

PENGARUH GAYA KEPIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN KERJA GURU BESAR TERHADAP PRESTASI KERJA GURU SEKOLAH RENDAH LUAR BANDAR DI SABAH



**MOHD. AZIZUAN ABDULLAH @
JESKIL OSINDAL**

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

*PERPUSTAKAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH*

**FAKULTI PSIKOLOGI DAN PENDIDIKAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2019**

PENGARUH GAYA KEPIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN KERJA GURU BESAR TERHADAP PRESTASI KERJA GURU SEKOLAH RENDAH LUAR BANDAR DI SABAH

**MOHD. AZIZUAN ABDULLAH @
JESKIL OSINDAL**



UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**TESISINI DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI
SYARAT UNTUK MEMPEROLEH IJAZAH
DOKTOR FALSAFAH**

**PERPUSTAKAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH**

**FAKULTI PSIKOLOGI DAN PENDIDIKAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2019**

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

JUDUL: **PENGARUH GAYA KEPIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN KERJA GURU BESAR TERHADAP PRESTASI KERJA GURU SEKOLAH RENDAH LUAR BANDAR DI SABAH.**

IJAZAH: **DOKTOR FALSAFAH (PENGURUSAN PENDIDIKAN)**

Saya **MOHD AZIZUAN ABDULLAH @ JESKIL OSINDAL**, Sesi **2012-2019**, mengaku membenarkan tesis **Doktoral** ini disimpan di Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut: -

1. Tesis ini adalah hak milik Universiti Malaysia Sabah.
2. Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi.
4. Sila tandakan (✓):



SULIT

(Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub di dalam AKTA RAHSIA 1972).



TERHAD

(Mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan).



TIDAK TERHAD



MOHD AZIZUAN ABDULLAH @
JESKIL OSINDAL
PT1211304T



Disahkan oleh,

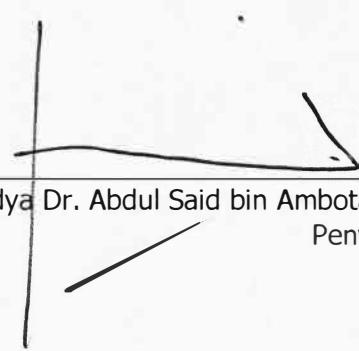
NORAZLYNNE MOHD. JOHAN @ JACKLYNE

PUSTAKAWAN

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

(Tandatangan Pustakawan)

Tarikh: 22 Ogos 2019


(Prof. Madya Dr. Abdul Said bin Ambotang)
Penyelia

PENGAKUAN

Karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan, ringkasan dan rujukan yang tiap-tiap satunya telah saya jelaskan sumbernya.

22 OGOS 2019

MOHD AZIZUAN ABDULLAH @
JESKIL OSINDAL
PT1211304T



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENGESAHAN

NAMA : MOHD AZIZUAN ABDULLAH @ JESKIL OSINDAL

NO. MATRIK : PT1211304T

TAJUK : **PENGARUH GAYA KEPIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN KERJA GURU BESAR TERHADAP PRESTASI KERJA GURU SEKOLAH RENDAH LUAR BANDAR DI SABAH.**

IJAZAH : **DOKTOR FALSAFAH
(PENGURUSAN PENDIDIKAN)**

TARIKH VIVA : **25 JULAI 2019**



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

DISAHKAN OLEH

PENYELIA

PROF. MADYA DR. ABDUL SAID AMBOTANG

Tandatangan

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Prof. Madya Dr. Abdul Said Ambotang". The signature is written over a large, faint watermark of the UMS logo.

PENGHARGAAN

Segala pujian dan syukur kepada Allah s.w.t kerana dengan izin-Nya Tesis ini telah dapat disempurnakan. Selawat dan salam untuk junjungan Rasulullah s.a.w. serta para sahabat baginda. Penyelidik merakamkan ucapan setinggi-tinggi penghargaan dan sekalung budi kepada penyelia utama, Prof. Madya Dr. Abdul Said Ambotang dan Dr. Roslee Talip, penyelia tesis bersama yang telah memberikan bimbingan, tunjuk ajar dan nasihat yang tidak ternilai dalam menyiapkan kajian ini dari peringkat awal sehingga akhir. Kesabaran dan dedikasi beliau amat dihargai.

