

## Kepimpinan Transformasi Guru Besar dan Efikasi Guru Sekolah Rendah di Zon Bangi, Selangor

### *(Transformational Leadership of Principals and Teacher Efficacy in Primary Schools in Bangi Zone, Selangor)*

Shazalinda bt Mohammad Zaki<sup>1\*</sup>, Aida Hanim A. Hamid<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), 43600 Bangi, Selangor, Malaysia.  
Email: aleenzaki@gmail.com

<sup>2</sup>Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), 43600 Bangi, Selangor, Malaysia.  
Email: aidahanim@ukm.edu.my

#### CORRESPONDING

#### AUTHOR (\*):

Shazalinda bt Mohammad Zaki  
(aleenzaki@gmail.com)

#### KATA KUNCI:

Kepimpinan transformasi  
Efikasi guru  
Strategi pengajaran  
Penglibatan pelajar

#### KEYWORDS:

Transformational leadership  
Teacher efficacy  
Teaching strategies  
Student engagement

#### CITATION:

Shazalinda Mohammad Zaki, & Aida Hanim A. Hamid. (2025). Kepimpinan Transformasi Guru Besar dan Efikasi Guru Sekolah Rendah di Zon Bangi, Selangor. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 10(8), e003559.  
<https://doi.org/10.47405/mjssh.v10i8.3559>

#### ABSTRAK

Kepimpinan transformasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi motivasi, komitmen, dan keberkesanan guru dalam melaksanakan tugas pengajaran. Dalam konteks sekolah rendah, peranan guru besar sebagai pemimpin transformasi berpotensi membentuk tahap efikasi guru yang lebih positif. Kajian ini dijalankan bagi meneliti hubungan antara kepemimpinan transformasi guru besar dengan efikasi guru sekolah rendah. Instrumen soal selidik digunakan dan terdiri daripada tiga bahagian, iaitu maklumat demografi responden, skala kepemimpinan transformasi guru besar, dan skala efikasi guru. Analisis deskriptif menunjukkan amalan kepemimpinan transformasi guru besar berada pada tahap tinggi dengan skor min antara 2.70 hingga 3.13, manakala efikasi guru juga berada pada tahap tinggi dengan skor min 3.08. Ujian korelasi Pearson mendapati terdapat hubungan positif signifikan antara kepemimpinan transformasi guru besar dan efikasi guru ( $r = 0.528$ ,  $p < 0.01$ ). Analisis ANOVA pula menunjukkan terdapat perbezaan signifikan dalam efikasi guru berdasarkan jantina, pengalaman mengajar, dan jawatan. Hasil kajian ini membuktikan bahawa kepemimpinan transformasi guru besar memainkan peranan penting dalam meningkatkan tahap efikasi guru. Kajian ini menyumbang kepada literatur sedia ada dengan menekankan keperluan gaya kepemimpinan transformasi dalam memperkukuh keyakinan dan keberkesanan guru di sekolah rendah.

#### ABSTRACT

Transformational leadership is an important factor influencing teachers' motivation, commitment, and effectiveness in carrying out their teaching responsibilities. In the context of primary schools, the role of the principal as a transformational leader has the potential to enhance teachers' sense of efficacy. This study aimed to examine the

relationship between principals' transformational leadership and teachers' efficacy in primary schools. A structured questionnaire was employed, consisting of three sections: respondents' demographic information, the transformational leadership scale, and the teacher efficacy scale. Descriptive analysis revealed that the practice of transformational leadership among principal was at a high level, with mean scores ranging from 2.70 to 3.13, while teachers' efficacy was also at a high level with a mean score of 3.08. Pearson correlation analysis indicated a significant positive relationship between principals' transformational leadership and teachers' efficacy ( $r = 0.528, p < 0.01$ ). Furthermore, ANOVA results showed significant differences in teachers' efficacy based on gender, teaching experience, and position. The findings confirm that transformational leadership of principals plays a critical role in strengthening teachers' efficacy. This study contributes to the existing body of literature by highlighting the importance of transformational leadership in enhancing teachers' confidence and effectiveness in primary schools.

**Sumbangan/Keaslian:** Kajian ini menyumbang kepada literatur sedia ada dengan menilai hubungan antara kepimpinan transformasi guru besar dan efikasi guru menggunakan soal selidik berasaskan skala Likert. Sumbangan utama kajian ini ialah mendapati bahawa dimensi kepimpinan transformasi mempunyai hubungan signifikan dengan tahap efikasi guru di sekolah rendah.

## 1. Pengenalan

Sistem pendidikan negara Malaysia telah mengalami pelbagai perubahan besar sejak tahun 2010 dengan tujuan utama untuk meningkatkan kualiti pendidikan, kurikulum, dan perkembangan pelajar. Perubahan ini hanya boleh dicapai melalui kerjasama yang erat antara pentadbir, guru, dan komuniti sekolah. Kepimpinan yang berkualiti oleh guru besar memainkan peranan utama dalam kejayaan sesebuah sekolah (Sidra et al., 2012; Hussein, 2008). Gaya kepimpinan yang berkesan, menurut Bandura (1986), adalah kunci untuk memperkukuh kepercayaan diri guru dalam menangani cabaran pendidikan. Kajian-kajian terdahulu juga menunjukkan bahawa kepimpinan transformasi memberi impak positif terhadap keberkesanan organisasi pendidikan (Khairunesa, 2013; Muijs & Harris, 2007). Kepimpinan transformasi adalah gaya kepimpinan yang berfokus pada komunikasi berkesan dan peningkatan keyakinan diri, yang memberi motivasi kepada individu dalam organisasi (Afsar et al., 2014). Guru besar yang mengamalkan gaya kepimpinan ini akan memberi impak positif terhadap efikasi sendiri guru, yang merupakan elemen penting untuk meningkatkan pencapaian akademik dan sahsiah pelajar (Novian, 2013). Dalam kajian ini, kita akan menilai hubungan antara kepimpinan transformasi dan efikasi guru di sekolah rendah Zon Bangi.

