

**PENGARUH TINGKAH LAKU KEPIMPINAN  
INSTRUKSIONAL, KEPUASAN KERJA,  
KECERDASAN EMOSI DAN EFIKASI GURU  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI  
DALAM KALANGAN GURU SEKOLAH  
*NEW DEAL* DI NEGERI SARAWAK**



**FAKULTI PSIKOLOGI DAN PENDIDIKAN  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH  
2016**

**PENGARUH TINGKAH LAKU KEPIMPINAN  
INSTRUKSIONAL, KEPUASAN KERJA,  
KECERDASAN EMOSI DAN EFIKASI GURU  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI  
DALAM KALANGAN GURU SEKOLAH  
*NEW DEAL* DI NEGERI SARAWAK**

PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH



**NARAHAN BIN RADUAN**

UMS  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**TESIS INI DIKEMUKAKAN UNTUK  
MEMENUHI SYARAT MEMPEROLEHI IJAZAH  
DOKTOR FALSAFAH**

**FAKULTI PSIKOLOGI DAN PENDIDIKAN  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH  
2016**

# UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

## BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

JUDUL: **PENGARUH TINGKAH LAKU KEPIMPINAN INSTRUKSIONAL, KEPUASAN KERJA, KECERDASAN EMOSI DAN EFIKASI GURU TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM KALANGAN GURU SEKOLAH NEW DEAL DI NEGERI SARAWAK**

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

Saya **NARAHAN BIN RADUAN**, Sesi Pengajian **2010-2016**, mengaku membenarkan tesis Doktor Falsafah ini disimpan di Perpustakaan Univesiti 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 ( / )

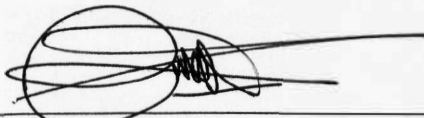
SULIT

(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



**NARAHAN BIN RADUAN**  
**PT20109063**

Disahkan oleh,

**NURULAIN BINTI ISMAIL**

PERPUSTAKAWAN

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH



(Tandatangan Pustakawan)

Tarikh: 28 Januari 2016

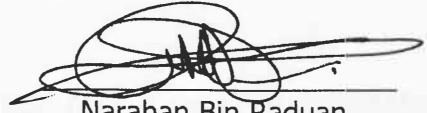


(Dr. Shukri Zain)  
Penyelia

## PENGAKUAN

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

20 Mac 2015



Narahan Bin Raduan  
PT20109063



UMS  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

# PENGESAHAN

NAMA : NARAHAN BIN RADUAN  
NO. PELAJAR : PT20109063  
TAJUK : PENGARUH TINGKAH LAKU KEPIMPINAN  
INSTRUKSIONAL, KEPUASAN KERJA,  
KECERDASAN EMOSI DAN EFIKASI GURU  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM  
KALANGAN GURU SEKOLAH *NEW DEAL* DI  
NEGERI SARAWAK  
IJAZAH : DOKTOR FALSAFAH  
(PENGURUSAN PENDIDIKAN)  
TARIKH VIVA : 23 SEPTEMBER 2015



DISAHKAN OLEH

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

1. **PENYELIA**  
Dr. Shukri Bin Zain

Tandatangan

## PENGHARGAAN

Setinggi-tinggi kesyukuran dipanjatkan ke hadrat Allah SWT kerana dengan limpah rahmat dan hidayatnya telah memberi kekuatan untuk saya menyiapkan tesis ini dengan jayanya. Penghargaan dan ucapan terima kasih tidak terhingga saya lafazkan kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung atau tidak langsung terutama kepada penyelia Dr Shukri Bin Zain di atas bimbingan dari peringkat permulaan penyelidikan sehingga saya dapat menyempurnakan terhasilnya tesis ini.

Tidak ketinggalan juga, penyelidik ingin merakamkan penghargaan kepada panel pakar yang menyemak soal selidik terdiri daripada Prof. Madya Dr Mohd Yusof Abdullah, Prof. Madya Dr Rosli Bin Ahmad, Dr Shukri Bin Zain, Dr Shahri Bin Abdul Rahman, Dr Khairuddin Bin Abdullah, Dr Abdul Said Bin Ambotang dan Dr Lambat Anak Lindong. Setinggi ucapan terima kasih ditujukan kepada Naib Canselor Universiti Malaysia Sabah, Timbalan Dekan Pascasiswazah, para pensyarah Fakulti Psikologi dan Pendidikan Universiti Malaysia Sabah atas nilai tambah semasa menjalankan penyelidikan.

Tidak lupa juga saya ucapkan terima kasih kepada semua guru besar dan guru sekolah-sekolah New Deal di Sarawak kerana memberi keizinan menjadi subjek penyelidikan. Kerjasama yang diberikan telah membolehkan penyelidik berjaya mengumpulkan data kajian dengan sempurnanya. Malah, kepada rakan-rakan Dr. Azhar Bin Hj Ahmad, En Relly Ak Tasap, En Mohammad Bin Brahim, Pn Nadia Afsyeen Viviana Abdullah dan En Shukri Bin Hj Hiri, percayalah bahawa harapan serta galakkan dan pandangan yang diberikan tidak akan saya lupakan sepanjang hayat. Penghargaan ditujukan kepada pegawai-pegawai Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Pendidikan (EPRD), Kementerian Pelajaran Malaysia Jabatan Pelajaran Negeri Sarawak kerana memberikan keizinan untuk menjalankan penyelidikan ini.

