

**PENGARUH EFIKASI KENDIRI GURU DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA DALAM KALANGAN GURU
SEKOLAH MENENGAH DI
PEDALAMAN SABAH**



**FAKULTI PSIKOLOGI DAN PENDIDIKAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2022**

**PENGARUH EFIKASI KENDIRI GURU DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA DALAM KALANGAN GURU
SEKOLAH MENENGAH DI
PEDALAMAN SABAH**



ZULAINÉ BIN AWANG TAUL

UMS

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**TESIS INI DIKEMUKAKAN UNTUK MEMENUHI
SYARAT MEMPEROLEH IJAZAH DOKTOR
FALSAFAH**

**FAKULTI PSIKOLOGI DAN PENDIDIKAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2022**

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

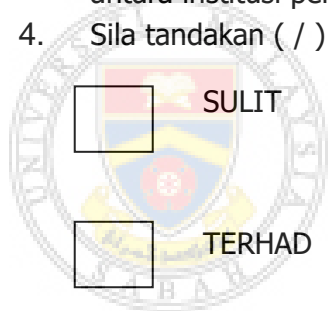
JUDUL : **PENGARUH EFIKASI KENDIRI GURU DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DALAM KALANGAN GURU SEKOLAH MENENGAH DI PEDALAMAN SABAH**

IJAZAH : **DOKTOR FALSAFAH**

BIDANG : **KURIKULUM DAN PENGAJARAN**

Saya **ZULAINÉ BIN AWANG TAUL**, Sesi **2015-2022**, mengaku membenarkan tesis Doktor ini disimpan di Perpustakaan Universiti 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

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

TERHAD

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

TIDAK TERHAD

Disahkan Oleh,

ZULAINÉ BIN AWANG TAUL
DP1421072T

(Tandatangan Pustakawan)

Tarikh : 4 Februari 2022

(Prof. Madya Dr. Mohd Khairuddin Abdullah)
Penyelia

PENAKUAN

Saya mengaku bahawa Tesis Doktor Falsafah ini merupakan hasil usaha dan kerja saya sendiri melainkan petikan dan ringkasan yang setiapnya saya telah jelaskan sumbernya.

9 November 2021

ZULAINÉ BIN AWANG TAUL

DP1421072T



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENGESAHAN

NAMA : ZULAINÉ BIN AWANG TAUL
NO. METRIK : DP1421072T
TAJUK : PENGARUH EFIKASI KENDIRI GURU DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DALAM
KALANGAN GURU SEKOLAH MENENGAH DI
PEDALAMAN SABAH.
IJAZAH : DOKTOR FALSAFAH
BIDANG : KURIKULUM DAN PENGAJARAN
TARIKH VIVA : 9 NOVEMBER 2021



DISAHKAN OLEH;

Tandatangan

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENYELIA

Prof. Madya Dr. Mohd Khairuddin Abdullah

PENGHARGAAN

Alhamdulillah, bersyukur saya ke hadrat Allah S.W.T dan selawat ke atas junjungan Nabi Muhammad S.A.W kerana dengan limpah kurnianyalah juga tulisan tesis ini mampu dihasilkan dengan lancar dan jayanya. Dalam kesempatan ini, saya ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu saya dalam menyiapkan tesis ini. Jutaan terima kasih kepada penyelia utama saya iaitu Prof. Madya Dr. Khairuddin Abdullah yang telah banyak membantu, mendidik, memberikan semangat dan motivasi serta melontarkan idea-idea yang bernas dalam proses menyiapkan tesis ini. Tidak dilupakan juga mantan penyelia saya iaitu arwah Prof. Madya Dr. Khalid Bin Hj Johari, semoga roh beliau ditempatkan bersama-sama orang yang beriman dan beramal soleh. Tidak dilupakan juga kepada para panel penilai tesis ini yang telah memberikan segala input dan komen yang membina dan bernas.

Di samping itu, ucapan jutaan terima kasih juga kepada kaki tangan yang terlibat secara langsung mahu pun tidak langsung seperti perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dan Jabatan Pendidikan Negeri Sabah yang telah membekalkan pelbagai informasi yang berguna sehinggalah terhasilnya tulisan tesis ini. Juga ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada pengetua-pengetua, guru-guru serta rakan-rakan responden sekolah di pedalaman yang terlibat dalam kajian ini kerana sudi menjadi responden dan telah memberikan kerjasama yang terbaik. Tanpa pertolongan dan kerjasama dari mereka, memungkinkan penyelidikan ini tidak akan terlaksana dengan jayanya.

Sekalung ucapan penghargaan juga ditujukan kepada rakan-rakan seperjuangan yang mengajar di Kolej Vokasional Likas dan yang bertugas di tempat lainnya atas pemberian sokongan dan semangat motivasi yang berterusan kepada saya dalam mengharungi liku-liku pencarian ilmu ini. Segala perkongsian pengalaman yang manis dalam menghasilkan tesis ini mungkin akan menjadi ingatan kita sampai bila-bila.

Buat keluarga yang saya sentiasa hormati dan kasihi iaitu ibu Hj. Dg. Amit Hj. Ag. Hashim dan ayah arwah Hj. Awang Taul (semoga roh beliau ditempatkan dalam kalangan orang-orang yang beriman dan beramal soleh) terima kasih atas jagaan, bimbingan, nasihat, doa dan kasih sayang yang telah dan sentiasa diberikan kepada saya. Juga kepada isteri Puan Wendy Induk @ Nurul Izzah dan anak-anak Hana Daleela, Danish Wafid dan Humaiyra Uzma terima kasih kerana memahami keadaan kesibukan ayah ketika dalam proses pembelajaran. Atas segala sokongan, kesabaran dan doa kalian semua membolehkan tulisan tesis ini dilaksanakan dengan jayanya.

Zulaine Bin Awang Taul
9 November 2021

ABSTRAK

Kajian ini dilakukan bertujuan untuk menentukan pengaruh efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dalam kalangan guru di sekolah menengah pedalaman Sabah. Selain itu, antara objektif kajian ini adalah untuk mengetahui tahap ketiga-tiga pemboleh ubah di samping menentukan perkaitan antara pemboleh ubah bebas (efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja) dengan pemboleh ubah bersandar (prestasi kerja). Kaedah tinjauan dan pendekatan kuantitatif dalam kajian ini menggunakan set soal selidik yang terdiri daripada soal selidik *Teacher Sense of Efficacy Scale* (TSES), kepuasan kerja dan soal selidik prestasi kerja. Menerusi reka bentuk persampelan bertujuan dan rawak mudah, seramai 375 orang guru yang mengajar di sekolah menengah di pedalaman Sabah telah terlibat dalam kajian ini. Statistik deskriptif dan inferensi telah digunakan dalam membentangkan hasil kajian. Data inferensi dianalisis dengan menggunakan korelasi *Pearson 'r'*, Regresi Berganda dan Regresi Hierarki. Keputusan analisis menunjukkan tahap efikasi sendiri guru berada pada tahap yang tinggi, kepuasan kerja dan prestasi kerja juga berada pada tahap yang tinggi. Dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi sendiri guru dengan prestasi kerja iaitu pada aras signifikan $p < .05$ ($r = .540$). Selain itu, kepuasan kerja juga didapati mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja iaitu pada aras signifikan $p < .05$ ($r = .548$). Analisis regresi berganda mendapati wujudnya pengaruh efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dalam kalangan guru. Keputusan daripada regresi berganda berhierarki juga mengesahkan wujudnya satu dimensi daripada konstruk efikasi sendiri guru (strategi pengajaran) dan dua aspek daripada kepuasan kerja (aspek pelajar dan aspek beban tugas) didapati mampu memberikan sumbangan nilai peramal yang signifikan terhadap prestasi kerja dalam kalangan guru. Ini menggambarkan bahawa guru-guru akan memiliki prestasi kerja yang kukuh apabila mereka mempunyai efikasi sendiri yang tinggi dalam strategi pengajaran di samping kepuasan kerja yang dicapai dalam aspek pelajar dan aspek beban tugas yang telah memberikan peningkatan kepada prestasi kerja mereka di sekolah pedalaman yang dikaji. Oleh itu, kajian ini mencadangkan agar guru-guru memantapkan lagi tahap efikasi sendiri, kepuasan kerja dan prestasi kerja mereka supaya dapat berfungsi dengan lebih berkesan terutamanya dalam menyalurkan maklumat berbentuk ilmu kepada para pelajar yang berada di sekolah pedalaman.

Kata kunci: Efikasi Kendiri Guru, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Guru di Pedalaman Sabah.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TEACHER SELF EFFICACY AND JOB SATISFACTION ON JOB PERFORMANCE AMONG SECONDARY SCHOOL TEACHERS IN THE INTERIOR OF SABAH

This study was conducted to determine the influence of teachers self-efficacy and job satisfaction on job performance among secondary school teachers in interior of Sabah. In addition, among the objectives of this study is to find out the level of the three variables in addition to determining the relationship between independent variables (teacher self-efficacy and job satisfaction) with dependent variables (job performance). The survey method and quantitative approach in this study used a set of questionnaires consisting of the Teacher Sense of Efficacy Scale (TSES) questionnaire, job satisfaction and job performance questionnaire. Through a purposeful and simple random sampling design, a total of 375 teachers who teach in secondary schools in interior Sabah were involved in this study. Descriptive and inferential statistics were used in presenting the results of the study. Inferential data were analyzed using Pearson correlation, Multiple Regression and Hierarchical Regression. The results of the analysis show that the level of self-efficacy of teachers is at a high level, job satisfaction and job performance are also at a high level. The findings of the study showed that there was a significant relationship between teachers self-efficacy and job performance at a significant level of $p < .05$ ($r = .540$). In addition, job satisfaction was also found to have a significant relationship with job performance at a significant level of $p < .05$ ($r = .548$). Multiple regression analysis found the existence of a positive and significant influence of teacher self-efficacy and job satisfaction on job performance among teachers. Results from hierarchical multiple regression also confirmed the existence of one dimension of teacher self-efficacy construct (teaching strategy) and two aspects of job satisfaction (student aspect and workload aspect) were found to be able to contribute significant predictor value to job performance among teachers. This illustrates that teachers will have strong job performance when they have high self-efficacy in teaching strategies in addition to job satisfaction achieved in student aspect and workload aspect which has given improvement to their work performance in interior schools studied. Therefore, this study suggests that teachers further strengthen their level of self-efficacy, job satisfaction and job performance in order to function more effectively, especially in channeling information in the form of knowledge to students in interior schools.

Keywords: Teacher Self-Efficacy, Job Satisfaction, Job Performance and Teacher in the Interior of Sabah.

SENARAI KANDUNGAN

	Halaman
TAJUK	i
PENGAKUAN	ii
PENGESAHAN	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
SENARAI KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xi
SENARAI RAJAH	xiv
GLOSARI SINGKATAN	xv
SENARAI LAMPIRAN	xvi
BAB 1: PENDAHULUAN	
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	4
1.3 Pernyataan Masalah	15
1.4 Tujuan Kajian	20
1.5 Objektif Kajian	20
1.6 Soalan Kajian	21
1.7 Hipotesis Kajian	22
1.8 Kepentingan Kajian	22
1.9 Batasan Kajian	24
1.10 Definisi Operasional	25
1.10.1 Efikasi Kendiri Guru	25
1.10.2 Kepuasan Kerja	25
1.10.3 Prestasi Kerja	26
1.10.4 Sekolah di Pedalaman	28

1.11	Kesimpulan	28
------	------------	----

BAB 2: TINJAUAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	29
2.2	Konsep Prestasi Kerja	29
2.2.1	Dimensi Prestasi Kerja	34
2.2.2	Teori Prestasi Kerja (Teori Keperluan McClelland (1961))	40
2.2.3	Teori Penentuan Matlamat	44
2.2.4	Kajian Berkaitan Prestasi Kerja	47
2.3	Efikasi Kendiri Guru	60
2.3.1	Sumber Maklumat Kepercayaan Efikasi	68
2.3.2	Teori Kognitif Sosial	70
2.3.3	Kajian Berkaitan Efikasi Kendiri Guru	72
2.3.4	Kajian Berkaitan Efikasi Kendiri Guru dan Prestasi Kerja	84
2.4	Kepuasan Kerja	92
2.4.1	Teori Hierarki Keperluan Maslow (1954)	97
2.4.2	Teori Dua Faktor Herzberg (1959)	101
2.4.3	Kajian Berkaitan Kepuasan Kerja	104
2.4.4	Kajian Berkaitan Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja	114
2.5	Kerangka Teoritikal Kajian	127
2.6	Kerangka Konsep Kajian	128
2.7	Kesimpulan	129

BAB 3: METODOLOGI

3.1	Pengenalan	131
3.2	Reka Bentuk Kajian	131
3.3	Populasi dan Persampelan Kajian	133
3.4	Prosedur Kajian	137
3.5	Instrumen Kajian	138
3.5.1	Instrumen Efikasi Kendiri Guru	139
3.5.2	Instrumen Kepuasan Kerja	140
3.5.3	Instrumen Prestasi Kerja	141

3.5.4	Reka Bentuk Instrumen Kajian	143
3.6	Kajian Rintis	146
3.6.1	Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen Kajian	147
3.6.2	Analisis Pengesahan Faktor Pemboleh Ubah	150
3.7	Pemboleh Ubah Kajian	155
3.8	Analisis Data	155
3.9	Kesimpulan	160

BAB 4: DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	161
4.2	Pemeriksaan Data Kajian	162
4.2.1	Kadar Sambutan Responden	163
4.2.2	Ujian Kenormalan Data	164
4.3	Analisis Deskriptif: Taburan Responden	166
4.3.1	Taburan Responden Mengikut Jantina	167
4.3.2	Taburan Responden Mengikut Pengalaman Mengajar	167
4.3.3	Taburan Mengikut Latihan Guru/ Kelayakan Ikhtisas	168
4.3.4	Taburan Mengikut Major Pengajian	169
4.4	Analisis Pemboleh Ubah dan Dimensi-Dimensi Instrumen Kajian	169
4.5	Tahap Efikasi Kendiri Guru, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja	172
4.5.1	Tahap Skor Min Efikasi Kendiri Guru	172
4.5.2	Tahap Skor Min Kepuasan Kerja	176
4.5.3	Tahap Skor Min Prestasi kerja	181
4.6	Analisis Inferensi dan Keputusan Pengujian Hipotesis-Hipotesis Kajian	188
4.7	Hubungan antara Pemboleh Ubah Kajian	189
4.7.1	Hubungan Efikasi Kendiri Guru dengan Prestasi Kerja	190
4.7.2	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja	193
4.8	Analisis Regresi Berganda	196
4.8.1	Pengaruh Efikasi Kendiri Guru Terhadap Prestasi kerja	199
4.8.2	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	203
4.9	Analisis Regresi Berhierarki	207
4.10	Rumusan Hasil Kajian	211

