

**IKLIM SEKOLAH, EFIKASI KENDIRI DAN
PRESTASI KERJA GURU DI SEKOLAH
BERPRESTASI TINGGI MALAYSIA-
KAJIAN KE ATAS MRSM**



**FAKULTI PSIKOLOGI DAN PENDIDIKAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2017**

**IKLIM SEKOLAH, EFIKASI KENDIRI DAN
PRESTASI KERJA GURU DI SEKOLAH
BERPRESTASI TINGGI MALAYSIA-
KAJIAN KE ATAS MRSM**

MOHD MAHADZIR RAHIMI MOHAMED NAWI



**TESIS INI DISERAHKAN UNTUK MEMENUHI
SYARAT MEMPEROLEHI IJAZAH DOKTOR
FALSAFAH**

**FAKULTI PSIKOLOGI DAN PENDIDIKAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2017**

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

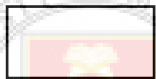
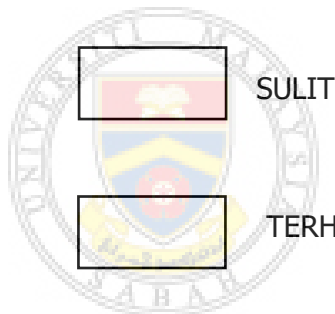
BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

JUDUL: **IKLIM SEKOLAH, EFIKASI KENDIRI DAN PRESTASI KERJA GURU DI SEKOLAH BERPRESTASI TINGGI MALAYSIA. SATU KAJIAN KE ATAS MRSM.**

IJAZAH: **IJAZAH DOKTOR FALSAFAH (PENDIDIKAN)**

Saya **MOHD. MAHADZIR RAHIMI BIN MOHAMED NAWI**, Sesi **2012/2013**, mengaku membenarkan tesis Sarjana ini disimpan di Perpustakaan Univerisiti Malaysia Sabah dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:

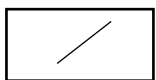
1. Tesis ini adalah hak milik Universiti Malaysia Sabah.
2. Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi.
4. Sila tandakan (/):



SULIT



TERHAD



TIDAK

TERHAD

(Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub di dalam AKTA RAHSIA 1972)

(Mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

Disahkan Oleh,

**MOHD. MAHADZIRI RAHIMI BIN
MOHAMED NAWI
PT1211322T**

(Tandatangan Pustakawan)

Tarikh: 28 Ogos 2017

(Prof. Madya Dr. Khalid Bin Johari)

PENGAKUAN

Saya akui karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan, ringkasan dan rujukan yang tiap-tiap satunya telah saya jelaskan sumbernya

30 OGOS 2017

MOHD MAHADZIR RAHIMI
BIN MOHAMED NAWI



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENGESAHAN

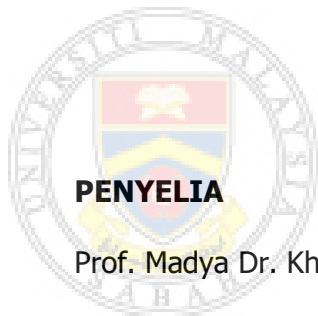
NAMA : **MOHD MAHADZIR RAHIMI BIN MOHAMED NAWI**

NO MATRIK : **PT1211322T**

TAJUK : **IKLIM SEKOLAH, EFIKASI KENDIRI DAN PRESTASI KERJA GURU DI SEKOLAH BERPRESTASI TINGGI MALAYSIA- KAJIAN KE ATAS MRSM**

IJAZAH : **DOKTOR FALSAFAH (KURIKULUM & PENGAJARAN)**

TARIKH VIVA: **15 OGOS 2017**



DISAHKAN OLEH
UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

Tandatangan

PENGHARGAAN

Bismillahirrahmannirrahiim. Bismillahirrahmannirrahiim. Bismillahirrahmannirrahiim.
Dengan sifat Maha Pemurah dan Maha Penyayang Allah maka terlaksanalah tesis kajian ini hingga ke noktah terakhir. Selawat dan salam buat junjungan besar Nabi Muhammad s.a.w.

Setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih diucapkan kepada penyelia saya, Prof. Madya Dr. Khalid Bin Johari atas segala sokongan yang tidak putus-putus, motivasi dan dorongan serta komen membina sepanjang menyempurnakan tesis ini. Rasa terima kasih ini juga ingin saya kongsi dengan para penilai tesis di peringkat proposal, pre viva dan viva voce yang terdiri daripada PM Dr. Mohd Dahlan Hj. A. Malek dan Dr. Mohd Khairuddin @ Jerry Bin Abdullah serta penilai tesis luar di peringkat viva voce PM Dr Mohd. Shuki Osman (USM). Sesungguhnya komen-komen yang diberikan telah membantu saya memperbaiki penulisan tesis ini.

