

HUBUNGAN ANTARA PEMERKASAAN PSIKOLOGI TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN PERANTARAAN EFIKASI KENDIRI

Ammar Bin Ab Rahman
Khairul Anuar Bin Mohd Ali

ABSTRAK

Prestasi kerja guru ialah ukuran guru berbanding matlamatnya yang menekankan sama ada pencapaiannya sepadan dengan matlamat yang diharapkan. Efikasi sendiri guru ialah kepercayaan dan keyakinan guru terhadap kebolehannya untuk menyelaras dan melaksanakan sesuatu untuk mencapai matlamat yang diinginkan. Kajian ini membincangkan hubungan antara efikasi sendiri sebagai perantara (moderator) hubungan di antara pemerksaan psikologi dan prestasi kerja. Metodologi kajian ini dilaksanakan dalam kaedah kuantitatif. Analisis deskriptif dan inferensi menggunakan SPSS versi 24.0 untuk menganalisis data 320 responden yang dikumpul daripada guru di 6 MRSM secara persampelan rawak. Hubungan korelasi dianalisis menggunakan regresi hierarki berganda. Kajian ini menguji hipotesis dan hasilnya adalah signifikan. Kajian ini telah menyumbang kepada dapatan kajian yang mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara peranan efikasi sendiri sebagai perantara dalam hubungan antara pemerksaan psikologi dengan prestasi kerja. Sumbangan kajian ini boleh dijadikan rujukan dan menambahkan lagi literatur di dalam bidang prestasi kerja, efikasi sendiri dan pemerksaan psikologi guru. Kajian ini juga menyumbang dengan membuktikan bahawa pentingnya pemerksaan psikologi dan efikasi sendiri guru di dalam meningkatkan prestasi kerja guru. Penyelidikan ini mempunyai batasan dari segi ukuran sampel dan pelaporan diri data melalui model tinjauan. Saiz sampel adalah terhad kerana akses penyelidik hanya untuk populasi guru di 6 buah MRSM sahaja.

Kata kunci : prestasi kerja, efikasi sendiri, pemerksaan psikologi, guru

PENGENALAN

Pendidikan di Malaysia pada waktu ini berdepan dengan pelbagai cabaran diantaranya ialah masalah tahap prestasi kerja guru, efikasi sendiri dan pemerksaan psikologi guru. Oleh itu peranan guru pada tahap keupayaan yang tinggi diperlukan untuk meningkatkan produktiviti ini. Prestasi kerja guru menjadi isu yang wajar dikaji kerana pembuktian dari literatur terdahulu yang menunjukkan bahawa pemerksaan sendiri rendah, hubungan pertukaran pemimpin-anggota rendah, beban tugas guru yang berat, guru kurang bermotivasi dan guru berefikasi rendah menjadi masalah penyebab kepada prestasi kerja mereka yang rendah. Perkara sebegini menyebabkan prestasi kerja guru menjadi rendah dan akan memberi kesan kepada kemerosotan akademik pelajar. Permasalahan yang dinyatakan di atas dapat diselesaikan sekiranya guru mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Menerusi permasalahan ini, penyelidikan ini dilakukan untuk menentukan faktor-faktor yang mungkin dapat mengoptimalkan prestasi kerja guru-guru dengan meningkatkan tahap motivasi mereka. Efikasi sendiri guru dikaji sebagai pemboleh ubah perantara di dalam hubungan di antara pemerksaan psikologi dengan prestasi kerja mereka. Guru-guru yang tidak berpuas hati terhadap prestasi kerja mereka sekali gus melahirkan tingkah laku tidak produktif yang mengganggu produktiviti pengajaran, organisasi, penghasilan kualiti pelajar dan sebagainya. Objektif kajian ini adalah untuk menentukan pengaruh peranan efikasi sendiri sebagai perantara dalam hubungan antara pemerksaan psikologi dengan prestasi kerja.

Dessler (2000) memberi takrifan bahawa prestasi kerja merujuk kepada bagaimana individu mengambil tindakan dan menyumbang kepada tingkah laku yang memenuhi matlamat organisasi dan prestasi kerja juga merujuk kepada tanggungjawab dan tugas yang mesti dilakukan oleh individu sebagai tugas individu.

Yuh dan Kenayathulla (2020), menekankan tentang kemenjadian pelajar terutamanya di dalam pentaksiran pengajaran dan pembelajaran tentunya mempunyai hubungan yang signifikan dengan kemenjadian guru. Efikasi sendiri menyumbang kepada tahap prestasi kerja guru. Akibat daripada efikasi sendiri yang rendah akan menyebabkan kualiti kemenjadian pelajar berada pada tahap yang rendah.

SOROTAN LITERATUR

PEMERKASAAN PSIKOLOGI DAN PRESTASI KERJA

Penyelidik dan pengamal pengurusan telah lama menganggap pemerksaan memainkan peranan yang sangat penting dalam perkembangan kumpulan dan keberkesanan organisasi. Penyelidikan mendapati bahawa pemerksaan psikologi mempunyai kesan yang ketara terhadap hasil berkaitan pekerjaan pekerja seperti komitmen organisasi dan kepuasan kerja (Aryee & Chen, 2006), prestasi tugas (Hempel et al., 2012), prestasi konteks atau OCB (Chi & Hsieh, 2012) dan prestasi inovasi (Singh & Sarkar, 2012; Sun et al., 2012). Namun, masih banyak lagi persoalan yang belum terjawab berkenaan bagaimana perbezaan individu memberi kesan terhadap hubungan prestasi kerja dan pemerksaan psikologi dan mekanisme psikologi yang mengaitkan pemerksaan psikologi dengan prestasi kerja (Li et al. 2015).