Menurut Robbins dan Judge (2013), kepimpinan transformasi terdiri daripada beberapa ciri utama yang menjadikannya berkesan dalam meningkatkan prestasi dan motivasi individu dalam organisasi. Bagi pengaruh ideal pula, guru besar yang memiliki kebolehan untuk menyampaikan visi dan misi organisasi dengan jelas, serta membina rasa hormat dan kepercayaan dalam kalangan guru (Bass, 1985; Bass & Avolio, 1995). Pemimpin yang berkarisma ini berjaya mencipta suasana di mana guru merasa bangga dan percaya

kepada kemampuan pemimpin dalam mengatasi cabaran yang dihadapi. Seorang pemimpin yang mampu memberi inspirasi kepada guru melalui visi yang menarik dan simbol-simbol yang membangkitkan semangat untuk mencapai matlamat organisasi. Pemimpin seperti ini tidak hanya memberi arahan, tetapi juga merangsang guru untuk memberi yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Pemimpin transformasi menggalakkan kreativiti dan inovasi dalam kalangan guru. Mereka memberi peluang untuk guru mencari penyelesaian yang lebih baik dan berkesan terhadap masalah yang dihadapi, serta meningkatkan kualiti pengajaran dan pembelajaran (Bass, 1990; Leithwood & Jantzi, 2000). Pemimpin yang mengambil kira keperluan dan potensi setiap individu dalam organisasi. Mereka memberikan perhatian peribadi kepada setiap guru, termasuk memberikan latihan, nasihat, dan sokongan yang diperlukan untuk memperkembangkan kebolehan mereka.

Walaupun kepimpinan transformasi diakui memberi impak positif terhadap motivasi dan pencapaian guru, terdapat cabaran yang sering dihadapi oleh guru besar dalam memastikan amalan kepimpinan ini memberi kesan yang berterusan. Sikap negatif atau kepimpinan yang tidak berkesan boleh menjejaskan perkembangan organisasi dan mempengaruhi prestasi akademik serta emosi guru (Jamelaa Bibi, 2013; Park & Jeung, 2013). Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, kajian ini memberi tumpuan kepada peranan kepimpinan transformasi guru besar terhadap efikasi sendiri guru di sekolah rendah Zon Bangi. Secara khususnya, objektif kajian ini adalah untuk menilai tahap amalan kepimpinan transformasi yang diamalkan oleh guru besar di sekolah rendah Zon Bangi, menilai tahap efikasi sendiri guru di kawasan tersebut, serta mengkaji hubungan antara amalan kepimpinan transformasi guru besar dengan efikasi sendiri guru.

## 2. Sorotan Literatur

Teori kepimpinan transformasi yang diperkenalkan oleh Burns (1978) dan dikembangkan oleh Bass (1985) menekankan empat dimensi utama: pengaruh ideal, pembinaan rangsangan intelektual, memberi inspirasi motivasi, dan pertimbangan. Teori ini menggambarkan kepimpinan yang mampu mempengaruhi pengikut secara positif dengan memberi rangsangan untuk berinovasi dan mencabar pemikiran mereka. Pemimpin transformasi juga dianggap penting dalam meningkatkan motivasi dan semangat di kalangan pengikut (Mansor, 1993).

Rees (2001) menyatakan enam prinsip penting dalam kepimpinan transformasi, termasuk penyederhanaan visi, motivasi, pemudahcaraan, mobiliti, amaran, dan keazaman. Prinsip-prinsip ini memberikan arah kepada pemimpin dalam melaksanakan visi yang jelas dan membawa perubahan yang positif dalam organisasi. Kepimpinan transformasi menekankan pentingnya pemimpin untuk mengubah mentaliti dan tingkah laku pengikut, serta membina sebuah organisasi yang mampu menyambut perubahan. Model ini membantu dalam mencipta perubahan yang berkesan dalam institusi pendidikan. Tschannen-Moran dan Hoy (2001) mengembangkan model efikasi sendiri guru yang terdiri daripada tiga dimensi: strategi pengajaran, pengurusan bilik darjah, dan penglibatan pelajar.

Model ini mengukur sejauh mana guru dapat merancang, mengurus, dan melibatkan pelajar dalam proses pembelajaran yang berkesan. Kajian terdahulu menunjukkan bahawa kepimpinan transformasi memberi impak yang signifikan terhadap motivasi dan prestasi guru. Misalnya, kajian oleh Jamalullail (2014) menunjukkan bahawa gaya

kepimpinan transformasi di Temerloh memberi kepuasan kerja yang tinggi kepada guru. Menurut [Leithwood dan Jantzi \(1997\)](#) serta [Hallinger \(2003\)](#), kepemimpinan transformasi berperanan penting dalam mengurus perubahan dan meningkatkan prestasi sekolah. Kejayaan sekolah bergantung kepada kepemimpinan yang memberi kuasa dan sokongan kepada guru untuk meningkatkan prestasi mereka, yang akhirnya memberi kesan positif kepada pencapaian pelajar. Kajian literatur ini menunjukkan bahawa teori kepemimpinan transformasi dan efikasi sendiri guru merupakan elemen penting dalam membina suasana sekolah yang cemerlang dan berkesan.

### 3. Metod Kajian

#### 3.1. Reka Bentuk Kajian

Kajian ini menggunakan reka bentuk bukan eksperimen berbentuk keratan rentas (*cross-sectional study*) dengan kaedah soal selidik ([Bryan, 2008](#)). Reka bentuk ini melibatkan pengumpulan data daripada 291 orang responden (guru besar dan guru sekolah rendah) di Zon Bangi pada tahun 2020. Kaedah keratan rentas membolehkan hubungan antara pemboleh ubah bebas (guru besar dan guru) dengan pemboleh ubah bersandar (gaya kepemimpinan transformasi dan efikasi guru) dianalisis pada satu titik masa tertentu tanpa melibatkan pengumpulan data berulang ([Liew, 2000](#)). [Jadual 1](#) menunjukkan pemboleh ubah kajian iaitu tahap gaya kepemimpinan transformasi dan efikasi sebagai pemboleh ubah bersandar, manakala golongan guru lelaki dan wanita yang mengajar di sekolah rendah Zon Bangi merupakan pemboleh ubah bebas ([Liew, 2000](#)).