Terima Kasih kepada rakan CCA-SUEC PM Dr. Jumat Sulaiman, Tn Kasbulah Mangun, Dr Wan Mohd Kamil, Sifu Fazli Abd Hamid dan kepada rakan seangkatan di bawah penyeliaan PM Dr. Khalid iaitu En. Haidi Entoh, En. Awang Zulaine, En. A Rahmat A Talib, En. Ab Rahman Tanjinul dan En. Mohd Haafiz Ahmid dan rakanku En. Ismail Badri, En. Wan Nor Muhammad Wan Mustapha, En. Rizalmi B. Dahaman pengetua MRSM Sandakan dan Tn Hj. Ibrahim B. Othman mantan pengetua MRSM Kota Kinabalu serta semua rakan-rakan yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam memberikan nasihat dan motivasi ketika menghadapi cabaran dan dugaan semasa menyiapkan kajian ini.

Penghargaan sehingga ke akhir hayat buat satu-satunya isteriku Dr. Norsimah Dasan yang bersusah-susah dan bersenang-senang sepanjang hidup bersama. Terima kasih kepada abangku Prof. Dr. Asri Nawi (USM) yang menjadi inspirasiku untuk menyambung PhD bermula seawal aku di sekolah rendah lagi. Buat adik beradikku Latipah, Baharudin, Saaroni, Norhashimah, Junid, Latpi dan Sauki berbuat baik kepada orang tua menjadi tanda ilmu berguna, Al-Fatihah buat arwah ayahku dan ibuku Mohamed Nawi B Latiff dan Aisyah Bt Yusoff serta buat ayah mertuaku Dasan Bin Sad. Dedikasiku buat bonda mertuaku, Ika Binti Suadin. Anak-anakku Khaulah Amni, Muhammad Aman, Muhammad Ilman, Muhammad Nu'man dan Nafisatul Ilmie ilmu itu suloh kehidupan dan amal ibadah itu bekalan di akhirat kelak. Terus kanlah tradisi menerokai ilmu dalam hidup kita walau di mana kalian tercampak.

Mohd Mahadzir Rahimi Bin Mohamed Nawi
30 Ogos 2017

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh iklim sekolah dan efikasi guru terhadap prestasi kerja guru di Maktab Rendah Sains Mara (MRSM) di Malaysia. Kaedah tinjauan dalam kajian ini menggunakan set soal selidik yang terdiri daripada instrumen *Organizational Health Inventory-for Secondary Schools (OHI-S)*, *Teacher Sense of Efficacy Scale (TSES)* dan instrumen prestasi kerja menggunakan instrumen kajian yang dibentuk oleh Strauss dan Sayles. Data di kumpul menerusi teknik persampelan *multi stage sampling* yang terdiri dari persampelan kluster, rawak dan memungut semua data dari responden dengan melibatkan 440 orang guru sebagai sampel. Statistik deskriptif dan inferensi telah digunakan bagi membentangkan dapatan kajian. Data inferensi dianalisis menggunakan Korelasi Pearson, Anova Sehala, Regresi Berganda dan Regresi Heirarki. Hasil analisis mendapati aras iklim sekolah yang sangat sihat, aras efikasi yang tinggi dan aras prestasi kerja guru yang tinggi di MRSM. Iklim sekolah didapati mempunyai hubungan signifikan dengan efikasi guru. Iklim sekolah dan efikasi guru juga didapati mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja guru. Tidak terdapat perbezaan yang sigifikan iklim sekolah, efikasi guru dan prestasi kerja guru berdasarkan latihan iktisas dalam kalangan guru di MRSM. Analisis regresi berganda mengesahkan wujudnya pengaruh iklim sekolah dan efikasi guru terhadap prestasi kerja guru. Kajian ini juga mendapati dimensi penekanan akademik daripada variabel iklim sekolah dan strategi pengajaran daripada variabel efikasi guru menjadi peramal utama terhadap prestasi kerja guru di MRSM. Justeru, implikasi kajian terhadap teori dan amalan serta saranan kepada pihak MARA, pembuat dasar, MRSM dan guru-guru dibincangkan dalam kajian ini.

Kata kunci: Prestasi kerja, iklim sekolah, efikasi guru dan guru MRSM.

ABSTRACT

SCHOOL CLIMATE, SEL EFFICACY AND WORK PERFORMANCE IN MALAYSIAN HIGH PERFORMING SCHOOL- RESEARCH IN MRSM.

This Study was conducted to determine the influence of school's climate and teachers' efficacy towards teachers' job performance in Maktab Rendah Sains Mara (MRSM) Malaysia. The study employed survey research by using organizational health inventory for secondary schools (OHI-S), Teachers Sense of Efficacy Scale (TSES) and job performance instrument was develop by Strauss and Sayles. The collection of data was used multi stage sampling technique which consist of cluster, random, and all data from respondents. The respondents were 440 teachers from MRSM. Furthermore, descriptive and inferential data analysis employed to report research findings, inferential data was analysed by using Pearson correlation, multiple regression and hierarchical regression. The result of the study showed that the level of school's climate is very healthy. The level of teachers' efficacy and job performance is very high in MRSM. There is significant relationship between school's climate and teacher efficacy. The school's climate and teachers' efficacy have significant relationship with teachers' job performance. Multiple regression analysis verifies the existence influence of school's climate and teacher teachers' efficacy towards teachers' job performance. There study also has found that the dimension of academic emphasis from school's climate variable and teaching strategy from teachers' efficacy variable becomes main predictor towards teachers' job performance in MRSM. Therefore, the research implications towards theory and practice as well as suggestions to MARA, policy makers, MRSM and teachers are discussed in this research.