Terdapat beberapa kajian yang menunjukkan hubungan antara pemerksaan psikologi dan prestasi konteks (Chiang & Hsieh, 2012). Chan (2003) mengatakan strategi pemerksaan boleh dicirikan sebagai campur tangan untuk meningkatkan efikasi sendiri pekerja dan mendorong mereka secara intrinsik, seterusnya mencipta hubungan berdasarkan sokongan antara pengurusan dan pekerja. Menurut teori pertukaran sosial, pekerja membalas tindakan pengurusan bukan sahaja dengan menjalankan tugas teras dengan lebih baik, malah mengamalkan tingkah laku mengikut budi bicara seperti tingkah laku kewarganegaraan organisasi (Podsakoff et al., 2000).

Pemeriksaan psikologi ialah satu perangsang dalaman yang membolehkan tugas mereka disiapkan (Spreitzer, 1995a, 1995b). Jenis pemeriksaan ini ialah dorongan dalaman untuk menggalakkan tingkah laku kewarganegaraan organisasi pekerja (Conger & Kanungo, 1988). Pemeriksaan psikologi memberi kesan terhadap peranan dan prestasi tugas pekerja. (Kong, Sun & Yan 2016).

Terdapat beberapa kajian (Thomas & Velthouse, 1990; Iliet et al., 2005) yang mendapati autonomi dalam organisasi menjurus kepada peningkatan produktiviti, kepuasan dan prestasi. Di persekitaran sekolah, sebuah kajian oleh Lee dan Nie (2014) mengungkapkan korelasi positif pemeriksaan psikologi guru dengan hasil kerja guru dan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan profesional serta kemampuan pengurusan sendiri. Pemimpin perlu sedar bahawa mereka dapat membentuk kepercayaan pemeriksaan pekerja, yang mempengaruhi bagaimana perasaan pekerja mengenai pengalaman kerja mereka (Schermuly dan Meyer, 2020). Untuk tujuan ini, pemimpin perlu memberikan pengiktirafan peribadi yang bermakna kepada pekerja mereka yang akan meningkatkan efikasi sendiri yang dirasakan pekerja mereka (Minai et al., 2020).

Terdapat proses psikologi tertentu yang membantu meningkatkan tahap kepuasan kerja. Pemeriksaan psikologi dianggap sebagai konstruk motivasi, yang mencontohkan empat bentuk kognisi, iaitu autonomi, tekad, pengetahuan, makna, dan kesan (Pathak dan Srivastava, 2017). Kajian lepas menunjukkan hubungan yang kuat antara pelbagai dimensi pemeriksaan psikologi dan kepuasan kerja (Pathak dan Srivastava 2017; Lee dan Nie, 2014). Pemeriksaan psikologi mewakili bentuk motivasi intrinsik, dan ia memupuk minat terhadap pekerjaan yang membawa kepada penglibatan kerja yang lebih tinggi (Arogundade et al., 2017).

Pemeriksaan psikologi mempunyai kesan yang kuat terhadap kreativiti dan prestasi (Sun et al., 2012). Pemeriksaan psikologi tahap tinggi mendorong pekerja melaksanakan tugas dengan baik (Bin Saeed et al., 2019). Seorang pekerja yang bertenaga secara psikologi boleh menjadi sangat produktif untuk organisasi (Kundu et al., 2019). Pekerja seperti itu merasa terdorong untuk melakukan aktiviti projek kerana sokongan yang mereka dapat dari pemimpin yang beretika. Newman et al. (2017), percaya bahawa kepemimpinan pelayan (servan) mempengaruhi prestasi pekerja melalui pemeriksaan melalui pengawasan, memberikan peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan, dan memperlakukan pekerja dengan rasa hormat, pemimpin pelayan meningkatkan makna pekerjaan.

Pandangan praktikal menafsirkan bahawa pemeriksaan psikologi akan meningkatkan prestasi kerja yang lebih tinggi secara jelas apabila pengurus pertengahan disokong dengan tingkah laku intrapreneurial. Khususnya, pemeriksaan psikologi didapati mempengaruhi prestasi kerja secara positif; penemuan ini disinari dengan lebih baik apabila tingkah laku intrapreneurial campur tangan dalam hubungan. Penemuan ini juga menunjukkan bahawa pemeriksaan psikologi akan membantu meningkatkan penggunaan tingkah laku intrapreneurial di kalangan pengurus. Walau bagaimanapun, penggunaan tingkah laku intrapreneurial akan meningkatkan prestasi kerja para pengurus. Pengaruh positif pemeriksaan psikologi terhadap prestasi kerja akan lebih besar dengan adanya tingkah laku intrapreneurial Mahmoud, M. A., Ahmad, S., & Poespowidjojo, D. A. L., 2021).

Dalam kajian pekerja perbandaran di Afrika Selatan, pemeriksaan kepemimpinan didapati berkait rapat dengan usaha kerja dan prestasi pekerja (Govender, 2017). Chow (2018) juga menunjukkan bahawa memperkasakan kepemimpinan meningkatkan kreativiti di kalangan pekerja bawahan yang dapat meningkatkan lagi prestasi kerja mereka. Beberapa kajian baru-baru ini menunjukkan bahawa pemeriksaan kepemimpinan mempengaruhi hasil tingkah laku di kalangan pekerja melalui mekanisme psikologi yang berbeza (Chow, 2018; Kim dan Beehr, 2018). Chow (2018) telah mendapati bahawa memperkasakan kepemimpinan memberi kesan positif terhadap kreativiti pekerja melalui perantaraan motivasi untuk belajar dan dipercayai kepemimpinan. Kim dan Beehr (2018) mendapati bahawa pemeriksaan kepemimpinan mempunyai pengaruh negatif terhadap dua tingkah laku penarikan pekerja (ketidakhadiran dan niat pusing ganti) dengan perantaraan komitmen afektif. Dalam kajian bank Arab, Abuzid dan Abbas (2017) telah mendapati bahawa pemeriksaan kepemimpinan mempunyai kesan langsung dan tidak langsung terhadap pemeriksaan psikologi melalui kepemimpinan sendiri dan pemeriksaan mereka membawa kepada kepuasan kerja yang lebih tinggi dan prestasi kreatif.

