

Hakcipta © tesis ini adalah milik pengarang dan/atau pemilik hakcipta lain. Salinan boleh dimuat turun untuk kegunaan penyelidikan bukan komersil ataupun pembelajaran individu tanpa kebenaran terlebih dahulu ataupun caj. Tesis ini tidak boleh dihasilkan semula ataupun dipetik secara menyeluruh tanpa memperolehi kebenaran bertulis daripada pemilik hakcipta. Kandungannya tidak boleh diubah dalam format lain tanpa kebenaran rasmi pemilik hakcipta.



**PENGARUH EFIKASI KENDIRI DAN KEPUASAN KERJA
GURU SEBAGAI MEDIATOR TERHADAP HUBUNGAN IKLIM
SEKOLAH DENGAN KOMITMEN GURU DI KELANTAN**



MUSLIZA BINTI MAT JUSOH

DOKTOR FALSAFAH

UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

2022



Awang Had Salleh
Graduate School
of Arts And Sciences

Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA TESIS / DISERTASI
(Certification of thesis / dissertation)

Kami, yang bertandatangan, memperakukan bahawa
(We, the undersigned, certify that)

MUSLIZA MAT JUSOH

calon untuk Ijazah
(candidate for the degree of)

PhD

telah mengemukakan tesis / disertasi yang bertajuk:
(has presented his/her thesis / dissertation of the following title):

“PENGARUH EFIKASI KENDIRI DAN KEPUASAN KERJA GURU SEBAGAI MEDIATOR TERHADAP HUBUNGAN ANTARA IKLIM SEKOLAH DENGAN KOMITMEN GURU DI KELANTAN”

seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit tesis / disertasi.
(as it appears on the title page and front cover of the thesis / dissertation).

Bahawa tesis/disertasi tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan, sebagaimana yang ditunjukkan oleh calon dalam ujian lisan yang diadakan pada : **05 April 2022.**

That the said thesis/dissertation is acceptable in form and content and displays a satisfactory knowledge of the field of study as demonstrated by the candidate through an oral examination held on: **05 April 2022.**

Pengerusi Viva:
(Chairman for VIVA)

Prof. Madya Dr. Fauzi Hussin

Tandatangan
(Signature)

Pemeriksa Luar:
(External Examiner)

Prof. Dr. Ramle Abdullah

Tandatangan
(Signature)

Pemeriksa Dalam:
(Internal Examiner)

Dr. Mat Rahimi Yusof

Tandatangan
(Signature)

Nama Penyelia/Penyelia-penyelia:
(Name of Supervisor/Supervisors)

Prof. Madya Dr. Siti Noor Ismail

Tandatangan
(Signature)

Tarikh:
(Date) **05 April 2022**

Kebenaran Mengguna

Tesis ini dikemukakan sebagai memenuhi pengijazahan Doktor Falsafah, Universiti Utara Malaysia. Saya bersetuju membenarkan pihak perpustakaan UUM mempamerkan sebagai bahan rujukan umum. Saya bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada tesis ini untuk tujuan akademik adalah dibolehkan dengan kebenaran penyelia tesis ini atau Dekan Awang Had Salleh Graduate School of Arts and Sciences. Sebarang bentuk salinan atau catatan bagi tujuan komersial adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis daripada penyelidik.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan tesis ini sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripadanya hendaklah dipohon melalui:



Dean of Awang Had Salleh Graduate School of Arts and Sciences

UUM College of Arts and Sciences

Universiti Utara Malaysia

Universiti Utara Malaysia

06100 UUM Sintok

Abstrak

Guru dianggap sebagai agen perubahan yang penting untuk meningkatkan pencapaian pendidikan secara holistik. Bebanan tugas guru dan pencapaian akademik murid yang kurang memuaskan sedangkan peruntukkan perbelanjaan adalah tinggi sering dipersoalkan. Pelbagai persoalan berkaitan iklim sekolah, komitmen guru, kepuasan kerja guru dan efikasi sendiri guru. Kajian-kajian lepas juga menunjukkan wujudnya percanggahan dapatan yang tidak konsisten terhadap pemboleh ubah tersebut. Tujuan utama kajian ialah untuk mengenal pasti pengaruh antara iklim sekolah terhadap komitmen guru dan peranan efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja guru sebagai mediator bagi hubungan tersebut. Rekabentuk kajian menggunakan pendekatan kuantitatif secara keratan rentas dan menggunakan instrumen soal selidik bagi pemboleh ubah berkaitan. Responden yang terlibat adalah seramai 360 orang guru. Pemilihan sampel dibuat secara rawak dan dianalisis menggunakan IBM SPSS versi 28. Dapatan kajian menunjukkan kesemua pemboleh ubah berada pada tahap yang tinggi. Analisis terhadap iklim sekolah dengan komitmen guru adalah signifikan dan lemah. Hubungan iklim dengan kepuasan kerja guru juga adalah signifikan dan lemah. Dapatan terhadap hubungan iklim sekolah dengan efikasi sendiri guru menunjukkan signifikan dan lemah. Seterusnya, hubungan efikasi sendiri dengan komitmen guru adalah signifikan dan kuat. Dapatan bagi hubungan kepuasan kerja guru dengan komitmen guru juga menunjukkan signifikan dan kuat. Pengaruh iklim sekolah terhadap komitmen guru pula adalah tidak signifikan. Sebaliknya pengaruh iklim sekolah terhadap komitmen guru adalah signifikan dan kuat dengan kehadiran kepuasan kerja dan efikasi sendiri. Dapatan kajian ini juga menunjukkan kedua-dua pemboleh ubah mediator bertindak sebagai mediator dan signifikan. Kajian ini memberikan bukti empirikal untuk menyokong aplikasi Teori Kognitif Sosial bagi menerangkan bagaimana iklim sekolah berhubungan dengan tingkahlaku guru. Pada masa akan datang, kajian yang melibatkan populasi guru diseluruh Malaysia boleh dijalankan bagi mendapatkan data yang lebih menyeluruh. Dari segi praktis pula, pihak yang berkenaan perlu mengambil berat faktor kepuasan kerja guru dan efikasi sendiri kerana ia memainkan peranan penting dalam memastikan guru komited dalam kerja mereka.

Kata Kunci: Iklim sekolah, kepuasan kerja, efikasi sendiri, komitmen guru.

Abstract

Teachers are considered as agents of change that are important to improve educational achievement holistically. The teacher's workload and the students' academic achievements are not satisfactory while the allocation of expenses is high is often questioned. Various issues related to school climate, teacher commitment, teacher job satisfaction and teacher self-efficacy. Past studies also show the existence of inconsistent findings on the variable. The main purpose of the study to identify the influence of school climate on teacher's commitment and the role of self-efficacy and job satisfaction as mediators for the relationship. The research design uses a cross-sectional quantitative approach using school climate instruments, job satisfaction, self-efficacy and teacher commitment as research questionnaires. The respondents involved are total of 360 teacher's. Sample selection was made randomly and analyzed using IBM SPSS version 28. The findings of the study show that all variables are at a high level. Analysis of the relationship between school climate and teacher commitment is significant and weak. The relationship between climate and teacher job satisfaction is also significant and weak. Findings on the relationship between school climate and teacher self-efficacy are significant and weak. Next, the relationship between self-efficacy and teacher commitment is significant and strong. The Findings, relationship between teacher job satisfaction and teacher commitment are also significant and strong. The influence of school climate on teacher commitment is not significant. The influence of school climate on teacher commitment is significant and strong with the presence of job satisfaction and self-efficacy. The findings of this study also show that both mediator variables act as mediators and are significant. This study provides empirical evidence to support the application of Social Cognitive Theory to explain how school climate is related to teacher behavior. In the future, a study involving the population of teachers throughout Malaysia can be conducted to obtain more comprehensive data. From a practical point of view, the parties concerned need to take into account the factors of teacher job satisfaction and self-efficacy because they play an important role in ensuring that teachers are committed to their work.

Keywords: School Climate, Job Satisfaction, Self-Efficacy, Teacher Commitment

Penghargaan

Syukur alhamdulillah setinggi-tinggi kesyukuran dipanjatkan ke hadrat Allah SWT kerana dengan izin dan limpah kurniaNya tesis ini dapat disempurnakan dalam jangka waktu yang dirancang. Tesis ini tidak akan dapat disiapkan tanpa kerjasama dan bantuan daripada mereka yang telah sanggup dan bersedia untuk memberi tunjuk ajar, kerjasama, bimbingan serta nasihat yang berterusan.

Sehubungan itu, saya mengambil kesempatan di sini untuk merakamkan jutaan terima kasih yang tidak terhingga kepada penyelia saya, Prof Madya Dr. Siti Noor Binti Ismail yang sentiasa bersedia memberikan bimbingan, tunjuk ajar dan sokongan serta kata-kata semangat apabila diperlukan. Seterusnya, terima kasih juga kepada bahagian EPRD, JPN serta semua pihak pentadbir sekolah (Pengetua atau penolong kanan) dan guru-guru yang terlibat sama ada secara langsung atau tidak langsung, kerana tanpa kerjasama kalian sudah pasti maklumat yang diperlukan untuk kajian ini tidak akan diperolehi.

Akhir sekali jutaan terima kasih yang tidak terhingga saya tujukan khusus buat seorang insan yang sentiasa bersama di kala susah dan senang 'suamiku tercinta' Mohd Akhmarudi Bin Mohd Yusoff kerana merestui dan meredhai saya untuk merealisasikan impian ini. Terima kasih 'sayang' sentiasa bersama ketika diriku dalam dalam kebuntuan, sesungguhnya 'Dirimu adalah anugerah yang terindah'. Buat arwah ayahanda Hj. Mat Jusoh Ismail, bonda Hjh Muslimah Awang dan kak long Muslina Bt Mat Jusoh yang telah kembali kerahmatullah 'semoga roh mereka bertiga ditempatkan bersama para solihin'. Buat ayahanda dan bonda mertua yang disayangi Mohd Yusoff Said dan Asiah Ibrahim terima kasih di atas doa restu yang berterusan daripada kalian.

Puteri dan puteraku tersayang, Nur Faten Adlin, Muhammad Haziq Mirza, Muhammad Harith Arsyad dan Muhammad Harraz Hamzaa terima kasih mama ucapkan kerana memahami perjuangan mama dalam mengejar cita-cita ini. Kalian adalah pembakar semangat dan kekuatan untuk meningkatkan daya juang mama dalam meneruskan perjuangan ini. Semoga kalian akan menjadi anak - anak yang soleh berjaya di dunia dan akhirat. Begitu juga adik-beradikku, anak-anak saudaraku dan rakan – rakan yang dikasihi terima kasih atas titipan doa, sokongan dan dorongan kalian semua.

SENARAI ISI KANDUNGAN

Kebenaran Mengguna.....	ii
Abstrak.....	iii
Abstract.....	iv
Penghargaan.....	v
Senarai Isi Kandungan.....	vi
Senarai Jadual.....	xi
Senarai Rajah.....	xiv
Glosari dan Istilah.....	xv
Senarai Singkatan.....	xvii

BAB SATU: PENGENALAN

1.1	Pendahuluan.....	1
1.2	Latar Belakang Kajian.....	6
1.3	Pernyataan Masalah.....	9
1.4	Objektif Kajian.....	20
1.5	Soalan Kajian.....	21
1.6	Hipotesis Kajian.....	22
1.7	Kerangka Teoritikal Kajian.....	23
1.8	Kerangka Konseptual.....	28
1.9	Kepentingan Kajian.....	31
1.10	Skop dan Batasan Kajian.....	32
1.11	Definisi Operasional.....	33
	1.11.1 Iklim Sekolah.....	33
	1.11.2 Komitmen Guru.....	34
	1.11.3 Efikasi Kendiri Guru.....	35
	1.11.4 Kepuasan Kerja Guru.....	36
	1.11.5 Sekolah Berprestasi Baik.....	36
1.12	Rumusan.....	37

BAB DUA: TINJAUAN LITERATUR

2.1	Pendahuluan.....	38
2.2	Konsep dan Teori Iklim Sekolah.....	38
	2.2.1 Teori Behaviorisme.....	39
	2.2.2 Teori Hierarki Keperluan Maslow.....	41
2.3	Konsep dan Teori Komitmen Guru.....	42
	2.3.1 Teori Kognitif Sosial.....	45
2.4	Konsep dan Teori Efikasi Kendiri Guru.....	47
	2.4.1 Teori Tingkah Laku.....	49
2.5	Konsep dan Teori Kepuasan Kerja Guru.....	50
	2.5.1 Teori X dan Y.....	51
	2.5.2 Teori Z.....	52
	2.5.2 Teori Jangkaan Vroom.....	52
	2.5.3 Teori Herzberg.....	53
	2.5.4 Teori Hierarki Maslow.....	55
2.6	Model – Model Kajian.....	57
	2.6.1 Model Persepsi Guru Terhadap Iklim Sekolah.....	57
	2.6.2 Model Komitmen Celep.....	59
	2.6.3 Model Kitaran Interaksi Bandura.....	60
	2.6.4 Model Pengujian Mediator Baron dan Kenny.....	61
2.7	Kajian- Kajian Lepas Berkaitan Iklim Sekolah.....	63
2.8	Kajian- Kajian Lepas Berkaitan Komitmen Guru.....	71
2.9	Kajian- Kajian Lepas Berkaitan Efikasi Kendiri Guru.....	78
2.10	Kajian- Kajian Lepas Berkaitan Kepuasan Kerja Guru.....	89
2.11	Perkaitan Pemboleh Ubah Iklim Sekolah, Komitmen Guru, Efikasi Kendiri Guru dan Kepuasan Kerja Guru.....	95
2.12	Rumusan.....	105

BAB TIGA: METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pendahuluan.....	106
3.2	Reka Bentuk Kajian	106
3.3	Populasi Dan Persampelan.....	108
	3.3.1 Teknik Persampelan.....	108
3.4	Instrumen Kajian	111
	3.4.1 Maklumat Guru.....	113
	3.4.2 Iklim Sekolah.....	115
	3.4.3 Kepuasan kerja Guru	117
	3.4.4 Efikasi Kendiri Guru.....	118
	3.4.5 Komitmen Guru.....	120
	3.4.6 Skala Pengukuran.....	121
	3.4.7 Analisis Kesahan Instrumen.....	122
3.5	Kajian Rintis.....	123
	3.5.1 Analisis Faktor Penerokaan (<i>Exploratory Factor Analysis, EFA</i>)	124
	3.5.1.1 Analisis faktor Iklim Sekolah.....	125
	3.5.1.2 Analisis faktor Komitmen Guru.....	126
	3.5.1.3 Analisis faktor Efikasi Kendiri Guru.....	127
	3.5.1.4 Analisis faktor Kepuasan Kerja Guru.....	128
	3.5.2 Analisis Data Kajian Rintis.....	129
	3.5.3 Analisis Kebolehpercayaan.....	130
3.6	Prosedur mengumpul Data Kajian.....	133
3.7	Proses Menganalisis Data.....	134
3.8	Rumusan	135

BAB EMPAT: DAPATAN KAJIAN

4.1	Pendahuluan.....	136
4.2	Profil Responden.....	136
4.3	Analisis Statistik Responden Berdasarkan Demografi.....	136

4.4	Pengujian Tahap Pemboleh Ubah Kepuasan Kerja Guru, Efikasi Kendiri Guru dan Komitmen Guru.....	138
	4.4.1 Dapatan Komitmen Guru.....	140
	4.4.2 Dapatan Efikasi Kendiri Guru.....	141
	4.4.3 Dapatan Kepuasan Kerja Guru.....	142
4.5	Analisis <i>Ujian – t</i> Terhadap Efikasi Kendiri, Kepuasan Kerja Guru dan Komitmen Guru Berdasarkan Faktor Jantina.....	143
4.6	Analisis Ujian – <i>ANOVA</i> Sehalal Terhadap Efikasi Kendiri, Kepuasan Kerja Guru dan Komitmen Guru Berdasarkan Faktor Pengalaman.....	146
4.7	Analisis Hubungan (<i>Korelasi</i>) Antara Iklim Sekolah Efikasi Kendiri, Kepuasan Kerja Guru dan Komitmen Guru.....	150
4.8	Analisis Regresi Pengaruh Efikasi Kendiri Guru Dan Kepuasan Kerja Terhadap Hubungan Iklim Sekolah Dan Komitmen Guru.....	155
	4.8.1 Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Guru.....	156
	4.8.2 Pengaruh Efikasi Kendiri Guru Terhadap Komitmen Guru	158
	4.8.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Guru Terhadap Komitmen Guru.....	160
4.9	Analisis Regresi Pengujian Efikasi Kendiri Guru dan Kepuasan Kerja Guru Sebagai Mediator.....	162
	4.9.1 Kesan Efikasi Kendiri Guru Sebagai Mediator.....	162
	4.9.2 Kesan Kepuasan Kerja Guru Sebagai Mediator.....	168
4.10	Ringkasan Keputusan Hipotesis Kajian.....	171
4.11	Rumusan.....	173

**BAB LIMA: PERBINCANGAN, IMPLIKASI, RUMUSAN,
CADANGAN, DAN KESIMPULAN KAJIAN**

5.1	Pendahuluan.....	175
5.2	Ringkasan Dapatan Kajian.....	175
5.3	Perbincangan Dapatan Kajian.....	177
	5.3.1 Tahap komitmen guru, kepuasan kerja guru dan efikasi	177

kendiri guru.....	
5.3.1.1 Tahap Komitmen Guru.....	178
5.3.1.2 Tahap Efikasi Kendiri Guru.....	180
5.3.1.3 Tahap Kepuasan Kerja Guru.....	182
5.3.2 Perbezaan tahap komitmen guru, kepuasan kerja guru dan efikasi sendiri guru berdasarkan jantina.....	184
5.3.3 Perbezaan tahap komitmen guru, kepuasan kerja guru dan efikasi sendiri guru berdasarkan pengalaman.....	188
5.3.4 Hubungan antara iklim sekolah, komitmen guru, kepuasan kerja guru dan efikasi sendiri guru	192
5.3.5 Perbincangan tentang pengaruh pemboleh ubah kajian.....	199
5.3.6 Kesan Mediator melalui efikasi sendiri guru terhadap hubungan iklim sekolah dengan komitmen guru.....	202
5.3.7 Kesan Mediator melalui kepuasan kerja guru terhadap hubungan iklim sekolah dengan komitmen guru.....	206
5.4 Rumusan Dapatan Kajian.....	208
5.5 Implikasi Dapatan Kajian.....	213
5.6 Cadangan Kajian Akan Datang.....	219
5.7 Kesimpulan.....	220
RUJUKAN.....	222
LAMPIRAN.....	235

SENARAI JADUAL

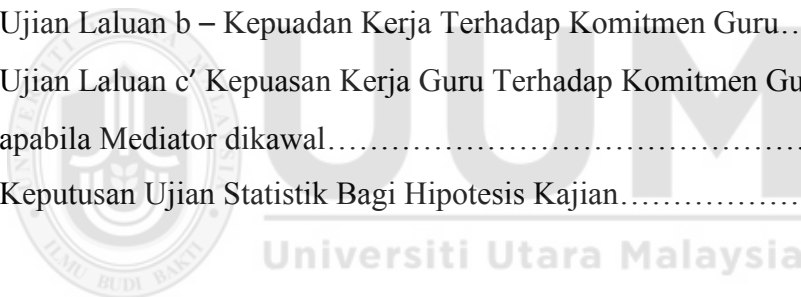
1.1	Analisis Gred Purata Sekolah di Kelantan.....	19
3.1	Maklumat Guru Mengikut Umur.....	113
3.2	Maklumat Guru Mengikut Pengalaman.....	114
3.3	Instrumen Kajian.....	115
3.4	Item Iklim Sekolah.....	116
3.5	Item Kepuasan Kerja Guru.....	118
3.6	Item Efikasi Kendiri Guru.....	119
3.7	Item Komitmen Guru.....	120
3.8	Skala Pengukuran Item Iklim Sekolah, Kepuasan Kerja Guru, Efikasi Kendiri Guru dan Komitmen Guru.....	122
3.9	Nilai Faktor Loading Eigen Value dan Variance Explained bagi Dimensi Utama Iklim Sekolah.....	126
3.10	Nilai Faktor Loading Eigen Value dan Variance Explained bagi Dimensi Utama Komitmen Guru.....	127
3.11	Nilai Faktor Loading Eigen Value dan Variance Explained bagi Dimensi Utama Efikasi Kendiri Guru.....	128
3.12	Nilai Faktor Loading Eigen Value dan Variance Explained bagi Dimensi Utama Kepuasan Kerja Guru.....	129
3.13	Nilai Analisis Kebolehpercayaan Iklim Sekolah.....	131
3.14	Nilai Analisis Kebolehpercayaan Efikasi Kendiri.....	132
3.15	Nilai Analisis Kebolehpercayaan Kepuasan Kerja Guru.....	132
3.16	Nilai Analisis Kebolehpercayaan Komitmen Guru.....	133
3.17	Kaedah Analisis Soalan Kajian.....	134
4.1	Analisis Demografi Responden.....	137
4.2	Tafsiran Skor Min.....	139
4.3	Analisis Statistik Deskriptif bagi Semua Konstruk Kajian.....	139
4.4	Skor Min Komitmen Guru Mengikut Dimensi.....	140
4.5	Skor Min Efikasi Kendiri Guru Mengikut Dimensi.....	141
4.6	Skor Min Kepuasan Kerja Guru Mengikut Dimensi.....	142
4.7	Analisis <i>Ujian - t</i> Bagi Perbezaan Tahap Efikasi Kendiri Guru	144

SENARAI JADUAL

	Berdasarkan Jantina.....	
4.8	Analisis <i>Ujian - t</i> Bagi Perbezaan Tahap Kepuasan Kerja Guru Berdasarkan Jantina.....	145
4.9	Analisis <i>Ujian - t</i> Bagi Perbezaan Tahap Komitmen Guru Berdasarkan Jantina.....	145
4.10	Analisis <i>Ujian ANOVA</i> Sehala Bagi Perbezaan Efikasi Kendiri Guru Berdasarkan Pengalaman Mengajar	147
4.11	Analisis <i>Ujian ANOVA</i> Sehala Bagi Perbezaan Kepuasan Kerja Guru Berdasarkan Pengalaman Mengajar.....	148
4.12	Analisis <i>Ujian ANOVA</i> Sehala Bagi Perbezaan Komitmen Guru Berdasarkan Pengalaman Mengajar.....	149
4.13	Kekuatan Nilai Korelasi Pemboleh Ubah Kajian.....	150
4.14	Korelasi Pearson bagi Hubungan antara Iklim Sekolah dengan Komitmen Guru.....	151
4.15	Korelasi Pearson bagi Hubungan antara Iklim Sekolah dengan Efikasi Kendiri Guru.....	152
4.16	Korelasi Pearson bagi Hubungan antara Iklim Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru.....	153
4.17	Korelasi Pearson bagi Hubungan antara Efikasi Kendiri Guru dengan Komitmen Guru.....	154
4.18	Korelasi Pearson bagi Hubungan antara Kepuasan Kerja Guru dengan Komitmen Guru.....	154
4.19	Kekuatan Pengaruh Nilai Regresi Berganda Bagi Pemboleh ubah.....	155
4.20	Analisis Regresi Linear bagi Iklim Sekolah dan Komitmen Guru.....	156
4.21	Analisis ANOVA Sehala Iklim Sekolah dan Komitmen Guru.....	157
4.22	Nilai Output Pekali Piawai Iklim Sekolah dan Komitmen Guru.....	157
4.23	Analisis Regresi Linear bagi Efikasi Kendiri Guru dan Komitmen Guru.....	158
4.24	Analisis ANOVA Sehala Efikasi Kendiri Guru dan Komitmen Guru.....	159
4.25	Nilai Output Pekali Piawai Efikasi sendiri Guru dan Komitmen Guru....	159

SENARAI JADUAL

4.26	Analisis Regresi Linear bagi Kepuasan Kerja Kendiri Guru dan Komitmen Guru.....	160
4.27	Analisis ANOVA Sehalu Kepuasan Kerja Guru dan Komitmen Guru.....	161
4.28	Nilai Output Pekali Piawai Kepuasan Kerja dan Komitmen Guru.....	161
4.29	Saiz kesan pemboleh ubah bebas keatas pemboleh ubah bersandar.....	162
4.30	Ujian Laluan c- Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Guru.....	164
4.31	Ujian Laluan a – Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Guru.....	165
4.32	Ujian Laluan b – Efikasi Kendiri Guru Terhadap Komitmen Guru.....	165
4.33	Ujian c’ – Efikasi Kendiri Guru Terhadap Komitmen Guru Apabila Mediator dikawal	166
4.34	Ujian Laluan a – Iklim Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru.....	169
4.35	Ujian Laluan b – Keupadan Kerja Terhadap Komitmen Guru.....	170
4.36	Ujian Laluan c’ Kepuasan Kerja Guru Terhadap Komitmen Guru apabila Mediator dikawal.....	170
4.37	Keputusan Ujian Statistik Bagi Hipotesis Kajian.....	172



SENARAI RAJAH

1.1	Kitaran interaksi oleh Bandura (2009).....	26
1.2	Kerangka Teoritikal Iklim Sekolah, Komitmen Guru, Kepuasan Kerja Guru dan Efikasi Kendiri Guru.....	28
1.3	Kerangka konseptual kajian berdasarkan Baron dan Kenny (1986)..	29
1.4	Kerangka kajian.....	30
2.1	Teori Dua Faktor Herzberg.....	54
2.2	Keperluan Hierarki Maslow.....	56
2.3	Model Persepsi Guru Terhadap Iklim Sekolah (2007).....	58
2.4	Model Komitmen Celep (2000).....	59
2.5	Kitaran interaksi oleh Bandura (2009).....	61
2.6	Model Mediator (Baron dan Kenny, 1986).....	62
4.1	Analisis Model Mediator Efikasi Kendiri Guru (Baron dan Kenny, 1986).....	163
4.2	Analisis Model Mediator Kepuasan Kerja Guru (Baron dan Kenny, 1986).....	168
5.1	Model Sekolah Berkualiti (MSB).....	210

Glosari dan Istilah

Demografi

Kajian tentang ciri-ciri perkembangan penduduk (dari segi saiz, kepadatan, taburan, kelahiran, kematian) dalam tempoh waktu tertentu. (Dewan, K. (2005). Edisi keempat. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, 823).

Keberhasilan

Perihal yang menunjukkan hasil atau pencapaian terhadap sesuatu matlamat, rancangan, tujuan dan usaha. (Dewan, K. (2005). Edisi keempat. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, 823)

Berautoriti

Kuasa atau hak untuk memberi perintah, mengawal dan juga untuk membuat keputusan. (Dewan, K. (2005). Edisi keempat. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, 823)

Mediator

Pengantaraan, penengah antara sesuatu perkara. Edisi keempat. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, 823)

Dinamik

Bertenaga dan berkekuatan serta mampu membuat penyesuaian serta menerbitkan pembaharuan dan kemajuan (Dewan, K. (2005). Edisi keempat. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, 823).

Prestasi

Hasil yang telah diperolehi (dicapai), Pencapaian: kekurangan kakitangan dikatakan menjejaskan sesetengah Jabatan; Prestasi mempunyai (menunjukkan) prestasi. (Dewan, K. (2005). Edisi keempat. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, 823).

Glosari dan Istilah

Interaksi

Tindakan atau perhubungan aktif antara satu sama lain, tindak balas antara dua atau beberapa pihak (Dewan, K. (2005). Edisi keempat. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, 823).

Produktiviti

Daya pengeluaran Secara mudahnya, produktiviti adalah output yang dikeluarkan lebih banyak daripada input, iaitu berapa banyak hasil yang kita dapat daripada apa yang kita laburkan (Dewan, K. (2005). Edisi keempat. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, 823).

Komposit

Sesuatu yang terdiri daripada beberapa bahagian, unsur, bahan yang berlainan (Dewan, K. (2005). Edisi keempat. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, 823).

Paradigma

Lingkungan atau batasan pemikiran (seseorang atau sesuatu organisasi) pada sesuatu masa yang dipengaruhi oleh pengalaman, pengetahuan, kemahiran, dan kesedaran yang ada (Dewan, K. (2005). Edisi keempat. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, 823).

Profesion

Pekerjaan terutamanya yang memerlukan pelajaran yang tinggi dan juga latihan khas (Dewan, K. (2005). Edisi keempat. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, 823).

Korelasi

Hubungan atau kaitan secara timbal balik, hubung kait: menghubungkan atau mengaitkan perkara, isi antara satu sama lain. (Dewan, K. (2005). Edisi keempat. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, 823).

Senarai Singkatan

KPI	<i>Key Performance Indicator.</i>
BSKPM	Buku Standard Kualiti Pendidikan Malaysia
EPRD	Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan
GPS	Gred Purata Sekolah
IAB	Institut Aminuddin Baki
INTAN	Institut Tadbiran Awam Negara
ITBS	<i>Iowa Test of Basic Skills</i>
JPN	Jabatan Pendidikan Negeri
JPKN	Jabatan Pendidikan Negeri Kelantan
PPD	Pejabat Pendidikan Daerah
JSS	<i>Job Satisfaction Survey</i>
KMO	<i>Kaiser-Meyer-Olkin</i>
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
TOV	<i>Take –Off Value</i> (Tahap Pencapaian Semasa)
ANOVA	Analysis of variance
MARA	Maktab Rendah Sains
MSG	<i>Minnesota Satisfaction Questionnaire</i>
OCDO-RS	<i>Organizational Climate Description Questionnaire-Revised Secondary</i>
OECD	<i>Organisation for Economic Co-operation and Development</i>
PIMRS	<i>Principal Instruksional Management Rating Scale</i>
PISA	<i>Programme for International Student Assessment</i>
PPPM	Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia
EFA	Analisis Faktor Eksplorator
CFA	Analisis Faktor Biasa
SBT	Sekolah Berprestasi Tinggi
SLEQ	<i>School-Level Environment Questionnaire</i>
SMK	Sekolah Menengah Kebangsaan
SMKA	Sekolah Menengah Kebangsaan Agama
SPSS	<i>Statistical Package For Science</i>
TIMSS	<i>Trends in International Mathematics and Science Study</i>

Senarai Singkatan

PISA	<i>Programme International Student Assessment</i>
TSES	<i>Teacher's Sense of Efficacy Scale</i>
SGM	Standard Guru Malaysia



BAB SATU

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

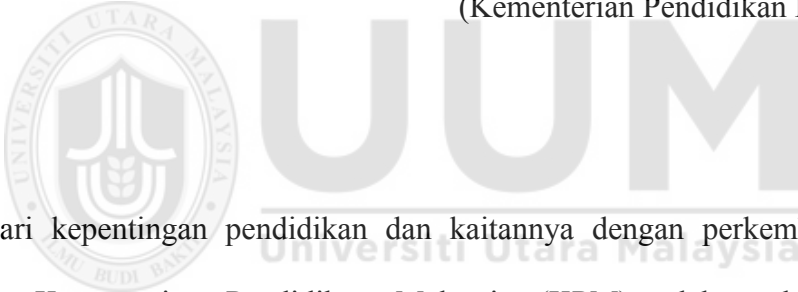
Sistem Saraan Malaysia (SSM) mula diperkenalkan pada 1 November 2002, bagi menggantikan Sistem Saraan Baru (SSB). Ianya bertujuan untuk menggalakkan pembangunan diri, peningkatan penguasaan pengetahuan, kemahiran, kreativiti dan inovasi dalam kalangan penjawat-penjawat awam (Kerajaan Malaysia, 2002). Bagi merealisasikan matlamat ini, mulai tahun 2005 Kerajaan Malaysia melalui Pekeliling Bil. 2 Tahun 2005 mengeluarkan satu dasar latihan sumber manusia dalam sektor awam untuk meningkatkan profesionalisme kakitangan awam supaya memiliki sikap, kemahiran dan pengetahuan yang sesuai dengan cabaran dunia semasa (Kerajaan Malaysia, 2005). Pekeliling ini dikeluarkan kerana diyakini dapat memberi kesan kepada perubahan dan peningkatan sikap positif, pengetahuan dan kemahiran setiap anggota perkhidmatan awam.

Berkaitan ini juga, Kementerian Pendidikan Malaysia menegaskan bahawa pendidikan adalah satu wahana penting dalam meningkatkan ekonomi dan pembangunan sesebuah negara (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2012). Pembangunan sumber manusia perlu bermula sejak daripada peringkat sekolah rendah lagi. Ini adalah bertujuan untuk melahirkan tenaga kerja berketerampilan tinggi menjelang 2025. Negara yang mempunyai sumber manusia yang berketerampilan tinggi akan berpeluang untuk mencapai kemajuan ekonomi, sekaligus dapat

membangunkan sesebuah negara untuk menjadi sebuah negara maju (World Bank, 2000; OECD, 2012). Ia selaras dengan apa yang termaktub dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 (PPPM 2013-2025), yang menyatakan bahawa negara memerlukan transformasi dalam sistem pendidikan sebagaimana kenyataan berikut :

“.....Bagi mencapai aspirasi yang tinggi ditengah–tengah persekitaran global yang semakin berdaya saing, kita tidak boleh berdiam diri. Negara memerlukan transformasi sistem pendidikan yang menyeluruh.....”

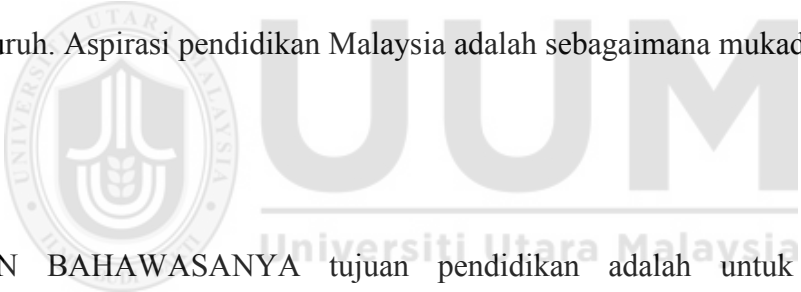
(Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013)



Menyedari kepentingan pendidikan dan kaitannya dengan perkembangan sumber manusia, Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) telah melancarkan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013) yang menfokuskan bahawa pendidikan dianggap sebagai alat yang berupaya mengubah mobiliti sosial terutama bagi anak–anak yang berada dalam kelompok keluarga yang berpendapatan rendah untuk mengubah taraf hidup keluarga apabila mereka meningkat dewasa kelak. Memiliki pendidikan yang tinggi akan membuka lebih banyak peluang kepada mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Lantaran itu, Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) telah melakukan pelbagai perubahan dalam bagi menambah baik sistem pendidikan negara. Justeru, KPM telah meletakkan kualiti pendidikan di Malaysia sebagai suatu perkara yang sangat penting dan hendaklah dipandang serius oleh semua pihak. Namun, agak mendukacitakan apabila pencapaian murid-murid negara ini di peringkat antarabangsa tidak begitu memberangsangkan apabila dibandingkan dengan pencapaian pelajar-pelajar di Thailand, Vietnam dan Singapura (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2015).

Oleh itu, KPM telah menetapkan visi dan aspirasi Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) untuk mencapai keberhasilan sistem pendidikan di Malaysia secara menyeluruh. Aspirasi pendidikan Malaysia adalah sebagaimana mukadimah berikut:



“...DAN BAHAWASANYA tujuan pendidikan adalah untuk membolehkan masyarakat Malaysia menguasai ilmu, berkemahiran dan menerapkan nilai murni yang diperlukan dalam dunia yang berdaya saingan tinggi serta bersifat global”.

(Akta Pendidikan Malaysia, 1996)

Bagi mencapai aspirasi tersebut, semua pihak haruslah berganding bahu bekerja bersama-sama ke arah merealisasikan kualiti pendidikan terbaik di Malaysia. Selaras dengan itu juga, Dialog Nasional Kerajaan telah menggariskan tiga (3) faktor utama yang perlu diberi perhatian untuk mentransformasikan pendidikan negara, iaitu kualiti guru, kualiti sekolah dan kualiti pembelajaran murid (KPM, 2013). Pernyataan ini

menggambarkan bahawa sistem pendidikan tidak akan berjaya tanpa iklim sekolah yang menyokong pengajaran dan kondusif. Selain itu, dedikasi dan iltizam dari seorang insan yang bergelar guru juga dilihat sebagai tunjang kepada pencapaian yang baik dalam akademik murid dan seterusnya menyumbang kepada prestasi kecemerlangan sesebuah sekolah (Shahril dan Faizal, 2007; Del Rosario, 2011).

Usaha KPM meningkatkan kualiti sekolah adalah melalui pembentukan iklim sekolah yang kondusif untuk kesejahteraan guru. Memandangkan pentingnya peranan guru dalam menjamin kualiti pendidikan negara, maka KPM telah memberikan fokus utama terhadap transformasi profesion keguruan. Usaha ini telah dijelaskan dalam PPPM 2013 - 2025 melalui Anjakan 1 menyediakan sumber pendidikan yang berkualiti tinggi dan Anjakan 4 mentransformasikan kualiti bidang keguruan sebagai profesion pilihan yang utama (Kementerian Pendidikan, 2013). Sehubungan itu, para guru hendaklah memainkan peranan yang penting untuk melaksanakan perubahan ini. Guru terutamanya di peringkat sekolah menengah adalah agen utama yang berada di barisan hadapan untuk membawa segala inovasi dan pembaharuan dalam sistem pendidikan, khasnya dalam menghadapi cabaran globalisasi abad ke-21.

Selain itu, hasrat kerajaan untuk berada dalam kalangan negara sepertiga teratas dari segi prestasi dalam pentaksiran antarabangsa *Trend In International Mathematics dan Science Study* (TIMSS) dan *Programme For International Student Assesment* (PISA) dalam tempoh 15 tahun menjelang 2025 adalah menuntut kepada keperluan guru berkualiti. Guru yang berkualiti menjadi faktor

penentu utama pencapaian pelajar di sekolah. Guru yang berkualiti pula adalah guru yang kompeten dan komited dengan tugas profesionalnya perlu mempunyai tahap efikasi sendiri serta kepuasan kerja yang tinggi yang mampu memacu kecemerlangan pelajar di sekolah.

Hasrat KPM untuk berada dalam kalangan negara berprestasi tinggi mungkin boleh dicapai melalui komitmen guru yang mantap dan padu. Guru yang mempunyai keupayaan bertaraf dunia akan dapat melahirkan murid yang cemerlang (KPM, 2013). Ini adalah kerana guru yang komited dengan kerja akan lebih seronok dan berkeyakinan untuk melaksanakan tugas seharian mereka. Komitmen guru memainkan peranan penting dalam sesebuah organisasi sekolah kerana guru bukan sahaja sekadar mengajar dan memberi ilmu kepada murid, malahan guru juga adalah penentu maju atau mundur sesebuah negara. Oleh itu, perkembangan pendidikan seharusnya selari dengan iklim sekolah, komitmen guru dan kepuasan kerja guru yang mana merupakan faktor yang sangat penting dalam menjamin prestasi kerja guru (Eng Fei Lai dan Crispina Gregory, 2020).

Guru merupakan pemboleh ubah kedua yang sangat berpengaruh ke atas pencapaian akademik murid (OECD, 2005) dan pengajaran guru pula merupakan faktor penting yang menyumbang kepada pencapaian akademik pelajar (Reynolds, Stringfield, Teddlie dan Creemers, 2002). Namun, bagi merealisasikan kecemerlangan tersebut, suasana dan iklim di sekolah hendaklah kondusif yang dapat menjadikan guru dan pelajar selesa semasa berlakunya proses pengajaran dan pembelajaran (PdP). Justeru,

iklim sekolah dan komitmen kerja guru merupakan elemen yang sangat penting dan perlu diberi perhatian serius secara berterusan bagi memastikan kualiti sistem pendidikan dan ilmu pendidikan yang sentiasa berkembang maju (Mohd Sharihan Mohamed Hussin dan Roslan Ab Rahman, 2019).

1.2 Latar Belakang Kajian

Malaysia kini sedang berhadapan dengan cabaran globalisasi yang semakin getir dalam usaha menyediakan sistem pendidikan yang berkualiti. Berdasarkan Akta Pendidikan 1996, Dasar Pendidikan Kebangsaan diharapkan dapat melahirkan warganegara yang berilmu pengetahuan, berketerampilan, berakhlak mulia, bertanggungjawab dan berkeupayaan mencapai kesejahteraan diri serta dapat menyumbang kepada individu yang berimpak tinggi. Oleh itu, pendidikan dijadikan sebagai penanda aras dalam menentukan kualiti hidup manusia. Pendidikan mampu mengorak langkah untuk mencapai tahap pekerjaan yang diinginkan. Pencapaian akademik menggambarkan tingginya ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang dalam bidang yang diceburi.

Justeru, kerajaan sentiasa prihatin terhadap sistem pendidikan yang diamalkan di negara ini. Masyarakat yang bertamadun adalah masyarakat yang berpendidikan di samping mempunyai keyakinan diri yang tinggi untuk menjalani kehidupan yang lebih optimis. Suasana iklim sekolah yang tenteram dan selesa di sekolah adalah sangat penting kepada para guru dan murid untuk memastikan pembelajaran dan pengajaran dapat dilaksanakan dengan berkesan (Che Nidzam Che Ahmad, Saidatul Ainoor Shahrir dan Asmayati Yahaya, 2016). Malahan kepuasan kerja guru juga

perlu diambil kira dalam menjadikan sekolah sebagai tempat yang seronok untuk bekerja. Ini kerana kepuasan kerja guru akan memupuk rasa puas hati dan meningkatkan komitmen guru dalam pengajaran yang akan memberi kesan terhadap peningkatan pencapaian murid.

Kepuasan kerja guru juga merupakan salah satu faktor penting untuk mempengaruhi komitmen organisasi (Tentama dan Dessy Pranungsari, 2016). Selain itu, efikasi sendiri guru juga diperlukan untuk memastikan guru dapat melaksanakan tugas dan pengajaran di sekolah dengan baik. Efikasi sendiri guru merupakan keyakinan seseorang untuk melakukan tugas dengan baik. Oleh itu, semua pihak meletakkan harapan yang tinggi terhadap guru dalam merealisasikan agenda pendidikan negara. Komitmen guru yang tinggi kepada sekolah memberi kesan terhadap pencapaian murid. Ini kerana, komitmen guru mempunyai hubungan yang positif dengan pembelajaran dan pengajaran guru (Wan Roslina Wan Ismail, 2011).

Seterusnya, iklim dan efikasi sendiri guru juga dilihat mempengaruhi tingkah laku dan keberkesanan pengajaran (Wilson, 2020). Namun, tahap efikasi sendiri guru yang tidak menentu akan memberikan impak yang negatif terhadap kualiti dalam pengajaran (Nurahimah Mohd Yusoff dan Rafisah Osman, 2010). Maka keempat-empat elemen tersebut, iaitu kepuasan kerja guru, efikasi sendiri guru, komitmen guru dan iklim sekolah adalah dipilih untuk digunakan dalam kajian ini bagi melihat kesan dan pengaruh antara satu sama lain ke arah memantapkan kualiti pendidikan negara.

Guru sekolah menengah yang sedang berkhidmat di Kelantan adalah seramai 10, 687 yang melibatkan 10 buah Pejabat Pendidikan Daerah (PPD) (Jabatan Pendidikan Negeri Kelantan, 2019). Seterusnya bilangan sekolah menengah pula adalah sebanyak 170 buah, di mana bilangan sekolah harian pula adalah sebanyak 138 buah (JPNK 2019). Prestai sesebuah sekolah dinilai berdasarkan Sijil Peperiksaan Malaysia (SPM) dan digunakan sebagai penanda aras untuk menentukan kecemerlangan JPN, PPD dan sekolah.

Walaupun bagaimanapun, laporan perbandingan pencapaian SPM diperingkat kebangsaan selama 3 tiga berturut-turut pada 2017 hingga 2019 menunjukkan pencapaian SPM di Kelantan masih berada diparas lima terbawah. Pencapaian keputusan SPM pada 2019 juga masih menunjukkan bahawa Kelantan berada pada kedudukan ke tujuh antara negeri dengan nilai GPS 4.84 dan kekal pada kedudukan yang sama pada 2018. Kedudukan Gred Purata Sekolah (GPS) negeri pula berada di tempat ke tujuh daripada 14 buah negeri. Peperiksaan SPM adalah keputusan peperiksaan yang dianggap paling penting di Malaysia. Oleh itu, semua sekolah menggunakan pencapaian SPM sebagai TOV untuk mencapai *Key Performance Indicator* (KPI) bagi tahun berikutnya.

Kajian ini menetapkan kriteria pemilihan sekolah adalah meliputi sekolah harian di Kelantan. Pemilihan dibuat untuk kajian adalah mengikut kedudukan Gred Purata Sekolah (GPS) yang berada pada aras baik iaitu 2.26 hingga 4.50 pada tahun 2017, 2018 dan 2019. Pengkelasan ini dibuat berdasarkan kepada pencapaian GPS pelajar

dalam peperiksaan Sijil Peperiksaan Malaysia. Walau bagaimanapun kajian ini hanya memilih 18 buah sekolah yang berada pada kedudukan 2.26 hingga 4.50 sahaja iaitu berada dalam kategori 'baik'. Justeru, dalam konteks kajian ini, pencapaian GPS 2.26 hingga 4.50 adalah dikategorikan sebagai sekolah berprestasi baik.

1.3 Pernyataan Masalah

Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013 – 2025 dirangka untuk mengkaji semula sistem pendidikan negara. Ini merupakan langkah bijak kerajaan untuk mentransformasikan sistem pendidikan negara secara komprehensif kearah memenuhi keperluan modal insan berkemahiran tinggi. PPPM 2013 - 2025 dibuat dengan mengambilkira matlamat Falsafah Pendidikan Negara iaitu memastikan pembangunan diri murid secara menyeluruh dan seimbang supaya menjadi seorang insan yang baik, ahli keluarga, masyarakat dan warganegara yang berilmu, bertanggungjawab, berakhlak mulia serta dapat berbakti kepada negara. Oleh itu, matlamat PPPM 2013 – 2025 diperkenalkan adalah untuk memastikan sistem pendidikan negara sentiasa bersiap siaga menghadapi cabaran pendidikan global pada masa kini. KPM telah menetapkan enam aspirasi utama dalam PPPM 2013 – 2025, salah satu aspirasi menjadi fokus ialah kualiti pendidikan iaitu kualiti sekolah dan kualiti guru. Penetapan aspirasi tersebut merupakan langkah KPM untuk mencapai hasrat untuk berada dalam kelompok sepertiga teratas dalam pentaksiran antarabangsa TIMSS dan PISA dalam tempoh 15 tahun menjelang 2025 (KPM, 2019).

Perbandingan pencapaian dalam TIMSS antara negara pada tahun 2009 telah menunjukkan bahawa Malaysia agak terkebelakang berbanding negara lain, iaitu 38

peratus murid berada di bawah tahap yang minimum dan 61 peratus berada pada tahap pertengahan dalam kalangan negara OECD (PPPM 2013 – 2025). Begitu juga dengan pencapaian PISA yang merosot, di mana analisis yang dibuat menunjukkan bahawa hampir 60% murid gagal mencapai tahap minimum (PPPM 2013 – 2025). Pencapaian TIMSS dan PISA menunjukkan pencapaian yang tidak stabil dan kurang memberansangkan, di mana ianya telah menunjukkan satu graf yang membimbangkan (Laporan TIMSS 2019). Kemerosotan ini dapat dilihat dari segi peratus pencapaian iaitu 1999 (10 peratus), 2003 (6 peratus), 2007 (2 peratus), 2011 (2 peratus), 2015 (3 peratus) dan 2019 (4 peratus). Justeru, implikasi daripada permasalahan yang timbul, kerajaan telah memperkenalkan sebelas anjakan bagi mentransformasikan sistem pendidikan negara, salah satu fokus utama ialah anjakan keempat iaitu mentransformasikan profesion keguruan sebagai pilihan pertama.

Selain itu, keprihatinan kerajaan juga dapat dilihat melalui peruntukan kewangan dalam sektor pendidikan adalah lebih tinggi berbanding sektor lain (KPM, 2013). Pada tahun 2011, Bank Dunia telah melaporkan perbelanjaan Malaysia dalam sektor pendidikan adalah melebihi dua kali ganda daripada perbelanjaan negara-negara ASEAN dan peruntukkan ini juga lebih tinggi daripada purata OECD (KPM, 2013). Disini timbulnya persoalan kenapa pencapaian murid masih tidak stabil walaupun mendapat peruntukkan yang banyak?. Berdasarkan permasalahan yang timbul KPM telah menyusun transformasi pendidikan negara akan dilaksanakan dalam tiga gelombang; gelombang satu, gelombang dua dan gelombang tiga. Gelombang satu menekankan kepada meningkatkan kemahiran guru di sekolah supaya mencapai tahap standard yang ditetapkan. Kemudian, gelombang dua kementerian telah melaksanakan

perubahan dalam struktur sistem pendidikan di negara secara menyeluruh. Oleh itu, KPM telah berusaha untuk memantapkan profesionalisme pegawai perkhidmatan (PPP) bagi meningkatkan kompetensi dan prestasi PPP terutamanya guru. Ini merupakan langkah bijak KPM untuk memartabatkan profesion keguruan agar setanding dengan bidang profesional yang lain.

Walaupun bagaimanapun masalah berkaitan dengan bebanan tugas guru masih dipersoalkan. Senario, guru di bebanan tugas di sekolah masih belum selesai. Guru dibebani dengan masa bekerja antara 40 hingga 80 jam seminggu atau purata 57 jam seminggu. Ini bermakna purata masa bekerja guru adalah tinggi tetapi masa untuk proses pembelajaran dan pengajaran pula adalah rendah. Laporan data daripada Pengkalan Data sistem Maklumat Pengurusan Pendidikan (SMPP/ EMIS) menjelaskan guru hanya menghabiskan masa 2 hingga 4 jam sehari untuk mengajar, sebaliknya guru banyak menghabiskan masa dengan melaksanakan tugas-tugas pentadbiran di sekolah (KPM, 2013).

Guru merasa kian terbeban dengan kerja-kerja pengurusan berbanding tugas-tugas mengajar yang akan memberi kesan kepada komitmen guru terhadap pengajaran. Adakah situasi ini menyebabkan kualiti pengajaran dalam kalangan guru berkurangan? Laporan pengajaran guru juga telah menunjukkan kemerosotan iaitu terdapat lebih kurang 50% guru menyampaikan pengajaran dalam keadaan yang tidak memuaskan (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013). Ini menunjukkan bahawa terdapat tanda-tanda yang menunjukkan bahawa Malaysia mungkin tidak akan mendapat kadar

pulangan yang tinggi daripada pelaburannya dalam sektor pendidikan (PPPM 2013-2025).

Justeru, perkara ini dilihat sangat penting dan perlu diambil tindakan segera demi menjamin kualiti pendidikan negara. Terdapat kajian yang membuktikan bahawa kebanyakan guru menolak untuk terlibat dalam profesion perguruan sebagai pilihan pertama, malah menjadikannya sebagai salah satu pilihan terakhir (Muhammad Shafiq dan Rizwan Akram Rana, 2016). Ini adalah kerana cabaran guru hari ini adalah sangat berat dengan bebanan tugas sampingan yang terlalu banyak sehinggakan guru tidak dapat memberi tumpuan kepada tugas utama guru dalam pengajaran dan pembelajaran (Nurjannah F.A Kamiring dan Abdul Said Ambotang, 2018), sedangkan guru dianggap sebagai faktor penentu utama kepada pencapaian akademik (Del Rosario, 2011; Hanushek, 1971; Haycock, 1998; dan Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013) dan kecemerlangan murid (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013; McREL, 2010; OECD, 2005; Hattie, 2003).

Perkara ini perlu diberi perhatian yang serius kerana tekanan dan bebanan tugas merupakan faktor utama guru-guru menghadapi tekanan di tempat kerja (Azrul Hisham, 2009), dimana ianya akan memberikan mempengaruhi komitmen guru di sekolah. Komitmen guru dapat dinilai melalui komitmen terhadap pembelajaran, pengajaran, sekolah, murid dan profesion mereka (Lei Mee Thien, Nordin Ab Razak dan T. Ramayah, 2014). Kejayaan sesebuah sekolah akan dicapai sekiranya guru-guru sentiasa menunjukkan komitmen kepada sekolah (Lewis dan Wray, 2001). Namun,

kajian terhadap komitmen guru masih lagi tidak selari antara dapatan kajian-kajian lepas, antaranya terdapat beberapa kajian lepas yang menunjukkan terdapat perbezaan antara tahap komitmen guru di sekolah (Jamalullail Abdul Wahab, Che Fuzlina Mohd Fuad, Hazita Ismail dan Samsidah Majid, 2014).

Namun, dapatan kajian oleh Mohd Noor, Aznizam dan Abd Rahman (2012) pula menunjukkan bahawa tahap komitmen kerja guru berada pada tahap yang sederhana. Seterusnya kajian oleh Suhaili Mohd Yusuff (2016) di Daerah Machang Kelantan juga telah menunjukkan tahap komitmen guru berada pada tahap yang sederhana. Komitmen guru juga didapati berbeza mengikut ciri-ciri demografi seperti jantina dan pengalaman berkerja (Mehmet Karakus dan Battal Asian, 2009). Berdasarkan senario tersebut, maka kajian ini dibuat bagi melihat sejauhmanakah tahap komitmen guru di sekolah-sekolah terlibat. Komitmen guru dianggap penting kerana ia mempunyai kesan secara langsung terhadap pengajaran guru dan pencapaian murid. Ini adalah kerana guru yang mempunyai pengetahuan dalam organisasi akan lebih komited dalam kerjanya (Manullang dan Rajagukguk, 2016). Komitmen KPM juga dapat dilihat melalui usaha kerajaan untuk menyediakan pendidikan terbaik bagi semua murid supaya ianya menjadi asas utama sistem pendidikan negara (KPM, 2013). Justeru, komitmen kerajaan menyediakan pelbagai kemudahan dan sumber dalam sistem pendidikan adalah sebagai sokongan kepada guru supaya memberi tumpuan kepada pengajaran dan pembelajaran yang baik bagi meningkatkan pencapaian murid di sekolah.

Standard Guru Malaysia pula merupakan dasar pendidikan kebangsaan bagi melahirkan guru - guru yang berkompentensi dan profesional (Laporan PPPM 2020).

SGM bukan sahaja menekankan kepada menyediakan guru yang berpengetahuan dan berkemahiran malah ianya juga turut menekankan kepada sekolah perlu menyediakan infrastruktur yang lengkap dan terkini untuk mewujudkan iklim bekerja dan iklim belajar yang kondusif di setiap sekolah. Penyediaan kemudahan dan sumber iklim sekolah yang baik dan kondusif seperti bersih, cantik, selamat dan suasana kelas yang selesa akan membuatkan guru merasa tenang, tenteram dan bersemangat. Oleh itu, iklim sekolah juga dianggap sebagai penyumbang utama kepada pencapaian murid di sekolah (Abdul Said dan Nurjannah, 2017).

Teori Hierarki Keperluan Maslow (1943) menjelaskan iklim sekolah merupakan faktor yang menyebabkan manusia menyertai organisasi dan keperluannya perlu dipenuhi supaya ahli di dalam organisasi menjadi lebih produktif (Anjilus dan Roslee Talip, 2018). Kesiediaan guru untuk mengurus murid sering dikaitkan dengan keselesaan dan keadaan iklim di sekolah tersebut (Abdul Said dan Nurjannah, 2017) yang mana ianya memberikan gambaran tentang sesebuah sekolah. Iklim sekolah mempunyai maksud yang luas dan bergantung kepada persepsi guru terhadap iklim sekolah, sama ada sebagai sebuah organisasi yang formal ataupun tidak formal (Mohd Sharihan Mohamed Hussin dan Roslan Ab Rahman, 2019), dan iklim sekolah juga mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung kepada sekolah (Abu Yamin dan Siti Noor Ismail, 2013). Sehubungan dengan itu, iklim sekolah perlu dinilai dengan pelbagai dimensi supaya kesannya lebih signifikan terhadap guru (Nadia Khan, 2019). Oleh itu, pengkaji melibatkan pembolehubah iklim sekolah sebagai salah satu pembolehubah yang terlibat dalam kajian ini.

Memandangkan guru-guru adalah merupakan faktor utama yang menjadi penggerak kepada kegagalan dan kejayaan sesebuah sekolah, maka Kerajaan sekali lagi telah menekankan tentang Pembangunan Profesionalisme Berterusan (PPB) guru menerusi PPPM 2013-2025 sebagai salah satu langkah untuk meningkatkan kualiti guru dan keberhasilan murid (Sektor Standard Keguruan, Bahagian Pendidikan Guru, Kementerian Pendidikan Malaysia, 2017). Ini adalah selaras dengan Sistem Pengurusan Latihan, Kementerian Pendidikan Malaysia (SPLKPM) yang telah menetapkan bahawa guru-guru perlu mencapai 42 mata jam kredit dalam Pembangunan Profesionalisme Berterusan (PPB) dalam setahun.

Ini juga merupakan salah satu usaha untuk menambahkan keyakinan guru-guru terhadap tugas seharian mereka serta meningkatkan tahap efikasi sendiri guru dalam era globalisasi masa kini yang semakin mencabar. Apabila guru-guru dapat melaksanakan tugas mereka dengan yakin dan berkesan, maka pencapaian murid dalam pembelajaran juga akan dapat dipertingkatkan (Surat pekeliling ikhtisas Bil 4/1986). Keyakinan seseorang guru boleh dikaitkan dengan efikasi sendiri (Syed Kamarzuan Syed Ali, Mohd Zaki Che Hassan dan Julismah Jani, 2014).

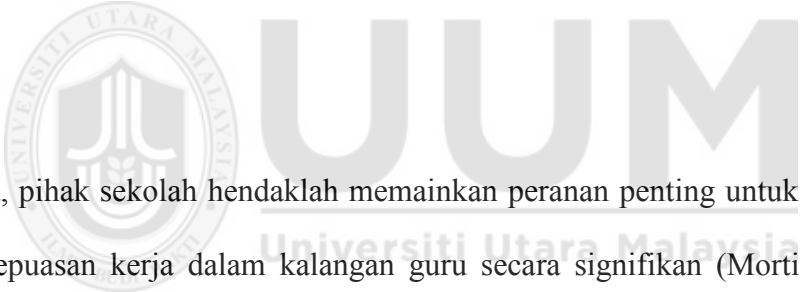
Sebagaimana yang dinyatakan dalam Teori efikasi sendiri Bandura (1986) bahawa keyakinan dan kemampuan melaksanakan tugas dengan cemerlang bergantung kepada tahap efikasi sendiri individu tersebut. Semakin tinggi tahap efikasi seseorang individu maka semakin stabil tahap emosinya. Efikasi sendiri juga merupakan salah satu asas kepada kecekapan atau pencapaian prestasi yang mantap. Menurut

Tschannen–Moran dan Hoy (1998), efikasi sendiri guru adalah merujuk kepada kepercayaan guru terhadap keupayaan sendiri mereka untuk melakukan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam menyempurnakan tugas-tugas pengajarannya. Justeru, pengkaji ingin mendapatkan maklumat tentang tahap efikasi sendiri dalam kalangan guru-guru di Malaysia.

Namun, tinjauan terhadap kajian-kajian lepas menunjukkan wujudnya percanggahan dapatan tentang tahap efikasi sendiri guru. Kajian oleh Nurahimah Mohd Yusoff dan Rafisah Osman (2010), menunjukkan bahawa tahap efikasi sendiri guru adalah pada tahap yang tinggi dan ianya adalah signifikan. Walaubagaimanapun hasil kajian oleh Awanis Mohd, Ainunmadiyah Mohd Nawawi dan Siti Noor Ismail (2016) pula mendapati bahawa tahap efikasi sendiri guru adalah pada tahap yang sederhana. Manakala, kajian oleh Jazmi Md Isa (2015) pula menunjukkan bahawa tahap efikasi sendiri guru adalah pada tahap yang rendah. Begitu juga dapatan kajian oleh Talip Anak Bijat (2010) yang mendapati bahawa tahap efikasi sendiri guru adalah berbeza dan signifikan mengikut jantina guru. Memandangkan wujudnya dapatan kajian yang tidak konsisten ini, maka pengkaji merasa terpenggil untuk melibatkan elemen efikasi sendiri guru sebagai salah satu pembolehubah yang terlibat dalam kajian ini agar suatu dapatan yang lebih konsisten akan dapat diperolehi.