Jadual 1: Pemboleh ubah bersandar dan pemboleh ubah bebas

Pemboleh Ubah Bersandar	Pemboleh Ubah Bebas
Tahap gaya kepemimpinan transformasi guru besar	Efikasi guru

#### 3.2. Lokasi Kajian

Kajian dijalankan di sekolah rendah Zon Bangi, Daerah Hulu Langat, Selangor. Lokasi ini dipilih kerana ia merupakan zon yang mempunyai kepelbagaian sekolah rendah kebangsaan dengan jumlah guru yang besar, selain mudah diakses oleh pengkaji. Justeru, lokasi ini sesuai dijadikan kawasan kajian untuk menilai kepemimpinan guru besar dan efikasi guru.

#### 3.3. Populasi Kajian

Populasi kajian terdiri daripada 1,406 orang yang merangkumi guru besar dan guru sekolah rendah di Zon Bangi, Hulu Langat. Populasi ini dipilih kerana ia mewakili keseluruhan golongan sasaran yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasi guru besar serta efikasi guru.

#### 3.4. Saiz dan Kaedah Persampelan

Saiz sampel kajian ini adalah 291 orang responden. Penentuan saiz ini dibuat merujuk kepada [Jadual Krejcie dan Morgan \(1970\)](#) yang mencadangkan bilangan sampel minimum bagi populasi 1,400 adalah sekitar 291 responden. Kaedah persampelan yang digunakan ialah persampelan rawak mudah, iaitu setiap guru besar dan guru dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai responden.

### 3.5. Instrumen Kajian

Instrumen kajian yang digunakan ialah borang soal selidik yang dibina berdasarkan adaptasi daripada instrumen terdahulu:

- a) Bahagian A: Maklumat demografi responden (jantina, pengalaman mengajar, gred jawatan).
- b) Bahagian B: Skala amalan kepimpinan transformasi guru besar, diadaptasi daripada model [Leithwood dan Jantzi \(1996\)](#).
- c) Bahagian C: Skala efikasi guru, diadaptasi daripada [Tschannen-Moran dan Hoy \(2001\)](#).

Soal selidik ini menggunakan skala Likert empat mata bagi menilai persepsi responden seperti ditunjukkan dalam [Jadual 2](#). Kajian rintis dijalankan bagi menguji kesahihan kandungan dan kebolehpercayaan instrumen. Nilai Alpha Cronbach yang diperolehi melebihi 0.80, menunjukkan tahap kebolehpercayaan yang baik ([Sekaran, 1992](#); [Zaidatun et al., 2003](#)).

Jadual 2: Skala Likert 4 Mata yang Digunakan dalam Kajian

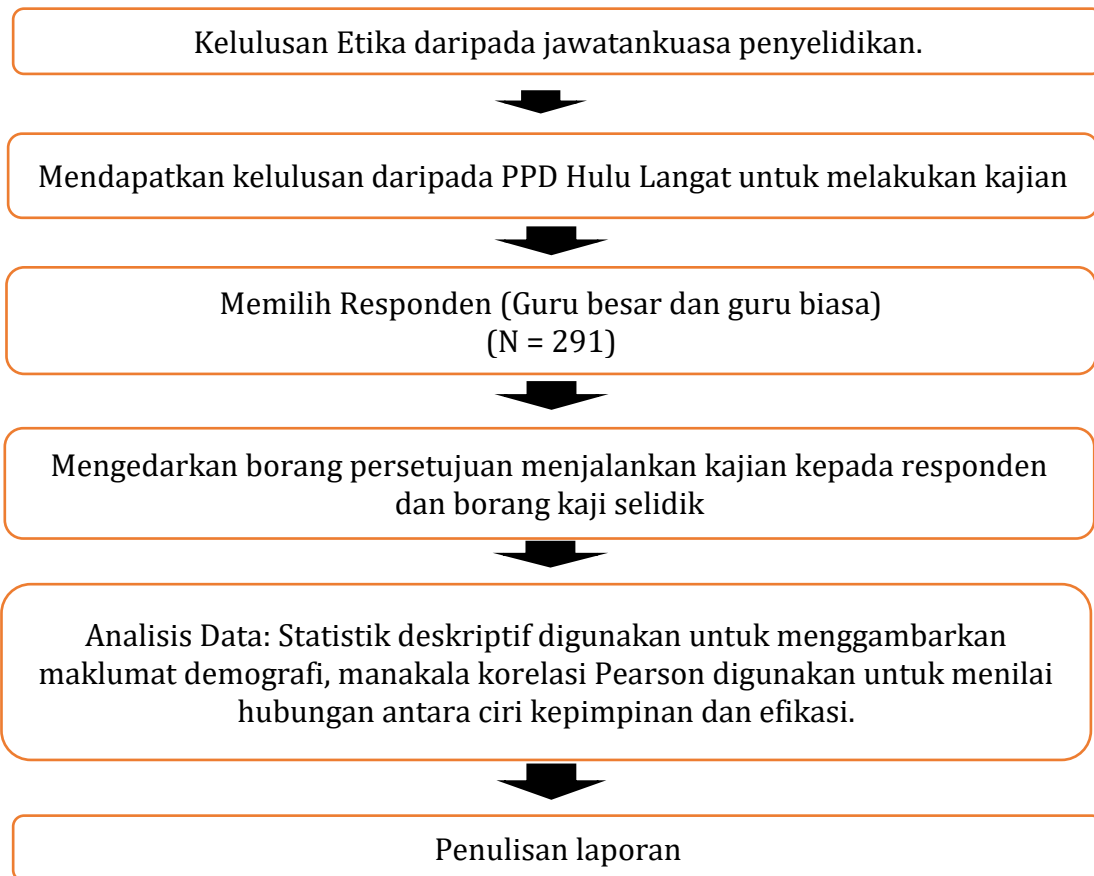
Skor	Interpretasi
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Setuju
4	Sangat Setuju

Menurut [Creswell \(2005\)](#) dan [Myers dan Hansen \(1997\)](#), kajian rintis melibatkan sejumlah kecil responden untuk membantu penyelidik mengenal pasti kelemahan serta membuat penyesuaian terhadap instrumen dan persoalan kajian. Kajian ini juga membantu meningkatkan kualiti soalan kajian seperti yang disarankan oleh [Mohd Majid \(1990\)](#). Selain itu, aspek kesahan dan kebolehpercayaan instrumen turut diuji. Kesahan merujuk kepada sejauh mana instrumen dapat mengukur konstruk yang dimaksudkan ([Jackson, 2006](#); [Alias, 1997](#)). Kebolehpercayaan pula diuji menggunakan pekali Alpha Cronbach, di mana nilai kurang daripada 0.60 dianggap rendah, antara 0.60 hingga 0.80 boleh diterima, dan melebihi 0.80 adalah baik ([Sekaran, 1992](#); [Jamil, 2002](#); [Zaidatun, Jamaludin, & Rahman, 2003](#)).

