

**KEPUASAN KERJA SEBAGAI PENGANTARA
DALAM HUBUNGAN IKLIM SEKOLAH,
KOMITMEN DAN MOTIVASI DENGAN PRESTASI
KERJA GURU DI SARAWAK**



EVONNE LAI ENG FEI

UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**FAKULTI PSIKOLOGI DAN PENDIDIKAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2020**

**KEPUASAN KERJA SEBAGAI PENGANTARA
DALAM HUBUNGAN IKLIM SEKOLAH,
KOMITMEN DAN MOTIVASI DENGAN
PRESTASI KERJA GURU DI SARAWAK**

EVONNE LAI ENG FEI



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**FAKULTI PSIKOLOGI DAN PENDIDIKAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2020**

**KEPUASAN KERJA SEBAGAI PENGANTARA
DALAM HUBUNGAN IKLIM SEKOLAH,
KOMITMEN DAN MOTIVASI DENGAN
PRESTASI KERJA GURU DI SARAWAK**

EVONNE LAI ENG FEI



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

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**FAKULTI PSIKOLOGI DAN PENDIDIKAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2020**

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

JUDUL : **KEPUASAN KERJA SEBAGAI PENGANTARA DALAM HUBUNGAN IKLIM SEKOLAH, KOMITMEN DAN MOTIVASI DENGAN PRESTASI KERJA GURU DI SARAWAK**

IJAZAH : **DOKTOR FALSAFAH**

BIDANG : **PENGURUSAN PENDIDIKAN**

Saya **EVONNE LAI ENG FEI**, Sesi **2018-2020**, mengaku membenarkan tesis Sarjana 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

Disahkan Oleh,

EVONNE LAI ENG FEI
DP1721051T

(Tandatangan Pustakawan)

Tarikh : 04 Disember 2020

(Dr Crispina Gregory K Han)
Penyelia Utama

PENGAKUAN

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

29 NOVEMBER 2020



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Evonne', is written over a diagonal line.

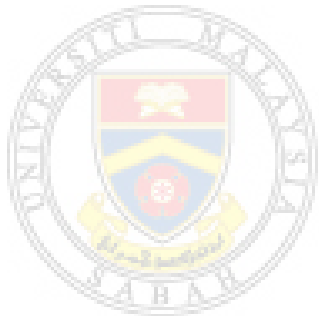
.....
Evonne Lai Eng Fei

DP1721051T

UMMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENGESAHAN

NAMA : **EVONNE LAI ENG FEI**
NO MATRIK : **DP1721051T**
TAJUK : **KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR DALAM
HUBUNGAN IKLIM SEKOLAH, KOMITMEN, MOTIVASI
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA**
IJAZAH : **DOKTOR FALSAFAH PENDIDIKAN (PENGURUSAN
PENDIDIKAN)**
TARIKH : **29 OKTOBER 2020**



UMS
DISAHKAN OLEH
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENYELIA
(DR. CRISPINA GREGORY K HAN)

Tandatangan

PENGHARGAAN

Setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih diucapkan kepada penyelia iaitu Dr. Crispina Gregory K Han atas bimbingan, idea, teguran, motivasi dan nasihat yang amat berguna sepanjang proses melengkapkan kajian ini. Jutaan terima kasih juga dirakamkan kepada Dekan Fakulti Pendidikan, semua pensyarah dan kakitangan Fakulti Pendidikan, Dekan Pusat Pengajian Pascasiswazah, dan kakitangan perpustakaan Universiti Malaysia Sabah yang sentiasa memberi kerjasama dan layanan yang memuaskan. Penghargaan juga dirakam kepada rakan-rakan seperjuangan yang sentiasa memberi inspirasi dan sokongan sepanjang tempoh kajian ini.

Ucapan terima kasih juga dihulurkan kepada pakar-pakar yang terlibat dalam pembangunan instrumen kajian dan Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Pendidikan (BPPDP), Ketua Pengarah Jabatan Pendidikan Negeri Sarawak atas kebenaran melaksanakan kajian. Penghargaan ditujukan juga kepada pengetua-petua di Negeri Sarawak yang memberi kebenaran dalam menjalankan kajian di sekolah mereka. Tidak ketinggalan juga kepada rakan-rakan guru yang telah memberi kerjasama padu dalam menjayakan kajian ini. Penghargaan juga ditujukan khas kepada ibu dan ayah tercinta di atas segala pengorbanan, dorongan dan kesabaran beliau mengiringi saya mengharungi segala cabaran sepanjang tempoh pengajian ini. Mereka juga telah memberi galakan dan dorongan sepanjang kajian ini dijalankan.

