

**PENGARUH KESELARASAN PERSONALITI DAN  
ENVIRONMEN KERJA, IKLIM ORGANISASI  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KOMITMEN PENGAJARAN GURU  
DI SEKOLAH MENENGAH  
BERPRESTASI RENDAH  
DI SARAWAK**



**STANLEY ANAK ABANG**

**UMS**  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**FAKULTI PSIKOLOGI DAN PENDIDIKAN  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH  
2015**

**PENGARUH KESELARASAN PERSONALITI DAN  
ENVIRONMEN KERJA, IKLIM ORGANISASI  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KOMITMEN PENGAJARAN GURU  
DI SEKOLAH MENENGAH  
BERPRESTASI RENDAH  
DI SARAWAK**

**STANLEY ANAK ABANG**

**TESIS INI DISERAHKAN UNTUK MEMENUHI  
KEPERLUAN PENGIJAZAHAN IJAZAH  
DOKTOR FALSAFAH (PENGURUSAN  
PENDIDIKAN)**

**FAKULTI PSIKOLOGI DAN PENDIDIKAN  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH  
2015**

**PERPUSTAKAAN UNIVERSITI MALAYSIA SABAH**



**BORANG PENGESAHAN STATUS  
TESIS**

**JUDUL:** \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**IJAZAH:** \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**SAYA:** \_\_\_\_\_ **SESI PENGAJIAN:** \_\_\_\_\_  
 (NAMA PENULIS DALAM HURUF BESAR)

Mengaku membenarkan tesis \*(LPSM/Sarjana/Doktor Falsafah) ini disimpan di Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

1. Tesis adalah hakmilik Universiti Malaysia Sabah.
2. Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian, pembelajaran, penyelidikan dan pemeliharaan sahaja.
3. Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi.
4. Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dibenarkan membuat pendigitasian
5. Sila tandakan ( / )

- SULIT** (Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub di AKTA RAHSIA RASMI 1972)
- TERHAD** (Mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana Penyelidikan dijalankan)
- TIDAK TERHAD**

Disahkan oleh:

\_\_\_\_\_  
 TANDATANGAN PENULIS

\_\_\_\_\_  
 (TANDATANGAN PUSTAKAWAN)

Alamat tetap:

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 (NAMA PENYELIA)

Tarikh: \_\_\_\_\_

Tarikh: \_\_\_\_\_

Catatan :- \*Potong yang tidak berkenaan.  
 \*Jika tesis ini SULIT atau TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai SULIT dan TERHAD.  
 \*Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah dan Sarjana Secara penyelidikan atau disertai bagi pengajian secara kerja kursus dan Laporan Projek Sarjana Muda (LPSM)

## **PENAKUAN**

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

01 September 2015

---

Stanley Anak Abang  
PT20119186



**UMS**  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

## PENGESAHAN

NAMA : **STANLEY ANAK ABANG**

NO.MATRIK : **PT20119186**

TAJUK : **PENGARUH KESELARASAN PERSONALITI DAN ENVIRONMEN KERJA, IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN PENGAJARAN GURU DI SEKOLAH MENENGAH BERPRESTASI RENDAH DI SARAWAK**

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

TARIKH VIVA : **28 OGOS 2015**

 **PENGESAHAN OLEH**

**1. PENYELIA**  
Dr. Muhamad Suhaimi Bin Taat

Tandatangan

**UMMS**  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

---

## PENGHARGAAN

Terlebih dahulu saya ingin mengucapkan kesyukuran kepada Tuhan atas keberkahanNya sehingga tesis ini dapat diselesaikan. Pada ruangan ini, saya ingin mengucapkan penghargaan dan terima kasih kepada individu-individu yang terlibat secara langsung dan tidak langsung sepanjang saya menyiapkan tesis ini.

Pertama, penghargaan tidak terhingga kepada Penyelia Utama saya Yang Berbahagia Dr. Muhamad Suhaimi Bin Taat, Pensyarah Kanan di Fakulti Psikologi dan Pendidikan, Universiti Malaysia Sabah. Beliau merupakan individu paling penting dalam membimbing dan membantu saya menyiapkan tesis ini. Ucapan ribuan terima kasih di atas kesudian beliau meluangkan masa untuk proses perbincangan penyelidikan, tunjuk ajar, bimbingan, motivasi dan komitmen yang tidak jemu-jemu sehingga saya dapat menyiapkan tesis ini.

