang amalan kepimpinan instruksional berdasarkan gender dalam kalangan guru besar di zon tengah Sarawak belum pernah dilakukan oleh pengkaji sebelum ini.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Kajian ini memberi kefahaman yang mendalam bahawa amalan kepimpinan instruksional adalah berbeza berdasarkan gender. Kajian lepas menunjukkan bahawa gender memberi kesan ke atas kepimpinan instruksional walaupun kajian yang menguji perbezaan amalan kepimpinan instruksional berdasarkan gender dalam kalangan guru besar adalah terhad. Hasil dapatan kajian ini berdasarkan analisis deskriptif dan ujian t kepimpinan instruksional berdasarkan gender guru besar menunjukkan bahawa kumpulan guru besar lelaki mencatatkan min yang paling tinggi berbanding dengan guru besar perempuan. Dapatan kajian ini juga konsisten dengan hasil kajian Latip (2007) yang menunjukkan guru besar lelaki mendapatkan min yang paling tinggi berbanding dengan guru besar perempuan walaupun mereka sama-sama melaksana dan mengamalkan semua sebelas fungsi kepimpinan instruksional pada tahap yang agak tinggi. Dapatan kajian juga menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan amalan kepimpinan instruksional guru besar berdasarkan gender, kaum, pengalaman mengajar dan umur. Kajian yang mendalam perlu dilakukan terhadap fungsi dan elemen kepimpinan instruksional berdasarkan gender demi meningkatkan keberkesanan kepimpinan di sekolah.

### 5.4.4 Implikasi Dapatan Kajian 4

Dapatan kajian menunjukkan bahawa kumpulan guru besar perempuan mempunyai prestasi kerja yang tinggi berbanding dengan guru besar lelaki di zon tengah Sarawak. Walaupun begitu, dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap prestasi kerja antara guru besar lelaki dan perempuan mempunyai korelasi yang kuat di antara satu sama lain. Hasil kajian menunjukkan bahawa semakin tinggi efikasi kendiri maka semakin tinggi prestasi kerjanya. Namun demikian, faktor kelayakan akademik dan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


pengalaman guru besar adalah tidak signifikan dengan prestasi kerja. Faktor menyebabkan perbezaan tahap prestasi kerja dalam kalangan guru besar berdasarkan gender kerana terdapat petunjuk guru besar sering menghadiri mesyuarat, taklimat, dan kursus yang dianjurkan oleh pihak Pejabat Pendidikan Daerah, Jabatan Pendidikan Negeri dan Kementerian Pendidikan Malaysia. Manakala terdapat petunjuk bahawa guru besar lelaki sering terlibat dengan pelbagai aktiviti ko-akademik dan kokurikulum di peringkat zon, daerah, negeri, dan kebangsaan. Senario tersebut menyebabkan berlakunya perbezaan tahap prestasi kerja dalam kalangan guru besar lelaki yang boleh menyebabkan tumpuan mereka terhadap prestasi kerja kurang berfokus. Hal tersebut perlu diberi perhatian secara mendalam kerana kekerapan guru besar terlibat dengan kergiatan luar sekolah boleh menyebabkan gangguan terhadap prestasi kerja.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

### 5.4.5 Implikasi Dapatan Kajian 5

Terdapat petunjuk bahawa efikasi kendiri dan amalan kepimpinan instruksional guru besar di sekolah zon tengah Sarawak menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan. Hal ini menunjukkan apabila efikasi kendiri meningkat, maka tahap kepimpinan instruksional guru besar turut meningkat. Dapatan kajian ini menggambarkan bahawa guru besar mengamalkan semua elemen dan fungsi amalan kepimpinan instruksional dari aspek pentakrifan visi dan matlamat sekolah, program-program pengajaran dan pemupukan iklim pengajaran dan pembelajaran di sekolah dengan memuaskan. Kedua, dapatan ujian korelasi menunjukkan hubungan antara efikasi kendiri dan prestasi kerja guru besar juga kuat dan positif. Hal ini menunjukkan sekiranya efikasi kendiri meningkat, maka tahap prestasi kerja guru

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


besar juga turut meningkat. Dapatan kajian ini menggambarkan bahawa guru besar memahami konsep dan mengamalkan elemen prestasi pengurusan tugas, prestasi kerja kepimpinan instruksional dan prestasi kerja kepimpinan moral dari aspek pelaksanaan dasar pendidikan negara dengan baik. Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa guru besar bersedia menerima perubahan dasar dalam pendidikan bagi meningkatkan kerjaya mereka dengan berkesan. Seterusnya, dapatan kajian ini menunjukkan hubungan yang signifikan di antara prestasi kerja kepimpinan instruksional dengan prestasi kerja kepimpinan moral dalam kalangan guru besar. Dapatan kajian ini menggambarkan bahawa guru besar merancang kerja pentadbiran dengan baik dan bekerja keras untuk meningkatkan prestasi kerja. Dapatan kajian tahap prestasi kerja dapat ditonjolkan dengan merangka sesuatu tugas dengan sempurna melalui kekerapan pemantauan pengajaran guru dan pembelajaran murid. Hasil kajian juga menunjukkan bahawa sebagai guru besar mereka bertanggungjawab untuk mempertingkatkan prestasi sekolah melalui kecemerlangan guru di bawah seliaan masing-masing.

### 5.4.6 Implikasi Dapatan Kajian 6

Melalui Ujian Statistik Regresi Pelbagai, dapatan kajian menunjukkan efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional telah mempengaruhi sebanyak 54.9% (r = 0.59) ke atas prestasi kerja dalam kalangan guru besar di sekolah zon tengah Sarawak. Daripada 54.9% sebanyak 64 % (r =646) kepimpinan instruksional mempengaruhi prestasi kerja dan seterusnya efikasi kendiri telah mempengaruhi sebanyak 53.3% (r = 0.533) ke atas kepimpinan instruksional. Efikasi, atau kepercayaan kepada keupayaan untuk melaksanakan tugas-tugas dengan jayanya, merupakan korelasi yang positif terhadap

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


kepimpinan instruksional dan pencapaian prestasi kerja dalam kalangan guru besar. Hasil kajian ini memberi gambaran bahawa para guru besar sering mempamerkan ciri-ciri yang serupa dengan mengamalkan gaya kepimpinan instruksional yang baik dan efikasi kendiri yang tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang berkesan. Selain mempunyai efikasi kendiri yang tinggi guru besar perlu bertanggungjawab menetapkan visi dan matlamat sekolah yang jelas serta menyebar luas dan memberi penjelasan tentang visi dan matlamat sekolah kepada semua warga sekolah dengan tujuan untuk mempengaruhi, memberi bimbingan, dan dorongan kepada guru dan murid dalam usaha menambah baik dan meningkatkan program-program berkaitan proses pengajaran serta mewujudkan iklim pengajaran dan pembelajaran yang positif dan memberangsangkan bagi mencapai matlamat akademik yang ditetapkan.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

## 5.5 Batasan

Salah satu daripada obligasi mana-mana penyelidikan adalah untuk mengenalpasti batasnya. Walaupun kajian ini memberi sumbangan dalam bidang pengurusan kepimpinan di sekolah, ia mempunyai beberapa batasan yang perlu diakui. Batasan pertama berkaitan dengan sampel. Sampel kajian ini dijalankan ke atas guru besar di lapan daerah yang terletak di zon tengah Sarawak di mana guru besar yang terlibat terdiri daripada sekolah bandar, luar bandar dan pedalaman. Oleh yang demikian sampel tersebut tidak boleh digeneralisasikan ke dalam populasi guru besar di negeri lain dalam Malaysia.

Batasan yang kedua ialah tentang kandungan soal selidik itu sendiri yang digunakan dalam proses pengumpulan data. Kekurangan kawalan penyelidik dalam

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


situasi tersebut boleh membawa kepada salah tafsir oleh peserta, yang boleh mewujudkan masalah kesahan. Tambahan pula, kaedah pentadbiran sendiri boleh juga mempunyai batasan kerana peserta mungkin kadang-kala memberikan jawapan yang dijangka (reaksi sosial berat sebelah) atau bercorak jawapan kepada soalan-soalan. Walaupun masalah reaksi berat sebelah tidak boleh sama sekali dielakkan, justeru terdapat langkah-langkah yang telah diambil untuk mengurangkan masalah tersebut. Untuk mengendalikan kaedah berat sebelah yang sama, cadangan Podsakoff, MacKenzie, Lee, dan Podsakoff, (2003), telah diambil. Pertama adalah meyakinkan mereka bahawa tidak ada jawapan yang betul atau salah. Langkah kedua yang terlibat adalah dengan memperbaiki item skala. Ini dilakukan dengan memastikan soalan yang dibina adalah mudah, ringkas dan khusus. Strategi mengelakkan soalan negatif berganda dan soalan dua kali (menggabungkan dua atau lebih isu dalam satu soalan) digunakan dalam pembangunan soal selidik.

Batasan ketiga, kajian ini memberi tumpuan kepada pengaruh efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja dalam kalangan guru besar di zon tengah Sarawak. Walau bagaimanapun, hasil dapatan kajian berkaitan tahap pengaruh efikasi kendiri dan amalan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja guru besar ini tidak boleh digeneralisasikan ke dalam populasi guru besar di negeri-negeri lain dalam Malaysia.

Batasan kajian yang terakhir berkaitan dengan terjemahan soal selidik. Penyelidik telah menggunakan khidmat penterjemah untuk menterjemahkan soal selidik yang asalnya dalam bahasa Inggeris ke dalam Bahasa Malaysia. Walau bagaimanapun, oleh kerana soal selidik tersebut berasal dari negara luar,

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


kemungkinan besar terdapat jurang kefahaman dan budaya yang berbeza dalam kandungan soal selidik tersebut apabila diadaptasikan di Malaysia.

## 5.6 Cadangan Kajian Untuk Pengurusan Sekolah

Berdasarkan dapatan kajian yang dilakukan berhubung pengaruh efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja dalam kalangan guru besar, beberapa cadangan terhadap pengurusan sekolah boleh dikemukakan. Cadangan-cadangan tersebut merangkumi aspek yang berkaitan dengan efikasi kendiri, amalan kepimpinan instruksional dan prestasi kerja dalam kalangan guru besar,

Pertama, memandangkan kesedaran bahawa guru besar yang memiliki efikasi kendiri, tinggi mempunyai kesungguhan yang tinggi dalam apa yang dilakukannya untuk meningkatkan usaha dan memikirkan strategi dalam menghadapi kesulitan, yakin serta mampu menghadapi tekanan atau ancaman serta mampu mengawalnya, maka dicadangkan agar pihak Kementerian Pendidikan Malaysia dan Jabatan Pendidikan Negeri menjalankan kajian yang mendalam secara praktikal tentang kepentingan efikasi kendiri dalam kalangan guru besar dan bakal guru besar. Kursus, bengkel, seminar secara berfokus dan lawatan penanda aras perlu dilakukan ke sekolah-sekolah berprestsi tinggi perlu diberi penekanan kepada bakal pemimpin sekolah agar mereka memahami dengan lebih mendalam serta membudayakan tahap efikasi kendiri yang tinggi di sekolah.

Cadangan kedua ialah, pihak Kementerian Pendidikan Malaysia wajar memberi latihan berterusan kepada guru besar di sekolah kebangsaan dan sekolah jenis kebangsaan dalam aspek kepimpinan dan pengurusan sekolah terutamanya

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


dalam bidang kepimpinan instruksional. Ini kerana terdapat ramai dalam kalangan guru besar terutamanya yang senior tidak pernah didedahkan dengan kursus-kursus peningkatan profesionalisme. Ramai dalam kalangan mereka yang memegang jawatan guru besar berdasarkan tempoh perkhidmatan yang panjang bukan kerana tahap kompeten dan minat yang mendalam untuk menjadi pemimpin sekolah yang berkesan.

Cadangan yang ketiga adalah yang berkaitan dengan penegasan amalan kepimpinan instruksional. Adalah disarankan agar pihak Kementerian Pendidikan Malaysia yang terlibat dalam proses memberi latihan kepada guru dan pemimpin sekolah memberi penekanan khusus kepada amalan kepimpinan instruksional di sekolah. Pihak Institut Aminuddin Baki contohnya wajar mengetengahkan modul kepimpinan instruksional kepada pemimpin pendidikan yang mengikuti kursus perkembangan profesionalisme berterusan bagi meningkatkan keberkesanan amalan kepimpinan mereka. Di samping itu pihak Institut Pendidikan Guru Malaysia pula wajar menyerapkan model kepimpinan instruksional kepada bakal guru kerana mereka merupakan pemimpin pelapis pada masa akan datang.