Seterusnya, kepuasan kerja guru juga dianggap penting bagi memastikan tahap efikasi sendiri guru yang tinggi dan komited dalam menjalankan tugas dan pengajaran semasa di sekolah, yang mana seterusnya memberikan implikasi terhadap pencapaian

murid (Matsuoka dan Ryoji, 2015; Hadi, Elham dan Melor, 2015). Teori kepuasan kerja mengusulkan bahawa guru yang mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi akan sentiasa produktif dalam kerjanya (Hoy dan Miskel, 1991). Hal sedemikian, mungkin disebabkan oleh faktor dalaman seseorang individu, misalnya mendapat pengiktirafan yang diperolehi daripada pentadbir sekolah menjadi pendorong kepada seseorang untuk berpuas hati dengan kerja mereka (Herzberg, 1959). Namun, sejauh manakah tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru? Analisis terhadap tahap kepuasan kerja guru sebelum ini menunjukkan bahawa hanya sebanyak 39% sahaja guru-guru yang berpuas hati terhadap kerjanya mereka sebagai guru, berbanding dengan peratus purata antarabangsa adalah sebanyak 54% (Laporan Kebangsaan TIMSS, 2019).



Oleh itu, pihak sekolah hendaklah memainkan peranan penting untuk mengenal pasti tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru secara signifikan (Morti Moore, 2012). Selain itu, dapatan kajian-kajian lepas juga menunjukkan wujudnya percanggahan dapatan kajian bagi aspek kepuasan kerja guru. Kajian oleh Jamalullail Abdul Wahab, Che Fuzlina Mohd Fuad, Hazita Ismail dan Samsidah Majid (2014), menunjukkan bahawa tahap kepuasan kerja guru adalah tinggi. Namun, kajian yang dijalankan oleh Jazmi Md Isa (2009) menunjukkan bahawa tahap kepuasan kerja guru di sekolah menengah adalah sederhana. Seterusnya Saifulkhair Omar, Faizul Mohd Nor dan Isha Awang (2019) serta Katsantonis (2020) dalam kajian mereka pula mendapati bahawa tahap kepuasan kerja guru adalah pada tahap yang sederhana. Dapatan kajian yang tidak konsisten ini memerlukan kajian lanjutan untuk dibuat terhadap pemboleh ubah ini.

Kejayaan sesebuah sekolah diukur adalah berdasarkan tahap pencapaian murid dalam peperiksaan. Namun, kecemerlangan sebenar masih belum dicapai sepenuhnya, dimana analisis terhadap pencapaian murid di peringkat SPM menunjukkan suatu keadaan yang tidak stabil setiap tahun (KPM 2013). Hal ini dapat dilihat dalam pencapaian di peringkat Nasional yang menunjukkan pencapaian mengikut Gred Purata Sekolah (GPS) adalah 4.90 (2017), 4.89 (2018), 4.89 (2018) dan 4.86 (2019), yang mana nilainya adalah tidak konsisten dan masih dalam tahap yang tidak memuaskan (KPM 2013).

Pencapaian SPM 2019 menunjukkan sebanyak 48 mata pelajaran sahaja yang meningkat daripada 83 mata pelajaran, manakala 27 mata pelajaran telah mencatatkan penurunan. Pencapaian SPM mengikut sekolah-sekolah juga adalah berbeza pada setiap tahun. Laporan Kementerian Pendidikan Malaysia (2016) pula menunjukkan sekolah menengah yang berada pada kedudukan band 6 dan 7 adalah sebanyak 167 (7.35%). Manakala sekolah yang berada pada kedudukan band 1 dan 2 pula hanya 152 (6.70%) buah sekolah, iaitu dalam kategori sekolah terbaik, daripada jumlah 2271 buah sekolah menengah di seluruh Malaysia. Berdasarkan maklumat statistik tersebut, maka dapatlah dikatakan bahawa pencapaian murid di negara ini masih berada pada tahap yang tidak memuaskan.


Sementara itu, penelitian secara lebih spesifik lagi diteruskan terhadap pencapaian murid bagi sekolah-sekolah di Kelantan. Pencapaian sekolah di negeri ini menunjukkan suatu keadaan yang tidak stabil, di mana analisis dibuat berdasarkan

rumusan kedudukan sekolah mengikut gred purata mata pelajaran pada setiap tahun (JPN Kelantan, 2019). Kelantan juga merupakan salah sebuah negeri yang menunjukkan pencapaian antara sekolah yang tidak stabil pada setiap tahun dalam peperiksaan SPM. Hal ini mengakibatkan terdapatnya perbezaan yang signifikan terhadap pencapaian murid mengikut daerah di Kelantan (KPM, 2012).

Pencapaian SPM berdasarkan Gred Purata Sekolah (GPS) bagi Negeri Kelantan sepanjang tiga (3) tahun berturut-turut, bermula 2017 sehingga 2019 hanya menunjukkan sedikit peningkatan dan kekal pada kedudukan yang sama sahaja pada tahun 2018 dan 2019, sebagaimana ditunjukkan dalam Jadual 3.1 di bawah.

Jadual 1.1

Analisis Gred Purata Sekolah di Kelantan



Tahun	GPS
2017	4.95
2018	4.84
2019	4.84

(Sumber: Unit Peperiksaan JPN Kelantan, 2019)

Isu–isu dan permasalahan yang telah dibangkitkan tadi telah dijadikan sebagai sumber utama untuk membuat kupasan terhadap persoalan yang timbul, maka konstruk-konstruk kajian seperti iklim sekolah, komitmen guru, kepuasan kerja dan efikasi sendiri guru telah dipilih sebagai pembolehubah yang terlibat bagi kajian ini. Kajian ini turut menguji sejauh mana kepuasan kerja guru dan efikasi sendiri guru dapat

mempengaruhi komitmen guru untuk mencapai kecemerlangan murid. Pengkaji juga mengandaikan pemboleh ubah efikasi sendiri guru sebagai pembolehubah pengantara bagi kajian ini kerana dapatan kajian lepas ada melaporkan bahawa efikasi sendiri guru adalah pengantara yang sesuai antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru (Katsantonis, 2019).

1.4 Objektif Kajian

Berdasarkan permasalahan yang dinyatakan diatas, maka secara khususnya objektif kajian ini adalah untuk:

- 1.4.1 Menentukan tahap kepuasan kerja guru, tahap efikasi sendiri guru dan tahap komitmen guru di sekolah menengah harian berprestasi baik di negeri Kelantan.
- 1.4.2 Menentukan perbezaan tahap kepuasan kerja guru, efikasi sendiri guru dan komitmen guru berdasarkan faktor demografi (jantina guru dan pengalaman mengajar guru).
- 1.4.3 Mengenal pasti hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru, efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja guru.
- 1.4.4 Mengenal pasti hubungan antara efikasi sendiri dan kepuasan kerja guru dengan komitmen guru.
- 1.4.5 Mengenal pasti pengaruh iklim sekolah, efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja guru terhadap komitmen guru.

- 1.4.6 Mengenal pasti efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja guru sebagai mediator terhadap hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru.

1.5 Soalan Kajian

Berdasarkan objektif kajian di atas, maka soalan kajian telah dibina sebagaimana berikut:

- 1.5.1 Apakah tahap kepuasan kerja guru, tahap efikasi sendiri guru dan tahap komitmen guru di sekolah menengah harian berprestasi baik di negeri Kelantan?
- 1.5.2 Adakah terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja guru, efikasi sendiri guru dan komitmen guru berdasarkan faktor demografi (jantina dan pengalaman)?
- 1.5.3 Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan komitmen guru, efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja guru?
- 1.5.4 Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi sendiri dengan komitmen guru dan kepuasan kerja guru dengan komitmen guru?
- 1.5.5 Adakah iklim sekolah, efikasi sendiri dan kepuasan kerja guru memberikan pengaruh terhadap komitmen guru, efikasi sendiri guru memberikan pengaruh terhadap komitmen guru?
- 1.5.6 Adakah efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja guru bertindak sebagai mediator terhadap hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru?

1.6 Hipotesis Kajian

Berdasarkan objektif dan soalan kajian di atas, beberapa hipotesis nol (H_0) dibentuk untuk diuji pada paras signifikan 0.05.

Ho1: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap efikasi sendiri guru berdasarkan jantina.

Ho2: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap kepuasan kerja guru berdasarkan jantina.

Ho3: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap komitmen guru berdasarkan jantina.

Ho4: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap efikasi sendiri guru berdasarkan pengalaman mengajar.

Ho5: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap kepuasan kerja guru berdasarkan pengalaman mengajar

Ho6: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap komitmen guru berdasarkan pengalaman mengajar

Ho7: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan komitmen guru.

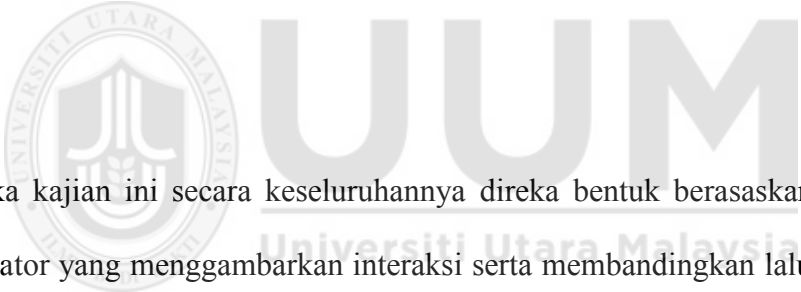
Ho8: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan efikasi sendiri guru.

- Ho9: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru.
- Ho10: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi sendiri guru dengan komitmen guru.
- Ho11: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja guru dengan komitmen guru.
- Ho12: Iklim sekolah tidak memberikan pengaruh terhadap komitmen guru.
- Ho13: Efikasi sendiri guru tidak memberikan pengaruh terhadap komitmen guru.
- Ho14: Kepuasan kerja guru tidak memberikan pengaruh terhadap komitmen guru.
- Ho15: Efikasi sendiri guru tidak bertindak sebagai mediator terhadap hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru.
- Ho16: Kepuasan kerja guru tidak bertindak sebagai mediator terhadap hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru.

1.7 Kerangka Teoritikal Kajian

Kajian ini melibatkan empat pemboleh ubah utama yang terlibat, iaitu iklim sekolah sebagai pemboleh ubah bebas, efikasi sendiri guru sebagai pemboleh ubah mediator, kepuasan kerja guru sebagai pemboleh ubah mediator dan komitmen guru pula sebagai pemboleh ubah bersandar.

Kerangka teoritikal utama bagi kajian ini melibatkan model kajian iaitu pertama Model *School Level Environment Questionnaire* (SLEQ) yang dibangunkan oleh Johnson, Stevens dan Zvoch (2007). Kedua, Model Komitmen Guru Pelbagai Multidimensi oleh Thien, Nordin Abd Razak dan Ramayah (2014). Ketiga, pemboleh ubah efikasi sendiri guru diambil daripada yang dibangunkan oleh Brouwers, Evers, dan Tomic (2002) dan kepuasan kerja diambil daripada model kepuasan kerja guru yang dibangunkan oleh Griffith (2003). Secara umumnya Teori Kognitif Bandura (1986) juga digunakan untuk mendasari kajian ini. Bagi membina kerangka kajian Model Kitaran interaksi oleh Bandura (2009) digunakan sebagai panduan membina kerangka kajian. Model Kitaran Interaksi Bandura (1986) melibatkan tiga perkara iaitu individu, tingkahlaku dan persekitaran.



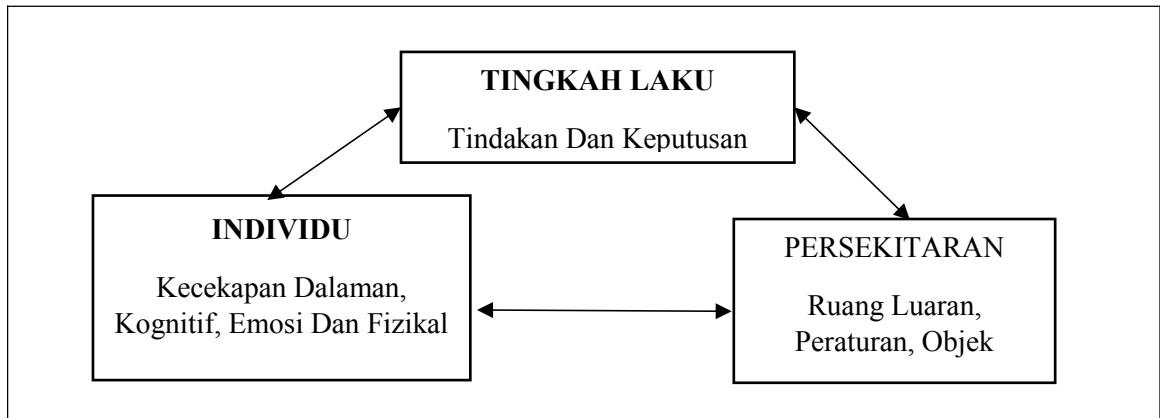
Kerangka kajian ini secara keseluruhannya direka bentuk berasaskan model kausal bermediator yang menggambarkan interaksi serta membandingkan laluan-laluan yang diperantarakan oleh pemboleh ubah mediator (efikasi sendiri guru) dan (kepuasan kerja guru) yang berada di antara pemboleh ubah tidak bersandar (iklim sekolah) dan pemboleh ubah bersandar (komitmen guru) berdasarkan model Barron dan Kenny (1986) yang telah disesuaikan untuk kajian ini.

1.7.1 Teori Kognitif Sosial

Teori Kognitif Sosial Bandura (1986) merupakan teori utama yang digunakan untuk mendasari kajian ini. Teori Kognitif Sosial Bandura dikenali sebagai konsep '*reciprocal determinism*', yang bermaksud kitaran interaksi antara tingkah laku,

kognitif dan persekitaran yang membolehkan individu menggunakan pengetahuan lalu yang dimiliki dan dipelajari daripada persekitarannya untuk menghasilkan tingkah laku untuk mencapai matlamat. Teori ini dikenali sebagai Teori Kognitif Sosial Bandura yang diperkenalkan oleh Albert Bandura 1986. Ianya bertepatan untuk menyelesaikan masalah berkaitan dengan tingkah laku manusia. Pembelajaran seseorang individu berteraskan prinsip perilaku dengan memberi penekanan yang lebih kepada isyarat dan kesan perubahan perilaku seseorang secara kognitif. Manusia akan berfikir dan menyusun tingkah laku sendiri melalui pemerhatiannya yang dapat mempengaruhi lingkungannya.

Menurut Bandura (1986), mendefinisikan Teori Kognitif Sosial Bandura sebagai satu pembelajaran yang berlaku dengan memerhati orang lain dan seseorang akan melakukan sesuatu tingkah laku seperti model yang ada dipersekitarannya. Persekitaran yang signifikan dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang. Bandura (1986) juga menjelaskan bahawa seseorang individu akan memerhatikan sesuatu tingkah laku orang lain yang signifikan dengannya dan menyimpan maklumat yang diperhatikan secara kognitif untuk mempengaruhi tingkah lakunya. Menurut Bandura proses pemerhatian atau peniruan perilaku seseorang akan menjadikan sikap individu yang dianggap sebagai *role model* adalah pembelajaran yang amat berkesan (Bandura 1986)



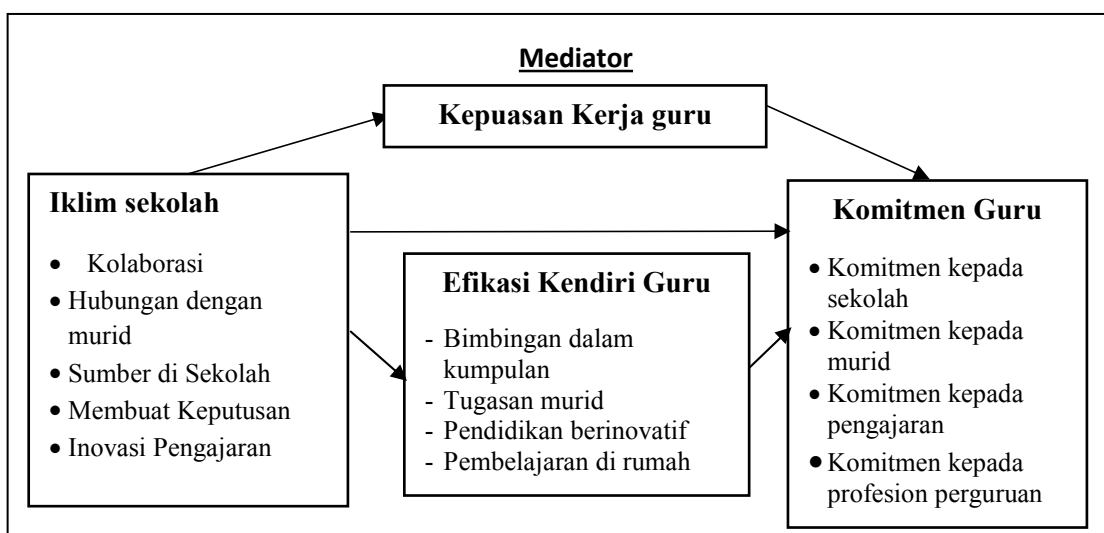
Rajah 1.1: Kitaran interaksi oleh Bandura (2009)

Teori Kognitif Sosial Bandura (1986) menunjukkan bahawa pemerhatian manusia dapat mempelajari sesuatu dan mempengaruhi perilaku berdasarkan penguasaan positif dan negatif yang dipamerkan oleh *role model* yang dipilih. Faktor interaksi yang saling berkait antara individu, tingkah laku dan persekitaran menunjukkan posisi interaksi timbal balik satu sama lain (Bandura, 1986). Ini dapat dijelaskan berdasarkan Rajah 1.1 kitaran interaksi timbal balik perilaku seseorang individu dengan melibatkan interaksi kognitif dengan tingkah laku dan persekitarannya. Sebagai kesimpulannya, Teori Kognitif Sosial Bandura (1997) dianggap sesuai untuk mendasari kajian ini, maka kerangka kajian yang dibina adalah berdasarkan model Teori Kognitif Sosial Bandura (1986).

Teori Kognitif Sosial Bandura (1986) adalah melibatkan tiga (3) faktor utama iaitu faktor peribadi, pembangunan manusia dan persekitaran. Pengkaji menggunakan teori ini untuk membina kerangka kajian iaitu faktor peribadi disesuaikan dengan komitmen guru. Komitmen guru adalah untuk menjelaskan tingkah laku guru untuk mencapai sesuatu matlamat. Oleh sebab itu, faktor pembangunan manusia disesuaikan

dengan kepuasan kerja guru dan efikasi sendiri guru. Efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja guru dijadikan sebagai pengantara untuk meningkatkan komitmen guru. Ini kerana efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja guru dapat diterapkan melalui pembangunan manusia seperti latihan peningkatan profesionalisme guru, program pemantapan guru, bayaran intensif dan kerjasama sepasukan. Faktor yang ketiga ialah persekitaran yang disesuaikan dengan iklim sekolah. Ini kerana iklim sekolah yang kondusif dapat mempengaruhi komitmen guru. Pemodelan merupakan demonstrasi yang memainkan peranan penting terhadap kognitif dalam pembelajaran (Bandura, 1986).

Oleh itu, berdasarkan model dan teori yang di ketengahkan, penyelidik telah menghasilkan kerangka teoritikal seperti rajah 1.2. Kerangka teoritikal yang dibangunkan adalah hasil daripada mengenalpasti, menganalisis dan melihat pengaruh setiap pemboleh ubah dalam kajian ini. Pengkaji telah merangka kerangka teoritikal pada peringkat awal sebagaimana rajah berikut:

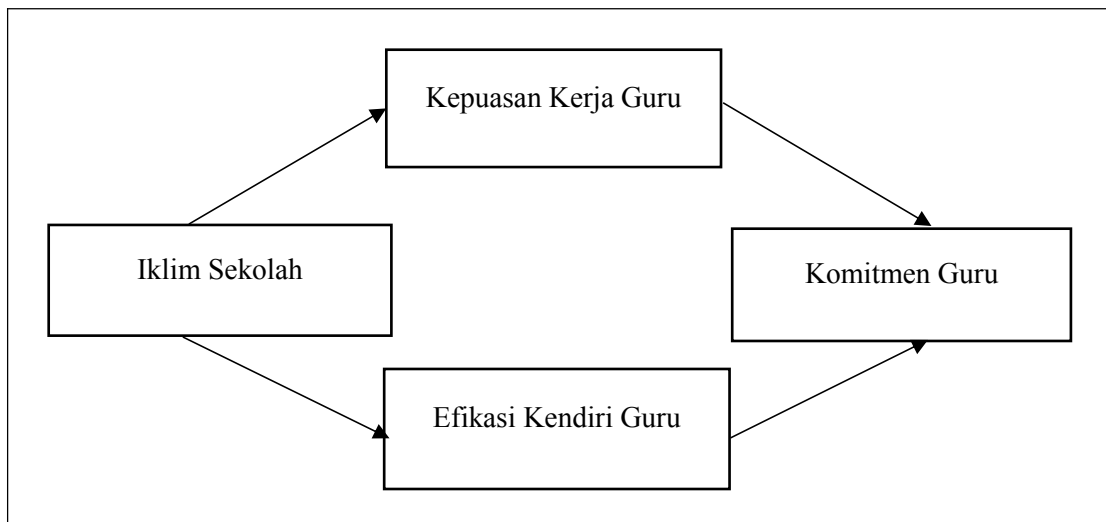


Rajah 1.2: Kerangka Teoritikal Iklm Sekolah, Komitmen Guru, Kepuasan Kerja Guru dan Efikasi Kendiri Guru

Berdasarkan kerangka di atas, iklim sekolah merupakan pemboleh ubah bebas dalam kajian ini. Manakala, pemboleh ubah komitmen guru adalah pemboleh ubah bersandar. Terdapat dua pemboleh ubah kajian yang di gunakan sebagai mediator iaitu pemboleh ubah efikasi sendiri guru dan pemboleh ubah kepuasan kerja guru. Berdasarkan kajian ini penyelidik melihat kerangka teoritikal kajian dengan dua sudut pandangan. Sudut pandangan pertama iaitu iklim sekolah (pemboleh ubah bebas), kepuasan kerja (pemboleh ubah mediator) dan komitmen guru (pemboleh ubah bersandar). Manakala, sudut pandangan kedua pula ialah iklim sekolah (pemboleh ubah bebas), efikasi sendiri guru (pemboleh ubah mediator) dan komitmen guru (pemboleh ubah bersandar). Teori Barron dan Kenny (1986) pula digunakan untuk menyokong peranan mediator sebagai pengantara antara pemboleh ubah kajian. Seterusnya teori-teori lain digunakan untuk menyokong teori utama.

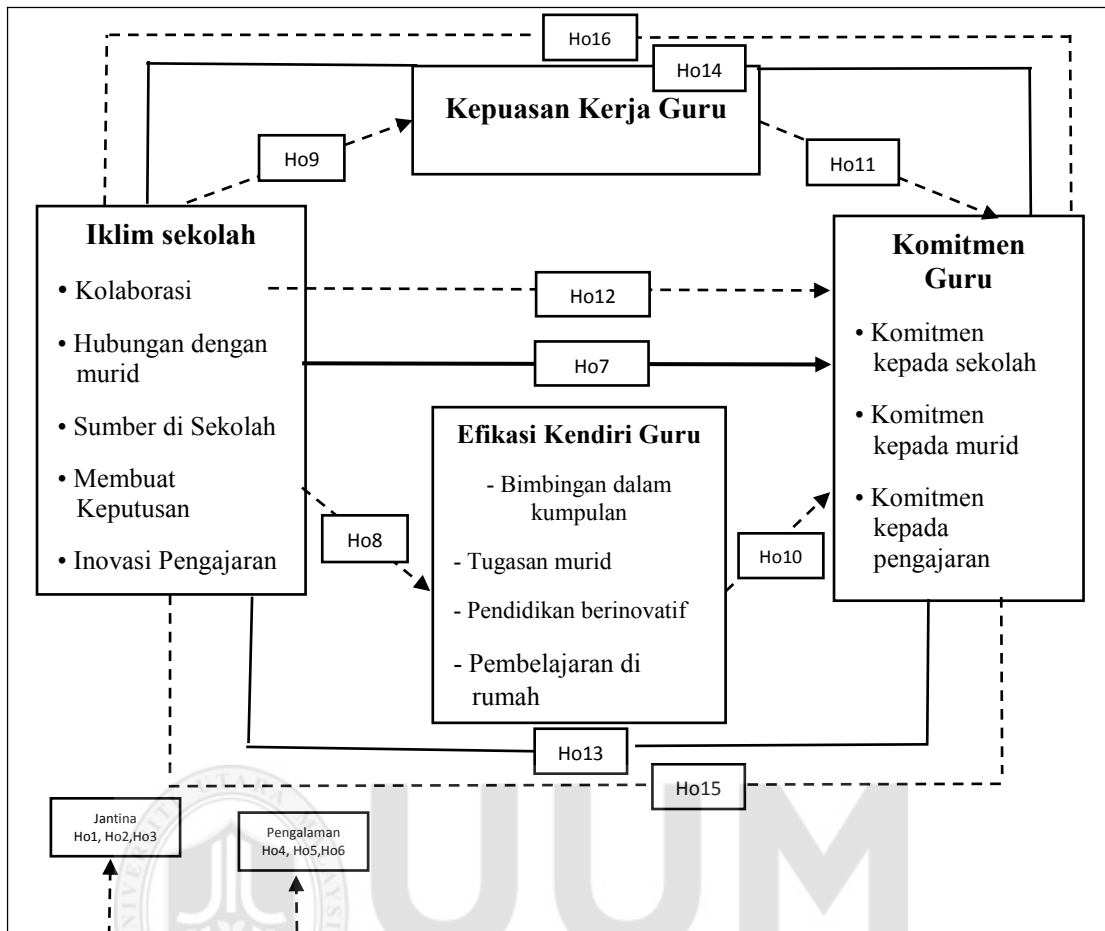
1.8 Kerangka Konseptual Kajian

Secara umumnya, berdasarkan tinjauan yang dilakukan terhadap kajian-kajian lepas, penyelidik telah menggabungkan beberapa teori dan model yang telah dibincangkan untuk membina kerangka konseptual kajian. Sebelum konseptual kajian dirangka, pembinaan konstruk kajian dilakukan terlebih dahulu dengan berpandukan tinjauan dan kupasan kajian lepas, model, dan teori yang digunakan pengkaji terdahulu.



Rajah 1.3: Kerangka konseptual kajian berdasarkan Baron dan Kenny (1986)

Pembinaan kerangka kajian ini adalah berdasarkan konstruk kajian iklim sekolah, efikasi sendiri, kepuasan kerja dan komitmen guru yang melibatkan hubungan dan pengaruh antara pembolehubah terlibat, samada secara langsung atau tidak langsung. Kerangka konseptual ini memberi gambaran tentang kesesuaian objektif dan hipotesis kajian yang dibentuk dan kaedah analisis data yang digunakan, maka konstruk kajian ditunjukkan seperti dalam berikut rajah 1.3 diatas. Kemudian, pengkaji merangka, kerangka kajian yang akan dijadikan panduan untuk kajian ini dibina. Kerangka kajian ini dibina dan dimasukkan terus hipotesis kajian sebagai panduan semasa proses kajian seperti rajah berikut:



Rajah 1.4: Kerangka kajian

Kerangka kajian ini melibatkan empat (4) pemboleh ubah utama iaitu iklim sekolah (pemboleh ubah bebas), komitmen guru (pemboleh ubah bersandar), kepuasan kerja (pemboleh ubah mediator) dan efikasi sendiri guru (pemboleh ubah mediator). Pemboleh ubah iklim sekolah mengandungi lima (5) dimensi utama, iaitu kolaborasi, hubungan dengan murid, sumber di sekolah, membuat keputusan dan inovasi pengajaran. Seterusnya komitmen guru pula terdiri daripada empat (4) dimensi utama, iaitu komitmen kepada sekolah, komitmen kepada murid, komitmen kepada pengajaran dan komitmen kepada profesion perguruan. Manakala, pemboleh ubah efikasi sendiri guru pula melibatkan empat (4) dimensi iaitu dimensi bimbingan dalam kumpulan, tugas murid, pendidikan berinovatif dan pembelajaran di rumah.

pemboleh ubah kepuasan kerja pula tidak mempunyai dimensi kerana ianya terdiri daripada tiga item soal selidik sahaja.

1.9 Kepentingan Kajian

Kajian ini merupakan suatu kajian penerokaan untuk membandingkan empat variabel utama yang memberikan sumbangan penting terhadap kualiti pendidikan negara, iaitu iklim sekolah, komitmen guru, kepuasan kerja guru dan efikasi sendiri guru. Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti pemboleh ubah yang paling dominan yang menyumbang kepada peningkatan prestasi sekolah. Justeru, hasil kajian diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bermakna dan dapat dijadikan panduan kepada pihak yang terlibat seperti guru, pentadbir sekolah dan juga *stakeholder* dalam melahirkan guru yang berkualiti dan sekaligus dapat meningkatkan prestasi sekolah.

Berasaskan dapatan kajian ini juga diharapkan agar pihak yang bertanggungjawab dapat memantapkan lagi modul latihan guru daripada Institut Pendidikan Guru, Institut Aminuddin Baki dan Universiti. Pelaksanaan modul latihan guru yang baik dan berkualiti boleh membantu guru-guru dan bakal guru mempersiapkan diri dengan pelbagai ilmu dan kemahiran untuk terus menyumbang kepada institusi pendidikan di negara ini.

Kajian ini juga diharapkan dapat memberikan perkembangan dan sumbangan dari segi pertambahan ilmu dengan mengetengahkan sama ada efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja guru boleh bertindak sebagai mediator terhadap hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru. Dengan itu, pihak-pihak yang terlibat seperti

Kementerian Pendidikan Malaysia, IAB, JPN, PPD dan pentadbir sekolah, dapat menggunakan dapatan kajian ini untuk memantapkan lagi elemen-elemen kecemerlangan sekolah ke arah merealisasikan pendidikan yang cemerlang dan berprestasi tinggi.

1.10 Skop dan Batasan Kajian

Kajian ini hanya dijalankan di sekolah menengah harian di negeri Kelantan yang terdiri daripada 137 buah sekolah yang meliputi sembilan (9) daerah. Jabatan Pendidikan Negeri Kelantan (JPN) mentadbir urus sepuluh (10) Pejabat Pendidikan Daerah iaitu PPD Kota Bharu, PPD Pasir Mas, PPD Bachok, PPD Tumpat, PPD Tanah Merah, PPD Kuala Krai, PPD Pasir Puteh dan PPD Jeli, kecuali PPD Gua Musang. Bilangan guru yang sedang berkhidmat di semua daerah iaitu seramai 10687 orang guru. Namun, sekolah yang terlibat dalam kajian ini adalah sebanyak 18 buah sekolah kesemuanya.

Sekolah-sekolah ini dipilih berdasarkan pencapaian pelajar dalam peperiksaan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) berdasarkan Gred Purata Sekolah (GPS) Jabatan Pendidikan Negeri Kelantan. Pengkaji memilih untuk menjalankan kajian keatas sekolah-sekolah menengah harian yang mencapai GPS antara 2.6 hingga 4.5. Kajian ini mengkategorikan sekolah-sekolah ini sebagai sekolah harian yang berprestasi baik dalam pencapaian akademiknya.

Selain itu, penyelidikan ini hanya menggunakan kaedah kuantitatif menggunakan kaedah soal selidik terpiawai sahaja bagi mendapatkan maklumat yang berkaitan bagi menjawab persoalan kajian disebabkan faktor kekangan masa. Hasil dapatan kajian juga tidak dapat digeneralisasikan terhadap semua guru di Malaysia kerana ianya melibatkan sumber manusia, sumber kewangan, dan persekitaran serta latar belakang input yang berbeza. Justeru, sekolah yang terlibat dalam kajian ini hanya sekolah - sekolah harian di Kelantan. Ini kerana sekolah - sekolah tersebut mempunyai latar belakang yang sama.

1.11 Definisi Operasional

Terdapat beberapa istilah penting yang telah dikenal pasti untuk dijelaskan definisi dengan lebih jelas lagi berdasarkan definisi operasional. Istilah-istilah tersebut adalah iklim sekolah, kepuasan kerja guru, efikasi sendiri guru dan komitmen guru.

1.11.1 Iklim Sekolah

Nurjannah Jani dan Abdul Said Ambotang (2018), pula mendefinisikan iklim sekolah sebagai hubungan antara semua komponen dalam sesebuah sekolah secara keseluruhannya. Hubungan yang dimaksudkan adalah termasuk hubungan antara pengetua dengan guru, guru dengan guru, guru dengan pelajar dan pelajar dengan pelajar. Walaubagaimanapun, iklim sekolah mempunyai maksud yang luas dan bergantung kepada persepsi guru terhadap persekitaran kerja sekolah samaada sebagai sebuah organisasi yang formal atau tidak formal dan personaliti mereka yang terlibat

serta pengaruh guru besar atau pengetua (Mohd Sharihan Mohamed Hussin dan Roslan Ab. Rahman, 2019). Oleh itu, iklim sekolah dalam konteks kajian ini adalah merujuk kepada iklim dalam organisasi sesebuah sekolah yang terdiri daripada kolaborasi, sumber di sekolah, membuat keputusan, hubungan dengan murid dan inovasi pengajaran.

1.11.2 Komitmen Guru

Komitmen guru juga ditafsirkan sebagai kepatuhan dan ketaatan terhadap sekolah dan pekerjaan melalui etika kerja dan nilai yang diamalkan (Mowday et al 1982, Downs, 1991; Gamon, 1991; Rosenholtz dan Simpson, 1990). Komitmen juga boleh didefinisikan sebagai tingkah laku individu yang mempunyai satu kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan matlamat organisasi, semangat sukarela untuk meningkatkan pencapaian organisasi dan keinginan yang kuat untuk terus berada dalam organisasi (Mowday, Porter dan Streers, 1982; Jazmi Md Isa; 2015). Malahan, komitmen juga dilihat sebagai satu kesetiaan dan penerimaan terhadap matlamat dan nilai sesebuah sekolah (Mowday, Porter dan Streers, 1982; Mohd Sharihan Mohamed Hussin dan Roslan Ab. Rahman, 2019).

Komitmen guru adalah merujuk kepada tingkah laku individu yang mempunyai kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan matlamat sekolah, disamping bersemangat dan berusaha secara sukarela untuk meningkatkan pencapaian organisasi dan keinginan yang kuat untuk terus berada dalam organisasi. Oleh itu, dalam konteks

kajian ini komitmen guru merujuk kepada dimensi komitmen guru iaitu komitmen kepada sekolah, komitmen kepada murid dan komitmen kepada kerjaya sebagai guru.

1.11.3 Efikasi Kendiri Guru

Efikasi sendiri adalah merujuk kepada penilaian seseorang mengenai kemampuannya mengurus dan melaksanakan tugas yang diperlukan untuk mencapai standard yang telah ditetapkan (Masitah, Azizi, Ahmad Makmom, Bahaman, Ramli, Noriati dan Mohamed Khaidir, 2013). Efikasi juga merupakan penilaian atau perhitungan seseorang terhadap kemahiran yang boleh dilakukan dengan kemahiran yang dimilikinya (Bandura 1986). Seterusnya efikasi sendiri adalah keyakinan seseorang terhadap kebolehan diri sendiri (Bandura: 1986, 1997).

Efikasi sendiri menjadikan seseorang lebih cekal untuk terus berusaha bagi meningkatkan prestasi kerja, dimana seseorang yang tinggi tahap efikasi sendiri akan bekerja lebih rajin dan mampu bekerja dalam tempoh yang lama dibandingkan dengan seseorang yang mempunyai efikasi sendiri rendah (Bandura, 1986). Menurut Bandura (1986) lagi, selain mempengaruhi jangkaan keatas kejayaan dan kegagalan seseorang, efikasi sendiri juga turut mempengaruhi motivasi melalui penetapan matlamat. Efikasi sendiri guru merupakan keyakinan terhadap kemampuan dirinya untuk mengurus dan melaksanakan tugas yang diberikan bagi mencapai standard yang telah ditetapkan. Namun dalam konteks kajian ini, efikasi sendiri guru adalah merujuk kepada dimensi efikasi sendiri guru iaitu bimbingan dalam kumpulan, tugas murid, pendidikan berinovatif dan pembelajaran di rumah.

1.11.4 Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja merupakan faktor dalaman seseorang yang menjadi pendorong untuk bekerja seperti mendapat pengiktirafan dan kerja itu sendiri (Herzberg, 1959). Robbins (2001) pula menyatakan bahawa seseorang yang mempunyai tahap kepuasan yang tinggi tidak hanya sekadar melakukan pekerjaan, tetapi juga berhubungan dengan setiap aspek lain seperti interaksi dengan rakan sekerja, pentadbir, kebijakan organisasi dan lingkungan kerja yang sesuai dengan dirinya. Manakala, Griffith (2003) menjelaskan bahawa kepuasan seseorang akan menggambarkan perasaaan sikap terhadap pekerjaannya.

Locke (2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai satu keadaan emosi yang positif dan menyeronokkan hasil daripada seseorang terhadap pekerjaannya sebagai menyenangkan dan berjaya. Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai perasaan seseorang terhadap kerjanya secara interistik dan ekstrisik (Taylor, 2006; Ghufron, 2016). Kepuasan kerja adalah perasaan guru tentang sesuatu sama ada ianya menyenangkan atau tidak dalam pekerjaannya. Oleh itu, dalam konteks kajian ini kepuasan kerja adalah merujuk kepada perasaan puas hati guru dalam melakukan pekerjaan, perhubungan dengan rakan sekerja, pentadbiran dan pengajaran di sekolah.

1.11.5 Sekolah Berprestasi Baik

Sekolah berprestasi baik ialah sekolah yang dikategorikan sebagai sekolah yang berada di kedudukan Gred Purata Sekolah (GPS) antara 2.6 hingga 4.5 (Standard

Kualiti KPM, 2010). Standard Kualiti mengkelaskan GPS 2.6 hingga 4.5 adalah kedudukan baik, di mana ianya adalah tempat kedua selepas kedudukan cemerlang.

1.12 Rumusan

Bab ini telah membincangkan tentang iklim sekolah, kepuasan kerja guru, efikasi sendiri guru dan komitmen guru yang menyumbang kepada pencapaian murid di sekolah. Selari dengan langkah kerajaan untuk mentransformasikan pendidikan negara suatu kajian yang melibatkan elemen iklim sekolah, kepuasan kerja guru, efikasi sendiri guru dan komitmen guru perlu dijalankan sekali lagi untuk mengetahui sejauhmanakah kepentingan elemen tersebut kepada pencapaian sekolah. Objektif dan soalan kajian telah diterangkan dengan lebih jelas. Perbincangan juga merangkumi latar belakang kajian dan pernyataan masalah berdasarkan kajian-kajian yang lepas dan kualiti guru dalam PPPM 2013-2025. Seterusnya kerangka kajian pula di bina hasil gabungan daripada model-model dan teori yang dikemukakan daripada kajian lepas. Kajian ini berusaha untuk mengenal pasti variabel yang paling dominan yang menyumbang kepada peningkatan kualiti dan prestasi di sesebuah sekolah. Bab ini turut menjelaskan tentang pernyataan masalah kajian, populasi dan persampelan, kerangka kajian, kepentingan kajian, skop dan batasan kajian serta definisi operasional.

BAB DUA

TINJAUAN LITERATUR

2.1 Pendahuluan

Bab ini menerangkan berkaitan tinjauan literatur yang memberi tumpuan utama terhadap pembolehubah-pembolehubah kajian yang terlibat, iaitu iklim sekolah, kepuasan kerja guru, efikasi sendiri guru dan komitmen guru. Perbincangan dibuat berkaitan teori dan konsep setiap pembolehubah yang terlibat, sorotan kajian-kajian lepas yang berkaitan juga dibincangkan bagi mengukuhkan pemahaman secara keseluruhan bagi topik kajian ini yang mana setiap satunya dibincangkan mengikut tajuk-tajuk kecil sebagaimana berikut.

2.2 Konsep dan Teori Iklim Sekolah

Iklim sekolah yang positif akan melahirkan modal insan yang berkualiti tinggi dan memartabatkan sistem pendidikan di negara kita. Seterusnya iklim organisasi pula adalah “konsep yang menggambarkan sifat subjektif kualiti persekitaran organisasi”. Iklim sekolah mempunyai maksud yang luas dan bergantung kepada persepsi guru terhadap persekitaran kerja sekolah samaada sebagai sebuah organisasi yang formal atau tidak formal (Mohd Sharihan Mohamed Hussin dan Roslan Ab. Rahman, 2019). Iklim sekolah merupakan gambaran tentang personaliti seseorang guru dan bagaimana mereka berusaha untuk mencapai tahap organisasi iklim sekolah berkenaan (Ahmad Zabidi, 2006; Halpin dan Croft, 1963). Menurut beliau, iklim sekolah yang berkesan juga mempunyai ciri-ciri seperti pertama guru merasa selamat, dimana guru-guru tidak rasa tertekan, berpuas hati dan berkeyakinan. Kedua prihatin terhadap kemajuan

murid-muridnya iaitu pengetua yakin terhadap kerjanya. Seterusnya ketiga bertimbang rasa iaitu pelajar merasa selamat untuk belajar.

Seterusnya mengikut Sweetland dan Hoy (2000); dan Halpin dan Croft (1963) pula, iklim sekolah terbahagi kepada dua keadaan iaitu iklim sekolah terbuka dan iklim sekolah sihat. Iklim sekolah merupakan hasil daripada interpersonal antara pihak sekolah dengan masyarakat iaitu murid, guru, keluarga, kakitangan sekolah dan pentadbir (Lai dan Han, 2018). Ini kerana, tingkah laku dalam setiap organisasi akan berlaku cepat dimana hubungan masyarakat di dalamnya adalah sangat dinamik dan terdapat pelbagai keperluan individu serta untuk mencapai matlamat dalam organisasi (Lai dan Han, 2018; Hoy dan Miskel, 2001). Walaubagaimanapun, iklim organisasi berbeza antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.

2.2.1 Teori Behaviorisme

Teori Behaviorisme adalah teori yang sesuai untuk menerangkan tentang tingkah laku masyarakat dalam sesebuah organisasi. Teori Behaviorisme terbahagi kepada dua keadaan iaitu Teori Pelaziman Klasik dan Teori Pelaziman Operan. Teori Pelaziman Klasik diasaskan oleh Pavlov dan Watson (1849-1939) manakala, Teori Pelaziman Operan diasaskan oleh Edward Lee Thorndike (1874-1949) dan Burhus Fredederic Skinner (1904-1990). Teori Behaviorisme dikenali juga sebagai teori tingkah laku dan mementingkan kemahiran fizikal. Teori Pelaziman Klasik digunakan untuk menilai emosi dan tabiat manusia selepas pelaziman. Manakala Teori Pelaziman Operan pula lebih cenderung digunakan untuk menilai tingkah laku daripada ransangan dan peneguhan sebelum dan selepas pelaziman. Teori ini digunakan untuk menilai iklim

sesebuah sekolah. Teori Pelaziman Opera menjelaskan tentang konsep peneguhan dan hukuman positif dan negatif.

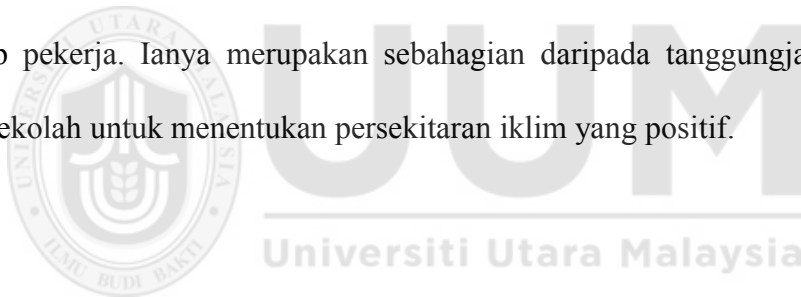
Seterusnya, Teori Pelaziman Klasik pula merujuk kepada pembelajaran yang terhasil daripada gerak balas secara automatik terhadap sesuatu ransangan. Teori ini di terjemahkan dalam bentuk suatu perubahan frekuensi tingkah laku manusia. Persekitaran kerja yang kondusif akan merangsang kerja dan pengajaran guru di sekolah. Ini bersesuaian dengan Teori Behaviorisme yang menjelaskan terdapat perhubungan antara ransangan (R) dengan gerak balas (G), dimana tingkahlaku merupakan gerak balas yang dapat diramal. Guru akan mengaitkan pengalaman berdasarkan persekitaran iklim sekolah dengan kerja mereka. Iklim sekolah yang kondusif dapat mengukuhkan ransangan terlazim dan gerak balas terlazim kepada guru untuk meningkatkan kualiti kerja. Tingkah laku yang timbul kesan daripada iklim sekolah yang kondusif mempunyai perkaitan dengan tindakbalas terhadap kerja guru.

Justeru, Teori Behaviorisme dilihat sebagai kajian saintifik mengenai tingkah laku manusia yang dapat dilihat atau diukur terhadap tingkah laku baharu yang diulang sehingga menjadi tingkah laku lazim. Teori Behaviorisme digunakan untuk menerangkan perubahan tingkah laku manusia yang boleh diperhatikan, dikawal, dan diramal dalam sesebuah organisasi. Teori Behaviorisme ini dikenali sebagai teori tingkah laku yang mementingkan tingkah laku terhadap pekerjaan yang dihasilkan melalui persekitaran tempat kerja mereka. Persekitaran tempat kerja yang selesa dan

kondusif akan mempengaruhi tingkah laku pekerja dalam organisasi tersebut. Maka, iklim organisasi sekolah yang kondusif akan mendorong tingkah laku guru di sekolah.

2.2.2 Teori Hierarki Keperluan Maslow

Iklim sekolah merujuk kepada iklim organisasi (Anjilus dan Roslee Talip, 2018). Teori Hierarki Keperluan Maslow (1943) sebagai faktor yang menyebabkan manusia menyertai organisasi dan keperluannya perlu dipenuhi supaya ahli di dalam organisasi menjadi lebih produktif (Anjilus dan Roslee Talip, 2018). Guru akan berada dalam organisasi dan bekerja berdasarkan matlamat yang telah ditetapkan. Oleh itu, organisasi sekolah perlu menjaga kebajikan dan mengambil berat terhadap keperluan terhadap pekerja. Ianya merupakan sebahagian daripada tanggungjawab organisasi dalam sekolah untuk menentukan persekitaran iklim yang positif.



Maslow (1943) juga menjelaskan bahawa keperluan manusia disusun dalam satu hierarki mengikut kepentingannya, di mana dengan memenuhi keperluan yang bermula dari tingkat bawah ke tingkat atas akan menentukan kepuasan dan bermotivasi untuk melaksanakan tugas. Teori ini terbahagi kepada lima peringkat iaitu keperluan peribadi atau fisiologi, keperluan keselamatan, keperluan sosial dan kasih sayang peluang penghargaan diri dan keperluan kesempurnaan diri. Keperluan manusia berbeza antara satu sama lain dari segi fisiologi dan psikologi bergantung kepada keadaan. Kehendak yang ada pada seseorang bergantung kepada apa yang telah ada iaitu kehendak yang belum dipenuhi akan mempengaruhi kelakuan seseorang. Ini kerana keperluan manusia adalah berbeza antara satu sama lain

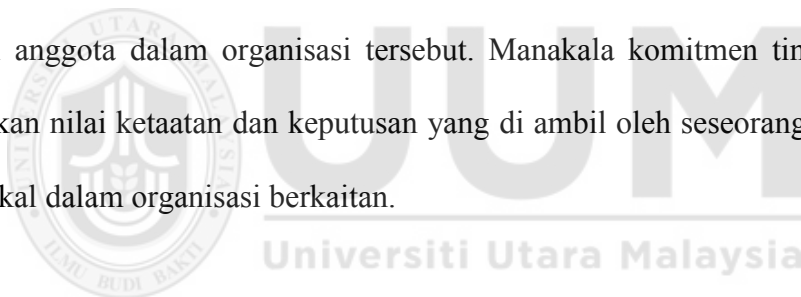
terutamanya dari segi fisiologi dan psikologi mengikut keadaan. Iklim sekolah yang positif akan mempengaruhi kelakuan seluruh warganya.

Berdasarkan teori ini juga iklim sekolah dilihat sebagai suatu keadaan untuk memenuhi keperluan seseorang individu, keperluan mengurus pembangunan keyakinan sendiri dan memupuk rasa dihargai dengan mengekalkan hasrat untuk mencapai matlamat yang baharu. Iklim sekolah merangkumi elemen akademik, masyarakat, keselamatan dan dimensi persekitaran institusi seperti kognitif, tingkahlaku, dan psikologi (Wang dan Degol, 2015). Oleh itu, kajian ini menjadikan Teori Hierarki Keperluan Maslow (1943) sebagai panduan untuk melihat keadaan iklim di sekolah yang dipilih. Berdasarkan teori tersebut semua pihak adalah bertanggungjawab untuk memastikan sekolah berada dalam keadaan baik, menarik, kondusif dan menyokong semua aktiviti di dalamnya.

2.3 Konsep dan Teori Komitmen Guru

Komitmen guru merupakan salah satu faktor penting keberkesanan sekolah, di mana dapatan kajian menunjukkan komitmen tinggi di sekolah akan menyumbang kepada pencapaian baik di sesebuah sekolah (Reynolds, Creemers, Stringfield, Teddlie dan Schaffer, 2002). Komitmen guru juga sering dikaitkan dengan keberkesanan sekolah, di mana guru-guru yang mempunyai komitmen yang tinggi kepada sekolah akan meningkatkan prestasi akademik murid (Park, 2005). Justeru, komitmen guru – guru perlu amat penting untuk memastikan kejayaan sesebuah sekolah (Lewis dan Wray, 2001).

Seterusnya, komitmen guru merujuk kepada tahap kesungguhan untuk terus kekal berada dalam organisasi sekolah, kesediaan untuk terus bekerja kuat bagi pihak organisasi, membina keyakinan yang teguh serta sanggup menerima nilai dan matlamat sesebuah organisasi (Khairunesa Isa, 2013; Mowdays et al., 1979). Komitmen adalah sikap di mana individu membuat pertimbangan terhadap dirinya dengan nilai dan matlamat dalam organisasi. Komitmen juga menunjukkan keinginan seseorang untuk mengekalkan kedudukannya dalam sesebuah organisasi. Komitmen mempunyai tiga komponen iaitu komponen afektif, komponen normatif dan komitmen berterusan (Khairunesa Isa, 2013; Allen dan Meyer, 1990). Kesemua jenis komitmen ini dianggap sebagai kondisi psikologi yang menitikberatkan hubungan individu dengan organisasi dan implikasi dalam membuat keputusan untuk terus menjadi anggota dalam organisasi tersebut. Manakala komitmen tingkah laku pula merupakan nilai ketaatan dan keputusan yang di ambil oleh seseorang individu untuk terus kekal dalam organisasi berkaitan.



Selain itu, Allen dan Meyer (1990) juga menjelaskan bahawa setiap komponen komitmen organisasi mempunyai peranan yang berlainan. Berdasarkan komponen yang diperkenalkan iaitu komitmen afektif, mengarah kepada pekerjaan mengikut emosi, mengenal pasti dan penglibatan dalam organisasi. Ini bermakna komitmen afektif berkaitan dengan berkait rapat dengan emosi dan penglibatan pada organisasi. Dengan demikian, seseorang yang memiliki komitmen afektif menjadi lebih kuat untuk bekerja dalam organisasi.

Seterusnya, komitmen kontinuans berkaitan rapat dengan kesedaran tentang kos yang berkaitan untuk meninggalkan organisasi. Seseorang akan terus kekal bekerja berdasarkan komitmen kontinuans dalam sesebuah organisasi kerana mereka tidak mempunyai pilihan lain. Manakala komitmen normatif pula adalah tindak balas atau merefleksikan rasa kewajipan untuk meneruskan pekerjaan. Komitmen normatif adalah berkaitan dengan perasaan untuk tetap kekal bekerja dalam organisasi. Komitmen ini dianggap sebagai tekanan normatif iaitu bertingkah laku tertentu sehingga mempengaruhi tujuan dan minat terhadap sesebuah organisasi. Ini kerana perlakuan dan tindakan seseorang adalah berdasarkan kepada keyakinan tentang “apa yang benar” terhadap sesuatu perkara yang sedang dilakukan.

Seterusnya, terdapat lima fokus utama yang dapat diwujudkan daripada komitmen (Morrow, 1983). Fokus-fokus ini ialah fokus kesatuan kerja yang diukur dengan komitmen terhadap kesatuan, fokus kerja yang diukur dengan komitmen kerja, fokus nilai yang diukur dengan etika kerja, fokus terhadap kerjaya yang diukur dengan komitmen terhadap profesion, dan fokus organisasi yang diukur dengan komitmen terhadap sesebuah organisasi, dan fokus terakhir ialah komitmen terhadap organisasi, ianya sering dikaji kerana terdapatnya perkaitan dengan pencapaian matlamat dalam organisasi (Mowday, Porter dan Steers, 1982).

Disamping itu, beliau juga menjelaskan bahawa komitmen terhadap organisasi mengandungi tiga elemen utama iaitu pengenalan diri, penglibatan diri, dan kesetiaan. Pengenalan diri atau kebanggaan terhadap diri adalah merujuk kepada perasaan bangga terhadap organisasi, dimana seseorang individu dapat menghayati dan

menerima matlamat organisasi dengan baik. Penglibatan diri pula adalah merujuk kepada keikhlasan diri untuk berusaha bersungguh-sungguh demi mencapai kejayaan organisasi. Manakala, kesetiaan adalah lahir daripada rasa cinta terhadap organisasi, dimana perasaan suka dan sayang pada organisasi serta sentiasa ingin kekal untuk menjadikan sebahagian daripada organisasi. Komitmen merupakan suatu isu penting dalam kehidupan manusia yang berkumpul. Begitu juga dengan komitmen guru yang akan mempengaruhi kejayaan sesebuah organisasi atau sekolah (Yaakob, 2007). Oleh itu, komitmen merupakan faktor penting untuk menentukan kejayaan sesebuah organisasi.

2.3.1 Teori Kognitif Sosial (*Sosial Cognitive Theory*)

Teori Kognitif Sosial merupakan penamaan semula daripada Teori Belajar yang dibangunkan oleh Albert Bandura (1986). Teori kognitif sosial adalah teori yang menunjukkan bagaimana pembelajaran manusia terbentuk dalam lingkungan sosial. Manusia akan mempelajari pengetahuan, aturan –aturan, sikap, keyakinan dan perilaku daripada pemerhatiannya. Seseorang individu akan membuat pemerhatian terhadap *role model* yang dipilih, kemudian mereka akan bertindak mengikut perilaku yang sesuai dengan keyakinan tentang kemampuan dan hasil yang diharapkan. Teori ini juga menjelaskan tentang proses sosial dan proses kognitif, bagi pemahaman mengenai motivasi, emosi, dan tindakan manusia. Proses pemerhatian dan peniruan perilaku seseorang *role model* untuk pembelajaran yang berkesan.

Ini kerana menurut Bandura (1986) pembelajaran melalui pemerhatian oleh seseorang individu adalah lebih berkesan berbanding pembelajaran secara langsung. Teori ini

diperjelaskan lagi melalui model interaksi yang saling mempengaruhi dalam suatu lingkungan atau proses timbal balik, dimana perilaku manusia mempunyai kesinambungan antara tiga perkara utama iaitu kognitif, tingkah laku dan persekitaran. Teori kognitif Sosial juga menunjukkan bahawa proses interaksi antara individu, tingkah laku, dan persekitaran adalah saling berkaitan (Bandura 1986). Oleh itu, Teori Kognitif Sosial Bandura 1986 digunakan untuk mendasari pelaksanaan kajian ini. Ini kerana individu akan menjadikan sikap dan tingkah laku seseorang yang dianggap sebagai *role model* melalui proses pemerhatian.

Teori Kognitif Sosial dipilih untuk mendasari kajian ini bagi menunjukkan perkaitan antara pemboleh ubah kajian berdasarkan tiga faktor utama iaitu persekitaran, individu, dan tingkah laku. Berdasarkan konteks kajian persekitaran dikaitkan dengan keadaan iklim di sekolah. Psikologi individu menjadi lebih positif melalui persekitaran sosial yang merangsang suasana yang sihat bagi wujudkan hubungan mesra, selamat dan selesa. Keadaan iklim atau persekitaran perlu mengambilkira ciri-ciri keselamatan, kesihatan, kemanusiaan dan keceriaan. Jika semua aspek ini dipenuhi ianya dapat mewujudkan persekitaran pembelajaran yang dikatakan kondusif.

Seterusnya, tingkah laku manusia pula disesuaikan dengan pemboleh ubah efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja guru. Efikasi sendiri merupakan pertimbangan manusia tentang kebolehan diri mereka untuk mengatur dan melaksanakan hala tuju tindakan mereka bagi mencapai kejayaan dalam sesuatu tugas. Efikasi sendiri adalah kepercayaan diri individu terhadap daya upaya sendiri seseorang dalam mengorganisasi serta melaksanakan suatu pelakuan dan tugas secara lebih spesifik,

dimana kepercayaan sendiri seseorang guru akan keupayaannya melakukan suatu tugas yang diamanahkan demi mencapai kejayaan murid mereka. Keyakinan diri guru yang tinggi juga akan meningkatkan kepuasan kerja guru di sekolah. Guru yang mendapat kepuasan dalam kerja akan lebih bermotivasi untuk meningkatkan pencapaian murid. Efikasi sendiri dan kepuasan guru yang tinggi dapat dilihat melalui tingkah laku mereka terhadap pengajaran dan hubungan dengan warga sekolah.

Manakala, individu adalah untuk melihat komitmen guru terhadap sekolah. Teori Kognitif Sosial melihat konteks individu adalah berkaitan dengan keperibadian, kecekapan dalaman kognitif, emosi dan fizikal seseorang. Seseorang akan membentuk keperibadian dan emosi mereka berdasarkan pemerhatian tingkah laku masyarakat dan keadaan persekitarannya. Keperibadian yang terbentuk akan mempengaruhi komitmen guru terhadap pengajaran dan sekolah.

2.4 Konsep dan Teori Efikasi Kendiri Guru

Efikasi sendiri atau keyakinan diri merupakan kepercayaan seseorang terhadap kebolehan diri untuk mengatasi masalah dalam pekerjaannya pada setiap hari, dimana ianya akan memberikan kesan ke atas pencapaian murid-murid di sekolah (Ashton & Webb, 1986; Gibson dan Dembo, 1984). Malahan efikasi sendiri juga sering dikaitkan dengan komitmen terhadap pekerjaan (Coladarci, 1992). Oleh itu, efikasi sendiri didefinisikan sebagai pertimbangan seseorang terhadap kemampuan dirinya yang mempengaruhi tindakan atau kemahiran untuk meningkatkan prestasi kerja

(Masitah Mohd Yusoff, Azizi Muda, Ahmad Makmom, Bahaman Abu Samah, Ramli Basri, Noriati A. Rashid dan Mohamed Khaidir Alias, 2011).

Seterusnya, individu yang mempunyai tahap efikasi sendiri yang tinggi dikatakan dapat melaksanakan tugas dengan lebih baik dan berkesan (Masitah Mohd Yusoff, Azizi Muda, Ahmad Makmom, Bahaman Abu Samah, Ramli Basri dan Noriati A. Rashid, 2013). Oleh itu, guru yang mempunyai tahap efikasi sendiri yang tinggi akan terlibat secara langsung dalam proses membuat inovasi dalam pengajaran untuk meningkatkan kecemerlangan murid di sekolah.

Konsep efikasi sendiri guru adalah keyakinan guru yang berkaitan dengan kepercayaan seseorang individu tentang tingkah laku terhadap sesuatu keadaan yang dihadapinya (Khalid Johari, Zurida Ismail, Shuki Osman dan Ahmad Tajudin Othman, 2009). Guru yang mempunyai tahap efikasi sendiri yang tinggi mampu melahirkan murid dengan tingkah laku yang baik berdasarkan faktor personal atau faktor peribadi guru yang mengajar (Masitah Mohd Yusoff, Azizi Muda, Ahmad Makmom, Bahaman Abu Samah, Ramli Basri dan Noriati A. Rashid, 2013). Efikasi sendiri guru juga merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan diri untuk menjalankan tugas (Bandura, 1997). Konsep '*reciprocal determinism*', menjelaskan tentang suatu kitaran interaksi antara persekitaran, kognitif, dan tingkah laku seseorang guru untuk menggunakan pengetahuan lalu yang dimilikinya untuk mempelajari persekitaran tersebut bagi menghasilkan tingkah laku yang diperlukan untuk mencapai matlamat.

