

PENGARUH IKLIM SEKOLAH, KOMITMEN GURU, MOTIVASI GURU DAN KEPUASAN KERJA GURU TERHADAP PRESTASI KERJA GURU: SATU KAJIAN RINTIS

THE EFFECTS OF SCHOOL CLIMATE, TEACHERS' COMMITMENT, TEACHERS' MOTIVATION AND TEACHERS' SATISFACTION TO TEACHERS' PERFORMANCE: A PILOT STUDY

**Evonne Lai Eng Fei¹
Crispina Gregory K Han²**

¹Faculty of Psychology and Education, Universiti Malaysia Sabah (UMS), Malaysia, (E-mail: pilloweet_oxox@uum.edu.my)

²Unit For Rural Education Research, Faculty of Psychology and Education, Universiti Malaysia Sabah (UMS), Malaysia, (E-mail: crispina@ums.edu.my)

Accepted date: 09-12-2018

Published date: 11-03-2019

To cite this document: Fei, E. L. E., & Han, C. G. K. (2019). Pengaruh Iklim Sekolah, Komitmen Guru, Motivasi Guru dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru: Satu Kajian Rintis. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 4(25), 53-62.

Abstrak: Fokus utama artikel ini adalah untuk membincangkan dapatan kajian rintis mengenai "Pengaruh Iklim Sekolah, Komitmen Guru, Motivasi Guru dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Prestasi Guru" yang dijalankan di tiga buah sekolah menengah Daerah Betong yang juga merupakan sekolah pedalaman yang terletak dalam Bahagian Betong, Sarawak. Seramai 162 guru sekolah menengah terlibat dalam kajian rintis ini. Instrumen yang digunakan ialah *Organizational Climate Description Questionnaire- Rutgers Secondary (OCDQ-RS)* digunakan untuk mengukur iklim sekolah, *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* untuk mengukur komitmen guru, *The Work Tasks Motivation Scale for Teachers (WTMST)* untuk mengukur motivasi guru, *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* untuk mengukur kepuasan kerja guru dan *Teachers' Job Performance Self-rating questionnaire (TJPSQ)* untuk mengukur prestasi kerja guru. *Back-to-Back Translation* telah dilakukan untuk WTMST dan TJPSQ. Kesahan yang telah digunakan ialah kesahan muka dan kesahan kandungan yang telah melibatkan lima orang pakar. Kesahan gagasan iaitu Analisis faktor pula dijalankan menggunakan *Statistical Package of Social Sciences (SPSS) Versi 21.0* dan model pengukuran PLS-SEM bersama SmartPLS versi 3.2.7. Dapatan kajian juga menunjukkan nilai muatan luaran adalah melebihi 0.6, nilai AVE lebih daripada 0.5, kebolehpercayaan komposit dan *Cronbach's Alpha* juga lebih daripada 0.7, dan kesahan diskriminan berdasarkan Kriteria *Fornell-Larcker* (nilai laten melebihi korelasi antara laten) dan *Heterotrait-monotrait ratio of correlations (HTMT)* telah dipenuhi. Keputusan kesahan dan kebolehpercayaan yang diperolehi menunjukkan instrumen adalah sesuai digunakan untuk kajian sebenar.

Kata Kunci: Iklim Sekolah, Komitmen Guru, Motivasi Guru, Kepuasan Kerja Guru, dan Prestasi Kerja Guru