Penghargaan dan terima kasih tidak terhingga turut ditujukan kepada panel pakar penyemak soal selidik, iaitu Dr. Mohd. Khairuddin Abdullah, Dr. Musirin Mosin, Dr. Mohd Zakaria bin Mat Khazani, Prof. Madya Dr. Mohd. Hasani Dali, Dr. Muhamad Suhaimi Taat dan Hajah Asmiah Haji Ajamain. Terima kasih juga buat panel pakar penterjemah soal selidik, iaitu En. Krishna @ Mohd Fazli Hj. Abdul Rozan, En. Akdan @ Datu Akdan B.D. Basren @ Basran, En. Khairuddin bin Haji Jamal, Pn. Yong Ka Moi @ Yong Nyuk Moi, dan Pn. Barbara Anak Rantai @ Nur Aishah Barbara Abdullah. Terima kasih kepada semua pensyarah dan staf Fakulti Psikologi dan Pendidikan serta Pusat Pengajian Pascasiswazah UMS atas kerjasama yang diberikan sepanjang pengajian. Penghargaan dan terima kasih kepada Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) yang menaja pengajian ini serta Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Pendidikan (EPRD), Jabatan Pelajaran Negeri Sabah, Guru Besar dan guru-guru sekolah-sekolah luar bandar kerana memberi kerjasama penuh dalam menjayakan kajian ini.

Seterusnya kepada Pegawai Pendidikan Daerah dan semua staf Pejabat Pendidikan Daerah Kota Marudu yang memberi kerjasama sepanjang pengajian ini. Setinggi-tinggi penghargaan buat teman-teman seperjuangan yang bersedia berkongsi idea dan memberi dorongan sepanjang pengajian. Penghargaan dan terima kasih tidak ternilai ditujukan kepada ibu (Yongulindap binti Sumat) yang telah mengorbankan segala-galanya agar saya dapat menuntut ilmu hingga ke tahap ini. Penghargaan buat semua ahli keluarga, abang-abang, kakak-kakak ipar, abang-abang ipar, biras dan anak-anak buah yang sentiasa memberi sokongan.

Akhir sekali, penghargaan yang tidak ternilai untuk isteri tercinta (Aidah binti Awang) dan anak-anak tersayang (Azzwa Izzwani binti Mohd Azizuan dan Allyizza Mirzza binti Mohd Azizuan) yang sentiasa memberi dorongan dan semangat sehingga akhirnya saya berjaya menyiapkan tesis ini.

MOHD AZIZUAN ABDULLAH @ JESKIL OSINDAL

22 OGOS 2019

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan mengenal pasti hubungan dan pengaruh gaya kepimpinan, motivasi kerja dan komitmen kerja guru besar terhadap prestasi kerja guru. Kaedah tinjauan menggunakan soal selidik untuk mendapatkan data kuantitatif daripada 514 orang guru sekolah rendah luar bandar di negeri Sabah. Data dianalisis menggunakan perisian SPSS 20.0 dan PLS-SEM 2.0, melibatkan ANOVA Sehala, Korelasi Pearson, Regresi Berganda dan Analisis Laluan (SEM) pada aras signifikan $p < .05$. Dapatkan kajian menunjukkan terdapat perbezaan skor min yang signifikan gaya kepimpinan guru besar, motivasi kerja guru besar dan komitmen kerja guru besar berdasarkan ciri demografi jantina. Dapatkan kajian menunjukkan terdapat perbezaan skor min yang signifikan gaya kepimpinan guru besar berdasarkan ciri demografi akademik. Didapati terdapat perbezaan yang signifikan skor min gaya kepimpinan guru besar, motivasi kerja guru besar, komitmen kerja guru besar dan prestasi kerja guru berdasarkan ciri demografi pengalaman kerja. Analisis Korelasi Pearson menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan motivasi kerja guru besar dengan prestasi kerja guru. Keputusan kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan komitmen kerja guru besar dengan prestasi kerja guru. Analisis Regresi Berganda menunjukkan motivasi kerja guru besar memberi pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja guru. Dapatkan kajian menunjukkan komitmen kerja guru besar memberi pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja guru. Analisis Laluan menunjukkan terdapat kesesuaian pengukuran model struktur yang dibentuk antara pemboleh ubah tidak bersandar dengan pemboleh ubah bersandar. Justeru, aspek-aspek ini perlu diberi perhatian oleh pentadbir dalam usaha meningkatkan prestasi kerja guru, demi kelangsungan kecemerlangan sekolah khususnya di luar bandar.

