

## **BAB EMPAT**

### **HASIL KAJIAN**

#### **4.1 Pengenalan**

Bab ini melaporkan hasil kajian yang diperoleh dari kajian yang sebenarnya dari kajian yang telah dilaksanakan selaras dengan tujuan utama kajian untuk memperjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi guru pada Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Provinsi Jawa Barat. Data diperoleh dari pada pentadbiran soal selidik kepada 265 orang guru.

Data yang dianalisis berpandukan hipotesis kajian dengan menggunakan statistik inferens iaitu struktural analisis modeling.

Pembentangan hasil kajian pada bab ini meliputi beberapa bahagian utama iaitu profil responden kajian. Profil peserta kajian digambarkan terdiri dari: jantina, umur, kelayakan dan lama berkhidmat. Dapatan kajian terdiri analisis deskriptif dan inferensi. Analisis deskriptif memaparkan tingkat prestasi guru, disiplin kerja guru, motivasi kerja guru, kepuasan kerja guru, pengurusan konflik suasana kerja dan gaya kepimpinan guru besar. Analisis inferensi iaitu ujian hipotesis nul dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi guru pendidikan agama Islam, dan model prestasi guru pendidikan agama Islam. Setiap hipotesis yang diajukan diuji kebenarannya pada aras signifikansi  $p < 0.05$ .

#### **4.2 Profil Peserta Kajian**

Kajian ini melibatkan responden seramai 265 orang yang berkhidmat di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok. Maklumat atas tentang kategori responden peserta kajian dapat dihuraikan seperti pada jadual 4.1 untuk profil peserta kajian.

#### 4.2.1 Peserta Kajian

Seramai 265 orang responden telah mengembalikan soal selidik yang dikemukakan dengan sempurna serta tertabur mengikut ciri-ciri demografi. Dapatan taburan ciri demografi peserta kajian ini dipaparkan dalam jadual 4.1 dibawah ini:

Jadual 4.1 Taburan Ciri Demografi Responden Peserta Kajian

No	Ciri Demografi	Frekuensi	Peratus (%)
1	Jantina	Laki laki	62
		Perempuan	38
2	Umur	25 tahun ke atas	9.43
		30 tahun ke atas	15.09
		35 tahun ke atas	22.64
		40 tahun ke atas	18.11
		45 tahun ke atas	13.21
		50 tahun ke atas	10.19
		55 tahun ke atas	11.32
3	Kelayakan	Diploma	9.43
		Sarjana Muda	15.09
		Sarjana	70.57
		Magister	4.91
		Doktor Falsafah	0.00
4	Lama berkhidmat	1 – 5 tahun	13.96
		6 - 10 tahun	29.43
		11 - 15 tahun	26.04
		16 - 20 tahun	16.60
		21 tahun ke atas	13.96

Berdasarkan jadual 4.1 diatas, taburan responden bilangan guru wanita seramai 101 orang (38%) berbanding laki-laki 164 orang (62%), dan bila dilihat dari umur didapati 25 orang (9.43%) responden berusia di 25 tahun keatas, 40 orang (15.09%) berumur 30 tahun keatas, 60 orang (22.64%) berumur diatas 35 tahun, 48 orang (18.11%) berumur 40 tahun keatas, 35 orang (13.21%) berumur 45 tahun keatas, dan 27 orang (10.19%) berumur 50 tahun keatas 30 orang (11.32%) dan berumur 55 tahun keatas.

Taburan responden dari segi kelayakan pendidikan 25 berkelayakan diploma (9.43%), 40 orang sarjana muda (15.09%), 187 orang sarjana (70.57%) berkelayakan magister 13 orang (4.91%). Dan taburan dari segi lama berkhidmat 37 orang (13.96%) 1– 5 tahun, 78 orang (29.43%) 6 – 10 tahun, 69 orang (26.04%) 11 – 15 tahun, dan 44 orang (16.60%) 16-20 tahun keatas, 37 (13.96%) 21 tahun keatas.

### **4.3 Dapatan Kajian**

Dapatan kajian merupakan jawapan atas soalan-soalan kajian yang diajukan serta hasil ujian atas hipotesis kajian yang diujikan. Dapatan kajian dibagi menjadi dua iaitu deskripsi data data analisis inferensi yang didasarkan pada hipotesis kajian. Dapatan kajian menjawab satu soalan kajian dan menguji tiga hipotesis kajian.

#### **4.3.1 Sejauhmanakah Tingkat Prestasi Guru Pendidikan Agama Islam, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Pengurusan Konflik, Suasana Kerja dan Gaya Kepimpinan Guru Besar?**

Jawapan terhadap soalan kajian dihuraikan menggunakan metode deskriptif. Metode statistik deskriptif lebih berhubungan dengan pengumpulan dan peringkasan data, serta penyajian hasil ringkasan data tersebut.

Soalan kajian di atas dihuraikan menjadi 7 sub soalan kajian iaitu: 1) Sejauhmanakah tingkat prestasi guru pendidikan agama Islam?; 2) Sejauhmanakah

tingkat disiplin kerja guru pendidikan agama Islam?; 3) Sejauhmanakah tingkat motivasi kerja guru pendidikan agama Islam?; 4) Sejauhmanakah tingkat kepuasan kerja guru pendidikan agama Islam?; 5) Sejauhmanakah tingkat pengurusan konflik?; 6) Sejauhmanakah tingkat suasana kerja guru pendidikan agama Islam?; dan, 7) sejauhmanakah tingkat gaya kepemimpinan guru besar?

Jawapan atas soalan-soalan kajian tersebut akan dihuraikan satu persatu di bawah ini:

#### **4.3.1.1 Sub Soalan Kajian**

##### **1.1 Sejauhmanakah Tahap Prestasi Guru Pendidikan Agama Islam?**

Bagi menjawab sub soalan kajian satu satu iaitu sejauhmanakah tahap prestasi guru pendidikan agama Islam diperolehi menerusi edaran soal selidik kepada seramai 265 orang guru pendidikan agama Islam di 114 buah Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Bara. Data kajian tersebut telah dianalisis menggunakan kaedah statistik deskriptif iaitu kekerapan, peratusan dan min. Selanjutnya skor peratusan seperti mana telah digunakan oleh Dede Rosyada (2004) dan Wina Sanjaya (2006). Nilai peratusan responden yang menyatakan tahap persetujuan mereka pada skala 4 (Tinggi) dan 5 (Sangat Tinggi) adalah tinggi iaitu dalam julat peratusan 50 – 100, tahap prestasi guru pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Kota Depok adalah tinggi dan memuaskan. Manakala sekiranya nilai peratusan responden yang menyatakan tahap persetujuan mereka pada skala 3 ( Sederhana) adalah tinggi iaitu diantara 50 hingga 100 peratus, tahap prestasi guru Pendidikan Agama Islam Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat adalah sederhana serta sederhana memuaskan. Selanjutnya, jika nilai peratusan peserta kajian yang menyatakan tahap persetujuan mereka pada skala 1 (Sangat Rendah) dan 2 (Rendah) adalah tinggi iaitu dalam julat peratusan 50 hingga 100, tahap prestasi guru Pendidikan Agama Islam Sekolah

Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat adalah rendah dan kurang memuaskan. Berikut dalam jadual-jadual selanjutnya

memaparkan keputusan penganalisisan data tersebut berdasarkan dimensi-dimensi utama prestasi guru Pendidikan Agama Islam bagi mengenal pasti tahap prestasi guru Pendidikan Agama Islam tersebut berada sama ada pada tahap-tahap memuaskan dan baik, sederhana memuaskan atau kurang memuaskan.

Selanjutnya, perincian tahap prestasi guru Pendidikan Agama Islam tersebut disusun mengikut keutamaan pelaksanaannya berdasarkan skor min bagi lima amalan dalam aspek masing-masing. Skor min diinterpretasikan oleh Pallant (2007) ini adalah berdasarkan kepada tiga tahap iaitu nilai skor min 1.00 hingga 2.33 adalah pada tahap rendah, nilai skor min 2.34 hingga 3.66 adalah pada tahap sederhana, dan nilai skor min 3.67 hingga 5.00 adalah pada tahap tinggi.

Bahagian ini untuk mengenal pasti tahap prestasi guru Pendidikan Agama Islam Kota Depok Provinsi Jawa Barat. Data kajian yang dianalisis menggunakan kaedah statistik deskriptif ditunjukkan dalam jadual 4.2

Jadual 4.2 Taburan kekerapan, peratusan dan min prestasi guru Pendidikan Agama Islam Kota Depok Jawa Barat

Tahap prestasi guru	N	Kekerapan (peratus)					Skor Mean
		TP 1	P 2	KD 3	SR 4	SL 5	
<b>A. Perancangan Pengajaran</b>							
1. Guru merujuk kepada sukatan pelajaran untuk menyediakan perancangan pelajaran	265	0 (0%)	34 (12.8%)	31 (11.7%)	87 (32.8%)	113 (42.6%)	4.05
2. Aktiviti-aktiviti pembelajaran yang dirancang mengikut potensi belajar	265	0 (0%)	20 (7.5%)	50 (18.9%)	89 (33.6%)	106 (40.0%)	4.06
3. Strategi pengajaran yang sesuai digunakan bagi meningkatkan mutu pembelajaran	265	1 (0.4%)	25 (9.4%)	47 (17.7%)	81 (30.6%)	111 (41.9%)	4.04
4. Guru menterjemahkan objektif pengajaran kepada aktiviti pembelajaran yang sesuai secara berkesan	265	0 (0%)	25 (9.4%)	42 (15.8%)	77 (29.1%)	121 (45.7%)	4.11
5. Program pembelajaran yang disediakan menekankan kepada aktiviti yang berpusatkan pelajar	265	0 (0%)	30 (11.3%)	56 (21.1%)	72 (27.2%)	107 (40.4%)	3.97
<b>B. Penyampaian</b>							
1. Teknik-teknik penyampaian yang berbeza digunakan untuk merangsang minat pelajar	265	0 (0%)	10 (3.8%)	32 (12.1%)	110 (41.5%)	113 (42.6%)	4.23
2. Guru menggunakan bahasa yang jelas	265	0 (0%)	12 (4.5%)	52 (19.6%)	93 (35.1%)	108 (40.8%)	4.12
3. Hubungan di antara idea-idea yang telah disampaikan diterangkan dengan jelas	265	0 (0%)	10 (3.8%)	31 (11.7%)	100 (37.7%)	124 (46.8%)	4.28
4. Masa pengajaran digunakan dengan optimum	265	0 (0%)	12 (4.5%)	42 (15.8%)	89 (33.6%)	122 (46.0%)	4.21
5. Idea-idea penting ditonjolkan di akhir pengajaran	265	0 (0%)	13 (4.9%)	29 (10.9%)	92 (34.7%)	131 (49.4%)	4.29

<b>C. Penyampaian</b>								
1.	Teknik-teknik penyampaian yang berbeza digunakan untuk merangsang minat pelajar	265	0 (0%)	10 (3.8%)	32 (12.1%)	110 (41.5%)	113 (42.6%)	4.23
2.	Guru menggunakan bahasa yang jelas	265	0 (0%)	12 (4.5%)	52 (19.6%)	93 (35.1%)	108 (40.8%)	4.12
3.	Hubungkait di antara idea-idea yang telah disampaikan diterangkan dengan jelas	265	0 (0%)	10 (3.8%)	31 (11.7%)	100 (37.7%)	124 (46.8%)	4.28
4.	Masa pengajaran digunakan dengan optimum	265	0 (0%)	12 (4.5%)	42 (15.8%)	89 (33.6%)	122 (46.0%)	4.21
5.	Idea-idea penting ditonjolkan di akhir pengajaran	265	0 (0%)	13 (4.9%)	29 (10.9%)	92 (34.7%)	131 (49.4%)	4.29
<b>D. Keplbagaian kaedah pengajaran</b>								
1.	Guru mementingkan pengelolaan kaedah keseluruhan kelas seperti demonstrasi supaya objektif pengajaran mudah dicapai	265	0 (0%)	17 (6.4%)	50 (18.9%)	108 (40.8%)	90 (34.0%)	4.20
2.	Guru mengamalkan kemahiran berbincang untuk melibatkan pelajar secara aktif dalam pembelajaran	265	1 (0.4%)	25 (9.4%)	57 (21.5%)	95 (35.8%)	87 (32.8%)	3.91
3.	Guru menekankan kepada pembelajaran mastery bagi memastikan semua pelajar menguasai apa yang diajar	265	0 (0%)	19 (7.2%)	57 (21.5%)	100 (40.0%)	83 (31.3%)	3.95
4.	Teknik pengajaran seperti percambahan fikiran, simulasi, inkuiri-penemuan dan penyelesaian masalah digunakan bagi mendorong ke arah pembentukan pemikiran kritis dan analitis	265	0 (0%)	15 (5.7%)	43 (16.2%)	113 (42.6%)	94 (35.5%)	4.08
5.	Penggunaan bahan Bantu mengajar dapat membantu pelajar memahami konsep abstrak dengan lebih jelas	265	0 (0%)	17 (6.4%)	37 (14.0%)	100 (37.7%)	111 (41.9%)	4.15
<b>E. Memenuhi keperluan berbeza</b>								
1.	Semasa membuat latihan secara individu, guru memberikan bimbingan kepada pelajar yang lemah	265	0 (0%)	17 (6.4%)	58 (21.9%)	95 (35.8%)	95 (35.8%)	4.01
2.	Semua kelemahan sedia ada pelajar-pelajarnya dikenal pasti	265	0 (0%)	11 (4.2%)	50 (18.9%)	108 (40.8%)	96 (36.2%)	4.09
3.	Pelajar diberi peluang seluasnya untuk menunjukkan kebolehan dalam bidang tertentu	265	0 (0%)	20 (7.5%)	47 (17.7%)	93 (35.1%)	105 (39.6%)	4.07
4.	Untuk memastikan semua pelajar terlibat dalam pembelajaran guru meminta pelajar yang kurang aktif menjawab soalan	265	0 (0%)	19 (7.2%)	52 (19.6%)	91 (34.3%)	103 (38.9%)	4.05
5.	Perbezaan intelektual pelajar diberi perhatian dalam pengurusan pengajaran	265	0 (0%)	20 (7.5%)	45 (17.0%)	93 (35.1%)	107 (40.4%)	4.08
<b>F. Penilaian dan Pelaporan</b>								
1.	Hasil kerja pelajar diperiksa untuk mengesan kelemahan pelajar	265	0 (0%)	26 (9.8%)	53 (20.0%)	92 (34.7%)	94 (35.5%)	3.96
2.	Penilaian prestasi pelajar secara berterusan adalah penting	265	0 (0%)	23 (8.7%)	56 (21.1%)	88 (33.2%)	98 (37.0%)	3.98
3.	Penilaian sumatif adalah kaedah terbaik bagi membuat perbandingan pencapaian pelajar di antara kelas	265	0 (0%)	27 (10.2%)	45 (17.0%)	98 (37.0%)	95 (35.8%)	3.98
4.	Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai digunakan bagi sesuatu kegiatan pembelajaran	265	1 (0.4%)	25 (9.4%)	56 (21.1%)	103 (38.9%)	80 (30.2%)	3.89
5.	Rekod prestasi digunakan untuk merekod pencapaian pelajar dalam setiap pembelajaran	265	0 (0%)	26 (9.8%)	72 (27.2%)	82 (30.9%)	85 (32.1%)	3.85

Jadual 4.2 menunjukkan tahap prestasi guru besar dari dimensi perancangan pengajaran adalah tinggi iaitu merujuk kepada sukatan pelajaran untuk menyediakan perancangan pelajaran (75.4%, tinggi), aktiviti-aktiviti pembelajaran yang dirancang mengikuti potensi belajar (73.6%, tinggi), strategi pengajaran yang sesuai digunakan bagi meningkatkan mutu pembelajaran (72.5%, tinggi), guru menterjemahkan objektif pengajaran kepada aktiviti pembelajaran yang sesuai secara berkesan (74.8%, tinggi), Program pembelajaran yang disediakan menekankan kepada aktiviti yang berpusatkan pelajar (67.6%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap prestasi guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi perancangan pengajaran adalah tinggi dan memuaskan.

Jadual 4.2 pula menunjukkan tahap prestasi guru besar dari dimensi penyampaian iaitu: teknik-teknik penyampaian yang berbeza digunakan untuk merangsang minat pelajar ( 84.1%, tinggi), Guru menggunakan bahasa yang jelas (75.9%, tinggi), Hubungkait di antara idea-idea yang telah disampaikan diterangkan dengan jelas (84.5%, tinggi), Masa pengajaran digunakan dengan optimum (79.6%, tinggi), idea-idea penting ditonjolkan di akhir pengajaran, (84.1%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap prestasi guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi penyampaian adalah tinggi dan memuaskan.

Jadual 4.2 pula menunjukkan tahap prestasi guru besar dari dimensi kepelbagaian kaedah pengajaran iaitu: Guru mementingkan pengelolaan kaedah keseluruhan kelas seperti demonstrasi supaya objektif pengajaran mudah dicapai (74.8%, tinggi), Guru mengamalkan kemahiran berbincang untuk melibatkan pelajar secara aktif dalam pembelajaran (68.6%, tinggi), guru menekankan kepada pembelajaran masteri bagi memastikan semua pelajar menguasai apa yang diajar (71.3%, tinggi), teknik pengajaran seperti percambahan fikiran, simulasi, inkuiri-penemuan dan penyelesaian masalah digunakan bagi mendorong ke arah pembentukan pemikiran kritis dan analitis (78.1%, tinggi), penggunaan bahan bantu mengajar dapat membantu pelajar memahami konsep abstrak dengan lebih jelas (79.6%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap prestasi guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi kepelbagaian kaedah pengajaran adalah tinggi dan memuaskan.

Jadual 4.2 pula menunjukkan tahap prestasi guru besar dari dimensi memenuhi keperluan berbeza iaitu: semasa membuat latihan secara individu, guru memberikan bimbingan kepada pelajar yang lemah (71.6%, tinggi), Semua kelemahan sedia ada pelajar-pelajarnya dikenal pasti (77.0%, tinggi), Pelajar diberi peluang seluasnya untuk

menunjukkan kebolehan dalam bidang tertentu (74.7% tinggi), untuk memastikan semua pelajar terlibat dalam pembelajaran guru meminta pelajar yang kurang aktif menjawab soalan (73.2%, tinggi), perbezaan intelektual pelajar diberi perhatian dalam pengurusan pengajaran (75.5%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap prestasi guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi memenuhi keperluan berbeza adalah tinggi dan memuaskan.

Jadual 4.2 pula menunjukkan tahap prestasi guru besar dari dimensi memenuhi penilaian dan pelaporan iaitu: hasil kerja pelajar diperiksa untuk mengesan kelemahan pelajar (70.2%, tinggi), penilaian prestasi pelajar secara berterusan adalah penting (70.2%, tinggi), penilaian sumatif adalah kaedah terbaik bagi membuat perbandingan pencapaian pelajar di antara kelas (72.8%, tinggi), pelbagai kaedah penilaian yang sesuai digunakan bagi sesuatu kegiatan pembelajaran (69.1%, tinggi), rekod prestasi digunakan untuk merekod pencapaian pelajar dalam setiap pembelajaran (63.0%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap prestasi guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi penilaian pelaporan adalah tinggi dan memuaskan.

Kesimpulannya, tahap prestasi guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Provinsi Jawa Barat baik dari dimensi perancangan pengajaran, teknik penyampaian, kepelbagaian kaedah pengajaran, memenuhi keperluan berbeza, penilaian pelaporan adalah tinggi. Berikut dalam jadual 4.3 merupakan perincian tahap prestasi guru Pendidikan Agama Islam yang disusun berdasarkan skor min bagi 5 amalan terbaik dalam aspek masing-masing dimensi sebagai berikut:



Jadual 4.3 Tahap Prestasi Guru Pendidikan Agama Islam Berdasarkan Keutamaan

Tahap Prestasi Guru Pendidikan Agama Islam		Min
<b>A. Perancangan Pengajaran</b>		
1	Guru menterjemahkan objektif pengajaran kepada aktiviti pembelajaran yang sesuai secara berkesan	4.11
2	Aktiviti-aktiviti pembelajaran yang dirancang mengikuti potensi belajar	4.06
3	Guru merujuk kepada sukatan pelajaran untuk menyediakan perancangan pelajaran	4.05
4	Strategi pengajaran yang sesuai digunakan bagi meningkatkan mutu pembelajaran	4.04
5	Program pembelajaran yang disediakan menekankan kepada aktiviti yang berpusatkan pelajar	3.97
<b>B. Penyampaian</b>		
1	Idea-idea penting ditonjolkan di akhir pengajaran	4.29
2	Hubungkait di antara idea-idea yang telah disampaikan diterangkan dengan jelas	4.28
3	Teknik-teknik penyampaian yang berbeza digunakan untuk merangsang minat pelajar	4.23
4	Masa pengajaran digunakan dengan optimum	4.21
5	Guru menggunakan bahasa yang jelas	4.12
<b>C. Kepelbagaian Kaedah Pengajaran</b>		
1	Guru mementingkan pengelolaan kaedah keseluruhan kelas seperti demonstrasi supaya objektif pengajaran mudah dicapai	4.20
2	Penggunaan bahan bantu mengajar dapat membantu pelajar memahami konsep abstrak dengan lebih jelas	4.15
3	Teknik pengajaran seperti percambahan fikiran, simulasi, inkuiri-penemuan dan penyelesaian masalah digunakan bagi mendorong ke arah pembentukan pemikiran kritis dan analitis	4.08
4	Guru menekankan kepada pembelajaran materi bagi memastikan semua pelajar menguasai apa yang diajar	3.95
5	Guru mengamalkan kemahiran berbincang untuk melibatkan pelajar secara aktif dalam pembelajaran	3.91
<b>D. Memenuhi Keperluan Berbeza</b>		
1	Semua kelemahan sedia ada pelajar-pelajarnya dikenal pasti	4.09
2	Perbezaan intelektual pelajar diberi perhatian dalam pengurusan pengajaran	4.08
3	Pelajar diberi peluang seluasnya untuk menunjukkan kebolehan dalam bidang tertentu	4.07
4	Untuk memastikan semua pelajar terlibat dalam pembelajaran guru meminta pelajar yang kurang aktif menjawab soalan	4.05
5	Semasa membuat latihan secara individu, guru memberikan bimbingan kepada pelajar yang lemah	4.01
<b>E. Penilaian dan Pelaporan</b>		
1	Penilaian prestasi pelajar secara berterusan adalah penting	3.98
2	Penilaian sumatif adalah kaedah terbaik bagi membuat perbandingan pencapaian pelajar di antara kelas	3.98
3	Hasil kerja pelajar diperiksa untuk mengesan kelemahan pelajar	3.96
4	Pelbagai kaedah penilaian yang sesuai digunakan bagi sesuatu kegiatan pembelajaran	3.89
5	Rekod prestasi digunakan untuk merekod pencapaian pelajar dalam setiap pembelajaran	3.85

#### 4.3.1.2 Sub Soalan Kajian

##### 1.2 Sejahterakah Tahap Disiplin Kerja Guru Pendidikan Agama Islam?

Bagi menjawab sub soalan kajian satu dua iaitu sejahterakah tahap disiplin kerja guru Pendidikan Agama Islam diperolehi menerusi edaran soal selidik kepada seramai 265 orang guru Pendidikan Agama Islam di 114 buah Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat. Data kajian tersebut telah dianalisis menggunakan kaedah statistik deskriptif iaitu kekerapan, peratusan dan min. Selanjutnya skor

peratusan seperti mana telah digunakan oleh Dede Rosyada (2004) dan Wina Sanjaya (2006). Nilai peratusan responden yang menyatakan tahap persetujuan mereka pada skala 4 (Tinggi) dan 5 (Sangat Tinggi) adalah tinggi iaitu dalam julat peratusan 50 – 100, tahap disiplin kerja guru pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri Kota Depok adalah tinggi dan memuaskan. Manakala sekiranya nilai peratusan responden yang menyatakan tahap persetujuan mereka pada skala 3 ( Sederhana) adalah tinggi iaitu diantara 50 hingga 100 peratus, tahap prestasi guru Pendidikan Agama Islam Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat adalah sederhana serta sederhana memuaskan. Selanjutnya, jika nilai peratusan peserta kajian yang menyatakan tahap persetujuan mereka pada skala 1 (Sangat Rendah) dan 2 (Rendah) adalah tinggi iaitu dalam julat peratusan 50 hingga 100, tahap disiplin kerja guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat adalah rendah dan kurang memuaskan. Berikut dalam jadual-jadual selanjutnya memaparkan keputusan penganalisan data tersebut berdasarkan dimensi-dimensi utama disiplin kerja guru Pendidikan Agama Islam bagi mengenal pasti tahap disiplin kerja guru Pendidikan Agama Islam tersebut berada sama ada pada tahap-tahap memuaskan dan baik, sederhana memuaskan atau kurang memuaskan.

