

HUBUNGAN EFIKASI KENDIRI GURU DENGAN PRESTASI KERJA DALAM KALANGAN GURU MAKTAB RENDAH SAINS MARA (MRSM)

(The relationship of teachers' self-efficacy and job performance among teacher of Malay Junior Science College (MRSM))

Norsimah Dasan & Mohd Mahadzir Rahimi Mohamed Nawi

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti hubungan di antara efikasi sendiri guru dengan prestasi kerja dalam kalangan guru-guru di MRSM. Kaedah tinjauan dalam kajian ini menggunakan set soal selidik yang terdiri daripada instrumen *Teacher Sense of Efficacy Scale* (TSES) yang dibina oleh Tschannen-Moran dan Woolfolk-Hoy (2001). Instrumen prestasi kerja menggunakan instrumen kajian yang dibentuk oleh Strauss dan Sayles, (1981). Data dikumpulkan melalui teknik persampelan *multi stage sampling* dengan melibatkan 440 orang guru. Data dianalisa menggunakan perisian *Statistic Procedure for Social Science 23.0* untuk melaporkan dapatan deskriptif dan inferensi. Hasil kajian mendapati tahap efikasi sendiri dan prestasi kerja guru di MRSM adalah tinggi. Analisis korelasi *Pearson* juga mendapati efikasi sendiri guru mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja guru. Kajian ini juga mendapati strategi pengajaran dalam dimensi efikasi sendiri guru menjadi peramal utama terhadap prestasi kerja guru di MRSM. Keputusan kajian dapat memberikan maklumat yang berguna kepada guru, MRSM dan pihak yang terlibat sama ada secara langsung atau sebaliknya untuk menggembelngkan usaha meningkatkan efikasi sendiri guru ke tahap yang tinggi kerana implikasinya sangat penting kepada prestasi kerja yang cemerlang.

Kata Kunci: Prestasi kerja guru, efikasi sendiri guru, instrumen TSES, instrumen OHI-S, MRSM.

ABSTRACT

This study aimed to identify the relationship between teachers' self-efficacy and job performance among MRSM teachers. The survey method used the set of questionnaires consisting of the *Teacher Sense of Efficacy Scale* (TSES) instrument developed by Tschannen-Moran and Woolfolk – Hoy (2001). Meanwhile, job performance instruments using questionnaires developed by Strauss and Sayles, (1981). Data were collected through a multi-stage sampling technique involving 440 teachers. Data were analyzed using the *Statistic Procedure for Social Science 23.0* software to report both descriptive and inference findings. The results show that the level of self-efficacy and performance of teachers in MRSM is high. *Pearson* correlation analysis also found that teachers' self-efficacy was significantly associated with teachers' job performance. This study also found that teaching strategies in the dimensions of teachers' self-efficacy became a key predictor of teachers' job performance in MRSM. The results of this study can provide useful information to

teachers, MRSMs, and stakeholders either directly or indirectly to encourage efforts to increase teachers's self-efficacy to the high level in order to achieve excellent job performance.

Keywords: Teachers' job performance, teacher's self-efficacy, TSES instrument, OHI-S instrument, MRSM

PENDAHULUAN

Guru merupakan agen terpenting dalam proses pembelajaran dan pemudahcaraan penyampaian ilmu dan kemahiran kepada pelajar. Guru yang berprestasi tinggi melaksanakan tanggungjawab ini dengan menyumbang kepada kualiti input yang dibawa ke sekolah seperti kecekapan, latihan profesional, termasuk bidang pengkhususan, kejayaan dalam ujian tahunan, kelayakan dan pengalaman mengajar (Mohd Yusoff & 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. Dengan kata lain, prestasi kerja menjadi satu mekanisme penting untuk organisasi mencapai matlamat yang telah ditetapkan. Ia adalah keupayaan individu untuk mencapai matlamat atau objektif yang ditetapkan oleh organisasi (Robbins, 1993). Setiap pekerja mempunyai matlamat dirinya sendiri dalam pekerjaannya dan dalam menjayakan matlamat dirinya, pekerja itu turut membawa sekali kejayaan dalam mencapai matlamat organisasi.

Suatu cabaran yang besar kepada seorang guru dalam menggalas kedua-dua matlamat tersebut dan menjadikannya realiti. Namun ia bukanlah suatu yang mustahil. Bagi Majlis Amanah Rakyat (MARA) melalui agensinya Maktab Rendah Sains Mara (MRSM) dalam usahanya untuk menyediakan modal insan bertaraf dunia kepada negara Malaysia, MARA memerlukan guru yang berbakat dan berpotensi bagi melaksanakan matlamat itu dengan jayanya. Bahagian Pendidikan Menengah Mara (BPM) 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 dicapai. Sesungguhnya, prestasi kerja merupakan asas menilai sejauh mana keberkesanan kerja seseorang pekerja dalam mencapai matlamatnya (Szilagy & Wallace, 1990). Ini kerana, seseorang yang berusaha mencapai matlamat dirinya berkaitan kerja akan membawa kepada pencapaian matlamat organisasi tempat dirinya bekerja. Prestasi kerja guru ini berperanan menghasilkan modal insan yang berkualiti 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.

Adalah diyakini, kecemerlangan prestasi kerja berkait rapat dengan efikasi sendiri. Gagasan teori kognitif sosial menegaskan ciri guru yang berefikasi tinggi ialah seorang yang berupaya membuat pertimbangan terhadap kemampuannya mengelola dan melaksanakan tindakan yang perlu untuk mencapai matlamat yang telah ditetapkan (Bandura, 1996 dan 1997). Ciri guru yang mempunyai efikasikendiri sangat diperlukan oleh MRSM untuk mencapai matlamat visi dan misi yang telah ditetapkan. Ia menjadi asas kepada pembentukan motivasi, keyakinan diri dan

pencapaian prestasi kerja guru terutamanya dalam membawa nama MRSM ke persada antarabangsa. Tanpa rasa yakin terhadap diri maka seseorang guru tidak akan mampu untuk melaksanakan dan bertindak apabila berdepan dengan kesukaran dan perubahan yang berlaku. Oleh yang demikian, efikasi sendiri guru menjadi satu pemboleh ubah yang relevan bila dikaitkan dengan pemboleh ubah prestasi kerja (Good & Brophy, 2003). Tambahan pula efikasi guru dikatakan membantu dalam meningkatkan prestasi kerja guru dan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan prestasi kerja guru (Fauzia, Farah & Nadia, 2012).

SOROTAN LITERATUR

Prestasi kerja guru adalah penting dalam menjayakan pembangunan pendidikan berkualiti menuju pencapaian negara maju. Oleh itu, kajian-kajian lepas telah memberi tumpuan kepada prestasi guru dipelbagai aspek pendidikan. Antaranya, peningkatan efikasi sendiri guru turut dilihat perkaitannya dengan kerjasama di antara guru dan kepimpinan pengetua dalam mengenal pasti prestasi kerja guru khususnya dari segi penyampaian pengajaran, interaksi guru-pelajar, dan mengatur pembelajaran pelajar (Sehgal et.al, 2017). Berbeza dengan kajian Shaukat (2019), terhadap 94 guru wanita dan 24 guru lelaki dari lima sekolah pendidikan khas yang terletak di daerah Lahore menunjukkan bahawa ciri-ciri demografi guru seperti jantina, umur, pendidikan akademik dan pengalaman mengajar mempunyai perkaitan dengan efikasi sendiri. Guru wanita menunjukkan tahap efikasi sendiri yang lebih tinggi untuk mengajar pelajar dengan pelbagai keperluan berbanding dengan guru lelaki. Walau bagaimanapun, tiada hubungan yang menunjukkan efikasi sendiri mempunyai pengaruh kepada pencapaian kerja yang berprestasi. Kajian ini mencadangkan agar program latihan profesional yang disesuaikan untuk meningkatkan efikasi sendiri guru lelaki bagi mencapai prestasi kerja secara berpasukan.

Sesungguhnya memang tidak dapat dinafikan setiap guru yang berefikasi memberi impak kepada kecemerlangan sekolahnya. Sudah tentu efikasi sendiri dari para guru menzahirkan sejumlah tingkah laku produktif termasuk pelaksanaan strategi peningkatan sekolah, peningkatan kepimpinan guru, komunikasi harapan tinggi, dan fokus yang kuat pada usaha akademik. Malahan ia terkait juga dengan faktor positif lain termasuk kepuasan kerja yang lebih tinggi, komitmen terhadap pelajar dan profesion keguruan, dan sikap positif terhadap mengajar pelajar dengan keperluan pendidikan khas dan pengembangan professional (Donohoo, 2018).

Begitu juga dengan Selcuk (2020) yang mendapati semakin tinggi efikasi sendiri guru maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang melibatkan komitmen guru dengan organisasi dan penglibatan mereka dalam melaksanakan tugas. Malahan kajian beliau juga menunjukkan efikasi sendiri guru mempunyai kesan mediasi yang signifikan di antara penglibatan kerja guru dengan prestasi kerja mereka. Manakala komitmen dan motivasi organisasi memantapkan sepenuhnya hubungan antara efikasi sendiri guru dan penglibatan pekerjaan (Selcuk, D.,2020). Bagi kalangan guru di sekolah swasta pula, di dapati efikasi sendiri guru perlu selari dengan motivasi dalaman agar prestasi kerja guru tidak terjejas (Soto-Perez et.al, 2020)

Sementara itu, kajian yang pernah dijalankan di Taiwan oleh Ming-Cheng Lai & Yen-Chun Chen (2012) mendapati hubungan positif di antara efikasi sendiri dengan prestasi. Maklumbalas pihak pentadbiran dan pelajar turut membuktikan guru-guru yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi menghasilkan prestasi kerja yang tinggi (Lim Bee Lan dan Poon,1997). Hasil kajian yang

sama turut diperolehi oleh Fauzia, Farah dan Nadia (2012) apabila mengkaji efikasi guru di Rawalpindi dan Islamabad. Guru yang berefikasi rendah biasanya tidak yakin dan tidak cuba untuk menyelesaikan masalah dan tidak menyahut kepada cabaran sedangkan bidang pendidikan hari ini penuh dengan cabaran. Margolis dan McCabe (2006) ada menyatakan bahawa guru yang berefikasi rendah hanya fokus kepada rintangan tetapi tidak fokus kepada mengatasi rintangan yang timbul.

Tekanan arus globalisasi dan perubahan senario politik, ekonomi, sosial dan teknologi menuntut MARA mencipta realiti baru sejajar dengan tuntutan dan cabaran semasa untuk membolehkan MARA terus maju ke hadapan dan relevan.

Realiti baru dan cabaran ini tidak terkecuali kepada institusi pendidikannya (Mariam et.al, 2009). Oleh itu, berdasarkan kepada teori dan dapatan kajian lepas serta keperluan membuktikan perkaitan efikasi dengan prestasi dalam konteks perkembangan pendidikan terkini, menuntut kepada kajian saintifik yang lebih terkini.

Kelompokan tersebut berupaya mengaitkan sejauhmana efikasi guru yang merupakan salah satu faktor personal iaitu percaya diri mampu mengasak cara berfikir dan bertindak para guru untuk mencapai prestasi kerja guru yang lebih baik selaras dengan misi dan visi institusi.

METODOLOGI KAJIAN

Reka Bentuk Kajian

Kajian ini adalah kajian tinjauan dan soal selidik digunakan sebagai instrumen untuk mendapatkan maklumbalas responden. Kaedah tinjauan ini mempunyai kelebihan kerana data boleh digeneralisasikan bagi menghasilkan dapatan kajian yang mantap, boleh mengukur kriteria, boleh memungut data melalui soal selidik. Data kajian pula akan dapat dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensi (Ghazali & Sufean, 2016).

Persampelan Kajian

Mengikut data Korporat MARA pada tahun 2013, MRSM terbahagi mengikut negeri iaitu Johor lima buah, Melaka tiga buah, Negeri Sembilan tiga buah, Selangor sebuah, Perak tujuh buah, Kedah enam buah, Pulau Pinang tiga buah, Perlis sebuah, Pahang lima buah, Kelantan lima buah, Terengganu empat buah, Sabah tiga buah, dan Sarawak tiga buah. Setiap MRSM ini pula terbahagi kepada lima zon iaitu Zon Utara (Pulau Pinang, Perlis dan Kedah), Zon Timur (Kelantan, Terengganu dan Pahang), Zon Barat (Selangor, Perak dan Negeri Sembilan), Zon Selatan (Johor dan Melaka) dan Zon Borneo (Sabah dan Sarawak). Jumlah keseluruhan guru untuk semua zon di MRSM adalah 3198 orang. Namun jumlah guru yang terlibat dalam pengajaran ialah 2650 orang sahaja. Oleh yang demikian, sampel yang diperlukan adalah seramai 440 orang iaitu suatu jumlah yang telah ditentukan berdasarkan penentuan minimum sampel yang disarankan oleh Cohen, Manion dan Morrison, (2007) dan Krejcie dan Morgan (1970).

Pemilihan sampel adalah berdasarkan teknik *Multi Stage Sampling* iaitu menggunakan kaedah kluster, rawak dan akhirnya kesemua responden guru yang mengajar dalam sekolah yang terlibat. Persampelan kluster ini merujuk pembahagian 49 buah MRSM kepada lima zon. Setiap

MRSM mempunyai bilangan 50 orang guru. Setiap Zon mempunyai antara enam hingga empat belas buah MRSM. Kemudian pemilihan MRSM dalam setiap zon telah dibuat secara rawak menggunakan sistem cabutan dalam kumpulan zon dan akhirnya hanya empat MRSM yang telah dipilih untuk mewakili setiap zon. Semua guru yang mewakili MRSM dikehendaki menjawab soal selidik yang diberi.

Instrumen Kajian

Pemboleh ubah efikasi sendiri menggunakan instrumen *Teacher Sense of Efficacy Scale* (TSES). Instrumen ini telah dibangunkan oleh Tschannen-Moran dan Woolfolk-Hoy (1998). Terdapat tiga dimensi dalam soal selidik ini. Dimensi-dimensi tersebut adalah strategi pengajaran, pengurusan kelas dan penglibatan murid. Strategi pengajaran ialah pertimbangan guru terhadap kemampuan diri untuk mengendalikan aktiviti pengajaran bagi membolehkan murid memahami kandungan pengajaran dan seterusnya mencapai objektif pengajaran. Pengurusan kelas adalah kesungguhan guru dalam mengawal kelas dan menyediakan persekitaran pembelajaran yang kondusif. Penglibatan murid adalah usaha dan kesungguhan guru dalam memberi dorongan kepada murid untuk melibatkan diri dalam aktiviti pengajaran yang berlansung (Khalid, 2009). Soal selidik ini menggunakan skala sembilan mata bermula dengan “1” iaitu “paling rendah” yang merujuk efikasi guru paling rendah hingga “9” iaitu “paling tinggi” yang membawa makna efikasi guru paling tinggi. Instrumen ini tidak ada pernyataan item negatif.

Bagi pemboleh ubah prestasi kerja guru, instrumen yang digunakan adalah instrumen kajian yang dibentuk oleh Strauss & Sayles (1981) yang diadaptasi dan diubahsuai kemudiannya dalam kajian Mohamad Zakaria (2005) tanpa mengubah kandungannya. Soal selidik ini mempunyai tujuh dimensi iaitu pengetahuan tentang kerja, sikap, membuat pertimbangan, delegasi, kecekapan peribadi, kebolehan merancang dan kepimpinan. Soal selidik ini diukur berdasarkan penilaian sendiri oleh guru terhadap dirinya berdasarkan kenyataan yang dikemukakan menggunakan skala 5 mata dari amat tidak setuju (1) hingga amat setuju (5).

HASIL KAJIAN

Analisis Min

Analisis min digunakan untuk mengukur tahap efikasi sendiri guru dan prestasi kerja. Menerusi analisis ini, kedua-dua pemboleh ubah dapat ditentukan tahapnya sama ada berada pada tahap tinggi, sederhana ataupun rendah.

i. Tahap Efikasi Kendiri Guru

Analisis deskriptif untuk tahap bagi dimensi efikasi sendiri guru menunjukkan skor min berdasarkan skala sembilan mata. Jadual 1 menunjukkan dapatan bagi skor min efikasi sendiri guru.

Jadual 1: Analisis Min Efikasi Guru dan Dimensi

Faktor	No/Bil Item	M	SD
Penglibatan Murid	2,3,4,11	7.22	.95
Strategi Pengajaran	5,9,10,12	7.30	.97
Pengurusan Kelas	1,6,7,8	7.41	.99
Keseluruhan Efikasi Kendiri	12 item	7.31	.92

Berdasarkan jadual di atas, skor min menggambarkan efikasi kendiri guru secara menyeluruh adalah tinggi ($M=7.31$, $SD=.92$). Efikasi kendiri guru di MRSM ini terbahagi kepada tiga dimensi iaitu penglibatan murid ($M=7.22$, $SD=.95$); diikuti dengan strategi pengajaran ($M=7.30$, $SD=.97$) dan pengurusan kelas ($M=7.41$, $SD=.99$). Ketiga-tiga dimensi tersebut jelas memaparkan skor min yang tinggi.

Jika dilihat pada analisis item efikasi kendiri guru (Jadual 2) didapati semua item mempunyai nilai mata 7.00 ke atas kecuali item 11 yang mendapat nilai min 6.95. Nilai mata bagi item 11 menyumbang kepada nilai min keseluruhan dimensi penglibatan murid yang juga terdiri daripada item 2,3,dan 4. Dengan itu juga nilai keseluruhan dimensi ini adalah yang paling rendah iaitu 7.22 berbanding dimensi strategi pengajaran, dan pengurusan kelas.

Sungguhpun demikian, konstruk penglibatan murid menerusi item 2,3 dan 4 mencatatkan nilai min yang melebihi 7.00 dan hampir seragam. Ini bermakna pada tiga item ini menunjukkan efikasi kendiri guru MRSM berada di tahap yang tinggi terutama berkaitan dengan memotivasikan murid, mempertingkatkan keyakinan murid dan membantu murid-murid menghargai pembelajaran. Oleh itu, MARA perlu mengekalkan dan seterusnya memperkasakan lagi efikasi kendiri guru dalam konteks berefikasi melibatkan murid dalam pembelajaran dari semasa ke semasa.

Jadual 2: Analisis Item Efikasi Guru (N=440)

	M	SD	Min	Max
1. Setakat mana anda boleh lakukan untuk mengawal tingkah laku gangguan dalam bilik darjah?	7.28	1.19	3	9
2. Setakat mana anda boleh lakukan untuk memotivasi murid-murid yang menunjukkan minat yang rendah dalam kerja sekolah?	7.17	1.12	2	9
3. Setakat mana anda boleh lakukan untuk membuatkan murid percaya bahawa mereka boleh buat kerja dengan baik?	7.36	1.01	4	9
4. Setakat mana anda boleh lakukan untuk membantu murid-murid anda menghargai pembelajaran?	7.38	1.03	3	9
5. Setakat mana anda boleh hasilkan soalan yang baik untuk murid-murid anda?	7.34	1.10	4	9
6. Setakat mana anda boleh lakukan untuk membuatkan murid-murid mengikuti peraturan kelas?	7.47	1.12	3	9
7. Setakat mana anda boleh lakukan untuk menenangkan murid yang mengganggu atau bising?	7.61	1.10	3	9
8. Setakat mana anda boleh lakukan untuk menerapkan sistem pengurusan kelas dengan tiap kumpulan murid?	7.29	1.12	3	9
9. Setakat mana anda boleh gunakan kepelbagaian strategi penilaian?	7.18	1.12	3	9

10. Se jauh mana anda boleh sediakan penerangan alternatif atau contoh bila murid-murid keliru?	7.44	1.06	3	9
11. Setakat mana anda boleh bantu keluarga dalam menolong anak-anak mereka belajar dengan baik di sekolah?	6.95	1.27	2	9
12. Sebaik mana anda boleh terapkan strategi alternatif dalam pengajaran anda?	7.25	1.10	1	9

ii. Tahap Prestasi Kerja

Analisis deskriptif prestasi kerja guru menunjukkan skor min berdasarkan skala lima mata. Jadual 3 menunjukkan dapatan bagi skor min prestasi kerja guru.

Jadual 3 : Analisis Prestasi Kerja Guru dan Dimensi

Faktor	No/Bil Item	M	SD
Pengetahuan Tentang Kerja	1,2,3,4	3.81	.54
Sikap	5,6,7,8	3.99	.50
Membuat Pertimbangan	9,10,11,12	3.87	.49
Delegasi	13,14,15,16,17	4.13	.45
Kecekapan Peribadi	18,19,20	3.87	.54
Kebolehan Merancang	21,22,23	3.77	.51
Kepimpinan	24,25,26,27,28,29	4.11	.49
Keseluruhan Prestasi Kerja	29 item	3.96	.35

Berdasarkan Jadual 3, min keseluruhan prestasi kerja guru adalah tinggi ($M=3.96$, $SD=.35$). skor min untuk dimensi delegasi adalah paling tinggi berbanding dimensi yang lain iaitu $M=4.13$, $SD=.45$. Diikuti oleh dimensi kepimpinan ($M=4.11$, $SD=.49$), sikap ($M=3.99$, $SD=.50$), membuat pertimbangan ($M=3.87$, $SD=.49$), skor min kecekapan peribadi ($M=3.87$, $SD=.54$), skor min pengetahuan tentang kerja ($M=3.81$, $SD=.54$) dan kebolehan merancang ($M=3.77$, $SD=.51$).

Di samping itu, pembolehubah prestasi kerja guru terpecah kepada dua serakan min iaitu 17 item mendapat nilai skor min di atas nilai 4.00 dan 12 item lagi adalah berada pada nilai 3.0 sehingga nilai 4.0. Ini menggambarkan tahap prestasi kerja guru masih berada di tahap yang tinggi. Jadual 4 di bawah menunjukkan analisis setiap item dalam pembolehubah prestasi kerja yang dimaksudkan.

Jadual 4: Analisis Item Prestasi Kerja (N=440)

	M	SD	Min	Max
1. Saya tahu secara teori dalam melakukan kerja iaitu mengikut kehendak pekeliling (garis panduan kerja).	4.17	.62	1	5
2. Saya tahu secara amali dalam melakukan kerja iaitu mengikut kehendak pekeliling (garis panduan kerja).	4.17	.63	1	5
3. Saya tidak pernah menghadapi masalah dalam melaksanakan tugas hakiki.	3.68	.95	1	5
4. Saya sering mendapat pujian daripada pengetua kerana dapat menjalankan tugas seperti yang diharapkan dengan baik.	3.22	.82	1	5
5. Saya bersedia dikritik oleh pengetua atau pihak pentadbiran yang lain demi kebaikan kerja saya.	4.03	.72	1	5
6. Saya tidak mengambil cuti tanpa sebab.	4.55	.74	1	5

7. Saya sering berasa bosan bekerja jika penggal persekolahan terlalu panjang.	3.34	1.09	1	5
8. Saya melakukan kerja seperti dalam struktur tugas dengan baik	4.04	.69	1	5
9. Apabila ada masalah, saya menjadi runsing sehingga membawanya ke sekolah.	3.62	1.08	1	5
10. Saya mengakui bahawa pihak pentadbiran berhak menentukan ganjaran yang sepatutnya saya terima.	3.70	.85	1	5
11. Perubahan dasar dalam pendidikan perlu bagi meningkatkan keberkesanan kerja guru.	4.00	.81	1	5
12. Saya menggunakan maklumat sedia ada dan tambahan untuk membuat sesuatu keputusan.	4.14	.58	2	5
13. Saya sedia mengagih tugas sekiranya perlu.	4.16	.57	1	5
14. Saya sedia menerima tugas sekiranya perlu.	4.25	.61	2	5
15. Pihak pentadbiran sering meminta saya membantu dan membimbing rakan sejawat.	3.74	.69	1	5
16. Saya boleh melaksanakan tugas yang diserahkan.	4.26	.58	2	5
17. Saya berusaha sedaya upaya melaksanakan tugas yang diserahkan.	4.20	.62	2	5
18. Pihak pentadbiran sentiasa berpuas hati dengan hasil kerja saya.	3.75	.69	1	5
19. Saya menyiapkan semua kerja yang diarah mengikut masa yang ditetapkan.	4.03	.61	2	5
20. Saya sering mendapat bimbingan bagi mencapai hasil kerja yang maksima.	3.82	.76	1	5
21. Saya merancang sesuatu tugas dengan sempurna.	4.02	.62	2	5
22. Saya menyiapkan semua kerja yang diberikan dengan terancang dan mengikut jadual (sebelum atau pada tarikh yang ditetapkan).	4.04	.64	2	5
23. Biasanya, saya melakukan tugas dengan tidak dirancang terlebih dahulu.	3.23	1.00	1	5
24. Saya bercadang merangka kerja pentadbiran dengan baik sekiranya diberi peluang.	3.84	.75	1	5
25. Saya memahami serta bersetuju tentang polisi pendidikan negara dan boleh melaksanakannya dengan baik	3.95	.66	1	5
26. Sekiranya saya diberi peluang, saya yakin dapat menyeltahapkan kerja dengan adil kepada guru bawahan saya	3.98	.64	2	5
27. Saya akui kecekapan dan keberkesanan mendidik pelajar adalah mustahak.	4.27	.64	2	5
28. Saya akui membimbing rakan guru lain adalah mustahak.	4.35	.59	3	5
29. Sebagai ketua (jika diperi peluang), saya bertanggungjawab untuk mempertingkatkan prestasi sekolah melalui kecemerlangan guru di bawah seliaan saya	4.27	.68	1	5

iii. Analisis Korelasi

Kolerasi *Pearson* (r) digunakan untuk melihat hubungan antara dua pemboleh ubah kajian ini. Menerusi indeks korelasi Borg & Gall (1989), pada tahap signifikan .05, ramalan kekuatan sesuatu hubungan untuk pemboleh ubah yang terlibat dapat dikenalpasti.

Dalam kajian ini, pemboleh ubah efikasi sendiri guru dan dimensinya yang terdiri daripada penglibatan murid, strategi pengajaran dan pengurusan kelas di kenal pasti hubungannya dengan prestasi kerja beserta dimensi yang terdiri dari pengetahuan, sikap, membuat pertimbangan, delegasi, kecekapan peribadi, kebolehan merancang dan kepimpinan. Jadual 5 di bawah menunjukkan analisis hubungan di antara efikasi guru dan prestasi kerja guru yang dimaksudkan.

Jadual 5: Hubungan Korelasi Pearson r Antara Efikasi Guru dan Dimensinya dengan Prestasi Kerja Guru dan Dimensinya.

Pemboleh Ubah		P	S	MP	D	KP	KM	K	TP
P Murid	Pearson Correlation	.380**	.339**	.324**	.345**	.333**	.376**	.335**	.493**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
S Pengajaran	Pearson Correlation	.402**	.360**	.310**	.359**	.360**	.417**	.347**	.517**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
P Kelas	Pearson Correlation	.374**	.378**	.312**	.340**	.282**	.385**	.337**	.490**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
T Efikasi Kendiri	Pearson Correlation	.407**	.379**	.333**	.367**	.343**	.415**	.359**	.528**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N		440	440	440	440	440	440	440	440

**Tahap Signifikan $p < 0.01$

*Tahap Signifikan $p < 0.05$

Secara keseluruhannya, efikasi sendiri guru mempunyai hubungan positif yang kuat dengan prestasi kerja guru. Di tahap signifikan $p < .01$, nilai korelasi pearson ditunjukkan adalah $r = .528$. Ini bermakna guru yang berprestasi tinggi turut merupakan guru yang mempunyai efikasi yang tinggi. Oleh yang demikian, hipotesis H_0 ditolak.

Dimensi penglibatan murid dalam efikasi guru mempunyai hubungan positif yang sederhana dengan semua dimensi prestasi kerja. Di tahap signifikan $p < .01$, nilai korelasi *Pearson* adalah di antara $r = .324$ hingga $r = .493$. Dengan yang demikian, hipotesis H_{01a} ditolak. Dapatan ini disumbangkan oleh hubungan yang signifikan di antara dimensi penglibatan murid dengan semua dimensi prestasi. Hubungan dimensi penglibatan murid dengan dimensi pengetahuan kerja adalah $r = .380$, $p < .01$, sikap $r = .339$ $p < .01$, membuat pertimbangan $r = .324$, $p < .01$, delegasi $r = .345$, $p < .01$, kecekapan peribadi $r = .333$, $p < .01$, kebolehan merancang $r = .376$, $p < .01$ dan kepimpinan $r = .335$, $p < .01$. Sementara itu, hubungan penglibatan murid dengan keseluruhan prestasi menunjukkan hubungan pada tahap sederhana $r = .493$, $p < .01$.

Dimensi strategi pengajaran menunjukkan hubungan positif yang sederhana dengan dimensi pengetahuan kerja pada tahap korelasi $r = .402$, $p < .01$, sikap $r = .360$, $p < .01$, pertimbangan $r = .310$, $p < .01$, delegasi $r = .359$, $p < .01$, kecekapan peribadi $r = .360$, $p < .01$, kebolehan merancang $r = .417$, $p < .01$ dan kepimpinan $r = .347$, $p < .01$. Hubungan yang sederhana pada semua dimensi telah menyumbang kepada tahap hubungan yang kuat antara strategi pengajaran dengan prestasi kerja iaitu $r = .517$, $p < .01$. Oleh itu hipotesis H_{01b} ditolak.

Seterusnya dimensi pengurusan kelas mempunyai hubungan positif yang sederhana dengan pengetahuan kerja, $r = .374$ $p < .01$, sikap $r = .378$ $p < .01$, membuat pertimbangan $r = .312$ $p < .01$, delegasi $r = .340$ $p < .01$, kebolehan merancang $r = .385$ $p < .01$ dan kepimpinan $r = .337$ $p < .01$. Terdapat satu sahaja dimensi yang menunjukkan hubungan rendah yang signifikan iaitu hubungan dimensi pengurusan kelas dengan dimensi kecekapan peribadi $r = .282$, $p < .01$. Oleh yang

demikian, hubungan dimensi pengurusan kelas dengan prestasi kerja adalah berkolerasi sederhana pada nilai $r=.490$, $p<.01$. Oleh itu hipotesis H_01c ditolak

PERBINCANGAN

i. Efikasi Kendiri Guru MRSM

Secara keseluruhan, efikasi sendiri guru di MRSM adalah tinggi. Efikasi yang tinggi menunjukkan guru mempunyai kepercayaan terhadap keupayaannya untuk menangani dengan berkesan tugas-tugas tertentu yang dilaksanakannya (Woolfook, 1998). Selain itu ia menunjukkan guru berkeyakinan terhadap keupayaannya untuk menggerakkan motivasi, sumber-sumber kognitif serta tindakan yang akan diambil untuk tugas semasa yang dipertanggungjawabkan kepadanya (Bandura, 1989). Kenyataan dua tokoh akademik dalam bidang efikasi tersebut dapat menggambarkan guru di MRSM yang mempunyai tahap efikasi tinggi juga adalah tergolong dalam kategori guru yang dinyatakan itu.

Tahap efikasi yang tinggi disumbangkan oleh ketiga-tiga dimensi iaitu dimensi penglibatan murid, strategi pengajaran dan dimensi pengurusan kelas. Dimensi penglibatan murid menunjukkan guru yakin kebolehnya dalam memotivasikan murid, membuat murid percaya mereka boleh membuat kerja sekolah, menyakinkan pelajar menghargai pelajaran dan membantu keluarga dalam menjadikan anak mereka belajar dengan baik disekolah.

Manakala dimensi strategi pengajaran pula menunjukkan guru yakin kepada keupayaan mereka dalam menghasilkan soalan yang baik, menggunakan kepelbagaian strategi dalam membuat penilaian, mampu memberikan penerangan alternatif kepada murid bila murid tidak faham dan mampu menerapkan strategi alternatif dalam pengajaran. Bagi dimensi pengurusan kelas menunjukkan guru MRSM percaya terhadap keupayaannya dalam mengawal gangguan tingkah laku pelajar dalam kelasnya, mampu membuat murid mengikuti peraturan di kelas, berkemampuan menenangkan murid yang bising dan mengganggu di kelas dan seterusnya mampu menerapkan sistem pengurusan kelas dengan murid.

Keyakinan tentang keupayaan diri guru tersebut dalam ketiga-tiga dimensi ini penting untuk mencapai tahap efikasi guru yang tinggi seperti rumusan oleh Khalid (2009) bahawa kekuatan tahap kepercayaan individu yang akan mempengaruhi tindakan berhubung sesuatu keadaan yang dihadapinya dan akan menghasilkan tingkahlaku yang diperlukannya. Tingkahlaku ini akan membawa kepada pencapaian matlamat yang ditetapkan. Faktor-faktor ini memerlukan pertimbangan serius dalam membentuk sekolah yang berkesan.

ii. Prestasi Kerja Guru MRSM

Prestasi kerja guru dapat diperjelaskan oleh tujuh dimensi yang mempengaruhinya iaitu dimensi pengetahuan, sikap, pertimbangan, delegasi, kecekapan peribadi, kebolehan merancang dan kepimpinan. Prestasi yang tinggi menunjukkan keupayaan guru MRSM mencapai produktiviti kerja dari segi kuantiti atau kualiti yang melepasi kehendak yang ditetapkan organisasi (Mohamad Zakaria, 2005). Namun prestasi tinggi masih mempunyai ruang untuk ditingkatkan ke prestasi yang sangat tinggi kerana prestasi kerja yang sangat tinggi membuktikan keupayaan guru untuk mencapai matlamat atau objektif yang ditetapkan dalam sebuah organisasi pendidikan tercapai

sepenuhnya. Peningkatan ruang yang masih boleh diperbaiki lagi ini mampu menjadikan MRSM sebagai sekolah elit yang tekal cemerlang di negara kita.

Dapatan kajian ini berbeza dengan dapatan kajian Mohamad Zakaria (2005) dan M Nur Mustafa & Norasmah Othman (2011) yang mendapati prestasi kerja guru di sekolah yang di kaji oleh mereka adalah di tahap yang sederhana. Kedua dua kajian ini melibatkan kajian terhadap guru yang mengajar di sekolah menengah harian. Persekitaran yang berbeza antara sekolah harian dengan sekolah MRSM mungkin memainkan peranan penting dalam dapatan ini. Selain itu guru-guru yang mengajar di sekolah seperti MRSM mempunyai sasaran yang jelas dan memerlukan komitmen yang tinggi untuk memastikan prestasi akademik pelajar berada dalam tahap piawaian yang dikehendaki oleh sekolah. Sebagaimana penegasan Campbell (1990) yang menegaskan bahawa prestasi seorang pekerja adalah berlandaskan matlamat organisasi yang relevan. Usaha dan tingkahlaku seseorang itu adalah berlandaskan matlamat yang realistik.

Dapatan ini adalah selaras dengan teori penentuan matlamat Locke yang mementingkan kejelasan matlamat dalam menetapkan sesuatu matlamat (Locke, Shaw, Saari & Latham, 1981). MRSM telah meletakkan matlamat visi dan misinya dengan jelas kepada semua guru MRSM iaitu visinya menjadikan MRSM sebagai pusat kecemerlangan pendidikan yang inovatif dan bertaraf dunia. Demikian juga dengan penetapan misi yang jelas iaitu misi MRSM menyediakan pelajar bumiputera yang berpotensi tinggi dalam bidang sains dan teknologi (Bahagian Pendidikan Menengah MARA, 2010). Matlamat yang ditetapkan ini adalah jelas kerana ia berada dalam lingkungan yang mampu dicapai kerana disokong dengan terdapatnya kemudahan, prasarana, latihan berterusan dan keprihatinan pihak atasan terhadap kebijakan guru serta pelajar di MRSM.

iii. Efikasi Guru dan Prestasi Kerja Guru

Dapatan kajian ini menunjukkan secara keseluruhannya efikasi guru mempunyai hubungan positif yang kuat dengan prestasi kerja guru. Ini bermakna semakin tinggi efikasi guru semakin tinggi juga prestasi kerja dalam kalangan guru. Hubungan signifikan yang kuat ini disumbangkan oleh beberapa dimensi dalam efikasi guru yang terdiri daripada penglibatan murid, pengurusan kelas dan strategi pengajaran.

Selari dengan konsep efikasi yang ditekankan oleh Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy & Hoy (1998), guru MRSM mempergunakan daya usaha, aspirasi, mempunyai sifat keterbukaan terhadap idea-idea baru, inovasi, perancangan dan pengurusan, ketekunan, bersemangat serta sanggup untuk menangani murid bermasalah serta komitmen untuk segala bentuk aktiviti pengajaran demi memastikan pencapaian akademik pelajar yang cemerlang. Oleh yang demikian dapatan hubungan di antara efikasi guru dan prestasi kerja guru dalam kajian ini menyokong kajian dapatan oleh Zaidatol et.al (2008) yang telah menjalankan kajian ke atas 376 orang guru di Sarawak.

Dapatan kajian ini juga bermakna bahawa guru di MRSM berkeyakinan dan percaya bahawa mereka adalah pengurus bilik darjah yang berkesan. Keupayaan mereka berada di tahap yang tinggi untuk memastikan murid-murid mengikuti peraturan kelas, membantu murid-murid untuk tidak bising serta mengganggu dan menerapkan sistem pengurusan kelas dengan setiap kumpulan murid. Hal ini membawa makna guru MRSM berkeyakinan dalam menguruskan kepelbagaian tingkah laku murid di dalam kelas. Bersesuaian dengan gagasan yang telah

dinyatakan oleh Giallo dan Little, (2003) bahawa persediaan dan pengalaman bilik darjah adalah penting untuk pembangunan dan pengekalannya efikasi guru dalam pengurusan tingkah laku.

Dalam konteks strategi pengajaran, dapatan kajian menunjukkan ada hubungan yang signifikan dengan semua dimensi prestasi guru. Ini bermakna guru di MRSM mempercayai keupayaan dirinya dalam pengajaran dan pembelajaran. Apatah lagi guru-guru ini mempunyai pengkhususan pengajian dalam bidang subjek yang diajar. Maka itu, mereka berupaya menghasilkan soalan yang baik, menggunakan kepelbagaian strategi penilaian, memberikan penerangan alternatif bagi mengelakkan kekeliruan murid dan kreativiti menerapkan strategi alternatif dalam pengajaran dan pembelajaran. Dimensi ini juga merupakan dimensi yang paling tinggi nilai korelasinya dengan total prestasi kerja berbanding korelasi dimensi lain dengan total prestasi kerja. Strategi pengajaran berlandaskan ciri responden iaitu pengkhususan bidang dan pengalaman kerja membawa kepada hubungan yang tertinggi dengan dimensi kebolehan merancang berbanding dimensi lain.

Hal ini tidak mustahil boleh berlaku kerana guru yang mahir dalam bidang pengkhususannya maka dia juga berkebolehan merancang pengajarannya untuk memastikan murid-muridnya memahami apa yang disampaikan. Sehubungan itu, dapatan ini menyokong kajian yang pernah dijalankan oleh Cakiroglu, Cakiroglu & Boone (2005) yang mendapati kepercayaan efikasi yang positif terhadap pengajaran sains dalam kalangan guru-guru sains memberi pengaruh kepada pembelajaran sains dalam kalangan pelajarannya.

Selanjutnya, dalam dimensi penglibatan murid, guru MRSM percaya mereka berupaya memotivasikan murid-murid yang menunjukkan minat yang rendah dalam kerja sekolah, membuat murid-murid percaya bahawa mereka boleh melakukan kerja sekolah dengan baik, membantu murid-murid menghargai pembelajaran dan membantu keluarga murid menolong anak-anak mereka belajar dengan baik di sekolah. Dengan kata lain, guru-guru di MRSM berefikasi tinggi dalam menggalakkan pelajar melibatkan diri dalam pembelajaran.

Kajian ini telah membuktikan bahawa efikasi guru mempunyai pengaruh yang signifikan kepada prestasi kerja guru. Dimensi strategi pengajaran dalam efikasi guru menunjukkan peramal utama mempengaruhi prestasi kerja guru berbanding dimensi penglibatan murid dan pengurusan kelas. Dapatan kajian ini menggambarkan efikasi guru MRSM didominasi oleh usaha-usaha dalam melaksanakan pengajaran dan pembelajaran. Mereka berupaya mengajar dan memperolehi hasil pengajaran yang diinginkan walaupun mereka berdepan dengan cabaran mengajar berbagai ragam. Malah dengan mengetahui keupayaan diri, mereka melaksanakan strategi pengajaran dalam mempengaruhi hasil pembelajaran murid.

KESIMPULAN

Guru yang berprestasi adalah guru yang kompeten dengan tuntutan semasa pihak sekolah. Guru adalah sandaran kepada negara untuk meningkatkan taraf pendidikan setanding negara maju. Berbagai aktiviti berkaitan guru dan pembangunan guru sedang rancak dijalankan untuk tujuan melahirkan guru berprestasi tinggi.

Kajian ini dapat membantu guru-guru, pentadbir dan pihak yang menentukan operasi MRSM khasnya dan pihak yang berminat dengan pendidikan amnya agar lebih peka terhadap faktor yang dibincangkan dalam kajian iaitu berkaitan efikasi guru dan prestasi kerja guru.

Keprihatinan pihak yang berkenaan akan membantu sekolah untuk berubah ke arah yang lebih baik dan dapat meningkatkan lagi pencapaian pelajar dalam akademik dan menjadi asas kepada pembentukan pelajar yang cemerlang. Apatah lagi jika kecemerlangan ini dapat mengukir kejayaan di peringkat antarabangsa. Pasti semua pihak akan berbangga dan memperakui peranan guru sebagai agen terpenting dalam institusi pendidikan negara.

Dengan kata lain, usaha-usaha yang gigih perlu dibuat agar dapat mengesan punca yang akan meningkatkan prestasi kerja guru agar matlamat dalam bidang pendidikan tercapai. Usaha-usaha ini termasuklah membantu guru melalui kesedaran peningkatan efikasi guru di kesemua MRSM. Ini kerana secara statistik kajian telah menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara efikasi guru dengan prestasi kerja guru. Pihak MARA khasnya sebagai penganjur sistem pendidikan MRSM perlu memastikan prestasi kerja guru sentiasa di tahap yang tertinggi agar kemenjadian murid dapat direalisasikan secara berterusan. Secara amnya semua pihak sama ada yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam bidang pendidikan perlu memastikan tahap prestasi kerja guru sentiasa berada pada tahap yang tinggi sepanjang masa.

Pada masa akan datang, kajian ini boleh dikembangkan lagi dengan melihat perkaitan efikasi diri yang dipengaruhi oleh faktor luaran dan faktor dalaman seseorang guru dan perkaitannya dengan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh guru-guru di Malaysia. Malah pendekatan secara kualitatif juga adalah dicadangkan sebagai satu alternatif untuk memahami persepsi efikasi guru yang berdepan dengan pelbagai perubahan semasa sistem akademik dan perkaitannya dengan prestasi kerja. Selain itu penggunaan teori yang mendasari kajian juga mungkin boleh dikemaskinikan kepada teori lain yang berkaitan jika bersesuaian. Penggunaan teori yang dapat menjelaskan lagi perkaitan pemboleh ubah akan memberikan kefahaman yang lebih mantap dan dapat dibandingkan untuk menambahkan lagi pengetahuan dalam kajian akademik.

RUJUKAN

- Bandura, A. (1986). *Social Foundation And Thought And Control*. New Jersey: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1977). *Self-Efficacy: Toward A Unifying Of Behavioral Change*. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Borg, W.R., & Gall, M. D. (1989). *Educational Research*. (5th edition). New York: Longman.
- Bahagian Pendidikan Menengah MARA. 2010. *Sistem Pendidikan MRSM*. BPM MARA, Kuala Lumpur.
- Campbell, J. P. (1990), *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 687-732). Palo Alto, CA: consulting Psychologists Press, Inc.
- Cakiroglu, J. Cakiroglu.E., & William, J. Boone. (2005). *Pre- Service Teacher self efficacy beliefs regarding science teaching: a compararison of pre-service teachers in Turkey and The USA*. *Science Educator*; Spring 2005;14,1; ProQuest Education Journals.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison,K.(2007). *Research Methods In Education* (6th Edition). Madison Avenue, New York: Routledge.Foresman and Company.

- Donohoo, J. (2018). Collective teacher efficacy research: Productive patterns of behaviour and other positive consequences. *Journal of Education Change*, 19 (323-345)
- Fauzia, K., Farah, N.Q & Nadia, A. (2012). The Relationship Between Teachers' Self Efficacy and Their Perceived Job Performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, February 2012. Vol 3, No.10
- Ghazali Darusalam dan Sufean Hussin. (2016). *Metodologi Penyelidikan dalam Pendidikan. Amalan dan analisis kajian*. Penerbit Universiti Malaysia. Kuala Lumpur.
- Good, T. and Brophy, J. (2003). *Looking in classrooms* (9ed.) Boston: Allyn & Bacon.
- Giallo dan Little.(2003). Classroom Behavior Problem: The Relationship between Preparedness, Classroom Experiences and Self-Efficacy in Graduate and Student Teachers. *Australian Journal of Educational & Developmental Psychology*. Vol 3, 2003,pp 21-34
- Khalid Johari, Zurida Ismail, Shuki Osman & Ahmad Tajuddin Othman. (2009). Pengaruh Jenis Latihan Guru dan Pengalaman Mengajar Terhadap Efikasi Guru Sekolah Menengah. *Jurnal Pendidikan Malaysia* 34(2):3-14.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). *Determining sample size for reseach activities. Educational and Psychological Measurement*. 30: 607-610.
- Lim Bee Lan & M.L. Poon. (1997). Kesan efikasi dii terhadap komitmen, usaha dan prestasi kerja di kalangan guru sekolah. *Jurnal Pendidikan (Journal of Educational Research)*, 18:37-55
- Locke, E. A., Shaw, K.N., Saari, L.M. dan Latham, G.P. (1981). Goal setting and task performance: 1968-1980. *Psychological Bulletin*, 90, 125-152.
- M Nur Mustafa dan Norasmah Othman. (2011). Latihan dalam perkhidmatan bagi meningkatkan kualiti pendidikan guru di Pekanbaru Riau, Indonesia. *Jurnal Pendidikan Malaysia*. 36(2)(2011):19-24.
- Marcolis, H. & Mc Cabe, P. (2006). *Improving Self- Efficacy and Motivation: What to Do, What to say, Intervention in School and Clinic*, 41(4):218-227
- Mariam Md. Saleh, Muhammad Sani Ibrahim dan Siti Rahayah Arifin. (2009). Kepimpinan dan Pengurusan Strategik di Institusi Pendidikan MARA. *Jurnal Pendidikan Malaysia* 34(1)(2009):219-233, 34(1).
- Ming-Cheng Lai & Yen-Chun Chen. (2012). Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization, Performance. *International Journal of Inovation. Management and Technology*.Vol3(4)
- Mohd Yusoff Mohd Nor dan Sufean Hussin. (2013). *Demokrasi Pendidikan Dilema Sekolah Kecil dan Sekolah Berpusat*. Penerbit Universiti Malaya Kuala Lumpur.
- Mohamad Zakarian Mat Khazani. (2005). *Hubungan Antara IKlim Organisasi dan Prestasi Kerja di Kalangan Guru Kateatik Sekolah Rendah di Semenanjung Malaysia*. Tesis Ijazah Doktor Falsafah tidak diterbitkan. Universiti Malaya
- Pajaras, F. (1996). *Current Directions in Self-Efficacy Research*. In Maehr, M. & Pintrich, P.R. (Eds.) *Advances In Motivation and Achievement*. 10: p1-49. Greenwich, CT: Jai Press
- Robbins, S.P. (1993). *Organizational Behavior*, 6th Edition, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Sehgal, P., Nambudiri, R.,Mishra, S.K. (2017). Teacher effectiveness through self-efficacy, collaboration and principal leadership. *International Journal of Education Management*. Vol 31 (4)

- Selcuk, D. (2019). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*. n85 p205-224 2020
- Shaukat, S., Vishnumolakala, V. R., & Al Bustami, G. (2019). The impact of teachers' characteristics on their self-efficacy and job satisfaction: a perspective from teachers engaging students with disabilities. *Journal of Research in Special Educational Needs*, 19(1), 68–76.
- Soto-Pérez, M., Sánchez-García, J.Y. and Núñez-Ríos, J.E. (2020). Factors to improve job performance and school effectiveness. *International Journal of Educational Management*, Vol. 34 No. 5, pp. 805-822
- Strauss, G. & Sayles, L.R. (1981). *Managing Human Resources*. New Jersey: Prentice
- Szilagy, A.D., Jr., dan Wallace, M.J. (1990). *Organizational Behavior and Performance*. Glenview, Illinois: Scott, Foresman/Little, Brown Higher Education, A Division of Scott,
- Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy & Hoy, W.K. (1998). Teacher efficacy: Its Meaning And Measure. *Review of Educational Research*. Vol. 68:p202-248. Turney, C. (ED). 1977. Innovation in teacher Education. Sydney: Sydney University Press.
- Tschannen-Moran, M. & Hoy, A.W. (2001). *Teacher Efficacy: Capturing An Elusive Construct*. Teaching And Teacher Education: Vol 17:p783-805.
- Zaidatol Akmaliah Lope Pihie, Teng Lung Kiu, Foo Say Foi, Zakaria Kasa da Jegak Uli. (2008). Hubungan Kepimpinan Transformational Pengetua dengan Efikasi Kendiri Guru. *Malaysia Education Dean's Council Journal*, Vol.2.
- Zimmerman, B.J. (2000). Self-Efficacy: An Essential Motive to Learn. *Contemporary Educational Psychology*. 25:p82-91

MAKLUMAT PENULIS

NORSIMAH BINTI DASAN

Fakulti Psikologi dan Pendidikan
Universiti Malaysia Sabah
norsimahdasan@ums.edu.my

MOHD MAHADZIR RAHIMI BIN MOHAMED NAWI

Institut Kemahiran Mara
Kota Kinabalu
pakcikmaha@gmail.com