### 3.6. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan selepas mendapat kebenaran daripada Pejabat Pendidikan Daerah (PPD) Hulu Langat. Borang soal selidik diedarkan kepada responden dalam bentuk fizikal dan juga melalui Google Form. Responden diberikan masa lebih kurang 15 minit untuk melengkapkan borang soal selidik. Secara keseluruhannya, [Rajah 1](#) menggambarkan kerangka konseptual kajian yang menghubungkan kepimpinan transformasi guru besar dengan efikasi guru. Kepimpinan transformasi diukur melalui empat dimensi utama iaitu pengaruh ideal, motivasi berinspirasi, rangsangan intelektual, dan pertimbangan individu. Sementara itu, efikasi guru melibatkan tiga dimensi iaitu strategi pengajaran, pengurusan bilik darjah, dan penglibatan pelajar. [Rajah 1](#) memperlihatkan hubungan langsung antara dimensi kepimpinan transformasi dengan tahap efikasi guru, yang menjadi asas kepada hipotesis kajian.

Rajah 1: Carta Alir Tatakkerja Prosedur Kajian



### 3.7. Analisis Data

Data yang diperoleh daripada soal selidik dianalisis menggunakan perisian *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 27.0. Analisis deskriptif digunakan untuk menilai tahap amalan kepimpinan transformasi guru besar dan tahap efikasi guru, melibatkan pengiraan min, sisihan piawai, dan peratusan. Ujian-t dan analisis varians (ANOVA) pula digunakan untuk mengenal pasti perbezaan tahap kepimpinan transformasi dan efikasi guru berdasarkan faktor demografi seperti jantina, pengalaman, dan jawatan. Seterusnya, analisis korelasi Pearson digunakan untuk mengkaji hubungan antara kepimpinan transformasi guru besar dengan efikasi guru. Kesemua analisis ini dirancang untuk menjawab tiga objektif kajian, iaitu menilai tahap kepimpinan transformasi, menilai tahap efikasi guru, serta mengkaji hubungan antara kepimpinan transformasi dengan efikasi guru.

Selain itu, bagi menentukan tahap skor min (tinggi, sederhana, rendah), kajian ini menggunakan kaedah interpretasi berdasarkan julat skala Likert 4 mata yang digunakan dalam soal selidik. Skor min ditafsirkan seperti berikut: 1.00 – 1.99 = Rendah, 2.00 – 2.99 = Sederhana dan 3.00 – 4.00 = Tinggi. Penentuan tahap ini adalah selaras dengan panduan interpretasi min dalam kajian sosial dan digunakan bagi memberikan gambaran yang lebih jelas terhadap tahap amalan kepimpinan transformasi serta efikasi guru.

### 3.8. Kajian Rintis

Kajian rintis telah dijalankan ke atas 30 orang guru sekolah rendah di luar Zon Bangi bagi menilai kebolehpercayaan dan kesesuaian instrumen soal selidik yang digunakan. Hasil kajian rintis menunjukkan semua bahagian instrumen mempunyai nilai kebolehpercayaan yang tinggi berdasarkan pekali *Alpha Cronbach* melebihi 0.80, iaitu: Kepimpinan Transformasi Guru Besar: 0.89 dan Efikasi Guru: 0.86. Berdasarkan nilai ini, instrumen didapati mempunyai tahap kebolehpercayaan yang memuaskan (Sekaran, 1992; Zaidatun et al., 2003) dan sesuai digunakan dalam kajian sebenar.

### 3.9. Etika Kajian

Kajian ini melibatkan responden manusia, maka prosedur etika penyelidikan telah dipatuhi sepenuhnya. Kelulusan etika diperoleh daripada Jawatankuasa Etika Penyelidikan Universiti Kebangsaan Malaysia (RECUKM). Selain itu, kebenaran bertulis diperoleh daripada PPD Hulu Langat serta persetujuan daripada semua responden yang terlibat.

