

HUBUNGAN KEPIMPINAN PENGETUA TERHADAP TAHAP EFIKASI KENDIRI GURU TADIKA SWASTA

Siti Fairos Saffardin

***Al-Amin Mydin**

School of Educational Studies,

Universiti Sains Malaysia

**alamin@um.edu.my*

ABSTRACT

The leadership practice of an organization is important in creating a supportive and conducive environment. This research focuses on leadership in the context of early childhood education, which is transformational leadership, and also the efficacy of a teacher. This study aims to identify a significant relationship between the principal's leadership practices and the level of self-efficacy of private kindergarten teachers. This study has used a quantitative method by distributing questionnaires online to private kindergarten teachers in the state of Penang. However, this study uses the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) software and SmartPLS to obtain data on the relationship between principal leadership and teacher self-efficacy. The results in this study show a significant relationship between the leadership of private kindergarten principals and teachers' self-efficacy. Indirectly, the results of this study allow preliminary findings to be obtained in the context of early childhood education organizations. This is because the self-efficacy of kindergarten teachers still needs to be seen and studied so that appropriate actions can be taken and not only focus on higher education organizations. Therefore, this study enables a conducive work environment to form more prosperous early childhood teachers to achieve Malaysian education's goal in forming students with holistic development.

Keywords: Leadership, Self-Efficacy, Early Childhood, Private Kindergarten

PENGENALAN

Kepimpinan di dalam sesebuah organisasi adalah penting bagi memastikan misi dan visi dapat dicapai seperti yang telah ditetapkan. Menurut Todt (2017) sesebuah kepimpinan terutamanya sekolah adalah penting bagi memastikan kejayaan organisasi sekolah tersebut. Menurutnya lagi, pengetua merupakan individu yang berada di belakang guru terutamanya dalam memastikan peningkatan dalam pencapaian murid. Kepimpinan yang positif dikaitkan dengan perkembangan diri seseorang pekerja dibawahnya serta mewakili nilai-nilai yang akan diterapkan semasa berada di dalam organisasi kerja (Arda et al., 2016). Kepimpinan telah ditakrifkan dari segi sifat individu, tingkah laku pemimpin, corak komunikasi, peranan perhubungan, pandangan pengikut, pengaruh ke atas pengikut, rangsangan terhadap matlamat tugas, dan rangsangan terhadap budaya organisasi (Reza, 2019). Kepimpinan adalah peranan pengurusan yang merupakan proses mempengaruhi pekerjaannya untuk mencapai matlamat dan lebih mengambil berat tentang nilai bertimbang rasa dalam memastikan pembangunan kepimpinan mereka. Begitu juga dalam konteks prasekolah, pengetua merupakan pemimpin yang akan memimpin prasekolahnya bagi mencapai objektif dan matlamat sekolah yang ditetapkan. Apabila pemimpin mempunyai nilai kepimpinan yang tinggi, mereka akan bertindak selaras dengan nilai, keperluan dan kehendak bagi memastikan para pengikutnya berjaya mencapai matlamat yang ditetapkan. Keadaan ini

memerlukan keseimbangan antara menyadari kemungkinan akibat daripada tindakan pemimpin dan melaksanakan nilai, keperluan dan kehendak mereka (Datta, 2015). Kajian ini akan menumpukan kepada kepimpinan transformasional yang diamalkan oleh para pengetua di tadika swasta.

Kepimpinan transformasional merujuk kepada pemimpin menggerakkan pengikut melangkaui kepentingan diri segera melalui pengaruh ideal (karisma), inspirasi, rangsangan intelektual, atau pertimbangan individu. Kepimpinan transformasional berlaku apabila seorang pemimpin memberi inspirasi kepada pengikut untuk berkongsi visi, memperkasakan mereka untuk mencapai visi, dan menyediakan sumber yang diperlukan untuk meningkatkan potensi peribadi mereka (Reza, 2019). Selain itu, kepimpinan transformasional ialah gaya kepimpinan yang boleh mencetuskan perubahan positif kepada mereka yang mengikutinya. Pemimpin transformasional umumnya bertenaga, dan bersemangat. Pemimpin ini bukan sahaja mengambil berat dan terlibat dalam proses itu, tetapi mereka juga memberi tumpuan untuk membantu setiap ahli kumpulan berjaya (Zacharo et al., 2018). Konsep kepimpinan transformasional pada mulanya diperkenalkan oleh James MacGregor Burns. Menurut Burns, kepimpinan transformasional dapat dilihat apabila pemimpin dan pengikut membantu dalam membuat sesuatu pekerjaan dan meningkatkan tahap moral dan motivasi ke tahap yang lebih tinggi.