Kajian yang dilakukan oleh Iqbal et al. (2020) menyoal peranan pemeriksaan psikologi dalam hubungan antara kepemimpinan lestari dan prestasi lestari. Hubungan itu didapati signifikan. Pemimpin memberi kuasa kepada pekerja bawahan mereka melalui penyediaan arah yang jelas terhadap tugas mereka. Begitu juga seorang pemimpin menunjukkan tingkah laku pemeriksaan ketika dia menekankan pentingnya pekerjaan, memfasilitasi pembuatan keputusan secara partisipatif, mendorong peningkatan prestasi dan menghilangkan rintangan menghadapi hasil kerja yang berkesan (Ahearne et al., 2005). Di persekitaran sekolah, sebuah kajian oleh Lee dan Nie (2014) mengungkapkan korelasi positif pemeriksaan psikologi guru dengan hasil kerja guru dan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan profesional serta kemampuan pengurusan sendiri.

Selaras dengan penemuan dalam kebanyakan kajian mengenai pemeriksaan psikologi telah menunjukkan bahawa ianya mempunyai kesan positif terhadap prestasi tugas (Tripathiet al., 2020; Varma dan Malhotra, 2020). Sokongan yang kuat menggunakan analisis meta mendapati bahawa pemeriksaan secara bebas menyebarkan kesan amalan pengurusan berprestasi tinggi terhadap prestasi kerja (Chamberlin et al., 2018). Peranan pengantaraan pemeriksaan psikologi yang dinyatakan oleh Kersti et. al (2018) selaras dengan hasil yang diperoleh oleh Lee dan Nie (2014), di mana pemeriksaan psikologi guru muncul sebagai pemboleh ubah perantara antara ciri kepemimpinan sekolah dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Peranan pengantaraan pemeriksaan psikologi juga telah dikaji di luar persekitaran sekolah dan didapati bahawa pemeriksaan psikologi memainkan peranan pengantara antara gaya kepemimpinan pemimpin dan kepuasan kerja (Aydogmus et al., 2018). Pekerja yang diberi kuasa secara psikologi mempunyai hak istimewa untuk bekerja dengan baik tanpa persetujuan penyelia mereka dan meningkatkan kepuasan pekerja (Alqatawenh, 2018). Sikap dan tingkah laku kerja para pekerja secara signifikan dan positif dikaitkan dengan pemeriksaan psikologi yang mempunyai kesan yang signifikan terhadap prestasi pekerja (de Klerk dan Stander, 2014).

EFIKASI KENDIRI DAN PEMERKASAAN PSIKOLOGI

Pemeriksaan psikologi ialah pekerja perlu merasakan bahawa dari segi psikologinya perasaan diberikan kepercayaan untuk melaksanakan sesuatu tugas yang ditakrifkan sebagai pemeriksaan. Pemeriksaan terbahagi kepada dua iaitu pemeriksaan struktur dan pemeriksaan psikologi. Pemeriksaan struktur (structural empowerment) lebih fokus kepada "penyerahan kuasa", manakala pemeriksaan psikologi lebih tertumpu kepada "perasaan diberi kuasa". Dengan kata lain, pemeriksaan struktur lebih memfokuskan organisasi berbanding dengan pemeriksaan psikologi yang lebih memfokuskan individu (Meng et al., 2015).

MacPhee et al. (2014) berpendapat bahawa perspektif psikologi mendefinisikan pemeriksaan sebagai faktor motivasi sendiri yang mencerminkan kepercayaan individu terhadap hubungan peribadi dan khususnya satu set persepsi yang menekankan aspek motivasi kompetensi sendiri atau efiikasi sendiri, termasuk persepsi kawalan peribadi (Khuntia et al., 2017). Pemeriksaan psikologi terdiri daripada empat dimensi: bermaksud (makna), kecekapan, keazaman diri dan kesan (Spreitzer, 1995). Makna merujuk kepada takat di mana seseorang individu percaya bahawa kerjanya penting. Kecekapan ialah satu kepercayaan dalam keupayaan seseorang melaksanakan aktiviti kerja dengan jayanya. Keazaman diri mewakili satu perasaan autonomi atau pilihan atas permulaan dan pencapaian tugas-tugas berkaitan kerja. Kesan mewakili takat di mana seseorang individu percaya bahawa dia boleh mempengaruhi kesudahan-kesudahan di tempat kerja (Spreitzer, 2008). Spreitzer (1995) menampilkan bukti yang empat dimensi ini ialah penting, ketiadaan mana-mana ciri tersebut menghadkan pengalaman pemeriksaan. Sewajarnya, pemeriksaan psikologi diperhatikan sebagai satu perkara yang 'membolehkan proses menambah pengawalan tugas dan ketabahan seorang pekerja' (Mostafa, A. M. S. (2017).

Sokongan organisasi yang dirasakan dianggap sebagai pendahuluan kepada pemeriksaan psikologi, yang mewakili pihak organisasi dalam hubungan pertukaran, memberi sokongan pekerja, autonomi dan kebebasan untuk membuat keputusan (Kang et al., 2020). Kemudian pekerja merasa diberi kuasa secara psikologi dan membalas organisasi dengan penglibatan kerja (Cain et al., 2018) dan tingkah laku kewarganegaraan organisasi yang berorientasikan perkhidmatan (Abdulrab et al., 2018). Sebilangan sarjana bersetuju bahawa sokongan organisasi yang dirasakan dan pemeriksaan psikologi berfungsi sebagai motivator dalaman, yang memberi inspirasi kepada tingkah laku pekerja yang lebih baik (Aydin dan Tuzun, 2019). Teori pertukaran sosial mengiktiraf hubungan pekerja-organisasi sebagai transaksi timbal balik yang bermanfaat (Cropanzano dan Mitchell, 2005). Ini bermaksud bahawa pekerja cenderung lebih bermotivasi dan terikat dengan organisasi untuk mengembangkan tingkah laku kewarganegaraan organisasi apabila mereka merasakan iklim kerja yang menyokong dan merasa diberi kekuatan secara psikologi (Kang et al., 2020).

Pemeriksaan psikologi yang dikenali sebagai konstruk bertingkat, pemeriksaan meningkatkan efiikasi sendiri di kalangan pekerja, memupuk rasa kekuatan mereka (Conger dan Kanungo, 1988). Argumen biasa dalam literatur pemasaran perkhidmatan adalah bahawa pengurusan harus memupuk pemeriksaan pekerja perkhidmatan, sehingga sumber pertemuan perkhidmatan yang tidak ketara dapat mencapai prestasi yang lebih baik (Hewagama et al., 2019). Sebagai amalan kerja berprestasi tinggi, pemeriksaan dianggap sebagai konstruk yang membolehkan pekerja memenuhi keperluan pelanggan dengan membuat keputusan di tempat (Karatepe et al., 2018).

Hasil kajian yang dibuat oleh Huang, J. (2017) menunjukkan bahawa pekerja yang mempunyai pemeriksaan psikologi yang positif akan meningkatkan efiikasi sendiri dan efiikasi sendiri juga berkorelasi positif dengan tingkah laku proaktif. Selanjutnya, dalam kajian yang buat oleh Taştan, S. B. (2013) disahkan bahawa persepsi efiikasi sendiri secara signifikan mempengaruhi hubungan antara pemeriksaan psikologi dan persepsi kesejahteraan psikologi terhadap individu (guru). Akibatnya, ia dilihat bahawa pemeriksaan psikologi mempunyai peranan terhadap persepsi efiikasi sendiri dan efiikasi sendiri menunjukkan kekuatan hubungan pemeriksaan psikologi pada psikologi kesejahteraan. Efiikasi sendiri telah dinyatakan untuk memainkan peranan penting dalam pemeriksaan pekerja (Cherian dan Jacob, 2013). Pemeriksaan pekerja seterusnya dicadangkan untuk menjadi bahan utama dalam program peningkatan kualiti yang berjaya (Jo dan Park, 2016). Terdapat juga bukti penyelidikan bahawa individu yang mempunyai efiikasi sendiri yang tinggi kurang tahan terhadap inovasi dan perubahan (Ahlin et al., 2014).

Menurut pendapat Çetin dan Askun (2018), pemeriksaan psikologi menghasilkan efiikasi sendiri dan motivasi tugas intrinsik di kalangan pekerja dan kedua-duanya didapati memberi kesan positif terhadap prestasi kerja. Pemeriksaan psikologi juga memberi kesan positif terhadap prestasi kerja melalui perantaraan kepuasan kerja (Sun, 2016). Dalam konteks kajian yang dibuat di India, Mir dan Rainayee (2015) telah menunjukkan bahawa pemeriksaan psikologi mempengaruhi prestasi kerja secara langsung dan tidak langsung melalui perantaraan kepuasan kerja. Spreitzer (1995) mencadangkan, kakitangan dengan tahap tinggi pemeriksaan psikologinya melihat bahawa mereka mempunyai keazaman diri dan pengaruh, yang seterusnya memperkenalkan prestasi inovasi mereka. Zhang dan Bartol (2010) mendapati pemeriksaan psikologi dipengaruhi secara positif kreativiti kakitangan. Ertürk (2012) mendapati tiga daripada empat dimensi pemeriksaan psikologi, iaitu, bermaksud (makna), kecekapan dan kesan secara positif berkaitan dengan keupayaan inovasi. Maka tanggapan kakitangan terhadap makna kerja, keberkesanan diri masing-masing, keazaman diri dan kesan menjurus kepada penciptaan inovasi produk dan ilmu baru (Li, Y. (2015).

Akibatnya, pasukan untuk mewujudkan perasaan pemeriksaan di kalangan anggota akan mencari jalan untuk mewujudkan sistem dan prosedur rangkaian tidak rasmi yang tidak menyekat pekerja. Ini akan meningkatkan pertukaran idea dan pendapat (Newman et al., 2017). Wu dan Lee (2017), mencadangkan integrasi teori pertukaran sosial dan perspektif positif tingkah laku organisasi. Mereka lebih menekankan peningkatan perkongsian pengetahuan dan pembelajaran ketika memperkasakan pemimpin pasukan yang hadir untuk pasukan. Zhang et al. (2018) mencadangkan bahawa pekerja yang merasakan tahap pemeriksaan yang lebih tinggi cenderung membina motivasi kepercayaan yang kuat untuk mencapai penglibatan yang lebih baik di tempat kerja mereka. Kajian terdahulu mengandaikan bahawa pemeriksaan psikologi pekerja adalah alat untuk mencapai sebuah organisasi yang mantap (Soud Almahamid; 2019).