2.4.1 Teori Tingkah laku (Bandura 1981)

Teori Tingkah laku Bandura (1981) diperkenalkan oleh Albert Bandura. Efikasi sendiri merupakan tingkah laku dan kemampuan yang dirasakan oleh seseorang. Teori ini menerangkan tentang personaliti yang merupakan jumlah keseluruhan tingkah laku yang dipelajari antara personaliti yang berkaitan dengan kecekapan sendiri. Kecekapan dalam konteks ini pula adalah persepsi pada seseorang mengenai keupayaannya untuk melaksanakan sesuatu dengan cekap melalui tingkah laku yang telah dipelajarinya. Maka, dapat dijelaskan bahawa efikasi sendiri adalah keyakinan seseorang untuk melakukan tugas tertentu dengan baik. Efikasi sendiri memiliki keberkesanan bagi menilai diri sendiri untuk memiliki kekuatan bagi menghasilkan pengaruh yang diinginkan. Efikasi sendiri dikatakan dapat mendorong individu secara kognitif supaya individu lebih bermotivasi untuk bertindak dengan terarah bagi mencapai tujuan yang jelas. Maka, individu yang mempunyai tahap efikasi sendiri yang tinggi mendorong seseorang untuk bertindak dengan lebih yakin terhadap matlamat yang diinginkan. Menurut Bandura (1981) efikasi sendiri merupakan kepercayaan terhadap kebolehan diri seseorang dalam mengatasi masalah melalui komitmen, kesungguhan dan sikap guru. Selain itu, efikasi sendiri juga mempengaruhi tingkah laku untuk meningkatkan pencapaian murid yang lemah. Justeru, efikasi sendiri adalah keyakinan dan tingkah laku yang ada pada dirinya untuk melaksanakan tugas tertentu dengan berkualiti. Bandura (1989) mengemukakan ada empat sumber penting yang membentuk efikasi sendiri iaitu: pengalaman keberhasilan (*Mastery experience*), meniru (*Vicarious experience atau modeling*), Persuasi verbal (*Verbal persuasion*), dan tekanan dan stress (*Physiological & emotional state*). Manakala, Bjorklund, Alan, Daly, Ambrose, Elizabeth dan Van (2020), juga menjelaskan bahawa Teori Bandura (1997) telah menetapkan empat

sumber utama iaitu pengalaman penguasaan, pengalaman pengganti, lisan pujukan serta keadaan psikologi dan afektif. Efikasi sendiri guru yang tinggi akan lebih cenderung untuk memastikan murid mendapat kejayaan. Oleh itu, teori ini melihat lingkungan, tingkah laku dan personaliti adalah penting untuk meningkatkan efikasi sendiri.

2.5 Konsep dan Teori Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja merupakan sikap pekerja yang menilai berdasarkan berapa banyaknya ganjaran yang diterima dengan yang diyakini seharusnya diterima (Robbin, 2000). Terdapat banyak konsep dan teori kepuasan kerja yang terdapat dalam kajian lepas, ianya juga memberi kesan kepada prestasi individu dan organisasi. Individu yang mempunyai tahap kepuasan yang tinggi akan lebih produktif (Hoy dan Miskel, 2001). Selain itu, kepuasan kerja guru juga adalah peramal kepada komitmen guru untuk meningkatkan prestasi kerjanya dan komitmen kerja pula mempengaruhi pencapaian akademik murid (Park, 2005). Maka kepuasan kerja dianggap penting untuk meningkatkan prestasi kerja dan prestasi sekolah.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang mengembirakan, menyeronokkan atau keadaan emosi yang positif kesan daripada penilaian kerja atau pengalaman kerja yang dilakukan. Kepuasan kerja guru wujud hasil daripada kesepakatan antara para pekerja dengan pihak majikan. Oleh itu, perhubungan antara pekerja dengan majikan bertambah erat, maka kepuasan kerja pekerja dalam organisasi dapat meningkatkan prestasi kerjanya (Nasir 1996; Milton, 1981).

Selain itu, kepuasan kerja juga di takrifkan sebagai suatu kejayaan seseorang individu untuk membiasakan diri dengan kerjanya (Vroom, 1964). Individu yang positif terhadap kerja secara konseptualnya dianggap mempunyai kepuasan kerja, sebaliknya individu yang mempunyai sikap yang negatif terhadap kerja dianggap sebagai mempunyai ketidakpuasan dalam kerjanya. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang pekerja terhadap kerjanya (Smith, Kendall dan Hullin, 1969). Kepuasan kerja menjadikan individu bermotivasi untuk bekerja, sekaligus ianya akan mempengaruhi pencapaian akademik (Sidek Mohd Noah dan Mohd Ali Jaamat, 1998). Oleh demikian, pengetua yang bijak perlu tahu menguruskan kemudahan-kemudahan dan sumber-sumber yang ada untuk mencapai matlamat sekolah.

2.5.1 Teori X dan Y (1960)

Teori X dan Y diperkenalkan oleh Douglaus McGregor (1960). McGregor telah memperkenalkan dua bentuk teori untuk menjelaskan kepuasan kerja iaitu Teori X dan Teori Y. Teori X merupakan teori yang mengandaikan suatu keadaan pekerja yang tidak suka bekerja, tidak mempunyai cita-cita dan tidak suka dengan tanggungjawab yang diberikan. Selain itu, Teori X juga merupakan satu pemikiran kolot dan bersifat tradisional. Tingkahlaku yang negatif diwujudkan oleh pihak pengurusan melalui sikapnya yang keterlaluan untuk mengawal.

Manakala Teori Y pula menganggap daya usaha seseorang individu adalah daripada mental dan fizikal yang dianggap natural. Maka, teori ini menganggap konsep dendaan bukanlah satu langkah yang terbaik, kerana manusia mempunyai sikap bertanggungjawab terhadap diri sendiri dan mengawal diri untuk bekerja. Teori ini

juga menganggap ganjaran yang berupa upahan atau gaji sebagai keperluan utama. Melalui teori Y manusia belajar untuk menerima tanggungjawab yang diberikan. Selain itu, teori ini melihat manusia berkemampuan untuk berimajinasi, berdaya cipta dan kemahiran untuk berfikir dalam menyelesaikan masalah organisasi. Oleh itu, Teori Y melihat manusia mempunyai bakat tersimpan dari segi intelektual yang masih tidak digunakan sepenuhnya.

2.5.2 Teori Z (1981)

Teori Z diperkenalkan adalah untuk melengkapkan teori X dan Y. Teori Z diasaskan oleh William (1981), menjelaskan Teori Z diperkenalkan ialah bertujuan untuk mencantumkan andaian Teori X dan Teori Y yang memberi tumpuan untuk memperbaiki hubungan pekerja. Teori ini memberi penekanan kepada pendekatan penyelesaian masalah melalui permuafakatan dan pendekatan kerja berpasukan. Organisasi dianggap sebagai sistem yang hidup dan memerlukan pengubahsuaian dari segi kepimpinan untuk berjaya. Pekerja memainkan peranan penting dalam organisasi dan harus diberi peluang menyuarakan pendapat dan cadangan walaupun mereka memegang jawatan yang rendah dalam organisasi.

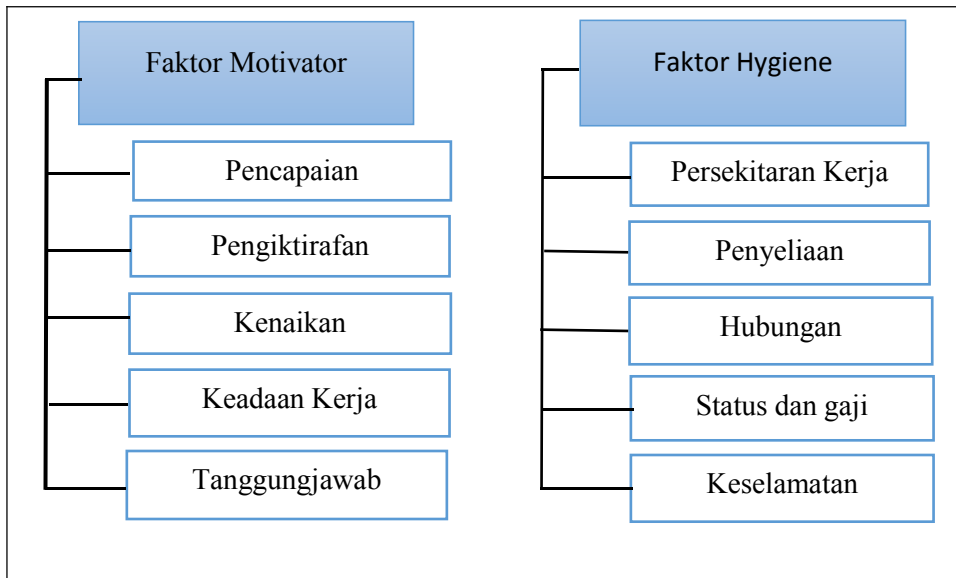
2.5.3 Teori Jangkaan Vroom (1964)

Pengasas Teori Jangkaan ialah Vroom (1964), Teori ini diperkenalkan bagi menjelaskan bahawa Teori Jangkaan mengandaikan sikap dan tindakan individu adalah didorong oleh unsur-unsur psikologi yang berkaitan dengan motifnya. Misalnya guru bekerja kuat kerana didorong oleh keinginan untuk kenaikan pangkat,

pengiktirafan daripada ketua dan penerimaan rakan sejawat. Beliau memperkenalkan formula (Motivasi = Jangkaan x 'Valens'). Valens ialah tindakbalas efektif terhadap sesuatu matlamat sama ada positif atau negatif. Jangkaan adalah kenyataan atau anggapan yang dibuat tentang sesuatu tindakan yang boleh menghasilkan sesuatu matlamat. Model Vroom ini sering digunakan oleh pentadbir sekolah untuk mengenalpasti pemboleh ubah yang dapat mempengaruhi tahap kepuasan kerja guru.

2.5.4 Teori Herzberg (1966)

Teori Dua Faktor Herzberg (1966) dikemukakan oleh pakar Psikolog bernama Frederick Herzberg pada tahun (1966). Teori ini digunakan untuk menjelaskan tentang perasaan seseorang iaitu "Sangat Baik" dan "Sangat Buruk" mereka ketika bekerja dalam sesebuah organisasi. Berdasarkan kajiannya ini, Herzberg (1966) telah mengembangkan teorinya dengan menjelaskan kepuasan kerja seseorang tergantung pada 2 jenis faktor iaitu faktor kepuasan (faktor *motivator* atau pemuas) dan faktor ketidakpuasan (faktor *hygiene* atau ketidakpuasan) yang kita kenal sebagai Teori Dua Faktor Herzberg (1966). Beliau membuat kesimpulan tentang dua keadaan kerja yang mempengaruhi perilaku seseorang secara berbeza. Teori ini mempunyai dua faktor iaitu faktor *Motivator* dan faktor *Hygiene* mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan mengelakkan daripada tidak mendapat ketidakpuasan kerja. Ini dapat terangkan seperti rajah dibawah:



Rajah 2.1: Teori Dua Faktor Herzberg

Faktor *higiene* (faktor ekstrinsik) dan faktor *motivator* (faktor intrinsik). Faktor *hygiene* merupakan faktor yang menyebabkan kepada ketidakpuasan pekerja terhadap kerja yang dilakukan. Misalnya, gaji, keadaan tempat kerja, keselamatan, kebajikan dan kesihatan tempat kerja. Walaubagaimanapun, faktor *hygiene* ini tidak begitu mempengaruhi tahap kepuasan kerja seseorang, tetapi ianya disebabkan oleh persekitaran tempat kerja.

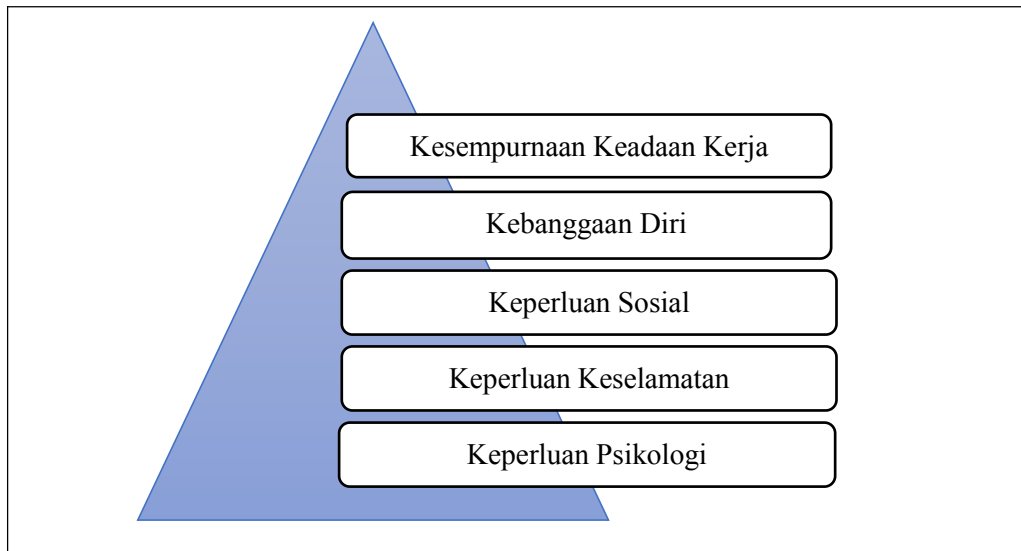
Manakala, faktor *motivator* (faktor *ekstrinsik*), mendorong seseorang untuk bekerja dengan lebih keras. Faktor *motivator* ini wujud dalam diri seseorang individu terhadap pekerjaannya, misalnya seperti prestasi kerja, sifat pekerjaan itu sendiri, bertanggungjawab dan peluang untuk pertumbuhan. Kehadiran faktor *motivator* dalam diri seseorang dapat memberikan kepuasan yang tinggi terhadap kerja yang dilakukannya. Herzberg (1966) sebaliknya ketidakhadiran faktor *motivator* ini dalam diri seseorang akan mengakibatkan wujudnya ketidakpuasan kerja pada mereka. Oleh

itu, kajian ini menggunakan Teori Dua Faktor Herzberg (1966) sebagai panduan sepanjang pelaksanaan kajian. Teori ini digunakan untuk menilai tahap kepuasan kerja guru di sekolah – sekolah yang dipilih.

Nurul Syafiqah Shazana Marizan dan Jamalullail Abdul Wahab (2018) pula menjelaskan bahawa Teori Herzberg (1966) menyatakan bahawa kepuasan kerja guru berpunca daripada dua faktor iaitu faktor pendorong (*motivator*) dan faktor penyelenggaraan (*hygiene*). Kepuasan kerja guru juga dapat meningkatkan motivasi diri tetapi sekiranya ianya tidak wujud, maka berlakulah ketidakpuasan dalam pekerjaan. Manakala, faktor *hygiene* pula merupakan kehendak atau keperluan pekerja yang tidak dipenuhi atau tidak mencukupi yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Keadaan akan menjadi semakin serius apabila pekerja mengalihkan tumpuan kerana faktor motivasi mereka tidak dipenuhi. Justeru, faktor *hygiene* dilihat mempunyai kaitan yang rapat dengan konteks persekitaran kerja dan bersifat ekstrisik guru.

2.5.5 Teori Hierarki Maslow (1970)

Teori Hierarki Maslow (1970) telah diasaskan oleh Maslow, dimana teori ini digunakan untuk membuat rumusan terhadap elemen asas yang mempengaruhi kepuasan dan motivasi kerja guru. Teori hierarki Maslow bertujuan menjelaskan tentang bagaimana individu dapat memenuhi keperluan mengikut hierarki. Maslow juga menjelaskan keperluan manusia dapat disusun mengikut hierarki. Teori ini menerangkan bahawa terdapat lima (5) peringkat proses keperluan asas manusia. Penjelasan mengenai teori ini adalah seperti dalam rajah berikut:



Rajah 2.2: Keperluan Hierarki Maslow

Teori ini menerangkan secara terperinci setiap susunan hierarki berdasarkan rajah teorinya. Hierarki yang pertama iaitu keperluan psikologi, ianya merupakan hierarki paling rendah tetapi penting dalam kehidupan manusia. Keperluan psikologi merupakan keperluan - keperluan asas yang perlu dipenuhi seperti makanan, minuman, pakaian dan tempat tinggal. Kemudian, hierarki kedua pula ialah keperluan keselamatan. Keperluan keselamatan adalah penting untuk melindungi diri daripada ancaman persekitarannya. Antara keperluan keselamatan ialah mempunyai kerjaya yang terjamin, dilayan dengan adil dan mendapat gaji yang berpatutan. Seterusnya, hierarki keempat ialah keperluan sosial iaitu keperluan seseorang individu untuk mendapat perhatian, mempunyai hubungan mesra, persahabatan yang baik dan lahirnya nilai kasih sayang antara satu sama lain. Manakala hierarki yang kelima ialah kebanggaan diri, dimana individu mula mempunyai keinginan untuk mendapatkan pengiktirafan, penghargaan, prestij dan status kehormatan diri. Pada peringkat ini juga seseorang merasakan potensi diri sendiri mendorong mereka untuk menjadi lebih sempurna dalam semua aspek yang diceburi.

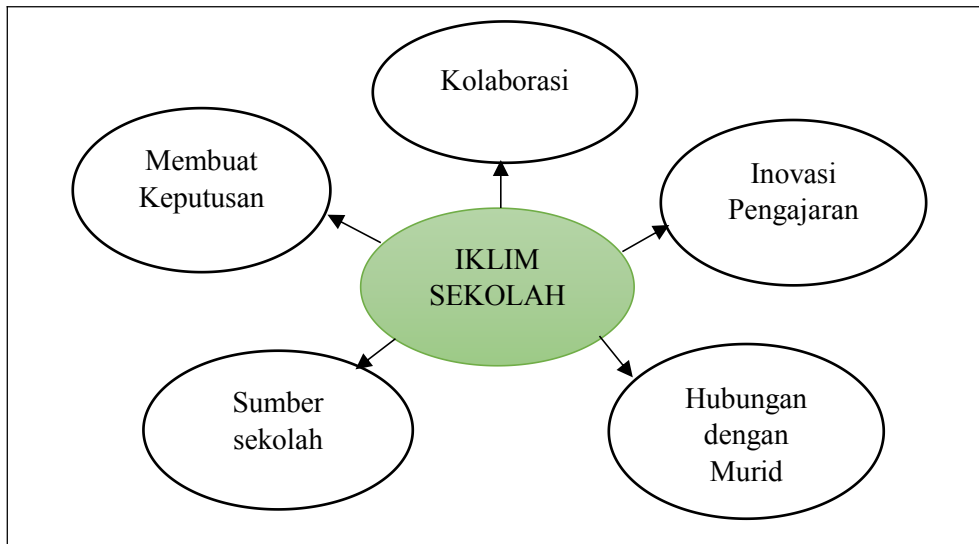
2.6 Model -Model Kajian

Kajian ini menggunakan beberapa model sebagai panduan yang menjadi tunjang kepada pelaksanaan kajian. Antaranya yang dipilih ialah Persepsi Guru Terhadap Iklim Sekolah (2007), Model Komitmen (Celep, 2000), Model Kitaran Interaksi Bandura (2009) dan Model Pengujian Mediator Baron dan Kenny (1986).

2.6.1 Model Persepsi Guru Terhadap Iklim Sekolah (Johnson, Stevent dan Zvoch, 2007)

Model ini diperkenalkan oleh Johnson, Stevent dan Zvoch (2007) bagi mengkaji pemboleh ubah iklim sekolah. Ia digunakan untuk menilai iklim di sesebuah sekolah mengikut perspektif guru yang berada dalam organisasi tersebut. Keadaan iklim sesebuah sekolah dilihat melalui lima dimensi iaitu dimensi kolaborasi, hubungan dengan murid, sumber sekolah, membuat keputusan, dan inovasi pengajaran. Setiap dimensi dalam kajian ini mempunyai tujuan yang berbeza.

Justeru, instrumen kajian telah diadaptasikan daripada *School-Level Environment Questionnaire* (SLEQ) untuk menilai iklim sekolah. Instrumen yang digunakan adalah dibina dan dibuat penambahbaikan daripada instrumen asal terutamanya dalam skop dimensi dan item soalan soal selidik sebagaimana rajah dibawah:



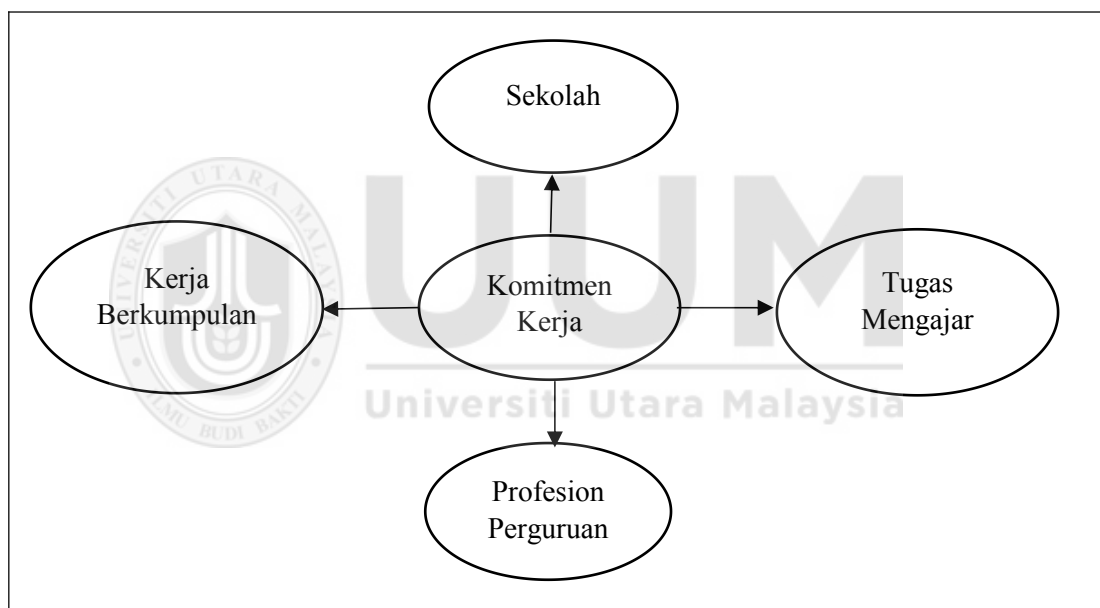
Rajah 2.3: Persepsi Guru Terhadap Iklim Sekolah (2007)

Dimensi pertama, kolaborasi adalah bertujuan untuk menilai kerjasama antara guru. Dimensi kedua, hubungan dengan murid pula merujuk kepada persepsi guru terhadap murid-muridnya di sekolah. Seterusnya dimensi ketiga, sumber sekolah pula merujuk kepada kelengkapan bekalan bahan, peralatan mengajar dan belajar yang disediakan di oleh kementerian kepada sekolah bagi kegunaan guru- guru. Dimensi keempat ialah membuat keputusan untuk melihat tindakan keterbukaan pemimpin sekolah dalam memberi peluang kepada semua guru dalam membuat keputusan di sekolah demi mencapai matlamat sekolah. Manakala, dimensi kelima (5): inovasi pengajaran yang digunakan untuk mengenal pasti sama ada kaedah pengajaran guru selari dengan sistem pendidikan global masa kini.

2.6.2 Model Komitmen (Celep, 2000)

Model Komitmen Celep (2000) diperkenalkan oleh Cevat Celep (2000) bagi mengkaji pemboleh ubah komitmen guru di sekolah. Komitmen guru merupakan suatu keadaan

bagaimana guru menilai dan bersetuju dengan pengurusan sesebuah organisasi. Komitmen kerja yang ditunjukkan oleh guru gambaran perasaan kepercayaan mereka terhadap kesetiaan, nilai-nilai yang diikuti dan penglibatan dalam setiap aktiviti dan program yang dijalankan di sekolah. Menurut Cevat Celep (2000), menjelaskan bahawa masalah yang berkaitan dengan keberkesanan sekolah dan prestasi guru adalah disebabkan oleh tahap komitmen guru yang rendah. Model Celep (2000) adalah seperti berikut:



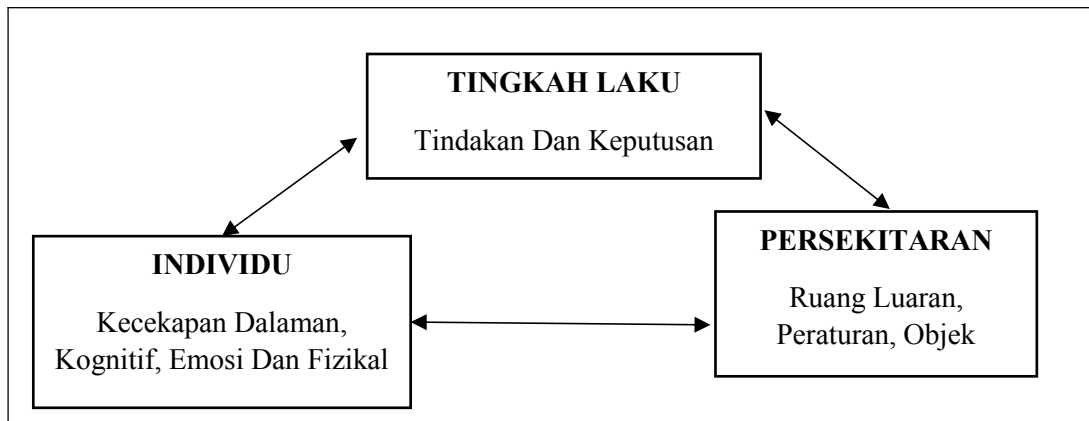
Rajah 2.4: Model Komitmen Celep (2000)

Model ini menggunakan empat dimensi untuk mengukur komitmen kerja guru iaitu dimensi pertama, komitmen terhadap sekolah digunakan untuk menerangkan tentang usaha guru yang lebih kepada sekolah dan merasakan bahawa mereka adalah sebahagian daripada sekolah. Dimensi kedua pula, komitmen terhadap tugas mengajar adalah untuk menggambarkan bahawa guru memberikan khidmat yang terbaik dan bersusah payah bagi memastikan kejayaan kecemerlangan muridnya. Seterusnya

dimensi ketiga, komitmen terhadap profesion perguruan pula untuk memperlihatkan tindakan guru membuat penilaian dalam setiap keputusan tindakan yang diambil secara positif. Dimensi terakhir iaitu dimensi ke empat ialah komitmen terhadap kerja berkumpulan. Dimensi ini adalah untuk memberikan motivasi yang berkesan dan menilai perhubungan yang rapat dan baik antara rakan sekerja untuk mencapai kecemerlangan. Kesemua dimensi yang terdapat dalam model ini, menunjukkan bahawa komitmen guru yang tinggi akan meningkatkan profesion perguruan menerusi hasil usaha gigih guru itu sendiri. Keadaan ini, menjelaskan bahawa tahap komitmen guru yang tinggi akan meningkatkan keyakinan mereka untuk melaksanakan tanggungjawab dan tugas yang diberikan.

2.6.3 Model Kitaran Interaksi oleh Bandura (2009)

Teori Kognitif Sosial sebagai satu pembelajaran yang berlaku dengan memerhati orang lain dan seseorang akan melakukan sesuatu tingkah laku seperti model yang ada dipersekitarannya (Bandura, 1986). Persekitaran yang signifikan dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang dengan menyimpan maklumat yang diperhatikan secara kognitif untuk mempengaruhi tingkah laku. Proses pemerhatian atau peniruan perilaku seseorang akan menjadikan sikap individu yang dianggap sebagai *role model* adalah pembelajaran yang amat berkesan (Bandura 1986) seperti rajah 2.5.



Rajah 2.5: Kitaran Interaksi oleh Bandura (2009)

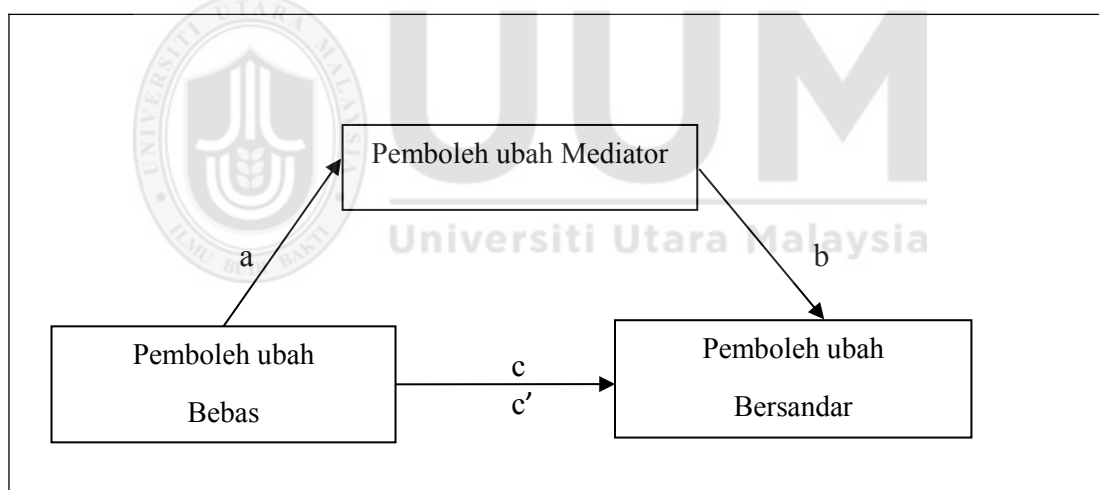
Model Kitaran Interaksi menjelaskan manusia akan memerhati dan mempelajari sesuatu dan mempengaruhi perilaku berdasarkan penguhan positif dan negatif. Faktor interaksi yang wujud akan saling berkait antara individu, tingkah laku dan persekitaran menunjukkan posisi interaksi timbal balik satu sama lain (Bandura 1986). Rajah 2.5 merupakan model interaksi kitaran merupakan keadaan timbal balik terhadap perilaku seseorang individu secara kognitif dengan tingkah laku dan persekitarannya. Model ini melibatkan tiga (3) faktor utama iaitu faktor peribadi, pembangunan manusia dan persekitaran. Sesebuah model dianggap penting kerana pemodelan merupakan demonstrasi yang memainkan peranan penting terhadap kognitif dalam pembelajaran (Bandura, 1986).

2.6.4 Model Pengujian Mediator Baron dan Kenny (1986)

Pengujian mediator boleh diuji dengan menggunakan Model Baron dan Kenny (1986).

Model ini diuji dengan menggunakan empat model regresi iaitu:

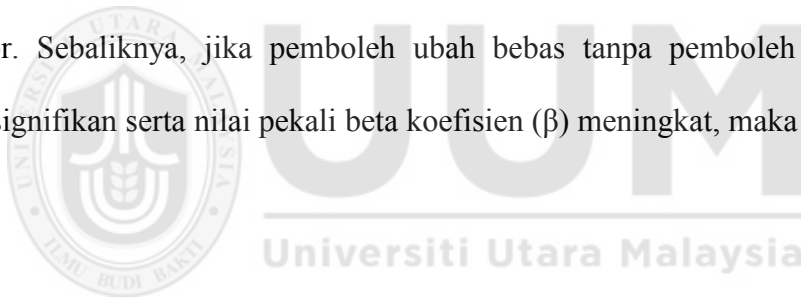
- i. Model pertama adalah regresi yang digunakan untuk meramalkan pemboleh ubah bebas kepada pembolehubah bersandar.
- ii. Model kedua adalah regresi yang digunakan untuk meramalkan pemboleh ubah mediator iaitu kepada pemboleh ubah bebas.
- iii. Model ketiga adalah regresi yang digunakan untuk meramalkan pemboleh ubah bebas dan mediator iaitu pemboleh ubah mediator menjadi peramal kepada pemboleh ubah bersandar.
- iv. Model keempat adalah regresi yang digunakan untuk meramalkan pemboleh ubah bebas menjadi peramal kepada pemboleh ubah bersandar apabila pemboleh ubah mediator dikawal.



Rajah 2.6: Model Mediator (Baron dan Kenny, 1986)

Analisis ini merangkumi empat langkah ujian regresi bagi menguji kesan pemboleh ubah mediator ke atas pemboleh bebas dan pemboleh ubah bersandar. Model satu hingga model empat regresi tersebut diuji berpandukan syarat pengujian mediator. Terdapat empat langkah yang perlu dipenuhi iaitu model 1 adalah pemboleh ubah bebas mesti memberi kesan kepada pemboleh ubah bersandar. Kedua pula adalah pemboleh ubah bebas mesti memberi kesan kepada pemboleh ubah mediator dalam

Model 2. Kemudian, ketiga pemboleh ubah mediator mesti memberi kesan kepada pemboleh ubah bersandar dalam Model 3. Model keempat pula adalah pemboleh ubah bebas mesti memberi kesan yang lebih rendah kepada pemboleh ubah bersandar dalam Model 3 berbanding dengan Model 1. Model 4 menunjukkan perbandingan kesan pemboleh ubah bebas terhadap pemboleh ubah bersandar dengan kehadiran atau tanpa kehadiran pemboleh ubah mediator. Sekiranya kesemua syarat pertama berada dalam arah positif atau negatif seperti yang ditentukan, maka dengan ini kesan pemboleh ubah bebas tanpa mediator dan bersama pemboleh ubah mediator adalah signifikan serta nilai pekali beta koefisien (β) menurun maka berlakunya mediator separa. Perkara ini menjelaskan wujudnya kesan langsung hubungan antara pemboleh ubah bebas dengan pemboleh ubah bersandar bersama dengan kesan pemboleh ubah mediator. Sebaliknya, jika pemboleh ubah bebas tanpa pemboleh ubah mediator adalah signifikan serta nilai pekali beta koefisien (β) meningkat, maka mediator penuh berlaku.



2.7 Kajian-kajian Lepas Berkaitan Iklim Sekolah

Sejak sedekad yang lalu, kajian tentang iklim sekolah telah dijalankan untuk memastikan kualiti dan keberkesanan sistem pendidikan negara sentiasa dijaga. Kajian yang dijalankan oleh Ahmad Zabidi Abdul Razak (2006), adalah berkaitan dengan ciri iklim sekolah yang berkesan. Kajian ini melibatkan sampel seramai 97 orang guru daripada empat buah sekolah menengah agama di Selangor. Kaedah tinjauan digunakan untuk mendapatkan data, kemudian data dianalisis untuk mendapatkan taburan kekerapan dan min.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahawa ciri sekolah menengah agama yang berkesan mempunyai tujuh (7) perkara, iaitu pelaksanaan amalan hidup islam dalam setiap aspek pembelajaran dan pekerjaan, pengamalan sifat muraqabah, iaitu merasakan Allah SWT sentiasa memerhati setiap tindakan yang dilakukan, pengetua mengamalkan komunikasi terbuka dalam pergaulan dengan guru dan pelajar, komitmen guru terhadap sekolah adalah tinggi, guru bekerjasama untuk menyelesaikan masalah, kawasan sekolah bersih, cantik, selamat dan cukup tempat ruang belajar dan sikap pelajar yang positif. Hasil kajian juga menunjukkan penerapan nilai keagamaan diperlukan untuk membentuk iklim yang lebih baik.

Kajian yang dijalankan oleh Johnson, Stevens dan Zvoch (2007) pula adalah untuk melihat persepsi guru terhadap iklim sekolah. Kajian ini dilaksanakan di sekolah-sekolah di Urban Amerika Syarikat. Kajian ini menggunakan instrumen School Level Enviroment Questionnare (SLEQ). Instrumen SLEQ mengandungi 21 item soal selidik dan lima dimensi. Responden yang terlibat adalah seramai 2558 orang guru di 119 buah sekolah rendah dan sekolah menengah. Sampel kajian dipilih secara rawak dan analisis faktor pengesahan telah dijalankan untuk baki separuh sampel supaya data yang diperolehi adalah baik untuk disesuaikan dengan instrumen SLEQ. Oleh itu, instrumen SLEQ digunakan untuk mengkaji persepsi guru tentang sekolah iklim.

Analisis EFA faktor daripada dimensi asal adalah lebih besar daripada 1.0 diekstrak dan 63.0%. ini bermakna dimensi berkerjasama adalah 33.9%, membuat keputusan 5.9%, hubungan dengan pelajar 10.4%, Sumber Sekolah 8.0% dan inovasi pengajaran 4.8%. Hubungan antara faktor pula berada diantara .29 hingga .63. Seterusnya lima

dimensi dianalisis dengan menggunakan sokongan CFA. Model ini kemudiannya disemak semula dengan melibatkan guru-guru di sekolah rendah dan sekolah menengah.

Hasil analisis menunjukkan bahawa model SLEQ didapati bersesuaian untuk digunakan ke atas kajian iklim di sekolah. Model ini tetap menggunakan lima dimensi iaitu inovasi pengajaran, kolaborasi, membuat keputusan, pengurusan sumber sekolah dan hubungan dengan pelajar. Analisis *reliability* seterusnya menunjukkan nilai *alfa cronbach* bagi setiap dimensi dalam kajian ini ialah inovasi pengajaran .79, kolaborasi .82, membuat keputusan .78, pengurusan sumber sekolah .77 dan hubungan dengan pelajar .86. Seterusnya, analisis *reliability* keseluruhan bagi pemboleh ubah iklim sekolah pula adalah nilai *alfa cronbach* .90. Walaubagaimanapun terdapat dapatan kajian yang menunjukkan bahawa tahap iklim sekolah adalah berbeza mengikut sekolah dan lokasi.

Seterusnya, dalam kajian berasingan pula, Azmi Abu Yamin dan Siti Noor Ismail (2013), menjalankan kajian keatas hubungan iklim sekolah dengan pencapaian pelajar. Kajian ini dijalankan di daerah Kota Bharu, Kelantan. Sekolah yang terlibat adalah sebanyak 10 buah iaitu 5 buah sekolah menengah berprestasi tinggi dan 5 buah sekolah menengah berprestasi rendah. Sampel terdiri daripada 200 orang guru dan responden dipilih seramai 20 orang untuk setiap sekolah. Kaedah kajian menggunakan Ujian-t, Ujian Kolerasi Pearson, dan Ujian Regresi Berganda dalam mendapatkan jawapan kepada persoalan yang dibentuk. Dapatan kajian ini menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan bagi iklim sekolah di Sekolah

Menengah Berprestasi Tinggi berbanding dengan Sekolah Menengah Berprestasi Rendah. Dapatan juga menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan pencapaian pelajar.

Lai dan Han (2017) juga membuat kajian berkaitan iklim sekolah di sekolah-sekolah Daerah Sri Aman, Sarawak dengan menggunakan kaedah kajian kuantitatif menggunakan instrumen soal selidik. Sampel kajian adalah seramai 188 responden dipilih menggunakan kaedah pensampelan rawak mudah. Alat ukur ialah *instrument School-Level Environment Questionnaire (SLEQ)* dan nilai *alfa Cronbach* adalah purata 0.75 hingga 0.79. Analisis deskriptif menunjukkan tahap iklim sekolah adalah tinggi. Manakala analisis kajian terhadap kelayakan ikhtisas dan pengalaman mengajar guru menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan terhadap iklim sekolah.

Seterusnya, Lai dan Han (2018) menjelaskan bahawa iklim sekolah merupakan hasil daripada interpersonal antara pihak sekolah dan masyarakat iaitu murid, guru, keluarga, kakitangan sekolah dan pentadbir. Tingkah laku dalam setiap organisasi adalah cepat kerana hubungan di dalamnya sangat dinamik, dimana terdapat pelbagai keperluan individu dan tujuan organisasi yang ingin dicapai (Lai dan Han, 2018; Hoy dan Miskel, 2001). Manakala, Wang dan Degol (2015) pula menjelaskan bahawa sekolah merangkumi keselamatan akademik, masyarakat dan dimensi persekitaran institusi iaitu kognitif, tingkahlaku, dan psikologi. Oleh itu sekolah perlu berada dalam keadaan baik, menarik dan menyokong kepada aktiviti di dalamnya.

Kajian oleh Berkowitz, Moore, Astor dan Benbenishty (2017), pula menunjukkan bahawa iklim sekolah juga dapat mempengaruhi pencapaian akademik pelajar. Iklim sekolah yang positif akan mewujudkan suasana kelas yang selesa. Dapatan kajian menunjukkan bahawa iklim sekolah memainkan peranan penting dalam mempengaruhi pencapaian akademik kepada pelajar, terutamanya dari latar belakang tahap ekonomi keluarga yang lebih rendah. Seterusnya kajian ini juga turut menjelaskan pentingnya pengetahuan terhadap iklim sekolah untuk pencapaian pelajar.

Kajian oleh Nurjannah Jani dan Abdul Said Ambotang (2018) pula bertujuan untuk mengetahui iklim sekolah. Populasi yang terlibat adalah guru-guru tingkatan enam Zon Pantai Timur Sabah dan sampel kajian yang terlibat seramai 399 orang. Data dianalisis menggunakan perisian *Statistical Package For Science* (SPSS) versi 21.0. Kajian ini mengambil kira pembangunan menyeluruh terhadap iklim sekolah sama ada iklim dalaman mahupun iklim luaran sekolah. Hal ini adalah untuk memberi keselesaan kepada guru dalam menjalankan tugas-tugas seharian. Hasil kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan pemboleh ubah iklim sekolah terhadap jantina. Analisis seterusnya juga menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru.

Kajian tentang iklim sekolah diteruskan lagi oleh Petrie, Marsters, Mc Clintock, Lindsay dan Allen (2019) yang mengkaji hubungan antara iklim sekolah dengan pencapaian murid. Kajian ini memberi tumpuan terhadap beberapa aspek iaitu sosial, emosi dan hasil akademik untuk pelajar. Sampel kajian adalah seramai 368 pelajar dalam sebuah sekolah di Australia. Kajian ini telah membina model iklim sekolah

melalui analisis secara SEM AMOS. Dalam kajian ini terdapat tiga model iklim sekolah yang telah dibina. Model yang dibina adalah sesuai dengan pembentukan iklim ke arah peningkatan pencapaian murid. Dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan pencapaian akademik murid.

Seterusnya, Mohd Saifulkhair Omar, Mohd Faizul Mohd Noor dan Mohd Isha Awang (2019) melaksanakan kajian di daerah Kuala Nerus, Terengganu. Tujuan kajian adalah untuk mengenal pasti tahap iklim yang wujud di sekolah. Responden yang terlibat dalam kajian ini ialah seramai 105 orang guru. Data kajian dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensi menerusi program *Statistical Package For The Social Science* (SPSS) versi 21.0. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap iklim sekolah di Kuala Nerus adalah berada pada tahap sederhana. Pada masa yang sama, kajian oleh Mohd Sharihan Mohamed Hussin dan Roslan Ab Rahman (2019) juga menunjukkan bahawa tahap iklim organisasi sekolah di daerah Sri Aman, Sarawak adalah pada tahap yang sederhana. Hal ini adalah disebabkan kurangnya keterbukaan dalam aspek hubungan antara pihak pentadbiran dengan guru serta pihak ibu bapa.

Manakala Quijada, Ruiz, Huertas, dan Alonso Tapia (2020) dalam kajian mereka pula memberi tumpuan kepada pembangunan iklim sekolah berdasarkan persepsi guru. Kajian ini digunakan untuk mengintegrasikan aspek-aspek iklim sekolah di Madrid Sepanyol. Kajian ini memfokuskan kepada dua aspek utama iaitu keberkesanan guru dan struktur matlamat sekolah. Sampel kajian melibatkan 581 guru sekolah menengah.

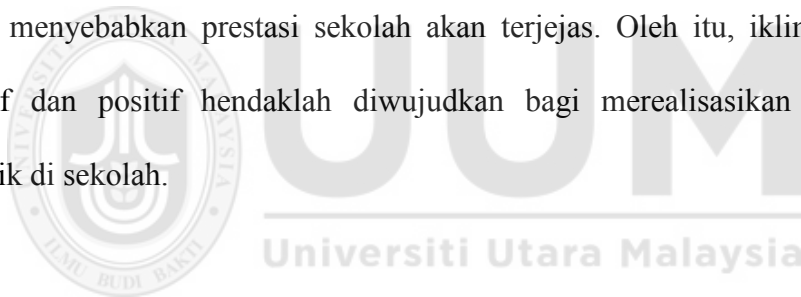
Alat ukur yang digunakan mempunyai tujuh dimensi iaitu pengurusan sekolah yang berkualiti (24 item), hubungan guru dengan guru (12 item), struktur matlamat pembelajaran (6 item), struktur matlamat pencapaian (6 item), hubungan guru dengan murid (7 item), hubungan murid dengan murid (7 item) dan penglibatan ibu bapa (10 item). Setiap item dianalisis secara EFA dan CFA untuk melihat perkaitan hubungan setiap item.

Dapatan kajian bagi tujuh dimensi tersebut membuktikan dua dimensi yang paling tinggi ialah struktur matlamat pembelajaran dan hubungan guru dengan guru iaitu .95 hingga .98. Manakala, struktur matlamat pencapaian adalah negatif iaitu -0.17 hingga -0.47. Walau bagaimanapun, perkaitan antara item masih kuat. Jadi, model ini tetap mengambil kira tujuh dimensi untuk model iklim sekolah iaitu pengurusan sekolah yang berkualiti, hubungan guru dengan guru, struktur matlamat pembelajaran, struktur matlamat pencapaian, hubungan guru dengan murid, hubungan murid dengan murid dan penglibatan ibubapa.

Seterusnya, kajian oleh Katsantonis (2020) yang menjalankan kajian ke atas iklim sekolah yang melibatkan 51,782 guru di sekolah rendah dari 15 negara. Kaedah kajian yang dipilih adalah secara pemerhatian ke atas projek yang dilaksanakan di 15 buah negara. Data dianalisis secara struktur pemodelan persamaan digunakan untuk menguji kesan mediator berdasarkan model linear (GLM) MANOVA bagi mendapatkan skor. Dapatan kajian menunjukkan bahawa iklim sekolah perlu dinilai dengan pelbagai dimensi supaya kesannya lebih signifikan terhadap guru. Seterusnya Wilson (2020), pula menjalankan kajian terhadap iklim sekolah di Scotland. Sampel

kajian yang dipilih terdiri daripada 148 orang guru sekolah rendah dari Scotland. Keputusan mengesahkan hubungan antara persepsi iklim keseluruhan sekolah mempengaruhi tingkah laku guru dengan keberkesanan strategi pengajaran.

Kajian oleh Khaleelur Rahman dan Ashraf Ali (2020) pula mendapati bahawa iklim sekolah merupakan salah satu faktor dalam sistem pendidikan yang lebih produktif, berfungsi dan diingini. Ini adalah kerana sikap guru pula amat dipengaruhi oleh iklim sekolah. Sampel kajian melibatkan 100 guru dari 10 Sekolah Menengah Tinggi di berbagai tempat di Kozhikode District di Kerala. Hasil kajian menunjukkan wujudnya hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan sikap guru. Sikap guru yang negatif, menyebabkan prestasi sekolah akan terjejas. Oleh itu, iklim sekolah yang kondusif dan positif hendaklah diwujudkan bagi merealisasikan kecemerlangan akademik di sekolah.



Yen dan Norazah Mohd Nordin (2021) juga mengkaji tahap iklim organisasi sekolah dan hubungannya dengan *burnout* guru di sekolah menengah di daerah Subis, Sarawak. Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif. Alat ukur kajian adalah daripada *Organisational Climate Index* (OCI) dan seramai 167 orang guru dipilih sebagai sampel kajian. Pengkaji menggunakan teknik pensampelan rawak berstrata dengan melibatkan 5 buah sekolah menengah di daerah Subis. Berdasarkan analisis kajian yang dibuat menjelaskan bahawa iklim sekolah berada pada tahap yang sederhana. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa sekolah-sekolah di daerah Subis mengamalkan iklim tertutup, dimana sekolah kurang berhubung dengan ibu bapa dan pihak luar. Menerusi kajian ini juga pengkaji mencadangkan agar para

pengkaji akan datang dapat mengaitkan aspek iklim sekolah dengan pemboleh ubah yang lain seperti penglibatan murid, komitmen guru dan efikasi sendiri guru.

2.8 Kajian-kajian Lepas Berkaitan Komitmen Guru

Mehmet Karakus dan Battal Asian (2009) menjalankan kajian terhadap komitmen organisasi guru-guru di Sekolah Tinggi Awam dan Swasta. Kajian ini menggunakan model pengimbasan deskriptif dan dijalankan di bandar Elazig yang melibatkan guru-guru di Sekolah Tinggi Awam dan Swasta. Sampel kajian adalah seramai 1,017 orang guru. Dapatan menunjukkan bahawa komitmen guru berbeza mengikut ciri-ciri demografi seperti jantina, status perkahwinan dan tempoh berkerja.

Analisis menunjukkan guru perempuan lebih cenderung mempunyai komitmen afektif, manakala guru lelaki lebih kepada komitmen normatif. Seterusnya guru yang mempunyai pengalaman satu hingga lima tahun mempunyai komitmen *normatif* terhadap profesion perguruan dan ianya berada pada tahap yang tinggi. Dapatan kajian menunjukkan guru wanita yang belum berkahwin menunjukkan komitmen *normatif* mereka adalah lemah terhadap kerja. Manakala, guru yang sudah berkahwin pula menunjukkan komitmen *afektif*. Seterusnya komitmen normatif terhadap guru baru juga lemah. Oleh ciri-ciri peribadi guru untuk mewujudkan komitmen yang tinggi ditempat kerja.

Seterusnya Poh dan Kheng (2011) pula membuat kajian untuk meninjau hubungan antara tahap komitmen guru dengan prestasi organisasi. Seramai 270 guru S.J.K. (C)

yang dijadikan sampel dan telah dipilih secara rawak dari daerah Kota Setar, Kedah. Alat ukur *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) pula digunakan untuk mengukur tahap komitmen guru terhadap organisasi. Kajian juga mendapati bahawa hanya gaya kepimpinan guru besar yang berdimensikan pertimbangan mempunyai hubungan yang signifikan dengan tahap komitmen guru tetapi bersifat negatif dan lemah.

Manakala, Wan Roslina Wan Ismail (2011) pula menjalankan kajian di sekolah-sekolah menengah kebangsaan di dua buah negeri di Utara Semenanjung Malaysia. Sampel kajian ditetapkan berdasarkan persampelan bermatlamat iaitu seramai 400 orang guru. Matlamat kajian ini dijalankan adalah untuk mengenal pasti komitmen organisasi guru di sekolah menengah kebangsaan. Seterusnya, kajian ini juga dilakukan bagi tujuan mengaplikasi model persamaan berstruktur untuk mengesahkan tahap komitmen guru di tiga kategori sekolah iaitu sekolah menengah berprestasi rendah, sederhana dan tinggi. Instrumen kajian yang digunakan diambil daripada *Organizational Commitment* (OCDQ, 2007) berdasarkan model persamaan berstruktur. Dapatan kajian menunjukkan bahawa komitmen organisasi mempunyai hubungan dengan pembelajaran positif dan pengajaran guru. Oleh itu, penemuan dapatan kajian ini adalah merupakan satu input yang baru untuk meningkatkan kualiti sekolah.

Seterusnya, Mohd Noor, Aznizam Abd Rahman dan Mohd Anuar (2012) menjalankan kajian untuk mengenal pasti tahap komitmen kerja guru di sekolah rendah. Tujuan utama kajian adalah untuk melihat perbezaan komitmen kerja guru berdasarkan

jantina guru, umur guru dan pengalaman mengajar guru. Populasi kajian melibatkan 15 buah sekolah dan 120 orang guru di Gemencheh Negeri Sembilan. Instrumen kajian terbahagi kepada tiga bahagian utama iaitu maklumat latar belakang responden, tahap amalan kepimpinan guru besar dan komitmen kerja guru.

Dapatan kajian rintis ini menunjukkan kebolehpercayaan item yang tinggi iaitu nilai kebolehpercayaan bagi komitmen kerja guru adalah 0.885. Analisis data dilakukan secara min, sisihan piawai, peratusan, ujian t, ANOVA dan korelasi Spearman. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap komitmen kerja guru berada pada tahap sederhana. Hipotesis kajian pula menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara komitmen kerja guru berdasarkan jantina guru, umur guru dan pengalaman mengajar guru.



Seterusnya, Mustafa Erdema dan Ibrahim Halil (2013) dalam kajiannya pula mengkaji pemboleh ubah komitmen organisasi mengikut persepsi guru-guru sekolah rendah. Sampel kajian dipilih seramai 429 orang guru daripada 2387 guru-guru yang bekerja di sekolah rendah di Van pada tahun 2010-2011. Penyelidik menggunakan ujian Durbin-Watson untuk menentukan sama ada terdapat auto korelasi dalam model tersebut. Hasil kajian telah menunjukkan wujudnya hubungan yang signifikan antara keseluruhan dimensi bagi pemboleh ubah komitmen organisasi dan pembelajaran.

Model ini mengambil kira tiga dimensi organisasi pembelajaran iaitu berkongsi wawasan, pembelajaran pasukan dan penguasaan diri. Kajian ini melihat dimensi

berkongsi visi dan pembelajaran pasukan adalah peramal dimensi pematuhan iaitu 18% guru yang mempunyai komitmen terhadap dimensi pematuhan. Manakala dimensi berkongsi visi, pembelajaran pasukan dan penguasaan diri menjadi peramal kepada dimensi pengenalan (36%).

Selanjutnya pula Thein, Nordin Abd Razak dan Ramayah (2014) pula menjalankan kajian berkaitan dengan komitmen guru di Malaysia bagi mengesahkan skala komitmen guru menggunakan prosedur pengesahan skala alat ukur. Soal selidik komitmen guru ini disesuaikan menjadi 17 item dan diedarkan kepada 600 orang guru sekolah rendah di Pulau Pinang. Hasil daripada analisis (EFA) dan (CFA) bagi kesemua dimensi iaitu komitmen kepada sekolah, komitmen kepada pelajar, komitmen kepada pengajaran dan komitmen kepada profesion sebagai guru.

Seterusnya soalan soal selidik juga telah berubah iaitu daripada 17 item kepada 13 item. Maka kajian ini hanya menggunakan 13 item soal selidik sahaja sebagai model komitmen guru. Maka, model baru bagi kajian ini juga masih mengekalkan empat dimensi yang sama iaitu dimensi komitmen kepada pengajaran, komitmen kepada pelajar, komitmen kepada sekolah dan komitmen kepada profesion sebagai guru. Justeru, model ini disesuaikan untuk digunakan dalam kajian di Malaysia.

Kieres dan Gutmore (2014) dalam kajiannya pula menggunakan model pembesaran dalam kumpulan. Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif. Tujuan kajian adalah untuk mengenal tahap komitmen organisasi. Kajian ini melibatkan guru-guru di

sekolah tinggi berjumlah 156 orang guru kesemuanya daripada lima (5) buah sekolah terlibat. Kemudian penyelidik menggunakan model linear hierarki untuk menguji model pembesaran dalam kumpulan ini. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap komitmen guru adalah positif dan signifikan terhadap kecemerlangan organisasi .

Kajian selanjutnya oleh Che Nidzam Che Ahmad, Saidatul Ainoor Shaharim dan Asmayati Yahaya (2016) yang berkaitan dengan kesesuaian persekitaran pembelajaran, komitmen belajar, tahap interaksi guru-pelajar dan keberhasilan pembelajaran. Kajian ini dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan kaedah tinjauan. Alat ukur yang digunakan merangkumi empat perkara iaitu Inventori Interaksi Guru Pelajar, Inventori Persekitaran Pembelajaran Bilik Darjah, Inventori Komitmen Belajar dan Inventori Keberhasilan Pembelajaran. Sampel yang dipilih menggunakan teknik sampel rawak berstrata.

Responden terdiri daripada 325 orang murid tingkatan empat di Daerah Larut Matang dan Selama, Perak. Kajian ini juga turut mengkaji perbezaan berdasarkan jantina dan lokasi serta hubungan antara pemboleh ubah. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan inferensi. Dapatan kajian menunjukkan kesesuaian persekitaran pembelajaran, tahap interaksi guru dan pelajar, komitmen belajar dan keberhasilan pembelajaran adalah tinggi. Analisis kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi interaksi guru dan pelajar, persekitaran pembelajaran, komitmen belajar dan keberhasilan pembelajaran berdasarkan lokasi. Manakala analisis berdasarkan jantina pula menunjukkan terdapatnya perbezaan yang signifikan bagi kesemua aspek tersebut.

Manullang dan Rajagukguk (2016) pula mengkaji berkaitan dengan pengetahuan organisasi secara langsung dan tidak langsung terhadap komitmen organisasi guru dalam menentukan prestasi subjek Matematik. Responden kajian adalah seramai 102 orang guru Matematik dan dipilih secara rawak dari *Junior High School* di Medan. Dapatan kajian menunjukkan bahawa komitmen guru mempunyai kesan secara langsung terhadap prestasi pengajaran guru. Guru yang mempunyai pengetahuan dalam organisasi akan lebih komited dalam kerjanya dan mereka lebih mudah untuk bekerjasama dan berkomunikasi dengan baik.

Kajian berkaitan dengan komitmen guru ini diteruskan lagi oleh Suhaili Mohd Yusoff dan Khaliza Saidin (2016) di sekolah-sekolah menengah Daerah Machang di Kelantan. Kajian yang dijalankan adalah bertujuan untuk mengenal pasti tahap komitmen guru berdasarkan pengalaman mengajar dan jantina guru. Selain itu, kajian ini juga dijalankan untuk mengkaji hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru. Sampel kajian dipilih secara rawak yang melibatkan adalah seramai 248 orang guru yang berkhidmat di tujuh buah sekolah menengah.

Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap komitmen guru-guru di daerah Machang berada pada tahap yang sederhana. Manakala, analisis komitmen guru berdasarkan pengalaman juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan mengikut pengalaman. Seterusnya analisis korelasi terhadap serta menunjukkan hubungan komitmen guru dengan iklim sekolah sederhana. Dalam pada itu, Mohd Sharihan Mohamed Hussin dan Roslan Ab Rahman (2019) menegaskan bahawa iklim sekolah dan komitmen kerja guru merupakan perkara yang sangat penting dan perlu

dilaksanakan secara berterusan supaya sistem pendidikan sentiasa berkembang dan selari dengan perkembangan semasa. Ini adalah kerana guru merupakan agen utama yang berupaya meningkatkan taraf pendidikan dunia. Maka, dapatan kajian ini menunjukkan bahawa faktor sedia ada dapat mempengaruhi iklim sekolah dan komitmen guru di sekolah.

Lai dan Han (2020) menjalankan kajian mengenai peranan komitmen guru, iklim sekolah, kepuasan kerja berdasarkan analisis IPMA. Tujuan kajian ini adalah untuk mengkaji faktor yang paling penting dalam menerangkan prestasi kerja guru di sekolah-sekolah menengah di Sarawak berdasarkan analisis IPMA. Penyelidikan kuantitatif ini menggunakan kaedah tinjauan *cross-sectional* yang mengkaji hubungan dan pengaruh antara iklim sekolah, motivasi guru, komitmen guru dan kepuasan kerja guru sebagai pengantara terhadap prestasi kerja guru. Seramai 2738 responden terlibat iaitu terdiri daripada guru-guru Sekolah Menengah di Negeri Sarawak.

Dapatan IPMA menunjukkan bahawa kepuasan kerja guru dan subnya iaitu kepuasan intrinsik memberi sumbangan yang besar dalam mempengaruhi prestasi kerja guru. Kepuasan kerja menunjukkan faktor terpenting (IPMA=71.90) menerangkan prestasi kerja guru diikuti dengan iklim sekolah (IPMA=71.54), komitmen guru (IPMA=70.94) dan motivasi guru (IPMA=67.88). Dapatan kajian menunjukkan bahawa iklim sekolah, kepuasan kerja guru dan komitmen guru mempunyai hubungan yang kuat dan signifikan. Oleh itu komitmen merupakan faktor yang sangat penting dalam menjamin prestasi kerja guru.

Seterusnya, pula Dayangku Rodzianah Awangku Amin dan Mohd Izham Mohd Hamzah (2021) membuat kajian ini untuk mengenal pasti tahap komitmen guru sekolah rendah di daerah Beaufort. Kajian menggunakan kaedah tinjauan berbentuk kuantitatif yang melibatkan sampel kajian seramai 278 orang guru dari 54 buah sekolah rendah di daerah Beaufort. Instrumen soal selidik yang diedarkan telah diadaptasi dan disesuaikan daripada alat ukuran Collarelli dan Bishop (1990).