Cadangan keempat ialah pentadbiran sekolah perlu mengurangkan kekerapan meninggalkan sekolah untuk melaksanakan tugas rasmi di luar sekolah. Pihak Pejabat Pendidikan Daerah, Jabatan Pendidikan Negeri dan Kementerian Pendidikan Malaysia perlu menimbangkan kewajaran untuk menggunakan tenaga guru di sekolah terutamanya sekolah kurang murid yang memang mempunyai bilangan guru yang sangat terhad. Langkah tersebut dapat memastikan amalan melindungi masa instruksional di dalam bilik darjah dapat dilaksanakan dengan berkesan. Pihak berkaitan juga digalakkan melibatkan guru dalam kalangan sekolah aliran perdana

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


yang kebiasaannya mempunyai bilangan guru yang lebih ramai dan mencukupi untuk program mereka.

Cadangan kelima adalah berkaitan dengan peranan gender. Kajian menunjukkan bahawa guru besar perempuan mendapat min yang paling tinggi berbanding dengan guru besar lelaki dalam aspek prestasi kerja. Adalah disarankan agar pihak Kementerian Pendidikan Malaysia yang terlibat dalam proses memberi latihan dan kursus profesionalisme kepimpinan sekolah agar memberi penekanan khusus kepada bakal guru besar wanita. Pendedahan latihan dan pembangunan profesionalisme kepimpinan yang mencukupi berkaitan dengan modul peningkatan prestasi kerja untuk golongan guru besar wanita dapat menyumbang kepada pencapaian prestasi akademik yang berkesan.

Cadangan keenam adalah merujuk kepada kepentingan hubungan dan pengaruh di antara efikasi kendiri, amalan kepimpinan instruksional dan prestasi kerja dalam kalangan guru besar. Kajian ini menunjukkan bahawa apabila efikasi kendiri meningkat, maka tahap kepimpinan instruksional guru besar turut meningkat. Seterusnya kajian mendapati sekiranya efikasi kendiri meningkat, maka tahap prestasi kerja guru besar juga turut meningkat dan begitu juga jika tahap amalan kepimpinan instruksional meningkat prestasi kerja juga turut meningkat. Memandangkan ketiga-tiga pemboleh ubah ini sangat penting dan saling berkaitan di antara satu sama lain maka adalah dicadangkan supaya pihak Kementerian Pendidikan perlu membuat kajian dengan mendalam bagi setiap aspek penting dalam efikasi kendiri, dimensi dan fungsi kepimpinan instruksional serta prestasi kerja dan mewujudkan garis panduan yang terancang dan sistematik untuk meningkatkan kecemerlangan pengurusan di sekolah.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


## 5.7 Cadangan Kajian Lanjutan

Model kajian yang dibangunkan dalam kajian ini telah terbukti memberikan penjelasan yang baik tentang pengaruh efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja dalam kalangan guru besar. Oleh itu, replikasi model ini kepada format-format kajian yang lebih mendalam lagi adalah penting supaya pengkaji dapat menganalisis data dengan lebih komprehensif bagi mengesan variabel dengan lebih tepat. Oleh itu, hasil kajian dapat digeneralisasikan dengan lebih berkesan khususnya dalam konteks pengaruh efikasi kendiri dan amalan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja guru besar.

Di samping itu, kajian akan datang perlu terus melanjutkan model efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja dengan menghuraikan pemboleh ubah lain yang berkaitan. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran yang lebih baik faktor penentu terhadap prestasi kerja. Kajian selanjutnya perlu mengambil kira pemboleh ubah-pemboleh ubah lain selain pemboleh ubah efikasi kendiri, kepimpinan instruksional dan prestasi kerja seperti pendedahan faktor sikap, motivasi diri dan persekitaran. Faktor-faktor lain juga berkemungkinan berupaya meningkatkan prestasi kerja dalam pengurusan kepimpinan. Dengan demikian boleh menyumbang dengan mendapatkan hasil yang lebih baik dan berupaya meningkatkan prestasi kerja yang berkualiti.

Seperti yang dinyatakan sebelum ini, kajian ini adalah terhad kepada guru besar di lapan daerah zon tengah Sarawak. Ia akan menjadi menarik jika kajian akan datang boleh menambahkan lagi banyak sampel daripada daerah-daerah lain di Malaysia. Melanjutkan kajian dengan melibatkan lebih banyak lagi sampel dalam

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


kalangan guru besar dari daerah-daerah lain berupaya mendapatkan keputusan dapatan yang lebih tepat.

## 5.8 Kesimpulan

Keputusan kajian ini menunjukkan bahawa terdapat pengaruh efikasi kendiri dan amalan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja dalam kalangan guru besar. Selain itu, efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional memberikan kesan positif terhadap prestasi kerja guru besar. Hasil kajian telah menunjukkan bahawa semakin tinggi tahap efikasi kendiri maka semakin tinggi amalan kepimpinan instruksional dan begitu juga sebaliknya semakin tinggi efikasi kendiri maka semakin tinggi prestasi kerjanya. Oleh itu, pentadbir sekolah harus mengamalkan gabungan tahap efikasi kendiri, amalan kepimpinan instruksional dan meningkatkan prestasi kerja dalam usaha mengubah sikap guru-guru terhadap pengajaran serta meningkatkan pembelajaran pelajar. Di samping itu, guru besar pula perlu meningkatkan keyakinan dan kepercayaan secara kolektif mengikut budaya kerja sekolah masing-masing. Hal ini akan membantu meningkatkan pencapaian akademik pelajar. Justeru itu, pengkaji berharap agar kajian lanjutan dapat memberi sumbangan yang lebih berhubung dengan efikasi kendiri, amalan kepimpinan instruksional terhadap prestasi kerja dalam kalangan guru besar.

Seterusnya, dapatan kajian menunjukkan hubungan yang kuat dan positif di antara efikasi kendiri dan amalan kepimpinan instruksional. Hal ini menunjukkan sekiranya efikasi kendiri meningkat, maka tahap kepimpinan instruksional guru besar turut meningkat. Hasil kajian menunjukkan hubungan antara efikasi kendiri dan

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


kepimpinan instruksional guru besar adalah tinggi. Akhir sekali, hasil kajian menunjukkan bahawa efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja dalam kalangan guru besar. Dapatan kajian ini sejajar dengan kajian Leithwood dan Jantzi (2006) di mana dapatan kajian menunjukkan efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja.

Kesimpulannya, efikasi kendiri dan kepimpinan instruksional mempunyai pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja dalam kalangan guru besar. Begitu juga prestasi kerja mempunyai hubungan yang positif dengan efikasi kendiri dan seterusnya amalan kepimpinan instruksional mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja. Ini menunjukkan ketiga-tiga pemboleh ubah ini saling berkaitan di antara satu sama lain dan dianggap penting untuk dikaji dengan lebih mendalam lagi demi meningkatkan kejayaan sesebuah sekolah ke tahap yang lebih tinggi.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


**Rujukan**

Ahadi, S. A. (1990). Reliability, validity, scope and demographic correlates of teacher rating of instructional leadership and school instructional climate. *Unpublished project report*, Illinois University.

Ahn, H. S., Bong, M., & Kim, S. (2016). Social models in the cognitive appraisal of self-efficacy information. *Contemporary Educational Psychology*, *48*, 149-166.doi: 10.1016/j.cedpsych.2016.08.002

Akta Pendidikan. (1996). Kuala Lumpur: International Law Book Services.

A.L. Ramaiah. (1999). Kepimpinan Pendidikan-Cabaran Masa Kini. Petaling Jaya. IBS Buku Sdn. Bhd.

Al-Dhamit, Y., & Kreishan, L. (2016). Gifted students' intrinsic and extrinsic motivations and parental influence on their motivation: From the self-determination theory perspective. *Journal of Research in Special E ducational Needs, 6*(1), 13-23.

.Al-Eisa, A. S., Furayyan, M. A., & Alhemoud, A. M. (2009). An empirical examination of the effects of self-efficacy, supervisor support and motivationtolearnontransferintention.ManagementDecision,47,12211244.http://dx.doi.org/10.1108/00251740910984514.

Alig-Mielcarek, J. M., & Hoy, W. K. (2005). Instructional leadership: Its nature, meaning, and influence. In C. G. Miskel & W. K. Hoy (Eds.), *Educational leadership and reform* (pp. 29-54). Greenwich, CT: Information Age Publishing.

Amstrong, Michael. Baron, A. 1998. *Performance Management*. New York: The New Realities.

Anderson, D. W., Krajewski, H. T., Goffin, R. D., & Jackson, D. N. (2008). A leadership self-efficacy taxonomy and its relation to effective leadership. *The Leadership Quarterly*, 19(5), 595-608.

Andi Audryanah. (2007). Kepemimpinan pengajaran dan efikasi kendiri pengetua sekolah menengah dan hubungannya dengan pencapaian akademik sekolah**.** *Unpublished master's thesis*, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai, Johor.

Atan Long, Ishak Rejab, Abdul Aziz Sultan, Mohd Nor Long, Mohd Sahari Nordin, Nik Ahmad Hisham Ismail, Ratnawati Ashraf, & Rosnani Hashim. (1991). *Faktor-faktor yang menyumbang kepada peningkatan kemajuan sekolah-*

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


*sekolah: Kajian kes. Paper presented at Seminar Latihan Mengajarantara Universiti Kali ke-7*, Universiti Islam Antarabangsa Malaysia, Kuala Lumpur.

Awang, A. 1998. *Pengurusan Sekolah Berkesan*. Kertas kerja yang dibentangkan dalam Seminar Pengetua Berkesan negeri Selangor 1998 di Politeknik Shah Alam. 9 Jun 1998.

Azlin Norhaini Mansor. (2006). Amalan bidang pengetua: satu kajian kes. *Tesis Sarjana Falsafah*, Jabatan Asas Pendidikan,Universiti Kebangsaan Malaysia.Baharom M. (2004). Persepsi Guru-Guru terhadap Kepimpinan Pengajaran dalam Celik Komputer di Sekolah-Sekolah Negeri Johor. *Tesis Ph.D*. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.

Baier, S. T., Markman, B. S., & Pernice-Duca, F. M. (2016). Intent to persist in college freshmen: The role of self-efficacy and mentorship. *Journal of College Student Development, 57*(5), p. 614-619.

Ballout, H. I. (2009). Career commitment and career success: moderating role of self-efficacy.Career Development International http://dx.doi.org/10.1108/13620430911005708

Bamburg, J. D., & Andrews, R. L. (1991). School goals, principals, and achievement. *School Effectiveness and School Improvement*, 2(3), 175-191.

Bandura. A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84*, 191–215.

Bandura, A. (1977a). Self-efficacy mechanism in human agency. American Psychologist, 37, 122-17.

Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: *A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50, 248-287.

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: W.H. Freeman & Co.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Bandura, A. (2001b). *Guide for constructing self-efficacy scales (Revised).* Available from Frank Pajares, Emory University. (Downloaded 5).

Bandura, A. (2002). Social cognitive theory in a cultural context. *Journal of Applied Psychology: An international Review*, 51, 269-290.

Bandura, A., & Locke, E.A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88: 87-99.

Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. In F. Pajares & T. Urdan (Eds.), *Self-efficacy beliefs in adolescents* (pp. 307-337). Greenwich, CT: Information Age Publishing.

Bandura, A. (2009). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In E.A. Locke (Ed.), *Handbook of principles of organization behavior*. (2nd Ed., pp.179-200) Oxford, UK: Blackwell.

Bandura, A., & Schunk, D. H. (1981). Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 586-598.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Bandura, A., & Wood, R. E. (1989). Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision- making. *Journal of Personality and Social Psychology,* 56, 805-814.

Barling,J. & Beattie, R.(1983). Self-efficacy belief and sales performance. *Journal of Organizational Behavior Management*, 5, 41-51.

Barrick, M. R., Stewart, G. L., & Piotrowski, M. (2002). Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives.Journal *of Applied Psychology, 87(1), 1-8.* http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.43

Barr, M. F. (2002). Fostering student achievement: A study of the relationship of collective teacher efficacy and student achievement. (Doctoral dissertation, The College of William and Mary in Virginia, 2002). *Dissertation Abstracts International, 63,* 475.

Bartell, C. (1990). Outstanding Secondary Principals Reflect on Instructional Leadership. *High School Journal*. 73(2): 1 1 8-128.