Selain itu, efikasi sendiri guru juga akan ditentukan berdasarkan gaya kepimpinan yang ditunjukkan dan diamalkan oleh pihak pengetua dalam sesebuah organisasi. Sebagai konsep penting dalam teori pembelajaran sosial, efikasi sendiri merujuk kepada kepercayaan guru terhadap kecekapan mereka untuk meningkatkan penglibatan dan pembelajaran murid (Polatcan et al., 2021). Bandura (1997) dan Cherniss (1993), telah menjelaskan bahawa kepercayaan efikasi sendiri guru dalam konteks bilik darjah adalah penting bagi memastikan kerjasama antara guru, pengetua dan murid wujud di dalam persekitaran sekolah tersebut. Efikasi sendiri adalah kepercayaan seseorang terhadap keupayaan mereka untuk menyelesaikan tugas atau mencapai matlamat. Ia merangkumi keyakinan seseorang terhadap diri mereka sendiri untuk mengawal tingkah laku mereka, memberi pengaruh ke atas persekitaran mereka dan kekal bermotivasi dalam usaha mencapai matlamat mereka. Secara tidak langsung, tahap efikasi sendiri guru amat penting dalam memastikan matlamat yang diinginkan dapat dicapai oleh setiap guru dan pengetua secara bersama-sama.

Kajian ini telah menumpukan kepada dua variabel utama iaitu kepimpinan transformasional yang diamalkan oleh pengetua di dalam konteks tadika serta tahap efikasi sendiri guru kesan daripada pengaruh kepimpinan di dalam konteks tadika swasta. Secara tidak langsung, dapatan kajian ini akan membincangkan secara menyeluruh terutamanya dari segi teori, definisi setiap variabel dan sebagainya. Kajian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan data empirikal dalam melihat hubungan yang wujud antara gaya kepimpinan pengetua dengan tahap efikasi sendiri guru tadika serta kesan yang wujud antara variabel tersebut.

TUJUAN KAJIAN

Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk mengenal pasti hubungan kepimpinan pengetua terhadap tahap efikasi sendiri guru tadika swasta. Objektif kajian ini adalah untuk (i) mengenalpasti hubungan antara kepimpinan transformasional pengetua dengan efikasi sendiri guru tadika swasta. Berdasarkan tujuan kajian tersebut, terdapat persoalan yang akan dijawab dalam kajian ini:

(i) Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan pengetua dengan tahap efikasi sendiri guru tadika swasta?

HIPOTESIS KAJIAN

Hipotesis alternatif kajian ini telah dibentuk berdasarkan aras signifikan $p < 0.05$.

H₁1: Terdapat hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan pengetua dengan tahap efikasi sendiri guru tadika swasta

SOROTAN KAJIAN

Bahagian ini akan membincangkan kajian-kajian lepas berkaitan dengan kepimpinan, kepimpinan transformasional, dan efikasi sendiri guru tadika swasta. Setiap variabel kajian akan dijelaskan mengenai teori kajian, definisi dan kajian dalam dan luar negara. Kepimpinan dalam konteks pendidikan awal kanak-kanak adalah mengenai perubahan yang diinginkan dengan menubuhkan struktur organisasi yang membolehkan sinergi budaya yang dikongsi dalam organisasi yang sama. Prestasi guru dalam pengajaran adalah dipengaruhi oleh beberapa aspek, termasuk kepimpinan pengetua, kepuasan kerja, dan semangat bekerja. Hasil kajian semula penyelidik terhadap beberapa kajian lepas menyatakan terdapat hubungan atau pengaruh antara kepimpinan transformasional pengetua tadika, kepuasan kerja, dan semangat kerja terhadap prestasi guru (Hafsari, 2021). Apabila ia berkaitan dengan pendidikan awal kanak-kanak, kepimpinan mewujudkan persekitaran pengalaman pembelajaran yang positif. Kepimpinan pengetua yang akan mewujudkan persekitaran di mana kanak-kanak berasa selamat, dihormati dan bermotivasi untuk belajar serta mewujudkan persekitaran di mana guru-guru yang berkhidmat juga bermotivasi (Greb, 2011). Kepimpinan dalam pendidikan awal kanak-kanak adalah penting untuk memastikan murid-murid mendapat permulaan yang terbaik dalam kehidupan. Menurut Silva (2016), kepimpinan ditakrifkan sebagai salah satu kaedah dalam mempengaruhi pelbagai aktiviti berkumpulan bagi memastikan matlamat yang ditetapkan tercapai. Gaya kepimpinan pengetua melibatkan beberapa elemen dan ciri-ciri seperti sifat, kemahiran dan juga cara berkomunikasi dengan para pekerja bagi membolehkan matlamat organisasi dicapai dengan mudah. Kepimpinan dalam pendidikan awal kanak-kanak adalah komponen penting dalam menyediakan penjagaan dan pendidikan yang berkualiti untuk kanak-kanak dan juga guru yang bekerja di tadika yang sama.

