
PENGARUH KEPIMPINAN TRANSFORMASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU: PERANAN EFIKASI KENDIRI SEBAGAI PEMBOLEH UBAH PERANTARA DI SEKOLAH RENDAH ZON PEGALAN, KENINGAU

Caroline P. Eddy¹, Rosy Talin²

¹ SK Pekan Keningau II, Keningau, Sabah
E-mail: g-98423939@moe-dl.edu.my

² Fakulti Psikologi dan Pendidikan, Universiti Malaysia Sabah
E-mail: rostalin@ums.edu.my

Abstrak

Kajian ini bertujuan meneliti pengaruh kepimpinan transformasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja guru dengan efikasi sendiri sebagai pemboleh ubah perantara dalam konteks sekolah rendah luar bandar Zon Pegalan, Keningau. Pendekatan kuantitatif berbentuk tinjauan keratan rentas digunakan melibatkan 180 orang guru. Analisis data dijalankan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM-PLS) melalui perisian SmartPLS 4. Keputusan menunjukkan model mempunyai kesesuaian yang baik (SRMR = 0.061, NFI = 0.92). Nilai R² bagi efikasi sendiri ialah 0.52 manakala kepuasan kerja ialah 0.61. Efikasi sendiri didapati bertindak sebagai mediator separa yang signifikan.

Kata Kunci : Kepimpinan transformasi, komitmen organisasi, efikasi sendiri, kepuasan kerja, SEM-PLS

I. PENGENALAN

Kepuasan kerja guru merupakan indikator penting dalam menjamin keberkesanan sistem pendidikan. Guru yang mempunyai tahap kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen profesional yang kukuh, motivasi dalaman yang stabil dan prestasi pengajaran yang berkualiti. Dalam konteks sekolah luar bandar, cabaran seperti kekangan infrastruktur, beban tugas dan kekurangan sumber boleh mempengaruhi kesejahteraan kerja guru. Oleh itu, kepimpinan sekolah dan komitmen organisasi menjadi faktor penting dalam membentuk persekitaran kerja yang menyokong.

II. KAJIAN LITERATUR

Kepimpinan transformasi merangkumi pengaruh ideal, motivasi inspirasi, rangsangan intelektual dan pertimbangan individu. Gaya kepimpinan ini memberi penekanan kepada pembangunan potensi warga sekolah serta pembinaan budaya organisasi

yang positif. Komitmen organisasi pula merujuk kepada tahap keterikatan emosi dan kesetiaan guru terhadap sekolah. Efikasi sendiri menggambarkan keyakinan guru terhadap keupayaan mereka melaksanakan tugas pengajaran secara berkesan. Literatur menunjukkan bahawa efikasi sendiri mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja dan daya tahan psikologi.

III. KAEDAH PENYELIDIKAN

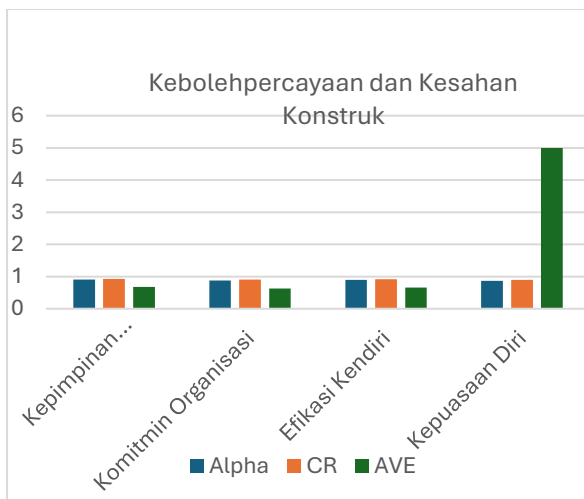
Reka bentuk kajian ini berbentuk kuantitatif tinjauan keratan rentas. Sampel terdiri daripada 180 guru sekolah rendah Zon Pegalan yang dipilih menggunakan kaedah rawak berstrata. Instrumen kajian menggunakan skala Likert lima mata. Analisis melibatkan penilaian model pengukuran dan model struktur menggunakan pendekatan SEM-PLS.

IV. Dapatan Kajian

Jadual 1: Kebolehpercayaan dan Kesahan Konstruk

Konstruk	Alpha	CR	AVE
Kepimpinan Transformasi	0.91	0.93	0.68
Komitmen Organisasi	0.88	0.91	0.63
Efikasi Kendiri	0.90	0.92	0.66
Kepuasan Kerja	0.87	0.90	0.60

Jadual 1 Kebolehpercayaan dan Kesahan Konstruk



V. KEPUTUSAN DAN PERBINCANGAN

Dapatan menunjukkan bahawa kepimpinan transformasi dan komitmen organisasi memberi kesan signifikan terhadap efikasi sendiri dan kepuasan kerja. Efikasi sendiri bertindak sebagai mediator separa, menunjukkan bahawa faktor psikologi dalaman memainkan peranan penting dalam meningkatkan kesejahteraan guru

IV. KESIMPULAN

Kesimpulannya, model kajian memenuhi kriteria kesesuaian model dan menyokong semua hipotesis. Pengukuhan kepimpinan transformasi dan

Jadual 2: Keputusan Hipotesis

Hipotesis	β	t-value	Keputusan
H1	0.41	6.21	Signifikan
H2	0.36	5.88	Signifikan
H3	0.48	7.02	Signifikan
H4	0.29	3.95	Signifikan
H5	0.25	3.40	Signifikan

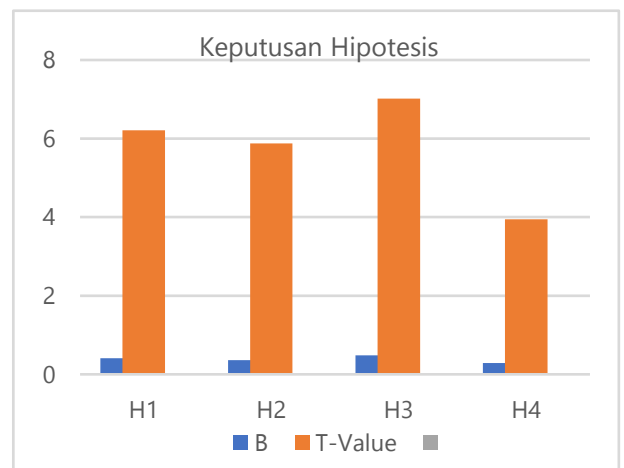
Nilai R^2 Efikasi Kendiri = 0.52

Nilai R^2 Kepuasan Kerja = 0.61

SRMR = 0.061

NFI = 0.92

Jadual 2 Keputusan Hipotesis



komitmen organisasi dapat meningkatkan efikasi sendiri serta kepuasan kerja guru luar bandar.

PENAKUAN

Saya mengaku bahawa artikel penyelidikan ini adalah hasil kerja asli saya sendiri dan tidak pernah diterbitkan dalam mana-mana jurnal, prosiding, atau penerbitan lain sebelum ini. Semua sumber rujukan, data, dan petikan yang digunakan dalam penulisan ini telah dinyatakan dengan jelas mengikut etika penulisan akademik yang ditetapkan. Saya juga mengesahkan bahawa artikel ini tidak melibatkan sebarang unsur plagiat dan segala dapatan kajian yang dilaporkan adalah benar berdasarkan kajian yang telah dijalankan. Sebarang pelanggaran

terhadap etika penerbitan akademik adalah di bawah tanggungjawab penulis sepenuhnya.

RUJUKAN

- [1] Bandura (1997). Self-efficacy: The exercise of control.
- [2] Bass & Avolio (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership.
- [3] Herzberg (1968). One more time: How do you motivate employees?
- [4] M. Tschannen-Moran and A. W. Hoy, "Teacher efficacy," *Teaching and Teacher Education*, vol. 17, no. 7, pp. 783–805, 2001.
- [5] E. M. Skaalvik and S. Skaalvik, "Teacher self-efficacy and burnout," *Teaching and Teacher Education*, vol. 26, no. 4, pp. 1059–1069, 2010.
- [6] R. J. Collie et al., "School climate and teacher outcomes," *Journal of Educational Psychology*, vol. 104, no. 4, pp. 1189–1204, 2012.
- [7] M. Zee and H. M. Y. Koomen, "Teacher self-efficacy synthesis," *Review of Educational Research*, vol. 86, no. 4, pp. 981–1015, 2016.
- [8] J. Waddington, "Teacher self-efficacy," *ELT Journal*, vol. 77, no. 2, pp. 237–240, 2023.

MAKLUMAT PENULIS

<p>First Author : CAROLINE P.EDDY</p> 	<p>SK Pekan Keningau II, Keningau Sabah Email: g-98423939@moe.gov.edu.my</p>
<p>Second Author: DR ROSY TALIN</p> 	<p>Fakulti Pendidikan Dan Pengajian Sukan Universiti Malaysia Sabah, Sabah email:rostalin@gmail.com</p>