Sekalung terima kasih diucapkan kepada Pemeriksa Dalaman iaitu Dr. Roslee Talip dan Dr. Abdul Said Ambotang, Pemeriksa Luar iaitu Prof. Madya Dr. Mohd. Hasani Dali di atas komen, cadangan dan idea terhadap tesis saya. Tidak dilupai ucapan terima kasih kepada jawatankuasa *Viva Voce* iaitu Prof. Dr. Syed Azizi Wafa, Dr. Nur Qistina Abdullah, Dr. Colonius Atang, Dr. Musirin Mosin dan Prof. Dr. Ismail Ibrahim atas perkongsian ilmu. Tidak dilupakan kepada Prof. Madya Dr. Ahi Sarok, Pn. Candida Jau Emang, En. Janary Lumbai, En. Lee bin Saat serta rakan-rakan sekerja atas pertolongan yang diberikan secara langsung dan tidak langsung sepanjang saya menyiapkan tesis ini.

Seterusnya saya ingin mengucapkan terima kasih di atas bantuan yang tidak terkira nilainya kepada Bahagian Tajaan Pendidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia atas pemberian Biasiswa Yuran Pengajian Separuh Masa, Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan, Jabatan Pendidikan Negeri Sarawak, Pejabat Pelajaran Daerah seluruh Sarawak dan Pengetua sekolah kajian yang telah memberi kerjasama sepenuhnya semasa saya menjalankan kajian ini.

Saya juga ingin merakamkan penghargaan dan terima kasih tidak terhingga kepada Monica Danson, isteri yang setia atas dorongan dan bantuan serta anak-anak tersayang Damian Abia Muyan dan Danica Abia Kula sebagai sumber inspirasi dan motivasi sepanjang menyiapkan tesis ini. Kepada ibu bapa, abang dan adik-adik, terima kasih tidak terhingga atas sokongan dan bantuan kalian.

Stanley Anak Abang

## ABSTRAK

Objektif kajian ini adalah untuk mengenal pasti pengaruh keselarasan personaliti dan environmen kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen pengajaran guru di sekolah menengah berprestasi rendah di Sarawak. Lokasi kajian adalah di sekolah menengah yang mendapat Band 6 dan Band 7 dari tahun 2009 hingga 2012. Kaedah pengumpulan data menggunakan borang soal selidik. Seramai 273 guru dipilih sebagai sampel kajian menggunakan persampelan bertujuan, persampelan berkelompok dan persampelan rawak mudah daripada populasi berjumlah 569 orang daripada 11 buah sekolah kajian yang melibatkan zon selatan, zon tengah dan zon utara. Instrumen kajian keselarasan personaliti dan environmen kerja menggunakan soal selidik *Self Directed Search* dan *Vocational Preference Inventory*, iklim organisasi daripada *Organization Climate Scale*, kepuasan kerja diukur menggunakan *Job Descriptive Index and Job in General Scales* dan komitmen pengajaran guru diukur menggunakan komitmen mengajar Celep (2000). Data kajian dianalisis secara deskriptif dan inferensi menggunakan Ujian-t, ANOVA Sehalu, korelasi Pearson, regresi berganda dan model persamaan struktur. Dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel tidak bersandar dengan variabel bersandar setelah modifikasi dilakukan terhadap model asal kajian. Aspek seperti amalan iklim organisasi terbuka serta positif, pemberian autonomi kepada guru, gaji setimpal dengan tugas serta penyeliaan rapat pengetua berperanan penting dalam meningkatkan komitmen pengajaran guru di sekolah menengah berprestasi rendah di Sarawak. Dapatan kajian keseluruhan menunjukkan aspek keselarasan personaliti dan environmen kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja sangat penting dan perlu diberi perhatian dalam usaha meningkatkan lagi komitmen pengajaran guru ke tahap lebih tinggi. Hanya guru yang komited dan berdedikasi dapat mengubah sekolah prestasi rendah kepada sekolah prestasi tinggi. Justeru itu, pihak Kementerian Pendidikan Malaysia, Jabatan Pendidikan Negeri, Pejabat Pelajaran Daerah dan pemimpin sekolah perlu merancang strategi dan melaksanakan penambahbaikan secara berterusan dalam profesion keguruan untuk meningkatkan komitmen pengajaran guru dan seterusnya melonjakkan kecemerlangan sekolah.

## **ABSTRACT**

### ***INFLUENCE OF CONGRUENCE OF PERSONALITY AND WORK ENVIRONMENTS, ORGANIZATION CLIMATE AND JOB SATISFACTION TOWARD TEACHER TEACHING COMMITMENT IN LOW PERFORMANCE SECONDARY SCHOOL IN SARAWAK***