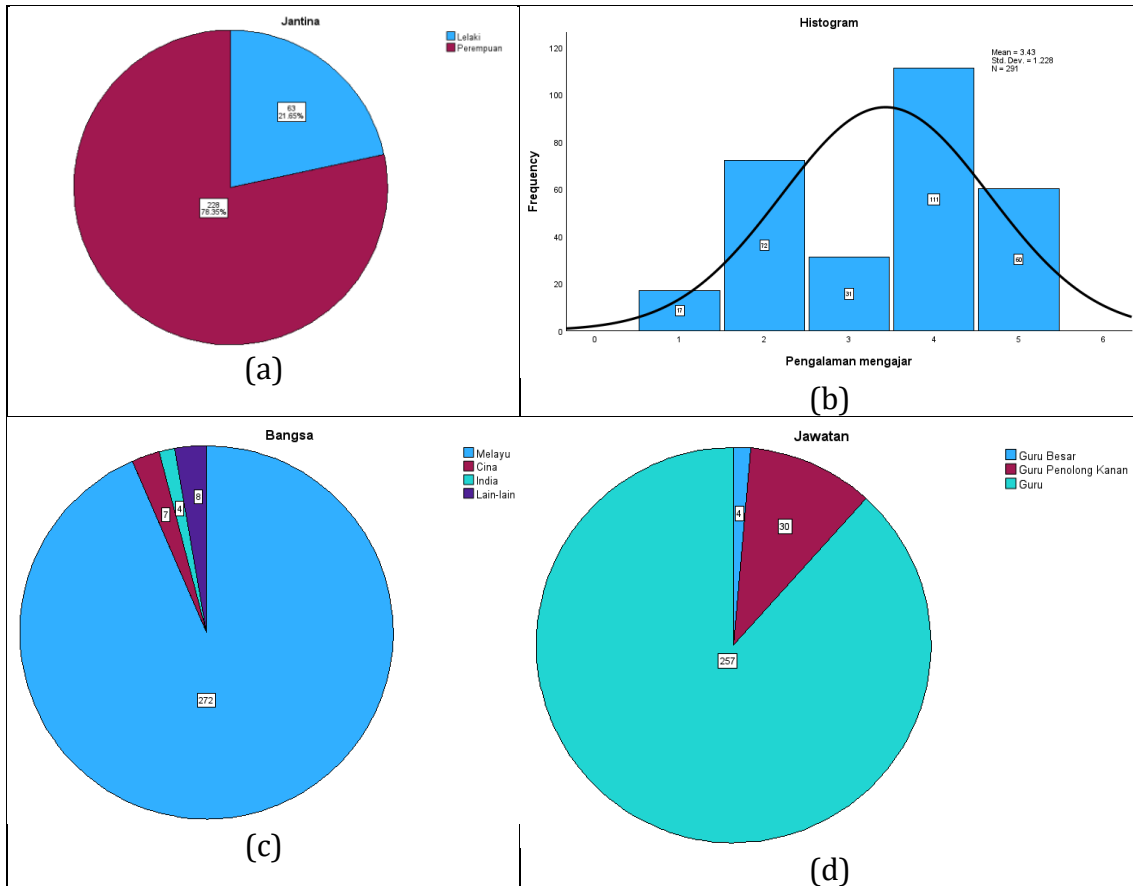
## 4. Hasil Kajian

Pendidikan merupakan elemen penting dalam membentuk masyarakat yang cemerlang dan berdaya saing. Guru sebagai agen perubahan memainkan peranan utama dalam melaksanakan strategi pengajaran yang efektif. Oleh itu, seksyen ini memberikan gambaran umum mengenai demografi responden kajian yang merangkumi jantina, bangsa, pengalaman mengajar dan jawatan guru. Analisis demografi ini penting untuk memahami latar belakang responden serta konteks sosio-profesional yang mungkin mempengaruhi tahap efikasi guru dan strategi pengajaran yang dilaksanakan.

### 4.1. Demografi Responden

Rajah 2 menunjukkan gambaran demografi responden yang terlibat dalam kajian ini, yang terdiri daripada guru-guru di Zon Bangi. Analisis demografi dalam kalangan guru memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai konteks yang mungkin mempengaruhi keputusan penilaian terhadap keberkesanan penggunaan strategi pengajaran. Dalam konteks jantina, terdapat ketidakseimbangan yang ketara dengan wanita menyumbang 78.4% daripada jumlah keseluruhan responden. Ini mungkin mencadangkan gaya pengajaran yang lebih kolaboratif atau komunikatif. Dari segi bangsa, dominasi bangsa Melayu yang mencatatkan 93.5% menunjukkan homogenitas dalam kumpulan tersebut, yang mana faktor ini boleh memainkan peranan penting dalam memahami budaya dan keperluan pelbagai etnik di bilik darjah. Pengalaman mengajar yang berbeza-beza di kalangan guru menunjukkan kepelbagaian dalam pengetahuan dan kemahiran. Guru yang lebih berpengalaman mungkin membawa wawasan dan ketahanan, manakala guru yang baru pula mungkin memberi sumbangan dengan inovasi dalam strategi pengajaran. Dari segi jawatan, majoriti responden adalah guru (88.3%), diikuti oleh guru penolong kanan (10.3%) dan guru besar (1.4%). Pengagihan jawatan ini mencerminkan struktur hierarki dalam sekolah dan mempengaruhi sejauh mana keputusan strategi pengajaran dapat dilaksanakan. Secara keseluruhan, analisis demografi ini memberi pandangan yang penting untuk mentafsir keputusan penilaian strategi pengajaran dan untuk menentukan pendekatan pembangunan profesional yang sesuai bagi guru di pelbagai tahap pengalaman mengajar.

Rajah 2: Demografi Responden



4.2. Analisis Dapatan Kajian

4.2.1. Dimensi Orientasi Strategik Pentadbir (Guru Besar)

Jadual 3 menunjukkan hasil analisis mengenai persepsi guru terhadap dimensi orientasi strategik guru besar. Analisis terperinci mengenai Dimensi Orientasi Strategik Guru Besar menunjukkan keberkesanan kepimpinan yang tinggi. Sebagai contoh, Guru Besar memberi perhatian kepada mereka yang kelihatan memerlukan. Peratusan positif yang tinggi (80.8%) dengan min = 3.08 menunjukkan tanggapan positif terhadap tindakan guru besar dalam memberikan perhatian dan sokongan kepada kakitangan yang memerlukannya. Walaupun skor positif yang tinggi (68.4%) terhadap item Guru besar membuat saya bangga untuk bergaul dengannya, namun tahap kepuasan yang rendah sedikit dengan nilai min = 2.98 menunjukkan bahawa mungkin terdapat ruang untuk penambahbaikan dalam hubungan interpersonal.

Item 8 di mana Guru besar adalah seseorang yang sangat saya percayai dengan skor min = 2.93 (67.4%) menunjukkan tahap kepercayaan guru masih kurang terhadap guru besar. Ini berkemungkinan terdapat beberapa aspek yang memerlukan guru gesar untuk mendapat lebih kepercayaan dari guru. Guru Besar memaklumkan bagaimana sesuatu perkara diselesaikan kepada saya menunjukkan peratusan positif yang tinggi iaitu 81.4% dengan min = 3.13 menggambarkan bagaimana guru besar membantu guru menyelesaikan sesuatu isu atau permasalahan dengan cara yang positif kepada guru. Item 12 menunjukkan di mana guru besar melibatkan saya dalam membuat sesuatu keputusan dengan skor yang rendah iaitu dengan nilai min = 2.70 (61.2%) menunjukkan

bahawa masih terdapat kekurangan kepercayaan guru besar kepada guru dalam membuat keputusan.

Ini menunjukkan bahawa walaupun hubungan interpersonal amat baik, masih terdapat ruang untuk memperkukuh hubungan tersebut. Secara keseluruhannya, dimensi orientasi strategik guru besar memperlihatkan bahawa beliau memberi impak positif terhadap kebajikan dan prestasi staf. Kepimpinan yang disampaikan oleh guru besar memberi sokongan, menggalakkan kreativiti, dan membina kepercayaan dalam kalangan staf, namun ada ruang untuk memperbaiki hubungan interpersonal bagi memaksimumkan keberkesanan pengurusan dan kepimpinan.