Keywords: School's Climate, Teachers' Efficacy, Job Performance, MRSM Teachers.

SENARAI KANDUNGAN

	Halaman
TAJUK	i
PENGAKUAN	ii
PENGESAHAN	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABTRACT</i>	vi
SENARAI KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	x
SENARAI RAJAH	xiii
SENARAI SINGKATAN	xiv
SENARAI LAMPIRAN	xv
BAB 1: PENDAHULUAN	
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar belakang kajian	4
1.3 Pernyataan masalah	9
1.4 Tujuan kajian	14
1.5 Objektif kajian	14
1.6 Soalan Kajian	15
1.7 Hipotesis Kajian	15
1.8 Kepentingan Kajian	17
1.9 Batasan Kajian	18
1.10 Definisi Operasional	19
1.10.1 Iklim Sekolah	19
1.10.2 Efikasi Kendiri	21
1.10.3 Prestasi Kerja Guru	23
1.10.4 Maktab Rendah Sains Mara (MRSM)	25
1.10.5 Guru MRSM	26
1.11 Kesimpulan	26
BAB 2: SOROTAN KAJIAN	
2.1 Pendahuluan	27
2.2 Teori-Teori dan Model-model Dalam Kajian	27
2.2.1 Teori Organisasi	27
2.2.2 Model OHI-S	28
2.2.3 Teori Kognitif Sosial Bandura	33
2.2.4 Model Efikasi Kendiri	38
2.2.5 Teori Keperluan Mc Clelland	40
2.2.6 Teori Penetapan Matlamat	44
2.3 Iklim Sekolah	49
2.3.1 Pengukuran iklim Sekolah	59

2.4	Efikasi sendiri	60
	2.4.1 Sumber Maklumat Kepercayaan Efikasi	63
	2.4.2 Pengukuran Efikasi Kendiri	66
2.5	Prestasi Kerja	68
	2.5.1 Dimensi Dalam Prestasi Kerja	72
2.6	Kajian Lepas Berkaitan Pembolehubah	78
	2.6.1 Iklim Sekolah Dengan Efikasi Kendiri	78
	2.6.2 Iklim Sekolah Terhadap Prestasi Kerja	78
	2.6.3 Efikasi sendiri Dengan Prestasi Kerja	89
	2.6.4 Kajian Berkaitan Prestasi Kerja	95
2.7	Kerangka Teoritikal Kajian	98
2.8	Kerangka Konsep Kajian	100
2.9	Kesimpulan	101

BAB 3: METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pendahuluan	102
3.2	Reka Bentuk Kajian	102
3.3	Populasi Kajian dan Persampelan Kajian	104
3.4	Prosedur Kajian	108
3.5	Instrumen Kajian	109
	3.5.1 Demografi	109
	3.5.2 Iklim Sekolah	110
	3.5.3 Efikasi sendiri	111
	3.5.4 Prestasi Kerja	112
3.6	Kajian Rintis	114
	3.6.1 Kebolehpercayaan Instrumen Kajian	114
	3.6.2 Analisis Pengesahan Faktor Prestasi Kerja, OHI-S dan TSES	116
3.7	Analisis Data	121
	3.7.1 Statistik Deskriptif	124
	3.7.2 Ujian Kenormalan Data	124
	3.7.3 Statistik Inferensi	126
3.8	Kesimpulan	130

BAB 4: KEPUTUSAN KAJIAN

4.1	Pendahuluan	131
4.2	Pemeriksaan Data Kajian	132
	4.2.1 Data yang Berjaya Dikutip	133
4.3	Analisis Deskriptif: Taburan Responden	135
	4.3.1 Taburan Responden	135
4.4	Analisis Dimensi Instrumen Kajian	138
4.5	Aras Iklim Sekolah, Efikasi sendiri dan Prestasi Kerja Guru	140
	4.5.1 Aras Iklim Sekolah	140
	4.5.2 Aras Efikasi Kendiri	143
	4.5.3 Aras Prestasi Kerja Guru	145