*The objective of this study is to identify the influence of congruence of personality and work environment, organization climate and job satisfaction toward teacher teaching commitment in low performance secondary school in Sarawak. The sites of the research are in the secondary schools which achieved Band 6 and Band 7 from year 2009 to 2012 in Sarawak. The data collection method is by using questionnaires. The research sample consisted of 273 teachers selected using purposive sampling, cluster sampling and simple random sampling from a population of 569 teachers of 11 schools from the Northern, Middle and Southern Zone in Sarawak. The instruments used for examining the congruence of personality and work environment is the Self Directed Search and Vocational Preference Inventory questionnaire; organization climate based on Organization Climate Scale; job satisfactory is measured using Job Descriptive Index and Job in General Scales and teacher commitment based on Teaching Commitment by Celep (2000). The descriptive and inferential analysis is done by using T-Test, one way ANOVA, Pearson Correlation, Multiple regression and Structure Equation Modeling on the data collected. The research showed a direct and indirect relationship between the dependent and independent variables after the original research model was modified. Open and positive organizational climate, giving autonomy to teachers, salary commensurate with workload and consistent supervision by the principal are important in improving teachers' teaching commitment. The overall finding showed that the congruence of personalities and work environments, organization climate and work satisfaction are very important and need to be given attention in order to increase teachers commitment to a higher level. Only a committed and dedicated teacher can transform the low performance school to high performance school. Therefore, the Ministry of Education Malaysia, State Education Departments, District Education Departments and School Leaders need to plan and implement continuous improvement in the teaching profession to improve teacher's commitment and consequently boost school performance.*



## 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>	xiii
<b>SENARAI RAJAH</b>	xv
<b>SENARAI SINGKATAN</b>	xvi
<b>SENARAI LAMPIRAN</b>	xviii
<b>BAB 1: PENDAHULUAN</b>	1
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	4
1.3 Penyataan Masalah	15
1.4 Objektif Kajian	31
1.5 Persoalan Kajian	32
1.6 Hipotesis Kajian	33
1.7 Kepentingan Kajian	34
1.8 Batasan Kajian	38
1.9 Definisi Operasional	39
1.9.1 Keselarasan Personaliti dan Environmen Kerja	39
1.9.2 Iklim Organsisasi	41
1.9.3 Kepuasan Kerja	42
1.9.4 Komitmen Pengajaran Guru	42
1.9.5 Sekolah Prestasi Rendah	43
1.10 Rumusan	44

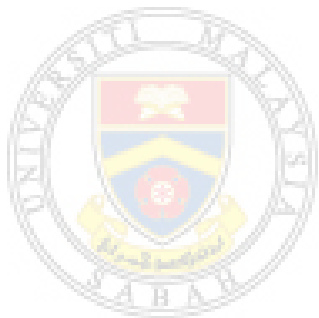
<b>BAB 2: SOROTAN LITERATUR</b>	45
2.1 Pengenalan	45
2.2 Sekolah Prestasi Rendah	45
2.3 Komitmen Pengajaran Guru	53
2.4 Keselarasan Personaliti dan Environmen Kerja terhadap Komitmen Pengajaran Guru	77
2.5 Iklim Organisasi terhadap Komitmen Pengajaran Guru	98
2.6 Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pengajaran Guru	120
2.7 Kerangka Konseptual Kajian	147
2.8 Rumusan	149
<b>BAB 3: METODOLOGI KAJIAN</b>	150
3.1 Pengenalan	150
3.2 Reka Bentuk Kajian	150
3.3 Variabel Kajian	152
3.4 Populasi dan Persampelan Kajian	153
3.5 Instrumen Kajian	159
3.5.1 Instrumen Keselarasan Personaliti dan Environmen Kerja	161
3.5.2 Instrumen Iklim Organisasi	162
3.5.3 Instrumen Kepuasan Kerja Guru	162
3.5.4 Instrumen Komitmen Pengajaran Guru	163
3.6 Kajian Rintis	163
3.6.1 Kesahan Soal Selidik	164
3.6.2 Dapatan Kajian Rintis	167
3.6.3 Kebolehpercayaan Soal Selidik	174
3.7 Kaedah Pengumpulan Data	176
3.8 Analisis Data	176
3.9 Rumusan	180
<b>BAB 4: DAPATAN KAJIAN</b>	182
4.1 Pengenalan	182
4.2 Profil Demografi Responden	183
4.3 Kadar Respons Kajian	184