Akhir sekali, penghargaan yang tidak ternilai ditunjukkan khas kepada isteri tercinta Puan Nurfahana Binti Abdullah, anak-anak Ainul Akhmal Nizam, Nur Aleya Syazira, Ainul Ammar Arzan dan ahli-ahli keluarga saya iaitu En Satian Bin Raduan dan adik beradik yang lain, En Bilong Ak Langkau (Bapa Mertua), Puan Jeni Ak Undik (ibu mertua) kerana tidak jemu-jemu meniup semangat, bantuan serta tabah bersama mengharungi cabaran sepanjang perjalanan untuk menyiapkan tesis ini sehingga akhirnya berjaya.

Narahan Bin Raduan  
Mac 2015



## ABSTRAK

Tujuan utama kajian ini adalah untuk melihat pengaruh tingkah laku kepimpinan instruksional, kepuasan kerja, kecerdasan emosi dan efikasi guru terhadap komitmen organisasi dalam kalangan guru sekolah New Deal di negeri Sarawak. Kajian kuantitatif ini melibatkan seramai 476 orang dalam kalangan guru sekolah rendah berstatus New Deal di Sarawak. Kajian ini menggunakan konsep komitmen organisasi berdasarkan beberapa model (Meyer & Allen, 1997; Meyer et al., 2002; Ali Yusub & Gill, 1999) dan teori berkaitan faktor peramal sebagai model asas kerangka kajian. Data kajian dianalisis menggunakan perisian SPSS dan AMOS melibatkan analisis deskriptif dan analisis inferens bagi menguji hipotesis kajian pada aras kesignifikanan  $p < 0.5$ . Keputusan ujian min menunjukkan tidak terdapat perbezaan skor min yang signifikan tingkah laku kepimpinan instruksional, kepuasan kerja, kecerdasan emosi, efikasi guru dan komitmen organisasi berdasarkan jantina. Seterusnya, tidak terdapat perbezaan skor min yang signifikan tingkah laku kepimpinan instruksional dan kepuasan kerja berdasarkan pengalaman mengajar, namun sebaliknya terdapat perbezaan skor min yang signifikan kecerdasan emosi, efikasi guru dan komitmen organisasi. Dapatan keputusan analisis korelasi menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara tingkah laku kepimpinan instruksional dan kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja. Begitu juga terdapat hubungan positif yang signifikan antara tingkah laku kepimpinan instruksional, kepuasan kerja dan kecerdasan emosi dengan efikasi guru, diikuti tingkah laku kepimpinan instruksional, kepuasan kerja, kecerdasan emosi dan efikasi guru dengan komitmen organisasi. Dapatan utama kajian menunjukkan secara keseluruhan terdapat pengaruh yang signifikan faktor tingkah laku kepimpinan instruksional, kepuasan kerja, kecerdasan emosi dan efikasi guru terhadap komitmen organisasi. Analisis regresi berganda yang dijalankan menunjukkan efikasi guru adalah peramal utama menyumbang kepada komitmen organisasi sebanyak 31.1 peratus guru [ $\beta = .558$ ,  $R^2 = .311$ ,  $t = 14.637$ ,  $p < .05$ ]. Selain itu, analisis laluan model persamaan struktur menunjukkan data yang digunakan mempunyai penyesuaian munasabah bagi model pengukuran persamaan struktural yang dicadangkan. Justeru membuktikan keempat-empat variabel bebas tersebut mempunyai hubungan dan pengaruh secara langsung dan tidak langsung dengan variabel bersandar kajian iaitu komitmen organisasi. Akhir sekali, dapatan kajian menunjukkan bahawa efikasi guru bertindak sebagai mediator separa antara kecerdasan emosi dengan komitmen organisasi. Secara keseluruhannya diharap dapatan kajian ini memberi impak positif sebagai panduan intervensi meningkatkan komitmen organisasi guru berdasarkan gagasan faktor peramal khususnya dalam usaha mentransformasi dan menjulang kelestarian pendidikan negara.

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF INSTRUCTIONAL LEADERSHIP BEHAVIOR, JOB SATISFACTION, EMOTIONAL INTELLIGENT AND TEACHER EFFICACY ON THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG TEACHERS IN NEW DEALS PRIMARY SCHOOLS IN SARAWAK**