Objektif kajian diperolehi dengan mengetahui tahap komitmen guru adalah sangat tinggi. Analisis menunjukkan hasil ujian ANOVA yang dijalankan untuk melihat perbezaan yang signifikan antara komitmen guru berdasarkan tempoh perkhidmatan mengajar guru. Melalui dapatan kajian yang telah dianalisis, keempat-empat dimensi mempunyai skor min yang tinggi. Ini membawa maksud bahawa tahap komitmen guru sekolah rendah di daerah Beaufort adalah berada pada tahap yang tinggi. Secara perinciannya, dimensi komitmen guru yang berada pada kedudukan yang teratas adalah dimensi kedua iaitu kesediaan untuk mencapai matlamat yang mempunyai nilai min yang terendah.

2.9 Kajian-kajian Lepas Berkaitan Efikasi Kendiri Guru

Evers, Brouwers and Tomic (2002) telah membuat kajian mengenai efikasi kendiri guru di sekolah di Netherland. Kajian ini melibatkan empat dimensi utama iaitu dimensi bimbingan murid dalam kumpulan, amalan pendidikan berinovatif dan sistem pembelajaran di rumah. Analisis item dibuat mengikut dimensi iaitu dimensi bimbingan pelajar dalam kumpulan mempunyai nilai *alfa cronbach* iaitu .80. Seterusnya dimensi amalan pendidikan berinovatif dengan nilai *alfa cronbach* . 85. Manakala, dimensi keberkesanan sistem kajian pembelajaran di rumah pula dengan

nilai *alfa cronbach* adalah .79. Analisis kebolehpercayaan dimensi keempat pula menunjukkan amalan dan keberkesanan sistem kajian pembelajaran di rumah dengan nilai *alfa cronbach* ialah .68.

Kajian ini bertujuan untuk melihat pengaruh efikasi sendiri ke atas pengajaran guru. Sampel kajian dipilih secara rawak dengan melibatkan 490 orang guru. Analisis regresi digunakan untuk melihat tahap efikasi sendiri guru berdasarkan dimensi. Bagi menguji keesahan instrumen kajian analisis (CFI) digunakan, yang mana hasil kajian menunjukkan nilai CFI lebih tinggi daripada kriteria .90. Hasil analisis faktor pengesahan menunjukkan model ini mempunyai empat dimensi dan 18 item soal selidik. Hasil kajian ini telah memperkukuhkan lagi model empat dimensi supaya ia menjadi model efikasi sendiri guru yang lebih baik.

Seterusnya kajian oleh Nurahimah Mohd Yusoff dan Rafisah Osman (2010) adalah mengenai kualiti penyeliaan pengajaran dan pembelajaran dengan efikasi guru. Kajian ini menekankan elemen kualiti penyeliaan pengajaran dan pembelajaran yang terdiri daripada tiga faktor utama iaitu, faktor pengetahuan, kemahiran interpersonal, dan kemahiran teknikal untuk meningkatkan tahap efikasi guru. Kajian ini juga adalah untuk mengenal pasti hubungan antara kualiti penyeliaan pengajaran dan pembelajaran dengan efikasi guru. Responden kajian yang terlibat adalah seramai 856 orang daripada sebelas buah sekolah di Kedah.

Dapatan kajian menunjukkan kualiti penyeliaan pengajaran mempunyai pengaruh yang kuat terhadap efikasi guru. Peramal bagi bagi faktor kemahiran interpersonal yang mengikut varian tertinggi iaitu sebanyak 17% terhadap efikasi guru, faktor pengetahuan adalah 14% dan kemahiran teknikal pula sebanyak 11%. Tahap efikasi sendiri guru yang mempunyai hubungan yang signifikan yang tinggi. Oleh itu, dapatan kajian menunjukkan bahawa penyeliaan pengajaran mempunyai hubungan dengan efikasi guru.

Kajian yang lebih terperinci pula dijalankan oleh Talip Anak Bijat (2010) ke atas efikasi sendiri guru di tiga buah sekolah di Daerah Saratok Sarawak. Penyelidik tersebut memilih seramai 155 orang guru iaitu 67 guru lelaki dan 88 orang guru perempuan. Dapatan kajian telah menunjukkan terdapat nya perbezaan yang signifikan bagi efikasi sendiri guru berdasarkan jantina. Seterusnya Simmons (2013), melihat efikasi sendiri guru, keberkesanan guru dan pencapaian murid di sekolah rendah di Amerika Syarikat. Kajian ini mengkaji tentang perbezaan dalam kepercayaan efikasi guru terhadap keberkesanan guru antara sekolah rendah berprestasi rendah dan berprestasi tinggi.

Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif dan kaedah tinjauan. Penyelidik membuat pemilihan secara rawak terhadap enam buah sekolah di Urban di South Carolina. Kajian ini melibatkan responden seramai 167 orang guru dikedua-dua sekolah berprestasi rendah dan sekolah berprestasi tinggi. Analisis kajian adalah secara kuantitatif dengan menggunakan kaedah *deskriptif*, ujian t (*test*), *ANOVA* sehala dan *Korelasi*. Dapatan kajian menunjukkan terdapatnya perbezaan yang signifikan antara

kepercayaan efikasi guru di sekolah berprestasi rendah berbanding dengan sekolah-sekolah berprestasi tinggi. Perbezaan antara sekolah berprestasi rendah dan berprestasi tinggi dapat dilihat dari segi strategi untuk mencapai objektif, matlamat guru-murid adalah sama dan demokratik dalam membuat keputusan. Oleh itu, efikasi sendiri guru mempengaruhi keberkesanan guru di sekolah. Keberkesanan guru pula akan memberi kesan kepada pencapaian pelajar.

Kajian ini diteruskan lagi oleh Syed Kamarzaman Syed Ali, Mohd Zaki Che Hassan dan Julismah Jani (2014) yang membuat kajian untuk menguji tahap efikasi sendiri dalam kalangan guru-guru pendidikan jasmani dan kesan ke atas mata pelajaran pendidikan jasmani di sekolah menengah. Seramai 106 Orang responden dipilih secara rawak. Kajian ini menggunakan statistik deskriptif dan inferensi untuk menganalisis data. Analisis statistik menunjukkan bahawa tahap efikasi sendiri adalah signifikan yang tinggi.

Manakala analisis korelasi Pearson pula digunakan untuk menunjukkan hubungan efikasi sendiri guru juga berkaitan dengan pengajaran mata pelajaran Pendidikan Jasmani. Begitu juga, Lan (2014) yang menjalankan kajian bertujuan untuk meneliti faktor penentu efikasi guru di sekolah harian biasa di Kedah. Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif yang melibatkan seramai 340 orang guru sekolah menengah harian biasa di negeri Kedah. Data dianalisis dengan menggunakan peratus, korelasi, regresi berganda stepwise dan hierarki. Hasil kajian menunjukkan iklim sekolah sebagai peramal kepada efikasi sendiri. Hasil kajian menunjukkan iklim sekolah bukan

merupakan perantara bagi efikasi guru. Dapatan kajian boleh digunakan untuk membentuk polisi berkaitan dengan peningkatan kualiti pengajaran.

Seterusnya, Awanis Mohd, Ainunmadiyah Mohd Nawawi dan Siti Noor Ismail (2016) pula menjalankan kajian untuk melihat hubungan tahap efikasi guru dan hubungannya dengan pencapaian sekolah. Kajian ini membincangkan tentang efikasi sendiri dan efikasi mengajar guru. Bagi menganalisis data kajian, kaedah kuantitatif menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensi telah digunakan. Responden kajian yang terlibat ialah seramai 375 orang guru di sekolah menengah daerah Bachok dan menggunakan instrumen soal selidik. Data kuantitatif dianalisis menggunakan perisian SPSS Versi 22 dengan menggunakan Ujian-t, ANOVA Satu Hala dan Korelasi Pearson.

Analisis dapatan kajian yang dijalankan menunjukkan nilai min skor keseluruhan adalah tinggi bagi efikasi guru. Efikasi sendiri guru menunjukkan nilai yang lebih tinggi berbanding efikasi mengajar. Analisis korelasi juga menunjukkan hubungan antara efikasi sendiri dan efikasi mengajar guru adalah penentu kepada pencapaian sekolah. Hasil analisis data menunjukkan bahawa wujudnya hubungan negatif yang sangat lemah namun signifikan antara efikasi mengajar dengan pencapaian sekolah. Manakala efikasi sendiri guru pula mempunyai hubungan yang signifikan dengan pencapaian sekolah.

Seterusnya, Azlin Norhaini Mansor, Mohd Norhisyam Kamaludin, Mohd Hanif Mohd Zin, Muhammad Hisham Adnan dan Baharuzaini Baharin (2016) pula menjalankan

kajian untuk mengenal pasti tahap efikasi guru. Sampel kajian adalah seramai 31 orang guru dari sebuah sekolah rendah luar bandar di daerah Gua Musang, Kelantan. Instrumen kajian terdiri daripada 34 item yang diukur menggunakan skala likert lima mata yang terdiri daripada tiga konstruk dengan jumlah sebanyak 12 item keseluruhannya. Kajian ini menunjukkan tahap efikasi guru juga berada pada tahap tinggi. Dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi tahap efikasi guru berdasarkan tempoh pengalaman mengajar. Efikasi sendiri amat penting dalam usaha guru untuk mempertingkatkan tahap profesionalisme mereka menerusi pendekatan pembelajaran yang digunakan.

Rusliza Yahaya, Norsamsinar Samsuddin, Jessnor Elmy Mat Jizat dan Hemini Krishnan (2017) membuat kajian untuk mengkaji tahap efikasi sendiri guru dan hubungan antara dua pemboleh ubah tersebut. Kajian ini adalah berbentuk tinjauan yang menggunakan pendekatan kuantitatif dan soal selidik merupakan instrumen utama kajian. Jumlah sampel yang terlibat adalah seramai 212 orang guru yang dipilih secara rawak dari tujuh buah sekolah menengah di Daerah Sungai Siput (U), Perak. Dapatan kajian menunjukkan tahap efikasi sendiri guru adalah tinggi dan terdapat hubungan positif yang signifikan antara latihan dalam perkhidmatan dengan efikasi sendiri guru. Oleh itu, latihan dalam perkhidmatan yang dilaksanakan memberikan kepada efikasi sendiri guru.

Kemudian, Zuhaili Mohd Arshad dan Ramlee Mustapha (2017) pula menjalankan kajian untuk mengenalpasti hubungan antara beban tugas dengan efikasi diri dan kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah di kolej vokasional. Populasi kajian tertumpu kepada 15 buah kolej vokasional. Sampel kajian adalah seramai 373 yang

dipilih dengan menggunakan rawak Kluster. Data dianalisis menggunakan ujian-t, ANOVA dan korelasi Pearson-r. Dapatan kajian menunjukkan efikasi diri berada pada tahap yang tinggi (min=3.81) dan kepuasan kerja pensyarah pada tahap yang sederhana. Manakala berdasarkan analisis korelasi pula menunjukkan efikasi sendiri mempunyai hubungan yang sederhana kuat dan ianya adalah signifikan dengan kepuasan kerja.

Katsantonis (2019) pula menggunakan pemboleh ubah efikasi sendiri sebagai mediator dalam kajiannya. Kajian yang dijalankan adalah untuk mengesahkan peranan efikasi sendiri terhadap hubungan iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru. Kajian melibatkan 51,782 guru di sekolah rendah dari 15 kawasan. Struktur pemodelan persamaan digunakan untuk menguji kesan mediator berdasarkan Model Linear (GLM) MANOVA bagi mendapatkan skor. Hasil kajian menunjukkan efikasi sendiri adalah pemboleh ubah perantara hubungan antara iklim sekolah dan kepuasan kerja. Oleh itu, efikasi sendiri memainkan peranan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Efikasi sendiri juga adalah pemboleh ubah pengantara yang sesuai antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru.

Kajian Lin, Mohamad Nizam Nazarudin dan Zakiah Nordin (2019) juga bertujuan untuk menentukan hubungan dan pengaruh kepuasan kerja terhadap efikasi guru. Kajian ini terdiri daripada 180 responden daripada 16 buah pusat tingkatan enam di tiga daerah di Pantai Barat Sabah. Data dianalisis menggunakan ANOVA satu hala, korelasi Pearson dan regresi berganda. Dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja dan efikasi guru dalam ketiga-ketiga mod

pusat tingkatan enam. Analisis menunjukkan terdapat hubungan signifikan yang kuat antara kepuasan kerja dengan efikasi guru ($r = .83$, $p < .01$). Kepuasan kerja menyumbang sebanyak 85.6 % perubahan varians dalam efikasi guru.

Noor Azizah Jakaria, Muslihah Mazlan, Norizan Samri dan Siti Nur Afifah Shafie (2020) pula menjalankan kajian bertujuan untuk mengenal pasti perbezaan efikasi sendiri terhadap pembangunan murid berdasarkan faktor demografi. Sampel kajian adalah seramai 80 orang yang dipilih secara rawak mudah. Efikasi sendiri terhadap pembangunan kerjaya pekerja diukur menggunakan instrumen soal selidik yang dibina oleh Kossek et al., (1998). Analisis kuantitatif menggunakan kaedah deskriptif iaitu skor min, kekerapan, peratusan dan sisihan piawai bagi mengenalpasti tahap efikasi sendiri pekerja.

Manakala statistik inferensi pula menggunakan kaedah analisis ujian-t tidak bersandar dan ANOVA sehala untuk mengukur perbezaan efikasi sendiri kerjaya berdasarkan faktor demografi. Dapatan kajian menunjukkan tahap efikasi sendiri terhadap pembangunan kerjaya pekerja pengurusan pertengahan adalah tinggi. Malahan, efikasi sendiri pekerja lelaki terhadap pembangunan kerjaya pula adalah tinggi berbanding perempuan. Walau bagaimanapun, dapatan juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan efikasi sendiri terhadap pembangunan kerjaya pekerja pengurusan pertengahan berdasarkan umur, tahap pendidikan dan tempoh perkhidmatan.

Seterusnya, Jennifer Laie Mulok dan Faridah Yunus (2020) pula mengkaji efikasi sendiri terhadap keyakinan diri untuk melakukan melaksanakan pengajaran.

Kajian ini bertujuan untuk melihat tahap efikasi sendiri ke atas pengajaran Bahasa Inggeris. Sampel dipilih seramai 200 orang guru di 45 buah sekolah rendah di Bahagian Kapit. Kajian ini mengkaji efikasi sendiri guru dalam 3 aspek iaitu aspek pengurusan bilik darjah, strategi pengajaran dan aspek penglibatan murid dalam pengajaran dan pembelajaran. Secara keseluruhan dapatan kajian menunjukkan tahap efikasi guru prasekolah adalah tinggi. Keputusan kajian juga menunjukkan bahawa tidak ada perbezaan pada setiap faktor dalam mempengaruhi tahap efikasi guru. Ini adalah kerana efikasi sendiri iaitu keyakinan diri dapat meningkatkan keyakinan guru agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Abdul Said Ambotang Haniza Jadin (2020) menjalankan kajian di sekolah menengah di Daerah Semporna Sabah. Efikasi sendiri guru untuk menjamin mutu kecemerlangan sekolah. Sehubungan dengan itu, kajian ini bertujuan untuk mengkaji efikasi sendiri guru sekolah menengah kebangsaan di daerah Semporna. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui kaedah tinjauan yang melibatkan seramai 120 orang guru di tiga buah sekolah menengah kebangsaan di daerah Semporna. Tiga bentuk borang soal selidik (PIMRS, ECI-V2 dan TSES) digunakan sebagai instrumen utama bagi mengumpul data kajian.

Seterusnya, data dianalisis berdasarkan statistik deskriptif dan inferens menggunakan SPSS versi 2.3. Dapatan kajian ujian-t menunjukkan terdapat perbezaan efikasi sendiri guru lelaki dan perempuan, iaitu min efikasi sendiri guru perempuan lebih tinggi daripada min guru lelaki. Kajian ini merupakan kajian kuantitatif dengan menggunakan kaedah kajian tinjauan menghasilkan pelajar yang cemerlang serta membentuk budaya sekolah berkesan dan terbilang. Analisis ujian-t telah digunakan

untuk perbezaan efikasi sendiri berdasarkan jantina di Sekolah Menengah Kebangsaan di daerah Semporna Sabah. Walau bagaimanapun, kedua-dua jantina mempunyai perbezaan min yang amat kecil.

Kemudian, kajian oleh Nurul Atiqah Nizam dan Roslinda Rosli (2020) pula mengkaji efikasi sendiri mempengaruhi Pengetahuan Isi Kandungan Khusus (PIKK) guru matematik di Seremban. Kajian menggunakan teknik persempelan rawak mudah dan melibatkan guru seramai 209 orang guru matematik. Instrumen kajian merupakan soal selidik yang telah diadaptasi daripada Charalambous (2008) dan Ball et al. (2008). Alat ukur efikasi sendiri yang digunakan mempunyai 28 item soal selidik. Dapatan kajian menunjukkan terdapat nya perbezaan yang signifikan efikasi sendiri guru dalam pengajaran berdasarkan faktor lokasi dan pengalaman mengajar.

Wilson (2020), menyatakan bahawa efikasi sendiri guru memainkan peranan utama dalam meneliti pengalaman penguasaan, persepsi persekitaran sekolah, efikasi sendiri dan pengajaran. Sampel kajian yang dipilih terdiri daripada 148 guru sekolah rendah dari Scotland. Analisis regresi dibuat berdasarkan dimensi efikasi sendiri guru iaitu pengurusan bilik darjah, strategi pengajaran dan keberkesanan penglibatan pelajar. Seterusnya dapatan pula membuktikan bahawa strategi pengajaran dan keberkesanan pengurusan bilik darjah meningkat kesan daripada efikasikendiri guru.

Keberkesanan strategi pengajaran diramalkan sebagai penekanan kepada akademik, manakala keberkesanan penglibatan pelajar diramalkan negatif. Keputusan kajian menunjukkan wujudnya hubungan antara iklim sekolah dan efikasi sendiri guru

dalam mempengaruhi tingkah laku guru terhadap keberkesanan pengajaran. Kajian ini juga menunjukkan bahawa efikasi sendiri guru adalah sesuai sebagai mediator untuk variabel iklim sekolah. Seterusnya Ramazan Cansoy, Hanifi Parlar dan Mahmud Polatcan (2020), dalam kajiannya mendapati efikasi adalah signifikan dengan komitmen guru di Wilayah Istanbul dan Turki. Kajian ini melibatkan 247 orang guru.

Pengkaji menggunakan efikasi sebagai mediator kepada komitmen guru adalah signifikan. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahawa efikasi adalah pengantara yang baik. Kemudian, Bjorklund, Daly, Ambrose dan Van (2020) menjalankan kajian keatas efikasi sendiri di tiga buah Universiti di TEP Barat Amerika Syarikat. Kajian ini melibatkan seramai 245 orang sampel. Dapatan kajian tersebut menemui bahawa wujudnya hubungan yang signifikan antara efikasi sendiri dengan pelaksanaan program semasa latihan.

Kajian oleh Norsimah Dasan dan Mohd Mahadzir Rahimi Mohamed Nawi (2020), pula menguji hubungan di antara efikasi sendiri guru dengan prestasi kerja. Kajian ini menggunakan kaedah tinjauan, melalui set soal selidik yang terdiri daripada instrumen *Teacher Sense of Efficacy Scale (TSES)* oleh Tschannen-Moran dan Woolfolk-Hoy (2001). Data pula, dikumpulkan melalui teknik persampelan (*multi stage sampling*) yang melibatkan 440 orang guru Maktab Rendah Sains Mara. Hasil daripada analisis menjelaskan bahawa terdapat hubungan signifikan yang positif antara efikasi sendiri guru dengan prestasi kerja guru.

Iran Jalapang dan Arumugam Raman (2020) pula menjalankan kajian bertujuan untuk mengkaji efikasi sendiri guru dan iklim sekolah terhadap pencapaian akademik pelajar sekolah menengah kebangsaan di Bahagian Sri Aman, Sarawak. Responden kajian terdiri daripada 186 orang guru di 7 Sekolah Menengah Kebangsaan (NSS) di Sri Aman, Sarawak. Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif iaitu pendekatan keratan rentas dengan menggunakan borang soal selidik. Hasil analisis PLS-SEM efikasi sendiri guru dan iklim sekolah mempunyai hubungan yang signifikan dengan pencapaian akademik pelajar di 7 Sekolah Menengah Kebangsaan (NSS) di Sri Aman, Sarawak. Ini membuktikan bahawa efikasi sendiri mempunyai pengaruh yang kuat terhadap pencapaian akademik pelajar dan merupakan peramal prestasi pencapaian akademik pelajar.

2.10 Kajian-kajian Lepas Berkaitan Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja memainkan peranan penting dalam meningkatkan pencapaian pelajar sebagaimana menurut Griffith (2003). Kajian ini menggunakan pemboleh ubah kepuasan kerja sebagai mediator, yang menguji sumbangan kepuasan kerja guru terhadap pencapaian murid. Kajian ini menggunakan 2 model iaitu model A dan model B bagi menguji EFA dan CFA alat ukur yang digunakan. Analisis model A menunjukkan wujudnya hubungan yang tidak signifikan. Manakala, analisis model B pula menunjukkan terdapatnya hubungan antara pemboleh ubah. Hasil analisis menunjukkan bahawa tiga item soal selidik yang dipilih dalam model B sudah mencukupi untuk menilai pemboleh ubah kepuasan kerja guru. Hasil analisis model B menemui bahawa kepuasan kerja dan pencapaian murid mempunyai hubungan yang signifikan.

Analisis *alfa cronbach* daripada tiga item tersebut juga telah menunjukkan tahap kebolehpercayaan yang tinggi iaitu .82 sehingga .75. Oleh itu, soal selidik yang digunakan menepati keperluan variabel kepuasan kerja. Maka, dapatan kajian adalah bersesuaian dengan anggapan bahawa kepuasan kerja guru adalah sebagai pemboleh ubah yang dapat menggambarkan tentang perasaan dan sikap terhadap pekerjaan. Oleh itu, tiga item soal selidik tersebut boleh digunakan untuk menguji pemboleh ubah kepuasan kerja guru (Griffith, (2003). Selain itu, Fery Kustianto dan Ahmad Abidin (2015), juga menggunakan pemboleh ubah kepuasan kerja sebagai mediator yang sesuai terhadap hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru.

Arsaythamby dan Wirda Hasmin (2011) juga melakukan kajian untuk mengenal pasti hubungan antara kepuasan kerja guru dengan prestasi kerja guru di sekolah rendah di Perlis. Kajian ini melibatkan sampel jumlah 107 orang guru. Instrumen kajian mengandungi 26 item yang telah diadaptasi daripada instrumen Kelly, Ang, Chong dan Hu (2008). Data dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 12.0 melalui ujian korelasi Pearson. Dapatan kajian menunjukkan bahawa kepuasan kerja guru mempengaruhi prestasi kerja mereka. Oleh itu, pihak pengkaji membuat cadangan agar dapatan kajian mereka dapat memberikan sumbangan dan input kepada pihak pentadbir sekolah untuk meningkatkan tahap kepuasan kerja guru dan seterusnya menyumbang kepada peningkatan pencapaian pelajar.

Seterusnya, Moore (2012) juga turut mengkaji tentang kepuasan kerja guru. Sekolah memainkan peranan dalam menentukan kepuasan kerja guru. Sampel kajian melibatkan seramai 115 orang guru pendidikan khas di beberapa buah sekolah rendah

dan menengah di Perlis. Instrumen kajian mempunyai sembilan dimensi iaitu penyeliaan, rakan sekerja, suasana tempat kerja, gaji, tanggungjawab, kerja, kenaikan pangkat, keselamatan dan pengiktirafan. Analisis data adalah secara Ujian-t dan Ujian ANOVA. Hasil daripada analisis menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam tahap kepuasan kerja guru berdasarkan faktor-faktor tersebut dalam kalangan guru-guru pendidikan khas.

Kajian berkaitan dengan kepuasan kerja ini diteruskan lagi oleh Jamalullail, Che Fuzlina, Hazita dan Samsidah (2014), membuat kajian melihat tahap kepuasan kerja di sekolah-sekolah rendah di daerah Temerloh, Malaysia. Responden kajian ini adalah seramai 240 orang guru yang diambil daripada 10 buah sekolah rendah di daerah Temerloh, Pahang. Kemudian, data yang di perolehi dianalisis menggunakan program SPSS program versi 12.0 dan menggunakan kaedah analisis deskriptif dan multivariat. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap kepuasan kerja guru di sekolah-sekolah rendah di daerah Temerloh adalah tinggi. Ini menunjukkan bahawa kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah rendah di Temerloh berada dalam keadaan baik.

Manakala Muhammad Arifin (2014) pula mengkaji tentang pengaruh kepuasan kerja guru dan prestasi sekolah di Jayapura City, Papua, Indonesia. Soal selidik diedarkan kepada 117 responden daripada 346 guru. Kemudian maklumat atau data dianalisis dengan menggunakan kaedah analisis SEM dalam program AMOS. Dapatan kajian menunjukkan bahawa kecekapan dan budaya organisasi memberi kesan positif terhadap kepuasan kerja guru. Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa kepuasan kerja memberi kesan yang positif dan signifikan terhadap prestasi guru.

Seterusnya pula kajian yang dibuat oleh Hadi Salehi, Elham Taghavi dan Melor Md. Yunus (2015) yang mengkaji tentang kepuasan kerja guru dan hubungannya dengan sikap mereka terhadap pelajar di Iran. Kaedah penyelidikan yang digunakan ialah kaedah kualitatif dan kuantitatif termasuk protokol temu bual dan soal selidik. Bagi proses pengumpulan data, soal selidik telah diberikan kepada sampel seramai 340 orang dalam kalangan guru-guru Bahasa Inggeris yang mengajar di institut bahasa Iran. Selepas mengumpul soal selidik, pengkaji seterusnya membuat temubual terhadap beberapa orang guru yang terpilih.

Dapatan kajian tersebut menunjukkan bahawa wujudnya hubungan yang positif dan signifikan secara empirikal antara kepuasan kerja guru dan sikap mereka terhadap pelajar. Selain itu, dapatan temu bual juga menunjukkan bahawa tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru adalah tinggi, walaupun mereka mempunyai tekanan dengan hal-hal kewangan. Dapatan kajian menunjukkan terdapat faktor-faktor lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan prestasi kerja.

Seterusnya, Song dan Mohd Mustafa (2015) pula melihat kepuasan kerja guru-guru sains yang dikenal pasti sebagai faktor utama yang memberi kesan kepada kualiti program sains. Kajian ini adalah untuk melihat sejauh mana program sains dapat menyokong guru-guru sains dari segi bahan kurikulum atau aktiviti kurikulum. Penyelidik menggunakan dua kaedah iaitu kualitatif dan kuantitatif. Kaedah kualitatif melibatkan 50 temu bual pengetua daripada 50 sekolah menengah di Texas. Data kuantitatif pula seramai 385 kajian dikumpul daripada guru-guru sains di sekolah tersebut.

Analisis data menunjukkan bahawa sekolah-sekolah besar lebih banyak menggunakan bahan sokongan kurikulum kepada guru-guru sains. Dapatan kajian menunjukkan kepuasan kerja guru tidak berkaitan dengan bilangan guru sains dan saiz sekolah. Manakala guru-guru baru pula, mendapat kepuasan daripada keperluan mendapatkan sokongan emosi daripada guru-guru lama selaku mentor mereka.

Danica Bakotić (2016) juga menjalankan kajian terhadap hubungan kepuasan kerja dengan prestasi organisasi dalam sebuah syarikat Croatia. Kajian ini melibatkan seramai 5806 orang responden. Pengkaji menggunakan kaedah kuantitatif dan kajian dibuat secara empirikal. Analisis kajian ini mendapati bahawa wujudnya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan prestasi organisasi. Oleh itu, kepuasan kerja pekerja dianggap sebagai elemen penting dalam meningkatkan prestasi organisasi.

Kepuasan kerja pada seseorang tidak dapat dilihat tetapi ianya dapat dirasai dan diterjemah dalam pelbagai bentuk misalnya peningkatan dalam prestasi kerja (Noor Syakirah Zakaria, Ida Sosiawani dan Rina Darma Surya, 2016). Beliau juga menjalankan kajian untuk mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi tahap kepuasan kerja dalam kalangan kakitangan bukan akademik di Intitusi Pengajian Tinggi Awam (IPTA) di Utara Malaysia. Kepuasan kerja dalam kajian ini melibatkan faktor seperti *work engagement*, keseimbangan kerja-kehidupan serta penglibatan kerja. Sampel kajian diambil daripada 100 orang kakitangan bukan akademik IPTA di UUM. Berdasarkan analisis yang dibuat telah menunjukkan bahawa faktor *work engagement* didapati memainkan peranan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Kajian seterusnya pula oleh Nyenyembe, Maslowski, Nimrod dan Peter (2016) yang meneroka tentang kepuasan kerja guru di sekolah-sekolah menengah Tanzania. Data soal selidik dalam kajian ini telah dikumpulkan daripada 180 orang guru di sepuluh buah sekolah menengah di Daerah Songea di Tanzania. Dapatan kajian menunjukkan bahawa guru-guru lebih berpuas hati dengan kerja mereka, apabila mereka sentiasa diberi perhatian secara peribadi.

Kajian berikutnya oleh Saifulkhair Omar, Faizul Mohd Nor dan Isha Awang (2019) yang melaksanakan kajian bertujuan untuk mengetahui tahap kepuasan kerja guru di sekolah menengah di daerah Kuala Nerus, Terengganu. Responden yang terlibat adalah seramai 105 orang guru. Data kajian dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensi menerusi program *Statistical Package For The Social Science* (SPSS) 21.0. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap kepuasan kerja guru adalah sederhana. Selain itu, terdapat juga perbezaan yang signifikan antara tahap kepuasan kerja guru di kedua-dua kategori sekolah tersebut. Kedua-dua sekolah yang dikaji menunjukkan tahap kepuasan yang tinggi.

Seterusnya kajian oleh Badrol Hisham Abdullah Ishak dan Mahaliza Mansor (2019) yang mengkaji pengaruh kepuasan kerja guru sekolah menengah di Perak. Responden kajian yang terlibat adalah seramai 374 orang daripada 50 buah sekolah. Kaedah kajian adalah secara kuantitatif menggunakan teknik tinjauan rentas. Penemuan kajian ini mendapati tahap kepuasan kerja guru secara keseluruhannya adalah tinggi dan wujudnya pengaruh yang signifikan tahap kepuasan kerja guru terhadap pencapaian sekolah.

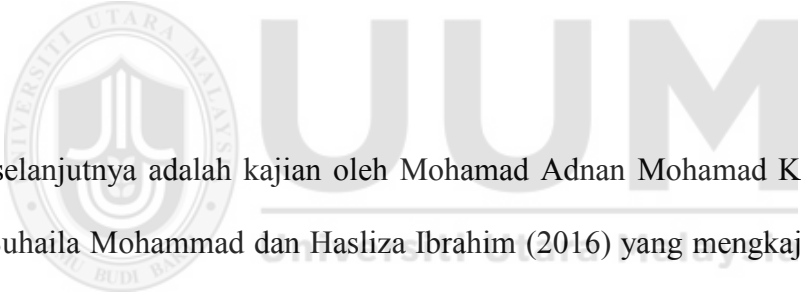
Kajian seterusnya oleh Lin, Nizam Nazarudin dan Zakiah Noordin (2019) yang menjalankan kajian untuk menentukan hubungan dan pengaruh kepuasan kerja terhadap efikasi guru-guru tingkatan enam di Pantai Barat Sabah. Kajian kuantitatif ini turut meninjau interaksi antara dimensi-dimensi dalam kepuasan kerja dan efikasi guru. Instrumen yang terlibat dalam kajian ini adalah *Job Satisfaction Survey* (JSS) dan *Teachers's Sense of Efficacy Scale* (TSES) bagi mengumpul data daripada 180 responden daripada 16 buah pusat tingkatan enam di tiga daerah di Pantai Barat Sabah. Persampelan rawak berlapis berdasarkan mod pusat tingkatan enam adalah digunakan. Data dianalisis menggunakan ANOVA satu hala, korelasi Pearson dan regresi berganda. Dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja guru dalam ketiga-ketiga mod pusat tingkatan enam tersebut.

Seterusnya, Ioannis (2020) pula menjalankan kajian yang melibatkan 51,782 guru di sekolah rendah dari 15 buah negara. Kaedah kajian adalah menggunakan kaedah pemerhatian ke atas projek di 15 buah negara. Kajian ini adalah untuk melihat tahap kepuasan kerja guru di antara 15 negara yang dipilih. Dapatan kajian menunjukkan bahawa kepuasan kerja guru adalah pada tahap yang sederhana. Ini bermakna faktor lain diperlukan untuk mencapai tahap kepuasan kerja yang lebih tinggi.

2.11 Perkaitan Pemboleh Ubah Iklim Sekolah, Komitmen Guru, Efikasi Kendiri Guru Dan Kepuasan Kerja Guru

Bahagian ini membincangkan tentang kajian-kajian lepas yang berkaitan dengan kesemua pemboleh ubah yang terlibat. Kajian yang dibuat oleh Suhaili Mohd Yusoff dan Khaliza Saidin (2016) adalah untuk mengenal pasti tahap iklim sekolah mengikut pengalaman mengajar dan jantina guru. Selain itu kajian ini juga turut melihat

hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru dalam kalangan guru sekolah-sekolah menengah Daerah Machang, Kelantan. Kajian yang dijalankan turut membincangkan tentang setiap dimensi iklim sekolah yang bertujuan mencari dimensi iklim sekolah yang paling kuat mempengaruhi komitmen guru. Dimensi-dimensi yang terlibat dalam iklim sekolah adalah merangkumi dimensi inovasi pengajaran, bekerjasama, dimensi membuat keputusan, dimensi hubungan dengan murid dan dimensi sumber-sumber sekolah. Responden yang terlibat adalah seramai 248 ditujuh buah sekolah orang guru sekolah menengah terlibat dan dipilih secara rawak. Dapatan kajian menunjukkan tahap iklim sekolah adalah signifikan dan berada pada tahap yang tinggi bagi guru –guru di Daerah Machang. Analisis korelasi terhadap hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru sederhana.



Kajian selanjutnya adalah kajian oleh Mohamad Adnan Mohamad Kasim, Siti Noor Ismail Suhaila Mohammad dan Hasliza Ibrahim (2016) yang mengkaji keadaan iklim sekolah di Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (SABK) di negeri Kelantan. Sampel yang terlibat ialah seramai 217 orang guru iaitu 80 orang lelaki dan 137 orang perempuan. Hasil analisis menunjukkan bahawa komitmen dan iklim sekolah berada pada tahap yang tinggi. Selain itu juga dapatan kajian menunjukkan bahawa iklim sekolah mempunyai hubungan yang kuat dan signifikan dengan komitmen guru.

Seterusnya pula, Amutha Anathuri dan Ramli Basri (2019) menjalankan kajian yang bertujuan untuk mengenalpasti tahap bagi setiap penboleh ubah iklim sekolah dan komitmen guru. Selain itu, kajian ini juga bertujuan untuk melihat hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru. Kajian ini menggunakan kaedah tinjauan yang

melibatkan 234 orang guru dari 12 buah sekolah rendah di Zon Kajang. Instrumen iklim sekolah *Organizational Climate Index* (OCI) diambil daripada Hoy dan Smith (2002), manakala *Organization Commitment Questionnaire* (OCQ) diambil daripada (Mowday, Porter dan Steers, 1979) untuk mengukur tahap komitmen guru. Data dianalisa secara perisian “*Statistical Package for Social Science*” atau SPSS versi 23. Hasil analisis menunjukkan bahawa tahap komitmen guru dan tahap iklim sekolah adalah tinggi. Manakala, analisis korelasi pula menunjukkan terdapat hubungan yang lemah tetapi signifikan antara iklim sekolah dengan komitmen guru.

Manakala kajian Mohd Sharihan Mohamed Hussin dan Roslan Ab Rahman (2019) pula melihat kepentingan iklim sekolah dalam mempengaruhi prestasi dan komitmen kerja guru. Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti kepentingan iklim sekolah dalam mempengaruhi prestasi dan komitmen kerja guru, selain daripada faktor-faktor yang tersedia ada. Dapatan kajian menunjukkan bahawa mempunyai hubungan yang signifikan antara iklim sekolah, prestasi kerja dan komitmen kerja guru. Ketiga – tiga pemboleh ubah adalah dianggap penting dalam sistem pendidikan pada masa kini kerana ianya adalah selari dengan ilmu pendidikan yang sentiasa berkembang. Oleh itu, dapatan kajian ini sangat relevan dengan situasi semasa.

Manakala kajian oleh Norliza Akhbar, Rosnah Ishak dan Jamal @ Nordin Yunus (2021) pula mengkaji tentang peranan kepimpinan dan kesannya ke atas komitmen organisasi dan iklim sekolah. Instrumen bagi komitmen guru diadaptasi dan diubahsuai daripada alat ukur Collarelli dan Bishop (1990) dalam kajian Davarajoo (2012). Kajian ini juga menjelaskan tentang Halphin dan Croft (1963) yang banyak menyumbang kepada kajian yang berkaitan dengan iklim sekolah.

Halpin dan Croft (1963), menjelaskan bahawa iklim sekolah adalah berkaitan dengan personaliti seseorang individu dan cara guru berusaha untuk mendapatkan iklim sekolah yang berkesan ke atas organisasinya. Kajian ini menekankan bahawa profesion perguruan menjadi lebih kompleks dan menuntut kekuatan psikologi, di mana guru merupakan perkara penting untuk berfungsi secara optimum di tempat kerja iaitu sekolah. Kekuatan psikologi akan terus memberikan motivasi kepada guru tersebut untuk mereka terus komited terhadap profesion mereka.

Kajian oleh Eka Khairani, Muhammad Giatman dan Ernawati (2021) pula mengkaji tentang pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen guru di sekolah. Komitmen guru merupakan elemen penting untuk kecemerlangan sekolah. Kajian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara dua pemboleh ubah iaitu iklim sekolah dengan komitmen guru. Instrumen kajian diambil daripada *Organizational Climate Index* (Hoy dan Smith, 2002) dan *Organizational Commitment Questionnaire* yang (Mowday, Steers dan Porter, 1979). Dapatan kajian menunjukkan terdapatnya hubungan yang positif antara iklim sekolah dengan komitmen guru. Ini bermakna iklim sekolah yang positif akan menyumbang kepada komitmen guru yang tinggi.

Seterusnya, kajian oleh Lukman Hakim, Bukman Lian dan Alhadi Yan Putra (2021) yang mengkaji pengaruh iklim sekolah terhadap komitmen guru di SMK Sub Rayon Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Provinsi Sumatera Selatan. Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif dan melibatkan sampel kajian seramai 101 orang guru. Dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan komitmen guru.

Kesimpulannya, komitmen seorang guru adalah berkait rapat dengan kecemerlangan sesebuah sekolah dan ianya juga dipengaruhi oleh iklim sesebuah sekolah. Namun, dapatan kajian yang diperolehi adalah berbeza dan masih tidak mantap, di mana tiada suatu keseragaman dapatan tentang pemboleh ubah tersebut. Justeru, suatu kajian lanjutan hendaklah dibuat agar dapatan kajian yang lebih rigid dan meyakinkan dapat diperolehi. Oleh itu, berdasarkan dapatan kajian-kajian lepas dapatan kajian antara iklim sekolah dengan komitmen guru menunjukkan dapatan yang berbeza.

Kajian selanjutnya pula adalah tentang pemboleh ubah iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru. Kajian oleh Nur Ghufon (2016) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru dan pengaruh efikasi mengajar terhadap kepuasan kerja guru. Responden kajian melibatkan 81 guru di Pati yang diambil dengan menggunakan teknik *convenience sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam kaedah berbentuk skala. Terdapat tiga skala iaitu skala kepuasan kerja guru, iklim sekolah dan efikasi mengajar. Analisis data regresi menunjukkan bahawa iklim sekolah dan efikasi mengajar berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru.

Kajian oleh Abdul Aziz Fauzi Hussin (2016) pula adalah untuk melihat sama ada iklim sekolah dan kepuasan kerja guru memainkan peranan penting dalam menentukan kejayaan sesebuah sekolah. Kajian ini juga bertujuan untuk mengkaji tahap dan hubungan iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru, mengikut kategori sekolah menengah dalam Daerah Kuala Terengganu. Kajian ini menggunakan pendekatan tinjauan dan data diperolehi daripada kaedah soal selidik yang menggunakan Skala Likert lima mata. Instrumen kajian pula diamambil daripada Hoy

(1968) iaitu *Organizational Climate Description Questionnaire* (OCDQ-RS) dan instrumen untuk efikasi sendiri guru daripada Lester (1987) *Teacher Job Satisfaction Questionnaire* (TJSQ).

Sampel kajian seramai 252 orang guru yang dipilih secara rawak mudah berstrata di sembilan buah sekolah menengah di Kuala Trengganu. Data yang diproses melibatkan statistik deskriptif, inferensi iaitu Ujian-T, ANOVA Sehalu, Pekali Korelasi Pearson dan Regresi. Dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap iklim sekolah berdasarkan umur dan jantina. Selain itu, dapatan kajian juga menunjukkan wujudnya hubungan yang signifikan antara tahap iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru.

Seterusnya, Omemu dan Felix (2018) pula mengkaji kesan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru di sekolah menengah di Oredo Nigeria. Iklim sekolah dijelaskan sebagai psikologi persekitaran atau suasana yang menjadi ciri organisasi atau tempat kerja tertentu. Populasi kajian terdiri dari 3442 orang guru dan pengetua di sekolah terpilih di *Oredo Local Government Area of Edo State*. Seramai 510 guru dan 80 pengetua dipilih daripada lapan buah sekolah. Kajian ini menggunakan teknik persampelan rawak mudah dan data dikumpulkan dengan bantuan soal selidik. Hasil kajian menunjukkan bahawa iklim sekolah mempengaruhi kepuasan kerja guru secara positif. Sebilangan besar pengetua menggunakan pelbagai kaedah untuk memperbaiki iklim sekolah mereka di antaranya komunikasi berkesan, pengiktirafan guru, proses membuat keputusan dan lain-lain. Berdasarkan penemuan dalam kajian, pengkaji telah mencadangkan untuk kajian akan datang iaitu kajian ke atas kepimpinan

pengetua untuk memastikan guru diberikan prestasi yang luar biasa supaya kepuasan kerja guru dan iklim sekolah berada dalam keadaan baik.

Manakala, Noorhafeza Herliani (2010) dalam kajiannya untuk melihat hubungan antara kepuasan kerja, kecerdasan emosi dan komitmen organisasi dalam kalangan pekerja di Jabatan Perkhidmatan Awam Negeri Sabah (JPANS). Kajian ini juga turut mengenal pasti hubungan antara umur dan komitmen organisasi. Seramai 67 orang pekerja di JPANS telah dipilih sebagai responden kajian. Kajian ini menggunakan tiga instrumen kajian ini iaitu *Emotional Competency Inventory* (ECI), *Job Servey Satisfaction* (JSS) dan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ). Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif dan data dianalisis menggunakan program SPSS versi 15.0. Hasil kajian menunjukkan wujudnya hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja guru dengan komitmen organisasi. Namun, dapatan kajian berdasarkan umur, menunjukkan terdapat hubungan yang negatif dan tidak signifikan bagi komitmen organisasi berdasarkan umur.

Seterusnya, Fery Kustianto dan Ahmad Abidin (2015) dalam kajiannya di PT Garam (Persero) pula dapat mengukuhkan lagi bahawa kepuasan kerja guru adalah sesuai dan diterima sebagai mediator antara hubungan pemboleh ubah iklim sekolah dengan pemboleh ubah komitmen guru. Kajian selanjutnya diteruskan lagi oleh Rozi Mohamad, Abd Latif Kasim, Sofiah Zakaria dan Faedah Mohd Nasir (2016) untuk mengetahui tentang komitmen guru dan kepuasan kerja guru serta hubungan kedua-dua pemboleh ubah berkenaan di sekolah menengah (SMK) harian berprestasi tinggi dan berprestasi rendah. Selain itu, kajian ini juga mengambilkira pengaruh umur, jantina dan pengalaman mengajar keatas pemboleh ubah kajian. Populasi kajian

berfokuskan guru-guru daripada enam buah sekolah menengah harian di daerah Kota Baharu.

Pemilihan sampel dibuat menggunakan kaedah persampelan rawak mudah untuk memilih seramai 200 orang guru. Instrumen kajian diambil Thien, Nordin Abd Razak dan Ramayah (2014) bagi komitmen guru dan *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang oleh Spector (1997) bagi kepuasan kerja. Perisian *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 21.0 digunakan untuk menganalisis deskriptif dan inferensi. Analisis berdasarkan demografi menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara komitmen guru mengikut jantina di sekolah berprestasi tinggi. Manakala, analisis berdasarkan umur juga sama iaitu tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam faktor umur dengan komitmen guru. Seterusnya analisis berdasarkan tahap pula menunjukkan tahap komitmen dan kepuasan kerja guru berada pada tahap tinggi. Dapatan terhadap hubungan kedua-dua pemboleh ubah kajian adalah positif dan signifikan antara komitmen dengan kepuasan kerja guru di kedua-dua kategori sekolah.

Seterusnya kajian Jamalullail Abdul Wahab, Che Fuzlina Mohd Fuad, Hazita Ismail dan Samsidah Majid (2014) terhadap kepuasan kerja dan komitmen guru di Termeloh Pahang. Responden terdiri daripada 240 guru daripada 10 buah sekolah rendah di daerah Temerloh, Pahang. Dapatan menunjukkan bahawa tahap komitmen guru adalah rendah dan kepuasan kerja adalah tinggi. Manakala peranan pentadbir sekolah menunjukkan hubungan yang signifikan antara komitmen guru, kepuasan kerja guru dan kakitangan sekolah adalah saling berkait dengan prestasi sekolah.

Kemudiannya, Jazmi Md Isa (2015) pula mengkaji komitmen organisasi guru serta amalannya di sekolah agama jenis di Kedah. Keseluruhan data dikutip daripada 607 responden. Hasil kajian menunjukkan terdapat perbezaan antara tahap komitmen guru di sekolah. Fatwa Tentama dan Dessy Pranungsari (2016), kajian ini bertujuan untuk melihat peranan komitmen organisasi guru mempengaruhi mata pelajaran yang diajar oleh guru di sesebuah sekolah. Kajian ini di jalankan di sekolah sekitar Yogyakarta. Data dianalisis dengan menggunakan teknik *regresi linear multiple*. Dapatan kajian menunjukkan bahawa komitmen organisasi guru lebih tinggi jika guru-gurunya mempunyai kepuasan bekerja.

Selain itu, Hasliza Ibrahim, Siti Noor Ismail, Mohamad Adnan Mohamad Kassim dan Suhaila Mohamad (2016) menjalankan kajian terhadap iklim sekolah dan efikasi sendiri guru dalam kalangan guru bimbingan dan kaunseling di Kelantan. Kajian ini melibatkan 181 orang responden di Sekolah Menengah di Kelantan. Kajian ini, menggunakan kaedah kuantitatif dan dianalisis menggunakan Perisian Program SPSS 20.0. Data dianalisis untuk mengetahui nilai Min, Sisihan Piawai, Ujian-t dan *Korelasi Pearson*. Alat ukur yang digunakan adalah diubahsuai dari soal selidik ‘Tahap Persekitaran sekolah’ (SLEQ) oleh Johnson dan Steven (2007). Manakala alat ukur bagi efikasi guru pula diambil daripada *School Counselor Self Efficacy Scale* (SCSE) yang diadaptasi daripada Bodenhorn dan Skaggs (2005). Dapatan menunjukkan iklim sekolah mempunyai hubungan yang signifikan dengan efikasi guru. Selain itu, kajian ini juga dapat menunjukkan bahawa iklim sekolah merupakan peramal kepada efikasi guru dalam kalangan guru-guru bimbingan dan kaunseling.

Abdul Rahim Abdul Rashid dan Zahari Hashim (2018), juga mengkaji mengenai kepentingan setiap pengurusan organisasi di sesebuah sekolah. Mengurus perubahan dalam pendidikan ini memerlukan kualiti kepimpinan yang mampu memberi impak yang positif terhadap kecemerlangan organisasi. Kajian ini menggunakan pendekatan berbentuk kuantitatif dengan reka bentuk kajian secara tinjauan berdasarkan persepsi guru terhadap kepimpinan, efikasi guru dan komitmen organisasi di kalangan guru-guru sekolah kebangsaan di negeri Perak.

Kajian ini dibuat untuk melihat hubungan antara kepimpinan distributif sebagai pemboleh bebas dengan efikasi kolektif guru dan komitmen terhadap organisasi sebagai pemboleh ubah bersandar dan sejauh mana tahap kepimpinan distributif, efikasi kolektif guru dan komitmen organisasi dalam kalangan guru-guru. Responden kajian yang terlibat adalah seramai 440 iaitu (143=lelaki; 297=perempuan). Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa tahap kepimpinan, efikasi kolektif guru dan komitmen organisasi berada pada tahap tinggi. Manakala analisis korelasi pula menunjukkan wujudnya hubungan positif yang sederhana kuat dan ianya adalah signifikan antara efikasi kolektif guru dengan komitmen organisasi.

Kajian oleh Nadia Khan (2019) juga mengkaji tentang iklim sekolah di Karachi. Iklim sekolah yang dikaji mempunyai empat dimensi yang terlibat iaitu dimensi kepimpinan kolektif, pencapaian akademik, profesionalisme guru dan kerentanan institusi terhadap komitmen guru. Faktor-faktor ini juga berkait rapat dengan kecekapan dan keberkesanan sekolah. Instrumen kajian diambil daripada Iklim Organisasi (OCI) yang dibangunkan oleh Hoy, Smith dan Sweetland (2002). Pengumpulan data adalah

melibatkan guru-guru dari 230 buah sekolah rendah swasta. Dapatan kajian menunjukkan bahawa iklim sekolah adalah signifikan dan menyumbang kepada keberkesanan sekolah.

2.12 Rumusan

Bab ini membincangkan secara terperinci mengenai keempat-empat pemboleh ubah kajian. Konsep dan teori setiap pemboleh ubah kajian dibincangkan berdasarkan kajian terdahulu. Bab ini juga membincangkan tentang dapatan kajian lepas yang berkaitan dengan kesemua pemboleh ubah kajian yang terlibat, iaitu iklim sekolah, komitmen guru, efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja guru. Akhir sekali pengkaji membuat rumusan daripada dapatan kajian lepas untuk di bangunkan dalam kajian ini.



BAB TIGA

METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pendahuluan

Reka bentuk kajian merupakan perancangan bagi menentukan kaedah kajian dan prosedur untuk mengumpul serta menganalisis data. Kaedah kajian adalah meliputi pendekatan dan cara yang digunakan untuk mencapai objektif dan menjawab persoalan kajian. Hal ini, menjadikan kajian yang dijalankan lebih bersistematik serta lebih terarah dalam mencapai objektif. Bab ini juga, memperihalkan prosedur pelaksanaan kajian secara terperinci tentang beberapa perkara penting dalam kaedah kajian dan strategi yang digunakan dalam menyiapkan kajian ini. Perbincangan dalam bab ini adalah meliputi reka bentuk kajian, populasi dan persampelan, kajian rintis, alat ukur kajian, prosedur pemungutan data dan prosedur penganalisisan data.

3.2 Reka Bentuk Kajian

Reka bentuk adalah berkenaan dengan cara bagaimana pengkaji melaksanakan kajian bagi menjawab dan menyelesaikan segala persoalan yang diutarakan. Pemilihan reka bentuk kajian juga bergantung kepada kesesuaian keperluan dan norma kajian yang dijalankan (Mohd Yusri Ibrahim, 2017).

Pendekatan kuantitatif dipilih adalah untuk melihat perbandingan antara empat variabel pemboleh ubah yang terlibat dalam kajian ini, iaitu iklim sekolah, kepuasan kerja, efikasi sendiri guru dan komitmen guru sekolah. Kajian ini melibatkan populasi kajian yang ramai dan perlu di generalisasikan (Othman Talib, 2015). Oleh itu, kaedah pendekatan kuantitatif merujuk kepada penggunaan pengukuran secara objektif untuk menghasilkan data. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mencari hubungan antara variabel, manakala perbandingan pula adalah untuk mengkaji perbandingan jantina dan pengalaman antara responden (Othman Talib, 2015).

Kajian ini menggunakan Kaedah Tinjauan (*Survey*) bagi mendapatkan maklumat dalam bentuk sikap, pendapat dan persepsi daripada individu yang dijadikan sampel (Othman Talib, 2015; Creswell, 2005). Walaubagaimanapun, kajian ini hanya mempraktikkan satu (1) daripada empat (4) teknik yang dikemukakan sebagai cadangan dalam kaedah tinjauan iaitu teknik pengumpulan data melalui soal selidik. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif secara keratan rentas atau *cross-sectional study* dengan meninjau persepsi guru terhadap pemboleh ubah yang digunakan melalui soal selidik terpiawai.

Tinjauan keratan rentas ini dipilih adalah untuk menjelaskan bahawa data dikumpul pada satu masa sahaja dan merentasi beberapa kumpulan responden yang berbeza (Othman Talib, 2015). Oleh itu, teknik ini dipilih bagi menggambarkan populasi guru-guru di sekolah harian berprestasi baik dalam peperiksaan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM). Data numerikal yang diambil melalui soal selidik adalah dianggap sebagai

data primer. Manakala, data mengikut Gred Purata Sekolah (GPS) berdasarkan peperiksaan SPM pula diperolehi daripada Sektor Penilaian dan Peperiksaan (SPP), Jabatan Pendidikan Negeri Kelantan. Analisis data kajian tinjauan bergantung pada jenis data yang digunakan iaitu data berskala nominal iaitu statistik deskriptif (frekuensi dan chi kuasa dua) dan data interval atau ratio statistik inferens (ujian-t dan ANOVA).

3.3 Populasi dan Sampel Kajian

Populasi kajian merupakan sekumpulan individu yang dipilih untuk mendapatkan semua maklumat kajian yang diperlukan, manakala sampel kajian pula adalah sebahagian individu yang dipilih daripada populasi yang sama (Othman Talib, 2015). Unit analisis yang menjadi fokus dalam kajian ini adalah sekolah-sekolah menengah harian yang berprestasi baik di Kelantan. Maka, dalam kajian ini populasi kajian adalah terdiri daripada guru-guru yang mengajar di sekolah menengah harian berprestasi baik di negeri Kelantan. Manakala, guru-guru yang mengajar di sekolah-sekolah tersebut dijadikan sampel dalam kajian ini.

3.3.1 Teknik Persampelan

Persampelan kebarangkalian atau persampelan rawak didefinisikan sebagai elemen yang wujud dalam populasi adalah diketahui dan semua ahli dalam populasi mempunyai kebarangkalian yang sama (Fauzi Hussin, Jamal Ali dan Mohd Saifoul Zamzuri Noor, 2020). Persampelan rawak adalah teknik pemilihan sampel daripada

populasi yang mana setiap individu dalam populasi mempunyai peluang kebarangkalian yang sama (Othman Talib, 2015). Guru-guru dipilih secara rawak dengan menggunakan teknik persampelan rawak mudah. Ini kerana, teknik rawak mudah sesuai untuk populasi yang mempunyai sifat yang hampir sama.

Oleh yang demikian, kajian ini membuat pemilihan sampel berdasarkan persampelan rawak mudah. Persampelan rawak mudah digunakan kerana populasi di sekolah-sekolah tersebut mempunyai sifat yang hampir seragam. Kajian ini hanya memilih sekolah yang berada pada kedudukan baik iaitu 2.26 - 4.50. Berdasarkan data SPM 2017, 2018 dan 2019, terdapat 18 sekolah yang berada di prestasi baik (2.26 - 4.50) di seluruh Kelantan. Pemilihan sekolah-sekolah sampel ini dibuat berdasarkan keputusan peperiksaan awam SPM dan ketetapan yang dibuat oleh Jabatan Pendidikan Negeri (JPN).

Pengkaji menghurai secara lebih terperinci, prosedur persampelan kerana ianya adalah penting bagi memperoleh sampel yang sesuai secara rawak iaitu:

1. Mendefinisikan populasi kajian: Populasi kajian ini terdiri daripada guru-guru yang mengajar di sekolah-sekolah menengah harian di Kelantan. Pemilihan populasi kajian adalah berdasarkan pencapaian SPM selama tiga tahun berturut - turut daripada tahun 2017 - 2019. Sekolah yang terpilih adalah sekolah yang konsisten terhadap pencapaian iaitu kekal berada di kedudukan GPS SPM 2.26 hingga 4.50. Sekolah yang terpilih adalah sebanyak 18 buah

sekolah yang terdiri daripada Sembilan daerah dan bilangan guru adalah seramai 4512 guru. Sekolah-sekolah yang terlibat berada di sembilan PPD iaitu PPD Bachok, PPD Pasir Puteh, PPD Kota Bharu, PPD Pasir Mas, PPD Tumpat, PPD Tanah Merah, PPD Machang, PPD Jeli dan PPD Kuala Krai. Kajian ini memantau skop yang tepat dan spesifik iaitu;

- a. Sekolah menengah aliran perdana sahaja.
 - b. Sekolah menengah kategori baik 2.26 hingga 4.50 sahaja.
 - c. Sekolah menengah harian di negeri Kelantan sahaja.
2. Mengenal pasti rangka persampelan: Senarai sekolah-sekolah mengikut pencapaian GPS diperolehi daripada Sektor Penilaian dan Peperiksaan dan Sumber enrolmen guru daripada Unit Sekolah Menengah, Sektor Pengurusan Sekolah Jabatan Pendidikan Negeri Kelantan bagi tahun 2017, 2018 dan 2019. Jumlah kesemua sekolah adalah 18 buah sekolah yang menjadi unit analisis kajian. Kesemua sekolah yang dipilih berdasarkan pencapaian SPM dalam tempoh tiga tahun berturut-turut. Maka, kerangka sampel bagi kategori sekolah berprestasi baik dan responden dipilih secara rawak mudah melalui persampelan yang dipilih.
3. Mengenal pasti saiz sampel: Saiz sampel pula ditentukan dengan menggunakan jadual yang telah dibina oleh Krejcie dan Morgan (1970) iaitu saiz sampel ditentukan berdasarkan kepada saiz populasi. Pengkaji menggunakan kaedah pengiraan nisbah untuk menentukan jumlah sampel yang terlibat iaitu $N = 4512$, dan $S = 351$, sampel untuk kajian ini adalah

sebanyak 360. Pengkaji menetapkan bilangan sampel 360 kerana mengambil kira sekiranya terdapat ralat persampelan. Persampelan pula merupakan pengambilan sebahagian pecahan daripada suatu populasi sebagai mewakili populasi tersebut. Sampel kajian dipilih secara persampelan rawak mudah iaitu seramai 20 orang guru di setiap sekolah. Sampel yang diambil adalah seramai 360 orang guru bagi mewakili 18 buah sekolah di negeri Kelantan.

4. Memilih reka bentuk persampelan: Kaedah persampelan ini dilakukan dengan menggunakan teknik persampelan kebarangkalian. Persampelan kebarangkalian dipilih kerana sampel terdiri daripada populasi yang ramai dan perlu dipilih secara rawak. Memandangkan ciri-ciri sekolah guru-guru dalam kajian ini adalah berbentuk heterogen, sekolah-sekolah ini dikategorikan terlebih dahulu mengikut kumpulan homogen iaitu berdasarkan pencapaian GPS sekolah 2.26-4.50. Seterusnya prosedur persampelan dilaksanakan bagi memilih responden secara rawak dan tidak berstrata (*dispropotionate*).

3.4 Instrumen Kajian

Instrumen kajian merupakan set soal selidik yang dibina oleh pengkaji untuk menguji faktor kepercayaan, pelaksanaan, kehendak dan sebagainya (Mohd Majid Konting, 1990, 1998). Soal selidik digunakan untuk mendapat ketepatan anggaran dalam bentuk statistik. Proses pemilihan instrumen dimulakan dengan meneliti kajian-kajian terdahulu untuk mendapat gambaran awalan dan mengetahui item dan format yang sesuai. Dalam kajian ini terdapat empat (4) instrumen yang terlibat iaitu instrumen tentang iklim sekolah, kepuasan kerja, efikasi sendiri guru, komitmen guru.

Set soalan soal selidik yang dibina mengandungi 5 bahagian iaitu; Bahagian (A) mengandungi soalan berkaitan dengan latar belakang responden, Bahagian B mengenai item-item berkaitan dengan Iklim Sekolah, Bahagian C pula item-item berkaitan efikasi sendiri guru, Bahagian D adalah item-item mengenai kepuasan guru dan Bahagian E adalah item-item berkaitan dengan komitmen guru. Nor Ashikin Ahmad (2008) menyatakan bahawa adalah penting bagi pengkaji memastikan soalan-soalan yang dibina berupaya mendapatkan maklumat serta gambaran yang tepat tentang ciri-ciri yang terdapat di sekolah-sekolah yang hendak dikaji.

Instrumen-instrumen ini diambil daripada literatur lepas yang terdapat dalam Bahasa Inggeris daripada pengkaji asal, kemudian diterjemahkan ke dalam Bahasa Melayu. Pengkaji membuat pengubahsuaian dan pembinaan item ini dengan melibatkan proses terjemahan bahasa, menggunakan proses *back translation* dalam menterjemahkan instrumen tersebut.

Pengkaji mengenal pasti dua (2) orang pakar bahasa yang bertaualiah untuk membuat terjemahan instrumen yang terdapat dalam Bahasa Inggeris kepada Bahasa Melayu. Kemudian instrumen yang siap diterjemahkan itu, diterjemahkan semula ke dalam Bahasa Inggeris bagi menguji maksud asal soalan kajian. Sekiranya ianya memberikan maksud yang sama, maka terjemahan item tersebut diterima. Seterusnya, pengkaji menyerahkan instrumen tersebut untuk dibuat pengesahan oleh pakar penyelidik. Kesemua instrumen dihantar kepada 2 orang pakar untuk mendapat

pengesahan secara formaliti. Secara keseluruhannya, instrumen kajian ini telah menjalani proses untuk mendapat keesahan muka dan keesahan kandungan.

3.4.1 Maklumat Guru

Bentuk soalan soal selidik dalam kajian ini dibahagikan kepada 5 bahagian iaitu bahagian A adalah berkaitan dengan maklumat guru seperti jantina guru iaitu kod (1) bagi lelaki dan kod (2) bagi perempuan. Manakala, umur responden menggunakan kod seperti dalam Jadual 3.1 dibawah:

Jadual 3.1:

Maklumat Guru Mengikut Umur

Kod	Tahap Umur
1	21 hingga 25 tahun
2	26 hingga 30 tahun
3	31 hingga 35 tahun
4	36 hingga 40 tahun
5	41 hingga 45 tahun
6	46 hingga 50 tahun
7	51 hingga 56 tahun

Jadual diatas menerangkan tentang maklumat umur responden iaitu kod (1) bagi umur 21 hingga 25 tahun, kod (2) bagi umur 26 hingga 30 tahun, kod (3) bagi umur 31 hingga 35 tahun, kod (4) bagi umur 36 hingga 40 tahun, kod (5) bagi umur 41 hingga 45 tahun, kod (6) pula bagi umur 46 hingga 50 tahun dan kod (7) bagi umur 51 hingga 56 tahun. Manakala kelayakan ikhtisas berdasarkan kod (1) bagi siswazah dan (2)

bukan siswazah. Seterusnya maklumat mengenai pengalaman guru mengajar pula dikutip sebagaimana Jadual 3.2 berikut:

Jadual 3.2

Maklumat Guru Mengikut Pengalaman

Kod	Pengalaman
1	1 hingga 5 tahun
2	6 hingga 10 tahun
3	11 hingga 15 tahun
4	16 hingga 20 tahun
5	21 hingga 25 tahun
6	26 hingga 33 tahun.

Jadual 3.2 menjelaskan juga dikutip dan kod (1) untuk pengalaman mengajar 1 hingga 5 tahun, kod (2) untuk pengalaman mengajar 6 hingga 10 tahun, kod (3) untuk pengalaman mengajar 11 hingga 15 tahun, kod (4) untuk pengalaman 16 hingga 20 tahun, kod (5) pula untuk pengalaman mengajar 21 hingga 25 tahun dan kod (6) untuk pengalaman mengajar 26 hingga 33 tahun.

Kesemua instrumen yang digunakan dalam kajian ini telah diadaptasikan dan disesuaikan daripada instrumen asal. Seterusnya, instrumen yang dipilih digabung untuk menjadi satu set instrumen yang lengkap untuk kajian ini, sebagaimana Jadual berikut:

Jadual 3.3

Instrumen Kajian

Bil	Bahagian	Dimensi	Item
1	A Demografi	Jantina	1
		Umur	1
		Pengalaman	1
		Kelayakan Akademik	1
2	B Iklim Sekolah	Kolaborasi	6
		Inovasi Pengajaran	4
		Membuat Keputusan	3
		Hubungan dengan pelajar	4
		Sumber Sekolah	4
3	C Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja guru	3
4	D Efikasi Kendiri Guru	Bimbingan dalam kumpulan	6
		Keyakinan diri terhadap tugas murid	4
		Keyakinan diri terhadap pendidikan berinovatif	3
		Sikap terhadap pembelajaran di rumah	5
5	E Komitmen Guru	Komitmen kepada sekolah	3
		Komitmen kepada pelajar	3
		Komitmen kepada pengajaran	3
		Komitmen kepada kerjaya sebagai guru	4

3.4.2 Iklim Sekolah

Seterusnya, Bahagian B pula adalah mengenai Iklim sekolah. Soalan soal selidik diambil daripada Johnson, Steven dan Zvoch (2007). Alat ukur ini mengandungi (21 item) dan 5 dimensi iaitu kolaborasi (6 item), membuat keputusan (3 item), inovasi pengajaran (4 item), hubungan dengan pelajar (4 item) dan sumber sekolah (4 item). Analisis kebolehpercayaan bagi dimensi kolaborasi (.36 hingga .77), inovasi

pengajaran (.65 hingga .76), membuat keputusan (.56 hingga .85), hubungan dengan pelajar (.66 hingga .87) dan sumber sekolah (.52 hingga .80).

Walaupun bagaimanapun, sebelum instrumen tersebut diadaptasikan, pengkaji memohon kebenaran terlebih dahulu daripada pengkaji asal. Setelah kebenaran diperolehi, baharulah pengkaji melakukan penterjemahan bahasa daripada Bahasa Inggeris ke Bahasa Melayu melalui proses *back to back translation*. Kedudukan skala bagi instrumen pula adalah 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Agak Setuju), 4 (Setuju) dan 5 (Sangat Setuju). Jadual 3.5 dibawah menunjukkan item-item Iklim Sekolah yang telah diterjemah dan diguna pakai dalam kajian ini.

Jadual 3.4



Item Iklim Sekolah

Dimensi	Bi l	Item
Kolaborasi	1	Pengajaran dalam kelas jarang dibincang dalam kalangan guru
	2	Saya sentiasa berpeluang untuk bekerjasama dengan guru-guru lain
	3	Di sekolah kami, wujud komunikasi yang baik dalam kalangan guru
	4	Kerja berpasukan kurang ditekankan di sekolah saya
	5	Saya jarang membincangkan keperluan pelajar dengan guru lain
	6	Para guru merancang program pengajaran bersama-sama
Hubungan dengan Pelajar	7	Kebanyakan pelajar bersopan santun dan menghormati staf sekolah
	8	Pelajar di sekolah ini berkelakuan baik
	9	Kebanyakan pelajar suka membantu dan bekerjasama dengan guru
	10	Kebanyakan pelajar bermotivasi untuk belajar
Sumber di Sekolah	11	Pembekalan sumber dan alat bantu mengajar adalah tidak mencukupi

Sambungan Jadual

	12	Alat bantu mengajar tidak mudah didapati
	13	Peralatan komputer, OHP dan LCD adalah sedia ada di Sekolah
	14	Pusat sumber sekolah mengandungi sumber dan bahan rujukan yang mencukupi
Membuat Keputusan	15	Guru selalu diminta untuk melibatkan diri dalam membuat keputusan
	16	Saya jarang memberi pendapat dalam pelaksanaan aktiviti sekolah
	17	Semua keputusan sekolah ditentukan oleh pengetua
Inovasi Pengajaran	18	Kami sanggup mencuba pendekatan pengajaran yang baru di sekolah
	19	Guru selalu mencuba idea pengajaran yang baru dan luar biasa
	20	Guru di sekolah ini adalah inovatif
	21	Kursus atau bahan kurikulum yang baru jarang dilaksanakan di sekolah

3.4.3 Kepuasan Kerja Guru

Bahagian C pula adalah mengenai kepuasan kerja guru. Soalan soal selidik diambil daripada Griffith (2004). Soalan soal selidik ini telah diubah suai daripada Spector (1997). Soalan soal selidik yang digunakan hanya mempunyai 3 item dengan nilai kebolehpercayaan adalah .82. Maka, menurut Griffith dengan 3 item soal selidik ini sahaja sudah mencukupi untuk menggambarkan kepuasan kerja. Ini kerana ketiga-tiga item tersebut telah menjalani analisis secara EFA dan CFA. Hasil daripada analisis yang dibuat, Griffith merumuskan bahawa 3 item soal selidik tersebut sudah mencukupi untuk mengukur tahap kepuasan kerja. Jadual 3.6 dibawah menunjukkan item-item kepuasan kerja yang telah diterjemah dan diguna pakai dalam kajian ini.

Jadual 3.5

Item Kepuasan Kerja Guru

Bil	Item
1	Saya sentiasa tertunggu-tunggu untuk pergi bekerja setiap hari.
2	Saya akan mengesyorkan sekolah saya sebagai tempat yang terbaik untuk bekerja
3	Saya mendapat banyak kepuasan daripada kerja saya

3.4.4 Efikasi Kendiri Guru

Seterusnya Bahagian D pula adalah mengenai soal selidik efikasi kendiri guru. Soalan soal selidik diambil daripada Evers, Brouwers dan Tomic (2002) *Burnout dan Self Efficacy*. Namun, dalam konteks kajian ini soalan soal selidik mengenai *self efficacy* sahaja yang digunakan. Instrumen kajian ini mengandungi 18 item dan 4 dimensi iaitu keyakinan diri terhadap bimbingan dalam kumpulan (6 item), keyakinan diri terhadap tugas murid (4 item), keyakinan diri terhadap pendidikan berinovatif (3 item) dan sikap terhadap pembelajaran di rumah (5 item). Analisis kebolehpercayaan di buat mengikut dimensi iaitu keyakinan diri terhadap bimbingan dalam kumpulan (.80), keyakinan diri terhadap tugas murid (.68), keyakinan diri terhadap pendidikan berinovatif (.85) dan sikap terhadap kerja rumah pula (.79). Jadual 3.7 dibawah menunjukkan item-item Efikasi Kendiri Guru yang diguna pakai dalam kajian ini:

Jadual 3.6

Item Efikasi Kendiri Guru

Dimensi	Bil	Item
Bimbingan dalam Kumpulan	1	Jika murid tidak bermotivasi saya mampu mengenalpasti masalahnya.
	2	Saya sentiasa membuat penilaian yang rapi ke atas murid – murid yang menimbulkan masalah.
	3	Saya dapat memupuk kerjasama dalam kalangan murid sekiranya mereka menghadapi masalah dengan tugas yang diberikan.
	4	Apabila sekumpulan murid terganggu semasa belajar, saya mampu membawa mereka balik kepada tugas asal dengan cepat.
	5	Saya dengan segera mengeneipkan murid daripada melakukan tugas yang diberikan jika beliau tidak boleh bekerjasama dengan orang lain.
	6	Saya boleh menunjukkan kepada pelajar supaya bertanggungjawab untuk mencapaitahap akademik yang baik.
Tugasan Murid	7	Jika murid-murid menghadapi kesukaran dalam melakukan tugas yang diberikan, saya boleh membuatkan mereka berfikir mencari jalan untuk menyelesaikannya.
	8	Saya boleh memberi petunjuk kepada pelajar yang memerlukan jalan untuk mencari maklumat yang relevan bagi menyelesaikan tugas.
	9	Jika terdapat murid yang menghadapi kesukaran dalam membuat tugas, saya boleh menolong murid berkenaan berada di landasan yang betul.
	10	Saya mampu menyediakan tugas untuk murid yang sepadan dengan tahap kebolehan mereka.
Amalan Pendidikan Berinovatif	11	Secara amnya, saya boleh menghadapi tekanan yang terhasil daripada pelaksanaan inovasi dalam pengajaran.
	12	Saya boleh menghadapi stress yang berpunca daripada perubahan inovasi dalam pengajaran.
	13	Walaupun terdapat komen yang tidak elok daripada rakan-rakan, saya masih boleh melakukan projek yang inovatif mengikut ketetapan.
Amalan Kerja di rumah	14	Bagi saya, strategi pemhelajaran yang paling sesuai ialah dengan mencari sendiri.
	15	Gaya pengajaran yang saya paling gemari ialah pendekatan berpusatkan guru.
	16	Saya percaya inovasi pendidikan sekarang yang penting ialah menyediakan murid ke arah memperoleh pendidikan tinggi.

Sambungan Jadual	
17	Saya fikir murid-murid sekarang boleh menangani kebebasan yang diberikan dengan baik.
18	Saya berpendapat kawalan sistem dalam proses pendidikan hendaklah diberikan kepada guru.

3.4.5 Komitmen Guru

Pemboleh ubah terakhir adalah komitmen guru dan ianya diletakkan dibahagian E. Instrumen bagi komitmen guru pula ambil daripada daripada Lei, Nordin Abd Razak dan Ramayah (2014). Komitmen guru mempunyai 4 dimensi dan 13 item iaitu dimensi komitmen kepada sekolah (3 item), komitmen kepada pengajaran (3 item), komitmen kepada pelajar (3 item) dan komitmen kepada kerjaya sebagai guru (4 item). Analisis kebolehpercayaan di buat mengikut dimensi iaitu komitmen kepada sekolah (.89), komitmen kepada pengajaran (.73), komitmen kepada pelajar (.82) dan komitmen kepada kerjaya sebagai guru (.71). Bagi memastikan kesahihan item, pengkaji terlebih dahulu membuat pengujian kesahan dari segi kandungan (*content validity*) dan konstruk (*construct validity*). Jadual 3.8 dibawah menunjukkan item-item Komitmen Guru yang diguna pakai dalam kajian ini:

Jadual 3.7

Item Komitmen Guru

Dimensi	Bil	Item
Komitmen Kepada Sekolah	1	Kerap kali saya sukar untuk bersetuju dengan dasar sekolah tentang perkara-perkara yang berkaitan dengan guru.
	2	Saya memberitahu rakan-rakan saya bahawa sekolah ini adalah sebuah sekolah yang terbaik untuk bekerja.
	3	Saya dapati nilai saya dan nilai sekolah ini adalah sangat sama.

Sambungan Jadual		
Komitmen Kepada Murid	4	Misi saya ialah memastikan pelajar-pelajar berjaya kerana semua pelajar sekolah ini mampu mencapai kejayaan.
	5	Adalah menjadi tanggungjawab saya untuk memastikan wujudnya hubungan yang baik dalam hubungan murid.
	6	Saya rasa bertanggungjawab untuk meredakan ketengangan yang berlaku dalam kalangan murid.
Komitmen Kepada Pengajaran	7	Saya berasa ingin lebih berjaya dalam kerjaya sayasebagai guru berbanding dengan keadaan sekarang.
	8	Kadang-kadang saya tidur jauh malam kerana memikirkan apa yang saya ingin sampaikan esok.
	9	Saya seronok mengajar.
Komitmen kepada Profesion Perguruan	10	Jika saya mendapat kerja lain selain kerja guru walaupun gajinya setara, saya akan menerima tawaran kerja tersebut.
	11	Jika saya berpeluang memilih semula kerjaya saya, saya tidak akan memilih untuk menjadi guru.
	12	Saya kecewa kerana menceburkan diri dalam profesion keguruan.
	13	Keputusan yang terbaik yang pernah saya lakukan ialah memilih untuk menjadi guru.



UUM
Universiti Utara Malaysia

3.4.6 Skala Pengukuran

Pengkaji menggunakan skala pengukuran nominal bagi lokasi sekolah, jantina, status perkahwinan dan kelayakan ikhtisas. Skala pengukuran bagi jantina (1 = lelaki, 2 = Perempuan), lokasi sekolah (1 = Bandar, 2 = Luar Bandar), status perkahwinan (1 = Bujang, 2 = Berkahwin) dan kelayakan ikhtisas (1 = Siswazah, 2 = Bukan Siswazah). Seterusnya skala pengukuran umur dan pengalaman pula ordinal iaitu skala bagi umur iaitu 1 = 30 tahun dan kurang, 2 = 31 hingga 35 tahun, 3 = 36 hingga 40 tahun, 4 = 41 hingga 45 tahun, 5 = 46 hingga 50 tahun, 6 = 51 tahun dan lebih), manakala pengalaman (1 = 5 tahun dan kurang, 2 = 6 hingga 10 tahun, 3 = 11 hingga 15 tahun, 4 = 16 hingga 20 tahun, 5 = 21 hingga 25 tahun, 6 = 26 tahun dan lebih).

Skala bagi iklim sekolah, kepuasan kerja, efikasi sendiri dan komitmen guru pula pengkaji menggunakan skala Interval (*Interval Scale*) lima (5) mata iaitu sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Berdasarkan skala yang telah ditetapkan diharapkan agar responden menjawab semua soalan soal selidik dengan baik. Skala pengukuran adalah sebagaimana yang ditunjukkan dalam jadual 3.8 dibawah:

Jadual 3.8

Skala Pengukuran Item Iklim Sekolah, Kepuasan Kerja, Efikasi Kendiri dan Komitmen Guru

Bil	Skala Pengukuran
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Agak Setuju
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

3.4.7 Analisis Kesahan Instrumen

Kesahan instrumen dibuat melalui pra-ujian terhadap instrumen yang dipilih dengan mengedarkan soal selidik tersebut kepada 130 orang responden. Soal selidik di kumpul semula dan dianalisis. Bagi menentukan kesahan instrumen kajian, pengkaji memastikan tiga langkah kesahan dilaksanakan dalam kajian ini iaitu:

- a. Kesahan item (*Item validity*): Pengkaji membuat semakan penterjemahan Bahasa Inggeris ke Bahasa Melayu (*back translation dan proofreading*). Kemudian, instrumen yang telah siap diterjemah kemudian dihantar bersama instrumen asal kepada pakar Bahasa untuk disemak.

- b. Kesahan kandungan: Instrumen telah siap dihantar kepada pakar –pakar bidang untuk mengesahkan kesesuaian instrumen yang dipilih dengan tajuk kajian. Maklum balas serta komen daripada pakar bidang digunakan bagi membuat pemurnian instrumen dan kandungan yang hendak dicapai dalam kajian. Komen serta verifikasi daripada pakar–pakar bidang yang berkaitan dengan pemboleh ubah kajian iaitu iklim sekolah, kepuasan kerja, efikasi sendiri dan komitmen guru dijadikan sebagai kesahan alat ukur kajian ini.
- c. Kesahan pengukuran (*measurement/ criterion validity*): skala pengukuran instrumen dan kaedah analisis *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 28.

3.5 Kajian Rintis

Kajian rintis dilakukan untuk menguji kesahan konstruk dan kebolehpercayaan alat ukur. Kajian rintis penting dalam sesuatu kajian untuk menguji kefahaman responden terhadap soalan yang dibina. Menurut Sekaran (2003), kajian rintis amat berguna bagi mengelakkan kekeliruan soalan, format dan perkataan yang digunakan dalam soal selidik. Siti Noor (2011) pula menjelaskan kepentingan utama kajian rintis dibuat bertujuan untuk mengetahui tiga keadaan iaitu: i) Responden dapat memahami soalan yang dikemukakan, ii) Penggunaan bahasa dan ayat yang mudah difahami, iii) Menguji kebolehpercayaan item-item soalan. Kajian rintis juga dapat menolong pengkaji untuk membuat keputusan ke atas soalan kajian. Kajian rintis melibatkan seramai 130 orang responden di tiga buah sekolah menengah harian berprestasi baik di Kelantan. Pengkaji terlebih dahulu memastikan sekolah-sekolah yang terlibat mempunyai ciri-ciri yang sama.

Berdasarkan kajian rintis ini, pengkaji dapat mengenal pasti masalah–masalah yang mungkin timbul dalam proses pelaksanaan kajian sebenar seperti masa yang diambil untuk menjawab dan penggunaan bahasa yang digunakan mudah difahami. Dapatan kajian pula dianalisis bagi memastikan pemurnian item soal selidik lebih tekal, pengkaji membuat analisis faktor.

Selepas data kajian rintis dikumpul ujian normaliti terhadap keseluruhan item dilakukan untuk memastikan semua item soal selidik yang digunakan skeseluruhan adalah normal.

3.5.2 Analisis Faktor Penerokaan (*Exploratory Factor Analysis, EFA*)

Analisis faktor dilakukan adalah untuk mendapatkan kesahan konstruk bagi dimensi-dimensi iklim sekolah, kepuasan kerja, efikasi sendiri dan komitmen guru. Hasil analisis, membolehkan pengkaji untuk menyusun dan mengenal pasti semula item-item berdasarkan kepada kekuatan kolerasi antara item. Prosedur ini juga digunakan oleh pengkaji untuk menyusun semula item soal selidik dan mengurangkan item bertindan konstruk antara satu dengan lain.

Nilai Eigen (*Eigen value*) iaitu hasil dapatan analisis faktor ditunjukkan di dalam jadual *Total Varians Explained*. Nilai Eigen yang diperolehi disusun mengikut dapatan paling besar dibahagian atas jadual dan diikuti dengan nombor yang lebih kecil. Ini kerana ianya memberi sumbangan perubahan varians yang paling banyak

kepada perubahan dalam pembolehubah bersandar secara keseluruhan (Siti Noor Ismail, 2011).

Ujian EFA dilaksanakan bertujuan untuk memastikan penentuan dimensi bagi setiap item dalam mengukur setiap konstruk samaada satu (1) dimensi ataupun mungkin mengandungi beberapa dimensi yang lain. Item yang mempunyai muatan faktor (*factor loading*) yang rendah iaitu ($>.60$) dan item bertindan atau bersilang (*cross-loading*) iaitu muatan faktor yang lebih besar daripada dua (2) dimensi akan dikeluarkan. Manakala, dimensi baru yang terbentuk dan dibangunkan semula dan item konstruk disusun semula dalam dimensi-dimensi berdasarkan model yang dibangunkan dalam kajian. Menurut, Kaiser (1974), nilai KMO yang diterima adalah lebih besar daripada 0.5. Analisis nilai faktor (*factor loading*) bagi keempat-empat komponen yang dihasilkan dari nilai putaran *varimax* adalah melalui analisis faktor sebagaimana penjelasan berikut:

3.5.2.1 Analisis Faktor Iklim Sekolah

Berdasarkan analisis faktor ke atas item iklim sekolah terdapat lima (5) komponen (faktor) yang nilai Eigen lebih besar daripada 1.0. Nilai Eigen yang sama atau lebih besar daripada 1.0 akan diekstrak sebagai faktor kepada iklim sekolah, maka dimensi iklim sekolah masih kekal lima (5) dimensi. Analisis faktor item iklim sekolah menunjukkan tidak ada item yang perlu digugurkan. Dapatan analisis faktor terhadap iklim sekolah dalam ujian matrik beridentiti bagi ujian *Bartlett Test of Sphericity* adalah signifikan ($p<.05$) dan nilai KMO ialah 0.78. Analisis *principal component* dan

diikuti oleh *Kaiser normalization* dimana keseluruhan item telah diekstrak dengan menghadkannya kepada empat faktor. Analisis faktor bagi iklim sekolah adalah sebagaimana Jadual 3.9 berikut:

Jadual 3.9

Nilai faktor Loading Eigen Value dan Variance Explained Bagi Dimensi Utama Iklim Sekolah.

Item	Komponen				
	1	2	3	4	5
ISK 8	.93				
IKS 9	.84				
ISK 10	.88				
ISK 11	.89				
ISK 12	.93				
ISK 13	.84				
ISHP 14		.92			
ISHP 15		.76			
ISHP 16		.91			
ISHP17		.92			
ISSI 18			.96		
ISSI 19			.95		
ISSI 20			.98		
ISSI 21			.95		
ISMK22				.79	
ISMK23				.89	
ISMK24				.85	
ISIP 25					.96
ISIP 26					.93
ISIP 27					.96
ISIP 28					.95
Eigen value	5.72	4.91	3.88	2.74	1.41
Varianced explained	27.26	50.65	69.13	82.18	88.93

3.5.2.2 Analisis Faktor Komitmen Guru

Berdasarkan analisis faktor ke atas item komitmen guru di sekolah adalah empat (4) komponen (faktor) yang nilai Eigen lebih besar daripada 1.0. Nilai Eigen yang sama

atau lebih besar daripada 1.0 akan diekstrak sebagai faktor kepada komitmen guru guru di sekolah, maka dimensi komitmen guru di sekolah masih kekal empat (4) dimensi. Dapatan analisis faktor terhadap komitmen guru dalam ujian matrik beridentiti bagi ujian *Bartlett Test of Sphericity* adalah signifikan ($p < .05$) dan nilai KMO ialah 0.73. Jadual 3.10 menunjukkan analisis faktor bagi komitmen guru di sekolah.

Jadual 3.10

Nilai faktor Loading Eigen value dan Variance Explained bagi dimensi utama Komitmen Guru.

Item	Komponen			
	1	2	3	4
CSc 19	.94			
CSc 20	.97			
CSc 21	.94			
CSt 22		.98		
CSt 23		.96		
CSt 23		.96		
CT 24			.95	
CT 25			.88	
CT 26			.98	
CP 27				.73
CP 28				.94
CP 29				.89
CP 30				.77
Eigen value	3.88	3.59	2.25	1.85
Variance explained	27.26	50.65	69.13	82.18

3.5.2.3 Analisis Faktor Efikasi Kendiri Guru

Analisis faktor ke atas item efikasi kendiri guru di sekolah adalah empat (4) komponen (faktor) yang nilai Eigen juga lebih besar daripada 1.0. Nilai Eigen yang sama atau lebih besar daripada 1.0 akan diekstrak sebagai faktor kepada efikasi

kendiri guru di sekolah, maka dimensi efikasi sendiri guru sekolah masih kekal empat (4) dimensi. Dapatan analisis faktor terhadap efikasi sendiri guru dalam ujian matrik beridentiti bagi ujian *Bartlett Test of Sphericity* adalah signifikan ($p < .05$) dan nilai KMO ialah 0.75. Ini jelas ditunjukkan dalam Jadual 3.11 dibawah:

Jadual 3.11

Nilai faktor Loading Eigen value dan Variance Explained bagi dimensi utama Efikasi sendiri Guru.

Item	Komponen			
	1	2	3	4
SEGG 32	.87			
SEGG 33	.93			
SEGG 34	.86			
SEGG 35	.90			
SEGG 36	.79			
SEGG 37	.86			
SEPT 38		.97		
SEPT 39		.94		
SEPT 40		.90		
SEPT 41		.95		
SEEP 42			.98	
SEEP 43			.99	
SEEP 44			.97	
SESH 45				.98
SESH 46				.94
SESH 47				.97
SESH 48				.96
SESH 49				.96
Eigen value	5.72	4.91	3.88	2.74
Varianced explained	39.26	60.35	70.13	85.28

3.5.2.4 Analisis Faktor Kepuasan Kerja Guru

Analisis faktor ke atas item kepuasan kerja terdapat tiga (3) item (faktor) yang nilai Eigen lebih besar daripada 1.0. Maka item tersebut sudah cukup untuk mewakili pemboleh ubah kepuasan kerja guru. Dapatan analisis faktor terhadap pembolehubah

kepuasan kerja dalam ujian matrik beridentiti bagi ujian *Bartlett Test of Sphericity* adalah signifikan ($p < .05$) dan nilai KMO ialah 0.71. Ini menunjukkan bahawa penggunaan analisis faktor adalah sesuai dan ukuran kecukupan sampel adalah munasabah. Jadual 3.12 dibawah menunjukkan analisis faktor kepuasan kerja guru di sekolah.

Jadual 3.12

Nilai faktor Loading Eigen value dan Variance Explained bagi dimensi utama Kepuasan Kerja Guru.

Item	
JSC 29	.75
JSC 30	.50
JSC 31	.82
Eigen value	2.32
Varianced explained	77.58

3.5.3 Analisis Data Kajian Rintis

Analisis dibuat untuk mengetahui kedudukan min terhadap soalan kajian sama ada soalan kajian ini boleh dipercayai dan bernilai untuk diteruskan serta menyediakan peluang untuk mencapai kewajaran dan praktikal dengan kaedah penyelidikan. Hasil dari kajian rintis yang dijalankan ini dianalisa dengan menggunakan perisian komputer *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 28. Sebelum kajian sebenar dijalankan, satu kajian rintis (*Pilot Study*) dijalankan bertujuan untuk mengetahui ketekalan dan kebolehpercayaan soal selidik yang digunakan dalam kajian ini. Menurut Sekaran (1992) menganggap nilai *Alfa Cronbach* yang kurang daripada $\alpha = .6$ dianggap sebagai lemah, nilai $\alpha = .7$ boleh diterima dan $\alpha = .8$ pula dianggap baik. Seramai 130 orang sampel akan dipilih untuk memberi respon kepada soal selidik kajian ini. Soal selidik yang dipungut daripada responden telah disemak

bagi mengenal pasti keciciran jawapan, data ekstrem bagi mengelakkan jawapan yang terlalu positif atau negatif dan jawapan yang tidak konsisten.

3.5.4 Analisis Kebolehpercayaan

Item-item dalam instrumen kajian adalah bersifat unit dimensi, yang menuju satu nilai tertinggi dalam skala interval lima (5) mata. Cronbach Alpha digunakan untuk mengukur dan menguji kebolehpercayaan dan ketekalan instrumen yang di bina. Hubungan yang positif antara item-item ditentukan berdasarkan pekali Cronbach Alpha iaitu *reability coefficient*. Nilai alpha yang kurang 0.6 dianggap tidak baik. Manakala nilai alpha 0.7 hingga 0.8 adalah di anggap baik.

Kebolehpercayaan merupakan ketekalan atau konsistensi instrumen untuk membuat pengukuran kepada responden (Othman Talib, 2013). Nilai yang tinggi menunjukkan bahawa kelompok item tersebut mempunyai nilai konstruk yang sama. Manakala nilai koefisien yang rendah pula menunjukkan kurangnya keseragaman antara item. Instrumen yang baik mempunyai kesahan dan kepercayaan yang tinggi (Othman Talib 2013). Maklum balas unit dimensi yang konsisten bagi tujuan pengiraan ketekalan dalaman diuji melalui analisis kebolehpercayaan, seperti Jadual 3.13:

Jadual 3.13:

Nilai Analisis Kebolehpercayaan Iklim Sekolah.

Bil	Dimensi	Nilai (α)
1	Kolaborasi	.83
2	Hubungan dengan pelajar	.82
3	Sumber Sekolah	.83
4	Membuat keputusan	.89
5	Inovasi pengajaran	.95
Keseluruhan		.80

Walaupun instrumen iklim sekolah telah disahkan baik dan boleh diterima pakai oleh peminanya, pengkaji tetap menjalankan kajian rintis kerana bertujuan untuk memastikan responden betul-betul memahami atau tidak soalan yang diberikan. Selain itu, pengkaji ingin melakukan sekali lagi analisis kepercayaan berdasarkan situasi sebenar responden. Analisis pembolehubah iklim sekolah menunjukkan nilai kebolehpercayaan yang tinggi. Hasil analisis menunjukkan bahawa semua dimensi iklim adalah mempunyai hubungan yang tinggi. Dengan nilai yang diperolehi jelas menunjukkan bahawa instrumen ini sesuai digunakan dalam kajian ini.

Seterusnya analisis kebolehpercayaan bagi efikasi sendiri guru juga menunjukkan nilai kebolehpercayaan yang tinggi. Ini menunjukkan bahawa semua dimensi iklim adalah mempunyai hubungan yang tinggi antara dimensi, sebagaimana Jadual 3.14:

Jadual 3.14:

Nilai Analisis Kebolehpercayaan Efikasi Kendiri Guru.

Bil	Dimensi	Nilai (α)
1	Bimbingan dalam kumpulan	.87
2	Keyakinan terhadap tugas murid	.87
3	Amalan pendidikan berinovatif	.83
4	Sikap terhadap kerja di rumah	.78
Keseluruhan		.94

Analisis kebolehpercayaan bagi kepuasan kerja guru pula tidak mempunyai unit dimensi, dimana 3 item sahaja digunakan untuk mewakili alat ukur kepuasan kerja guru. Analisis kebolehpercayaan kepuasan kerja guru juga turut menunjukkan nilai kebolehpercayaan yang tinggi, seperti ditunjukkan dalam jadual berikut:

Jadual 3.15:

Nilai Alfa Kebolehpercayaan Kepuasan Kerja Guru

Bil	Dimensi	Nilai (α)
	Tiada dimensi	3 item
Jumlah keseluruhan variabel		.74

Analisis kebolehpercayaan yang seterusnya adalah komitmen guru. Komitmen guru juga menunjukkan nilai kebolehpercayaan yang tinggi. Hasil analisis menunjukkan bahawa semua dimensi komitmen guru mempunyai hubungan yang tinggi antara dimensi, sebagaimana Jadual dibawah:

Jadual 3.16:

Nilai Analisis Kebolehpercayaan Komitmen Guru

Bil	Dimensi	Nilai (α)
1	Komitmen kepada sekolah	.82
2	Komitmen kepada pelajar	.86
3	Komitmen kepada pengajaran	.71
4	Komitmen kepada kerjaya sebagai guru	.73
Jumlah keseluruhan variabel		.92

3.6 Prosedur Mengumpul Data Kajian

Sebelum proses pemungutan data dijalankan, langkah pertama yang perlu dilakukan oleh pengkaji ialah memohon kebenaran daripada pihak Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (EPRD) Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM). Kebenaran ini perlu diperolehi terlebih dahulu kerana ia merupakan syarat utama, dimana semua penyelidikan yang berkaitan dengan Kementerian Pelajaran Malaysia hendaklah mendapat kebenaran pihak berkenaan. Pengkaji kemudiannya, memohon kebenaran daripada Jabatan Pelajaran Negeri Kelantan (JPNK) sebelum meneruskan kajian ke atas sekolah-sekolah yang dicadangkan. Seterusnya surat kebenaran tersebut akan dihantar kepada pengetua sekolah untuk mendapatkan kerjasama guru-guru sepanjang tempoh kajian dijalankan di sekolah mereka dalam tempoh masa tertentu.

Setelah kebenaran daripada semua pihak berkaitan diperolehi, pengkaji mencetak soalan soal selidik yang disediakan dalam kajian ini untuk dijawab oleh guru-guru. Responden diberi penerangan awal terlebih dahulu mengenai kajian yang dijalankan sebelum menjawab soalan tersebut. Pengkaji memberikan tempoh masa selama

seminggu untuk dijawab oleh responden sebelum pengkaji datang semula ke sekolah untuk memungut soal selidik tersebut.

3.7 Proses Menganalisis Data

Bagi data kuantitatif, data diproses dengan menggunakan perisian ‘*Statistical Package For Social Science*’ (SPSS) versi 21.0. Analisis berstatistik deskriptif dan analisis berstatistik inferensi dilakukan bagi mendapatkan maklumat yang dikaji serta pengujian hipotesis. Analisis statistik deskriptif digunakan dalam kajian ini kerana ianya dapat memberikan gambaran ringkas tetapi menyeluruh tentang set data yang dimasukkan. Nilai purata (min) dan sisihan piawai juga boleh diperolehi daripada analisis berstatistik deskriptif ini. Data dianalisis berdasarkan hipotesis kajian yang telah dibentuk, seperti Jadual 3.17 dibawah:

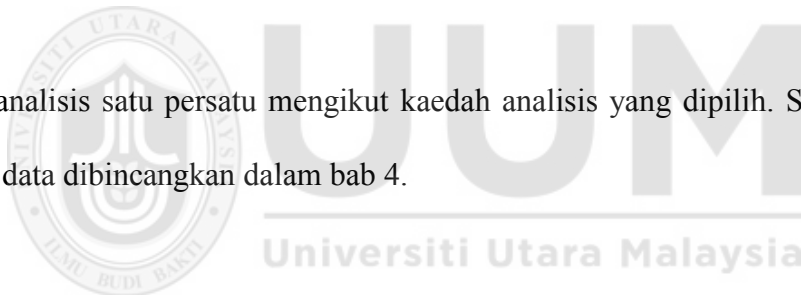
Jadual 3.17

Kaedah Analisis Soalan Kajian

Bil	Soalan Kajian	Kaedah Analisis
1	Apakah tahap kepuasan kerja guru, tahap efikasi sendiri guru dan tahap komitmen guru di sekolah menengah harian berprestasi baik di negeri Kelantan?	ujian – t (sample <i>t</i> - <i>test</i>)
2	Adakah terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja guru, efikasi sendiri guru dan komitmen guru berdasarkan faktor demografi (jantina dan pengalaman)?	<i>Anova</i> sehala

Sambungan jadual		
3	Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan komitmen guru, efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja guru?	korelasi <i>pearson</i>
4	Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi sendiri dengan komitmen guru dan kepuasan kerja guru dengan komitmen guru?	korelasi <i>pearson</i>
5	Adakah iklim sekolah, efikasi sendiri dan kepuasan kerja guru memberikan pengaruh terhadap komitmen guru, efikasi sendiri guru memberikan pengaruh terhadap komitmen guru?	Regresi <i>Linear</i>
6	Adakah efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja guru bertindak sebagai mediator terhadap hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru?	Regresi <i>Linear</i>

Data dianalisis satu persatu mengikut kaedah analisis yang dipilih. Seterusnya, hasil analisis data dibincangkan dalam bab 4.



3.8 Rumusan

Bab ini menerangkan secara terperinci reka bentuk kajian, persampelan dan populasi, instrumen kajian yang diguna pakai, kajian rintis dan prosedur pengumpulan data serta pemprosesan data secara sistematik. Kajian ini mengaplikasikan kaedah kuantitatif melalui soal selidik sebagai sumber data primer. Data kajian telah diuji bagi mendapatkan gambaran tentang iklim sekolah, kepuasan kerja guru, efikasi sendiri guru dan komitmen guru di sekolah menengah harian berprestasi baik di Kelantan.

BAB EMPAT

DAPATAN KAJIAN

4.1 Pendahuluan

Kajian ini dijalankan bagi menguji hubungan antara pemboleh ubah iklim sekolah sebagai pemboleh ubah tidak bersandar dengan pemboleh ubah komitmen kerja guru sebagai pemboleh ubah bersandar, serta pemboleh ubah efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja guru sebagai mediator. Bab ini membincangkan dengan lebih terperinci tentang analisis statistik demografi responden, analisis min dan perbezaan tahap efikasi sendiri guru, kepuasan kerja guru dan komitmen kerja guru serta ringkasan keputusan bagi setiap hipotesis kajian.

4.2 Profil Responden

Bagi menjawab soal selidik kajian, sampel yang terlibat adalah guru-guru yang berada di sekolah menengah harian berprestasi baik di Kelantan yang dipilih berdasarkan GPS. Seramai 360 orang guru yang terlibat sebagai responden dalam kajian ini. Kajian ini melibatkan 18 buah sekolah menengah harian berprestasi baik daripada sembilan (9) buah daerah. Setelah kutipan borang soal selidik dibuat pembersihan data, sebanyak 360 sampel diambil berpandukan jadual Krejcie dan Morgan.

4.3 Analisis Statistik Responden Berdasarkan Demografi

Taburan data berdasarkan pemboleh ubah demografi responden seperti jantina, umur, pengalaman mengajar dan kelayakan akademik dianalisis bagi menunjukkan kesemua

data yang diperoleh melalui kajian ini telah mewakili semua ciri demografi bagi populasi guru tersebut. Dapatan bagi analisis tersebut ditunjukkan dalam Jadual berikut:

Jadual 4.1

Analisis Demografi Responden

	Demografi	Kekerapan	Peratus
Jantina	Lelaki	146	40.6
	Perempuan	214	59.4
		360	100.0
Umur	30 tahun dan ke bawah	0	0.0
	31 – 35 tahun	60	16.7
	36 – 40 tahun	66	18.3
	41 – 45 tahun	113	31.4
	46 – 50 tahun	74	20.6
	51 tahun dan ke atas	47	13.1
	Jumlah	360	100.0
Pengalaman Kerja	5 tahun dan ke bawah	0	0.0
	6 – 10 tahun	60	16.7
	11 – 15 tahun	66	18.3
	16 – 20 tahun	113	31.4
	21 – 25 tahun	74	20.6
	26 tahun dan lebih	47	13.1
	Jumlah	360	100.0
	Status Perkahwinan	Belum Berkahwin	37
Berkahwin		323	89.7
		360	100.0

Responden kajian ini adalah secara majoritinya terdiri daripada guru-guru perempuan, iaitu seramai 214 orang (59.4%), manakala seramai 146 guru lelaki mewakili (40.6%) daripada jumlah responden. Responden yang disampelkan seramai 360 orang ini secara majoritinya terdiri daripada guru-guru yang berumur dalam lingkungan 41 hingga 45 tahun, iaitu seramai 113 orang (31.4%) dan lingkungan usia 46 hingga 50 tahun iaitu seramai 74 orang (20.6%). Seterusnya diikuti oleh lingkungan umur 36

hingga 40 tahun, iaitu seramai 66 orang (18.3%). Selebihnya 60 orang guru berumur dalam lingkungan umur 31 hingga 35 tahun, iaitu (16.7%).

Dari segi pengalaman kerja, seramai 113 orang telah mengajar selama 16 hingga 20 tahun (31.4%). Bilangan guru yang berpengalaman antara 21 hingga 25 tahun pula adalah seramai 74 orang (20.6%). Seramai 66 orang guru dalam kalangan responden mengajar antara 11 hingga 15 tahun (18.3%). Bilangan guru yang mengajar dalam tempoh 6 hingga 10 tahun seramai 60 orang, (16.7%). Bilangan guru yang mengajar 26 tahun dan lebih merupakan jumlah yang paling sedikit iaitu seramai 47 orang (13.1%). Analisis dari aspek status perkahwinan pula, seramai 323 orang guru (89.70%) merupakan guru yang sudah berkahwin, manakala 37 guru (10.3%) merupakan guru belum berkahwin.

4.4 Pengujian Tahap Pemboleh Ubah Kepuasan Kerja Guru, Efikasi Kendiri Guru dan Komitmen Guru.

Apakah tahap kepuasan kerja, tahap efikasi kendiri guru dan tahap komitmen guru di sekolah harian berprestasi baik.

Bagi soalan kajian yang pertama berkenaan dengan tahap efikasi kendiri guru, tahap kepuasan kerja guru dan tahap komitmen kerja guru, analisis min telah dilaksanakan. Julat skala bagi kajian ini ialah 1 hingga 5 mata, maka tafsiran min yang digunakan bagi mendapatkan interpretasi min yang lebih tepat untuk kajian ini dijelaskan sebagaimana berikut:

Jadual 4.2

Tafsiran Skor Min

Tahap	Skor Min
Sangat rendah	1.00 – 1.80
Rendah	1.81 – 2.60
Sederhana	2.61 – 3.40
Tinggi	3.41 – 4.20
Sangat tinggi	4.21 – 5.00

(UL-LL)/NC = ((5-1)/5)=1.20; UL:Had tertinggi, LL:Had terendah, NC: Bilangan sel
(Sumber: Alotaibi et al., 2017)

Analisis deskriptif menunjukkan skor min bagi kesemua pemboleh ubah kajian berada pada tahap tinggi, iaitu komitmen guru (M=4.36, SP= .49) berada pada tahap yang sangat tinggi iaitu komitmen kepada sekolah, komitmen kepada pelajar, komitmen kepada pengajaran dan komitmen kerjaya sebagai guru. Seterusnya, efikasi sendiri (M=4.38, SP= .51) iaitu keyakinan diri terhadap bimbingan dalam kumpulan, tugas murid, pendidikan berinovatif dan sikap terhadap kerja rumah juga berada pada tahap yang sangat tinggi. Begitu juga, kepuasan kerja guru (M=4.48, SP= .47) berada pada tahap yang sangat tinggi. Secara keseluruhan, kesemua dimensi dalam keempat-empat konstruk kajian berkenaan juga kesemuanya berada pada tahap tinggi sebagaimana berikut dalam jadual 4.3:

Jadual 4.3

Analisis Statistik Deskriptif Bagi Semua Konstruk Kajian

Pemboleh Ubah	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Komitmen	4.36	.49	Sangat Tinggi
Efikasi Kendiri	4.38	.51	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja	4.48	.47	Sangat Tinggi

4.4.1 Dapatan Tahap Komitmen Guru

Hasil analisis deskriptif menunjukkan skor min bagi tahap komitmen guru sebagaimana ditunjukkan dalam jadual dibawah:

Jadual 4.4

Skor Min Komitmen Guru Mengikut Dimensi

Pemboleh Ubah	Min	SP	Tahap
Komitmen Guru (TC)	4.36	.48	Sangat Tinggi
Komitmen kepada Sekolah	4.22	.70	Sangat Tinggi
Komitmen kepada Pelajar	4.57	.48	Sangat Tinggi
Komitmen kepada Pengajaran	4.47	.51	Sangat Tinggi
Komitmen kepada Profesion Perguruan	4.30	.43	Sangat Tinggi

Analisis data menunjukkan bahawa tahap komitmen guru adalah sangat tinggi ($M=4.36$, $SP=.48$). Hasil ini diperolehi memandangkan kesemua dimensi dalam pemboleh ubah komitmen guru juga berada dalam julat yang sangat tinggi, antara ($M=4.57$, $SP=.48$) sehingga ($M=4.22$, $SP=.70$). Kesemua empat (4) komponen bagi komitmen guru, dimensi komitmen kepada pelajar merupakan dimensi efikasi guru paling tinggi ($M=4.57$, $SP=.48$), diikuti oleh komitmen kepada Pengajaran ($M=4.47$, $SP=.51$), komitmen kepada profesion perguruan ($M=4.31$, $SP=.43$) dan inovasi komitmen kepada Sekolah ($M=4.22$, $SP=.70$). Oleh itu, dapatlah dikatakan bahawa tahap komitmen guru-guru di sekolah-sekolah terlibat adalah berada pada tahap yang sangat tinggi.

4.4.2 Dapatan Tahap Efikasi Kendiri Guru

Hasil analisis deskriptif menunjukkan skor min bagi tahap efikasi sendiri guru dan skor min bagi setiap dimensi dalam efikasi sendiri guru berdasarkan kedudukan mengikut keutamaan adalah seperti berikut :

Jadual 4.5

Skor Min Efikasi Kendiri Guru mengikut Dimensi

Pemboleh Ubah dan Dimensi	Min	SP	Tahap
Efikasi Kendiri Guru	4.38	.51	Sangat Tinggi
Keyakinan Terhadap Bimbingan dalam Kumpulan	4.43	.56	Sangat Tinggi
Keyakinan Terhadap Tugas Murid	4.45	.55	Sangat Tinggi
Keyakinan Terhadap Pendidikan Berinovatif	4.42	.50	Sangat Tinggi
Sikap Terhadap Pembelajaran di Rumah	4.25	.51	Sangat Tinggi

Analisis deskriptif terhadap semua dimensi efikasi sendiri guru menunjukkan bahawa tahap efikasi sendiri guru adalah sangat tinggi ($M=4.45$, $SP=.55$) hingga (4.25 , $SP=.51$). Hasil ini diperolehi memandangkan kesemua dimensi dalam pemboleh ubah efikasi sendiri guru juga berada dalam julat yang sangat tinggi, dimana dimensi keyakinan terhadap tugas murid mempunyai nilai min ($M=4.45$, $SP=.55$) adalah yang sangat tinggi daripada dimensi lain. Seterusnya, diikuti oleh dimensi keyakinan terhadap bimbingan dalam kumpulan ($M=4.43$, $SP=.56$), keyakinan terhadap pendidikan berinovatif ($M=4.42$, $SP=.50$) dan sikap terhadap pembelajaran di rumah ($M=4.25$, $SP=.51$) kesemuanya menunjukkan nilai min yang sangat tinggi. Sebagai rumusannya, tahap efikasi sendiri guru-guru di sekolah terlibat adalah pada tahap yang sangat tinggi.

4.4.3 Dapatan Tahap Kepuasan Kerja Guru

Hasil analisis deskriptif seterusnya menunjukkan skor min bagi tahap kepuasan kerja guru dan skor min bagi setiap item dalam kepuasan kerja guru berdasarkan kedudukan mengikut keutamaan adalah sebagaimana ditunjukkan di bawah:

Jadual 4.6

Skor Min Kepuasan Kerja Guru Mengikut Dimensi

Pemboleh Ubah dan item	Min	SP	Tahap
Kepuasan Kerja Guru	4.48	.47	Sangat Tinggi
Saya sentiasa tertunggu- tunggu untuk pergi bekerja setiap hari	4.45	.53	Sangat Tinggi
Saya akan mengesyorkan sekolah saya sebagai tempat yang terbaik untuk bekerja	4.44	.59	Sangat Tinggi
Saya mendapat banyak kepuasan daripada kerja saya	4.54	.60	Sangat Tinggi

Analisis data menunjukkan bahawa tahap kepuasan kerja guru adalah tinggi ($M=4.48$, $SP=.47$). Hasil ini diperoleh memandangkan kesemua item dalam pemboleh ubah kepuasan kerja guru berada pada julat yang sangat tinggi, iaitu antara ($M=4.54$, $SP=.60$) sehingga ($M=4.45$, $SP=.53$). Analisis item bagi tiga (3) item pemboleh ubah ini menunjukkan nilai yang tinggi iaitu “Saya mendapat banyak kepuasan daripada kerja saya” ($M=4.45$, $SP=.60$), diikuti oleh “Saya sentiasa tertunggu- tunggu untuk pergi bekerja setiap hari” ($M=4.45$, $SP=.53$) dan “Saya akan mengesyorkan sekolah saya sebagai tempat yang terbaik untuk bekerja” ($M=4.44$, $SP=.59$) juga nilai min sangat tinggi bagi. Guru- guru yang mempunyai tahap kepuasan yang sangat tinggi akan sentiasa tertunggu –tunggu untuk hadir bekerja di sekolah. Tahap kepuasan kerja

akan meningkatkan semangat dan motivasi guru untuk bekerja. Oleh itu, guru-guru merasakan sekolah merupakan tempat yang terbaik untuk mereka bekerja.

4.5 Analisis Ujian – t Terhadap Efikasi Kendiri Guru, Kepuasan Kerja Guru dan Komitmen Guru Berdasarkan Faktor Jantina.

Ho1 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi tahap efikasi kendiri guru mengikut jantina guru.

Dapatan Ujian – t menunjukkan nilai $t(281) = -.147$ bagi tahap efikasi kendiri guru berdasarkan jantina adalah signifikan. Nilai min bagi efikasi kendiri guru perempuan ($M=4.40$, $SP=.48$) adalah sangat tinggi. Dapatan ini mengatasi nilai min efikasi kendiri guru-guru lelaki ($M=4.37$, $SP=.55$). Ujian *levne* memberi nilai yang signifikan iaitu ($p=.00$). Ini memberi maksud bahawa tidak terdapat perbezaan tahap efikasi kendiri guru yang tidak signifikan antara guru-guru yang berlainan jantina dan H_01 adalah berjaya diterima. Maka, kedua-dua kumpulan jantina guru lelaki dan perempuan mempunyai skor dengan varians yang berbeza. Analisis Ujian – t menunjukkan bahawa guru-guru perempuan mempunyai tahap efikasi kendiri yang lebih tinggi berbanding guru-guru lelaki. Berdasarkan dapatan kajian dapat dirumuskan bahawa guru perempuan mempunyai tahap efikasi kendiri adalah hampir sama dengan guru lelaki di sekolah-sekolah menengah berprestasi baik di Kelantan. Ini dapat dilihat seperti yang ditunjukkan dalam jadual berikut:

Jadual 4.7

Analisis Ujian-t Test Bagi Perbezaan Tahap Efikasi Berdasarkan Jantina

Jantina	N	Min	SP	t	df	P
Lelaki	146	4.37	.55	-.147	281.50	.00
Perempuan	214	4.40	.48			

($p > .01$)

Ho2 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi tahap kepuasan kerja berdasarkan jantina guru.

Dapatan Ujian - t menunjukkan nilai $t(358) = -1.82$ bagi tahap jantina adalah tidak signifikan ($p > .05$). Min bagi kepuasan kerja guru perempuan ($M=4.51$, $SP= .46$) adalah sangat tinggi. Dapatan ini mengatasi nilai min bagi kepuasan kerja guru lelaki ($M=4.42$, $SP = .47$) juga berada pada tahap yang sangat tinggi. Ujian Levene memberikan nilai yang tidak signifikan ($p > .01$). Ini bermakna tidak terdapat perbezaan tahap kepuasan kerja guru yang tidak signifikan antara guru- guru yang berlainan jantina dan $Ho2$ adalah diterima. Kedua-dua kumpulan jantina tersebut mempunyai skor dengan varians yang hampir sama. Kesimpulannya, tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru perempuan dan guru lelaki di sekolah harian berprestasi baik di Kelantan adalah tidak ada perbezaan.

Jadual 4.8

Analisis Ujian t- Test Bagi Perbezaan Tahap Kepuasan Kerja Guru Berdasarkan Jantina

Jantina	N	Min	SP	t	df	P
Lelaki	146	4.42	.47	1.82	358	.34
Perempuan	214	4.51	.46			

(p>.01)

Ho3 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi tahap komitmen guru berdasarkan jantina guru.

Dapatan ujian-t menunjukkan nilai t (283)= - .396 bagi tahap tahap komitmen guru berdasarkan jantina adalah signifikan (p< .00). Nilai min bagi komitmen guru perempuan (M=4.45, SP= .51) adalah sangat tinggi. Dapatan ini mengatasi nilai min komitmen guru lelaki (M=4.24, SP= .45). Ujian Levene memberi nilai yang signifikan iaitu (p= .00). Ini bermakna tidak terdapat perbezaan tahap komitmen yang signifikan antara guru lelaki dengan guru perempuan. Dengan itu Ho3 berjaya diterima. Oleh itu, dapat dirumuskan bahawa tahap komitmen guru perempuan dan guru lelaki adalah hampir sama di sekolah berprestasi baik di Kelantan, sebagaimana jadual berikut:

Jadual 4.9

Analisis Ujian t- Test Bagi Perbezaan Tahap Komitmen Berdasarkan Jantina

Jantina	N	Min	SP	t	df	p
Lelaki	146	4.24	.51	-3.96	283.48	.000
Perempuan	214	4.45	.45			

(p>.01)

Kesimpulannya analisis pemboleh ubah efikasi sendiri guru, kepuasan kerja guru dan komitmen guru menunjukkan tidak terdapat perbezaan berdasarkan jantina. Dapatan kajian menunjukkan bahawa ketiga-tiga pemboleh ubah iaitu efikasi sendiri guru, kepuasan kerja guru dan komitmen guru adalah berada pada tahap yang tinggi dalam kalangan guru perempuan di sekolah menengah harian berprestasi baik di Kelantan.

4.6 Analisis Ujian – ANOVA Sehala Terhadap Efikasi Kendiri, Kepuasan Kerja Guru dan Komitmen Guru Berdasarkan Faktor Pengalaman

Ho4 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi tahap efikasi sendiri guru berdasarkan pengalaman kerja guru.

Analisis efikasi sendiri guru digunakan untuk menunjukkan perbezaan yang signifikan berdasarkan pengalaman guru di sekolah menengah harian berprestasi baik di Kelantan. Dapatan kajian berdasarkan ujian ANOVA sehala menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan antara pemboleh ubah efikasi sendiri guru berdasarkan pengalaman mengajar dengan nilai $F(4,355) = 235.29, p < 0.05$. Perbezaan ini menunjukkan kumpulan guru yang berpengalaman 6 hingga 10 tahun dan kumpulan guru berpengalaman 11 hingga 15 tahun tinggi berbanding kumpulan guru yang berpengalaman 16 hingga 20 tahun, 21 hingga 25 tahun dan 26 tahun dan lebih sangat tinggi.

Berdasarkan Ujian *Levene* pula, didapati nilai $p > 0.05$ ($p = .00$) adalah signifikan.

Analisis keseluruhan dapat dijelaskan seperti jadual berikut:

Jadual 4.10

Analisis Ujian ANOVA Sehala Perbezaan Efikasi Kendiri Guru Secara Keseluruhan Berdasarkan Pengalaman Mengajar

Sumber Variasi	Jumlah Kuasa Dua	Darjah Kebebasan	Min Kuasa Dua	Nilai F	P
Antara Kumpulan	68.29	4	17.07	235.29	.00
Dalam Kumpulan	25.76	355	.07		
Jumlah	94.05	359			

** Signifikan pada $p < .05$

Skor min dan sisihan piawai bagi setiap kategori adalah berbeza di mana pengalaman 6 tahun hingga 10 tahun ($M=3.76$, $SP= .07$) dan 11 hingga 15 tahun ($M=3.86$, $SP= .08$) adalah tinggi. Manakala, pengalaman 16 hingga 20 tahun ($M=4.55$, $SP= .40$) dan 21 tahun hingga 25 tahun ($M=4.83$, $SP= .24$) serta 26 tahun dan lebih ($M=4.81$, $SP= .28$) adalah sangat tinggi, maka H_04 adalah berjaya tolak.

H₀₅ Tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi tahap kepuasan kerja berdasarkan pengalaman kerja guru.

Berdasarkan ujian ANOVA sehala kepuasan kerja guru menunjukkan perbezaan yang signifikan berdasarkan pengalaman guru di sekolah menengah harian berprestasi baik di Kelantan. Dapatan kajian berdasarkan ujian ANOVA sehala menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan antara pemboleh ubah kepuasan kerja guru berdasarkan pengalaman mengajar dengan nilai $F(4,355) = 75.13$, $p > 0.05$). Hasil analisis menunjukkan terdapat perbezaan antara kumpulan guru yang berpengalaman 6 tahun

hingga 10 tahun tinggi berbanding guru yang berpengalaman 11 hingga 15 tahun, 16 hingga 20 tahun, 21 tahun hingga 25 tahun serta 26 tahun dan lebih sangat tinggi.

Berdasarkan Ujian *Levene* pula, didapati nilai $p < 0.05$ ($p = .00$) adalah signifikan. Analisis pemboleh ubah kepuasan kerja guru secara keseluruhan diterangkan sebagaimana jadual berikut:

Jadual 4.11

Analisis Ujian ANOVA Sehala Perbezaan Kepuasan Kerja Guru Secara Keseluruhan Berdasarkan Pengalaman Mengajar

Sumber Variasi	Jumlah Kuasa Dua	Darjah Kebebasan	Min Kuasa Dua	Nilai F	P
Antara Kumpulan	36.28	4	9.07	75.13	.00
Dalam Kumpulan	42.56	355	.12		
Jumlah	79.14	359			

** Signifikan pada $p < .05$

Skor min dan sisihan piawai bagi setiap kategori adalah berbeza di mana pengalaman 6 tahun dan 10 tahun tinggi berbanding ($M=3.97$, $SP= .30$) adalah tinggi. Manakala, pengalaman guru 11 hingga 15 tahun ($M=4.48$, $SP= .51$), 16 hingga 20 tahun ($M=4.38$, $SP= .35$) dan 21 tahun hingga 25 tahun ($M=4.89$, $SP= .16$) serta 26 tahun dan lebih ($M=4.77$, $SP= .32$) pula adalah sangat tinggi, maka H_0 adalah berjaya ditolak.

Ho6 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi tahap komitmen guru berdasarkan pengalaman kerja guru.

Analisis berdasarkan ujian ANOVA sehala mendapati komitmen guru menunjukkan perbezaan yang signifikan berdasarkan pengalaman guru di sekolah menengah harian berprestasi baik di Kelantan. Dapatan kajian menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan antara pemboleh komitmen guru berdasarkan pengalaman mengajar dengan nilai $F(4,355) = 541.52, p < 0.05$. Perbezaan menunjukkan guru berpengalaman 6 tahun hingga 10 tahun dan 11 hingga 15 tahun tinggi, berbanding guru yang berpengalaman 16 hingga 20 tahun, 21 tahun hingga 25 tahun dan 26 tahun dan lebih ($M=4.86, SP=.16$) sangat tinggi.

Berdasarkan Ujian *Levene* pula, didapati nilai $p < 0.05$ ($p = .00$) adalah signifikan. Keadaan ini menunjukkan kesemua kategori pengalaman mengajar mempunyai varians yang berbeza terhadap pemboleh ubah komitmen guru. Dapatan keseluruhan adalah sebagaimana jadual berikut:

Jadual 4.12

Analisis Ujian ANOVA Sehala Perbezaan Komitmen Guru Secara Keseluruhan Berdasarkan Pengalaman Mengajar

Sumber Variasi	Jumlah Kuasa Dua	Darjah Kebebasan	Min Kuasa Dua	Nilai F	P
Antara Kumpulan	72.72	4	18.18	541.52	.00
Dalam Kumpulan	11.92	355	.03		
Jumlah	84.64	359			

** Signifikan pada $p < .05$

Skor min dan sisihan piawai bagi setiap kategori adalah berbeza di mana pengalaman 6 tahun hingga 10 tahun ($M=3.59$, $SP= .10$), 11 hingga 15 tahun ($M=4.03$, $SP= .07$), 16 hingga 20 tahun ($M=4.44$, $SP=0.26$) adalah tinggi. Manakala, 21 tahun hingga 25 tahun ($M=4.84$, $SP= .08$) serta 26 tahun dan lebih ($M=4.86$, $SP= .16$) pula adalah sangat tinggi, maka H_0 adalah berjaya ditolak.

4.7 Hubungan Iklim Sekolah, Efikasi Kendiri Guru Dan Kepuasan Kerja Guru Dengan Komitmen Guru.

Ujian korelasi Pearson digunakan bagi mengenal pasti perhubungan linear antara pemboleh ubah kajian iaitu iklim sekolah, efikasi kendiri guru, kepuasan kerja guru dan komitmen guru. Kekuatan hubungan diukur berdasarkan nilai pekali r bagi hipotesis yang melibatkan analisis korelasi Pearson. Tafsiran nilai pekali r yang dirujuk adalah seperti ditunjukkan didalam Jadual dibawah:

Jadual 4.13

Kekuatan Nilai Korelasi Bagi Pemboleh ubah Kajian

Nilai Pekali Korelasi (r)	Kekuatan Korelasi
0.91 – 1.00	Sangat Kuat
0.71 - 0.90	Kuat
0.41 – 0.70	Sederhana
0.21 – 0.40	Lemah
0.00 – 0.20	Sangat Lemah

($UL-LL$)/ $NC = ((5-1)/5)=1.20$; UL :Had tertinggi, LL :Had terendah, NC : Bilangan sel
(Sumber: Alotaibi et al., 2017)

Analisis korelasi *Pearson* juga menunjukkan bahawa iklim sekolah mempunyai hubungan positif yang signifikan dan lemah ($r = .23, p < .01$) . Maka hipotesis H_08 yang menyatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan efikasi sendiri guru adalah berjaya ditolak, sebagaimana dalam jadual berikut:

Jadual 4.15

Korelasi Pearson bagi Hubungan antara Iklim Sekolah dengan Efikasi Kendiri Guru

Pemboleh Ubah	Efikasi Kendiri Guru	
	Nilai Korelasi (r)	P
Iklim Sekolah	.23	.00

** Signifikan pada $p < .01$

H₀₉ Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru.

Kajian ini juga turut mengenal pasti hubungan antara pemboleh ubah iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru. Berdasarkan analisis. Analisis korelasi *Pearson* menunjukkan bahawa iklim sekolah mempunyai hubungan positif yang signifikan dan lemah ($r = .25, p < .01$) .Nilai pekali *Pearson* pula menunjukkan satu hubungan positif yang lemah dan nilai ini adalah signifikan ($p < .01$). Ini bermakna, semakin tinggi pembentukan iklim sekolah yang baik, maka semakin tinggi kepuasan kerja guru. Maka hipotesis H_09 yang menyatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru juga berjaya ditolak, ini dapat dijelaskan sebagaimana dalam jadual berikut:

Jadual 4.17

Korelasi Pearson bagi Hubungan antara Efikasi Kendiri Guru dengan Komitmen Guru

Pemboleh Ubah	Komitmen Guru	
	Nilai Korelasi (r)	P
Efikasi Kendiri Guru	.84	.00

** Signifikan pada $p < .01$

H₀₁₁ Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja guru dengan komitmen guru.

Seterusnya, analisis pemboleh ubah kepuasan kerja guru dengan komitmen guru dijalankan untuk mengetahui hubungan kedua-dua pemboleh ubah tersebut. Nilai r menjelaskan indikator terdapat hubungan antara kepuasan kerja guru dengan komitmen guru ($r = .73$, $p < .01$). Hasil analisis yang dibuat menunjukkan bahawa kepuasan kerja guru dengan komitmen guru mempunyai hubungan positif yang signifikan dan kuat. Maka hipotesis H_{011} yang menyatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja guru dengan komitmen guru adalah ditolak. Ini bermakna, semakin tinggi tahap kepuasan kerja guru, maka semakin tinggi komitmen guru kepada sekolah, sebagaimana jadual berikut:

Jadual 4.18

Korelasi Pearson bagi Hubungan Antara Kepuasan Kerja Guru Dengan Komitmen Guru

Pemboleh Ubah	Komitmen Guru	
	Nilai Korelasi (r)	P
Kepuasan Kerja Guru	.73	.00

** Signifikan pada $p < .01$

4.8 Analisis Regresi Terhadap Pengaruh Efikasi Kendiri Guru Dan Kepuasan Kerja Terhadap Iklim Sekolah Dan Komitmen Guru.

Kajian ini menggunakan dua pemboleh ubah iaitu efikasi kendiri guru dan kepuasan kerja guru untuk melihat pengaruh terhadap komitmen guru. Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh pemboleh ubah kajian (Sidek Mohd Noah, 2013). Analisis ini, digunakan untuk menentukan sama ada sesuatu pemboleh ubah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap sesuatu pemboleh ubah bersandar. Nilai pekali R^2 ditentukan untuk mengenal pasti kekuatan pengaruh terhadap hubungan antara pemboleh ubah sama ada lemah, sederhana atau kuat (Sidek Mohd Noah, 2013). Kekuatan pengaruh diukur berdasarkan nilai pekali R^2 bagi hipotesis yang melibatkan analisis regresi berganda. Tafsiran nilai pekali R^2 yang dirujuk adalah seperti ditunjukkan di dalam Jadual berikut:

Jadual 4.19

Kekuatan Pengaruh Nilai Regresi Berganda Bagi Pemboleh ubah Kajian

Nilai Pekali (R^2)	Kekuatan Korelasi
Lebih daripada 0.25	Kuat
0.10 – 0.25	Sederhana
Kurang daripada 0.10	Lemah

(Sumber: Sidek Mohd Noah 2013)

4.8.1 Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Guru.

Ho12: Tidak terdapat pengaruh iklim sekolah sebagai peramal terhadap komitmen guru.

Pengaruh pemboleh ubah iklim sekolah terhadap pemboleh ubah komitmen guru. Analisis regresi bagi pemboleh ubah iklim sekolah terhadap komitmen menunjukkan nilai R^2 yang diperolehi ialah .06 dengan ubah suai R^2 ialah .06 peratus. Dapatan ini menunjukkan bahawa 6.0 peratus varians mempengaruhi komitmen guru. Hasil analisis menunjukkan bahawa nilai $F=21.79$, $p<.01$ adalah signifikan. Seterusnya, model regresi menunjukkan iklim sekolah adalah signifikan dan boleh diterima pakai untuk menerangkan varians bagi komitmen, seperti ditunjukkan dalam dibawah:

Jadual 4.20



Analisis Regresi Linear bagi Iklim Sekolah dan Komitmen Guru

Model	R	R ²	Ubah Suai R ²	Ralat Piawai
1	.24	.06	.06	.47

a. Peramal: (Konstan), Iklim Sekolah

b. Pemboleh Ubah Bersandar: Komitmen

Keputusan analisis regresi juga menunjukkan bahawa secara signifikan, iklim sekolah ($\beta=.24$, $p<.01$) menyumbang sebanyak 6.0% ($R^2=.06$) perubahan varians dalam komitmen $F(2,357)=21.79$, $p<.01$), dijelaskan dalam Jadual berikut:

Jadual 4.21

Analisis ANOVA Sehalai Iklim Sekolah dan Komitmen

Model	Jumlah Kuasa Dua	Darjah Kebebasan	Min Kuasa Dua	F	Signifikan
Regresi	4.86	4.86	4.86	21.79	.00
Residual	79.78	79.78	.22		
Jumlah	84.64	84.64			

a. Pemboleh Ubah Bersandar: Komitmen

b. Peramal: (Konstan), Iklim Sekolah

Sumbangan pemboleh ubah peramal iklim sekolah ditunjukkan dalam nilai pekali piawai (*standard coefficient*). Nilai beta bagi sumbangan iklim sekolah adalah $\beta=.24$ (24.0%), secara signifikan mempengaruhi komitmen, dengan nilai $p<.01$, seperti berikut:

Jadual 4.22

Nilai Output Pekali Piawai

Model	Pekali Bukan Piawai		Pekali Piawai	t	Signifikan
	β	Ralat Piawai	β		
1	(Konstan)	2.62	.37	7.00	.00
	Iklim Sekolah	.43	.09	.24	

a. Pemboleh Ubah Bersandar: Komitmen

Maka, model persamaan regresi yang sesuai digunakan bagi meramal tahap komitmen di sekolah iaitu $(\text{Komitmen}) = 2.62 + .43 (\text{Iklim Sekolah}) + e (4.67)^{**}$. Kesimpulannya, analisis regresi menunjukkan bahawa iklim sekolah adalah signifikan dan menjadi peramal kepada komitmen guru tetapi lemah, maka H_{012} adalah berjaya ditolak.

4.8.2 Pengaruh Efikasi Kendiri Guru Terhadap Komitmen Guru.

Ho13: Tidak terdapat pengaruh Efikasi sendiri guru terhadap komitmen guru.

Analisis regresi berganda bagi efikasi sendiri terhadap komitmen menunjukkan R^2 ialah .72, dengan ubah suai nilai R^2 ialah 71.9 peratus. Ini menjelaskan nilai varians keatas komitmen yang dipengaruhi oleh perubahan peramal efikasi sendiri ialah 71.9 peratus. Dapatan ini menunjukkan bahawa model regresi efikasi sendiri guru adalah signifikan dan boleh diterima pakai untuk menerangkan varians bagi komitmen guru, seperti ditunjukkan dalam berikut:

Jadual 4.23

Analisis Regresi Linear bagi Efikasi Kendiri Guru Dan Komitmen Guru

Model	R	R^2	Ubah Suai R^2	Ralat Piawai
1	.85	.72	.72	.26

a. Pemboleh Ubah Bersandar: Komitmen

b. Peramal: (Konstan), Efikasi Kendiri Guru

Hasil analisis menunjukkan bahawa secara signifikan, efikasi sendiri guru ($\beta=.85$ $p<.01$) menyumbang sebanyak 71.9 peratus ($R^2=.72$) perubahan varians dalam komitmen guru ($F=457.19$, $p<.01$), dijelaskan dalam Jadual berikut.

Jadual 4.24

Analisis ANOVA Sehala Efikasi Kendiri Guru dan Komitmen Guru

Model	Jumlah Kuasa Dua	Darjah Kebebasan	Min Kuasa Dua	F	Signifikan
Regresi	60.87	60.87	30.44	457.19	.00
Residual	23.76	23.76	.07		
Jumlah	84.64	84.64			

- a. Pemboleh Ubah Bersandar: Komitmen
 b. Peramal: (Konstan), Efikasi Kendiri Guru

Sumbangan pemboleh ubah peramal efikasi kendiri guru ditunjukkan dalam nilai pekali piawai (*standard coefficient*). Nilai beta bagi sumbangan efikasi kendiri guru adalah $\beta = .84$ (84.0%), secara signifikan mempengaruhi komitmen, dengan nilai $p < .01$, seperti jadual berikut:

Jadual 4.25

Nilai Output Pekali Piawai

Model		Pekali Bukan Piawai		Pekali Piawai	t	Signifikan
		β	Ralat Piawai			
1	(Konstan)	.550	.22	.84	2.540	.00
	Efikasi Kendiri	.79	.03		29.0	

- a. Pemboleh Ubah Bersandar: Komitmen

Maka, model persamaan regresi yang sesuai digunakan bagi meramal tahap komitmen di sekolah ialah: $\text{Komitmen} = .550 + .79 (\text{Efikasi Kendiri Guru}) + e (29.0)^{**}$. Kesimpulannya, analisis regresi menunjukkan bahawa efikasi kendiri guru adalah signifikan dan menjadi peramal terhadap komitmen guru adalah signifikan dan kuat, maka H_0 juga adalah berjaya ditolak.

4.8.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Guru Terhadap Komitmen Guru.

Ho14: Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja guru sebagai peramal terhadap komitmen guru.

Analisis regresi berganda bagi kepuasan kerja guru terhadap komitmen menunjukkan R^2 ialah .53, dengan ubah suai nilai R^2 ialah 53.0 peratus. Ini menjelaskan nilai varians keatas komitmen yang dipengaruhi oleh perubahan peramal kepuasan kerja guru ialah 53.0 peratus. Dapatan ini menunjukkan bahawa model regresi kepuasan kerja guru adalah signifikan dan boleh diterima pakai untuk menerangkan varians bagi komitmen, seperti jadual berikut:

Jadual 4.26

Analisis Regresi Linear bagi Kepuasan Kerja Guru dan Komitmen Guru

Model	R	R^2	Ubah Suai R^2	Ralat Piawai
1	.73	.53	.53	.33

a. Peramal: (Konstan), Iklim Sekolah

b. Pemboleh Ubah Bersandar: Komitmen

Hasil analisis menunjukkan bahawa secara signifikan, kepuasan kerja guru ($\beta=.71$, $p<.01$) menyumbang sebanyak 71.0 peratus ($R^2=.53$) perubahan varians dalam komitmen ($F=202.65$, $p<.01$), dijelaskan dalam jadual berikut:

Jadual 4.27

Analisis ANOVA Sehala Kepuasan Kerja Guru Dan Komitmen Guru

Model	Jumlah Kuasa Dua	Darjah Kebebasan	Min Kuasa Dua	F	Signifikan
Regresi	45.0	45.0	22.50	202.65	.00
Residual	39.63	39.63	.11		
Jumlah	84.64	84.64			

a. Pemboleh Ubah Bersandar: Komitmen

b. Peramal: (Konstan), Kepuasan Kerja Guru

Sumbangan pemboleh ubah peramal kepuasan kerja guru ditunjukkan dalam nilai pekali piawai (*standard coefficient*). Nilai beta bagi sumbangan iklim sekolah adalah $\beta = .71$ (71.0 peratus), secara signifikan mempengaruhi komitmen, dengan nilai $p < .01$, seperti Jadual berikut:

Jadual 4.28

Nilai Output Pekali Piawai

Model		Pekali Bukan Piawai		t	Signifikan
		β	Ralat Piawai		
1	(Konstan)	.599	.28	2.104	.00
	Kepuasan Kerja Guru	.73	.04	.71	

a. Pemboleh Ubah Bersandar: Komitmen

Maka, model persamaan regresi yang sesuai digunakan bagi meramal tahap komitmen di sekolah ialah: $\text{Komitmen} = .599 + .73 (\text{Kepuasan Kerja Guru}) + e (19.0)**$. Kesimpulannya, analisis regresi juga menunjukkan bahawa kepuasan kerja guru adalah signifikan dan menjadi peramal terhadap komitmen guru adalah signifikan dan kuat, maka H_0 adalah berjaya ditolak.

4.9 Analisis Regresi Pengujian Efikasi Kendiri Guru Dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator.

Kajian ini menggunakan dua pemboleh ubah untuk dijadikan sebagai pemboleh ubah mediator bagi kajian iklim sekolah dengan komitmen guru. Pemboleh ubah yang digunakan sebagai mediator adalah pemboleh ubah efikasi kendiri guru dan kepuasan kerja guru. Analisis kajian ke atas dua pemboleh ubah mediator dapat dijelaskan dengan hipotesis 15 dan 16. Analisis regresi berganda diaplikasi dengan merujuk nilai pekali β dan R^2 seperti pada jadual berikut:

Jadual 4.29

Saiz Kesan Pemboleh Ubah Bebas Ke Atas Pemboleh Ubah Bersandar

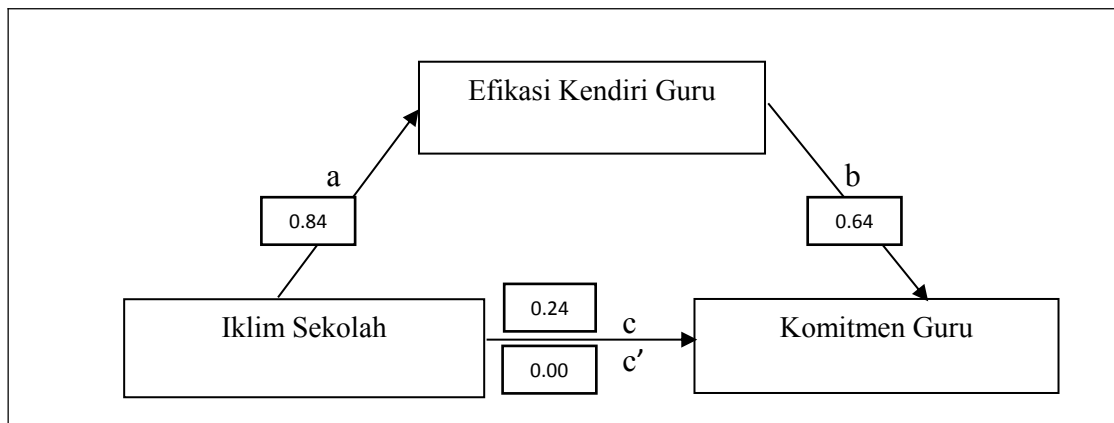
Pekali	Nilai	Saiz Kesan
β	Di bawah .05	Sangat kecil dan tidak bermakna
	.05 hingga .30	Kecil
	.31 hingga .50	Sederhana
	Melebihi .50	Besar
R^2	Di bawah .02	Sangat kecil dan tidak bermakna
	.02 hingga .15	Kecil
	.16 hingga .30	Sederhana
	Melebihi .30	Besar

(Sumber: Cohen, 1988)

4.9.1 Kesan Efikasi Kendiri Guru Sebagai Mediator.

H₀15. Efikasi kendiri guru tidak bertindak sebagai mediator terhadap hubungan iklim sekolah dengan komitmen guru.

Efikasi kendiri guru dijadikan sebagai mediator terhadap hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru dianalisis berdasarkan model Baron dan Kenny (1986).



Rajah 4.1: Model Mediator Efikasi Kendiri Guru (Baron dan Kenny, 1986)

Keputusan regresi pertama mendapati iklim sekolah memberi pengaruh yang sederhana dan signifikan terhadap komitmen guru dengan nilai $\beta = .24$, $p < 0.05$ dan memenuhi syarat mediator model pertama. Keadaan ini bermakna iklim sekolah adalah peramal yang signifikan terhadap komitmen guru dan sederhana. Nilai $\beta = .24$ menggambarkan apabila iklim sekolah meningkat satu unit standard maka komitmen guru juga meningkat .06 (6.0%) unit standard. Maka, iklim sekolah dapat membuktikan bahawa ianya berperanan sebagai penuh terhadap hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru, sebagaimana Jadual berikut:

Jadual 4.30

Ujian Laluan c – Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Guru

Pemboleh Ubah	B	β	<i>t</i>	p
Pemalar	2.61		7.00	.00
Iklim Sekolah	.43	.24	4.67	.00

R: .90
R²: .81
R² Terlaras: .81
Ralat Piawai: .21
Pemboleh Ubah Bersandar: Komitmen Guru

**Signifikan $p < .05$

Regresi kedua adalah dilaluan a, regresi terhadap efikasi sendiri guru bertindak sebagai peramal kepada mediator iklim sekolah seperti yang ditunjukkan oleh laluan a. Hasil regresi mendapati efikasi sendiri guru memberi pengaruh yang besar dan signifikan terhadap iklim sekolah dengan nilai $\beta = .84$, $p < 0.05$. Nilai $\beta = .84$ menjelaskan peningkatan dalam unit efikasi sendiri guru . 84 (84.0%). Keputusan analisis regresi kedua menunjukkan efikasi sendiri guru memberikan sumbangan mempengaruhi iklim sekolah (laluan a), adalah signifikan dan memenuhi syarat mediator yang kedua.

Jadual 4.31

Ujian Laluan a – Iklim Sekolah Terhadap Efikasi Kendiri Guru

Pemboleh Ubah	B	β	<i>t</i>	p
Pemalar	.55		2.54	.01
Efikasi Kendiri Guru	.79	0.84	29.00	.00

R: .85

R²: .72

R² Terlaras: .72

Ralat Piawai: .26

Pemboleh Ubah Bersandar: Efikasi kendiri Guru

**Signifikan p < .05

Regresi ketiga pula adalah untuk mengenal pasti laluan b, dimana efikasi kendiri guru menjadi peramal kepada komitmen guru. Dapatan regresi menunjukkan efikasi kendiri guru memberi pengaruh yang besar dan signifikan ($\beta = .64$, $p < 0.05$) terhadap komitmen guru. Nilai $\beta = .64$ menggambarkan peningkatan satu unit standard kepuasan kerja meningkat sebanyak .64 (64.1%) unit standard dalam komitmen guru. Hal ini, menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi kendiri guru dengan komitmen guru, maka syarat mediator berjaya dipenuhi.

Jadual 4.32

Ujian Laluan b –Efikasi Kendiri Guru Terhadap Komitmen Guru

Pemboleh Ubah	B	β	<i>t</i>	p
Pemalar	-.02		-.12	.91
Efikasi Kendiri Guru	.60	.64	23.08	.00

R: .90

R²: .81

R² Terlaras: .81

Ralat Piawai: .21

Pemboleh Ubah Bersandar: Komitmen Guru

**Signifikan p < .05

Seterusnya, ujian regresi laluan c' antara iklim sekolah dengan komitmen guru, apabila pemboleh ubah mediator iaitu efikasi sendiri guru. Dapatan analisis regresi bagi laluan c' menunjukkan iklim sekolah tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap komitmen guru apabila pemboleh ubah mediator dikawal dengan nilai $\beta = .00$ dan $p > 0.05$.

Jadual 4.33

Ujian Laluan c' – Efikasi Kendiri Guru Terhadap Komitmen Guru Apabila Mediator Dikawal

Pemboleh Ubah	B	β	t	p
Pemalar	-.02		-0.11	.90
Iklim Sekolah	8.43	.00	-.00	.99
Efikasi Kendiri Guru	.61	.64	23.08	.00
R: .90				
R ² : .81				
R ² Terlaras: .81				
Ralat Piawai: .21				
Pemboleh Ubah Bersandar: Komitmen Guru				

**Signifikan $p < .05$

Langkah keempat, membandingkan kesan pemboleh ubah bebas (iklim sekolah) kepada pemboleh ubah bersandar (komitmen guru) dengan kehadiran atau ketiadaan pemboleh ubah mediator (efikasi sendiri guru). Maka, sekiranya kesemua syarat di atas berada dalam keadaan positif atau negatif seperti yang ditentukan, kesan pemboleh ubah bebas (iklim sekolah) dengan kehadiran mediator (efikasi sendiri guru) adalah tidak signifikan $\beta = .00$, $p = .99$ ($p > .05$) dan nilai pekali (β) berkurangan dan tidak mempengaruhi pemboleh ubah bersandar (komitmen guru), maka mediator penuh terhasil. Hal ini menunjukkan kesan langsung yang wujud apabila mediator

dimasukkan ke dalam model tersebut. Oleh itu, jika pemboleh ubah bebas dengan mediator dan tanpa mediator adalah signifikan tetapi nilai beta pekali (β) meningkat, maka mediator tidak wujud.

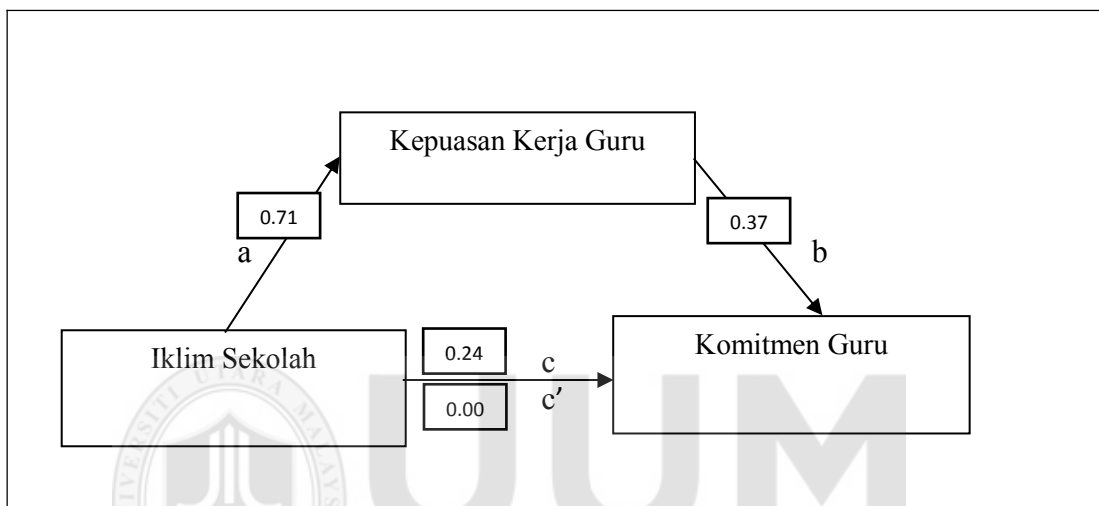
Justeru, efikasi sendiri guru adalah mediator penuh kepada iklim sekolah dan komitmen guru seperti syarat yang diberikan oleh Baron dan Kenny (1986). Kesemua analisa telah memenuhi kesemua syarat yang ditetapkan dan berada dalam keadaan positif iaitu kesan pemboleh ubah bebas (iklim sekolah) kehadiran mediator (efikasi sendiri guru) nilai pekali β (0.0%) dan tidak signifikan. Oleh itu, kehadiran efikasi sendiri guru menunjukkan kesan langsung terhadap mediator dan bertindak sebagai mediator penuh, maka H_{015} adalah ditolak.

Kesimpulannya, pemboleh ubah efikasi sendiri guru adalah merupakan mediator penuh bagi hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru. Analisis berdasarkan model Baron dan Kenny (1986) menunjukkan efikasi sendiri guru bertindak sebagai mediator penuh dalam hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru. Oleh itu, efikasi sendiri guru bertindak sebagai mediator penuh bagi hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru. Maka, dengan itu, H_{015} adalah berjaya ditolak.

4.9.2 Kesan Kepuasan Kerja Guru Sebagai Mediator

H₀16. Kepuasan kerja guru tidak bertindak sebagai mediator terhadap hubungan iklim sekolah dengan komitmen guru.

Seterusnya pemboleh ubah mediator yang kedua ialah kepuasan kerja guru.



Rajah 4.2: Model Mediator Kepuasan Kerja Guru (Baron dan Kenny, 1986)

Maka, keputusan regresi pertama menunjukkan bahawa iklim sekolah telah memberi pengaruh yang sederhana dan signifikan terhadap komitmen guru dengan nilai $\beta = .24$, $p < 0.05$. Nilai $\beta = .24$ menggambarkan apabila iklim sekolah meningkat satu unit standard maka komitmen guru juga meningkat .06 (6.0%) unit standard. Regresi kedua adalah regresi kepuasan kerja guru bertindak sebagai peramal kepada mediator iklim sekolah seperti yang ditunjukkan oleh laluan a. Hasil regresi mendapati kepuasan kerja guru memberi pengaruh yang besar dan signifikan terhadap iklim sekolah dengan nilai $\beta = .71$, $p < 0.05$. Nilai $\beta = .71$ menjelaskan peningkatan dalam unit kepuasan kerja guru 0.17 (71.0%). Dapatan ini ditunjukkan dalam Jadual 4.35. Keputusan analisis regresi kedua menunjukkan kepuasan kerja guru memberikan

sumbangan mempengaruhi iklim sekolah (lalu a), adalah signifikan dan memenuhi syarat mediator yang kedua.

Jadual 4.34

Ujian Laluan a – Iklim Sekolah Terhadap Kepuasan kerja Guru

Pemboleh Ubah	B	β	t	p
Pemalar	.60		2.10	.03
Kepuasan Kerja Guru	.73	0.71	19.01	.00

R: .71
R²: .53
R² Terlaras: .53
Ralat Piawai: .33
Pemboleh Ubah Bersandar: Kepuasan Kerja Guru

**Signifikan p < .05



Regresi ketiga pula adalah untuk mengenal pasti laluan b, dimana kepuasan kerja guru menjadi peramal kepada komitmen guru. Dapatan regresi menunjukkan kepuasan kerja guru memberi pengaruh yang besar dan signifikan ($\beta = .37$, $p < 0.05$) terhadap komitmen guru. Nilai $\beta = .37$ menggambarkan peningkatan satu unit standard kepuasan kerja meningkat sebanyak .37 (37%) unit standard dalam komitmen guru. Hal ini, menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja guru dengan komitmen guru, maka syarat mediator berjaya dipenuhi.

Jadual 4.35

Ujian Laluan b –Kepuasan Kerja Guru Terhadap Komitmen Guru

Pemboleh Ubah	B	β	t	p
Pemalar	-.02		-.12	.91
Kepuasan Kerja Guru	.38	.37	13.30	.00

R: .90
R²: .81
R² Terlaras: .81
Ralat Piawai: .21
Pemboleh Ubah Bersandar: Komitmen Guru

**Signifikan p< .05

Ujian regresi laluan c' antara iklim sekolah dengan komitmen guru, apabila pemboleh ubah mediator iaitu kepuasan kerja guru dikawal. Dapatan analisis regresi bagi laluan c' menunjukkan iklim sekolah tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap komitmen guru apabila pemboleh ubah mediator dikawal dengan nilai $\beta = .0.0$ dan $p > 0.05$.

Jadual 4.36

Ujian Laluan c' – Kepuasan Kerja Guru Terhadap Komitmen Guru Apabila Mediator Dikawal

Pemboleh Ubah	B	β	t	p
Pemalar	-.02		-0.11	.90
Iklim Sekolah	8.43	.00	-.00	.99
Kepuasan Kerja Guru	.38	.37	13.30	.00

R: .90
R²: .81
R² Terlaras: .81
Ralat Piawai: .21
Pemboleh Ubah Bersandar: Komitmen Guru

**Signifikan p< .05

Langkah keempat, membandingkan kesan pemboleh ubah bebas (iklim sekolah) kepada pemboleh ubah bersandar (komitmen guru) dengan kehadiran atau ketiadaan pemboleh ubah mediator (kepuasan kerja guru). Sekiranya kesemua syarat di atas berada dalam keadaan positif atau negatif seperti yang ditentukan, kesan pemboleh ubah bebas (iklim sekolah) dengan kehadiran mediator (kepuasan kerja guru) adalah tidak signifikan $\beta = .00$, $p = .99$ ($p > .05$) dan nilai pekali (β) berkurangan dan tidak mempengaruhi pemboleh ubah bersandar (komitmen guru), maka mediator penuh terhasil. Hal ini menunjukkan kesan langsung yang wujud apabila mediator dimasukkan ke dalam model tersebut. Sebaliknya, jika pemboleh ubah bebas dengan mediator dan tanpa mediator adalah signifikan tetapi nilai beta pekali (β) meningkat, maka mediator tidak wujud.

Kesimpulannya, kepuasan kerja guru adalah mediator penuh kepada iklim sekolah dan komitmen guru seperti syarat yang diberikan oleh Baron dan Kenny (1986). Kesemua analisa telah memenuhi kesemua syarat yang ditetapkan dan berada dalam keadaan positif iaitu kesan pemboleh ubah bebas (iklim sekolah) dengan kehadiran mediator (kepuasan kerja guru) nilai pekali β (0.0%) dan tidak signifikan. Oleh itu, kehadiran kepuasan kerja menunjukkan kesan langsung terhadap mediator dan bertindak sebagai mediator penuh, maka H_{016} adalah ditolak.

4.10 Ringkasan Keputusan Hipotesis Kajian

Secara keseluruhannya, kesemua hipotesis kajian telah pun dianalisis satu (1) persatu dengan terperinci dan hasil kajian telah diterangkan dengan jelas dalam setiap bahagian. Maka, ringkasan keputusan hipotesis adalah seperti jadual berikut:

Jadual 4.37

Keputusan Ujian Statistik bagi Hipotesis Kajian

	Hipotesis Kajian	Ujian Statistik	Keputusan
H ₀₁	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap efikasi sendiri guru berdasarkan faktor demografi jantina guru.	Ujian t	Diterima
H ₀₂	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap kepuasan kerja guru berdasarkan faktor demografi jantina guru.	Ujian t	Diterima
H ₀₃	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap komitmen guru berdasarkan faktor demografi jantina guru.	Ujian t	Diterima
H ₀₄	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap efikasi sendiri guru berdasarkan faktor demografi pengalaman mengajar guru.	Ujian ANOVA	Ditolak
H ₀₅	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap kepuasan kerja guru berdasarkan faktor demografi pengalaman kerja guru.	Ujian ANOVA	Ditolak
H ₀₆	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap komitmen guru berdasarkan faktor demografi pengalaman mengajar guru.	Ujian ANOVA	Ditolak
H ₀₇	Tidak terdapat hubungan yang signifikan iklim sekolah dengan komitmen guru.	Korelasi Pearson	Ditolak
H ₀₈	Tidak terdapat hubungan yang signifikan iklim sekolah dengan efikasi sendiri guru.	Korelasi Pearson	Ditolak
H ₀₉	Tidak terdapat hubungan yang signifikan iklim sekolah dengan kepuasan kerja.	Korelasi Pearson	Ditolak
H ₀₁₀	Tidak terdapat hubungan yang signifikan efikasi sendiri guru dengan komitmen guru.	Korelasi Pearson	Ditolak
H ₀₁₁	Tidak terdapat hubungan yang signifikan kepuasan kerja dengan komitmen guru.	Korelasi Pearson	Ditolak
H ₀₁₂	Tidak terdapat pengaruh iklim sekolah guru sebagai peramal terhadap komitmen guru.	Regrasi linear dan berganda	Ditolak
H ₀₁₃	Tidak terdapat pengaruh efikasi sendiri guru sebagai peramal terhadap komitmen guru.	Regrasi linear dan berganda	Ditolak
H ₀₁₄	Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja guru sebagai peramal terhadap komitmen guru.	Regrasi linear dan berganda	Ditolak
H ₀₁₅	Efikasi sendiri guru tidak bertindak sebagai mediator terhadap hubungan iklim sekolah dengan komitmen guru.	Regrasi linear dan berganda	Ditolak
H ₀₁₆	Kepuasan kerja guru tidak bertindak sebagai mediator terhadap hubungan iklim sekolah dengan komitmen guru.	Regrasi linear dan berganda	Ditolak

4. 11 Rumusan

Bab ini membincangkan tentang dapatan kajian yang diperolehi berdasarkan faktor pemboleh ubah iklim sekolah, efikasi sendiri guru, kepuasan kerja guru dan komitmen guru. Analisis deskriptif min mengikut tahap mendapati kesemua pemboleh ubah adalah berada pada tahap yang sangat tinggi bagi keempat - empat pemboleh ubah iaitu komitmen guru, efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja guru. Sebaliknya analisis berdasarkan pengalaman pula, menunjukkan bahawa terdapat perbezaan bagi kesemua pemboleh ubah kajian.

Seterusnya, analisis korelasi *Pearson* menunjukkan wujudnya hubungan yang signifikan antara kesemua pemboleh ubah. Namun, analisis hubungan iklim sekolah dengan komitmen guru, iklim sekolah dengan efikasi sendiri dan iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru adalah signifikan dan lemah. Manakala, hubungan efikasi sendiri guru dengan komitmen guru dan kepuasan kerja dengan komitmen guru pula menunjukkan hubungan yang signifikan dan kuat.

Seterusnya, analisis regresi pula menunjukkan wujudnya pengaruh yang kuat antara pemboleh ubah efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja guru dengan komitmen guru. Pemboleh ubah efikasi sendiri guru menunjukkan pengaruh yang signifikan dan kuat dan pemboleh ubah kepuasan kerja guru juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dan kuat. Analisis bagi mengetahui kesan mediator menunjukkan bahawa efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja guru adalah bertindak sebagai mediator penuh terhadap hubungan iklim sekolah dengan komitmen guru. Ini kerana, kedua-dua pemboleh ubah mediator efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja guru telah

memenuhi syarat model Baron dan Kenny (1986), maka pemboleh ubah efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja guru adalah bertindak sebagai mediator penuh terhadap hubungan iklim sekolah dengan komitmen guru.



BAB LIMA

PERBINCANGAN DAN RUMUSAN

5.1 Pendahuluan

Bab ini menerangkan secara ringkas tentang latar belakang kajian, objektif kajian serta metodologi dan hasil kajian menerusi sub topik ringkasan kajian. Disamping itu, bab ini juga membincangkan tentang perbandingan hasil dapatan kajian ini terhadap dapatan kajian-kajian lepas serta teori yang berkaitan. Seterusnya, implikasi hasil kajian ke atas teori dan perlaksanaannya juga turut dibincangkan. Di bahagian akhir bab ini pula diketengahkan tentang cadangan kajian akan datang berserta kesimpulan kajian secara keseluruhannya. Pengkaji juga memperkenalkan satu model khas hasil daripada dapatan kajian yang diperolehi sebagai sumbangan yang bermakna dalam bidang ilmu pendidikan.

5.2 Ringkasan Kajian

Kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengenal pasti perkaitan antara pemboleh ubah efikasi sendiri dan kepuasan kerja guru sebagai mediator terhadap hubungan antara pemboleh ubah iklim sekolah dengan pemboleh ubah komitmen guru. Terdapat empat pemboleh ubah yang digunakan dalam kajian ini iaitu pemboleh ubah iklim sekolah, komitmen guru, efikasi sendiri dan kepuasan kerja guru. Kajian ini mempunyai enam objektif iaitu mengenal pasti tahap kepuasan kerja guru, tahap efikasi sendiri guru dan tahap komitmen guru di sekolah menengah harian berprestasi baik di negeri Kelantan. Kedua mengenal pasti perbezaan tahap kepuasan kerja guru, efikasi sendiri guru dan komitmen guru berdasarkan faktor demografi (jantina guru dan pengalaman

mengajar guru). Ketiga, mengenal pasti hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru, efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja guru. Keempat, mengenal pasti hubungan antara efikasi sendiri dan kepuasan kerja guru dengan komitmen guru. Kelima, mengenal pasti pengaruh iklim sekolah, efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja guru terhadap komitmen guru. Keenam, mengenal pasti efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja guru sebagai mediator terhadap hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru.

Reka bentuk kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan soalan berbentuk soal selidik untuk mendapatkan respons daripada sampel kajian. Instrumen kajian yang digunakan terdiri daripada 4 pemboleh ubah iaitu instrumen iklim sekolah, instrumen komitmen guru, instrumen efikasi sendiri dan instrumen kepuasan kerja guru. Dapatan kajian ke atas 360 responden ini menunjukkan bahawa menunjukkan bahawa kesemua pemboleh ubah berada pada tahap yang tinggi. Seterusnya, pengujian perbezaan tahap ke atas kesemua pemboleh ubah kajian berdasarkan jantina tidak berbeza, manakala berdasarkan pengalaman guru pula adalah berbeza.

Dapatan kajian terhadap hubungan antara pemboleh ubah kajian pula adalah berbeza, dimana hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru, iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru dan iklim sekolah dengan efikasi sendiri menunjukkan wujudnya hubungan positif yang signifikan dan lemah. Manakala efikasi sendiri guru dengan komitmen guru dan kepuasan kerja guru dengan komitmen guru menunjukkan hubungan positif yang signifikan dan kuat.

Seterusnya, analisis regresi pula mendapati pengaruh iklim sekolah terhadap komitmen guru lemah dan signifikan. Manakala efikasi sendiri dan kepuasan kerja guru pula menunjukkan pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap komitmen guru. Analisis efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja guru juga menunjukkan kedua - dua pemboleh ubah mediator berperanan sebagai mediator penuh terhadap hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru.

5.3 Perbincangan Dapatan Kajian

Hasil kajian dibincangkan dengan membuat perbandingan terhadap teori dan dapatan kajian-kajian lepas berdasarkan tahap iklim sekolah, kepuasan kerja, efikasi sendiri dan komitmen guru. Seterusnya kajian ini juga membincangkan perbezaan tahap iklim sekolah, kepuasan kerja, efikasi sendiri dan komitmen guru berdasarkan faktor demografi, hubungan antara setiap konstruk serta pengaruh mediator yang wujud.

5.3.1 Tahap Komitmen Guru, Kepuasan Kerja Guru Dan Efikasi Kendiri Guru

Secara keseluruhan hasil kajian menunjukkan tahap kepuasan kerja, komitmen guru dan efikasi sendiri guru di sekolah-sekolah harian di Kelantan berada pada tahap yang sangat tinggi. Analisis tahap bagi kesemua pemboleh ubah adalah sangat tinggi bagi pemboleh ubah efikasi sendiri guru, kepuasan kerja guru dan komitmen guru dalam kalangan guru-guru di sekolah menengah harian berprestasi baik di Kelantan.

5.3.1.1 Tahap Komitmen Guru

Komitmen guru merupakan faktor penting kepada kecemerlangan dan pembangunan organisasi sekolah (Mohd Ramzan Awang, 2014). Analisis kajian menunjukkan bahawa tahap komitmen guru adalah sangat tinggi. Dapatan kajian ini adalah selari dengan kajian Rosnani Kaman (2014); Amutha Anathuri dan Ramli Basri (2019) yang menunjukkan bahawa tahap komitmen guru adalah pada tahap yang tinggi. Sebaliknya dapatan kajian ini bertentangan dengan dapatan kajian oleh Suhaili Mohd Yusoff dan Khaliza Saidin (2016); Mohd Ramzan Awang (2014) yang mendapati bahawa analisis terhadap tahap komitmen guru berada pada tahap yang sederhana.

Dapatan kajian yang diperoleh dalam kajian ini juga menunjukkan semua dimensi dalam pemboleh ubah komitmen guru juga berada dalam julat yang sangat tinggi. Terdapat empat dimensi komitmen guru iaitu dimensi komitmen kepada murid merupakan dimensi yang menunjukkan tahap paling tinggi, kemudian diikuti oleh dimensi komitmen kepada Pengajaran, komitmen kepada profesion perguruan, dan inovasi komitmen kepada Sekolah. Namun, dapatan kajian ini bertentangan dengan dapatan kajian Jamalullail Abdul Wahab, Che Fuzlina Mohd Fuad, Hazita Ismail dan Samsidah Majid (2014) yang menyatakan bahawa tahap komitmen guru adalah rendah.

Keseluruhan dapatan ke atas semua dimensi dalam komitmen menunjukkan ianya berada pada tahap yang sangat tinggi. Ini kerana, guru-guru disekolah menengah harian berprestasi baik di kelantan sentiasa bersetuju dengan dasar-dasar yang ditetapkan di sekolah mereka. Guru-guru ini berpegang kepada misi sekolah dan akan berusaha untuk memastikan semua muridnya berjaya. Mereka juga menunjukkan

hubungan yang baik antara semua warga sekolah dan sentiasa menunjukkan komitmen untuk memastikan murid-muridnya berjaya. Guru - guru di sekolah tersebut mempunyai matlamat dan harapan guru dalam mendidik murid-muridnya agar mereka mampu mencapai kejayaan.

Selain itu, guru-guru juga menganggap adalah menjadi tanggungjawab bersama untuk menjaga dan meredakan sekiranya berlaku ketegangan dalam kalangan murid. Hal ini, jelas menunjukkan bahawa guru - guru yang mempunyai tahap komitmen yang tinggi akan sentiasa menanam hasrat untuk terus berjaya dalam kerjayanya sebagai guru. Mereka akan sentiasa memikirkan tentang kerja yang akan dilaksanakan untuk esok. Tahap komitmen guru yang tinggi juga akan membuatkan mereka sering merasa seronok untuk mengajar. Guru yang komited terhadap sekolah tidak akan beralih untuk mencari pekerjaan lain dan mereka sentiasa berbangga menjadi guru.

Justeru, guru-guru menanggap komitmen terhadap proses pengajaran adalah sesuatu yang penting. Mereka sanggup membuat persediaan yang rapi sebelum melaksanakan pengajaran dan merasa seronok apabila dapat mengajar murid dengan berkesan. Guru yang mempunyai pengetahuan dalam organisasi akan lebih komited dalam kerjanya (Manullang dan Rajagukguk, 2016). Maka, guru yang mempunyai komitmen kepada sekolah dan komitmen kepada profesion sebagai guru, sekaligus akan menunjukkan komitmennya kepada pengajaran.

Komitmen guru kepada sekolah juga sering dikaitkan dengan keberkesanan sekolah dan pencapaian murid di sekolah. Guru yang mempunyai komitmen yang tinggi, akan menyayangi kerjayanya sebagai guru (Park 2005; George, 2011). Komitmen guru

juga merujuk kepada tahap kesungguhan guru-guru untuk terus kekal berada dalam organisasi sekolah (Khairunesa Isa, 2013; Mowdays et al., 1979). Mereka juga bersedia untuk terus bekerja kuat bagi mencapai matlamat organisasi. Guru-guru sentiasa mempunyai keyakinan yang teguh serta sanggup menerima nilai dan matlamat yang ditetapkan oleh sesebuah organisasi. Peningkatan tahap komitmen guru mampu juga merangsang persekitaran sekolah dan pembelajaran yang lebih berkesan kepada murid (Shahril dan Faizal, 2007; Del Rasario, 2011; Hattie, 2003; McRel, 2010; OECD, 2005; KPM, 2013).

5.3.1.2 Tahap Efikasi Kendiri Guru

Individu yang mempunyai tahap efikasi kendiri guru yang tinggi adalah lebih berkesan dalam kerja yang diceburi (Masitah Mohd Yusoff, Azizi Muda, Ahmad Makmom, Bahaman Abu Samah, Ramli Basri dan Noriati A. Rashid, 2013). Analisis deskriptif terhadap semua dimensi efikasi kendiri guru menunjukkan bahawa tahap efikasi kendiri guru secara keseluruhannya adalah sangat tinggi bagi kesemua dimensi iaitu dimensi keyakinan terhadap tugas murid, keyakinan terhadap bimbingan dalam kumpulan, keyakinan terhadap pendidikan berinovatif dan sikap terhadap pembelajaran di rumah.

Dapatan kajian ini selari dengan kajian oleh Jennifer Laie Mulok dan Faridah Yunus (2020) yang menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan bagi setiap faktor berikut yang mempengaruhi tahap efikasi guru. Secara keseluruhannya dapat dirumuskan bahawa tahap efikasi kendiri dalam kalangan guru-guru di sekolah menengah harian berprestasi baik di Kelantan adalah berada pada tahap yang sangat tinggi. Dapatan kajian ini menyokong kajian Awanis Mohd, Ainun Madiah Mohd

Nawawi dan Siti Noor Ismail (2016); yang menunjukkan bahawa tahap efikasi sendiri guru di Daerah Bachok Kelantan adalah tinggi. Seterusnya, Zuhaili Mohd Arshad dan Ramlee Mustapha (2017); Masturah Zainal Abidin dan Khalip Musa (2018); Zulaine Awang Taul, Mohd Khairuddin Abdullah, Mohd Mahadzir Rahimi Mohamed Nawi (2021) juga yang menunjukkan bahawa tahap efikasi sendiri guru adalah tinggi.

Namun, dapatan kajian ini berbeza dengan kajian oleh Jazmi Md Isa (2015) yang menjelaskan tahap efikasi sendiri guru di Sekolah Agama di Kedah adalah rendah. Walaubagaimana pun, efikasi sendiri guru dapat ditingkatkan sekiranya mereka terlibat secara langsung dalam proses membuat inovasi aktiviti-aktiviti di bilik darjah, berkerjasama dengan rakan guru, memaklumkan prestasi di bilik darjah dan adanya pemantauan oleh pihak pentadbir (Bandura, 1977). Guru-guru yang mempunyai tahap efikasi yang tinggi sentiasa berkeyakinan untuk memotivasikan muridnya. Mereka terus bertindak membantu murid-murid yang menghadapi kesukaran dalam pembelajaran.

Guru-guru berusaha untuk merancang strategi pembelajaran yang sesuai dengan kemampuan murid. Ini kerana mereka percaya bahawa inovasi dalam pendidikan masa sekarang sangat penting untuk murid menyesuaikan diri dengan sistem pendidikan masa kini. Oleh itu, guru yang mempunyai tahap efikasi sendiri yang tinggi akan sentiasa mencari idea dan kaedah pengajaran yang menarik untuk muridnya. Keadaan ini seterusnya akan mendorong rakan-rakan guru lain untuk melakukan perkara yang sama. Menurut Bandura (1977), seseorang individu akan memerhatikan sesuatu tingkah laku daripada orang lain yang signifikan dengannya

dan menyimpan maklumat yang diperhatikan secara kognitif dan seterusnya mempersembahkan tingkah laku tersebut.

Justeru, guru yang mempunyai tahap efikasi sendiri yang tinggi akan berkeyakinan dalam melaksanakan tugas seharian. Efikasi sendiri merupakan tingkah laku dan kemampuan yang dirasakan seseorang dan keberkesanan bagi menilai diri sendiri untuk memiliki kekuatan bagi menghasilkan pengaruh yang diinginkan (Bandura, 1981). Oleh itu, efikasi sendiri merupakan tahap keyakinan dan kemampuan diri seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan atau tugas terutamanya pengajaran.

5.3.1.3 Tahap Kepuasan Kerja Guru

Guru-guru yang mempunyai kepuasan kerja sentiasa bersemangat untuk melaksanakan kerja. Ini kerana kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi ianya hanya dapat dirasakan dan kemudiannya akan diterjemahkan dalam pelbagai bentuk (Noor Syakirah Zakaria, Ida Sosiawani dan Rina Darma Surya, 2016). Analisis kepuasan kerja guru menunjukkan bahawa tahap kepuasan kerja guru adalah sangat tinggi ($M=4.48$, $SP=.47$). Dapatan kajian ini menyokong dapatan kajian oleh Rosnani Kaman (2014); Badrol Hisham Abdullah Ishak dan Mahaliza Mansor (2019) yang mendapati bahawa tahap kepuasan kerja guru secara keseluruhannya adalah tinggi. Manakala kajian yang dibuat oleh Zuhaili Mohd Arshad dan Ramlee Mustapha (2017) pula menunjukkan tahap kepuasan kerja guru berada pada tahap yang sederhana.

Hasil ini diperolehi memandangkan kesemua item dalam pemboleh ubah kepuasan kerja guru berada dalam julat yang sangat tinggi, iaitu antara ($M=4.54$, $SP=.60$)

sehingga ($M=4.45$, $SP=.53$). Analisis item bagi pemboleh ubah kepuasan kerja guru menunjukkan nilai yang tinggi iaitu “Saya mendapat banyak kepuasan daripada kerja saya” ($M=4.45$, $SP=.60$), diikuti oleh “Saya sentiasa tertunggu-tunggu untuk pergi bekerja setiap hari” ($M=4.45$, $SP=.53$) dan “Saya akan mengesyorkan sekolah saya sebagai tempat yang terbaik untuk bekerja” ($M=4.44$, $SP=.59$) juga menunjukkan nilai min yang sangat tinggi. Peningkatan tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru akan menyumbang kepada peningkatan pencapaian pelajar (Arsaythamby dan Wirida Hasmin, 2011).

Guru-guru yang mempunyai tahap kepuasan yang sangat tinggi akan menyebabkan mereka sentiasa tertunggu–tunggu untuk hadir bekerja di sekolah. Tahap kepuasan kerja akan meningkatkan semangat dan motivasi guru untuk bekerja. Kepuasan kerja memainkan peranan penting dalam meningkatkan pencapaian murid (James Griffith, 2003). Item instrumen yang digunakan sudah menepati untuk mewakili variabel kepuasan kerja guru. Berdasarkan hasil kajian, kepuasan kerja guru menunjukkan tahap min yang sangat tinggi, maka ini menggambarkan guru-guru tersebut mendapat kepuasan daripada kerjaya sebagai guru. Keadaan ini menyebabkan mereka sentiasa tertunggu-tunggu untuk pergi ke sekolah dan melaksanakan proses pengajaran dan pembelajaran setiap hari. Malahan mereka juga merasakan sekolah adalah tempat kerja yang terbaik untuk bekerja. Sekolah memainkan peranan yang signifikan secara statistik bagi mengukur tahap kepuasan guru (Moore, 2012).

Kepuasan kerja guru adalah dianggap bersesuaian untuk menggambarkan tentang perasaan dan sikap terhadap pekerjaan. Dapatan kajian ini menyokong kajian oleh Raziah Mansor dan Ahmad Esa (2009) yang mendapati bahawa tahap kepuasan

kerja guru berada pada tahap yang tinggi. Guru-guru menyatakan mereka berada dalam keadaan berpuas hati. Seterusnya kajian yang dibuat oleh Jamalullail Abdul Wahab, Che Fuzlina Mohd Fuad, Hazita Ismail dan Samsidah Majid (2014) juga mendapati bahawa tahap kepuasan kerja guru di sekolah-sekolah adalah tinggi. Ini bermakna kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru berada dalam keadaan baik.

Dapatan kajian ini juga telah diperkukuhkan lagi oleh pengkaji lepas, Hadi Salehi, Elham Taghavi dan Melor Md. Yunus (2015) yang mendapati bahawa tahap kepuasan kerja guru yang ditonjolkan melalui sikap mereka terhadap pelajar adalah baik sekali. Dapatan kajian ini juga adalah selari dengan teori kepuasan kerja yang menjelaskan bahawa kepuasan kerja seseorang ditentukan oleh dua faktor iaitu faktor dalaman dan faktor luaran (Herzberg, 1959). Namun, terdapat juga dapatan kajian yang bertentangan dengan kajian ini, di mana dapatan kajian oleh Saifulkhair Omar, Faizul Mohd Nor dan Isha Awang (2019) mendapati bahawa tahap kepuasan kerja guru adalah sederhana dan rendah. Seterusnya dapatan kajian oleh Ioannis (2020) juga menunjukkan dapatan yang sama iaitu tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru adalah sederhana dan untuk mencapai tahap kepuasan kerja yang lebih tinggi, maka faktor lain adalah diperlukan.

5.3.2 Perbezaan Tahap Pemboleh Ubah Kajian kepuasan kerja guru, efikasi sendiri guru dan komitmen guru berdasarkan jantina guru

5.3.2.1 Perbezaan Efikasi Kendiri Guru Berdasarkan Jantina

Keseluruhannya pemboleh ubah efikasi sendiri guru menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan berdasarkan jantina guru. Efikasi sendiri merupakan

kepercayaan dan keyakinan seseorang terhadap dirinya sendiri (Nor Asmawati Ismail, Najihah Abd Wahid, Raihan Mohd Arifin dan Noradilah Abdul Wahab, 2019). Analisis kajian berdasarkan Ujian-t terhadap tahap efikasi sendiri guru dalam kalangan guru di sekolah menengah harian berprestasi baik di Kelantan menunjukkan dapatan nilai $t(281) = -.147$ bagi tahap efikasi sendiri guru berdasarkan jantina adalah signifikan. Nilai min bagi efikasi sendiri guru perempuan ($M=4.40$, $SP=.48$) dan nilai min efikasi sendiri guru-guru lelaki ($M=4.37$, $SP=.55$).

Ini menunjukkan kumpulan jantina guru perempuan dan lelaki mempunyai skor dengan varians yang hampir sama. Maka Analisis Ujian-t menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan antara tahap efikasi sendiri guru antara guru perempuan dan guru lelaki di sekolah-sekolah menengah berprestasi baik di Kelantan. Guru perempuan lebih berkeyakinan dalam membimbing murid untuk membuat penyelesaian terhadap masalah yang timbul. Guru yang mempunyai tahap efikasi yang tinggi sentiasa membuatkan murid-muridnya berfikir untuk mencari jalan penyelesaian.

Sikap guru yang suka mengambil berat terhadap murid dapat memberi petunjuk kepada murid-murid untuk mencari maklumat yang relevan bagi menyelesaikan masalah berkaitan dengan tugas yang diberikan. Tahap efikasi sendiri guru yang tinggi juga mendorong guru supaya lebih berkeyakinan dan berkemampuan untuk menyediakan tugas kepada murid sepadan mengikut tahap kebolehan murid mereka. Selain itu, guru-guru juga dilihat mampu untuk menghadapi tekanan daripada pelaksanaan inovasi dalam pengajaran. Walaupun sektor pendidikan kini telah

mengalami transformasi, guru-guru yang mempunyai tahap efikasi sendiri yang tinggi akan sentiasa berinovatif dalam pengajarannya.

Selaras dengan hasrat kerajaan untuk mentransformasikan pendidikan negara, guru-guru yang mempunyai tahap efikasi sendiri yang tinggi sentiasa percaya bahawa inovasi pendidikan sekarang adalah penting untuk menyediakan murid ke arah memperolehi pendidikan yang tinggi. Mereka juga yakin murid-murid dapat menangani kebebasan yang diberikan dalam sistem pendidikan sekarang. Namun, kawalan sistem dalam proses pendidikan hendaklah diberikan kepada guru. Justeru, dapatan kajian ini telah menyokong kajian Abdul Said Ambotang Haniza Jadin (2020) yang menunjukkan terdapat perbezaan skor min yang signifikan antara efikasi sendiri guru berdasarkan faktor jantina. Kajian beliau menunjukkan dapatan yang sama iaitu tahap efikasi sendiri responden perempuan menunjukkan min yang lebih tinggi berbanding dengan min responden lelaki berdasarkan faktor jantina.

5.3.2.2 Perbezaan Kepuasan Kerja Guru Berdasarkan Jantina

Guru yang mendapat kepuasan kerja di sekolah adalah guru yang boleh memberikan komitmen yang tinggi (Dayangku Rodzianah Awangku Amin & Mohd Izham Mohd Hamzah, 2021). Kepuasan kerja guru bagi guru-guru perempuan dan guru lelaki adalah sangat tinggi di sekolah menengah harian berprestasi baik di Kelantan. Ini bermakna tidak terdapat perbezaan tahap kepuasan kerja guru antara guru-guru yang berlainan jantina, maka hipotesis nul adalah berjaya diterima.

Guru yang mendapat kepuasan dalam kerjanya akan sentiasa tertunggu-tunggu untuk pergi bekerja pada setiap hari. Apabila ditanya tentang tempat kerja, mereka akan mengesyorkan sekolahnya adalah tempat terbaik untuk bekerja. Mereka juga sering menyatakan bahawa mereka mendapat kepuasan bekerja di sekolah tersebut. Sebaliknya hasil dapatan kajian ini tidak selari dengan kajian yang dibuat oleh Rais Hidayat, Yuyun Elizabeth Patras dan Griet Helena Laihad (2018) yang mendapati bahawa kepuasan kerja guru lelaki lebih rendah berbanding dengan guru perempuan.

5.3.2.3 Perbezaan Komitmen Guru Berdasarkan Jantina

Komitmen kepada organisasi adalah sikap dan tingkah laku yang positif seorang individu terhadap organisasinya (Dayangku Rodzianah Awangku Amin dan Mohd Izham Mohd Hamzah, 2021). Komitmen guru perempuan dan komitmen guru lelaki adalah sangat tinggi di sekolah menengah harian berprestasi baik di Kelantan. Ini bermakna tidak terdapat perbezaan tahap komitmen yang signifikan antara guru-guru yang berlainan jantina dan hipotesis nul adalah berjaya diterima.

Dapatan ini menggambarkan komitmen dan perasaan untuk terus berada dalam organisasi di tempat mereka bekerja (Dayangku Rodzianah Awangku Amin dan Mohd Izham Mohd Hamzah, 2021; Meyer dan Allen, 1997). Guru yang memiliki tahap komitmen kerja yang tinggi secara sukarela akan melaksanakan tugasnya dengan baik. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor sangat penting untuk dimiliki oleh guru (Fausal Pratama dan Umi Anugerah Izzati, 2021). Komitmen guru

yang tinggi juga dapat meningkatkan usaha untuk kemajuan diri dan sekolah (Alma Abidah Sakaluri dan Umi Anugerah Izzati, 2021).

Kesimpulannya, analisis yang dibuat terhadap pemboleh ubah kepuasan kerja guru, efikasi sendiri guru dan komitmen guru menunjukkan dapatan yang berbeza berdasarkan jantina. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tiga pemboleh ubah iaitu efikasi sendiri guru komitmen guru dan kepuasan kerja guru menunjukkan tahap yang tinggi dalam kalangan guru perempuan di sekolah berprestasi baik di Kelantan.

5.3.3 Perbincangan Perbezaan Tahap Pemboleh Ubah Kajian berdasarkan Pengalaman Guru.

Analisis ujian-t telah dibuat ke atas ketiga-tiga pembolehubah iaitu kepuasan kerja guru, efikasi sendiri guru dan komitmen guru berdasarkan faktor demografi pengalaman guru di sekolah menengah harian berprestasi baik di Kelantan.

5.3.3.1 Perbezaan Efikasi Kendiri Guru Berdasarkan Pengalaman

Analisis ujian-t terhadap pembolehubah efikasi sendiri berdasarkan faktor demografi mengikut pengalaman telah menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan terhadap efikasi sendiri sekolah ($p < 0.05$). Dapatan kajian ini menyokong dapatan kajian oleh Abdul Said Ambotang dan Haniza Jadin (2020) yang mendapati bahawa terdapat perbezaan skor min yang signifikan antara efikasi sendiri guru berdasarkan faktor pengalaman mengajar. Tempoh pengalaman guru di sekolah menengah harian berprestasi baik di Kelantan menunjukkan pengalaman adalah mempengaruhi tahap

efikasi sendiri mereka terhadap kerja. Ini disebabkan tempoh pengalaman yang lama membantu mereka untuk mengatasi masalah yang dihadapi dengan baik.

Dapatan ini selari dengan kajian Nurul Atiqah Nizam dan Roslinda Rosli (2020) yang mendapati bahawa terdapat perbezaan yang signifikan efikasi sendiri guru berdasarkan faktor pengalaman mengajar guru. Dapatan ini diperkukuhkan lagi dengan Teori Tingkah laku Bandura (1997) yang mengiktiraf pengalaman adalah berkaitan efikasi guru, di mana lebih tinggi tahap efikasi sendiri guru maka mereka lebih cenderung untuk memastikan murid mendapat kejayaan.

Guru yang berpengalaman akan menggunakan pengalaman mereka untuk memberi semangat kepada murid supaya mempunyai rasa bertanggungjawab untuk mencapai tahap akademik yang baik dalam kehidupan. Guru-guru yang berpengalaman juga dapat menghadapi tekanan kerja dengan baik. Mereka sentiasa berusaha untuk menyesuaikan diri dengan inovasi pendidikan masa kini bagi memastikan murid-murid memperolehi pendidikan yang baik.

Sebaliknya guru-guru yang kurang berpengalaman dan masih baru di alam pekerjaan sebagai guru, mereka masih memerlukan bimbingan daripada rakan-rakan sejawat dan memerlukan kursus-kursus untuk pemantapan peningkatan profesionalisme guru. Pengalaman merupakan pengetahuan yang dibentuk oleh interaksi antara faktor-faktor persekitaran kerja. Tempoh masa yang lama dalam tugas sebagai guru sedikit demi sedikit membina pengetahuan dan kemahiran profesion yang diperlukan. Guru-guru yang berpengalaman banyak bergantung tafsiran terhadap pengetahuan terdahulu

yang berkaitan. Pengalaman adalah merupakan pengamatan dan kemampuan individu dalam mengerjakan sesuatu tugas akan meningkatkan efikasi sendiri seseorang untuk mengerjakan tugas yang sama (M. Nur Ghufon, 2017). Sebaliknya pengalaman terhadap kegagalan orang lain, akan menjadi pengajaran dan menambahkan keyakinan dalam usaha yang sedang dilakukan.

5.3.3.2 Perbezaan Efikasi Kendiri Guru Berdasarkan Pengalaman

Dapatan daripada ujian-t yang dilakukan terhadap pemboleh ubah kepuasan kerja guru berdasarkan faktor demografi pengalaman kerja guru telah menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan terhadap kepuasan kerja ($p < 0.05$). Ini menunjukkan tahap kepuasan kerja guru adalah sangat tinggi berdasarkan pengalaman guru. Guru yang mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi akan sentiasa tertunggu-tunggu untuk pergi bekerja setiap hari. Ini adalah kerana mereka merasakan sekolah adalah tempat yang terbaik untuk bekerja.

Pengalaman merupakan perkara utama yang menentukan tahap kepuasan kerja mereka. Ianya adalah bertepatan dengan Teori Jangkaan Vroom (1964) yang mengandaikan sikap dan tindakan individu adalah didorong oleh unsur-unsur psikologi. Misalnya guru yang kuat bekerja mungkin didorong oleh keinginan untuk kenaikan pangkat, pengiktirafan daripada ketua dan penerimaan rakan sejawat. Kepuasan kerja guru dapat dicapai apabila seseorang itu merasa seronok dengan pekerjaan yang dilakukan iaitu guru akan melaksanakan tugas dengan baik dan cemerlang (Lia Indah Ahmad dan Ruslin Bin Amir, 2018).

5.3.3.3 Perbezaan Komitmen Guru Berdasarkan Pengalaman

Dapatan kajian menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan antara pemboleh komitmen guru berdasarkan pengalaman mengajar ($p < 0.05$). Keadaan ini menunjukkan kesemua kategori pengalaman mengajar mempunyai varians yang hampir sama terhadap pemboleh ubah komitmen guru. Komitmen mempunyai hubungkait yang rapat dengan faktor demografi seseorang pekerja, khasnya faktor pengalaman kerja dalam sesuatu jawatan boleh mempengaruhi tahap komitmen mereka (Noralai Ismail dan Norhasni Zainal Abiddin, 2010).

Guru yang berpengalaman lebih mudah untuk membentuk hubungan yang baik dengan murid-murid di sekolah. Mereka juga berpengaruh dalam membuat keputusan, terutamanya dalam memberi idea semasa bermesyuarat. Pengalaman dan ilmu pengetahuan yang tinggi menyebabkan mereka dapat mencuba pelbagai pendekatan pengajaran baru yang lebih sesuai untuk di gunakan di sekolah. Berdasarkan pengalaman yang ada telah menjadikan mereka lebih berinovatif berbanding guru-guru baru. Kesimpulannya, analisis daripada empat pemboleh ubah kajian iaitu iklim sekolah, komitmen guru, efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja guru berdasarkan pengalaman menunjukkan berada pada tahap yang tinggi berdasarkan pengalaman.

5.3.4 Hubungan Antara Iklim Sekolah, Komitmen Guru, Efikasi Kendiri Guru dan Kepuasan Kerja.

5.3.4.1 Hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan komitmen guru

Iklim sekolah merupakan pemboleh ubah yang signifikan dalam menentukan proses pengajaran dan pembelajaran di sekolah (Wan Roslina Wan Ismail, 2011). Dapatan kajian bagi hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru menunjukkan wujudnya hubungan positif yang lemah dan signifikan ($r=0.24$, $p<.01$) antara iklim sekolah dengan komitmen guru. Dapatan kajian ini telah berjaya menolak hipotesis nul yang menyatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan komitmen guru.

Hubungan yang wujud ini menunjukkan bahawa iklim sekolah yang diamalkan di semua sekolah menengah harian berprestasi baik di Kelantan telah meningkatkan komitmen guru. Hasil kajian secara relatifnya dilihat sebagai semakin tinggi tahap iklim sekolah, maka semakin tinggi komitmen guru-guru di sekolah menengah harian berprestasi baik di Kelantan.

Seterusnya dapatan kajian ini menyokong dapatan kajian Amutha Anathuri dan Ramli Basri (2019) menunjukkan terdapat hubungan positif yang lemah dan signifikan antara iklim sekolah dengan komitmen guru. Guru-guru mengamalkan sepenuhnya sikap bekerjasama dengan rakan-rakan dalam melaksanakan tugas pada setiap hari. Selain itu, hubungan baik antara guru dengan guru dan guru dengan murid dapat meningkatkan komitmen guru di sekolah.

Kajian oleh Eka Khairani, Muhammad Giatman dan Ernawati (2021) juga menunjukkan dapatan yang sama iaitu terdapat hubungan yang positif antara iklim secara keseluruhan dengan komitmen guru. Seterusnya dapatan ini diperkukuhkan lagi dengan kajian Mohamad Adnan Mohamad Kasim, Siti Noor Ismail Suhaila Mohammad dan Hasliza Ibrahim (2016), yang menunjukkan terdapat hubungan signifikan yang kuat antara iklim sekolah dengan komitmen guru. Kajian ini menggunakan pemboleh ubah iklim sekolah yang terdiri daripada lima dimensi utama yang untuk menguji hubungan dengan pemboleh ubah komitmen guru, iaitu dimensi kolaborasi, hubungan dengan murid, sumber di sekolah, membuat keputusan dan inovasi pengajaran.

Dapatan kajian yang diperolehi ini menunjukkan dimensi yang paling memberi kesan kepada hubungan iklim dengan komitmen adalah membuat keputusan dan inovasi pengajaran. Dimensi kolaborasi, hubungan dengan murid dan sumber di sekolah kurang memberi kesan kepada hubungan iklim sekolah dengan komitmen guru. Dimensi membuat keputusan dan inovasi pengajaran adalah yang paling kuat mempengaruhi hubungan iklim dengan komitmen guru di sekolah menengah harian berprestasi baik di Kelantan.

Kadaan ini mungkin disebabkan oleh konsep kebersamaan yang diterapkan dalam budaya kerja yang oleh Jabatan Pendidikan Negeri Kelantan. Guru sering dipanggil berbincang apabila timbul masalah yang berkaitan dengan pengurusan sekolah. Selain itu, guru-guru juga digalakkan untuk membuat inovasi pengajaran bersesuaian dengan teknologi sistem pendidikan masa kini. Walaubagaimanapun, dapatan kajian ini berbeza dengan kajian Hasliza Ibrahim, Siti Noor Ismail, Mohamad Adnan Mohamad

Kassim dan Suhaila Mohamad (2016) yang mana dapatan kajian mereka menunjukkan dimensi hubungan dengan murid adalah yang paling kuat berbanding dimensi lain.

Iklm sekolah yang kondusif ialah iklim sekolah yang sentiasa menerapkan nilai bekerjasama dalam kalangan guru di sekolah. Guru-guru akan dapat berbincang untuk merancang program pengajaran supaya lebih berkesan. Guru-guru juga kurang menggunakan sumber dan bahan yang disediakan di sekolah. Iklim sekolah yang selesa dan kondusif akan meningkatkan komitmen guru kepada sekolah. Iklim sekolah yang kondusif akan mempengaruhi komitmen guru di sekolah secara tidak langsung (Ramzan Awang, 2014).

Selain itu, iklim sekolah yang kondusif juga dapat mempengaruhi pencapaian akademik murid (Berkowitz, Moore, Astor dan Benbenishty, 2017). Hubungan baik yang wujud antara guru dengan murid juga akan dapat meningkatkan komitmen guru dalam pengajaran, sekaligus dapat meningkatkan pencapaian murid. Walaubagaimanapun, mungkin ada faktor lain yang dapat menguatkan lagi hubungan iklim sekolah dengan komitmen guru di sekolah menengah berprestasi baik di Kelantan. Ini kerana, iklim sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen guru (Arumugam, 2015; Amutha Anathuri dan Ramli Basri, 2019).

5.3.4.2: Hubungan antara iklim sekolah dengan efikasi sendiri guru

Hasil analisis hubungan antara iklim sekolah dengan efikasi sendiri guru pula menunjukkan terdapatnya hubungan yang signifikan tetapi lemah ($r=0.23$, $p<0.05$)

dan hipotesis nul bagi kajian ini berjaya di tolak. Dapatan ini menjelaskan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan efikasi sendiri guru di sekolah menengah harian berprestasi baik di Kelantan. Dapatan ini adalah selari dengan kajian Johnson, Stevens, dan Zvoch (2007), iaitu terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan efikasi sendiri. Berdasarkan ujian korelasi untuk menguji hubungan antara iklim sekolah dengan efikasi sendiri guru di sekolah harian berprestasi baik di Kelantan, menunjukkan nilai pekali korelasi yang lemah ($r=0.23$, $p<0.05$). Ia menunjukkan bahawa wujud hubungan positif yang lemah antara iklim sekolah dan efikasi guru.

Iklim sekolah yang baik akan membantu meningkatkan keupayaan diri guru untuk mengajar. Iklim sekolah yang kondusif akan membantu meningkatkan keupayaan diri guru merancang pengajaran dengan lebih baik dan berinovasi bersesuaian dengan pendidikan masa kini. Hasil penyelidikan ini juga selari dengan Hasliza Ibrahim, Siti Noor Ismail, Mohamad Adnan Mohamad Kassim dan Suhaila Mohamad (2016), menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif yang lemah antara iklim sekolah dan efikasi guru. Ciri-ciri iklim sekolah seperti persekitaran sekolah yang kondusif, hubungan yang baik antara pentadbir, guru-guru dan pelajar pasti akan meningkatkan efikasi guru supaya lebih berkeyakinan untuk meningkatkan pencapaian akademik muridnya.

Seterusnya, Nor Asmawati Ismail, Najihah Abd Wahid, Raihan Mohd Arifin dan Noradilah Abdul Wahab (2019), juga memperolehi dapatan yang sama iaitu terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan efikasi sendiri. Iklim sekolah yang kondusif dan efikasi sendiri guru yang tinggi juga akan dapat meningkatkan

kompetensi dan pelaksanaan pengajaran yang berkualiti untuk kecemerlangan murid. Efikasi sendiri guru memainkan peranan dalam membentuk sikap pelajar, perspektif murid terhadap sekolah dan pencapaian mata pelajaran yang diajar (Norsimah Dasan dan Mohd Mahadzir Rahimi Mohamed Nawawi, 2020). Oleh itu, efikasi sendiri guru juga mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja guru (Norsimah Dasan dan Mohd Mahadzir Rahimi Mohamed Nawawi, 2020).

5.3.4.3 Hubungan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja

Berdasarkan ujian korelasi untuk menguji hubungan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru, dapatan ini juga menunjukkan terdapatnya hubungan positif yang lemah ($r = 25$, $p < .01$) dan signifikan antara kedua-dua pemboleh ubah tersebut. Maka, hipotesis H_{011} yang menyatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru adalah ditolak. Dapatan kajian ini menyokong dapatan kajian oleh Muhammad Arifin (2015) yang menyatakan bahawa wujudnya hubungan positif yang signifikan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru.

Begitu juga dapatan kajian oleh Khaleelur Rahman dan Ashraf (2020) yang mendapati bahawa terdapatnya hubungan positif yang signifikan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru. Guru-guru yang berpuas hati dalam melaksanakan tugas-tugasnya di sekolah, akan lebih bermotivasi untuk mengajar. Guru-guru yang mendapat kepuasan daripada kerjaya mereka sebagai guru akan sentiasa tertunggu-tunggu untuk datang ke sekolah untuk melaksanakan proses pengajaran dan pembelajaran pada setiap hari. Mereka menganggap sekolah merupakan tempat kerja yang terbaik untuk mereka bekerja.

Sebaliknya, dapatan kajian ini bercanggah dengan dapatan kajian oleh Nurjannah dan Abdul Said Ambotang (2018), yang mendapati bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru. Mengikut Omemu dan Felix (2018) iklim sekolah mempengaruhi kepuasan kerja guru secara positif. Oleh itu, perasaan tidak puas hati menyebabkan mereka akan menganggap sekolah adalah sebagai tempat yang tidak seronok untuk bekerja.

Iklim sekolah merupakan salah satu pemboleh ubah yang signifikan dalam menentukan proses pengajaran dan pembelajaran di sekolah (Wan Roslina Wan Ismail (2011). Iklim sekolah dan kepuasan kerja guru memainkan peranan penting dalam menentukan kejayaan sesebuah sekolah (Khaziah Abdul Aziz dan Fauzi Hussin, 2016).

5.3.4.4 Hubungan antara efikasi sendiri guru dengan komitmen guru

Dapatan analisis kajian menunjukkan bahawa wujudnya hubungan yang kuat dan signifikan antara efikasi sendiri guru dengan komitmen guru ($r = 0.85$, $p < .00$). Dapatan ini juga telah berjaya menolak hipotesis nol bagi kajian ini yang menyatakan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan efikasi sendiri guru di sekolah menengah harian berprestasi baik. Efikasi sendiri guru adalah merujuk kepada keyakinan yang ada pada seseorang guru untuk mengajar dan memotivasikan pelajar tanpa membezakan kebolehan dan latar belakang keluarga pelajar.

Menurut Nor Asmawati Ismail, Najihah Abd Wahid, Raihan Mohd Arifin dan Noradilah Abdul Wahab, 2019); Tschannen-Moran dan Hoy (2001), efikasi sendiri

guru terdiri daripada tiga elemen utama iaitu efikasi terhadap strategi pengajaran, efikasi terhadap pengurusan bilik darjah dan efikasi terhadap penglibatan pelajar. Guru perlu mempunyai jati diri dan keyakinan serta efikasi sendiri yang tinggi dalam merancang dan menyediakan kaedah pengajaran yang sesuai bagi menghadapi cabaran pendidikan alaf baru.

Guru-guru yang lebih komited diperlukan untuk merealisasikan matlamat kerajaan dalam proses meningkatkan sistem pendidikan negara. Justeru, guru-guru perlu melengkapkan diri mereka dengan pelbagai kemahiran, penghayatan terhadap bidang tugas dan penerapan tahap efikasi sendiri yang tinggi demi melahirkan generasi berilmu serta berwawasan (Abdul Said dan Muhamad Hisyam, 2010). Efikasi sendiri guru dan iklim sekolah merupakan faktor penting yang mempengaruhi kecekapan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di sekolah (Mohd Mahadzir Rahimi, 2017).

5.3.4.5 Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen guru

Hasil analisis hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen guru di sekolah menengah berprestasi baik di Kelantan menunjukkan terdapatnya hubungan yang kuat dan signifikan antara kedua-dua pemboleh ubah tersebut ($r=.73$, $p< .00$). Dapatan ini juga telah berjaya menolak hipotesis nol bagi kajian ini yang menyatakan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen guru di sekolah menengah harian berprestasi baik.

Kepuasan kerja dan komitmen guru adalah penting dalam peningkatan prestasi sekolah (Rosnani Kaman, 2014) dan ianya merupakan faktor penting yang perlu

diberikan perhatian oleh semua pihak yang terlibat. Guru-guru yang komited sentiasa berusaha untuk menyumbangkan masa dan tenaga dalam mencapai matlamat (Dayangku Rodzianah Awangku Amin dan Mohd Izham, 2021) dan sentiasa memberikan kerjasama dalam meningkatkan pencapaian akademik di sekolah. Mereka sentiasa berusaha untuk mencari jalan penyelesaian berkaitan isu-isu yang wujud di sekolah seperti masalah disiplin, salah laku dan motivasi murid yang rendah.

Kepuasan dan komitmen guru adalah aspek yang perlu dititikberatkan agar guru-guru dapat melakukan kerja dalam keadaan yang baik dan sentiasa ingin melakukan kerja dengan penuh semangat kerana profesion perguruan adalah pekerjaan yang sangat mulia dan menjadi sanjungan oleh masyarakat (Mohd Sharihan Mohamed Hussin dan Roslan Ab Rahman, 2019). Apabila guru komited dengan kerja mereka, maka mereka akan memberikan komitmen yang tinggi terhadap murid, pengajaran, kerjaya dan sekolah. Guru-guru yang mempunyai tahap kepuasan kerja dan tahap komitmen yang tinggi akan menyumbang kepada pencapaian akademik pelajar di sekolah.

5.3.5 Perbincangan Tentang Pengaruh Pemboleh Ubah Kajian.

5.3.5.1 Pengaruh iklim sekolah terhadap komitmen guru.

Analisis regresi yang dibuat telah menunjukkan bahawa konstruk iklim sekolah menyumbang sebanyak 24.0 peratus terhadap komitmen guru. Ini menunjukkan bahawa iklim sekolah mempengaruhi komitmen guru. Iklim sekolah yang positif mempunyai ciri-ciri seperti guru merasa selamat, berpuas hati dan berkeyakinan terhadap kerja. Ini kerana iklim sekolah menggambarkan tentang personaliti seseorang guru dan bagaimana mereka berusaha untuk mencapai tahap organisasi

iklim sekolah berkenaan (Ahmad Zabidi Abdul Razak, 2006; Halpin dan Croft1, 1963).

Dapatan kajian ini adalah berbeza dengan kajian Mohamad Adnan Mohamad Kasim, Siti Noor Ismail, Suhaila Mohammad dan Hasliza Ibrahim (2016) yang mendapati bahawa pengaruh iklim sekolah terhadap komitmen guru adalah kuat. Iklim sekolah mempunyai hubungan yang rapat dengan sikap guru, di mana sikap guru yang negatif akan menyebabkan prestasi guru akan terjejas. Iklim sekolah dan komitmen kerja guru merupakan perkara yang sangat penting dan berterusan kerana sistem pendidikan dan ilmu pendidikan yang sentiasa berkembang (Mohd Sharihan Mohamed Hussin dan Roslan Ab Rahman, 2019).

5.3.5.2 Pengaruh efikasi sendiri guru terhadap komitmen guru

Dapatan analisis regresi berganda yang dibuat menunjukkan bahawa efikasi sendiri guru menyumbang sebanyak 84.0 peratus terhadap komitmen guru. Ini menunjukkan bahawa efikasi sendiri guru merupakan peramal terhadap komitmen guru. Efikasi sendiri guru merupakan pemboleh ubah yang paling kuat yang memberikan sumbangan terhadap komitmen guru. Efikasi sendiri akan mendorong guru-guru secara kognitif untuk lebih bermotivasi dan bertindak dengan terarah bagi mencapai tujuan yang jelas.

Ini adalah kerana individu yang mempunyai tahap efikasi yang tinggi dapat melaksanakan tugas dengan lebih komited dan berkesan (Masitah Mohd Yusoff, Azizi Muda, Ahmad Makmom, Bahaman Abu Samah, Ramli Basri dan Noriati A. Rashid,

2013). Guru berkeyakinan untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan muridnya kerana mereka merasakan adalah menjadi tanggungjawab untuk memastikan murid mencapai tahap akademik yang baik di sekolah.

Mengikut Teori Bandura (1977), efikasi sendiri guru merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan tugas tertentu dengan berkesan. Ianya selari dengan konsep '*reciprocal determinism*', iaitu kitaran interaksi antara kognitif, persekitaran dan tingkah laku yang membolehkan individu menggunakan pengetahuan lalu yang dimilikinya untuk mempelajari persekitaran bagi menghasilkan tingkah laku yang diperlukan untuk mencapai sesuatu matlamat. Komitmen guru mempengaruhi guru di sesebuah sekolah. Justeru, guru-guru yang mempunyai tahap efikasi sendiri yang tinggi akan lebih berkomitmen terhadap kerja. Ini adalah selari dengan pendapat (Coladarci, 1992) menyatakan bahawa efikasi sendiri sering dikaitkan dengan komitmen kerja.

5.3.5.3 Pengaruh kepuasan kerja guru terhadap komitmen guru

Analisis regresi berganda yang telah dibuat menunjukkan dapatan bahawa kepuasan kerja guru menyumbang sebanyak 53.0 peratus terhadap komitmen guru. Ini menjelaskan bahawa nilai varians ke atas komitmen yang dipengaruhi oleh perubahan peramal kepuasan kerja guru adalah sebanyak 53.0 peratus. Kepuasan kerja guru merupakan peramal terhadap komitmen guru secara signifikan.

Dapatan kajian ini adalah selari dengan dapatan kajian oleh Adnan Mohamad Kasim, Siti Noor Ismail, Suhaila Mohammad dan Hasliza Ibrahim (2016) yang mana mereka mendapati bahawa iklim sekolah memberikan sumbangan yang banyak terhadap

komitmen guru. Dapatan yang sama juga ditunjukkan dari hasil kajian oleh Eka Khairani, Muhammad Giatman dan Ernawati (2021) di mana mereka mendapati bahawa iklim sekolah memberikan sumbangan yang signifikan terhadap komitmen guru.

Ini bermakna iklim sekolah yang positif akan melahirkan guru berkomitmen tinggi dengan tugas mereka. Dapatan ini menyokong dapatan kajian oleh Muhammad Arifin (2014) yang mendapati bahawa kepuasan kerja memberi kesan positif terhadap prestasi guru. Kepuasan kerja guru dianggap sebagai elemen penting dalam meningkatkan prestasi organisasi (Danica Bakotić, 2016).

5.3.6 Perbincangan Pemboleh Ubah Mediator Kajian

5.3.6.1 Efikasi sendiri guru sebagai mediator terhadap hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru

Efikasi sendiri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan tugas tertentu (Bandura, 1997). Efikasi sendiri guru mempengaruhi keberkesanan dan kecekapan kerja individu guru tersebut semasa di sekolah. Keberkesanan guru pula akan memberi kesan kepada pencapaian pelajar (Simmons, 2013). Justeru, kajian ini telah memilih pemboleh ubah efikasi sendiri guru untuk sebagai mediator terhadap hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru dalam kalangan guru di sekolah menengah harian berprestasi baik di Kelantan.

Bagi menguji peranan mediator antara hubungan iklim sekolah dengan komitmen guru analisis regresi berganda digunakan. Pengujian regresi berganda dilakukan

terhadap ketiga-tiga pemboleh ubah tersebut dengan menggunakan model Baron dan Kenny (1986) untuk melihat peranan efikasi sendiri guru sebagai pengantara berpandukan 4 model. Keputusan akhir laluan c' menunjukkan menunjukkan iklim sekolah tidak mempengaruhi komitmen guru apabila pemboleh ubah mediator dikawal dengan nilai $\beta = .0.0$ dan tidak signifikan $p > 0.05$ maka mediator penuh terhasil.

Oleh itu, pemboleh ubah efikasi sendiri merupakan mediator penuh bagi hubungan antara iklim dengan komitmen. Walaupun nilai R^2 antara iklim sekolah dengan komitmen guru adalah rendah pada peringkat awal, tetapi hubungannya menjadi semakin kuat apabila kehadiran pemboleh ubah efikasi sendiri guru di masukkan. Analisis berdasarkan model Baron dan Kenny (1986) berjaya menunjukkan bahawa efikasi sendiri guru bertindak sebagai mediator penuh dalam hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru di sekolah menengah harian berprestasi baik di Kelantan.

Efikasi sendiri menyumbang kepada iklim sekolah dalam mempengaruhi tahap komitmen guru di sekolah menengah harian berprestasi baik. Ini dibuktikan apabila efikasi sendiri guru berperanan sebagai mediator penuh di mana ianya memberikan kesan secara langsung terhadap iklim sekolah apabila efikasi sendiri guru dimasukkan dalam langkah akhir regresi tersebut.

Selain itu, kefungsiannya efikasi sendiri guru sebagai mediator penuh juga dapat dilihat apabila hasil dapatan analisis statistik regresi telah menepati spesifikasi keperluan mediator penuh seperti yang digariskan oleh Zainuddin Awang (2015). Maka, dapatan

kajian ini dapat meperkukuhkan lagi peranan efikasi sendiri sebagai mediator terhadap hubungan iklim sekolah dengan komitmen guru. Kewujudan pemboleh ubah efikasi sendiri guru turut diperkukuhkan lagi oleh hasil kajian-kajian lepas yang menunjukkan pemboleh ubah ini adalah berperanan menjadi pengantara dan sesuai sebagai pemboleh ubah mediator.

Dapatan kajian ini kurang selari dengan dapatan kajian oleh Khaleelur Rahman dan Ashraf Ali (2020), yang berpendapat bahawa iklim sekolah merupakan salah satu faktor dalam sistem pendidikan yang menyumbang kepada keberhasilan sesebuah sekolah agar menjadi lebih produktif, berfungsi dan diingini. Namun, dapatan kajian ini menunjukkan analisis regresi iklim sekolah dengan komitmen adalah rendah mengikut model Barron dan Kenny (1986). Hasil analisis yang diperolehi dalam kajian ini menunjukkan efikasi sendiri guru sebagai mediator telah menyokong dapatan kajian oleh Katsantonis (2019) yang juga mendapati bahawa efikasi sendiri guru adalah pemboleh ubah pengantara yang sesuai.

Seterusnya kajian oleh Wilson (2020) pula menunjukkan bahawa efikasi sendiri guru adalah sesuai sebagai mediator untuk variabel iklim sekolah. Selain itu, dapatan kajian ini juga menyokong dapatan kajian oleh Ramazan Cansoy, Hanifi Parlar dan Mahmud Polatcan (2020) yang mendapati bahawa efikasi sendiri guru adalah pengantara yang baik. Efikasi sendiri merupakan salah satu aspek penting yang perlu dimiliki oleh setiap guru kerana ia menyumbang kepada keberkesanan sesebuah sekolah (Rusliza Yahaya, Norsamsinar Samsuddin, Jessnor Elmy Mat Jizat dan Hemini Krishnan, 2017).

Guru yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi lebih berkeyakinan untuk melaksanakan sesuatu pengajaran mereka. Guru akan memberikan persediaan yang terbaik dalam proses pengajaran serta menyediakan kesediaan kepimpinan guru apabila mereka berefikasi yang tinggi (Masturah Zainal Abidin dan Khalip Musa, 2018). Kajian oleh Roslee Talip dan Suhaimi Taat (2021) serta Bandura (2011) telah menjelaskan bahawa Teori kognitif Sosial menganggap bahawa manusia akan bertindak dalam struktur yang saling bergantung. Teori tersebut menyatakan bahawa faktor sosial dan kognitif serta faktor pelakuan memainkan peranan penting dalam pembelajaran. Ini adalah disebabkan oleh kehidupan seseorang individu tidak hanya dimiliki oleh persekitaran sahaja kerana manusia dan persekitaran adalah saling memberi kesan antara satu sama lain.

Oleh itu, pemboleh ubah efikasi sendiri merupakan pemboleh ubah peramal terhadap komitmen guru. Perkara ini juga turut memberi kesan kepada komitmen guru di mana guru-guru yang berefikasi sendiri yang tinggi akan melakukan kerja-kerja mereka di sekolah dengan penuh komited. Efikasi sendiri guru yang tinggi dapat mempengaruhi prestasi kerja guru (Norsimah Dasan dan Mohd Mahadzir Rahimi Mohamed Nawi, 2020). Guru-guru juga akan membuat persediaan dan perancangan untuk pelaksanaan proses pengajaran. Guru akan lebih fokus terhadap pencapaian murid dan seterusnya membantu meningkatkan kecemerlangan pelajar dan memberikan nilai GPS yang baik untuk sekolah menengah harian berprestasi baik di Kelantan.

5.3.7 Kepuasan kerja guru sebagai mediator terhadap hubungan iklim sekolah dengan komitmen guru

5.3.7.1 Kepuasan kerja guru sebagai mediator terhadap hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru

Kepuasan kerja dianggap sebagai elemen penting dalam meningkatkan prestasi kerja seseorang pekerja (Danica Bakotić, 2016). Menerusi kajian ini, pemboleh ubah kepuasan kerja guru telah digunakan sebagai mediator terhadap hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru. Pengujian regresi berganda dilakukan terhadap ketiga-tiga pemboleh ubah tersebut. Bagi menguji peranan kepuasan kerja guru sebagai mediator, pengujian dilakukan dengan menggunakan model Baron dan Kenny (1986).



Selain itu, dapatan ujian juga menunjukkan iklim sekolah tidak signifikan terhadap komitmen guru apabila pemboleh ubah mediator dikawal dengan nilai $\beta = .0.0$ dan $p > .05$. Pemboleh ubah kepuasan kerja adalah merupakan mediator penuh terhadap hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru di sekolah menengah harian berprestasi baik di Kelantan. Maka, analisis berdasarkan model Baron dan Kenny (1986) menunjukkan efikasi sendiri guru bertindak sebagai mediator penuh terhadap hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru.

Oleh itu, kepuasan kerja guru juga bertindak sebagai mediator penuh bagi hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru di sekolah menengah harian berprestasi baik di Kelantan. Teori Allen dan Meyer (1990) menyatakan bahawa komitmen

merupakan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan seseorang untuk mengambil keputusan terikat kepada organisasi berkaitan. Seterusnya James Griffith (2003) pula menyatakan bahawa kepuasan kerja boleh dianggap sebagai pemboleh ubah yang menggambarkan tentang perasaan dan sikap terhadap pekerjaan. Kesimpulannya, kepuasan kerja guru adalah bertindak sebagai mediator penuh terhadap hubungan iklim sekolah dengan komitmen guru di sekolah menengah harian berprestasi baik di Kelantan.

Seterusnya, dapatan kajian ini juga menunjukkan bahawa kepuasan kerja berperanan sebagai mediator penuh yang mana ianya adalah disebabkan oleh kesan langsung iklim sekolah masih lagi signifikan selepas kepuasan kerja dimasukkan dalam langkah akhir regresi tersebut. Kefungsian kepuasan kerja sebagai mediator penuh juga dapat dilihat apabila hasil dapatan analisis statistik regresi. Kepuasan kerja dalam kalangan guru akan membantu mereka supaya berusaha untuk mencapai matlamat yang dirancang.

Justeru, iklim sekolah dibentuk di sesebuah sekolah juga merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kepuasan dan komitmen guru meningkatkan pencapaian akademik pelajar. Dapatan ini selari dengan dapatan kajian oleh Arsaythamby dan Wirda Hasmin 2011; Muhammad Arifin, 2014) yang menunjukkan bahawa kepuasan kerja memberi kesan positif dan signifikan terhadap prestasi guru. Justeru, sekolah memainkan peranan dalam menentukan kepuasan kerja guru (Moore, 2012).

Selain itu, dapatan kajian oleh Hadi Salehi, Elham Taghavi dan Melor Md. Yunus (2015) dan kajian oleh Song dan Mustafa (2015) telah menunjukkan bahawa

wujudnya hubungan positif yang signifikan terhadap tahap kepuasan kerja dan sikap mereka kepada pelajar. Kesimpulannya, kajian ini telah menunjukkan bahawa kepuasan kerja adalah merupakan mediator penuh terhadap hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru dalam kalangan guru di sekolah menengah harian berprestasi baik di Kelantan.

5.4 Rumusan Dapatan Kajian

Kajian ini telah melibatkan 360 orang guru-guru yang dijadikan sebagai sampel bagi mewakili sekolah menengah harian berprestasi baik di Kelantan. Kajian ini telah berjaya dilaksanakan dan hasil kajian ini memberi sumbangan yang berguna kepada pentadbir sekolah, pentadbir institusi, pentadbir kolej, KPM dan yang paling utama memberi manfaat kepada Jabatan Pendidikan Negeri Kelantan. Ini juga dikhususkan kepada pentadbir dan guru-guru di sekolah menengah harian berprestasi baik di Kelantan untuk meningkatkan kecemerlangan dengan merubah prestasi sekolah daripada sekolah berprestasi baik kepada sekolah berprestasi cemerlang.

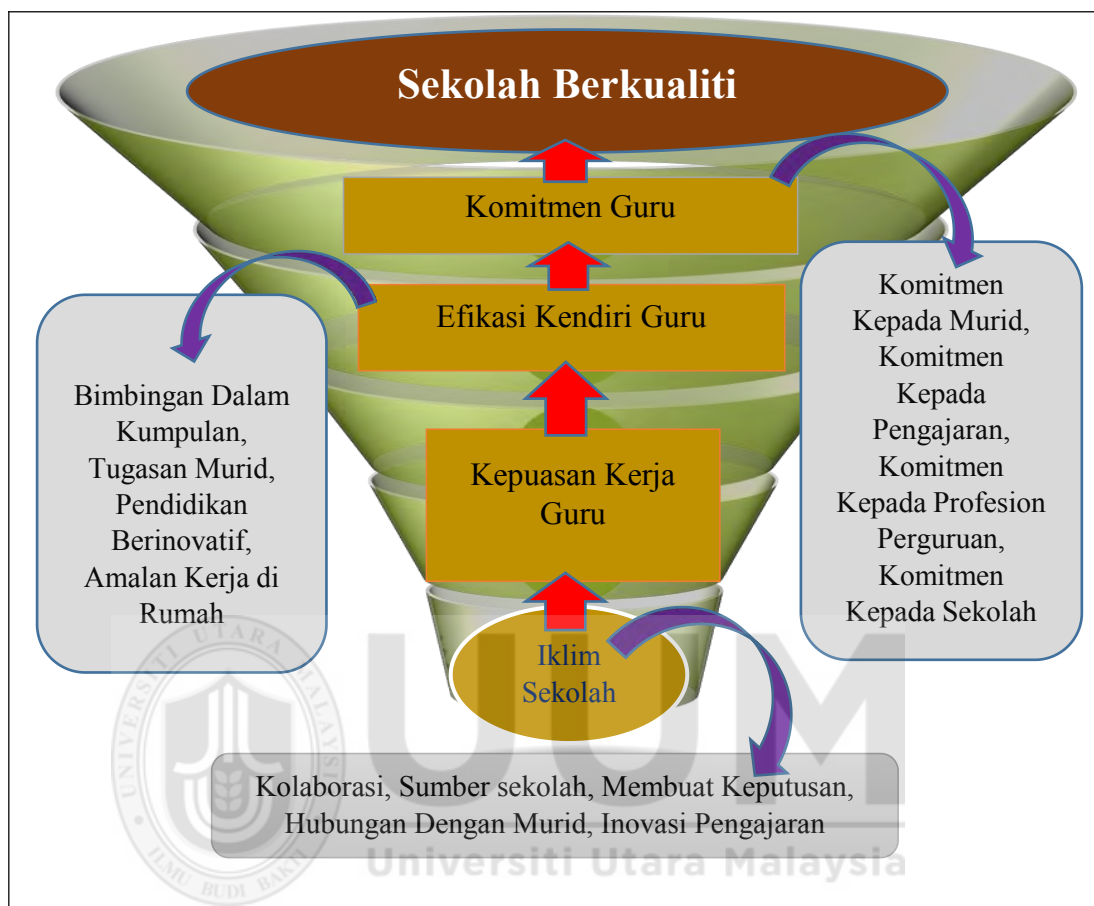
Pengkaji memilih empat pemboleh ubah yang dianggap penting hasil daripada penelitian isu – isu yang timbul dalam sistem pendidikan dan dapatan kajian – kajian lepas. Selain itu, kajian ini juga melihat kepentingan kepuasan kerja dan efikasi sendiri guru dalam system pendidikan. Maka, kajian ini memilih dua pemboleh ubah untuk diuji sebagai mediator antara iklim sekolah dan komitmen di sekolah-sekolah berprestasi baik di Kelantan. Pemboleh ubah yang dipilih sebagai mediator ialah kepuasan kerja dan efikasi sendiri guru terhadap hubungan antara iklim sekolah dan komitmen guru.

Secara umumnya, dapatan kajian ini mendapati kepuasan kerja dan efikasi sendiri guru merupakan pemboleh ubah mediator penuh terhadap hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru disekolah menengah harian berprestasi baik di Kelantan. Kajian ini menunjukkan bahawa pemboleh ubah efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja guru merupakan mediator terhadap hubungan iklim sekolah dengan komitmen guru. Kesemua dapatan kajian yang diperolehi menunjukkan bahawa setiap pemboleh ubah dalam kajian ini mempunyai perkaitan dan saling menyokong untuk pencapaian akademik murid dan sekolah. Impak daripada kajian ini pengkaji telah menghasilkan sebuah 'Model Sekolah Berkualiti'.

Penghasilan model ini diharapkan dapat membantu dalam mewujudkan iklim sekolah yang kondusif dan selesa untuk meningkatkan kualiti guru di sekolah. Ini adalah selari dengan langkah kerajaan untuk mentransformasikan pendidikan negara melalui anjakan ke 4 bagi melahirkan guru yang mempunyai komitmen yang tinggi dan sekolah yang cemerlang. Seterusnya, dapatan dalam kajian ini juga diharapkan dapat menyumbang kepada pembentukan dan peningkatan terutamanya kualiti sekolah dan guru berkualiti di negara ini.

Oleh hal yang demikian, kajian ini telah memberikan dua dapatan yang dapat membantu menambahbaik bidang pendidikan dengan menghasilkan satu Model Sekolah Berkualiti yang menggabungkan empat elemen utama untuk melahirkan guru yang berkualiti dan berimpak tinggi. Berdasarkan dapatan kajian, pengkaji membina satu model yang boleh dijadikan panduan kepada pengetua, guru-guru dan sektor pendidikan dalam mentadbir dan memimpin sekolah dan merealisasikan kecemerlangan sekolah. Model yang ini menggabungkan empat elemen utama iaitu

iklim sekolah, efikasi sendiri guru, kepuasan kerja guru dan komitmen guru bagi membentuk Model Sekolah Berkualiti seperti berikut:



Rajah 5.1: Model Sekolah Berkualiti (MSB)

Model yang dihasilkan ini adalah bertepatan dengan pernyataan oleh sarjana lepas, David Reynolds, Bert Creemers, Sam Stringfield, Charles Teddlie dan Gene Schaffer (2002) yang merumuskan bahawa komitmen guru dan kepuasan kerja guru merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan pencapaian sesebuah sekolah. Berdasarkan model tersebut, kajian ini telah mengenal pasti dimensi-dimensi efikasi sendiri dan kepuasan kerja guru yang utama untuk meningkatkan tahap komitmen guru. Begitu juga dengan dimensi bagi iklim sekolah dan komitmen guru yang terlibat dalam kajian ini juga telah dikenalpasti tahapnya dalam kalangan guru di sekolah harian berprestasi baik di Kelantan.

Model ini juga boleh dijadikan rujukan oleh pihak pentadbir dan pengurusan sekolah dalam usaha untuk mewujudkan iklim sekolah yang berkesan dan guru-guru yang berkualiti ke arah menjana kecemerlangan pendidikan. Model Sekolah Berkualiti yang dibina ini merangkumi empat pemboleh ubah iklim sekolah, efikasi sendiri guru, kepuasan kerja guru dan komitmen guru yang dianggap sangat penting dan saling berkait antara satu sama lain untuk meningkatkan prestasi sesebuah sekolah. Pemboleh ubah bebas ialah iklim sekolah mengandungi lima dimensi kolaborasi, hubungan dengan murid, sumber di sekolah, membuat keputusan dan inovasi pengajaran.

Pengujian tahap kesemua pemboleh ubah adalah berada pada tahap tinggi. Pemboleh ubah komitmen guru dipilih sebagai pemboleh ubah bersandar yang terdiri daripada empat dimensi iaitu komitmen kepada sekolah, komitmen kepada murid, komitmen kepada pengajaran dan komitmen kepada profesion perguruan dimana kesemua dimensi juga menunjukkan berada pada tahap tinggi. Manakala, dua pemboleh ubah dipilih sebagai mediator bagi hubungan iklim sekolah dan komitmen guru. Pemboleh ubah kepuasan kerja guru dan efikasi sendiri guru juga menunjukkan berada pada tahap yang tinggi.

Walaupun, hubungan antara pemboleh ubah menunjukkan dapatan yang berbeza. Namun, apabila dimasukkan pemboleh ubah mediator telah menunjukkan bahawa pengaruh kepuasan kerja guru dan efikasi sendiri guru berubah menjadi lebih yang kuat terhadap komitmen guru. Oleh itu, kajian ini telah membuktikan bahawa kedua - dua pemboleh ubah tersebut adalah bertindak sebagai mediator penuh terhadap hubungan iklim sekolah dengan komitmen guru.

Model Sekolah Berkualiti ini dianggap sebuah model yang lengkap kerana telah mengambilkira keadaan iklim sekolah kerana iklim sekolah yang kondusif akan mewujudkan suasana yang selesa dalam kalangan guru dan murid. Iklim yang kondusif mendorong guru untuk mengajar dan murid belajar secara berkesan. Disamping itu, kepuasan kerja guru dan efikasi sendiri guru yang dianggap sebagai elemen penting. Kepuasan kerja dan keyakinan yang tinggi dalam kalangan guru akan menjadikan guru - guru lebih seronok untuk berada di sekolah dan menjalankan kerja dengan baik. Iklim sekolah yang kondusif akan menyebabkan guru akan mendapat kepuasan dalam bekerja dan efikasi sendiri guru juga akan bertambah. Berdasarkan ketiga - tiga elemen tersebut, maka guru akan menjadi lebih komited terhadap kerja dan pengajaran di sekolah.

Hasil daripada apatan kajian yang menunjukkan bahawa setiap pemboleh ubah kajian adalah saling berkait dan melengkapinya antara satu sama lain. Maka, Model Sekolah Berkualiti dianggap satu model yang lengkap untuk meningkatkan kualiti sesebuah sekolah. Pemilihan pemboleh ubah iklim sekolah, efikasi sendiri guru, kepuasan kerja dan komitmen guru diharapkan menjadi satu gabungan model yang memberi impak kepada pengurusan di sekolah.

Hal ini, selari dengan hasrat KPM untuk mentransformasikan sistem pendidikan negara dengan meningkatkan kualiti sekolah, kualiti guru dan kualiti sistem. Justeru, model ini boleh dijadikan panduan untuk meningkatkan kualiti sekolah melalui iklim sekolah yang kondusif, kepuasan kerja, efikasi sendiri dan komitmen dalam kalangan guru perlu diberi penekanan terlebih dahulu. Ini kerana guru adalah penggerak atau agen utama kepada kecemerlangan sesebuah sekolah.

5.5 Implikasi Dapatan Kajian

Kajian ini diharap dapat memberikan pendedahan yang bermakna kepada pihak pentadbiran sekolah khususnya dalam organisasi pendidikan amnya dalam memahami dengan lebih mendalam tentang iklim sekolah, efikasi sendiri, kepuasan kerja dan komitmen guru. Dapatan kajian ini telah menghasilkan sumbangan ilmu pengetahuan yang lebih baik dan mantap terhadap kecemerlangan sekolah melalui Model Sekolah Berkualiti yang terdiri daripada elemen iklim sekolah, kepuasan kerja, efikasi sendiri, kepuasan kerja dan komitmen di sekolah masing- masing.

Dapatan kajian ini akan membantu guru dan pihak pentadbir sekolah agar dapat mengenal pasti dan sentiasa peka terhadap faktor iklim sekolah yang mampu meningkatkan komitmen guru. Seterusnya, komitmen guru dapat ditingkatkan melalui efikasi sendiri dan kepuasan kerja guru yang kuat. Dapatan kajian ini merumuskan bahawa komitmen guru dapat ditingkatkan melalui kewujudan efikasi sendiri dan kepuasan kerja. Guru-guru mempunyai keyakinan diri yang tinggi terhadap bimbingan dalam kumpulan, tugas murid, pendidikan berinovatif dan sikap terhadap kerja rumah berupaya untuk meningkatkan komitmen guru di sekolah.

Dapatan kajian ini dapat menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan bagi efikasi sendiri guru terhadap iklim sekolah dan komitmen guru di sekolah menengah harian berprestasi baik di Kelantan. Efikasi sendiri guru yang tinggi pada setiap orang guru dapat meningkatkan komitmen guru tanpa mengira keadaan iklim di sekolah. Seterusnya efikasi sendiri guru menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim sekolah dengan komitmen guru.

Peranan mediator penuh bagi pemboleh ubah efikasi sendiri telah mendorong guru-guru supaya lebih komited untuk bertindak secara terarah untuk mencapai matlamat sekolah. Manakala kepuasan kerja juga merupakan pemboleh ubah mediator penuh dan signifikan terhadap iklim sekolah dengan komitmen guru. Kepuasan kerja guru dapat memotivasikan guru untuk bekerja dengan lebih bersemangat bagi kecemerlangan sekolah. Secara keseluruhan pemboleh ubah efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja adalah pemboleh ubah yang signifikan terhadap hubungan iklim sekolah dan komitmen guru. Secara spesifiknya, dapatan kajian ini telah memberikan implikasi terhadap tiga bidang utama, iaitu bidang ilmu, teoritikal dan praktikal, sebagaimana dijelaskan di bawah.

5.5.1 Implikasi Terhadap Bidang Ilmu Pengetahuan

Kajian ini merupakan sumbangan ilmu yang amat berharga kepada bidang tubuh ilmu dalam bidang pendidikan melalui Model Sekolah Berkualiti. Pencapaian akademik murid menjadi fokus utama Kementerian Pendidikan Malaysia. Peningkatan pencapaian akademik murid adalah penentu kecemerlangan sekolah, terutamanya peningkatan gred GPS. Peningkatan gred GPS sekolah dan pencapaian akademik murid dikatakan mempunyai kaitan dengan iklim sekolah, kepuasan kerja guru, efikasi sendiri guru dan komitmen guru.

Selain itu, dapatan kajian juga telah menunjukkan bahawa efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja guru dalam kalangan guru memberikan kesan kepada iklim sekolah dan komitmen guru. Disamping itu, pemboleh ubah efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja guru juga bertindak sebagai mediator kepada iklim sekolah dalam meningkatkan komitmen guru. Ia juga merupakan faktor utama yang menyumbang kepada kejayaan

sesebuah sekolah terutamanya pencapaian akademik murid dan peningkatan gred GPS. Semakin tinggi tahap efikasi sendiri guru dalam kalangan guru, semakin tinggi tahap komitmen guru dan semakin meningkat pencapaian akademik murid. Ini diikuti oleh pemboleh ubah kepuasan kerja guru, di mana semakin tinggi tahap kepuasan kerja guru dalam kalangan guru semakin tinggi tahap komitmen guru dan semakin meningkat pencapaian akademik murid. Oleh hal yang demikian, untuk meningkatkan tahap komitmen guru ke tahap yang lebih optimum, efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja guru harus diambil kira dan dimantapkan lagi.

Disamping itu, kajian yang mengukur efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja guru adalah sangat relevan dan penting dalam sistem pendidikan kerana ianya dapat mendorong dalam peningkatan tahap komitmen guru. Kajian yang juga mengetengahkan peranan guru untuk meningkatkan efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja guru dalam kalangan mereka telah memberi kesan terhadap iklim sekolah di sekolah harian berprestasi tinggi di Kelantan. Oleh itu, tahap efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja guru hendaklah dimantapkan lagi dan diberi penekanan yang lebih mendalam dalam usaha untuk meningkatkan komitmen guru dan seterusnya pencapaian akademik murid. Dapatan ini merupakan satu hasil dan sumbangan terhadap penerokaan ilmu dalam bidang pendidikan di Malaysia tentang efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja guru yang bertindak sebagai mediator dalam hubungan antara iklim sekolah dan komitmen guru.

Dapatan daripada kajian- kajian lepas sememangnya menyatakan berkenaan dengan iklim sekolah, efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja guru yang merupakan penyumbang kepada komitmen guru, tetapi kajian-kajian tersebut tidak

mengabungkan empat pemboleh ubah kajian dalam masa yang sama. Kajian-kajian lepas juga tidak menggunakan dua pemboleh ubah iaitu efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja guru untuk dijadikan mediator kepada iklim sekolah dan komitmen guru di sekolah. Namun demikian, dapatan dalam kajian ini telah dapat memantapkan lagi kajian yang terdahulu dengan mengetengahkan dan mencungkil efikasi sendiri guru dan kepuasan kerja guru merupakan mediator penuh kepada iklim sekolah dan komitmen guru. Seterusnya dapat kajian ini akan dapat membantu meningkatkan pencapaian akademik murid dan peningkatan gred GPS.

5.5.2 Implikasi Terhadap Teoritikal

Dapatan kajian ini juga telah memberi implikasi terhadap teori yang sedia ada dan kajian empirikal yang lalu berkenaan dengan iklim sekolah, efikasi sendiri guru, kepuasan kerja guru dan komitmen guru di sekolah. Kajian ini telah membina sebuah Model Sekolah Berkualiti yang mengabungkan beberapa teori utama. Seterusnya, dapatan kajian juga mendapati bahawa efikasi sendiri guru merupakan mediator kepada iklim sekolah dan komitmen guru. Sebelum ini kajian terdahulu hanya melihat kepada hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru, iklim sekolah dengan efikasi sendiri dan iklim dengan kepuasan kerja guru. Walaubagaimanapun, kajian sebelumnya tidak menunjukkan dapatan efikasi sendiri merupakan mediator terhadap hubungan iklim sekolah dengan komitmen guru dan kepuasan kerja guru sebagai mediator terhadap hubungan iklim sekolah dengan komitmen guru.

Berdasarkan Teori yang diperkenalkan oleh Albert Bandura (1997) bahawa Teori Kognitif Sosial menerangkan tentang keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan sesuatu tugas. Teori ini, dikenali sebagai konsep

'*reciprocal determinism*', iaitu kitaran interaksi antara kognitif, persekitaran dan tingkah laku membolehkan individu menggunakan pengetahuan lalu yang dimilikinya bagi menghasilkan tingkah laku yang diperlukan untuk mencapai matlamat. Efikasi sendiri guru dapat mempengaruhi prestasi kerja mereka, di mana guru akan meningkatkan usaha dan keyakinan diri dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Oleh itu, efikasi sendiri dilihat sebagai *outcome* daripada pertimbangan, integrasi dan penilaian daripada kebolehan dan prestasi kerja seseorang guru di sekolah.

Sebagai kesimpulannya, oleh kerana efikasi sendiri dan kepuasan kerja merupakan satu pemboleh ubah yang menjadi pengantara untuk membantu menjadikan iklim sekolah untuk meningkatkan komitmen guru, maka sewajarnya pihak atasan yang terlibat dengan pentadbiran sekolah memandang serius dan memberi penekanan terhadap efikasi sendiri dan kepuasan kerja dalam kalangan guru di setiap sekolah.

5.5.3 Implikasi Praktikal

Implikasi secara praktikal dapat dilihat dalam mengukur dan menentukan tahap keberkesanan pendidikan melalui Model Sekolah Berkualiti yang merangkumi empat perkara utama iaitu iklim sekolah, efikasi sendiri, kepuasan kerja dan komitmen guru. Kajian seperti ini amat diperlukan dan disenangi oleh golongan guru kerana ia tidak memfokuskan kepada pembangunan sekolah bagi menjadikan sekolah sebagai suatu tempat yang selesa untuk guru mengajar dan murid belajar. Keselesaan guru dan murid di sekolah, sekaligus dapat menjadikan sekolah sebagai pusat kecemerlangan dan kemenjadian murid yang utama di Malaysia.

Selaras dengan hasrat dan harapan yang dinyatakan dalam PPPM 2013-2025, untuk meningkatkan kualiti guru dan kemenjadian murid di Malaysia, iklim sekolah juga perlu dinilai daripada pelbagai dimensi. Guru seharusnya memainkan peranan yang penting dalam memastikan tugas-tugas hakiki mereka sebagai guru dilaksanakan dengan baik dan bertanggungjawab. Hal ini demikian kerana pengajaran yang berkualiti ini akan memberi impak yang besar terhadap pencapaian akademik murid dan kecemerlangan GPS di sekolah menengah harian.

Justeru, harapan yang tinggi diletakkan kepada guru-guru supaya mereka dapat melaksanakan satu perubahan positif yang baru dalam tugas mereka. Oleh itu, pihak pentadbir, PPD, JPN dan KPM perlu sentiasa mengadakan program-program supaya dapat mengeratkan hubungan barisan pentadbir dengan guru-guru bagi memudahkan pihak sekolah menyusun strategi untuk meningkatkan efikasi sendiri dan kepuasan kerja dalam kalangan guru. Komitmen guru juga boleh ditingkatkan sekiranya terdapat perancangan dan persediaan yang rapi dalam pengajaran mereka.

Program pemantapan latihan dalam perkhidmatan untuk guru-guru juga perlu dibuat pada awal dan akhir sesi persekolahan pada setiap tahun bagi menyampaikan info yang berkaitan inovasi kaedah pengajaran yang berkualiti dan berkesan. Latihan dan kursus berkenaan dengan pelaksanaan untuk mewujudkan iklim sekolah yang positif dan kondusif di sekolah perlu diperbaiki lagi dengan memberi penjelasan tentang kepentingan efikasi sendiri guru, kepuasan kerja guru dan komitmen guru dalam membantu meningkatkan kualiti pengajaran guru-guru di sekolah mereka. Oleh yang demikian, dapatlah dikatakan kejayaan sesebuah sekolah adalah terletak bergantung

kepada iklim sekolah yang kondusif untuk mewujudkan efikasi sendiri, kepuasan kerja dan komitmen dalam kalangan guru di sesebuah sekolah.

5.6 Cadangan Kajian Akan Datang

Hasil dapatan kajian ini telah menjawab beberapa persoalan kajian yang telah dibina, iaitu untuk mengenal pasti tahap iklim sekolah, tahap efikasi sendiri guru, tahap kepuasan kerja dan tahap komitmen guru serta mengenal pasti hubungan yang wujud antara ketiga-tiga pemboleh ubah tersebut. Di samping itu, kajian ini juga bertujuan untuk melihat pengaruh antara pemboleh ubah terlibat dan mengenal pasti efikasi sendiri dan kepuasan kerja guru sebagai mediator terhadap iklim sekolah dan komitmen guru. Kajian ini hanya terbatas kepada sekolah menengah harian berprestasi baik di negeri Kelantan. Oleh itu, adalah dicadangkan agar kajian akan datang akan melibatkan semua kategori sekolah di seluruh Malaysia agar dapatan kajian dapat digeneralisasikan kepada seluruh sekolah di Malaysia.

Kajian ini juga menggunakan kaedah kuantitatif yang mana hanya melibatkan kutipan data berdasarkan soal selidik sahaja. Oleh itu, kajian akan datang adalah dicadangkan agar dapat membuat kajian secara gabungan, iaitu menggunakan kedua-dua kaedah kuantitatif dan kualitatif (*Mix- Method*). Agar dapatan yang diperolehi akan lebih kukuh dan menyokong dapatan kuantitatif yang telah diperolehi oleh pengkaji.

Kajian ini juga menggunakan dua pemboleh ubah efikasi sendiri dan kepuasan kerja guru sebagai pemboleh ubah mediator terhadap hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru. Justeru, kajian akan datang dicadangkan agar dapat menguji pula kedua - dua pemboleh ubah tersebut sebagai pemboleh ubah moderator, agar suatu

perbandingan dapat dibuat untuk menentukan kesesuaian fungsi dan pengaruh antara pemboleh ubah mediator atau moderator dalam kajian yang baru. Ini adalah supaya dapatan kajian nanti akan menemui ilmu yang baru dan memberi impak tinggi untuk kecemerlangan sistem pendidikan negara.

Hasil daripada dapatan kajian telah membantu pengkaji untuk membina sebuah Model Sekolah Berkualiti (MSB). Model ini merangkumi empat pemboleh ubah kajian iaitu iklim sekola, efikasi sendiri guru, kepuasan kerja guru dan komitmen guru. Maka, adalah dicadangkan agar kajian akan datang dapat menggunakan model ini bersama dengan pemboleh ubah *Total Quality Management* (TQM) supaya dapatan kajian yang diperolehi dapat menjadikan model ini sebagai sebuah model yang mantap dan boleh dijadikan panduan kepada semua sekolah di Malaysia.

5.7 Kesimpulan

Sebagai kesimpulannya bab ini telah menyentuh tentang rumusan berkenaan dengan cadangan dan dapatan kajian, perbincangan, implikasi atau kesan daripada dapatan-dapatan yang berkenaan dan juga cadangan untuk kajian yang selanjutnya. Penemuan kajian ini adalah penting, relevan dan bersesuaian dengan sekolah berprestasi baik di Kelantan. Semua pihak pentadbir sekolah, PPD dan JPN perlu menyedari tentang kepentingan iklim sekolah, efikasi sendiri, kepuasan kerja dan komitmen guru. Ini adalah demi membantu meningkatkan kecemerlangan institusi pendidikan negara. Amatlah diharapkan agar hasil kajian ini dapat digunakan sebagai panduan untuk merealisasikan kecemerlangan sistem pendidikan di Malaysia.

Seterusnya, dapatan kajian menunjukkan bahawa efikasi sendiri dan kepuasan kerja merupakan mediator dalam hubungan antara iklim sekolah dan komitmen guru dan kepentingannya dalam membantu meningkatkan pencapaian akademik murid. Iklim sekolah dilihat mempunyai perkaitan untuk meningkatkan tahap efikasi sendiri guru dan komitmen guru. Selain itu, iklim sekolah juga memberi kesan terhadap kepuasan kerja dan komitmen. Maka, dapat dirumuskan bahawa iklim sekolah merupakan faktor penting yang menjadi pemangkin kepada efikasi sendiri guru, kepuasan kerja guru dan komitmen guru. Oleh itu, dapatan dan model yang dihasilkan daripada kajian ini diharap dapat memberikan sumbangan ilmu yang baru dan panduan dalam membantu meningkatkan pencapaian akademik murid, terutamanya meningkatkan bilangan kecemerlangan untuk kesemua mata pelajaran yang diambil dalam peperiksaan SPM sekaligus dapat meminimumkan nilai gred purata sekolah (GPS).