4.6	Keputusan Pengujian Hipotesis-Hipotesis Kajian	149
4.7	Hubungan Antara Pemboleh Ubah Kajian	150
4.7.1	Hubungan Iklim Sekolah dan Dimensinya dengan Efikasi kendiri dan Dimensinya	150
4.7.2	Hubungan Iklim Sekolah dan Dimensinya dengan Prestasi Kerja Guru dan Dimensinya	153
4.7.3	Hubungan Efikasi kendiri dan Dimensinya dengan Prestasi Kerja Guru dan Dimensinya.	158
4.8	Analisis Regresi	160
4.8.1	Pengaruh Iklim Sekolah dan Dimensinya Terhadap Prestasi Kerja Guru	161
4.8.2	Pengaruh Efikasi kendiri dan Dimensinya Terhadap Prestasi Kerja Guru	164
4.8.3	Analisi Regresi Berhierarki	167
4.9	Rumusan	170
BAB 5: PERBINCANGAN		
5.1	Pendahuluan	172
5.2	Perbincangan Dapatan Kajian	173
5.2.1	Iklim Sekolah di MRSM	176
5.2.2	Efikasi kendiri MRSM	179
5.2.3	Prestasi Kerja Guru MRSM	159
5.2.4	Iklim Sekolah dan Efikasi kendiri	181
5.2.5	Iklim Sekolah dan Prestasi Kerja Guru	182
5.2.6	Efikasi kendiri dan Prestasi Kerja Guru	189
5.2.7	Pengaruh iklim sekolah dan efikasi kendiri terhadap prestasi kerja guru	194
5.3	Implikasi Kajian	198
5.3.1	Implikasi Terhadap Teori dan Model	199
5.3.2	Implikasi Terhadap Amalan	202
5.3.3	Implikasi Terhadap Organisasi	205
5.4.	Cadangan Kajian Lanjutan	207
5.5	Penutup	208
RUJUKAN		210
LAMPIRAN		233



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI JADUAL

		Halaman
Jadual 1.1	Gambaran Model OHI Berdasarkan Hoy dan Miskel (2001)	32
Jadual 3.1	Jumlah MRSM Mengikut Zon	105
Jadual 3.2	Carta Persampelan Kajian	107
Jadual 3.3	Butiran demografi responden dalam soal selidik	109
Jadual 3.4	Dimensi dan Item untuk Iklim Sekolah	110
Jadual 3.5	Dimensi dan Item Efikasi Kendiri	111
Jadual 3.6	Dimensi dan item prestasi kerja	112
Jadual 3.7	Ringkasan instrumen dan jumlah item yang digunakan dalam kajian	113
Jadual 3.8	Interpretasi Skor Min Tahap Iklim Sekolah, Efikasi sendiri dan Prestasi Kerja Guru	113
Jadual 3.9	Hipotesis Kajian dan Teknik Analisis Data	122
Jadual 3.10	Statistik taburan kenormalan data	125
Jadual 3.11	Indeks Korelasi Pearson	127
Jadual 3.12	Ringkasan Ujian Statistik Yang Digunakan Untuk Menjawab Soalan Kajian	129
Jadual 4.1	Pungutan Soal Selidik	133
Jadual 4.2	Jumlah Soal Selidik Yang Digunakan Dalam Kajian	134
Jadual 4.3	Taburan responden mengikut jantina	136
Jadual 4.4	Taburan responden mengikut umur Kendiri	136

Jadual 4.5	Taburan responden mengikut Pengalaman Mengajar (n=440)	137
Jadual 4.6	Taburan Responden Mengikut Bidang Pengajaran	137
Jadual 4.7	Taburan Responden Mengikut Kemahiran Iktisas Guru	138
Jadual 4.8	Analisis Demensi-dimensi Iklim Sekolah	139
Jadual 4.9	Analisis Dimensi Efikasi sendiri	139
Jadual 4.10	Analisis Konstruk dan Demensi Prestasi Kerja Guru	140
Jadual 4.11	Persepsi guru MRSM terhadap tahap iklim sekolah dan dimensi iklim sekolah di MRSM	141
Jadual 4.12	Analisis Item Iklim Sekolah (N=440)	142
Jadual 4.13	Persepsi Guru MRSM Terhadap Tahap Efikasi sendiri dan Dimensi Efikasi Kendiri di MRSM	144
Jadual 4.14	Analisis Item Efikasi sendiri (N=440)	145
Jadual 4.15	Persepsi guru MRSM terhadap tahap Prestasi Kerja Guru dan dimensi Prestasi Kerja Guru di MRSM	146
Jadual 4.16	Analisis Item Prestasi Kerja (N=440)	148
Jadual 4.17	Hubungan Korelasi Pearson r Antara Iklim Sekolah dan Dimensinya dengan Efikasi sendiri dan Dimensinya.	151
Jadual 4.18	Persepsi Guru MRSM Terhadap Tahap Efikasi sendiri dan Dimensi Efikasi Kendiri di MRSM	144
Jadual 4.19	Hubungan Korelasi Pearson r Antara Efikasi sendiri dan Dimensinya dengan Prestasi Kerja Guru dan Dimensinya.	158
Jadual 4.20	Ringkasan Model Regresi Iklim Sekolah dan	161