Selanjutnya, perincian tahap disiplin kerja guru Pendidikan Agama Islam tersebut disusun mengikut keutamaan pelaksanaannya berdasarkan skor min bagi lima amalan dalam aspek masing-masing. Skor min diinterpretasikan oleh Pallant (2007) ini adalah berdasarkan kepada tiga tahap iaitu nilai skor min 1.00 hingga 2.33 adalah pada tahap rendah, nilai skor min 2.34 hingga 3.66 adalah pada tahap sederhana, dan nilai skor min 3.67 hingga 5.00 adalah pada tahap tinggi.

Bahagian ini untuk mengenal pasti tahap disiplin kerja guru Pendidikan Agama Islam di Kota Depok Provinsi Jawa Barat. Data kajian yang dianalisis menggunakan kaedah statistik deksriptif ditunjukkan dalam jadual 4.4.

Jadual 4.4 Taburan Kekeperan, Peratusan dan min Disiplin Guru Pendidikan Agama Islam Di Kota Depok Jawa Barat

Tahap Disiplin Kerja Guru pendidikan Agama Islam	N	Kekeperan (peratus)					Min
		TP 1	P 2	KD 3	SR 4	SL 5	
<b>A. Mentaati Aturan</b>							
1 Saya bekerja sesuai dengan aturan-aturan kerja yang telah ditentukan.	265	0 (0)	33 (12.5)	68 (25.5)	90 (34.0)	74 (27.9)	3.77
2 Saya patuh pada segala aturan-aturan yang ada dalam melaksanakan pekerjaan sebagai seorang guru.	265	0 (0)	30 (11.3)	71 (26.8)	100 (37.7)	64 (24.2)	3.75
3 Patuh dalam kerja akan menghasilkan prestasi yang tinggi.	265	0 (0)	16 (6.0)	86 (32.5)	89 (33.6)	74 (27.9)	3.83
4 Mentaati segala tata tertib sekolah, menjadikan guru sesemakin disukai oleh atasan.	265	0 (0)	41 (15.5)	64 (24.2)	99 (37.4)	61 (23.00)	3.68
5 Kemampuan menaati segala peraturan adalah cerminan guru kompeten.	265	1 (0.4)	29 (10.9)	60 (22.6)	124 (46.8)	51 (19.2)	3.74
<b>B. Kesedaran Melaksanakan Tugas</b>							
1 Menaati ketentuan dan peraturan sekolah akan meningkatkan prestasi guru.	265	0 (0)	52 (19.6)	63 (23.8)	87 (32.8)	63 (23.8)	3.61
2 Saya selalu berusaha meletakkan persoalan pada prospektif yang benar.	265	0 (0)	29 (10.9)	59 (22.3)	130 (49.1)	47 (17.7)	3.74
3 Saya bertanggungjawab dalam memperbaiki dan meningkatkan kemampuan saya.	265	1 (0.4)	59 (22.3)	70 (26.4)	71 (26.8)	64 (24.2)	3.52
4 Saya selalu berusaha agar semua anak murid sebagai tanggungjawab saya dapat belajar dengan baik.	265	1 (0.4)	38 (14.3)	73 (27.5)	93 (35.1)	60 (22.6)	3.65
5 Saya sadar akan pentingnya disiplin kerja dalam mendidik anak murid.	265	0 (0)	48 (18.1)	63 (23.8)	82 (30.9)	72 (27.2)	3.67
<b>C. Intropeksi Diri</b>							
1 Keikhlasan dalam bekerja sangat menentukan tahap prestasi guru yang akan diraih oleh seorang guru.	265	5 (1.9)	53 (20.0)	63 (23.8)	89 (33.6)	55 (20.8)	3.51
2 Ketegasan seorang Penyelia sangat menentukan tahap kedisiplinan guru.	265	1 (0.4)	41 (15.5)	61 (23.0)	129 (48.7)	33 (12.5)	3.57
3 Penyelia adalah seorang yang sangat tegas dalam mengambil setiap keputusan untuk selalu menjunjung tinggi kebenaran.	265	0 (0)	51 (24.2)	70 (24.5)	96 (35.5)	48 (15.8)	3.43
4 Saya selalu berusaha seoptimal mungkin untuk meningkatkan prestasi saya dalam proses pembelajaran.	265	0 (0)	51 (19.2)	70 (26.4)	96 (36.2)	48 (18.1)	3.53
5 Saya beranggapan bahawa ketidakberhasilan murid dalam belajar adalah kesalahan diri saya dalam mengajar.	265	1 (0.4)	35 (13.2)	83 (31.3)	84 (31.7)	62 (23.4)	3.65
<b>D. Menegakkan Disiplin</b>							
1 Disiplin tidak hanya untuk guru saja tapi harus untuk semua komponen sekolah.	265	0 (0)	40 (15.1)	45 (17.0)	89 (36.6)	91 (34.3)	3.87
2 Murid akan selalu melihat kedisiplinan gurunya	265	0 (0)	24 (9.1)	59 (22.3)	117 (44.2)	65 (24.5)	3.84
3 Guru yang tidak disiplin akan berimbas pada proses pembelajaran	265	1 (0.4)	35 (13.2)	60 (22.6)	104 (39.2)	65 (24.5)	3.74
4 Penyelia wajib menegur pada guru yang tidak disiplin	265	0 (0)	27 (10.2)	46 (17.4)	112 (42.3)	80 (30.2)	3.92
5 Guru yang tidak disiplin harus diberikan sangsi yang tegas.	265	0 (0)	14 (5.3)	28 (10.6)	99 (37.4)	124 (46.8)	4.26
<b>E. Harapan guru yang tinggi terhadap penerapan disiplin</b>							
1 Kedisiplinan itu membuat proses pembelajaran di sekolah-sekolah teratur sesuai dengan jadwal pembelajaran	265	0 (0)	20 (7.5)	44 (16.6)	96 (36.2)	105 (39.6)	4.08
2 Disiplin dalam belajar dapat meningkatkan pendidikan dalam diri murid	265	0 (0)	14 (5.3)	27 (10.2)	119 (44.9)	104 (39.2)	4.19
3 Tanpa adanya disiplin maka murid tidak akan dapat menangkap pelajaran dari guru.	265	0 (0)	10 (3.8)	30 (11.3)	128 (48.3)	97 (36.6)	4.18
4 Guru sangat senang dengan anak yang disiplin	265	0 (0)	14 (5.3)	51 (19.2)	113 (42.6)	87 (32.8)	4.03
5 Guru yang disiplin adalah guru yang memiliki profesionalitas yang tinggi	265	0 (0)	11 (4.2)	41 (15.5)	105 (39.6)	108 (40.8)	4.17
<b>F. Motivasi guru dalam berdisiplin</b>							
1 Ketidakterdisiplinan guru merupakan proujian terhadap gaji yang diterimanya.	265	0 (0)	22 (8.3)	64 (24.2)	109 (41.4)	70 (26.4)	3.86
2 Gaji yang diterima adalah motivasi bagi guru dalam proses belajar	265	1 (0.4)	13 (4.9)	55 (20.8)	111 (41.9)	85 (32.1)	4.00
3 Disiplin harus diterapkan dalam kehidupan sehari-hari guru dan pelajar.	265	0 (0)	15 (5.7)	57 (21.5)	106 (40.0)	86 (32.5)	4.00
4 Guru dan pelajar adalah komponen yang penting dalam proses pembelajaran	265	0 (0)	18 (6.8)	64 (24.2)	92 (34.7)	91 (34.3)	3.97
5 Guru harus memiliki disiplin yang tinggi dalam proses pembelajaran	265	0 (0)	23 (8.7)	68 (25.7)	110 (41.5)	64 (24.2)	3.81

Jadual 4.4 menunjukkan tahap disiplin guru Pendidikan Agama Islam dari dimensi mentaati aturan iaitu: saya bekerja sesuai dengan aturan-aturan kerja yang telah ditentukan ( 61,90%, tinggi), saya patuh pada segala aturan-aturan yang ada dalam

melaksanakan pekerjaan sebagai seorang guru ( 61.9%, tinggi), saya patuh pada segala aturan-aturan

yang ada dalam melaksanakan pekerjaan sebagai seorang guru (61.5%, tinggi), mentaati segala tata tertib sekolah, menjadikan guru semakin disukai oleh atasan ( 60.4%, tinggi), kemampuan menaati segala peraturan adalah cerminan guru kompeten (66%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peraturan tersebut menunjukkan tahap disiplin kerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi mentaati aturan adalah tinggi dan memuaskan.

Jadual 4.4 menunjukkan tahap disiplin guru Pendidikan Agama Islam dari dimensi kesedaran melaksanakan tugas iaitu: menaati ketentuan dan peraturan sekolah akan meningkatkan prestasi guru (56.6%, tinggi ), saya selalu berusaha meletakkan persoalan pada prospektif yang benar (66.8%, tinggi), saya bertanggungjawab dalam memperbaiki dan meningkatkan kemampuan saya (51%, tinggi), saya selalu berusaha agar semua anak murid sebagai tanggungjawab saya dapat belajar dengan baik (57.6%, tinggi), saya sadar akan pentingnya disiplin kerja dalam mendidik anak murid (58.1%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peraturan tersebut menunjukkan tahap disiplin kerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi kesedaran melaksanakan tugas adalah tinggi dan memuaskan.

Jadual 4.4 menunjukkan tahap disiplin guru Pendidikan Agama Islam dari dimensi intropeksi diri iaitu: keikhlasan dalam bekerja sangat menentukan tahap prestasi guru yang akan diraih oleh seorang guru (54.4%, tinggi), ketegasan seorang Penyelia sangat menentukan tahap kedisiplinan guru (61.3%, tinggi), penyelia adalah seorang yang sangat tegas dalam mengambil setiap keputusan untuk selalu menjunjung tinggi kebenaran (51.3%, tinggi), saya selalu berusaha seoptimal mungkin untuk meningkatkan prestasi saya dalam proses pembelajaran (64.3%, tinggi), saya

beranggapan bahawa ketidakberhasilan murid dalam belajar adalah kesalahan diri saya dalam mengajar (55.1%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap disiplin kerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi intropeksi diri adalah tinggi dan memuaskan.

Jadual 4.4 menunjukkan tahap disiplin guru Pendidikan Agama Islam dari dimensi menegakkan disiplin iaitu: disiplin tidak hanya untuk guru saja tapi harus untuk semua komponen sekolah (67.9%, tinggi), murid akan selalu melihat kedisiplinan gurunya (68.7%, tinggi), guru yang tidak disiplin akan berimbas pada proses pembelajaran (63.7%, tinggi), penyelia wajib menegur pada guru yang tidak disiplin (72.4%, tinggi), guru yang tidak disiplin harus diberikan sangsi yang tegas (84.4%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap disiplin kerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi menegakkan disiplin adalah tinggi dan memuaskan.

Jadual 4.4 menunjukkan tahap disiplin guru Pendidikan Agama Islam dari dimensi harapan yang tinggi terhadap penegakkan disiplin iaitu: kedisiplinan itu membuat proses pembelajaran di sekolah-sekolah teratur sesuai dengan jadual pembelajaran (75.8%, tinggi), disiplin dalam belajar dapat meningkatkan pendidikan dalam diri murid (84.1%, tinggi), tanpa adanya disiplin maka murid tidak akan dapat menangkap pelajaran dari guru (84.9%, tinggi), guru sangat senang dengan anak yang disiplin (75.4%, tinggi), guru yang disiplin adalah guru yang memiliki profesionalitas yang tinggi (80.4 %, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap disiplin kerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi harapan yang tinggi terhadap penegakkan disiplin adalah tinggi dan memuaskan.

Jadual 4.4 menunjukkan tahap disiplin guru Pendidikan Agama Islam dari dimensi motivasi guru dalam berdisiplin iaitu: ketidakdisiplinan guru merupakan proujian terhadap gaji yang diterimanya (67.5%, tinggi), gaji yang diterima adalah motivasi bagi guru dalam proses belajar (74%, tinggi), disiplin harus diterapkan dalam kehidupan sehari-hari guru dan pelajar (72.5%, tinggi), guru dan pelajar adalah komponen yang penting dalam proses pembelajaran (69%, tinggi), guru harus memiliki disiplin yang tinggi dalam proses pembelajaran (65.7%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap disiplin guru Pendidikan Agama Islam di Kota Depok Jawa Barat dari dimensi adalah tinggi dan memuaskan. Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap disiplin kerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi motivasi guru dalam berdisiplin adalah tinggi dan memuaskan.

Kesimpulannya, tahap disiplin guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Provinsi Jawa Barat baik dari dimensi mentaati aturan, kesedaran melaksanakan tugas, intropeksi diri, menegakkan disiplin, harapan guru yang tinggi terhadap penegakkan disiplin dan motivasi guru dalam berdisiplin adalah tinggi dan memuaskan. Berikut dalam jadual 4.5 merupakan perincian tahap disiplin guru Pendidikan Agama Islam yang disusun berdasarkan skor min bagi 6 amalan terbaik dalam aspek masing-masing dimensi sebagai berikut:

**Jadual 4.5 Tahap Disiplin Guru Pendidikan Agama Islam Berdasarkan Keutamaan**

<b>Tahap Disiplin Guru Pendidikan Agama Islam</b>		<b>Min</b>
<b>A. Mentaati Aturan</b>		
1	Patuh dalam kerja akan menghasilkan prestasi yang tinggi	3.83
2	Saya bekerja sesuai dengan aturan-aturan kerja yang telah ditentukan	3.77
3	Saya patuh pada segala aturan-aturan yang ada dalam melaksanakan pekerjaan sebagai seorang guru	3.75
4	Kemampuan menaati segala peraturan adalah cerminan guru kedudukananonal	3.74
5	Mentaati segala tata tertib sekolah, menjadikan guru sesemakin disukai oleh atasan	3.68

<b>B. Kesedaran Melaksanakan Tugas</b>	
1 Saya selalu berusaha meletakkan persoalan pada prospektif yang benar	3.74
2 Saya sadar akan pentingnya disiplin kerja dalam mendidik anak murid	3.67
3 Saya selalu berusaha agar semua anak murid sebagai tanggungjawab saya dapat belajar dengan baik	3.65
4 Menaati ketentuan dan peraturan sekolah akan meningkatkan prestasi guru	3.61
5 Saya bertanggungjawab dalam memperbaiki dan meningkatkan kemampuan saya	3.52
<b>C. Intropeksi Diri</b>	
1 Saya beranggapan bahawa ketidak berhasilaan murid dalam belajar adalah kesalahan diri saya dalam mengajar	3.65
2 Ketegasan seorang Penyelia sangat menentukan tahap kedisiplinan guru	3.57
3 Saya selalu berusaha seoptimal mungkin untuk meningkatkan prestasi saya dalam proses pembelajaran	3.53
4 Keikhlasan dalam bekerja sangat menentukan tahap prestasi guru yang akan diraih oleh seorang guru	3.51
5 Penyelia adalah seorang yang sangat tegas dalam mengambil setiap keputusan untuk selalu menjunjung tinggi kebenaran	3.43
<b>D. Menegakkan Disiplin</b>	
1 Guru yang tidak disiplin harus diberikan sangsi yang tegas	4.26
2 Penyelia wajib menegur pada guru yang tidak disiplin	3.92
3 Disiplin tidak hanya untuk guru saja tapi harus untuk semua komponen sekolah	3.87
4 Murid akan selalu melihat kedisiplinan gurunya	3.84
5 Guru yang tidak disiplin akan berimbas pada proses pembelajaran	3.74
<b>E. Harapan guru yang tinggi terhadap penerapan disiplin</b>	
1 Disiplin dalam belajar dapat meningkatkan pendidikan dalam diri murid	4.19
2 Tanpa adanya disiplin maka murid tidak akan dapat menangkap pelajaran dari guru.	4.18
3 Guru yang disiplin adalah guru yang memiliki profesionalitas yang tinggi	4.17
4 Kedisiplinan itu membuat proses pembelajaran di sekolah-sekolah teratur sesuai dengan jadual pembelajaran	4.08
5 Guru sangat senang dengan anak yang disiplin	4.03
<b>F. Motivasi guru dalam berdisiplin</b>	
1 Gaji yang diterima adalah motivasi bagi guru dalam proses belajar	4.00
2 Disiplin harus diterapkan dalam kehidupan sehari-hari guru dan pelajar	4.00
3 Guru dan pelajar adalah komponen yang penting dalam proses pembelajaran	3.97
4 Ketidakterdisiplinan guru merupakan proujian terhadap gaji yang diterimanya	3.86
5 Guru harus memiliki disiplin yang tinggi dalam proses pembelajaran	3.81

### 4.3.1.3 Sub Soalan Kajian

#### 1.3 Sejaumanakah Tahap Motivasi Kerja Guru Pendidikan Agama Islam?

Bagi menjawab sub soalan kajian satu tiga iaitu sejaumanakah tahap motivasi kerja guru Pendidikan Agama Islam diperolehi menerusi edaran soal selidik kepada seramai 265 orang guru Pendidikan Agama Islam di 114 buah Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat. Data kajian tersebut telah dianalisis menggunakan kaedah statistik deskriptif iaitu kekerapan, peratusan dan min. Selanjutnya skor peratusan seperti mana telah digunakan oleh Dede Rosyada (2004) dan Wina Sanjaya (2006). Nilai peratusan responden yang menyatakan tahap persetujuan mereka pada

skala 4 (Tinggi) dan 5 (Sangat Tinggi) adalah tinggi iaitu dalam julat peratusan 50 – 100, tahap motivasi kerja guru pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat adalah tinggi dan memuaskan. Manakala sekiranya nilai peratusan responden yang menyatakan tahap persetujuan mereka pada skala 3 (Sederhana) adalah tinggi iaitu diantara 50 hingga 100 peratus, tahap motivasi kerja guru Pendidikan Agama Islam Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat adalah sederhana serta sederhana memuaskan. Selanjutnya, jika nilai peratusan peserta kajian yang menyatakan tahap persetujuan mereka pada skala 1 (Sangat Rendah) dan 2 (Rendah) adalah tinggi iaitu dalam julat peratusan 50 hingga 100, tahap motivasi kerja guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat adalah rendah dan kurang memuaskan. Berikut dalam jadual-jadual selanjutnya memaparkan keputusan penganalisan data tersebut berdasarkan dimensi-dimensi utama motivasi kerja guru Pendidikan Agama Islam bagi mengenal pasti tahap motivasi kerja guru Pendidikan Agama Islam tersebut berada sama ada pada tahap-tahap memuaskan dan baik, sederhana memuaskan atau kurang memuaskan.

Bahagian ini untuk mengenal pasti tahap motivasi kerja guru Pendidikan Agama Islam Kota Depok Provinsi Jawa Barat. Data kajian yang dianalisis menggunakan kaedah statistik deskriptif ditunjukkan dalam jadual 4.6



Jadual 4.6 Taburan kekerapan, peratusan dan min Motivasi Kerja Guru Pendidikan Agama Islam Pada Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat

Tahap Motivasi Kerja Guru	N	Kekerapan (peratus)					Min	
		STS 1	TS 2	R 3	S 4	SS 5		
<b>A. Pencapaian guru</b>								
1	Pada kebiasaannya saya melaksanakan kerja-kerja yang dirancang hingga selesai	265	1 (0.4%)	29 (10.9%)	66 (24.9%)	91 (34.3%)	78 (29.4%)	3.82
2	Saya berpeluang untuk berkhidmat kepada masyarakat dengan kedudukan saya sebagai guru	265	0 (0%)	36 (13.6%)	81 (30.6%)	75 (28.3%)	73 (27.5%)	3.70
3	Saya optimis dalam hal ehwal pekerjaan saya sebagai guru	265	0 (0%)	41 (15.5%)	86 (32.5%)	95 (35.8%)	43 (16.2%)	3.53
4	Saya jarang menerima sesuatu tugas jika orang lain mengatakan tugas tersebut susah	265	0 (0%)	21 (7.9%)	69 (26.0%)	104 (39.2%)	71 (26.8%)	3.85
5	Saya merasa ragu-ragu untuk membuat keputusan penting semasa bertugas	265	1 (0.4%)	38 (14.3%)	69 (26.0%)	97 (36.6%)	60 (22.6%)	3.67
<b>B. Peningkatan kinerja</b>								
6	Idea tentang perlunya saya bekerja keras untuk naik pangkat tidak terlintas dihati saya	265	0 (0%)	21 (7.9%)	51 (19.2%)	99 (37.4%)	94 (35.5%)	4.00
7	Saya mengutamakan kerja yang penting, sukar dan berkemungkinan 50% gagal daripada kerja yang agak penting tetapi mudah	265	0 (0%)	33 (12.5%)	60 (22.6%)	84 (31.7%)	88 (33.2%)	3.86
8	Saya lebih tertarik menerima tugas dan tanggungjawab melebihi daripada kadar keperluan sebenar	265	0 (0%)	31 (11.7%)	57 (21.5%)	91 (34.3%)	86 (32.5%)	3.88
9	Saya merasa terganggu apabila memikirkan diri saya yang berhadapan dengan beberapa tugas baru dan mencabar	265	0 (0%)	36 (13.6%)	53 (20.0%)	89 (33.6%)	87 (32.8%)	3.86
10	Saya berpuas hati untuk menyiapkan kerja penting yang memerlukan daya usaha yang lebih	265	0 (0%)	32 (12.1%)	46 (17.4%)	95 (35.8%)	92 (34.7%)	3.93
<b>C. Kesiapan diri</b>								
11	Saya tidak dapat bekerja dengan baik jika saya berada dalam keadaan tekanan	265	0 (0%)	25 (9.4%)	67 (25.3%)	105 (39.6%)	68 (25.7%)	3.8
12	Saya percaya jika saya berusaha dengan gigih saya akan mencapai matlamat hidup saya	265	0 (0%)	33 (12.5%)	70 (26.4%)	71 (26.8%)	91 (34.3%)	3
13	Saya merasa bangga dengan kerjaya saya	265	0 (0%)	23 (8.7%)	65 (24.5%)	81 (30.6%)	96 (36.2%)	3.9
14	Saranan supaya guru meningkatkan kemahiran tidak menarik minat saya	265	0 (0%)	28 (10.6%)	56 (21.1%)	108 (40.8%)	73 (27.5%)	3.8
15	Saya bekerja keras sekedar yang dikehendaki sahaja	265	0 (0%)	30 (11.3%)	56 (21.1%)	105 (39.6%)	74 (27.9%)	3.8
<b>D. Penyelesaian tugas</b>								
16	Saya cenderung menetapkan matlamat yang sukar untuk diri saya	265	0 (0%)	30 (11.3%)	69 (26.0%)	90 (34.0%)	76 (28.7%)	3.8
17	Saya memilih tugas yang lebih mudah walaupun telah mempelajarinya	265	0 (0%)	30 (11.3%)	60 (22.6%)	78 (29.4%)	97 (36.6%)	0
18	Saya bercita-cita tinggi dalam kerjaya saya	265	0 (0%)	25 (9.4%)	75 (28.3%)	76 (28.7%)	89 (33.6%)	3.9
19	Saya mengutamakan projek harian yang kecil daripada projek jangka panjang	265	1 (0.4%)	29 (10.9%)	57 (21.5%)	95 (35.8%)	83 (31.3%)	3.8
20	Saya benar-benar seronok dengan tugas yang melibatkan usaha bagi mengatasi halangan	265	1 (0.4%)	23 (8.7%)	64 (24.2%)	103 (38.9%)	74 (27.9%)	3.8
<b>E. Peluang kerja</b>								
21	Saya menghargai peluang yang membolehkan saya mengetahui kekuatan dan kelemahan saya	265	0 (0%)	35 (13.2%)	52 (19.6%)	80 (30.2%)	98 (37.0%)	3.9
22	Saya mendapat sedikit sahaja kepuasan jika bekerja lebih gigih/keras	265	0 (0%)	25 (9.4%)	72 (27.2%)	79 (29.8%)	89 (33.6%)	1
23	Jika diberi peluang, saya ingin menukar pekerjaan kepada jawatan lain	265	0 (0%)	33 (12.5%)	60 (23.6%)	78 (29.4%)	94 (35.5%)	3.8
24	Menyelesaikan sesuatu masalah yang senang tidak mendatangkan kepuasan kepada saya berbanding jika saya mengerjakan kerja yang sukar	265	0 (0%)	30 (11.3%)	56 (21.1%)	78 (29.4%)	101 (38.1%)	3.9
25	Saya lebih mengutamakan kerja-kerja yang memerlukan daya pemikiran sendiri	265	0 (0%)	29 (10.9%)	49 (18.5%)	91 (34.3%)	96 (36.2%)	3.9
<b>F. Kepuasan diri dan hati</b>								
26	Saya merasa gembira apabila hasil kerja saya mendapat pengiktirafan sewajarnya daripada pengetua	265	0 (0%)	29 (10.9%)	60 (22.6%)	79 (29.8%)	97 (36.6%)	3.9
27	Saya bekerja kerana terpaksa	265	0 (0%)	18 (6.8%)	43 (16.2%)	105 (39.5%)	99 (37.4%)	2
28	Kerap kali saya berjaya mencapai matlamat penting yang telah saya tetapkan	265	0 (0%)	32 (12.1%)	71 (26.8%)	87 (32.8%)	75 (28.3%)	3.8
29	Saya berasa lega tetapi tidak berpuashati apabila saya dapat menyelesaikan kerja yang susah	265	0 (0%)	30 (11.3%)	60 (22.6%)	106 (40.0%)	69 (26.0%)	1
30	Saya dapat melaksanakan sesuatu kerja dengan baik dalam keadaan yang wujudnya persaingan	265	0 (0%)	30 (11.3%)	56 (21.1%)	93 (35.1%)	86 (32.5%)	3.8

Jadual 4.6 menunjukkan tahap motivasi kerja guru Pendidikan Agama Islam dari dimensi pencapaian guru: pada kebiasaannya saya melaksanakan kerja-kerja yang dirancang hingga selesai (63.7%, tinggi), saya berpeluang untuk berkhidmat kepada

masyarakat dengan kedudukan saya sebagai guru (55.8%, tinggi), saya optimis dalam hal ehwal pekerjaan saya sebagai guru (52.0%, tinggi), saya jarang menerima sesuatu tugas jika orang lain mengatakan tugas tersebut susah (66.0%, tinggi), saya merasa ragu-ragu untuk membuat keputusan penting semasa bertugas (59.2%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap motivasi kerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi pencapaian guru adalah tinggi dan memuaskan.

Jadual 4.6 menunjukkan tahap motivasi kerja guru Pendidikan Agama Islam dari dimensi peningkatan kinerja iaitu: idea tentang perlunya saya bekerja keras untuk naik pangkat tidak terlintas dihati saya (72.9%, tinggi), saya mengutamakan kerja yang penting, sukar dan berkemungkinan 50% gagal daripada kerja yang agak penting tetapi mudah, (64.9%, tinggi), saya lebih tertarik menerima tugas dan tanggungjawab melebihi daripada kadar keperluan sebenar (66.8%, tinggi), saya merasa terganggu apabila memikirkan diri saya yang berhadapan dengan beberapa tugas baru dan mencabar (66.4%, tinggi), saya berpuas hati untuk menyiapkan kerja penting yang memerlukan daya usaha yang lebih (70.5%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap motivasi kerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi peningkatan kinerja adalah tinggi dan memuaskan.

Jadual 4.6 menunjukkan tahap motivasi kerja guru Pendidikan Agama Islam dari dimensi kesiapan diri iaitu: saya tidak dapat bekerja dengan baik jika saya berada dalam keadaan tekanan (65.3%, tinggi), saya percaya jika saya berusaha dengan gigih saya akan mencapai matlamat hidup saya (61.1%, tinggi), saya merasa bangga dengan kerjanya saya (66.8%, tinggi), sarana supaya guru meningkatkan kemahiran tidak menarik minat saya (68.3%, tinggi), saya bekerja keras sekedar yang dikehendaki sahaja (67.5%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap

motivasi kerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi kesiapan diri adalah tinggi dan memuaskan.

Jadual 4.6 menunjukkan tahap motivasi kerja guru Pendidikan Agama Islam dari dimensi penyelesaian tugas iaitu: saya cenderung menetapkan matlamat yang sukar untuk diri saya (62.7%, tinggi), saya memilih tugas yang lebih mudah walaupun telah mempelajarinya (66.0%, tinggi), saya bercita-cita tinggi dalam kerjanya saya (62.3%, tinggi), saya mengutamakan projek harian yang kecil daripada projek jangka panjang (67.1%, tinggi), saya benar-benar seronok dengan tugas yang melibatkan usaha bagi mengatasi halangan (66.8%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap motivasi kerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi penyelesaian tugas adalah tinggi dan memuaskan.

Jadual 4.6 menunjukkan tahap motivasi kerja guru Pendidikan Agama Islam dari dimensi peluang kerja iaitu: saya menghargai peluang yang membolehkan saya mengetahui kekuatan dan kelemahan (67.2%, tinggi), saya mendapat sedikit sahaja kepuasan jika bekerja lebih gigih/keras (63.4%, tinggi), jika diberi peluang, saya ingin menukar pekerjaan kepada jawatan lain (64.9%, tinggi), menyelesaikan sesuatu masalah yang senang tidak mendatangkan kepuasan kepada saya berbanding jika saya mengerjakan kerja yang sukar (67.5%, tinggi), saya lebih mengutamakan kerja-kerja yang memerlukan daya pemikiran sendiri (70.5%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap motivasi kerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi peluang kerja adalah tinggi dan memuaskan.

Jadual 4.6 menunjukkan tahap motivasi kerja guru Pendidikan Agama Islam dari dimensi kepuasan diri dan hati iaitu: saya merasa gembira apabila hasil kerja saya mendapat pengiktirafan sewajarnya daripada pengetua (66.4%, tinggi), saya bekerja

kerana terpaksa (77.0%, tinggi), kerap kali saya berjaya mencapai matlamat penting yang telah saya tetapkan (61.1%, tinggi), saya berasa lega tetapi tidak berpuashati apabila saya dapat menyelesaikan kerja yang susah, (66.0%, tinggi) saya dapat melaksanakan sesuatu kerja dengan baik dalam keadaan yang wujudnya persaingan (67.6%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap motivasi kerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi kepuasan diri dan hati adalah tinggi dan memuaskan.

Kesimpulannya, tahap motivasi kerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Provinsi Jawa Barat baik dari dimensi pencapaian guru, peningkatan kinerja, kesiapan diri, penyelesaian tugas, peluang kerja, dan kepuasan diri serta hati adalah tinggi dan memuaskan. Berikut dalam jadual 4.7 merupakan perincian tahap motivasi guru Pendidikan Agama Islam yang disusun berdasarkan skor min bagi 6 amalan terbaik dalam aspek masing-masing dimensi sebagai berikut:

Jadual 4.7 Tahap Motivasi Kerja Guru Pendidikan Agama Islam Berdasarkan Keutamaan

Tahap Motivasi Kerja Guru Pendidikan Agama Islam	Min
<b>A. Pencapaian Guru</b>	
1 Saya jarang menerima sesuatu tugas jika orang lain mengatakan tugas tersebut susah	3.85
2 Pada kebiasaannya saya melaksanakan kerja-kerja yang dirancang hingga selesai	3.82
3 Saya berpeluang untuk berkhidmat kepada masyarakat dengan kedudukan saya sebagai guru	3.70
4 Saya merasa ragu-ragu untuk membuat keputusan penting semasa bertugas	3.67
5 Saya optimis dalam hal ehwal pekerjaan saya sebagai guru	3.53
<b>B. Peningkatan Kinerja</b>	
1 Idea tentang perlunya saya bekerja keras untuk naik pangkat tidak terlintas dihati saya	4.00
2 Saya berpuas hati untuk menyiapkan kerja penting yang memerlukan daya usaha yang lebih	3.93
3 Saya lebih tertarik menerima tugas dan tanggungjawab melebihi daripada kadar keperluan sebenar	3.88
4 Saya mengutamakan kerja yang penting, sukar dan berkemungkinan 50% gagal daripada kerja yang agak penting tetapi mudah	3.86
5 Saya merasa terganggu apabila memikirkan diri saya yang berhadapan dengan beberapa tugas baru dan mencabar	3.86
<b>C. Kesiapan Diri</b>	
1 Saya merasa bangga dengan kerjaya saya	3.94
2 Saranan supaya guru meningkatkan kemahiran tidak menarik minat saya	3.85
3 Saya bekerja keras sekedar yang dikehendaki sahaja	3.84
4 Saya percaya jika saya berusaha dengan gigih saya akan mencapai matlamat hidup saya	3.83
5 Saya tidak dapat bekerja dengan baik jika saya berada dalam keadaan tekanan	3.82
<b>D. Penyelesaian Tugas</b>	
1 Saya memilih tugas yang lebih mudah walaupun telah mempelajarinya	3.91
2 Saya mengutamakan projek harian yang kecil daripada projek jangka panjang	3.87

3	Saya bercita-cita tinggi dalam kerjaya saya	3.86
4	Saya benar-benar seronok dengan tugas yang melibatkan usaha bagi mengatasi halangan	3.85
5	Saya cenderung menetapkan matlamat yang sukar untuk diri saya	3.80
<b>E. Peluang Kerja</b>		
1	Saya lebih mengutamakan kerja-kerja yang memerlukan daya pemikiran sendiri	3.96
2	Menyelesaikan sesuatu masalah yang senang tidak mendatangkan kepuasan kepada saya berbanding jika saya mengerjakan kerja yang sukar	3.94
3	Saya menghargai peluang yang membolehkan saya mengetahui kekuatan dan kelemahan saya	3.91
4	Saya mendapat sedikit sahaja kepuasan jika bekerja lebih gigih/keras	3.88
5	Jika diberi peluang, saya ingin menukar pekerjaan kepada jawatan lain	3.88
<b>F. Kepuasan Diri dan Hati</b>		
1	Saya bekerja kerana terpaksa	4.08
2	Saya merasa gembira apabila hasil kerja saya mendapat pengiktirafan sewajarnya daripada pengetua	3.92
3	Saya dapat melaksanakan sesuatu kerja dengan baik dalam keadaan yang wujudnya persaingan	3.89
4	Saya berasa lega tetapi tidak berpuashati apabila saya dapat menyelesaikan kerja yang susah	3.81
5	Kerap kali saya berjaya mencapai matlamat penting yang telah saya tetapkan	3.77

---

#### 4.3.1.4 Sub Soalan Kajian

##### 1.4 Sejauhmanakah Tahap Kepuasan Kerja Guru Pendidikan Agama Islam?

Bagi menjawab sub soalan kajian satu empat iaitu sejauhmanakah tahap kepuasan kerja guru Pendidikan Agama Islam diperoleh menerusi edaran soal selidik kepada seramai 265 orang guru Pendidikan Agama Islam di 114 buah Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat. Data kajian tersebut telah dianalisis menggunakan kaedah statistik deskriptif iaitu kekerapan, peratusan dan min. Selanjutnya skor peratusan seperti mana telah digunakan oleh Dede Rosyada (2004) dan Wina Sanjaya (2006). Nilai peratusan responden yang menyatakan tahap persetujuan mereka pada skala 4 (Tinggi) dan 5 (Sangat Tinggi) adalah tinggi iaitu dalam julat peratusan 50 – 100, tahap kepuasan kerja guru pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri Kota Depok adalah tinggi dan memuaskan. Manakala sekiranya nilai peratusan responden yang menyatakan tahap persetujuan mereka pada skala 3 (Sederhana) adalah tinggi iaitu diantara 50 hingga 100 peratus, tahap kepuasan kerja guru Pendidikan Agama Islam Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat adalah sederhana serta

sederhana memuaskan. Selanjutnya, jika nilai peratusan peserta kajian yang menyatakan tahap persetujuan mereka pada skala 1 (Sangat Rendah) dan 2 (Rendah) adalah tinggi iaitu dalam julat peratusan 50 hingga 100, tahap kepuasan kerja guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat adalah rendah dan kurang memuaskan. Berikut dalam jadual-jadual selanjutnya memaparkan keputusan penganalisan data tersebut berdasarkan dimensi-dimensi utama kepuasan kerja guru Pendidikan Agama Islam bagi mengenal pasti tahap kepuasan kerja guru Pendidikan Agama Islam tersebut berada sama ada pada tahap-tahap memuaskan dan baik, sederhana memuaskan atau kurang memuaskan.

Selanjutnya, perincian tahap kepuasan kerja guru Pendidikan Agama Islam tersebut disusun mengikuti keutamaan pelaksanaannya berdasarkan skor min bagi enam amalan dalam aspek masing-masing. Skor min diinterpretasikan oleh Pallant (2007) ini adalah berdasarkan kepada tiga tahap iaitu nilai skor min 1.00 hingga 2.33 adalah pada tahap rendah, nilai skor min 2.34 hingga 3.66 adalah pada tahap sederhana, dan nilai skor min 3.67 hingga 5.00 adalah pada tahap tinggi.

Bahagian ini untuk mengenal pasti tahap kepuasan kerja guru Pendidikan Agama Islam di Kota Depok Provinsi Jawa Barat. Data kajian yang dianalisis menggunakan kaedah statistik deskriptif ditunjukkan dalam jadual 4.8

Jadual 4.8 Taburan kekerapan, peratusan dan min Kepuasan Kerja Guru Pendidikan Agama Islam Pada Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Provinsi Jawa Barat

Tahap Kepuasan Kerja Guru	N	Kekerapan (peratus)					Min	
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
<b>A. Kerja Itu Sendiri</b>								
1	Tugas mengajar	265	3 (1.1%)	24 (9.1%)	48 (18.1%)	65 (24.5%)	125 (47.2%)	4.08
2	Jumlah jam mengajar dalam seminggu	265	1 (0.4%)	25 (9.4%)	44 (16.6%)	76 (28.7%)	119 (44.9%)	4.08
3	Kekerapan menggantikan guru-guru yang tidak hadir bertugas	265	0 (0%)	33 (12.5%)	89 (33.6%)	86 (32.5%)	57 (21.5%)	3.63
4	Disiplin pelajar di sekolah	265	0 (0%)	26 (9.8%)	38 (14.3%)	98 (37.0%)	103 (38.9%)	4.05
5	Peluang menggunakan kemahiran, pengetahuan idea-idea imaginatif anda dalam pengajaran	265	0 (0%)	42 (15.8%)	47 (17.7%)	63 (23.8%)	113 (42.6%)	3.93
<b>B. Kepimpinan Pentadbiran</b>								
1	Keadilan pihak pentadbiran mengagihkan tugas	265	0 (0%)	48 (18.1%)	75 (28.3%)	79 (29.8%)	63 (23.8%)	3.59
2	Kepekaan pihak pentadbiran dalam memahami masalah dan keperluan peribadi anda	265	0 (0%)	13 (4.9%)	53 (20.0%)	95 (35.8%)	104 (39.2%)	4.09
3	Kecekapan pihak pentadbiran dalam hal pengurusan sekolah	265	0 (0%)	6 (2.3%)	54 (20.4%)	106 (40.0%)	99 (37.4%)	4.12
4	Peluang melibatkan diri dalam proses membuat keputusan mengenai polisi sekolah	265	0 (0%)	18 (6.8%)	51 (19.2%)	106 (40.0%)	90 (34.0%)	4.01
5	Motivasi daripada pihak pentadbir dalam hal pengurusan sekolah	265	0 (0.0%)	35 (13.2%)	89 (33.6%)	76 (28.7%)	65 (24.5%)	3.65
<b>C. Hubungan Interpersonal</b>								
1	Hubungan di antara guru dengan pelajar	265	0 (0%)	16 (6.9%)	59 (22.3%)	107 (40.4%)	83 (31.3%)	3.97
2	Hubungan dengan rekan sekerja	265	0 (0%)	17 (6.4%)	55 (20.8%)	102 (38.5%)	90 (34.0%)	4.00
3	Hubungan dengan kakitangan bukan guru	265	0 (0%)	39 (14.7%)	81 (30.6%)	8- (30.2%)	65 (24.5%)	3.65
4	Hubungan dengan ibu bapa pelajar	265	0 (0%)	11 (4.2%)	61 (23.0%)	91 (34.3%)	102 (38.5%)	4.07
5	Hubungan guru dengan pihak pentadbir	265	0 (0%)	23 (8.7%)	40 (15.1%)	95 (35.8%)	107 (40.4%)	4.08
<b>D. Perserikatan Tempat Kerja</b>								
1	Jumlah pelajar dalam kelas / saiz kelas	265	0 (0%)	46 (17.4%)	75 (28.3%)	89 (33.6%)	55 (20.8%)	3.58
2	Keadaan fizikal di bilik guru	265	1 (0.4%)	31 (11.7%)	46 (17.4%)	84 (31.7%)	103 (38.9%)	3.97
3	Keadaan fizikal di bilik darjah	265	0 (0%)	38 (14.3%)	68 (25.7%)	84 (31.7%)	75 (28.3%)	3.74
4	Kelengkapan bahan-bahan bacaan di bilik sumber	265	0 (0%)	12 (4.5%)	29 (10.9%)	110 (41.5%)	114 (43.0%)	4.23
5	Kesesuaian lokasi sekolah untuk proses pengajaran dan pembelajaran	265	0 (0%)	12 (4.5%)	32 (12.1%)	113 (42.6%)	108 (40.8%)	4.20
<b>E. Pencapaian Pelajar</b>								
1	Kebolehan pelajar memahami pengajaran anda	265	0 (0%)	13 (4.9%)	38 (14.3%)	111 (41.9%)	103 (38.9%)	4.15
2	Penglibatan pelajar dalam proses pengajaran dan pembelajaran	265	0 (0%)	10 (3.8%)	25 (9.4%)	112 (42.3%)	118 (44.5%)	4.28
3	Kebolehan pelajar membuat latihan bertulis yang anda beri	265	0 (0%)	9 (3.4%)	27 (10.2%)	111 (41.9%)	118 (44.5%)	4.28
4	Pencapaian pelajar dalam keputusan peperiksaan	265	0 (0%)	13 (4.9%)	39 (14.7%)	89 (33.6%)	124 (46.8%)	4.22
5	Penglibatan pelajar dalam bidang ko-kurikulum	265	0 (0%)	10 (3.8%)	22 (8.3%)	121 (45.7%)	112 (42.3%)	4.26
<b>F. Ganjaran Bukan Berbentuk Kewangan</b>								
1	Penghargaan pelajar terhadap anda sebagai guru	265	0 (0%)	15 (5.7%)	36 (13.6%)	96 (36.2%)	117 (44.2%)	4.20
2	Penghargaan masyarakat terhadap status anda sebagai guru	265	0 (0%)	15 (5.7%)	28 (10.6%)	117 (44.2%)	105 (39.6%)	4.18
3	Sumbangan anda kepada pembangunan negara	265	1 (0.4%)	16 (6.0%)	23 (8.7%)	117 (44.2%)	108 (40.8%)	4.19
4	Peluang untuk perkembangan diri seperti menghadiri kursus	265	0 (0%)	5 (1.9%)	27 (10.2%)	119 (44.9%)	114 (43.0%)	4.29
5	Masa untuk bersama keluarga anda	265	0 (0%)	11 (4.2%)	26 (9.8%)	140 (52.8%)	88 (33.2%)	4.15

Jadual 4.8 menunjukkan tahap kepuasan kerja guru Pendidikan Agama Islam dari dimensi kerja itu sendiri iaitu: tugas mengajar (71.7%, tinggi), jumlah jam mengajar dalam seminggu (73.6%, tinggi), kekerapan menggantikan guru-guru yang tidak hadir bertugas (54.0%, tinggi), disiplin pelajar di sekolah (65.9%, tinggi), peluang menggunakan kemahiran, pengetahuan idea-idea imaginatif anda dalam pengajaran

(66.4%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap kepuasan kerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi kerja itu sendiri adalah tinggi dan memuaskan.

Jadual 4.8 pula menunjukkan tahap kepuasan kerja guru Pendidikan Agama Islam dari dimensi kepimpinan pentadbiran iaitu: keadilan pihak pentadbiran mengagihkan tugas (53.6%, tinggi), kepekaan pihak pentadbiran dalam memahami masalah dan keperluan peribadi anda (75.0%, tinggi), kecekapan pihak pentadbiran dalam hal pengurusan sekolah (77.4%, tinggi), peluang melibatkan diri dalam proses membuat keputusan mengenai polisi sekolah (74.0%, tinggi), motivasi daripada pihak pentadbir dalam hal pengurusan sekolah Motivasi daripada pihak pentadbir dalam hal pengurusan sekolah (53.2%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap kepuasan kerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi kepimpinan pentadbiran adalah tinggi dan memuaskan.

Jadual 4.8 pula menunjukkan tahap kepuasan kerja guru Pendidikan Agama Islam dari dimensi hubungan interpersonal iaitu: hubungan di antara guru dengan pelajar (71.7%, tinggi), hubungan dengan rekan sekerja (72.5%, tinggi), hubungan dengan kakitangan bukan guru, (54.7%, tinggi), hubungan dengan ibu bapa pelajar (72.8%, tinggi), hubungan guru dengan pihak pentadbir (76.2%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap kepuasan kerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Kota Depok Jawa Barat dari dimensi hubungan interpersonal adalah tinggi dan memuaskan.

Jadual 4.8 pula menunjukkan tahap kepuasan kerja guru Pendidikan Agama Islam dari dimensi persekitaran tempat kerja iaitu: jumlah pelajar dalam kelas / saiz bilik darjah (54.4%, tinggi), keadaan fizikal di bilik guru (70.6%, tinggi), keadaan fizikal di bilik darjah (60.0%, tinggi), kelengkapan bahan-bahan bacaan di bilik sumber



(84.5%, tinggi), kesesuaian lokasi sekolah untuk proses pengajaran dan pembelajaran (83.4%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap kepuasan kerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi persekitaran tempat kerja adalah tinggi dan memuaskan.

Jadual 4.8 pula menunjukkan tahap kepuasan kerja guru Pendidikan Agama Islam dari dimensi pencapaian pelajar iaitu: kebolehan pelajar memahami pengajaran anda (80.8%, tinggi), penglibatan pelajar dalam proses pengajaran dan pembelajaran (86.8%, tinggi) kebolehan pelajar membuat latihan bertulis yang anda beri (86.4%, tinggi), pencapaian pelajar dalam keputusan peperiksaan (80.4%, tinggi), penglibatan pelajar dalam bidang ko-kurikulum (88.0%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap kepuasan kerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi pencapaian pelajar sendiri adalah tinggi dan memuaskan.

Jadual 4.8 pula menunjukkan tahap kepuasan kerja guru Pendidikan Agama Islam dari dimensi ganjaran bukan berbentuk kewangan iaitu: penghargaan pelajar terhadap anda sebagai guru (80.4%, tinggi), penghargaan masyarakat terhadap status anda sebagai guru (83.8%, tinggi), sumbangan anda kepada pembangunan negara (85.0%, tinggi), peluang untuk perkembangan diri seperti menghadiri kursus (87.9%, tinggi), masa untuk bersama keluarga anda (86.0%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap kepuasan kerja guru Pendidikan Agama Islam di Kota Depok Jawa Barat dari dimensi ganjaran bukan berbentuk kewangan adalah tinggi dan memuaskan.

Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap kepuasan kerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi kerja itu sendiri, kepimpinan pentadbiran, hubungan interpersonal, persekitaran

tempat kerja, pencapaian pelajar dan ganjaran bukan berbentuk kewangan adalah tinggi dan memuaskan.

Kesimpulannya, tahap kepuasan kerja guru Pendidikan Agama Islam Kota Depok Provinsi Jawa Barat dari dimensi kerja itu sendiri, kepemimpinan pentadbiran, hubungan interpersonal, persekitaran tempat kerja, pencapaian pelajar dan ganjaran bukan berbentuk kewangan adalah tinggi dan memuaskan. Berikut dalam jadual 4.9 merupakan perincian tahap kepuasan kerja guru Pendidikan Agama Islam yang disusun berdasarkan skor min bagi 6 amalan terbaik dalam aspek masing-masing dimensi sebagai berikut:

Jadual 4.9 Tahap Kepuasan Kerja Guru Pendidikan Agama Islam Berdasarkan Keutamaan

<b>Tahap Kepuasan Kerja Guru Pendidikan Agama Islam</b>		<b>Min</b>
<b>A. Kerja itu Sendiri</b>		
1	Tugas mengajar	4.08
2	Jumlah jam mengajar dalam seminggu	4.08
3	Disiplin pelajar di sekolah	4.05
4	Peluang menggunakan kemahiran, pengetahuan idea-idea imajunatif anda dalam pengajaran	3.93
5	Kekerapan menggantikan guru-guru yang tidak hadir bertugas	3.63
<b>B. Kepimpinan Pentadbiran</b>		
1	Kecekapan pihak pentadbiran dalam hal pengurusan sekolah	4.12
2	Kepekaan pihak pentadbiran dalam memahami masalah dan keperluan peribadi anda	4.09
3	Peluang melibatkan diri dalam proses membuat keputusan mengenai polisi sekolah	4.01
4	Motivasi daripada pihak pentadbir dalam hal pengurusan sekolah	3.65
5	Keadilan pihak pentadbiran mengagihkan tugas	3.59
<b>C. Hubungan Interpersonal</b>		
1	Hubungan guru dengan pihak pentadbir	4.08
2	Hubungan dengan ibu bapa pelajar	4.07
3	Hubungan dengan rekan sekerja	4.00
4	Hubungan di antara guru dengan pelajar	3.97
5	Hubungan dengan kakitangan bukan guru	3.65
<b>D. Perserikatan Tempat Kerja</b>		
1	Kelengkapan bahan-bahan bacaan di bilik sumber	4.23
2	Kesesuaian lokasi sekolah untuk proses pengajaran dan pembelajaran	4.20
3	Keadaan fizikal di bilik guru	3.97
4	Keadaan fizikal di bilik darjah	3.74
5	Jumlah pelajar dalam kelas / saiz kelas	3.58

<b>E. Pencapaian Pelajar</b>		
1	Pengelibatan pelajar dalam proses pengajaran dan pembelajaran	4.28
2	Kebolehan pelajar membuat latihan bertulis yang anda beri	4.28
3	Pengelibatan pelajar dalam bidang ko-kurikulum	4.26
4	Pencapaian pelajar dalam keputusan peperiksaan	4.22
5	Kebolehan pelajar memahami pengajaran anda	4.15
<b>F. Ganjaran bukan berbentuk Kewangan</b>		
1	Peluang untuk perkembangan diri seperti menghadiri kursus	4.29
2	Penghargaan pelajar terhadap anda sebagai guru	4.20
3	Sumbangan anda kepada pembangunan negara	4.19
4	Penghargaan masyarakat terhadap status anda sebagai guru	4.18
5	Masa untuk bersama keluarga anda	4.15

---

#### 4.3.1.5 Sub Soalan Kajian

##### 1.5 Sejaumanakah Tahap Pengurusan Konflik?

Bagi menjawab sub soalan kajian satu lima iaitu sejaumanakah tahap pengurusan konflik di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Provinsi Jawa Barat diperoleh menerusi edaran soal selidik kepada seramai 265 orang guru Pendidikan Agama Islam di 114 buah Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat. Data kajian tersebut telah dianalisis menggunakan kaedah statistik deskriptif iaitu kekerapan, peratusan dan min. Selanjutnya skor peratusan seperti mana telah digunakan oleh Dede Rosyada (2004) dan Wina Sanjaya (2006). Nilai peratusan responden yang menyatakan tahap persetujuan mereka pada skala 4 (Tinggi) dan 5 (Sangat Tinggi) adalah tinggi iaitu dalam julat peratusan 50 – 100, tahap pengurusan konflik di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok provinsi Jawa Barat adalah tinggi dan memuaskan. Manakala sekiranya nilai peratusan responden yang menyatakan tahap persetujuan mereka pada skala 3 (Sederhana) adalah tinggi iaitu diantara 50 hingga 100 peratus, tahap pengurusan konflik di Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat adalah sederhana serta sederhana memuaskan. Selanjutnya, jika nilai peratusan peserta kajian yang menyatakan tahap persetujuan mereka pada skala 1 (Sangat Rendah) dan 2 (Rendah) adalah tinggi iaitu dalam julat peratusan 50 hingga 100, tahap pengurusan konflik di Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat adalah rendah dan kurang memuaskan. Berikut dalam jadual-jadual selanjutnya memaparkan keputusan

penganalisisan data tersebut berdasarkan dimensi-dimensi utama pengurusan konflik di Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat bagi mengenal pasti pengurusan konflik di Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat tersebut berada sama ada pada tahap-tahap memuaskan dan baik, sederhana memuaskan atau kurang memuaskan.

Selanjutnya, perincian tahap pengurusan konflik di Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat tersebut disusun mengikut keutamaan pelaksanaannya berdasarkan skor min bagi lima amalan dalam aspek masing-masing. Skor min diinterpretasikan oleh Pallant (2007) ini adalah berdasarkan kepada tiga tahap iaitu nilai skor min 1.00 hingga 2.33 adalah pada tahap rendah, nilai skor min 2.34 hingga 3.66 adalah pada tahap sederhana, dan nilai skor min 3.67 hingga 5.00 adalah pada tahap tinggi.

Bahagian ini untuk mengenal pasti tahap pengurusan konflik di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Provinsi Jawa Barat. Data kajian yang dianalisis menggunakan kaedah statistik deskriptif ditunjukkan dalam jadual 4.10

Jadual 4.10 Taburan kekerapan, peratusan dan min Pengurusan Konflik di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat

Tahap Pengurusan Konflik	N	Kekerapan (peratusan)					Min	
		STS	TS	R	S	SS		
		1	2	3	4	5		
<b>A. Faktor – Faktor kewujudan Konflik</b>								
1	Saya mendapat ganjaran yang setimpal dengan usaha yang saya lakukan	265	0 (0%)	14 (5.3%)	34 (12.8%)	120 (45.3%)	97 (36.6%)	4.13
2	Staf di sekolah ini bertindak mengikut emosi semasa menjalankan tugas	265	1 (0.4%)	14 (5.3%)	25 (9.4%)	115 (43.4%)	110 (41.5%)	4.20
3	Staf di sekolah ini mementingkan kerja berpasukan semasa menjalankan tugas di sekolah	265	0 (0%)	23 (8.7%)	24 (9.1%)	131 (49.4%)	87 (32.8%)	4.06
4	Staf di sekolah ini berusaha ke arah mencapai matlamat bersama	265	1 (0.4%)	25 (9.4%)	41 (15.5%)	94 (35.5%)	104 (39.2%)	4.04
5	Tingkah laku staf di sekolah ini menghalang pencapaian matlamat saya semasa menjalankan tugas	265	0 (0%)	22 (8.3%)	55 (20.8%)	90 (34.0%)	98 (37.0%)	4.00
<b>B. Tahap-tahap Konflik</b>								
1	Staf sekolah ini bersaing untuk memperoleh kuasa sesama mereka	265	0 (0%)	25 (9.4%)	60 (22.6%)	94 (35.5%)	85 (32.1%)	3.91
2	Staf sekolah ini mengadu tentang sikap pihak lain yang enggan bekerjasama dalam kerja berpasukan	265	0 (0%)	22 (8.3%)	51 (19.2%)	101 (38.1%)	91 (34.3%)	3.98
3	Staf sekolah ini mempunyai perbezaan matlamat sub unit semasa melaksanakan tugas berpasukan	265	0 (0%)	39 (14.7%)	58 (21.9%)	96 (36.2%)	72 (27.2%)	3.76
4	Staf sekolah ini mengadu bahawa matlamat mereka telah dihalang oleh pihak orang lain	265	1 (0.4%)	18 (6.8%)	48 (18.1%)	106 (40.6%)	92 (34.7%)	4.02

5	Staf sekolah cuba menyakiti hati di antara satu sama lain	265	0 (0%)	30 (11.3%)	62 (23.4%)	96 (36.2%)	77 (29.1%)	3.83
<b>C. Gaya Mengurus Konflik</b>								
1	Saya cuba menyasati sesuatu isu dengan staf sekolah ini untuk mencari penyelesaian yang dapat diterima oleh kedua-dua pihak	265	0 (0%)	21 (7.9%)	53 (20.0%)	115 (43.4%)	76 (28.7%)	3.93
2	Secara umumnya, saya cuba memuaskan kehendak staf sekolah saya	265	0 (0%)	22 (8.3%)	51 (19.2%)	118 (44.5%)	74 (27.9%)	3.92
3	Saya cuba mengelakan diri daripada keadaan yang serba salah dan memendam perasaan konflik yang berlaku	265	0 (0%)	27 (10.2%)	65 (24.5%)	102 (38.5%)	71 (26.8%)	3.82
4	Saya cuba bekerjasama dengan staf sekolah saya untuk mencari penyelesaian terhadap masalah yang dapat memuaskan ekspektasi bersama	265	0 (0%)	33 (12.5%)	62 (23.4%)	82 (30.9%)	80 (33.2%)	3.85
5	Saya cuba mencari jalan tengah untuk menyelesaikan kebuntuan	265	0 (0%)	26 (9.8%)	60 (22.6%)	71 (34.3%)	88 (33.2%)	3.91
<b>D. Kesan Konflik</b>								
1	Konflik telah menyebabkan perubahan yang positif di sekolah ini	265	0 (0%)	35 (13.2%)	44 (16.6%)	101 (38.1%)	85 (32.1%)	3.89
12	konflik telah meningkatkan keyakinan saya untuk membuat keputusan	265	0 (0%)	29 (10.9%)	56 (21.1%)	89 (33.6%)	91 (34.3%)	3.91
13	Konflik telah menambahbaikan kebersamaan kerja bepasukan di sekolah ini	265	0 (0%)	30 (11.3%)	56 (21.1%)	74 (27.9%)	105 (39.6%)	3.96
14	Konflik telah memberi inspirasi kepada saya untuk mencari penyelesaian	265	0 (0%)	20 (7.5%)	55 (20.8%)	96 (36.2%)	94 (35.5%)	4.00
5	Konflik telah menggalakan kecekapan bertugas di kalangan staf	265	0 (0%)	19 (7.2%)	59 (22.3%)	98 (37.0%)	89 (33.6%)	3.97
<b>E. Pendekatan Pengurusan Konflik</b>								
1	Penyelesaian masalah secara pertemuan semuka dengan pihak yang berkonflik	265	0 (0%)	25 (9.4%)	47 (17.7%)	98 (37.0%)	95 (35.8%)	3.99
2	Mewujudkan matlamat kongsi bersama	265	0 (0%)	23 (8.7%)	57 (21.5%)	90 (34.0%)	95 (35.8%)	3.97
3	Mengenal pasti perbezaan staf dan menekankan kepentingan bersama	265	0 (0%)	33 (12.5%)	49 (18.5%)	92 (34.7%)	91 (34.3%)	3.91
4	Melaksanakan perundingan dengan pihak yang berkonflik	265	0 (0%)	22 (8.3%)	62 (23.4%)	84 (31.7%)	97 (36.6%)	3.97
5	Memberangsangkan persaingan di kalangan staf	265	0 (0%)	37 (14.0%)	47 (17.7%)	95 (35.8%)	86 (32.5%)	3.87

Jadual 4.10 menunjukkan tahap pengurusan konflik pada Sekolah Dasar di Kota Depok Provinsi Jawa Barat dari dimensi faktor-faktor kewujudan konflik iaitu: saya mendapat ganjaran yang setimpal dengan usaha yang saya lakukan (81.9%, tinggi), staf di sekolah ini bertindak mengikut emosi semasa menjalankan tugas (84.8%, tinggi), ataf di sekolah ini mementingkan kerja berpasukan semasa menjalankan tugas di sekolah (82.2%, tinggi), staf di sekolah ini berusaha ke arah mencapai matlamat bersama (74.7%, tinggi), tingkahlaku staf di sekolah ini menghalang pencapaian matlamat saya semasa menjalankan tugas (71.0%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap pengurusan konflik guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi faktor-faktor kewujudan konflik adalah tinggi dan memuaskan.

Jadual 4.10 pula menunjukkan tahap pengurusan konflik pada Sekolah Dasar di Kota Depok Provinsi Jawa Barat dari dimensi tahap-tahap konflik iaitu: staf sekolah ini bersaing untuk memperoleh kuasa sesama mereka (67.6%, tinggi), staf sekolah ini mengadu tentang sikap pihak lain yang enggan bekerjasama dalam kerja berpasukan (72.4%, tinggi), staf sekolah ini mempunyai perbezaan matlamat sub unit semasa melaksanakan tugas berpasukan (63.4%, tinggi), Staf sekolah ini mengadu bahawa matlamat mereka telah dihalang oleh pihak orang lain (75.3%, tinggi), staf sekolah cuba menyakiti hati di antara satu sama lain (65.3%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap pengurusan konflik guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi tahap-tahap konflik adalah tinggi dan memuaskan.

Jadual 4.10 pula menunjukkan tahap pengurusan konflik pada Sekolah Dasar di Kota Depok Provinsi Jawa Barat dari dimensi gaya mengurus konflik iaitu: saya cuba menyiasati sesuatu isu dengan staf sekolah ini untuk mencari penyelesaian yang dapat diterima oleh kedua-dua pihak (72.1%, tinggi), secara umumnya, saya cuba memuaskan kehendak staf sekolah saya (72.4%, tinggi), saya cuba mengelakan diri daripada keadaan yang serba salah dan memendam perasaan konflik yang berlaku (65.3%, tinggi), saya cuba bekerjasama dengan staf sekolah saya untuk mencari penyelesaian terhadap masalah yang dapat memuaskan espektasi bersama (64.1%, tinggi), saya cuba mencari jalan tengah untuk menyelesaikan kebuntuan (67.5%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap pengurusan konflik guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi gaya mengurus konflik adalah tinggi dan memuaskan.

Jadual 4.10 pula menunjukkan tahap pengurusan konflik pada Sekolah Dasar di Kota Depok Provinsi Jawa Barat dari dimensi kesan konflik iaitu: konflik telah menyebabkan perubahan yang positif di sekolah ini (110.2%, tinggi), konflik telah

meningkatkan keyakinan saya untuk membuat keputusan (67.9%, tinggi), Konflik telah menambahbaikan kebersamaan kerja bepasukan di sekolah ini (67.5%, tinggi), konflik telah memberi inspirasi kepada saya untuk mencari penyelesaian (71.5%, tinggi), konflik telah menggalakan kecekapan bertugas di kalangan staf (70.6%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap pengurusan konflik guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi kesan konflik adalah tinggi dan memuaskan.

Jadual 4.10 pula menunjukkan tahap pengurusan konflik pada Sekolah Dasar di Kota Depok Provinsi Jawa Barat dari dimensi pendekatan pengurusan konflik iaitu: penyelesaian masalah secara pertemuan semuka dengan pihak yang berkonflik (72.8%, tinggi), mewujudkan matlamat kongsi bersama (69.8%, tinggi), Mengenal pasti perbezaan staf dan menekankan kepentingan bersama (69%, tinggi), Melaksanakan perundingan dengan pihak yang berkonflik (68.3%, tinggi), Memberangsangkan persaingan di kalangan staf (68.3%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap pengurusan konflik guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi pendekatan pengurusan konflik adalah tinggi dan memuaskan.

Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap pengurusan konflik di Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Jawa Barat dari dimensi faktor-faktor kewujudan konflik, tahap-tahap konflik, gaya mengurus konflik, kesan konflik, pendekatan pengurusan konflik, adalah tinggi dan memuaskan.

Kesimpulannya, tahap pengurusan konflik di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Provinsi Jawa Barat baik dari dimensi faktor-faktor kewujudan konflik, tahap-tahap konflik, gaya mengurus konflik, kesan konflik, pendekatan pengurusan konflik adalah tinggi dan memuaskan. Berikut dalam jadual 4.11 merupakan perincian tahap pengurusan konflik di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Provinsi Jawa Barat yang

disusun berdasarkan skor min bagi lima amalan terbaik dalam aspek masing-masing dimensi sebagai berikut:

Jadual 4.11 Tahap Pengurusan Konflik di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Provinsi Jawa Barat Berdasarkan Ketuamaan

<b>Tahap Kepuasa Kerja Guru Pendidikan Agama Islam</b>		<b>Min</b>
<b>A. Faktor-faktor Kewujudan Konflik</b>		
1	Staf di sekolah ini bertindak mengikuti emosi semasa menjalankan tugas	4.20
2	Saya mendapat ganjaran yang setimpal dengan usaha yang saya lakukan	4.13
3	Staf di sekolah ini mementingkan kerja berpasukan semasa menjalankan tugas di sekolah	4.06
4	Staf di sekolah ini berusaha ke arah mencapai matlamat bersama	4.04
5	Tingkhalku staf di sekolah ini menghalang pencapaian matlamat saya semasa menjalankan tugas	4.00
<b>B. Tahap-tahap Konflik</b>		
1	Staf sekolah ini mengadu bahawa matlamat mereka telah dihalang oleh pihak orang lain	4.02
2	Staf sekolah ini mengadu tentang sikap pihak lain yang enggan bekerjasama dalam kerja berpasukan	3.98
3	Staf sekolah ini bersaing untuk memperoleh kuasa sesama mereka	3.91
4	Staf sekolah cuba menyakiti hati di antara satu sama lain	3.83
5	Staf sekolah ini mempunyai perbezaan matlamat sub unit semasa melaksanakan tugas berpasukan	3.76
<b>C. Gaya Mengurus Konflik</b>		
1	Saya cuba menyiasati sesuatu isu dengan staf sekolah ini untuk mencari penyelesaian yang dapat diterima oleh kedua-dua pihak	3.93
2	Secara umumnya, saya cuba memuaskan kehendak staf sekolah saya	3.92
3	Saya cuba mencari jalan tangan untuk menyelesaikan kebuntuan	3.91
4	Saya cuba bekerjasama dengan staf sekolah saya untuk mencari penyelesaian terhadap masalah yang dapat memuaskan ekspektasi bersama	3.85
5	Saya cuba mengelakan diri daripada keadaan yang serba salah dan memendam perasaan konflik yang berlaku	3.82
<b>D. Kesan Konflik</b>		
1	Konflik telah memberi inspirasi kepada saya untuk mencari penyelesaian	4.00
2	Konflik telah menggalakan kecekapan bertugas di kalangan staf	3.97
3	Konflik telah menambahbaik kebersamaan kerja bepasukan di sekolah ini	3.96
4	konflik telah meningkatkan keyakinan saya untuk membuat keputusan	3.91
5	Konflik telah menyebabkan perubahan yang positif di sekolah ini	3.89
<b>E. Pendekatan Pengurusan Konflik</b>		
1	Penyelesaian masalah secara pertemuan semuka dengan pihak yang berkonflik	3.99
2	Mewujudkan matlamat kongsi bersama	3.97
3	Melaksanakan perundingan dengan pihak yang berkonflik	3.97
4	Mengenal pasti perbezaan staf dan menekankan kepentingan bersama	3.91
5	Memberangsangkan persaingan di kalangan staf	3.87

#### 4.3.1.6 Sub Soalan Kajian 1.6 Sejauhmanakah Tahap Suasana Kerja?

Bagi menjawab sub soalan kajian satu enam iaitu sejauhmanakah tahap suasana kerja di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Provinsi Jawa Barat diperoleh menerusi edaran soal selidik kepada seramai 265 orang guru Pendidikan Agama Islam di 114



buah Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat. Data kajian tersebut telah dianalisis menggunakan kaedah statistik deskriptif iaitu kekerapan, peratusan dan min. Selanjutnya skor peratusan seperti mana telah digunakan oleh Dede Rosyada (2004) dan Wina Sanjaya (2006). Nilai peratusan responden yang menyatakan tahap persetujuan mereka pada skala 4 (Tinggi) dan 5 (Sangat Tinggi) adalah tinggi iaitu dalam julat peratusan 50 – 100, tahap suasana kerja di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Provinsi Jawa Barat adalah tinggi dan memuaskan. Manakala sekiranya nilai peratusan responden yang menyatakan tahap persetujuan mereka pada skala 3 (Sederhana) adalah tinggi iaitu diantara 50 hingga 100 peratus, tahap suasana kerja di Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat adalah sederhana serta sederhana memuaskan. Selanjutnya, jika nilai peratusan peserta kajian yang menyatakan tahap persetujuan mereka pada skala 1 (Sangat Rendah) dan 2 (Rendah) adalah tinggi iaitu dalam julat peratusan 50 hingga 100, tahap suasana kerja di Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat adalah rendah dan kurang memuaskan. Berikut dalam jadual-jadual selanjutnya memaparkan keputusan penganalisan data tersebut berdasarkan dimensi-dimensi utama suasana kerja di Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat bagi mengenal pasti suasana kerja di Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat tersebut berada sama ada pada tahap-tahap memuaskan dan baik, sederhana memuaskan atau kurang memuaskan.

Selanjutnya, perincian tahap suasana kerja di Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat tersebut disusun mengikut keutamaan pelaksanaannya berdasarkan skor min bagi lima amalan dalam aspek masing-masing. Skor min diinterpretasikan oleh Pallant (2007) ini adalah berdasarkan kepada tiga tahap iaitu nilai skor min 1.00 hingga 2.33 adalah pada tahap rendah, nilai skor min 2.34 hingga 3.66 adalah pada tahap sederhana, dan nilai skor min 3.67 hingga 5.00 adalah pada tahap tinggi.

Bahagian ini untuk mengenal pasti tahap suasana kerja di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Provinsi Jawa Barat. Data kajian yang dianalisis menggunakan kaedah statistik deskriptif ditunjukkan dalam jadual 4.12

Jadual 4.12 Taburan kekerapan, peratusan dan min Suasana Kerja di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat

Tahap Suasana Kerja	N	Kekerapan (perarusan)					Min
		TP	P	K	S	SI	
		1	2	3	4	5	
<b>A. Kebersihan</b>							
1	Pihak sekolah senantiasa peka dengan kebersihan bilik darjah dan kawasan sekolah	0 (0%)	25 (9.4%)	66 (24.9%)	64 (24.2%)	110 (41.5%)	3.98
2	Pengetua senantiasa menitikberatkan semua aspek kebersihan fizikal sekolah	0 (0%)	32 (12.1%)	62 (23.4%)	86 (32.5%)	85 (32.1%)	3.85
3	Semua warga sekolah senantiasa berpakaian kemas dan bersih dan sesuai	0 (0%)	15 (5.7%)	59 (22.3%)	93 (35.1%)	98 (37.0%)	4.03
4	Murid-murid senantiasa menjaga kebersihan, pakaian dan kekemasan diri	0 (0%)	29 (10.9%)	55 (20.8%)	78 (29.4%)	103 (38.9%)	3.96
5	Kedaaan bangunan sekolah dan kawasan sekitar bersih	0 (0%)	23 (8.7%)	50 (18.9%)	80 (30.2%)	112 (42.3%)	4.06
<b>B. Keselamatan</b>							
1	Pihak sekolah senantiasa menentukan bangunan sekolah senantiasa selamat	0 (0%)	25 (9.4%)	66 (24.9%)	92 (34.7%)	82 (30.9%)	3.87
2	Sekolah mempunyai alat-alat untuk mencegah kebakaran yang mencukupi	0 (0%)	34 (12.8%)	70 (26.4%)	90 (34.0%)	71 (26.8%)	3.75
3	Sekolah mempunyai peraturan dan pelan tindakan kecemasan	0 (0%)	32 (13.1%)	62 (23.4%)	92 (34.7%)	79 (29.8%)	3.82
4	Sekolah mempunyai kemudahan bilik rawatan dan Frist Aids yang mencukupi	0 (0%)	24 (9.1%)	61 (23.0%)	76 (28.7%)	104 (39.2%)	3.98
5	Pengetua dan guru-guru senantiasa memastikan tugas kawalan dan keselamatan jalan raya terhadap murid	0 (0%)	46 (17.4%)	64 (24.2%)	74 (27.9%)	81 (30.6%)	3.72
<b>C. Keadilan</b>							
1	Keadilan senantiasa dimanifestasikan di sekolah	1 (0.4%)	33 (12.5%)	68 (25.7%)	74 (27.9%)	89 (33.6%)	3.82
2	Pihak pentadbiran tidak pilih kasih dalam pengagihan jawatan dan tugas	0 (0%)	27 (10.2%)	51 (19.2%)	101 (38.1%)	85 (32.1%)	3.91
3	Semua tugas diberikan secara adil dan telus	0 (0%)	23 (8.7%)	59 (23.3%)	78 (29.4%)	105 (39.6%)	4.00
4	Pihak sekolah senantiasa memberikan layanan yang baik kepada semua guru dan murid	0 (0%)	18 (6.8%)	42 (15.8%)	102 (38.5%)	103 (38.9%)	4.09
5	Pemberian pujian dan penghargaan senantiasa diberikan kepada guru-guru yang layak	0 (0%)	19 (7.2%)	41 (15.5%)	96 (36.2%)	109 (41.1%)	4.11
<b>D. Semangat Kekitaan</b>							
1	Sekolah senantiasa memanifestasikan kaum	0 (0%)	29 (10.9%)	41 (15.5%)	98 (37.0%)	97 (36.6%)	3.99
2	Sekolah memberi peluang kepada murid untuk memenuhi aktiviti di dalam dan di luar sekolah	0 (0%)	24 (9.1%)	47 (17.7%)	85 (32.1%)	109 (41.1%)	4.05
3	Rasa bangga warga sekolah dimanifestasikan meneruis pemeliharaan harta benda dan nama baik sekolah	0 (0%)	21 (7.9%)	54 (20.4%)	90 (34.0%)	100 (37.7%)	4.02
4	Murid senantiasa menunjukkan rasa kesetiaan dan perpaduan sesama mereka	0 (0%)	30 (11.3%)	44 (16.6%)	86 (32.5%)	105 (39.6%)	4.00
5	Warga sekolah senantiasa memberikan sokongan moral dalam pertandingan sukan dan perebatan	1 (0.4%)	22 (8.3%)	33 (12.5%)	86 (32.5%)	123 (46.4%)	4.16
<b>E. Semangat Mahu Belajar</b>							
1	Pihak sekolah senantiasa berusaha untuk mencapai kecemerlangan	0 (0%)	27 (10.2%)	42 (15.8%)	92 (34.7%)	104 (39.2%)	4.03

2	Semangat mahu belajar rajin membaca dan membuat kerja senantiasa ada pada diri murid	0 (0%)	50 (18.9%)	44 (16.6%)	75 (28.2%)	96 (36.2%)	3.82
3	Murid senantiasa berbincang, memberi pendapat dan senantiasa berani mencuba	0 (0%)	26 (9.8%)	38 (14.3%)	113 (42.6%)	88 (33.2%)	3.99
4	Murid senantiasa mengambil bahagian dalam debat, syarahan dan pentastan	0 (0%)	13 (4.9%)	47 (17.7%)	93 (35.1%)	112 (42.2%)	4.15
5	Murid senantiasa bersikap kreatif dalam aktiviti penulisan	1 (0.4%)	17 (6.4%)	38 (14.3%)	111 (41.9%)	98 (37.0%)	4.09
<b>F. Rancangan Untuk Belajar Dari Sekolah</b>							
1	Sekolah senantiasa menyediakan rangsangan untuk menambah keinginan murid untuk belajar	0 (0%)	12 (4.5%)	51 (19.2%)	111 (41.9%)	91 (34.3%)	4.06
2	Guru senantiasa memastikan setiap aktiviti pusat sumber bermakna dan merangsang untuk murid belajar	0 (0%)	20 (7.5%)	47 (17.7%)	109 (41.1%)	89 (33.6%)	4.01
3	Sekolah menyediakan kaunseling dan bimbingan untuk belajar	0 (0%)	17 (6.4%)	50 (18.9%)	117 (44.2%)	81 (30.6%)	3.99
4	Pihak PIBG dan masyarakat senantiasa terlibat aktif dalam aktiviti sekolah	0 (0%)	17 (6.4%)	38 (14.3%)	109 (41.1%)	101 (38.1%)	4.11
5	Sekolah memberikan kebebasan pada murid untuk berkreasikan dalam belajar.	0 (0%)	28 (10.6%)	40 (15.1%)	115 (43.4%)	82 (30.9%)	3.95

Jadual 4.12 menunjukkan tahap suasana kerja pada Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat dari dimensi kebersihan iaitu: pihak sekolah senantiasa peka dengan kebersihan bilik darjah dan kawasan sekolah (65.7%, tinggi), pengetua senantiasa menitikberatkan semua aspek kebersihan fizikal sekolah (64.6%, tinggi), semua warga sekolah senantiasa berpakaian kemas dan bersih dan sesuai (72.1%, tinggi), murid-murid senantiasa menjaga kebersihan, pakaian dan kekemasan diri (68.3%, tinggi), keadaan bangunan sekolah dan kawasan sekitar bersih (72.5%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap suasana kerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi kebersihan adalah tinggi dan memuaskan.

Jadual 4.12 pula menunjukkan tahap suasana kerja pada Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat dari dimensi keselamatan iaitu: Pihak sekolah senantiasa menentukan bangunan sekolah senantiasa selamat (65.6%, tinggi), sekolah mempunyai alat-alat untuk mencegah kebakaran yang mencukupi (60.8%, tinggi), sekolah mempunyai peraturan dan pelan tindakan kecemasan (64.5%, tinggi), Sekolah mempunyai kemudahan bilik rawatan dan *Frist Aids* yang mencukupi (67.9%, tinggi), Pengetua dan guru-guru senantiasa memastikan tugas kawalan dan keselamatan jalan raya terhadap murid (58.5%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut

menunjukkan tahap suasana kerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi keselamatan adalah tinggi dan memuaskan.

Jadual 4.12 pula menunjukkan tahap suasana kerja pada Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat dari dimensi keadilan iaitu: keadilan senantiasia dimanifestasikan di sekolah (61.5%, tinggi), pihak pentadbiran tidak pilih kasih dalam penagihan jawatan dan tugas (70.2%, tinggi), semua tugas diberikan secara adil dan telus (69.0%, tinggi), pihak sekolah senantiasia memberikan layanan yang baik kepada semua guru dan murid (77.4%, tinggi), pemberian pujian dan penghargaan senantiasia diberikan kepada guru-guru yang layak (77.3%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap suasana kerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi keadilan adalah tinggi dan memuaskan.

Jadual 4.12 pula menunjukkan tahap suasana kerja pada Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat dari dimensi semangat kekitaan iaitu: sekolah senantiasia memanifestasikan kaum (73.6%, tinggi), sekolah memberi peluang kepada murid untuk memenuhi aktiviti di dalam dan di luar sekolah (73.2%, tinggi), rasa bangga warga sekolah dimanifestasikan meneruis pemeliharaan harta benda dan nama baik sekolah (71.7%, tinggi), murid senantiasia menunjukkan rasa kesetiaan dan perpaduan sesama mereka (72.1%, tinggi), warga sekolah senantiasia memberikan sokongan moral dalam pertandingan sukan dan perebatan (78.9%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap suasana kerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi semangat kekitaan adalah tinggi dan memuaskan.

Jadual 4.12 pula menunjukkan tahap suasana kerja pada Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat dari dimensi semangat mahu belajar iaitu: pihak sekolah senantiasia berusaha untuk mencapai kecemerlangan (73.9%, tinggi), semangat

mahu belajar rajin membaca dan membuat kerja senantiasa ada pada diri murid (64.5%, tinggi), murid senantiasa berbincang, memberi pendapat dan senantiasa berani mencuba (75.8%, tinggi), murid senantiasa mengambil bahagian dalam debat, syarahan dan pementasan (77.4%, tinggi), murid senantiasa bersikap kreatif dalam aktiviti penulisan (78.9%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap suasana kerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi semangat mahu belajar adalah tinggi dan memuaskan.

Jadual 4.12 pula menunjukkan tahap suasana kerja pada Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat dari dimensi semangat rancangan untuk belajar di sekolah iaitu: sekolah senantiasa menyediakan rangsangan untuk menambah keinginan murid untuk belajar (76.2%, tinggi), guru senantiasa memastikan setiap aktiviti Pusat Sumber bermakna dan merangsang untuk murid belajar (74.7%, tinggi), sekolah menyediakan kaunseling dan bimbingan untuk belajar (74.8%, tinggi), pihak PIBG dan masyarakat senantiasa terlibat aktif dalam aktiviti sekolah (79.1%, tinggi), Sekolah memberikan kebebasan pada murid untuk berkreasi dalam belajar (74.3%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap suasana kerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi semangat untuk rancangan belajar di sekolah adalah tinggi dan memuaskan.

Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap suasana kerja di Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Jawa Barat dari dimensi kebersihan, keselamatan, keadilan, semangat kekitaan, semangat mahu belajar dan rancangan untuk belajar dari sekolah adalah tinggi dan memuaskan.

Kesimpulannya, tahap suasana kerja di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Provinsi Jawa Barat baik dari dimensi kebersihan, keselamatan, keadilan, semangat kekitaan, semangat mahu belajar dan rancangan untuk belajar dari sekolah adalah tinggi dan memuaskan. Berikut dalam jadual 4.13 merupakan perincian tahap suasana

kerja di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Provinsi Jawa Barat yang disusun berdasarkan skor min bagi 5 amalan terbaik dalam aspek masing-masing dimensi sebagai berikut:

Jadual 4.13 Tahap Suasana Kerja di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Provinsi Jawa Barat Berdasarkan Keutamaan

<b>Tahap Suasana Kerja di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Provinsi Jawa Barat Berdasarkan Keutamaan</b>	<b>Min</b>
<b>A. Kebersihan</b>	
1 Keadaan bangunan sekolah dan kawasan sekitar bersih	4.06
2 Semua warga sekolah senantiasa berpakaian kemas dan bersih dan sesuai	4.03
3 Pihak sekolah senantiasa peka dengan kebersihan bilik darjah dan kawasan sekolah	3.98
4 Murid-murid senantiasa menjaga kebersihan, pakaian dan kekemasan diri	3.96
5 Pengetua senantiasa menitikberatkan semua aspek kebersihan fizikal sekolah	3.85
<b>B. Keselamatan</b>	
1 Sekolah mempunyai kemudahan bilik rawatan dan Frist Aids yang mencukupi	3.98
2 Pihak sekolah senantiasa menentukan bangunan sekolah senantiasa selamat	3.87
3 Sekolah mempunyai peraturan dan pelan tindakan kecemasan	3.82
4 Sekolah mempunyai alat-alat untuk mencegah kebakaran yang mencukupi	3.75
5 Pengetua dan guru-guru senantiasa memastikan tugas kawalan dan keselamatan jalan raya terhadap murid	3.72
<b>C. Keadilan</b>	
1 Pemberian pujian dan penghargaan senantiasa diberikan kepada guru-guru yang layak	4.11
2 Pihak sekolah senantiasa memberikan layanan yang baik kepada semua guru dan murid	4.09
3 Semua tugas diberikan secara adil dan telus	4.00
4 Pihak pentadbiran tidak pilih kasih dalam pengagihan jawatan dan tugas	3.91
5 Keadilan senantiasa dimanifestasikan di sekolah	3.82
<b>D. Semangat Keterkaitan/Kebanggaan/Kesetiaan Perpaduan</b>	
1 Warga sekolah senantiasa memberikan sokongan moral dalam pertandingan sukan dan perebatan	4.16
2 Sekolah memberi peluang kepada murid untuk memenuhi aktiviti di dalam dan di luar sekolah	4.05
3 Rasa bangga warga sekolah dimanifestasikan meneruis pemeliharaan harta benda dan nama baik sekolah	4.02
4 Murid senantiasa menunjukkan rasa kesetiaan dan perpaduan sesama mereka	4.00
5 Sekolah senantiasa memanifestasikan kaum	3.99
<b>E. Semangat Mahu Belajar</b>	
1 Murid senantiasa mengambil bahagian dalam debat, syarahan dan pementasan	4.15
2 Murid senantiasa bersikap kreatif dalam aktiviti penulisan	4.09
3 Pihak sekolah senantiasa berusaha untuk mencapai kecemerlangan	4.03
4 Murid senantiasa berbincang, memberi pendapat dan senantiasa berani mencuba	3.99
5 Semangat mahu belajar rajin membaca dan membuat kerja senantiasa ada	3.82

pada diri murid

**F. Rancangan Untuk Belajar dari Sekolah**

1	Pihak PIBG dan masyarakat senantiasia terlibat aktif dalam aktiviti sekolah	4.11
2	Sekolah senantiasia menyediakan rangsangan untuk menambah keinginan murid untuk belajar	4.06
3	Guru senantiasia memastikan setiap aktiviti pusat sumber bermakna dan merangsang untuk murid belajar	4.01
4	Sekolah menyediakan kaunseling dan bimbingan untuk belajar	3.99
5	Sekolah memberikan kebebasan pada murid untuk berkreasi dalam belajar.	3.95

---

**4.3.1.7 Sub Soalan Kajian**

**1.7 Sejahterakah Tahap Gaya Kepimpinan Guru Besar?**

Bagi menjawab sub soalan kajian satu tujuh iaitu sejauhmanakah tahap gaya kepimpinan guru besar di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Provinsi Jawa Barat diperolehi menerusi edaran soal selidik kepada seramai 265 orang guru Pendidikan Agama Islam di 114 buah Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat. Data kajian tersebut telah dianalisis menggunakan kaedah statistik deskriptif iaitu kekerapan, peratusan dan min. Selanjutnya skor peratusan seperti mana telah digunakan oleh Dede Rosyada (2004) dan Wina Sanjaya (2006). Nilai peratusan responden yang menyatakan tahap persetujuan mereka pada skala 4 (Tinggi) dan 5 (Sangat Tinggi) adalah tinggi iaitu dalam julat peratusan 50 – 100, tahap gaya kepimpinan guru besar di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Provinsi Jawa Barat adalah tinggi dan memuaskan. Manakala sekiranya nilai peratusan responden yang menyatakan tahap persetujuan mereka pada skala 3 (Sederhana) adalah tinggi iaitu diantara 50 hingga 100 peratus, tahap gaya kepimpinan guru besar di Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat adalah sederhana serta sederhana memuaskan. Selanjutnya, jika nilai peratusan peserta kajian yang menyatakan tahap persetujuan mereka pada skala 1 (Sangat Rendah) dan 2 (Rendah) adalah tinggi iaitu dalam julat peratusan 50 hingga 100, tahap gaya kepimpinan guru besar di Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat adalah rendah dan kurang memuaskan. Berikut dalam jadual-jadual selanjutnya memaparkan keputusan penganalisan data tersebut berdasarkan dimensi-

dimensi utama gaya kepemimpinan guru besar di Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat bagi mengenal pasti gaya kepemimpinan guru besar di Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat tersebut berada sama ada pada tahap-tahap memuaskan dan baik, sederhana memuaskan atau kurang memuaskan.

Selanjutnya, perincian tahap gaya kepemimpinan guru besar di Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat tersebut disusun mengikuti keutamaan pelaksanaannya berdasarkan skor min bagi lima amalan dalam aspek masing-masing. Skor min diinterpretasikan oleh Pallant (2007) ini adalah berdasarkan kepada tiga tahap iaitu nilai skor min 1.00 hingga 2.33 adalah pada tahap rendah, nilai skor min 2.34 hingga 3.66 adalah pada tahap sederhana, dan nilai skor min 3.67 hingga 5.00 adalah pada tahap tinggi.

Bahagian ini untuk mengenal pasti tahap gaya kepemimpinan guru besar di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Provinsi Jawa Barat. Data kajian yang dianalisis menggunakan kaedah statistik deskriptif ditunjukkan dalam jadual 4.14

Jadual 4.14 Taburan kekerapan, peratusan dan min Gaya Kepimpinan Guru Besar di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat

Tahap Gaya Kepimpinan Guru Besar	N	Kekerapan (Peratusan)					Min	
		TP	P	KD	SR	SL		
		1	2	3	4	5		
<b>A. Pendayautamaan Struktur</b>								
1	Pada keseluruhannya hubungan di antara pengetua dengan guru-guru adalah baik	265	0 (0%)	23 (8.7%)	68 (25.7%)	82 (30.9%)	92 (34.7%)	3.92
2	Beliau memastikan objektif dan fungsi sekolah/jabatan adalah jelas dan mudah difahami oleh guru-guru	265	1 (0.4%)	39 (14.7%)	58 (21.9%)	100 (37.7%)	67 (25.3%)	3.73
3	Beliau melakukan perkara-perkara supaya dirinya disenangi sebagai ahli masyarakat sekolah	265	0 (0%)	29 (10.9%)	71 (26.8%)	76 (28.7%)	89 (33.6%)	3.85
4	Pengetua menyediakan saluran yang berkesan bagi membolehkan guru-guru terlibat di dalam proses membuat keputusan	265	0 (0%)	27 (10.2%)	85 (32.1%)	79 (29.8%)	74 (27.9%)	3.75
5	Beliau sentiasa menunjukkan tauladan yang baik kepada kakitangan bawahannya	265	0 (0%)	26 (9.8%)	58 (21.9%)	92 (34.7%)	89 (33.6%)	3.92
<b>B. Timbang Rasa</b>								
1	Beliau menganggap semua guru staraf dengannya	265	0 (0%)	21 (7.9%)	63 (23.8%)	71 (26.8%)	110 (41.5%)	4.02
2	Sikap beliau sangat responsif dan mudah diajak berunding	265	0 (0%)	23 (8.7%)	40 (15.1%)	108 (40.8%)	94 (35.5%)	4.03
3	Beliau bertindak sebagai seorang pengurus yang sebenar	265	0 (0%)	18 (6.8%)	46 (17.4%)	140 (52.8%)	61 (23.0%)	3.92



4	Beliau mudah didekati dan mesra dengan guru	265	0 (0%)	26 (9.8%)	60 (22.6%)	90 (34.0%)	89 (33.6%)	3.91
5	Beliau enggan menjelaskan segala tindakannya	265	0 (0%)	26 (9.8%)	70 (26.4%)	91 (34.3%)	78 (24.4%)	3.83
<b>C. Sokongan</b>								
1	Anda memberikan sokongan yang tinggi kepada guru	265	0 (0%)	33 (12.5%)	73 (27.5%)	86 (32.5%)	73 (27.5%)	3.75
2	Anda responsif secara konsisten (tekal) kepada masalah guru	265	0 (0%)	28 (10.6%)	61 (23.0%)	92 (34.7%)	84 (31.7%)	3.88
3	Anda membina kepercayaan melalui kolaboratif	265	2 (0.8%)	22 (8.3%)	46 (17.4%)	88 (33.2%)	107 (40.4%)	4.04
4	Anda menerima idea baru	265	0 (0%)	29 (10.9%)	58 (21.9%)	88 (33.2%)	90 (34.0%)	3.90
5	Anda senantiasa menyokong segala tindakan yang dilakukan oleh guru	265	0 (0%)	25 (9.4%)	61 (23.0%)	124 (46.8%)	55 (20.8%)	3.79
<b>D. Terlibat Sama</b>								
1	Anda memberi pengiktirafan untuk kerja yang dilakukan dengan baik	265	0 (0%)	30 (11.3%)	47 (17.7%)	96 (36.2%)	92 (34.7%)	3.94
2	Anda merupakan pemimpin yang sering terlibat sama (berpartisipatif tinggi)	265	0 (0%)	19 (7.2%)	48 (18.1%)	114 (43.0%)	84 (31.7%)	3.99
3	Anda menggalakan penglibatan dan penyertaan guru dalam membuat keputusan	265	0 (0%)	32 (12.1%)	58 (21.9%)	102 (38.5%)	73 (27.5%)	3.82
4	Anda menunjukkan sensitiviti tinggi dengan mengambil berat keperluan guru	265	0 (0%)	27 (10.2%)	42 (15.8%)	96 (36.2%)	100 (37.2%)	4.02
5	Anda mengambil berat secara individu terhadap hal-hal kebijakan guru	265	0 (0%)	14 (5.3%)	26 (9.8%)	113 (42.6%)	112 (42.3%)	4.22
<b>E. Berkuasa</b>								
1	Anda ialah seorang yang mahir dalam kemahiran politik (contoh : peroleh sokongan, mengatasi konflik)	265	0 (0%)	36 (13.6%)	46 (17.4%)	92 (34.7%)	91 (34.3%)	3.90
2	Anda boleh menduga berlakunya konflik	265	0 (0%)	22 (8.3%)	57 (21.5%)	97 (36.6%)	89 (33.6%)	3.95
3	Anda sangat berkesan dalam memperolehi sokongan daripada individu yang berkuasa dan berpengaruh (contoh : Jabatan Pendidikan Negeri, Kementerian Pendidikan Malaysia, Ahli Politik)	265	0 (0%)	14 (5.3%)	62 (23.4%)	91 (34.3%)	98 (37.0%)	4.03
4	Anda adalah seorang yang pandai memujuk	265	0 (0%)	15 (5.7%)	40 (23.4%)	94 (35.5%)	116 (43.8%)	4.17
5	Anda memberi penjelasan mengenai arahan dan tugas yang diberikan	265	0 (0%)	13 (4.9%)	31 (11.7%)	101 (88.1%)	120 (45.3%)	4.24
<b>F. Cekap</b>								
1	Anda adalah perunding yang sangat mahir	265	0 (0%)	43 (16.2%)	72 (27.3%)	100 (37.7%)	50 (18.9%)	3.59
2	Anda bijak meraih sokongan daripada guru	265	0 (0%)	16 (6.0%)	54 (20.4%)	125 (47.2%)	70 (26.4%)	3.94
3	Anda berkemampuan menggerakkan staf dan sumber agar tugas dilaksanakan	265	1 (0.4%)	23 (8.7%)	61 (23.0%)	97 (36.6%)	83 (31.3%)	3.90
4	Anda bijak menyelesaikan konflik	265	0 (0%)	28 (10.6%)	54 (20.4%)	95 (35.8%)	88 (33.2%)	3.92
5	Anda bijak membina peluang baru	265	0 (0%)	31 (11.7%)	65 (24.5%)	104 (39.2%)	65 (24.5%)	3.77

Jadual 4.14 menunjukkan tahap gaya kepimpinan guru besar pada Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat dari dimensi pendayautamaan struktur di sekolah iaitu: pada keseluruhannya hubungan di antara pengetua dengan guru-guru adalah baik (65.6%, tinggi), beliau memastikan objektif dan fungsi sekolah/jabatan adalah jelas dan mudah difahami oleh guru-guru (63.0%, tinggi), beliau melakukan perkara-perkara supaya dirinya disenangi sebagai ahli masyarakat sekolah (62.3%,

tinggi), pengetua menyediakan saluran yang berkesan bagi membolehkan guru-guru terlibat di dalam proses membuat keputusan (57.7%, tinggi), beliau sentiasa menunjukkan tauladan yang baik kepada kakitangan bawahannya (68.3%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap gaya kepimpinan guru besar di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi pendayautamaan struktur di sekolah adalah tinggi dan memuaskan.

Jadual 4.14 pula menunjukkan tahap gaya kepimpinan guru besar pada Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat dari dimensi timbang rasa di sekolah iaitu: beliau menganggap semua guru staraf dengannya (68.3%, tinggi), sikap beliau sangat responsif dan mudah diajak berunding (76.3%, tinggi), beliau bertindak sebagai seorang pengurus yang sebenar (75.8%, tinggi), beliau mudah didekati dan mesra dengan (67.6%, tinggi), beliau enggan menjelaskan segala tindakannya (63.7%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap gaya kepimpinan guru besar di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi timbang rasa di sekolah adalah tinggi dan memuaskan.

Jadual 4.14 pula menunjukkan tahap gaya kepimpinan guru besar pada Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat dari dimensi sokongan di sekolah iaitu: anda memberikan sokongan yang tinggi kepada guru (60.0%, tinggi), anda responsif secara konsisten (tekal) kepada masalah guru (66.4%, tinggi), Anda membina kepercayaan melalui kolaboratif (73.6%, tinggi), Anda menerima idea baru (67.2%, tinggi), Anda sentiasa menyokong segala tindakan yang dilakukan oleh guru (67.6%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap gaya kepimpinan guru besar di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi sokongan di sekolah adalah tinggi dan memuaskan.

Jadual 4.14 pula menunjukkan tahap gaya kepimpinan guru besar pada Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat dari dimensi terlibat sama di

sekolah iaitu: Anda memberi pengiktirafan untuk kerja yang dilakukan dengan baik (70.9%, tinggi), Anda merupakan pemimpin yang sering terlibat sama (berpartisipatif tinggi) (74.7%, tinggi), Anda menggalakan penglibatan dan penyertaan guru dalam membuat keputusan (66.0%, tinggi), Anda menunjukkan sensitiviti tinggi dengan mengambil berat keperluan guru (73.9%, tinggi), Anda mengambil berat secara individu terhadap hal-hal kebajikan guru (84.9%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap gaya kepimpinan guru besar di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi terlibat sama di sekolah adalah tinggi dan memuaskan.

Jadual 4.14 pula menunjukkan tahap gaya kepimpinan guru besar pada Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat dari dimensi berkuasa di sekolah iaitu: Anda ialah seorang yang mahir dalam kemahiran politik (contoh : peroleh sokongan, mengatasi konflik) (69.0%, tinggi), Anda boleh menduga berlakunya konflik (70.2%, tinggi), Anda sangat berkesan dalam memperolehi sokongan daripada individu yang berkuasa dan berpengaruh (contoh : Jabatan Pendidikan Negeri, Kementerian Pendidikan Malaysia, Ahli Politik) (71.3%, tinggi), Anda adalah seorang yang pandai membujuk (79.3%, tinggi), Anda memberi penjelasan mengenai arahan dan tugas yang diberikan (83.4%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap gaya kepimpinan guru besar di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi berkuasa di sekolah adalah tinggi dan memuaskan.

Jadual 4.14 pula menunjukkan tahap gaya kepimpinan guru besar pada Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Provinsi Jawa Barat dari dimensi cekap di sekolah iaitu: Anda adalah perunding yang sangat mahir (56.6%, tinggi), Anda bijak meraih sokongan daripada guru (73.6%, tinggi), Anda berkemampuan menggerakkan staf dan sumber agar tugas dilaksanakan (67.9%, tinggi), Anda bijak menyelesaikan konflik (69.0%, tinggi), Anda bijak membina peluang baru (63.7%, tinggi). Hasil pengiraan terhadap

peratusan tersebut menunjukkan tahap gaya kepemimpinan guru besar di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat dari dimensi cekap adalah tinggi dan memuaskan.

Hasil pengiraan terhadap peratusan tersebut menunjukkan tahap gaya kepemimpinan guru besar di Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Jawa Barat dari dimensi pendayautamaan struktur, timbang rasa, sokongan, terlibat sama, berkuasa, dan cekap adalah tinggi dan memuaskan.

Kesimpulannya, tahap suasana kerja di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Provinsi Jawa Barat baik dari dimensi pendayautamaan struktur, timbang rasa, sokongan, terlibat sama, berkuasa, dan cekap adalah tinggi dan memuaskan. Berikut dalam jadual 4.15 merupakan perincian gaya kepemimpinan guru besar di Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Jawa Barat yang disusun mengikut skor min bagi 6 amalan terbaik dalam aspek masing-masing dimensi sebagai berikut:

Jadual 4.15 Tahap Gaya Kepimpinan Guru Besar di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Provinsi Jawa Barat Berdasarkan Keutamaan

<b>Tahap Gaya Kepimpinan Guru Besar di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Provinsi Jawa Barat Berdasarkan Keutamaan</b>		<b>Min</b>
<b>A. Pendayautamaan Struktur</b>		
1	Pada keseluruhannya hubungan di antara pengetua dengan guru-guru adalah baik	3.92
2	Beliau sentiasa menunjukkan tauladan yang baik kepada kakitangan bawahannya	3.92
3	Beliau melakukan perkara-perkara supaya dirinya disenangi sebagai ahli masyarakat sekolah	3.85
4	Pengetua menyediakan saluran yang berkesan bagi membolehkan guru-guru terlibat di dalam proses membuat keputusan	3.75
5	Beliau memastikan objektif dan fungsi sekolah/jabatan adalah jelas dan mudah difahami oleh guru-guru	3.73
<b>B. Timbang Rasa</b>		
1	Sikap beliau sangat responsif dan mudah diajak berunding	76.3
2	Beliau bertindak sebagai seorang pengurus yang sebenar	75.8
3	Beliau menganggap semua guru staraf dengannya	68.3
4	Beliau mudah didekati dan mesra dengan guru	67.6
5	Beliau enggan menjelaskan segala tindakannya	63.7
<b>C. Sokongan</b>		
1	Anda membina kepercayaan melalui kolaboratif	4.04
2	Anda menerima idea baru	3.90
3	Anda responsif secara konsisten (tekal) kepada masalah guru	3.88
4	Anda sentiasa menyokong segala tindakan yang dilakukan oleh guru	3.79
5	Anda memberikan sokongan yang tinggi kepada guru	3.75
<b>D. Terlibat Sama</b>		
1	Anda mengambil berat secara individu terhadap hal-hal kebajikan guru	4.22
2	Anda menunjukkan sensitiviti tinggi dengan mengambil berat keperluan guru	4.02
3	Anda merupakan pemimpin yang sering terlibat sama (berpartisipatif tinggi)	3.99
4	Anda memberi pengiktirafan untuk kerja yang dilakukan dengan baik	3.94

5	Anda menggalakan pengelibatan dan penyertaan guru dalam membuat keputusan	3.82
<b>E. Berkuasa</b>		
1	Anda memberi penjelasan mengenai arahan dan tugas yang diberikan	4.24
2	Anda adalah seorang yang pandai memujuk	4.17
3	Anda sangat berkesan dalam memperolehi sokongan daripada individu yang berkuasa dan berpengaruh (contoh : Jabatan Pendidikan Negeri, Kementerian Pendidikan Malaysia, Ahli Politik)	4.03
4	Anda boleh menduga berlakunya konflik	3.95
5	Anda ialah seorang yang mahir dalam kemahiran politik (contoh : peroleh sokongan, mengatasi konflik)	3.90
<b>F. Cekap</b>		
1	Anda bijak meraih sokongan daripada guru	3.94
2	Anda bijak menyelesaikan konflik	3.92
3	Anda berkemampuan menggerakkan staf dan sumber agar tugas dilaksanakan	3.90
4	Anda bijak membina peluang baru	3.77
5	Anda adalah perunding yang sangat mahir	3.59

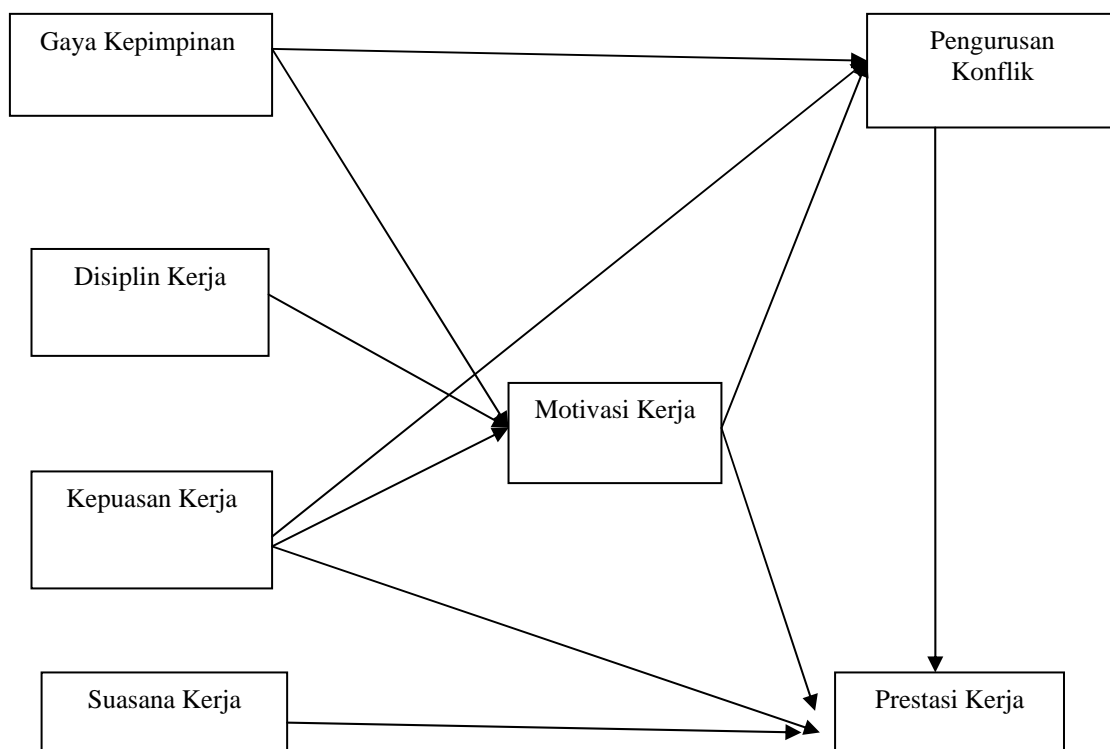
---

#### 4.3.2 Soalan Kajian 2 Adakah Model Prestasi Guru Pendidikan Agama Islam?

Bagi menjawab soalan kajian ke 8 apakah model prestasi pendidikan agama Islam, dan hipotesis yang diuji adalah hipotesis nul ( $H_0$ ) dinyatakan seperti di bawah ini:

$H_0$  Tidak terdapat model prestasi guru pendidikan agama Islam

Prestasi guru dijadikan pembolehubah bersandar (dependent variable) untuk dikenalpasti faktor-faktor atau pembolehubah bebas (independent variable) yang mempengaruhi prestasi guru. Disamping itu pada peringkat pertama pengurusan konflik dan motivasi menjadi pembolehubah bersandar. Rajah 4.1 mewakili rajah path untuk model cadangan. Rajah model yang berasaskan teori ini dinilai menggunakan SEM melalui program AMOS.



Rajah 4.1 Model Cadangan Prestasi Guru

#### 4.3.2.1 Analisis Awal Terhadap Model Cadangan

Beberapa prosedur telah dilakukan sebelum mendapatkan hasil analisis *Structural Equation Modelling* (SEM). Pertama sekali spesifikasi model cadangan diperiksa untuk menentukan kebolehannya mengenal pasti sebelum proses penganggaran (estimasi) dibuat. Model cadangan telah dibentuk untuk dibuat pengenalpastian dan pembolehubah-pembolehubahnya adalah seperti dalam jadual 4.16

Jadual 4.16 Label dan Ciri-ciri Pembolehubah

Label	Penjelasan Label	Ciri-ciri pembolehubah	
PRESTASI	Prestasi guru	Dikaji	<i>Unobserved, Endogenous</i>
KONFLIK	Pengurusan Konflik	dikaji	<i>Unobserved, Endogenous</i>
MOTIVASI	Motivasi Kerja	dkaji	<i>Unobserved, Endogenous</i>
DISIPLIN	Disiplin kerja	Dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
SUASANA	Suasana kerja	Dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
KEPUASAN	Kepuasan kerja guru	Dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
GAYA	Gaya kepimpinan guru besar	Dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
X1D1	Dimensi 1 X1	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X1D2	Dimensi 2 X1	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X1D3	Dimensi 3 X1	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X1D4	Dimensi 4 X1	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X1D5	Dimensi 5 X1	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X1D6	Dimensi 6 X1	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>

X2D1	Dimensi 1 X2	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X2D2	Dimensi 2 X2	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X2D3	Dimensi 3 X2	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X2D4	Dimensi 4 X2	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X2D5	Dimensi 5 X2	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X2D6	Dimensi 6 X2	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X3D1	Dimensi 1 X3	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X3D2	Dimensi 2 X3	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X3D3	Dimensi 3 X3	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X3D4	Dimensi 4 X3	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X3D5	Dimensi 5 X3	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X3D6	Dimensi 6 X3	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X4D1	Dimensi 1 X4	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X4D2	Dimensi 2 X4	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X4D3	Dimensi 3 X4	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X4D4	Dimensi 4 X4	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X4D5	Dimensi 5 X4	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X4D6	Dimensi 6 X4	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X5D1	Dimensi 1 X5	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X5D2	Dimensi 2 X5	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X5D3	Dimensi 3 X5	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X5D4	Dimensi 4 X5	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X5D5	Dimensi 5 X5	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X5D6	Dimensi 6 X5	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X6D1	Dimensi 1 X6	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X6D2	Dimensi 2 X6	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X6D3	Dimensi 3 X6	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X6D4	Dimensi 4 X6	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X6D5	Dimensi 5 X6	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
YD1	Dimensi 1 Y	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
YD2	Dimensi 2 Y	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
YD3	Dimensi 3 Y	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
YD4	Dimensi 4 Y	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
YD5	Dimensi 5 Y	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
a1	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserve, Exogenous</i>
a2			<i>Unobserved, Exogenous</i>
a3	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
a4			<i>Unobserved, Exogenous</i>
a5	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
a6			<i>Unobserved, Exogenous</i>
b1	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
b2			<i>Unobserved, Exogenous</i>
b3	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
b4			<i>Unobserved, Exogenous</i>
b5	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
b6			<i>Unobserved, Exogenous</i>
c1	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
c2			<i>Unobserved, Exogenous</i>
c3	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
c4			<i>Unobserved, Exogenous</i>
c5	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
c6			<i>Unobserved, Exogenous</i>

d1	<i>Random fluctuation</i> yang tidak	Tidak	<i>Unobserved, Exogenous</i>
d2	diukur	dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
d3	<i>Random fluctuation</i> yang tidak	Tidak	<i>Unobserved, Exogenous</i>
d4	diukur	dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
d5	<i>Random fluctuation</i> yang tidak	Tidak	<i>Unobserved, Exogenous</i>
d6	diukur	dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
e1	<i>Random fluctuation</i> yang tidak	Tidak	<i>Unobserved, Exogenous</i>
e2	diukur	dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
e3	<i>Random fluctuation</i> yang tidak	Tidak	<i>Unobserved, Exogenous</i>
e4	diukur	dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
e5	<i>Random fluctuation</i> yang tidak	Tidak	<i>Unobserved, Exogenous</i>
e6	diukur	dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
f1	<i>Random fluctuation</i> yang tidak	Tidak	<i>Unobserved, Exogenous</i>
f2	diukur	dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
f3	<i>Random fluctuation</i> yang tidak	Tidak	<i>Unobserved, Exogenous</i>
f4	diukur	dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
f5	<i>Random fluctuation</i> yang tidak	Tidak	<i>Unobserved, Exogenous</i>
g1	diukur	dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
g2	<i>Random fluctuation</i> yang tidak	Tidak	<i>Unobserved, Exogenous</i>
g3	diukur	dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
g4	<i>Random fluctuation</i> yang tidak	Tidak	<i>Unobserved, Exogenous</i>
g5	diukur	dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
z1	<i>Random fluctuation</i> yang tidak	Tidak	<i>Unobserved, Exogenous</i>
z2	diukur	dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
z3	<i>Random fluctuation</i> yang tidak	Tidak	<i>Unobserved, Exogenous</i>
	diukur	dikaji	

Model mengandungi cadangan 90 pembolehubah dimana empat puluh tujuh daripadanya pembolehubah yang dikaji dan empat puluh tiga adalah pembolehubah yang tidak dikaji (*error*). Terdapat empat puluh tujuh pembolehubah *exogenous* dan empat puluh tiga pembolehubah *endogenous* empat puluh pembolehubah *observed* dan lima puluh pembolehubah *unobserved*. Model ini telah diuji kepada data guru pendidikan agama Islam.

Model cadangan mengandungi 92 parameter berlainan yang boleh dibuat anggaran dengan 725 darjah kebebasan (*df*). Analisis awal SEM juga membuktikan bahawa tiada keputusan yang tidak berguna atau pun tidak selari dengan teori seperti *error variance* yang negatif, *standardize coefficients* melebihi atau terlalu hampir kepada 1.6 dan *standards errors* yang terlalu besar. Kebiasaannya AMOS memberikan tanda amaran jika masalah – masalah tersebut berlaku. Pemeriksaan daripada hasil



analisis SEM menunjukkan tiada masalah tersebut dikesan oleh AMOS. Selepas itu barulah data daripada sampel dinilai sama ada memenuhi andaian (*assumptions*) dalam SEM.

*Linearity* daripada data sampel telah disemak dengan memeriksa *bivariat scatterplots* untuk semua pasangan yang mungkin daripada pembolehubah yang terlibat. Dari pemeriksaan tersebut didapati tiada tanda yang terlalu serous dari segi terdapatnya tidak *linearity* yang ditunjuk oleh input. Kehadiran sebaran data outlier yang ketara telah dikenal pasti dan dibuang untuk mengolah nilai agar nilai yang tidak sepatutnya daripada mempengaruhi nilai statistik sebenar. Data sampel juga telah dinilai dari segi *normality* yang menjadi syarat dalam aplikasi SEM.

#### **4.3.2.1.1 Penilaian Normality**

Andaian asas dalam SEM dan juga ujian-ujian statistiknya adalah dilandaskan kepada taburan normal. Untuk tujuan tersebut *multivariate normality* bagi pembolehubah yang terdapat dalam model cadangan telah dinilai. *Multivariate normality* telah mengandaikan bahawa semua pembolehubah dan semua kombinasi pembolehubah adalah suatu taburan normal. Taburan normal dalam *multivariat* mengandalkan bahawa setiap pembolehubah mempunyai *zero skewness* dan *zero kurtosis* (Anderson & Gerbing, 1988).

Penerokaan data untuk tujuan memastikan setiap pembolehubah yang dikaji mempunyai taburan normal telah dilakukan. Hasil analisis menggunakan perisian SPSS didapati semua pembolehubah yang dikaji memenuhi ciri-ciri taburan normal, contoh hasil analisis mean, mode dan median dapat digambar dalam graf histogram dan lengkongan normal seperti dalam lampiran C. Penentuan taburan normal bagi setiap pembolehubah perlu dikenal pasti sebelum analisis statistik parametrik dapat digunakan. Selain itu AMOS juga dapat menentukan untuk setiap pembolehubah yang dikaji dalam kajian ini tentang pencongan (*skewness*) univariat, kritikal ratio, multivariat kurtosis yang ditunjukkan dalam jadual 4.12 pada tahap univariat, nilai pencongan dan kurtosis

sepatunya diantara +2 hingga -2 iaitu julat untuk data yang mempunyai taburan normal. Dari segi statistik, jadual 4.17 menunjukkan semua pembolehubah terletak antara julat tersebut, oleh itu semua pembolehubah adalah mempunyai *skewness* negatif dan sebagiannya mempunyai *skewness* positif. Walau bagaimanapun semua pembolehubah tidak begitu terpencong (*skewness*) seperti yang ditunjukkan nilai pekali *skewness* yang mana kurang daripada nilai kritikal.

**Jadual 4.17. *Skewness*, Kurtosis dan Kritikal Ratio bagi pembolehubah**

Variable	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
YD5	-.358	-2.380	.010	.034
YD1	-.673	-4.473	-.086	-.284
YD2	-.613	-4.076	.222	.737
YD3	-.308	-2.044	-.246	-.819
YD4	-.583	-3.875	-.237	-.787
X6D5	-.340	-2.259	-.137	-.457
X6D4	-.176	-1.167	-.493	-1.638
X6D3	-.235	-1.561	-.242	-.804
X6D2	-.372	-2.474	-.075	-.251
X6D1	-.658	-4.372	.576	1.915
X5D6	-.428	-2.843	-.082	-.271
X5D5	-.520	-3.457	-.230	-.765
X5D4	-.743	-4.938	.325	1.081
X5D3	-.460	-3.054	.116	.386
X5D2	-.334	-2.219	-.559	-1.858
X5D1	-.505	-3.358	-.191	-.636
X4D1	-.009	-.063	-.811	-2.696
X4D2	-.231	-1.538	-.547	-1.817
X4D3	-.308	-2.045	-.143	-.475
X4D4	-.555	-3.686	.174	.579
X4D5	-.531	-3.530	.196	.652
X4D6	-.387	-2.575	-.121	-.401
X3D1	-.405	-2.693	-.171	-.569
X3D2	-.123	-.815	-.271	-.899
X3D3	-.360	-2.392	-.032	-.105
X3D4	-.193	-1.285	-.248	-.824
X3D5	-.693	-4.606	.302	1.004
X3D6	-.816	-5.422	.915	3.039
X2D1	-.057	-.376	-.320	-1.065
X2D2	-.128	-.850	-.469	-1.557
X2D3	-.220	-1.463	-.508	-1.690
X2D4	-.016	-.109	-.475	-1.578
X2D5	-.221	-1.467	-.255	-.846
X2D6	-.215	-1.431	-.364	-1.209
X1D1	-.280	-1.861	-.434	-1.443
X1D2	-.109	-.721	-.390	-1.296
X1D3	-.159	-1.057	-.629	-2.091

Variable	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X1D4	-.314	-2.085	-.505	-1.679
X1D5	-.858	-5.705	.848	2.817
X1D6	-.156	-1.039	-.377	-1.252
<b>Multivariate</b>			<b>23.933</b>	<b>3.361</b>

#### Catatan

- YD5 Dimensi kelima dari variabel Prestasi
- YD1 Dimensi kesatu dari variabel Prestasi
- YD2 Dimensi kedua dari variabel Prestasi
- YD3 Dimensi ketiga dari variabel Prestasi
- YD4 Dimensi keempat dari variabel Prestasi
- X6D5 Dimensi kelima dari variabel Pengurusan Konflik
- X6D4 Dimensi keempat dari variabel Pengurusan Konflik
- X6D3 Dimensi ketiga dari variabel Pengurusan Konflik
- X6D2 Dimensi kedua dari variabel Pengurusan Konflik
- X6D1 Dimensi kesatu dari variabel Pengurusan Konflik
- X5D6 Dimensi keenam dari variabel Motivasi Kerja Guru
- X5D5 Dimensi kelima dari variabel Motivasi Kerja Guru
- X5D4 Dimensi keempat dari variabel Motivasi Kerja Guru
- X5D3 Dimensi ketiga dari variabel Motivasi Kerja Guru
- X5D2 Dimensi kedua dari variabel Motivasi Kerja Guru
- X5D1 Dimensi kesatu dari variabel Motivasi Kerja Guru
- X4D1 Dimensi kesatu dari variabel Suasana Kerja
- X4D2 Dimensi kedua dari variabel Suasana Kerja
- X4D3 Dimensi ketiga dari variabel Suasana Kerja
- X4D4 Dimensi keempat dari variabel Suasana Kerja
- X4D5 Dimensi kelima dari variabel Suasana Kerja
- X4D6 Dimensi keenam dari variabel Suasana Kerja
- X3D1 Dimensi kesatu dari variabel Disiplin Kerja Guru
- X3D2 Dimensi kedua dari variabel Disiplin Kerja Guru
- X3D3 Dimensi ketiga dari variabel Disiplin Kerja Guru
- X3D4 Dimensi keempat dari variabel Disiplin Kerja Guru
- X3D5 Dimensi kelima dari variabel Disiplin Kerja Guru
- X3D6 Dimensi keenam dari variabel Disiplin Kerja Guru
- X2D1 Dimensi kesatu dari variabel Kepuasan Kerja Guru
- X2D2 Dimensi kedua dari variabel Kepuasan Kerja Guru
- X2D3 Dimensi ketiga dari variabel Kepuasan Kerja Guru
- X2D4 Dimensi keempat dari variabel Kepuasan Kerja Guru
- X2D5 Dimensi kelima dari variabel Kepuasan Kerja Guru
- X2D6 Dimensi keenam dari variabel Kepuasan Kerja Guru
- X1D1 Dimensi kesatu dari variabel Gaya Kepimpinan G.B.
- X1D2 Dimensi kedua dari variabel Gaya Kepimpinan G.B.
- X1D3 Dimensi ketiga dari variabel Gaya Kepimpinan G.B.
- X1D4 Dimensi keempat dari variabel Gaya Kepimpinan G.B.
- X1D5 Dimensi kelima dari variabel Gaya Kepimpinan G.B.
- X1D6 Dimensi keenam dari variabel Gaya Kepimpinan G.B.

Nilai negatif bagi kurtosis menunjukkan banyak taburan di bahagian bawah garisan lengkungan normal. Sebaliknya, kurtosis positif menunjukkan banyak taburan disebelah atas garisan lengkungan normal. Semua nilai kurtosis bagi pembolehubah dalam kajian ini tidak melebihi kritikal. Oleh itu semua pembolehubah berada pada had kurtosis yang boleh diterima. *Multinormality* yang ditunjukkan oleh data disemak menggunakan *normalized estimate* daripada pekali *Mardia's* yang boleh diperolehi dalam program AMOS, statistik *mardia's* ini diasaskan kepada fungsi *skewness* dan kurtosis daripada pembolehubah (Mardia, 1970,1974).

Jadual 4.17. juga menunjukkan nilai kurtosis multivariat 23,933 nilai pekali *Mardia's* ini mesti dibandingkan dengan nilai kritikal 3,361. Jika pekali tersebut kurang daripada nilai kritikal maka data tersebut boleh dianggap sebagai multivariat normal. Sebaliknya, jika pekali *Mardia's* lebih besar daripada nilai kritikal, maka dikatakan berlaku satu kesalahan normaliti pada tahap multivariat. Dalam kajian ini, nilai kurtosis multivariat yang diperolehi 23,933 dimana lebih besar daripada nilai kritikal 3,361, ini menunjukkan terdapat satu kurtosis *multivariat* yang signifikan atau disebut sampel mempunyai taburan tidak normal yang signifikan. Selepas dibuat pengesahan normaliti untuk pembolehubah yang dikaji maka model cadangan telah dinilai untuk menemukan kesesuaian model.

#### **4.3.2.1.2 Fit Model Keseluruhan Bagi Model cadangan**

Ujian kenormalan di atas mengesahkan data sampel mengandungi taburan tidak normal yang akan mendatangkan masalah dalam analisis SEM yang seterusnya, di mana kebanyakan kaedah penganggaran biasa adalah digunakan untuk taburan normal (Thompson, 1998). Selain itu, kebanyakan daripada perisian komputer untuk SEM mempunyai kaedah anggaran bagi taburan normal sebagai tetapan sistemnya. Jika data sampel bukan suatu taburan normal pada peringkat *multivariat* maka kemungkinan

statistik khai kuasa dua untuk keseluruhan *fit model* berubah dan *standard error* yang digunakan untuk menguji signifikan dari pada anggaran parameter juga akan menurun (Anderson & Gerbing, 1988).

Dalam prestasi guru, keadaan taburan tidak normal pada peringkat multivariat boleh membawa maksud seperti menolak model yang mungkin tidak salah dan merumuskan bahawa anggaran parameter tersebut adalah berbeza secara signifikan daripada sifat apabila jelas kesilapan ini bukanlah kes *Type I error*. Untuk mengelak masalah-masalah tersebut yang disebabkan taburan tidak normal, maka dengan menggunakan AMOS, langkah-langkah berikut diambil untuk meneruskan analisis fit model (ACITS, 2000).

- a. Menggunakan *Bootstapping* untuk menentukan kaedah anggaran yang sesuai untuk digunakan.
- b. Melakukan *Triangulasi* lebih besar daripada satu kaedah anggaran untuk memilih kaedah yang terbaik.
- c. Memilih *fit model* keseluruhan dengan menggunakan pembetulan nilai-p *Bollen-Stine*.
- d. Menggunakan *Bootstraf* untuk menghasilkan anggaran parameter yang terbaik, *standard error* daripada anggaran parameter dan ujian signifikan bagi setiap parameter.

#### **4.3.2.1.3 *Bootstraping* untuk membandingkan kaedah anggaran**

Keputusan *bootstraping* menggunakan kaedah angaran yang berbeza cukup berfaedah sekiranya dapat dibandingkan sebab jurang perbezaan antara momen populasi dan implied momen daripada model juga bergantung kepada *bootstraping* (Arbukle dan Wothke, 1999). Sampel *bootstrap* yang sama digunakan untuk membandingkan semua

penganggar yang berbeza digunakan untuk membandingkan penganggar yang berbeza, setengah perbezaan dalam sampel *bootstrap*.

Untuk memilih penganggar yang sesuai dalam analisis ini, empat kaedah anggaran digunakan iaitu: ADF, ML, GLS dan ULS. Oleh itu, analisis menggunakan AMOS dijalankan sebanyak empat kali bagi setiap pusingan dengan menggunakan kaedah penganggar yang berlainan seperti tersebut di atas. Proses *bootstrapping* untuk memilih penganggar yang terbaik telah pun dibincangkan dalam bab tiga.

Keputusan proses *bootstrapping* ditunjukkan dalam jadual 4.18. Lajur pertama dilabelkan sebagai “kaedah penganggaran” adalah pilihan penganggar sebelum *bootstrapping*, sementara lajur yang lain adalah proses *bootstrapping* dengan penganggar yang sesuai. Lajur pertama yang dilabelkan sebagai GLS menunjukkan pencapaian secara relatif daripada empat kaedah penganggar terbaik mengikut kriteria GLS. Sama juga pemeriksaan terbaik mengikut kriteria ML sebab ia merupakan nilai terkecil (232.907). anggaran ULS tidak baik disebabkan yang dihasilkan terlalu besar. Pemeriksaan terhadap lajur ADF pada jadual 4.18 menunjukkan ADF adalah penganggar tidak baik mengikut kriteria ADF sebab ADF tidak dapat digunakan dalam sampel yang minimum.

**Jadual 4.18. Membandingkan penganggar yang berlainan untuk Model Cadangan menggunakan *Bootstraping***

Kaedah Penganggaran	Purata diksripsi Populasi			
	GLS	ML	ULS	ADF
GLS	106.056 (0.459)	1154.103 (18.116)	178451.730 (3558.623)	151.132 (3.532)
ML	1439.531 (23.016)	232.805 (0.724)	91223.161 (2523.078)	1254.984 (21.341)
ULS	NC	NC	NC	NC
ADF	NC	NC	NC	NC

Catatan: Nilai dalam lambang adalah standar *error*

NC : *Non computation*

GLS : *Generalized Least Square*      ML : *Maximum likelihood*

ULS : *Unweihed Least Square*      ADF : *Asympotically Distribution Free*

Dalam kebanyakan kes, ML, GLS menunjukkan purata discrepancy terendah yang menggambarkan bahawa ML, GLS adalah penganggar yang paling sesuai. Dalam setengah kes perbezaan antara penganggar ML, GLS adalah kecil. Keputusan analisis membuktikan bahawa ML, GLS adalah kaedah penganggar yang paling sesuai untuk digunakan dalam analisis data sampel. Untuk mengesahkan lagi daripada tiga penganggar tersebut paling baik, keputusan di atas disemak dengan triangularisasi ML. GLS dan menggunakan *Bootstraping Boolean-Stine* untuk pengesahan lanjutan.

#### 4.3.2.1.4 *Triangulasi*

*Triangulasi* yang melibatkan lebih daripada satu kaedah anggaran telah digunakan untuk memastikan satu set dapatan yang menyeluruh. Hasil daripada kaedah-kaedah anggaran yang diperolehi telah dibandingkan untuk mendapatkan interpretasi yang menyeluruh. Dua kaedah anggaran: MLS, GLS telah dibuat triangulasi untuk membandingkan *goodness-of-fit* dan keputusannya ditunjukkan dalam jadual 4.19.

Jadual 4.19 menunjukkan bahawa model cadangan tidak fit dengan data berdasarkan bukti statistik dimana nilai  $\chi^2$  yang besar berbanding dengan darjah

kebebasan (*df*) dan nilai kebarangkalian kurang dari 0.05. Nisbah  $x^2/df$  menunjukkan bacaan lebih kecil daripada 2 yang menggambarkan bahawa model cadangan benar dan dapat mewakili data kajian. *Indeks Tucker Lewis* (TLI) bernilai 0.315 bagi ML membawa makna bahawa model kurang fit dengan data, sementara nilai TLI 0.419 bagi GLS adalah juga menunjukkan bahawa model perlu dibuat spesifikasi semula. Nilai TLI boleh dipertimbangkan sungguhpun tidak signifikan secara statistiknya, model cadangan tidak menyimpang sepenuhnya daripada mewakili data sebenar. Walaupun begitu, sebahagian model perlu dibuat spesifikasi semula.

TLI menggambarkan bahawa dalam perbandingan dengan hipotesis nol, model bukanlah suatu model yang kompleks. Nilai *cut-of* RMSEA seharusnya di bawah 0.08 untuk model fit, model cadangan mempunyai nilai RMSEA kurang dari 0.08 untuk kedua anggaran ML, GLS. Nilai indeks RMSEA ini menjadi bukti yang menunjukkan bahawa model tersebut tidak perlu diubahsuai kerana telah fit dengan data. Secara statistiknya, GLS ( $x^2=917,523$ ) adalah penganggar yang lebih baik apabila ia mempunyai nilai  $x^2$  kecil daripada ML (1203,927).

Jadual 4.19: *Index Goodness-of-fit* untuk model cadangan

Penganggar	$X^2$	Df	P	RMSEA	TLI	$x^2/df$
ML	1203,927	725	0.000	0.050	0.315	1,661
GLS	917,523	725	0.000	0.032	0.410	1,266

Catatan    GLS    :    *Generalized Least Square*    P            :    *Probability*  
               ML    :    *Maximum likelihood*        RMSEA    :    *Root Mean Square Error of Approximation*  
                $x^2$     :    *Chi-square*                            TLI        :    *Tucker Lewis Index*  
               *df*     :    *Degree of freedom*             $x^2/df$     :    *Normed chi-square*

#### 4.3.2.1.5 *Bollen-Stine Bootstrapping*

Untuk mengesahkan lagi penolakan model oleh data sampel, *Bollen-Stine-Bootstrapping* telah dilakukan sebanyak 200 kali ke atas data sampel sebab



pembolehubah dalam data sampel bukan satu multivariat yang mempunyai taburan normal. Dalam kes ini, nilai  $-p$  *bollen-stine* lebih besar daripada kebiasaan asas ML atau nilai  $-p$  GLS telah digunakan untuk menilai keseluruhan *model fit bollen-stine-bootstraping* terdiri daripada tiga bahagian, satu daripadanya mengandungi maklumat diagnostik. Hasilnya tiada sampel telah dibuang disebabkan tidak boleh mendapatkan penyelesaian ataupun disebabkan matrik *covarian* yang unggul.

Keputusan daripada *Bollen-Stine Bootstraping* di paparkan dalam jadual 4.20. hanya satu penganggar memberikan nilai  $-p$  kurang daripada 0.05 yang mencadangkan bahwa terdapat diskripansi yang signifikan antara data dan model cadangan iaitu penganggar ML. Sementara penganggar GLS tidak menghasilkan nilai *Bollen-Stine Bootsraping*. Kedua penganggar tersebut (rujuk jadual 4.19) menghasilkan nilai RMSEA yang lebih kecil daripada 0.08 yang mana dapat diterima karena dibawah nilai kritikal 0.08. Nilai TLI kurang dari 0.90 juga dianggap tidak boleh diterima. Nilai  $x^2/df$  lebih kecil dari 2.00 juga bermakna bahwa model tersebut *fit* tetapi perlu berbaikan lebih lanjut untuk menghasilkan model yang baik.

ML memberikan nilai  $x^2$  (1203,927) menghasilkan standar error (767,394) berbanding dengan GLS nilai  $x^2=917,523$ , dengan  $df = 725$ ). Analisis terhadap *fit* keseluruhan menunjukkan perlu mengubahsuaai kepada model. Oleh itu seperti mana berlaku dalam prosedur triangularisasi, analisis model *fit* keseluruhan menggunakan *bootstraping* juga menunjukkan perlu pengubahsuaian kepada model.

Jadual 4.20. *Bollen-Stine Bootstraping* untuk Model Cadangan

Penganggar	$x^2$	Df	P	Mean	S.E
ML	1203,927	725	0.004	767,394	2,556
GLS	917,523	725	-----	-----	----

Catatan	GLS	:	<i>Generalized Least Square</i>	Df	:	<i>Degree of freedom</i>
	ML	:	<i>Maximum likelihood</i>	P	:	<i>Probability</i>
	$x^2$	:	<i>Chi-square</i>	S.E.	:	<i>Standard Error</i>

### 4.3.2.2 Pengubahsuaian Model

SEM menyediakan penyelidikan dengan cara yang komprehensif untuk menilai dan membuat ubahsuaian terhadap model teoritikal (Anderson dan Gerbing, 1988) khususnya untuk menguji teori dan mengembangkan AMOS boleh mencadangkan semua potensi ubahsuaian dalam satu analisis dengan berpandukan indeks pengubahsuaian (MI). Model tersebut telah dibuat spesifikasi semula berasaskan kepada cadangan MI. Cadangan MI adalah seperti dalam jadual 4.21.

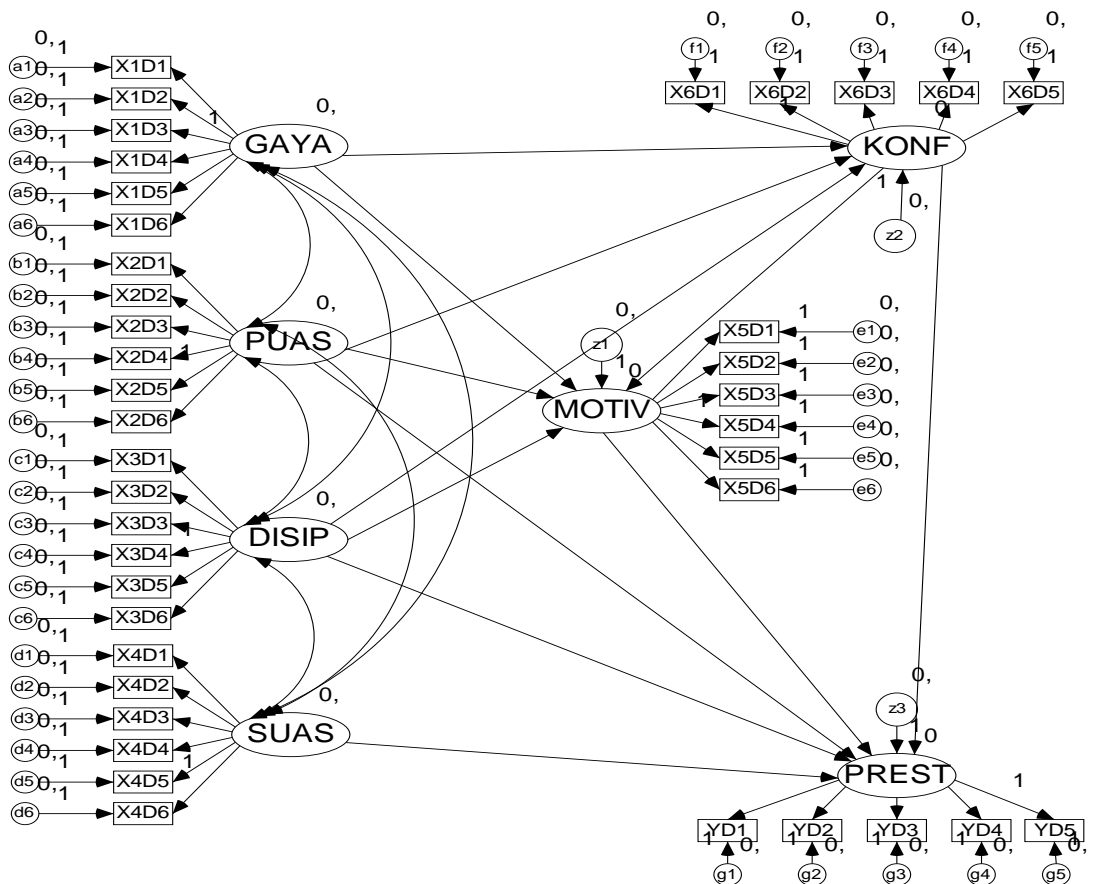
MI boleh digunakan untuk mengubah struktur model bagi mencapai *fit* model yang lebih baik. Untuk keadaan ini berlaku, nilai  $\chi^2$ , perlu dikurangkan untuk menjadikan model *fit*. Bagi setiap path tambahan yang dicadangkan oleh MI,  $\chi^2$  akan dikurangkan apabila Nilai MI digunakan untuk mengubahsuaikan model. Jadual 4.21 menunjukkan bahawa MI mensyorkan supaya dibuat spesifikasi semula dengan menambah path dimensi kepada dimensi atau dimensi kepada puas (kepuasan), disiplin (disiplin).

Jadual 4.21 *Modification Indices* (MI) untuk model cadangan

	Path		M.I.	Par Change
e6	<-->	z2	8.980	.038
e6	<-->	g1	10.574	.062
e5	<-->	z3	10.385	.022
e5	<-->	g1	12.948	.076
e5	<-->	e6	13.728	.068
e3	<-->	g1	9.385	-.058
e3	<-->	f2	8.428	.046
e3	<-->	e6	7.104	-.044
d1	<-->	g3	9.675	.043
d2	<-->	f1	7.066	-.040
d5	<-->	d1	10.420	.045
c3	<-->	c2	7.540	.033
c4	<-->	e1	9.100	.050
c4	<-->	d3	9.767	.040
c5	<-->	e5	8.370	-.043
c5	<-->	d2	8.783	-.038
c6	<-->	g3	8.597	.032
c6	<-->	c5	27.468	.055
b1	<-->	g1	7.698	-.053
b2	<-->	e3	10.614	-.055
b2	<-->	c6	18.343	.057
b6	<-->	b5	8.987	.051

	Path		M.I.	Par Change
a1	<-->	d3	20.730	.068
A2	<-->	c6	7.313	-.043
A3	<-->	b5	11.829	.068
A3	<-->	a2	12.587	.083
A4	<-->	d3	8.441	-.031
A5	<-->	d6	8.073	-.045
A5	<-->	b2	8.133	.047
A5	<-->	b3	8.000	-.043
A5	<-->	b4	9.246	-.046
A6	<-->	d3	7.703	-.037
A6	<-->	d6	15.301	.060
A6	<-->	c3	12.215	.046

Ini menunjukkan bahawa jika *Path* tersebut dibuat spesifikasi semula nilai statistik  $\chi^2$  akan menurun serendah mungkin untuk menghasilkan model yang baik. Spesifikasi semula ini dibuat kerana secara teorinya adalah logik. Keputusan spesifikasi semula bukan berasaskan kepada pertimbangan statistik sahaja tetapi juga di buat selaras dengan pertimbangan teorinya (Anderson dan Gerbing, 19988). Rajah 4.2 (a) memaparkan lakaran *Path* yang ringkas daripada model cadangan sebelum mengambilkira apa yang dirasakan oleh MI dan Rajah 4.2 (b) adalah rajah *Path* yang telah diperbaiki selepas mengambil kira saranan MI



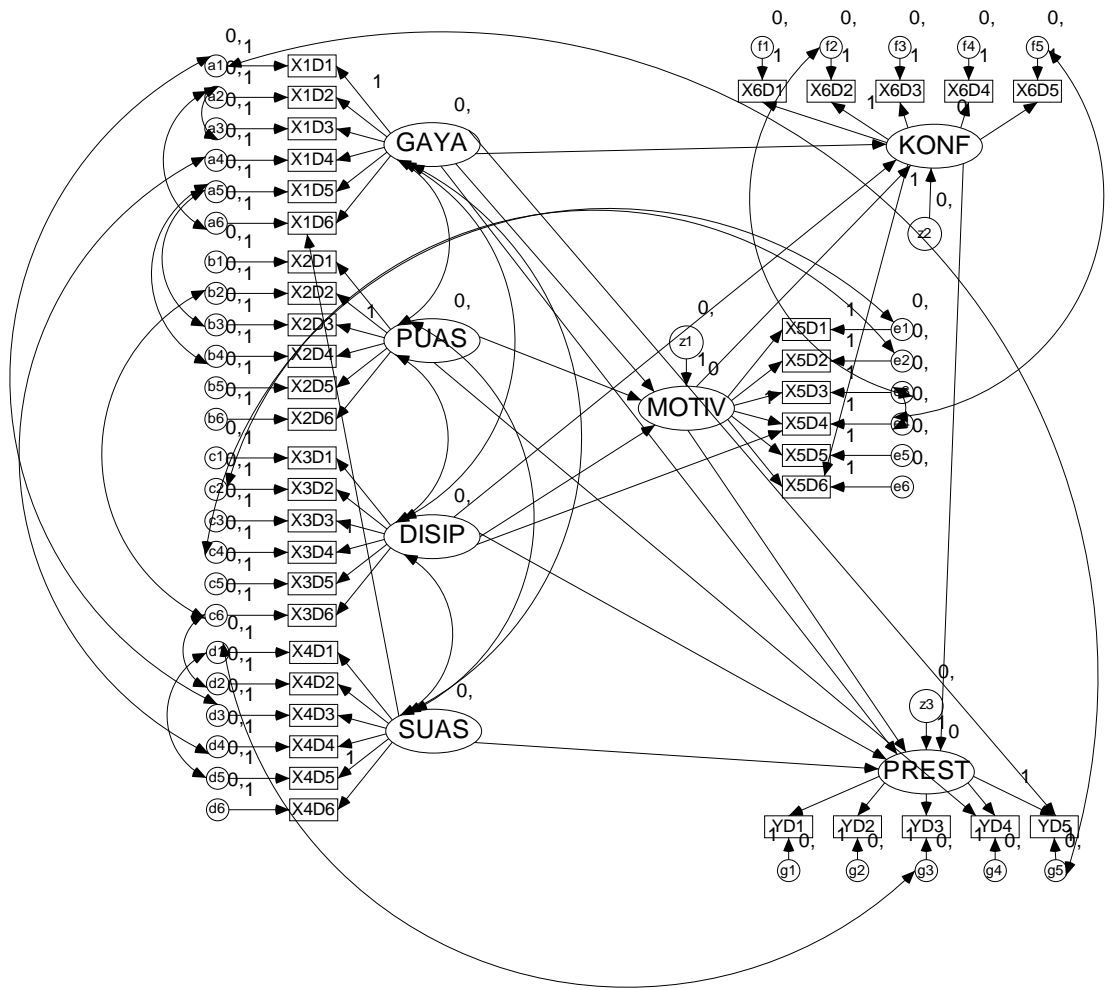
Rajah. 4.2. Model Ubahsuai *Path* Prestasi Guru

Perhatian yang lebih diberikan semasa menggunakan MI sebagai panduan untuk membuat ubahsuai model cadangan supaya tidak memberi kesan kepada menggenaralisasikan dapatan. Ini boleh dielakkan dengan menspesifikasikan semula *Path* yang tidak mustahak, maka model cadangan akan menjadi unik untuk data ini sahaja. Spesifikasi semula mesti sesuai secara logikal dan teori.

Rajah. 4.2 menunjukkan *Path* yang baru pengetahuan guru kepada prestasi. Melalui motivasi, pengurusan konflik dan suasana seperti yang disarankan oleh MI. Selepas pembentukan spesifikasi semula ini dan dibuat analisis lagi dengan AMOS, model kurang *fit* dengan data. Langkah berikutnya memeriksa hasil analisis terutamanya pekali path dan MI yang berkaitan dengan amalan dan pemboleh ubah faktor yang menentukan. Akhir sekali model lebih *fit* yang disebut sebagai Model Ubahsuai (*Modified Model*) adalah seperti ditunjukkan pada rajah 4.3.

#### **4.3.2.2.1 Analisis Awal Terhadap Model Ubahsuai**

Pada rajah 4.4 menggambarkan model yang telah diubahsuai yang mana mengandungi 90 pemboleh ubah, 47 daripadanya merupakan pemboleh ubah yang dikaji dan 47 lagi adalah pemboleh ubah *exogenous* dan 43 pemboleh ubah endogenus. Model ini adalah model yang *recursive* dan mengandungi 26 parameter yang berbeza untuk dianggarkan dengan 721 darjah kebebasan seperti mana yang dirumuskan dalam jadual 4.15



**Rajah 4.3. Model Ubahsuai Prestasi Guru Pendidikan Agama Islam Kota Depok**

Model yang telah diubahsuai didapati boleh menjelaskan fenomena dalam data. Analisis awal SEM menunjukkan bahawa tiada keputusan tentang anggaran yang tidak berguna atau pun tidak selari dengan seperti pekali piawai (*standardized coefficient*) yang terlebih atau hampir 1.0 nilai varian yang negatif dan terlalu besar sisihan piawainya. *Normality* untuk model yang diubahsuai tidak dinilai semula kerana melibatkan pembolehubah yang sama seperti dalam model cadangan. Oleh kerana itu kenormalannya seperti yang sebelumnya. Model yang telah diubahsuai ini telah diuji untuk menentukan model *fit* keseluruhan.