Basri¸ A. F. M., dan Rivai¸ V.2005. Performance appraisal. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Best, J. W. & Kahn, J. V. (2003). *Research in Education.* 9th Edition, Prentice-Hall of India Private Limited, New Delhi.

Beteille, T., Kalogrides, D. and Loeb, S. (2011). Stepping Stones: Principal career paths and school outcomes. *National Center for Analysis of Longitudinal Data in* Education Research. Retrieved on December 21, 2012, from http://www.caldercenter.org/upload/CALDERWorkPaper_58.pdf.

Betz, N. E. (2000). Self-efficacy theory as a basis for career assessment. *Journal of Career Assessment*, 8(3), 205-222.

Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399-410.

Bhasah Abu Bakar (2007). Kaedah Analisis Data Penyelidikan Ilmiah. Kuala Lumpur: Utusan Publications & istributors Sdn.Bhd.

Bivoise, W.D. (1984). Synthesis of Research on the Principal as Instructional Leadership. *Educational Leadership*. 15-20.

Blase, J., & Blase, J. (1999). Principals' instructional leadership and teacher development: Teachers' Perspectives. *Educational Administration Quarterly*, 35(3), 349 – 378.

Blase, J., & Blase, J. (2000). Effective instructional leadership: Teachers' perspectives on how principals promote teaching and learning in schools. *Journal of Educational Administration*, 38(2), 130-141.

Borich, G. d. & Tombari, M. L. (1997). *Educational Psychology*: A Contemporary Approach.

Bossert, S. T., Dwyer, D. C., Rowan, B., & Lee, G. V. (1982). The instructional management role of the principal. *Educational Administration Quarterly*, 18(3), 34-64.

Boyatzis, R,E, Ron, S. 2001. Unleashing the Power of Self Directed Learning, Case Western Reserve University, Cleveland, Ohio, USA.

Brace, N., Kemp, R., & Snelgar, R. (2012). SPSS for Psychologists. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Branch, G. F., Hanushek, E. A. and Rivkin, S. G. (2012). Estimating the effect of leaders on public sector productivity: The case of school principals.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


*Center for Analysis of Longitudinal Data in Education Research*. Retrieved on January 28, 2013, from http://www.caldercenter.org/upload/Hanushek_Estimating-the-Effect-of-Leaders.pdf.

Brislin, R.,Lonner, W., & Thorndike, R.(1973). Cross-cultural research methods, New York: Wiley.

Brown, J., & Sheppard, B. (1996). Leadership: Theory and Practice. *Educational Leadership*. 44(9): 3.

Coladarci, T. and Breton, W. A. (1997). Teacher efficacy, supervision, and the special education resource-room teacher. *Journal of Educational Research*, 90(4), 2 30–240.

Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*,44,473- 490. doi:10.1016/j.jsp.2006.09.001.

Cawelti, G. (1987). Why Instructional Leaders are so scarce? *Educational Leadership*. 44(9): 3.

Chen, A. (2017). Addressing Diversity on College Campuses: Changing Expectations and Practices in Instructional Leadership. *Higher Education Studies7(*2), 17-22.

Chaudhary,R., Rangnekar,S., Barua,K.M.(2012)"Relationshipsbetween occupational self-efficacy, human resource development climate, and work engagement", Team Performance Management: *An International Journal*, Vol. 18 Iss: 7/8, pp.370 – 383.

Cherrington, D.J. (1994). Organizational Behavior. *The Management of Individual and Organizational Performance*. Needham Heights, Mass, USA, Ally and Becon.

Chester, M.D., & Beaudin, B.Q. (1996). Efficacy beliefs of newly hired teachers in urban schools. *American Educational Research Journal*, 33(1), 233-257.

Cohen, L., Manion, L. and Morrison, K. (2011). Research Methods in Education, 5th edn. London and New York: Routledge.

Cotton, S. dan Saward, J. (1980). Instructional Leadership Behaviour, dalam Brown, J.dan Sheppard, B., Leadership and Practice Education, *Memorial University*

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


*Of Newfoundland*. http://www.stemnet.nfnfca~bsheppard/Unit4e. 1 (dimuat turun 25 Oktober 2009).

Covey, S.R. (2004). The 8th Habit: From effectiveness to greatness. London: Simon & Schuster.

Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.). Boston, MA: Pearson.

Crum, K. S., & Sherman, W. H. (2008). Facilitating high achievement: High school principals‘ reflections on their successful leadership practices. *Journal of Educational Administration, 46*(5), 562-580.

Curtis, G. J. (2013). Leadership: Power and influence. In A. Sarris & N. Kirby (Eds).Organisational psychology: *Research and professional practice* (pp. 289- 316). Melbourne, Aust: Tilde University Press.

Darmody, M., & Smyth, E. (2016). Primary school principals ' job satisfaction and occupational stress. *The International Journal of Educational Management*, *30*(1), 115-128.

Day, C., Leithwood, K., & Sammons, P. (2008). What we have learned, what we need to know more about. *School Leadership and Management*, 28(1), 83-96.

Dhanda, K. (2016). A review on job stress: Concept, causes and remedy. *Global Journal for Research Analysis, 5*(11), 478-481.

Dhanda, K. (2016). A review on job stress: Concept, causes and remedy. *Global Journal for Research Analysis, 5*(11), 478-481.

De Bevoise, W. (1984). *Synthesis of research on principal as instructional leader, Educational leadership,* 41,14-20.

DeMoulin, D. F. (1993). Re-conceptualizing the self-efficacy paradigm: Analysis of a n eight-year study. *Education Leadership, 114*(2), 167.

Dimmock, C., & Hattie, J. (1996). School principals' self-efficacy and its measurement in a context of restructuring. *School Effectiveness and School Improvement, 7*(1), 62–75.

Dufour, R. & Eaker R. (1998). Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement. Alexandria, VI: Association for Supervision and Curriculum Development.

Dunford, J., Fawcett, R., & Bennett, D. (2000). School leadership. London: Kogan Page.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


DuFour, R., & Marzano, R. J. (2015). *Leaders of learning: How district, school, and classroom leaders improve student achievement*. Bloomington, IN: Solution Tree Press.

Dwyer, D. C. (1986). Understanding The Principal's Contribution to Instruction. *Peabody Journal of Education*. 63(1): 3-18.

Eden, D. (1988). Pygmalion, goal setting, and expectancy: Comparable ways to raise productivity. *Academy of Management Review*, 13, 639-652. Google Scholar.

Edmonds, R. (1979). Effectives schools for the urban poor. *Educational Leadership, 37*(22), 15–24.

Earley, P.C. (1994). An examination of the mechanisms underlying the relation of feedback to performance. *Academy of Management Proceedings*, 214-218.

Ebmeier, H., (2003). How supervision influences teacher efficacy and commitment: An investigation of a path model, *Journal of Curriculum and Supervision*, 18(2), 110-14

Enueme, C.P. & Egwunyenga, E.J. (2008)**.** Principals' instructional leadership roles and effects on teachers' job performance: A case study of secondary schools in Asaba Metropolis, Delta State, Nigeria. *Journal of Social Sciences, 16*(1), 13-17.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Featherstone, W. J. (2005). The differences in teacher efficacy among high-, medium- and low-performing schools. *Dissertation Abstracts International, 66* (11),3874A. (UMI No. 3194203).

Feldman, D. c., Arnold, H. J. 1 983. Managing Individual and Group Behavior in Organizations. New York: McGraw-Hill.

Feldman, P. (1993). The psychology of crime a social science textbook. Cambridge: Cambridge University Press.

Fancera SF, Bliss JR (2011). Instructional leadership influence on collective teacher efficacy to improve school achievement. *Leadersh. Policy Sch*. 10(3): 349-370.

Ferguson, D. H. (1981). The principal as instructional leader. *Contemporary Education*.53(3): 163-166.

Frayne, C. A., and Latham, G. P. (1987). The application of social learning theory to employee self-management of attendance. *Journal of Applied Psychology* 72:387–92.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Fullan, M. (2008b). What's worth fighting for in the principalship. 2nd Edition. New York: *Teachers College Press*; Toronto: Ontario Principals' Council.

Fullan, M. & Pomfret (1977). Research on curriculum and instruction implementation. *Review Of Education Research*, 47(1) : 335-397.

Fuller, B., Loeb, S., Arshan, N., Chen, A., & Yi, S. (2007). California principals' resources: Acquisition, deployment, and barriers. Stanford, CA*: Institute for Research on Education Policy & Practice*. Retrieved from http://irepp.stanford.edu/documents/GDF/STUDIES/13-Fuller/13-Fuller(3-07).pdf.

Gawerecki, J. C. (2003). The impact of principal leadership on student academic achievement: A case study of southside intermediate school. *Dissertation Abstracts International, 64* (08), 2720A. (UMI No. 3101020).

Gay, L.R. & Diehl, P.L. (1992). Research Methods for Business and Management. New York: Macmillan.

Gay, L. R., & Airasian, P. (2003). *Educational research: Competencies for analysis and application* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

Ghafoor, A., Qureshi, T. M., Azeemi, H. R., & Hijazi, S. T. (2011). Mediating role of creative self-efficacy. *African Journal of Business Management*, 5, 11093-11103.

Ghaith, G. & Yaghi, H. (1997). Relationships among experience, teacher efficacy, and attitudes toward the implementation of instructional innovation. *Teaching and Teacher Education*, 13, 451-458.

Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. dan Donnelly, J.H.(1997).Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses Edisi Kelapan Jilid 1 (terjemahan) , Penerbit Erlangga, Jakarta

Gist, M. E. (1989). The influence of training method on self-efficacy and idea generation among managers. *Personnel Psychology*, 42,787-805.http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1989.tb00675.x.

Gist, M. E., & Mitchell, T. R. 1992. Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 17: 183–211.

Glasman, N. S. (1986). Evaluation-Based Leadership: *School Administration in Contemporary Perspective*. Albany, NY: State University of IVew York Press.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Glasman, N. S., & Fuller, J. (1992). Assessing the decision-making patterns of school principals. *International Journal of Educational Management*, 6(3), 22-30.

Goddard, R. D., Hoy, W. K., & Woolfolk Hoy, A. (2000). Collective teacher efficacy: Its meaning, measure, and impact on student achievement. *American Educational Research Journal*, 37, 479-507.

Goddard, Y. L., Neumerski, C. M., Goddard, R. D., Salloum, S. J., & Berebitsky, D. (2010). A multilevel exploratory study of the relationship between teachers' perceptions of principals' instructional support and group norms of instruction in elementary schools**.** *The Elementary School Journal*, 111(2), 336-357.

Goleman,N. D. (1999). Working with emotional intelligence. Bloomsbury Publishing, London, UK.

Greenberg, J., & Baron, R.A. (2008). Behavior in organizations (9th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Grissom, J. A., & Loeb, S. (2011). Triangulating principal effectiveness: How perspectives of parents, teachers, and assistant principals identify the central importance of managerial skills. *American Educational Research Journal*, 48(5), 1091-1123.

Guccione, A. A. (2014). Resilience and Self-efficacy As Mediators of Quality of Life in Geriatric Rehabilitation. *Topics in Geriatric Rehabilitation, 30*(3), 164–169.

Gu, X. (2016). *Teacher job satisfaction in public schools: The relation to the years of teaching experience* (Master's thesis, Buffalo State College). Retrieved from http://digitalcommons.buffalostate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1000&context=elmed_theses

Guo, Y., Piasta, S. B., Justice, L. M., & Kaderavek, J. N. (2010). Relations among preschool teachers' self-efficacy, classroom quality and children's language and literacy gains. Teachingand Teacher Education,26,1094-1103.http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2009.11.005

Hair, Joeseph, Rolph Anderson, Ronald Tatham, and William Black (1995*), Multivariate Data Analysis*, 4th edition, Prentice-Hall Publishers.

Hallinger, P., & Murphy, J. (1983). Instructional Leadership and School Socio Economic Status: A Preliminary Investigation. *Administrator's notebook*, *31*(5), 1-4.

Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Instructional leadership and school socio-economic status: A preliminary investigation. *Administrator's Notebook, 31*(5), 1–4.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assess the instructional management behavior of principals. *The Elementary School Journal*, 86(2), 217-247.

Hallinger, P., & Murphy, J. (1987). Assessing and developing principal instructional leadership. *Educational Leadership*, 45(1), 54-61.

Hallinger, P., & Murphy, J. (1987a). Assessing and developing principal intructional leadership. *Education Leadership, 45*(1), 54–62.