4.11	Kesimpulan	212
------	------------	-----

BAB 5: PERBINCANGAN, RUMUSAN DAN CADANGAN

5.1	Penngenalan	214
5.2	Perbincangan Dapatan Kajian	215
5.2.1	Tahap Efikasi Kendiri Guru	215
5.2.2.	Tahap Kepuasan Kerja dalam Kalangan Guru	227
5.2.3	Tahap Prestasi Kerja dalam Kalangan Guru	237
5.2.4	Hubungan Efikasi Kendiri Guru dengan Prestasi Kerja	244
5.2.5	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja	247
5.2.6	Pengaruh Efikasi Kendiri Guru Terhadap Prestasi Kerja	253
5.2.7	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi kerja	259
5.2.8	Pengaruh Efikasi Kendiri Guru dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru	264
5.3	Implikasi Kajian	271
5.3.1	Implikasi Terhadap Teori	271
5.3.2	Implikasi Terhadap Amalan	274
5.3.3	Implikasi dan Cadangan Terhadap Organisasi	278
5.4	Cadangan Kajian Lanjut	282
5.5	Penutup	283
	BIBLIOGRAFI	285
	LAMPIRAN	328

SENARAI JADUAL

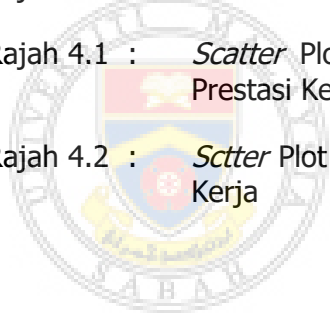
	Halaman
Jadual 1.1 : Analisis Pencapaian Keseluruhan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) Sekolah Menengah di Pedalaman dan Peringkat Negeri Sabah bagi Tahun 2016, 2017 dan 2018.	16
Jadual 3.1 : Taburan Populasi Guru Mengikut Daerah	134
Jadual 3.2 : Dimensi dan Item Efikasi Kendiri Guru	144
Jadual 3.3 : Dimensi dan Item Kepuasan Kerja	144
Jadual 3.4 : Dimensi dan Item Prestasi Kerja	145
Jadual 3.5 : Ringkasan Instrumen dan Jumlah Item Digunakan	146
Jadual 3.6 : Ringkasan Nilai Alpa Cronbach Instrumen Kajian Rintis	150
Jadual 3.7 : Tahap Analisis Min dan Skala Tafsir Bagi Analisis Dapatan Soal Selidik Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja	156
Jadual 3.8 : Tahap Analisis Min dan Skala Tafsir Bagi Analisis Dapatan Soal Selidik Efikasi Kendiri Guru	157
Jadual 3.9 : Indeks Pekali bagi Kekuatan Korelasi Antara Dua Pemboleh Ubah	158
Jadual 3.10: Jadual Ringkas Analisis Data Berdasarkan Hipotesis Kajian	159
Jadual 4.1 : Kadar Pulangan Borang Soal Selidik	164
Jadual 4.2 : Statistik Taburan Kenormalan Data	166
Jadual 4.3 : Taburan Responden Mengikut Jantina	167
Jadual 4.4 : Taburan Responden Mengikut Pengalaman Mengajar	168
Jadual 4.5 : Taburan Responden Mengikut Latihan Guru/ Kelayakan Ikhtisas	169
Jadual 4.6 : Taburan Responden Mengikut Major Pengajian	169

Jadual 4.7 :	Analisis Pemboleh Ubah dan Dimensi-Dimensi Efikasi Kendiri Guru	170
Jadual 4.8 :	Analisis Pemboleh Ubah dan Aspek-Aspek Kepuasan	171
Jadual 4.9 :	Analisis Pemboleh Ubah dan Dimensi-Dimensi Prestasi Kerja	171
Jadual 4.10:	Analisis Persepsi Guru Terhadap Efikasi Kendiri Guru dan Dimensi-Dimensi Efikasi Kendiri Guru	173
Jadual 4.11:	Analisis Skor Min Item Dimensi Penglibatan Murid	174
Jadual 4.12:	Analisis Skor Min Item Dimensi Strategi Pengajaran	175
Jadual 4.13:	Analisis Skor Min Dimensi Pengurusan Kelas	175
Jadual 4.14:	Persepsi Guru Terhadap Tahap Efikasi Kendiri Guru	176
Jadual 4.15:	Analisis Persepsi Guru Terhadap Kepuasan Kerja dan Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	177
Jadual 4.16:	Analisis Skor Min Item Kepuasan Kerja Aspek Pelajar	178
Jadual 4.17:	Analisis Skor Min Item Kepuasan Kerja Aspek Beban Tugas	179
Jadual 4.18:	Analisis Skor Min Item Kepuasan Kerja Aspek Kemudahan	180
Jadual 4.19:	Persepsi Guru Terhadap Tahap Kepuasan Kerja	181
Jadual 4.20:	Analisis Persepsi Guru Terhadap Prestasi Kerja dan Dimensi-Dimensi Prestasi Kerja	182
Jadual 4.21:	Analisis Skor Min Item Prestasi Kerja Dimensi Pengetahuan Kerja	183
Jadual 4.22:	Analisis Skor Min Item Prestasi Kerja Dimensi Sikap	183
Jadual 4.23:	Analisis Skor Min Prestasi Kerja Dimensi Pertimbangan	184
Jadual 4.24:	Analisis Skor Min Item Prestasi Kerja Dimensi Delegasi	185
Jadual 4.25:	Analisis Skor Min Item Prestasi Kerja Dimensi Kecekapan	186