*The main purpose of this research was to investigate the influence of instructional leadership behaviors, job satisfaction, emotional intelligence and teacher efficacy on the organizational commitment among teachers in primary schools awarded the New Deals. This Quantitative study involving 476 teachers of primary schools awarded New Deal in Sarawak. This study uses the concept of organizational commitment based on the recommendations of several models (Meyer & Allen, 1997; Meyer et al., 2002; Ali Valio & Gill, 1999) and related theoretical model predictive factors as the basic framework of the study. Data were analyzed using SPSS and AMOS involving descriptive analysis and inference analysis to test hypotheses on the significant level of  $p < 0.5$ . Min test results indicated that there was no significant difference in mean score of instructional leadership behaviours, job satisfaction, emotional intelligence, teacher efficacy and organizational commitment of teachers by gender. Furthermore, there was no significant difference in the mean score instructional leadership behaviour and job satisfaction of teachers based on their teaching experience, however there were significant differences in mean scores of emotional intelligence, teacher's efficacy and organizational commitment. The analysis correlations result showed that there was significant positive correlation among instructional leadership behaviors and emotional intelligence with job satisfaction. Therefore the result showed that there was significant positive relation among instructional leadership behaviour, job satisfaction and emotional intelligence with teacher's efficacy, next instructional leadership behaviors, job satisfaction, emotional intelligence and teacher's efficacy with organizational commitment. The main finding demonstrated significant influence of independent variable which are instructional leadership behaviors, job satisfaction, emotional intelligence and teacher efficacy on the organizational commitment. The multiple regression analysis showed that teacher's efficacy was a major contributor influencing organizational commitment 31.1 percent [ $\beta = .558$ ,  $R^2 = .311$ ,  $t = 14.637$ ,  $p < .05$ ]. Moreover, path analysis of structural equation model also showed that the data used has a reasonable adjustment for the proposed measurement model. Therefore, this proved that all four independent variables mentioned above were directly and indirectly correlated with the dependence variable on teachers' organizational commitment. Finally, the results show the teacher's efficacy acts as a partial mediator in the study between emotional intelligence and organizational commitment. Overall it is expected that this study has positive impact as a guide for interventions to improve organizational commitment of teachers based on the idea of predictive factors, especially in efforts to transform and elevate sustainability in education in the country.*



# SENARAI KANDUNGAN

	Halaman
<b>TAJUK</b>	i
<b>PENGAKUAN</b>	ii
<b>PENGESAHAN</b>	iii
<b>PENGHARGAAN</b>	iv
<b>ABSTRAK</b>	v
<b><i>ABSTRACT</i></b>	vi
<b>SENARAI KANDUNGAN</b>	vii
<b>SENARAI JADUAL</b>	xiv
<b>SENARAI RAJAH</b>	xviii
<b>SENARAI SINGKATAN</b>	xx
<b>BAB 1: PENDAHULUAN</b>	1
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	2
1.3 Penyataan Masalah	10
1.4 Objektif Kajian	20
1.5 Persoalan Kajian	21
1.6 Hipotesis Kajian	22
1.7 Kepentingan Kajian	23
1.8 Batasan Kajian	29
1.8.1 Delimitasi	29
1.8.2 Limitasi	32
1.9 Definisi Konseptual dan Operasional Istilah	33
1.9.1 Komitmen Organisasi	33
1.9.2 Tingkah Laku Kepimpinan Instruksional	35
1.9.3 Kepuasan Kerja	38
1.9.4 Kecerdasan Emosi	41
1.9.5 Efikasi Guru	43
1.9.6 <i>New Deal</i>	45

1.10	Rumusan	45
<b>BAB 2: KAJIAN LITERATUR</b>		<b>47</b>
2.1	Pengenalan	47
2.2	Organisasi Pendidikan	47
2.3	Komitmen Organisasi	49
2.4	Komitmen Organisasi Guru	51
	2.4.1 Model Komitmen Organisasi Steers	52
	2.4.2 Model Tiga Komponen Komitmen Organisasi	54
2.5	Tingkah Laku Kepimpinan	58
	2.5.1 Pendekatan Tingkah Laku Kepimpinan	60
	2.5.2 Teori Tingkah Laku Kepimpinan Pengurusan Grid	62
	2.5.3 Teori Tingkah Laku Kepimpinan Kontigensi	64
	2.5.4 Teori Tingkah Laku Kepimpinan Situasi	65
	2.5.5 Teori Tingkah Laku Kepimpinan Instruksional	68
2.6	Konsep, Model dan Teori Kepuasan Kerja	74
	2.6.1 Teori Kepuasan Kerja Maslow	78
	2.6.2 Teori Kepuasan Kerja Herzberg	81
	2.6.3 Teori Kepuasan Kerja Adams	85
	2.6.4 Teori Kepuasan Jangkaan Vroom	86
2.7	Konsep, Model Dan Teori Kecerdasan Emosi	88
	2.7.1 Model Empat Cabang Kecerdasan Emosi	91
	2.7.2 Kecerdasan Emosi Goleman	93
	2.7.3 Kecerdasan Emosi Bar-On	94
2.8	Efikasi Guru	96
	2.8.1 Model Efikasi Bandura	97
	2.8.2 Model Ekspektasi Efikasi	98
2.9	Sorotan Kajian Lepas	99
	2.9.1 Komitmen Organisasi	99
	2.9.2 Tingkah Laku Kepimpinan Instruksional	106
	a. Hubungan dan Pengaruh Tingkah Laku Kepimpinan Instruksional dengan Kepuasan Kerja	110

b. Hubungan dan Pengaruh Tingkah Laku Kepimpinan Instruksional dengan Efikasi Guru dan Komitmen Organisasi	113
2.9.3 Kepuasan Kerja	121
2.9.4 Kecerdasan Emosi	136
2.9.5 Efikasi Guru	140
2.10 Kerangka Konseptual Kajian	145
2.11 Rumusan	150
<b>BAB 3: METODOLOGI KAJIAN</b>	<b>152</b>
3.1 Pengenalan	152
3.2 Reka Bentuk Kajian	152
3.3 Populasi Kajian	154
3.4 Persampelan Kajian	155
3.5 Instrumen Kajian	158
3.6 Kajian Rintis	169
3.6.1 Kesahan Kandungan Soal Selidik	170
3.6.2 Kebolehpercayaan Soal Selidik	171
3.6.3 Kebolehpercayaan Instrumen Kajian (Rintis 1)	172
3.6.4 Ujian Kenormalan Data (Rintis 1)	175
3.6.5 Kebolehpercayaan Instrumen Kajian (Rintis 2)	176
3.6.6 Ujian Kenormalan Data (Rintis 2)	179
3.6.7 Analisis Faktor (Rintis 2)	180
3.7 Prosedur Pengumpulan Data	186
3.8 Prosedur Penganalisan Data	187
3.8.1 Analisis Deskriptif	188
3.8.2 Analisis Inferens	189
3.8.3 Ringkasan Spesifikasi Analisis Data	196
3.9 Rumusan	196
<b>BAB 4: DAPATAN KAJIAN</b>	<b>198</b>
4.1 Pengenalan	198
4.2 Latar Belakang Responden	198

4.3	Analisis Taburan Normal Data Kajian	199
4.4	Analisis Demografi Responden	201
	4.4.1 Taburan Responden Mengikut Jantina	201
	4.4.2 Taburan Responden Mengikut Pengalaman Mengajar	201
4.5	Analisis Skor Min	202
	4.5.1 Analisis Skor Min Variabel Berdasarkan Ciri Demografi	202
	4.5.2 Analisis Skor Min Tingkah Laku Kepimpinan Instruksional	204
	4.5.3 Analisis Skor Min Kepuasan Guru	204
	4.5.4 Analisis Skor Min Kecerdasan Emosi	205
	4.5.5 Analisis Skor Min Efikasi Guru	206
	4.5.6 Analisis Skor Min Komitmen Organisasi	207
4.6	Analisis Perbezaan Skor Min Variabel Mengikut jantina	208
	4.6.1 Perbezaan Skor Min Tingkah Laku Kepimpinan Instruksional Mengikut Jantina	209
	4.6.2 Perbezaan Skor Min Kepuasan Kerja Mengikut Jantina	209
	4.6.3 Perbezaan Skor Min Kecerdasan Emosi Mengikut Jantina	210
	4.6.4 Perbezaan Skor Min Efikasi Guru Mengikut Jantina	210
	4.6.5 Perbezaan Skor Min Komitmen Organisasi Mengikut Jantina	211
4.7	Analisis Perbezaan Skor Min Variabel Mengikut Pengalaman Mengajar	212
	4.7.1 Perbezaan Skor Min Tingkah laku Kepimpinan Instruksional Mengikut Pengalaman Mengajar	212
	4.7.2 Perbezaan Skor Min Kepuasan Kerja Mengikut Mengikut Pengalaman Mengajar Guru	213
	4.7.3 Perbezaan Skor Min Kecerdasan Emosi Mengikut Pengalaman Mengajar Guru	213
	4.7.4 Perbezaan Skor Min Efikasi Guru Mengikut Pengalaman Mengajar Guru	215
	4.7.5 Perbezaan Skor Komitmen Organisasi Guru Mengikut Pengalaman Mengajar Guru	216
4.8	Analisis Hubungan Antara Variabel Kajian	217
	4.8.1 Hubungan Antara Tingkah laku Kepimpinan Instruksional Dengan Kepuasan Kerja	217

4.8.2	Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan kepuasan Kerja	218
4.8.3	Hubungan Antara Tingkah Laku Kepimpinan Instruksional Dengan Efikasi Guru	218
4.8.4	Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Efikasi Guru	219
4.8.5	Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Efikasi Guru	219
4.8.6	Hubungan Antara Tingkah Laku Kepimpinan Instruksional Dengan Komitmen Organisasi	220
4.8.7	Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi	221
4.8.8	Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan Komitmen Organisasi	221
4.8.9	Hubungan Antara Efikasi Guru Dengan Komitmen Organisasi	222
4.9	Analisis Pengaruh Variabel Kajian	222
4.9.1	Pengaruh Tingkah laku Kepimpinan Instruksional, Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosi terhadap Efikasi Guru	222
4.9.2	Pengaruh Tingkah laku Kepimpinan Instruksional, Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosi dan Efikasi Guru Terhadap Komitmen Organisasi	225
4.10	Analisis Pengaruh Dan Hubungan Secara Langsung Atau Tidak Langsung Variabel Kajian	227
4.10.1	Analisis Model Cadangan SEM	228
4.10.2	Analisis Pengaruh Variabel Efikasi Guru Antara Hubungan Tingkah laku Kepimpinan instruksional, kepuasan kerja dan kecerdasan emosi dengan komitmen organisasi	239
4.11	Ringkasan Dapatan Kajian	245
4.11.1	Tahap tingkah laku kepimpinan instruksional, kepuasan kerja, kecerdasan emosi, efikasi guru dan komitmen organisasi dalam kalangan guru sekolah <i>New Deal</i> di negeri Sarawak	245
4.11.2	Perbezaan skor min tingkah laku kepimpinan instruksional, kepuasan kerja, kecerdasan emosi, efikasi guru dan komitmen organisasi berdasarkan jantina dalam kalangan guru sekolah <i>New Deal</i> di negeri Sarawak.	246



4.11.3	Perbezaan skor min tingkah laku kepimpinan instruksional, kepuasan kerja, kecerdasan emosi, efikasi guru dan komitmen organisasi berdasarkan pengalaman mengajar dalam kalangan guru sekolah <i>New Deal</i> di negeri Sarawak.	246
4.11.4	Hubungan antara tingkah laku kepimpinan instruksional dan kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah <i>New Deal</i> di negeri Sarawak.	247
4.11.5	Hubungan antara tingkah laku kepimpinan instruksional, kepuasan kerja, kecerdasan emosi dengan efikasi guru dalam kalangan guru sekolah <i>New Deal</i> di negeri Sarawak.	247
4.11.6	Hubungan antara tingkah laku kepimpinan instruksional, kepuasan kerja, kecerdasan emosi dan efikasi guru dengan komitmen organisasi dalam kalangan guru sekolah <i>New Deal</i> di negeri Sarawak.	247
4.11.7	Pengaruh tingkah laku kepimpinan instruksional, kepuasan kerja dan kecerdasan emosi terhadap efikasi dalam kalangan guru sekolah <i>New Deal</i> di negeri Sarawak.	248
4.11.8	Pengaruh tingkah laku kepimpinan instruksional, kepuasan kerja, kecerdasan emosi dan efikasi guru terhadap komitmen organisasi dalam kalangan guru sekolah <i>New Deal</i> di negeri Sarawak.	248
4.11.9	Pengaruh dan hubungan secara langsung atau tidak langsung antara tingkah laku kepimpinan instruksional, kepuasan kerja, kecerdasan emosi dan efikasi guru terhadap komitmen organisasi guru sekolah di negeri Sarawak.	248
4.14	Rumusan	249
<b>BAB 5: PERBINCANGAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN KAJIAN</b>		251
5.1	Pengenalan	251
5.2	Perbincangan	251
5.2.1	Tingkah Laku Kepimpinan Instruksional	253
5.2.2	Kepuasan kerja	258
5.2.3	Kecerdasan Emosi	262

5.2.4	Efikasi Guru	264
5.2.5	Komitmen Organisasi	268
5.2.6	Hubungan antara Tingkah laku Kepimpinan Instruksional, Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosi, Efikasi Guru dan Komitmen Organisasi	272
5.2.7	Pengaruh Tingkah laku Kepimpinan Instruksional, Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosi Terhadap Efikasi Guru	280
5.2.8	Pengaruh Tingkah laku Kepimpinan Instruksional, Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosi dan Efikasi Guru Terhadap Komitmen Organisasi	284
5.2.9	Pengaruh dan Hubungan Secara Langsung atau Hubungan Tidak Langsung Hubungan Tidak Langsung Tingkah laku Kepimpinan Instruksional, Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosi dan Efikasi Guru Terhadap Komitmen Organisasi	288
5.2.10	Pengaruh Efikasi Guru Dalam Hubungan Tingkah laku Kepimpinan Instruksional, Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosi Terhadap Komitmen Organisasi	299
5.3	Sumbangan Kajian Terhadap Perkembangan Model dan Teori Variabel Kajian	303
5.4	Sumbangan Kajian Terhadap Perkembangan Metodologi	305
5.5	Sumbangan Kajian Kepada Komitmen Organisasi dan Perkembangan Profesionalisme Guru.	306
5.6	Implikasi Kajian	308
5.6.1	Implikasi Kajian Teori dan Model	308
5.6.2	Implikasi Terhadap Penyelidikan	311
5.6.3	Implikasi Terhadap Pengamalan	311
5.6.4	Implikasi Terhadap Penggubal Dasar	314
5.7	Cadangan Kajian Lanjutan	316
5.8	Penutup	319
	<b>BIBLIOGRAFI</b>	321
	<b>LAMPIRAN</b>	385

# SENARAI JADUAL

	Halaman
Jadual 1.1: Statistik Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (Guru) Bermasalah Bagi Tahun 2010 Hingga 2012.	17
Jadual 2.1: Trend dalam Teori dan Kajian Kepimpinan	61
Jadual 2.2: Model Kontigensi	65
Jadual 2.3: Model Tingkah Laku Kepimpinan Instruksional Hallinger dan Murphy (1987)	70
Jadual 2.4: Elemen dan Deskripsi Tingkah laku dalam Model Murphy (1990)	71
Jadual 2.5: Elemen dan Deskripsi Tingkah laku dalam Model Weber (1996)	73
Jadual 2.6: Teori Ekuiti Adams	86
Jadual 2.7: Kompetensi Peribadi	94
Jadual 2.8: Skala Komposit Kecerdasan Emosi	95
Jadual 2.9: Kesedaran Efikasi Guru	143
Jadual 3.1: Taburan Jumlah Sekolah dan Bilangan Guru <i>New Deal</i> di negeri Sarawak	155
Jadual 3.2: Kandungan Soal Selidik Dalam Kajian	161
Jadual 3.3: Kebolehpercayaan Instrumen Kajian Ujian 1 dan Ujian 2	163
Jadual 3.4: Analisis Kebolehpercayaan Instrumen Komitmen Organisasi Pengkaji Terdahulu	167
Jadual 3.5: Analisis Tafsiran Pekali <i>Alpha Cronbach</i>	172
Jadual 3.6: Kebolehpercayaan Item Berdasarkan Dimensi Tingkah laku Kepimpinan Instruksional (Rintis 1)	173
Jadual 3.7: Kebolehpercayaan Item Berdasarkan Sub-Skala Konstruk Kepuasan Kerja (Rintis 1)	173
Jadual 3.8: Kebolehpercayaan Item Berdasarkan Sub-Skala Konstruk Kecerdasan Emosi (Rintis 1)	174

Jadual 3.9:	Kebolehpercayaan Item Berdasarkan Dimensi Komitmen Organisasi (Rintis 1)	175
Jadual 3.10:	Nilai Kebolehpercayaan Keseluruhan Instrumen dan Analisis Kenormalan Data Rintis 1 (N=40)	176
Jadual 3.11:	Kebolehpercayaan Item Berdasarkan Sub-Skala Tingkah laku Kepimpinan Instruksional (Rintis 2)	177
Jadual 3.12:	Kebolehpercayaan Item Berdasarkan Sub-Skala Faktor Kepuasan Kerja (Rintis 2)	177
Jadual 3.13:	Kebolehpercayaan Item Berdasarkan Sub-Skala Konstruk Kecerdasan Emosi (Rintis 2)	178
Jadual 3.14:	Kebolehpercayaan Item Berdasarkan Dimensi Konstruk Komitmen Organisasi (Rintis 2)	179
Jadual 3.15:	Nilai Kebolehpercayaan Keseluruhan Instrumen dan Analisis Kenormalan Data Rintis 2 (N = 160)	180
Jadual 3.16:	Tafsiran Tahap Skor Min	189
Jadual 3.17:	Interpretasi Kekuatan Hubungan	191
Jadual 3.18:	Kriteria Dan Pengukuran Kebagusan Penyesuaian struktur Lintasan SEM	194
Jadual 3.19:	Spesifikasi Prosedur Pengukuran Data	196
Jadual 4.1:	Analisis Kenormalan bagi Variabel dan Dimensi variable kajian	200
Jadual 4.2:	Taburan Responden Mengikut Jantina	201
Jadual 4.3:	Taburan Responden Mengikut Pengalaman Mengajar	202
Jadual 4.4:	Taburan Responden Mengikut Jantina	203
Jadual 4.5:	Taburan Responden Mengikut Pengalaman Mengajar	203
Jadual 4.6:	Skor Min Tingkah Laku Kepimpinan Instruksional	205
Jadual 4.7:	Skor Min Kepuasan Kerja	205
Jadual 4.8:	Skor Min Kecerdasan Emosi	206
Jadual 4.9:	Skor Min Kecerdasan Emosi	207
Jadual 4.10:	Skor Min Komitmen Organisasi	208
Jadual 4.11:	Perbezaan Skor Min Tingkah Laku Kepimpinan Instruksional Mengikut jantina	209
Jadual 4.12:	Perbezaan Skor Min Kecerdasan Emosi Mengikut Jantina	210

Jadual 4.13:	Perbezaan Skor Min Kepuasan Kerja Mengikut Jantina	210
Jadual 4.14:	Perbezaan Skor Min Efikasi Guru Mengikut jantina	211
Jadual 4.15:	Perbezaan Skor Min Komitmen Organisasi Mengikut Jantina	211
Jadual 4.16:	Skor Min Variabel Mengikut Pengalaman Mengajar	212
Jadual 4.17:	Perbezaan Skor Min Antara Variabel Tingkah laku Kepimpinan Instruksional Mengikut Pengalaman Mengajar	213
Jadual 4.18:	Perbezaan Skor Min Kepuasan Kerja Mengikut Pengalaman Mengajar	213
Jadual 4.19:	Perbezaan Skor Min Kecerdasan Emosi mengikut Pengalaman Mengajar	214
Jadual 4.20:	Analisis Perbandingan <i>Post-Hoc Turkey HSD</i> Skor Min Kecerdasan Emosi Mengikut Pengalaman Mengajar	214
Jadual 4.21:	Perbezaan Skor Min Efikasi Guru Mengikut Pengalaman Mengajar	216
Jadual 4.22:	Analisis Perbandingan <i>Post-Hoc Turkey HSD</i> Skor Min Efikasi Guru Mengikut Pengalaman Mengajar	216
Jadual 4.23:	Analisis Perbandingan <i>Post-Hoc Turkey HSD</i> Skor Min Komitmen Organisasi Mengikut Pengalaman Mengajar	216
Jadual 4.24:	Analisis Perbandingan <i>Post-Hoc Turkey HSD</i> Skor Min Komitmen Organisasi Mengikut Pengalaman Mengajar	217
Jadual 4.25:	Hubungan Antara Variabel Tingkah laku Kepimpinan Instruksional Dengan Kepuasan Kerja	218
Jadual 4.26:	Hubungan Antara Variabel Kecerdasan Emosi Dengan Kepuasan Kerja	218
Jadual 4.27:	Hubungan Antara Variabel Tingkah Laku Kepimpinan Instruksional Dengan Efikasi Guru	219
Jadual 4.28:	Hubungan Antara Variabel Kepuasan Kerja Dengan Efikasi Guru	219
Jadual 4.29:	Hubungan Antara Variabel Kecerdasan Emosi dengan Efikasi Guru	220
Jadual 4.30:	Hubungan Antara Variabel Tingkah Laku Kepimpinan Instruksional Dengan Komitmen Organisasi	220

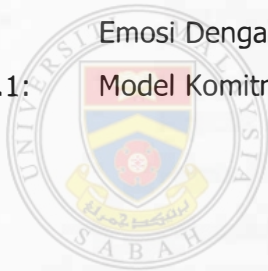


Jadual 4.31:	Hubungan Antara Variabel Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi	221
Jadual 4.32:	Hubungan Antara Variabel Kecerdasan emosi dengan Komitmen Organisasi	221
Jadual 4.33:	Hubungan Antara Variabel Efikasi Guru Dengan Komitmen Organisasi	222
Jadual 4.34:	Analisis Varian (ANOVA) dan <i>Collinearity Tolerance</i>	223
Jadual 4.35:	Pekali Regresi Tingkah laku Kepimpinan Instruksional, Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosi terhadap Efikasi Guru	224
Jadual 4.36:	Analisis Varian (ANOVA) dan <i>Collinearity Tolerance</i>	225
Jadual 4.37:	Pekali Regresi Tingkah laku Kepimpinan Instruksional, Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosi dan Efikasi Guru Terhadap Komitmen Organisasi	226
Jadual 4.38:	Keputusan Model <i>Fit Summary</i> bagi Model Dibangunkan.	231
Jadual 4.39:	Nilai Petunjuk Modifikasi (M.I) Untuk Meningkatkan Kesepadanan Model	232
Jadual 4.40:	Keputusan Model <i>Fit Summary</i> bagi Model Modifikasi	234
Jadual 4.41:	Keputusan Jadual <i>Convariances</i> dan <i>Correlations</i> Model Modifikasi	235
Jadual 4.42:	Anggaran Parameter ( <i>Regression Weights</i> ) Analisis SEM Model Modifikasi	238
Jadual 4.43:	Pengaruh Efikasi Guru Antara Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi	241
Jadual 4.44:	Pengaruh Efikasi Guru Antara Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi	243
Jadual 4.45:	Pengaruh Efikasi Guru Antara Hubungan Kecerdasan Emosi Dengan Komitmen Organisasi	244
Jadual 4.46:	Ujian Analisis <i>Post-Hoc</i> Melalui Kaeadah <i>Bootstraping</i> Pengaruh Efikasi Guru Antara Hubungan Kecerdasan Emosi Dengan Komitmen Organisasi	245

## SENARAI RAJAH

	Halaman
Rajah 2.1: Model Komitmen Organisasi Steers	52
Rajah 2.2: Tiga Komponen Dalam Model Komitmen Organisasi	55
Rajah 2.3: Tingkah Laku Kepimpinan Grid Pengurusan	63
Rajah 2.4: Tingkah Laku Kepimpinan Situasi dan Tahap Perkembangan	66
Rajah 2.5: Elemen Kepuasan Hidup	77
Rajah 2.6: Teori Hierarki Keperluan Maslow	80
Rajah 2.7: Laporan 12 Penyiataan Faktor Terhadap Sikap Kerja	82
Rajah 2.8: Kesan Faktor Pengekalan dan Motivasi; Teori Motivasi Hygiene Herzberg	83
Rajah 2.9: Teori Jangkaan Vroom	87
Rajah 2.10: Model Empat Cabang Kecerdasan Emosi	92
Rajah 2.11: Model Efikasi-Kendiri Bandura	98
Rajah 2.12: Perbezaan antara ekspektasi efikasi dan ekspektasi hasil	99
Rajah 2.13: Pengaruh Strategi HRM Terhadap Komitmen Organisasi	100
Rajah 2.14: Pengaruh tahap komitmen pekerja dengan amalan pengurusan, sistem ganjaran dan prestasi pekerja	101
Rajah 2.15: Korelasi Sekolah Berkesan	104
Rajah 2.16: Kerangka Faktor Memberi Kesan Terhadap Kepuasan Kerja	124
Rajah 2.17: Kerangka Konseptual Kajian	150
Rajah 4.1: Sumbangan Tingkah laku Kepimpinan Instruksional, Kepuasan Kerja Dan Kecerdasan Emosi Terhadap Efikasi Guru	224
Rajah 4.2: Sumbangan Tingkah laku Kepimpinan Instruksional, Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosi Dan Efikasi Guru Terhadap Komitmen Organisasi	227

Rajah 4.3:	Model Cadangan Analisis Laluan antara Variabel Eksogenus dan Endogenus Guru Sekolah <i>New Deal</i> Di Sarawak	228
Rajah 4.4:	Model Modifikasi Sumbangan Langsung atau Tidak Langsung Variabel Eksogenus dan Endogenus Guru Sekolah <i>New Deal</i> Di Sarawak	233
Rajah 4.5:	Model Modifikasi Sumbangan Langsung atau Tidak Langsung Variabel Eksogenus dan Endogenus Guru Sekolah <i>New Deal</i> Di Sarawak	236
Rajah 4.6:	Pengaruh Efikasi Guru Antara Hubungan Tingkah laku Kepimpinan Instruksional dengan Komitmen Organisasi	240
Rajah 4.7:	Pengaruh Efikasi Guru di antara Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi	242
Rajah 4.8:	Pengaruh Efikasi Guru Antara Hubungan Kecerdasan Emosi Dengan Komitmen Organisasi	244
Rajah 5.1:	Model Komitmen Organisasi Guru	321



UMS  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

## SENARAI SINGKATAN

<b>ANOVA</b>	<i>Analysis of Variances Test</i>
<b>ILI</b>	<i>Instructional Leadership Inventory</i>
<b>JPNS</b>	Jabatan Pendidikan Negeri Sarawak
<b>JPN Johor</b>	Jabatan Pendidikan Negeri Johor
<b>JPN Negeri Sembilan</b>	Jabatan Pendidikan Negeri Sembilan
<b>KBSR</b>	Kurikulum Baru Sekolah Rendah
<b>KPM</b>	Kementerian Pelajaran Malaysia
<b>NKRA</b>	<i>National Key Result Area</i>
<b>N</b>	Populasi
<b>NPQEL</b>	Kelayakan Profesional Pemimpin Pendidikan Kebangsaan
<b>PIMRS</b>	<i>The Principal Intructional Management Rating Scale</i>
<b>PIPP</b>	Pelan Induk Pembangunan Pendidikan
<b>PPD</b>	Pejabat Pelajaran Daerah
<b>PJB</b>	Pejabat Pelajaran Bahagian
<b>SEM</b>	<i>Strucrural Equation Modeling</i>
<b>SPSS</b>	<i>Statistical Package for Social Sciences</i>
<b>S</b>	Sampel
<b>UPSR</b>	Ujian Penilaian Sekolah Rendah

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Pengenalan

Guru merupakan faktor penentu bagi menjamin kelestarian pembangunan modal insan yang mampan. Ini bermakna, mereka dianggap dan diyakini sebagai pembina negara bangsa, yakni masyarakat maju yang ingin dicipta haruslah berakar umbi kepada nilai, budaya dan keutuhan jati diri (Muhyiddin, 2011). Dalam konteks pembangunan sumber manusia, profesion keguruan seharusnya berupaya dalam menjaya dan memperkasakan agenda pembangunan modal insan (Hishammuddin, 2009). Hasrat memartabatkan profesional keguruan serta melonjakkan kecemerlangan institusi pendidikan sememangnya telah termaktub dalam Pelan Induk Pembangunan Pendidikan (PIPP, 2006-2010), malah diteruskan lagi dalam Rancangan Malaysia ke -10 (2011-2015) dengan intipati menjadikan profesion keguruan sebagai kerjaya pilhan bagi membentuk pembangunan nusa bangsa.

Sejak pertengahan tahun 1980-an lagi peranan guru dilihat sebagai pemangkin kepada agen perubahan sekolah dan bilik darjah (Smylie dan Mayrowethz, 2009), dan sanggup meletakkan komitmen organisasi yang tinggi terhadap profesionnya agar dapat melahirkan guru yang lebih berkualiti, berkesan serta bertaraf dunia sering dengan cabaran perubahan evolusi transformasi keilmuan (Ayob, 2005) dan cabaran globalisasi. Fenomena tersebut juga telah memberi impak terhadap amalan guru di dalam bilik darjah, terutamanya terhadap keperluan pembelajaran berterusan, penggunaan teknologi telekomunikasi dan maklumat, pengurusan pendidikan, pembentukan jati diri pelajar dan kualiti guru (Habib dan Megat Ahmad Kamaluddin, 2008). Menurut Osman *et al.*, (2009), generasi berhadapan dengan cabaran globalisasi yang wujud dalam bentuk dampak budaya kebendaan barat, dominasi politik, dominasi ekonomi, dominasi media dan dominasi budaya. Sebenarnya, mengikut pandangan Muhyiddin, (2011) adalah



bukan calang-calang insan yang sanggup memikul tugas berat ini lebih-lebih lagi berhadapan dengan perubahan dan cabaran globalisasi yang begitu pantas.

Dalam konteks organisasi, sebenarnya pekerja dalam bentuk sumber manusia adalah individu yang merupakan aset paling berharga, sukar diganti dan tiada substitubiliti (Ab. Aziz, 2006). Justeru, sokongan organisasi umpamanya melibatkan pengurus berbentuk keadilan, sokongan, ganjaran dan keadaan kerja (Zulkafli, 2008) perlulah diwujudkan dalam sesebuah organisasi. Sungguhpun demikian, realiti semasa menunjukkan terdapatnya isu-isu berkaitan kepimpinan sekolah, disiplin pedagogi dan juga psikologi guru seperti kefungsian kepimpinan dan pengurusan sekolah, kepuasan kerja, kecerdasan emosi dan efikasi guru. Kemelut isu yang berlaku kelihatan telah menghambat komitmen organisasi guru yang akhirnya memperlahankan usaha memantapkan kecemerlangan pendidikan di Malaysia. Sedangkan, sesebuah institusi pendidikan seperti sekolah memerlukan tata kerja pengurusan sistematik dan pengurus berketrampilan bukan sahaja merancang program tetapi juga mengurus manusia untuk mencapai matlamat sekolahnya (Shukri, 2011).

## **1.2 Latar belakang Kajian**

Pada prinsipnya, pembangunan dan kemajuan sesebuah negara haruslah berteraskan pendidikan berkualiti melalui penjanaan masyarakat berkemahiran, memiliki kecekapan dan berdaya saing sehingga ke peringkat global. Sudah terbukti negara boleh membangun dan maju jika mempunyai sumber tenaga manusia yang berpengetahuan dan berkemahiran tinggi (Mahathir, 2001). Sehubungan dengan itu, kerajaan telah memberi penekanan yang serius melalui wadah pendidikan bagi mencapai visi negara untuk memperolehi status sebuah negara membangun dari segi ekonomi, sosial dan kerohanian, moral dan etika ke arah membentuk masyarakat yang bersatu padu, demokratik, liberal dan dinamis (Noriati *et al.*, 2010). Seterusnya, dapat melahirkan pembangunan manusia yang komprehensif dan pembangunan masyarakat yang bertamadun tinggi (Sufean Hussin, 2005). Maka, secara realitinya pernyataan ini jelas menunjukkan terdapatnya perkaitan di antara pendidikan dan pembangunan ekonomi negara (Robiah Sidin, 1993; Rahmah Ismail dan Isyak Yusof, 1996; Shahril@Charil dan Habib, 1999). Realitinya