Jadual 3: Dimensi Orientasi Strategik Pentadbir (Guru Besar)

Bil	Item	Min	S.P	Tahap
1	Guru besar membuat saya selesa ketika berada di sekitar beliau	2.98	0.495	Tinggi
2	Guru besar memberi perhatian kepada mereka yang kelihatan memerlukan	3.08	0.432	Tinggi
3	Guru besar membuat saya rasa selesa ketika berbincang masalah	3.01	0.512	Tinggi
4	Guru besar membuat saya bangga bergaul dengan beliau	2.92	0.557	Tinggi
5	Guru Besar mendorong saya menjadi lebih kreatif	3.05	0.496	Tinggi
6	Guru besar membolehkan saya melihat masalah sebagai perkara untuk dipelajari	3.09	0.379	Tinggi
7	Guru besar memperakui dan menghargai prestasi kerja saya	2.97	0.563	Tinggi
8	Guru besar merupakan seseorang yang sangat saya percayai	2.93	0.569	Tinggi
9	Guru besar memaklumkan tujuan dan manfaat yang penting kepada saya dengan cara mudah difahami	3.12	0.402	Tinggi
10	Guru besar memberi inspirasi / ilham kepada saya dalam menyelesaikan masalah yang awalnya sukar bagi saya untuk diselesaikan	3.02	0.554	Tinggi
11	Guru besar memaklumkan bagaimana sesuatu perkara diselesaikan kepada saya	3.13	0.411	Tinggi
12	Guru besar melibatkan saya dalam membuat sesuatu keputusan	2.70	0.619	Tinggi
13	Guru besar menjadikan saya percaya pada diri sendiri dalam menyelesaikan masalah	3.02	0.431	Tinggi
14	Guru besar memberi ruang jika saya memerlukan perhatian khusus.	2.99	0.462	Tinggi
15	Guru besar mengetahui kehendak diri saya dan membantu untuk mencapainya	2.82	0.597	Tinggi

#### 4.2.2. Efikasi Kendiri Guru

Analisis data mengenai keberkesanan strategi pengajaran menunjukkan respons positif terhadap pendekatan pengajaran guru dapat dilihat di dalam [Jadual 4](#). Sebahagian besar murid menunjukkan kepuasan tinggi, dengan item seperti "Guru memberikan penjelasan dengan contoh apabila murid membuat kesilapan" dan "Guru menggunakan strategi penilaian yang berbeza" mencapai prestasi tertinggi. Walau bagaimanapun, item "Guru menyesuaikan pengajaran ke tahap yang sesuai untuk setiap murid" menunjukkan peluang untuk penambahbaikan dalam menyesuaikan pengajaran mengikut kebolehan murid. Secara keseluruhannya, analisis ini mencerminkan kejayaan strategi pengajaran sambil memberi fokus kepada potensi peningkatan dalam penyesuaian pengajaran.

Jadual 4: Efikasi Kendiri Guru

Bil	Item	Min	S.P	Tahap
1	Guru menggunakan strategi penilaian yang pelbagai dengan kebolehan murid dalam pengajaran	3.33	0.472	Tinggi
2	Guru memberikan penjelasan dengan contoh-contoh apabila murid keliru	3.42	0.495	Tinggi
3	Guru mengajukan soalan yang berkualiti untuk murid	3.35	0.478	Tinggi
4	Guru melaksanakan strategi pengajaran alternatif dalam kelas	3.26	0.438	Tinggi
5	Guru mengubah suai pengajaran dengan tahap yang sesuai bagi setiap murid	3.44	0.531	Tinggi

#### 4.2.3. Efikasi dalam pengurusan murid

Analisis data di dalam [Jadual 5](#) menunjukkan efikasi pengurusan guru dalam menguruskan murid ketika di dalam kelas. Item 2 iaitu guru memastikan murid mengikut peraturan kelas (min=3.39, S.P =0.489) berada pada tahap skor min yang tertinggi manakala item 1 pula telah menunjukkan bacaan skor min yang terendah (min=3.23, S.P =0.461) walaupun berada pada tahap yang tinggi. Secara keseluruhan, hasil kajian menunjukkan tahap keberkesanan tinggi guru dalam pengurusan tingkah laku dan kelas, mencerminkan kemahiran dalam mencipta persekitaran pembelajaran yang terkawal dan berkesan.

Jadual 5: Efikasi dalam pengurusan murid

Bil	Item	Min	S.P	Tahap
1	Guru mampu mengawal tingkah laku murid bermasalah di dalam kelas	3.23	0.461	Tinggi
2	Guru memastikan murid mengikut peraturan kelas	3.39	0.489	Tinggi
3	Guru menggariskan rutin harian untuk memastikan aktiviti berjalan lancar seperti pelajar membaca doa sebelum PdPc bermula	3.35	0.478	Tinggi
4	Guru mewujudkan pengurusan kelas dengan baik	3.35	0.478	Tinggi
5	Guru boleh memastikan serta mengawal murid-murid yang bermasalah tingkah laku tidak mengganggu keseluruhan pengajaran	3.28	0.513	Tinggi

#### 4.2.4. Efikasi Keterlibatan Murid Dalam Pengajaran Dan Pembelajaran

Analisis di dalam [Jadual 6](#) menilai lima aspek penting yang merangkumi motivasi guru, kerjasama dengan ibu bapa, bantuan kepada murid yang lemah, galakan kreativiti, dan pembangunan kemahiran berfikir kritis. Item 4 iaitu guru memberi peluang kepada murid untuk menunjukkan kreativiti dalam sesi PdPc. Dengan peratusan persetujuan 63.6% dan skor purata 3.36, keputusan ini mencerminkan pentingnya guru memberi ruang kepada murid untuk mengembangkan potensi kreatif mereka. Jika di lihat item 2 iaitu kerjasama antara guru dan ibu bapa dianggap tinggi, dengan majoriti responden (77.3%) menyatakan setuju namun skor purata yang rendah (min = 3.19) sedikit sebanyak menunjukkan hubungan yang baik antara guru dan ibu bapa dalam menyokong kejayaan pembelajaran murid agak kurang serta memerlukan lebih perhatian pada masa akan datang. Secara keseluruhan, hasil ini mencerminkan penglibatan murid yang positif dan

memberikan panduan untuk meningkatkan amalan pengajaran demi perkembangan murid.