dimensinya Terhadap Prestasi Kerja Guru

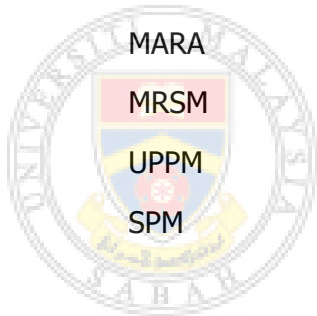
Jadual 4.21	Analisis Varians (ANOVA)	162
Jadual 4.22	Ringkasan Analisis Regresi Pelbagai bagi Iklim Sekolah dan dimensinya dengan Prestasi Kerja Guru	163
Jadual 4.23	Ringkasan Model Analisis Regresi Efikasi sendiri dan dimensinya Terhadap Prestasi Kerja Guru	165
Jadual 4.24	Analisis Varians (ANOVA) Efikasi sendiri Terhadap Prestasi Kerja Guru	165
Jadual 4.25	Ringkasan Analisis Regresi Pelbagai bagi Efikasi sendiri dan dimensinya dengan Prestasi Kerja Guru	166
Jadual 4.26	Ringkasan Model Regresi	168
Jadual 4.27	Analisis Anova dalam Model Regresi	168
Jadual 4.28	Ringkasan Analisis Pekali Regresi	169
Jadual 4.24	Analisis Varians (ANOVA) Efikasi sendiri Terhadap Prestasi Kerja Guru	165
Jadual 4.25	Ringkasan Analisis Regresi Pelbagai bagi Efikasi sendiri dan dimensinya dengan Prestasi Kerja Guru	166
Jadual 4.26	Ringkasan Model Regresi	168
Jadual 4.27	Analisis Anova dalam Model Regresi	168

SENARAI RAJAH

		Halaman
Rajah 2.1	The organisation in its environment	28
Rajah 2.2	Dimensi-dimensi dalam iklim organisasi	29
Rajah 2.3	Bandura's Reciprocal Determinism	34
Rajah 2.4	Model Efikasi sendiri	40
Rajah 2.5	Kerangka Teoritikal Kajian	98
Rajah 2.6	Kerangka Konseptual Kajian	100
Rajah 2.6	Kerangka Konseptual Kajian	111
Rajah 3.1	Plot "Scree" Faktor Iklim Sekolah	117
Rajah 3.2	Plot "Scree" Faktor Efikasi Kendiri	119
Rajah 3.3	Plot "Scree" Faktor Prestasi Kerja Guru	120
Rajah 3.4	Plot `Scree' Internet Sex Screening Test	109
Rajah 3.5	Plot `Scree' Adolescent Self-Regulation Inventory	113
Rajah 4.1	Kesan Tidak Langsung Pengaturan Kendiri Jangka Panjang Sebagai Pengatara Salah laku Terhadap Persepsi Tingkah Laku Seksual Berisiko	136
Rajah 4.2	Kesan Tidak Langsung Pengaturan Kendiri Jangka Pendek Sebagai Pengatara Salah laku Terhadap Persepsi Tingkah Laku Seksual Berisiko	138
Rajah 4.3	Kesan Tidak Langsung Pengaturan Kendiri Jangka Panjang Sebagai Pengatara Perbelanjaan Seksual Dalam Talian Terhadap Persepsi Tingkah Laku Seksual Berisiko	141
Rajah 4.4	Kesan Tidak Langsung Pengaturan Kendiri Jangka Pendek Sebagai Pengatara Perbelanjaan Seksual Dalam Talian Terhadap Persepsi Tingkah Laku Seksual Berisiko	143

SENARAI SINGKATAN

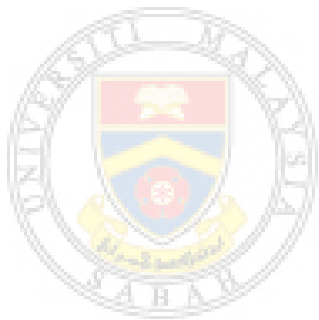
ANOVA	-	Analysis of Variances Test
BEd	-	Bachelor Education
BPM	-	Bahagian Pendidikan Menengah
BPLM	-	Bahagian Pendidikan Latihan Menengah
DPM	-	Diploma Perguruan Malaysia
DPLI	-	Diploma Perguruan Lepas Ijazah
GPM	-	Gred Purata Maktab
KPDC	-	Kursus Perguruan Dalam Cuti
KPLI	-	Kursus Perguruan Lepas Ijazah
KMO	-	Kaiser-Meyer-Olkin
MARA	-	Majlis Amanah Rakyat
MRSM	-	Maktab Rendah Sains Mara
UPPM	-	Unit Penilaian Peperiksaan Maktab
SPM	-	Sijil Pelajaran Malaysia



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran 1	Soal Selidik Kajian	233
Lampiran 2	Normality Test	238



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Guru merupakan agen terpenting dalam proses penyampaian ilmu pengetahuan dan kemahiran kepada pelajar. Guru yang berprestasi tinggi menyumbang kepada kualiti input yang dibawa ke sekolah seperti kecekapan, latihan professional, termasuk bidang pengkhususan, kejayaan dalam ujian tahunan, kelayakan dan pengalaman mengajar (Mohd Yusoff dan Sufean Hussin, 2013). Guru yang berprestasi tinggi menjadi satu sandaran setiap organisasi pendidikan dalam melaksanakan agenda penting negara untuk menjadi negara maju menjelang tahun 2020. Adalah diharapkan guru melaksanakan tugas dengan prestasi yang tinggi memandangkan keterlibatannya secara langsung dalam pengajaran dengan murid dan diharapkan pendekatan pengajarannya mampu meningkatkan kualiti pendidikan agar hasil pembelajaran yang maksimum diperolehi setiap pelajar. Majlis Amanah Rakyat (MARA) melalui agensinya Maktab Rendah Sains Mara (MRSM) dalam usahanya untuk menyediakan modal insan bertaraf dunia kepada negara Malaysia memerlukan guru yang berbakat dan berpotensi untuk menjayakan matlamat tersebut.

