

SINOPSIS

Prestasi guru adalah kemampuan guru dalam perancangan pengajaran, penyampaian, kepelbagaian kaedah pengajaran, memenuhi keperluan yang berbeza, penilaian dan pelaporan. Prestasi guru dipengaruhi oleh faktor organisasi dan individu.

Faktor individu berhubung erat dengan disiplin, motivasi dan kepuasan kerja. Faktor organisasi berhubung erat dengan gaya kepimpinan, pengurusan konflik, dan suasana kerja. Kajian ini memberi fokus kepada prestasi guru yang dipengaruhi faktor dalaman dan faktor luaran.

Tujuan utama kajian ini adalah: (1) Mengetahui tahap prestasi guru, disiplin, motivasi, kepuasan kerja, pengurusan konflik dan gaya kepimpinan guru besar; (2) menganalisis apakah model prestasi guru yang dicadangkan pengkaji fit dan sepadan dengan data kajian; (3) Mengenal pasti perkaitan antara faktor dalaman (disiplin, motivasi dan kepuasan kerja) dan faktor luaran (gaya kepimpinan, pengurusan konflik, dan suasana kerja) dengan prestasi guru berdasarkan model yang dibentuk,.

Kerangka teoritikal kajian prestasi guru berdasarkan teori yang dikemukakan Husanker (2005), Husaini Usman (2008) bahwa prestasi = *bakat X latihan X sumber X keinginan X komitmen*; model pendekatan disiplin aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif, dan tindakan disiplin positif (Veithzal Riva'i: 2005); teori motivasi berprestasi McClelland iaitu keperluan untuk berkuasa, keperluan untuk bersekutu, dan keperluan untuk berprestasi (Frank :1986); teori kepuasan kerja dua faktor penyebab kepuasan dan faktor penyebab ketidakpuasan (*dissatisfiers*); teori persekitaran suasan kerja Taiguri yang mendasarkan 4 ukuran, yakni: (1) ekologi, (2) miliu, (3) sistem sosial, (4) budaya (Robert G. Owens. 1991); Path Goal Theory empat gaya kepimpinan: (1) mengarahkan atau otoritis, (2) bersifat ramah terhadap bawahan, (3) berpertisipasi, (4) berorientasi pada tugas (Viethzal Riva'i: 2003).

Kaedah kajian yang digunakan adalah berbentuk deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Variabel peneltian ini adalah prestasi guru, disiplin kerja motivasi kerja, kepuasan kerja guru, suasana kerja, pengurusan konflik, dan gaya kepimpinan guru besar. Sampel penelitian 265 orang guru.

Analisis data menggunakan teknik deskriptif min dan sisihan piawai, *structural equation modeling* untuk menguji model yang telah dicadangkan pengakji. Satu model telah dibentuk oleh pengakji untuk menjelaskan perkaitan antara pemboleh ubah yang dikaji. Kemudian model ini diuji dengan menggunakan teknik *structural equation modelling* untuk menentukan sama ada model tersebut bersepadanan (*fit*) dengan data.

Data telah dikumpulkan dengan menggunakan soal selidik melalui kaedah penyelidikan tinjauan (*survey*) dan kemudian dianalisis menggunakan pakej statistik SPSS Version dan persisian AMOS. Hasil penelitian deskriptif menunjukkan tingkat prestasi guru disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, pengurusan konflik, suasana kerja, dan tingkat gaya kepimpinan guru besar tinggi dan memuaskan.

Hasil analisis SEM menunjukkan model cadangan yang diajukan pengkaji iaitu kepuasan kerja, motivasi kerja dan pengurusan konflik secara langsung menjadi peramal prestasi guru; sedangkan gaya kepimpinan guru besar melalui pengurusan konflik, kepuasan kerja melalui pengurusan konflik, kepuasan kerja melalui motivasi menjadi peramal prestasi guru; dan disiplin kerja secara langsung dan melalui motivasi menjadi peramal prestasi guru tidak fit dan sepadan dengan data kajian sehingga diadakan ubahsuai terhadap model cadangan.

Hasil pengujian SEM model ubahsuai gaya kepimpinan melalui pengurusan konflik dan melalui motivasi kerja menjadi peramal prestasi guru, kepuasan kerja secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi dan pengurusan konflik

menjadi peramal prestasi guru; disiplin kerja secara langsung maupun tidak langsung melalui pengurusan konflik menjadi peramal prestasi guru; suasana kerja menjadi peramal prestasi guru; motivasi kerja secara langsung menjadi peramal prestasi guru; pengurusan konflik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja guru menjadi peramal prestasi guru fit dan sepadan dengan data kajian.

Implikasi dari kajian ini adalah upaya meningkatkan prestasi guru pendidikan agama Islam dengan cara meningkatkan kepuasan guru melalui pemenuhan harapan-harapan guru seperti gaji yang mencukupi, adanya jaminan tunjangan pension, tunjangan jawatan, pekerjaan yang menantang, mendapatkan fasiliti kenderaan dan rumah jawatan, mendapatkan pelayanan kesihatan, jaminan pendidikan; meingkatkan upaya pengurusan konflik, guru besar menekankan gaya kepimpinan demokratik, tidak sewenang-wenang, bertindak sebagai pemimpin dan manajer serta mampu memediasi dan menyelesaikan konflik.

INFLUENCES FACTORS PERFORMANCE OF TEACHER AT ELEMENTARY SCHOOL DEPOK CITY PROVINCE WEST JAVA

SYNOPSIS

Teachers' achievement is the ability to plan in teaching scheme, to deliver teaching material, to employ various teaching methods, to evaluate and to report. Teachers' achievement is influenced by organizational and individual factors.

Individual factor is strongly related to discipline, motivation and job satisfaction. Organizational factor is strongly related to leadership style, conflict management, and work environment. The study focuses on teachers' achievement that is influenced by internal and external factors.

The objectives of this study are: (1) to investigate the level of teachers' achievement, discipline, motivation, job satisfaction, conflict management and principal leadership style; (2) to analyze whether the teachers' achievement model designed by researcher fits the data in this study; (3) to identify the correlation between internal factors (discipline, motivation, job satisfaction) and external factors (leadership style, conflict management and work environment).

Theoretical frame work for teachers' achievement is based on theory advocated by Husanker (2005) and Husaini Usman (2008) that is achievement = aptitude X training X resources X desire X commitment; discipline model approach that is hot stove order, progressive discipline action, and positive action (Veithzal Riva'I, 2005); Mc. Cleland's motivation theory (need for power, need for affiliation, need for achievement) is used to assess teachers' motivation (Franc, 1986); job satisfaction theory that is job satisfier and dissatisfier; Taiguri's theory on working environment: (1) ecologies, (2) milieu, (3) social system, (4) cultures (Owens, 1991); Path Goal Theory of four leadership style; (1) leading or authority, (2) friendly to subordinates, (3) participative, (4) task oriented (Viethzal Riva', 2002).

Research methodology used in this study is descriptive quantitative approach. The variables in this study are teachers' achievement, motivation, discipline, job satisfaction, work environment, conflict management and principal leadership style. The samples involved in this study are 265 teachers.

Descriptive mean were used in data analysis, structural equation model was used to test model that is already designed by researcher. One model was designed by researcher to explain the correlation among variables in this research. Then this model is tested by using of the structural equation model to determine whether the model fits the data.

This research employed survey method in gathering data from respondents. Data was gathered by using questionnaire and then analyzed by using statistic program SPSS Version 16 and AMOS. Based on the descriptive analysis; the level of teachers' achievement, motivation, discipline, job satisfaction, work environment, conflict management and principal leadership style are classified high and satisfaction.

The SEM analysis shows that the model designed by the researcher on job satisfaction, job motivation, and conflict management predict teacher' achievement, moreover, principal leadership style, conflict management, and motivation model predicts teachers' achievement did not fit the data in this study. This adjustment on the designed model is taken.

The SEM analysis shows that; modified of leadership style based on conflict management and job motivation predicts teachers' achievement; job satisfaction based

on motivation, and conflict management directly and indirectly predict teacher' achievement, discipline based on conflict management is directly and indirectly predict teachers' achievement; job motivation is directly and indirectly predict teachers' achievement; and job motivation that is directly and indirectly predict teachers' achievement fit the data in this study.

Based on the aforementioned findings, the research implication is that to enhance the performance of Islamic primary school teachers, so as to make maximum betterment, can be achieved by; fulfilling the expectation of sufficient income/salary, pension, function incentive, challenging job, scholarship to continue to higher education, increasing the conflict management through mediation, applying democratic leadership style.

ISI KANDUNGAN

	Muka
PENGHARGAAN	iii
SINOPSIS	iv
SYNOPSIS	vi
ISI KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	ix
SENARAI RAJAH	xiv
BAB SATU PENGENALAN	1
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	4
1.3 Pernyataan Masalah	9
1.4 Kerangka Teoritikal Kajian	15
1.5 Kerangka Konseptual Kajian	20
1.6 Tujuan Kajian	29
1.7 Persoalan Kajian	29
1.8 Hipotesis Kajian	30
1.9 Batasan Kajian	30
1.10 Kepentingan Kajian	30
1.11 Defenisi Operasional	31
BAB DUA KAJIAN LITERATUR	35
2.1 Pengenalan	36
2.2 Teori dan Model yang Mendasari Kajian	36
2.2.1 Prestasi Guru Pendidikan Agama Islam	36
2.2.2 Disiplin Kerja	61
2.2.3 Motivasi Kerja	75
2.2.4 Kepuasan Kerja	98
2.2.5 Pengurusan Konflik	113
2.2.6 Suasana Kerja	119

2.2.7 Gaya kepemimpinan Guru Besar	126
2.3 Kajian yang Berkenaan	132
2.4 Penutup	136
BAB TIGA METODOLOGI KAJIAN	139
3.1 Pengenalan	139
3.2 Reka Bentuk Kajian	139
3.3 Lokasi Kajian	140
3.4 Populasi Kajian	140
3.5 Sampel Kajian	140
3.6 Kaedah Kajian	141
3.7 Kesimpulan	213
BAB EMPAT HASIL KAJIAN	214
4.1 Pengenalan	214
4.2 Profil Peserta Kajian	214
4.3 Dapatan Kajian	216
4.4 Kesimpulan	285
BAB LIMA RUMUSAN PERBINCANGAN DAN CADANGAN KAJIAN	287
5.1 Pengenalan	287
5.2 Ulasan Bab-bab Lepas	287
5.3 Ringkasan Dapatan	292
5.4 Implikasi Daripada Kajian	309
5.5 Cadangan	315
5.6 Kesimpulan	318
BIBLIOGRAFI	320
LAMPIRAN	

SENARAI JADUAL

Jadual 1.1	Tingkat Pangkat/Jabatan Guru, untuk Golongan Ruang dan Angka Kredit yang Dipersyaratkan	9
Jadual 3.1	Bilangan Sampel Guru Mengikuti Daerah di Kota Depok Provinsi Jawa Barat	141
Jadual 3.2	Kesahan dan Kebolehpercayaan Soal Selidik Prestasi Guru	145
Jadual 3.3	Kesahan dan Kebolehpercayaan Soal Selidik Disiplin Kerja	146
Jadual 3.4	Kesahan dan Kebolehpercayaan Soal Selidik Motivasi Kerja Guru	147
Jadual 3.5	Kesahan dan Kebolehpercayaan Soal Selidik Kepuasan Kerja Guru	148
Jadual 3.6	Kesahan dan Kebolehpercayaan Soal Selidik Pengurusan Konflik	149
Jadual 3.7	Kesahan dan Kebolehpercayaan Soal Selidik Gaya Kepemimpinan Guru Besar	150
Jadual 3.8	Kesahan dan Kebolehpercayaan Soal Selidik Suasana Kerja	151
Jadual 3.8.1	<i>Index Goodness-of-Fit</i> bagi model pengukuran untuk pembolehubah Gaya Kepimpinan Guru Besar	153
Jadual 3.8.2	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Ukuran Dimensi 2 : Gaya Kepimpinan Guru Besar	154
Jadual 3.8.3	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Ukuran Dimensi 3 : Gaya Kepimpinan Guru Besar	155
Jadual 3.8.4	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Ukuran Dimensi 4 : Gaya Kepimpinan Guru Besar	156
Jadual 3.8.5	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Ukuran Dimensi 5 : Gaya Kepimpinan Guru Besar	157
Jadual 3.8.6	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Ukuran Dimensi 6 : Gaya Kepimpinan Guru Besar	158
Jadual 3.8.7	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Ukuran Dimensi 1 : Kepuasan Kerja Guru	159
Jadual 3.8.8	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Ukuran Dimensi 2 : Kepuasan Kerja Guru	160
Jadual 3.8.9	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Ukuran Dimensi 3 : Kepuasan Kerja Guru	161

Jadual 3.8.10	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Dimensi 4 : Kepuasan Kerja Guru	162
Jadual 3.8.11	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Dimensi 5 : Kepuasan Kerja Guru	163
Jadual 3.8.12	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Ukuran Dimensi 6 : Kepuasan Kerja Guru	164
Jadual 3.8.13	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Ukuran Dimensi 1 : Disiplin Kerja Guru	165
Jadual 3.8.14	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Ukuran Dimensi 2 : Disiplin Kerja Guru	166
Jadual 3.8.15	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Ukuran Dimensi 3 : Disiplin Kerja Guru	167
Jadual 3.8.16	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Ukuran Dimensi 4 : Disiplin Kerja Guru	168
Jadual 3.8.17	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Ukuran Dimensi 5 : Disiplin Kerja Guru	169
Jadual 3.8.18	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Ukuran Dimensi 6 : Disiplin Kerja Guru	170
Jadual 3.8.19	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Ukuran Dimensi 1 : Suasana Kerja	171
Jadual 3.8.20	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Ukuran Dimensi 2 : Suasana Kerja	172
Jadual 3.8.21	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Ukuran Dimensi 3 : Suasana Kerja	173
Jadual 3.8.22	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Ukuran Dimensi 4 : Suasana Kerja	174
Jadual 3.8.23	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Ukuran Dimensi 5 : Suasana Kerja	175
Jadual 3.8.24	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Ukuran Dimensi 6 : Suasana Kerja	176
Jadual 3.8.25	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Ukuran Dimensi 1 : Motivasi Kerja	177

Jadual 3.8.26	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Ukuran Dimensi 2 : Motivasi Kerja	178
Jadual 3.8.27	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Ukuran Dimensi 3 : Motivasi Kerja	179
Jadual 3.8.28	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Ukuran Dimensi 4 : Motivasi Kerja	180
Jadual 3.8.29	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Ukuran Dimensi 5 : Motivasi Kerja	181
Jadual 3.8.30	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Ukuran Dimensi 6 : Motivasi Kerja	182
Jadual 3.8.31	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Ukuran Dimensi 1 : Pengurusan Konflik	183
Jadual 3.8.32	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Ukuran Dimensi 2 : Pengurusan Konflik	184
Jadual 3.8.33	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Ukuran Dimensi 3 : Pengurusan Konflik	185
Jadual 3.8.34	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Ukuran Dimensi 4 : Pengurusan Konflik	186
Jadual 3.8.35	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Ukuran Dimensi 5 : Pengurusan Konflik	187
Jadual 3.8.36	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Ukuran Dimensi 1 : Prestasi Guru	188
Jadual 3.8.37	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Ukuran Dimensi 2 : Prestasi Guru	189
Jadual 3.8.38	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Ukuran Dimensi 3 : Prestasi Guru	190
Jadual 3.8.39	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Ukuran Dimensi 4 : Prestasi Guru	191
Jadual 3.8.40	<i>Index Goodness-of-Fit</i> Bagi Model Ukuran Dimensi 5 : Prestasi Guru	192
Jadual 4.1	Taburan Ciri Demografi Responden Peserta Kajian	215
Jadual 4.2	Taburan kekerapan, peratusan dan min prestasi guru Pendidikan Agama Islam Kota Depok Jawa Barat	218

Jadual 4.3	Tahap Prestasi Guru Pendidikan Agama Islam Berdasarkan Keutamaan	222
Jadual 4.4	Taburan kekerapan, peratusan dan min disiplin guru Pendidikan Agama Islam Kota Depok Jawa Barat	224
Jadual 4.5	Tahap Disiplin Guru Pendidikan Agama Islam Berdasarkan Keutamaan	227
Jadual 4.6	Taburan kekerapan, peratusan dan min Motivasi Kerja Guru	230
Jadual 4.7	Tahap Motivasi Kerja Guru Pendidikan Agama Islam Berdasarkan Keutamaan	233
Jadual 4.8	Taburan kekerapan, peratusan dan min Kepuasan Kerja Guru Pendidikan Agama Islam Kota Depok Jawa Barat	236
Jadual 4.9	Tahap Kepuasan Kerja Guru Pendidikan Agama Islam Berdasarkan Keutamaan	239
Jadual 4.10	Taburan kekerapan, peratusan dan min Pengurusan Konflik di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat	241
Jadual 4.11	Tahap Pengurusan Konflik di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Provinsi Jawa Barat Berdasarkan Keutamaan	245
Jadual 4.12	Taburan kekerapan, peratusan dan min Suasana Kerja di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat	247
Jadual 4.13	Tahap Suasana Kerja di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Provinsi Jawa Barat Berdasarkan Keutamaan	251
Jadual 4.14	Taburan kekerapan, peratusan dan min Gaya Kepimpinan Guru Besar di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat	253
Jadual 4.15	Tahap Gaya Kepimpinan Guru Besar di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Provinsi Jawa Barat Berdasarkan Keutamaan	257
Jadual 4.16	Label dan ciri-ciri pembolehubah	259
Jadual 4.17	<i>Skewness</i> , Kurtosis dan kritikal ratio bagi pembolehubah	263
Jadual 4.18	Membandingkan penganggar yang berlainan untuk Model Cadangan menggunakan <i>Bootstrapping</i>	268
Jadual 4.19	<i>Index Goodness-of-fit</i> untuk model cadangan	269
Jadual 4.20	<i>Bollen-Stine Bootstrapping</i> untuk Model Cadangan	270
Jadual 4.21	<i>Modification Indices</i> (MI) untuk model cadangan	271
Jadual 4.22	Label Ciri-ciri pembolehubah model yang diubahsuai	275

Jadual 4.23	Membandingkan penganggar yang berlainan untunk Model Cadangan menggunakan <i>Bootstraping</i>	277
Jadual 4.24	<i>Index Goodness-of-fit</i> untuk model cadangan	278
Jadual 4.25	<i>Index Goodness-of-fit Bollen-Stine Bootstraping</i> untuk Model Diubahsuai	279
Jadual 4.26	Anggaran Parameter (<i>regression weiht</i>) bagi model ubahsuai	280
Jadual 4.27	Anggaran Parameter (<i>Covariances</i>) bagi model Ubahsuai prestasi	281
Jadual 4.28	Nilai Regresi (R^2) untuk endegonesu Model Ubahsuai	281
Jadual 4.29	<i>Index Goodness-of-fit Model Parsimony</i> menggunakan ML	283
Jadual 4.30	Anggaran Parameter Model yang telah dibuat <i>Parsimony</i>	283
Jadual 4.31	Nilai Regresi (R^2) untuk pembolehubah <i>endogenous</i> bagi Model yang telah diubahsuai	284
Jadual 4.32	Anggaran Parameter (<i>regression weight</i>) bagi model ubahsuai	284

SENARAI RAJAH

Rajah 1.1	Gaya Pengurusan Konflik	18
Rajah 1.2	Kerangka Kajian Model Prestasi Guru Pendidikan Agama Islam	20
Rajah 1.3	Model Cadangan	27
Rajah 2.1	Sistem Penilaian Prestasi	58
Rajah 2.2	Hierarki Keperluan Menurut Fred Luthans	88
Rajah 2.3	Proses Terjadinya Kepuasan	109
Rajah 3.1.1	Model Dimensi 1 Gaya Kepimpinan Guru Besar	154
Rajah 3.1.2	Model Dimensi 2 Gaya Kepimpinan Guru Besar	155
Rajah 3.1.3	Model Dimensi 3 Gaya Kepimpinan Guru Besar	156
Rajah 3.1.4	Model Dimensi 4 Gaya Kepimpinan Guru Besar	157
Rajah 3.1.5	Model Dimensi 5 Gaya Kepimpinan Guru Besar	158
Rajah 3.1.6	Model Dimensi 6 Gaya Kepimpinan Guru Besar	159
Rajah 3.1.7	Model Dimensi 1 Kepuasan Kerja Guru	160
Rajah 3.1.8	Model Dimensi 2 Kepuasan Kerja Guru	161
Rajah 3.1.9	Model Dimensi 3 Kepuasan Kerja Guru	162
Rajah 3.1.10	Model Dimensi 4 Kepuasan Kerja Guru	163
Rajah 3.1.11	Model Dimensi 5 Kepuasan Kerja Guru	164
Rajah 3.1.12	Model Dimensi 6 Kepuasan Kerja Guru	165
Rajah 3.1.13	Model Dimensi 1 Disiplin Kerja Guru	166
Rajah 3.1.14	Model Dimensi 2 Disiplin Kerja Guru	167
Rajah 3.1.15	Model Dimensi 3 Disiplin Kerja Guru	168
Rajah 3.1.16	Model Dimensi 4 Disiplin Kerja Guru	169
Rajah 3.1.17	Model Dimensi 5 Disiplin Kerja Guru	170
Rajah 3.1.18	Model Dimensi 6 Disiplin Kerja Guru	171
Rajah 3.1.19	Model Dimensi 1 Suasana Kerja	172
Rajah 3.1.20	Model Dimensi 2 Suasana Kerja	173
Rajah 3.1.21	Model Dimensi 3 Suasana Kerja	174
Rajah 3.1.22	Model Dimensi 4 Suasana Kerja	175
Rajah 3.1.23	Model Dimensi 5 Suasana Kerja	176
Rajah 3.1.24	Model Dimensi 6 Suasana Kerja	177
Rajah 3.1.25	Model Dimensi 1 Motivasi Kerja	178

Rajah 3.1.26	Model Dimensi 2 Motivasi Kerja	179
Rajah 3.1.27	Model Dimensi 3 Motivasi Kerja	180
Rajah 3.1.28	Model Dimensi 4 Motivasi Kerja	181
Rajah 3.1.29	Model Dimensi 5 Motivasi Kerja	182
Rajah 3.1.30	Model Dimensi 6 Motivasi Kerja	183
Rajah 3.1.31	Model Dimensi 1 Pengurusan Konflik	184
Rajah 3.1.32	Model Dimensi 2 Pengurusan Konflik	185
Rajah 3.1.33	Model Dimensi 3 Pengurusan Konflik	186
Rajah 3.1.34	Model Dimensi 4 Pengurusan Konflik	187
Rajah 3.1.35	Model Dimensi 5 Pengurusan Konflik	188
Rajah 3.1.36	Model Dimensi 1 Prestasi Guru	189
Rajah 3.1.37	Model Dimensi 2 Prestasi Guru	190
Rajah 3.1.38	Model Dimensi 3 Prestasi Guru	191
Rajah 3.1.39	Model Dimensi 4 Prestasi Guru	192
Rajah 3.1.40	Model Dimensi 5 Prestasi Guru	193
Rajah 3.2	Cadangan Model Pembinaan Prestasi	200
Rajah 3.3	Model Path Cadangan Prestasi Guru	202
Rajah 4.1	Model Cadangan Prestasi Guru	259
Rajah 4.2.	Model Ubahsuai Path Prestasi Guru	272
Rajah 4.3.	Model Ubahsuai Prestasi Guru Pendidikan Agama Islam Kota Depok	274
Rajah 5.1	Model Cadangan Prestasi Guru	289
Rajah 5.2	Model Ubahsuai Prestasi guru dan faktor-faktornya	290