4.4	Pengesanan Variabiliti dan Kestabilan Variabel Kajian	185
4.5	Analisis Data Variabel Keselarasan Personaliti dan Environmen Kerja, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Pengajaran Guru dengan Faktor Demografi Responden	188
4.6	Analisis Ujian-T Perbezaan Skor Min Variabel Keselarasan Personaliti dan Environmen Kerja, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Pengajaran Guru dengan Faktor Demografi Responden	191
4.6.1	Analisis Ujian-T Perbezaan Skor Min Keselarasan Personaliti dan Environmen Kerja berdasarkan Jantina Responden	191
4.6.2	Analisis Ujian-T Perbezaan Skor Min Iklim Organisasi berdasarkan Jantina Responden	192
4.6.3	Analisis Ujian-T Perbezaan Skor Min Kepuasan Kerja berdasarkan Jantina Responden	192
4.6.4	Analisis Ujian-T Perbezaan Skor Min Komitmen Pengajaran Guru berdasarkan Jantina Responden	193
4.6.5	Analisis <i>ANOVA</i> Sehala Perbezaan Skor Min Keselarasan Personaliti dan Environmen Kerja berdasarkan Tempoh Perkhidmatan Responden	194
4.6.6	Analisis <i>ANOVA</i> Sehala Perbezaan Skor Min Iklim Organisasi berdasarkan Tempoh Perkhidmatan Responden	195
4.6.7	Analisis <i>ANOVA</i> Sehala Perbezaan Skor Min Kepuasan Kerja berdasarkan Tempoh Perkhidmatan Responden	196
4.6.8	Analisis <i>ANOVA</i> Sehala Perbezaan Skor Min Komitmen Pengajaran Guru berdasarkan Tempoh Perkhidmatan Responden	197
4.7	Analisis Hubungan Variabel Kajian	198
4.7.1	Keputusan Analisis Hubungan antara Keselarasan Personaliti dan Environmen Kerja, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Pengajaran Guru	198
4.8	Analisis Regresi Berganda antara Variabel Kajian	199
4.8.1	Keputusan Analisis Regresi Berganda Keselarasan Personaliti dan Environmen Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru	200

4.8.2	Keputusan Analisis Regresi Berganda Keselarasan Personaliti dan Environmen Kerja, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pengajaran Guru	201
4.9	Analisis Laluan Antara Variabel Kajian	202
4.9.1	Keputusan Analisis <i>SEM</i> terhadap Komitmen Pengajaran Guru	205
4.10	Ringkasan Dapatan Kajian	216
4.11	Rumusan	217
<b>BAB 5: RUMUSAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN KAJIAN</b>		218
5.1	Pengenalan	218
5.2	Perbincangan Dapatan Kajian	218
5.2.1	Tahap Keselarasan Personaliti dan Environmen Kerja	218
5.2.2	Tahap Iklim Organisasi	220
5.2.3	Tahap Kepuasan Kerja	221
5.2.4	Tahap Komitmen Pengajaran Guru	224
5.2.5	Rumusan Tahap Keselarasan Personaliti dan Environmen Kerja, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Pengajaran Guru	226
5.3	Perbezaan Skor Min Variabel Kajian berdasarkan Demografi Responden	227
5.3.1	Perbezaan Skor Min Variabel Keselarasan Personaliti dan Environmen Kerja dengan Demografi Responden	228
5.3.2	Perbezaan Skor Min Variabel Iklim Organisasi dengan demografi Responden	229
5.3.3	Perbezaan Skor Min Variabel Kepuasan Kerja dengan Demografi Responden	231
5.3.4	Perbezaan Skor Min Variabel Komitmen Pengajaran Guru dengan Demografi Responden	233
5.4	Hubungan antara Variabel Kajian dengan Komitmen Pengajaran Guru	234
5.4.1	Hubungan Keselarasan Personaliti dan Environmen Kerja dengan Komitmen Pengajaran Guru	235
5.4.2	Hubungan Iklim Organisasi dengan Komitmen Pengajaran Guru	236
5.4.3	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Pengajaran Guru	238

5.5	Pengaruh Peramal Kajian terhadap Kepuasan Kerja Guru	239
5.5.1	Pengaruh Keselarasan Personaliti dan Environmen Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru	239
5.5.2	Pengaruh Keselarasan Personaliti dan Environmen Kerja, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pengajaran Guru	242
5.6	Hubungan Langsung dan Tidak Langsung antara Variabel	244
5.6.1	Hubungan Variabel Iklim Organisasi dengan Keselarasan Personaliti dan Environmen Kerja	251
5.6.2	Hubungan Iklim Organisasi dengan e5 (Aspek Personaliti Sosial)	252
5.6.3	Hubungan Iklim Organisasi dengan e18 (Aspek Gaji)	253
5.6.4	Hubungan Iklim Organisasi dengan e13 (Aspek Struktur)	254
5.6.5	Hubungan e16 (Aspek Pekerjaan Itu Sendiri) dengan e5 (Aspek Personaliti Sosial)	255
5.6.6	Hubungan e3 (Aspek Komitmen Berterusan) dengan e18 (Aspek Gaji)	255
5.6.7	Hubungan e3 (Aspek Komitmen Berterusan) dengan e9 (Aspek Kekaburan Peranan)	257
5.6.8	Hubungan e10 (Aspek Sokongan Pentadbir) dengan e11 (Aspek Pengiktirafan)	257
5.6.9	Hubungan e4 (Aspek Komitmen Mengajar) dengan e16 (Aspek Pekerjaan Itu Sendiri)	258
5.6.10	Hubungan e4 (Aspek Komitmen Mengajar) dengan e8 (Aspek Peraturan)	259
5.6.11	Hubungan e16 (Aspek Pekerjaan Itu Sendiri) dengan e10 (Aspek Sokongan Pentadbir)	260
5.6.12	Hubungan e15 (Aspek Penyeliaan) dengan e9 (Aspek Kekaburan Peranan)	261
5.6.13	Hubungan e3 (Aspek Komitmen Berterusan) dengan e6 (Aspek Personaliti Artistik)	263
5.6.14	Hubungan Keselarasan Personaliti dengan e9 (Aspek Kekaburan Peranan)	263