Kepimpinan Transformasional Dalam Konteks Tadika Swasta

Burns (1978) menjelaskan bahawa interaksi pemimpin dan pengikut wujud dalam dua bentuk asas, transaksional dan transformasional, di mana kedua-duanya mempunyai gaya kepimpinan yang berlainan. Bass (1985) membezakan lagi konsep tersebut dari segi hubungan antara pemimpin dan pengikut kepada tiga sifat: (a) mengiktiraf apa yang pemimpin dan pengikut inginkan daripada kerja mereka, (b) bertukar-tukar faedah dan kerja antara dua pihak, dan (c) bertukar-tukar proses yang memenuhi kepentingan jangka pendek kedua-dua pihak (Musa, 2013). Pemimpin transformasional mempunyai dan perlu bersikap responsif bagi memperkasakan diri untuk mencapai matlamat yang diinginkan. Matlamat individu menjadi lebih sejajar dengan tujuan keseluruhan kumpulan supaya kejayaan setiap ahli kumpulan dapat memajukan matlamat organisasi. Kepimpinan transformasional merujuk kepada pemimpin yang berusaha mencipta idea dan perspektif baharu bagi membina dan mewujudkan budaya organisasi yang menyokong para pekerjanya. Menurut Bass di dalam artikel Wiener (2017), seorang pemimpin yang mempunyai visi, keyakinan diri, dan kekuatan dalaman untuk berusaha mempertahankannya untuk apa yang dilihatnya betul atau baik, mengikut kebijaksanaan yang ditetapkan pada masa itu.

Di samping itu, kajian lepas mengenai kepimpinan transformasional telah menunjukkan bahawa pemimpin yang mengamalkan kepimpinan transformasional dapat melahirkan pekerja yang lebih berkesan. Menurut Zaini dan Mansor (2021), kepimpinan transformasional yang diamalkan oleh pemimpin sesebuah institusi pendidikan memberi kesan positif yang kuat terhadap keadaan organisasi termasuk meningkatkan kualiti guru. Kepimpinan transformasional ditakrifkan sebagai pendekatan kepimpinan yang menyebabkan perubahan dalam individu dan masyarakat sistem. Kepimpinan transformasi meningkatkan motivasi, semangat dan prestasi pengikut melalui pelbagai mekanisme. Pemimpin transformasi boleh mengubah tingkah laku pekerja menggalakkan mereka melebihi jangkauan (Bass, 1985). Keberkesanan kepimpinan transformasi telah dikaji dalam banyak kajian teori dan

empirikal, yang menunjukkan bahawa ia meningkatkan dan mempengaruhi prestasi seseorang pekerja (Alqatawenh, 2018). Selain itu, kepimpinan menyokong bahawa pemimpin adalah orang yang mampu mewujudkan konteks sosial di mana pekerja dibimbing ke arah tafsiran, pemahaman dan persepsi bersama tentang iklim organisasi. Dengan menggunakan model dibangunkan oleh Bass (1985), seseorang penyelidik boleh melihat perkaitan antara gaya kepimpinan dan perkongsian ilmu secara lebih khusus dan menyeluruh (Rawung et al., 2015).

