

HUBUNGAN EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA DENGAN  
PRESTASI KERJA GURU BIMBINGAN DAN KAUNSELING

THEVATHARSHINI A/P NAGENDRAN

Laporan ini dikemukakan sebagai memenuhi  
syarat penganugerahan ijazah  
Sarjana Pendidikan (Bimbingan dan Kaunseling)

Sekolah Pendidikan  
Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan  
Universiti Teknologi Malaysia

FEBRUARI 2021

## DEDIKASI

Dedikasi tesis ini saya tujukan kepada:

Syukur kepada tuhan kerana rahmat yang diberikan agar saya dapat menamatkan pengajian ijazah sarjana falsafah. Terima kasih kepada insan-insan yang memberikan motivasi kepada saya agar terus bersemangat dalam menyiapkan tugas ini. Saya ingin merakamkan sekalung penghargaan dan tulus ikhlas kepada insan-insan yang sangat mulia.

Teristimewa buat Ayah dan Ibu yang disayangi,

Nagendran A/L Raghavan

Nagajothi A/P Perinan

Kasih sayang dan dorongan anda memberikan semangat untuk terus mengharungi pelbagai cabaran sepanjang mengikuti pengajian ini.

Serta buat adik-beradik Sharmiladevi, Aumpraba dan sepupu Sathis yang sentiasa berdoa untuk saya kekal bersemangat dalam melaksanakan segala tugas yang diberikan.

Ditujukan khas kepada Dr Tan Joo Siang yang sentiasa memberi ilmu agar saya menjadi bakal kaunselor yang berkualiti. Terima kasih Dr kerana sentiasa sabar mengajar dan memberikan tunjuk ajar kepada saya.

Khas buat rakan-rakan baik saya Sanggeetha, Lavanya, Shalini, Yokhanah, Shathis serta abang angkat saya Arivalagan, Terima kasih atas sumbangan idea, tunjuk ajar antara satu sama lain serta sokongan positif yang diberikan. Tidak lupa bagaimana anda memberikan semangat apabila saya hilang kepercayaan pada diri saya sendiri.

Sesungguhnya sokongan kalian teramat bermakna bagi saya untuk menyiapkan tugas ini

Terima Kasih pada Kak Azimah dan Kak Fauziah serta semua rakan-rakan daripada IPGK Temenggong Ibrahim kerana sudi memberikan semangat untuk saya dalam menjayakan kajian ini. Jutaan terima kasih diucapkan kepada semua guru-guru SK Taman Nusa Damai selaku rakan seperjuangan saya yang sentiasa memberikan dorongan sepanjang saya mengikuti pengajian ini.

## **PENGHARGAAN**

Sepanjang saya menjalankan kajian ini, saya telah memperoleh bantuan daripada pelbagai pihak seperti pensyarah, pengkaji, pengamal kaunseling dan sebagainya. Mereka telah menyumbang bakti dengan memberikan ilmu yang saya perlukan sepanjang saya menjalankan kajian ini. Dalam kesempatan ini, saya ingin merakamkan ribuan terima kasih dan penghargaan saya yang tidak terhingga kepada Dr Tan Joo Siang, selaku penyelia kajian saya. Beliau telah memberikan tunjuk ajar dan dorongan yang diperlukan dalam menyiapkan tugas ini. Saya juga ingin merakamkan penghargaan saya kepada Dr Mastura Binti Mahfar, selaku pakar pengesah instrumen kajian ini.

Sekalung penghargaan diberikan kepada Majlis Guru Kaunseling Kebangsaan daerah Pasir Gudang kerana telah memberikan kebenaran kepada saya untuk menjalankan kajian terhadap Guru Bimbingan dan Kaunseling sepenuh masa. Saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada Guru Bimbingan dan Kaunseling yang setuju untuk menjadi responden kajian ini serta sudi meluangkan masa dalam menjawab soal selidik yang diedarkan atas talian.

Saya juga ingin merakamkan penghargaan kepada Universiti Teknologi Malaysia (UTM) kerana membantu saya meneliti hasil kajian pengkaji lain yang dapat dijadikan panduan bagi penulisan saya. Setinggi-tinggi penghargaan saya ucapkan kepada semua rakan sekerja saya dari SK Taman Nusa Damai yang telah memberikan pandangan dan petua yang sangat berguna dalam pelaksanaan kajian ini. Akhir sekali, jutaan terima kasih kepada semua pihak yang membantu saya secara langsung dan tidak langsung dalam pelaksanaan kajian ini.

## ABSTRAK

Prestasi kerja Guru Bimbingan dan Kaunseling (GBK) adalah penting bagi menjamin kualiti pelaksanaan perkhidmatan Bimbingan dan Kaunseling. Maka, kajian ini dijalankan bagi mengenal pasti hubungan antara efikasi diri dan juga motivasi kerja dengan prestasi kerja GBK sekolah kebangsaan di daerah Pasir Gudang. Kajian ini berbentuk kuantitatif yang menggunakan 3 soal selidik iaitu *Teacher's Self-Efficacy Scale*, *Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale* dan *Individual Work Performance Questionnaire*. 60 GBK dipilih sebagai sampel kajian melalui kaedah persampelan bertujuan daripada 53 sekolah kebangsaan di daerah Pasir Gudang. Data yang diperoleh dalam penyelidikan kuantitatif ini dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensi. Hasil kajian didapati bahawa efikasi diri GBK berada pada tahap sederhana manakala motivasi kerja pula berada pada tahap tinggi. Analisis kajian juga menunjukkan tiada perbezaan yang signifikan pada efikasi diri dan juga motivasi kerja antara GBK lelaki dan perempuan. Keseluruhannya, hasil dapatan kajian ini menunjukkan bahawa efikasi diri berserta dengan motivasi kerja memaparkan hubungan yang signifikan ke atas prestasi kerja GBK. Maka, pihak sekolah dan GBK boleh merangka cara-cara meningkatkan lagi efikasi diri dan motivasi kerja agar perkhidmatan bimbingan dan kaunseling berjalan dengan lancar. Kesimpulannya, prestasi kerja seorang GBK adalah sangat penting dalam melahirkan murid-murid yang seimbang dari segi jasmani, emosi, rohani, intelek dan sosial.

**KATA KUNCI :** *Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja, dan Guru Bimbingan dan Kaunseling*

## **ABSTRACT**

The work performance of Guidance and Counseling Teachers (GBK) is fundamental in order to ensure the quality of the implementation of Guidance and Counseling services. Therefore, this study was conducted to identify the relationship between self-efficacy and work motivation with the work performance of the GBK working in the Pasir Gudang District National Primary School. This quantitative study using 3 questionnaires namely Teacher's Self-Efficacy Scale, Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale and Individual Work Performance Questionnaire. 60 GBK were selected as the sample for this study through purposive sampling method from 53 national primary schools in the Pasir Gudang district. The data obtained in this quantitative research was analyzed using descriptive and inferential statistics. Results showed a moderate level of GBK's self-efficacy and high level of work motivation. There is no significant difference of self-efficacy as well as work motivation between male and female GBK. Overall, self-efficacy and work motivation showed a significant relationship to GBK's work performance. Therefore, school management and the GBK themselves can devise ways to further increase their self-efficacy and work motivation to provide a good guidance and counseling service. In conclusion, the work performance of a GBK is very important for the student's development of balanced physical, emotional, spiritual, intellectual and social.

**KEYWORDS** : *Self-Efficacy, Work Motivation, Work Performance, and Guidance and Counseling Teacher*

## SENARAI KANDUNGAN

	TAJUK	MUKA SURAT
	<b>PENGAKUAN</b>	<b>iii</b>
	<b>DEDIKASI</b>	<b>iv</b>
	<b>PENGHARGAAN</b>	<b>v</b>
	<b>ABSTRAK</b>	<b>vi</b>
	<b>ABSTRACT</b>	<b>vii</b>
	<b>SENARAI KANDUNGAN</b>	<b>viii</b>
	<b>SENARAI JADUAL</b>	<b>xii</b>
	<b>SENARAI RAJAH</b>	<b>xiii</b>
	<b>SENARAI SINGKATAN</b>	<b>xiv</b>
	<b>SENARAI LAMPIRAN</b>	<b>xv</b>
<b>BAB 1</b>	<b>Pengenalan</b>	<b>1</b>
	1.1 Pendahuluan	1
	1.2 Latar Belakang Kajian	3
	1.3 Pernyataan Masalah	4
	1.4 Objektif Kajian	5
	1.5 Persoalan Kajian	5
	1.6 Hipotesis Kajian	6
	1.7 Kerangka Teori	7
	1.8 Kerangka Konseptual	8
	1.9 Definisi Istilah dan Operasional	8
	1.9.1 Efikasi Diri	8
	1.9.2 Motivasi Kerja	10
	1.9.3 Prestasi Kerja	11
	1.9.4 Guru Bimbingan dan Kaunseling (GBK)	13
	1.9.5 Sekolah Kebangsaan	14
	1.10 Limitasi Kajian	14
	1.11 Kepentingan Kajian	15