Jadual 6: Efikasi keterlibatan murid dalam pengajaran dan pembelajaran

Bil	Item	Min	S.P	Tahap
1	Guru memberikan motivasi serta galakan kepada murid-murid yang kurang berminat dalam latihan-latihan pembelajaran	3.25	0.434	Tinggi
2	Guru bekerjasama dengan ibu bapa murid dalam membantu kejayaan murid dalam pembelajaran	3.19	0.436	Tinggi
3	Guru membantu murid yang lemah dengan apa yang diajar untuk memahami dengan lebih mudah	3.31	0.463	Tinggi
4	Guru menggalakan dan memberi peluang untuk murid menunjukkan kreativiti mereka ketika sesi PdPc	3.36	0.482	Tinggi
5	Guru membantu murid berfikir secara kreatif dan kritis	3.31	0.464	Tinggi

#### 4.2.5. Analisis Korelatif

Hipotesis Nul ( $H_0$ ): Tidak ada hubungan yang signifikan antara Dimensi Orientasi Strategik Pentadbir (Guru Besar) dengan Efikasi Keterlibatan Murid dalam Pengajaran dan Pembelajaran.

Berdasarkan nilai korelasi Pearson sebanyak 0.528 (Jadual 7), terdapat hubungan positif yang signifikan antara dimensi orientasi strategik pentadbiran (guru besar) dengan keberkesanan penggunaan strategi pengajaran alternatif dalam kelas.

Jadual 7: Pekali Korelasi Pearson

		Dimensi Orientasi Strategik Pentadbir	Efikasi Penggunaan Strategik Pengajaran
Dimensi Orientasi Strategik Pentadbir	Korelasi Pearson	1	0.528
	Sig. (2-tailed)		.000
	N		291
Efikasi Penggunaan Strategik Pengajaran	Korelasi Pearson	0.528	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	291	

Nilai ini menunjukkan bahawa semakin tinggi orientasi strategik yang dimiliki oleh guru besar, semakin besar kecenderungan guru untuk melaksanakan strategi pengajaran alternatif dengan berkesan. Nilai Sig. (2-tailed) yang diperoleh adalah 0.000, yang menunjukkan bahawa hubungan ini adalah signifikan secara statistik. Oleh itu, kita dapat menolak Hipotesis Nul ( $H_0$ ) yang menyatakan tiada hubungan yang signifikan antara dimensi orientasi strategik pentadbir dengan efikasi penggunaan strategi pengajaran. Kepastian statistik ini menegaskan bahawa hubungan yang dijumpai bukanlah disebabkan oleh kebetulan semata-mata. Dengan nilai korelasi 0.528 yang positif dan signifikan, penemuan ini menunjukkan bahawa orientasi strategik pentadbir (guru besar) memainkan peranan penting dalam kejayaan pelaksanaan strategi pengajaran alternatif. Peningkatan orientasi strategik pentadbir boleh meningkatkan keberkesanan strategi pengajaran yang digunakan oleh guru, terutamanya dalam konteks pelaksanaan

pengajaran yang lebih inovatif dan berorientasikan keperluan murid. Penemuan ini memberikan panduan yang penting untuk pembangunan profesional guru besar dan pembuat keputusan dalam bidang pendidikan. Mereka harus mengambil kira pentingnya orientasi strategik pentadbir sebagai faktor utama dalam memperbaiki dan meningkatkan penggunaan strategi pengajaran yang lebih efektif. Keberkesanan pengajaran boleh diperkuatkan dengan menyediakan sokongan dan bimbingan yang sesuai dari pihak pentadbir dalam memastikan guru dapat melaksanakan strategi pengajaran alternatif dengan lebih berjaya.

Jadual 8 menunjukkan hasil Analisis Varians (ANOVA) yang dilakukan untuk menilai perbezaan min amalan dimensi orientasi pentadbir guru besar berdasarkan pengalaman mengajar, dengan fokus terutama pada dimensi "Guru Besar memberi perhatian kepada mereka yang kelihatan memerlukan. Analisis di antara kumpulan (*Between Groups*) menunjukkan bahawa Mean Square (Min Punca Kuasa Dua) untuk varian di antara kumpulan adalah 1.303, dengan nilai F (Ujian Statistik F) sebanyak 1.768 dan nilai Signifikan (Sig) sebanyak 0.135. Hasil ini menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min amalan dimensi orientasi pentadbir guru besar berdasarkan pengalaman mengajar pada dimensi yang dikaji. Pengujian terma Linear, termasuk Unweighted dan Weighted, juga menunjukkan ketiadaan trend linear yang signifikan dalam min amalan dimensi orientasi pentadbir guru besar berdasarkan pengalaman mengajar pada dimensi yang sama, dengan nilai F dan Sig yang tidak mencapai tahap keberkesanan statistik. Ujian Deviation turut menunjukkan hasil yang serupa dengan nilai F sebanyak 1.792 dan Sig sebanyak 0.149, menandakan kurangnya perbezaan yang signifikan dalam min amalan dimensi orientasi pentadbir di antara kumpulan-kumpulan pengalaman mengajar. Analisis di antara kumpulan menunjukkan nilai Mean Square di dalam kumpulan sebanyak 52.717 dengan 286 darjah kebebasan, manakala Jumlah Mean Square (Jumlah) adalah 54.021 dengan 290 darjah kebebasan. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min amalan dimensi orientasi pentadbir guru besar berdasarkan pengalaman mengajar pada dimensi "Guru besar memberi perhatian kepada mereka yang kelihatan memerlukan." Hasil yang tidak mencapai keberkesanan statistik menyarankan bahawa faktor pengalaman mengajar tidak memberikan impak yang ketara terhadap min amalan dimensi orientasi pentadbir dalam konteks dimensi yang dikaji.

Jadual 8: Analisis Varians (ANOVA) Bagi Perbezaan Min Amalan Dimensi Orientasi Strategik Pentadbir Berdasarkan Pengalaman Mengajar

				Mean Square	F	Sig		
Dimensi	Di antara	Gabungan		1.303	4	0.326	1.768	0.135
Orientasi Strategik Pentadbir	Di antara kumpulan	Linear	Unweighted	0.150	1	0.150	0.816	0.367
			Weighted	0.313	1	0.313	1.696	0.194
			Deviation	0.991	3	0.330	1.792	0.149
		Di dalam kumpulan			52.717	286	0.184	
	Total			54.021	290			

## 5. Kesimpulan

Kajian ini menunjukkan bahawa kepimpinan transformasi guru besar memainkan peranan penting dalam meningkatkan efikasi guru di sekolah rendah Zon Bangi, Selangor. Dapatan kajian mendapati amalan kepimpinan transformasi berada pada tahap tinggi,

manakala efikasi guru juga menunjukkan tahap yang baik. Analisis korelasi Pearson membuktikan wujudnya hubungan positif yang signifikan antara kepimpinan transformasi guru besar dan efikasi guru ( $r = 0.528, p < 0.01$ ), sekali gus menegaskan bahawa semakin tinggi tahap kepimpinan transformasi yang diamalkan, semakin kukuh tahap keyakinan dan keberkesanan guru dalam melaksanakan tugas pengajaran.

Analisis ANOVA turut menunjukkan perbezaan efikasi guru berdasarkan jantina, pengalaman mengajar, dan jawatan, menandakan faktor demografi juga mempengaruhi tahap keberkesanan guru. Justeru, kajian ini menekankan kepentingan strategi pembangunan profesional guru besar yang berfokus pada amalan kepimpinan transformasi untuk memperkukuh keyakinan, kreativiti, dan keberkesanan guru. Secara keseluruhannya, hasil kajian ini memberikan implikasi penting kepada pihak pentadbiran sekolah dan pembuat dasar untuk menambah baik program pembangunan kepimpinan dan latihan guru, demi meningkatkan kualiti pengajaran serta pencapaian pelajar.

### **Kelulusan Etika dan Persetujuan untuk Menyertai Kajian (*Ethics Approval and Consent to Participate*)**

Para penyelidik mematuhi garis panduan etika penyelidikan yang ditetapkan oleh universiti. Semua prosedur melibatkan responden dijalankan mengikut piawaian etika penyelidikan dan persetujuan telah diperolehi daripada semua peserta kajian.

### **Penghargaan (*Acknowledgement*)**

Penghargaan ditujukan kepada semua guru yang terlibat sebagai responden atas kerjasama dan sokongan mereka dalam menjayakan kajian ini.

### **Kewangan (*Funding*)**

Kajian dan penerbitan ini tidak menerima sebarang bentuk pembiayaan atau tajaan daripada mana-mana pihak.

### **Konflik Kepentingan (*Conflict of Interest*)**

Penulis mengisytiharkan bahawa tiada sebarang konflik kepentingan dalam kajian dan penerbitan ini.

### **Rujukan**

- Afsar, B., Badir, Y. F., & Saeed, B. B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management & Data Systems*, 114(8), 1270–1300. <https://doi.org/10.1108/IMDS-05-2014-0152>
- Alias, N. (1997). *Kaedah penyelidikan pendidikan*. Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31.

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1995). *MLQ multifactor leadership questionnaire for research*. Mind Garden.
- Bryan, J. (2008). *Transformational leadership in education: A review of literature*. *Journal of Educational Research*, 101(2), 65–75.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Creswell, J. W. (2005). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. Pearson.
- Hallinger, P. (2003). Leading educational change: Reflections on the practice of instructional and transformational leadership. *Cambridge Journal of Education*, 33(3), 329–352. <https://doi.org/10.1080/0305764032000122005>
- Hussein, T. (2008). Leadership styles in Malaysian schools. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 33(2), 23–45.
- Jackson, S. L. (2006). *Research methods: A modular approach*. Thomson Wadsworth.
- Jamalullail, A. (2014). Gaya kepemimpinan transformasi dan kepuasan kerja guru di Temerloh. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 1(1), 12–25.
- Jamelaa Bibi, A. (2013). Kepimpinan transformasi guru besar dan hubungannya dengan motivasi guru. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 38(1), 55–72.
- Jamil, H. (2002). *Metodologi penyelidikan pendidikan*. PTS Publications.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970) Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Khairunesa, I. (2013). Kepimpinan transformasi dan keberkesanan organisasi pendidikan. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 38(2), 33–47.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (1996). Toward an explanation of variation in teachers' perceptions of transformational school leadership. *Educational Administration Quarterly*, 32(4), 512–538. <https://doi.org/10.1177/0013161X9603200404>
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (1997). Explaining variation in teachers' perceptions of principals' leadership: A replication. *Journal of Educational Administration*, 35(4), 312–331. <https://doi.org/10.1108/09578239710184592>
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement with school. *Journal of Educational Administration*, 38(2), 112–129. <https://doi.org/10.1108/09578230010320064>
- Liew, C. K. (2000). *Kaedah penyelidikan kuantitatif dalam pendidikan*. Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mansor, M. (1993). *Kepimpinan pendidikan*. Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mohd Majid, K. (1990). *Kaedah penyelidikan pendidikan*. Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Muijs, D., & Harris, A. (2007). Teacher leadership in (in) action: Three case studies of contrasting schools. *Educational Management Administration & Leadership*, 35(1), 111–134. <https://doi.org/10.1177/1741143207071387>
- Myers, A., & Hansen, C. H. (1997). *Experimental psychology*. Wadsworth Publishing.
- Park, S., & Jeung, W. (2013). The impact of transformational leadership on teacher performance. *Asian Journal of Education*, 34(2), 120–135.
- Rees, E. (2001). *The learning leader: How to focus school improvement for better results*. ASCD.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson.
- Novian, S. H. (2013). Kepimpinan transformasi dan efikasi guru. *Jurnal Pendidikan*, 33(2), 88–101.
- Sekaran, U. (1992). *Research methods for business: A skill-building approach*. Wiley.
- Sidra, A., Muhammad, A., & Anam, M. (2012). Transformational leadership and teachers' performance in secondary schools. *International Journal of Educational Management*, 26(4), 123–134.

- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783–805. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(01\)00036-1](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(01)00036-1)
- Zaidatun, T., Jamaludin, A., & Rahman, A. (2003). *Kaedah penyelidikan pendidikan: Statistik untuk penyelidikan*. PTS Publications.