Akhir sekali, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak atas sokongan dan kerjasama yang telah diberikan dalam menyempurnakan kajian ini.

Sekian, terima kasih.

EVONNE LAI ENG FEI

29 NOVEMBER 2020

ABSTRAK

Kajian ini cuba mengupas isu prestasi kerja guru dalam sektor pendidikan bagi pihak pentadbir dan guru-guru dan seterusnya mencadangkan satu model persamaan struktur (SEM) prestasi kerja guru yang signifikan bagi menyelesaikan isu tersebut. Kerangka konsep kajian dibentuk berdasarkan beberapa teori dan model prestasi kerja yang melihat hubungan antara iklim sekolah, komitmen guru, motivasi guru, kepuasan kerja guru dan prestasi kerja guru. Kepuasan kerja guru juga telah dicadangkan sebagai faktor perantara dalam model SEM. Kajian tinjauan telah dijalankan dan melibatkan 10054 orang guru di sekolah-sekolah menengah Negeri Sarawak. Data telah dianalisis menggunakan teknik Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Dapatan menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara faktor iklim sekolah (kepimpinan pengetua dan interaksi guru), komitmen guru (komitmen afektif, berterusan dan normatif), motivasi guru (tugas pengajaran, pentadbiran dan sampingan), dan kepuasan kerja guru (kepuasan ekstrinsik dan kepuasan intrinsik) dengan prestasi kerja guru. Hubungan-hubungan ini telah membentuk satu model persamaan prestasi kerja guru yang mempunyai ketepatan ramalan relevan peringkat sederhana. Faktor kepuasan kerja guru kerjaya juga didapati memberi sumbangan paling penting kepada prestasi kerja guru berbanding faktor iklim sekolah, komitmen guru dan motivasi guru. Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa kepuasan kerja guru berperanan sebagai perantara dalam model dengan kekuatan separa dengan iklim sekolah dan komitmen guru tetapi berperanan sebagai perantara dalam model kekuatan penuh dengan motivasi guru. Akhirnya, penerapan elemen-elemen model struktur ini kepada guru-guru dijangka mampu memberi sumbangan kepada pihak pentadbir dan guru dalam memperbaiki prestasi kerja guru mereka dengan lebih berkesan dan efektif.

ABSTRACT

TEACHERS' JOB SATISFACTION AS A MEDIATOR IN THE RELATIONSHIP OF SCHOOL CLIMATE, TEACHERS' COMMITMENT, TEACHERS' MOTIVATION ON TEACHERS' WORK PERFORMANCE

This study attempts to address the issue of teachers' work performance in the education sector among administrators and teachers and proposes a model of Structural Equation Modelling (SEM) of teachers' work performance. The conceptual framework of this study was based on several theories and models of work performance that examined the relationship between school climate, teachers' commitment, teachers' motivation, teachers' job satisfaction and teachers' work performance. Teachers' job satisfaction has also been suggested as an intermediate factor in the SEM model. The survey was conducted and involved 10054 teachers in Sarawak secondary schools. Data were analyzed using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) technique. These findings showed that there is a significant relationship between school climate (teachers' leadership and teachers' interaction), teachers' commitment (affective commitment, continuance commitment and normative commitment), teachers' motivation (teaching, administrative and side tasks), and teachers' job satisfaction (extrinsic and intrinsic) with teachers' work performance. These relationships have created a model of teachers' performance similarity that has a moderate level of relevant predictive accuracy. Teachers' job satisfaction were also found to contribute significantly to teacher job performance compared to school climate, teachers' commitment and teachers' motivation. The findings also showed that teachers' job satisfaction acts as a mediator in models of partial strength with school climate and teachers' commitment but as a mediator in full-strength models with teachers' motivation. These structural model was expected to provide contributions to administrators and teachers in improving their teachers' work performance more effectively and effectively.