Bass (1985) menjelaskan lagi bahawa pemimpin transformasi berusaha untuk memotivasikan pekerja bawahannya untuk mencapai prestasi kerja yang melebihi jangkaan organisasi. Berdasarkan Yukl (2006) pemimpin transformasi menggunakan kaedah berikut untuk memotivasikan orang bawahannya iaitu menggalakkan pekerja untuk mempunyai kesedaran yang lebih mendalam tentang kepentingan hasilnya, menggalakkan pekerja mengutamakan kepentingan kumpulan dan mementingkan keperluan pekerja, seperti kebanggaan dan aktualisasi diri. Pemimpin transformasional merujuk kepada jenis pemimpin yang menjadi teladan kepada semua orang bawahan. Pemimpin ini biasanya memiliki taraf moral yang tinggi dan sangat dihormati serta dipercayai oleh orang bawahan (Rawung et al., 2015). Secara tidak langsung, kepimpinan transformasional merupakan elemen yang penting dalam memastikan kewujudan persekitaran kerja yang menggalakkan. Pemimpin ini sedia mendengar aduan dan keperluan pekerja. Pemimpin jenis ini boleh bertindak sebagai jurulatih, penasihat, dan perunding (Yukl, 2006; Northouse, 1997).

Efikasi Kendiri Guru

Efikasi sendiri guru merujuk kepada nilai kepercayaan seseorang terhadap keupayaan dirinya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan bagi mencapai sesuatu matlamat yang diinginkan (Bandura, 1997). Efikasi sendiri juga boleh dibezakan daripada konsep sendiri, yang merujuk kepada individu persepsi dirinya secara umum terbentuk melalui pengalaman dengan dan tafsiran persekitarannya. Guru yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi lebih terbuka kepada idea baharu dan kaedah pengajaran baharu, mereka mempamerkan tahap yang lebih tinggi dalam perancangan dan organisasi, lebih membina dalam menangani kesilapan mereka, dan lebih gigih dalam menghadapi kesukaran (Johnson, 2019). Efikasi sendiri guru terdiri daripada tiga elemen utama iaitu efikasi sendiri penglibatan pelajar, efikasi sendiri teknik pengajaran dan efikasi sendiri dalam menguruskan kelas. Guru yang mengaitkan kejayaan pelajar kepada faktor efikasi sendiri akan melihat strategi alternatif, bekerjasama dengan rakan sekerja, serta membantu pelajar melihat diri mereka sebagai pelajar yang berkebolehan (Mirto, 2017). Selain itu, efikasi sendiri seseorang guru dikaitkan juga dengan tahap kepuasan kerja mereka dalam sesebuah organisasi (Gkolia et al., 2014). Efikasi sendiri dapat mempengaruhi cara seseorang guru berfikir, mengetahui, memahami, dan mengamalkan secara berbeza dalam bidang keperluan pembelajaran pelajar yang boleh menunjukkan pencapaian pelajar dipengaruhi secara positif. Apabila sekumpulan guru berkongsi kepercayaan terhadap keupayaan mereka yang memberi kesan positif kepada pelajar, ia biasanya dikenali sebagai efikasi guru secara kolektif (Zimmerman, 2018). Di samping itu, efikasi sendiri guru juga melibatkan keupayaan mereka untuk mengendalikan tugas, kewajipan dan cabaran secara berkesan yang berkaitan dengan aktiviti profesional mereka, memainkan peranan penting dalam mempengaruhi hasil akademik dan juga perkembangan murid di tadika. Efikasi sendiri guru secara beransur-ansur mendapat peranan penting dalam penyelidikan psikologi sekolah akibat daripada implikasinya terhadap keberkesanan pengajaran dan amalan pengajaran.

Teori Efikasi Kendiri

Konsep efikasi sendiri berasal daripada teori kognitif sosial Bandura tentang perubahan tingkah laku (Bandura, 1977). Ia merujuk kepada kepercayaan guru terhadap keupayaannya untuk berjaya menghadapi tugas, kewajipan dan cabaran yang berkaitan dengan peranan profesional sebagai seorang guru. Teori efikasi sendiri dikaitkan dengan teori kognitif sosial Bandura (1986). Menurut pendekatan ini, dua penentu utama tingkah laku ialah keberkesanan diri dan jangkaan hasil. Menurut teori efikasi

kendiri Albert Bandura (1977) efikasi sendiri melibatkan kepercayaan individu tentang keupayaan mereka sendiri untuk berjaya melibatkan diri dalam sesuatu tugas untuk mendapatkan hasil yang diinginkan (Bandura, 1977).