Pemeriksaan guru yang serupa dengan dan berasal dari pemeriksaan psikologi, mencerminkan motivasi tugas intrinsik seseorang (Lee dan Nie, 2017). Fong dan Snape (2015) menggariskan kepentingan menganalisis perbezaan antara kumpulan dan antara kumpulan dalam memperkasakan kepimpinan dan kesannya terhadap sikap dan tingkah laku individu. Park (2017) menambah bahawa beberapa pekerja mungkin merasa dan bertindak dengan cara yang diberi kuasa tanpa mengira sejauh mana pekerja diberi suara dan terlibat dalam membuat keputusan. Pekerja yang lebih berpendidikan tinggi, lebih komited terhadap profesion mereka, berada di tahap organisasi yang lebih tinggi dan mempunyai lebih banyak efiikasi sendiri cenderung merasakan dan bertindak lebih bertenaga. Individu kemudian mempunyai pengaruh terhadap tahap pemeriksaan psikologi mereka.

Pekerja yang mempunyai kekuatan psikologi tinggi cenderung untuk mempercayai bahawa mereka mampu menyelesaikan tugas dan mempunyai autonomi dan kawalan di tempat kerja; oleh itu keperluan asas psikologi mereka terutamanya autonomi dan kecekapan, lebih baik dipuaskan dan mereka merasa bekerja dengan baik (Zheng dan Liu, 2016). Menggabungkan perkara ini, pemeraksanaan psikologi sebagai sumber peribadi berperanan penting dalam memenuhi keperluan psikologi asas pekerja dan seterusnya menyumbang kepada kesejahteraan kerja yang lebih besar.

EFIKASI KENDIRI DAN PRESTASI KERJA

Hubungan positif antara efikasi sendiri dan prestasi kerja telah disokong dalam banyak kajian. Dua analisis meta yang secara khusus membincangkan hubungan antara efikasi sendiri dan prestasi kerja (Judge & Bono, 2001) melaporkan korelasi yang dibetulkan secara statistik menunjukkan yang ianya signifikan masing-masing 0.23 dan 0.38, antara efikasi sendiri dan prestasi kerja. Bandura dan Locke (2003) meringkaskan bukti hubungan ini daripada sembilan jenis analisis meta berskala besar yang dijalankan dalam bidang prestasi yang berbeza (contohnya, fungsi kesihatan, fungsi psikososial). Pengarang ini meyakinkan bahawa efikasi sendiri mempunyai nilai ramalan untuk motivasi dan prestasi. Efikasi sendiri dapat meningkatkan prestasi kerana individu yang melihat diri mereka sebagai sangat cekap akan mengaktifkan upaya mencukupi yang berkaitan dengan tugas dan bertahan lebih lama pada tugas tersebut walaupun mengalami pelbagai masalah. Tingkah laku peraturan sendiri ini dapat meningkatkan peluang untuk berjaya.

Pekerja dengan efikasi sendiri yang tinggi melaporkan sedikit keletihan emosi dan lebih banyak kepuasan kerja daripada pekerja yang kurang pasti tentang keberkesanan masa depan mereka (Van Segelen-Damen & Dam Van 2016). Dalam kajian analitik meta mereka, Avey et al. (2009) melihat perkaitan yang kuat antara efikasi sendiri dengan kepuasan kerja dan kesejahteraan subjektif. Faktor-faktor ini akan meningkatkan prestasi kerja seseorang.

Tim, Bakker & Derks (2014) menyatakan efikasi sendiri mampu meningkatkan prestasi kerana individu yang melihat diri mereka sebagai sangat cekap akan mengaktifkan usaha yang berkaitan dengan tugas yang mencukupi dan bertahan lebih lama dalam tugas tersebut walaupun menghadapi pelbagai halangan. Tingkah laku peraturan sendiri ini dapat meningkatkan peluang hasil yang berjaya. Sebaliknya, individu yang beranggapan efikasi sendiri yang rendah mungkin lebih cenderung untuk menghentikan usaha mereka dan gagal dalam tugas. Walau bagaimanapun, sesetengah penyelidik mendapati bahawa tahap efikasi sendiri yang tinggi sebenarnya boleh menjejaskan prestasi kerja kerana peserta menjadi terlalu yakin dan seterusnya memperuntukkan sumber yang lebih sedikit untuk mencapai matlamat mereka (Vancouver et al., 2002).

Efikasi sendiri yang tinggi dianggap menyumbang kepada peningkatan prestasi dalam pelbagai situasi kerana perkaitannya dengan strategi tingkah laku yang berkesan. Teori efikasi sendiri menganjurkan bahawa individu menilai kemampuan mereka untuk menghadapi cabaran dengan jaya apabila menghadapi tuntutan persekitaran dan berdasarkan penilaian tersebut, individu memulakan dan meneruskan strategi tingkah laku untuk mengatasi cabaran dengan berkesan dan mencapai hasil yang diinginkan (Bandura, 1997).

Terdapat pengaruh bersama yang ketara antara prestasi kerja dan kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja yang lebih tinggi membawa kepada prestasi kerja yang lebih baik dan prestasi kerja yang lebih baik akan memberi kepuasan kerja yang lebih tinggi. Mungkin alasan di sebalik keadaan ini ialah pekerja yang melaksanakan tugas dengan lebih baik lebih cenderung disenangi oleh organisasi. Akibatnya, mereka berasa pekerjaan mereka memenuhi keperluan kesempurnaan sendiri dan oleh itu, berasa lebih puas dengan pekerjaan tersebut. Mungkin juga, individu yang lebih puas dengan pekerjaan mereka berasa lebih bersemangat bekerja dan dengan itu prestasi mereka lebih baik (Yang, C. & Hwang, 2014).

Selcuk (2020) telah menyatakan bahawa semakin tinggi efikasi sendiri guru, semakin tinggi prestasi kerja yang menunjukkan penglibatan guru dalam organisasi dan penglibatan mereka dalam melaksanakan tugas. Kajian tersebut juga menunjukkan bahawa efikasi sendiri guru mempunyai kesan penyederhanaan yang signifikan antara penglibatan guru dalam pekerjaan dan prestasi kerja mereka. J Cherian dan J Jacob (2013) menggariskan pertamanya, bahawa prestasi pekerja secara keseluruhannya dipengaruhi secara positif oleh efikasi sendiri. Ini juga telah ditunjukkan bahawa tingkah laku organisasi profesional yang skeptikal biasanya dipengaruhi dengan kuat oleh keyakinan diri. Keduanya ialah kerumitan tugas serta lokasi prestasi, didapati mengurangkan hubungan antara efikasi sendiri dengan kecekapan tempat kerja. Kedua-dua faktor ini memainkan peranan penting dalam organisasi, kerana cenderung memperburuk hubungan antara efikasi sendiri dan prestasi. Kerumitan tugas yang semakin meningkat menunjukkan bahawa hubungan ini semakin lemah.

Beberapa kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif antara efikasi sendiri dan prestasi dalam domain seperti tingkah laku proaktif dan prestasi yang berkaitan dengan pekerjaan (Ozyilmaz et al., 2018). Walau bagaimanapun, sebilangan penyelidik berpendapat bahawa kaitan antara efikasi sendiri dan kriteria yang berkaitan dengan prestasi tidak selalu positif; sebaliknya, ia boleh menjadi neutral atau bahkan negatif, bergantung pada faktor kontekstual (Beck dan Schmidt, 2018). Walaupun kajian terdahulu telah mengkaji hubungan antara efikasi sendiri dan prestasi kerja (Ozyilmaz et al., 2018), penemuan hanya beberapa kajian (De Clercq et al., 2018) memberikan pandangan yang jelas bagaimana efikasi sendiri pekerja mempengaruhi prestasi kerja mereka melalui mekanisme pengantaraan. Tzur et al. (2016) mendapati bahawa ganjaran menyederhanakan pengaruh efikasi sendiri terhadap prestasi, di mana efikasi sendiri secara positif berkaitan dengan prestasi dalam keadaan ganjaran tinggi tetapi dikaitkan secara negatif dengan prestasi dalam keadaan ganjaran rendah.

Terdapat juga beberapa pandangan dan kajian yang berbeza berkaitan efikasi sendiri dan prestasi kerja seperti yang dikemukakan oleh Nakir et al.; (2020). Efikasi sendiri tidak berkaitan langsung dengan prestasi kerja kerana efikasi sendiri mewakili penilaian sendiri subjektif individu mengenai kemahiran pekerjaan mereka sendiri tanpa berkaitan langsung dengan kemahiran sebenar yang dimiliki oleh mereka (Nakir et al., 2020). Sebagai contoh, penyelidikan mendapati bahawa efikasi sendiri akademik tidak berkaitan langsung dengan prestasi akademik tetapi secara tidak langsung melalui motivasi atau aspirasi akademik (Arastaman dan Ozdemir, 2019). Penyelidikan mendapati bahawa efikasi sendiri yang lebih kuat menyokong motivasi orang untuk berusaha lebih gigih (Tolsgaard et al., 2016), yang seterusnya memperkuat prestasi kerja mereka yang seterusnya.

Tingkah laku kognitif pekerja sangat mempengaruhi prestasi pekerja (Salman et al., 2016). Dalam kajian ini, efikasi sendiri dipilih sebagai pemboleh ubah perantara yang merupakan tingkah laku kognitif, yang diyakini sebagai kepercayaan seseorang bahawa mereka dapat melaksanakan tugas-tugas tertentu dengan jayanya. Beberapa kajian telah menyatakan peranan

efikasi sendiri dalam meningkatkan prestasi pekerja (Santoso et al., 2019). Seorang pekerja yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi dapat menumpukan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh syarikat, sementara pekerja yang mempunyai efikasi sendiri yang rendah cenderung malas untuk mencuba ketika menghadapi situasi yang sukar. Lloyd et al. (2017) menekankan bahawa pekerja dengan tahap efikasi sendiri berkaitan dengan pekerjaan yang rendah memberi tindak balas yang lebih negatif terhadap situasi yang sukar dan beban kerja yang berlebihan, berbanding pekerja yang mempunyai tahap efikasi sendiri yang berkaitan dengan kerja yang tinggi.

METODOLOGI KAJIAN

Enam MRSM yang terlibat dalam kajian ini dipilih secara mudah (convenience sampling) dengan Semenanjung Malaysia sebagai latar kajian. MRSM tersebut ialah MRSM Muadzam Shah, Pahang dan MRSM Gerik, Perak (Premier). MRSM Alor Gajah, Melaka dan MRSM Kubang Pasu (IGCSE) dan MRSM Kepala Batas, Pulau Pinang (Ulul Albab) serta MRSM Tun Ghafar Baba (PKP). Terdapat antara 55 hingga 100 orang guru yang bertugas di setiap MRSM yang dinyatakan di atas. Kajian ini mensasarkan semua guru untuk setiap MRSM yang dipilih bagi menjawab soalan soal selidik. Ini menjadikan jumlah jangkauan responden seramai 457 orang.

Kajian ini menggunakan kaedah convenience sampling yang mana sesiapa sahaja yang bertugas sebagai guru di MRSM adalah berpeluang untuk dipilih sebagai responden tidak kiralah di mana mereka bertugas kerana semua MRSM menggunakan sistem yang sama sahaja.

Memandangkan penyelidikan ini mengambil pendekatan deduktif, oleh itu strategi penggunaan soal selidik lebih sesuai digunakan kerana lebih popular dan biasa digunakan dalam kajian perniagaan dan pengurusan di bawah falsafah positifis (Saunders et al., 2011). Tambahan lagi, soal selidik secara umumnya dianggap autoritatif, mudah diterangkan, dan boleh digunakan untuk mencadangkan kemungkinan alasan bagi hubungan tertentu antara pemboleh ubah dan menghasilkan model hubungan tersebut (Saunders et al, 2011).

Kajian ini menggunakan perisian SPSS (*Statistical Package For Social Science*) Version 24 untuk pemasukan data, pengekodan, penyuntingan dan analisis set data bagi analisis data awal. Pertama, kajian ini menganalisis taburan kekerapan untuk pengelasan, pemboleh ubah persendirian, skor maksimum minimum, min dan sisihan piawai untuk gagasan kajian pada peringkat ini (Zikmund & Babin, 2006). Kaedah ini memberikan maklumat asas berkaitan profil responden.

Menurut Wilson (2010) analisis data awal dijalankan untuk menyiasat statistik deskriptif dan analisis nilai yang hilang. Statistik deskriptif ialah teknik untuk mendapatkan maklumat daripada butiran data populasi yang dikumpulkan (Cleff, 2014). Lazimnya statistik deskriptif merangkumi min, median, sisihan piawai, kekerapan, julat, peratusan, varians, minimum, maksimum, kurtosis, dan kepencongan (Pallant, 2013). Kajian ini menjalankan dan menyiasat data secara deskriptif termasuk min, median, kekerapan, sisihan piawai, julat, peratusan, kurtosis dan pencongan bagi memastikan kenormalan data untuk ujian selanjutnya (Cooper & Schindler, 2014, Haer et al., 2014).

Analisis regresi pelbagai model kedua pula digunakan bagi meramal pemboleh ubah terikat secara lebih komprehensif dengan menggunakan maklumat-maklumat daripada banyak pemboleh ubah bebas pada masa yang sama.

DAPATAN KAJIAN

Efikasi sendiri berpengaruh perantara positif terhadap hubungan antara pemerksaan psikologi dan prestasi kerja. Regresi hirarki adalah regresi yang dilakukan secara berulang-ulang dengan komposisi pemboleh ubah yang berbeza, sama ada mungkin ditambah atau dikurangkan. Tujuannya untuk melihat perbezaan tahap pengaruh di setiap pengujian. Maka analisis regresi hirarki digunakan bagi melihat hubungan antara ;

- 1) Kesan positif efikasi sendiri sebagai perantara terhadap hubungan pemerksaan psikologi dengan prestasi kerja

Jadual 1: Pengaruh efikasi sendiri dalam hubungan pemerksaan psikologi dan prestasi kerja

Model	R	R Square	SE	b	t	F	sig
1	.6606 ^a	0.436	0.088	0.485	10.002	121.4	0
2	.667 ^c	0.445	0.019	-1.446	-2.3	83.809	0.022

a. Dependent Variable D.Prestasi_Kerja

b. Predictors: (Constant), E.Efikasi_Kendiri, B.Pemerksaan_Psikologi

c. Predictors: (Constant), E.Efikasi_Kendiri, B.Pemerksaan_Psikologi, INTERAKSI_B_E

Analisis regresi pelbagai hierarchial dijalankan bagi menguji persoalan kajian di mana pengkaji ingin melihat pengaruh positif efikasi sendiri sebagai perantara dalam hubungan pemerksaan psikologi dengan prestasi kerja. Daripada jadual diatas didapati nilai R2 (R square) sebanyak 0.436 (Model 1) menunjukkan bahawa sebanyak 43.6% daripada perubahan dalam pemboleh ubah perantara iaitu efikasi sendiri adalah disebabkan oleh pemboleh ubah bebas iaitu pemerksaan psikologi dan pemboleh ubah terikat prestasi kerja . Hasil analisis menunjukkan apabila kedua-dua pemboleh ubah bebas digunakan (Beta = 0.485) , (t =10.002 , k < 0.05) merupakan peramal yang signifikan kepada pemboleh ubah prestasi kerja .

Nilai R2 sebanyak 0.445 bagi Model 2 pula menunjukkan bahawa sebanyak 44.5% daripada perubahan dalam pemboleh ubah perantara adalah disebabkan oleh perubahan dalam gabungan dua iaitu pemboleh ubah bebas pemeraksanaan psikologi dan pemboleh ubah terikat efikasi sendiri serta gabungan interaksi kedua-dua pemboleh ubah. Hasil analisis menunjukkan interaksi kedua pemboleh ubah (pemeraksanaan psikologi x efikasi sendiri) merupakan peramal signifikan kepada pemboleh ubah terikat prestasi kerja (Beta = -1.446), ($t = -2.3$, $k < 0.05$).

HASIL KAJIAN TERHADAP HIPOTESIS

Analisis regresi pelbagai hirarki menunjukkan bahawa pemeraksanaan psikologi adalah peramal yang signifikan terhadap prestasi kerja manakala efikasi sendiri juga merupakan peramal yang signifikan terhadap prestasi kerja. Apabila mempertimbangkan pemeraksanaan psikologi dan efikasi sendiri sebagai peramal pemboleh ubah (iv) pada masa yang sama dan prestasi kerja sebagai pemboleh ubah terikat (dv), efikasi sendiri menambahkan pekali regresi dari pemeraksanaan psikologi kepada prestasi kerja. Oleh itu, kita dapat menyimpulkan bahawa efikasi sendiri adalah pemboleh ubah perantara (moderator) antara pemeraksanaan psikologi dan prestasi kerja, yang selaras dengan hipotesis. Hasilnya menunjukkan bahawa organisasi dapat meningkatkan prestasi kerja pekerja dengan meningkatkan efikasi sendiri mereka. Hasil kajian ini menunjukkan bahawa hubungan antara pemeraksanaan psikologi dan prestasi kerja sebahagiannya dimoderasi oleh efikasi sendiri.

SUMBANGAN KAJIAN

Sumbangan kajian ini boleh dijadikan rujukan dan menambahkan lagi literatur di dalam bidang prestasi kerja, efikasi sendiri dan pemeraksanaan psikologi guru. Kajian ini juga menyumbang dengan membuktikan bahawa pentingnya pemeraksanaan psikologi dan efikasi sendiri guru di dalam meningkatkan prestasi kerja guru. Sumbangan dari segi praktikal pula, kajian dapat menjadi panduan dan asas kepada pihak Bahagian Pendidikan Menengah Majlis Amanah Rakyat (BPM MARA) untuk menetapkan polisi bagi pemeraksanaan psikologi guru, efikasi sendiri guru dalam meningkatkan prestasi kerja.

KESIMPULAN

Pekerja yang mempunyai perasaan pemeraksanaan psikologi yang lebih kuat daripada yang dimiliki orang lain, cenderung meningkatkan prestasi kerja daripada pekerja lain. Lebih-lebih lagi, pekerja yang merasa pemeraksanaan psikologi juga mempunyai efikasi sendiri yang lebih tinggi daripada yang tidak merasa diberikan kuasa. Di dalam keadaan sebegini akan terus meningkatkan efikasi sendiri mereka pada tahap yang tinggi. Oleh itu di dalam kajian ini, pemeraksanaan psikologi tidak hanya mempengaruhi prestasi kerja pekerja secara langsung tetapi secara tidak langsung turut mempengaruhi prestasi kerja pekerja dengan meningkatkan efikasi sendiri mereka.

RUJUKAN

- Almahamid, S. (2019). The influence of ERP system usage on agile capabilities: Examining the mediating role of users' psychological empowerment in Jordanian commercial banks. *Information Technology & People*.
- Aydogmus, C., Camgoz, S. M., Ergeneli, A., & Ekmekci, O. T. (2018). Perceptions of transformational leadership and job satisfaction: The roles of personality traits and psychological empowerment. *Journal of Management & Organization*, 24(1), 81-107.
- Bandura, A., & Wessels, S. (1997). *Self-efficacy* (pp. 4-6). W.H. Freeman & Company.
- Hair Jr, J. F., & Lukas, B. (2014). *Marketing research* (Vol. 2). McGraw-Hill Education Australia.
- Hempel, P. S., Zhang, Z. X., & Han, Y. (2012). Team empowerment and the organizational context: Decentralization and the contrasting effects of formalization. *Journal of management*, 38(2), 475-501.
- Iqbal, Q., Ahmad, N. H., Nasim, A., & Khan, S. A. R. (2020). A moderated-mediation analysis of psychological empowerment: Sustainable leadership and sustainable performance. *Journal of Cleaner Production*, 262, 121429.
- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., & Rich, B. L. (2007). Self-efficacy and work-related performance: The integral role of individual differences. *Journal of applied psychology*, 92(1), 107.
- Karatepe, O. M., Yavas, U., Babakus, E., & Deitz, G. D. (2018). The effects of organizational and personal resources on stress, engagement, and job outcomes. *International Journal of Hospitality Management*, 74, 147-161.
- Kundu, S. C., Kumar, S., & Gahlawat, N. (2019). Empowering leadership and job performance: mediating role of psychological empowerment. *Management Research Review*.
- Mahmoud, M. A., Ahmad, S., & Poespowidjojo, D. A. L. (2021). Psychological empowerment and individual performance: the mediating effect of intrapreneurial behaviour. *European Journal of Innovation Management*.
- Minai, M. H., Jauhari, H., Kumar, M., & Singh, S. (2020). Unpacking transformational leadership: dimensional analysis with psychological empowerment. *Personnel review*.
- Nakir, M., Djati, P., & Arafah, W. (2020). The effect of strategic leadership and self-efficacy on organizational commitment and its implication on performance defense researchers. In *International Conference on Management, Accounting, and Economy (ICMAE 2020)* (pp. 248-251). Atlantis Press.
- Ozyilmaz, A., Erdogan, B., & Karaeminogullari, A. (2018). Trust in organization as a moderator of the relationship between self-efficacy and workplace outcomes: A social cognitive theory-based examination. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(1), 181-204.
- Santoso, H., Elidjen, E., Abidinagoro, S., & Arief, M. (2019). The role of creative self-efficacy, transformational leadership, and digital literacy in supporting performance through innovative work behavior: Evidence from telecommunications industry. *Management Science Letters*, 9(13), 2305-2314.

- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Tripathi, D., Priyadarshi, P., Kumar, P., & Kumar, S. (2020). Does servant leadership affect work role performance via knowledge sharing and psychological empowerment? *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*.
- Varma, A., & Malhotra, G. (2020). Psychological empowerment and job satisfaction of accountants: the mediating effect of task performance. *International Journal of Organizational Analysis*.

Ammar Bin Ab Rahman
Graduate School of Business
Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600 Bangi, Malaysia
Email: amra7755@gmail.com

Khairul Anuar Bin Mohd Ali
Graduate School of Business
Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600 Bangi, Malaysia
Email: kabma@ukm.edu.my