ISI KANDUNGAN

	Halaman
TAJUK	i
PENGAKUAN	ii
PENGESAHAN	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
SENARAI KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xiv
SENARAI RAJAH	xvii
SENARAI SINGKATAN	xix
SENARAI LAMPIRAN	xx
BAB 1: PENGENALAN	
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Latar belakang Kajian	3
1.3 Pernyataan Masalah Kajian	5
1.4 Objektif Kajian	7
1.5 Persoalan Kajian	8
1.6 Hipotesis Kajian	9
1.7 Kepentingan Kajian	10
1.7.1 Pentadbir Sekolah	10
1.7.3 Bahagian Pendidikan Guru (BPG)	10
1.7.4 Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM)	11
1.7.5 Penyelidik	11
1.7.6 Kepentingan dalam Aspek Teori	11
1.8 Definisi Operasional	12
1.8.1 Iklim Sekolah	12
1.8.2 Komitmen	12
1.8.3 Motivasi	13
1.8.4 Kepuasan Kerja	14

1.8.5 Prestasi Kerja	14
1.9 Batasan Kajian	15
1.9.1 Batasan Faktor Dihadkan	15
1.9.2 Batasan Kajian Literatur	16
1.9.3 Batasan Sumber	16
1.9.4 Batasan Kaedah Kajian	17
1.9.5 Batasan Skal Likert	17
1.10 Kesimpulan	17
BAB 2: SOROTAN LITERATUR	
2.1 Pendahuluan	18
2.2 Definisi Konsep Pembolehubah Iklim Sekolah, Komitmen Guru, Motivasi Guru, Kepuasan Kerja Guru dan Prestasi Kerja Guru	18
2.2.1 Iklim Sekolah	18
2.2.2 Komitmen Guru	21
2.2.3 Motivasi Guru	22
2.2.4 Kepuasan Kerja Guru	23
2.2.5 Prestasi	25
a. Prestasi Kerja Guru	26
2.3 Sumber Meningkatkan Prestasi Kerja Guru	28
2.3.1 Iklim Sekolah	28
2.3.2 Komitmen Guru	29
2.3.3 Motivasi Guru	31
2.3.4 Kepuasan Kerja Guru	33
2.4 Teori-teori Kajian	35
2.4.1 Teori Penetapan Tujuan (<i>Goal-setting theory</i>)	35
2.4.2 Teori Behaviorisme	36
2.4.3 Teori Dua Faktor (<i>Two Factor Theory</i>)	37
2.4.4 Teori Ekspektasi (<i>Expectancy Theory</i>)	38
2.4.5 Teori Berasaskan Sumber (<i>Resource-based Theory</i>)	40
2.5 Model Kajian	41
2.5.1 Model Penambahbaikan Berterusan	41
2.5.2 Model Komitmen Steers	42
2.5.3 Model Keperluan McClelland	43

2.5.4	Model Lawler	44
2.5.5	Model Organisasi Berkesan (<i>Organizational Effectiveness Model</i>)	44
2.5.6	Model Job Demand-Resources (JD-R) (Bakker & Demerouti, 2007)	45
2.6	Kajian lepas iklim sekolah, komitmen guru, motivasi guru, kepuasan kerja guru dan prestasi kerja guru	46
2.6.1	Iklim sekolah dan Prestasi Kerja Guru	47
2.6.2	Komitmen Guru dan Prestasi Kerja Guru	54
2.6.3	Motivasi Guru dan Prestasi Kerja Guru	50
2.6.4	Kepuasan Kerja Guru dan Prestasi Kerja Guru	51
2.7	Faktor Pengantara dan Kepuasan Kerja Guru	52
2.8	Kepuasan Kerja Guru Sebagai Faktor Perantara	55
2.9	Pembangunan Kerangka Model	56
2.9.1	Pembangunan Hipotesis Kajian	57
	a. Peranan Iklim Sekolah	57
	b. Peranan Komitmen Guru	58
	c. Peranan Motivasi Guru	58
	d. Peranan Kepuasan Kerja Guru	59
	e. Peranan Kepuasan Kerja Guru Sebagai Pengantara antara Iklim Sekolah dan Prestasi Kerja Guru	59
	f. Peranan Kepuasan Kerja Guru Sebagai Pengantara antara Komitmen Guru dan Prestasi Kerja Guru	60
	g. Peranan Kepuasan Kerja Guru Sebagai Pengantara antara Komitmen Guru dan Prestasi Kerja Guru	62
2.10	Kesimpulan	63
 BAB 3: METODOLOGI KAJIAN		
3.1	Pendahuluan	64
3.2	Reka Bentuk Kajian	64
3.3	Lokasi Kajian	72