Hallinger, P., & Murphy, J. (1987b). Instructional leadership and school context. In W.Greenfiled (Ed.), Instructional leadership: *Concepts,issues, and controversies* (pg.179-203). Boston: Allyin and Bacon.

Hallinger, P. (2003). Leading educational change: Reflections on the practice of instructional and transformational leadership. *Cambridge Journal of Education*, 33(3), 329-351.

Hallinger, P. (2005, April). Instructional leadership: How has the model evolved and what have we learned? *Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association*. Montreal, Canada.

Hallinger, P. (2005). Instructional leadership and the school principal: A passing fancy that refuses to fade away. *Leadership and Policy in Schools*, 4(3), 221- 239.

Hallinger, P. (2008, March). Methodologies for studying school leadership: A review of25 years using the Principal Instructional Management Rating Scale. *Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association.* New York, New York.

Hallinger, P. (2011a). A review of three decades of doctoral studies using the principal instructional management rating scale: A lens on methodological progress in educational leadership. *Educational Administration Quarterly*, 47(2), 271-306.

Hallinger, P., & Heck, R. H. (1998). Exploring the principal's contribution to school effectiveness: 1980 – 1995. *School Effectiveness and School Improvement*, 9, 157 – 191.

Hallinger, P., & Heck, R. (2002). What do you call people with visions? The role of vision, mission and goals in school improvement. In Leithwood, K., Hallinger, P., Furman, G., Gronn, P., MacBeath, J., Mulford, B., & Riley, K. (Eds.), *The second international handbook of educational leadership and administration*. Dordrecht, The Netherlands: Kluwer.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Han, C., Farruggia, S. P., & Moss, T. P. (2017). Effects of academic mindsets on college students' achievement and retention. *Journal of College Student Development, 58*(8), 1119-1134.

Hannah, S. T., Avolio, B. J., Luthans, F., & Harms, P. D. 2008. Leadership efficacy: Review and future directions. *The Leadership Quarterly,* 19: 669–692.

Hanny, R. (1987). Used but Don't Abuse: The Principals of Instructional Effectiveness. *The Clearing House*. 60: 209-211.

Haron Md. Isa (2002). Kepimpinan instruksional pengetua. *Seminar Nasional Ke-11,* Institud Aminudin Baki.

Haycock, L.A., McCarthy, P. Skay, C.L. (1998). Procrastination in college students: *The role of self-efficacy and anxiety.* J. Couns. Dev.76: 317-323.

Hendriks, M., & Steen, R. (2012). Results from school leadership effectiveness studies (2005– 2010). In J. Scheerens (Ed.), School leadership effects revisited: *Review and meta-analysis of empirical studies* (pp. 65-129). New York: Springer.

Henson, R. K. (2001). Teacher self-efficacy: Substantive implications and measurement dilemmas. *Presented at the annual meeting of the Educational Research Exchange*, Texas A & M University.

Henson, R. K., Bennett, D. T., Sienty, S. F., & Chambers, S. M. (2000). The relationship between means-end task analysis and content specific and global self-efficacy in emergency certification teachers: Exploring a new model of self-efficacy. *Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association*, New Orleans. (ERIC Document Reproduction Service No. forthcoming).

Hill, T.,Smith, N.D., & Mann, M.F. (1987). Role of efficacy expectations in predicting the decision to use advanced technologies. *Journal of Applied Psychology*, 72; 307-314.

Hipp, K. A., & Bredeson, P. V. (1995). Exploring connections between teacher efficacy and principals' leadership behaviors. *Journal of School Leadership*, 5, 136–150.

Horst, M. D., & Martin, B. N. (2007). A case study: Leadership and its effect on achievement of children from poverty in a rural setting. *The Rural Educator*, 28(3), 33-40.

Hoy, W. K., & Woolfolk, A. E. (1993). Teacher's sense of efficacy and the organizational health of shools. *Elementary School Journal, 93*(4), 355–372.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Woolfolk Hoy, A. (2006). Academic optimism of schools: A force for student achievement. *American Educational Research Journal, 43*(3) 425-446.

Hurter, N. (2008). The role of self-efficacy in employee commitment. *Unpublished masteral thesis*, University of South Africa, South Africa.

Hussein Mahmood.(1993). *Kepimpinan dan keberkesanan sekolah*. Kuala Lumpur. Dewan Bahasa dan Pustaka.

Hussein Mahmood**.** (2016). *Kepimpinan dan Keberkesanan Sekolah* (Edisi kedua). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Hussein Mahmood.(1997). *Kepimpinan dan keberkesanan sekolah*(2nd ed). Kuala Lumpur. Dewan Bagasa dan Pustaka.

Hysong,S.J.,& Quinones,M. A.(1997, April).The relationship between self-efficacy and performance: A meta-analysis. *Paper presentation at the 12th annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology*,St.Louis, MO.

Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti Zon Sarawak(2014). Dapatan pemeriksaan penuh ke atas sebuah sekolah Kebangsaan di Daerah Kanowit pada 7 hingga 11 April 2014.

Jenkins, B. (2009, Jan/Feb). What it takes to be an instructional leader. *Principal*, 17(3), 34-37.

Johnson, S. M. & Donaldson, M. L. (2007). Overcoming obstacles to leadership. *Educational Leadership*, 65(1), pp. 8-13.

Johnson, R.B., Christensen, L.B. (2004).*Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches Allyn and BaconBoston*, MA Google Scholar.

Johnson,B., & Christensen,L.(2012). Educational Research: *Quantitative, Qualitative, And Mixed Approaches* (4th Ed). United States Of America: SAGE Publications. Inc.

Jones , G. R. ( 1986 ). Socialization tactics, self - effi cacy, and newcomers ' adjustment to organizations . *Academy of Management Journal* , 29 , 262 – 279 .

Kamarudin Hj.Kachar. (1989). *Strategi pentadbiran pendidikan*. Kuala Lumpur: Tecks Publishing Sdn. Bhd.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Kamery, R. H. (2004, July). Employee motivation as it relates to effectiveness, efficiency, productivity, and performance. In *Allied Academies International Conference. Academy of Legal, Ethical and Regulatory Issues. Proceedings* (Vol. 8, No. 2, p. 139). Jordan Whitney Enterprises, Inc.

Keedy, J.L., & Finch, A.M. (1994). Examining teacher-principal empowerment: An analysis of power. *Journal of Research and Development in Education* . 27(3), 162-75. Google Scholar.

Kelly, S., & Northrop, L. (2015). Early career outcomes for the "best and the brightest:" Selectivity, satisfaction, and attrition in the beginning teacher longitudinal survey. *American Educational Research Journal*, *52*(4), 624-656.

Kinicki, A. and Kreitner, R. (2007), Organizational Behavior, McGraw-Hill, New York, NY.

Klassen R. M., Tze V. M., Betts S. M., Gordon K. A. (2011). Teacher efficacy research 1998– 2009: Signs of progress or unfulfilled promise? *Educational Psychological Review*, 23, 21–43. doi:10.1007/s10648-010-9141-8 Google Scholar CrossRef.

Klump, J., & Barton, R. (2007). Building instructional leadership. *Principal's Research Review*, *2*(5), 1-6.

Kreitner, R. & Kinicki, A. 2008. Organizational behaviour. Boston: McGraw-Hill.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.

Krug, S. E. (1990). Instructional Leadership: A Constructivism Perspective. *Educational Administration Quarterly*. 28(3): 430-443.

Kumar, Ranjit. (1999). Research Methodology. London: SAGE Publications.

Kuo, Y. C., Walker, A. E., Schroder, K. E., & Belland, B. R. (2014). Interaction, Internet self-efficacy, and self-regulated learning as predictors of student satisfaction in online education courses. *The Internet and Higher Education, 20*, 35–50.

Kursunoglu, A., & Tanrıogen, A. (2009). The relationship between teachers' perceptions towards instructional leadership behaviors of their principals and teachers' attitudes towards change. *Procedure Social and Behavioral Sciences 1*, 252-258.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Kurt, T., Duyar, I., & Çalik, T. (2012). Are we legitimate yet?: A closer look at the casual relationship mechanisms among principal leadership, teacher self-efficacy and collective efficacy. *Journal of Management Development*, 31(1), 71–86. doi:10.1108/02621711211191014.

LaPointe, C., & Davis, S. (2006, November). *School leadership study: Developing successful principals*. Paper presented at the Annual Convention of the University Council for Educational Administration, San Antonio, TX. http://seli.stanford.edu/research/documents/ucea_papers/sls_ucea_leaders.pdf.

Laporan Jemaah Nazir 2014.

Laporan Tahunan Kementerian Pendidikan Malaysia 2007.

Laporan Tahunan Program Transformasi Kerajaan Malaysia 2010.

Larsen, T. J. (1 987). Identification ofIntructiona1 Leadership Behaviours and the Impact of the Implementation on Academic Achievement. *Tesis Ph.D*: Universiti Colorado, CO.

Latip bin Muhammad.(2007). Pelaksanaan Kepemimpinan Pengajaran di Kalangan Pengetua: *Seminar Penyelidikan Pendidikan Institut Perguruan Batu Lintang*. Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan Kementerian Pelajaran Malaysia

Lee, V. E., Dedrick, R. F., & Smith, J. B. (1991). The effect of the social organization of schools on teachers' efficacy and satisfaction. *Sociology of Education*, 64, 190–208

Lee, J C., Zhang, Z. & Yin, H. (2011). A multilevel analysis of the impact of a professional learning community, faculty trust in colleagues and collective efficacy on teacher commitment to students. *Teaching and Teacher Education*, 27, 820-830.

Leithwood, K. A., dan Montgomery, D. J. (1986). Improving Principal Eflectiveness: *The Principal Profile*. Toronto: OISE Press.

Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2008). Seven strong claims about successful leadership. *School Leadership and Management*, 28(1), 27-42.

Leithwood, K. & Jantzi, D. (2008). Linking leadership to student learning: The contributions of leader efficacy. *Educational Administration Quarterly, 44*(4), 496-528.

Leithwood, K., Seashore Louis, K., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2004). How

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


leadership influences student learning. New York: Wallace Foundation.

Leitner, D. (1994). Do principals affect student outcomes: An organizational perspective. *School Effectiveness and School Improvement*, 5(3), 219-238.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Larking, K. C. (1984). Relation of self-efficacy expectations to academic achievement and persistence. *Journal of Counseling Psychology*, 31, 356– 362.

Lewandowski , K. L. (2005). A study of the relationship of teachers' selfefficacy and the impact of leadership and professional development. *A Dissertation, Indiana*: University of Pennsylvania

Locke,F.A., Frederick,F., Lee, C.,& Bobko, P.(1984). *Journal of Applied Psychology*, Vol 69(2), May 1984, 241-251.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (199Oa). A theory of goal setting and task performance.Englewood Cliffs, NJ: PrenticeHall.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 707-717.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Lortie, D.C. (1975). Schoolteacher: *A sociological study*. Chicago: University of Chicago Press.

Lyons, C.A. and Murphy, M.J. (1994), "Principal self-efficacy and the use of power", *Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association* (ERIC Document No. 373 421) April, New Orleans, Louisiana.

Maddux, J.E. (2002). Self-efficacy: The power of believing you can. In C.R. Snyder & S.J. Lopez. *Handbook of Positive Psychology* (pp 277-287). New York: Oxford University Press.

Marks, H.M. & Printy, S.M. (2003). Principal Leadership and School Performance: An Integration of Transformational and Instructional Leadership. *Educational Administration Quarterly, 39*(3), 370-397.

Marzano, R. J. (2012). Teaching self-efficacy with personal projects. *Educational Leadership*, 69(8), 86-87.

Marzano, R., Waters, T., & McNulty, B. (2005). School leadership that works: From research to results. Alexandria: *Association for Supervision and Curriculum Development*.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Masitah Mohammad Yusof & Azizi Muda.(2011). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efikasi-Kendiri Guru Sekolah Menengah di Malaysia dalam Pelaksanaan Pendidikan Alam Sekitar. *Malaysian Journal of Environmental Management 12(2) (2011): 91-111*

Maurer, M. M., dan G. S. Davidson. 1998. *Leadership in Instructional Technology*. New Jersey: Prentice-Hall.

McCormick, M. J. (2001). Self-efficacy and leadership effectiveness: Applying social cognitive theory to leadership. *Journal of Leadership Studies*, 8(1), 22-33.

McCrae, R.R., & Costa, P. T., Jr. (2010). NEO Inventories professional manual for the NEO Personality Inventory-3, *NEO Five-Factor Inventory-3, and NEO Personality Inventory-Revised*. Lutz, FL: PAR.