METODOLOGI

Bahagian ini terdiri daripada reka bentuk kajian, persampelan, instrumen kajian dan analisis data yang terlibat dalam kajian ini.

Reka Bentuk Kajian

Kajian ini melibatkan kaedah tinjauan yang berbentuk kuantitatif. Berdasarkan Creswell (1968), reka bentuk kuantitatif adalah cara untuk menguji teori objektif dengan mengkaji hubungan antara variabel. Variabel kajian ini boleh diukur pada instrumen supaya data bernombor boleh dianalisis menggunakan prosedur statistik. Kajian kuantitatif membolehkan kajian ini memperolehi data yang komprehensif kerana melibatkan proses mengumpul dan menganalisis data berangka untuk menerangkan ciri, mencari korelasi, atau menguji hipotesis (Creswell, 1968).

Persampelan

Kajian ini menggunakan kaedah persampelan bertujuan. Persampelan bertujuan merujuk kepada sekumpulan teknik persampelan bukan kebarangkalian di mana unit dipilih kerana ia mempunyai ciri yang diperlukan dalam sampel kajian ini. Persampelan bertujuan melibatkan penyelidikan secara menyeluruh bagaimana mereka akan mewujudkan populasi sampel, walaupun ia tidak mewakili statistik populasi yang lebih besar. Persampelan bertujuan membolehkan penyelidik mendapatkan banyak maklumat daripada data yang telah mereka kumpulkan. Ini membolehkan penyelidik menerangkan kesan utama daripada mereka terhadap populasi. Persampelan kajian ini merujuk kepada sampel guru yang sedang berkhidmat di salah sebuah tadika swasta. Populasi kajian ini terdiri daripada 140 orang guru yang sedang berkhidmat di tadika swasta Pulau Pinang. Menurut Krejcie dan Morgan (1970) saiz sampel terdiri daripada 100 orang responden yang merupakan guru tadika swasta sudah mencukupi.

Instrumen Kajian

Instrumen kajian ini melibatkan soal selidik *Teacher self-efficacy scale* yang diadaptasikan daripada instrumen Bandura. Manakala, instrumen kajian bagi kepimpinan transformasional menggunakan soal selidik *MLQ (Leadership Questionnaire)*. Instrumen soal selidik ini terdiri daripada 30 item di mana 5 item terdiri daripada soalan demografi, 10 item kepimpinan transformasional dan juga 10 item merupakan efikasi sendiri guru. Kaedah *Google Forms* telah digunakan bagi mengumpul data dalam kajian ini.

Analisis Data

Kaedah analisis data yang digunakan dalam kajian ini adalah SPSS V27 dan juga menggunakan perisian Smart PLS 3.3.3. Kaedah analisis ini melibatkan 3 proses utama iaitu, data dikumpul melalui *Google Forms*, kemudian data yang diperolehi dianalisis menggunakan perisian SPSS bagi menjawab data berkaitan profil responden. Manakala objektif iaitu hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan pengetua dengan efikasi sendiri guru tadika swasta akan dianalisis menggunakan perisian SmartPLS.

DAPATAN KAJIAN

Jadual 1 menunjukkan profil demografi bagi responden kajian. Dapatan menunjukkan responden guru terdiri daripada guru perempuan dengan nilai peratus sebanyak 97%. Manakala lingkungan umur yang tertinggi dalam kalangan responden adalah antara 21-30 tahun sebanyak 68%. Responden pada peringkat SPM mencatatkan peratusan yang tertinggi iaitu sebanyak 37% diikuti dengan peringkat diploma sebanyak 36%, kemudian peringkat sarjana muda sebanyak 20%, sarjana sebanyak 6% dan

akhirnya adalah responden dari peringkat PhD sebanyak 1%. Pengalaman berkhidmat yang tertinggi bagi responden kajian ini adalah antara 1-5 tahun iaitu sebanyak 55%.

Jadual 1

Profil Demografi Responden

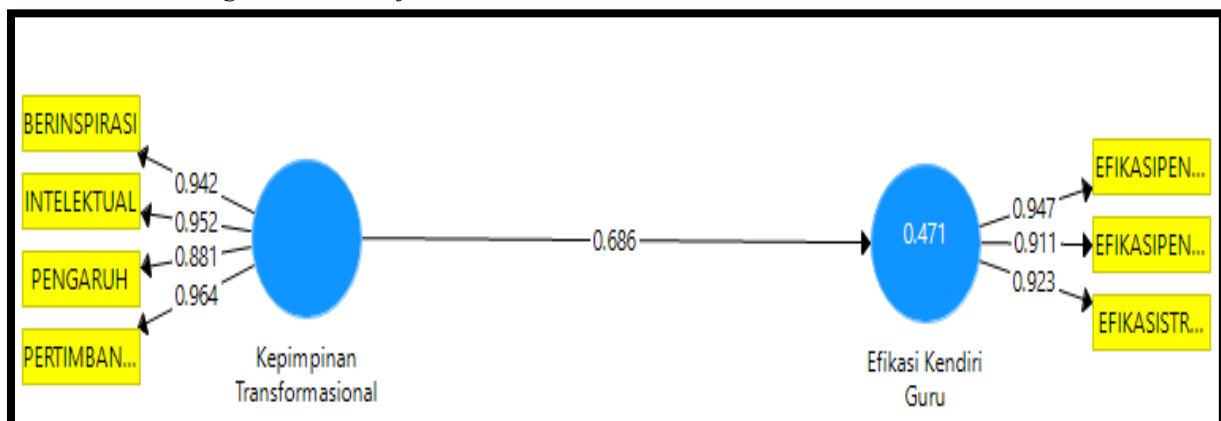
Demografi	Frekuensi	%
Gender		
Lelaki	3	3.0
Perempuan	97	97.0
Umur		
bawah 20 tahun	29	29.0
21-30 tahun	68	68.0
31-40 tahun	3	3.0
Peringkat Pendidikan		
SPM	37	37.0
Diploma	36	36.0
Sarjana Muda	20	20.0
Sarjana	6	6.0
Phd	1	1.0
Pengalaman Berkhidmat		
1-5 tahun	55	55.0
5-10 tahun	35	35.0
10 tahun ke atas	10	10.0

Amalan Kepimpinan Pengetua dengan Efikasi Kendiri Guru

Terdapat hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan pengetua dengan efikasi kendiri guru tadika swasta. Dapatan analisis dalam kajian ini adalah untuk menilai sama ada hipotesis yang diuji ditolak atau gagal diterima. Berdasarkan dapatan dalam SmartPLS menunjukkan bahawa nilai *Outer loadings* adalah melebihi nilai 0.7. Secara tidak langsung, Chin (1998) menjelaskan bahawa terdapat hubungan atau korelasi antara *latent* sekiranya nilai *loading* adalah melebihi nilai 0.5. Begitu juga yang dijelaskan oleh Hair et al. (2017) bahawa, nilai loading perlu melebihi atau mempunyai sekurang-kurangnya 0.7. Rajah 1 menunjukkan nilai *loadings* bagi kedua-dua variabel iaitu kepimpinan transformasional dan efikasi kendiri guru adalah melebihi nilai 0.7.

Rajah 1

Nilai Outer Loadings Variabel Kajian



Jadual 2*Hubungan Antara Variabel*

	<i>Beta</i>	<i>SP</i>	<i>Nilai -t</i>	<i>Nilai -p</i>	<i>Hipotesis</i>
Kepimpinan Transformasional → Efikasi Kendiri guru	0.68	0.69	10.59	0.000	Disokong

*nilai signifikan $p < 0.05$

Jadual 2 menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel kajian iaitu kepimpinan transformasional dengan efikasi sendiri guru. Dapatan menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan transformasional dengan efikasi sendiri guru iaitu ($p=0.000$). Keputusan menunjukkan bahawa hipotesis kajian adalah disokong terdapat kesan antara kedua-dua variabel tersebut.

PERBINCANGAN DAN CADANGAN

Dapatan kajian ini menjelaskan bahawa terdapat hubungan kepimpinan pengetua terhadap tahap efikasi sendiri guru tadika swasta. Kepimpinan transformasi yang dikaitkan dengan guru adalah penting, kerana ia secara positif menekankan penglibatan kerja, penglibatan dalam pembelajaran profesional, kepuasan kerja, dan berusaha mencapai kepuasan kerja yang tinggi (Luo et al., 2020). Selain itu, dimensi kepimpinan transformasional pengetua juga dikaitkan dengan elemen guru yang menumpukan terhadap perkembangan, penyertaan, dan persekitaran positif yang mempunyai hubungan signifikan dengan analisis tugas dalam efikasi guru secara kolektif (Tschannen-Moran et al., 1998). Di samping itu, Smith (2011) mencadangkan bahawa pemimpin yang bermotivasi inspirasi mempunyai kebolehan untuk memotivasikan pengikut ke arah prestasi yang lebih baik kerana pemimpin sebegini mampu menyatakan gambaran masa depan yang mampu diusahakan oleh pengikut.

Kesan efikasi sendiri ini mewujudkan keinginan dalam diri pengikut untuk mengikuti contoh kepimpinan. Dalam organisasi hierarki, secara tidak langsung nilai kepimpinan dan efikasi ini penting kerana pengikut dan pemimpin mengembangkan hubungan mereka dengan saling bergantung. Menurut kajian yang sama, seorang guru mempunyai dan akan bermotivasi intrinsik serta komited terhadap organisasi mereka, prestasi dan harga diri mereka ditunjukkan lebih tinggi sekiranya kepimpinan yang diterima adalah menyokong perkembangan diri mereka. Menurut Marri (2011), kecekapan kepimpinan menyumbang bukan sahaja untuk meningkatkan kekuatan bangku kepimpinan tetapi juga menyumbang secara signifikan kepada penglibatan dan prestasi seseorang pekerja yang lebih besar yang diwakili dalam kajian ini. Berdasarkan kajian Sompongtham (2016), kepimpinan transformasional pengetua mempunyai kesan yang signifikan terhadap efikasi dalam konteks guru. Kajian ini akan berguna kepada pengetua yang berminat dalam membuat keputusan terutama dalam konteks prasekolah. Pengetua mempunyai pengaruh paling besar terhadap keputusan dan juga efikasi sendiri guru di sesebuah tadika itu.

KESIMPULAN

Secara keseluruhannya, kajian ini dapat melihat hubungan antara hubungan kepimpinan pengetua terhadap tahap efikasi sendiri guru tadika swasta. Kajian ini adalah penting dalam memastikan setiap pengetua walaupun dalam konteks tadika perlu mengetahui cara dan teknik dalam meningkatkan efikasi sendiri guru mereka. Ini adalah kerana sesuatu gaya kepimpinan dapat menentukan tahap efikasi dan komitmen seseorang guru dalam sesebuah organisasinya. Berdasarkan dapatan kajian, pengkaji telah mencadangkan beberapa kajian lanjutan boleh dilaksanakan secara lebih menyeluruh. Cadangan tersebut adalah dengan menggunakan sampel kajian yang lebih besar. Ini adalah kerana apabila sampel

adalah besar, ia mempunyai potensi tinggi untuk memberi dapatan yang lebih jelas dan terperinci mengenai sesebuah populasi itu. Penyelidikan kualitatif juga boleh dilakukan dalam kajian ini dimana penyelidik perlu menganalisis data mereka secara induktif dan deduktif untuk mewujudkan corak dan mengetahui hubungan antara variabel kajian. Oleh itu, kepimpinan transformasional seseorang pengetua memberi kesan secara langsung kepada prestasi pelajar melalui efikasi guru. Tingkah laku dan amalan kepimpinan pengetua akan menekankan perkembangan kebolehan pelajar dengan mensasarkan keupayaan pembelajaran dan matlamat sesebuah organisasi pendidikan untuk memenuhi keperluan pelajar mereka.

RUJUKAN

- Alqatawenh, A. S. (2018). Transformational leadership style and its relationship with change management. *Business: Theory and Practice*, 19, 17–24. <https://doi.org/10.3846/btp.2018.03>
- Arda, Ö. A., Aslan, T., & Alphan, L. (2016). Review of Practical Implications in Authentic Leadership Studies. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 246–252. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.135>
- B.Zimmerman, V. (2018). *A Causal-Comparative Study of the Effect of Teacher Self-Efficacy on the Assessment of Young Children in the Early Childhood Classroom* (Issue April).
- Creswell. (1968). Research Design. In *Notes and Queries* (Vols. s4-I, Issue 25). <https://doi.org/10.1093/nq/s4-I.25.577-c>
- Datta, B. (2015). Assessing the Effectiveness of Authentic Leadership. *International Journal of Leadership Studies*, 9(1), 62–75.
- Greb, W. (2011). Principal leadership and student achievement: What is the effect of transformational leadership in conjunction with instructional leadership on student achievement? *ProQuest Dissertations and Theses*, April, 211-n/a. <http://search.proquest.com/docview/889930923?accountid=34574>
- Hafsari, A. S. (2021). The Influence of the Transformational Leadership of Kindergarten Heads , Job Satisfaction , Work Spirit of Work on the Performance of Kindergarten Teachers in the Pelangi Cluster , South Banjarmasin District. *Journal of K6 Education and Management*, 3(4), 486–495. <https://doi.org/10.11594/jk6em.03.04.08>
- Johnson, R. M. (2019). *Coping Self-Efficacy Among Religiously Involved Black Women: An Exploratory Study* (Issue April).
- Luo, W., Foo, D., Ng, S., Nguyen, D., Ng, P. T., & Salleh, H. (2020). Transformational leadership and its relations to teacher outcomes in Singapore : Mastery goals and self-efficacy as mediators. *Leadership and Policy in Schools*, 00(00), 1–17. <https://doi.org/10.1080/15700763.2020.1811879>
- Marri, M. (2011). *Graduate School of Education and Psychology MUSLIM FEMALE LEADERSHIP A dissertation submitted in partial satisfaction of the requirements for the degree of Doctor of Education in Organizational Leadership by.*
- Mirto, D. (2017). *The Effects Of A Self-Efficacy Based Treatment Program On At-Risk Secondary Education Students' Levels Of General Self-Efficacy And Achievement Motivation.*
- Musa, K. (2013). Study of transformational leadership in Malaysian changing education environment: a case of high performing schools. *Management Research Journal*, 2(1), 69–79.
- Polatcan, M., Arslan, P., & Balci, A. (2021). The mediating effect of teacher self- efficacy regarding the relationship between transformational school leadership and teacher agency. *Educational Studies*, 00(00), 1–19. <https://doi.org/10.1080/03055698.2021.1894549>
- Rawung, F. H., Wuryaningrat, N. F., & Elvinita, L. E. (2015). The Influence of Transformational and Transactional Leadership on Knowledge Sharing. *Asian Academy of Management Journal*, 20(1), 123–145.
- Reza, M. H. (2019). Components of transformational leadership behavior. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research*, 5(3).
- Smith, J. P. (2011). *The effects of self-efficacy and spirituality on the job satisfaction and motivation to*

- lead among redeploying soldiers as moderated by transformational leadership.* (Issue November). <http://0-search.proquest.com.library.regent.edu/docview/859584898?accountid=13479>
- Sompongtaam, P. (2016). *A mixed method study on the influence of principal's transformational leadership on teacher efficacy* (Issue January).
- Todt, N. (2017). *A Case Study Identifying Leadership Behaviors Present in Directors of Private High-Quality Preschool Programs in Central Florida*.
- Tschannen-Moran, M., Hoy, A. W., & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational Research*, 68(2), 202–248. <https://doi.org/10.3102/00346543068002202>
- Wiener, L. C. (2017). *The Relationships Between Early Childhood Teachers ' Leadership Style and Their Approaches to Managing Children with Challenging Behaviors Dissertation Study University of Hartford Department of Educational Leadership Submitted by : Linda C . Wiener , MA.*
- Zacharo, K., Marios, K., & Dimitra, P. (2018). Connection of teachers' organizational commitment and transformational leadership. A case study from Greece. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 17(8), 89–106. <https://doi.org/10.26803/ijlter.17.8.6>
- Zaini, Z. H., & Mansor, M. (2021). The Influence of the Transformational Leadership of the Headmasters on the Professional Development of Preschool Teachers. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), 56–74. <https://doi.org/10.21831/jump.v3i1.34850>