3.4	Populasi dan Persampelan Kajian	65
3.4.1	Populasi Kajian	65
3.4.2	Sampel Kajian	66
3.4.3	Teknik Persampelan	67
3.5	Instrumentasi	70
3.5.1	Soal Selidik	70
3.5.2	Soal Selidik Kajian	71
3.5.3	Iklm Sekolah	72
3.5.4	Komitmen Guru	74
3.5.5	Motivasi Guru	76
3.5.6	Kepuasan Kerja Guru	78
3.5.7	Prestasi Kerja Guru	79
3.6	Kesahan Instrumen Kajian	81
3.6.1	Kesahan Luaran	81
3.6.2	Kesahan Kesimpulan Statistik	82
3.6.3	Kesahan Dalaman	82
3.6.4	Kesahan Konstruk	82
3.7	<i>Back-to-Back Translation</i>	83
3.8	Kesahan Kandungan	85
3.9	Kajian Rintis (<i>Pilot Study</i>)	86
3.9.1	Pengkelasan Item Soal Selidik Kajian Rintis	87
3.10	Prosedur Pengumpulan Data	89
3.11	Prosedur Penganalisan Data	90
3.11.1	Penapisan Data	90
3.11.2	Analisis Faktor	90
3.11.3	Analisis Statistik Deskriptif	92
3.11.4	Analisis Statistik Inferensi	93
a.	Penukaran Format Data	94
b.	Penetapan Model Struktural	94
c.	Penetapan dan Pengukuran Model Pengukuran	94
d.	Penilaian Model Struktural	96
e.	<i>Importance-Performance Analysis (IPMA)</i>	98
3.12	Rumusan	99
3.13	Pertimbangan Etika Dalam Penyelidikan	101

3.13.1	Penyertaan Sukarela	101
3.13.2	Kecederaan Fizikal dan Mental	101
3.13.3	Identiti Penyelidik	102
3.13.4	Rahsia Peribadi	102
3.14	Kajian Rintis	102
3.14.1	Data tidak lengkap (Missing Data)	102
3.14.2	Skor pada satu nilai spesifik (Straight lining)	103
3.14.3	Data terpencil (Outliers)	103
3.14.4	Ujian Kenormalan Data Kajian Rintis	103
3.15	Dapatan Kebolehpercayaan Kajian Rintis Instrumen Menggunakan PLS-SEM	104
3.15.1	Kebolehpercayaan Ketekalan Dalam (Internal <i>consistency reliability</i>)	104
3.15.2	Kesahan Menumpu (<i>Convergent Validity</i>)	108
3.15.3	Kesahan Diskriminan (<i>Discriminant Validity</i>)	109
3.16	Kesimpulan	111
BAB 4: ANALISIS DAPATAN KAJIAN		
4.1	Pendahuluan	112
4.2	Ujian Kenormalan Data Kajian	112
4.3	Analisis Deskriptif	114
4.3.1	Ciri-ciri Demografi Responden	114
4.4	Penentuan Tahap Iklim sekolah, Komitmen guru, Motivasi guru, Kepuasan Kerja guru dan prestasi kerja guru	115
4.4.1	Tahap Iklim Sekolah. Komitmen Guru, Motivasi Guru, Kepuasan Kerja Guru dan Prestasi Kerja Guru	116
4.5	Dapatan Kajian	116
4.6	Penilaian Model Pengukuran Reflektif	117
4.6.1	Kebolehpercayaan Ketekalan Dalam (<i>Internal Consistency Reliability</i>)	117
4.6.2	Kesahan Menumpu (<i>Convergent Validity</i>)	118
4.6.3	Kesahan Pembeza-layan (<i>Discriminant Validity</i>)	121
4.7	Penilaian Model Struktural	125

4.7.1	Penilaian Isu Kolineariti	125
4.7.2	Hubungan antara Iklim Sekolah, Komitmen Guru, Motivasi Guru, Kepuasan Kerja Guru dan Prestasi Kerja Guru	126
4.7.3	Hubungan Antara Iklim Sekolah dan Prestasi Kerja Guru	128
4.7.4	Hubungan Antara Komitmen Guru dan Prestasi Kerja Guru	129
4.7.5	Hubungan Antara Motivasi Guru dan Prestasi Kerja Guru	130
4.7.6	Hubungan Antara Kepuasan Kerja Guru dan Prestasi Kerja Guru	131
4.8	Rumusan Pengujian Hipotesis 1 hingga 4	132
4.9	Kepuasan Kerja Guru sebagai Faktor Pengantara	134
4.10	Hubungan Tidak Langsung di Antara Iklim Sekolah, Kepuasan Kerja Guru dan Prestasi Kerja Guru	136
4.11	Hubungan Tidak Langsung di Antara Komitmen Guru, Kepuasan Kerja Guru dan Prestasi Kerja Guru	141
4.12	Hubungan Tidak Langsung di Antara Motivasi Guru, Kepuasan Kerja Guru dan Prestasi Kerja Guru	143
4.13	Rumusan Pengujian Hipotesis H05 - H07	145
4.14	Kekuatan Kepuasan Kerja Guru Sebagai Faktor Perantara	146
4.15	Pembentukan Model Persamaan Struktur Prestasi Kerja Guru Berdasarkan Iklim Sekolah, Komitmen Guru, Motivasi Guru dan Kepuasan Kerja Guru	149
4.16	Ketepatan Ramalan, Kesan Sebenar dan Kesan Relevan Model	149
	a. Pekali Penentuan (<i>Coefficient of determination</i>)	149
	b. Kesan Sebenar (<i>Effect size</i>)	151
	c. Kaitan Ramalan (<i>Predictive relevance</i>)	152
4.17	Model Prestasi Kerja Guru Berdasarkan Iklim Sekolah, Komitmen Guru, Motivasi Guru, dan Kepuasan Kerja Guru	153
4.18	Importance-Performance Matrix Analysis (IPMA)	154
4.19	Kesimpulan	156

BAB 5: PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

5.1	Pendahuluan	160
5.2	Perbincangan Dapatan Kajian	160
5.2.1	Prestasi Kerja Guru berdasarkan Iklim Sekolah, Komitmen Guru, Motivasi Guru dan Kepuasan Kerja Guru	160
a.	Iklim Sekolah dengan Prestasi Kerja Guru	160
b.	Komitmen Guru dengan Prestasi Kerja Guru	162
c.	Motivasi Guru dengan Prestasi Kerja Guru	164
d.	Kepuasan Kerja Guru dengan Prestasi Kerja Guru	
5.3	Peranan Kepuasan Kerja Guru Sebagai Perantara antara Iklim Sekolah dengan Prestasi Kerja Guru	167
5.4	Peranan Kepuasan Kerja Guru Sebagai Perantara antara Komitmen Guru dengan Prestasi Kerja Guru	169
5.5	Peranan Kepuasan Kerja Guru Sebagai Perantara antara Motivasi Guru dengan Prestasi Kerja Guru	171
5.6	Model Persamaan Struktur Prestasi Kerja Guru berdasarkan Iklim Sekolah, Komitmen Guru, Motivasi Guru dan Prestasi Kerja Guru	173
5.7	Sumbangan Kajian	176
5.7.1	Sumbangan Metodologi	176
5.7.2	Sumbangan Model Sebagai Strategi Meningkatkan Prestasi Kerja Guru	177
5.7.3	Sumbangan Kepuasan Kerja Guru	180
5.7.4	Kesahan Instrumen Kajian	181
5.8	Implikasi Dapatan Kajian	182
5.8.1	Implikasi terhadap Praktikal	182
5.8.2	Implikasi kepada Pengetua	183
5.8.3	Implikasi kepada Guru	184
5.9	Cadangan Kajian Lanjutan	185
5.10	Kesimpulan	186
	RUJUKAN	187
	LAMPIRAN	202

SENARAI JADUAL

	Halaman
Jadual 3.1: Bilangan Sekolah dan guru mengikut pecahan zon di Negeri Sarawak	66
Jadual 3.2: Persampelan rawak mudah mengikut nisbah	69
Jadual 3.3: Kelebihan menggunakan teknik soal selidik	70
Jadual 3.4: Pengagihan Soal Selidik yang akan diisi oleh Guru	72
Jadual 3.5: Taburan Item OCDQ - RS	73
Jadual 3.6: Taburan Item OCQ	75
Jadual 3.7: Taburan Item WTMST	77
Jadual 3.8: Taburan Item MSQ	78
Jadual 3.9: Taburan Item TJPSQ	80
Jadual 3.10: Pengagihan Soal Selidik yang akan diisi oleh Guru untuk Kajian Rintis dan selepas Kajian rintis	86
Jadual 3.11: Taburan Skor Berdasarkan Skala Likert Soal Selidik Iklim Sekolah, Komitmen Guru, Motivasi Guru, Kepuasan Kerja Guru dan Prestasi Kerja Guru	88
Jadual 3.12: Garis Panduan dan Cut Off Point bagi Skor Min Skala Iklim Sekolah, Komitmen Guru, Motivasi Guru, Kepuasan Kerja Guru dan Prestasi Kerja Guru	93
Jadual 3.13: Panduan Penentuan Kebolehpercayaan dan Kesahan dengan PLS-SEM	95
Jadual 3.14: Langkah-langkah dalam Penilaian Model Struktural	97