McCrae, R. R., Zonderman, A. B., Costa, P. T., Bond, M. H., & Paunonen, S. V. (1996). Evaluating replicability of factors in the Revised NEO Personality Inventory: Confirmatory factor analysis versus procrustes rotation. *Personality and Social Psychology*, 70, 552-566

McMillan, J.H. (2004). Educational research: *Fundamentals for the consumer* (4th ed.). Boston, MA: Pearson, Allyn & Bacon.

McNeill, K. M. (2016). *A study of factors that impact middle school teacher job satisfaction* (Doctoral dissertation, University of Nevada-Reno). Retrieved from http://pqdtopen.proquest.com/doc/1808215567.html?FMT=AI

Mertler, C. A. (2016). Should I stay or should I go? Understanding teacher motivation, job satisfaction, and perceptions of retention among Arizona teachers. *International Research in Higher Education, 1*(2), 34.

Miller, A. W. (2001). Finding time and support for instructional leadership. *Principal Leadership*. Retrieved February 14, 2005, from http://www.principals.org/s_nassp/bin.asp?CID=361&DID=47528&DOC=FIL E.PDF

Miller, K. (2003). School, teacher, and leadership impacts on student achievement (*Mid- Continent Research for Education and Learning Policy Brief*). 90 Retrieved March 24, 2005, from http://www.mcrel.org/topics/productDetail.asp?productID=149

Mitchell, T. R., Hopper, H., Daniels, D., George-Falvy, J., & James, L. R. (1994). Predicting Self-Efficacy and Performance during Skill Acquisition. *Journal of*

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


*Applied Psychology*, 79, 506-517. http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.506

Mohd Nor Jaafar (2005). Kepemimpinan pengajaran guru besar, komitmen dan kepuasan kerja guru: Kajian perbandingan antara Sekolah Berkesan dan Sekolah Kurang Berkesan. *Tesis Phd,* Universiti Sains Malaysia, Pulau Pinang.

Mohd Yusri Ibrahim & Aziz Amin.(2014). Model Kepemimpinan Pengajaran Pengetua dan Kompetensi Pengajaran Guru, *Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik* - Januari 2014, Bil. 2 Isu 1

Moolenaar, N. M., Sleegers, P. J. C., & Daly, A. J. (2012). Teaming up: Linking collaboration networks, collective efficacy, and student achievement. *Teaching and Teacher Education*, 28(2), 251–262. doi:10.1016/j.tate.2011.10.001

Mortimore, P. (1995). School of effectiveness and management of effective learning and teaching. *School Effectiveness and school improvement*, 4(4),290-310.

Mortimore, P. (1995). Key characteristics of effectiveness schools. *Paper presented at Seminar sekolah Efektif* : Institut Aminuddin Baki, 13-14 Julai, 1995.

Muijs, D., Harris, A., Lumby, J., Marrison, M. & Sood, K. (2006). Leadership and leadership development in highly effective further education providers. Is there a relationship? *Journal of Further and Higher Education*, 30(1), 87–106.

Multon, K. D., Brown, S. D., & Lent, R. W. (1991). Relation of self-efficacy beliefs to academic outcomes: a meta-analysis investigation. *Journal of Counseling Psychology*, 38(1), 30-38.

Murphy, J., Elliott, S. N., Goldring, E., & Porter, A. C. (2007). Leadership for learning: A research-based model and taxonomy of behaviors. *School Leadership and Management*, 27(2), 179-201.

Murphy, J., Hallinger, P., & Mitman, A. (1983). Problems with research on educational leadership: Issues to be addresses. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 5(3), 297-305.

Murphy, J. F., Halingger, P., Weil, M., dan Mitman, A. (1984). Instructional Leadership: *A Conceptual Framework.* Education Digest. 28-3 1.

Nachbagauer, A.G., & Riedl, G. (2002). Effects of concepts of career plateaus on performance, work satisfaction and commitment. *International Journal of Manpower*, 23 (8), 716-733.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Nemoto, T., & Beglar, D. (2014). Developing Likert-scale questionnaires. In N. Sonda & A. Krause (Eds.), JALT2013 *Conference Proceedings*. Tokyo: JALT

Newmann, F. M., Rutter, R. A., & Smith, M. S. (1989). Organizational factors that affect school sense of efficacy, community and expectations. *SociologyofEducation*,

Newton P.,Reveros, A. and da Costa, J.(2013). The influence of teacher leadership in the career advancement of schoolteachers: A Case Study. *Journal of Education Administration*, 23(2), pp. 330-341.

Niece, K. (1989). Instructional Leadership Behaviours: *Concepts and Principles for Effective Principals*. NJ: Eaglewood Cliffs.

Noraini Idris (2013). Penyelidikan dalam Pendidikan. *Edisi kedua* , Mc Graw Hill Education(Malaysia).

Nor Azni Abdul Aziz, Foo Say Fooi, Soaib Asimiran & Aminuddin Hassan. **(2015).** Literature Review On The Relationship Between Principal Instructional Leadership And Teacher Readiness To Implement Change. *International Refereed Research Journal. V1(1): 12-19.*

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Norsilawati Yusof (1998). Keberkesanan kepimpinan pengajaran pengetua dalam mempengaruhi prestasi akademik pelajar dari persepsi guru (satu kajian perbandingan). *Tesis Sarjana*.Skudai:Universiti Teknologi Malaysia

Nunnally, J.C.(1978). Psychometric Theory, McGraw-Hill, New York.

Nyamubi, G. J. (2017). Determinants of secondary school teachers' job satisfaction in Tanzania. *Education Research International*, *2017*, 1-7.

Olusola, O. (2011). Intinsic Motivation, Job Satisfaction And Self-Efficacy As Predictors Of Job Performance Of Industrial Workers In Ijebu Zone Of Ogun State. *The Journal of International Social Research, 4*.

Paglis, L. L., & Green, S. G. (2002). Leadership self-efficacy and managers' motivation for leading change. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 215-235.

Pajares, F. (1996). Self-efficacy beliefs in academic settings. *Review of Educational Research*, 66, 5437578.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Pajares, F. (1997). Current directions in self-efficacy research. In M. Maehr & P.R.Pintrich(Eds.). *Advances in motivation and achievement* (Vol. 10, pp. 1-49). Greenwich, CT: JAI Press.

Pajares, F., & Schunk, D.H. (2001). Self-beliefs and school success: Self-efficacy, selfconcept, and school achievement. In R. Riding & S. Rayner (Eds.), *Self-perception* (pp. 239-266). London: Ablex Publishing.

Pajares, F. (2002). Gender and perceived self-efficacy in self-regulated learning. *Theory into Practice*, 41, 116-125. Retrieved from URL

Pajares, F. (2007). Motivational role of self-efficacy beliefs in self-regulated learning. In B. J. Zimmerman & D. H. Schunk (Eds.), Motivation and self- regulated learning: *Theory, research, and applications* (pp. 111 - 140). New York: Erlbaum http://www.jstor.org/stable/1477463

Phan, H. P. (2014). Self-efficacy, reflection, and achievement: A short-term longitudinal examination. *The Journal of Educational Research, 107*, 90- 102.

Pekeliling Kementerian Pendidikan Malaysia (1987) bertarikh 22 Jun Bil 3/87

Pelan Induk Pembangunan Pendidikan (2006-2010) Edisi 2006

Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia. (2013-2025) : Kementerian Pelajaran Malaysia 2013.

Persell, C. H., dan Cookson, P. W. (1982). The Effective Principal in Action. dalam Manasse, A. L., *The Effective Principal: A Research Summary*. Reston, VA: National Association of Secondary Principals.

Piaw, C. Y. (2006). Kaedah dan Statistik Penyelidikan, Edisi Ketiga. McGraw-Hill, Kuala.

Philipchalk, R. P. (1995). Invitation to Social Pychology . *Fortworth*: Harcourt brace college Publishers.

Pintrich, P. R., & Schunk D. H. (1996). Motivation in education: *Theory, research, and applications*. Englewood Cliffs, NJ: Merrill/Prentice Hall.

Prawirosentono, Suyadi, 2000. Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE : Yogyakarta

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Prussia, G. E., Anderson, J. S., & Manz, C. C. (1998). Self-leadership and performance outcomes: The mediating influence of self-efficacy. *Journal of Organizational Behavior*, *19*(5), 523-538.

Quinn, D. M. (2002). The impact of principal leadership behaviors on instructional practice and student engagement. *Journal of Educational Administration*, 40(5), 447-467.

Rahimah Hj Ahmad & Zulkifli Abd. Manaf (2000). Towards developing a profile of effective and less effective school. *Journal Pendidikan*, 17, 51 – 64.

Rahimah Hj Ahmad & Zulkifli Abd. Manaf (1999). Characteristic of effective and less effective schoolinRural and Urban setting; A case study from Malaysia. *Paper presented at the 10th International Congress for school effectiveness and improvement (ICSEI),* Perbody, Memphis, Tennesee, USA.

Rahimah Ahmad. (2002). Kepemimpinan Sekolah Dalam Menghadapi Millenium Baru. Institut Pengetua. Bangi:Universiti Malaya.

Ramaiah, A. L. (1999). Pengurusan sekolah-sekolah keperluan memperkukuhkan dimensi kepimpinan. *Jurnal Pendidikan, Institut Aminudin Baki, Kementerian Pendidikan Malaysia*. 39: 89-96.

Ramaiah, A. L. (2002). Kepimpinan Pendidikan: Cabaran masa kini. Petaling Jaya: IBS Buku Sdn. Bhd.

Ranjit Kumar (2005). Research Methodology: *A step-by-step guide for beginners, 2nd edition*, SAGE publications.

Rebetz, M. M. L., Rochat, L., Barsics, C., & Van Der Linden, M. (2018).Procrastination as self-regulation failure: The role of impulsivity and intrusive thoughts. *Psychological Reports*, *12*(1), 26-41.

Richa Chaudhary, Santosh Rangnekar, Mukesh Kumar Barua, (2012) "Relationships between occupational self-efficacy, human resource development climate, and workengagement", *TeamPerformance Management: An International Journal*, Vol.18 Iss: 7/8, pp.370 – 383

Rivai, Vethzal & Basri. 2005. Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Robins, R. W., Tracy, J. L., & Trzesniewski, K. H. (2008). Naturalizing the self: In O. P.

Robbins, S. B., Lauver, K., Le, H., Davis, S., Langley, R., & Carlstrom, A. (2004). Do Psychosocial and Study Skill Factors Predict College Outcomes? A Meta- Analysis.*Psychological Bulletin*, 130, 261-288.http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.130.2.261

Robinson V. M. J., Lloyd C. A., Rowe K. J. (2008). The impact of leadership on student outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635-674. Google Scholar Link

Roger D. Goddard, Wayne K. Hoy and Anita Woolfolk Hoy.(2000). *American Educational Research Journal* Vol. 37, No. 2, pp. 479-507

Roscoe, J.T. (1975) Fundamental Research Statistics for the Behavioural Sciences, 2nd edition. New York: Holt Rinehart & Winston.

Ross, J. A., Hogaboam-Gray, A., & Gray, P. (2004). Prior student achievement, collaborative school processes, and collective teacher efficacy. *Leadership and Policy in Schools*, 3(3), 163-188.

Rubina, E. & Azam, S. A. (2004) Self Efficacy: Implication for Organizational Behaviour and Human Resource Management. *Academy of Management Review*, Vol 12, No 3

Rutherford, W. L. (1985). School Principals As Effective Leaders. Indiana: *The Phi Delta Kappa Educational Foundation.* 67(1): 3 1-34.

Sala, F. (2003). Leadership in education: Effective UK college principal. *Nonprofit Management Leadership,* 14 (2): 171 – 189.

Samsudin, S. (2006). Pengurusan daya sumber manusia. Bandung, Pustaka Setia.

Sanders, W.L. & Horn, S. (1998). Research findings from the Tennessee Value Added Assessment System (TVAAS) database: Implications for educational evaluation and research. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 12(3), 247-256.

Sazali Yusof, Zurida Ismail, & Mustapa Kassim (2002). Efikasi-kendiri guru besar: Penerokaan dan pembinaan instrumen. *Prosiding Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan Ke-11*. Institut Aminuddin Baki, Genting Highlands.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Sazali Yusof, Zurida Ismail, & Mustapa Kassim (2004). Pengaruh efikasi-kendiri guru besar terhadap sekolah berkesan. *Jurnal Pengurusan Pendidikan*, IAB: KPM. 14(1): 34-44.