Abstract: *The main focus of this article is to discuss the findings of the pilot study on "The Effects of School Climate, Teachers' Commitment, Teachers' Motivation and Teachers' Satisfaction with Teachers' Performance" at three secondary schools in Betong District which is also a rural school located in Betong Division, Sarawak . A total of 162 secondary school teachers were involved in this pilot study. The instrument used is the Organizational Climate Description Questionnaire- Rutgers Secondary (OCDQ-RS) used to measure the school climate, Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) to measure teachers' commitment, The Work Tasks Motivation Scale for Teachers (WTMST) to measure teachers' motivation, Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) to measure teachers' job satisfaction and Job Performance Self-rating questionnaire (TJPSQ) to measure teachers' work performance. Back-to-Back Translation has been done for WTMST and TJPSQ. The validity used is the face validity and content validity that has involved five experts. For construct validity, factor analysis is carried out using the Statistical Package of Social Sciences (SPSS) Version 21.0 and PLS-SEM measurement model with SmartPLS version 3.2.7. The findings also show the values of External Load are more than 0.6, values of AVE are more than 0.5, both Composite Reliability and Cronbach's Alpha are more than 0.70, and Discrimination Validity based on Fornell-Larcker Criteria (latent value exceeds latency correlation) and Heterotrait-monotrait ratio of correlations (HTMT) has been fulfilled. The validity and reliability results obtained indicate that the instrument is suitable for actual study.*

Keywords: *School Climate, Teachers' Commitment, Teachers' Motivation, Teachers' Satisfaction, and Teachers' Work Performance*

Pengenalan

Pendidikan adalah salah satu alat penting untuk memastikan bahawa seluruh generasi memperoleh kemahiran, pengetahuan dan sikap yang dikehendaki yang penting untuk kelangsungan masa depan (Nyakongo, 2015). Kelengkapan diri dengan pelbagai kemahiran Pembelajaran Abad ke-21 (PAK21) seperti kemahiran pemikiran kritis dan kreativiti, kemahiran komunikasi dan kolaboratif serta penerapan nilai murni dan etika dapat menjadikan prestasi dan mutu kerja seseorang guru itu meningkat (Mehmood, Qasim dan Azhar, 2013; Nawi, Redzuan, dan Nawi, 2013). Guru merupakan aspek yang penting dalam sesebuah institusi pendidikan kerana memainkan peranan utama sebagai penyampai ilmu dan pengetahuan seterusnya sebagai ukuran bagi pembangunan bagi sesebuah masyarakat (Siti Noor Ismail, 2011).

Kajian mendapati bahawa sekolah-sekolah dengan keadaan kerja keseluruhan yang lebih baik juga cenderung mempunyai pencapaian pelajar yang lebih tinggi dalam seni bahasa matematik dan bahasa Inggeris (Johnson, Kraft dan Papay, 2012). Prestasi kerja bergantung kepada persekitaran di mana pekerjaan itu dilakukan (Herzberg, 1996 dipetik dalam Nias 1981.). Persekitaran kerja guru adalah kurang baik (Zombwe, 2007) dan mempunyai pengaruh motivasi dan kepuasan pekerja yang akan mengakibatkan prestasi kurang baik. Ramai penyelidik menyatakan bahawa hubungan positif antara komitmen dan prestasi organisasi tidak disokong (Jing, 2010, Mathieu dan Zajac, 1990, Williams dan Anderson, 1991). Sebagai contoh, beberapa penyelidik, Caruana, Ewing dan Ramaseshan (1997), Keller (1997), dan Meyer, Stanley, Herscovitch, dan Topolnysky (2002) menunjukkan bahawa hubungan antara komitmen dan prestasi organisasi lebih jelas dan menunjukkan hubungan yang lemah.

Khususnya, Meyer *et al.* (2002) mendedahkan bahawa komitmen organisasi tidak berkaitan dengan prestasi. Kajian Mustafa dan Othman (2010) menyelidik persepsi para guru sekolah tentang kesan motivasi terhadap prestasi mereka di tempat kerja. Mereka mendapati bahawa terdapat hubungan positif antara motivasi dan prestasi kerja guru, iaitu, tahap motivasi yang lebih tinggi akan menjadi prestasi kerja guru atau jika memberi motivasi tinggi kepada guru maka prestasi kerja mereka akan bertambah tinggi.

Tujuan Kajian

Kajian rintis ini bertujuan untuk menguji kesahan dan kebolehpercayaan instrumen yang telah diadaptasi. Kebolehpercayaan instrumen dinilai dari aspek kesahan gagasan, kebolehpercayaan indikator, ketekalan dalaman, kesahan konvergen dan kesahan diskriminan.

Reka Bentuk Kajian Dan Metodologi

Kajian ini menggunakan penyelidikan kuantitatif iaitu data dikumpulkan semasa tinjauan dengan mengedarkan soal selidik kepada guru-guru sekolah menengah di tiga buah sekolah menengah Daerah Betong yang juga merupakan sekolah pedalaman yang terletak dalam Bahagian Betong iaitu Sekolah Menengah Kebangsaan Datuk Patinggi Kedit, Sekolah Menengah Kebangsaan Ulu Layar dan Sekolah Menengah Kebangsaan Saribas. Daripada 180 borang soal selidik yang diedarkan, hanya seramai 162 orang guru sahaja yang menghantar borang soal selidik. Persampelan rawak mudah digunakan oleh penyelidik bagi memilih responden kajian.

Instrumen Soal Selidik

Dalam kajian ini, *Organizational Climate Description Questionnaire- Rutgers Secondary (OCDQ-RS)* yang dibina oleh Hoy, Tarter, dan Kottkamp (1991) diadaptasi daripada Ramli (2016) yang mempunyai 15 item. OCDQ-RS dibina untuk mengukur iklim peringkat sekolah menengah. Nilai *Cronbach's alpha* bagi instrumen soal selidik *Organizational Climate Description Questionnaire- Rutgers Secondary (OCDQ-RS)* dalam kajian Ramli (2016) ialah 0.940. Komitmen Guru pula diukur menggunakan instrumen *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* yang mempunyai 24 item yang dihasilkan oleh Mowday, Steers dan Porter (1979). OCQ ini telah digunakan dalam banyak kajian untuk mengukur komitmen guru (Ebeh, Uhiara, Sydney-Agbo & Nwankwo, 2015; Gbadamosi, 2006; Obi – Nwosu, Joe-Akunne, & Oguebe, 2013; Salami; 2008). Dalam kajian ini, instrumen ini telah diadaptasi oleh Teh (2017). Motivasi Guru pula diukur menggunakan instrumen *The Work Tasks Motivation Scale for Teachers (WTMST)* yang mempunyai 15 item yang dihasilkan oleh Fernet, Senecal, Guay, Marsh, and Dowson (2008) terdiri daripada tiga tugas kerja yang diadaptasi daripada Russell (2017). Dalam kajian Haruna (2016), nilai pekali Cronbach's alpha untuk WTMST ialah 0.756. Instrumen *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* pula digunakan untuk mengukur kepuasan kerja guru dalam kajian ini yang mengukur kepuasan kerja keseluruhan yang merangkumi 20 item penting kepuasan kerja guru. Soal selidik ini telah dibangunkan oleh Weiss, Dawis dan England (1967) yang telah diterjemahkan oleh Universiti Putra Malaysia (1977). Kajian rintis yang lepas menunjukkan analisis kebolehpercayaan *Cronbach's alpha* bagi instrumen MSQ untuk mengukur kepuasan kerja ialah 0.82 (Bahrol, 2010). *Teachers' Job Performance Self-rating questionnaire (TJPSQ)* yang dibangunkan oleh Amin, Shah dan Atta (2013) untuk mengukur prestasi kerja guru dan diadaptasi oleh Khairi, Norhisham dan Asbi (2016) yang merangkumi 21 item. Instrumen TJPSQ telah disahkan dan nilai Cronbach alpha adalah 0.81 diperolehi untuk TJPSQ menggunakan SPSS 17 Versi penyelidik mengumpul data dari sampel Guru. Kajian lepas menunjukkan instrumen nilai alpha adalah lebih daripada 0.60 atau lebih dan ini menunjukkan nilai Cronbach's alpha adalah baik dan boleh diterima (Majid, 1990).

Back-To-Back Translations, Kesahan Muka Dan Kesahan Kandungan

Dalam kajian ini pengkaji telah melantik empat orang pakar. Mereka ialah ketua panitia bahasa Inggeris, ketua panitia Bahasa Melayu, seorang penyemak SPM Bahasa Inggeris yang berkelulusan B.Ed TESL (Hons) dari UNIMAS dan Masters In Education (Pedagogy) dari UPSI. Kemudiannya pakar-pakar bahasa di *Lyn Edu Consultant* juga telah membantu melakukan penterjemahan agar dapat memurnikan soal selidik yang digunakan dalam kajian ini. Dalam kajian ini kesahan muka dan kesahan kandungan dilakukan oleh Penyelidik telah menggunakan khidmat 5 orang pakar untuk mengesahkan instrumen yang telah dibina. Pakar-pakar yang dipilih ialah 3 orang pensyarah daripada Universiti Malaysia Sabah (UMS), Pengarah Kolej Teknik Vokasional, Betong, Sarawak, dan Penolong Kanan Pentadbiran 1 di SMK Lubok Antu yang juga merupakan Pengetua SMK Ulu Balingian, Sibul, Sarawak sekarang.

Dapatan Ujian Kenormalan Data Kajian Rintis

Kline (2011) menerangkan bahawa nilai *skewness* lebih daripada 3 dan nilai *kurtosis* lebih daripada 10 akan memberikan masalah. Jadual 1 menunjukkan bahawa nilai *skewness* kesemuanya di bawah 3.0 dan nilai *kurtosis* juga kurang daripada 3.0. Justeru, taburan data dalam kajian ini mempunyai kenormalan yang baik.

Dapatan Kajian Rintis

Keputusan Analisis Faktor

Keputusan analisis faktor adalah menggunakan kaedah *extraction of principal component* dengan *varimax rotation* dijalankan ke atas 15 item yang mengukur konstruk iklim sekolah, 16 item yang mengukur konstruk komitmen guru, 18 item yang mengukur konstruk motivasi guru, 18 item yang mengukur konstruk kepuasan kerja guru dan 22 item yang mengukur konstruk prestasi kerja guru. Keputusan dalam Jadual 1 menunjukkan nilai *Barlett's Test of Sphericity* adalah signifikan iaitu $p=.000$ ($p<.05$). Selain itu, pengukuran bagi ketetapan sampel menggunakan *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) adalah baik kerana memenuhi nilai yang ditetapkan iaitu 0.6 (Awang, 2012). Kelima-lima keputusan ini (*Barlett's Test* adalah signifikan dan $KMO>0.6$) menunjukkan bahawa data ini sesuai untuk diteruskan dengan prosedur pengurangan data berikutnya (Awang, 2012).

Jadual 1: Nilai Kaiser Meyer Olkin dan Signifikan Konstruk

Konstruk	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	Bilangan Item	Bartlett's Test of Sphericity		
			Approx. Chi-Square	df	Sig.
Iklim Sekolah	.907	15	2002.135	105	.000
Komitmen Guru	.888	16	1849.411	120	.000
Motivasi Guru	.895	18	2195.711	153	.000
Kepuasan Kerja Guru	.915	18	2170.262	153	.000
Prestasi Kerja Guru	.886	22	2197.267	231	.000

Keputusan Dimensi atau Komponen dan Total Variance Explained

Jadual 2, 3, 4, 5 dan 6 menunjukkan keputusan dimensi atau Komponen dan *Total Variance Explained* Iklim Sekolah berdasarkan nilai *Eigenvalue* lebih besar dari 1.0. Jumlah keseluruhan varians bagi mengukur konstruk iklim sekolah ini adalah 71.665%, konstruk komitmen guru

adalah 69.655%, konstruk motivasi guru ini adalah 67.998%, konstruk kepuasan kerja guru ini adalah 62.579% dan konstruk prestasi kerja guru ini adalah 69.757%. Keputusan menunjukkan bahawa bilangan komponen dan item bagi setiap komponen adalah bersesuaian untuk mengukur konstruk iklim sekolah kerana jumlah varians keseluruhannya adalah sekurang-kurangnya 50% (Merenda, 1997). Pemeriksaan pada graf Scree plot juga menunjukkan terdapat dua faktor utama yang memberi sumbangan besar kepada perubahan varians secara keseluruhan dalam konstruk iklim sekolah, tiga faktor utama memberi sumbangan kepada komitmen guru, tiga faktor utama memberi sumbangan kepada motivasi guru, dua faktor utama menyumbang kepada kepuasan kerja guru dan lima faktor utama menyumbang kepada prestasi kerja guru.

Jadual 2: Keputusan Dimensi atau Komponen dan Total Variance Explained OCDQ-RS (Selepas Penyingkiran IS6)

Component	Total Variance Explained					
	Extraction Sums of Squared			Rotation Sums of Squared		
	Loadings			Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7.956	56.828	56.828	5.288	37.770	37.770
2	2.077	14.838	71.665	4.745	33.896	71.665

Jadual 3: Keputusan Dimensi atau Komponen dan Total Variance Explained OCQ

Component	Total Variance Explained					
	Extraction Sums of Squared			Rotation Sums of Squared		
	Loadings			Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8.246	51.538	51.538	4.754	29.711	29.711
2	1.703	10.646	62.184	4.123	25.769	55.479
3	1.195	7.471	69.655	2.268	11.176	69.655

Jadual 4: Keputusan Dimensi atau Komponen dan Total Variance Explained WTMST

Component	Total Variance Explained					
	Extraction Sums of Squared			Rotation Sums of Squared		
	Loadings			Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9.217	51.206	51.206	4.489	24.938	24.938
2	1.732	9.620	60.826	3.977	22.093	47.031
3	1.271	7.062	67.888	3.754	20.857	67.888

Jadual 5: Keputusan Dimensi atau Komponen dan Total Variance Explained MSQ

Component	Total Variance Explained					
	Extraction Sums of Squared			Rotation Sums of Squared		
	Loadings			Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9.827	54.597	54.597	5.692	31.624	31.624
2	1.437	7.983	62.579	5.572	30.955	62.579

Jadual 6: Keputusan Dimensi atau Komponen dan Total Variance Explained TJPSQ

Component	Total Variance Explained					
	Extraction Sums of Squared			Rotation Sums of Squared		
	Loadings			Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9.036	41.074	41.074	4.258	19.353	19.353
2	2.188	9.944	51.018	4.146	18.847	38.200
3	1.647	7.486	58.504	3.619	16.450	54.650
4	1.453	6.603	65.107	1.687	7.666	62.316
5	1.023	4.650	69.757	1.637	7.441	69.757

Keputusan Pembahagian Dimensi atau Komponen

Seterusnya adalah keputusan bagi pembahagian dimensi atau komponen. Dapatan menunjukkan dua dimensi atau komponen yang terbentuk ke atas 14 item iklim sekolah, tiga dimensi atau komponen yang terbentuk ke atas 16 item komitmen guru, tiga dimensi atau komponen yang terbentuk ke atas 15 item motivasi guru, dua dimensi atau komponen yang terbentuk ke atas 18 item kepuasan kerja guru dan 22 item yang mengukur konstruk prestasi kerja guru. Menurut Hair, Black, Babin, Anderson, dan Tatham (2010), item hendaklah menunjukkan nilai *factor loading* melebihi 0.4 dan nilai *communality* melebihi 0.3. Dapatan juga menunjukkan Nilai *factor loading* bagi salah satu item adalah melebihi 0.4 dan nilai komunaliti setiap item juga melebihi 0.3. Oleh itu, semua item adalah memenuhi syarat dan tiada item lagi yang akan disingkirkan.

Keputusan Analisis Cronbach's Alpha

Seterusnya, analisis Cronbach's Alpha akan dijalankan. Nilai pekali *Cronbach's Alpha* bagi keseluruhan item untuk iklim sekolah ialah .941, komitmen guru ialah .934, motivasi guru ialah .941, kepuasan kerja guru ialah .950 dan prestasi kerja guru ialah .923. Dapatan ini menunjukkan hasil analisis mempunyai tahap yang tinggi kerana melebihi .70 (Nunally, 1978).

Kebolehpercayaan Indikator, Ketekalan Dalaman, dan Kesahan Konvergen Kajian Rintis

Jadual 7 menunjukkan rumusan kesahan dan kebolehpercayaan indikator dan konstruk yang telah dianalisis dengan PLS algoritma untuk skala iklim sekolah, komitmen guru, motivasi guru, kepuasan kerja guru dan prestasi kerja guru. Dapatan menunjukkan bahawa kebolehpercayaan indikator, ketekalan dalaman, kesahan konstruk dan kesahan konvergen selepas pengguguran item boleh diterima. Berdasarkan Jadual 7 ini juga, nilai *factor loading* (>0.60) boleh diterima atau dikekalkan (Hair, Thomas, Hult, Ringle, dan Sarstedt, 2017; Hair, Hult, Ringle dan Sarstedt, 2014) kerana nilai AVE (>0.50), kebolehpercayaan komposit (>0.70) dan *Cronbach's Alpha* (>0.70) masing-masing telah dipenuhi. Nilai AVE perlu melebihi 0.50 (Fornell dan Larcker, 1981) dan keputusan menunjukkan AVE > 0.50. Oleh itu, kebolehpercayaan komposit dan *Cronbach's Alpha* dalam *internal consistency reliability* (Nunally & Bernstein, 1994) dan *individual item reliability* (Hair et al., 2017; 2014) telah dipenuhi dalam kajian rintis ini khususnya kesahan konvergen.

Jadual 7: Rumusan Kesahan dan Kebolehpercayaan Skala Kajian Rintis

Konstruk	Muatan Luaran (OL) (>.6)	AVE (>.5)	CR (>.7)	Cronbach's Alpha (>.7)
Iklm Sekolah	.716	.567	.948	.941
Komitmen Guru	.683	.537	.942	0.935
Motivasi Guru	.695	.511	.943	0.939
Kepuasan Kerja Guru	.783	.529	.940	0.941
Prestasi Kerja Guru	.633	.508	.943	0.935

Kesahan Diskriminan dengan Kriteria Fornell-Larcker

Kesahan diskriminan ditentukan melalui nilai kriteria *Fornell-Larcker* dan nisbah HTMT. Jadual 8 menunjukkan dapatan kajian untuk Fornell-Lacker menunjukkan nilai korelasi digandadukan (nilai paling atas dan paling kanan) adalah sentiasa lebih besar daripada nilai di bawah dan ke kiri untuk setiap konstruk. Ini menunjukkan kesahan diskriminan yang diterima (Fornell dan Larcker,1981).

Jadual 8: Kesahan Diskriminan dengan Kriteria Fornell-Larcker

Konstruk	Iklm Sekolah	Kepuasan Kerja Guru	Komitmen Guru	Motivasi Guru	Prestasi Kerja Guru
Iklm Sekolah	0.753				
Kepuasan Kerja Guru	-0.016	0.727			
Komitmen Guru	-0.274	0.209	0.733		
Motivasi Guru	0.085	0.098	0.157	0.715	
Prestasi Kerja Guru	-0.316	-0.153	0.277	-0.110	0.713

Kesahan Diskriminan dengan Heterotrait-monotrait ratio of correlations (HTMT)

Jadual 9 menunjukkan nisbah HTMT untuk setiap konstruk. Kesemua nilai nisbah HTMT menunjukkan nilai di bawah 0.850 dan dengan itu, menunjukkan kesahan diskriminan yang baik. Oleh itu, ini mengesahkan bahawa konstruk mempunyai kesahan diskriminan yang diterima (Fornell dan Larcker,1981).

Jadual 9: Kesahan Diskriminan dengan Nisbah HTMT

Konstruk	Iklm Sekolah	Kepuasan Kerja Guru	Komitmen Guru	Motivasi Guru	Prestasi Kerja Guru
Iklm Sekolah					
Kepuasan Kerja Guru	0.178				
Komitmen Guru	0.288	0.257			
Motivasi Guru	0.137	0.195	0.213		
Prestasi Kerja Guru	0.320	0.143	0.255	0.116	

Perbincangan

Hasil dapatan kajian rintis ini mencadangkan 74 item yang dapat mengukur 5 konstruk adalah signifikan dan sesuai untuk dilaksanakan dalam kajian sebenar khususnya pengaruh iklim sekolah, komitmen guru, motivasi guru, kepuasan kerja guru terhadap prestasi kerja guru 74 item tersebut terdiri daripada iklim sekolah yang merangkumi 14 item, komitmen guru yang

merangkumi 14 item, motivasi guru yang merangkumi 16 item, kepuasan kerja guru yang merangkumi 14 item dan prestasi kerja guru yang merangkumi 16 item. Dapatan kajian juga mendapati keputusan model pengukuran PLS-SEM menunjukkan mempunyai nilai kesahan dan kebolehpercayaan iaitu Muatan Luaran adalah melebihi nilai 0.6, kesahan konvergen berdasarkan nilai AVE yang melebihi nilai 0.5, Kebolehpercayaan Komposit dan *Cronbach's Alpha* melebihi nilai 0.7, dan Kesahan Diskriminan berdasarkan Kriteria *Fornell-Larcker* (nilai laten melebihi korelasi antara laten) dan *Heterotrait-monotrait ratio of correlations* (HTMT) telah dipenuhi.

Kesimpulan

Secara keseluruhannya, kajian rintis ini memberikan penumpuan kepada pengujian instrumen yang telah dirangka dengan bersistematik dan teratur. Setelah menjalani kesahan muka dan kesahan kandungan, kesahan gagasan iaitu analisis faktor menunjukkan instrumen mempunyai nilai kebolehpercayaan yang tinggi. Oleh itu, dapatan kajian menunjukkan instrumen adalah sesuai digunakan untuk kajian sebenar.

Rujukan

- Amin, M., Ullah Shah, R., Ayaz, M., & Atta, M. A. (2013). Teachers' job performance at secondary level in Khyber Pakhyunkhwa, Pakistan. *Gomal University Journal of Research*, 29(2), 100-104.
- Awang, Z. (2012). *Research methodology and data analysis*. Universiti Teknologi MARA Press.
- Bahrol Azman, H. (2010). Hubungan antara beban tugas guru dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah rendah dalam kawasan PKG Ketereh (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia).
- Caruana, A., Ewing, M. T., & Ramaseshan, B. (1997). Organisational commitment and performance: The Australian public sector experience. School of Marketing, Curtin University.
- Ebeh, R. E., Uhiara, A. C., Sydney-Agbor, N., & Nwankwo, B. E. (2015) Demographic and Organisational Antecedents of Commitment among SME Employees in Imo State, Nigeria. *International Journal of Science and Research*, 4(6), 1214-1223.
- Fernet, C., Senécal, C., Guay, F., Marsh, H., & Dowson, M. (2008). The work tasks motivation scale for teachers (WTMST). *Journal of Career Assessment*, 16(2), 256-279.
- Fornell, C., & Lacker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*. 18(1), 39-50.
- Gbadamosi, G. (2006). Predictors and Correlates of Charlatan Behavior in a Non-Western Consent. *Journal of Global Business and Technology*, 2, 23-32.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L., (2010). *Multivariate data analysis*. Prentice-Hall.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A primer in partial least squares structural equation modelling (PLS-SEM)*. Sage Publications.
- Hair, J. F., Thomas, G., Hult, M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling*. Sage Publications.
- Bakar, H. M. A. (2016). Relationship Between Teacher Creativity, Teacher Motivation and Students' Creativity Among Secondary Schools In Zaria Educational Zone, Nigeria. Master thesis. Ahmadu Bello University, Zaria.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools, healthy schools: Measuring organizational climate*. Corwin Press

- Jing, L. (2010). The impact of work stress and organizational commitment on university faculty's task performance and effectiveness in Mainland China. PhD thesis, University of Hong Kong.
- Keller, R. T. (1997). Job involvement and organizational commitment as longitudinal predictors of job performance: A study of scientists and engineers. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 539.
- Khairi Saleh Shakuna, Norhisham Mohamad & Asbi B. Ali (2016). The Effect of School Administration and Educational Supervision on Teachers teaching performance: Training Programs as a Mediator Variable. *Asian Social Science*; Vol. 12, No. 10; 2016. Retrieved from: <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ass/article/viewFile/62350/33891>
- Kline, R. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*, (2nd ed.). New York: The Guilford Press
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171.
- Mehmood, T., Qasim, S. & Azam, R. (2013). "Impact of Emotional Intelligence on the Performance of University Teacher". *International Journal of Humanities and Social Science*. Vol. 3. (18): p. 300-307.
- Merenda, P. F. (1997). A guide to the proper use of factor analysis in the conduct and reporting of research: Pitfalls to avoid. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 30, 156-164.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Mohd. Majid Konting. (1990). *Kaedah penyelidikan pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Mustafa, M. N., & Othman, N. (2010). The effect of work motivation on teacher's work performance in pekanbaru senior high schools, Riau Province, Indonesia. *Sosiohumanika*, 3(2), 259-272.
- Nawi, N. H. M., Redzuan, M., & Nawi, N. H. M. (2013). Pengaruh aspek kecerdasan emosi terhadap tingkah laku kepemimpinan transformasi dalam kalangan pemimpin pendidik sekolah. *Akademika*, 83(2 & 3), 3-11.
- Nias, J. (1981). Teacher satisfaction and dissatisfaction: Herzberg's 'two-factor' hypothesis revisited. *British Journal of Sociology of Education*, 2(3), 235-246.
- Obi-Nwosu, H., Joe-Akunne, C.O., & Oguegbe, T.M. (2013). Job characteristics as predictors of organisational commitment among private sector workers in Anambra State, Nigeria. *International Journal of Asian Social Science*, 3(2):482-491.
- Nunnally, J., & Bernstein, I. (1994). *Psychometric theory*. McGraw Hill.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd edit.) mcgraw-hill. Hillsdale, NJ.
- Nyakongo, O. H. (2015). *Influence Of Motivation On Teachers'job Performance In Public Secondary Schools In Rachuonyo South Sub-County, Homa-Bay County: Kenya* (Doctoral Dissertation, Kenyatta University).
- Ramli, N. (2016). Prestasi guru pendidikan Islam berasaskan daya kekuatan dalaman, kepimpinan pengetua dan iklim sekolah. PhD thesis, Universiti Malaya.
- Russell, M. (2017). The relationships among autonomy, job satisfaction and motivation. Honors thesis, University of North Georgia.

- Salami, S. O. (2008). Demographic and Psychological Factors Predicting Organizational Commitment among Industrial Workers. *Anthropologist*, 10 (1), 31-38.
- Siti Noor Ismail. (2011). Hubungan antara Amalan Pengurusan Kualiti Menyeluruh (TQM) dengan Iklim Sekolah dalam kalangan Sekolah-Sekolah Menengah Berprestasi Tinggi, Sederhana dan Rendah Di Negeri Kelantan. (Tesis PhD). Universiti Utara Malaysia.
- Teh, T. L. (2017). Secondary school principals' leadership styles and teachers' organizational commitment in Perak state, Malaysia. PhD thesis, University Tunku Abdul Rahman.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minnesota studies in vocational rehabilitation. http://vpr.psych.umn.edu/sites/g/files/pua2236/f/monograph_xxii_-_manual_for_the_mn_satisfaction_questionnaire.pdf.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
- Zombwe, G. (2007). Who is teacher? Quality teachers for quality education. hakielimu.org/files/publications/document130WHO%20IS%20A%20TEACHER.