Jadual 3.15:	Rumusan Metodologi Kajian untuk Menjawab Objektif dan Soalan Kajian	99
Jadual 3.16:	Skewness dan Kurtosis Pembolehubah Kajian Rintis	104
Jadual 3.17:	Nilai CR bagi penilaian ketekalan dalaman konstruk kajian rintis	105
Jadual 3.18:	Nilai AVE bagi menentukan convergent validity	107
Jadual 4.1:	Skewness dan Kurtosis Pembolehubah Kajian	112
Jadual 4.2:	Demografi Responden	113
Jadual 4.3:	Tahap Min dan Sisihan Piawai	115
Jadual 4.4:	Nilai CR bagi penilaian ketekalan dalaman konstruk kajian rintis	116
Jadual 4.5:	Nilai outer loading yang melalui proses algoritma PLS dalam mendapatkan nilai minimum AVE=0.5	118
Jadual 4.6:	Nilai AVE bagi menentukan <i>convergent validity</i>	120
Jadual 4.7:	<i>Cross Loading</i> bagi item	122
Jadual 4.8:	Kesahan Diskriminan dengan Kriteria Fornell-Larcker	123
Jadual 4.9:	Kesahan Diskriminan dengan Nisbah HTMT	123
Jadual 4.10:	Keputusan Penilaian Kekolinearan	124
Jadual 4.11:	Kesignifikanan Hubungan antara Konstruk Iklim Sekolah	127
Jadual 4.12:	Kesignifikanan Hubungan antara Konstruk Komitmen Guru	128
Jadual 4.13:	Kesignifikanan Hubungan antara Konstruk Motivasi Guru	129
Jadual 4.14:	Kesignifikanan Hubungan antara Konstruk Kepuasan Kerja Guru	130
Jadual 4.15:	Pengujian hipotesis kajian $H_01 - H_04$	131
Jadual 4.16:	Hubungan di antara konstruk dan sub konstruk	132

Jadual 4.17:	Keputusan penilaian model struktural bagi hubungan antara iklim sekolah-kepuasan kerja guru, komitmen guru-kepuasan kerja guru dan motivasi guru-kepuasan kerja guru	134 147
Jadual 4.18:	Hubungan tidak langsung melalui kepuasan kerja guru sebagai perantara	139
Jadual 4.19	Hubungan tidak langsung melalui kepuasan kerja guru sebagai perantara antara komitmen guru-prestasi kerja guru	141
Jadual 4.20:	Hubungan tidak langsung melalui kepuasan kerja guru sebagai perantara antara motivasi guru-prestasi kerja guru	143
	Pengujian hipotesis kajian Ho5 dan Ho7	
Jadual 4.21:	Nilai R ² pada Kepuasan Kerja Guru	144
Jadual 4.22:	Effect size oleh konstruk utama kepada prestasi kerja guru	149
Jadual 4.23:	Nilai Q2 pada pemboleh ubah bersandar	150
Jadual 4.24:	Keputusan IPMA terhadap prestasi kerja guru	151
Jadual 4.25:	Rumusan Dapatan Kajian	154
Jadual 4.26:		157