Schneider, d.J. (1988). Introduction to Social Psychology. san Diego: Harcourt Brace Jovanovich.

Schumacher, S., & McMillan, J. (2006). Research in education: *Evidence based inquiry*. Boston, MA: Pearson.

Sekaran (2003). Research method for business: *A skill building approach*, 4th edition, John Wiley & Sons.

Sergiovanni, T. J. (1995). The headteachership: *A reflective practice perspective*. Boston: Allyn and Bacon.

Sergiovanni, T. J. (1991). Constructing and changing theories of practice: The key to preparing school administrators. *Urban Review, 23*, 39–49.

Sergiovanni, T. J. (2001). The principalship. Boston: Allyn and Bacon.

Shafari Mohamed Nor. (2001). Kajian amalan kepemimpinan pengajaran pengetua dari persepsi pengetua dan guru sekolah menengah di Kuala Pilah. *Unpublished master's thesis*, Universiti Putra Malaysia, Selangor.

Shahril Marzuki (1997). Kajian sekolah berkesan di Malaysia: Model Lima Factor. *Tesis PhD*. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, Selangor.

Shahril @ Charil Marzuki. (2000). Pendidikan di Malaysia masa kini. *Paper presented at Seminar Pendidikan*, Universiti Malaya, Kuala Lumpur, 15 April.

Sharifah M. N., dan Azizah, A. R. (1988). Penyediaan Pengajaran Sebagai Satu Ciri Kepimpinan Profesional. *Kertas Kerja yang dibentang dalam Konvensyen Pendidikan Nasional Ke-6*. Kuala Lumpur, 18 Mei.

Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G. and Osborn, R.N. (2002) Organizational Behavior, 7th Edition, John Wiley&Sons, Ohio.

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2008). Teacher self-efficacy: conceptual analysis and relations with teacher burnout and perceived school context. https://www.researchgate.net/publication/222821947 Teacher_selfefficacy_and teacherburnout_A_study_of_relations_Teaching_and_Teacher_Education_26 41059-1069 [accessed Mar 28, 2017].

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Southworth, G. (2002). Instructional leadership in schools: Reflections and empirical evidence. *School Leadership and Management*, 22(1), 73-91.

Stajkovic, A. D. and Fred, L. (1998). Self-Efficacy and Work-Related Performance: *A Metal- Analysis. Psychological Bulletin*, Vol 124(2), Sep. 1998, 240-261.

Stajkovic, A.D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261

Stipek, D., Givvin, K., Salmon, J., & MacGyvers, V. (1998). Can a teacher intervention improve classroom practices and student motivation in mathematics? *Journal of Experimental Education*, 66, 319– 337.

Stoner, James A.F.(2006). Management, Englewood Cliffs, N.J. Preintice Hall, Inc.

Stronge, J.H. (2010). Evaluating what good teachers do: *Eight research-based standards for assessing teacher excellence*. Larchmont, NY: Eye in Education.

Stumpf, S. A., Breif, A. P., & Hartman, K. (1987). Self-efficacy expectations and coping with career-related events. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 91-108. http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(87)90037-6

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Sufa'at Tumin (2005). Mengapa program ini diadakan? Kursus Kepimpinan Instruksional Pengetua Sekolah-sekolah Negeri Johor Tahun 2005.

Sufa'at Tumin, Mohammad Mahadi, & Azman Adnan (2001). Pengurusan sekolah oleh pengetua yang sentiasa sibuk. *Jurnal PKSM*. 1-9.

Sufean Hussin (2014b). Instructional Leadership and School Culture of High- and Low- Performing Schools: Patterns of Variation and Relationship. IOSR *Journal Of Humanities And Social Science* (IOSR-JHSS) Volume 19, Issue 3, Ver. IV (Mar. 2014), PP 138-144

Supian Hashim dan Khadijah Daud. (2014). Amalan Kepimpinan Lestari dan Hubungannya Dengan Prestasi Kerja Guru Sekolah Rendah Yang Menerima Tawaran Baru Di Daerah Segamat. *Sains Humanika,2(4),197-208.*

Surat Pekeliling Iktisas, Bil 3.(1987). Penyeliaan pengajaran dan pembelajaran di dalam kelas oleh pengetua/guru besar sekolah: Kementerian Pelajaran Malaysia.

Sweeny, K. (1982). Crisis decision theory: Decisions in the face of negative events. *Psychological Bulletin, 134*(1), 61-76.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Taylor, G., Jungert, T., Mageau, G. A., Schattke, K., Dedic, H., Rosenfield, S., & Koestner, R.(2014). A self-determination theory approach to predicting school achievement over time:The unique role of intrinsic motivation. *Contemporary Educational Psychology*, *39*, 342-358

Teece, D. J., Pisano, G. & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18 (7), 509-533

Teng, Lung Kiu (2006). *Pengaruh Faktor Terpilih Terhadap Efikasi-Kendiri Guru Sekolah Menengah di Negeri Sarawak. PhD thesis*, Universiti Putra Malaysia.

Tjosvold, D. (1993). Learning to manage conflict: Getting people to work together productively.New York: Lexington.

Thomas, S. L., & Bretz, R. D., Jr. (1994). Research and practice in performance appraisal:Evaluating performance in America's largest companies. *SAM Advanced Management Journal*, 22 (2), 28-37.

Travers, C. J., & Cooper, C. L. (1996). Teachers under pressure: Stress in the teaching profession.London: Routledge.

Travers, C., & Cooper, C. (1997). Stress in teaching. In D. Shorrocks-Taylor (Ed.), *Directionsin educational psychology* (pp. 19-32). London: Whurr.

Trump, J. L. (1981). The instructional leadership role of the high school principal. *American Secondary Education, 11*, 2–4.

Tschannen-Moran, M., Hoy, A. W., & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational Research*, 68(2), 202-248.

Tschannen-Moran, M. & Johnson, D. (2011). Exploring literacy teachers' self-efficacy beliefs: Potential sources at play. *Teaching and Teacher Education*, 27, 751-761. doi:10.1016/j.tate.2010.12.005

Tschannen-Moran, M., & Garies, C. R. (2004). Principals sense of efficacy: Assessing a promising construct. *Journal of Educational Administration, 42*(5), 573-585.

Turner, E. A., Chandler, M., & Heffer, R. W. (2009). Influence of parenting styles, achievement motivation, and self-efficacy on academic performance in college students. *Journal of College Student Development*, 50(3), 337-346.

Ubben, G. C., & Hughes, L. W. (1987). The principal: Creative leadership for effective school. Wells Avenue, NM: Allyn and Bacon.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Van Vianen, A. E. M. (1999). Managerial self efficiacy, outcome expectanicies and work-role salience as determinants of ambitions for a managerial position. *Journal of applied social pshycology*, 29, 639-665. http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.1999.tb01406.x

Wahlstrom, K. L., & Louis, K. S. (2008). How teachers experience principal leadership: The roles of professional community, trust, efficacy, and shared responsibility. *Educational Administration Quarterly*, 44(4), 458-495.

Walker, L.R.,& Shepard, M.F. (2011). Phenomenological investigation of elementary scholl teachers who integrated instructional technology into the curriculum. *Journal of Educational Research and Practice, 1*(1), 23-35.

Wan Hamzah Wan Daud (2006). Peranan Kepimpinan Instruksional Dalam Mendefinisikan Wawasan Sekolah. *Kertas Kerja Seminar Kebangsaan*. Institut Aminuddin Baki Utara

Wan Haslina Wan Zaharudin. (2003). Efikasi kendiri dan masalah di kalangan pelajar cacat penglihatan. *Tesis Sarjana Pendidikan*: Universiti Putra Malaysia.

Wan Mohd Zahid Wan Nordin (1993). Wawasan Pendidikan: Agenda pengisian. Kuala Lumpur: Nurin Enterprise.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Waters, L**.** (2017). Visible Wellbeing in schools: The Powerful Role Of Instructional Leadership. *Australian Educational Leader,39(1)6-10.*

Welbourne, T.M., Johnson, D.E., & Erez, A. (1998). The role-based performance scale: Validity analysis of a theory-based measure. *Academy of Management Journal*, 41, 540-555. Google Scholar

William G. Cochran. (1977). Sampling Techniques third edition, John Wiley & Son Google ScholarGoogle Scholar

Witziers, B., Bosker, R. J., & Kruger, M. L. (2003). Educational leadership and student achievement: The elusive search for an association. *Educational Administration Quarterly*, 39(3), 398-425.

Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review, 14*(3), 361–384.

Wyland, R., Lester, S. W., Ehrhardt, K., & Standifer, R. (2016). An examination of the relationship between work-school interface, job satisfaction, and job performance. *Journal of Business Psychology, 31*(2), 187-203.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


York-Barr, J., & Duke, K. (2004). What do we know about teacher leadership? Findings from two decades of scholarship. *Review of Educational Research*, 74(3), 255–316. doi:10.3102/00346543074003255.

Yulk, G.(1994). Leadership in Organizations 4th ed.,Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ.

Zaccaro, S.J., Blair, V., Peterson, C., & Zazanis, M. (1995). Collective efficacy. In J.E.Maddux (ed.), *Self-efficacy, adaptation, and adjustment* (pp. 305-328). New York: Plenum Press.

Zellars, A; Donald, O. & Taft, G. (2002) Issues in Performance and Worth of Employee's Self. *Journal of Applied Psychology*, 85, 765-774.

Zee, M., & Koomen, H. M. (2016). Teacher self-efficacy and its effects on classroom processes, student academic adjustment, and teacher well-being: A synthesis of 40 years of research. *Review of Educational Research, 86*(4), 981-1015.

Zimmerman, B.J.,(1989). A social cognitive view of self-regulated learning. *Journal of education psychology*, 81, 329-339.

Zimmerman, B. J., Banudra, A., & Martinez-Pons, M. (1992). Self-motivation for academic attainment: The role of self-efficacy beliefs and personal goal setting.American EducationalResearchJournal,29,6636http://dx.doi.org/10.3102/00028312029003663.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


## Appendix A: Borang Soal Selidik

**Bahagian 1 : Maklumat Demografi**

**Arahan** : Sila lengkapkan maklumat berikut dan tanda (√) dalam ruang berkenaan:

**A . Maklumat Sekolah**

1. Nama Daerah anda :…….
2. Gred Sekolah anda: A ( ) A SKM ( ) B ( )
3. Gred Purata Sekolah* (GPS) 2012 ( ) 2013 ( ) 2014 ( )*Sila isi GPS sekolah anda bagi tiga tahun berturut-turut.
4. Lokasi sekolah anda : Bandar ( ) Luar Bandar ( ) Pedalaman ( )

**B. Maklumat Peribadi Responden**

1. Jantina : Lelaki ( ) Perempuan ( )
2. Bangsa : Melayu ( ) Iban ( ) Cina ( ) India ( ) Melanau ( ) Lain-lain …….
3. Kelayakan Akademik Tertinggi: SPM/MCE/SC ( ) STPM/HSC ( ) Diploma ( ) Ijazah ( ) Sarjana ( ) PhD ( )
4. Pengalaman sebagai Guru Besar: ( ) tahun(sila nyatakan bilangan tahun)
5. Pengalaman sebagai Guru Besar di sekolah semasa: ( ) tahun (sila nyatakan billangan tahun)

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


**Bahagian II**

Arahan : Soal selidik ini direka untuk menyenaraikan profil gaya kepimpinan anda. Soal selidik ini mengandungi 18 penyataan tahap efikasi kendiri anda. Baca dengan teliti setiap penyataan yang diberi dan bulatkan angka yang menggambarkan pandangan anda. Pilih jawapan bermula dari 1= Sangat Tidak Setuju(STS), 2= Tidak Setuju (TS), 3= Kurang Setuju(KS), 4= Setuju(S), 5= Sangat Setuju (SS).

## I. Tahap Efikasi Kendiri Anda

| Bil | Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **A. Efikasi pengurusan tugas** | | | | | |
| 1 | Mengurus keperluan masa untuk sesuatu tugas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Mengurus kertas kerja yang diperlukan sesuatu bidang tugas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Mengekalkan kawalan terhadap jadual harian anda. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Mengutamakan sesuatu tugas mengikut kepentingan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Menangani masalah(*stress*) dalam sesuatu tugas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Membentuk polisi dan prosedur yang wajib untuk mengurus sekolah anda. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | **B. Efikasi pengurusan kepimpinan instruksional** | | | | | |
| 7 | Memberi motivasikan kepada guru. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Membangkitkan semangat untuk perkongsian matlamat sekolah. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Mengurus perubahan di sekolah. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 10 | Mewujudkan iklim pembelajaran yang positif di sekolah. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Membantu dan membimbing pembelajaran murid di sekolah. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Meningkatkan pencapaian pelajar dalam peperiksaan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | **C. Efikasi pengurusan kepimpinan moral** | | | | | |
| 13 | Mempromosikan tingkah laku yang boleh diterima dalam kalangan pelajar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Mempromosikan semangat kerjasama dalam kalangan pelajar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | Menangani disiplin pelajar secara efektif. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | Mempromosikan imej sekolah yang positif dalam kalangan media. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | Mempromosikan nilai-nilai kecemerlangan dalam masyarakat di sekolah. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | Mempromosikan tingkah laku yang berberetika dalam kalangan staf. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

## II. Tahap Amalan Kepimpinan Instruksional Anda

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **A. Merangka matlamat sekolah** | | | | | |
| 19 | Membina matlamat sekolah secara berfokus. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | Merangka matlamat sekolah berasaskan tugas dan tanggungjawab staf. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | Menggunakan kaedah penilaian tertentu untuk mengukuhkan komitmen staf dalam mencapai matlamat. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | Menggunakan data prestasi pelajar semasa merangka matlamat akademik sekolah. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | Merangka matlamat yang mudah difahami | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | dan diguna pakai oleh guru. | | | | | |
| | **B. Menyampaikan matlamat sekolah** | | | | | |
| 24 | Menerangkan misi sekolah kepada warga sekolah secara efiktif. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25 | Membincangkan matlamat akademik sekolah bersama guru semasa mesyuarat panitia. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26 | Merujuk kepada matlamat akademik sekolah semasa membuat keputusan berkaitan kurikulum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27 | Mempastikan matlamat akademik sekolah menggambarkan ketampakan yang tinggi dan dipamerkan di sekolah. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28 | Merujuk kepada matlamat atau misi sekolah semasa dalam perhimpunan bersama pelajar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | **C. Menyelia dan menilai instruksional** | | | | | |
| 29 | Memastikan guru mengutamakan mengurus bilik darjah secara konsisten berdasarkan matlamat dan arahan yang diberi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30 | Merujuk kepada hasil kerja murid semasa membuat penilaian instruksional dalam kelas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31 | Melakukan pemerhatian berkala secara tidak formal di dalam bilik darjah. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32 | Menunjukkan kekuatkan amalan instruksional guru secara spesifik semasa respon post-pemerhatian. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33 | Menunjukkan kelemahan amalan instruksional guru secara spesifik semasa respon post-pemerhatian . | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | **D. Menyelaras kurikulum** | | | | | |
| 34 | Menetapkan tanggungjawab para guru yang terlibat menyelaraskan kurikulum dengan jelas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 35 | Berpandukan kepada keputusan ujian keseluruhan kelas semasa membuat keputusan program kurikulum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36 | Memantau pengajaran dalam bilik darjah untuk memastikan objektif pembelajaran tercapai. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 37 | Membantu pertindihan di antara objektif kurikulum dan pencapaian ujian pelajar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38 | Terlibat secara aktif dalam menyediakan bahan pembelajaran murid. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | **E. Memantau perkembangan murid** | | | | | |
| 39 | Bersemuka secara individu dengan guru berbincang tentang kemajuan murid. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 40 | Berbincang tentang keputusan prestasi akademik murid bersama panitia untuk mengenalpasti kekuatan dan kelemahan pembelajaran mereka. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 41 | Menggunakan perbagai bentuk penilaian untuk mengukur kemajuan kearah matlamat sekolah. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 42 | Memberitahu guru tentang keputusan prestasi murid dalam bentuk bertulis. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 43 | Memberitahu murid tentang kemajuan prestasi akademik sekolah. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | **F. Mengawal masa instruksional** | | | | | |
| 44 | Menghadkan gangguan masa instruksional dengan membuat pengumuman. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 45 | Memastikan murid tidak dipanggil ke pejabat waktu masa instruksional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 46 | Memastikan tiada murid bermasalah mengalami kesan yang spesifik akibat kehilangan masa instruksional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 47 | Menggalakkan guru menggunakan masa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | instruksional untuk mengajar dan melatih kemahiran dan konsep baru dalam pembelajaran. | | | | | |
| 48 | Menghadkan gangguan luar dan aktiviti kokurikulum dalam waktu instruksional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | **G. Mengekalkan ketampakan yang tinggi** | | | | | |
| 49 | Melapangkan masa berbual secara tidak formal bersama guru dan murid semasa rehat. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 50 | Melawat ke kelas untuk berbincang tentang isu yang timbul bersama guru dan murid. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 51 | Menyertai aktiviti kokurikulum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 52 | Mengganti guru masuk kelas sementara menunggu guru lambat atau guru bertukar masuk kelas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 53 | Mengajar atau memberi kuliah secara langsung kepada murid. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | **H. Memberi ganjaran kepada guru** | | | | | |
| 54 | Menghargai prestasi kecemerlang guru semasa mesyuarat staf,dalam bentuk surat atau memo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 55 | Memuji usaha dan prestasi guru secara individu. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 56 | Memaklumkan prestasi guru yang rendah melalui memo untuk disimpan dalam fail peribadi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 57 | Memberi pengiktirafan profesional yang istimewa atas usaha guru. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 58 | Mewujudkan peluang membangunkan profesional guru sebagai menghargai sumbangan mereka kepada sekolah. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | | | |

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **I. Mempromosi program pembangunan professional staf** | | | | | | |
| 59 | Memastikan aktiviti perkembangan staf selari dengan matlamat sekolah. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 60 | Memberi sokongan secara aktif kepada guru menjalankan latihan dalaman selepas menghadiri kursus. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 61 | Melibatkan semua staf dalam aktiviti penting semasa latihan dalam di sekolah. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 62 | Mengetuai atau menghadiri aktiviti latihan dalaman guru berkaitan dengan instruksional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 63 | Menetapkan masa semasa mesyuarat panitia untuk perkongsian informasi guru yang telah menghadiri kursus. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **J. Memberi insentif kepada pelajar** | | | | | | |
| 64 | Memberi sijil pengiktirafan kepada hasil kerja murid yang cemerlang . | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 65 | Menggunakan masa perhimpunan untuk memberi penghormatan atas peningkatan pencapaian akademik dan tingkah laku murid yang terpuji. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 66 | Memberi sijil pengiktirafan kepada hasil kerja murid yang cemerlang. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 67 | Menghubungi ibu bapa tentang meningkatkan pencapaian prestasi dan sumbangan murid . | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 68 | Menyokong penghargaan atau pengiktirafan guru terhadap pencapaian murid dalam kelas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

## III. Tahap Prestasi Kerja

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **A. Tahap Prestasi Kerja Pengurusan Tugas Anda** | | | | | | |
| 69 | Saya melakukan kerja mengikuti kehendak pekeliling. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 70 | Saya memahami dan bersetuju dengan dasar pendidikan negara dan boleh melaksanakannya denga baik. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 71 | Saya tidak pernah menghadapi masalah dalam melaksanakan tugas hakiki. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 72 | Saya melakukan kerja seperti dalam struktur senarai tugas dengan baik. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 73 | Perubahan dasar dalam pendidikan perlu bagi meningkatkan keberkesanan kerja saya. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 74 | Saya boleh dan berusaha sedaya upaya melaksanakan tugas yang diamanahkan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 75 | Saya sedia mengagih dan menerima tugas sekiranya perlu. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | **B. Prestasi kerja kepimpinan instruksional anda** | | | | | |
| 76 | Saya merangka kerja pentadbiran dengan baik Saya tidak mengambil cuti tanpa sebab. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 77 | Pihak pentadbir sering meminta saya menyelia dan membantu rakan sejawat. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 78 | Saya merangka sesuatu tugas dengan sempurna | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 79 | Saya menyiapkan semua kerja yang diberikan dengan terancang mengikut jadual. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 80 | Sekiranya saya diberi peluang, saya yakin dapat menyelaras kerja dengan adil kepada guru-guru bawahan saya. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 81 | Sebagai ketua saya bertanggungjawab untuk mempertingkatkan prestasi sekolah melalui kecemerlangan guru di bawah seliaan saya. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 82 | Saya kerap memantau pengajaran guru dan pembelajaran murid. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | **C. Prestasi kerja kepimpinan moral anda** | | | | | |
| 83 | Saya sentiasa bekerja keras untuk meningkatkan prestasi kerja. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 84 | Saya mengamalkan sikap kerja yang berdaya saing. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 85 | Saya tidak mengambil cuti tanpa sebab, | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 86 | Saya sering mencapai sasaran kerja dengan cepat dan tepat. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 87 | Saya tidak berputus asa dan sentiasa konsisiten dalam bidang tugas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 88 | Ketua saya sering memberi cabaran dan motivasi kepada saya untuk meningkatkan prestasi kerja. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 89 | Saya menerima kritikan yang membina dengan pemikiran yang positif. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 90 | Saya mementingkan kecemerlangan, sentiasa berusaha mendapatkan informasi tambahan melalui pelbagai sumber untuk meningkatkan kualiti pendidikan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 91 | Saya akui kecekapan dan keberkesanan mendidik pelajar serta membimbing rakan guru lain adalah mustahak. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


## Appendix B

Instrumen Prestasi Personaliti Inventori NEO-3(McCrae & Costa, 2010)

**A. Prestasi kerja pengurusan tugas**

1. Saya melakukan kerja mengikuti kehendak pekeliling
2. Saya memahami dan bersetuju dengan dasar pendidikan negara dan boleh melaksanakannya denga baik
3. Saya tidak pernah menghadapi masalah dalam melaksanakan tugas hakiki
4. Saya melakukan kerja seperti dalam struktur senarai tugas dengan baik
5. Perubahan dasar dalam pendidikan perlu bagi meningkatkan keberkesanan kerja saya
6. Saya boleh dan berusaha sedaya upaya melaksanakan tugas yang diamanahkan
7. Saya sedia mengagih dan menerima tugas sekiranya perlu

**B. Prestasi kerja kepimpinan instruksional**

8. Saya merangka kerja pentadbiran dengan baik Saya tidak mengambil cuti tanpa sebab
9. Pihak pentadbir sering meminta saya menyelia dan membantu rakan sejawat
10. Saya merangka sesuatu tugas dengan sempurna
11. Saya menyiapkan semua kerja yang diberikan dengan terancang mengikut jadual
12. Sekiranya saya diberi peluang, saya yakin dapat menyelaras kerja dengan adil kepada guru-guru bawahan saya
13. Sebagai ketua saya bertanggungjawab untuk mempertingkatkan prestasi sekolah melalui kecemerlangan guru di bawah seliaan saya
14. Saya kerap memantau pengajaran guru dan pembelajaran murid

**C. Prestasi kerja kepimpinan moral**

15. Saya sentiasa bekerja keras untuk meningkatkan prestasi kerja
16. Saya mengamalkan sikap kerja yang berdaya saing
17. Saya tidak mengambil cuti tanpa sebab
18. Saya sering mencapai sasaran kerja dengan cepat dan tepat
19. Saya tidak berputus asa dan sentiasa konsisiten dalam bidang tugas
20. Ketua saya sering memberi cabaran dan motivasi kepada saya untuk meningkatkan prestasi kerja
21. Saya menerima kritikan yang membina dengan pemikiran yang positif
22. Saya mementingkan kecemerlangan, sentiasa berusaha mendapatkan informasi tambahan melalui pelbagai sumber untuk meningkatkan kualiti Pendidikan
23. Saya akui kecekapan dan keberkesanan mendidik pelajar serta membimbing rakan

guru lain adalah mustahak

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


## APENDIX : C

**Soal selidik Kepimpinan instruksional Hallinger(1983)**

PIMRS – Hallinger(1983,1999,2008)

**K. Merangka matlamat sekolah**

1. Membina matlamat sekolah secara berfokus
2. Merangka matlamat sekolah berasaskan tugas dan tanggungjawab staf
3. Menggunakan kaedah penilaian tertentu untuk mengukuhkan komitmen staf dalam mencapai matlamat
4. Menggunakan data prestasi pelajar semasa merangka matlamat akademik sekolah
5. Merangka matlamat yang mudah difahami dan diguna pakai oleh guru

**L. Menyampaikan matlamat sekolah**

6. Menerangkan misi sekolah kepada warga sekolah secara efiktif
7. Membincangkan matlamat akademik sekolah bersama guru semasa mesyuarat panitia
8. Merujuk kepada matlamat akademik sekolah semasa membuat keputusan berkaitan kurikulum
9. Mempastikan matlamat akademik sekolah menggambarkan ketampakan yang tinggi dan dipamerkan di sekolah
10. Merujuk kepada matlamat atau misi sekolah semasa dalam perhimpunan bersama pelajar

**M. Menyelia dan menilai instruksional**

11. Memastikan guru mengutamakan mengurus bilik darjah secara konsisten berdasarkan matlamat dan arahan yang diberi
12. Merujuk kepada hasil kerja murid semasa membuat penilaian instruksional dalam kelas
13. Melakukan pemerhatian berkala secara tidak formal di dalam bilik darjah
14. Menunjukkan kekuatkan amalan instruksional guru secara spesifik semasa respon post-pemerhatian
15. Menunjukkan kelemahan amalan instruksional guru secara spesifik semasa respon post-pemerhatian

**N. Menyelaras kurikulum**

16. Menetapkan tanggungjawab para guru yang terlibat menyelaraskan kurikulum dengan jelas

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


17. Berpandukan kepada keputusan ujian keseluruhan kelas semasa membuat keputusan program kurikulum
18. Memantau pengajaran dalam bilik darjah untuk memastikan objektif pembelajaran tercapai
19. Membantu pertindihan di antara objektif kurikulum dan pencapaian ujian pelajar
20. Terlibat secara aktif dalam menyediakan bahan pembelajaran murid

**O. Memantau perkembangan murid**

21. Bersemuka secara individu dengan guru berbincang tentang kemajuan murid
22. Berbincang tentang keputusan prestasi akademik murid bersama panitia untuk mengenalpasti kekuatan dan kelemahan pembelajaran mereka
23. Menggunakan perbagai bentuk penilaian untuk mengukur kemajuan kearah matlamat sekolah
24. Memberitahu guru tentang keputusan prestasi murid dalam bentuk bertulis
25. Memberitahu murid tentang kemajuan prestasi akademik sekolah

**P. Mengawal masa instruksional**

26. Menghadkan gangguan masa instruksional dengan membuat pengumuman
27. Memastikan murid tidak dipanggil ke pejabat waktu masa instruksional
28. Memastikan tiada murid bermasalah mengalami kesan yang spesifik akibat kehilangan masa instruksional
29. Menggalakkan guru menggunakan masa instruksional untuk mengajar dan melatih kemahiran dan konsep baru dalam pembelajaran
30. Menghadkan gangguan luar dan aktiviti kokurikulum dalam waktu instruksional

**Q. Mengekalkan ketampakan yang tinggi**

31. Melapangkan masa berbual secara tidak formal bersama guru dan murid semasa rehat
32. Melawat ke kelas untuk berbincang tentang isu yang timbul bersama guru dan murid
33. Menyertai aktiviti kokurikulum
34. Mengganti guru masuk kelas sementara menunggu guru lambat atau guru bertukar masuk kelas
35. Mengajar atau memberi kuliah secara langsung kepada murid

**R. Memberi ganjaran kepada guru**

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


36. Menghargai prestasi kecemerlang guru semasa mesyuarat staf,dalam bentuk surat atau memo
37. Memuji usaha dan prestasi guru secara individu
38. Memaklumkan prestasi guru yang rendah melalui memo untuk disimpan dalam fail peribadi
39. Memberi pengiktirafan profesional yang istimewa atas usaha guru
40. Mewujudkan peluang membangunkan profesional guru sebagai menghargai sumbangan mereka kepada sekolah

**S. Mempromosi program pembangunan professional staf**

41. Memastikan aktiviti perkembangan staf selari dengan matlamat sekolah
42. Memberi sokongan secara aktif kepada guru menjalankan latihan dalaman selepas menghadiri kursus
43. Melibatkan semua staf dalam aktiviti penting semasa latihan dalam di sekolah
44. Mengetuai atau menghadiri aktiviti latihan dalaman guru berkaitan dengan instruksional
45. Menetapkan masa semasa mesyuarat panitia untuk perkongsian informasi guru yang telah menghadiri kursus

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

**T. Memberi insentif kepada pelajar**

46. Memberi sijil pengiktirafan kepada hasil kerja murid yang cemerlang
47. Menggunakan masa perhimpunan untuk memberi penghormatan atas peningkatan pencapaian akademik dan tingkah laku murid yang terpuji
48. Memberi sijil pengiktirafan kepada hasil kerja murid yang cemerlang
49. Menghubungi ibu bapa tentang meningkatkan pencapaian prestasi dan sumbangan murid
50. Menyokong penghargaan atau pengiktirafan guru terhadap pencapaian murid dalam kelas

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


## Appendix D

## PRINCIPAL INSTRUCTIONAL MANAGEMENT RATING SCALE - PRINCIPAL VERSION

PART I: Please provide the following information if instructed to do so by the person administering the instrument:

(A) District Name: _____

(B) Your School's Name:_____

(C) Principal's Name:_____

(D) Number of school years you have been principal at this school:

___1 ___ 5-9 ___more than 15

___2-4 ___10-15

(E) Years, at the end of this school year, that you have been a principal:

___1 ___ 5-9 ___more than 15

___2-4 ___10-15

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

PART II: This questionnaire is designed to provide a profile of your leadership. It consists of 50 behavioral statements that describe principal job practices and behaviors.

You are asked to consider each question in terms of your leadership over the past school year.

Read each statement carefully. Then circle the number that best fits the specific job behavior or practice as you conducted it during the past school year. For the response to each statement:

5 represents Almost Always

4 represents Frequently

3 represents Sometimes

2 represents Seldom

1 represents Almost Never

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


In some cases, these responses may seem awkward; use your judgment in selecting the most
appropriate response to such questions. Please circle only one number per question. Try to
answer every question.

Thank you.

To what extent do you . . . ?

| | NEVER | | | ALMOST ALWAYS |
|---|---|---|---|---|
| **I. FRAME THE SCHOOL GOALS** | | | | |
| 1. Develop a focused set of annual school-wide goals | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| 2. Frame the school's goals in terms of staff responsibilities for meeting them | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| 3.Use needs assessment or other formal and informal methods to secure staff input on goal development | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| 4.Use data on student performance when developing the school's academic goals | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| 5.Develop goals that are easily understood and used by teachers in the school | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| **II. COMMUNICATE THE SCHOOL GOALS** | | | | |
| 6. Communicate the school's mission effectively to members of the school community | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| 7.Discuss the school's academic goals with teachers at faculty meetings | 1 | 2 | 3 | 4 5 |

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


8.Refer to the school's academic goals when making curricular decisions with teachers 1 2 3 4 5

9.Ensure that the school's academic goals are reflected in highly visible displays in the school (e.g., posters or bulletin boards emphasizing academic progress) 1 2 3 4 5

10. Refer to the school's goals or mission in forums with students (e.g., in assemblies or discussions) 1 2 3 4 5

**III. SUPERVISE & EVALUATE INSTRUCTION**

11. Ensure that the classroom priorities of teachers are consistent with the goals and direction of the school 1 2 3 4 5

12. Review student work products when evaluating classroom instruction 1 2 3 4 5

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

ALMOST ALWAYS

ALMOST NEVER

13. Conduct informal observations in classrooms on a regular basis (informal observations are unscheduled, last at least 5 minutes, and may or may not involve written feedback or a formal conference) 1 2 3 4 5

14. Point out specific strengths in teacher's instructional practices in post-observation feedback (e.g., in conferences or written evaluations) 1 2 3 4 5

15. Point out specific weaknesses in teacher instructional practices in post-observation feedback (e.g., in conferences or written evaluations) 1 2 3 4 5

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


**IV. COORDINATE THE CURRICULUM**

16. Make clear who is responsible for coordinating the curriculum across grade levels (e.g., the principal, vice principal, or teacher-leaders) 1 2 3 4 5

17. Draw upon the results of school-wide testing when making curricular decisions 1 2 3 4 5

18. Monitor the classroom curriculum to see that it covers the school's curricular objectives 1 2 3 4 5

19. Assess the overlap between the school's curricular objectives and the school's achievement tests 1 2 3 4 5

20. Participate actively in the review of curricular materials 1 2 3 4 5

**V. MONITOR STUDENT PROGRESS**

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

21. Meet individually with teachers to discuss student progress 1 2 3 4 5

22. Discuss academic performance results with the faculty to identify curricular strengths and weaknesses 1 2 3 4 5

23. Use tests and other performance measure to assess progress toward school goals 1 2 3 4 5

ALMOST ALWAYS

ALMOST NEVER

24. Inform teachers of the school's performance results in written form (e.g., in a memo or newsletter) 1 2 3 4 5

25. Inform students of school's academic progress 1 2 3 4 5

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


**VI. PROTECT INSTRUCTIONAL TIME**

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 26. Limit interruptions of instructional time by public address announcements | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. Ensure that students are not called to the office during instructional time | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. Ensure that tardy and truant students suffer specific consequences for missing instructional time | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29. Encourage teachers to use instructional time for teaching and practicing new skills and concepts | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30. Limit the intrusion of extra- and co-curricular activities on instructional time | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**VII. MAINTAIN HIGH VISIBILITY**

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 31. Take time to talk informally with students and teachers during recess and breaks | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32. Visit classrooms to discuss school issues with teachers and students | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33. Attend/participate in extra- and co-curricular activities | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34. Cover classes for teachers until a late or substitute teacher arrives | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35. Tutor students or provide direct instruction to classes | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**VIII. PROVIDE INCENTIVES FOR TEACHERS**

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 36. Reinforce superior performance by teachers in staff meetings, newsletters, and/or memos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


37. Compliment teachers privately for their efforts or performance 1 2 3 4 5

ALMOST ALWAYS

ALMOST NEVER

38. Acknowledge teachers' exceptional performance by writing memos for their personnel files 1 2 3 4 5

39. Reward special efforts by teachers with opportunities for professional recognition 1 2 3 4 5

40. Create professional growth opportunities for teachers as a reward for special contributions to the school 1 2 3 4 5

**IX. PROMOTE PROFESSIONAL DEVELOPMENT**

41. Ensure that in-service activities attended by staff are consistent with the school's goals 1 2 3 4 5

42. Actively support the use in the classroom of skills acquired during in-service training 1 2 3 4 5

43. Obtain the participation of the whole staff in important in-service activities 1 2 3 4 5

44. Lead or attend teacher in-service activities concerned with instruction 1 2 3 4 5

45. Set aside time at faculty meetings for teachers to share ideas or information from in-service activities 1 2 3 4 5

**X. PROVIDE INCENTIVES FOR LEARNING**

46. Recognize students who do superior work with formal rewards such as an honor roll or mention in the

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


principal's newsletter 1 2 3
4 5

47. Use assemblies to honor students for academic accomplishments or for behavior or citizenship 1 2 3
4 5

48. Recognize superior student achievement or improvement by seeing in the office the students with their work 1 2 3
4 5

49. Contact parents to communicate improved or exemplary student performance or contributions 1 2 3
4 5

50. Support teachers actively in their recognition and/or reward of student contributions to and accomplishments in class 1 2 3
4 5

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi
05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi


Appendix E

Principals' sense of efficacy
Assessing a promising construct
Megan Tschannen-Moran and Christopher R. Gareis
School of Education, The College of William and Mary, Williamsburg, Virginia, USA

PSES Factor 1 Factor 2 Factor 3

Efficacy for management

Handle the time demands of the job
Handle the paperwork required of the job
Maintain control of your own daily schedule
Prioritize among competing demands of the job
Cope with the stress of the job
Shape the operational policies and procedures that are necessary to manage your school

Efficacy for instructional leadership

Motivate teachers
Generate enthusiasm for a shared vision for the school
Manage change in your school
Create a positive learning environment in your school
Facilitate student learning in your school
Raise student achievement on standardized tests

Efficacy for moral leadership

Promote acceptable behavior among students
Promote school spirit among a large majority of the student population
Handle effectively the discipline of students in your school
Promote a positive image of your school with the media
Promote the prevailing values of the community in your school
Promote ethical behavior among school personnel

Notes: N ¼ 544; Factor 1: Eigenvalue ¼ 7.4; Cumulative percent of variance explained ¼ 41.12;
Factor 2: Eigenvalue ¼ 1.9; Cumulative percent of variance explained ¼ 51.84; and Factor 3:
Eigenvalue ¼ 1.4; Cumulative percent of variance explained ¼ 59.64
Table I.
Factor loadings for the
PSES (Study 3)
Principals' sense
of efficacy\

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi