



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

PENGARUH PERSONALITI, KOMITMEN DAN EFIKASI KENDIRI
TERHADAP PRESTASI KERJA GURU SEKOLAH KEBANGSAAN
DI KOTA BHARU

NORHASLIZA BT ABDULLAH



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

TESIS DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK MEMPEROLEH
IJAZAH DOKTOR FALSAFAH (PSIKOLOGI PENDIDIKAN)

FAKULTI PEMBANGUNAN MANUSIA
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2019



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja berdasarkan personaliti (kehematan, keterbukaan, neurotisisme, ekstrasversi dan kesetujuan), komitmen dan efikasi sendiri dalam kalangan guru sekolah kebangsaan. Kajian ini melibatkan 350 orang guru sekolah rendah di Kota Bharu, Kelantan yang dipilih secara rawak. Personaliti, komitmen dan efikasi sendiri masing-masing diukur menggunakan terjemahan *Big Five Inventory*, *Teacher's Commitment Scale* dan *Teachers' Sense of Efficacy Scale*. Prestasi kerja diukur dengan menggunakan Borang Jabatan Pendidikan Awam Prestasi, 3/2002 yang diubahsuai. Data dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan Permodelan Persamaan Struktur (SEM). Dapatan kajian menunjukkan bahawa secara keseluruhannya, personaliti ekstrasversi ($M=3.88$, $SP=0.598$) dan kehematan ($M=3.87$, $SP=0.546$) bagi guru berada pada tahap yang tinggi, manakala komitmen ($M=3.70$, $SP=0.715$), efikasi sendiri ($M=3.70$, $SP=0.464$) dan prestasi kerja guru ($M=3.65$, $SP=0.717$) berada pada tahap sederhana. Beberapa dimensi, iaitu subskala murid ($M=3.80$, $SP=0.70$) dan profesion ($M=3.90$, $SP=0.698$) bagi komitmen, subskala penglibatan murid dalam efikasi sendiri ($M=3.86$, $SP=0.562$) dan subskala penghasilan kerja ($M=3.80$, $SP=0.711$) bagi pembolehubah prestasi kerja berada pada tahap tinggi. Faktor personaliti guru ($\beta_{Eks}=0.119$, $\beta_{Kes}=0.170$, $\beta_{Keh}=0.158$, $\beta_{Neu}=0.143$, $\beta_{Ket}=0.245$) telah menyumbang sebanyak 44% varians dalam komitmen dan 69% ($\beta_{Eks}=0.070$, $\beta_{Kes}=0.179$, $\beta_{Keh}=0.133$, $\beta_{Neu}=0.196$, $\beta_{Ket}=0.215$) varians dalam efikasi sendiri. Sebanyak 70% varians prestasi kerja guru dipengaruhi oleh komitmen ($\beta=0.340$), efikasi sendiri ($\beta=0.531$), ekstrasversi ($\beta=0.112$), kesetujuan ($\beta=0.095$), kehematan ($\beta=-0.092$), neurotisisme ($\beta=-0.052$) dan keterbukaan ($\beta=-0.033$). Dapatan analisis SEM menunjukkan nilai Khi Kuasa Dua *Goodness-of-Fit* adalah signifikan dan model yang dicadangkan sepadan dengan data kajian. Lima nilai indeks padanan yang lain, iaitu $RMSEA=.052$, $CFI=.974$ dan $ChiSq/df=1.931$ juga menunjukkan padanan yang baik dengan data kajian. Kesimpulan menunjukkan prestasi kerja cemerlang guru boleh dibina dengan mengambil kira aspek personaliti, efikasi sendiri dan komitmen. Akhirnya, implikasi kajian menunjukkan guru yang berprestasi tinggi adalah nadi kejayaan guru yang membina generasi akan datang.





INFLUENCE OF PERSONALITY, COMMITMENT AND SELF EFFICACY ON JOB PERFORMANCE OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN KOTA BHARU

ABSTRACT

This study aims to identify the factors that influence job performance based on personality (extraversion, openness, neuroticism, agreeableness and conscientiousness), commitment and self-efficacy. This study involved 350 primary school teachers in Kota Bharu, Kelantan who were selected randomly. Personality, commitment and self-efficacy were measured using the Big Five Inventory, Teacher's Commitment Scale and Teachers' Sense of Efficacy Scale. Job performance was measured using the modified Public Service Department Performance Form, 3/2002. The data were analysed using descriptive analysis and Structural Equation Modeling (SEM). The results of the study showed that extraversion ($M=3.88$, $SD=0.598$) and conscientiousness ($M=3.87$, $SD=0.546$) were at high levels, whereas overall commitment ($M=3.70$, $SD=0.715$), self-efficacy ($M=3.70$, $SD=0.464$) and teachers' job performance ($M=3.65$, $SD=0.717$) were at moderate levels. Several dimensions, namely subscale pupils ($M=3.80$, $SD=0.70$) and professions for commitments ($M=3.90$, $SD=0.698$), student engagement subscales in self-efficacy ($M=3.86$, $SD=0.562$) and subscales of job employment ($M=3.80$, $SD=0.711$) for job performance variables are at high levels. Also the findings also showed that personality ($\beta_{Eks}=0.119$, $\beta_{Kes}=0.170$, $\beta_{Keh}=0.158$, $\beta_{Neu}=0.143$, $\beta_{Ket}=0.245$) contributed 44% variance in commitment and 69% ($\beta_{Eks}=0.070$, $\beta_{Kes}=0.179$, $\beta_{Keh}=0.133$, $\beta_{Neu}=0.196$, $\beta_{Ket}=0.215$) variance in self-efficacy. A total of 70% of the teachers' job performance variance was influenced by commitment, self-efficacy, extraversion ($\beta=0.112$), agreeableness ($\beta=0.095$), conscientiousness ($\beta=-0.092$), neuroticism ($\beta=-0.052$) and openness ($\beta=-0.033$). The SEM analysis showed that the value of Khi Square Goodness-of-Fit were significant and the model corresponded with the study data. The five fit index values of $RMSEA = .052$, $CFI = .974$ and $ChiSq / df = 1.931$ showed a good fit with the study data. This study concludes that the excellent job performance among teachers is significant with regard to aspects of personality, self-efficacy and commitment. Finally, the implications of the study showed that high teachers job performance was the pulse of the success of teachers who building up the future generations.





KANDUNGAN

Muka Surat

PENGAKUAN KEASLIAN PENULISAN	ii
PENGESAHAN PENYERAHAN DISERTASI	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xiii
SENARAI RAJAH	xxi
SENARAI SINGKATAN	xxiv
SENARAI LAMPIRAN	xxvii

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1	Pengenalan	1
1.2	Latar Belakang Masalah	2
1.3	Pernyataan Masalah	12
1.4	Objektif Kajian	18
1.5	Soalan Kajian	19
1.6	Hipotesis Kajian	20
1.7	Kerangka Konseptual Kajian	22
1.8	Kepentingan Kajian	27



1.9	Batasan Kajian	33
1.10	Definisi Konseptual	37
1.10.1	Personaliti Guru	37
1.10.2	Komitmen Guru	40
1.10.3	Efikasi Kendiri Guru	41
1.10.4	Prestasi Kerja Guru	42
1.11	Definisi Operasional	43
1.11.1	Personaliti Guru	44
1.11.2	Komitmen Guru	46
1.11.3	Efikasi Kendiri Guru	47
1.11.4	Prestasi Kerja Guru	48
1.12	Kesimpulan	49

BAB II TINJAUAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	51
2.2	Personaliti Guru	52
2.2.1	Model Personaliti Lima Utama	52
2.2.2	Kajian Lepas Berkaitan Personaliti Guru	59
2.3	Komitmen Guru	82
2.3.1	Model Komitmen Guru	85
2.3.2	Kajian Lepas Berkaitan Komitmen Guru	90
2.4	Efikasi Kendiri Guru	102
2.4.1	Teori Kognitif Sosial	103
2.4.2	Kajian Lepas Berkaitan Efikasi Kendiri Guru	106

2.5	Prestasi Kerja Guru	117
2.5.1	Model Prestasi Kerja Borman dan Motowidlo	119
2.5.3	Kajian Lepas Berkaitan Prestasi Kerja Guru	125
2.6	Penilaian Guru Besar	129
2.7	Kerangka Teoritikal	133
2.8	Kesimpulan	138

BAB III METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	140
3.2	Reka Bentuk Kajian	141
3.3	Populasi Kajian	143
3.4	Sampel Kajian	149
3.5	Kaedah Pensampelan Kajian	160
3.6	Instrumen Kajian	165
3.6.1	Maklumat Demografi Guru	168
3.6.2	Instrumen Personaliti Guru	168
3.6.3	Instrumen Komitmen Guru	173
3.6.4	Instrumen Efikasi Kendiri Guru	176
3.6.5	Instrumen Prestasi Kerja Guru	179
3.7	Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen	182
3.7.1	Kesahan Instrumen	184
3.7.1.1	Kesahan Penterjemahan Instrumen	184
3.7.1.2	Kesahan Kandungan Instrumen	186



3.7.1.3	Ujian Pra untuk Kesahan Muka	189
3.7.1	Kebolehpercayaan Instrumen	190
3.8	Kajian Rintis	191
3.8.1	Analisis Faktor Penerokaan (EFA)	193
3.8.2	Dapatan Kajian Rintis (Analisis Faktor Penerokaan - EFA)	198
3.9	Prosedur Pengumpulan Data	232
3.10	Penganalisan Data Kajian	236
3.10.1	Prosedur Analisis Data Deskriptif	236
3.10.2	Prosedur Analisis Data Inferensi	238
3.10.2.1	Prosedur Analisis Permodelan Persamaan Berstruktur (SEM)	244
3.10.2.2	Prosedur Analisis Pengesahan Faktor (CFA)	253
3.11	Model Hipotesis Persamaan Berstruktur	258
3.11.1	Prosedur Pengujian Kesan Langsung	259
3.11.2	Prosedur Pengujian Kesan Mediator	269
3.12	Ringkasan Prosedur Analisis Data	274
3.13	Kesimpulan	279

BAB IV DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	280
4.2	Profil Demografik Responden Kajian	281
4.3	Statistik Deskriptif dan Dapatan Kajian	285
4.3.1	Tahap Personaliti Guru	286



4.3.2	Tahap Komitmen Guru	289
4.3.3	Tahap Efikasi Kendiri Guru	292
4.3.4	Tahap Prestasi Kerja Guru	296
4.4	Statistik Inferensi dan Dapatan Kajian	298
4.4.1	Analisis Pengesahan Faktor (CFA)	299
4.4.2	Analisis Faktor Pengesahan Gabungan Semua Konstruk (<i>Pooled CFA</i>)	317
4.4.3	Pengujian Hipotesis Kajian	329
4.5	Kesimpulan	377

BAB V PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.1	Pengenalan	378
5.2	Ringkasan Kajian	379
5.3	Perbincangan Kajian	385
5.3.1	Tahap Personaliti Guru	385
5.3.2	Tahap Komitmen Guru	389
5.3.3	Tahap Efikasi Kendiri Guru	391
5.3.4	Tahap Prestasi Kerja Guru	394
5.3.5	Pengaruh Personaliti Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru	395
5.3.6	Pengaruh Komitmen Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru	398
5.3.7	Pengaruh Efikasi Kendiri Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru	400
5.3.8	Pengaruh Personaliti Guru Terhadap Komitmen Guru	402

5.3.9	Pengaruh Personaliti Guru Terhadap Efikasi Kendiri Guru	403
5.3.10	Pengaruh Komitmen Guru Terhadap Efikasi Kendiri Guru	405
5.3.11	Peranan Komitmen Guru dalam Hubungan antara Personaliti Guru dengan Prestasi Kerja Guru	406
5.3.12	Peranan Efikasi Kendiri Guru dalam Hubungan antara Personaliti Guru dengan Prestasi Kerja Guru	408
5.3.13	Pengujian Model	410
5.4	Implikasi Kajian	411
5.4.1	Implikasi Kepada Teoritikal	412
5.4.2	Implikasi Kepada Metodologi	414
5.4.3	Implikasi Kepada Praktikal	415
5.5	Sumbangan Kajian	419
5.6	Limitasi Kajian dan Cadangan Kajian Lanjutan	424
5.7	Kesimpulan	426
	RUJUKAN	427
	LAMPIRAN	482



SENARAI JADUAL

No. Jadual

Muka surat

2.1	Kajian-Kajian Lepas Berkaitan dengan Personaliti dan Prestasi Kerja Guru Dalam Negara	62
2.2	Kajian-Kajian Lepas Berkaitan dengan Personaliti dan Prestasi Kerja Guru Luar Negara	67
2.3	Kajian-Kajian Lepas Berkaitan dengan Personaliti dan Efikasi Kendiri Guru Dalam dan Luar Negara	72
2.4	Kajian-Kajian Lepas Berkaitan dengan Personaliti dan Komitmen Guru Dalam dan Luar Negara	80
2.5	Kajian-Kajian Lepas Berkaitan dengan Komitmen Guru Dalam dan Luar Negara	92
2.6	Kajian-Kajian Lepas Berkaitan dengan Efikasi Kendiri Dalam dan Luar Negara	107
2.7	Kajian-Kajian Lepas Berkaitan dengan Efikasi Kendiri dan Komitmen Dalam dan Luar Negara	115
2.8	Kajian-Kajian Lepas Berkaitan dengan Prestasi Kerja Guru Dalam dan Luar Negara	126
3.1	Bilangan Guru Mengikut Jantina bagi Sekolah Kebangsaan Kategori Bandar Dalam Daerah Kota Bharu	145
3.2	Bilangan Guru Mengikut Jantina bagi Sekolah Kebangsaan Kategori Bandar Kecil Dalam Daerah Kota Bharu.	146
3.3	Bilangan Guru Mengikut Jantina bagi Sekolah Kebangsaan Luar Bandar Dalam Daerah Kota Bharu	147
3.4	Bilangan Guru Mengikut Jantina bagi Tiga Kategori Sekolah Kebangsaan Dalam Daerah Kota Bharu	149





3.5	Pembahagian Saiz Sampel Mengikut Tiga Kategori Sekolah Kebangsaan (Awal)	152
3.6	Pembahagian Saiz Sampel Mengikut Tiga Kategori Sekolah Kebangsaan (Sebenar)	153
3.7	Bilangan Populasi dan Sampel Guru Mengikut Jantina bagi Sekolah Kebangsaan Kategori Bandar Dalam Daerah Kota Bharu	154
3.8	Bilangan Populasi dan Sampel Guru Mengikut Jantina bagi Sekolah Kebangsaan Kategori Bandar Kecil Dalam Daerah Kota Bharu	155
3.9	Bilangan Populasi dan Sampel Guru Mengikut Jantina bagi Sekolah Kebangsaan Luar Bandar Dalam Daerah Kota Bharu	155
3.10	Bilangan Sampel Guru Mengikut Tahap Prestasi Kerja Guru Terkini bagi Sekolah Kebangsaan Kategori Bandar Dalam Daerah Kota Bharu	157
3.11	Bilangan Sampel Guru Mengikut Tahap Prestasi Kerja Guru Terkini bagi Sekolah Kebangsaan Kategori Bandar Kecil Dalam Daerah Kota Bharu	158
3.12	Bilangan Sampel Guru Mengikut Tahap Prestasi Kerja Guru Terkini bagi Sekolah Kebangsaan Luar Bandar Dalam Daerah Kota Bharu	158
3.13	Pembahagian Instrumen Kajian	167
3.14	Perincian Item dan Personaliti Lima Utama Guru	171
3.15	Pembahagian Item BFI Mengikut Personaliti Lima Utama dan Jenis Item	172
3.16	Konsep dan Pengoperasian Komitmen Guru	174
3.17	Pembahagian Item Komitmen Mengikut Dimensi Komitmen Guru dan Jenis Item	175
3.18	Pembahagian Item TSES Mengikut Dimensi Efikasi Kendiri dan Jenis Item	177
3.19	Perincian Item dan Dimensi Efikasi Guru	178



3.20	Perincian Item dan Dimensi Prestasi Kerja Guru	180
3.21	Pembahagian Item Prestasi Kerja Mengikut Dimensi Prestasi Kerja	181
3.22	Ringkasan Sumber Item Soal Selidik Kajian	182
3.23	Rumusan Indeks Kesahan Kandungan Instrumen Kajian	188
3.24	Penunjuk Ujian Ketepatan Padanan Model bagi Analisis Faktor Penerokaan (EFA)	198
3.25	Statistik Deskriptif Setiap Item Mengukur Personaliti Lima Utama Guru	200
3.26	KMO dan Ujian Bartlett's untuk Personaliti Lima Utama Guru	202
3.27	Jumlah Varians Personaliti Lima Utama Guru	203
3.28	Matrik Putaran Personaliti Lima Utama Guru	204
3.29	Personaliti Lima Utama Guru	207
3.30	Ringkasan Item yang Digugurkan Melalui Analisis EFA	209
3.31	Kebolehpercayaan Dalam Konstruk dan Personaliti Lima Utama Guru	210
3.32	Statistik Deskriptif Setiap Item Pengukuran Komitmen Guru	211
3.33	KMO dan Ujian Bartlett's Komitmen Guru	212
3.34	Jumlah Varians Komitmen Guru	213
3.35	Matrik Putaran Dimensi Komitmen Guru	214
3.36	Dimensi Komitmen Guru Mengikut Dimensi	215
3.37	Kebolehpercayaan Dalam Konstruk dan Dimensi Komitmen Guru	216

3.38	KMO dan Ujian Bartlett's untuk Efikasi Kendiri Guru	217
3.39	Statistik Deskriptif Setiap Item Mengukur Efikasi Kendiri Guru	218
3.40	Jumlah Variasi Efikasi Kendiri Guru	219
3.41	Matrik Putaran Dimensi Efikasi Kendiri Guru	220
3.42	Dimensi Efikasi Kendiri Guru	222
3.43	Kebolehpercayaan Dalaman Konstruk dan Dimensi Efikasi Kendiri Guru	224
3.44	Statistik Deskriptif Setiap Item Mengukur Prestasi Kerja Guru	225
3.45	KMO Dan Ujian Bartlett's untuk Prestasi Kerja Guru	226
3.46	Jumlah Varians Prestasi Kerja Guru	227
3.47	Matrik Putaran Dimensi Prestasi Kerja Guru	228
3.48	Dimensi Prestasi Kerja Guru	229
3.49	Kebolehpercayaan Dalaman Konstruk dan Dimensi Prestasi Kerja Guru	231
3.50	Garis Panduan Skor Min	237
3.51	Perbandingan Antara AMOS dan SEM PLS	241
3.52	Penunjuk Indeks Ketepatan Padanan Model Kajian	251
3.53	Ringkasan Syarat penentuan Mediator Penuh	271
3.54	Ringkasan Syarat penentuan Mediator Separa	272
3.55	Ringkasan Syarat Penentuan Mediator Penuh (<i>Bootstrapping</i>)	273
3.56	Ringkasan Syarat Penentuan Mediator Separa (<i>Bootstrapping</i>)	274



3.57	Rumusan Analisis Statistik Berdasarkan Soalan Kajian	274
4.1	Taburan Responden Mengikut Faktor Demografik Guru	283
4.2	Nilai Min dan Sisihan Piawai Bagi Personaliti Lima Utama Guru	287
4.3	Tahap Personaliti Lima Utama Guru	289
4.4	Skor Min dan Sisihan Piawai Bagi Dimensi Komitmen Guru	290
4.5	Tahap Komitmen Guru Mengikut Dimensi	292
4.6	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Dimensi Efikasi Kendiri Guru	293
4.7	Tahap Efikasi Kendiri Guru Mengikut Dimensi	295
4.8	Skor Min dan Sisihan Piawai Bagi Dimensi Prestasi Kerja Guru	296
4.9	Tahap Prestasi Kerja Guru Mengikut Dimensi	298
4.10	Analisis Menentukan Nilai Tahap Indeks Kesepadanan Personaliti Lima Utama Guru	303
4.11	Nilai AVE dan CR Personaliti Lima Utama Guru (Susun Atur Aras Pertama)	304
4.12	Analisis Menentukan Kesahan Personaliti Lima Utama Guru	307
4.13	Nilai AVE dan CR Personaliti Lima Utama Guru	308
4.14	Nilai Kesahan Diskriminan Konstruk Personaliti Guru	308
4.15	Analisis Menentukan Nilai Tahap Indeks Kesepadanan Konstruk Komitmen Guru	310
4.16	Nilai AVE dan CR Konstruk Komitmen Guru	311
4.17	Analisis Menentukan Nilai Tahap Indeks Kesepadanan Konstruk Efikasi Kendiri Guru	313



4.18	Nilai AVE dan CR Konstruk Efikasi Kendiri Guru	314
4.19	Analisis Menentukan Nilai Tahap Indeks Kesepadanan Konstruk Prestasi Kerja Guru	315
4.20	Nilai AVE dan CR Konstruk Prestasi Kerja Guru	316
4.21	Nilai Indeks Kesepadanan Model Tiga Kategori Kesepadanan	319
4.22	Nilai Korelasi Antara Konstruk	320
4.23	Penilaian Kenormalan Taburan Data Kajian	321
4.24	Ringkasan Indeks Kesahan Diskriminan Keseluruhan	323
4.25	Nilai Kesahan Diskriminan Personaliti Guru	324
4.26	Dapatan Korelasi Berganda (<i>Squared Multiple Correlations</i>) atau R^2	326
4.27	Nilai Koefisien Regresi Dan Tahap Kesignifikanan Secara Keseluruhan	328
4.28	Ujian dan Dapatan Hipotesis Kesan Langsung Bagi Hipotesis Kajian 1	332
4.29	Ujian dan Dapatan Hipotesis Kesan Langsung Bagi Hipotesis Kajian 2	334
4.30	Ujian dan Dapatan Hipotesis Kesan Langsung Bagi Hipotesis Kajian 3	335
4.31	Ujian dan Dapatan Hipotesis Kesan Langsung Bagi Hipotesis Kajian 4	339
4.32	Ujian dan Dapatan Hipotesis Kesan Langsung Bagi Hipotesis Kajian 5	343
4.33	Ujian dan Dapatan Hipotesis Kesan Langsung Bagi Hipotesis Kajian 6	344
4.34	Ujian dan Dapatan Hipotesis Kesan Langsung Bagi Hipotesis Kajian 7	346

4.35	<i>Regression Weight</i> bagi kesan hubungan di antara Personaliti Ekstraversi, Komitmen dan Prestasi Kerja	347
4.36	<i>Regression Weight</i> bagi kesan hubungan di antara Personaliti Kesetujuan, Komitmen dan Prestasi Kerja	348
4.37	<i>Regression Weight</i> bagi kesan hubungan di antara Personaliti Kehematan, Komitmen dan Prestasi Kerja	349
4.38	<i>Regression Weight</i> bagi kesan hubungan di antara Personaliti Neurotisme, Komitmen dan Prestasi Kerja	351
4.39	<i>Regression Weight</i> bagi kesan hubungan di antara Personaliti Keterbukaan, Komitmen dan Prestasi Kerja	352
4.40	Keputusan <i>Bootstrapping</i> Hipotesis H _{7a}	354
4.41	Keputusan <i>Bootstrapping</i> Hipotesis H _{7b}	354
4.42	Keputusan <i>Bootstrapping</i> Hipotesis H _{7c}	355
4.43	Keputusan <i>Bootstrapping</i> Hipotesis H _{7d}	356
4.44	Keputusan <i>Bootstrapping</i> Hipotesis H _{7e}	356
4.45	Dapatan Pengujian Hipotesis Kajian 7	357
4.46	Ujian dan Dapatan Hipotesis Kesan Langsung Bagi Hipotesis Kajian 8	359
4.47	<i>Regression Weight</i> bagi kesan hubungan di antara Personaliti Ekstraversi, Efikasi Kendiri dan Prestasi Kerja	361
4.48	<i>Regression Weight</i> bagi kesan hubungan di antara Personaliti Kesetujuan, Efikasi Kendiri dan Prestasi Kerja.	362
4.49	<i>Regression Weight</i> bagi kesan hubungan di antara Personaliti Kehematan, Efikasi Kendiri dan Prestasi Kerja.	363
4.50	<i>Regression Weight</i> bagi kesan hubungan di antara Personaliti Neurotisme, Efikasi Kendiri dan Prestasi Kerja.	365
4.51	<i>Regression Weight</i> bagi kesan hubungan di antara Personaliti Keterbukaan, Efikasi Kendiri dan Prestasi Kerja.	366



4.52	Keputusan <i>Bootstrapping</i> Hipotesis H_{8a}	367
4.53	Keputusan <i>Bootstrapping</i> Hipotesis H_{8b}	368
4.54	Keputusan <i>Bootstrapping</i> Hipotesis H_{8c}	368
4.55	Keputusan <i>Bootstrapping</i> Hipotesis H_{8d}	369
4.56	Keputusan <i>Bootstrapping</i> Hipotesis H_{8e}	370
4.57	Dapatan Pengujian Hipotesis Kajian 8	371
4.58	Rumusan Dapatan Bagi Analisis Deskriptif	373
4.59	Rumusan Dapatan Pengujian Hipotesis Kesan Langsung (<i>direct effect</i>)	374
4.60	Rumusan Dapatan Pengujian Hipotesis Melalui Pengantara	375





SENARAI RAJAH

No. Rajah	Muka surat
1.1 Kerangka Konsep Kajian	26
2.1 Konsep Penentuan Salingan Bandura	104
2.2 Dimensi-Dimensi Prestasi Tugas dan Prestasi Kontekstual Bagi Teori Borman dan Motowidlo	121
2.3 Kerangka Teoritik	139
3.1 Proses Menguji Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen	183
3.2 Skala Likert Tanpa label	191
3.3 Ujian Lineariti	195
3.4 Prosedur Pengumpulan Data	233
3.5 Pendekatan Pengujian SEM Enam Langkah (Hair et al., 2010)	239
3.6 Kesan Langsung Antara Personaliti Guru dan Prestasi Kerja Guru	261
3.7 Kesan Langsung Antara Komitmen Guru dan Prestasi Kerja Guru.	263
3.8 Kesan Langsung Antara Efikasi Kendiri Guru dan Prestasi Kerja Guru.	264
3.9 Kesan Langsung antara Personaliti Guru dan Komitmen Guru	266
3.10 Kesan Langsung Antara Personaliti Guru dan Efikasi Kendiri Guru	267



3.11	Kesan Langsung Antara Komitmen Guru dan Efikasi Kendiri Guru	268
3.12	Kaedah Pengujian Mediator	270
3.13	Kerangka Pelaksanaan Keseluruhan Kajian	276
4.1	Personaliti Lima Utama Guru sebagai Konstruk Aras Pertama	301
4.2	Model Pengukuran Konstruk Personaliti Lima Utama Guru Setelah Item Dibuang	302
4.3	Model Pengukuran Personaliti Lima Utama Guru Bagi Susun Atur Kedua	305
4.4	Model Pengukuran Susun Atur Aras Kedua Konstruk Personaliti Guru Setelah Item Dibuang.	306
4.5	Model Pengukuran Komitmen Guru	309
4.6	Model Pengukuran Efikasi Kendiri Guru	312
4.7	Model Pengukuran Prestasi Kerja Guru	315
4.8	Model Pengukuran Kesemua Konstruk Digabungkan Untuk Prosedur CFA Serentak	318
4.9	<i>Standardized Regresion Weight</i>	325
4.10	Dapatan Nilai Koefisien Regresi SEM	327
4.11	Prosedur Pengujian Hipotesis Kesan Mediator Personaliti Ekstraversi-Komitmen-Prestasi Kerja	347
4.12	Prosedur Pengujian Hipotesis Kesan Mediator Personaliti Kesetujuan-Komitmen-Prestasi Kerja.	348
4.13	Prosedur Pengujian Hipotesis Kesan Mediator Personaliti Kehematan-Komitmen-Prestasi Kerja	350
4.14	Prosedur Pengujian Hipotesis Kesan Mediator Personaliti Neurotisme-Komitmen-Prestasi Kerja	351
4.15	Prosedur Pengujian Hipotesis Kesan Mediator Personaliti Keterbukaan-Komitmen-Prestasi Kerja	352



4.16	Prosedur Pengujian Hipotesis Kesan Mediator Personaliti Ekstraversi-Efikasi Kendiri -Prestasi Kerja	361
4.17	Prosedur Pengujian Hipotesis Kesan Mediator Personaliti Kesetujuan-Efikasi Kendiri -Prestasi Kerja	362
4.18	Prosedur Pengujian Hipotesis Kesan Mediator Personaliti Kehematan-Efikasi Kendiri-Prestasi Kerja	364
4.19	Prosedur Pengujian Hipotesis Kesan Mediator Personaliti Neurotisme-Efikasi Kendiri -Prestasi Kerja	365
4.20	Prosedur Pengujian Hipotesis Kesan Mediator Personaliti Keterbukaan-Efikasi sendiri-Prestasi Kerja	366



SENARAI SINGKATAN

AFI	<i>Absolute Fit Index</i>
AMOS	<i>Analysis of Moment Structures</i>
ATTA	<i>Ataturk Teacher Training Academy</i>
ASI	<i>Adminstrative Stress Indeks</i>
AVE	<i>Average Variance Extracted</i> (Purata Varians Terekstrak)
BFI	<i>Big Five Inventory</i>
CFA	<i>Confirmatory Factor Analysis</i> (Analisis Faktor Pengesahan)
CFI	<i>Comparative Fit Index</i>
CLASS	<i>The Classroom Assessment Scoring System</i>
CMIN/df	<i>Parsimonious Fit Measure</i>
CR	<i>Composite Reliability</i>
CVI	<i>Content Validation Index</i>
EFA	<i>Exploratory factor Analysis</i> (Analisis Faktor Penerokaan)
EK	Efikasi Kendiri
EPRD	Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Pendidikan
ETI	<i>Effective Teaching Inventory</i>
GFI	<i>Goodness of Fit Index</i>
IFI	<i>Incremental Fit Index</i>
IPG	Institut Pendidikan Guru



JDI	<i>Job Descriptive Index</i>
JPA	Jabatan Perkhidmatan Awam
JPN	Jabatan Pendidikan Negeri
JPNK	Jabatan Pendidikan Negeri Kelantan
KG	Komitmen Guru
KMO	<i>Kaiser-Meyer-Olkin</i>
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
LADAP	Latihan Dalam Perkhidmtan
MI	<i>Modification Index</i> (Indeks Pengubahsuaian)
MLE	<i>Maximum Likelihood Estimation</i>
MLQ-5X	<i>Multifactor Leadership Questionnaire Form</i>
NEO-FFI	<i>Neo Five-Factor Inventory</i>
NEO PI-R	<i>Revised NEO Personality Inventory</i>
NFI	<i>Normed Fit Index</i>
OCB	<i>Organization Citizenship of Behavior</i>
OCQ	<i>Questionnaire Commitment Organisation</i>
OLS	<i>Ordinary Less Squares</i>
PdP	Pengajaran dan Pembelajaran
PCA	<i>Principal Component Analysis</i>
PFI	<i>Parsimonious Fit Index</i>
PG	Personaliti Guru
PK	Prestasi Kerja
PLU	Personaliti Lima Utama
PPDKB	Pejabat Pendidikan Daerah Kota Bharu





PPPM	Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia
R^2	<i>Squared Multiple Correlation</i>
RMSEA	<i>Root Mean Square Error of Approximation</i>
SABK	Sekolah Agama Bantuan Kerajaan
SBR	Sekolah Menengah Berprestasi Rendah
SBT	Sekolah Menengah Berprestasi Tinggi
SEM	<i>Structural Equation Modeling</i> (Permodelan Persamaan Struktur)
SGM	Standard Guru Malaysia
SKG	Skala Komitmen Guru
SIR	<i>Student Instructional Report</i>
SLTES	<i>Second Language Teaching Efficacy Scale</i>
SPSS	<i>Statistical Package For Social Science</i>
SSB	<i>Sistem Saraan Baru</i>
TIPI	<i>Ten-Item Personality Inventory</i>
TLI	<i>Tucker-Lewis Fit Index</i>
TSES	<i>Teacher Sense of Efficacy Scale</i>
UKM	Universiti Kebangsaan Malaysia





SENARAI LAMPIRAN

- A Ringkasan Objektif, Soalan dan Hipotesis Kajian
- B Soal Selidik untuk Guru (Rintis)
- C Soal Selidik untuk Guru (Sebenar)
- D Soal Selidik untuk Guru Besar (Rintis)
- E Soal Selidik untuk Guru Besar (Sebenar)
- F Kesahan Instrumen Kajian Oleh Pakar
- G Kesahan Instrumen Kajian Oleh Pakar
- H Kesahan Instrumen Kajian Oleh Pakar
- I Kesahan Instrumen Kajian Oleh Pakar
- J Kesahan Instrumen Kajian Oleh Pakar
- K Surat Kebenaran Daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (EPRD), Kementerian Pendidikan Malaysia Untuk Menjalankan Kajian.
- L Surat Kebenaran Daripada Jabatan Pendidikan Negeri Kelantan Untuk Menjalankan Kajian.
- M Surat Kebenaran Daripada Universiti Pendidikan Sultan Idris Untuk Menjalankan Kajian.
- N Surat Kebenaran Menggunakan Instrumen Efikasi Kendiri





BAB 1

PENDAHULUAN



Bab ini akan menerangkan secara keseluruhan tentang kajian yang ingin dilaksanakan dan diuraikan dalam beberapa bahagian subtopik iaitu perbincangan mengenai latar belakang kajian merangkumi segala aspek yang terlibat secara langsung atau tidak langsung di dalam kajian yang dilaksanakan bagi mengupas tentang kajian ini. Pernyataan masalah menerangkan tentang faktor-faktor yang mendorong kajian ini dilaksanakan hasil daripada masalah-masalah yang timbul dalam kajian yang dijalankan sebelumnya.

Selain daripada itu, objektif dan soalan kajian juga turut dibincangkan yang mana menyingkap tentang soalan yang ingin dicapai dan dijawab melalui kajian ini. Kepentingan kajian pula berkaitan dengan sasaran hasil kajian yang diharapkan dapat memenuhi tuntutan kumpulan tertentu turut dibincangkan. Di samping itu skop kajian





yang menerangkan tentang apa yang dinilai dan ingin dicapai dalam kajian ini. Selain daripada itu bab ini juga akan membincangkan secara terperinci tentang pemboleh ubah yang terlibat bagi diselaraskan di dalam penghasilan jawapan kepada objektif dan hipotesis yang ingin dicapai serta soalan yang ingin dijawab.

1.2 Latar Belakang Masalah

Kerjaya dalam bidang perguruan merupakan satu profesion yang mempunyai peranan yang tersendiri dalam membentuk generasi akan datang (Khairul Anuar, 2013). Guru yang berprestasi tinggi haruslah mempunyai pengetahuan yang luas sesuai dengan kemahiran yang diperlukan agar tugas dan tanggungjawab dapat dijalankan dengan lebih cekap dan berkesan. Menurut Saedah Siraj dan Mohamed Sani Ibrahim (2012), peranan guru masa kini semakin mencabar kerana memainkan peranan utama sebagai penyampai ilmu pengetahuan dan kemahiran kepada murid, malahan bertanggungjawab membina daya pemikiran yang analitikal, kritikal dan kreatif bagi membentuk individu-individu yang boleh menyesuaikan diri dengan perubahan yang berlaku di sekeliling mereka selaras dengan hala tuju sistem pendidikan.

Hala tuju pendidikan negara yang telah dirangka oleh Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM) telah menggariskan satu matlamat iaitu bagi menjadikan pendidikan di Malaysia sebagai pendidikan bertaraf dunia (Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia [PPPM], 2013-2025). Mampukah kita bergerak ke arah menjadikan sistem pendidikan di negara ini sebagai pendidikan bertaraf dunia? Pendidikan bertaraf dunia





bukanlah mustahil untuk dicapai jika kita mempunyai kakitangan guru yang kompeten dan komited terhadap profesionnya. Guru bukanlah satu profesion yang mudah, berikutan tanggungjawab yang luas dan mencabar untuk melahirkan murid yang kompeten. Tambahan lagi menurut Wan Shahrazad, Muhamad Ariff dan Sukanthi (2013) sekolah yang cemerlang memerlukan guru-guru yang mempunyai tahap kemahiran dan tanggungjawab yang tinggi terhadap tugas yang diamanahkan demi mencapai satu tahap kecekapan dan aras prestasi kerja tertentu. Kenyataan di atas secara jelas menggambarkan prestasi kerja yang tinggi menjadi tonggak utama di dalam organisasi tanpa mengira perkhidmatan awam mahupun sektor swasta di Malaysia. Justeru, kegagalan dalam perkhidmatan akan memberikan imej negatif terhadap prestasi organisasi.



Prestasi kerja dalam sesuatu organisasi seringkali dikaitkan dengan aspek kejayaan dan kegagalan mengikut tuntutan prestasi oleh majikan dan organisasi (Siti Rafiah, Sharifah Sariah & Nik Ahmad, 2012). Misalnya, pencapaian matlamat sesebuah organisasi sekolah bergantung kepada guru. Setiap akhir tahun guru akan dinilai oleh Guru Besar berdasarkan prestasi kerjanya sama ada berada pada tahap rendah, sederhana atau tinggi. Bagi sektor pendidikan, prestasi kerja guru diukur menggunakan borang penilaian prestasi kerja tahunan iaitu Sasaran Kerja Tahunan yang dikeluarkan oleh KPM iaitu Borang J.P.A Prestasi, 3/2002 yang merangkumi pengetahuan kerja, mutu kerja, penghasilan kerja, daya usaha menghasilkan kerja, ketetapan masa menghasilkan kerja, penampilan diri serta daya kreatif dan inovasi.





Guru yang berprestasi tinggi akan mampu dalam merealisasikan PPPM (2013-2015) kerana masyarakat kini sememangnya menaruh harapan tinggi kepada para guru yang mendidik anak-anak mereka di sekolah. Kejayaan dalam mencapai matlamat PPPM (2013-2025) adalah bergantung pada keberkesanan peranan dan tugas yang dijalankan oleh seorang guru. Matlamat PPPM (2013-2025) membentuk guru yang mampu mengalas tanggungjawab dan tugas yang amat besar, iaitu melahirkan individu yang seimbang dari empat aspek utama, iaitu rohani, jasmani, emosi dan intelek di samping membentuk warganegara Malaysia yang berilmu, berakhlak mulia, berketerampilan dan berguna kepada dirinya serta masyarakatnya (Norhalimatun Saadiah Ayub, 2011). Tugas guru tidak hanya sebagai penyampai ilmu semata-mata bahkan mereka berperanan sebagai *role model* yang penuh dengan keikhlasan dan kesabaran (Zaharah Hussin, 2005).



Ringkasnya, guru dan institusi sekolah merupakan elemen penting dalam menjana pendidikan berkualiti. Justeru itu, dua elemen ini perlu dimantapkan sesuai dengan tuntutan ke atas guru sebagai golongan yang berada pada barisan paling hadapan dalam menjayakan pelaksanaan dasar-dasar pendidikan dan sekolah sebagai institusi pendidikan yang mana masyarakat umum meletakkan harapan dan ekspektasi yang tinggi. Guru sebagai penjana masyarakat berilmu dan bertamadun merupakan elemen penting dalam pendidikan berkualiti. Hanya guru yang berprestasi tinggi dan menjiwai sepenuhnya profesion keguruan boleh menghasilkan pendidikan berkualiti (Kementerian Pendidikan Malaysia, KPM- 2013).

Guru merupakan penggerak yang paling penting di peringkat sekolah bagi memastikan keberkesanan sekolah dan juga keberhasilan murid. Malah, kejayaan





pendidikan itu sendiri umumnya amat berkait rapat dengan guru terhadap tanggungjawab profesion perguruan, kelengkapan keilmuan dan keluhuran peribadi, identiti serta personaliti. Kesepaduan antara ketiga-tiga elemen tersebut merupakan kriteria peribadi pendidikan yang tidak boleh sama sekali dipisahkan sebaliknya menjadi contoh yang berkesan (Che Zakiah, 2005). Para guru merupakan golongan pelaksana yang menjalankan segala arahan yang diberikan oleh pihak atasan (Mazlan, 2000) dan sikap guru jugalah yang menentukan keberkesanan pelaksanaan sesuatu program (Johnston, 1987; Woodrow, 1992).

Fenomena ini mengimplikasikan bahawa segala kegagalan atau kejayaan dasar KPM berada dalam tangan guru (Teng, 2006). Guru adalah jantung kepada penambahbaikan pendidikan (Hopkins & Stern, 1996). Sebarang kepentingan hasil polisi pendidikan yang dimanfaatkan kepada murid memerlukan tindakan guru. Malah, segala tingkah laku dan sahsiah guru sentiasa menjadi contoh kepada muridnya. Seorang guru yang memiliki prestasi kerja yang baik dan profesional tahu cara menghasilkan kerja yang bermutu tinggi dalam bidangnya dan sentiasa terbuka untuk meningkatkan mutu amalannya serta berusaha memperbaiki dirinya. Maka, guru bukan sahaja perlu profesional dalam bidang tugasnya sebagai seorang pendidik, malah perlu memiliki sahsiah diri yang unggul sejajar dengan profesion mulia yang sedang dipikulnya.

Berdasarkan statistik laporan tatatertib guru di daerah Kota Bharu (Jabatan Tatatertib Negeri Kelantan, 2017) antara Januari 2014 hingga Disember 2016 menunjukkan guru terlibat dengan pelbagai kes, seperti kes tidak hadir tugas (18 orang,





2014; 22 orang, 2015, 13 orang, 2016), jenayah (5 orang, 2014; 4 orang, 2015, 7 orang, 2016), kecurangan akademik (tiada guru terlibat) dan salah guna kuasa (3 orang, 2014; 4 orang, 2015, 7 orang, 2016). Secara keseluruhannya, guru yang dikenakan tindakan tatatertib bagi tahun 2014 (27 kes), 2015 (30 kes) dan 2016 (28 kes). Tindakan tatatertib masih dalam prosiding dan telah diselesaikan. Manakala jumlah kes tatatertib mengikut daerah di Kelantan menunjukkan Kota Bharu mencatat jumlah kes yang paling ramai iaitu 20 kes. Perangkaan ini memberi gambaran yang tidak selari dengan profesion keguruan yang seperti mana diketahui umum guru yang dilantik menghadapi beberapa lapisan saringan untuk menjadi seorang guru.

Isu-isu tersebut boleh mempengaruhi prestasi guru yang diutarakan, walaupun merupakan kes-kes terpencil, namun ia tidak boleh dipandang ringan. Isu-isu ini pasti memberi implikasi yang boleh menjejaskan nama baik profesion keguruan. Malah, isu-isu prestasi ini pasti menjejaskan imej guru di mata murid, rakan guru dan juga masyarakat jika berterusan tanpa ada usaha mengkaji pada peringkat byang seterusnya. Ketidakupayaan guru menunjukkan prestasi akhlak yang baik akan menjadi batu penghalang ke arah pembentukan insan seperti yang dihasratkan (Ibrahim, 2003). Bahkan ia turut menjadi titik cemar dalam keperibadian guru yang turut menggagalkan salah satu daripada syarat untuk dipertimbangkan bagi perlantikan guru, iaitu kecemerlangan peribadi.

Pelbagai isu guru lain juga yang diutarakan, sebahagian besar adalah berpunca daripada faktor isu personaliti. Personaliti guru merupakan tunjang utama dalam kerjaya seorang guru. Guru bukan sahaja harus bersedia dari segi ilmu dan kemahiran tetapi juga bersedia dari aspek personaliti kerana ia merupakan penanda aras





kecemerlangan profesion perguruan. Menurut Zulelawati dan Yusni Zaini (2015) menyatakan seorang guru yang memiliki personaliti dengan menunjukkan sikap peramah, mudah mesra, penyayang dan sebagainya dapat menarik minat murid untuk belajar. Sementara itu, kajian yang dilakukan oleh Decker dan Rimm-Kaufman (2008) turut menegaskan tentang kepentingan pengaruh personaliti dalam perkembangan dan pembentukan guru terhadap pengajaran dan pembelajaran. Dapatan dari kajian Azhani Adnan (2008) turut menyokong bahawa antara pola- pola tingkah laku yang sepatutnya ditunjukkan oleh guru dan menjadi ciri-ciri yang digemari oleh murid adalah sabar, tenang, bertimbang rasa, adil, rajin, kreatif, inovatif dan bersedia mendengar kritikan menjadi amalan guru.



walaupun berada dalam lingkungan persekitaran yang sama. Ciri-ciri personaliti individu adalah kekal untuk satu tempoh masa dan ia dapat dikesan dengan jelas pada situasi tertentu. Kajian Barrick dan Mount (1991), Salgado (1997), serta Hough dan Ones (2001) menyatakan bahawa personaliti mampu menjadi peramal yang sah kepada prestasi kerja individu terutama dalam bidang perguruan. Kecenderungan memiliki personaliti yang selaras dengan prestasi kerja dapat membantu individu mencapai kestabilan kerja (Sidek, 2005). Satu cara dalam memahami salah satu tingkah laku guru ke arah peningkatan prestasi kerja adalah dengan melaksanakan kajian terhadap personaliti sebagai salah satu faktor yang boleh mempengaruhi prestasi kerja guru. Pelaksanaan kajian ini bersesuaian dengan banyak kajian lain yang dijalankan menunjukkan wujud hubungan yang signifikan (Andreas Klang, 2012; Fatemeh & Mohammadipour, 2015; Nadeem, Rana, Lone, Maqbool, Naz & Ali, 2011) dan tidak





signifikan (David Selvam, 2000; Mas Ayu Othman & Fatimah wati Halim, 2015; Neelavethy Utandi & Ramlah Jantan, 2011) antara personaliti dan prestasi kerja. Ketidaksamaan dari segi dapatan telah mendorong pengkaji menjalankan penyelidikan yang berkaitan untuk memberi fokus kepada guru sekolah kebangsaan.

Berdasarkan perincian tersebut, personaliti guru boleh mempengaruhi keserasian dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasinya. Keperibadian guru boleh dikaitkan dengan personaliti seseorang yang merupakan pemboleh ubah yang mempengaruhi tingkah laku seseorang individu. Kepelbagaian tingkah laku bukan sahaja dapat memberi impak kepada individu yang berkenaan malah kepada organisasinya. Personaliti merupakan aspek penting yang mempengaruhi kehidupan seseorang. Hal ini kerana personaliti merupakan asas yang akan mempengaruhi individu dalam membuat sesuatu keputusan atau aktiviti (Nor Akmar, Shah Rollah, Mohd Shahril, & Afifah Hanim, 2008).

Sehubungan dengan ini, guru semakin dianggap bertanggungjawab untuk memperbaiki segala kelemahan dan kekurangan dalam profesionnya, sama ada dari aspek mental mahupun moral. Personaliti yang baik bagaimanapun adalah tidak mencukupi untuk meningkatkan prestasi kerja guru melainkan jika dilengkapi dengan komitmen guru-guru dan tanggungjawab terhadap organisasinya (Abdull Shukor Shaari, Noran Fauziah, & Rosna, 2004; Wan Shahrazad et al., 2013). Aspek personaliti guru yang mencerminkan seorang guru yang bertingkah laku yang baik perlu diseimbangkan lagi dengan komitmen guru terhadap organisasinya (Azizah Rajab, Roziana Shaari, Siti Fatimah Bahari, Shah Rollah Abdul Wahab, Lily Suriani Mohd





Arif, & Tiew Boon Chet, 2008). Adalah satu kewajaran bahawa satu faktor lagi yang perlu diberi penekanan akan memberi kesan kepada prestasi kerja iaitu komitmen guru (Aini Marzita Mansor, & Mohd Hasani Dali, 2016). Komitmen guru boleh dijelaskan sebagai satu proses yang melibatkan perasaan dan kepercayaan yang jitu dan menyeluruh terhadap organisasi sekolah tempat guru mengajar dan dilakukan secara berterusan. Komitmen terhadap organisasi sekolah dianggap penting dan sering berhubung rapat dengan tahap efektif serta efisien sesebuah organisasi.

Komitmen terhadap organisasi sekolah adalah aset yang sangat penting bagi seorang guru. Komitmen juga berkait rapat dengan perasaan emosi, idea, falsafah dan nilai yang dipegang atau direalisasikan oleh seseorang individu ketika menjalankan tugas (Meyer & David, 2016). Penekanan tersebut selari dengan beban guru yang semakin berat sehingga menuntut kesabaran, komitmen serta ketanggujawaban yang hebat (Abdullah Md. Din, 2011; Mohd Kamal Hassan, 2011). Namun guru juga perlu memberi penekanan terhadap komitmen guru yang akan memaparkan guru sebagai pekerja untuk memberikan yang terbaik di tempat kerja dan berfungsi dengan jujur.

Apabila seseorang guru itu komited dengan tugasannya, guru seharusnya mempunyai efikasi sendiri yang tinggi. Melalui kajian empirikal (Dibapile, 2012; Mohd Yusri & Aziz, 2014; Richardson, 2011; You, Kim, & Lim, 2015) telah berjaya membuktikan bahawa efikasi sendiri mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen dan kejayaan guru di dalam mendidik pelajar dan seterusnya menghasilkan pencapaian sekolah cemerlang yang menjurus kepada keberkesanan sekolah. Tschannen-Moran dan Hoy (2001) berpendapat efikasi sendiri guru merujuk kepada



kepercayaan guru untuk mempunyai keupayaan diri dalam menyusun atur dan melaksanakan satu siri tindakan yang diperlukan untuk menyempurnakan satu tugas pengajaran dalam konteks yang lebih spesifik. Berdasarkan daripada itu, guru perlu mempunyai efikasi sendiri yang tinggi bagi melahirkan budaya kerja yang cekap dan berkesan.

Tambahan pula efikasi sendiri merupakan asas kepada kecekapan atau prestasi yang mantap di mana semakin tinggi tahap efikasi sendiri semakin tinggi pencapaian individu tersebut serta semakin menurun tahap emosinya (Bandura, 1997). Kesiediaan para guru menghadapi cabaran dan tanggungjawab dipengaruhi juga oleh keyakinan guru terhadap kemampuan serta keupayaan diri dalam melaksanakan tanggungjawab tersendiri (Tschannen-Moran & Hoy, 2001). Hal demikian memerlukan seorang guru yang seimbang dari segi rohani, emosi, intelek, jasmani dan sosial.

Justeru, guru yang berefikasi sendiri tinggi akan menghadapi kesukaran atau kegagalan dengan usaha untuk menguasai kemahiran mengajar sehingga berjaya. Sebaliknya guru yang berefikasi sendiri rendah mempunyai aspirasi yang rendah dan akan cuba mengelakkan diri daripada menghadapi tugas pengajaran baru atau sukar. Apabila berhadapan dengan tugas pengajaran yang sukar, guru berefikasi sendiri rendah akan memfokuskan kepada rintangan tetapi tidak menumpukan usaha untuk mengatasi rintangan tersebut. Malah, mereka juga mudah berputusa asa dan kegagalan ini akan melemahkan lagi efikasi pengajaran yang mengakibatkan mereka berasa stress dalam melaksanakan tugas pengajaran.



Oleh itu, berdasarkan justifikasi dan penelitian yang telah dibincangkan menunjukkan guru adalah model peribadi kepada masyarakat dan apa sahaja yang dilakukan oleh guru dalam tugasannya berakhir dengan satu pencapaian yang menggambarkan prestasi kerjanya. Maka, adalah satu kewajaran pengkaji untuk mengenal pasti faktor-faktor yang boleh menyumbang kepada prestasi kerja dalam situasi ini adalah satu keperluan. Keperluan ini selari dengan bukti menunjukkan perkaitan antara personaliti (Mas Ayu Othman & Fatimah wati Halim, 2014; Neelavethy Utandi & Ramlah Jantan, 2011; Chua Bee Seok, 2011; Edaham, 2009; David Selvam, 2000), komitmen (Abdull Shukor et al., 2004; Wan Shahrazad et al., 2013; Mowday, Porter & Steers, 2013) dan efikasi sendiri (Olayiwola, 2011; Hasan Ozder, 2011; Carlo & Josefina, 2010) adalah diharapkan dapat menyumbang ke atas peningkatan prestasi kerja guru dan seterusnya, membolehkan pelbagai maklumat diteroka dan boleh digunakan sebagai satu sokongan empirikal untuk meningkatkan kecemerlangan guru.

1.3 Pernyataan Masalah

Sektor pendidikan negara kini berhadapan dengan pelbagai cabaran yang menuntut perubahan struktur dan peralihan paradigma bagi memastikan kewujudannya terus relevan dan dihormati (KPM, 2013). Mutakhir ini, salah satu cabaran utama dalam sesebuah organisasi, khususnya yang dihadapi oleh organisasi sekolah adalah untuk menarik dan mengekalkan guru yang berprestasi kerja tinggi (Rozi, Abd Latif, Sofiah, & Faezah, 2016). Cabaran ini wajar ditangani dengan jayanya supaya dapat memastikan



terdapat bekalan guru yang berprestasi tinggi untuk melonjakkan sistem pendidikan bertaraf dunia. Pada masa kini, mengenal pasti guru yang berkualiti telah menjadi sangat kompleks kerana perlu melibatkan penyediaan pengajaran dan keyakinan (Linda Darling-Hammond, 2003), pengalaman dan pengetahuan (Goe, 2007), kemahiran pedagogi, sikap positif dan juga kemahiran dalam menguruskan bilik darjah (Waxman, Gay, & Padron, 2003).

Antara cabaran utama dalam bidang keguruan adalah untuk melahirkan bakal guru yang bersedia untuk melengkapkan diri dengan ilmu dan kemahiran serta memiliki personaliti yang sesuai dengan ciri-ciri seorang guru. Justeru itu, hubungan antara personaliti yang lebih dominan dalam diri guru dan perkaitannya dengan prestasi kerja guru ditinjau secara khusus melalui kajian ini. Selari dengan itu, kajian tentang personaliti dengan pelbagai pemboleh ubah yang melibatkan kumpulan guru masih sangat kurang dijalankan. Penemuan dari kajian ini diharapkan nanti akan memberi sumbangan dalam bidang ilmu itu sendiri dan pengkaji akan datang.

Namun hakikatnya terdapat banyak sungutan dan ketidakpuasan hati dalam kalangan masyarakat terhadap prestasi guru berdasarkan senario-senario yang berlaku di sekolah. Isu-isu mengecewakan dibuktikan dalam banyak kajian sejak 1991 sehingga kini. Antara isu yang sering dilemparkan termasuklah melakukan kesalahan tata tertib (Mohd Ismail Othman, 2003), terlibat dengan penagihan dadah, bergaduh dengan ketua jabatan, rakan sekerja dan pelanggan (KPM, 2000a), komitmen kerja (Ali Khamis, 2002; Ferris, 1981; Awang, Junaidah Hanim Ahmad, & Nazmi Mohamed Zin, 2010), melakukan tugas peribadi semasa persekolahan (KPM, 1998a, 1998b;



Mohd Yusof Abdullah, 2005) dan tidak berupaya menampilkan identiti, personaliti dan keperibadian yang baik (Ab. Halim Tamuri, 2000, 2005; Ab. Halim Tamuri et al., 2004; Abdullah Sani Yahaya, 2005; Noraini Hashim, 2005; Shahril @ Charil Marzuki, 2002; Wan Bakar Wan Dagang, 1991; Wan Mohd Zahid Mohd Noordin, 1993).

Jika perkara ini tidak dibendung akan menyebabkan pelbagai masalah lain seperti ketidakhadiran bekerja, kemalasan, penurunan semangat kerja berkumpul hingga membawa kepada masalah kesihatan yang kronik. Kesan psikomatik ini menjejaskan prestasi guru-guru dan kualiti pendidikan yang akhirnya membantutkan usaha mewujudkan masyarakat yang cemerlang dalam pelbagai aspek. Ini kerana amat sukar bagi guru memberikan perkhidmatan yang berkualiti tinggi sekiranya mereka menghadapi tekanan di tempat kerja. Prestasi kerja guru yang semakin merosot boleh mengakibatkan usaha melestarikan pendidikan dan sahsiah terhadap murid terbantut (Sapora Sipon, 2007).

Keberhasilan untuk membentuk sahsiah murid dan memastikan proses kemenjadian murid menjadi satu realiti bergantung pada keupayaan guru melaksanakan tugas sebagai seorang guru yang sempurna. Sempurna di sini merujuk kepada personaliti guru yang memiliki sifat-sifat sebagai model peribadi terbaik untuk kesemua muridnya (Muhammad Shuhaimi, Mohd Yusef, Baharom, Roslee, Abdul Said & Shukri, 2014). Menurut Sharifah Alwiah Alsagoff (1987), pola personaliti guru akan mempengaruhi murid. Seseorang guru yang bersikap mesra dan menerima muridnya akan menggerakkan mereka membuat kerja sekolah dengan lebih baik. Guru yang suka dan seronok mengajar, yang suka dan memahami kanak-kanak dan yang bersemangat





tentang perkara-perkara yang diajarnya akan membina iklim sekolah yang positif. Guru-guru yang memahami dan berkawan mesra dengan muridnya tidak banyak menghadapi masalah disiplin di dalam bilik darjahnya, jika dibandingkan dengan guru yang tidak suka akan pekerjaannya. Apabila seseorang guru itu adil, tidak memilih kasih dan menghukum hanya apabila ia telah benar-benar pasti bahawa perbuatan itu salah dan disengajakan, maka iklim persekolahan kurang tegang dan tidak begitu membimbangkan.

Hal ini boleh direalisasikan dengan ciri-ciri peribadi yang mencakupi personaliti dan tingkah laku yang baik adalah antara ciri yang amat penting bagi melayakkan seseorang guru untuk menjadi guru yang berkesan, berwibawa dan berketrampilan (Abdul Rahim Abd Rashid, 2005). Kelemahan ciri-ciri peribadi atau unsur personaliti dan sikap tersebut boleh memberikan kesan buruk ke atas prestasi kerja dan keberkesanan pendidikan serta imej perguruan (Sufean Hussin, 2004). Penekanan terhadap peranan faktor personaliti dalam prestasi kerja guru selari seperti tersirat dalam Standard Guru Malaysia (SGM, 2009). SGM yang dikeluarkan oleh KPM menggariskan kompetensi profesional yang patut dicapai oleh guru serta keperluan yang patut disediakan dan dilaksanakan oleh agensi dan institusi latihan perguruan bagi membantu guru mencapai tahap kompetensi yang ditetapkan. Terdapat tiga standard yang ditekankan dalam SGM iaitu amalan nilai profesionalisme keguruan, pengetahuan dan kefahaman patut ada pada seseorang guru dan akhir sekali, kemahiran pengajaran dan pembelajaran yang patut dikuasai oleh seseorang guru. Semua domain dalam standard amalan nilai profesionalisme keguruan SGM, menitikberatkan unsur-unsur keperibadian guru.





Penekanan aspek personaliti dalam prestasi kerja ini sebenarnya selaras dengan penemuan kajian-kajian lepas. Kajian lepas juga telah membuktikan bahawa faktor-faktor yang boleh meningkatkan prestasi kerja guru ialah personaliti (Chi, Yeh & Choum, 2013). Sehubungan itu sekiranya personaliti guru tidak diberikan perhatian awal maka terdapat risiko dalam usaha melahirkan guru yang berprestasi tinggi berhadapan dengan kegagalan (Borman & Motowidlo, 1993).

Rentetan itu pengkaji sebelum ini menyarankan agar personaliti guru perlu diambil perhatian kerana personaliti adalah peramal prestasi kerja yang tinggi (Harris, Rutledge, Ingle, & Thompson, 2007; Mas Ayu Othman & Fatimah wati Halim, 2014; Neelavethy Utandi & Ramlah Jantan, 2011; Chua, 2011; Edaham, 2009; David Selvam, 2000). Sungguhpun demikian, hasil kajian-kajian analisis meta, misalnya oleh Barrick & Mount (1991), Barrick, Mount & Judge (2001), Hurtz & Donovan (2000), Salgado (1997) dan Salgado (2004) setakat ini masih tidak dapat menjelaskan sepenuhnya hubungan antara personaliti dengan prestasi kerja (Barrick, Parks & Mount, 2005). Hal ini kerana kajian-kajian berkaitan hubungan antara personaliti dengan prestasi kerja kebanyakannya hanya tertumpu pada kesan utama personaliti ke atas prestasi kerja sahaja.

Senario yang dipaparkan di atas menunjukkan ciri-ciri keperibadian yang positif adalah faktor utama yang mempengaruhi prestasi kerja individu di era kini. Secara umum, hasil kajian yang diperolehi para penyelidik menunjukkan personaliti kehematan, neurotisisme, keterbukaan, ekstrasversi dan kesetujuan adalah berhubungan





dan meramal prestasi kerja secara signifikan, namun demikian masih tidak menunjukkan kesahan ramalan yang konsisten antara budaya (Barrick & Mount, 1991; Edaham, 2009; Faezah & Zuhaili, 2010; Fatimah wati et al., 2011; Furham & Fudge, 2008; Jiang, Wang & Zhou, 2009; Iqra, Rozeyta & Yahya, 2013; Nikolaou, 2003).

Oleh yang demikian, para pengkaji juga disaran menyelidik ada kemungkinan wujud pembolehubah lain yang berperanan sebagai mediator hubungan antara personaliti dengan prestasi kerja (Barrick et al., 2005). Dalam konteks melihat mekanisme di antara dua pemboleh ubah, kajian-kajian terdahulu telah menguji komitmen (Adeola et al., 2015; Fatimah wati & Nor Azizi, 2013; Aini Marzita Mansor et al., 2016) dan efikasi sendiri (Khalid, 2009; Fatemeh & Mohammadipour, 2015; Aini Marzita Mansor et al., 2016) sebagai mediator antara hubungan personaliti terhadap prestasi kerja guru. Namun begitu, hanya beberapa kajian yang telah mengkaji beberapa mediator secara serentak bagi hubungan tersebut (Aini Marzita Mansor et al., 2016).

Pernyataan ini disokong oleh Azizah Rajab et al., (2008) mendapati kajian tentang prestasi kerja guru perlu berfokus kepada peningkatan efikasi sendiri dan komitmen yang tinggi terhadap kerja. Personaliti yang baik bagaimanapun adalah tidak mencukupi untuk meningkatkan prestasi kerja guru melainkan jika dilengkapi dengan komitmen guru-guru dan tanggungjawab terhadap organisasinya (Abdull Shukor et al., 2004; Wan Shahrazad et al., 2013). Aspek personaliti guru yang mencerminkan seorang guru yang bertingkah laku yang baik perlu diseimbangkan lagi



dengan komitmen guru terhadap organisasinya (Azizah et al., 2008). Oleh itu, adalah satu kewajaran bahawa faktor komitmen diberi perhatian sebagai mediator dalam kajian yang mana akan memberi kesan kepada prestasi kerja (Aini Marzita et al., 2016).

Perincian lain juga dijalankan terhadap efikasi sendiri guru yang mana efikasi sendiri yang tinggi akan membantu meningkatkan pengajaran serta menjamin prestasi kerja yang tinggi (Carlo & Josefina, 2010). Efikasi sendiri juga merupakan satu cara untuk membentuk personaliti seseorang individu (Ishak, Jamalia, Mahani, & Thinarangini, 2008). Efikasi sendiri juga boleh mempengaruhi prestasi guru di mana efikasi sendiri yang tinggi akan menyebabkan seseorang bekerja lebih rajin dan mampu bekerja dalam tempoh yang lama berbanding individu yang mempunyai efikasi sendiri yang rendah (Hasan Ozder, 2011; Farjam Mansori, Seyed Ahmad Mirjafari, & Aminallah Fazel, 2017). Tahap efikasi sendiri guru yang tinggi menyebabkan guru akan mengajar dengan lebih berkesan dan cekap yang mana akan mempengaruhi prestasi kerjanya (Coladarci, 2010).

Maka bertitik tolak daripada perincian ini, seseorang guru yang berpersonaliti mulia dan tinggi tahap komitmen nya serta tahap efikasi sendiri yang tinggi adalah satu tuntutan yang tidak pernah berubah semenjak dahulu hingga sekarang bagi seorang pendidik. Apakah tuntutan masyarakat ini masih dimiliki dan dipertahankan oleh guru-guru generasi hari ini? Sebagai individu yang bergelar guru sangat mudah terdedah kepada perubahan-perubahan yang mungkin memberi kesan kepada faktor-faktor personaliti, komitmen dan efikasi sendiri guru. Jika faktor-faktor sedemikian berlaku, apakah pula kesannya kepada prestasi kerja guru? Justeru, adalah satu kewajaran kajian



ini dijalankan bagi mengenal pasti faktor-faktor yang boleh menyumbang kepada prestasi kerja guru di sekolah kebangsaan.

1.4 Objektif Kajian

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja berdasarkan personaliti (ekstraversi, kesetujuan, kehematan, neurotisisme, keterbukaan), komitmen dan efikasi sendiri dalam kalangan guru sekolah kebangsaan.

Secara khususnya, objektif kajian ini dijalankan adalah seperti berikut:

- (i) Mengukur tahap personaliti (ekstraversi, kesetujuan, kehematan, neurotisisme, keterbukaan), tahap dimensi komitmen (profesion, murid, sekolah, pengajaran), tahap dimensi efikasi sendiri (penglibatan murid, pengurusan bilik darjah, strategi pengajaran) dan tahap dimensi prestasi kerja (penghasilan kerja, pengetahuan dan kepakaran, kualiti peribadi) dalam kalangan guru sekolah kebangsaan.
- (ii) Menentukan pengaruh personaliti (ekstraversi, kesetujuan, kehematan, neurotisisme, keterbukaan), komitmen dan efikasi sendiri terhadap prestasi kerja dalam kalangan guru sekolah kebangsaan.
- (iii) Menentukan pengaruh personaliti (ekstraversi, kesetujuan, kehematan, neurotisisme, keterbukaan) terhadap komitmen dan efikasi sendiri dalam kalangan guru sekolah kebangsaan.
- (iv) Mengkaji pengaruh komitmen ke atas efikasi sendiri dalam kalangan guru sekolah kebangsaan.



- (v) Mengkaji komitmen dan efikasi sendiri sebagai mediator dalam hubungan antara personaliti (ekstraversi, kesetujuan, kehematan, neurotisisme, keterbukaan) dengan prestasi kerja dalam kalangan guru sekolah kebangsaan.

1.5 Persoalan Kajian

Sebanyak lima persoalan kajian yang telah dibina berdasarkan objektif kajian seperti berikut;

- (i) Apakah tahap personaliti (ekstraversi, kesetujuan, kehematan, neurotisisme, keterbukaan), tahap dimensi komitmen (profesion, muird, sekolah, pengajaran), tahap dimensi efikasi sendiri (penglibatan murid, pengurusan bilik darjah, strategi pengajaran) dan tahap prestasi kerja (penghasilan kerja, pengetahuan dan kepakaran, kualiti peribadi) dalam kalangan guru sekolah kebangsaan?
- (ii) Adakah personaliti (ekstraversi, kesetujuan, kehematan, neurotisisme, keterbukaan), komitmen dan efikasi sendiri mempengaruhi prestasi kerja dalam kalangan guru sekolah kebangsaan?
- (iii) Adakah personaliti (ekstraversi, kesetujuan, kehematan, neurotisisme, keterbukaan) mempengaruhi komitmen dan efikasi sendiri dalam kalangan guru sekolah kebangsaan?
- (iv) Adakah komitmen mempengaruhi efikasi sendiri dalam kalangan guru sekolah kebangsaan?





- (v) Adakah komitmen dan efikasi sendiri guru bertindak sebagai mediator dalam hubungan antara personaliti (ekstraversi, kesetujuan, kehematan, neurotisisme, keterbukaan) dengan prestasi kerja dalam kalangan guru sekolah kebangsaan?

1.6 Hipotesis Kajian

Hipotesis kajian dibina berdasarkan ramalan ataupun andaian tentang hubungkait dua konstruk atau lebih yang dijangka mempunyai kaitan. Berdasarkan perbincangan daripada kajian literatur, hasil dapatan kajian-kajian terdahulu dan pembacaan mendalam, lapan hipotesis dibentuk bagi menjawab soalan kajian. Hipotesis-hipotesis

kajian adalah seperti berikut:

- H₁: Personaliti (ekstraversi, kesetujuan, kehematan, neurotisisme, keterbukaan) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru sekolah kebangsaan.
- H₂: Komitmen guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru sekolah kebangsaan.
- H₃: Efikasi sendiri guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru sekolah kebangsaan.
- H₄: Personaliti (ekstraversi, kesetujuan, kehematan, neurotisisme, keterbukaan) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru sekolah kebangsaan.





- H₅: Personaliti (ekstraversi, kesetujuan, kehematan, neurotisme, keterbukaan) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi sendiri guru sekolah kebangsaan.
- H₆: Komitmen guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi sendiri guru sekolah kebangsaan.
- H₇: Komitmen guru adalah mediator yang signifikan di dalam hubungan antara personaliti (ekstraversi, kesetujuan, kehematan, neurotisme, keterbukaan) dengan prestasi kerja guru sekolah kebangsaan.
- H₈: Efikasi sendiri guru adalah mediator yang signifikan di dalam hubungan antara personaliti (ekstraversi, kesetujuan, kehematan, neurotisme, keterbukaan) dengan prestasi kerja guru sekolah kebangsaan.



Semua objektif, persoalan kajian dan hipotesis kajian diringkaskan seperti pada Lampiran A.

1.7 Kerangka Konseptual Kajian

Kerangka konsep kajian adalah peta ataupun hala tuju dalam sesuatu kajian. Pembentukan suatu kerangka konsep menyediakan liputan komprehensif tentang bagaimana konstruk utama berinteraksi untuk menghasilkan pemahaman yang lebih bermakna dalam ruang lingkup fokus kajian. Penstrukturan kerangka konsep yang lengkap dapat menjana satu himpunan soalan kajian yang lengkap secara relatif, meneliti kajian lepas dengan lebih sistematik, mengumpulkan data dengan lebih teratur serta menganalisis data dengan lebih tersusun. Pembentukan kerangka konsep yang





baik mampu memberikan kejelasan dan konsistensi dalam keseluruhan reka bentuk dan pelaksanaan kajian.

Tujuan utama kajian ini dijalankan ialah mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja berdasarkan personaliti (ekstraversi, kesetujuan, kehematan, neurotisme, keterbukaan), komitmen dan efikasi sendiri dalam kalangan guru sekolah kebangsaan. Kerangka konseptual yang menghubungkan semua pemboleh ubah dipamerkan dalam Rajah 1.1. Kerangka konseptual dapat berfungsi sebagai panduan untuk pelaksanaan kajian ini. Rajah 1.1 menunjukkan bahawa faktor personaliti guru (kehematan, keterbukaan, neurotisme, ekstraversi, kesetujuan) mempunyai hubungan langsung atau tidak langsung dengan komitmen guru, efikasi sendiri guru dan prestasi kerja guru. Komitmen guru juga mempunyai hubungan langsung atau tidak langsung dengan efikasi sendiri guru dan prestasi kerja guru. Komitmen guru dan efikasi sendiri guru mempunyai hubungan langsung atau tidak langsung dengan prestasi kerja guru.

Seterusnya, komitmen guru mempunyai hubungan langsung atau tidak langsung dengan efikasi sendiri guru. Komitmen guru dan efikasi sendiri guru merupakan pemboleh ubah mediator antara personaliti guru (ekstraversi, kesetujuan, kehematan, neurotisme, keterbukaan) dan prestasi kerja guru. Prestasi kerja guru mempunyai hubungan tidak langsung melalui komitmen guru yang berhubungan dengan dengan personaliti guru (ekstraversi, kesetujuan, kehematan, neurotisme, keterbukaan). Prestasi kerja guru pula mempunyai hubungan tidak langsung melalui efikasi sendiri guru yang berhubungan dengan dengan personaliti guru (ekstraversi, kesetujuan, kehematan, neurotisme, keterbukaan).





Kerangka konseptual kajian dibina diadaptasi daripada Model Prestasi Kerja Borman dan Motowidlo (1993). Model tersebut dipilih atas kesesuaian dan hubungannya terhadap beberapa faktor yang dikenal pasti sebagai asas kepada keseluruhan penyelidikan. Tambahan pula, teori ini berupaya untuk menjelaskan elemen-elemen yang menyumbang kepada prestasi kerja guru. Model Prestasi kerja Borman dan Motowidlo (1993) merangkumi dua kategori asas iaitu keupayaan kognitif dan personaliti. Keupayaan kognitif adalah dianggap sebagai peramal yang lebih baik kepada prestasi tugas dan pemboleh ubah personaliti seperti ekstrasversi, kesetujuan dan kehematan adalah dianggap sebagai peramal yang lebih baik kepada prestasi kontekstual.



Model Prestasi kerja Borman dan Motowidlo (1993) adalah model yang fleksibel apabila penyelidik-penyelidik terdahulu memasukkan pelbagai jenis pemboleh ubah yang lain tetapi dalam masa yang sama mengekalkan dua pemboleh ubah sedia ada. Penambahan pemboleh ubah yang lain tidak akan menjejaskan matlamat dan struktur dapatan yang ingin dikaji. Oleh itu, pengkaji telah mengekalkan pemboleh ubah tersebut dengan memperincikan lagi maksud pemboleh ubah dengan penambahan pemboleh ubah personaliti merangkumi kehematan, keterbukaan, neurotisisme, ekstrasversi dan kesetujuan, manakala pemboleh ubah pencapaian kognitif kepada prestasi kerja guru. Dua pemboleh ubah lagi ditambah iaitu komitmen dan efikasi sendiri sebagai mediator berdasarkan dapatan kajian-kajian lepas yang dibincangkan secara mendalam dalam bab dua.





Bagi pemboleh ubah personaliti, Model Personaliti Lima Utama, PLU, John & Srivastava, 1999) diadaptasi bagi menjelaskan kesan personaliti guru (ekstraversi, kesetujuan, kehematan, neurotisme, keterbukaan), komitmen guru, efikasi sendiri guru terhadap prestasi kerja guru. Instrumen yang digunakan untuk mengukur pemboleh ubah personaliti guru ((ekstraversi, kesetujuan, kehematan, neurotisme, keterbukaan)dalam kajian ini ialah soal selidik *Big Five Inventory* (BFI; John & Srivastava, 1999). BFI mengandungi 44 item dan terbahagi kepada lima personaliti utama, iaitu kehematan, keterbukaan, neurotisme, ekstraversi dan kesetujuan.

Manakala pemboleh ubah komitmen guru, model yang dijadikan asas dalam kajian ini adalah Model Komitmen Guru (Lei Mee Thien & Nordin Abd Razak, 2014).

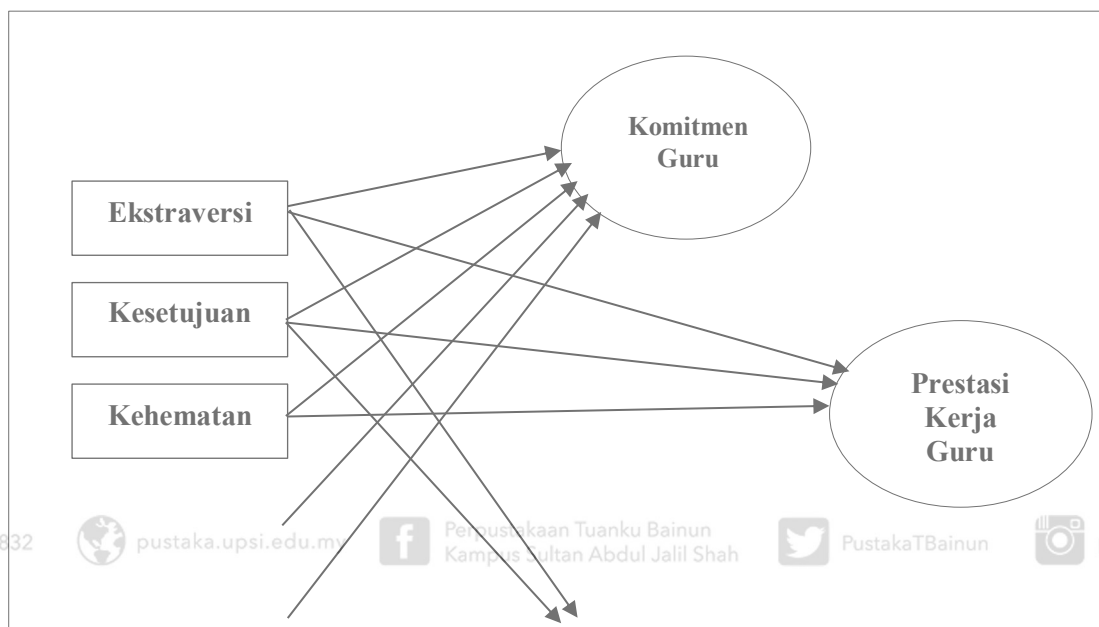
Instrumen yang digunakan untuk mengukur pemboleh ubah komitmen guru dalam kajian ini ialah *Teacher's Commitment Scale* (Lei Mei Thien, Nordin Abd. Razak & T. Ramayah, 2014) yang mengandungi 13 item yang terdiri daripada empat dimensi, iaitu komitmen kepada sekolah, komitmen kepada pelajar, komitmen kepada pengajaran dan komitmen kepada profesion.

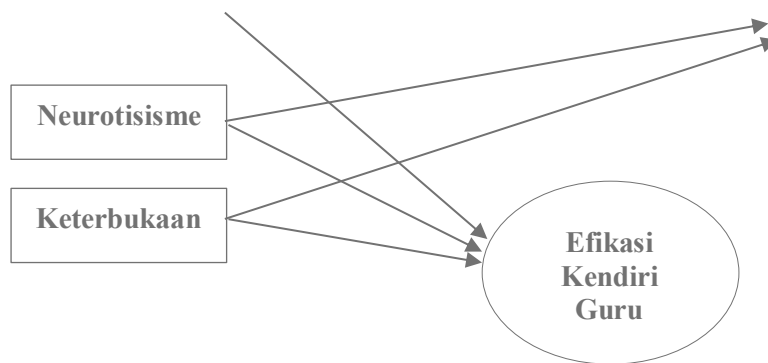
Seterusnya bagi pemboleh ubah efikasi sendiri guru, teori yang dijadikan asas dalam kajian ini adalah Teori Kognitif Sosial (Bandura, 1986). Instrumen soal selidik yang digunakan bagi mengukur variabel motivasi dalam kajian ini ialah *Teacher Sense of Efficacy Scale* (TSES; Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2001) yang terdiri daripada 24 item. Instrumen TSES terdiri daripada tiga dimensi, iaitu efikasi sendiri terhadap penglibatan murid, efikasi sendiri terhadap strategi pengajaran, dan efikasi sendiri terhadap pengurusan bilik darjah.



Manakala bagi pemboleh ubah terakhir dalam kajian ini, iaitu prestasi kerja guru di mana Model Prestasi Kerja Borman dan Motowidlo (1993) diadaptasikan. Instrumen soal selidik diubahsuai daripada borang penilaian prestasi kakitangan kerajaan kumpulan Pengurusan dan Profesional (Borang J.P.A Prestasi, 3/2002) dan instrumen prestasi Borman dan Motowidlo (1993). Sebanyak 15 item yang mengandungi tiga bahagian penilaian iaitu penghasilan kerja, pengetahuan dan kemahiran dan kualiti peribadi.

Rajah 1.1 merupakan kerangka konseptual yang menghubungkan kesemua pemboleh ubah faktor personaliti terdiri daripada ekstreversi, kesetujuan, kehematan, neurotisisme dan keterbukaan (Model Personaliti Lima Utama, PLU, John & Srivastava, 1999), komitmen guru (Model Komitmen Guru, Lei Mei Thien & Nordin Abd. Razak, 2014) dan efikasi sendiri guru (Teori Kognitif Sosial, 1986). Teori dan model dipilih kerana bersesuaian dengan objektif yang digariskan dan persoalan kajian yang dikaji dan diuji.





Rajah 1.1. Kerangka Konsep Kajian

Oleh yang demikian, kajian ini mengenal pasti beberapa faktor yang boleh menyumbang kepada peningkatan prestasi kerja guru secara keseluruhannya. Huraian lanjut berkenaan dengan teori dan model yang digunakan bagi mendasari kerangka konseptual kajian ini dihuraikan pada Bab 2.

1.8 Kepentingan Kajian

Kajian ini mempunyai kepentingan yang tersendiri kerana mengkaji kesan pangsung dan tidak langsung personaliti guru, komitmen guru dan efikasi sendiri guru terhadap prestasi kerja guru. Dapatan kajian juga menyumbang dari segi kualiti peribadi guru, keyakinan guru dan komitmen guru untuk merealisasikan hasrat kerajaan bagi melahirkan guru yang sempurna dan bertaraf dunia. Pengaruh dan hubungan antara personaliti guru, komitmen guru dan efikasi sendiri guru terhadap prestasi kerja guru dikaji dengan menguji model berdasarkan hipotesis yang dicadangkan. Penyelidikan yang dijalankan membolehkan pengkaji mendapatkan maklumat lebih terperinci dan mampu memberikan gambaran yang lebih jelas serta menyeluruh. Dapatan yang



mantap ini disebabkan pengkaji bukan sahaja dapat mengkaji pengaruh dan hubungan antara lapan konstruk secara serentak bahkan dapat menentukan kesan langsung serta kesan tidak langsung yang wujud antara pemboleh ubah tersebut.

Hasil dapatan kajian akan mampu mengidentifikasikan peranan personaliti guru, komitmen guru dan efikasi sendiri guru sebagai peramal kepada prestasi kerja guru. Seandainya personaliti guru, komitmen guru dan efikasi sendiri guru didapati memberi pengaruh positif ke atas prestasi kerja guru maka langkah-langkah segera perlu diambil oleh pihak yang berkenaan untuk mempertingkatkan dan kecekapan guru secara maksimum. Sekiranya personaliti guru adalah peramal kepada prestasi kerja guru, maka pihak berkenaan perlu memilih guru-guru yang mempunyai peribadi yang baik dan mulia untuk menceburi bidang perguruan. Jika komitmen guru merupakan mediator yang baik dan merupakan peramal kepada prestasi kerja, maka seharusnya pihak yang berkenaan menerapkan nilai positif guru kepada sekolah, pelajar, profesion dan pengajarannya agar guru tidak memandang remeh terhadap tanggungjawab yang mesti dilaksanakan di sekolah. Begitu juga dengan efikasi sendiri guru merupakan pemboleh ubah mediator yang baik dan merupakan peramal kepada prestasi kerja, maka seharusnya pihak yang berkenaan memberikan sokongan dari segi fizikal dan kerohanian untuk membantu sikap positif dalam diri guru menjadi pengajar, pembimbing serta pendorong yang cemerlang.

Tempoh masa kajian yang dijalankan bertepatan pada waktunya kerana kini KPM sedang berhasrat mencapai lima keberhasilan bagi sistem pendidikan Malaysia secara keseluruhan iaitu akses, kualiti, ekuiti, perpaduan dan kecekapan melalui PPPM





(2013-2025). Aspek guru yang berprestasi tinggi merupakan antara aspek yang terpenting dan sangat diberi perhatian dalam penggubalan PPPM (2013-2025). Oleh itu, hasil kajian ini nanti diharapkan akan dapat menjadi panduan kepada semua pihak terutama sekali para guru dan bakal guru yang akan menyandang jawatan sebagai pendidik. Melalui kajian ini juga diharapkan akan memberikan impak positif kepada beberapa pihak seperti KPM, Jabatan Pendidikan Negeri Kelantan (JPNK), Pejabat Pendidikan Daerah Kota Bharu (PPDKB), sekolah-sekolah dan guru-guru sekolah rendah di Kota Bharu. Penerangan berkaitan dijelaskan pada perenggan seterusnya.

i. Kepentingan Daripada Teori/Model Kajian

Pemilihan teori atau model kajian yang bersesuaian dan bertepatan dengan objektif kajian adalah amat penting dalam sesuatu penyelidikan. Model Prestasi kerja Borman dan Motowidlo (1993) yang dipilih atas kesesuaian dan hubungannya terhadap beberapa faktor yang dikenal pasti sebagai asas kepada keseluruhan penyelidikan. Tambahan pula, model ini berupaya untuk menjelaskan elemen-elemen yang menyumbang kepada prestasi kerja guru. Prestasi Kerja Borman dan Motowidlo (1993) merangkumi dua kategori asas iaitu prestasi kontekstual (pemboleh ubah personaliti) dan prestasi tugas (pemboleh ubah pencapaian kognitif). Keupayaan kognitif adalah dianggap sebagai peramal yang lebih baik kepada prestasi tugas dan personaliti terdiri daripada ekstraversi, kesetujuan dan kehematan adalah dianggap sebagai peramal yang lebih baik kepada prestasi kontekstual.





Secara empirikalnya, kajian telah menguji Model Prestasi kerja Borman dan Motowidlo (1993) dengan pembentukan prestasi kerja guru bersesuaian dalam konteks guru di Malaysia. Hasil dapatan kajian dapat menguatkan lagi model prestasi kerja yang sedia ada. Walau bagaimanapun, proses pembinaan guru yang berprestasi kerja tinggi perlu sentiasa dilakukan penambahbaikan secara berkala sesuai dengan tuntutan semasa supaya memberi impak maksimum kepada murid. Oleh itu, penambahbaikan dan penambahan perlu dilakukan terhadap model sedia ada agar dapat menghasilkan dapatan selari dengan keperluan kajian.

Kajian ini juga dapat memberi sumbangan dalam menjelaskan hubungan antara pemboleh ubah bebas dan pemboleh ubah mediator dalam mempengaruhi pemboleh ubah bersandar. Kajian-kajian lepas banyak membincangkan hubungan pemboleh ubah ini tetapi secara berasingan. Tidak ada kajian yang mengaitkan kesemua pemboleh ubah ini dalam satu kajian dan kajian ini diharap dapat mengisi kekosongan ini. Bagi memperkukuhkan lagi hubungan personaliti dan prestasi kerja guru, penambahbaikan faktor yang dipilih yang mempunyai kekuatan dalam mempengaruhi prestasi kerja kepada teori sedia ada, iaitu komitmen dan efikasi sendiri dapat memberikan impak yang positif terhadap peningkatan prestasi kerja guru.

ii. Kepentingan kepada KPM

Kepentingan kepada KPM diharapkan akan dijadikan bahan rujukan kepada pihak KPM melaksanakan pelbagai usaha untuk melahirkan guru yang berkualiti kekal dalam sistem pendidikan negara dan kekal sepanjang tempoh perkhidmatan. Guru bukanlah





satu profesion yang menjadi pilihan kedua atau sekadar tempelan bagi mengisi kekosongan yang ada. Guru juga bukan profesion yang boleh disandang dengan niat untuk mengelakkan pengangguran daripada berleluasa dan melaksanakan tugas sekadar melepaskan batuk ditangga. Tugas guru lebih mulia daripada itu. Guru memainkan peranan yang penting sebagai agen pencorak kepada generasi akan datang yang akan mendukung wawasan negara dan menjulang nama negara setaraf dengan negara-negara maju lain di khalayak dunia.

Hasil kajian pengkaji boleh dimanfaatkan kepada KPM yang terlibat dalam pemilihan dan latihan bakal guru. Guru-guru yang baru dilantik perlulah melalui tapisan awal dalam pemilihan bakal guru-guru pelatih. Perkara yang perlu diambil berat ialah tentang personaliti, komitmen dan efikasi sendiri sejajar dengan kajian yang dijalankan bagi mengelakkan pihak KPM tersilap memilih calon guru. KPM perlu telus dalam membuat pemilihan bakal guru kerana seorang guru yang berkualiti mempunyai impak yang besar kepada kementerian. Tetapi, jika sebaliknya akan mengganggu sistem pendidikan dengan pelbagai permasalahan guru dan kesannya kepada murid. Seterusnya, berpandukan dapatan juga, pihak berkenaan boleh merangka latihan yang bersesuaian untuk guru. Rangka latihan nanti boleh mengambil kira aspek penerapan ciri-ciri dimensi personaliti guru, kemahiran peningkatan keyakinan diri dan ketanggunganjawapan kepada profesion ke arah peningkatan prestasi kerja guru.

iii. Kepentingan Kepada JPNK dan PPDKB





Keperluan kajian ini juga diharapkan agar dapat dimanfaatkan dan diberi perhatian oleh pihak JPNK dan PPDKB terutama sekali tentang maklumat tentang profil dan faktor yang menyumbang kepada prestasi kerja guru. Misalnya dari segi personaliti, guru perlu memiliki satu dimensi personaliti yang perlu ditonjolkan selari dengan prestasi kerjanya agar dipandang tinggi oleh organisasinya. Kriteria tersebut boleh dianalisis semasa pengambilan bakal guru pada peringkat awal sebagai pendidik. Adalah satu keperluan untuk mengetahui sejauhmana para guru yang sedang berkhidmat memiliki dimensi personaliti yang bersesuaian sebagai seorang guru. Keperluan ini penting bagi membentuk satu pasukan guru yang berprestasi tinggi dari segi profesion dan tugasannya. Hasilnya nanti akan dapat meningkatkan martabat pendidikan yang memberi gambaran yang baik kepada guru dan organisasi sekolah.



Sehubungan dengan itu juga, komitmen yang digunakan sebagai fokus kajian adalah untuk pengorientasikan individu untuk mengenal pasti dan melibatkan diri dengan menerima kepercayaan, nilai-nilai, matlamat sekolah dan kesediaan untuk memberikan usaha yang bersungguh-sungguh terhadap kemajuan sekolah serta mempunyai keinginan yang kuat untuk terus berkhidmat di sekolah tersebut. Selain daripada itu guru juga diharap sentiasa memastikan komitmen dalam organisasinya.

iv. Kepentingan Kepada Sekolah

Sekolah adalah tempat seseorang guru menjalankan tugasnya dan menunjukkan kepakarannya ke arah peningkatan prestasi kerja. Sehubungan demikian, melalui dapatan kajian ini nanti diharapkan juga dapat digunakan di peringkat sekolah di dalam



menganjurkan Latihan Dalam Perkhidmatan (LADAP) atau kursus dalaman untuk meningkatkan prestasi kerja guru di bilik darjah, memperbaiki gaya penampilan atau imej guru dan seterusnya menyegarkan kembali nilai-nilai murni dalam diri guru yang seharusnya disampaikan kepada pelajar. Jalinan ke semua aspek ini pastinya akan dapat melahirkan insan guru yang cemerlang dan berkualiti.

v. Kepentingan Kepada Guru

Jika dilihat pada sudut dalaman guru, keyakinan dan kesungguhan guru adalah faktor penting dalam merealisasikan tugasannya sebagai seorang guru. Hasil dapatan kajian diharapkan dapat memberi gambaran tentang tahap efikasi sendiri guru agar dapat dikolaborasikan dengan pelajar ke arah meningkatkan prestasi sekolah bahkan mencerminkan prestasi kerja secara individu. Situasi ini akan menghasilkan yang terbaik bagi melonjakkan organisasi sekolah mencapai tahap piawaian dan dapat melahirkan guru berketrampilan dan berdaya saing. Guru-guru perlu sedar tentang betapa pentingnya peranan mereka dalam mencorakkan masa depan murid.

Kecemerlangan perlulah dilihat dari aspek kualiti peribadi, amalan nilai murni dan kecekapan guru dan mengendalikan sesi pengajaran dan pembelajaran di bilik darjah. Guru perlu sentiasa mencuba untuk memperbaiki diri dan tidak jemu dalam usaha meningkatkan prestasi kerja dan diri mereka dari semasa ke semasa. Namun begitu, aspek penilaian guru amat dititikberatkan dan perlu dilakukan berterusan dari masa ke semasa kepada guru-guru, kerana maklum balas prestasi kerja guru amat penting bagi mengetahui sama ada guru menjalankan tugas dengan betul atau tidak.



1.9 Batasan Kajian

Kajian ini merupakan kajian tinjauan yang menggunakan soal selidik. Soal selidik yang dijawab oleh responden adalah berdasarkan kejujuran pemberian pendapat mereka terhadap faktor personaliti, komitmen dan efikasi sendiri mereka bagi melihat kesannya terhadap prestasi kerja guru. Pemboleh ubah-pemboleh ubah dalam kajian ini terbatas mengikut tujuan yang telah ditentukan. Fokus kajian ini ialah kepada kesan komitmen dan efikasi sendiri guru sebagai mediator yang menghubungkan antara pemboleh ubah personaliti guru (ekstraversi, kesetujuan, kehematan, neurotisme, keterbukaan) dengan prestasi kerja guru.



Skop populasi kajian adalah dihadkan dalam kalangan guru di sekolah kebangsaan di Kota Bharu, Kelantan. Kajian juga terhad kepada guru-guru yang sedang mengajar dan hanya melibatkan Guru Besar sebagai penilai prestasi kerja guru yang tidak dijadikan sebagai sampel kajian. Dalam kajian ini, sejumlah 350 orang guru daripada 96 buah sekolah rendah kebangsaan di Kota Bharu, Kelantan terpilih. Sebanyak 93 buah Sekolah Kebangsaan dan tiga buah Sekolah Jenis Kebangsaan. Sekolah rendah swasta tidak melibatkan dalam kajian ini.

Pemilihan sampel kajian menggunakan pensampelan secara rawak. Guru-guru di sekolah kebangsaan di Kota Bahru dibahagikan kepada tiga kategori, iaitu bandar, bandar kecil dan luar bandar (PPDKB, 2017). Pembahagian ini hanya berlaku di Kota Bharu, Kelantan sahaja dan tidak di daerah yang lain. Penetapan kategori ini hanya





untuk memudahkan PPDKB memantau dari segi pencapaian akademik sekolah sahaja. Kategori ini tidak mengikut definisi kedudukan kawasan yang sebenar yang ditetapkan oleh Laporan Banci Penduduk dan Perumahan Malaysia (Jabatan Perangkaan Malaysia, 1995). Sebanyak 24 buah sekolah rendah kategori bandar, sembilan buah sekolah rendah kategori bandar kecil dan 63 buah sekolah luar bandar. Mengikut perangkaan PPDKB (Januari, 2017) terdapat seramai 4,613 orang guru di Kota Bharu di mana 1,493 orang guru lelaki dan 3,120 orang guru perempuan yang mengajar di sekolah rendah.

Pemilihan sampel kajian juga dihadkan kepada guru yang mengajar di sekolah kebangsaan sahaja. Pemilihan sekolah rendah adalah kerana berdasarkan analisis yang dijalankan, 10 tahun kebelakangan ini, iaitu antara tahun 2008 hingga 2018 amat berkurang. Analisis ini disokong, hanya satu sahaja kajian lepas setiap pemboleh ubah berkaitan dengan personaliti, komitmen dan efikasi sendiri guru sekolah rendah (Fauziah Othman, 2009; Hasan Ozder, 2011; Nadeem et al., 2011). Sebaliknya, kajian-kajian lepas menunjukkan banyak kajian ke atas guru sekolah menengah dan pengajar peringkat Institut Pendidikan Tinggi (IPT) yang diberi perhatian. Hakikatnya, persoalan timbul mengapa sekolah kebangsaan kurang mendapat perhatian dari kalangan penyelidik sedangkan peringkat persekolahan ini adalah asas kepada pembentukan kemenjadian diri murid. Jadi, adalah satu kewajaran dijalankan kajian yang melibatkan guru sekolah kebangsaan agar selari dengan kelompangan yang wujud. Kajian ini juga akan menambahkan dapatan yang sedia ada. Tambahan, kajian ini dijalankan di sekolah kebangsaan akan mengimbangi jumlah sampel yang diperlukan berdasarkan penetapan kategori sekolah yang ditetapkan oleh PPDKB ini.





Dari segi pemboleh ubah kajian pula, kajian ini melibatkan personaliti guru (ekstraversi, kesetujuan, kehematan, neurotisisme, keterbukaan), komitmen guru, efikasi sendiri guru dan prestasi kerja guru sekolah kebangsaan. Komitmen guru terdiri daripada dimensi komitmen kepada sekolah, komitmen kepada pelajar, komitmen kepada pengajaran dan komitrmen kepada profesion. Efikasi sendiri guru pula terdiri daripada efikasi sendiri terhadap strategi pengajaran, efikasi sendiri terhadap penglibatan murid dan efikasi sendiri terhadap pengurusan bilik darjah. Manakala prestasi kerja mengandungi tiga dimensi, iaitu penghasilan kerja, pengetahuan dan kepakaran serta kualiti peribadi. Setiap pemboleh ubah mengandungi item soalan yang perlu dijawab oleh guru dalam bentuk soal selidik yang diedarkan. Soal selidik mestilah



dijawab dengan tepat dan jujur oleh guru.

Manakala 96 orang Guru Besar daripada 96 buah sekolah akan membuat penilaian terhadap guru yang terlibat dalam kajian mengikut sekolah masing-masing berdasarkan borang soal selidik untuk Guru Besar yang disediakan oleh pengkaji. Kajian ini menggunakan borang soal selidik diadaptasikan daripada borang penilaian prestasi kakitangan kerajaan kumpulan Pengurusan dan Profesional (Borang J.P.A. (Prestasi) 3/2002, KPM) yang mengandungi tiga bahagian penilaian, iaitu penghasilan kerja, pengetahuan dan kemahiran dan kualiti peribadi.

Kesan langsung antara semua pemboleh ubah dalam kajian ini dianalisis secara *SEM AMOS*, dengan menggunakan perisian IBM-SPSS-AMOS 21.0. Manakala kesan tidak langsung atau kesan mediator komitmen dan efikasi sendiri bagi hubungan personaliti guru (ekstraversi, kesetujuan, kehematan, neurotisisme, keterbukaan) ke





atas prestasi kerja guru dianalisis menggunakan SEM AMOS dan *bootstrapping* (Selig & Preacher, 2008).

Sehubungan itu, segala keputusan, dapatan dan rumusan yang diperoleh daripada kajian hanya boleh digeneralisasikan kepada semua guru yang dijadikan batasan kajian sahaja. Justeru, generalisasi yang dibuat hanyalah untuk konteks kajian ini sahaja dan kajian lanjutan yang lebih komprehensif hendaklah digunakan untuk mengatasi batasan tersebut. Walau bagaimanapun, kajian ini sesuai dijalankan pada masa kini dan dapatan yang diperolehi mungkin sesuai digunakan untuk kajian pada masa yang akan datang.



1.10 Definisi Konseptual

Setiap istilah penting yang digunakan dalam kajian akan didefinisikan daripada segi konseptual dan operasional. Definisi konsep dan istilah yang jelas adalah penting di dalam memberi kefahaman sebenar tentang ruang lingkup kajian dan seterusnya membantu penyelidik menjalankan kajian dengan sempurna dan baik. Definisi yang diberikan adalah bersesuaian dengan tujuan dan objektif kajian yang dijalankan. Beberapa definisi konseptual penting dalam kajian ini telah dijelaskan seperti berikut:

1.10.1 Personaliti Guru

Terdapat pelbagai definisi personaliti yang telah dikemukakan oleh ahli-ahli psikologi pendidikan. Setiap satunya mempunyai perbezaan yang tersendiri. Teori personaliti *Big*





Five telah diperkenalkan oleh Lewis R. Goldberg pada tahun 1981. Menurut Goldberg (1981) personaliti adalah kelompok personal yang boleh digunakan untuk mengukur seseorang. Namun pengertian personaliti diperbagaikan menurut ahli psikologi, personaliti yang merangkumi pemikiran, persepsi, nilai, sikap, watak, keupayaan, kepercayaan, kecerdasan, motivasi, kebiasaan dan sebagainya (Suppiah, Abdul Aziz, & Ramlah, 2008).

Dari sudut pandangan penyelidik yang lain, personaliti sebagai satu cara seseorang bertindak dan berinteraksi dengan orang lain (Robbins & Timothy, 2008; Larsen & Buss, 2002), interaksi dan adaptasi seseorang kepada alam sekitar (Pervin & John, 2001). Allport (1961) menjelaskan personaliti sebagai organisasi sistem psikologikal yang dinamik dalam jiwa setiap orang. Sistem ini akan menentukan ciri-ciri tingkah laku individu dan penyesuaiannya kepada persekitaran.

Mahmood Nazar (2005) pula mendefinisikan personaliti sebagai sifat-sifat yang ada pada seseorang individu yang merangkumi beberapa aspek seperti cara berfikir, beraksi, beremosi dan lain-lain lagi yang membezakannya daripada individu lain. Namun berbeza dengan Minhat (2004) menyatakan personaliti suatu susunan pola-pola tingkah laku individu yang dijelmakan dalam kehidupan seharian. Colquitt, LePine dan Noe (2000) mendefinisi personaliti sebagai karakter seimbang seseorang individu (selain daripada kemampuan) yang mempengaruhi kognisi dan tingkah laku. Manakala Viswesvaran dan Ones (2000) menggambarkan personaliti sebagai disposisi dan kecenderungan tekal individu untuk bertingkah laku dengan cara tertentu. Selain itu, personaliti dipengaruhi oleh persekitaran dan seterusnya membentuk tingkah laku





seseorang. Dalam bidang kajian ini, personaliti seseorang dapat dikenal pasti melalui cara pembawaan diri, tingkah laku dan persepsi mereka terhadap sesuatu perkara.

John dan Srivastava (1999) menjelaskan lima personaliti utama iaitu ekstrasversi, kesetujuan, kehematan, keterbukaan dan neurotisisme seperti berikut:

i. Personaliti Ekstrasversi

Menurut Sidek (2005), ekstrasversi menunjukkan individu yang bertenaga dan asertif. Di samping itu, individu tersebut boleh melakukan sesuatu kerja dengan berjaya dan mempunyai karisma yang tersendiri. Menurut Costa dan McCrae (1992a), definisi personaliti bagi ekstrasversi menggambarkan sesuatu kuantiti dan kesungguhan interaksi interpersonal yang memerlukan keperluan untuk rangsangan dan keupayaan untuk kegembiraan.

ii. Personaliti Kesetujuan

Menurut Howard dan Howard (1998), adalah sikap toleransi, simpati dan memaafkan. Guru yang mempunyai personaliti ini akan cenderung untuk bersifat harmoni, mudah berkawan dan lebih mementingkan orang lain daripada diri sendiri. Individu ini tidak sesuai untuk menjadi seorang ketua. Namun, individu yang mendapat skor rendah dalam faktor ini merupakan seorang yang kritikal dan analitikal.

iii. Personaliti Kehematan





Definisi kehematan ialah individu yang menumpukan perhatian yang sepenuhnya dengan kerja, berstruktur dan mengikut peraturan yang telah ditetapkan (Howard & Howard, 1998).

iv. Personaliti Keterbukaan

Menurut Howard dan Howard (1998) ialah Penerimaan dengan terbuka dalam pemikiran, idea dan sesuatu perubahan. Pelajar yang mendapat skor yang tinggi dalam dimensi ini ialah individu yang tulen, kreatif dan mempunyai inkuiri yang tinggi. Personaliti trait ini sering membawa kepada perubahan, suka kepada sesuatu yang kompleks serta boleh menyelesaikan masalah tanpa bantuan orang lain. Pelajar juga boleh menguruskan sesuatu sistem dan teknologi yang baru dengan mudah.



v. Personaliti Neurotisme

Neurotisme merangkumi kebimbangan, kemurungan, marah, malu, emosi, dan rasa tidak selamat (Barrick & Mount, 1991). Menurut Howard dan Howard (1998) pula, guru yang mendapat skor yang tinggi cenderung kepada panik, tidak stabil dan terbuka kepada emosi yang negatif manakala guru yang mendapat skor rendah pula cenderung untuk lebih optimistik, emosi yang stabil dan mudah pulih daripada kemurungan.

1.10.1 Komitmen Guru

Pengkaji awal yang mengkaji komitmen ialah Porter, Steers, Mowday dan Boulian (1974), Mowday, Porter dan Steers (1982; 1979), Allen dan Meyer (1997) menyatakan





bahawa seseorang pekerja dikatakan mempunyai komitmen apabila mempunyai sekurang-kurangnya tiga ciri iaitu kepercayaan yang kuat serta penerimaan terhadap nilai dan matlamat organisasi, kesanggupan dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi dan keinginan, kemahuan atau kehendak untuk terus berada di dalam organisasi tersebut. Pandangan ini selari dengan beberapa orang penyelidik lain yang menjurus kepada keyakinan dan kesetiaan kepada organisasi (Spector, 2008; Culverson, 2002; Ugboro & Obeng, 2001; Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002; Hackett, Lapierre, & Hausdorf, 2001; Moon, 2000; Bennett & Durkin, 2000; Robbins, 2001).

Menurut Sidharta dan Margaretha (2011), Cut Zurnali (2010), Kreitner dan Angelo (2008) serta Spector (2000), komitmen adalah satu kesepakatan antara individu-individu di mana yang bersifat memihak kepada tujuan organisasi dan mempertahankan pekerjaanya dalam sesebuah organisasi. Hal ini selari menurut Kreitner dan Angelo (2008) serta Schultz dan Schultz (2006), menyatakan komitmen merupakan sikap kerja yang penting kerana orang yang mempunyai komitmen akan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen guru dikonsepsikan dengan lebih spesifik mengikut domain seperti komitmen kepada sekolah (kepercayaan dan penerimaan matlamat serta nilai-nilai sekolah, usaha guru-guru untuk aktualisasi daripada matlamat dan nilai serta keinginan guru untuk bersaing dalam warga sekolah), komitmen kepada murid (penglibatan atau tanggungjawab guru dalam pembelajaran murid, komitmen kepada pengajaran (kesediaan guru untuk terlibat dalam pengajaran) dan komitmen kepada profesion (sikap guru, kesetiaan dan penglibatan untuk meningkatkan dan membangunkan profesion yang mereka pilih (Lee Mei Thien & Nordin Abd. Razak, 2014).





1.10.3 Efikasi Kendiri Guru

Efikasi kendiri guru merupakan kepercayaan individu terhadap dirinya sendiri untuk menghasilkan sesuatu tugas atau tanggungjawab dengan baik dan berkesan (Bandura, 1986). Bandura (1997) menjelaskan bahawa efikasi kendiri adalah kepercayaan individu terhadap kebolehan untuk merancang, menyusun dan melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan selaras dengan aras keupayaan yang dimiliki untuk mencapai hasil yang dikehendaki. Efikasi kendiri guru memainkan peranan utama untuk memberikan kesan kepada tingkah laku dan motivasi. Individu yang mempunyai efikasi kendiri tinggi bekerja lebih rajin dan mampu bekerja dalam tempoh yang lama

dibandingkan dengan individu yang mempunyai efikasi kendiri guru yang rendah.

Efikasi kendiri guru juga adalah pertimbangan seseorang mengenai kemampuannya mengelola dan melaksanakan tindakan-tindakan yang perlu untuk mencapai prestasi yang telah ditetapkan (Goddard & Hoy, 2000; Bandura, 1997, 1986). Efikasi kendiri juga merujuk kepada keyakinan guru terhadap kemampuan dirinya dalam menyusun atur dan melakukan satu siri tindakan yang diperlukan untuk menyempurnakan satu tugas pengajaran dalam konteks yang spesifik (Wan Haslina, 2006). Efikasi kendiri guru dikonsepsikan dengan lebih spesifik mengikut domain seperti strategi pengajaran, keberkesanan diri dalam pengurusan bilik darjah dan keberkesanan diri dalam penglibatan pelajar (Feist & Feist, 2009; Hoy & Spero, 2005; Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2001).





1.10.4 Prestasi Kerja Guru

Prestasi kerja secara asasnya adalah tahap di mana seseorang individu dapat membantu organisasinya bagi mencapai objektif organisasinya (Campbell, McCloy, Oppler & Sager, 1993). Borman dan Motowidlo (1993) menyatakan prestasi kerja adalah dalam bentuk tingkah laku yang dapat diperhatikan dan di bawah kawalan individu itu sendiri. Pengertian ini mengandaikan bahawa tingkah laku berkaitan dengan objektif organisasi boleh dinilai dalam bentuk sejauh mana tingkah laku itu menyumbang kepada objektif organisasi.

Prestasi kerja juga merupakan keupayaan seseorang pekerja untuk mencapai tahap produktiviti dari segi kualiti dan kuantiti (Mohd Zakaria Mat Khazani, 2005). Viswesvaran dan Ones (2000) menyatakan bahawa prestasi kerja merujuk kepada bagaimana individu mengambil tindakan dan menyumbang kepada tingkah laku yang selaras dengan objektif organisasi. Vigoda (2000) prestasi pekerja merujuk kepada tanggungjawab dan tugas yang perlu dilakukan oleh seseorang sebagai tugas individu. Menurut Motowidlo (2003), prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempoh waktu bekerja. Prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh daripada sebuah pekerjaan. Prestasi kerja pekerja dikategorikan kepada akan melakukan dan boleh buat.

1.11 Definisi Operasional





Definisi operasional adalah konsep khusus mengikut konteks kajian ini yang digunakan bagi memudahkan perbincangan, seterusnya meningkatkan kefahaman. Batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri lebih spesifik daripada suatu konsep. Tujuannya agar pengkaji dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat pemboleh ubah yang sudah di definisikan konsepnya, maka pengkaji harus memasukkan proses atau operasionalnya alat ukur yang akan digunakan untuk kuantifikasi pemboleh ubah yang ditelitinya. Definisi yang diberikan adalah bersesuaian dengan tujuan dan objektif kajian yang dijalankan. Beberapa definisi operasional penting dalam kajian ini telah dijelaskan seperti di perenggan berikut.

1.11.1 Personaliti Guru



Personaliti dipengaruhi oleh persekitaran dan seterusnya membentuk tingkah laku seseorang. Dalam bidang kajian ini, personaliti seseorang dapat dikenal pasti melalui cara pembawaan diri, tingkah laku dan persepsi mereka terhadap sesuatu perkara. Dalam konteks kajian ini, personaliti yang dimaksudkan adalah ciri-ciri yang dimiliki oleh guru diukur menggunakan alat ukur yang diadaptasi daripada *Big Five Inventory* oleh John & Srivastava (1999). John dan Srivastava (1999) menjelaskan lima personaliti utama iaitu ekstrasversi, kesetujuan, kehematan, keterbukaan dan neurotisisme seperti berikut:

i. Personaliti Ekstrasversi





Ekstraversi ialah di mana guru yang berada dalam kumpulan ini biasanya bersikap mesra, penuh bertenaga dan bersikap positif serta mempunyai minat terhadap orang lain atau persekitaran mereka berbanding dirinya sendiri.

ii. Personaliti Kesetujuan

Guru yang mempunyai pendapat yang sama tentang sesuatu perkara yang berkaitan dengan kerjasama dan keharmonian sosial diantara warga sekolah. Guru juga mempunyai sikap yang mudah mesra dengan orang lain, mudah untuk berurusan dari segi perbincangan, dan seorang yang taat dengan arahan. Bahkan, ini menjadikan guru disenangi oleh guru lain dan muridnya.



iii. Personaliti Kehematan

Guru yang mempunyai kesedaran dan berhati-hati semasa membuat sebarang keputusan atau satu kualiti yang wujud dalam diri seorang manusia yang bertindak mengikut kesedaran mindanya. Guru yang mempunyai personaliti kehematan akan melakukan sesuatu kerja dengan tekun dan konsisten hasil daripada motivasi diri sendiri. Apabila guru mempunyai motivasi yang tinggi, guru tersebut secara tidak langsung bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugasannya. Pengkaji percaya bahawa apabila guru mempunyai semangat dalam setiap tugas yang diberi, ianya akan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

iv. Personaliti Keterbukaan





Guru yang berada dalam kumpulan ini mempunyai sikap atau minda yang terbuka terhadap sesuatu idea atau pendapat. Guru juga terdedah kepada sesuatu pengalaman yang baru dan pengalaman yang diterima atau datang pada mereka akan digunakan dengan sepenuhnya. Keterbukaan juga dapat dikaitkan dengan cara penerimaan guru dengan perubahan persekitaran dan pengalaman. Persediaan guru untuk melakukan tugas ke arah peningkatan kerjanya. Jika seseorang guru itu seorang yang positif dan optimistik, guru tersebut boleh menerima teguran atau kritikan dengan terbuka malah ia akan memberi kesan di dalam pencapaian prestasi kerjanya.

v. Personaliti Neurotisme

Guru yang mempunyai emosi yang reaktif. Mereka bertindak dengan lebih beremosi terhadap sesuatu perkara atau peristiwa yang pada pandangan atau tindak balas orang lain adalah biasa. Reaksi mereka terhadap perkara-perkara ini adalah lebih tertekan. Dalam kajian ini, pengkaji mahu melihat kaitan personaliti neurotisme dengan guru dan membuktikan ia boleh mempengaruhi prestasi kerja guru. Emosi guru yang tidak stabil boleh menjejaskan fungsi pengajaran mereka. Emosi yang sering berubah-ubah boleh meninggalkan kesan yang negatif kepada guru seperti tekanan perasaan, kemurungan dan sebagainya.

1.11.2 Komitmen Guru

Komitmen guru adalah pengorientasian guru untuk mengenal pasti dan melibatkan diri dengan menerima kepercayaan, nilai-nilai, matlamat sekolah dan kesediaan untuk





memberikan usaha yang bersungguh terhadap kemajuan sekolah serta mempunyai keinginan yang kuat untuk terus berkhidmat di sekolah tersebut. Dalam konteks kajian ini juga, komitmen guru diukur menggunakan alat ukuran yang diadaptasi daripada *Teacher's Commitment Scale* yang ditadbir oleh Lee Mei Thien, Nordin Abd. Razak dan T. Ramayah (2014). Empat dimensi komitmen yang telah dibentuk iaitu komitmen kepada sekolah (sejauh mana usaha guru untuk memberi faedah kepada sekolah dengan menerima matlamat dan nilai sekolah), komitmen kepada murid (sejauh mana guru-guru terlibat dalam pembelajaran murid), komitmen kepada pengajaran (sejauh mana guru mahu terlibat dalam kerja-kerja pengajaran) dan komitmen kepada profesion (apa yang guru lakukan untuk meningkatkan profesion perguruan mereka).



Komitmen guru dalam suatu organisasi sekolah adalah keinginan guru untuk bertahan dalam organisasi sekolah dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi sekolah dan kualiti pendidikan yang lebih baik. Guru yang memiliki komitmen terhadap sekolahnya akan lebih dapat bertahan sebagai sebahagian dari organisasi sekolah dibandingkan dengan guru yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi sekolah.

1.11.3 Efikasi Kendiri Guru

Efikasi sendiri guru ialah keyakinan seseorang guru terhadap kemampuan dirinya dalam menyusun atur dan melakukan satu siri tindakan yang diperlukan untuk menyempurnakan satu tugas pengajaran dalam konteks yang spesifik (Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2001). Efikasi sendiri guru dalam konteks kajian ini merujuk





kepada tahap keyakinan guru terhadap kebolehan menguruskan tugas yang diukur dalam tiga dimensi iaitu strategi pengajaran, pengurusan bilik darjah dan penglibatan murid. Efikasi sendiri guru diukur menggunakan alat ukur yang diadaptasi daripada soal selidik *Teacher Sense of Efficacy Scale* (Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2001) yang mengandungi 24 item positif.

Aspek efikasi sendiri terhadap strategi pengajaran merupakan Sikap efikasi guru untuk menerima idea-idea baru, sentiasa memperkenalkan pendekatan, kaedah dan strategi yang terkini dalam proses PdP, dapat bertahan apabila menghadapi kesulitan atau kegagalan dan meletakkan matlamat yang seiring dengan kehendak sekolah. Aspek efikasi sendiri terhadap pengurusan bilik darjah pula merujuk kepada

Keupayaan sendiri untuk menjalankan tugas sebagai pengurus bilik darjah untuk mewujudkan sosio emosi yang selesa, disiplin kelas yang baik dan keadaan bilik darjah yang kondusif dan sesuai bagi meningkatkan keberkesanan PdP. Manakala aspek efikasi sendiri terhadap penglibatan murid merujuk kepada Keupayaan sendiri guru bagi mewujudkan situasi pembelajaran berkesan di mana murid merasakan dirinya terlibat dalam hal yang berlaku di dalam bilik darjah, dihargai segala sumbangan kreativiti dan didorong untuk berjaya.

1.11.4 Prestasi Kerja Guru

Prestasi kerja guru adalah aspek kerja yang dihasilkan dalam suatu waktu yang telah ditentukan berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ketentuannya, pengetahuan terhadap tugas di mana luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan,





keaktiviti melahirkan gagasan dan menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul serta bekerjasama dengan orang lain. Dalam konteks kajian ini juga, alat ukur bagi prestasi kerja guru berdasarkan borang penilaian prestasi kakitangan kerajaan kumpulan Pengurusan dan Profesional (Borang J.P.A. (Prestasi) 3/2002, KPM) yang mengandungi tiga bahagian penilaian, iaitu penghasilan kerja, pengetahuan dan kemahiran dan kualiti peribadi.

Prestasi kerja guru dinilai oleh Guru Besar menggunakan set soal selidik 2 yang mengandungi 15 item yang dibina berdasarkan rujukan tersebut. Manakala set soal selidik 1 pula khusus untuk guru sebagai sampel dalam kajian ini yang mengandungi 44 item personaliti guru, 13 item komitmen guru dan 24 item efikasi sendiri guru.

Borang ini digunakan sebagai instrumen kerana guru yang mengajar di Malaysia menggunakan instrumen tersebut sebagai penilaian pencapaian prestasi kerja tahunan. Oleh itu adalah selari dengan pencapaian prestasi kerja yang sedia ada.

Berdasarkan bahagian-bahagian yang dinilai, iaitu dari segi penghasilan kerja adalah kuantiti dan kualiti hasil kerja mengikut sasaran yang ditetapkan serta kebolehan melaksanakan tugas mengikut tempoh masa yang ditetapkan dengan memenuhi kehendak *stake-holder* kerja. Manakala pengetahuan dan kepakaran ialah pengetahuan yang mantap dan tepat dalam kandungan mata pelajaran yang diajar dan pakar dalam satu-satu bidang. Seterusnya kualiti peribadi ialah prestasi tingkah laku yang menyumbang kepada pencapaian matlamat organisasi.





1.12 Kesimpulan

Prestasi kerja guru perlu dikaji bagi meninjau sejauhmana tahap prestasi kerja di daerah kajian. kajian ini menumpukan perhatian terhadap tiga dimensi prestasi kerja iaitu penghasilan kerja, pengetahuan dan kepakaran serta kualiti peribadi guru. di samping itu kajian turut diperluaskan kepada mengkaji hubungan dan dumbangan faktor-faktor personaliti guru, komitmen guru dan efikasi sendiri guru. Berdasarkan perbincangan dalam latar belakang, pernyataan masalah dan objektif kajian, lima persoalan kajian telah dikemukakan. Beberapa batasan kajian turut dikemukakan sebagai panduan dalam membuat kesimpulan dan perbincangan tentang dapatan kajian. bagi memantapkan kajian, beberapa definisi konsep dan operasional pemboleh ubah yang digunakan bagi tujuan kajian ini turut dijelaskan.