SENARAI RAJAH

	Halaman
Rajah 2.1: Model Umum Matlamat Penetapan Matlamat (<i>General Model of Goal-Setting Theory</i>) oleh Edwin Locke dan Gary Latham (1990)	36
Rajah 2.2: Teori Motivation-Hygiene (Hoy & Miskel, 2005)	37
Rajah 2.3: Model Penambahbaikan Berterusan (Kaye & Dyason, 1994)	41
Rajah 2.4: Fungsi Kepuasan Kerja Guru Sebagai Mediator Berdasarkan Model Job Demand-Resources (JD-R) (Bakker & Demerouti, 2007)	46
Rajah 2.5: Contoh peranan faktor perantara dalam mengkaji hubungan di antara pemboleh ubah bersandar dan pemboleh ubah tidak bersandar	53
Rajah 2.6: Model Struktural Kerangka Konseptual untuk menunjukkan Hubungkait antara Pemboleh ubah Kajian.	56
Rajah 3.1: PSU bermaksud Unit Sampel Utama (Primary Sampel Unit, SSU) ialah Unit Sampel Sekunder Sekunder (SSU)	67
Rajah 3.2: Rajah ringkas berserta penerangan dibina bagi menjelaskan teknik persampelan rawak mudah	70
Rajah 3.3: Kawasan yang telah dipilih mengikut zon melalui program RAND	67
Rajah 3.4: Penilaian Kriteria Fornell-Larker	108
Rajah 3.5: Nisbah Heterotrait-Monotrait	109
Rajah 4.1: Penilaian Model Struktural Kajian	126

Rajah 4.2:	Bookstrapping tanpa kepuasan kerja guru sebagai pengantara	137
Rajah 4.3:	Bookstrapping dengan kepuasan kerja guru sebagai pengantara	138
Rajah 4.4:	IPMA konstruk utama kajian terhadap prestasi kerja guru	168
Rajah 4.5:	IPMA bagi sub-konstruk kepuasan kerja guru kepada prestasi kerja guru	170
Rajah 5.1:	Peranan kepuasan kerja guru sebagai perantara antara iklim sekolah dengan prestasi kerja guru	172
Rajah 5.2:	Peranan kepuasan kerja guru sebagai perantara antara komitmen guru dengan prestasi kerja guru	170
Rajah 5.3:	Peranan kepuasan kerja guru sebagai perantara antara motivasi guru dengan prestasi kerja guru	172
Rajah 5.4:	Model Prestasi Kerja Guru dan Kepuasan Kerja Guru Sebagai Pengantara	173



UMMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI SINGKATAN

PPPM	-	Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia
KPM	-	Kementerian Pendidikan Malaysia
SPP	-	Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran
JPN	-	Jabatan Pendidikan Negeri
KPTM	-	Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia
PPD	-	Pejabat Pendidikan Daerah
SMK	-	Sekolah Menengah Kebangsaan
FPP	-	Fakulti Psikologi dan Pendidikan
PK1	-	Penolong Kanan Pentadbiran 1
PKHEM	-	Penolong Kanan Hal Ehwal Murid
PKKK	-	Penolong Kanan Kokurikulum



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A(i): Emel kebenaran menggunakan instrumen Organizational Climate Description Questionnaire-Rutgers Secondary (OCDQ-RS)	255
Lampiran A(ii): Emel kebenaran menggunakan instrumen Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)	256
Lampiran A(iii): Emel kebenaran menggunakan instrumen the Work Tasks Motivation Scale For Teachers (WTMST)	257
Lampiran A(iv): Kebenaran menggunakan instrumen Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)	258
Lampiran A(v): Emel kebenaran menggunakan instrumen Teachers' Job Performance Self-Rating Questionnaire (TJPSQ)	259
Lampiran B(i): Surat memohon kepakaran untuk mengesahkan terjemahkan instrumen Work Tasks Motivation Scale For Teachers (WTMST) dan Teacher Job Rating Self-Questionnaire (TPJSQ)	260
Lampiran B(ii): Surat memohon kepakaran untuk mengesahkan terjemahkan instrumen Work Tasks Motivation Scale For Teachers (WTMST) dan Teacher Job Rating Self-Questionnaire (TPJSQ)	263
Lampiran B(iii): Surat memohon kepakaran untuk mengesahkan terjemahkan instrumen Work Tasks Motivation Scale For Teachers (WTMST) dan Teacher Job Performance Rating Self-Questionnaire (TPJSQ)	266
Lampiran C: Dokumen Pengesahan Penterjemahan Instrumen Kajian (LYNN EDU CONSULTANT)	269

Lampiran D:	Surat kebenaran menjalankan kajian 1 dan 2 daripada Bahagian Perancangan Dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (EPRD) dan Jabatan Pendidikan Negeri Sarawak (JPNS)	270
Lampiran E:	Surat Memohon Kesahan Kandungan	274
Lampiran F:	Borang soal selidik selepas penyemakan	292
Lampiran G:	Borang soal selidik selepas kajian rintis/kajian sebenar	299



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH