

- Phaik, O. Y. (2002). Stress and Anxiety Among Engineering Student and Non-Engineering Student at UTM. *UTM : Tesis sarjana*.
- Qin, H., & Piao, T. (2011). Dispositional optimism and life satisfaction of Chinese and Japanese College student: Examining the mediating effects of affect and coping efficacy. *Chinese Journal of Clinical Psychology, 19(2)*, 259-261.
- Ringo. (1990). Introduction to industrial/organization psychology'. *A devision of Scott, Glenview, Illinois*.
- Ooi Yoon Phaik, (2002). Sters and Anxiety Among Engineering Students and Non-Engineering Students at UTM. *UTM : Tesis Sarjana*.
- Sing, C. M., Mohamed Fadzil, C., & Lily Mastura, H. (2004). Level of Psychological Stress Among College Student in Malaysia. *Seminar Kaunseling. UUM*.
- Sipon, S. (2001). Stres dan Pencapaian Akademik Pelajar. *Buletin Psikologi*, pp. 15-17.
- Siti Zaleha, A. (2005). Tekanan di kalangan pelajar antarabangsa: tahap tekanan dan daya tindakan pelajar di IPT Malaysia. *UKM : Tesis sarjana*.
- Towbes, L. C. (1996). Chronic Stress in the Lives of Coolege Students : Scale Development and Prespective Prediction of Distress. *Kournal of Youth & Adolescence*, 199-217.
- Walton, R. (2002). A Comparison of Perceived Stres Level and Coping Styles of Junior and Senior Student in Nursing abd Sosial Work Program. *Dissertation. Marshall University*.
- Yahya, A. S. (2005). *Mengurus hal Ehwal pelajar*. Kuala Lumpur: PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.

KESAHAN DAN KEBOLEHPERCAYAAN INSTRUMEN KOMUNIKASI BIMBINGAN DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN DI MALAYSIA

LING YING LEH
ABDUL GHANI KANESAN ABDULLAH
Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan, Universiti Sains Malaysia

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk menerangkan sifat psikometrik bagi instrumen komunikasi bimbingan yang telah diadaptasi dan digunakan berdasarkan keunikan budaya persekitaran kerja dalam organisasi pendidikan di Malaysia. Sejumlah 13 item terjemahan telah diadaptasi daripada instrumen asal komunikasi bimbingan yang dibangunkan oleh Heslin, VandeWalle, dan Latham (2006) untuk tujuan kajian ini. Seramai 251 orang pensyarah dari empat buah politeknik di Sarawak dan Pulau Pinang telah mengambil bahagian dalam kajian ini. Hasil kajian telah menunjukkan tiga faktor telah muncul semula melalui analisis faktor yang dijalankan ke atas data yang dikumpul. Ini telah menjelaskan 88.0 peratus daripada varians keseluruhan. Sehubungan itu, nilai kebolehppercayaan bagi instrumen komunikasi bimbingan versi terjemahan adalah sebanyak 0.978 mewakili ketiga-tiga faktor dengan baik sepertimana versi asal instrumen Heslin et al. (2006). Ini telah menyediakan justifikasi yang kukuh terhadap penggunaan instrumen ini dalam organisasi pendidikan di Malaysia. Secara praktikal, dapatan kajian ini telah mengukuhkan sokongan organisasi dalam menggunakan praktis komunikasi bimbingan untuk meningkatkan potensi pengikutnya.

Kata Kunci: Komunikasi bimbingan, organisasi pendidikan

PENGENALAN

Terdapat tanda-tanda penerimaan yang semakin meningkat di peringkat antarabangsa di mana reformasi pendidikan secara besar-besaran diperlukan untuk menghadapi cabaran pada abad ke-21. Model-model pendidikan konvensional yang sedia ada berfokuskan hasil pembelajaran telah mula dipersoalkan. Ini kerana dunia kini memerlukan pendekatan yang holistik untuk pendidikan abad ke-21 walaupun pencapaian akademik pelajar masih dan perlu kekal sebagai aspek yang penting dalam pendidikan. Maka, dalam melahirkan modal insan yang dilengkapi dengan kualiti kemahiran dan kecekapan dalam menghadapi gelombang dunia yang semakin pesat dan mencabar, organisasi pendidikan perlu memainkan peranan dengan sepenuhnya.

Pendidikan abad ke-21 dalam organisasi pendidikan perlu menekankan penyaluran maklum balas kepada tenaga pengajar. Maklum balas yang disampaikan memainkan peranan yang penting dalam meningkatkan efikasi sendiri pengajaran. Kajian Kopelman (1986) ke atas 72 kajian eksperimen kawalan terhadap maklum balas tugas telah melaporkan maklum balas tugas meningkatkan tingkah laku kerja dalam 68 kajian yang telah dikenal pasti. Ini menunjukkan maklum balas mengandungi elemen-elemen yang menyokong pembelajaran dan lebih cenderung untuk meningkatkan prestasi secara ketara (Shea & Howell, 1999). Oleh itu, medium penyampaian maklum balas perlu diwujudkan oleh pemimpin untuk menjana situasi psikologikal yang positif dalam organisasinya. Ini selari dengan pendapat Shamir, House, dan Arthur (1993) di mana situasi psikologikal yang negatif berlaku apabila tiada maklum balas disalurkan dalam organisasi.

Dalam menghadapi perubahan personal dan pembelajaran pada hari ini, bimbingan telah dipersetujui oleh pelbagai pihak sebagai mekanisme berkesan. Whitmore (2002) telah menjelaskan bimbingan berjaya memperkasakan potensi individu. Dalam erti kata lain, bimbingan berperanan

untuk menyokong pembangunan pelajar, pensyarah, pemimpin, dan institusi pendidikan serta memupuk budaya pembelajaran dalam organisasi tersebut. Selain itu, Wilson (2011) turut menjelaskan bimbingan boleh digunakan untuk membentuk individu yang berkeupayaan mengeluarkan produk. Justeru, pemimpin harus meletakkan fokus untuk mengembangkan bakat dan melayan pengikutnya dengan memberi perhatian dan membina keyakinan mereka. Ini kerana pemimpin yang berjaya adalah pemimpin yang berkeupayaan mengeluarkan produk dan bukan dirinya mengeluarkan produk sahaja.

Bimbingan dilihat sebagai proses interaksi bersama antara pemimpin dan pengikut melibatkan kesediaan dan motivasi antara kedua-dua pihak. Ives (2008) berpendapat bimbingan sebagai kolaboratif dan terarah di mana majikan membantu pekerja untuk mengenal pasti cara meningkatkan prestasi dan terikat dengan pembangunan peribadi. Di samping itu, bimbingan menggalakkan pekerja untuk mencari penyelesaian sendiri selain daripada menunggu majikan untuk memberitahu apa yang perlu dilakukan. Dalam hal ini, bimbingan yang berkesan memerlukan komunikasi dua hala dan kepercayaan antara pemimpin dan pengikut.

KOMUNIKASI BIMBINGAN DI TEMPAT KERJA

Budaya bimbingan dalam organisasi adalah penting untuk membolehkan perkongsian maklumat dijalankan melalui proses menghantar dan menerima mesej (Raja Roslan, Azizi, & Mohd. Salleh, 2008). Bacon (2003) dan Morgeson (2005) sependapat bahawa bimbingan sebagai interaksi harian yang digunakan untuk memperkasakan kemahiran yang dipilih dengan bantuan individu lain. Oleh itu, pemimpin tanpa mengira peringkat hierarki harus bertanggungjawab untuk melaksanakan budaya bimbingan dalam organisasi; misalnya bermula dengan inisiatif pengurusan individu dan berakhir dengan kewujudan bimbingan dalam keseluruhan organisasi.

Elemen komunikasi tidak harus diabaikan dalam proses bimbingan. Ini kerana komunikasi merupakan nadi organisasi dalam menjalankan apa sahaja operasi dalam organisasi. Sulaiman dan Ahmad Khair (2005) telah menjelaskan proses komunikasi bermula apabila maklumat daripada pengirim dipindahkan melalui alat atau saluran khas kepada penerima yang kemudiannya memberi maklum balas terhadap mesej tersebut. Elemen ini perlu diterapkan dalam proses bimbingan untuk mewujudkan kefahaman antara pengirim dan penerima. Tambahan pula, jika ianya bukan untuk tujuan kebaikan bersama, maka tidak akan wujud keberkesanan proses komunikasi (Mohd Baharudin & Mohd Khairie, 2003).

Yu (2007) melalui kajiannya telah menekankan bimbingan adalah elemen penting dalam pengurusan yang berkesan untuk meningkatkan produktiviti dan prestasi. Walau bagaimanapun, tidak semua pemimpin menerima pakai peranan bimbingan dalam pengurusan mereka. Mereka berpendapat kurang kemahiran, pengetahuan, dan masa untuk membimbing. Namun, bimbingan bukan perkara yang baru dan ia sentiasa wujud di mana-mana sahaja kita berada. Kita sentiasa diberi inspirasi, sokongan, nasihat, dan motivasi untuk meningkatkan kemajuan dan keyakinan diri kita. Elemen-elemen ini telah membimbing kita untuk melakukan kelainan ke atas diri kita.

Kajian Fournies (1999) telah mengemukakan soalnya "Kenapa pekerja tidak melakukan apa yang sepatutnya dilakukan oleh mereka" kepada 25,000 orang responden dari seluruh dunia. Respon tertinggi yang diterimanya adalah mereka tidak tahu apa yang sepatutnya dilakukan oleh mereka. Ini telah menunjukkan terdapat jurang antara majikan dengan pekerja dalam organisasi moden pada hari ini. Organisasi mengharapkan pekerja agar dapat berfungsi dengan betul dan secara berdikari. Dalam hal ini, Fournies (1999) telah mencadangkan bimbingan sebagai praktis dalam organisasi untuk membetulkan masalah jurang komunikasi antara majikan dan pekerja. Pada dasarnya Fournies (1999) beranggapan masalah tersebut perlu dirawat seperti perubahan tingkah laku dalam bilik darjah.

Heslin, VandeWalle, dan Latham (2006) turut mengenal pasti tiga elemen asas dalam tingkah laku bimbingan melalui tinjauan literatur yang dibuat iaitu bimbingan, pemudahcaraan, dan inspirasi.

Menurut Heslin et al. (2006), bimbingan merujuk kepada komunikasi tentang jangkaan terhadap prestasi kerja yang jelas dan maklum balas yang membina tentang pencapaian dan peningkatan prestasi kerja. Seterusnya, pemudahcaraan pula adalah membantu pekerja untuk menganalisis dan meneroka masalah serta mengukuhkan pencapaian mereka. Bagi inspirasi pula, mereka telah melihatnya sebagai cabaran ke atas pekerja untuk menyedari dan membangun potensi mereka.

Dalam komunikasi bimbingan, pemimpin perlu berperanan sebagai seorang pembimbing untuk mengintegrasikan siri tingkah laku melalui komunikasi bimbingan bagi memastikan pembelajaran ke atas penyelesaian masalah secara berterusan dalam kalangan pengikut mereka. Pembimbing yang berkesan perlu dilengkapi dengan sikap, kemahiran, dan pengetahuan yang berkaitan. Malah, pembimbing perlu berkeyakinan diri dan bertindak secara profesional untuk membantu kliennya dalam meningkatkan prestasinya sama ada secara personal atau kerja. Justeru, boleh dirumuskan komunikasi bimbingan menerusi kajian ini merujuk kepada tingkah laku pemimpin terhadap pengikutnya untuk meningkatkan prestasi kerja melalui interaksi dua hala dengan mengubah matlamat menjadi kenyataan melalui penggunaan beberapa pilihan yang ada sebelum melaksanakan sesuatu tindakan secara persetujuan bersama.

KOMUNIKASI BIMBINGAN DAN TEORI PENENTUAN KENDIRI

Teori Penentuan Kendiri (*Self-Determination Theory*) adalah teori motivasi dan personaliti manusia, berkaitan dengan kecenderungan individu terhadap perkembangan peribadi dan keperluan semula jadi psikologi mereka. Teori ini telah dibangunkan oleh Deci dan Ryan (1991) memberi tumpuan kepada sejauh mana tingkah laku individu dipengaruhi oleh motivasi diri secara dalaman. Motivasi dalaman (intrinsik) merujuk kepada memulakan satu aktiviti semata-mata kerana ia adalah menarik dan memberi kepuasan diri. Menurut Deci dan Ryan (2002), terdapat tiga keperluan psikologi motivasi diri secara universal untuk memulakan tingkah laku. Ini termasuk kecekapan (*Competence*), keberhubungan (*Relatedness*), dan autonomi (*Autonomy*). Teori ini menekankan pertumbuhan semula jadi manusia ke arah motivasi positif, bagaimanapun ini akan gagal jika keperluan asas mereka tidak dipenuhi.

Deci dan Ryan (2002) telah mendapati bahawa maklum balas positif yang diberi dan tidak dijangka akan meningkatkan motivasi intrinsik kepada individu tersebut untuk melakukan sesuatu. Ini kerana maklum balas positif itu memenuhi keperluan individu untuk kecekapan. Semakin mampu individu melakukan ganjaran sudah tentu semakin tinggi keinginannya untuk bekerja keras. Maklum balas kerja atau ganjaran yang diberi membawa kepada perasaan kecekapannya meningkatkan motivasi intrinsik.

Seterusnya, keberhubungan melibatkan perkaitan antara keprihatinan, interaksi, dan pengalaman yang wujud dalam diri seseorang individu untuk membantu orang lain. Keberhubungan bermaksud keterikatan emosi dengan sesuatu perkara atau kebiasaan dan keadaan. Individu akan menggunakan pengalaman yang ada pada dirinya untuk membantu dan membangunkan orang lain. Motivasi ini akan membuatkan mereka melakukan kerja dengan lebih bersemangat dan bekerja dengan lebih baik. Kesedaran bahawa manusia bekerja untuk memberi kejayaan kepada generasi muda, negara akan membuat rakyatnya ingin bekerja keras dan berkorban demi negara. Jadi, motivasi intrinsik mempunyai kekuatan terbesar dalam membuat individu mahu bekerja dengan lebih keras dan lebih baik tanpa memikirkan ganjaran yang akan diterima.

Autonomi membawa maksud kebebasan. Jika kita bebas membuat pilihan, kita cenderung untuk bertanggungjawab dalam sesuatu pekerjaan dan menyelesaikannya sebaik mungkin. Kebebasan memilih merupakan salah satu bentuk insentif untuk seseorang individu bekerja dengan lebih keras dan bertanggungjawab atas pilihannya. Autonomi bagaimanapun mesti seiring dengan kecekapan agar orang ramai dapat melihat tingkah laku mereka ditentukan oleh motivasi intrinsik. Kebebasan membuat pilihan telah meningkatkan motivasi intrinsik seseorang individu untuk melaksanakan aktiviti.

OBJEKTIF KAJIAN

Objektif kajian ini adalah untuk melaporkan kesahan dan kebolehpercayaan penilaian instrumen komunikasi bimbingan dalam organisasi pendidikan. Objektif ini terbahagi kepada (a) menghasilkan satu himpunan item untuk mengukur pelaksanaan komunikasi bimbingan dalam organisasi pendidikan yang telah dikemukakan oleh sarjana terdahulu; (b) menjalankan *Exploratory Factor Analysis* (EFA) bagi mentaksir struktur faktor item-item yang mengukur; dan (c) mengangalkan ketekalan dalaman bagi setiap sub skala yang terbentuk. Hal ini dilakukan dengan harapan agar penyelidikan lanjutan bagi mewujudkan komunikasi bimbingan sebagai sokongan organisasi pendidikan untuk meningkatkan potensi tenaga pengajar khususnya dalam keupayaan untuk melaksanakan tugas pengajaran.

METODOLOGI KAJIAN

Reka Bentuk Kajian

Reka bentuk kajian ini adalah berbentuk deskriptif. Azizi, Shahrin, Jamaludin, Yusof, dan Abdul Rahim (2007) menjelaskan penyelidikan deskriptif merupakan penyelidikan yang bermatlamat untuk menerangkan sesuatu fenomena yang sedang berlaku. Jenis penyelidikan ini adalah jenis tinjauan. Data yang diperoleh dengan menggunakan soal selidik telah diedarkan kepada responden mewakili populasi, iaitu pensyarah-pensyarah politeknik konvensional di negeri Pulau Pinang dan Sarawak. Setiap maklumat telah ditafsirkan secara kuantitatif.

Populasi dan Sampel Kajian

Populasi kajian ini melibatkan pensyarah-pensyarah politeknik Kategori 1. Merujuk kepada Pekeliling Perkhidmatan No. 33 Tahun 2007, pensyarah Kategori 1 terdiri daripada tenaga pengajar yang terlibat dalam tugas pengajaran. Sebanyak 251 orang pensyarah yang sedang berkhidmat di politeknik konvensional di negeri Pulau Pinang dan Sarawak telah dipilih secara rawak untuk mengambil bahagian dalam kajian ini. Ini bermaksud terdapat 251 set data mewakili persepsi pensyarah terhadap Ketua Program atau Ketua Kursus mereka. Sebanyak empat buah politeknik telah terlibat dalam kajian ini iaitu Politeknik Seberang Perai (PSP), Politeknik Balik Pulau (PBU), Politeknik Kuching Sarawak (PKS), dan Politeknik Mukah Sarawak (PMS).

Instrumen Kajian

Instrumen kajian terdiri daripada set soal selidik yang disediakan untuk dijawab oleh para responden. Untuk tujuan kajian ini, soal selidik yang digunakan telah diadaptasi agar sesuai dengan persekitaran tempatan dengan kebenaran daripada penyelidik asal. Terdapat dua bahagian dalam soal selidik ini. Bahagian pertama adalah maklumat demografi responden bertujuan untuk mendapat data tentang latar belakang responden. Bahagian ini mengandungi empat item yang dikemukakan tentang maklumat diri responden seperti jantina, kelayakan akademik tertinggi, pengalaman mengajar sebagai pensyarah politeknik, dan umur pada 1 Januari 2014. Untuk bahagian seterusnya dalam soal selidik ini iaitu komunikasi bimbingan bertujuan untuk melihat kepada tingkah laku pemimpin dalam membantu pengikutnya untuk meningkatkan prestasi kerja dan membangunkan potensi pekerja. Untuk mengukur tingkah laku pemimpin melalui komunikasi bimbingan, instrumen yang dibina oleh Heslin et al. (2006) telah dirujuk dan digunakan. Komunikasi bimbingan dalam kajian ini diukur berdasarkan tiga dimensi iaitu bimbingan (4 item), pemudahcaraan (3 item), dan inspirasi (3 item) berpandukan skala *Likert* tujuh mata bermula daripada "Tidak Pernah" hingga "Sepanjang Masa". Soal selidik ini telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Melayu dan diubahsuai agar bersesuaian dengan persekitaran semasa. Contoh item dimensi bimbingan yang telah diterjemahkan ialah "Provide guidance regarding performance expectations" telah diterjemahkan menjadi "Menyediakan panduan mengenai jangkauan prestasi kerja saya".

Di samping itu, semua item daripada soal selidik asal yang mempunyai dua beban (*Double-barreled*), panjang lebar, dan berjela-jela telah disemak dan ditulis semula berdasarkan komen dan cadangan daripada pakar yang mengambil bahagian dalam aspek kesahan kandungan. Contoh item asal iaitu "Menggalakkan saya meneroka dan mencuba alternatif baru" telah diubahsuai dan diterjemahkan ke dalam dua item yang berbeza iaitu "Menggalakkan saya meneroka alternatif baru" dan "Menggalakkan saya mencuba alternatif baru".

Penterjemahan, Kesahan Kandungan, dan Kebolehpercayaan Instrumen Komunikasi Bimbingan

Kesahan kandungan merujuk kepada sejauh mana instrumen kajian mengukur apa yang patut diukur (Ary, Mills, & Airasian, 2010; Chua, 2006). Kaedah ini dijalankan bagi menentukan kandungan item berkaitan dan mewakili pembolehubah yang diukur (Flowers, 2006). Kesahan kandungan instrumen dikenal pasti selepas kesahan muka iaitu perkara-perkara yang perlu dipertimbangkan oleh penyelidik sendiri dan tiada peraturan yang ketat bagi memastikan kesahan itu.

Seterusnya, kesahan kandungan dilakukan dengan mendapatkan ulasan dan pandangan daripada pakar atau panel sama ada item-item yang digunakan dapat mengukur pembolehubah yang dikaji (Azizi et al., 2007). Ini bermaksud penemuan kesahan kandungan adalah *judgemental* bagi menimbang sejauh mana instrumen itu memenuhi piawaian. Cadangan pakar dalam bidang yang diukur perlu bagi tujuan penambahan atau pengurangan ke atas skala yang digunakan.

Soal selidik yang asal telah diadaptasi agar bersesuaian dengan keunikan budaya tempatan. Beberapa perkataan dalam versi asal telah ditukar kepada perkataan baru setelah mendapat persetujuan daripada pakar dalam bidang berkaitan. Item-item dalam soal selidik asal telah diterjemahkan daripada Bahasa Inggeris ke Bahasa Melayu dengan menggunakan kaedah terjemahan timbal balik (*Back to back translation*). Penterjemahan ini dilakukan dengan bantuan tiga orang guru bahasa yang berpengalaman dalam bidang bahasa melebihi 15 tahun. Kemudian soal selidik yang diterjemahkan telah disemak oleh lima orang panel yang dilantik untuk memastikan terjemahan tersebut benar-benar menepati maksud dan mengesahkannya. Pakar penilai soal selidik terdiri daripada seorang pensyarah Fakulti Ekonomi dan Pengurusan, Universiti Pendidikan Sultan Idris, seorang pensyarah Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia, Universiti Malaysia Sarawak, dua orang pensyarah dari Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan, Universiti Sains Malaysia, dan seorang guru kanan dari Kementerian Pendidikan Malaysia. Mereka telah diminta untuk memberi respon terhadap item berdasarkan skala 1 (Sangat Tidak Sesuai) hingga 6 (Sangat Sesuai) mengikut kesesuaian dan ketepatan item dalam soal selidik. Kebolehpercayaan inventori komunikasi bimbingan boleh ditentukan dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*.

Penentuan Dimensi dan Kesahan Instrumen Komunikasi Bimbingan Menerusi Analisis Faktor Eksploratori

Analisis faktor dijalankan bagi mengesahkan kandungan instrumen dan mengukuhkan instrumen kajian. Memandangkan semua item dalam kajian ini telah diadaptasi daripada kajian-kajian lepas, analisis faktor dapat mengukuh dan memantapkan item-item kajian.

Kesahan kandungan bagi dimensi-dimensi dalam instrumen kajian telah dijalankan menerusi analisis faktor eksploratori melalui kaedah *Principal component analysis* (PCA). Analisis ini dijalankan untuk mengenal pasti dan menyusun item-item ke dalam dimensi-dimensi di bawah satu-satu pembolehubah tertentu daripada sampel kajian (Tabachnick & Fidell, 2007).

Kaedah EFA ini dilakukan menerusi putaran berulang kali (*iterations*) sehingga terbentuk dimensi yang mempunyai item-item tersendiri. Kaedah EFA yang telah diambil oleh pengkaji seperti dicadangkan oleh Meyers, Gamst, dan Guarino (2012) adalah seperti berikut:

- (a) Nilai Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dalam lingkungan 0.90 dianggap cemerlang; 0.80 membanggakan; 0.70 lebih daripada biasa; 0.60 biasa; 0.50 mendukacitakan; dan nilai kurang daripada 0.50 tidak boleh diterima untuk melaksanakan analisis faktor.
- (b) Nilai $p < 0.05$ dalam *Bartlett's Test of Sphericity* bagi mengukur korelasi antara item-item hendak signifikan dan memberikan bukti variabel adalah bebas dan sesuai digunakan untuk analisis faktor.
- (c) Nilai eigen yang lebih daripada satu adalah signifikan bagi setiap faktor.
- (d) Peratusan varians yang dijelaskan mestilah sekurang-kurangnya 60 peratus daripada jumlah varians.
- (e) Faktor muatan yang signifikan mestilah 0.3 dan ke atas. Item yang mempunyai faktor muatan yang kurang daripada 0.3 atau mempunyai *cross-loading* tidak dikekalkan.

DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

Taburan Demografi Responden

Dalam aspek taburan demografi, sebanyak empat item telah digunakan iaitu jantina, kelayakan akademik tertinggi, pengalaman mengajar sebagai pensyarah politeknik, dan umur pada 1 Januari 2014. Sebanyak 251 orang responden telah mengambil bahagian dalam kajian ini. Mereka terdiri daripada 104 pensyarah lelaki iaitu 42.1 peratus dan 147 orang pensyarah perempuan iaitu 57.9 peratus. Ini telah memberi gambaran tentang populasi mengajar secara umum dalam kalangan pensyarah politeknik mengikut jantina.

Bagi kelayakan akademik tertinggi pula, dapatan menunjukkan majoriti responden memiliki kelayakan sarjana muda iaitu 162 orang atau 64.5 peratus. Ini turut memberi gambaran di mana politeknik memerlukan lebih banyak lagi tenaga pengajar yang berkelayakan tinggi selain daripada sarjana muda.

Dalam aspek umur pada 1 Januari 2014 pula, responden telah dibahagikan kepada tiga kategori umur. Dapatan telah menunjukkan majoriti responden iaitu 140 orang iaitu 55.9 peratus responden terletak dalam kategori umur 25 hingga 32 tahun. Tambahan pula, dapatan turut menunjukkan majoriti responden mempunyai pengalaman mengajar antara 1 hingga 11 tahun iaitu 206 orang atau 84 peratus.

Keputusan Analisis Kesahan Kandungan

Dapatan awal yang diperoleh daripada kelima-lima orang pakar telah menyarankan item-item yang membawa kekeliruan perlu dibetulkan. Pembetulan dibuat terutamanya dari segi penggunaan kata dan struktur ayat agar lebih mudah difahami oleh responden. Item-item yang panjang dan berulang-ulang serta dua beban telah disemak dan ditulis semula.

Fasa seterusnya adalah keputusan analisis daripada lima orang pakar telah menunjukkan nilai pekali semua item berada di antara 67.5 peratus hingga 100.0 peratus, manakala nilai pekali kesahan secara keseluruhan adalah 87.4 peratus seperti mana yang ditunjukkan dalam Jadual 1.

Jadual 1
Keputusan Penilaian Pakar Terhadap Kesahan Kandungan Soal Selidik

Pakar	Pakar 1	Pakar 2	Pakar 3	Pakar 4	Pakar 5	Min Keseluruhan
Peratus	67.5	88.9	97.5	100.0	83.3	87.4

Keputusan Analisis Faktor

Dapatan Jadual 2 telah mendapati tiga faktor telah muncul semula dan menjelaskan 88.0 peratus daripada varians keseluruhan bagi sampel kajian ini. Faktor pertama mengandungi lapan item dan menjelaskan 80.5 peratus varians dalam konstruk yang telah dilabelkan baru sebagai "Komunikasi Interpersonal". Faktor ini turut terbahagi kepada dua bahagian iaitu konstruk faktor "Pemudahcaraan" yang mempunyai tiga item dan faktor "Inspirasi" yang terdiri daripada lima item. Selain itu, faktor kedua mengandungi tiga item yang telah menjelaskan 7.5 peratus dalam konstruk baru dinamakan "Bimbingan Kerja".

Dapatan daripada Jadual 2 telah menunjukkan faktor pertama iaitu "Komunikasi Interpersonal" mempunyai lapan item (C5, C6, C7, C9, C10, C11, C12, dan C13) dan telah memperoleh muatan faktor sebanyak .784, .797, .843, .840, .872, .892, .864, dan .835. Faktor ini terbahagi kepada dua dimensi iaitu "Pemudahcaraan" dan "Inspirasi". Dimensi "Pemudahcaraan" pula mengandungi tiga item iaitu C7, C6, dan C5 manakala dimensi "Inspirasi" terdiri daripada lima item iaitu C11, C10, C12, C9, dan C13. Bagi faktor kedua iaitu "Bimbingan Kerja" mengandungi empat item (C2, C1, C3, dan C4) mempunyai muatan faktor .854, .870, .843, dan .742.

Analisis Kebolehpercayaan

Nilai kebolehpercayaan yang diperoleh daripada kajian ini bagi keseluruhan adalah setinggi 0.978. Manakala item-item yang mengukur dimensi bimbingan mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* sebanyak 0.634. Selain itu, tiga item yang masing-masing mengukur dimensi pemudahcaraan dan inspirasi mempunyai nilai kebolehpercayaan sebanyak 0.949 dan 0.964. Justeru, item-item terjemahan ke dalam Bahasa Melayu terbukti mempunyai kebolehpercayaan dan kesahan yang meyakinkan dalam kajian yang dijalankan oleh Heslin et al. (2006). Melalui analisis faktor, sebanyak satu item telah digugurkan daripada instrumen ini iaitu C8.

Jadual 2
Keputusan Analisis Faktor bagi Instrumen Komunikasi Bimbingan (N=251)

Bil.	Butiran Item	1	2
Faktor 1: Komunikasi Interpersonal			
Dimensi 1: Pemudahcaraan			
C7	Menggalakkan saya meneroka alternatif baru.	.823	
C6	Memudahkan pemikiran kreatif saya untuk membantu menyelesaikan masalah.	.797	
C5	Bertindak sebagai pendengar untuk saya membangun idea-idea saya.	.784	
Dimensi 2: Inspirasi			
C11	Menggalakkan saya untuk membangun secara berterusan.	.892	
C10	Menyatakan keyakinannya bahawa prestasi kerja saya boleh bertambah baik.	.872	
C12	Menggalakkan saya untuk terus membuat penambahbaikan secara berterusan.	.864	
C9	Menyatakan keyakinannya bahawa saya boleh berkembang maju.	.840	
C13	Menyokong saya dalam mengambil cabaran baru.	.835	
Faktor 2: Bimbingan Kerja			
C2	Membantu saya untuk menganalisis prestasi saya.	.870	
C1	Menyediakan panduan mengenai jangkaan prestasi kerja saya.	.854	
C3	Memberi maklum balas yang membina tentang aspek yang saya perlu baiki.	.843	
C4	Menawarkan cadangan yang berguna tentang bagaimana saya boleh meningkatkan prestasi saya.	.742	

Nilai Eigen	10.5	1.0
Peratus varians yang diterangkan	80.5	7.5
Kaiser-Meyer-Olkin = .947		
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi Square = 5205.334, df = 78, Sig = .000		
% Jumlah varians = 88.0%		
Cronbach's Alpha	.983	.949
Nilai Cronbach's Alpha bagi 12 item adalah sebanyak .979.		

Nota: Pemimpin merujuk kepada Ketua Program / Ketua Kursus.

KESIMPULAN

Kajian ini dilaksanakan bertujuan untuk melaporkan kesahan dan kebolehpercayaan item-item dalam instrumen komunikasi bimbingan yang digunakan untuk mengukur tingkah laku pemimpin dalam membantu pengikutnya untuk meningkatkan prestasi kerja dan membangunkan potensi tenaga pengajar dalam organisasi pendidikan di Malaysia. Kajian ini telah menggunakan instrumen asal yang dibangunkan oleh Heslin et al. (2006) yang mempunyai 13 item. Instrumen ini telah dianalisis menerusi kesahan pakar dan analisis faktor eksploratori. Nilai eigen menunjukkan item-item soal selidik ini mengandungi tiga faktor dengan jumlah varians menyumbang sebanyak 88.0 peratus. Hanya 12 item sahaja diterima dan 1 item telah digugurkan daripada instrumen terjemahan ini. Analisis faktor bagi 12 item telah mewujudkan tiga faktor utama iaitu Pemudahcaraan, Inspirasi, dan Bimbingan Kerja seperti yang disarankan oleh Heslin et al. (2006).

Dapatan kajian juga menunjukkan nilai kebolehpercayaan yang baik untuk mengukur pandangan pensyarah terhadap tingkah laku pemimpin mereka. Nilai kebolehpercayaan keseluruhan adalah 0.978 manakala bagi semua dimensi adalah di antara 0.634 hingga 0.964. Oleh itu, item-item ini sesuai untuk digunakan dalam kajian eksploratori.

BIBLIOGRAFI

- Aryl, D., Jacobs, L. C., & Sorensen, C. (2010). *Introduction to research in education*. Canada: Wadsworth Cengage Learning.
- Azizi Yahaya, Shahrin Hashim, Jamaludin Ramli, Yusof Boon, & Abdul Rahim Hamdan. (2007). *Menguasai penyelidikan dalam pendidikan* (2nd ed.). Kuala Lumpur: PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.
- Bacon, T. (2003). Helping people change. *Industrial and Commercial Training*, 35(2), 73-77.
- Chua, Y. P. (2006). *Kaedah dan statistik penyelidikan: Asas statistik penyelidikan*. Malaysia: McGraw-Hill.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. In R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska symposium on motivation: Perspectives on motivation* (pp. 237-288). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). The "What" and "Why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Flowers, C. (2006). Confirmatory factor analysis of scores on the clinical experience rubric: A measure of dispositions for preservice teachers. *Educational and Psychological Measurement*, 66(3), 478-488.
- Fournies, F. F. (1999). *Why employees don't do what they are supposed to do and what to do about it* (Revised Ed.). New York: McGraw-Hill.
- Heslin, P. A., VandeWalle, D., & Latham, G. F. (2006). Keen to help? Managers' implicit person theories and their subsequent employee coaching. *Personnel Psychology*, 59, 871-902.
- Ives, Y. (2008). What is coaching? An exploration of conflicting paradigms. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 6(2), 100-113.
- Kopelman, R. E. (1986). Objective feedback. In E. A. Locke (Ed.), *Generalizing from laboratory to field settings* (pp. 119-145). Lexington, MA: Lexington Books.

- Mohd Baharudin Othman & Mohd Khairie Ahmad. (2003). *Pengantar komunikasi*. Sintok: Penerbit Universiti Utara Malaysia.
- Morgeson, F. P. (2005). The external leadership of self-managing teams: Intervening in the context of novel and disruptive events. *Journal of Applied Psychology*, 90, 497-508.
- Raja Roslan Bin Raja Abd. Rahman, Azizi Yahaya, & Mohd. Salleh Hj. Hassa. (2008). Peranan komunikasi kepemimpinan diri dan organisasi dalam perspektif Islam. In: *Seminar Kebangsaan Kemahiran Insaniah Dan Kesejahteraan Sosial, 18-19 Ogos 2008*. Mahkota Hotel Melaka.
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership. *Organizational Science*, 4, 577-594.
- Shea, C. M., & Howell, J. M. (1999). Charisma leadership and task feedback: A laboratory study of their effects on self efficacy and task performance. *Leadership Quarterly*, 10(3), 375-396.
- Sulaiman Masri & Ahmad Khair Mohd Nor. (2005). *Komunikasi pejabat*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn Bhd.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. (2007). *Using multivariate statistic*. Boston: Allyn and Bacon.
- Whitmore, J. (2002). *Coaching for performance* (3rd ed.). London: Nicholas Brealey.
- Wilson, C. (2011). Developing a coaching culture. *Industrial and Commercial Training*, 43(7), 407-414. doi: 10.1108/00197851111171827
- Yu, L. (2007). The benefits of a coaching culture. *MIT Sloan Management Review*, 48, 6. 30-40.