5.6.15 Hubungan Keselarasan Personaliti dengan e11 (Aspek Pengiktirafan)	264
5.6.16 Hubungan e14 (Aspek Hubungan Rakan Sekerja) dengan e5 (Aspek Personaliti Sosial)	265
5.6.17 Hubungan Keselarasan Personaliti dengan e4 (Aspek Komitmen Mengajar)	266
5.6.18 Rumusan Hubungan Langsung dan Tidak Langsung antara Variabel Kajian	267
5.7 Implikasi Kajian	268
5.8 Cadangan Kajian Lanjutan	271
5.9 Rumusan	273
<b>RUJUKAN</b>	274
<b>LAMPIRAN</b>	307



UMS  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

## SENARAI JADUAL

	Halaman
Jadual 2.1: Penentuan Band Sekolah berdasarkan Indeks Skor Komposit	46
Jadual 2.2: Jenis Personaliti, Ciri Personaliti dan Bidang Kerjaya	83
Jadual 2.3: Teori <i>Big Five Personality</i>	96
Jadual 2.4: Dimensi Iklim Organisasi Halpin dan Croft	115
Jadual 2.5: Penjelasan Teori Keperluan Manusia Maslow	138
Jadual 2.6: Model Kepuasan Kerja Mengikut Teori Keperluan Manusia Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg	144
Jadual 3.1: Bilangan Sekolah Menengah Berprestasi Rendah di Sarawak	156
Jadual 3.2: Bilangan Guru di Sekolah Menengah Berprestasi Rendah	157
Jadual 3.3: Bilangan Populasi dan Sampel Kajian	159
Jadual 3.4: Item Soalan Kajian	161
Jadual 3.5: Nilai <i>Kaiser Meyer Olkin</i> dan Signifikan Setiap Konstruk	168
Jadual 3.6: Nilai Faktor Muatan bagi Item Keselarasan Personaliti dan Environmen Kerja, Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi dan Komitmen Pengajaran Guru.	169
Jadual 3.7: Kebolehpercayaan Item (Kajian Rintis)	175
Jadual 3.8: Garis Panduan dan <i>Cut Off Point</i> bagi Skor Min	177
Jadual 3.9: Anggaran Kekuatan Perhubungan antara Dua Variabel	179
Jadual 3.10: Pengujian Hipotesis Kajian	180
Jadual 4.1: Taburan Responden Mengikut Ciri Demografi	184
Jadual 4.2: Taburan Normaliti Data Kajian	187
Jadual 4.3: Skor Min dan Sisihan Piawai Setiap Dimensi Keselarasan Personaliti dan Environmen Kerja	189
Jadual 4.4: Skor Min dan Sisihan Piawai Setiap Dimensi Iklim Organisasi	189
Jadual 4.5: Skor Min dan Sisihan Piawai Setiap Dimensi Kepuasan Kerja	190
Jadual 4.6: Skor Min dan Sisihan Piawai Setiap Dimensi Komitmen Pengajaran Guru	190
Jadual 4.7: Skor Min Keselarasan Personaliti dan Environmen Kerja	191

	berdasarkan Jantina Responden	
Jadual 4.8:	Skor Min Iklim Organisasi berdasarkan Jantina Responden	192
Jadual 4.9:	Skor Min Kepuasan Kerja berdasarkan Jantina Responden	192
Jadual 4.10:	Skor Min Komitmen Pengajaran Guru berdasarkan Jantina Responden	193
Jadual 4.11:	Skor Min Keselarasan Personaliti dan Environmen Kerja berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	194
Jadual 4.12:	Skor Min Iklim Organisasi dan Dimensi Iklim Organisasi berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	195
Jadual 4.13:	Perbandingan <i>Post-Hoc Tukey HSD</i> terhadap Skor Min Iklim Organisasi berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	196
Jadual 4.14:	Skor Min Kepuasan Kerja berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	197
Jadual 4.15:	Skor Min Komitmen Pengajaran Guru berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	197
Jadual 4.16:	Perbandingan <i>Post-Hoc Tukey HSD</i> terhadap Skor Min Komitmen Pengajaran Guru berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	198
Jadual 4.17:	Hubungan antara Keselarasan Personaliti dan Environmen Kerja, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Pengajaran Guru	199
Jadual 4.18:	Pekali Regresi Berganda ( <i>Stepwise</i> ) Keselarasan Personaliti dan Environmen Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru	201
Jadual 4.19:	Pekali Regresi Pelbagai ( <i>Stepwise</i> ) Keselarasan Personaliti dan Environmen Kerja, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pengajaran Guru	202
Jadual 4.20:	Pengukuran Kebagusan Penyesuaian Model (GFI)	204
Jadual 4.21:	Keputusan Model <i>Fit Summary</i> bagi Model Dibangunkan	207
Jadual 4.22:	Keputusan Model <i>Fit Summary</i> bagi Model Modifikasi	209
Jadual 4.23:	Anggaran Wajaran Piawai Regresi Laluan terhadap Model Hubungan	214