Selaras dengan Bahagian Pendidikan Menengah Mara (BPM) yang menyatakan visinya menjadikan MRSM sebagai pusat kecemerlangan pendidikan yang inovatif dan bertaraf dunia dan misi MRSM pula adalah menyediakan pelajar bumiputera yang berpotensi tinggi dalam bidang sains dan teknologi (BPLM, 2010). Justeru guru MRSM perlu sentiasa dalam prestasi kerja yang tinggi agar matlamat pendidikan MRSM dapat dipenuhi. Guru yang dikatakan berkualiti dan berprestasi tinggi perlulah seorang guru yang kreatif, inovatif dan sanggup menjayakan pengajaran dengan berkesan agar murid seronok dan mempunyai minat untuk

belajar dan sentiasa teransang dalam menimba ilmu pengetahuan. Bertepatan dengan pandangan kualiti pendidikan adalah bergantung dengan kualiti guru (Charles, Ladd dan Vigdor, 2006; Rothstein, 2010). Begitu juga dengan kenyataan Turney (1977) bahawa kualiti negara bergantung dengan kualiti rakyat negara itu, sementara kualiti rakyat pula adalah bergantung pada kualiti pendidikan rakyat itu dan kualiti pendidikan pula bergantung kepada kualiti guru yang mengajarnya. Guru yang berkualiti itu pastinya guru yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Guru yang mengajar di Maktab Rendah Sains Mara (Guru MRSM) seharusnya setanding dengan guru-guru sekolah kategori cemerlang dari segi prestasi kerja memandangkan MRSM adalah sekolah berasrama penuh yang menggunakan bajet yang besar dalam operasinya. Prestasi kerja guru adalah penting untuk mencapai matlamat organisasi. Szilagyi dan Wallace (1990) menegaskan bahawa prestasi kerja merupakan asas menilai sejauh mana keberkesanan kerja seseorang pekerja dalam mencapai matlamatnya. Seseorang yang berusaha mencapai matlamat dirinya berkaitan kerja akan membawa kepada pencapaian matlamat organisasi tempat dirinya bekerja. Prestasi kerja guru ini berperanan menghasilkan output yang diharapkan oleh negara dalam mengendalikan negara maju di masa depan. Bersandarkan kepada peranan inilah, guru MRSM perlu memacu prestasi mereka agar matlamat MRSM yang mahu melahirkan usahawan, teknokrat, saintis dan kecemerlangan dalam pelbagai bidang mampu menjadi kenyataan.

Matlamat ini adalah selari dengan konsep Sistem Pendidikan MRSM (SPMRSM). Organisasi MRSM adalah satu sistem yang terbuka yang berhubung antara satu sama lain dengan persekitaran meliputi mekanisme input, proses dan output. Input MRSM ialah kurikulum dan ko-kurikulum, modal insan, dan prasarana. Proses yang dilaksanakan MRSM ialah strategi membangunkan kurikulum, ko-kurikulum, pelajar dan perkhidmatan pendidikan. Manakala output yang diharapkan ialah menghasilkan modal insan yang berkualiti dan menjadi saintis yang mempunyai pencapaian bertaraf dunia ataupun usahawan global yang berjaya. Selain itu modal insan iaitu pelajar MRSM diharap mempunyai ciri seorang yang saintifik, independen, kreatif, amanah dan patriotik (BPLM, 2010). Konsep ini diterjemahkan kepada pengoperasian untuk menjadikan MRSM sebagai

pusat kecemerlangan akademik, pembentukan sahsiah terpuji, cergas fizikal dan berbudaya usahawan. Perkara ini direalisasikan melalui pelbagai program pendidikan yang berlandaskan penyelidikan terkini dan berpusatkan pelajar (BPLM, 2010). Maka, tanggungjawab ini sebenarnya terletak ditangan guru MRSM sebagai pelaksana untuk menjayakannya. Guru MRSM yang di pertanggungjawabkan ini pula perlulah guru yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi agar hasil yang dijangkakan dapat dicapai.