Jadual 4.26:	Analisis Skor Min Prestasi Kerja Dimensi Kebolehan Merancang	186
Jadual 4.27:	Analisis Skor Min Prestasi Kerja Dimensi Kepimpinan	187
Jadual 4.28:	Persepsi Guru Terhadap Tahap Prestasi Kerja	188
Jadual 4.29:	Matrik Korelasi <i>Pearson</i> (r) Antara Efikasi Kendiri Guru dan Dimensinya dengan Prestasi Kerja dan Dimensinya	193
Jadual 4.30:	Matrik Korelasi <i>Pearson</i> (r) Antara Kepuasan Kerja dan Dimensinya dengan Prestasi Kerja dan Dimensinya	196
Jadual 4.31:	Koefisien Multikolineariti	198
Jadual 4.32:	Ringkasan Model Regresi Efikasi Kendiri Guru Terhadap Prestasi Kerja	201
Jadual 4.33:	Analisis Varians (ANOVA)	201
Jadual 4.34:	Jadual Pekali Regresi	202
Jadual 4.35:	Ringkasan Model Regresi Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja	204
Jadual 4.36:	Analisis Varian (ANOVA)	205
Jadual 4.37:	Ringkasan Analisis Regresi Berganda bagi Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja	206
Jadual 4.38:	Ringkasan Model Regresi	208
Jadual 4.39:	Analisis ANOVA dalam Model Regresi	209
Jadual 4.40:	Ringkasan Analisis Pekali Regresi HRA	210
Jadual 4.41:	Ringkasan dapatan Analisis Inferensi	212

SENARAI RAJAH

	Halaman
Rajah 2.1 : Model Teori Kognitif Sosial	71
Rajah 2.2 : Teori Hierarki Keperluan Maslow	98
Rajah 2.3 : Teori Dua Faktor Herzberg	103
Rajah 2.4 : Kerangka Teoritikal Kajian	127
Rajah 2.5 : Kerangka Konsep Kajian	129
Rajah 3.1 : Plot <i>Scree</i> Efikasi Kendiri Guru	152
Rajah 3.2 : Plot <i>Scree</i> Kepuasan Kerja	153
Rajah 3.3 : Plot <i>Scree</i> Prestasi Kerja	154
Rajah 4.1 : <i>Scatter</i> Plot Ujian Lineariti Efikasi Kendiri Guru dan Prestasi Kerja	189
Rajah 4.2 : <i>Scatter</i> Plot Ujian Lineariti Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja	190



UMMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

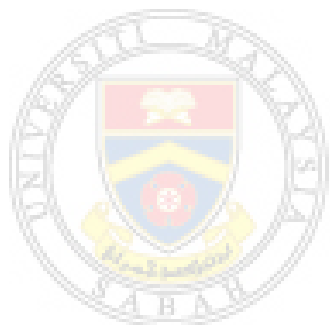
GLOSARI SINGKATAN

ANOVA	- <i>Analysis of Variances Test</i>
BEd	- <i>Bachelor Education</i>
BPPKPM	- Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Pendidikan Kementerian Pendidikan Malaysia
CFA	- <i>Confirmatory Factor Analysis</i>
DPM	- Diploma Perguruan Malaysia
DPLI	- Diploma Perguruan Lepas Ijazah
FPN	- Falsafah Pendidikan Negara
IPG	- Institut Pendidikan Guru
ICT	- <i>Information and Communication Technology</i>
JPN	- Jabatan Pendidikan Negeri
JPNS	- Jabatan Pendidikan Negeri Sabah
KPLI	- Kursus Perguruan Lepas Ijazah
KPM	- Kementerian Pendidikan Malaysia
KMO	- <i>Keiser Meyer-Olkin</i>
PPP	- Pelan Pembangunan Pendidikan
PPD	- Pejabat Pendidikan Daerah
SPM	- Sijil Pelajaran Malaysia
SPSS	- <i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
TSES	- <i>Teacher Sense of Efficacy Scale</i>

SENARAI LAMPIRAN

Lampiran A	: Instrumen Soal Selidik	328
Lampiran B	: Surat Kebenaran Soal Selidik dan Menjalankan Penyelidikan	335
Lampiran C	: Ujian Kebolehpercayaan Pemboleh Ubah	339
Lampiran D	: Hasil Analisis Pengesahan Faktor Efikasi Kendiri Guru, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja	343
Lampiran E	: Ujian Kenormalan Efikasi Kendiri Guru, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja	353
Lampiran F	: Histogram Efikasi Kendiri Guru dan Normal Q-Q Plot Efikasi Kendiri Guru	355
Lampiran G	: <i>Boxplot</i> Taburan Kenormalan Efikasi Kendiri Guru	356
Lampiran H	: Histogram Kepuasan Kerja dan Normal Q-Q Plot Kepuasan Kerja	357
Lampiran I	: <i>Boxplot</i> Taburan Kenormalan Kepuasan Kerja	358
Lampiran J	: Histogram Prestasi Kerja dan Normal Q-Q Plot Prestasi Kerja	359
Lampiran K	: <i>Boxplot</i> Taburan Kenormalan Prestasi Kerja	360
Lampiran L	: Analisis Demografi	361
Lampiran M	: Analisis Min Skor Pemboleh Ubah Efikasi Kendiri Guru, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja	362
Lampiran N	: <i>Scatter Plot</i> Ujian Lineariti Efikasi Kendiri Guru dan Prestasi Kerja	372
Lampiran O	: <i>Scatter Plot</i> Ujian Lineariti Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja	373
Lampiran P	: Hasil Analisis Ujian Korelasi <i>Pearson</i> Efikasi Kendiri Guru dengan Prestasi Kerja	374
Lampiran Q	: Hasil Analisis Ujian Korelasi <i>Pearson</i> Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja	375

Lampiran R : Analisis Kenormalan Regresi	376
Lampiran S : <i>Scatterplot Regression Standardized Predicted Value</i>	377
Lampiran T : Ujian Multikolineariti	378
Lampiran U : Hasil Analisis Regresi Berganda Efikasi Kendiri Guru Terhadap Prestasi Kerja	379
Lampiran V : Hasil Analisis Regresi Berganda Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	381
Lampiran W : Hasil Analisis Regresi Hierarki	382
Lampiran X : Seminar/ Konferen/ Artikel	384



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Institusi sekolah merupakan sebuah organisasi yang boleh melahirkan insan yang dikehendaki oleh Falsafah Pendidikan Kebangsaan (FPN) iaitu bagi mewujudkan masyarakat Malaysia yang berilmu pengetahuan serta seimbang dari aspek jasmani, emosi, rohani dan intelektual. Justeru, pendidikan merupakan satu-satunya kaedah yang membolehkan negara kita untuk terus melangkah ke hadapan yang setanding dengan negara maju di samping menjadi alat penting untuk melahirkan modal insan kelas pertama (Kementerian Pelajaran Malaysia, 2007). Berikutan dengan itu, guru adalah antara unsur yang penting dalam organisasi sesebuah sekolah. Tanpa guru, sesebuah sekolah tidak mungkin mampu melaksanakan aktiviti pengajaran dan pembelajaran. Dengan kehadiran para guru yang komited ini juga akan menjadi pencetus dalam memartabat kualiti pendidikan di Malaysia (Suhaili dan Khaliza, 2016).

Menurut Abdul Ghani (2009) kejayaan dalam pelaksanaan penambahbaikan sekolah bukanlah hanya diletakkan melalui kecekapan teknikal sahaja, malahan ianya amat memerlukan perubahan dalam amalan dan sikap sumber manusia yang terlibat secara langsung dalam program ini iaitu guru. Ini kerana mereka yang merupakan insan penggerak ke arah pelaksanaan inovasi hendaklah diperhati sebagai pembimbing terkehadapan yang berupaya mengubah peranan pemudah cara di samping menolong menyegarkan keunggulan bakat dan potensi para pelajarnya. Selain itu, guru juga dikatakan sebagai agen perubahan dan sosialisasi kepada pelajar dan masyarakat (Syed Ismail dan Ahmad Subki, 2010). Lantaran itu, dalam usaha untuk memartabatkan pendidikan dan menjaga kualiti guru maka aspek prestasi kerja dianggap penting dalam

melaksanakan agenda pendidikan negara di samping menghasilkan output yang diharapkan oleh negara pada masa yang akan mendatang (Mohd Mahadzir Rahimi, 2017).

Efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja juga dilihat sebagai elemen penting dalam sebuah organisasi bagi membolehkan pekerja taat dan mempunyai minat untuk kekal bersama dalam organisasi berkaitan terutama melibatkan pekerja yang mempunyai kualiti (Mohammad Aziz, Samsiah, Syed Sofian, Muhammad Bazlan, Jaya, dan Tan, 2015) serta berperanan yang bermanfaat dalam memberikan pengaruh serta komitmen yang kekal untuk mereka ke sekolah (Caprara, Barbaranelli, Borgogni, Petitta dan Rubinacci, 2003; Caprara, Barbaranelli, Borgogni dan Steca, 2003). Menurut Khalid (2009) efikasi sendiri guru mencerminkan anggapan seseorang individu berkaitan tahap upaya sendiri mereka dalam menghasilkan tindakan mahu pun kemahiran spesifik. Mereka yang memiliki keyakinan tinggi terhadap keupayaan mereka untuk melakukan tugas yang sukar akan menganggapnya sebagai cabaran yang harus dicapai dengan sempurna dan bukannya sebagai ancaman yang harus dihindari (Bandura, 2001). Dari perspektif pengajaran, adanya aras efikasi yang sempurna dalam seseorang guru akan mampu menghasilkan persekitaran kelas yang sempurna, dapat mengurus tingkah laku pelajarannya dan mampu untuk menerapkan sebarang teknik pengajaran yang lebih kreatif (Cheung, 2008; Khaid, 2009; Faridah, 2014; Haidi, 2019).

Selain itu, guru yang berpuas hati dengan tugas mereka akan dapat melaksanakan tanggungjawab dengan lebih dedikasi serta memberikan banyak tumpuan terhadap tugas mereka. Para guru yang tidak berpuas hati dengan jawatan mereka pula mungkin tidak boleh melakukan kerja dengan sebaik mungkin dan boleh menghalang proses pembelajaran secara berterusan untuk pelajar (Jain dan Verma, 2014). Berikutan dengan itu juga, individu yang mempunyai kepuasan dalam kerja juga mempunyai tingkah laku yang jitu ke atas kerja mereka bahkan sebaliknya sikap yang tidak baik ditunjukkan oleh individu terhadap tugasannya jika mereka tidak ada kepuasan kerja (Lia Indah dan Ruslin, 2018). Oleh itu tercapainya kepuasan kerja akan dibayangkan dengan keseronokan dalam pekerjaan mereka serta kelancaran kerja tersebut akan dilaksanakan dengan cemerlangnya. Dengan sedemikian, peningkatan

kepuasan kerja akan menjadi pendorong kepada kekalnya perjawatan, penghasilan kualiti guru dan peningkatan pencapaian pelajar di samping mempunyai kaitan rapat dengan prestasi kerja seseorang (Nor Mohamad, Jamalul Lail dan Ruzita, 2016; Mazlina, 2014).

Prestasi kerja juga merupakan petunjuk yang penting bagi seseorang guru mencapai sasaran yang ditetapkan (Halimatus Saadiah, 2014). Menurut Mohamad Zakaria (2005) prestasi kerja adalah keupayaan seseorang pekerja untuk mencapai tahap produktiviti daripada segi kualiti mahupun kuantiti. Ololube (2006) menyatakan bahawa prestasi kerja guru-guru dalam sesebuah masyarakat sering dikaitkan dengan pencapaian matlamat pendidikan yang telah digariskan. Jatuh bangunnya sesebuah organisasi yang terdiri daripada sekelompok individu akan bergantung kepada prestasi kerja yang ditunjukkan oleh mereka. Ini kerana prestasi kerja merupakan salah satu penyumbang kepada keberkesanan sekolah dan hasil pembelajaran pelajar (Nadeem, Rana, Lone, Maqbool dan Ali, 2011). Dapatan daripada beberapa kajian empirikal sebelum ini juga mendapati bahawa adanya bukti prestasi kerja berhubung secara selari dengan komitmen organisasi dan berjayanya guru dalam melatih anak didiknya serta akhirnya boleh memberikan hasil terhadap prestasi pelajar dan kecemerlangan sekolah yang berkesan (Fehintola, 2014; Laily dan Wahyuni, 2017; Osagie dan Akinlosotu, 2017).

Lantas, ketiga-tiga pemboleh ubah ini dianggap penting untuk dikaji kerana menurut pengkaji-pengkaji lepas bahawa prestasi kerja tidak dapat dinafikan menjadi salah satu keupayaan seseorang individu untuk mencapai segala matlamat mahu pun objektif yang telah digariskan dalam organisasi. Efikasi sendiri guru pula memainkan peranan penting kepada guru dalam mempengaruhi prestasi kerja dengan mempertingkatkan usaha dan kecekalan demi mencapai organisasi. Menerusi keyakinan diri yang tinggi, maka segala perlaksanaan dalam tugas akan dapat dilakukan dengan jayanya. Aspek kepuasan kerja pula diketengahkan dalam kajian ini memandangkan ianya juga penting dalam meningkatkan lagi produktiviti dan komitmen yang seterusnya prestasi kerja dalam pekerjaan mereka khususnya dalam pendidikan. Dalam masa yang sama, mereka yang mempunyai kepuasan kerja akan mudah terhindar dari melakukan perkara yang tidak baik seperti mempunyai sifat malas, suka ponteng kerja dan berhenti

awal dalam pekerjaan (Robbins, 1998; Bandura, 1986; Pajares, 2002; Muhamad Hatim dan Ahmad Irdha, 2018; Ahmad Shaharuddin, 2009).

1.2 Latar Belakang Kajian

Pembangunan pendidikan di Malaysia pada awalnya amat tertumpu di kawasan bandar yang maju dalam bidang ekonominya berbanding dengan kawasan luar bandar dan pedalaman (Kementerian Pelajaran Malaysia, 2006). Ini menyebabkan kebanyakan sekolah yang berada di kawasan bandar amat mudah untuk menerima pelbagai jenis kemudahan infrastruktur pendidikan yang melibatkan bangunan dan peralatan pengajaran serta sumber manusia terutamanya guru. Namun keadaan ini berlaku sebaliknya iaitu yang melibatkan sekolah yang berada jauh di luar bandar mahu pun kawasan pedalaman sukar untuk memperoleh segala kemudahan tersebut.

Oleh itu, isu yang berkaitan dengan hasrat kerajaan untuk merapatkan jurang perbezaan pendidikan antara sekolah yang dikategorikan sebagai sekolah beruntung dan sekolah kurang beruntung menjadi satu cabaran dalam Pelan Pembangunan Pendidikan (PPP) (2001–2010). Ini jelas termaktub dalam teras pertama dan terus kedua dalam pelan pendidikan tersebut (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2001) yang meliputi penyelesaian masalah terhadap kadar keciciran di kalangan pelajar sekolah menengah, memberikan tumpuan berkenaan peruntukkan sekolah menengah di kawasan luar bandar amat bergantung kepada kerajaan dari segi pembangunan kemudahan asas serta peningkatan kualiti yang meliputi pendidikan sains dan teknologi, alat bantu mengajar dan jumlah guru terlatih. Oleh yang demikian, kerajaan dengan sedaya upaya telah berusaha untuk mengatasi masalah-masalah yang timbul supaya jurang yang terbina ini dapat dikurangkan (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2001).

Namun, keutamaan yang lebih memberi tumpuan ramainya murid memperoleh pendidikan jika dibandingkan dengan mengutamakan kualiti pendidikan yang diwujudkan menjadi penyebab kepada ketidaksamaan serta wujudnya jurang pendidikan. Selain itu, ketidakseimbangan pembangunan pendidikan antara lokasi yang

ditinggalkan oleh kesan sejarah menjadi penyebab kepada jurang yang nyata ini. Oleh yang demikian, sekiranya perkara ini tidak diambil tindakan dengan sewajarnya ianya akan mendatangkan kesan yang tidak elok terhadap perpaduan, keharmonian serta kemajuan kepada negara. Oleh kerana itulah juga kerajaan melalui Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM) sentiasa mencari dan mengorak langkah yang sepatutnya dalam usaha bagi merapatkan jurang tersebut secara serentak dan berterusan (Kementerian Pelajaran Malaysia, 2006).

Sesungguhnya mencurah ilmu di kawasan pedalaman memerlukan kesabaran dan kesediaan dari para pendidik. Ini kerana walau pun banyak usaha ke arah positif dilakukan terhadap pendidikan namun masalah berkaitan infrastruktur masih juga berlaku di kawasan sekolah luar bandar dan pedalaman dan antara masalah yang dihadapi adalah kurangnya bekalan tenaga elektrik serta bekalan air bersih (Azrul dan Hafizah, 2009). Lebih-lebih lagi keadaan kedudukan sekolah-sekolah yang jauh di pedalaman akan menyebabkan masalah dan kesukaran dari segi perhubungan. Ini kerana perhubungan utama ke sekolah-sekolah kajian di pedalaman kebanyakannya adalah dengan menggunakan jalan raya yang kurang berturap serta ada yang melalui sungai dan menggunakan jalan laut. Ini menyebabkan pengangkutan untuk ke sekolah-sekolah di pedalaman ini ada kalanya memerlukan kenderaan pacuan empat roda serta bot dan feri untuk sampai ke destinasi yang dituju. Tambahan lagi, keadaan fizikal bangunan sekolah yang sudah lama dan kemudahan asas yang serba kekurangan dan daif sememangnya suatu yang mencabar bagi pendidik yang mengajar di pedalaman (Haidi, 2019). Keadaan seperti ini ada kalanya menyebabkan guru-guru yang berkhidmat di sekolah pedalaman masih lagi kecil disebabkan oleh perpindahan ke tempat asal setelah berkhidmat hampir tiga hingga lima tahun di sekolah pedalaman tersebut. Malahan kedudukan yang jauh serta kurangnya kemudahan fasiliti akan memberikan kesukaran kepada pihak guru dalam menyediakan pelbagai kemudahan asas pengajaran. Guru-guru juga beranggapan bahawa faktor keselamatan menjadi cabaran besar di pedalaman dan boleh mengganggu tumpuan mereka dalam melaksanakan tugas mereka (Mahyuddin dan Maizura, 2011). Namun menurut Baharin dan Azura (2010) para guru seharusnya mengharungi segala cabaran memandangkan cabaran adalah laluan untuk kejayaan seseorang sekiranya guru dapat menanganinya dengan