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, HEADMASTERS' WORK MOTIVATION AND HEADMASTERS' WORK COMMITMENT ON TEACHERS' JOB PERFORMANCES IN RURAL PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN SABAH

The purpose of this study was to identify the relationship and influence of leadership style, headmasters' work motivation and the headmasters' commitment towards teacher work performance. The survey method used questionnaire to obtain quantitative data from 514 rural primary school teachers in Sabah. Data were analysed using SPSS 20.0 and PLS-SEM 2.0 software, involving One Way ANOVA, Pearson Correlation, Multiple Regression and Path Analysis (SEM) at significant level $p < .05$. The findings showed that there was significant mean difference in headmasters' leadership style, headmasters' motivation and headmasters' work commitment based on gender demographic characteristics. The findings also showed that there was a significant mean difference in the leadership style of leadership based on the characteristics of academic demography. There was also a significant difference in the mean score of the leadership style of the headmaster, the motivation of the headmaster, the commitment of the headmaster and the performance of teachers based on the demographic characteristics of the work experience. Pearson Correlation Analysis showed that there was a significant correlation between headmasters' work motivation and teachers' work performance. The results of the study also showed that there was a significant relationship between the headmaster's commitment and the work performance of the teachers. Multiple Regression analysis showed that the motivation of the headmaster has a significant effect on the teachers' work performances. The findings also showed that the commitment of the headmasters gave a significant influence on the work performance of teachers. Pathway analysis showed that there was a fit to the model of the structural model formed between the independent variables and the dependent variables. Hence, these aspects needed to be addressed by the administrators in order to improve the performance of teachers, in the pursuit of continuing school excellence, particularly in the rural areas.

SENARAI KANDUNGAN

	Halaman
TAJUK	i
PENGAKUAN	ii
PENGESAHAN	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
SENARAI KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xv
SENARAI RAJAH	xviii
GLOSARI AKRONIM	xx
SENARAI LAMPIRAN	xxii
BAB 1: PENDAHULUAN	1
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	3
1.3 Pernyataan Masalah	8
1.4 Tujuan Kajian	16
1.5 Objektif Kajian	16
1.6 Soalan Kajian	17
1.7 Hipotesis Kajian	18
1.8 Kepentingan Kajian	20
1.9 Batasan Kajian	21
1.10 Definisi Operasional	23
a. Kepimpinan	23

b.	Pengaruh	24
c.	Gaya Kepimpinan	25
d.	Motivasi Kerja	26
e.	Komitmen Kerja	27
f.	Guru Besar	29
g.	Prestasi Kerja	29
h.	Guru Sekolah Rendah	30
1.11	Kerangka Konseptual Kajian	31
1.12	Rumusan	32
BAB 2: SOROTAN LITERATUR		34
2.1	Pengenalan	34
2.2	Konsep Gaya Kepimpinan	34
2.2.1	Teori dan Model Kepimpinan	36
a.	Teori Laluan Matlamat (<i>The Path Goal Theory</i>)	37
b.	Model Laluan Matlamat (<i>The Path Goal Model</i>)	39
c.	Teori Sifat (<i>The Trait Theory</i>)	40
d.	Teori Tingkah Laku (<i>The Behavioural Theory</i>)	41
e.	Teori Z	42
f.	Model Grid Pengurusan	43
g.	Model Gaya Pengurusan Likert	44
h.	Teori Kontingensi (<i>The Contingency Theory</i>)	45
i.	Teori Situasi	46
j.	Model Kepimpinan Bolman dan Deal (2003)	47
k.	Teori dan Model Kepimpinan Servan	49
l.	Teori Kepimpinan Karismatik	53

m.	Teori Kepimpinan Berwawasan	53
n.	Teori Kepimpinan Transformasi	54
2.2.2	Gaya Kepimpinan	55
2.3	Konsep Motivasi Kerja	63
2.3.1	Teori dan Model Motivasi	66
a.	Teori Dua Faktor Herzberg (1966)	66
b.	Teori Empat Faktor	68
c.	Teori ERG (<i>Existence, Relationship, Growth</i>)	70
d.	Teori Hierarki Keperluan Maslow	72
e.	Teori X dan Y	74
f.	Teori Motivasi Wigfield (1966)	75
g.	Teori Keperluan Mc Clelland (1961)	77
2.3.2	Motivasi Kerja	78
2.4	Konsep Komitmen Kerja	83
2.4.1	Teori dan Model Komitmen Kerja	86
a.	Model Tiga Komponen Komitmen Organisasi Meyer dan Allen (1997)	86
b.	Model Komitmen Organisasi Steers (1977)	90
c.	Model Komitmen Terhadap Organisasi Mowday <i>et al.</i> (1982)	92
d.	Model Komitmen Terhadap Organisasi De Cotiis dan Summers (1987)	93
e.	Model Meta Analisis Komitmen Terhadap Organisasi Mathieu dan Zajac (1990)	93
f.	Teori Komitmen Cook dan Wall (1980)	94
g.	Teori <i>Side Bet</i>	94
h.	Teori Komitmen Empat Jenis Guru (Glickman, 2002)	96
2.4.2	Komitmen Kerja	98

2.5	Konsep Komitmen Kerja	101
2.5.1	Prestasi Kerja Menurut KPM (2016)	103
2.5.2	Ciri-ciri Guru Yang Berprestasi Tinggi Abad Ke-21	107
2.5.3	Teori Prestasi Kerja	108
a.	Teori Pengharapan (<i>Expectancy Theory</i>)	109
2.5.4	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Guru	114
2.6	Pengaruh Gaya Kepimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja Guru Besar Terhadap Prestasi kerja	116
2.7	Kerangka Teori Kajian	123
2.8	Rumusan	127

BAB 3: METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	128
3.2	Reka Bentuk Kajian	129
3.3	Lokasi Kajian	131
3.4	Populasi Kajian	132
3.5	Sampel dan Prosedur Pensampelan Kajian	133
3.5.1	Penentuan Saiz Sampel	134
3.5.2	Prosedur Pensampelan	136
3.6	Instrumen Kajian	138
3.6.1	Bahagian A: Instrumen Maklumat Demografi Responden	140
3.6.2	Bahagian B: Instrumen Gaya Kepimpinan Guru Besar	140
3.6.3	Bahagian C: Instrumen Motivasi Kerja Guru Besar	141
3.6.4	Bahagian D: Instrumen Komitmen Kerja Guru Besar	142

3.6.5	Bahagian E: Instrumen Prestasi Kerja Guru	142
3.7	Kajian Rintis	144
3.8	Kesahan Instrumen	146
3.8.1	Kesahan Instrumen Soal Selidik	146
a.	Kesahan Pemboleh Ubah Melalui Rujukan Pakar (<i>Expert Judgment</i>)	147
b.	Kesahan Pemboleh Ubah Melalui Analisis Faktor Penerokaan (EFA)	149
i.	Analisis Faktor Penerokaan (EFA) Gaya Kepimpinan Guru Besar	151
ii.	Analisis Faktor Penerokaan (EFA) Motivasi Kerja Guru Besar	153
iii.	Analisis Faktor Penerokaan (EFA) Komitmen Kerja Guru Besar	155
iv.	Analisis Faktor Penerokaan (EFA) Prestasi Kerja Guru	157
3.9	Kebolehpercayaan Instrumen	159
3.10	Tatacara Pemerolehan Dan Pengumpulan Data	160
3.10.1	Peringkat Menjalankan Kajian Lapangan	161
3.11	Analisis Data	163
3.11.1	Analisis Deskriptif	163
3.11.2	Analisis Inferensi	165
a.	Analisis ANOVA Sehala (<i>One Way ANOVA</i>)	165
b.	Analisis Korelasi Pekali Pearson	165
c.	Analisis Regresi Berganda (<i>Stepwise</i>)	166
3.11.3	Analisis <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	166
3.12	Ringkasan Pengujian Hipotesis Analisis Inferensi	168
3.13	Rumusan	169

BAB 4: DAPATAN KAJIAN	170
4.1 Pengenalan	170
4.2 Perihalan Responden	170
4.3 Latar Belakang Demografi Responden	172
4.4 Dapatan Pemboleh Ubah	173
4.4.1 Gaya Kepimpinan Guru Besar	173
4.4.2 Motivasi Kerja Guru Besar	175
4.4.3 Komitmen Kerja Guru Besar	177
4.4.4 Prestasi Kerja Guru	179
4.5 Analisis Faktor Penerokaan (<i>Exploratory Factor Analysis - EFA</i>)	181
4.5.1 Analisis Faktor Penerokaan (EFA) Untuk Gaya Kepimpinan Guru Besar	181
4.5.2 Analisis Faktor Penerokaan (EFA) Untuk Motivasi Kerja Guru Besar	183
4.5.3 Analisis Faktor Penerokaan (EFA) Untuk Komitmen Kerja Guru Besar	185
4.5.4 Analisis Faktor Penerokaan (EFA) Untuk Prestasi Kerja Guru	186
4.6 Analisis Kebolehpercayaan Instrumen	188
4.7 Analisis Deskriptif	188
4.8 Perbezaan Skor Min	189
a. Perbezaan Min Berdasarkan Jantina	189
b. Perbezaan Min Berdasarkan Akademik	190
c. Perbezaan Min Berdasarkan Pengalaman Kerja	191
4.9 Analisis Korelasi	195
4.10 <i>Partial Least Square - Structural Equation Modelling (PLS-SEM)</i>	196
4.10.1 Model Pengukuran (<i>Measurement Model</i>)	198

4.10.2	Analisis Kebolehpercayaan (<i>Reliability Analysis</i>)	198
4.10.3	Kesahan Konvergen (<i>Convergent Validity</i>)	199
4.10.4	Kesahan Diskriminasi	201
4.10.5	Model Struktur	203
4.11	Ringkasan Penemuan Kajian Deskriptif	207
4.11.1	Tahap Gaya kepimpinan Guru Besar, Motivasi Kerja Guru Besar, dan Komitmen Kerja Guru Besar Terhadap Prestasi Kerja Guru Sekolah Rendah Luar Bandar di Sabah.	207
4.12	Ringkasan Pengujian Hipotesis	208
4.13	Rumusan	209
BAB 5: RUMUSAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN		210
5.1	Pengenalan	210
5.2	Rumusan	210
5.3	Perbincangan	212
5.3.1	Tahap Gaya Kepimpinan Guru Besar Dalam Kalangan Guru Sekolah Rendah Luar Bandar	213
5.3.2	Tahap Gaya Motivasi Kerja Guru Besar Dalam Kalangan Guru Sekolah Rendah Luar Bandar	214
5.3.3	Tahap Komitmen Kerja Guru Besar Dalam Kalangan Guru Sekolah Rendah Luar Bandar	215
5.3.4	Tahap Prestasi Kerja Guru Dalam Kalangan Guru Sekolah Rendah Luar Bandar	215
5.3.5	Kajian Faktor Demografi	217
a.	Jantina	217
b.	Akademik	218
c.	Pengalaman Kerja	218

5.3.6	Hubungan Antara Gaya Kepimpinan Guru Besar, Motivasi Kerja Guru Besar dan Komitmen Kerja Guru Besar Dengan Prestasi Kerja Guru Sekolah Rendah Luar Bandar.	219
5.3.7	Faktor Penyumbang Gaya Kepimpinan Guru Besar, Motivasi Kerja Guru Besar dan Komitmen Kerja Guru Besar Terhadap Prestasi kerja Guru Sekolah Rendah Luar Bandar	220
5.3.8	Kesan Model Sumbangan Pemboleh Ubah Bebas Terhadap Prestasi kerja Guru Sekolah Rendah Luar Bandar	221
5.4	Implikasi Kajian	221
a)	Implikasi Terhadap Teori	222
b)	Implikasi Dari Segi Amalan	225
c)	Implikasi Terhadap Penyelidikan	228
5.5	Cadangan Kajian Lanjutan	228
5.6	Penutup	229
RUJUKAN		232
LAMPIRAN		273

SENARAI JADUAL

Halaman

Jadual 1.1:	Statistik Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (Guru) Sekolah Rendah Bermasalah Bagi Tahun 2015 Hingga 2018	10
Jadual 1.2:	Domain Kepimpinan Guru Besar Di Sekolah	14
Jadual 2.1:	Model Empat Rangka Kepimpinan	48
Jadual 3.1:	Jumlah Populasi Kajian (Bilangan Sekolah Rendah Luar Bandar Seluruh Negeri Sabah Mengikut Zon dan Pejabat Pendidikan Daerah)	133
Jadual 3.2:	Anggaran Responden Mengikut Zon dan Sekolah Terlibat	135
Jadual 3.3:	Instrumen Soal Selidik	139
Jadual 3.4:	Perincian Item Soal Selidik Bahagian B	140
Jadual 3.5:	Skala <i>Likert</i> Instrumen Bahagian B	141
Jadual 3.6:	Perincian Item Soal Selidik Bahagian C	141
Jadual 3.7:	Perincian Item Soal Selidik Bahagian D	142
Jadual 3.8:	Darjah Persetujuan Prestasi Kerja Guru	143
Jadual 3.9:	Perincian Item Soal Selidik Bahagian E	143
Jadual 3.10:	Responden Kajian Rintis Berdasarkan Jantina	145
Jadual 3.11:	Senarai Pakar Rujuk Kesahan Kandungan Instrumen	148
Jadual 3.12:	Senarai Pakar Rujuk Kesesuaian Penggunaan Bahasa Instrumen	149
Jadual 3.13:	Analisis KMO dan <i>Bartlett's Test</i> Konstruk Gaya Kepimpinan Guru Besar	151
Jadual 3.14:	Faktor Muatan Gaya Kepimpinan Guru Besar	152
Jadual 3.15:	Analisis KMO dan <i>Bartlett's Test</i> Konstruk Motivasi Kerja Guru Besar	153
Jadual 3.16:	Faktor Muatan Motivasi Kerja Guru Besar	154

Jadual 3.17:	Analisis KMO dan <i>Bartlett's Test</i> Konstruk Komitmen Kerja Guru Besar	155
Jadual 3.18:	Faktor Muatan Komitmen Kerja Guru Besar	156
Jadual 3.19:	Analisis KMO dan <i>Bartlett's Test</i> Konstruk Prestasi Kerja Guru	157
Jadual 3.20:	Faktor Muatan Prestasi Kerja Guru	158
Jadual 3.21:	Tahap Kebolehpercayaan Instrumen	159
Jadual 3.22:	Pekali Alpha Cronbach Rintis Mengikut Skala	160
Jadual 3.23:	Ujian Kenormalan Taburan Data Kajian Rintis (N=114)	160
Jadual 3.24:	Perancangan Kajian Lapangan	162
Jadual 3.25:	Interpretasi Julat Skor Min	164
Jadual 3.26:	Analisis Deskriptif	164
Jadual 3.27:	Kekuatan Nilai Pekali Korelasi	166
Jadual 3.28:	Ringkasan Pengujian Hipotesis Inferensi	168
Jadual 4.1:	Bilangan Guru Mengikut Zon dan Sekolah Yang Terlibat Sebagai Responden Kajian	171
Jadual 4.2:	Latar Belakang Demografi Responden	172
Jadual 4.3:	Gaya Kepimpinan Guru Besar	174
Jadual 4.4:	Motivasi Kerja Guru Besar	176
Jadual 4.5:	Komitmen Kerja Guru Besar	178
Jadual 4.6:	Prestasi Kerja Guru	180
Jadual 4.7:	Analisis Faktor Penerokaan (EFA) Gaya Kepimpinan Guru Besar	182
Jadual 4.8:	Analisis Faktor Penerokaan (EFA) Motivasi Kerja Guru Besar	184
Jadual 4.9:	Analisis Faktor Penerokaan (EFA) Komitmen Kerja Guru Besar	185
Jadual 4.10:	Analisis Faktor Penerokaan (EFA) Prestasi Kerja Guru	187
Jadual 4.11:	Analisis Kebolehpercayaan	188

Jadual 4.12: Min, Sisihan Piawai, Skewness dan Kurtosis Pemboleh Ubah	189
Jadual 4.13: Analisis <i>ANOVA</i> Berdasarkan Jantina	190
Jadual 4.14: Analisis <i>ANOVA</i> Berdasarkan Akademik	191
Jadual 4.15: Analisis <i>ANOVA</i> Berdasarkan Pengalaman Kerja	192
Jadual 4.16: Pelbagai Perbandingan	193
Jadual 4.17: Analisis Korelasi	196
Jadual 4.18 Korelasi	196
Jadual 4.19: Analisis Kesahan dan Kebolehpercayaan	198
Jadual 4.20: Struktur Faktor Matriks Pemuatan dan Pemuatan Silang	200
Jadual 4.21: Korelasi di Antara Konstruk	203
Jadual 4.22: Hubungan Struktur Prestasi Kerja Guru	204
Jadual 4.23: Ringkasan Penemuan Kajian Deskriptif	207
Jadual 4.24: Ringkasan Keputusan Ujian Hipotesis H_01 Hingga H_{017}	208



SENARAI RAJAH

Halaman

Rajah 1.1:	Hubungan Antara Prestasi Guru Besar Dengan Prestasi Murid	5
Rajah 1.2:	Perbandingan Purata Gaji Permulaan Guru Dengan Profesion Awam Lain dan Swasta Di Malaysia	7
Rajah 1.3:	Impak Kualiti Pengajaran Ke Atas Prestasi Murid	11
Rajah 1.4:	Kerangka Konseptual Kajian	32
Rajah 2.1:	Model Path Goal Theory	39
Rajah 2.2:	Model Grid Pengurusan	43
Rajah 2.3:	Grid Gaya Kepimpinan	47
Rajah 2.4:	Model Kepimpinan Servan	50
Rajah 2.5:	Konsep Proses Motivasi	65
Rajah 2.6:	Asas Proses Motivasi	65
Rajah 2.7:	Faktor Motivator dan Faktor <i>Hygiene</i>	67
Rajah 2.8:	Model Empat Faktor	69
Rajah 2.9:	Kategori Keperluan Manusia	71
Rajah 2.10:	Hierarki Keperluan	72
Rajah 2.11:	Tiga Komponen Dalam Model Komitmen Organisasi	88
Rajah 2.12:	Model Komitmen Organisasi Steers	91
Rajah 2.13:	Ciri-Ciri Pendidik Yang Berprestasi Tinggi Abad Ke-21	107
Rajah 2.14:	Elemen Teori Jangkaan Vroom	113
Rajah 2.15:	Kerangka Teoretikal	124
Rajah 3.1:	Reka Bentuk Kajian	131
Rajah 3.2:	Prosedur Pensampelan Kelompok dan Rawak Mudah	138
Rajah 4.1:	Rajah Diagram Model Struktur	197

Rajah 4.2:	Keputusan Model Struktur (<i>PLS Algorithm</i>)	202
Rajah 4.3:	Keputusan Model Struktur	205
Rajah 4.4:	Diagram Model Struktur (<i>Bootstrapping</i>)	206
Rajah 5.1:	Model Hubungan Langsung Gaya Kepimpinan Guru Besar (GKGB), Motivasi Kerja Guru Besar (MKGB) dan Komitmen Kerja Guru Besar (KKGB) Terhadap Prestasi Kerja Guru (PKG)	224



GLOSARI AKRONIM

ANOVA	Analysis of variance
AVE	<i>Average Variance Extracted</i>
ASV	<i>Average Standard Varian's</i>
CFI	<i>Comparative Fit Index</i>
CR	<i>Composite Reliability</i>
EFA	<i>Exploratory Factor Analysis</i>
EPRD	<i>Educational Planning and Research Division</i>
FPK	Falsafah Pendidikan Kebangsaan
GKGB	Gaya Kepimpinan Guru Besar
GFI	<i>Goodness of Fit Index</i>
Ho	Hipotesis Nol
ICT	<i>Information and Communication Technology</i>
JPNS	Jabatan Pendidikan Negeri Sabah
KBAT	Kemahiran Berfikir Aras Tinggi
KKGB	Komitmen Kerja Guru Besar
KPI	<i>Key Performance Indicator</i>
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
KMO	<i>Kaiser-Meyer-Olkin</i>
MKGB	Motivasi Kerja Guru Besar
NFI	<i>Normed Fit Index</i>
PdP	Pengajaran dan Pembelajaran
PdPc	Pengajaran dan Pemudahcaraan
PKG	Prestasi Kerja Guru
PLS	<i>Partial Least Squares</i>
PPD	Pejabat Pendidikan Daerah
PPPM	Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia
SEM	<i>Structural Equation Modelling</i>
SK	Sekolah Kebangsaan
SKPM	Standard Kualiti Pendidikan Malaysia

SMT	Skor Min Terkumpul
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
TS	Transformasi Sekolah



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI LAMPIRAN

Halaman

Lampiran A	Borang Soal Selidik	273
Lampiran B	Surat Memohon Pengesahan Instrumen Soal Selidik	277
Lampiran C	Senarai Panel Pakar Pemeriksa Borang Soal Selidik	281
Lampiran D	Pengesahan Instrumen Soal Selidik daripada Profesor Madya Dr. Mohd. Hassani Dali, UUM College of Art and Sciences, University Utara Malaysia	283
Lampiran E	Pengesahan Instrumen Soal Selidik Dari Dewan Bahasa dan Pustaka Cawangan Sabah	288
Lampiran F	Surat Kelulusan Untuk Menjalankan Kajian	289
Lampiran G	Permohonan Menggunakan Instrumen Prestasi Kerja	290
Lampiran H	Surat Kebenaran Menggunakan Instrumen Kajian Prestasi Kerja	291
Lampiran I	Senarai Guru Yang Terpilih Untuk Membuat kesahan Muka dan Semakan Item	292
Lampiran J	Bilangan Guru Sekolah Rendah Luar Bandar Seluruh Negeri Sabah	293
Lampiran K	Keputusan Kajian Rintis Indeks Cronbach's Alpha dan Kenormalan Data	294
Lampiran L	Analisis Faktor Konstruk-konstruk Pemboleh Ubah Kajian Rintis	295
a)	Pemboleh Ubah Gaya Kepimpinan Guru Besar	295
b)	Pemboleh Ubah Motivasi Kerja Guru Besar	297
c)	Pemboleh Ubah Komitmen Kerja Guru Besar	299
d)	Pemboleh Ubah Prestasi Kerja Guru	301
Lampiran M	Analisis Faktor Konstruk-konstruk Pemboleh Ubah Kajian Lapangan Sebenar	303
Lampiran N	Indeks Cronbach's Alpha dan Kenormalan Data Kajian Sebenar	306