**Jadual 4.22 Label Ciri-ciri Pembolehubah Model yang Diubahsuai**

<b>Label</b>	<b>Penjelasan Label</b>	<b>Ciri-ciri Pembolehubah</b>	
PRESTASI	Prestasi guru	Dikaji	<i>Unobserved, Endogenous</i>
KONFLIK	Pengurusan Konflik	Dikaji	<i>Unobserved, Endogenous</i>
MOTIVASI	Motivasi Kerja	Dikaji	<i>Unobserved, Endogenous</i>
DISIPLIN	Disiplin kerja	Dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
SUASANA	Suasana kerja	Dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
KEPUASAN	Kepuasan kerja guru	Dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
GAYA	Gaya kepimpinan guru besar	Dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
X1D1	Dimensi 1 X1	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X1D2	Dimensi 2 X1	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X1D3	Dimensi 3 X1	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X1D4	Dimensi 4 X1	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X1D5	Dimensi 5 X1	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X1D6	Dimensi 6 X1	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X2D1	Dimensi 1 X2	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X2D2	Dimensi 2 X2	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X2D3	Dimensi 3 X2	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X2D4	Dimensi 4 X2	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X2D5	Dimensi 5 X2	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X2D6	Dimensi 6 X2	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X3D1	Dimensi 1 X3	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X3D2	Dimensi 2 X3	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X3D3	Dimensi 3 X3	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X3D4	Dimensi 4 X3	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X3D5	Dimensi 5 X3	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X3D6	Dimensi 6 X3	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X4D1	Dimensi 1 X4	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X4D2	Dimensi 2 X4	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X4D3	Dimensi 3 X4	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X4D4	Dimensi 4 X4	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X4D5	Dimensi 5 X4	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X4D6	Dimensi 6 X4	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X5D1	Dimensi 1 X5	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X5D2	Dimensi 2 X5	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X5D3	Dimensi 3 X5	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X5D4	Dimensi 4 X5	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X5D5	Dimensi 5 X5	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X5D6	Dimensi 6 X5	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X6D1	Dimensi 1 X6	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X6D2	Dimensi 2 X6	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X6D3	Dimensi 3 X6	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X6D4	Dimensi 4 X6	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
X6D5	Dimensi 5 X6	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
YD1	Dimensi 1 Y	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
YD2	Dimensi 2 Y	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
YD3	Dimensi 3 Y	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
YD4	Dimensi 4 Y	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
YD5	Dimensi 5 Y	Dikaji	<i>Observed, Endogenous</i>
a1	<i>Random fluctuation</i> yang tidak	Tidak	<i>Unobserved, Exogenous</i>
a2	diukur	dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>

a3	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
a4	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
a5	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
a6	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
b1	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
b2	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
b3	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
b4	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
b5	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
b6	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
c1	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
c2	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
c3	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
c4	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
c5	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
c6	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
d1	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
d2	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
d3	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
d4	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
d5	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
d6	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
e1	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
e2	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
e3	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
e4	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
e5	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
e6	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
f1	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
f2	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
f3	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
f4	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
f5	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
g1	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
g2	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
g3	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
g4	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
g5	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
z1	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
z2	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>
z3	<i>Random fluctuation</i> yang tidak diukur	Tidak dikaji	<i>Unobserved, Exogenous</i>

#### 4.3.2.2.2 *Fit* Model Bagi Model Ubahsuai

Model yang diubahsuai telah diuji untuk menentukan model *fit* dengan menggunakan tiga kaedah: *Bootstrapping*, *triangularisasi* dan *Bollen-Steine*

*bootstrapping*. Seperti mana dalam analisis Model Cadangan, *bootstrapping* digunakan untuk menentukan penganggar terbaik, *triangularisasi* juga dilakukan untuk mengukuhkan lagi dapatan tentang model *fit*. Bahagian berikutnya menjelaskan analisis model ubahsuai untuk model *fit*.

#### 4.3.2.2.1 *Bootstrapping* Menentukan Penganggar Terbaik dalam Model Ubahsuai

Jadual 4.16 memberikan analisis data daripada Model Ubahsuai bagi menentukan kaedah anggaran terbaik dengan menggunakan *bootstrapping*. Keputusannya juga menunjukkan bahawa GLS dan ML menjadi penganggar yang paling sesuai digunakan seperti mana dalam model cadangan. Ini disebabkan kedua penganggar memberikan bacaan purata *chi-square* terkecil dengan mengambil kira *discrepancy*: GLS (mean =667,927 , S.E. =2,330 ), ML ( *mean* = 740,338, S.E.=2,404 ) dan ADF serta ULS dikeluarkan kerana sisihan piawainya yang tinggi.

Jadual 4.23. Membandingkan penganggar yang berlainan untun Model Cadangan menggunakan *Bootstrapping*

Kaedah Penganggaran	Purata diksripsi Populasi	
	GLS	ML
GLS	667,927 (2,330)	55.107 (1.050)
ML	35.822 (0.544)	740,338 (2,404)

Catatan: Nilai dalam lambang adalah standar error

NC : *Non computed*

GLS : *Generalized Least Square*      ML : *Maximum likelihood*

ULS : *Unwheited Least Square*      ADF : *Asymptotically Distribution Free*



#### 4.3.2.2.2 Triangulasi

Dua kaedah anggaran: MLS, GLS sekali lagi dibuat untuk tujuan triangularisasi. Hasil analisis ditunjukkan dalam jadual 4.24. Semua penganggar menunjukkan kebarangkalian lebih besar dari 0.05, maka model yang diubahsuai boleh diterima sebagai *fit* dengan data. Penganggar GLS menunjukkan kebarangkalian yang lebih tinggi ( $p = 0,708$ ) diikuti ML ( $P=0,060$ ), dua penganggar menunjukkan nilai  $x^2$  hampir sama dengan darjah kebebasan ( $df=702$ ). GLS kelihatan seperti penganggar terbaik dari segi nilai-p.

Jadual 4.24: *Index Goodness-of-fit* untuk model ubahsuai

Penganggar	$x^2$	Df	p	RMSEA	TLI	$x^2/df$
ML	761,030	702	0.060	0.018	0,874	1,084
GLS	681,059	702	0,708	0,000	1,098	0,970

Catatan

GLS	: <i>Generalized Least Square</i>	P	: <i>Probability</i>
ML	: <i>Maximum likelihood</i>	RMSEA	: <i>Root Mean Square Error of Approximation</i>
$x^2$	: <i>Chi-square</i>	TLI	: <i>Tucker Lewis Index</i>
df	: <i>Degree of freedom</i>	$x^2/df$	: <i>Normed chi-square</i>

Secara amnya, boleh dikatakan bahawa dari segi nilai  $x^2$  perbezaan dikalangan dua penganggar tersebut sangat kecil. Nilai indeks RMSEA daripada nilai kritikal 0.018 semua ini membuktikan secara rumusannya bahawa model tersebut fit dengan data. Nilai TLI adalah lebih besar daripada nilai kritikal 0.9 yang lebih menandakan penerimaan model oleh data sampel untuk ubahsuai GLS tetapi tidak untuk ML kerana nilai TLI kurang atau berada dibawah dari nilai kritikal 0,9 iaitu 0,87. Sama juga dengan nilai  $x^2/df$  menandakan bahawa model yang telah diubahsuai tidak perlu diubahsuai lagi.

#### 4.3.2.2.3 Bollen-Steine Bootstrapping

Jadual 4.25 memaparkan hasil daripada *Bollen-Stein Bootstrapping*. Nilai  $-p$  *Bollen-Steine Bootstrapping* menandakan nilai yang lebih besar daripada mana-mana level signifikan konvensional. Oleh itu, semua dua penganggar menandakan bahawa

model yang diubahsuai adalah *fit* dengan data. GLS memberikan nilai  $-p$  terbesar dengan standar *error* yang tinggi (mean = 667,927, S.E.=0.=2,330,  $p=0.338$  dan ianya bermakna  $\chi^2$  (681,059) adalah menghampiri kepada darjah kebebasan (df=702). Dalam kes ML, sungguhpun ML memberikan nilai purata  $\chi^2$  yang besar 761,030 (mean =740,338, S.E. =2,404,  $p=0,267$ ), ianya melebihi dengan darjah kebebasan (df=702). Oleh itu GLS menunjukkan boleh menjadi penganggar terbaik.

Jadual 4.25. *Index Goodness-of-fit Bollen-Stine Bootstraping* untuk Model Diubahsuai

Penganggar	$\chi^2$	Df	P	Mean	S.E
ML	761,030	702	0,267	740,338	2,404
GLS	681,059	702	0,338	667,927	2,330

Catatan GLS : *Generalized Least Square*      *df* : *Degree of freedom*  
 ML : *Maximum likelehood*                      P : *Probability*  
 $\chi^2$  : *Chi-square*                                      S.E. : *Standard Error*

Umumnya semua penganggar digunakan untuk menentukan *goodness-of-fit model*, termasuk kaidah nilai-p *Bollen-steine bootstraping* yang menunjukkan nilai kebarangkalian lebih besar dari nilai 0.05 dan menandakan bahawa model ubahsuai boleh diterima sebagai *fit* dengan sampel data. Walau bagaimanapun, nilai  $\chi^2$  bagi kedua-dua penganggar termasuk purata  $\chi^2$  *bollen-steine* yang memberikan nilai hampir sama. Sungguhpun dua penganggar memenuhi keperluan ujian model *fit*, semua nilai dalam laporan ini diambil daripada anggaran ML, sementara *Bollen Steine Bootstraping* akan digunakan sebagai perbandingan. Anggaran ML lebih diutamakan kerana:

1. Antara kedua-dua anggaran yang dijelaskan di atas, ML boleh dianggap kurang sensitif daripada penganggar lain dari segi variasi saiz sampel walaupun disusun mengikut kategori dan *skewed* sedikit pembolehubahnya kurtorik (Muthen & Kaplan, 1985, Hoyle & Panther, 1998).

2. Secara amnya, ML nampak lebih stabil dan juga menunjukkan ketepatan yang lebih tinggi dari segi *fit* secara imperikal dan teoritikal dibandingkan dengan penganggar yang lain (Olsson *et. al*, 2000).
3. Anggaran ML, merupakan pendekatan yang selalu digunakan dalam SEM dan dikaji dan digunakan dengan melalui penganggar ML juga biasa diperolehi dalam kebanyakan perisian SEM dan ia menjadi tetapan dalam AMOS. Oleh itu ML biasa disarankan untuk dilaporkan dalam sembarangan kajian SEM (Hoyle dan Panther, 1995)

#### 4.3.2.3 Anggaran Parameter untuk Model Ubahsuai

Anggaran parameter daripada prestasi guru pendidikan agama Islam untuk model ubahsuai ditunjukkan dalam jadual 4.26 Nilai estimasi boleh dibanding bagi semua model kerana ia merupakan pekali *Path* yang dipiawaikan (*standardized*). Jadual 4.26 menunjukkan bahawa peramal kepada yang paling signifikan adalah estimasi

**Jadual 4.26 Anggaran Parameter (*Regression Weight*) bagi Model Ubahsuai**

			<b>Estimate</b>	<b>S.E.</b>	<b>C.R.</b>	<b>P</b>	<b>Label</b>
MOTIV	<---	GAYA	.071	.127	.557	.578	par_43
MOTIV	<---	DISIP	-.293	.256	-1.143	.253	par_45
MOTIV	<---	PUAS	-.276	.552	-.501	.617	par_69
KONF	<---	GAYA	.496	.269	1.842	.065	par_42
KONF	<---	DISIP	.004	.229	.017	.986	par_44
KONF	<---	MOTIV	-.378	.328	-1.153	.249	par_46
PREST	<---	KONF	-.280	.219	-1.278	.201	par_40
PREST	<---	MOTIV	.483	.353	1.368	.171	par_41
PREST	<---	DISIP	.189	.203	.933	.351	par_47
PREST	<---	GAYA	.110	.171	.642	.521	par_70
PREST	<---	SUAS	-.067	.060	-1.105	.269	par_71

Catatan

ES, *Estimate* \* signifikan pada 0.05

S.E. *Standard Error*

Peramal kepada motivasi yang digunakan adalah gaya kepimpinan (ES =0.71). Manakala peramal kepada Prestasi guru yang paling signifikan adalah Motivasi (ES = 0,483), disiplin kerja sebesar (ES =0,189), gaya kepimpinan (ES = 0,110), pengurusan

konflik (ES=-2,80), dan Suasana Kerja (ES = -0,067). Sementara peramal yang paling signifikan adalah gaya kepemimpinan terhadap pengurusan konflik sebesar (ES = 0,496).

Jadual 4.27 menunjukkan nilai korelasi antara pembolehubah *exogenous* yang diperhatikan, data menunjukkan terdapat korelasi yang signifikan antara pembolehubah tersebut terutama disiplin dan suasana (r =0.004). gaya kepemimpinan juga mempunyai korelasi yang negatif dan signifikan terhadap suasana kerja (r = -0,009), untuk lebih lengkapnya data dapat dilihat dalam jadual dibawah.

**Jadual 4.27. Anggaran Parameter (Covariances) bagi model Ubahsuai Prestasi**

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
GAYA	<-->	PUAS	.000	.001	.501	.616	par_34
PUAS	<-->	DISIP	.000	.000	.492	.623	par_35
DISIP	<-->	SUAS	.004	.003	1.355	.175	par_36
GAYA	<-->	DISIP	.001	.001	1.128	.259	par_37
GAYA	<-->	SUAS	-.009	.005	-1.865	.062	par_38
PUAS	<-->	SUAS	.000	.001	.257	.797	par_39

Catatan B: *Standardized Path Value* \* signifikan pada 0.05  
*S.E. Standard Error*

Jadual 4.28 menunjukkan nilai regresi atau R<sup>2</sup> daripada pembolehubah *endogenous* yang menghasilkan nilai mewakili nisbah varian dalam pembolehubah bersandar yang diterangkan oleh pembolehubah bebas peramal

Jadual 4.28 Nilai Regresi (R<sup>2</sup>) untuk endogenous Model Ubahsuai

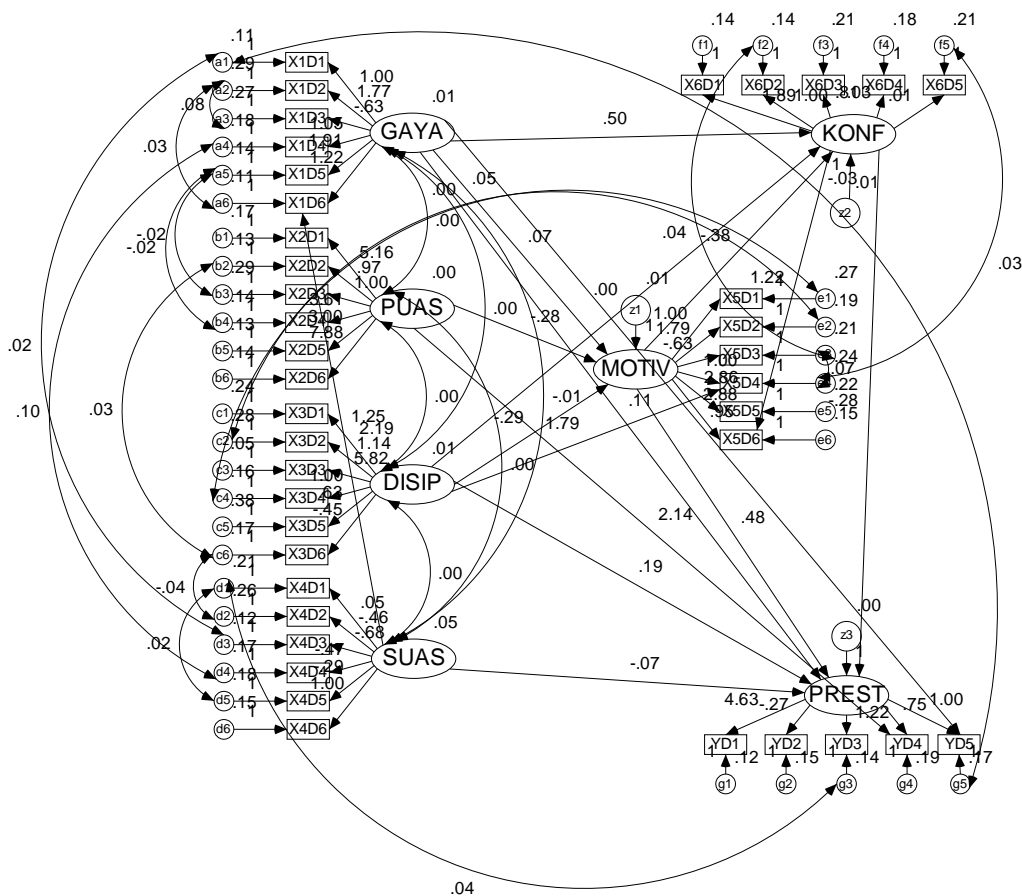
Pembolehubah	R <sup>2</sup>
GAYA	.014
PUAS	.001
DISIP	.005
SUAS	.054

Peramal suasana kerja boleh menjelaskan sebanyak 5,4% daripada kepelbagaian faktor yang mempengaruhi prestasi guru. Peramal tersebut adalah gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja dan kepuasan kerja. Peramal-peramal prestasi guru menganggarkan 7,4% daripada pelbagai aspek yang mempengaruhi prestasi guru.

#### 4.3.2.4 Model Parsimony

Sungguhpun model ubahsuai diperolehi daripada mensfifikasikan semula model, isu senanda pembentukan model dengan cara ini adalah stabil masih perlu dibincangkan. Kestabilan atau ketekalan model diubahsuai dari satu sampel ke sampel data lain perlu dimantapkan (Boomsma, 2000). Isu ini diatasi melalui strategi pengesahan *parsimony*.

Tujuan utama dibuat *parsimony* adalah untuk meringkaskan lagi keputusan dari model yang telah diterima untuk mencapai kestabilan model. Ia dilakukan dengan mengeluarkan path yang tidak signifikan (rujuk jadual 4.28). Rajah 4.4. menunjukkan model untuk prestasi kerja guru yang telah di *parsimony*.



Rajah 4.4 Model Ubahsuai di buat *Parsimony* Model Prestasi Guru Berasingan bagi setiap ML dan *Bollen-Steine Bootstrap* untuk Model *Parsimony*.

Analisis menunjukkan bahawa model *fit* dengan data ( $\chi^2 = 17,269$ ),  $df = 15$ ,  $p = 0.380$ ). Bukti ini boleh disokong oleh hasil *Bollen-Stine bootstrap*, dimana model *parsimony mean* = 15.129, S.E = 0.458 dan  $p = 0.499$ . *Path* yang ditunjukkan dalam rajah 4.4 bahawa prestasi guru dipengaruhi secara langsung motivasi kerja, pengurusan konflik dan suasana kerja. Gaya kepimpinan guru besar, disiplin dan motivasi mempengaruhi pengurusan konflik dan pengurusan konflik mempengaruhi prestasi guru. Kepuasan kerja mempengaruhi motivasi dan seterusnya motivasi mempengaruhi prestasi guru. Secara amnya dapat dirumuskan bahawa semua pembolehubah peramal yang dikaji mempengaruhi prestasi guru.

Jadual 4.29. *Index Goodness-of-fit Model Parsimony* menggunakan ML

Penganggar	Maximum Likelihood (ML)					Bollen-Steine Bootstrap			
	$\chi^2$	df	p	RMSEA	TLI	$\chi^2/dg$	Mean	S.E	P
ML	17.269	15	0.380	0.025	0.984	1.088	15.129	0.458	0.499

Catatan: ML : Maximum Likelihood  
 $\chi^2$  : Chi square  
df : Degree of freedom  
 $\chi^2/dg$  : Normed chi square  
P : Probability  
RMSEA : Root MeanSquare Error of appriximation  
TLI : Tucker Lewis Index  
S.E. : Standard Error

Jadual 4.30 Anggaran Parameter Model yang telah dibuat *Parsimony*

Maximum Likelihood						
	Path		$\beta$	Beta	S.E	P
Gaya	<-->	P.konflik	0.752	0.884	0.055	0.000*
Kepuasan	<-->	Motivasi	0.741	0.790	0.045	0.000*
Disiplin	<-->	P.Konflik	0.235	0.950	0.038	0.000*
Suasana	<-->	Prestasi	0.432	0.057	0.089	0.000*
Motivasi	<-->	P.Konflik	0.128	0.472	0.129	0.000*
P.konflik	<-->	Prestasi	0.395	0.368	0.178	0.054
Motivasi	<-->	Prestasi	0.523	0.263	0.159	0.012

Catatan  $\beta$ : Standardized Path Value \* signifikan pada 0.05  
S.E. Standard Error

Jadual 4.31 Nilai Regresi ( $R^2$ ) untuk pembolehubah *endogenous* bagi Model yang telah diubahsuai

<b>Pemboleh Ubah Bersandar</b>	<b><math>R^2</math> (ML)</b>
Pengurusan Konflik	0.318
Motivasi	0.672
Prestasi guru	0.653

Berdasarkan huraian diatas menolak  $H_{02}$  yang menyatakan tidak terdapat model prestasi guru Pendidikan Agama Islam pada Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Jawa Barat Indonesia dan menerima hipotesis alternatif yang berarati terdapat model prestasi guru Pendidikan Agama Islam pada Sekolah Dasar Negeri di Kota Depok Jawa Barat Indonesia. Dan model tersebut fit dan sesuai dengan data kajian.

### 4.3.3 Adakah terdapat perkaitan yang signifikan antara prestasi guru dengan faktor dalaman dan faktor luaran dengan yang diramalkan?

Untuk menjawab soalan kajian tiga iaitu adakah terdapat perkaitan yang signifikan antara prestasi guru dengan dengan faktor dalaman dan dan faktor luaran dengan yang diramalkan digunakan analisis SEM menggunakan Anggaran Parameter (Regression Weight) bagi model Ubahsuai seperti pada jadual 4.32 berikut:

**Jadual 4.32 Anggaran Parameter (*Regression Weight*) bagi Model Ubahsuai**

			<b>Estimate</b>	<b>S.E.</b>	<b>C.R.</b>	<b>P</b>	<b>Label</b>
PREST	<---	KONF	-.280	.219	-1.278	.201	par_40
PREST	<---	MOTIV	.483	.353	1.368	.171	par_41
PREST	<---	DISIP	.189	.203	.933	.351	par_47
PREST	<---	GAYA	.110	.171	.642	.521	par_70
PREST	<---	SUAS	-.067	.060	-1.105	.269	par_71

Catatan :

ES, *Estimate* \* signifikan pada 0.05

S.E. *Standard Error*

Berdasarkan jadual 4.32 diatas terdapat keterkaitan yang signifikan antara prestasi guru dengan faktor dalaman yang memiliki keterkaitan dengan motivasi dengan nilai (ES = 0,483), dengan demikian faktor dalam motivasi menjadi peramal prestasi guru. Diikuti oleh faktor dalaman disiplin kerja dengan nilai (ES =0,189), dengan demikian disiplin kerja menjadi peramal prestasi guru.

Berdasarkan jadual 4.32 di atas terdapat keterkaitan antara prestasi guru dengan faktor luaran gaya kepimpinan guru besar dengan nilai (ES = 0,110), yang berarti gaya kepimpinan guru besar menjadi peramal prestasi guru. Dikuti dengan prestasi guru dengan factor luaran pengurusan konflik dengan nilai (ES=-2,80), yang berarti factor luaran pengurusan konflik menjadi peramal prestasi guru. Manakala diikuti dengan prestasi guru dengan faktor luaran suasana kerja dengan nilai (ES = -0,067), yang berarti suasana kerja menjadi peramal prestasi guru.

#### **4.4 Kesimpulan**

Berdasarkan dapatan kajian secara keseluruhan: *pertama* prestasi guru, disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, pengurusan konflik, suasana kerja dan gaya kepimpinan guru besar adalah tinggi dan memuaskan. *Kedua*, model ubah suai prestasi guru yang diajukan *fit* dan sesuai dengan data lapangan. *Ketiga*: terdapat keterkaitan antara prestasi guru dengan faktor dalaman iaitu: motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Dan keterkaitan prestasi guru dengan faktor luaran iaitu: pengurusan konflik, suasana kerja dan gaya kepimpinan guru besar. Model prestasi guru yang dikekalkan berdasarkan hasil kajian ini adalah model prestasi guru yang dipengaruhi oleh faktor dalaman iaitu : disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta faktor luaran iaitu : pengurusan konflik, suasana kerja dan gaya kepimpinan guru besar. Adapun model prestasi guru hasil kajian ini model prestasi guru dengan dimensi atau sub variabel



perancangan pengajaran, penyampaian, kepelbagaian kaedah pengajaran, memenuhi keperluan berbeza, penilaian dan pelaporan.