## SENARAI RAJAH

	Halaman
Rajah 2.1: Model Hubungan Struktur Komitmen Organisasi	62
Rajah 2.2: Model <i>RIASEC</i> Holland	81
Rajah 2.3: Ciri-Ciri Teori Personaliti Gray	94
Rajah 2.4: Hubungan antara Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi	106
Rajah 2.5: Model Hubungan Iklim Kerja dan Komitmen Organisasi	107
Rajah 2.6: Model Konseptual Pines Persekitaran Kerja Organisasi	113
Rajah 2.7: Model Tingkah Laku Iklim Organisasi Sekolah	116
Rajah 2.8 : Model Persamaan Struktur Hubungan Rakan Sekerja dengan Komitmen Organisasi Guru.	130
Rajah 2.9: Pergerakan Hierarki Keperluan Manusia Maslow	137
Rajah 2.10: Teori Dua Faktor Herzberg	142
Rajah 2.11: Model Kepentingan-Kepuasan Yang	145
Rajah 2.12: Model Kepuasan Kerja	147
Rajah 2.13: Kerangka Konseptual Kajian	148
Rajah 3.1: Hubungkait Variabel Bebas dan Variabel Bersandar	153
Rajah 3.2: Prosedur Persampelan Kajian	158
Rajah 4.1: Model Persamaan Struktural antara Variabel Kajian	205
Rajah 4.2: Model Persamaan Struktural Kajian (Selepas Modifikasi)	211

## SENARAI SINGKATAN

<b>AMOS</b>	<i>Analysis of Moments Structure</i>
<b>BPG</b>	Bahagian Pendidikan Guru
<b>BPPDP</b>	Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan
<b>CR</b>	<i>Critical Ratio</i>
<b>GeMS</b>	Gerakan Menjulung Sekolah Sarawak
<b>GPS</b>	Gred Purata Sekolah
<b>INSAK</b>	Inventori Sahsiah Guru
<b>IPG</b>	Institut Pendidikan Guru
<b>IPGM</b>	Institut Pendidikan Guru Malaysia
<b>IPTA</b>	Institut Pendidikan Tinggi Awam
<b>JPN</b>	Jabatan Pendidikan Negeri
<b>JPNS</b>	Jabatan Pendidikan Negeri Sarawak
<b>KPM</b>	Kementerian Pendidikan Malaysia
<b>KPT</b>	Kementerian Pendidikan Tinggi
<b>MEDSI</b>	Inventori Pemilihan Pendidik Malaysia
<b>NKRA</b>	<i>National Key Results Areas</i>
<b>NPQEL</b>	Kelayakan Profesional Kebangsaan dan Kepimpinan Pendidikan
<b>PdP</b>	Pembelajaran dan Pengajaran
<b>PIPP</b>	Pelan Induk Pembangunan Pendidikan
<b>PPD</b>	Pejabat Pelajaran Daerah
<b>PPPM</b>	Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia
<b>PMR</b>	Penilaian Menengah Rendah
<b>RIASEC</b>	<i>Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Enterprising, Conventional</i>
<b>RMSEA</b>	<i>Root Mean Square Error of Approximation</i>
<b>SEM</b>	<i>Structural Equation Modeling</i>
<b>SISC+</b>	Pembimbing Pakar Pembangunan Sekolah
<b>SIP+</b>	Rakan Peningkatan Sekolah
<b>SKPM</b>	Standard Kualiti Pendidikan Malaysia
<b>SPM</b>	Sijil Pelajaran Malaysia
<b>SPR</b>	Sekolah Prestasi Rendah

**SPSS**            *Statistical Package For Social Sciences*  
**Teori ERG**      *Teori Existence, Relatedness and Growth*  
**UPSR**            Ujian Penilaian Sekolah Rendah



**UMS**  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

## SENARAI LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A: Surat Kelulusan Khas Menjalankan Kajian daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan	307
Lampiran B: Surat Kebenaran Menjalankan Kajian daripada Jabatan Pendidikan Negeri Sarawak	308



UMS  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Pengenalan

Malaysia sedang berhadapan dengan cabaran dalam usaha menyediakan pendidikan yang berkualiti sejajar dengan perkembangan era globalisasi dunia pendidikan yang berdaya saing (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2012). Ini terbukti dengan ucapan Timbalan Perdana Menteri iaitu Muhyiddin Yassin selaku Menteri Pendidikan menghendaki semua warga guru lebih komited, kreatif, mempunyai idea dan menguasai semua ilmu sebagai seorang guru untuk mengajar ilmu pengetahuan yang diperlukan pada masa depan dalam usaha melahirkan generasi yang mampu menguasai pelbagai bidang dan lebih berilmu. Ucapan ini disampaikan di hadapan 6,000 guru pada majlis Himpunan Guru Muda 1 Malaysia di Kota Bharu, Kelantan (Utusan Borneo, 2012). Oleh itu, komitmen setiap guru amat dituntut sepenuhnya selaras dengan penambahbaikan dan pembaharuan dalam bidang pendidikan masa kini oleh Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) selaku kementerian yang bertanggungjawab terhadap sistem pendidikan di Malaysia. Lantaran itu, dalam menyalurkan ilmu kepada anak didik setiap guru bukan setakat menjalankan tugas sebaik mungkin tetapi tidak sepatutnya melupakan niat asal menjadi guru yang sememangnya mempunyai tanggungjawab yang berat dan menuntut komitmen yang tinggi (Noor Azlan dan Noridah, 2007).

Guru merupakan golongan profesional kerana golongan ini dikatakan memiliki kriteria seperti komited terhadap tugas dan kerja, berdedikasi, mempunyai keazaman dan kreativiti (Kamaruddin, 1989), mementingkan perkhidmatan, merasa bertanggungjawab dalam semua tindakan dan keputusan yang dibuat berbanding ganjaran kewangan (Sufean, 1993), berketerampilan, memberi komitmen yang tinggi, berpengetahuan dan berkemahiran tinggi, memiliki kecekapan dan kompetensi pedagogi dan komited dalam melaksanakan tugas sebagai guru serta pembelajaran dan pengajaran (PdP) di bilik darjah (Mohd. Yusof *et al.*, 2009).

Selari dengan era globalisasi dan anjakan paradigma bidang pendidikan, profesionalisme dalam kalangan guru seperti meningkatkan ilmu pengetahuan, kemahiran mengajar, lebih kreatif dan inovatif, menggunakan pendekatan bersesuaian dalam PdP di bilik darjah, mengamalkan pembelajaran seumur hidup, mempunyai kredibiliti dan mempunyai daya pemikiran yang tinggi perlu dimiliki oleh guru masa kini (Mohd. Yusof *et al.*, 2009). Sehubungan itu, menyedari pentingnya melahirkan guru yang profesional serta berkualiti, berkomitmen tinggi, berdaya saing, beriltizam, berdedikasi, kreatif, inovatif dan kompeten untuk mewujudkan pendidikan yang bertaraf dunia setanding dengan negara-negara maju lain KPM telah melaksanakan pelbagai dasar, program, usaha dan langkah penambahbaikan dari semasa ke semasa (KPM, 2012). Dengan ini, profesion keguruan akan menjadi profesion yang bersemangat, kekal profesional dan memberi kepuasan kerja supaya dapat menarik dan mengekalkan guru-guru yang terbaik, berpengalaman dan cemerlang dalam sistem pendidikan Malaysia.

Kesungguhan dan komitmen KPM memartabatkan bidang pendidikan khususnya profesion keguruan dibuktikan melalui pelaksanaan pelbagai program seperti Program Pembangunan Pendidikan 2001-2010 melalui agenda Rancangan Bersepadu Penjana Kecemerlangan Pendidikan bertujuan memartabatkan sistem pendidikan negara (Hussein, 2009). Antara program yang telah dilaksanakan oleh KPM dalam memartabatkan pendidikan ialah mewujudkan makmal komputer di sekolah, *SchoolNet*, Projek Rintis Sekolah Bestari, Pengajaran dan Pembelajaran Matematik dan Sains dalam Bahasa Inggeris, menyediakan kemudahan ICT dan sebagainya. Seterusnya Pelan Induk Pembangunan Pendidikan (PIPP) 2006-2010 yang dilancarkan pada 16 Januari 2007 mengandungi enam teras strategik utama iaitu membina negara bangsa, membangunkan modal insan, memperkasakan sekolah kebangsaan, merapatkan jurang pendidikan, memartabatkan profesion keguruan dan melonjakkan institusi pendidikan (KPM, 2006). Melalui program ini, KPM berhasrat untuk menyediakan pendidikan yang berkualiti dan bertaraf dunia yang berteraskan pencapaian peningkatan aksesibiliti, ekuiti dan kualiti pendidikan serta kecekapan dan keberkesanan pengurusan pendidikan di semua peringkat sistem pendidikan di Malaysia.

Tidak berhenti setakat itu, sistem pendidikan terus menjadi fokus kerajaan melalui program transformasi di mana pendidikan berkualiti merupakan salah satu daripada enam fokus Bidang Keberhasilan Utama Negara atau *National Key Results Areas* (NKRA) yang dilancarkan Perdana Menteri Malaysia iaitu Mohd. Najib Tun Abdul Razak pada 28 Januari 2010 (Unit Pengurusan Prestasi dan Pelaksanaan (PEMANDU), 2010). Antara aspirasi NKRA pendidikan seperti mewujudkan pendidikan berkualiti, peningkatan pencapaian prestasi sekolah, pencapaian pelajar, melahirkan pemimpin serta guru-guru yang cemerlang, berkualiti dan berkomitmen tinggi di sekolah. Ini selaras dengan hasrat KPM untuk meningkatkan keberkesanan dan seterusnya memperkasakan sekolah-sekolah di negara ini. Dengan pelbagai pelaksanaan transformasi dalam pendidikan di Malaysia sudah pasti menjadikan peranan dan tanggungjawab guru lebih mencabar dalam melahirkan generasi masa hadapan yang dapat bersaing di persada antarabangsa. Oleh yang demikian, bagi mencapai objektif dan misi tersebut semua warga sekolah khususnya guru-guru perlu komited dan melipat gandakan usaha ke arah meningkatkan prestasi dan kecemerlangan akademik sekolah dan seterusnya mewujudkan sekolah yang berkesan.

Terkini ialah Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 yang dibentangkan pada September 2012 dan dilancarkan pada September 2013 mengandungi sebelas anjakan untuk transformasi sistem pendidikan di Malaysia (KPM, 2012). Dalam laporan awal PPPM yang menekankan transformasi profesion keguruan dengan visi menjadikan profesion yang dinamik, KPM telah merangka pelbagai langkah antaranya menekankan memperkukuhkan kaedah dan proses pemilihan calon guru pelatih, memberi latihan dan ganjaran kepada pengetua dan guru besar, pembangunan profesional guru, penambahbaikan iklim organisasi, pembangunan kerjaya dan pengurusan prestasi guru. Selain itu, antara usaha KPM meningkatkan keberkesanan sekolah ialah menyaksikan pertambahan guru yang berkualiti dan berkecekapan keluaran Institut Pendidikan Guru (IPG) dan Institut Pendidikan Tinggi Awam (IPTA) yang berkelulusan ijazah pendidikan ditempatkan di sekolah menengah dan sekolah rendah di seluruh negara. Usaha ini menunjukkan KPM ingin memastikan setiap guru dapat memenuhi kriteria yang

ditetapkan, berkualiti, kompeten, bertanggungjawab dan komited menjalankan tugas semasa berkhidmat di sekolah.

Bidang pendidikan sentiasa menjadi salah satu fokus utama di Malaysia dibuktikan melalui pelaksanaan pelbagai program penambahbaikan terhadap profesion keguruan untuk memastikan kualiti pendidikan di Malaysia setanding dengan kualiti pendidikan di negara maju. Hasrat ini tidak akan tercapai sekiranya tidak mendapat komitmen sepenuhnya daripada para pentadbir dan guru-guru di sekolah. Lantaran itu, KPM perlu memastikan aspek komitmen kerja guru perlu diberikan perhatian serius supaya terus terbangkit, subur dan kekal dengan mengambilkira faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti amalan kepimpinan yang berkesan, iklim organisasi yang kondusif, keselarasan personaliti dan minat menjadi guru, peningkatan aspek kepuasan kerja, beban tugas guru serta pelaksanaan program dan dasar-dasar pendidikan.

## **1.2 Latar Belakang Kajian**

Bidang pendidikan adalah bidang yang dinamik dan sentiasa mengalami perubahan sesuai dengan perkembangan pendidikan yang berlaku dipersekitarannya (Shahril dan Habib, 1999; Salleh dan Mohd. Yusof *et al.*, 2009). Malah profesion keguruan terus berkembang dan mengalami perubahan serta kesan yang drastik akibat impak pembangunan globalisasi dunia dan usaha sama antarabangsa dalam sistem pendidikan (Robiah Sidin, 1996; Castiglia, 2006; Noriati *et al.*, 2010). Malaysia tidak terkecuali daripada mengalami arus permodenan dalam bidang pendidikan kerana pembaharuan dan penambahbaikan dalam bidang pendidikan perlu supaya seiring dengan era globalisasi, liberalisasi dan letusan teknologi maklumat di peringkat global (Noriati *et al.*, 2010). Jelas menunjukkan pendidikan merupakan bidang yang menerima kesan atau impak globalisasi kerana pendidikan berkaitan dengan pembangunan sumber manusia yang dipengaruhi oleh persekitarannya.

Di bidang pendidikan, keupayaan sesebuah sekolah mencapai matlamat, objektif, misi dan visi organisasi yang telah ditetapkan merupakan faktor pengukur sama ada sekolah tersebut sekolah berkesan atau sekolah tidak berkesan. Menurut Nor Asikin (2013), konsep sekolah berkesan di barat ialah sekolah yang dapat