Tanggungjawab guru MRSM untuk melaksanakan dan menghasilkan input MRSM kepada output MRSM melalui proses yang telah digariskan oleh BPM dapat direalisasikan dengan kesedaran secara kajian empirikal terhadap prestasi kerja dalam kalangan guru di MRSM. Guru perlu mempunyai kesedaran bahawa prestasi kerja mereka merupakan salah satu aspek penting sebagai pemacu kecemerlangan pendidikan di Malaysia. Prestasi kerja yang digalas oleh guru perlu mengambil berat akan pengetahuannya tentang kerja, sikap positif, membuat pertimbangan, delegasi, kecekapan peribadi, kebolehan merancang dan kepemimpinan (Mohamad Zakaria, 2005).

Secara umumnya, guru telah diiktiraf sebagai tunjang dalam sistem pendidikan dan prestasi pengajaran yang dilaksanakan memainkan peranan utama dalam pencapaian pembelajaran dan akademik pelajar (Panda dan Mohanty, 2003). Justeru, kecemerlangan prestasi kerja guru perlu dikekalkan bagi melahirkan pelajar yang seimbang secara holistik. Pelajar merupakan modal insan untuk pembangunan negara di masa hadapan dan ia bermula dengan kecemerlangan guru pada hari ini. Untuk mendapatkan guru yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi maka faktor dalaman guru dan persekitaran yang mempengaruhinya perlu dikaji secara saintifik. Pelbagai faktor mungkin menjadi sumber (Campbell, 1990; Motowidlo dan Van Scotter, 1994; Motowidlo, 2003) kepada prestasi kerja guru yang tinggi dan antaranya mungkin faktor iklim sekolah (Weber, 1991; Shahril, 1997; Mumtaz, 2009) dan efikasi sendiri (Allinder, 1994; Fauzia, Farah dan Nadia, 2012; Moaveci dan Tamiz, 2012).

Hoy, Tarter dan Kottkamp (1991) menyatakan iklim sekolah telah lama menjadi pemboleh ubah yang menyumbang kepada kualiti persekitaran sekolah

yang di alami oleh kebanyakan sampel yang terlibat dalam kajian. Ianya memberi kesan kepada tingkah laku mereka berdasarkan persepsi yang dibentuk bersama berdasarkan tingkah laku ahli dalam sekolah tersebut. Iklim sekolah dilihat berasingan daripada budaya tetapi ia adalah sebahagian dari budaya. Iklim sekolah terbahagi kepada inovasi pengajaran, kerjasama, perhubungan pelajar, sumber-sumber sekolah dan pembuatan keputusan (Hoy, Tarter dan Kottkamp, 1991). Iklim ini selain memberikan persepsi terhadap personaliti sekolah (Johnson, Johnson dan Zvoch, 2007) ianya juga merujuk kepada amalan kerja organisasi (Mumtaz, 2009). Iklim sekolah ini memberi kesan terhadap prestasi kerja guru dan hubungan antara ahli dalam sekolah selain menggambarkan persepsi terhadap persekitaran kerja, kebajikan dan kemampuan pengembangan dan pembangunan pekerja yang terdapat dalam MRSM.

Sementara itu, efikasi sendiri pula ialah kepercayaan guru tentang keupayaan diri menyusun atur dan melakukan tindakan susulan yang diperlukan untuk menyempurnakan tugas pengajaran (Tschannen-Moran, Hoy dan Hoy, 1998). Tiga faktor efikasi tersebut adalah efikasi terhadap strategi pengajaran, efikasi terhadap pengurusan bilik darjah dan efikasi terhadap penglibatan pelajar (Tschannen-Moran dan Woolfolk Hoy, 2001). Efikasi sendiri memainkan peranan tersendiri kepada guru dalam mencapai matlamat organisasi kerana efikasi sendiri melibatkan (Bandura, 1986) efikasi sendiri yang mempengaruhi prestasi kerja guru dengan meningkatkan usaha dan kecekalannya.

1.2 Latar Belakang Kajian

MRSM merupakan sekolah berasrama penuh yang dibina oleh MARA dibawah Kementerian Pembangunan Luar Bandar dan Wilayah di setiap negeri di Malaysia. MRSM telah ditubuhkan dibawah Akta Majlis Amanah Rakyat Bil.20 tahun 1966 sebagai satu usaha untuk mencapai matlamat MARA dalam bidang latihan dan pendidikan. MARA merupakan badan berkanun mempunyai sistem kewangan tersendiri bagi membantu menjayakan pendidikan dan pembangunan usahawan dalam kalangan bumiputera (Mohd Ali Shah Mohd Basir, Ismail Basiron, Eidee Othman dan M. N. H, 2010). MARA membelanjakan sebanyak RM138 juta untuk pembangunan sektor pendidikan MARA (Shafie Apdal, 2015). Jumlah belanja ini turut melibatkan MRSM sebagai salah satu institusi pendidikan di bawah MARA.

Manakala permintaan ramai ibu bapa yang ingin anak-anak mereka untuk belajar di MRSM pada tahun 2015, MRSM telah mendapat permohonan ke tingkatan satu sebanyak 20519 orang berbanding kapasiti untuk penempatan pelajar iaitu hanyalah sebanyak 7211 orang. Manakala permohonan ke tingkatan empat sejumlah 11004 orang berbanding kapasiti penempatan iaitu hanya 8025 orang. Keadaan ini menimbulkan persoalan akan kemampuan MRSM dalam melaksanakan dan merealisasikan hasrat kerajaan melalui agensinya MARA membangunkan pendidikan bertaraf dunia di MRSM. Usaha gigih telah dilaksanakan MARA melalui penubuhan MRSM di setiap negeri di seluruh Malaysia. Setiap MRSM biasanya adalah lengkap dengan prasarana dan kemudahan pelajar yang berada pada tahap yang kundisif dan dipantau oleh BPM setiap masa.

Menerusi input MRSM yang terdiri daripada guru dan murid, mereka berkongsi visi yang sama iaitu menjadikan MRSM sebagai pusat kecemerlangan pendidikan yang inovatif dan bertaraf dunia dan misi MRSM pula adalah menyediakan pelajar bumiputera yang berpotensi tinggi dalam bidang sains dan teknologi (BPLM, 2010). Oleh itu tidak hairanlah apabila MRSM meraih lebih daripada 10 kejayaan semenjak 2015. Di antaranya adalah *International Informatics Project Competition 2017* di Romania, *International Sustainable World (Energy, Engineering and Environment) Project Olympiad (I-Sweep) Texas* dan *44th Internatioanal Exhibition of Geneva (IEIG)* di Palexpo (BPM, 2010).

Sebagai sebuah sekolah yang mempunyai piawaian yang boleh dibanggakan, MRSM perlu mengambil berat iklim sekolah yang sihat dan efektif untuk meransang kurikulum dan ko-kurikulum yang dilaksanakan oleh guru-guru. Bandura (1986, 1997) mengaitkan iklim sekolah dengan merujuk kepada persekitaran sekolah. Berdasarkan teori kognitif sosial yang diperkenalkan oleh beliau, terdapat tiga faktor saling mempengaruhi seseorang individu itu iaitu faktor perlakuan, faktor personal dan faktor persekitaran. Perkaitan yang timbul memungkinkan iklim sekolah sebagai persekitaran akan bertimbal balik dalam mempengaruhi efikasi sendiri sebagai faktor personal dan prestasi kerja guru sebagai perlakuan. Bagi mengenal pasti analisis statistik dalam kajian ini akan dibuat untuk menguji pengaruh yang mungkin wujud dari iklim sekolah dan efikasi

kendiri terhadap prestasi kerja guru. Kebenaran dan sokongan terhadap teori ini mungkin akan dapat diperolehi melalui dapatan yang akan dianalisis nanti.

Selain itu, iklim sekolah memainkan peranan dalam mempengaruhi efikasi sendiri dan prestasi kerja guru. Kajian lepas mengesahkan iklim sekolah berperanan dalam membina efikasi sendiri (Ashton dan Webb, 1986; Milner dan Woolfolk Hoy, 2002). Milner dan Woolfolk Hoy (2002) mendapati tugas seseorang berbeza berdasarkan persekitaran di mana mereka berada. Setiap persekitaran membantu seseorang menyesuaikan dirinya dalam melaksanakan tugas. Kemungkinan berlaku sesuatu peristiwa bersesuaian dengan keadaan persekitaran atau iklim sekolah yang wujud. Ini selari dengan kenyataan Bandura (1997) bahawa kepercayaan efikasi dalam melaksanakan kawalan ke atas peristiwa yang memberi kesan terhadap kehidupan mereka. Malah berupaya menentukan bentuk pilihan, aspirasi, aras usaha dan kesungguhan, keanjalan terhadap kesukaran, kelemahan terhadap stress dan kemurungan serta langkah langkah kejayaan.

Melalui teori kognitif sosial, Bandura (1997) menyatakan keupayaan untuk menghadapi perubahan ini dapat dikaji melalui pemboleh ubah efikasi sendiri. Seseorang yang percaya akan kemampuannya (efikasi sendiri) berupaya untuk memotivasikan dirinya, mensejahterakan dan melakukan peningkatan prestasi dirinya. Ini di sokong oleh pandangan Pajares (2002) bahawa efikasi sendiri mampu membawa perubahan berkaitan motivasi manusia, kesejahteraan dan membuat pencapaian peribadi.

Sehubungan itu, efikasi sendiri bagi seorang guru mampu mempengaruhi tingkah lakunya dan mengubah tingkah laku guru itu ke arah mencapai hasil yang diingini. Sekiranya guru itu percaya bahawa tindakannya akan mempengaruhi hasil yang akan didapati olehnya maka guru itu akan mempunyai keyakinan untuk bertindak dan bertahan walaupun ada cabaran dan rintangan yang terpaksa diharungi olehnya. Bertepatan dengan pandangan Bandura (1986) efikasi sendiri adalah unsur penting seorang individu dalam melaksanakan tugas yang berhadapan masalah sama ada dalam pembelajaran, pekerjaan sekalipun dalam kehidupannya. Begitulah juga bagi seorang guru. Ini kerana kepercayaan efikasi mampu meramal tingkah laku dan tindak balas guru apabila berhadapan dengan