1.12	Kesimpulan	16
<b>BAB 2</b>	<b>SOROTAN KAJIAN</b>	<b>17</b>
2.1	Pendahuluan	17
2.2	Pendekatan Teori	17
2.2.1	Teori Efikasi Diri	17
2.2.2	Teori Dua Faktor	19
2.2.3	Model Prestasi Kerja	21
2.3	Efikasi Diri	23
2.3.1	Kajian Dalam Negara	23
2.3.2	Kajian Luar Negara	26
2.4	Motivasi Kerja	28
2.4.1	Kajian Dalam Negara	28
2.4.2	Kajian Luar Negara	32
2.5	Prestasi Kerja	33
2.5.1	Kajian Dalam Negara	33
2.5.2	Kajian Luar Negara	35
2.6	Efikasi Diri, Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja	36
2.6.1	Kajian Dalam Negara	36
2.6.2	Kajian Luar Negara	37
2.7	Kesimpulan	38
<b>BAB 3</b>	<b>METODOLOGI KAJIAN</b>	<b>39</b>
3.1	Pendahuluan	39
3.2	Kaedah Kajian	39
3.3	Lokasi Kajian	40
3.4	Populasi dan Sampel Kajian	40
3.5	Kaedah Persampelan	40
3.6	Instrumen Kajian	41
3.6.1	Skala Efikasi Diri Guru	41
3.6.2	Skala Motivasi Kerja Intrinsik dan Ekstrinsik	42
3.6.3	Soal Selidik Prestasi Kerja Individu	43
3.7	Kajian Rintis	43

3.8	Analisis Data	45
3.9	Kesimpulan	46
<b>BAB 4</b>	<b>DAPATAN KAJIAN</b>	<b>47</b>
4.1	Pendahuluan	47
4.2	Demografi Responden	47
4.2.1	Taburan Kecepatan dan Peratus Responden Mengikut Jantina	47
4.2.2	Taburan Kecepatan dan Peratus Responden Mengikut Umur	48
4.2.3	Taburan Kecepatan dan Peratus Responden Mengikut Tahap Pendidikan	49
4.2.4	Taburan Kecepatan dan Peratus Responden Mengikut Tempoh/Pengalaman Kerja	50
4.3	Tahap Efikasi Diri GBK	51
4.4	Tahap Motivasi Kerja GBK	52
4.5	Tahap Efikasi Diri antara GBK Lelaki dan Perempuan	52
4.6	Tahap Motivasi Kerja antara GBK Lelaki dan Perempuan	54
4.7	Hubungan Antara Efikasi Diri dan Prestasi Kerja GBK	55
4.8	Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja GBK	56
4.9	Rumusan Analisis	57
4.10	Kesimpulan	58
<b>BAB 5</b>	<b>RUMUSAN DAN PERBINCANGAN</b>	<b>59</b>
5.1	Pendahuluan	59
5.2	Rumusan Kajian	59
5.3	Perbincangan	60
5.3.1	Efikasi Diri	60
5.3.2	Motivasi Kerja	63
5.3.3	Efikasi Diri dan Prestasi Kerja	66
5.3.4	Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja	67
5.4	Implikasi Kajian	68
5.4.1	Implikasi Polisi	68



5.4.2	Implikasi Praktis	69
5.4.3	Implikasi Teori	70
5.5	Cadangan	71
5.6	Kesimpulan	72
<b>RUJUKAN</b>		<b>73</b>

## SENARAI JADUAL

<b>NO. JADUAL</b>	<b>TAJUK</b>	<b>MUKA SURAT</b>
Jadual 3.1	Huraian Ringkas Elemen Efikasi Diri	42
Jadual 3.2	Huraian Ringkas Elemen Motivasi Kerja	42
Jadual 3.3	Huraian Ringkas Elemen Prestasi Kerja	43
Jadual 3.4	Interpretasi pekali Kebolehpercayaan	44
Jadual 3.5	Jadual analisis kebolehpercayaan instrumen kajian	44
Jadual 3.6	Ujian Kenormalan	45
Jadual 4.1	Taburan responden mengikut jantina	48
Jadual 4.2	Taburan responden mengikut umur	48
Jadual 4.3	Taburan responden mengikut tahap pendidikan	49
Jadual 4.4	Taburan responden mengikut pengalaman kerja	50
Jadual 4.5	Taburan responden mengikut tahap efikasi diri	51
Jadual 4.6	Taburan responden mengikut tahap motivasi kerja	52
Jadual 4.7	Ujian Kenormalan	53
Jadual 4.8	Ujian <i>Two-Tailed Mann-Whitney</i> untuk Efikasi Diri oleh Jantina	53
Jadual 4.9	Ujian <i>Two-Tailed Mann-Whitney</i> untuk Motivasi Kerja oleh Jantina	54
Jadual 4.10	Ujian Korelasi Spearman Rho Efikasi Diri dan Prestasi Kerja	55
Jadual 4.11	Ujian Korelasi Spearman Rho Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja	56

## SENARAI RAJAH

NO. RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
Rajah 1.1	Kerangka Teori	7
Rajah 1.2	Kerangka Konseptual	8
Rajah 2.1	Kefahaman Herzberg mengenai kepuasan ( <i>satisfaction</i> ) dan tidak kepuasan ( <i>dissatisfaction</i> ) (Gibson et al., 2012, p. 134)	20

## **SENARAI SINGKATAN**

- GBK - Guru Bimbingan dan Kaunseling  
PBK - Perkhidmatan Bimbingan dan Kaunseling

## **SENARAI LAMPIRAN**

<b>LAMPIRAN</b>	<b>TAJUK</b>	<b>MUKA SURAT</b>
Lampiran A	Instrumen Kajian	83
Lampiran B	Surat Pelantikan Panel Pakar Sebagai Pengesah Instrumen	93
Lampiran C	Pengesahan Instrumen Efikasi Diri Guru Oleh Panel Pakar	94
Lampiran D	Pengesahan Instrumen Motivasi Kerja Oleh Panel Pakar	95
Lampiran E	Pengesahan Instrumen Prestasi Kerja Oleh Panel Pakar	96

# **BAB 1**

## **PENGENALAN**

### **1.1 Pendahuluan**

Pekerjaan dilihat sebagai satu komponen yang penting dalam kehidupan seorang manusia yang biasa. Penglibatan dalam sesuatu kerjaya adalah sangat bermakna dan bermanfaat bagi menampung kos sara hidup sepanjang mereka bernafas di muka bumi ini. Selepas habis pembelajaran dan berdasarkan keperluan diri, masing-masing akan mencari satu pekerjaan yang sesuai dan mula berkhidmat bagi organisasi yang dikategorikan sebagai majikan ataupun kumpulan rakan sejawat mereka. Setiap pekerjaan pasti mempunyai sebuah organisasi yang menetapkan matlamat dan sasaran pekerja mereka. Hal ini adalah kerana, kejayaan sesebuah organisasi sentiasa bergantung pada penyertaan dan prestasi kerja pekerja mereka. Mereka adalah orang yang bertanggungjawab dalam mencapai visi dan matlamat organisasi tersebut. Prestasi kerja seorang pekerja pula melibatkan kualiti dan kuantiti tindakbalas, kehadiran yang baik, sifat yang akomodatif dan memberi kesan yang positif serta ketepatan dalam hasil kerja dan sebagainya (Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen, & Khanam, 2014).

Beberapa kajian telah dilaksanakan di dalam dan juga di luar Negara berkenaan dengan prestasi kerja seseorang individu. Cetin dan Askun (2018), menyatakan bahawa kebanyakan organisasi sedang berusaha untuk membangun, mengekalkan dan meningkatkan strategi sumber manusia mereka supaya pekerja mereka menjadi lebih bermotivasi, agar prestasi mereka sentiasa meningkat. Selain itu Cherian dan Jacob (2013), mengaitkan efikasi diri dengan ketabahan yang tinggi yang membawa kepada peningkatan dalam prestasi dan produktiviti sesebuah organisasi. Maka efikasi diri dan juga motivasi telah terbukti sebagai elemen penting sebagai pengukuran prestasi kerja yang baik. Bagi bidang pendidikan terutamanya organisasi setiap sekolah juga mengharapkan prestasi kerja yang efisien daripada warga pendidik agar

matlamat sekolah dapat dicapai. Setiap Negara sentiasa peka dengan perubahan sistem pendidikan sedunia dan seringkali memantapkan lagi pengurusan dalam bidang ini. Setiap sekolah pula memberi kepentingan terhadap prestasi seorang guru. Guru-guru dilihat sebagai pelita kerana mereka mengorbankan masa dan tenaga sendiri bagi memberikan ilmu kepada anak murid mereka. Berdasarkan pengurusan sekolah masing-masing, para guru mempunyai peranan dan tanggungjawab yang berbeza dan merangkap pelbagai jawatan seperti Guru Bimbingan dan Kaunseling (GBK), Guru Pemulihan, Guru Pendidikan Khas dan sebagainya

GBK dikatakan sebagai satu tanggungjawab yang berat dan dilihat sebagai tulang belakang bagi sesebuah sekolah. Tanggungjawab seorang GBK lebih mencabar jika dibandingkan dengan guru-guru akademik biasa kerana mereka perlu bersedia secara fizikal dan mental bagi menghadapi situasi yang tidak dijangkakan. GBK juga perlu peka dengan isu-isu semasa disamping melengkapkan diri dengan pengendalian kes menggunakan teori dan kemahiran kaunseling secara terperinci. Kesimpulannya, walaupun guru-guru dikategorikan sebagai warga pendidik tetapi bidang tugas adalah berbeza. Terdapat banyak cabaran yang harus ditempuh oleh mereka ketika melaksanakan Perkhidmatan Bimbingan Dan Kaunseling (PBK) di peringkat sekolah. Dalam menyediakan diri menghadapi klien-klien yang berbeza dan persekitaran pekerjaan yang lebih ke arah modenisasi, efikasi diri dan motivasi kerja memainkan peranan penting. Oleh hal demikian, seorang GBK harus memiliki efikasi diri dan motivasi yang secukupnya bagi meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan kenyataan di atas, terdapat beberapa kajian yang mengkaji prestasi kerja GBK sebelum ini (Ristika, 2015; Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen, & Khanam, 2014; Ardiana, 2017; Mahmoudi, Rostami, Mahmoudjanloo, & Jahani, 2017; Cherian & Jacob, 2013; Mieke, Fahmi, & Hendy, 2018; Eh Tem, 2013). Setiap kajian tersebut memilih pemboleh ubah yang berbeza mengikut populasi, pandangan dan fokus pengkaji sering kali berbeza. Pemboleh ubah seperti faktor keluarga, ganjaran, persekitaran kerja, beban tugas dan sebagainya dikatakan memberi kesan yang signifikan terhadap prestasi kerja seorang guru. Jadi tidak kira organisasi mana pun, prestasi kerja adalah sangat penting dan sering kali diberi keutamaan agar sasaran mereka berdasarkan objektif yang ditetapkan dapat diperolehi. Maka kajian ini

mengkaji mengenai perhubungan antara efikasi diri dan motivasi kerja dengan prestasi kerja GBK Sekolah Kebangsaan di daerah Pasir Gudang, Johor.

## **1.2 Latar Belakang Kajian**

Era modenisasi sedunia ini membuka mata pihak kerajaan agar untuk terus bersaing dengan meningkatkan kemajuan ekonomi dan sistem pendidikan yang sedia ada (Bush et al., 2019). Perkembangan dalam bidang pendidikan haruslah bergerak sejajar dengan era globalisasi. Pendek kata, prestasi kerja seorang guru amat penting dalam merealisasikan harapan sesebuah negara. Di Malaysia, prestasi kerja guru sentiasa dipantau oleh pihak atasan agar kualiti pendidik terjamin. Terdapat beberapa faktor yang memberi kesan terhadap peningkatan dan penurunan dalam prestasi kerja seseorang. Pelbagai kajian mengenai prestasi kerja telah dilaksanakan sebelum ini (Tem, 2013). Aman dan Shukor (2015) menyatakan dalam kajian mereka bahawa setiap pekerja perlu mempunyai motivasi yang tinggi untuk meningkatkan pencapaiannya. Maka secara keseluruhannya, prestasi individu amat berkaitan dengan motivasi seseorang pekerja itu.

Arshad (2017) pula menjalankan kajian yang menyatakan beban tugas dan efikasi diri memberi impak pada kepuasan kerja. Satu lagi kajian yang dilaksanakan oleh Munisamy (2013), menyatakan bahawa faktor stres, persekitaran kerja dan gaji mempengaruhi prestasi kerja seorang pekerja. Secara keseluruhannya, terdapat banyak faktor yang dikenalpasti sebagai punca yang memberi kesan terhadap prestasi kerja seorang individu. Berdasarkan kajian-kajian yang dijalankan di Malaysia, dua faktor seringkali dikategorikan sebagai pemboleh ubah yang dominan iaitu efikasi diri dan motivasi kerja. Maka kajian ini berfokuskan terhadap hubungan antara efikasi diri dan motivasi kerja dengan prestasi kerja seorang Guru Bimbingan dan Kaunseling (GBK).



### **1.3 Pernyataan Masalah**

Realitinya, di Negara kita, masalah kualiti guru sentiasa wujud dalam organisasi pendidikan (Tem, 2013). Di sini, kualiti kerja seorang guru boleh dilihat melalui prestasi kerjanya dengan mudah sekali. Dalam kajian lepas telah dinyatakan mengenai faktor-faktor seperti iklim organisasi, kemahiran pekerja, motivasi, daya saing dan sebagainya yang berkait rapat dengan prestasi kerja seorang guru (Aman & Shukor, 2015). Tambahan pula beban tugas, faktor keluarga, rakan sejawat, kekangan masa, sistem pendidikan yang baru juga sering kali diutarakan sebagai faktor yang memberi kesan kepada prestasi kerja seorang guru. Walaupun terdapat banyak faktor yang berbeza, tetapi faktor yang dipilih dalam kajian ini iaitu efikasi diri dan juga motivasi kerja amat kurang diaplikasikan sekali gus dalam sesebuah kajian yang memberi fokus pada prestasi kerja seseorang.

Hal ini adalah kerana, pengkaji lain memilih efikasi diri sebagai pemboleh ubah tidak bersandar dan mengkaji hubungannya dengan prestasi kerja yang dikategorikan sebagai pemboleh ubah bersandar. Begitu juga untuk motivasi kerja yang dilihat sebagai pemboleh ubah tidak bersandar yang memberi impak terhadap prestasi kerja seseorang. Maka permasalahan dalam kajian ini adalah, efikasi diri dan motivasi kerja tidak dilihat sebagai faktor yang berkait rapat dalam memberi kesan terhadap prestasi kerja seorang GBK. Selain itu, kajian lepas juga mengutamakan guru-guru secara keseluruhannya. Kajian yang memilih GBK sebagai responden juga adalah amat kurang di Malaysia. Maka ia juga dapat dikategorikan sebagai satu permasalahan dalam kajian ini.

#### **1.4 Objektif Kajian**

Objektif utama kajian ini adalah untuk mengkaji hubungan efikasi diri dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja dalam kalangan GBK Sekolah Kebangsaan di daerah Pasir Gudang. Berdasarkan objektif utama, objektif berikut juga dikaji :

1. Mengenal pasti tahap efikasi diri GBK.
2. Mengenal pasti tahap motivasi kerja GBK.
3. Mengenal pasti perbezaan efikasi diri dalam kalangan GBK lelaki dan perempuan.
4. Mengenal pasti perbezaan motivasi kerja dalam kalangan GBK lelaki dan perempuan.
5. Mengenal pasti hubungan antara efikasi diri dan prestasi kerja GBK.
6. Mengenal pasti hubungan antara motivasi kerja dan prestasi kerja GBK.

#### **1.5 Persoalan Kajian**

Berdasarkan objektif kajian yang dirangka, kajian ini akan mencari jawapan bagi 6 persoalan kajian :

1. Apakah tahap efikasi diri GBK?
2. Apakah tahap motivasi GBK?
3. Adakah terdapat perbezaan efikasi diri yang signifikan antara GBK lelaki dan perempuan?
4. Adakah terdapat perbezaan motivasi kerja yang signifikan antara GBK lelaki dan perempuan?

5. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dan prestasi kerja GBK?
6. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan prestasi kerja GBK?

## **1.6 Hipotesis Kajian**

Ho1 : Tidak terdapat perbezaan antara efikasi diri GBK lelaki dan perempuan

Ho2 : Tidak terdapat perbezaan antara motivasi kerja GBK lelaki dan perempuan.

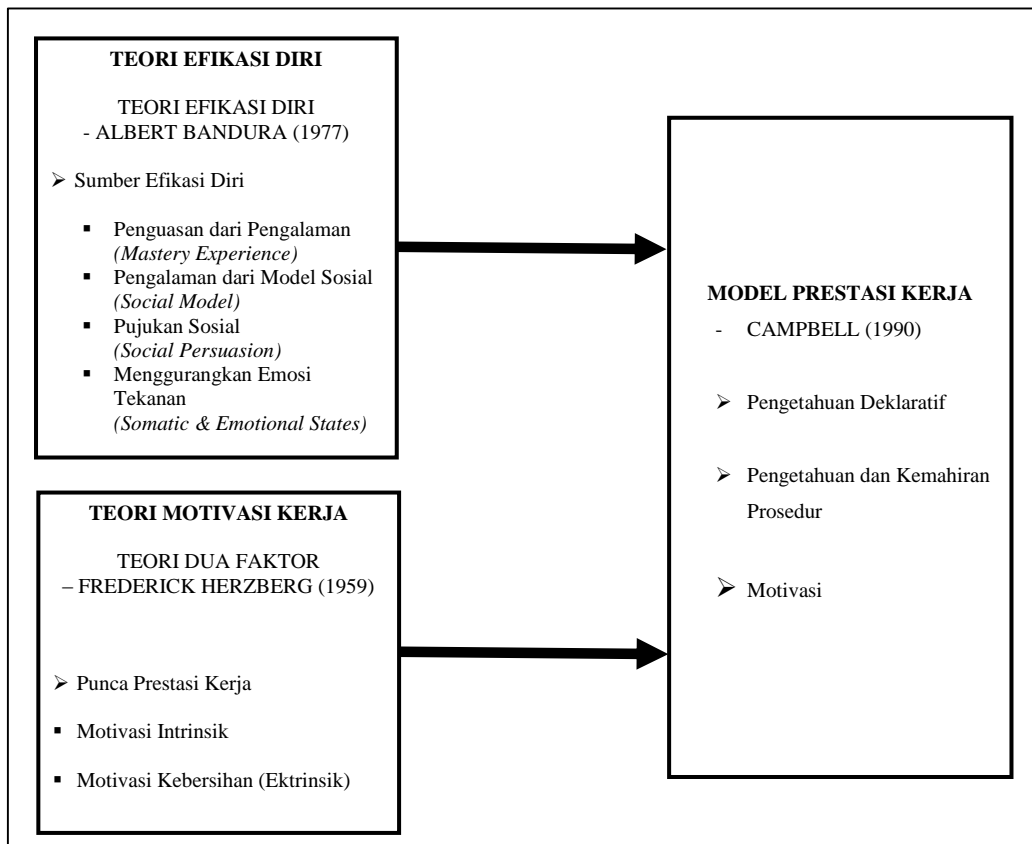
Ho3 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dan prestasi kerja GBK.

Ho4 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan prestasi kerja GBK.

## **1.7 SKOP KAJIAN**

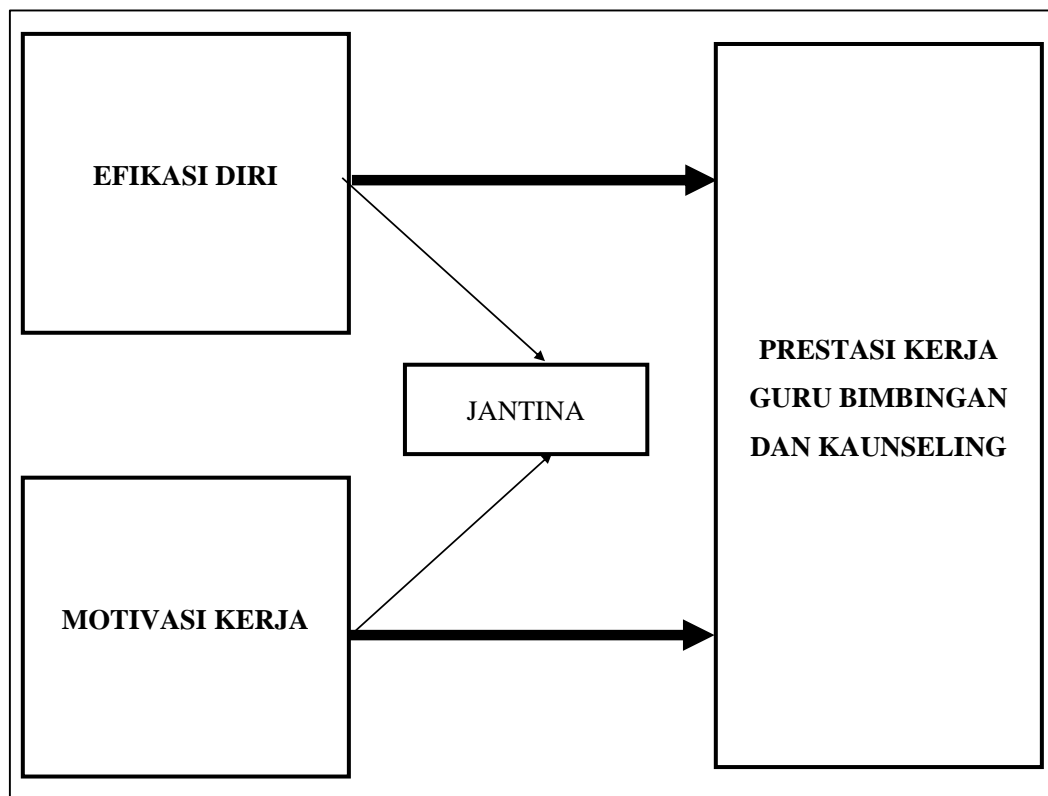
Kajian yang dijalankan ini berfokuskan pada efikasi diri dan motivasi kerja sebagai faktor dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja seorang GBK. Tahap prestasi kerja dalam kajian ini juga dikenal pasti daripada GBK yang berkhidmat di sekolah kebangsaan. Maka GBK Sekolah Kebangsaan di daerah Pasir Gudang, Johor merupakan fokus dalam kajian ini.

## 1.8 Kerangka Teori



Rajah 1.1 Kerangka Teori

## 1.9 Kerangka Konseptual



Rajah 1.2 Kerangka Konseptual

## 1.10 Definisi Istilah dan Operasional

### 1.10.1 Efikasi Diri

Bandura (1986) memberikan definisi efikasi diri bahawa ia merupakan penilaian seorang individu terhadap keupayaan diri sendiri terhadap tindakannya bagi mencapai sesuatu yang diinginkan. Efikasi diri juga merupakan satu tinjauan terhadap diri sendiri berkenaan dengan daya ketahanan dan kemampuan seseorang mengharungi cabaran dalam melaksanakan tugasnya (Ristika, 2015). Justeru efikasi diri sering kali dikaitkan dengan kebolehan diri seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Efikasi diri dikatakan memberi kesan terhadap tindak balas emosi dan cara pemikiran individu serta memainkan peranan penting dalam perubahan tingkah laku diri seorang individu (Cherian & Jacob, 2013). *Social Cognitive Theory* yang melihat efikasi diri sebagai konsep utamanya oleh

Bandura adalah topik yang popular dan sering diperbincangkan dalam arena psikologi baru-baru ini (Jiani, Hui, & Jinyan, 2014). Efikasi diri sangat dipengaruhi oleh empat sumber informasi yang utama pencapaian prestasi (*performance accomplishments*), pengalaman perwakilan (*vicarious experience*), pujukan lisan (*verbal persuasion*), dan maklumat fisiologi (*physiological information*) (Bijl & Shortridge-Bagget, 2001).

Kepercayaan seseorang individu dalam melaksanakan tugas secara efektif juga berkait rapat dengan tahap efikasi diri seseorang (Mahmoudi, Rostami, Mahmoudjanloo, & Jahani, 2017). Ia juga dilihat sebagai salah satu faktor mediator dalam hubungan antara potensi pasukan dan prestasi individu (Cetin & Askun, 2018). Melalui tinjauan kajian lepas, ramai penyelidik gemar untuk mengkaji mengenai efikasi diri seseorang. Keseluruhannya istilah yang dinyatakan berkaitan dengan efikasi diri rata-ratanya sama iaitu efikasi diri merupakan satu kekuatan yang membantu seorang individu dalam menunaikan tanggung jawabnya dengan sempurna. Bandura menunjukkan bahawa konsep efikasi diri mempunyai tiga dimensi, iaitu magnitud atau tahap, kekuatan dan *generality*. Magnitud merujuk kepada betapa sukarnya seseorang yang dapat menggunakan kelakuan tertentu. Kekuatan mencerminkan kesungguhan seseorang yang dapat melakukan tugasnya. *Generality* merujuk kepada sejauh mana kepercayaan efikasi diri mempunyai hubungan positif, baik dalam domain tingkah laku. Oleh hal demikian efikasi selalunya diukur dengan memperoleh penilaian kekuatan, magnitud dan *generality*.

Maka, dalam kajian ini efikasi diri dimaksudkan sebagai satu kekuatan yang dirasai oleh seseorang individu itu sendiri dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan efektif. Maka, kajian ini melihat efikasi diri berdasarkan 6 elemen iaitu pengambilan keputusan, sumber sekolah, pengajaran diri sendiri, penglibatan ibu bapa, penglibatan masyarakat dan penciptaan persekitaran sekolah yang positif. Elemen-elemen ini berkait rapat dengan perkembangan efikasi diri seorang GBK. Justeru elemen ini menentukan tahap efikasi diri seorang GBK dengan tepat sekali.

### 1.10.2 Motivasi Kerja

Motivasi adalah konsep penjelasan yang kita gunakan untuk memahami dari tingkah laku kita amati (Gibson et al., 2012). Motivasi sahaja bermaksud keinginan untuk mencapai sesuatu yang bernilai atau penting (Brown, 2010). Tetapi motivasi kerja tidak sama dengan motivasi diri seseorang. Motivasi kerja menjurus kepada seseorang pekerja. Maka, motivasi kerja dilihat sebagai satu pengetahuan mengenai unsur yang mendorong pekerja sebuah organisasi untuk terus berkhidmat dengan baik dalam pekerjaan mereka (Ying, 2017). Motivasi kerja sangat penting untuk mengawal dan menyelia tingkah laku pekerja dan ia berfungsi sebagai salah satu pemacu bagi pekerja untuk mencapai matlamat mereka. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai satu tahap keinginan yang menyeluruh untuk bekerja keras melalui kelebihan daya psikologi yang dapat mengembangkan tingkah laku dalam menjawalkan tanggungjawab masing-masing (Chen, 2016).

Motivasi boleh dibahagikan kepada 6 jenis iaitu : *intrinsic motivation*, *identified regulation*, *extrinsic motivation*, *integrated regulation*, *introjected regulation*, dan *amotivation* (Ying, 2017). Motivasi juga dikatakan sebagai satu penggerak yang berpunca dari dalam diri dan luar diri seseorang agar mereka dapat melaksanakan tanggungjawab mereka dari dimensi internal dan dimensi eksternal (Fauzi & Duriyat, 2018). Motivasi terhasil berdasarkan interaksi antara faktor sedar dan tidak sedar mengenai keperluan, insentif atau nilai ganjaran, matlamat, dan jangkaan individu pada diri sendiri serta terhadap rakan-rakannya (Ganta, 2014). Beberapa kajian mengatakan bahawa motivasi intrinsik berfungsi dengan baik dalam menangani tugas-tugas yang rumit dan memerlukan kemahiran kognitif yang lebih tinggi, manakala ekstrinsik pula berfungsi dengan baik untuk tugas yang mudah dan yang tidak memerlukan kemahiran kognitif yang tinggi (Tan & Sivan, 2019). Keseluruhannya, motivasi kerja adalah penting dalam memperoleh kejayaan persendirian seorang pekerja dan juga bagi mencapai matlamat organisasinya.

Maka, motivasi kerja dalam kajian ini dilihat sebagai satu elemen yang penting dalam kehidupan seharian kita. Hal ini adalah kerana ia dapat dikatakan mempunyai peranan penting yang dapat membantu mengarahkan pemikiran kita gar terus mengekalkan keaktifan dalam mencapai hasrat hati yang diimpikan. Kajian ini memberi fokus terhadap motivasi kerja seseorang individu. Pengertian motivasi kerja tidak sama dengan motivasi diri seorang manusia. Seorang manusia yang mempunyai motivasi diri tidak semestinya mempunyai motivasi kerja yang baik. Walaupun motivasi diri seorang individu adalah tinggi, jika dia tidak menunjukkan motivasi kerja maka ia semestinya tidak akan mengerakkan mindanya ke arah mencapai matlamat yang diinginkan. Oleh hal demikian, motivasi kerja dinyatakan sebagai suatu penderak yang tercetus dari dalaman dan luaran seorang pekerja serta diluahkan dalam mempertingkatkan prestasi kerjaya yang diceburi. Berdasarkan pelaksanaan kajian ini, tahap motivasi kerja seseorang GBK dilihat melalui beberapa elemen seperti motivasi intrinsik, peraturan bersepadu, peraturan yang dikenal pasti, peraturan yang salah tafsir, peraturan luaran dan pengelakkan.

### **1.10.3 Prestasi Kerja**

Prestasi kerja merupakan satu fokus utama sesuatu organisasi yang menginginkan kemajuan serta peningkatan produktiviti mereka. Prestasi kerja boleh dikatakan sebagai sebuah pencapaian yang sentiasa meningkat terhadap kerja yang dilaksanakan (Ristika, 2015). Selain itu, prestasi pekerja merangkumi kualiti, kehadiran di tempat kerja, sifat yang akomodatif dan bermanfaat serta cara meningkatkan produktiviti organisasinya (Shahzadi et al., 2014). Penerangan ini menyatakan bahawa prestasi kerja bukan sahaja dinilai melalui produktiviti sesebuah organisas, malah ia merangkumi semua aspek sepanjang organisasi tersebut mula berfungsi sepenuhnya. Prestasi juga dilihat sebagai tingkah laku seseorang yang menunjukkan hasil yang terbaik sesuai dengan hasrat ataupun matlamat yang dicapainya (Ardiana, 2017). Dalam kajian itu juga penyelidik menyatakan prestasi organisasi dipengaruhi oleh prestasi pekerja.



Sama juga dengan kajian yang dilaksanakan oleh pengkaji lain yang menyatakan kejayaan sesebuah organisasi berkait rapat dengan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh pekerja mereka sendiri (Tem, 2013). Prestasi kerja boleh dikenalpasti melalui kemampuan pekerja dalam pelaksanaan tugas mereka dengan efektif (Rusydiati, 2017). Prestasi kerja boleh dikatakan sebagai hasil seseorang yang dicapai melalui keupayaan sendiri yang membantunya mencapai kejayaan dalam bidang tugasnya. Maka kita boleh mengatakan bahawa pekerja yang menunjukkan prestasi kerja yang baik akan memenuhi aspek seperti ketepatan, produktiviti, kebolehpercayaan, pengetahuan, disiplin dan kebebasan (Rahmana, 2018). Kesimpulannya, prestasi kerja bermaksud cara kerja yang berkaitan dengan tujuan dan matlamat organisasi yang mereka terlibat (Othman et al., 2018).

Dalam kajian ini, prestasi kerja dilihat sebagai satu elemen yang sangat penting dalam menentukan masa depan pekerja dan juga sebuah organisasi yang sistematik. Jadi, prestasi kerja seseorang menjadi satu laluan untuk menentukan kejayaan organisasi pekerja tersebut juga. Prestasi kerja juga akan memberi impak terhadap prestasi organisasi secara keseluruhannya. Hal ini adalah kerana, jika seorang pekerja berkerja dengan efektif maka produktiviti organisasinya akan meningkat sekali gus. Jika pekerja yang berkerja tersebut tidak menjalankan tugasnya dengan betul, maka produktiviti organisasinya juga akan menurun. Maka prestasi kerja seorang individu berkait rapat dengan prestasi sesebuah organisasi. Dalam kajian ini juga prestasi kerja seorang GBK dilihat sebagai pemacu perkembangan murid-murid dan juga organisasi sekolah. Prestasi kerja seorang GBK dilihat berdasarkan beberapa elemen yang ditetapkan seperti prestasi kerja, prestasi kontekstual dan tingkah laku kerja yang produktif.

#### **1.10.4 Guru Bimbingan dan Kaunseling (GBK)**

Perkhidmatan Kaunseling telah dikenali oleh penduduk Malaysia serta telah diterima oleh sistem pendidikan Malaysia sejajar dengan perkembangan dan perubahan masyarakat setempat (Abu & Othman, 2009). Oleh hal demikian, Bimbingan dan Kaunseling merupakan satu bidang profesional dan GBK merupakan badan pekerja utama yang menerima latihan khas bagi mengendalikan perkhidmatan ini. GBK mempunyai tanggungjawab untuk menjalankan PBK bagi murid-murid yang memerlukan bantuan daripada badan profesional ini (Awalya, 2011). Peranan seorang GBK berkait rapat dengan memacu perkembangan tingkah laku murid-murid terutamanya dalam membantu mereka merangka hala tuju masa depan mereka.

Setiap sekolah akan mempunyai Unit Bimbingan dan Kaunseling sebagai khidmat sokongan yang penting melalui penerapan amalan baik melalui perkhidmatan yang disediakan (Ahmad, 2006). Melalui kenyataan ini, memang terbukti bahawa GBK berperanan penting dalam membantu murid-murid di sekolah agar mereka dapat menyeimbangkan kesihatan mental dan fizikal. Tugas seorang kaunselor semakin mencabar kerana perbezaan perkembangan seorang individu berdasarkan suasana kehidupan masyarakat setempat (Talib, 2009). Melalui kenyataan ini, kita dapat kenal pasti bahawa terdapat perbezaan antara GBK dengan Kaunselor. Berdasarkan Surat Pekeliling Ikhtisas Bil3/1996, GBK berada terus di bawah pemerhatian Guru Besar. Jadi GBK merupakan satu jawatan utama dalam organisasi sekolah.

Maka, dalam kajian ini GBK bermaksud satu jawatan khas yang dilantik bagi menjalankan Perkhidmatan Kaunseling di sekolah. GBK dalam kajian ini semuanya berkerja sepenuh masa bermaksud mereka hanya melaksanakan PBK berdasarkan pekeliling yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia. GBK dalam kajian ini dilihat sebagai seseorang yang telah mendapat pendidikan mengenai PBK termasuk mempunyai pengetahuan penggunaan teori dan sebagainya.

### **1.10.5 Sekolah Kebangsaan**

Hasrat utama pendidikan Malaysia adalah untuk mengekalkan peratus keperluan pekerja serta mengembangkan lagi keutuhan masyarakat negara melalui perkembangan individu secara holistik sejajar dengan Falsafah Pendidikan Negara (Buntat & Masrom, 2003). Bagi merealisasikan hasrat ini, pelbagai sekolah harus ditubuhkan dan sering kali membantu organisasi sekolah tersebut agar terus maju ke hadapan dengan menunjukkan prestasi murid yang cemerlang. Terdapat sebanyak 7774 sekolah rendah di Negara Malaysia dan angka ini boleh dibahagikan kepada sekolah Bandar dan luar Bandar serta yang dikategorikan sebagai sekolah kerajaan dan bantuan kerajaan (Portal Data Terbuka Malaysia, 2018). Sekolah Kebangsaan bermaksud sekolah yang menggunakan bahasa Melayu sebagai bahasa penghantar manakala Sekolah Jenis Kebangsaan Cina atau Tamil menggunakan bahasa Cina atau Tamil sebagai bahasa penghantar di sekolah mereka. Justeru, Sekolah Kebangsaan dalam kajian ini dilihat sebagai sekolah yang menggunakan bahasa penghantar iaitu Bahasa Melayu. Selain itu, sekolah kebangsaan dalam kajian ini juga bermaksud sekolah yang terletak di daerah Pasir Gudang sahaja.

### **1.11 Limitasi Kajian**

Dalam kajian ini beberapa kekangan dapat dilihat secara amnya. Pertama sekali, kajian ini berfokuskan pada efikasi diri dan juga motivasi kerja sebagai faktor yang memberi kesan terhadap prestasi kerja seorang GBK. Tetapi berdasarkan kajian-kajian sebelum ini, terdapat banyak faktor-faktor lain yang dikenal pasti sebagai punca kepada peningkatan dan penurunan prestasi kerja seorang pekerja. Faktor-faktor seperti iklim organisasi, beban kerja, masalah peribadi, hubungan dengan penyelia, rakan sejawat, gaji dan sebagainya dikategorikan sebagai punca yang menentukan tahap prestasi kerja seseorang. Oleh kerana kajian ini berfokuskan kepada efikasi diri dan motivasi kerja maka ia dilihat sebagai kekangan kerana kemungkinan besar faktor lain juga memberi impak terhadap penilaian prestasi kerja seorang GBK

Seterusnya, kajian ini juga memberi fokus pada GBK Sekolah Kebangsaan di daerah Pasir Gudang sahaja. Prestasi kerja GBK sekolah lain tidak dapat dikenalpasti. Jadi ia juga satu kekangan besar dalam mengenal pasti hubungan efikasi diri dan motivasi kerja dengan prestasi kerja seorang GBK. Kemungkinan besar, akibat perbezaan sistem sekolah yang berbeza dapatan kajian tidak dapat dikatakan sebagai satu keputusan menyeluruh bagi kesemua GBK. Seterusnya, kajian ini dilaksanakan dalam tempoh 2 bulan sahaja. Maka tempoh yang pendek sebegini menyukarkan bagi menentukan adakah faktor yang dipilih benar-benar memberi kesan terhadap prestasi kerja seorang GBK.

### **1.12 Kepentingan Kajian**

Kajian mengenai prestasi kerja sering kali dikaji oleh penyelidik di Negara kita mahupun di luar Negara. Perbezaanya, kebanyakan ahli penyelidik memilih satu pemboleh ubah tidak bersandar dan membuat perkaitan dengan satu pemboleh ubah bersandar. Pemilihan efikasi diri dan juga motivasi kerja amat kurang dipilih sekaligus dalam satu kajian. Maka kajian ini penting dilaksanakan bagi mengenal pasti hubungan kedua-dua pemboleh ubah tidak bersandar terhadap prestasi kerja seorang GBK. Jadi kajian ini dilihat sebagai satu penambahan dalam mengenal pasti perkaitan antara efikasi diri dan motivasi kerja dengan prestasi kerja.

Selain itu, kebanyakan kajian memberi fokus kepada guru-guru secara keseluruhannya. Kajian yang memilih GBK terutamanya yang berkerja di Sekolah Kebangsaan sebagai sampel kajian adalah amat kurang. Kajian ini penting dan perlu dilaksanakan agar dunia dapat melihat keseimbangan dan persediaan diri seorang GBK dalam menempuh cabaran yang dihadapi dalam bidang tugas mereka. Diharap kajian ini dapat memberi satu informasi mengenai efikasi diri dan motivasi kerja seorang GBK sekolah yang dipilih serta perkaitannya dengan prestasi kerja mereka. Perkaitan antara teori efikasi diri dan juga teori dua faktor juga amat kurang diaplikasikan dalam sebuah kajian yang sama. Jadi kajian ini akan membantu dalam mengenal pasti hubungan antara tiga teori yang dipilih bagi dalam menjalankan kajian ini.

### **1.13 Kesimpulan**

Bahagian ini membantu kita mengenali kepentingan kajian yang akan dilaksanakan. Bab ini mengandungi pengenalan kepada kajian, latar belakang kajian, pernyataan masalah, objektif dan persoalan kajian, hipotesis kajian, skop kajian, kerangka teoritikal dan konseptual, definisi istilah dan operasional, limitasi kajian dan kepentingan kajian ini untuk masa depan. Bab ini membentangkan secara umum mengenai dua pembolehubah tidak bersandar kajian ini iaitu efikasi diri dan motivasi kerja dengan pemboleh ubah bersandar iaitu prestasi kerja. Sorotan kajian mengenai ketiga-tiga pembolehubah ini akan dibahas dalam bab berikutnya.

## RUJUKAN

- Abdullah, N., & Hamzah, H. (2016). Pengaruh Jantina Dan Dimensi Personaliti Guru Ke Atas Efikasi Kendiri Guru Sekolah Rendah. *The 7th UPSI-UPI International Conference in Education*.
- Abol, M. T. (2015). Hubungan Antara Beban Tugas Dengan Efikasi Kendiri Terhadap Pengalaman Pembelajaran Kanak-kanak Kanser Di Sekolah Dalam Hospital . *Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia*, 1-24.
- Abtholuddin, F. B. (2013). Hubungan Antara Efikasi Kendiri dan Kemahiran Belajar . 1-40.
- Abu, T., & Othman, A. H. (2009). Kaunseling untuk Kesejahteraan - Satu Kajian Kes Perkhidmatan Kaunseling Di Universiti Kebangsaan Malaysia. *Jurnal Personalia Pelajar Bil. 12*, 1-17.
- Abu, T., & Othman, A. H. (2009). Kaunseling Untuk Kesejahteraan-Satu Kajian Kes Perkhidmatan Kaunseling Di Universiti Kebangsaan Malaysia. *Jurnal Personalia Pelajar* , 1-17.
- Adnan, R. N. (2019). Pengalaman Guru Di Sebuah Sekolah Pendidikan Khas Di Johor. *Thesis Ijazah Sarjana Muda Psikologi dengan Pembangunan Sumber Manusia*, 1-151.
- Ahmad, R., & Mustaffa, M. S. (2002). Peranan Kaunselor Dalam Penerapan Dan Pemupukan Nilai-nilai Murni Melalui Program Kaunseling Terhadap Remaja Sekolah: Satu Wadah Bersepadu Antara Guru dan Kaunselor. *Wacana Pendidikan dan Pembangunan Manusia*, 1-23.
- Ahmad, S. (2006). Amalan Nilai Murni Di Kalangan Guru Bimbingan dan Kaunseling Sekolah Menengah. 1-38.
- Ahmad, S., Hariri, H., Zawawi, S. M., & Hassan, R. (2019). Determinants of Auditors' Work Performance. *International Journal of Financial Research*, 230-238.
- Aini, E. N. (2018). Pengaruh Efikasi Diri Dan Persepsi Terhadap Minat Menjadi Guru Ekonomi Pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi 2015 UNESA. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan*, 83-96.

- Aini, M., Zuraini, Hafizah, H., Aminuddin, A., Zakaria, Z., Noordin, N., & Mohamed, B. A. (2012). Work Motivation among Malaysian Public Servants. *Asian Social Science*, 238-242.
- Ali, S. S., Hassan, M. C., & Jani, J. (2014). Efikasi Kendiri Guru Pendidikan Jasmani Terhadap Pelaksanaan Pengajaran Matapelajaran Pendidikan Jasmani. *Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik*, 43-51.
- Al-Madi, F., Assal, H., Sharafat, F., & Zeglat, D. (2017). The Impact of Employee Motivation on Organizational Commitment. *European Journal of Business and Management*, 134-145.
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*, 12-16.
- Amalda, N., & Prasojo, L. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Disiplin Kerja Guru Dan Kedisiplinan Siswa Terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 11-21.
- Aman, Z., & Shukor, K. A. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Dalam Kalangan Staf Sokongan Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor. *International Conference on Management And Muamalah*, 276-286.
- Anderson, G., & Arsenault, N. (1998). *Fundamentals of Educational Research*. Taylor & Francis.
- Anis Fauzi, & Duriyat. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Madrasah Tsanawiyah. *Al-Izzah : Jurnal Hasil-Hasil Penelitian*, 34-47.
- Anthony R. Artino, J. (2006). Self-Efficacy Beliefs: From Educational Theory to Instructional Practice. 1-14.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 14-23.
- Arshad, Z. B. (2017). Hubungan Antara Beban Tugas Dengan Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Pensyarah Kolej Vokasional. *Fakulti Pendidikan Teknik dan Vokasional*, 1-24.
- Awalya. (2011). Determinan Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling SMP di Kota Semarang. *Manajemen Pendidikan S3 Pasca Sarjana*, 1-18.
- Bandura, A. (2006). Guide For Constructing Self-Efficacy Scales. In A. Bandura, *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents* (pp. 307-337). Information Age Publishing.

- Barnett, J. E. (2014, Disember 21). Retrieved from Society For The Advancement of Psychotherapy:  
<https://societyforpsychotherapy.org/?s=Distress%2C+Therapist+Burnout%2C+Self-Care%2C+and+the+Promotion+of+Wellness+for+Psychotherapists+and+Trainees>
- Berna, M. (2020, Mac 8). Retrieved from Berita Harian Online:  
<https://www.bharian.com.my/kolumnis/2020/03/663102/kesaksamaan-gender-tanggungjawab-semua>
- Bijl, J. v., & Shortridge-Bagget, L. (2001). Self-Efficacy : Theory and Measurement. *Scholarly Inquiry for Nursing Practice*, 189-207.
- Brown, B. L. (2010). The Impact Of Self-Efficacy And Motivation Characteristics On The Academic Achievement Of Upward Bound Participants. *Dissertation*, 390.
- Buntat, Y., & Masrom, Z. (2003). Amalan Etika Profesion Perguruan Di Kalangan Guru-Guru Sekolah Kebangsaan Kampung Melayu, Kulai, Johor. *Stu Tinjauan. Jurnal Teknologi*, 65-74.
- Burton, K. (2012). A Study Of Motivation : How To Get Your Employees Moving. *SPEA Honors Thesis*, 1-33.
- Can, S. (2015). Factors Motivating Teachers Working at Elementary and Secondary School. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 3087-3093.
- Cetin, F., & Askun, D. (2018). The Effect Of Occupational Self-Efficacy On Work Performance Through Intrinsic Work Motivation. *Management Research Review*, 186-201.
- Chen, C.-A. (2016). Employee Work Motivation. *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*, 1-10.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 80-88.
- Cob, C. C., Halim, B. A., & Amin, A. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Dalam Kalangan Penjawat Awam: Satu Kajian Teoritikal. *Jurnal Sultan Alauddin Sulaiman Shah*, 67-75.
- Creswell, J. (2014). *Educational Research: Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. United Kingdom: Pearson Education Limited.



- Dartey-Baah, K., & Amoako, G. K. (2011). Application of Frederick Herzberg's Two-Factor Theory In Assessing And Understanding Employee Motivation At Work: A Ghanaian Perspective. *European Journal of Business and Management*, 2222-2839.
- Dasan, N., & Nawi, M. M. (2020). Hubungan Efikasi Kendiri Guru Dengan Prestasi Kerja Dalam Kalangan Guru Maktab Rendah Sains Mara (MRSM). *Journal of Social Sciences and Humanities*, 173-187.
- Dobre, O.-I. (2013). Employee motivation and organizational performance. *Applied Socio- Economic Research*, 53-60.
- Dollah, D. M. (2015, Julai 28). *Seimbangkan Prestasi Pelajar Lelaki, Perempuan*. Retrieved from Berita Harian Online: <https://www.bharian.com.my/kolumnis/2015/07/70530/seimbangkan-prestasi-pelajar-lelaki-perempuan>
- Fauzi, A., & Duriyat. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Madrasah Tsanawiyah. *Al Izzah: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian*, 34-47.
- Fei, E. E., & Han, C. K. (2017). Hubungan Kepimpinan Pengetua Dengan Motivasi Guru. *Jurnal Kemanusiaan*, 145-159.
- Flammer, A. (2001). Self-Efficacy. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 13812-13815.
- Ganta, V. C. (2014). Motivation In The Workplace To Improve The Employee Performance. *International Journal Of Engineering Technology, Management And Applied Sciences*, 221-230.
- Ghaffari, S., Shah, I. M., Burgoyne, J., Nazri, M., & Salleh, J. R. (2017). The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 92-99.
- Ghasemi, A., & Zahediasl, S. (2012). Normality Tests for Statistical Analysis: A Guide for Non-Statisticians. *Int J Endocrinol Metab*, 486-489.
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., & Konopaske, R. (2012). *Organizations - Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Harahsheh, A. H. (2017). Perceived Self-Efficacy and Its Relationship to Achievement Motivation among Parallel Program Students at Prince Sattam. *International Journal of Psychological Studies*, 21-34.

- Hassan, M., & Thambu, N. (2018). Efikasi Diri Guru Pendidikan Moral di Sekolah Menengah : Satu Kajian Rintis . *Muslim Journal of Social Science and Humanities*, 161-176.
- Hong, T. H., & Waheed, A. (2011). Herzberg's Motivation-Hygiene and Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector: Mediating Effect of Love of Money. *Asian Academy of Management Journal* , 73-94.
- Jasmi, K. A., Hanafiah, N. M., Tamuri, A. H., & Hamzah, M. M. (2011). Faktor Motivasi Intrinsik Dalam Kecemerlangan Guru Cemerlang Pendidikan Islam Dan Guru Di Sekolah Menengah : Satu Kajian Kes. *2nd International Conference On Islamic Education*, 246-260.
- Jiani, G., Hui, M., & Jinyan, F. (2014). Social Self-Efficacy: Dimension, Measurement and Its Mechanisms . *Advances in Psychological Science* , 1791-1800.
- Johari, A. K. (2017, Oktober 6). *Astro Awani*. Retrieved from <https://www.astroawani.com/berita-malaysia/wanita-jauh-lebih-cemerlang-dalam-pendidikan-berbanding-lelaki-tetapi-157124>
- Judge, T., Jackson, C., Shaw, J., Scott, B., & Rich, B. (2007). Self-Efficacy and Work-Related Performance: The Integral Role of Individual Differences. *Journal of Applied Psychology*, 107-127.
- Karbasi, S., & Samani, S. (2016). Psychometric Properties of Teacher Self-efficacy Scale. *Social and Behavioral Sciences*, 618-621.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2016). *Deskripsi Tugas Pegawai Perkhidmatan Pendidikan*. Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2016). *Pelan Induk Pembangunan Profesionalisme Keguruan*. Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Koopmans, L. (2014). Measuring Individual Work Performance. 1-257.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Schaufeli, W., Vet, H., & Beek, A. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance . *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 856-866.
- KPM, K. P. (1996, Julai 11). Retrieved from Ministry Of Education Malaysia: <https://www.moe.gov.my/pekeliling/ikhtisas/1996/2069-surat-pekeliling-ikhtisas-bilangan-3-tahun-1996-perlantikan-guru-kaunseling-sepenuh-masa-di-sekolah-menengah/file>
- Krejcie, R., & Morgan, D. (1970). Determining Sample Size For Research . *Educational And Psychological Measurement* , 607-610.

- Lee, K., Ee, A., Suppiah, N., & Taquddin, A. (2012). *Bimbingan dan Kaunseling Kanak-kanak*. Selangor: Oxford Fajar Sdn.Bhd.
- M. R., F. R., & H. T. (2018). Effects of Self Efficacy, Job Satisfaction and Work Culture Towards Performance of Telemarketing Staff In Banking Sector. *East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 47-52.
- Machmud, S. (2018). The Influence of Self-Efficacy on Satisfaction and Work-Related Performance. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 43-47.
- Maddux, J. E. (1995). *Self-Efficacy, Adaptation, and Adjustment*. New York: The Plenum Series in Social/Clinical Psychology.
- Mahmoudi, G., Rostami, F. H., Mahmoudjanloo, S., & Jahani, M. (2017). Relationship of Employees' Achievement Motivation and Quality of Working Life with Their Self-efficacy at Selected Hospitals with a Multi-group Analysis: Moderating Role of Organizational Ownership. *Mater Sociomed*, 237-241.
- Mahyuddin, R., Elias, H., Cheong, L. S., Muhamad, M. F., Noordin, N., & Abdullah, M. C. (2006). The Relationship Between Student's Self-Efficacy and Their English Language Achievement. *Jurnal Pendidik dan Pendidikan*, 61-71.
- Majlis Perbandaran Pasir Gudang. (2019, November 18). *Portal Rasmi Majlis Perbandaran Pasir Gudang*. Retrieved from <http://www.mppg.gov.my/en/mppg/profile/mission-vision>
- Mbatha, S. (2015). The Relationship Between Self-Efficacy, Motivation, And Academic Performance Among Students From Various Gender And Generational Groups. *Dissertation for Clinical Psychology, Faculty Of The Humanities* , 1-88.
- Mensah, A. O., & Lebbaeus, A. (2013). The Influence of Employees' Self-Efficacy on Their Quality of Work Life: The Case of Cape Coast, Ghana. *International Journal of Business and Social Science*, 195-205.
- Mihat, F., Hassan, M. M., & Anwar, F. H. (2020). Perkaitan antara Motivasi dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dalam kalangan Penjawat Awam. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities(MJSSH)*, 34-57.
- Mohd, A., Nawawi, A., & Ismail, S. (2016). Tahap Efikasi Guru Dan Hubungannya Dengan Pencapaian Sekolah Di Sekolah-Sekolah Menengah Dalam Daerah Bachok. *International Seminar On Generating Knowledge Through Research*, 312-326.

- Munisamy, S. (2013). Identifying Factors That Influence Job Performance Amongst Employees In Oil Palm Plantation. 1-79.
- Nizam, N. M., Khir, A. M., & Ahmad, N. (2018). Efikasi Kendiri dan Kecenderungan Tingkah Laku Prosocial dalam kalangan Mahasiswa di Selangor. *Malaysian Journal of Youth Studies*, 111-122.
- Othman, A. S., Rahman, I. A., & Hanafi, U. M. (2018). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen, Motivasi Dan Prestasi Kerja. *International Journal of Trends in Business Research*, 29-46.
- Portal Data Terbuka Malaysia. (2018, Jun 30). Retrieved from [http://www.data.gov.my/data/ms\\_MY/dataset/bilangan-sr-sm-malaysia/resource/f8c32733-48db-428a-ba8e-238b92dda521?inner\\_span=True](http://www.data.gov.my/data/ms_MY/dataset/bilangan-sr-sm-malaysia/resource/f8c32733-48db-428a-ba8e-238b92dda521?inner_span=True)
- Posluns, K., & Gall, T. L. (2020). Dear Mental Health Practitioners, Take Care of Yourselves: a Literature Review on Self-Care. *International Journal for the Advancement of Counselling* 42, 1-20.
- Priyono, Chandra, T., & Ariana, S. (2017). Influence of Work Environment, Motivation and Career Development on the Work Achievement on a Timeless Gift Pt. Aligned Sidoarjo. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 247-261.
- Putra, H. P. (2015). Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Prestasi Kerja Agen Asuransi PT.PRU Family Investa Malang. *Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.*, 1-15. Retrieved from <http://etheses.uin-malang.ac.id/>
- Putri, E. (2014). Motivasi Kerja Guru Dalam Pelaksanaan Tugas Mengajar Di SMK Negeri Kota Bukit Tinggi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 210-219.
- Rahman, N. J. (2013). Pengaruh Gaya Kepimpinan Pengetua Terhadap Tahap Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Di Zon Bandar Segamat. 1-92.
- Rahmana, D. (2018). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Performansi Kerja Pada Karyawan. *Program Studi Psikologi*, 1-11.
- Rahmana, D. (2018). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Performansi Kerja Para Karyawan. *Program Studi Psikologi*, 1-18.
- Rajasekar, Philominathan, & Chinnathambi. (2006). Research Methodology . 1-53.
- Razab, W. W., & Othman, N. (2011). Tahap Motivasi Dan Punca Tekanan Guru Yang Melanjutkan Pengajian. *Jurnal Kemanusiaan*, 97-114.

- Riley, S. (2005). Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation Applied to the Motivational Techniques within Financial Institutions. *Senior Honors Theses*, 1-64.
- Ristika, S. (2015). Analisis Pengaruh Efikasi Diri (Self-Efficacy) Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Agen Asuransi Prudential PRU Dynasty. 170.
- Rohani, M. A. (2012). Amalan Pengurusan Guru Besar dan Motivasi Guru Di Sekolah Rendah. 1-133.
- Rusydiati. (2017). Kepuasan Kerja Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah. *Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan*, 45-54.
- Ruthankoon, R., & Ogunlana, S. (2003). Testing Herzberg's two-factor theory in the Thai construction industry. *Engineering Construction & Architectural Management*, 333-342.
- Saputra, R. R., Rina, H., & Sodiq, J. (2019). The Effect of Work Motivation And Work Stress on Work Performance. *Jurnal Tarbiyah*, 95-113.
- Selvanathan, M., Selladurai, S., Madina, G., Dawood, N. M., & Rahman, R. A. (2016). A Study on Employee's Motivation towards Employee Performance in Private University, Selangor, Malaysia. *International Journal of Business and Management*, 281-291.
- Senemoglu, N., Demirel, M., Yagci, E., & Ustundag, T. (2009). Elementary School Teacher's Self-Efficacy Beliefs : A Turkish Case. *Humanities & Social Sciences Journal*, 164-171.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 159-166.
- Sonntag, S., Volmer, J., & Spsychala, A. (2010). Job Performance. *Sage Handbook of Organizational Behavior*, 427-447.
- Talib, J. (2009). Profesionalisme Kaunselor Sekolah Rendah. *MALIM Bil 10*, 159-182.
- Tamuri, A. H., & Jaafar, N. (2013). Hubungan Antara Efikasi Kendiri Dengan Kualiti Guru Pendidikan Islam Sekolah Menengah Kebangsaan Malaysia. *Journal of Islamic and Arabic Education*, 41-60.
- Tan, S. K., & S. R. (2019). Evoking Work Motivation in Industry 4.0. 1-7.
- Tem, W. E. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi Ke Atas Prestasi Kerja Guru Di Kolej Vokasional. 43.

- Tony Bush, Ashley Ng Yoon Moi, Wei Keong Too, Josephine Chay, Derek Glover, & Lee Mee Thien. (2019). Dasar Pendidikan di Malaysia - Cabaran Pelaksanaan dan Runding Dasar. 1-13.
- Tremblay, M., Blanchard, C., Taylor, S., Pelletier, L., & Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its Value for Organizational Psychology Research. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 213-226.
- Wahid, A., Razak, M. A., & Yusoff, F. (2016). Kecerdasan Emosi Dan Motivasi Kerja Dalam Kalangan Subordinat MARDI. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 52-60.
- Widyaninggar, A. A. (2014). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lokus Kendali (Locus of Control) Terhadap Prestasi Belajar Matematika. *Jurnal Formatif*, 89-99.
- Ying, T. T. (2017). Relationship Between Work Motivation And Work Self Efficacy, And Motivating Factors Of Genration Y. *Dissertation*, 96.
- Yusof, M. M., Muda, A., Abdullah, A., Samah, B. A., Basri, R., & Rashid, N. (2013). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Kendiri Guru Sekolah Menengah Di Malaysia Dalam Pelaksanaan Pendidikan Alam Sekitar. *Asia Pacific Journal of Educators and Education*, 131-153.
- Yusoff, M. M., & Mohamed, N. (2004). Peningkatan Prestasi Di Tempat Kerja Melalui Aplikasi Kecerdasan Emosi. *Jurnal Pengurusan Awam*, 1-20.
- Yusoff, W. W., Kian, T. S., & Talha, M. M. (2013). Herzberg's Two Factor Theory on Work Motivation: Does It Work For Today Enviroment? *Global Jornal of Commerce & Management Perspective*, 18-22.
- Zakaria, A. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Satu Kajian: Ke Atas Ejen Penghantaran Di Kompleks Kastam Bukit Kayu Hitam . 1-58.