Justeru, hasil kajian ini diharap dapat membantu pihak pentadbir atau barisan kepimpinan sekolah untuk bergerak secara bersama dengan guru-guru supaya dapat melahirkan guru-guru yang berkesan dan berkualiti untuk meningkatkan pencapaian murid dan prestasi sekolah mereka. Di samping itu, cadangan untuk kajian lanjutan diketengahkan agar kajian pada masa akan datang dapat membantu mengisi kelompangan kajian yang telah tersedia. Seterusnya, kajian ini diharap boleh dijadikan sebagai rujukan dan panduan pada masa akan datang kepada bakal penyelidik yang berminat untuk menjalankan penyelidikan dalam bidang pengurusan pendidikan.

RUJUKAN

- Abdul Said Ambotang & Nurjannah F. A. Kamiring. (2017). Dalam Gelombang Kemajuan Organisasi Dan Pelbagai Lagi Faktor Penyumbang Utiliti Kepuasan Kerja Guru Hari. *Jurnal Minda Pendidik Berita harian*. <http://eprints.ums.edu.my> > Utiliti Kepuasan Guru. . (Dimuat turun pada 25 Mei 2019)
- Abdul Said Ambotang & Haniza Jadin. (2020). Hubungan Amalan Kepimpinan Instruksional Pengetua Dan Kecerdasan Emosi Dengan Efikasi Kendiri Guru Sekolah Menengah di Daerah Semporna Sabah. *Jurnal Kesidang*, 5(1), 31-39.
- Ahmad Zabidi Abdul Razak. (2006). Ciri Iklim Sekolah Berkesan: Implikasinya Terhadap Motivasi Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 31(1), 3-19.
- Ajilin Tawan, Mohamad Nizam Nazarudin, Zakiah Noordin, Mohd Malik Tu & Norlijah Watinin. (2020). Hubungan Motivasi, Kecerdasan Emosi Dan Efikasi Dengan Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Rendah. *International Research Journal of Education and Sciences (IRJES)*, 4(1), 1 – 2.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Alma Abidah Sakaluri & Umi Anugerah Izzati. (2021). Hubungan Antara PPP Sersepsi Dukungan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4),1-15.
- Alotaibi, M. M. M., Almasari, S. M., Alkadam, A. N. M., Alanazi, Y. A., Ayidh, K., & Gahtani, A. (2017). Knowledge And Compliance With Standard Isolation Precautions Among Healthcare Students In Al-Kharj Governorate, Saudi Arabia. *Journal of Health Specialties*, 5(3), 162–170.
- Amutha, A., & Basri, R. (2019). Hubungan Iklim Sekolah Dengan Komitmen Guru di Zon Kajang. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE)*, 5(16), 101-111.
- Anjilus. W., & Talip. R. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Akademik di Pusat Tingkatan Enam. *Malaysian Journal Of Social Sciences And Humanities*, 3(4), 35 – 49.
- Arsaythanby. V & Wirda Hasmin Zolkepli. (2011). Atribut Sistem Penilaian Prestasi Dengan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru. *International Journal Of Management Studies (IJMS)*, 18(1), 197–216.
- Awanis Mohd, Ainunmadiyah Mohd Nawawi & Siti Noor Ismail. (2016). Tahap Efikasi Guru Dan Hubungannya Dengan Pencapaian Sekolah di Sekolah - Sekolah Menengah Alam Daerah Bachok. *Proceedings of the ICECRS*, 1(1), v1i1-500, Universiti Utara Malaysia.

- Azlin Norhaini Mansor, Mohd Norhisyam Kamaludin, Mohd Hanif Mohd Zin, Muhammad Hisham Adnan & Baharuzaini Baharin. (2016). Gaya Kepimpinan Guru Besar Dan Tahap Efikasi Guru. *Journal of Personalized Learning*, 2(1), 9 - 17
- Azmi Abu Yamin and Siti Noor Ismail. (2013) Hubungan Iklim Sekolah Dengan Pencapaian Pelajar di Sekolah - Sekolah Menengah Berprestasi Tinggi Dan Rendah Dalam Daerah Kota Bharu Kelantan. *Tesis Sarjana*, Universiti Utara Malaysia.
- Azrul Hisham Abdul Manaf. (2009). Faktor - Faktor Tekanan Dan Kesannya Kepada Guru Sekolah Menengah Kebangsaan : Satu Kajian di Daerah Timur Laut, Pulau Pinang. *Tesis Sarjana*, Universiti Utara Malaysia.
- Bakotić, D. (2016). Relationship Between Job Satisfaction And Organisational Performance. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 29(1), 118-130.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations Of Thought And Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs: NJ: Prentice-Hall.
- Bjorklund, P., Daly, A., Ambrose dan Van, E. Bjorklund, Daly, Ambrose dan Van. (2020). Connections And Capacity: An Exploration Of Preservice Teachers' Sense Of Belonging, Social Networks And Self - Efficacy In Three Teacher Education Programs. *Tesis PhD*, Universiti Malaysia.
- Chua, Y.P. (2011). Kaedah Dan Statistik Penyelidikan: Kaedah Penyelidikan (Vol.1) McGraw-Hill Education (Malaysia) Sdn Bhd.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, Quantitative And Mixed Methods Approaches* (4th ed.). London: Sage Publications Ltd.
- Dancey, C. P., & Reidy, J. (2011). *Statistics Without Maths For Psychology*. Book (5th ed.). Rotolito Lombarda, Italy: Prentice Hall.
- Dayangku Rodzianah Awangku Amin & Mohd Izham Mohd Hamzah. (2021). Tahap Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar Dan Hubungannya Dengan Tahap Komitmen Guru. *Malaysian Journal Of Social Sciences And Humanities (MJSSH)*, 6(2), 135-151.
- Del Rosario, R. (2011). Exploring The Beliefs, Expectations And Practices Of Effective Teachers Of Latino Students In High Poverty Schools. *PhD Thesis*. University of California, San Diego.
- Dembo, M. H., & Gibson, S. (1985). Teachers' Sense Of Efficacy: An Important Factor In School Improvement. *The Elementary School Journal*, 86(2), 173- 184.
- Eka Khairani , Muhammad Giatman & Ernawati .(2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Guru. *Educate Journal Teknologi Pendidikan*. 6(2), 52 - 60.

- Evers, W. J., Brouwers, A., & Tomic, W. (2002). Burnout And Self - Efficacy: A Study On Teachers' Beliefs When Implementing An Innovative Educational System In The Netherlands. *British Journal Of Educational Psychology*, 72(2), 227-243.
- Fathil Bakir. (2018). Professional Learning Community, Teachers' Self - Efficacy Towards Teacher Job Satisfaction Among Teachers In Physical Education In Iraq. *Thesis PhD*, Universiti Utara Malaysia.
- Fatimah Affendi. (2014). Tahap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dalam Kalangan Guru Kolej Vokasional: Pendekatan Structural Equation Model. *Laporan Tesis Sarjana*. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Fausal Pratama & Umi Anugrah Izzati. (2021). Hubungan Antara Psychological Well - Being Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1-12.
- Fauzi Hussin, Jamal Ali, & Mohd Saifoul Zamzuri Noor. (2014). *Kaedah Penyelidikan & Analisis Data SPSS*. UUM Sintok, Kedah: UUM Press.
- Fei, E. L. E., & Han, C. G. K. (2018). Hubungan Kepimpinan Pengetua Dan Iklim Sekolah Dengan Motivasi Guru. *Malaysian Journal Of Social Sciences And Humanities (MJSSH)*, 3(2), 1-16.
- Lodjo, F. S. (2013). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Fery Kustianto & Ahmad Abidin Iskhake. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Garam (Persero)", *E-Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*, 1(1), 42-55.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS For Windows Step By Step: A Simple Guide And Reference*, 17.0 Update (10a ed.) Boston: Pearson.
- George L., Sabapathy T. (2011). Work Motivation Of Teachers: Relationship With Organizational Commitment. *Jurnal Canadian Social Science*, 7(1), 90-99.
- Ghufron, M. N. (2017). Kepuasan Kerja Guru PAUD Ditinjau Dari Iklim Kelas Dan Efikasi Mengajar. *Quality*, 4(2), 246-261.
- Gibson. S., & Dembo, M. H. (1984). Teacher efficacy: A Construct Validation. *Journal Of Educational Psychology*, 76(4), 569-582.
- Griffith. J. (2004). Relation Of Principal Transformational Leadership To School Staff Job Satisfaction, Staff Turnover And School Performance. *Journal Of Educational Administration*, 42(3), 333-356.

- Gungor, S .K . (2016). The Prediction Power Of Servant And Ethical Leadership Behaviours Of Administrators On Teachers' Job Satisfaction. *Universal Journal of Educational Research*, 4(5), 1180-1188.
- Habib & Zaimah. (2012). Amalan kepimpinan Transformasi Pengetua Dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Guru. *Prosiding PERKEM VII*, Jilid 2.
- Hadi Salehi, Elham Taghavi & Melor Yunus. (2015). Relationship Between Teachers' Job Satisfaction And Their Attitude Towards Students' Beliefs And Motivation. *Journal English Language Teaching* 8(9), 46- 61.
- Haidi Entoh & Mohd. Khairuddin Abdullah. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kesedaran Metakognisi Dalam Kalangan Guru - Guru Sekolah Rendah di Zon Pulau, Utara Sabah Malaysian. *Journal Of Social Sciences And Humanities (MJSSH)*, 4(1), 60 - 73.
- Halpin, A. W., Croft, D. B. 1963. *The Organizational Climate Of Schools*. Chicago, IL: Midwest Administration Center Of The University Of Chicago.
- Hair Jr, J. F., Babin, B. J., & Krey, N. (2017). Covariance - Based Structural Equation Modeling In The Journal Of Advertising: Review And Recommendations. *Journal of Advertising*, 46(1), 163-177.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Prentice Hall (7th ed.). Englewood Cliffs.
- Hattie, J. (2003). Teachers Make A Difference: What Is The Research Evidence? Distinguishing Expert Teachers From Novice And Experienced Teachers. *Australian Council For Educational Research (ACER) Annual Conference On: Building Teacher Quality*. Herzberg, 1959.
- Haycock, K. (1998). Good Teaching Matters A Lot. *OAH Magazine Of History*, 13(1), 61-63. Published By: Oxford University Press.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation To Work*. John Wiley & Sons Inc. *New York*, 195.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Theory research and practice. Educational administration*. 9th edition. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W.K & Sweetland, S.R.(2000). School Bureaucratic That Work: Enabling, Not Coercive. *Journal of School Leadership*, 10(6), 524-541.
- Jabatan Pendidikan Negeri Kelantan. (2018). *Data Analisis Pencapaian SPM 2018*. Kota Bharu, Kelantan.

- Jalapang, I., & Raman, A. (2020). Effect Of Instructional Leadership, Principal Efficacy, Teacher Efficacy And School Climate On Students' Academic Achievements. *Academic Journal Of Interdisciplinary Studies*, 9(3), 82-92.
- Jamalullail Abdul Wahab, Che Fuzlina Mohd Fuad, Hazita Ismail & Samsidah Majid. (2014). Headmasters' Transformational Leadership And Their Relationship With Teachers' Job Satisfaction And Teachers' Commitments. *International Education Studies*, 7(13), 40-48.
- Jazmi Md Isa. (2009). Gaya Kepimpinan Pengetua Dan Kepuasan Kerja Guru: Kajian Perbandingan Antara SMKA dengan SMK. *Tesis PhD*. Universiti Utara Malaysia.
- Jennifer Laie Mulok & Faridah Yunus. (2020). *Efikasi Kendiri Guru Prasekolah Dalam Mengajar Bahasa Inggeris*. Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Selangor, Malaysia. Pengarang Koresponden.
- Johnson. B., Stevens. J. J. & Zvoch. K. (2007). Teachers' Perceptions Of School Climate: A Validity Study Of Scores From The Revised School Level Environment Questionnaire. *Educational And Psychological Measurement*. Sage Publications.
- Karakuş, M., & Aslan, B. (2009). Teachers' Commitment Focuses: A Three - Dimensioned View. *Journal of Management Development*, 28(5), 425 – 438.
- Kariming, N. F., & Ambotang, A. S. (2018). Hubungan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru Tingkatan 6 Zon Pantai Timur Sabah. *Jurnal Komunikasi Borneo*, 6, 53-64.
- Ionnis. G. Katsantonis., (2020). Investigation Of The Impact Of School Climate And Teachers' Self - Efficacy On Job Satisfaction: A Cross - Cultural Approach. *European Journal Of Investigation In Health Psychology And Education*, 10(1), 119-133.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2013). Laporan Tahunan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025. Putrajaya, Malaysia.
- KementeriaanPelajaran Malaysia. (2010). Standart Kualiti Pendidikan Malaysia 2010. Edisi 2012.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2012). Malaysia National Education For All Review Report: End Of Decade Review. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000229719>
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2016). Laporan Tahunan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025. Kementerian pendidikan Malaysia.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2019). Laporan Tahunan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025. Kementerian Pendidikan Malaysia.

- Khaleelur. R. A. & Ashraf. P. (2020). Study On The Influence Of School Organizational Climate And Attitude Of Teachers. *Jurnal Our Heritage*, 68(1), 3709 - 3712.
- Khalid Johari. (2013). *Perkembangan Efikasi Guru Sekolah Menengah Sabah. Malaysian Jurnal Kemanusiaan Universiti Teknologi Malaysia*, 10(2), 32 - 43.
- Khan, A. H., Ahmad, I., Aleem, M., & Hamed, W. (2011). Impact Of Job Satisfaction On Employee Performance : An Empirical Study Of Autonomous Medical Institutions Of Pakistan. *International Journal Of Management And Innovation*, 3(2), 1-16.
- Khaziah Abdul Aziz & Fauzi Hussin. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Menengah Dalam Daerah Kuala Terengganu. *Proceedings Of The ICECRS*, 1(1), v1i1-575. Universiti Utara Malaysia.
- Khairunesa Isa, Rosman Md. Yusoff, Abd, Rahman Ahmad & Wan Hanim Nadrah Wan Muda. (2013). Meneroka Peranan Komitmen Pekerja Dalam Hubungan Antara Gaya Kepimpinan Dan Keberkesanan Organisasi. *International Journal Of Business And Management*, 6(1), 57 - 68.
- Kieres. K. H & Gutmore. D. (2014). A Study Of The Value Added By Transformational Leadership Practices To Teachers' Job Satisfaction And Organizational Commitment NCPEA. *PhD Thesis*, Seton Hall University.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size For Research Activities. *Educational And Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Landsman, Miriam. (2001). Commitment In Public Child Welfare. *Social Service Review*. 75. 386-419.
- Lewis, M. & Wray, D. (2000). *Literacy In The Secondary School*. London: David Fulton.
- Lia Indah Ahmad & Ruslin Bin Amir. (2018). Tekanan Dan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah Daerah Pasir Gudang. *e-Prosiding Persidangan Antarabangsa Sains Sosial dan Kemanusiaan*. Universiti Islam Antarabangsa Selangor.
- Lin, Nazarudin, M. N., & Nordin, Z. (2019). Kepuasan Kerja Dan Efikasi Guru Tingkatan Enam di Pantai Barat Sabah. *International Journal Of Education, Psychology and Counseling*, 4(32), 51 – 66.
- Liu, Y., Bellibaş, M. S., & Gumuş, S. (2021). The Effect Of Instructional Leadership And Distributed Leadership On Teacher Self - Efficacy And Job Satisfaction: Mediating Roles Of Supportive School Culture And Teacher Collaboration. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(3), 430-453.

- Lukman Hakim, Bukman Lian & Alhadi Yan Putra. (2021). Dampak kepemimpinan, Iklim Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Dalam Meningkatkan Komitmen Guru. *Jurnal Education FKIP UNMA*. 7(2), 527-534.
- Malik, M. U., Nawab, S., Naeem, B. & Rizwan, R. D. (2010). Job Satisfaction And Organizational Commitment Of University Teachers In Public Sector Of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(6), 17-26.
- Manullang, M., & Rajagukguk, W. (2013). Some Factors That Affecting The Performance Of Mathematics Teachers In Junior High School In Medan. *International Education Studies*, 9(4), 1- 17.
- Masitah, Azizi, A. Makmom, , Bahaman, Ramli & Noriati. (2013). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Kendiri Guru Sekolah Menengah di Malaysia Dalam Pelaksanaan Pendidikan Alam Sekitar. *Asia Pacific Journal Of Educators And Education*, 28(1), 131–153.
- Matsuoka, R. (2015). School Socioeconomic Compositional Effect On Shadow Education Participation: Evidence From Japan. *British Journal Of Sociology Of Education*, 36(2), 270-290.
- Masturah Zainal Abidin dan Khalip Musa. (2018). Pengaruh Efikasi Kendiri Guru Pra Perkhidmatan Terhadap Kesiapan Kepimpinan Guru. *Management Research Journal*, 8(1), 117 – 125.
- Mehmet Karakus, Battal Asian (2009): “Teachers’ Commitment Focuses: A Three – Dimensioned View”. *Journal Of Management Development*, 28(5), 425 – 438.
- Mohamad Kasim, Mohamad Adnan & Ismail, Siti Noor & Mohammad, Suhaila and Ibrahim, Hasliza (2017) Iklim Sekolah Dan Komitmen Guru di Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (SABK) Negeri Kelantan. *Proceedings of The ICECRS*, 1 (1). 699-708.
- Mohd Khairuddin Abdullah & Halimah Laji. (2016). Analisis Perbandingan Efikasi Pengajaran Dan Kalangan Guru Bahasa Melayu Tahun Satu (A Comparison Of The Teaching Efficacy Among Primary One Malay Language Teachers). *Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu*, 5(1), 10-17.
- Mohd Mahadzir Rahimi & Mohamed Nawawi. (2017). Iklim Sekolah, Efikasi Kendiri Dan Prestasi Kerja Guru di Sekolah Berprestasi Tinggi Malaysia - Kajian Ke Atas MRSM. *Tesis PhD*. Universiti Malaysia Sabah.
- Mohd. Nasir (1996): Kepuasan Kerja Guru - Guru Siswazah Sekolah Menengah di Daerah Kubang Pasu Kedah. *Tesis Master*, Universiti Utara Malaysia.
- Mohd Ramzan Awang. (2014). Pengaruh Amalan Kepimpinan Penolong Kanan Pentadbiran Dan Iklim Sekolah Sihat Ke Atas Komitmen Guru di Sekolah

- Menengah Kebangsaan Kluster Kecemerlangan. *Thesis PhD*. Universiti Utara Malaysia.
- Mohd Saifulkhair Omar Mohd Faizul Mohd Noor Mohd Isha Awang. (2016). Hubungan di Antara Iklim Sekolah Dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah di Daerah Kuala Nerus Terengganu. *Proceedings Of The ICECRS, 1(1)*, v1i1-572.
- Mohd Sharihan Mohamed Hussin & Roslan Ab Rahman. (2019). Kepentingan Iklim Sekolah Dalam Mempengaruhi Prestasi Dan Komitmen Kerja Guru. *Journal Of Management And Operation Research, 1(24)*, 1-8.
- Mohd Sharihan Mohamed Hussin & Roslan Ab Rahman. (2019). Pengaruh Iklim Sekolah Dan Komitmen Kerja Guru di Malaysia. *Jurnal Penyelidikan Sains Sosial (JOSSR), 3(9)*, 101-113.
- Moore. C. M. (2012). The Role Of School Environment In Teacher Dissatisfaction Among U.S. Public School Teachers.
- Moore, H. (2012). A Study To Investigate The Relationship Between Job Satisfaction And Stress For Social Care Workers In Ireland. *Thesis PhD*. Dublin Business School.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages: The Psychology Of Commitment, Absenteeism And Turnover*. New York: Academic Press.
- Muhammad Arifin. (2015). The Influence Of Competence, Motivation And Organisational Culture To High School Teacher Job Satisfaction And Performance. *International Education Studies, 8(1)*, 38 – 45.
- Muhamad Suhaimi Taat, Roslee Talip & Musirin Mosin. (2021). The Influence Of Curriculum And School Climate On The Academic Attitude Of "Tahfiz" Students In Malaysia. *International Journal Of Evaluation And Research In Education, 10(3)*, 807-815.
- Nadia Khan. (2019). The Impact Of Organizational climate On Teachers Commitment. *Journal Of Education And Educational Development, 6(2)*, 327-342.
- Nor Asikin Salleh. (2008), Model Sekolah Berkesan: Satu Kajian Kes Sekolah – Sekolah Kebangsaan Luar Bandar. *Tesis PhD*, Universiti Utara Malaysia.
- Nor Asmawati Ismail, Najihah Abd Wahid, Raihan Mohd Arifin & Noradilah Abdul Wahab. (2019). Hubungan Iklim Sekolah Dengan Efikasi Kendiri Guru Pendidikan Islam Daerah Besut, Setiu dan Kuala Nerus Negeri Terengganu. *Jurnal Sultan Alauddin Sulaiman Shah, 1(1)*, 1 - 12.

- Noor Azizah Jakaria, Muslihah Mazlan, Norizan Samri & Siti Nur Afiqah Shafie. (2020). Perbezaan Efikasi Perbezaan Kendiri Terhadap Pembangunan Kerjaya Berdasarkan Faktor Demografi. *Ulwan's Journal Jilid*, 5(1), 223 - 235.
- Norazah Mohd Nordin & Yen. (2021). The Relationship Transformation Leadership Practice And The Level Of Job Satisfaction Among Lecturers In Professional College Malaysia. *Asian Journal of University Education*, 17(3), 154.
- Nurahimah Mohd Yusoff & Rafisah Osman. (2010). Hubungan Kualiti Penyeliaan Pengajaran Dan Pembelajaran di Bilik Darjah Dengan Efikasi Guru. *Asia Pacific Journal of Educators And Education*, 25(1), 53–71.
- Nurjannah F.A Kariming, & Abdul Said Ambotang. (2018). Hubungan Iklim Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tingkatan 6 Zon Pantai Timur Sabah. *Jurnal Komunikasi Borneo*, 6(1), 53–64.
- Noralai Ismail dan Norhasni Zainal Abiddin. 2010. Tinjauan Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Pekerja Terhadap Organisasi. *Jurnal Dinamika Sosial Ekonomi* 6(1): 1-16.
- Norliza Akhbar, Rosnah Ishak & Jamal @ Nordin Yunus. (2021). Peranan Kepimpinan Distributif Dalam Kalangan Pemimpin Pertengahan Dan Kesannya Ke Atas Komitmen Organisasi Dan Iklim Sekolah: Suatu Tinjauan Awal. *Malaysian Journal Of Social Sciences And Humanities (MJSSH)*, 6(7), 428 - 437.
- Nor Mohamad Zulhairi Ismail, Jamalulail Abdul Wahab & Ruzita Md Hassan. (2016). Kepuasan Kerja Guru Dan Perbezaannya Berdasarkan Pencapaian Sekolah. *Jurnal Personalita Pelajar*, 19(1), 49-54.
- Noor Syakirah Zakaria, Ida Sosiawani & Rina Darma Surya. (2016). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Kakitangan Bukan Akademik di Institut Pengajian Tinggi Awam di Utara Malaysia. *Journal Of Global Business And Social Entrepreneurship (GBSE)*, 2(1), 61-69.
- Norsimah Dasan & Mohd Mahadzir Rahimi Mohamed Nawi. (2021). Hubungan Efikasi Kendiri Guru Dengan Prestasi Kerja Dalam Kalangan Guru Maktab Rendah Sains Mara. *Journal of Social Sciences And Humanities*, 17(4), 173 - 187.
- Norsyamimi Nordin & Mohammad Mujaheed Hassan.(2019). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Prestasi Kerja Dalam Kalangan Penjawat Awam. Kajian Rintis di Jabatan Kemajuan Masyarakat, Negeri Pulau Pinang. *Malaysian Journal Of Social Sciences And Humanities (MJSSH)*, 4(7), 11 - 20.
- Nur Syafiqah Abdul Samad, Azman Ismail & Khairul Azman Aziz. (2020). Hubungan Antara Tahap Ganjaran Dan Komitmen Organisasi Dengan Penglibatan Pekerja Sebagai Pemboleh Ubah Pengantara. *Asian Journal Of Accounting And Governance*, 13(1), 41–53.

- Nurul Atiqah Nizam & Roslinda Rosli. (2020). Pengetahuan Isi Kandungan Khusus Dan Efikasi Kendiri Guru Sekolah Rendah Dalam Pengajaran Topik Pecahan. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Matematik Malaysia*, 90 (3), 145-154.
- Nyenyembe. F.W., Maslowski. R., Nimrod. B. S. & Peter. L. (2016). Leadership Styles And Teachers' Job Satisfaction In Tanzanian Public Secondary Schools. *Universal Journal Of Educational Research*, 4(5), 980-988.
- OECD .(2005). Are Students Ready For A Technology - Rich World? What PISA Studies Tell Us Paris: OECD.
- Felix Omemu. (2018). F. School Climate And Teachers' Job Satisfaction In Secondary Schools In Oredo Local Government Area of Edo State. *FUOYE Journal Of Education*, 1(1), 31 - 37.
- Park, I. (2005) Teacher Commitment And Its Effects On Student Achievement In American High Schools. *Educational Research And Evaluation*, 11(5), 461-485.
- Ramazan Cansoy, Hanifi Parlar & Mahmud Polatcan. (2020). Collective Teacher Efficacy As A Mediator In The Relationship Between Instructional Leadership And Teacher Commitment. *International Journal Of Leadership In Education*, 1(6), 1-19.
- Rais Hidayat, Patras, Y. E., & Laihad, G. H. (2018). Kepuasan Kerja Guru Dan Peran Kepemimpinan Pendidikan: Survey Guru di Bogor Dan Sekitarnya. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 7(3), 248 - 265.
- Raziah Mansor, & Ahmad Esa. (2009). Hubungan Gaya Kepimpinan Guru Besar Dengan Kepuasan Kerja Guru di Tiga Buah Sekolah Rendah di Seremban. Seminar Kebangsaan Pengurusan Pendidikan PKPGB, 1–9.
- Roslee Talip, Mohd Yusuf Abdullah, Baharom Mohamad, Shukri Zain, Abdul Said Ambotang & Muhammad Suhaimi Taat (2011). Penambahbaikan Sekolah Melalui Komuniti Pembelajaran Profesionalisme (KPP). Utusan Borneo. (Di muat turun pada (10. 7. 2022)
- Reynolds. D., Teddlie.C., Hopkins. D. & Stringfield. S. (2002). *Linking School Effectiveness And School Improvement*. Book: The International Handbook of School Effectiveness Research.
- Rosnani Kaman. (2014). Pengaruh Kepimpinan Pengetua Dan Amalan Pengurusan Menyeluruh (TQM) Terhadap Kepuasan Kerja Serta Komitmen Guru. *Tesis PhD*. Universiti Utara Malaysia.
- Rozi Mohamad, Abd Latif Kasim, Sofiah Zakaria, & Faezah Mohd Nasir. (2016). Komitmen Guru Dan Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Menengah Harian Berprestasi Tinggi Dan Berprestasi Rendah di Daerah Kota Bharu, Kelantan. *Proceedings Of The ICECRS*. 1(1).

- Rusliza Yahaya, Norsamsinar Samsuddin, Jessnor Elmy Mat Jizat & Hemini Krishnan.(2017). Hubungan Antara Latihan Dalam Perkhidmatan Dan Efikasi Kendiri Guru. *International Journal Of Education, Psychology and Counseling*, 2(6), 34-45.
- Simmons. M. L. (2013). Teachers' Perceptions Of Their Self - Efficacy And Effects Of Principal Leadership Practies On Selft - Efficacy Beliefs In Low And High - Performing Elementary School In South Carolina. *PhD Thesis*. South Carolina State University.
- Shafiq, M., & Rana, A.R. (2016) Relationship Of Emotional Intellingence To Organizational Comitment Of College Teacher's In Pakistan. *Eurasian Journal Of Educational Research*, 16(62), 1- 14.
- Shahril @ Charil Marzuki & Muhammad Faizal A. Ghani. 2007. Pembentukan Model Sekolah Berkesan Malaysia: Satu kajian Delphi. *Jurnal Pendidikan*, 27(1), 179 - 199.
- Sidek Mohd Noah. (2002). *Reka Bentuk Penyelidikan Falsafah, Teori Dan Praktis: Universiti Putra Malaysia, Serdang*. UPM Press.
- Siti Nor Ismail. (2011). Hubungan Antara Amalan Pengurusan Kualiti Menyeluruh (TQM) Dengan Iklim Sekolah Dalam Kalangan Sekolah - Sekolah Menengah Berprestasi Tinggi, Sederhana Dan Rendah di Negeri Kelantan. *Tesis PhD*, Universiti Utara Malaysia.
- Song, S., & Mustafa, M. (2015). Factors Impacting On Teachers' Job Satisfaction Related To Science Teaching: A Mixed Methods Study. *Journal Science Education International*, 26(3), 358-375.
- Suhaili Yusoff. (2016). Tahap Iklim Sekolah, Tahap Komitmen Serta Hubungan di Antara Iklim Sekolah Dengan Komitmen Guru Sekolah - Sekolah Menengah Daerah Machang, Kelantan. *Proceedings of the ICECRS*, 1(1), 635-646, Universiti Utara Malaysia.
- Surat Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 2 Tahun 2005. Pelaksanaan Pelan Latihan Sumber Manusia Sektor Awam. Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia.
- Syed Kamarzuan Syed Ali, Mohd Zaki Che Hassan & Julismah Jani. (2014). Efikasi Kendiri Guru Pendidikan Jasmani Terhadap Pelaksanaan Pengajaran Mata Pelajaran Pendidikan Jasmani. *Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik*.Julai, 2(3), 43 - 51.
- Shafiq, M., & Rana, A.R. (2016) Relationship Of Emotional Intellingence To Organizational Comitment Of College Teacher's In Pakistan. *Eurasian Journal Of Educational Research*, 16(62), 1- 14.

- Talip Anak Bijat. (2010). Hubungan Kepimpinan Instruksional Pengetua Dengan Efikasi Kendiri Guru di Sekolah Menengah di Daerah Saratok Sarawak. *Tesis Sarjana College Of Arts And Sciences, Universiti Utara Malaysia.*
- Taylor, M. P. (2006). Tell Me Why I Don't Like Mondays: Investigating Day Of The Week Effects On Job Satisfaction And Psychological Well-Being. *Journal Of The Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*, 169(1), 127-142.
- Teddlie, C., Creemers, B., Kyriakides, L., Muijs, D., & Yu, F. (2006). The International System For Teacher Observation And Feedback: Evolution Of An International Study Of Teacher Effectiveness Constructs. *Educational Research And evaluation*, 12(6), 561-582.
- Tentama, F., & Pranungsari, D. (2016). The Roles Of Teachers' Work Motivation And Teachers' Job Satisfaction In The Organizational Commitment In Extraordinary Schools. *International Journal Of Evaluation And Research In Education*, 5(1), 39-45.
- Thien, L. M., Razak, N. A., & Ramayah, T. (2014). Validating Teacher Commitment Scale Using A Malaysian Sample. *SAGE Open*, 4(2) 1 - 9. Available at DOI: 10.1177/2158244014536744, sgo.sagepub.com.
- Thuwayba Ahmad Al Barwani, Wajeha Thabit Al-Ani, Ismail Hussein Amzat. (2012). An Effective Teaching Model For Public Sschool Teachers In The Sultanate Of Oman Students' Stance. *Education, Business And Society: Contemporary Middle Eastern* 5(1), 23-46.
- Tschannen-Moran, M., Hoy, A. W., & Hoy, W. K. (1998). Teacher Efficacy: Its Meaning And Measure. *Review of educational research*, 68(2), 202-248.
- Wan Roslina Wan Ismail, (2011). Korelasi Amalan Kepimpinan Pengajaran Pemimpin Pertengahan Dengan Iklim Sekolah, Sikap Kerja Guru Dan Komitmen Organisasi di Sekolah Menengah Kebangsaan. *Tesis PhD. Universiti Utara Malaysia.*
- Wei, X., Patel, D., & Young, V. (2014). Opening The "Black Box": Organizational Differences Between Charter Schools And Traditional Public Schools. *Education Policy Analysis Archives*, 22 (3). 1-34.
- Wilson, C., (2020). School Environment And Mastery Experience As Predictors Of Teachers' self-efficacy Beliefs Towards Inclusive Teaching. *International Journal Of Inclusive Education*, 24(2), 218-234.
- Zainudin Awang. (2015). Postgraduate Research Proposal: A Step By Step Guide In Writing Proposal For Postgraduate Students (1st ed.). Bandar Baru Bangi, Selangor: MPWS Rich Publication.

Zuhaili Mohd Arshad & Ramlee Mustapha. (2017). Hubungan Antara Beban Tugas Dengan Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Pensyarah di Kolej Vokasional. *Sains Humanika*, 9(5), 35-43.

Zulaine Bin Awang Taul, Mohd Khairuddin Abdullah, Mohd Mahadzir Rahimi Mohamed Nawi. (2021). Hubungan Antara Efikasi Kendiri Guru Dengan Prestasi Kerja Dalam Kalangan Guru - Guru Kawasan Pedalaman, Sabah. *Malaysian Journal Of Social Sciences And Humanities (MJSSH)*, 6(8), 352 - 362.



LAMPIRAN



SCHOOL OF EDUCATION AND MODERN LANGUAGES UUM COLLEGE OF ARTS AND SCIENCES

Guru-guru yang dihormati,

Saya sedang menjalankan kajian tentang ‘ **Efikasi Kendiri Dan Kepuasan Kerja Guru Sebagai Mediator Terhadap Hubungan Iklim Sekolah Dengan Komitmen Guru.** Saya memerlukan kerjasama tuan/ puan untuk memberi maklumat yang paling tepat dan jujur berdasarkan kaji selidik ini. Segala maklumat yang dikemukakan adalah sulit dan identiti anda akan dirahsiakan.

Kerjasama yang anda berikan amat kami hargai.

Terima kasih.

Yang Ikhlas,

.....

(MUSLIZA BINTI MAT JUSOH)

Program Doktor Falsafah Sains Pengurusan Pendidikan

Universiti Utara Malaysia



Guru-guru yang dihormati,

Saya sedang menjalankan kajian tentang ‘ **Efikasi Kendiri Dan Kepuasan Kerja Guru Sebagai Mediator Terhadap Hubungan Iklim Sekolah Dengan Komitmen Guru.** Saya memerlukan kerjasama tuan/ puan untuk memberi maklumat yang paling tepat dan jujur berdasarkan kaji selidik ini. Segala maklumat yang dikemukakan adalah sulit dan identiti anda akan dirahsiakan.

Kerjasama yang anda berikan amat kami hargai.

Terima kasih.

Yang Ikhlas,

.....

(MUSLIZA BINTI MAT JUSOH)

Program Doktor Falsafah Sains Pengurusan Pendidikan

Universiti Utara Malaysia

SOALAN SOAL SELIDIK

Arahan:

Item IDI adalah untuk kegunaan penyelidik sahaja. Oleh itu anda diminta tidak memberi respons mengenainya

IDI Sekolah

(untuk tindakan penyelidik sahaja)

Untuk Item JT hingga SP ialah berkaitan dengan demografi anda, sila tandakan dengan tanda (/) pada ruangan yang disediakan di hujung item berkenaan. Segala maklumat yang diberikan adalah SULIT dan hanya digunakan untuk tujuan kajian ini sahaja. Kerjasama anda dalam menjawab soal selidik ini didahului dengan ucapan terima kasih.

Bahagian : A (Demografi Responden)

Maklumat Latar Belakang Sekolah dan Responden

Sila tandakan dengan tanda / dalam kotak – kotak yang berkaitan.

Maklumat Sekolah:

1. Lokasi Sekolah

Bandar

1

Luar Bandar

2

Maklumat Guru :

2. JT - Jantina Anda

Lelaki	1	
Perempuan	2	

3. KUM - Kumpulan Umur Anda

30 tahun dan kurang	1	
31- 35 tahun	2	
36 - 40 tahun	3	
41 - 45 tahun	4	
46 - 50 tahun	5	
51 tahun dan lebih	6	

5. KP - Kategori Perkhidmatan Anda

Siswazah	1	
Bukan siswazah	2	

6. PG - Pengalaman Anda Sebagai Guru

5 tahun dan kurang	1	
6-10 tahun	2	
11-15 tahun	3	
16 - 20 tahun	4	
21 -25 tahun	5	
26 tahun dan lebih	6	

7. SP - Status Perkahwinan Anda

Bujang	1	
Berkahwin	2	

ARAHAN :

- a. Pernyataan – pernyataan dibawah adalah berkaitan dengan diri anda.
- b. Sila baca pernyataan –pernyataan di bawah dengan teliti dan fikirkan tahap persetujuan anda atau sebaliknya bagi setiap pernyataan di bawah.
- c. Bulatkan salah satu daripada lima nombor bagi menggambarkan tahap persetujuan anda mengenai diri anda berdasarkan maksud seperti berikut

KOD	KETERANGAN
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Agak Setuju dengan Tidak setuju
4	Bersetuju
5	Sangat bersetuju

Pernyataan dibawah ini tiada yang betul atau salah. Sila berikan respons anda dengan ikhlas.

Bil	Item Soalan Soal Selidik	Sangat Tidak Setuju Hingga Sangat Bersetuju
BAHAGIAN B : IKLIM SEKOLAH		

Dimensi : Kolaborasi						
ISK8	Pengajaran dalam kelas jarang dibincang dalam kalangan guru	1	2	3	4	5
ISK9	Saya sentiasa berpeluang untuk bekerjasama dengan guru-guru lain	1	2	3	4	5
ISK10	Di sekolah kami, wujud komunikasi yang baik dalam kalangan guru	1	2	3	4	5
ISK11	Kerja berpasukan kurang ditekankan di sekolah saya	1	2	3	4	5
ISK12	Saya jarang membincangkan keperluan pelajar dengan guru lain	1	2	3	4	5
ISK13	Para guru merancang program pengajaran bersama-sama	1	2	3	4	5
Dimensi : Hubungan dengan Pelajar						
ISHP14	Kebanyakan pelajar bersopan santun dan menghormati staf sekolah	1	2	3	4	5
ISHP15	Pelajar di sekolah ini berkelakuan baik	1	2	3	4	5
ISHP16	Kebanyakan pelajar suka membantu dan bekerjasama dengan guru	1	2	3	4	5
ISHP17	Kebanyakan pelajar bermotivasi untuk belajar	1	2	3	4	5
Dimensi : Sumber Sekolah						
ISS18	Pembekalan sumber dan alat bantu mengajar adalah tidak mencukupi	1	2	3	4	5
ISS19	Alat bantu mengajar tidak mudah didapati	1	2	3	4	5
ISS20	Peralatan computer, OHP dan LCD adalah sedia ada di sekolah	1	2	3	4	5
ISS21	Pusat sumber sekolah mengandungi sumber dan bahan rujukan yang mencukupi	1	2	3	4	5
Dimensi : Membuat Keputusan						
ISMK22	Guru selalu diminta untuk melibatkan diri dalam membuat keputusan	1	2	3	4	5
ISMK23	Saya jarang memberi pendapat dalam pelaksanaan aktiviti sekolah	1	2	3	4	5

ISMK24	Semua keputusan sekolah ditentukan oleh pengetua	1	2	3	4	5
Dimensi : Inovasi Pengajaran						
ISIP25	Kami sanggup mencuba pendekatan pengajaran yang baru di sekolah	1	2	3	4	5
ISIP26	Guru selalu mencuba idea pengajaran yang baru dan luar biasa	1	2	3	4	5
ISIP27	Guru di sekolah ini adalah inovatif	1	2	3	4	5
ISIP28	Kursus atau bahan kurikulum yang baru jarang dilaksanakan di sekolah	1	2	3	4	5
BAHAGIAN C : KEPUASAN KERJA GURU						
KKG29	Saya sentiasa tertunggu-tunggu untuk pergi bekerja setiap hari	1	2	3	4	5
KKG30	Saya akan mengesyorkan sekolah saya sebagai tempat yang terbaik untuk bekerja	1	2	3	4	5
KKG31	Saya mendapat banyak kepuasan daripada kerja saya	1	2	3	4	5
BAHAGIAN D : EFIKASI KENDIRI GURU						
Dimensi : Keyakinan diri terhadap bimbingan dalam kumpulan						
EKBK32	Jika murid tidak bermotivasi saya mampu mengenalpasti masalahnya.	1	2	3	4	5
EKBK33	Saya sentiasa membuat penilaian yang rapi ke atas murid – murid yang menimbulkan masalah	1	2	3	4	5
EKBK34	Saya dapat memujuk kerjasama dalam kalangan murid sekiranya mereka menghadapi masalah dengan tugas yang diberikan.	1	2	3	4	5
EKBK35	Apabila sekumpulan murid terganggu semasa belajar, saya mampu membawa mereka balik kepada tugas asal dengan cepat.	1	2	3	4	5
EKBK36	Saya dengan segera mengenyahkan murid daripada melakukan tugas yang diberikan jika beliau tidak boleh bekerjasama dengan orang lain.	1	2	3	4	5

EKBK37	Saya boleh menunjukkan kepada pelajar supaya bertanggungjawab untuk mencapai tahap akademik yang baik.	1	2	3	4	5
Dimensi 2: Keyakinan diri terhadap tugas murid						
EKTM38	Jika murid-murid menghadapi kesukaran dalam melakukan tugas yang diberikan, saya boleh membuatkan mereka berfikir mencari jalan untuk menyelesaikannya.	1	2	3	4	5
EKTM39	Saya boleh memberi petunjuk kepada pelajar yang memerlukan jalan untuk mencari maklumat yang relevan bagi menyelesaikan tugas.	1	2	3	4	5
EKTM40	Jika terdapat murid yang menghadapi kesukaran dalam membuat tugas, saya boleh menolong murid berkenaan berada di landasan yang betul.	1	2	3	4	5
EKTM41	Saya mampu menyediakan tugas untuk murid adalah sepadan dengan tahap kebolehan mereka.	1	2	3	4	5
Dimensi 3: Amalan Pendidikan Berinovatif						
EKPB42	Secara amnya, saya boleh menghadapi tekanan yang terhasil daripada pelaksanaan inovasi dalam pengajaran.	1	2	3	4	5
EKPB43	Saya boleh menghadapi stress yang berpunca daripada perubahan inovasi dalam pengajaran.	1	2	3	4	5
EKPB44	Walaupun terdapat komen yang tidak elok daripada rakan-rakan, saya masih boleh melakukan projek yang inovatif mengikut ketetapan.	1	2	3	4	5
Dimensi 4: Amalan Kerja di Rumah						
EKAKR45	Bagi saya, strategi pembelajaran yang paling sesuai ialah dengan mencari sendiri. *(R)	1	2	3	4	5
EKAKR46	Gaya pengajaran yang saya paling gemari ialah pendekatan berpusatkan guru.	1	2	3	4	5

EKAKR47	Saya percaya inovasi pendidikan sekarang yang penting ialah menyediakan murid ke arah memperoleh pendidikan tinggi.	1	2	3	4	5
EKAKR48	Saya fikir murid-murid sekarang boleh menangani kebebasan yang diberikan dalam sistem pendidikan sekarang.	1	2	3	4	5
EKAKR49	Saya berpendapat kawalan sistem dalam proses pendidikan hendaklah diberikan kepada guru.	1	2	3	4	5
BAHAGIAN E : KOMITMEN GURU						
Dimensi 1: Komitmen kepada Sekolah						
KSS50	Kerap kali saya sukar untuk bersetuju dengan dasar sekolah tentang perkara-perkara yang berkaitan dengan guru (R)	1	2	3	4	5
KSS51	Saya memberitahu rakan-rakan saya bahawa sekolah ini adalah sebuah sekolah yang terbaik untuk bekerja.	1	2	3	4	5
KSS52	Saya dapati nilai saya dan nilai sekolah ini adalah sangat sama.	1	2	3	4	5
Dimensi 2 : Komitmen kepada Pelajar						
KKP53	Misi saya ialah memastikan pelajar-pelajar berjaya kerana semua pelajar sekolah ini mampu mencapai kejayaan.	1	2	3	4	5
KKP54	Adalah menjadi tanggungjawab saya untuk memastikan dalam kalangan murid wujud hubungan yang baik.	1	2	3	4	5
KKP55	Saya berasa bertanggungjawab meredakan ketegangan dalam kalangan kumpulan mereka.	1	2	3	4	5
Dimensi 3 : Komitmen kepada Pengajaran						
KKPG56	Saya berasa ingin lebih berjaya dalam kerjaya saya sebagai guru berbanding dengan keadaan sekarang.	1	2	3	4	5
KKPG57	Kadang-kadang saya tidur jauh malam kerana memikirkan apa yang saya ingin sampaikan esok.	1	2	3	4	5
KKPG58	Saya seronok mengajar.	1	2	3	4	5

Dimensi 4 : Komitmen kepada Profession Perguruan						
KPP59	Jika saya mendapat kerja lain selain kerja guru walaupun gajinya setara, saya akan menerima tawaran kerja tersebut. (R)	1	2	3	4	5
KPP60	Jika saya berpeluang memilih semula kerjaya saya, saya tidak akan memilih untuk menjadi guru. (R)	1	2	3	4	5
KPP61	Saya kecewa kerana menceburkan diri dalam profesion keguruan. (R)	1	2	3	4	5
KPP62	Keputusan yang terbaik yang pernah saya lakukan ialah memilih untuk menjadi guru.	1	2	3	4	5
Nota: (R) = Reverse score						



******* Soalan Tamat *******
UUM
 Universiti Utara Malaysia

Request and permission to use measurement title :

Inbox x

Musliza Mat jusoh
<muslizabtmatjusoh78@gmail.com>

Sat, Apr 18, 11:28 PM (4 days ago)

to brucej

TEACHER'S PERCEPTIONS OF SCHOOL CLIMATE A VALIDITY STUDY OF SCORE FROM THE REVISED SCHOOL LEVEL ENVIRONMENT QUESTIONNAIRE

Hi Prof. I Mrs Musliza Mat Jusoh student PhD (Education) from Universiti Utara Malaysia (UUM), Sintok Kedah Malaysia want your permission use your measurement in article TEACHER'S PERCEPTIONS OF SCHOOL CLIMATE.

Thank you and God bless you.

my email muslizabtmatjusoh78@gmail.com

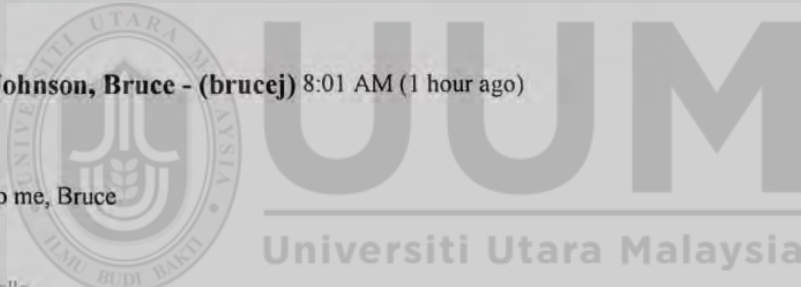
Johnson, Bruce - (brucej) 8:01 AM (1 hour ago)

to me, Bruce

Hello,

You are welcome to use the Revised School Level Environment Questionnaire (SLEQ) in your research. Here is a link to three papers about the instrument, the instrument itself, and a factor and scoring guide: <https://www.coe.arizona.edu/johnson-resources>

Bruce



Bruce Johnson

Dean & Professor, College of Education

Paul L. Lindsey & Kathy J. Alexander Chair

University of Arizona

P.O. Box 210069

1430 E. 2nd Street

Tucson, AZ 85721-0069

Phone – 520.621.1081

brucej@arizona.edu

www.uum.edu.my



UUM

From: Musliza Mat jusoh <musliza.mat.jusoh@uum.edu.my>

Sent: Saturday, April 18, 2020 8:28 AM

To: Johnson, Bruce - (brucej) <brucej@arizona.edu>

Subject: [EXT]Request and permission to use measurement tittle :

External Email

Request and permission to use instrument article

Musliza Mat jusoh <muslizabtmatjusoh78.a@gmail.com> Sun, Apr 19, 12:24 PM (1 day ago)

to jhgriffith

Hi thank you for your time.

I Mrs Musliza Mat Jusoh, student PhD (Education) University Utara Malaysia(UUM) Sintok Kedah Malaysia.

I want your permission to use instrument article RELATION OF PRINCIPAL TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TO SCHOOL STAFF JOB SATISFACTION, STAFF TURNOVER AND SCHOOL PERFORMANCE in my thesis.

Best regards and God Bless you.

JAMES GRIFFITH 4:53 AM (8 hours ago)

to me

Please feel free to use in your research. If appropriate, reference the source (i.e., the article below).

James Griffith, Ph.D.
Applied / Social Psychology

Recognized Fellow, American Psychological Association (Military Psychology, Group Psychology)

Currently:

Faculty and Research Fellow, National Center for Veterans Studies, University of Utah (see



KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA

Jabatan Pendidikan Negeri Kelantan
Bandar Baru Tunjong,
16010 Kota Bharu, Kelantan.

Tel : 09-741 8000
Fax : 09-748 2554
Website : jpnkelantan.moe.gov.my

Ruj. Kami : JPKn/SPS/UPP.500/3/3/7Jid 1 (39)
Tarih : 27 JULAI 2020

MUSLIZA BINTI MAT JUSOH
LOT 3566, KG WAKAF ZIN TAWANG
16020 BACHOK
KELANTAN

Tuan,

**KEBENARAN UNTUK MENJALANKAN KAJIAN DI SEKOLAH, INSTITUSI PENDIDIKAN GURU,
JABATAN PENDIDIKAN NEGERI DAN BAHAGIAN KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA**

Adalah saya dengan hormatnya merujuk surat permohonan tuan/puan mengenai perkara di atas.

2. Surat kebenaran dari Pengarah Bahagian Perancangan & Penyelidikan Dasar Pendidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia, Rujukan : KPM 600-3/2/3-eras (6976) bertarih 11 MAC 2020 berkaitan.

3. Jabatan Pendidikan Negeri Kelantan tiada halangan bagi tuan/puan menjalankan kajian/penyelidikan seperti tajuk:

"EFIKASI KENDIRI DAN KEPUASAN KERJA GURU SEBAGAI MEDIATOR TERHADAP HUBUNGAN IKLIM SEKOLAH DENGAN KOMITMEN GURU" dituliskan.

4. Kelulusan ini adalah dihadkan berdasarkan kepada tajuk kajian / penyelidikan yang dikemukakan ke Jabatan ini bagi tempoh sehingga 08 September 2020.

5. Sekolah-sekolah yang terlibat adalah: **Sekolah-Sekolah di Negeri Kelantan.**

6. Tuan / Puan dinasihatkan supaya terlebih dahulu berbincang dengan Pengetua / Guru Besar sekolah-sekolah berkenaan sebelum kajian / penyelidikan dijalankan.

Sekian, terima kasih.

**"RAJA BERDAULAT, RAKYAT MUAFAKAT, NEGERI BERKAT"
"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"**

Saya yang menjalankan amanah,

MOHD ZIN BIN HALIM
Ketua Penolong Pengarah Kanan
Sektor Pengurusan Sekolah
Jabatan Pendidikan Negeri Kelantan

- sk
- Pengarah Pendidikan Kelantan.
 - Pengarah, Bahagian Perancangan & Penyelidikan Dasar Pendidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia
 - Pegawai Pendidikan Daerah: PPD berkenaan.
 - Pengetua / Guru Besar Sekolah berkenaan



AWANG HAD SALLEH
GRADUATE SCHOOL OF ARTS AND SCIENCES
UUM College of Arts and Sciences
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM SINTOK
KEDAH DARUL AMAN
MALAYSIA



Tel: 604 - 928 5299
Faks (Fax): 604 - 928 5297
Laman Web (Web) <http://ahsgs.uum.edu.my>
Emel: ahsgsservices@uum.edu.my

Ruj. Kami : UUM/CAS/AHSGS/M-2/1/1
Tarikh : 20 Disember 2021

Puan Musliza binti Mat Jusoh (95759)
Lot 3566 Kampung Wakaf Zin
Tawang
16020 Bachok
Kelantan

Puan

PERMOHONAN RAYUAN PELANJUTAN TEMPOH PENGAJIAN

Dengan hormatnya perkara di atas adalah dirujuk.

2. Untuk makluman, Mesyuarat Jawatankuasa Khas Senat Bil. 7/2021 pada 18 November 2021 telah bersetuju untuk meluluskan permohonan rayuan puan bagi pelanjutan tempoh pengajian selama tiga (3) trimester seperti berikut:

TRIMESTER	SESI PENGAJIAN
A211	Trimester Pertama Sesi 2021/2022
A212	Trimester Kedua Sesi 2021/2022
A213	Trimester Ketiga Sesi 2021/2022

3. Sehubungan itu, puan dimohon untuk mengambil maklum bahawa ini adalah kelulusan pelanjutan terakhir yang diberikan oleh pihak Universiti.

4. Semoga puan dapat menggunakan peluang yang diberikan ini sebaik mungkin untuk menamatkan pengajian di Universiti dalam tempoh yang telah ditetapkan.

Sekian dan salam hormat.

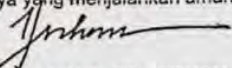
"WAWASAN KEMAKMURAN BERSAMA 2030"

"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"

"KEDAH SEJAHTERA — NIKMAT UNTUK SEMUA"

"ILMU BUDI BAKTI"

Saya yang menjalankan amanah


PROF. MADYA DR. HISHAM BIN DZAKIRIA
Dekan

- s.k. - Dekan, SOE UUM CAS
(Mohon pastikan pelajar diberi kelulusan ITS di dalam tempoh pengajian yang diluluskan)
- Prof. Madya Dr. Siti Noor binti Ismail, SOE UUM CAS
(Mohon membuat pemantauan berkaitan pengajian pelajar)
 - Unit Penyelidikan & Viva, AHSGS UUM CAS
(Mohon pastikan pelajar diberi kelulusan ITS di dalam tempoh pengajian yang diluluskan)
 - Fail Pelajar (95759)

Universiti Pengurusan Terkemuka
The Eminent Management University

TOP 300



Rujukan Kami : UUM/CAS/AHSGS/P-48/3
Tarikh : 20 Disember 2021

Puan Musliza binti Mat Jusoh (95759)
Lot 3566, Kg. Wakaf Zin
Tawang
16020 Bachok
Kelantan Darul Naim

Puan

PENGGUGURAN PENYELIA Ph.D YANG TAMAT KONTRAK

Dengan hormatnya perkara di atas adalah dirujuk.

2. Untuk makluman, Mesyuarat Jawatankuasa Ijazah Lanjutan UUM CAS Ke-120 Bil. 11/2021 pada 2 Disember 2021 telah bersetuju meluluskan pengguguran Dr. Ishak bin Sin sebagai penyelia utama tesis puan kerana beliau telah tamat kontrak sebagai staf UUM.

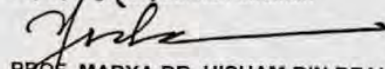
3. Sehubungan itu, penyelia tesis baharu puan adalah seperti berikut:

Penyelia Utama : Prof. Madya Dr. Siti Noor binti Ismail
Tajuk Tesis : Efikasi Kendiri dan Kepuasan Kerja Guru Sebagai Mediator Terhadap Hubungan Iklim Sekolah Dengan Komitmen Guru

Sekian dan salam hormat.

"WAWASAN KEMAKMURAN BERSAMA 2030"
"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"
"KEDAH SEJAHTERA — NIKMAT UNTUK SEMUA"
"ILMU BUDI BAKTI"

Saya yang menjalankan amanah



PROF. MADYA DR. HISHAM BIN DZAKIRIA
Dekan

s.k. - Dekan SOE, UUM CAS
- Prof. Madya Dr. Siti Noor binti Ismail SOE, UUM CAS
- Fail Pelajar (95759)

19111001_Capua Penyelia_Musliza (95759)



KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA

Jabatan Pendidikan Negeri Kelantan

Bandar Baru Tunjong,

16010 Kota Bharu, Kelantan.

Tel : 09-741 8000

Fax : 09-748 2554

Website : jpnkelantan.moe.gov.my

Ruj. Kami : JPKn/SPS/UPP.500/3/3/7Jld 1 (32)

Tarikh : 18 JUN 2020

Musliza binti Mat Jusoh
Lot 3566 kg Wakaf Zin,
16020 Bachok
Kelantan

Tuan,

KEBENARAN UNTUK MENJALANKAN KAJIAN DI SEKOLAH, INSTITUSI PENDIDIKAN GURU, JABATAN PENDIDIKAN NEGERI DAN BAHAGIAN KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA

Adalah saya dengan hormatnya merujuk surat permohonan tuan/puan mengenai perkara di atas.

2. Surat kebenaran dari Pengarah Bahagian Perancangan & Penyelidikan Dasar Pendidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia, Rujukan : KPM.600-3/2/3-eras (6976) bertarikh 11 Mac 2020 berkaitan.

3. Jabatan Pendidikan Negeri Kelantan tiada halangan bagi tuan/puan menjalankan kajian/penyelidikan seperti tajuk:

"EFIKASI KENDIRI DAN KEPUASAN KERJA GURU SEBAGAI MEDIATOR TERHADAP HUBUNGAN IKLIM SEKOLAH DENGAN KOMITMEN GURU" diluluskan.

4. Kelulusan ini adalah dihadkan berdasarkan kepada tajuk kajian / penyelidikan yang dikemukakan ke Jabatan ini bagi tempoh sehingga 08 September 2020 dan sekiranya tempoh penguatkuasaan Perintah Kawalan Pergerakan Pemulihan (PKPP) 2020 masih dilanjutkan maka soal selidik ini mesti diedarkan melalui google form.

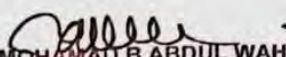
5. Sekolah-sekolah yang terlibat adalah: Sekolah-Sekolah di Negeri Kelantan.

6. Tuan / Puan dinasihatkan supaya terlebih dahulu berbincang dengan Pengetua / Guru Besar sekolah-sekolah berkenaan sebelum kajian /penyelidikan dijalankan.

Sekian, terima kasih.

"RAJA BERDAULAT, RAKYAT MUFAKAT, NEGERI BERKAT"
"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"

Saya yang menurut perintah,


HJ. MOHAMAD B ABDUL WAHAB
Timbalan Pengarah Pendidikan
Sektor Pengurusan Sekolah
Jabatan Pendidikan Negeri Kelantan

s.k

- i. Pengarah Pendidikan Kelantan.
- ii. Pengarah, Bahagian Perancangan & Penyelidikan Dasar Pendidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia.
- iii. Pegawai Pendidikan Daerah: PPD berkenaan.
- iv. Pengetua / Guru Besar Sekolah berkenaan



Ruj. Kami : KPM 600-3/2/3-eras(6976)
Tarikh : 11 Mac 2020

MUSLIZA BINTI MAT JUSOH
NO. KP : 780725035068

LOT 3566, KG. WAKAF ZIN TAWANG
16020 BACHOK
KELANTAN

Tuan,

KELULUSAN UNTUK MENJALANKAN KAJIAN DI SEKOLAH, INSTITUT PENDIDIKAN GURU, JABATAN PENDIDIKAN NEGERI DAN BAHAGIAN DI BAWAH KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA

Perkara di atas adalah dirujuk.

2. Sukacita dimaklumkan bahawa permohonan tuan untuk menjalankan kajian seperti di bawah telah diluluskan.

" EFIKASI KENDIRI DAN KEPUASAN KERJA GURU SEBAGAI MEDIATOR TERHADAP HUBUNGAN IKLIM SEKOLAH DENGAN KOMITMEN GURU "

3. Kelulusan adalah berdasarkan kepada kertas cadangan penyelidikan dan instrumen kajian yang dikemukakan oleh tuan kepada bahagian ini. Walau bagaimanapun kelulusan ini bergantung kepada kebenaran Jabatan Pendidikan Negeri dan Pengetua / Guru Besar yang berkenaan.

4. Surat kelulusan ini sah digunakan bermula dari **12 Mac 2020** hingga **8 September 2020**.

5. Tuan dikehendaki menyerahkan senaskhah laporan akhir kajian dalam bentuk *hardcopy* bersama salinan *softcopy* berformat pdf dalam CD kepada Bahagian ini. Tuan juga diingatkan supaya mendapat kebenaran terlebih dahulu daripada Bahagian ini sekiranya sebahagian atau sepenuhnya dapatan kajian tersebut hendak diterbitkan di mana-mana forum, seminar atau diumumkan kepada media massa.

Sekian untuk makluman dan tindakan tuan selanjutnya. Terima kasih.

"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"

Saya yang menjalankan amanah,

Ketua Penolong Pengarah Kanan
Sektor Penyelidikan dan Penilaian Dasar
b.p. Pengarah
Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan
Kementerian Pendidikan Malaysia

salinan kepada:-

JABATAN PENDIDIKAN KELANTAN