

Hakcipta © tesis ini adalah milik pengarang dan/atau pemilik hakcipta lain. Salinan boleh dimuat turun untuk kegunaan penyelidikan bukan komersil ataupun pembelajaran individu tanpa kebenaran terlebih dahulu ataupun caj. Tesis ini tidak boleh dihasilkan semula ataupun dipetik secara menyeluruh tanpa memperolehi kebenaran bertulis daripada pemilik hakcipta. Kandungannya tidak boleh diubah dalam format lain tanpa kebenaran rasmi pemilik hakcipta.



**PENGARUH KEPIMPINAN SPIRITUAL PENGETUA DAN MOTIVASI
KERJA GURU TERHADAP PRESTASI GURU-GURU SEKOLAH
MENENGAH KEBANGSAAN DI NEGERI KELANTAN**

AWANIS BINTI MOHD



**DOKTOR FALSAFAH
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
2025**



Awang Had Salleh
Graduate School
of Arts And Sciences

Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA TESIS / DISERTASI
(Certification of thesis / dissertation)

Kami, yang bertandatangan, memperakukan bahawa
(We, the undersigned, certify that)

AWANIS MOHD

calon untuk Ijazah
(candidate for the degree of)

PhD

telah mengemukakan tesis / disertasi yang bertajuk:
(has presented his/her thesis / dissertation of the following title):

**“PENGARUH KEPIMPINAN SPIRITUAL PENGETUA DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP
PRESTASI GURU SEKOLAH MENENGAH KEBANGSAAN DI NEGERI KELANTAN”**

seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit tesis / disertasi.
(as it appears on the title page and front cover of the thesis / dissertation).

Bahawa tesis/disertasi tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan, sebagaimana yang ditunjukkan oleh calon dalam ujian lisan yang diadakan pada : **27 Ogos 2024.**

That the said thesis/dissertation is acceptable in form and content and displays a satisfactory knowledge of the field of study as demonstrated by the candidate through an oral examination held on:
27 August 2024.

Pengerusi Viva:
(Chairman for VIVA)

Assoc. Prof. Dr. Norazlinda Saad

Tandatangan
(Signature)

Pemeriksa Luar:
(External Examiner)

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Faizal A. Ghani

Tandatangan
(Signature)

Pemeriksa Dalam:
(Internal Examiner)

Assoc. Prof. Dr. Muhamad Dzahir Kasa

Tandatangan
(Signature)

Nama Penyelia/Penyelia-penyelia:
(Name of Supervisor/Supervisors)

Dr. Mua'azam Mohamad

Tandatangan
(Signature)

Tarikh:

(Date) **27 August 2024**

Kebenaran Mengguna

Tesis ini dikemukakan sebagai memenuhi syarat sepenuhnya untuk Ijazah Doktor Falsafah daripada Universiti Utara Malaysia. Saya bersetuju supaya pihak perpustakaan Universiti Utara Malaysia boleh secara bebas membenarkan sesiapa sahaja untuk memeriksa. Saya juga bersetuju bahawa penyelia saya atau jika ketiadaannya, Dekan Awang Had Salleh Graduate School of Arts and Sciences diberi kebenaran untuk membuat sesalinan tesis ini dalam sebarang bentuk, sama ada keseluruhannya atau sebahagiannya bagi tujuan kesarjanaan. Adalah dimaklumkan bahawa sebarang penyalinan atau penerbitan atau kegunaan tesis ini sama ada sepenuhnya atau sebahagian daripadanya bagi tujuan perolehan kewangan, tidak dibenarkan kecuali setelah mendapat kebenaran bertulis daripada saya. Juga dimaklumkan bahawa pengiktirafan harus diberi kepada saya dan Universiti Utara Malaysia dalam sebarang kegunaan kesarjanaan terhadap sebarang petikan daripada tesis saya.

Sebarang permohonan untuk menyalin atau mengguna mana-mana bahan dalam tesis ini, sama ada sepenuhnya atau sebahagiannya, hendaklah dialamatkan kepada:

Dean of Awang Had Salleh Graduate School of Arts and Sciences

UUM College of Arts and Sciences

Universiti Utara Malaysia

06010 UUM Sintok

Abstrak

Anjakan keempat dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025, memberi tumpuan utama kepada usaha meningkatkan prestasi para guru. Tuntutan dan cabaran semasa dalam dunia pendidikan telah menjejaskan motivasi kerja dan prestasi guru. Justeru kepimpinan spiritual diketengahkan sebagai suatu alternatif untuk meningkatkan motivasi dan prestasi guru. Tujuan kajian adalah untuk meneroka pengaruh kepimpinan spiritual dan motivasi kerja terhadap prestasi guru. Selain itu, kajian juga cuba untuk melihat pengaruh motivasi kerja (mediator) terhadap hubungan antara kepimpinan spiritual dan prestasi guru. Kajian ini juga meneliti tahap kepimpinan spiritual, motivasi kerja, dan prestasi guru serta mengenal pasti perbezaan berdasarkan faktor demografi seperti jantina, umur, dan pengalaman mengajar. Pendekatan kuantitatif dan kaedah tinjauan secara keratan rentas digunakan untuk mengumpulkan data daripada 380 responden. Instrumen yang digunakan adalah gabungan soal selidik Kepimpinan Spiritual, Motivasi Kerja, dan Prestasi Guru. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensi menggunakan perisian Statistical Package for Social Science (SPSS) dan Partial Least Squares PLS-SEM. Dapatan kajian menunjukkan bahawa amalan kepimpinan spiritual, motivasi kerja, dan prestasi guru berada pada tahap tinggi. Keputusan juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi amalan kepimpinan spiritual, motivasi kerja dan prestasi guru berdasarkan jantina, umur, dan pengalaman mengajar. Selain itu, dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan spiritual, motivasi kerja dan prestasi guru. Dapatan ini membuktikan bahawa wujud pengaruh yang signifikan kepimpinan spiritual dan motivasi kerja terhadap prestasi guru. Motivasi kerja didapati berperanan sebagai mediator terhadap hubungan antara kepimpinan spiritual dan prestasi guru. Kajian ini membuktikan wujud kepentingan kepimpinan spiritual dalam meningkatkan motivasi kerja dan prestasi guru, sekali gus memberi sumbangan kepada teori kepimpinan spiritual, teori motivasi dan teori pencapaian. Kepimpinan sekolah disarankan untuk menitikberatkan motivasi dan keperluan kerohanian melalui amalan kepimpinan spiritual bagi memastikan prestasi guru dapat dipertingkatkan.

Kata kunci: Kepimpinan spiritual, Motivasi kerja, Prestasi guru.

Abstract

The fourth shift in the Malaysia Education Blueprint 2013-2025 focuses primarily on efforts to enhance teacher performance. The demands and challenges in the field of education have adversely affected teachers' work motivation and performance. Thus, spiritual leadership is proposed as an alternative to improve teachers' motivation and performance. This study aims to examine the influence of spiritual leadership and work motivation toward teacher performance. In addition, study also trying to explore the influence of work motivation (mediator) towards the relationship between spiritual leadership and teacher performance. This study also researches the level of spiritual leadership, work motivation and teacher performance, also identify the differences based on demographic factors such as gender, age, and teaching experience. A quantitative approach and a cross-sectional survey method were employed to collect data from 380 respondents. The instruments used were a combination of the Spiritual Leadership, Work Motivation, and Teacher Performance questionnaires. Data were analyzed using descriptive and inferential statistics with the Statistical Package for Social Science (SPSS) and Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Findings indicate that the practice of spiritual leadership, work motivation, and teacher performance are at a high level. The results also show no significant differences in all three variables based on gender, age, and teaching experience. In addition, there is a significant relationship between spiritual leadership, work motivation, and teacher performance. The analysis demonstrates a significant influence of spiritual leadership and work motivation on teacher performance. Work motivation is found to act as a mediator in the relationship between spiritual leadership and teacher performance. This study emphasizes the role of spiritual leadership in boosting teachers' motivation and performance, contributing to related theories. School leaders are advised to prioritize employees' motivation and spiritual needs to enhance teacher performance.

Keywords: Spiritual leadership, Work motivation, Teacher performance.

Penghargaan

Sekalung penghargaan dan jutaan terima kasih saya ucapkan kepada Profesor Madya Dr. Yaakob bin Daud dan Dr. Mua'azam bin Mohamad selaku penyelia pertama dan penyelia kedua saya atas segala tunjuk ajar, bimbingan, dorongan dan nasihat yang telah diberi semasa menjalankan kajian ini. Penghargaan juga dirakamkan kepada Pengarah Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan, Kementerian Pelajaran Malaysia dan Pengarah Pelajaran Negeri Kelantan kerana memberi kebenaran bagi menjalankan kajian ini di sekolah-sekolah menengah di negeri Kelantan. Jutaan terima kasih kepada pengetua dan pemimpin sekolah di sekolah-sekolah menengah negeri Kelantan kerana telah memberi kerjasama padu semasa kajian ini dijalankan. Terima kasih juga kepada pensyarah-pensyarah UUM yang banyak memberikan panduan dan dorongan sepanjang pengajian ini. Hanya Allah S.W.T jua yang dapat membalas segala budi baik mereka. Sekalung penghargaan dan ucapan terima kasih yang tidak terhingga nilainya terutamanya kepada suami tercinta, Dr Haji Norisin bin Mohamad kerana merestui dan meredhai isterimu untuk meneruskan perjuangan dalam pencarian ilmu dan sentiasa memberi dorongan dan semangat. Terima kasih kepada arwah ayah, Mohamad Hj Yaakob dan arwah bonda Hajah Fatimah Hasan yang sebelum ini sentiasa menitipkan doa yang berterusan demi kejayaan anakmu ini. Juga terima kasih buat ibu mertuaku Puan Hajah Zainon Yusof yang tidak putus berdoa untuk kejayaan ini. Buat anak-anak tersayang iaitu Nur Muhammad Zharif, Nur Muhammad Syamil, Nur Muhammad Wafiq, Anis Rumaisya, Nur Muhammad Fayyadh dan Anis Sumayyah, kalian adalah pembakar semangat untuk umi meneruskan perjuangan dalam pengajian sehingga ke peringkat ini. Terima kasih kerana memahami umi dalam menuntut ilmu. Akhir sekali, terima kasih kepada seluruh ahli keluarga serta sahabat-sahabat seperjuangan, Ainonmadiyah, Nor Asikin, Juliana, Dr Norhana, Dr Wan Suhaila dan lain-lain yang telah banyak membantu dan mengorbankan masa sepanjang pengajian ini. Sesungguhnya, tanpa jasa baik, sokongan moral dan bimbingan anda semua, saya tidak akan dapat menyiapkan tesis PhD ini dengan jaya dan sempurna.

Senarai Isi Kandungan

Kebenaran Mengguna	i
Abstrak	ii
Abstract	iii
Penghargaan	iv
Senarai Isi Kandungan	v
Senarai Jadual	x
Senarai Rajah.....	xiii
Senarai Lampiran	xiv
Senarai Singkatan.....	xv
BAB SATU PENGENALAN	1
1.1 Pendahuluan.....	1
1.2 Latar Belakang Kajian.....	6
1.3 Penyataan Masalah.....	12
1.4 Tujuan Kajian	22
1.5 Objektif Kajian	22
1.6 Persoalan Kajian	23
1.7 Hipotesis Kajian.....	24
1.7.1 Perbezaan tahap kepimpinan spiritual pengetua, tahap motivasi kerja guru dan prestasi guru berdasarkan faktor demografi.....	25
1.7.2 Hubungan antara kepimpinan spiritual, motivasi kerja dan prestasi guru.	26
1.7.3 Kepimpinan spiritual dan motivasi kerja dalam meramal prestasi guru ...	27
1.7.4 Motivasi Kerja berperanan selaku pemboleh ubah mediator terhadap hubungan antara Kepimpinan spiritual dengan prestasi guru	28
1.8 Kerangka Teoritik Kajian	28
1.8.1 Teori Laluan Matlamat	29
1.8.2 Teori Kepimpinan Spiritual	33
1.8.3 Teori Motivasi.....	35
1.8.4 Teori Prestasi (ToP).....	37
1.9 Kerangka Konseptual	38

1.10 Kepentingan Kajian.....	42
1.11 Batasan Kajian	45
1.12 Definisi Operasional.....	47
1.13 Rumusan	50
BAB DUA KAJIAN LITERATUR.....	52
2.1 Pendahuluan.....	52
2.2 Kepimpinan Spiritual	52
2.2.1 Definisi dan Konsep Kepimpinan Spiritual	53
2.2.2 Model dan Teori Kepimpinan Spiritual.....	55
2.2.3 Kajian Lepas Berkaitan Kepimpinan Spiritual	60
2.3 Motivasi Kerja	66
2.3.1 Definisi dan Konsep Motivasi Kerja.....	66
2.3.2 Motivasi Kerja dalam Islam.....	68
2.3.3 Model dan Teori Motivasi Kerja.....	69
2.3.4 Kajian Lepas Berkaitan Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi	72
2.4 Prestasi Kerja Guru	75
2.4.1 Definisi dan Konsep Prestasi Kerja.....	77
2.4.2 Model dan Teori Prestasi Kerja	78
2.4.3 Kajian Lepas berkaitan dengan Prestasi Guru	82
2.5 Kajian-kajian yang Mengaitkan Kepimpinan Spiritual dengan Prestasi.....	84
2.6 Kajian-kajian yang mengaitkan kepimpinan spiritual, motivasi kerja dan prestasi guru dengan demografi (jantina, umur, pengalaman mengajar).....	86
2.7 Rumusan.....	90
BAB TIGA METODOLOGI.....	92
3.1 Pendahuluan.....	92
3.2 Reka Bentuk Kajian	92
3.3 Populasi dan Pensampelan	94
3.3.1 Populasi Kajian	94
3.3.2 Pemilihan Lokasi Kajian	94
3.3.3 Pemilihan Guru	102

3.4 Instrumen Kajian.....	102
3.4.1 Soal selidik.....	103
3.5 Analisis Kesahan.....	117
3.6 Kajian Rintis	118
3.6.1 Pengimbasan Data (Screening Data).....	120
3.6.2 Analisis Faktor	121
3.6.2.1 Analisis Faktor Bagi Kepimpinan Spiritual.....	122
3.6.2.2 Analisis Faktor Bagi Motivasi Kerja.....	122
3.6.2.3 Analisis Faktor Bagi Prestasi Guru	123
3.6.3 Analisis Kebolehpercayaan Instrumen	124
3.7 Prosedur Pengumpulan Data Kajian Sebenar	128
3.8 Penyemakan Data Kajian Sebenar	129
3.8.1 Pentaksiran Data Terpencil (Outliers)	130
3.8.2 Ujian Normaliti	131
3.9 Prosedur Menganalisis Data Kajian Sebenar.....	133
3.9.1 Statistik Deskriptif.....	134
3.9.2 Statistik Inferensi	135
3.9.2.1 Ujian Andaian Multivariat (<i>Multivariate Assumption</i>)	137
3.9.2.2 Analisis Faktor Pengesahan	137
3.9.2.3 Ujian Korelasi	140
3.9.2.4 Ujian Regresi.....	142
3.10 Rumusan	144
BAB EMPAT DAPATAN KAJIAN	145
4.1 Pendahuluan.....	145
4.2 Maklumat Demografi Responden	146
4.3 Dapatan Deskriptif	148
4.3.1 Tahap Kepimpinan Spiritual.....	149
4.3.2 Tahap Motivasi Kerja	151
4.3.3 Tahap Prestasi Guru	153
4.4 Dapatan Inferensi Kajian.....	154

4.4.1 Perbezaan Tahap Kepimpinan Spiritual, Motivasi Kerja Guru dan Prestasi Guru Berdasarkan Pemboleh Ubah Demografi	154
4.4.1.1 Perbezaan Tahap Kepimpinan Spiritual Berdasarkan Jantina	156
4.4.1.2 Perbezaan Tahap Kepimpinan Spiritual Berdasarkan Umur	158
4.4.1.3 Tahap Kepimpinan Spiritual Berdasarkan Pengalaman Mengajar	159
4.4.2 Perbezaan Tahap Motivasi Kerja	160
4.4.2.1 Perbezaan Tahap Motivasi Kerja Berdasarkan Jantina	161
4.4.2.2 Perbezaan Tahap Motivasi Kerja Berdasarkan Umur	161
4.4.2.3 Perbezaan Tahap Motivasi Kerja Berdasarkan Pengalaman Mengajar.....	162
4.4.3 Perbezaan Tahap Prestasi Guru.....	163
4.4.3.1 Perbezaan Tahap Prestasi Guru Berdasarkan Jantina.....	163
4.4.3.2 Perbezaan Tahap Prestasi Guru Berdasarkan Umur.....	164
4.4.3.3 Perbezaan Tahap Prestasi Guru Berdasarkan Pengalaman Mengajar	165
4.4.3.4 Bagi menjawab hipotesis alternatif yang kesembilan, daripada sampel kajian ini (n = 380) dapatan analisis ujian Anova dalam	165
4.4.4 Hubungan antara kepimpinan spiritual, motivasi kerja dan prestasi guru	166
4.5 Penilaian Model Laluan PLS-SEM.....	168
4.6 Keputusan Penilaian PLS-SEM Model Pengukuran.....	169
4.6.1 Kebolehpercayaan Item.....	171
4.6.2 Ujian Multikolinearan (<i>Multicollinearity Test</i>)	171
4.6.3 Kebolehpercayaan Komposit dan Cronbach's Alpha	172
4.6.4 Kebolehpercayaan Ketekalan Dalaman (<i>Internal Consistency Reliability</i>)	174
4.6.5 Kesahan Konvergen (<i>Convergent Validity</i>).....	179
4.6.6 Kesahan Diskriminan (<i>Discriminant Validity</i>)	182
4.7 Model Struktural (<i>Structural Model</i>)	188
4.7.1 Kepimpinan spiritual dan motivasi kerja dalam meramal prestasi guru .	188
4.7.2 Pengujian Perantaraan (<i>Mediation</i>)	190

4.7.2.1 Pengaruh Mediator Motivasi Kerja terhadap Hubungan antara Kepimpinan Spiritual dengan Prestasi Guru	191
4.8 Penilaian Pekali Penentuan.....	192
4.9 Penilaian Kesan Saiz (f^2).....	194
4.10 Penilaian Ramalan Kerelevanan	195
4.11 Rumusan Bagi Pengujian Hipotesis	197
4.12 Rumusan	198
BAB LIMA PERBINCANGAN DAPATAN KAJIAN	200
5.1 Pendahuluan.....	200
5.2 Ringkasan Kajian	200
5.3 Tahap Kepimpinan Spiritual, Motivasi Kerja dan Prestasi Guru	204
5.3.1 Tahap Amalan Kepimpinan Spiritual	205
5.3.2 Tahap Motivasi Kerja	212
5.3.3 Tahap Prestasi Guru	215
5.4 Perbezaan Tahap Kepimpinan Spiritual, Motivasi Kerja dan Prestasi Guru (Berdasarkan Demografi).....	218
5.5 Saling Hubungan antara Kepimpinan Spiritual, Motivasi Kerja dan Prestasi Guru	224
5.6 Pengaruh Kepimpinan Spiritual dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Guru..	231
5.7 Motivasi Kerja Sebagai Mediator Terhadap Hubungan Antara Kepimpinan Spiritual dan Prestasi Guru.....	234
5.8 Rumusan Kajian.....	237
5.9 Implikasi dan Cadangan	238
5.9.1 Implikasi Teoritikal	238
5.9.2 Implikasi Amalan	241
5.9.3 Cadangan Penyelidikan Lanjutan.....	246
5.9.4 Penutup	248
RUJUKAN	251

Senarai Jadual

Jadual 1.1 <i>Kesalahan Tata tertib Guru dan AKP Jabatan Pendidikan Negeri Kelantan</i>	19
Jadual 1.2 <i>Maklumat Asas Kes Tata tertib JPN Kelantan (2019-2023)</i>	20
Jadual 3.1 <i>Populasi, Peratus Populasi Setiap Daerah dan Bilangan Sampel Kajian</i>	98
Jadual 3.2 <i>Bilangan Sekolah Kajian</i>	101
Jadual 3.3 <i>Instrumen Asal Kajian dan Bilangan Item</i>	105
Jadual 3.4 <i>Pecahan item pernyataan asal yang mempunyai dua maksud atau ciri</i>	107
Jadual 3.5 <i>Senarai Item Soal Selidik Bagi Kepimpinan Spiritual</i>	109
Jadual 3.6 <i>Pecahan Item Pernyataan Yang Mempunyai Dua Maksud Atau Ciri</i>	112
Jadual 3.7 <i>Senarai Item Soal Selidik Bagi Motivasi Kerja</i>	113
Jadual 3.8 <i>Bilangan item soal selidik bagi prestasi guru</i>	115
Jadual 3.9 <i>KMO dan Ujian Bartlett bagi Dimensi Kepimpinan Spiritual</i>	122
Jadual 3.10 <i>KMO dan Ujian Bartlett bagi Dimensi Motivasi Kerja</i>	123
Jadual 3.11 <i>KMO dan Ujian Bartlett bagi Dimensi Prestasi Guru</i>	124
Jadual 3.12 <i>Analisis Kebolehpercayaan Instrumen</i>	125
Jadual 3.13 <i>Pengukuran Kecondongan</i>	132
Jadual 3.14 <i>Pengkelasan Tahap Analisis Min</i>	135
Jadual 3.15 <i>Interpretasi mengikut skala pekali korelasi</i>	142
Jadual 3.16 <i>Ringkasan Analisis Data</i>	143
Jadual 4.1 <i>Maklumat Demografi Guru</i>	147
Jadual 4.2 <i>Analisis Tahap Min</i>	149
Jadual 4.3 <i>Tahap Kepimpinan Spiritual</i>	150
Jadual 4.4 <i>Tahap Motivasi Kerja Guru</i>	151
Jadual 4.5 <i>Tahap Prestasi Guru</i>	153
Jadual 4.6 <i>Ujian-t: Perbezaan Tahap Amalan Kepimpinan Spiritual Berdasarkan Jantina</i>	157
Jadual 4.7 <i>Ujian-t: Perbezaan Tahap Amalan Kepimpinan Spiritual Berdasarkan Jantina Mengikut Dimensi</i>	157

Jadual 4.8 Ujian ANOVA: Perbezaan Tahap Kepimpinan Spiritual Berdasarkan Umur	158
Jadual 4.9 Ujian ANOVA: Perbezaan Tahap Kepimpinan Spiritual Berdasarkan Pengalaman Mengajar.....	159
Jadual 4.10 Ujian-t: Perbezaan Tahap Motivasi Kerja Berdasarkan Jantina.....	161
Jadual 4.11 Ujian ANOVA: perbezaan Tahap Motivasi Kerja Berdasarkan Umur	161
Jadual 4.12 Ujian ANOVA: perbezaan Tahap Motivasi Kerja Berdasarkan Pengalaman Mengajar.....	162
Jadual 4.13 Ujian-t: Perbezaan Tahap Prestasi Guru Berdasarkan Jantina	163
Jadual 4.14 Ujian ANOVA: Perbezaan Tahap Prestasi Guru Berdasarkan Umur	164
Jadual 4.15 Ujian ANOVA: Perbezaan Tahap Prestasi Guru Berdasarkan Pengalaman Mengajar.....	165
Jadual 4.16 Nilai Toleransi dan VIF.....	172
Jadual 4.17 Kebolehpercayaan Komposit dan Cronbach	173
Jadual 4. 18 Standardized Loading, Kebolehpercayaan Komposit (CR) dan Average Variance Extracted (AVE) (Model pengukuran reflektif order – pertama).....	175
Jadual 4.19 Standardized Loading, Kebolehpercayaan Komposit (CR) dan Average Variance Extracted (AVE) (Model pengukuran reflektif order – kedua)	177
Jadual 4.20 Standardized Loading, Composite Reliability (CR) dan Average Variance Extracted (AVE) (Model pengukuran reflektif order – ketiga)	178
Jadual 4.21 Keputusan CFA bagi Model Pengukuran.....	180
Jadual 4.22 Average Variance Extracted (AVE) (Model pengukuran reflektif order – kedua).....	180
Jadual 4. 23 Average Variance Extracted (AVE) (Model pengukuran reflektif order – ketiga).....	181
Jadual 4.24 Kriteria Fornell-Larcker	183
Jadual 4.25 Nisbah Heterotrait-Monotrait (HTMT).....	185
Jadual 4.26 Kaedah Perbandingan Item Cross Loading	187
Jadual 4. 27 Pengujian pengaruh Kepimpinan spiritual dan motivasi kerja guru terhadap prestasi guru (Pengaruh Langsung)	189

Jadual 4.28 <i>Dapatan Analisis Pengujian Pengantara (Mediation). Pengujian Hipotesis (Pengaruh Tidak Langsung)</i>	191
Jadual 4.29 <i>Tafsiran Nilai R^2</i>	193
Jadual 4.30 <i>Koefisien Determinasi (R^2)</i>	193
Jadual 4.31 <i>Kesan Saiz f-Square (f^2)</i>	194
Jadual 4.32 <i>Tafsiran Nilai Kesan Saiz, f^2</i>	195
Jadual 4. 33 <i>Ketepatan Peramalan Q-Square (Q^2) (Predictive Relevance)</i>	196
Jadual 4. 34 <i>Rumusan Bagi Keputusan Pengujian Hipotesis</i>	197



Senarai Rajah

Rajah 1.1 Ringkasan Model Teori Laluan Matlamat (<i>Path Goal Theory</i>)	32
Rajah 1.2. Model Kausal Kepimpinan Spiritual (<i>Fry, 2003</i>)	34
Rajah 1.3 Teori Hierarki Keperluan Maslow (1943)	37
Rajah 1. 4 Kerangka Teoretikal Kajian	38
Rajah 1. 5. Kerangka konseptual Kajian Kepimpinan Spiritual Pengetua, Motivasi Kerja Guru dan Prestasi Guru.	39
Rajah 4.1 Ringkasan Prosedur Penilaian Model PLS-SEM.....	169
Rajah 4.2. Model Pengukuran	170
Rajah 4. 3 Graf Menunjukkan Nilai Average Variance Extrated (AVE) Bagi Semua Konstruk	181



Senarai Lampiran

Lampiran A Kebenaran Menjalankan Kajian (Kementerian Pendidikan Malaysia)	281
Lampiran B Kebenaran Menjalankan Kajian (Jabatan Pendidikan Negeri Kelantan)	
.....	282
Lampiran C Kebenaran Menggunakan Soal Selidik Motivasi Kerja	283
Lampiran D Kebenaran Mengguna Soal Selidik Prestasi Guru	284
Lampiran E Soal Selidik Kajian	285
Lampiran F Ujian Normaliti (Histogram)	291



Senarai Singkatan

ANOVA	Analysis of Variance
AVE	Average Variance Extracted
BPDPP	Bahagian Perancangan Dasar dan Penyelidikan
CFA	Confirmatory Factor Analysis
EFA	Exploratory Factor Analysis
HTMT	Heterotrait-Monotrait
IAB	Institut Aminudin Baki
JPM	Jabatan Perdana Menteri
JPN	Jabatan Pendidikan Negeri
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
PdPc	Pembelajaran dan Pemudahcaraan
PLS	Partial Least Square
PPPM	Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia
SAR	Sekolah Agama Rakyat
SABK	Sekolah Agama Bantuan Kerajaan
SJK	Sekolah Jenis Kebangsaan
SEM	Structural Equation Modelling
SIP+	School Improvement Partners
SISC+	School Improvement Specialist Coach
VIF	Variance Inflated Factor

BAB SATU

Pengenalan

1.1 Pendahuluan

Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM, 2013-2025) telah menggariskan suatu dasar mengenai kepentingan pembangunan modal insan secara menyeluruh dan bersepadu. Tanggungjawab ini pastinya diamanahkan kepada insan bergelar guru yang berkhidmat secara langsung di sekolah-sekolah dan juga di institusi-institusi pendidikan lain. Guru mempunyai tugas yang sangat besar dan mulia, iaitu menghasilkan insan atau murid yang seimbang dari segenap aspek termasuklah jasmani, emosi, rohani, intelek, dan sosial selain daripada usaha mewujudkan masyarakat Malaysia yang berilmu pengetahuan, bersahsiah tinggi, berketrampilan dan berguna kepada masyarakat dan negara.

Dunia pendidikan di Malaysia pada hari ini telah banyak melalui proses transformasi. Salah satu transformasi dasar pendidikan yang dilaksanakan ialah Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 yang menjadi suatu usaha Kementerian Pendidikan untuk menambahbaik sistem pendidikan negara ini agar mampu bersaing dan mendepani perubahan-perubahan yang berlaku baik di peringkat tempatan dan antarabangsa (Hussein Ahmad, 2016). Terdapat sebelas agenda yang digariskan dalam PPPM (2013-2025) yang mampu memberi impak besar kepada keberhasilan sistem pendidikan negara (KPM, 2013). Antaranya ialah agenda yang ingin dicapai menerusi anjakan keempat sebagai suatu hasrat untuk menjadikan profesion keguruan

RUJUKAN

- Abdi Mohamud, S., Ibrahim, A. A., & Hussein, J. M. (2017). The effect of motivation on employee performance: Case study in Hormuud company in Mogadishu Somalia. *International Journal of Development Research*, 9(11), 17009-17016.
- Abdul Ghani Kanesan Abdullah, Azians Abu Hassan & Ying, L.L. (2019). Kesan nilai kerja dan budaya sekolah ke atas spiritualiti di tempat kerja. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 6(2), 1 – 15.
- Abdulrasheed Olowoselu, Mua'azam Mohamad, & Shorouk Mohamed Farag Mohamed Aboudahr. (2019). Path-Goal Theory and the application in educational management and leadership. In: *Education Quarterly Reviews*, 2(2), 448-455.
- Absar, S., & Jameel, S. S. (2017). Teachers motivation in higher education: A comparative study across discipline and designation. *Indian Journal of Positive Psychology*, 8(2), 221–225. Retrieved from http://www.iahrw.com/index.php/home/lournal_detail/19#list
- Adeyemi, T. O. (2010). Principal's leadership styles and teacher's job performance in senior secondary schools in Ondo State, Nigeria. *Journal of Economic Theory*, 3 (3), 84-97.
- Adejumobi, F. T., & Ojikutu, R. K. (2013). School climate and teacher job performance in Lagos state Nigeria. *Discourse Journal of Educational Research*, 1(2) (June), 26–36.
- Afolabi, O. M., Abiola, B. I., Olaiya, A. B. & Emeje, S.O. (2020). Impact of work environment on employees performance in Federal Polytechnic, Offa, Kwara State, Nigeria. *NIU Journal of Social Sciences*, 6(1), 217-222
- Afshari, B., Hoveyda, R. and Eshaghian, Z. (2015). The effects of principals' spiritual leadership on teachers' educational performance. *International Journal of Research in Management*, 5(1), 58-69. <http://rspublication.com/ijrm/2015/5.pdf>

Ahmad Mahzan, A. (2002). *Kaedah Penyelidikan Sosio Ekonomi* (2nd ed.). Dewan Bahasa dan Pustaka.

Ahmad Nurabadi, Jusuf Irianto, Ibrahim Bafadal, Juharyanto, Imam Gunawan dan Maulana Amirul Adha. (2021). The Effect of Instructional, Transformational and Spiritual Leadership on Elementary School Teachers' Performance and Students' Achievements. *Cakrawala Pendidikan*, 40(1).

Ahmet Kaya. (2015). The Relationship between Spiritual Leadership and Organizational Citizenship Behaviors: A Research on School Principals' Behaviors. <https://doi.org/10.12738/estp.2015.3.1988>

Ahlijah, G. K. D. (2014). *Exploring the effectiveness of spiritual leadership in entrepreneurial firms in Ghana* (Order No. 3583447). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1562698749). Retrieved from <http://eserv.uum.edu.my/docview/1562698749?accountid=42599>.

Aizzat, M.N., Intan, O. & Zainal Ariffin A. (2006). *Pengantar Pengurusan. Siri Pendidikan Jarak Jauh*. Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd. Universiti Sains Malaysia.

Akinci, T. (2017). *The effect of high school teachers' managerial spiritual leadership perceptions on teaching leadership and self-efficacy*. [Doctoral dissertation]. Marmara University.

Aksel, N. (2016). *The Relationship Between the Transformational Leadership Behavior of the Secondary School Principals and the Motivation of Teachers (Samsun Case)*. [Unpublished master's thesis], Ondokuz Mayıs University Education Science Institute, Sakarya.

Alanazi, Talal Ratyan, & Mohd, A. (2013). Overview of path-goal leadership theory. *Journal Management and Business*, 1(1), 1–6.

Al-Asadi, J., Khalaf, S., Al-Waaly, A., Abed, A. & Shami, S. (2018). Burnout among primary school teachers in Iraq: Prevalence and risk factors. *Eastern Mediterranean Health Journal*, 24(3): 262–268. <https://doi.org/10.26719/2018.24.3.262>

- Alia Yashak, Mohamad Syafiq Ya Shak, Mohd Haniff Mohd Tahir, Dianna Suzienna Mohamad Shah, & Mohd Faisal Mohamed. (2020). Faktor Motivasi Teori Dua Faktor Herzberg dan Tahap Motivasi Guru Pendidikan Islam. *Jurnal Sains Insani*, 5(2), 65-74. [https://doi.org/10.33102/sains insani](https://doi.org/10.33102/sains%20insani).
- Allen, P. L. (2012). A correlational analysis of the spiritual leadership survey versus authentic leadership questionnaire in non-denominational mega-church organizations (Order No. 3648817). ProQuest Dissertations & Theses Global. (1652846693). <http://eserv.uum.edu.my/docview/1652846693?accountid=42599>.
- Amir Mamat & Nuraliawati Sabri (2023, 16 Mei). Peningkat Kebajikan guru melalui 10 prakarsa. *Harian Metro*.
<https://www.hmetro.com.my/mutakhir/2023/05/967411/peningkat-kebajikan-guru-melalui-10-prakarsa>
- Anastasi, A. (1997). *Psychological Testing* (7th ed.). Prentice Hall Inc. Humanities Social Sciences.
- Anis Salwa Abdullah. (2019). Kepimpinan perkongsian guru besar, motivasi dan tekanan kerja guru sekolah rendah berprestasi cemerlang di Kelantan. Tesis PhD yang tidak diterbitkan. Universiti Utara Malaysia.
- Anis Salwa Abdullah & Siti Noor Ismail. (2018). Interaksi kepimpinan perkongsian dan kepimpinan sah guru besar terhadap motivasi dan tekanan kerja guru. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 5(1), 16-32.
- Anita Rahmawaty. (2016). Model kepimpinan spiritual dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di bmt se-Kabupaten Pati. *Iqtishadia*, 9(2). DOI: <http://dx.doi.org/10.21043>.
- Anjilus, W., Talip, R., & Bikar Singh, S.S. (2019). Hubungan gaya kepemimpinan transformasi dengan kepuasan kerja guru akademik tingkatan enam. *Labuan e-journal muamalat and society*, 1(1), 1-16.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17(2), 14-23.

- Astin, A.W. & Astin, H.S. (2000). *Leadership reconsidered: Engaging higher education in social change*. Battle Creek, MI: W.K. Kellogg Foundation
- Ates, H.K. & Yilmaz, P. (2018). Investigation of the Work Motivation Levels of Primary School Teachers. *Journal of Education and Training Studies*, 6 (3).
- Azita Abdul Rahim. (2012). *Beban tugas guru sekolah menengah di Daerah Batu Pahat, Johor Darul Takzim*. [Tesis yang tidak diterbitkan]. Universiti Teknologi Malaysia.
- Azreen Harina Azman, Norudin Mansor & Zuraida Mohamad. (2016). Impak beban kerja terhadap prestasi kerja pensyarah: Kes kajian di Politeknik Sultan Mizan Zainal Abidin (PSMZA). <http://journale-academiauitmt.uitm.edu.my/>
- Babbie, E. (2007). *The Practice of Social Research* (11th ed.). United States of America: Thomson Higher Education.
- Badawy, S. M. (2015). Egyptian Teachers' Burnout: The Role of Work Environment Characteristics and Job Stress. *Journal of Business and Management Sciences*, 3(4), 101–110. <https://doi.org/10.12691/jbms-3-4-1>
- Bafadal, I., Juharyanto, J., Nurabadi, A., & Gunawan, I. (2018, October). Principal Leadership and its Relationship with Student Learning Achievements: A Regression Analysis. In *3rd International Conference on Educational Management and Administration (CoEMA 2018)*. Atlantis Press.
- Bahagian Pendidikan Guru. (2016). Dokumen Awal Pelan Induk Pembangunan Profesionalisme Keguruan (PIPPK). In Kementerian Pendidikan Malaysia (1). *Kementerian Pendidikan Malaysia*. <https://www.moe.gov.my/dasarmenu/pelan-induk-pembangunan-profesionalisme-keguruan-pippk>.

- Bahagian Profesionalisme Guru. (2020). Standard Guru Malaysia 2.0. Kementerian Pendidikan Malaysia; *Kementerian Pendidikan Malaysia*. <https://www.moe.gov.my/pemberitahuan/pengumuman?start=300>.
- Barnes, T.N., Cipriano, C., McCallops, K., Cuccuini-Harmon, C. & Rivers, S.E. (2018). Examining the relationship between perceptions of teaching self-efficacy, school support and teacher and paraeducator burnout in a residential school setting. *Emotional and Behavioural Difficulties*, 23(3), 284–295. <https://doi.org/10.1080/13632752.2018.1461452>.
- Benefiel, M. (2005). The second half of the journey: Spiritual leadership for organizational transformation. *The Leadership Quarterly*, 16(1), 723–747.
- Bhasah Abu Bakar. (2007). *Kaedah analisis data penyelidikan ilmiah*. Utusan Publication & Distributors Sdn Bhd.
- Bhupinder, Lt., & Singh, R.K. (2022). Study To Examine The Impacts Of Spiritual Leadership Style On Organizational Performance Based On Individual-Level Performance: A Meta-Analysis. *An International, Peer Reviewed, Open Access & Multidisciplinary Journal*. Volume 1, Issues 2, 22-35.
- Bodla, M. A., & Ali, H. (2012). Workplace spirituality: a spiritual audit of banking executives in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6(11), 3888–3897. doi:10.5897/AJBM10.1242
- Bodla, M. A., Ali, H., & Danish, R. Q. (2013). Role of Spiritual Leaders in Enhancing Employee's Performance. *Journal of Basic and Applied Scientific Researc*, (3)117-122. TextRoad Publication.
- Bondoc, E. J. (2016). *A qualitative study of spiritual leadership in the workplace* (Order No. 10254055). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1873089881). Retrieved from <http://eserv.uum.edu.my/docview/1873089881?accountid=42599>
- Boorom, R. (2009). *Spiritual leadership: A study of the relationship between spiritual leadership theory and transformational leadership* (Order No. 3377759). Available from ABI/INFORM Collection; ProQuest

Dissertations & Theses Global. (305133283). Retrieved from <http://eserv.uum.edu.my/docview/305133283?accountid=42599>

Borger, R. H. (2007). *Spiritual leadership among community college leaders: The next evolution of transformational leadership* (Order No. 3258055). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (304896431). Retrieved from <http://eserv.uum.edu.my/docview/304896431?accountid=42599>

Boucher, M. M. (2013). *The Relationship of Principal Conflict Management Style and School Climate*. (Doctoral dissertation). Retrieved from <http://scholarcommons.sc.edu/etd/948>

Bozkus, G. & Gunduz, Y. (2016). Modelling the relationship between spiritual leadership and organizational commitment. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(1), 405 – 420.

Buchanan, Michael, T. (2009). The spiritual dimension and curriculum change. *International Journal of Children's Spirituality*, 14, 385-394.

Budiarti, E.M., Gunawan, I., & Pambudi, B.A. (2020). The Effect of Spiritual Leadership and Academic Supervision on Teacher Performance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 501. Proceedings of the 6th International Conference on Education and Technology (ICET 2020).

Bush, T. (2010). Spiritual Leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, 38(4), 402–404. <https://doi.org/10.1177/1741143210370267>

Campbell, Jr., Dunnette, M.D., E.F & Weick, K.E. 1970. *Managerial Behavior Performance and Effectiveness*. Mc Graw-Hill.

Cawangan Latihan dan Kompetensi KPM. (2015). Garis panduan pelaksanaan PBPPP. In *Bahagian Pengurusan Sumber Manusia Kementerian Pendidikan Malaysia*. <https://eprestasi.moe.gov.my/>

- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-Year Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*. <http://dx.doi.org/10.1037/a0035661>
- Chen, Y., & Zhao, Q. (2013). Gender differences in business faculty's research motivation. *Journal of Education for Business*, 88(6), 314–324. <https://doi.org/10.1080/08832323.2012.717121>.
- Chin, W. W. (2010). How to write up and report PLS analyses. Dalam V. E. Vinzi, W. W. Chi, J. Henseler, & H. Wang. (Eds.). *Handbook of partial least squares concept, methods and applications*, 655 - 690. Berlin: Springer.
- Chua Y. P. (2006). *Asas Statistik Penyelidikan: Buku 2*. Mc Graw Hill (M) Sdn. Bhd.
- Coakes, S. J. Steed, L. & Dzidic, P. (2006). *Spss version 13.0 for windows: Analysis without anguish*. Wiley India Pvt. Limited.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education*. New York: Routledge.
- Coleman, P. H. (2015). *A phenomenological study of spiritual leadership* (Order No. 10010605). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1766579631). Retrieved from <http://eserv.uum.edu.my/docview/1766579631?accountid=42599>
- Colquitt, J.A., LePine, J.A. & Wesson, M.J. (2015). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (3rd ed.). McGraw-Hill International edition.
- Comighud, S.M.T. & Arevalo, M.J. (2020). Motivation in Relation to Teachers' Performance. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 10 (4).
- Costello, A. B., & Osborne, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research, & Evaluation*, 10, 1-9

- Creswell, J. W. (2008). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (3rd ed.). Sage Publications
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.). Pearson Publications
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). Harper & Row.
- Crossman, J. (2010). Conceptualising spiritual leadership in secular organizational contexts and its relation to transformational, servant and environmental leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(7), 596-608. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/01437731011079646>
- Danielson, C. (2013). *Rubrics from the framework for teaching: Evaluation instrument* (23rd ed.). <http://www.ode.state.or.us/wma/teachlearn/commoncore/danielson-2013-rubric-only.pdf>
- Darmawati, Sri Melfayetti & Selamat Triono Ahmad. (2020). Spiritual leadership, job stress, job satisfaction, and work motivation in teaching performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(4), 719-733.
- Darwyan Syah. (2010). Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi guru pendidikan agama Islam pada sekolah dasar negeri Kota Depok Proinsi Jawa Barat. [Tesis Doktor Falsafah, Fakultas Pendidikan, Universiti Malaya].
- Dede, N. P., & Ayranci, E. (2014). Exploring the connections among spiritual leadership, altruism, and trust in family businesses. *Quality and Quantity*, 48(6), 3373-3400. doi:<http://dx.doi.org/10.1007/s11135-013-9962-x>.
- Dhanalingam. S, Muthusamy.J., Rashidah Abu, & Techanamurthy.U. (2023) Tahap burnout dan kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah Kolej Komuniti Kuala Langat. *Jurnal Kejuruteraan, SI -6* (2). pp. 91-104. ISSN 0128-0198

- Downey, H. K., Sheridan, J. E., & Slocum Jr, J. W. (1976). The Path-Goal Theory of leadership: A Longitudinal Analysis. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(1), 156-176.
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16 (5), 807-833.
- Edana Janai Bondoc. (2016). *A Qualitative Study of Spiritual Leadership in the Workplace*. [Tesis Phd].
- Elbayoumy, O. (2021). The relationship between spiritual leadership and quality of work life: Applied on Employees of Damietta University. *Academia Letters*, Article 2142.
- Elger, D. (2017). *Theory of Performance*. [Unpublished manuscript]. University of Idaho.
- Emirbey, A. R. (2017). *The Relationship Between School Administrators' Ethical Leadership Behavior and Teacher Motivation (Denizli Province Civril District Example)*. [Unpublished Master's Thesis]. Usak University.
- Evans, M. C. & R. J. House. (1996). A path-goal theory of leader effectiveness. *Leadership Quarterly*, 7(3), 305–309.
- Fairholm, G. W. (1996). Spiritual leadership: Fulfilling whole-self needs at work. *Leadership & Organization Development Journal*, 17(5), 11-17.
- Farah Wahida Mustafar. (2022). Penyebaran Islam dalam ketamadunan Melayu: Satu tinjauan awal ke atas masyarakat Melayu di Kelantan. *Jurnal Tuah*. 2(1), 18 – 33.
- Fei, E. L. E., & Han, C. G. K. (2017). Hubungan kepemimpinan pengetua dengan motivasi guru. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(5), 145-159.

- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 39-50.
- Fraenkel, J.R. & Wallen, N.E. (2006). *How to design and evaluate research in education*. McGraw-Hill Education.
- Fry, L. W. (2003). "Toward a theory of spiritual leadership." *The Leadership Quarterly*, 14, 693-727.
- Fry, L. W. (2008). Spiritual leadership: State-of-the-art and future directions for theory, research, and practice. In J. Biberman & L. Tischler (Eds.), *Spirituality in business: Theory, practice, and future directions*. 106-124. Palgrave Macmillan.
- Fry, L.W., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual Leadership and Army Transformation: Theory, Measurement, and Establishing a Baseline. *The Leadership Quarterly*, 16(5) 835 – 862. 10.1016/j.leaqua.2005.07.012
- Fry, L. W., Hannah, S. T., Noel, M., & Walumbwa, F. O. (2011). Impact of spiritual leadership on unit performance. *Leadership Quarterly*, 22(2), 259–270
- Fry, L. W., Latham, J. R., Clinebell, S. K., & Krahnke, K. (2017). Spiritual leadership as a model for performance excellence: a study of Baldrige award recipients. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 14(1), 22–47. <https://doi.org/10.1080/14766086.2016.1202130>
- Fullan, M. (2007). *The New Meaning of Educational Change*. Teacher College Press
- Gahlann, V. S. (2014). The effect of role overload and role ambiguity on job performance of IT professionals in India. *The IUP Journal of Management Research*, XIII (3), 37-49.

- Gana, A. B. & F. B. Bababe. (2011). The effects of motivation on workers performance (a case study of Maiduguri Flour Mill Ltd. Borno State, Nigeria.). *Continental J. Social Sciences*, 4(2), 8 –11.
- George Gotsis & Katerina Grimani. (2017). The role of spiritual leadership in fostering inclusive workplaces. *Personnel Review*, 46(5), 908-935, <https://doi.org/10.1108/>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (4th ed). Allyn & Bacon.
- Ghasemali Azadi Renani. (2011). Perceptions of EFL teachers in Esfahan high schools towards professional knowledge and skills development through short-term in-service programmes. *University Putra Malaysia*.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Toward a science of workplace spirituality. In R. A. Giacalone, & C. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. 1-26.
- Gibson, A. (2014). Principals' and teachers' views of spirituality in principal leadership in three primary schools. *Educational Management Administration and Leadership*, 42(4), 520-535. <https://doi.org/10.1177/1741143213502195>
- Gocen, A., & Sen, S. (2021). Spiritual leadership and organizational citizenship behavior: A meta-analysis. *Sage Journal*, 1–15. DOI: 10.1177/21582440211040777
- Gocen, A., & Terzi, R. (2019). The casual effect of spiritual leadership on organizational health in educational organizations. *International Online Journal of Educational Sciences*, 11(2), 100-117.
- Gotz, O., Liehr-Gobbers, K., & Krafft, M. (2010). Evaluation of Structural Equation Models using the Partial Least Squares (PLS) approach. Dalam V. E. Vinzi, W. W. Chin, J. Henseler, & H. Wang (Eds.), *Handbook of Partial Least Squares Concept, Methods and Applications*, 691–711. Springer Berlin Heidelberg.

Gunawan, I., Kusumaningrum, D. E., & Sumarsono, R. B. 2(020). Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran, Kepemimpinan Perubahan, Kepemimpinan Spiritual, Budaya Sekolah, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Mengajar Guru. (JMSP) *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 4(3), 198-219.

Gunay-Sule, G. & Kiral, E. (2022). The relationship between school principals' personality traits and spiritual leadership level. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 9(4), 857-872. <https://doi.org/10.33200/ijcer.1055684>

Hamsiah Mohd Dahlan, Johari Ariffin, Maimunah Husien, A. Ramiah, B., Ilham Ismail, Shuhaida Shaari, Abdullah Seman, Tajulashikin Jumahat, Mardiana Muhamad, Yusnida yusoff, Faridah Mohamad, Mardiana Muhamad, Muktar Yaacob, Siti Arija Abd Rahman, Rashidah Mohd Said, Norihan Azizan, Mohd Rosidi Ismail, Ponnusamy P., Norhame Eliza Mustapha, Zahari Ahamad. (2017).

Hanafiah, H., Nasrun, N., & Restu, R. (2020). Work motivation and satisfaction and its impact on lecturer performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3 (3), 1800-1812.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall: Pearson Education.

Hair, J. F., Money, A. H., Samouel, P., & Page, M. (2007). *Reserach method for business*. John Wiley & Sons. Ltd.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Thousan Oaks, California: Sage.

Hilda Izzati Helmi & Salleh Amat. (2022). Tekanan kerja dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah rendah. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 4 (3), 374-381.

Hill, P. C., Jurkiewicz, C. L., Giacalone, R. A., & Fry, L. W. (2013). From concept to science: Continuing steps in workplace spirituality research.

In R. Paloutzian F. & C. L. Park (Eds), *Handbook of the psychology of religion and spirituality*, 617-631. U.S.A: Paperback Edition.

Henkin AB & Holliman SL. (2009). Urban teacher commitment: Exploring associations with organisational conflicts, support for innovation and participation. *Urban Education* 44 (2): 160–180.

Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice*. (9th ed.). McGraw Hill.

Hong, O.C. & Aziah Ismail. (2015). Sokongan pihak pengurusan sekolah terhadap tekanan kerja guru di sekolah kebangsaan dan sekolah jenis kebangsaan. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 2 (2), 42–57.

House, R. J. (1971). Path-Goal leadership effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16, 321–338.

House, R. J. (1996). Path-Goal Theory of leadership: Lessons, legacy, and a reformulated theory. *The Leadership Quarterly*, 7(3), 323–352.

Hulland, J., & of Business, R. I. S. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic Management Journal*, 20(2), 195 - 204.

Hunsaker, William D. (2014). Relationship of confucian values to spiritual leadership in a South Korean context . *Asian Social Science*, 10 (12).

Hussein Hj Ahmad & Mohammed Sani Ibrahim (Eds). (2016). *Transformasi pendidikan Nasional: Antara aspirasi dan anjakan*. Kuala Lumpur: Universiti Malaya.

Ilham Ismail. (2015). *Pengaruh kepemimpinan beretika dan kepuasan kerja guru terhadap komitmen organisasi di sekolah*. [Tesis PhD yang tidak diterbitkan]. Universiti Utara Malaysia.

Imam Ghozali, & Hengky Latan. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Jasmani, M. Y. (2005). Iklim kerja dan ketandusan upaya di kalangan guru-guru sekolah rendah dan sekolah menengah di Kubang Pasu, Kedah. *Kajian untuk pengesahan jawatan di Universiti Utara Malaysia*.

Jermier, J. M., & Florida, S. (1996). The path-goal theory of leadership : A subtextual analysis. *Leadership and Policy in School*, 7(3), 311–316.

Joao Viseu, Saul Neves de Jesus, Jose Manuel Canavarro, Joana Pereira & Claudia Rus. (2016). Relationship Between Teacher Motivation and Organizational Variables: *A Literature Review*. *Paideia Jan-Apr*. 2016, 26 (63), 111-120. doi:10.1590/1982-43272663201613

Johari Md Yusof. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja di Syarikat XYZ. [Tesis Phd yang tidak diterbitkan]. Universiti Utara Malaysia.

John W. Cresswell. (2012). *Educational research: Planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.). Pearson.

JPM. (2010a). Pelan Hala Tuju Program Transformasi Kerajaan. Putrajaya.

JPM. (2016). RMK-11 Mentransformasi Sistem Pendidikan Kertas Strategi 10. Putrajaya

Jufrizen, Maya Sari, Muhammad Irfan Nasution, Radiman & Sri Fitri Wahyuni. (2019). The strategy of Spiritual Leadership: The Role of Spiritual Survival, Workplace Spirituality and Organizational Commitment at Private Universities. *International Journal of Research in Business and Social Science* 8 (1), 2019: 64-72.

Kamarudin, S., & Taat, M. S. (2020). Faktor tingkah laku pelajar, kekangan masa, beban tugas dan tekanan kerja dalam kalangan guru. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(9), 114 - 124. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v5i9.481>

Karadag, M., Aksal, F. A., Gazi, Z. A., & Dagli, G. (2020). Effect size of spiritual Leadership: In the process of school culture and academic

success. *SAGE Open*, 10 (1), 1–14. <https://doi.org/10.1177/2158244020914638>.

Karnan, K., & Marimuthu, K. (2021). Gaya kepemimpinan kolaboratif pengetua dan tahap kepuasan kerja guru sekolah menengah kebangsaan. *Muallim Journal of Social Science and Humanities*, 5(2), 191- 207.

Katel, K.P. (2023). Teachers' motivational factors and student learning achievements. *Solukhumbu Multiple Campus Research Journal*, 5(1), 1-14.

Kementerian Pendidikan Malaysia. (2012). Pelan Strategik Interim KPM Malaysia 2011-2020.

Kementerian Pendidikan Malaysia. (2013). Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025.

Kementerian Pendidikan Malaysia (2014). Laporan Awal Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia. Putrajaya.

Kementerian Pendidikan Malaysia. (2015). Buku panduan program transformasi daerah edisi 3.0. Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia. https://www.moe.gov.my/images/kpm/kpm/bpsh/17082017_Buku-panduanpengurusan-dtp3_0-edited-V8.pdf.

Kowalski, T., Lasley II, T. & Mahoney, J. (2008). *Data driven decisions and school leadership: Best practices for school improvement*. Boston Pearson.

Kukanja, M. (2013). Influence of demographic characteristics on employee motivation in catering companies. *Tourism and Hospitality Management*, 19(1), 97–107.

Kuppan, R.. & Ahmad Zabidi Abdul Razak. (2021). Kepimpinan distributif guru besar dan komitmen guru di sekolah kebangsaan di Daerah Gombak. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 8(4), 20-35.

Lim, K. C., & Leong, W. T. (2002). Iklim kerja dan burnout di kalangan guru Pendidikan Jasmani dan Kesihatan. <http://members.tripod.com/ipdares/burnthtm>.

Lunenburg, F.C., & Ornstein, A. C. (2000). *Educational administration: Concepts and practices*. Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning.

May, L.S., Intan Nurul 'Ain Mohd Firdais Kozako, Rohazlyn Rosly, Mimi Mazlina Mohamad & Azzieatul Syazwanie Azmi. (2023). *Contributing factors of job burnout among school teachers in Kelantan*. International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development. 12 (3).

M. Lawrence, N. (2000). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (4th ed.). United States of America: Nedham Heights

M. Nicolae, I. Ion, & E. Nicolae. (2017). Bucharest University of Economic Studies, Bucharest, Romania.

Madhavan, S., Ramli Basri, Ahmad Fauzi Mohd Ayob & Soaib Asimiran. (2020). Kualiti bimbingan pengajaran oleh “pegawai pembimbing pakar pembangunan sekolah” (School Improvement Specialist Coaches - SISC+) sebagai faktor peramal terhadap kualiti guru di sekolah kebangsaan. *Muslim Journal of Social Science and Humanities*, 4(3).

Magdalina Chuaidi & Jamalullail Abdul Wahab. (2024). Amalan kepimpinan distributif pentadbir dan hubungannya dengan tekanan kerja guru sekolah rendah di Zon Cheras. *International Journal of Contemporary Education, Religious Studies and Humanities (JCERAH)*, 4(1), 55-76.

Malone, P. N., & Fry, L. W. (2003). Transforming schools through spiritual leadership: A field experiment. *The American Educational Research Journal*.

Mansor, M, A., & Dali, M. H. (2017). Hubungan dan kesan kepimpinan sendiri guru terhadap gelagat kewarganegaraan organisasi. *Proceedings of the ICECRS*. 1, 753-768. <https://doi.org/10.21070/picecrs.v1i1.548>.

- Martinis, Y., & Maisah. (2010). *Standarisasi kinerja guru*. Jakarta: *GP Press*.
- Maurer, D. E. (1999). *A strategy for developing and implementing spiritual leadership in meadowood church* (Order No. 9949249). [Doctoral dissertation] ProQuest Dissertations & Theses Global. (304563223). <http://eserv.uum.edu.my/docview/304563223?accountid=42599>
- Mekonnen, T. (2014). *Factors Affecting Teachers' Job Performance in Public Secondary Schools of West Hararghe Zone, Oromia Regional State*. [Tesis yang tidak diterbitkan]. Haramaya University.
- Memon, M. A., Ting, H., Ramayah, T., Chuah, F., & Cheah, J. H. (2017). Editorial-a review of the methodological misconceptions and guidelines related to the application of structural equation modeling: A Malaysian Scenario. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 1(1), i - xiii.
- Meng, Y. (2016). Spiritual leadership at the workplace: Perspectives and theories. *Biomedical Reports*, 5(4), 408–412. <http://doi.org/10.3892/br.2016.748>
- Mohamad A.M.A & Mohd A.Y. (2009). Motivasi, pengajaran pengaturan sendiri dan prestasi akademik: satu kajian di kalangan pelajar Asasi Pengajian Islam Universiti Malaya Nilampuri. *Journal Of Al-Tamadun*, 4. 1-16. Penerbit Universiti Malaya.
- Mohammed, S.M. & Elashram, R.E. (2022). The impact of spiritual leadership on workplace spirituality in the light the COVID-19 pandemic in the governmental health sector. *Leadership & Organization Development Journal*, 43 (4), 623-637. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2021-0515>
- Mohd Haizan Saudi, Rogis Baker, Nur Surayya Mohd Saudi & Rosmah Mohamed. (2021). The relationship between motivation, training, and job suitability with employee performance: A study of employees in the private sector. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12 (11), 1156-1163.
- Mohd Izham Mohd Hamzah, Nurul Sahadila Abd Rani & Aida Hanim A. Hamid. (2017). Headteachers Conflict Management Styles and Teachers Job Satisfaction in Malaysian Primary Schools. *International Journal of Educational Best Practices*, 1(2).

Mohd Husni Mohd Noor. (2022, 15 Disember). Kementerian Pendidikan tumpu tujuh teras utama. *Utusan Malaysia*.

<https://www.utusan.com.my/nasional/2022/12>

Mohd Husni Mohd Noor, Irwan Shafrizan Ismail, Fairuz Mohd Shahar, Zanariah Abd Mutalib & Suhaila Shahrul Annuar. (2018, 4 April). DG56 manfaat sektor pendidikan. *Berita Harian Online*: <https://www.bharian.com.my/berita/pendidikan/2018/04/407503/dg56-manfaat-sektor-pendidikan>

Mohd Majid Konting. (2005). *Kaedah penyelidikan pendidikan*. Dewan Bahasa dan Pustaka.

Mohd Najib Abdul Ghaffar. (1999). *Penyelidikan pendidikan*. Universiti Teknologi Malaysia.

Mohd Yusri Ibrahim. (2010). *Analisis data penyelidikan: Untuk pendidikan dan sains sosial..* Bandar Ilmu.

Mohd Yusri Ibrahim. (2017) *Sembang santai penyelidikan*. Bandar Ilmu

Muhammad Asyraf Mohd Kassim & Hazril Izwar Ibrahim. (2014). Conflict management styles and organizational commitment: a study among bank employees in Penang. *International Journal of Business, Economics, and Law*, 1(4), 45-53.

Muhyiddin Yassin. (2013). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025*. <http://doi.org/10.1016/j.tate.2010.08.007>

Muji Hochri. (2019). *Kepemimpinan Spiritual di Lembaga Pendidikan Islam* (Studi Kasus di Institut Pengajian Tinggi Al-Zuhri Singapura), [Disertasi Program Pascasarjana], Universitas Muhammadiyah Malang.

Mulyati, T. (2012). Pengaruh kompetensi, budaya akademik dan kepemimpinan spiritual terhadap motivasi dan implikasinya. *Jurnal Ekonomi dan Kewangan*, 66-90.

Muniandy, Mohana; Mydin Kutty, Faridah. (2019). Impak beban tugas terhadap prestasi kerja guru di Maktab Rendah Sains Mara. *Jurnal Dunia Pendidikan*, [S.L.], V. 1, N. 1, P. 9-17.

Muralidharan, K. (2016). Bridging education gender gaps in developing countries: The role of female teachers. UC San Diego, *NBER, BREAD, J-PAL*

Musliza Mat Jusoh, Siti Noor Ismail & Anis Salwa Abdullah. (2020). Kepuasan kerja dan komitmen guru sekolah menengah cemerlang di Kelantan. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 7(1), 77-90.

Musta'in, M. M., & Manan, A. S. A. (2014). A study on employees performance: spiritual leadership and work motivation with mediation work satisfaction at the University of Darul Ulum, Indonesia. *Work*, 6(39), 77-85.

Muzzafar Malek & Jamalullail Abdul Wahab. (2020). Ciri-ciri Pengetua Guru Besar (PGB) Unggul. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 2 (4), 1-8.

Nadeem, M., Rana, M. S., Lone, A. H., Maqbool, S., Khan, A. W., Naz, K. & Ali, A. (2011). Teacher's competencies and factors affecting the performance of female teachers in Bahawalpur (Southern Punjab) Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2(19), 217-229.

Nadiah Mohd Amin, Amizawati Mohd Amir & Siti Farahhani Ismail. (2019). Key performance indicators tugas, ganjaran dan prestasi kerja guru sekolah kerajaan. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 38-60.

NAHT. (2019). *About time: life as a middle leader*.
<https://www.naht.org.uk/resources/assets/attachment/full/0/94279.pdf>

Naidoo, M. (2014). The potential of spiritual leadership in workplace spirituality, *Koers – Bulletin for Christian Scholarship*, 79(2), Art. 2124, 8 pages. [http:// dx.doi.org/10.4102/koers](http://dx.doi.org/10.4102/koers).

Noraini Idris. (2010). Persampelan. Dalam Noraini Idris (Eds.), *Penyelidikan dalam pendidikan* (pp.111–134). Mc Graw-Hill.

Nor Aini Mohd Noor, Jamal @ Nordin Yunus & Maziana Murad. (2022). Tahap komitmen kerja dan prestasi kerja ketua panitia sekolah-sekolah menengah berdasarkan jantina dan pengalaman mengajar. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, 7,(7), 1-17.

Noor Hayati Fahmi, T., Bani Hidayat, H., Jamil, A. and AB Halim, T. (2014). Hubungan konsep sendiri dan motivasi pelajar. *International Journal of Islamic Studies and Arabic Language Education*. 1(1), 1-10.

Norhana Mohamad Saad. (2020). *Pengaruh konflik peranan terhadap hasrat persaraan awal pemimpin guru: Kepuasan kerja sebagai mediator*. [Tesis Phd yang tidak diterbitkan]. Universiti Utara Malaysia.

Norhannan Ramli. (2016). *Prestasi guru pendidikan Islam berasaskan daya kekuatan dalaman, kepimpinan pengetua dan iklim sekolah*. [Tesis Phd yang tidak diterbitkan]. Universiti Malaya.

Normiati Batjo, Abdul Said Ambotang, Mohd Suhaimi Taat, Musirin Mosin, Abdull Sukor Shaari1 & Roslee Talip. Pengaruh pengurusan pengajaran dan pembelajaran terhadap kualiti guru sekolah rendah luar bandar di Sabah. *BITARA International Journal of Civilizational Studies and Human Sciences*. 4(2), 2021, 013-031.

Norudin Mansor, Ahmad Haziq Ismail, Mohd Afifie Mohd Alwi & Nurhani Anwae. (2013). Relationship between spiritual leadership and organizational commitment in Malaysians' Oil and Gas Industry. *Asian Social Science*, 9(7), 179-191. doi:10.5539/ass.v9n7p179.

Norwood, S. L. (2000). *Research strategies for advanced practice nurse*. Prentice Hall, (895).

Nurul Liyana Mahmud, Shaliza Amira Sarif & Haizal Mohd Hamzah. (2018). Tahap Burnout dan Kepuasan Kerja dalam Kalangan Pensyarah di Kolej Komuniti Selandar dan Politeknik Melaka. *Proceeding International Multidisciplinary Conference (IMC 2020,)* 1–18.

- Ozgenel, M. & Mert, P. (2019). The role of teacher performance in school effectiveness. *International Journal of Education Technology and Scientific Research*, 4(10), 417-434.
- Ozgenel, M., & Ankaralioglu, S. (2020). The Effect of School Administrators' Spiritual Leadership Style on School Culture. *Spiritual Psychology and Counseling*, 5(2).
- Palmer, W. (2012). Incentive and disincentive: will they affect performance. *Journal of Business and Management*, 14(3), 32-52.
- Polat, S. (2011). The level of faculty members' spiritual leadership (SL) qualities display according to students in faculty of education. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 15, 2033–2041.
- Polston-Murdoch, L. (2013). An investigation of path-goal theory, relationship of leadership style, supervisor-related commitment, and gender. *Emerging Leadership Journal*, 6(1), 13-44.
- Phipps, K. A. (2012). Spirituality and strategic leadership: The influence of spiritual beliefs on strategic decision making. *Journal of Business Ethics*, 106(2), 177–189. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0988-5>.
- Quah, C.S. (2009). *Gaya Pengurusan Konflik dalam Kalangan Guru dan Pentadbir di Sekolah Menengah*. [Doktof Falsafah Pendidikan], Universiti Malaya.
- Quah, C.S. (2016). Transformasi kepimpinan pemimpin sekolah abad ke-21. Dalam Hussein Haji Ahmad & Mohammed Sani Ibrahim (Eds.), *Transformasi Pendidikan Nasional: Antara Aspirasi dan Anjakan* (pp. 277). Universiti Malaya.
- Quinnine, T. E. (2007). *Spiritual leadership within the service industry: A phenomenological study interpreting the spiritual leadership experiences of eight business executives* (Order No. 3264282). abi/inform Collection; ProQuest Dissertations & Theses Global. (304720553). <http://eserv.uum.edu.my/docview/304720553?accountid=42599>

- Rafiki, A., Miftahuddin, M., & Rizki, A. (2022). Spirituality leadership applications in small and medium enterprises (SMEs). In (Ed.), *Leadership-New Insights. Intech Open*.
<https://doi.org/10.5772/intechopen.102910>
- Rahim, M. A. (2001). *Managing conflict in Organizations* (Edisi Ketiga). British Library, Greenwood Publishing Group: USA.
- Rahimah Haji Ahmad. (2005). Kepengetuaan dan kepemimpinan sekolah: Pembangunan dan penambahbaikan pengajaran. *Jurnal Pemimpin*, 5, 1-10.
- Ramayah, T., Cheah, J., Chuah, F., Ting, H., & Memon, M.A. (2018). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) using SmartPLS 3.0*. (2nd ed.). Pearson Malaysia Sdn Bhd.
- Ramayah, T., Lee, J. W. C., & In, J. B. C. (2011). Network collaboration and performance in the tourism sector. *Service Business*, 5(4), 411-428.
- Ran He. (2008). *E-leadership Strategy in virtual organizations and virtual teams*. Helsinki University of Technology. Retrieved from
<http://lib.tkk.fi/Dipl/2008/urn012472.pdf>
- Reaves, A. M. (2014). *Documenting the role of spirituality in improving healthcare outcomes for vulnerable populations* (Order No. 3623641). Available from ProQuest
- Reave L (2005) Spiritual values and practices related to leadership effectiveness. *Leadership*, 16, 655–687 [Dissertations & Theses Global]. (Publication No.1554690279)
<http://eserv.uum.edu.my/docview/1554690279?accountid=42599>.
- Reza Salehzadeh, Javad Khazaei Pool, Jafar Kia Lashaki, Hasan Dolati, Hadi Balouei Jamkhaneh. (2015). Studying the effect of spiritual leadership on organizational performance: an empirical study in hotel industry. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 9 (3), 346-359. <https://doi.org/10.1108/IJCTHR-03-2015-0012>.

Rezach, K. B. (2002). *Spiritual leadership as a model of effective leadership in independent schools* (Order No. 3041331). ProQuest Dissertations & Theses Global. (Publication No. 305441146). <http://eserv.uum.edu.my/docview/305441146?accountid=42599>

Ridzuan Masri, Arman Ahmad & Razlina Abd Rani. (2018). Teori maslow dalam konteks memenuhi keperluan asas pekerja dan peranannya dalam meningkatkan prestasi organisasi: Kajian dan perspektif islam. *Jurnal Hadhari* 10 (1), 1- 27. UKM Press.

Rittle, Dennis C. (2008). Managing the conflict from within: A spiritual model. *Biblical Perspectives*.

Rosnah Ishak & Siti Nur Fatimah Rusman. (2018). Prestasi kerja guru dan hubungannya dengan faktor beban tugas, persekitaran kerja dan personal: Kajian kes di sebuah sekolah di Sabah. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 5(1), 1 – 15.

Rozman, M., Treven, S. & Cancer, V. (2017). Motivation and Satisfaction of Employees in the Workplace. *Business Systems Research Journal*, 8. 10.1515/bsrj-2017-0013.

Rudestem, E.K. & Newton. (1992). *Surviving your dissertation: A comprehensive guide to content and process*. Sage Publication

Sabitha Marican. (2006). *Penyelidikan sains sosial: Pendekatan pragmatik*. Dewan Bahasa dan Pustaka.

Saedah Siraj, Zainun Ishak, & Tunku Mohani Tunku Mokhtar. (1996). *Motivasi dalam pendidikan*. Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.

Sarah, S. A., Afzahane, Z., & Rosliza, M. Z. (2014). *Organizational behavior*. Oxford Fajar Sdn Bhd.

Salleh Amat & Zuria Mahmud. (2009). Hubungan antara ketegasan diri dan kepuasan hidup dalam kalangan pelajar institusi pengajian tinggi. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 34, 49-65.

- Sapta, K.S., Rustiarini, N.W., Kusuma, G.A. E. T. & Astakoni, M. P. (2021). Spiritual leadership and organizational commitment: The mediation role of workplace spirituality. *Cogent Business & Management*.
- Satria, F., Marwan, M. & Bahri, S. (2024). The influence of academic supervision, work environment, and work motivation on teacher performance. *Jurnal As-Salam*, 8(2), 149 - 167. <https://doi.org/10.37249/assalam.v8i2.793>
- Scott, P. H., & Tweed, S. (2016). Implications of spiritual leadership on organizations. *Journal of Education & Social Policy*, 3(6), 66–70. http://jespnet.com/journals/Vol_3_No_6_December_2016/10.pdf
- Simons, T.L. & Peterson, R.S. (2000). Task conflict and relationship conflict in top management teams: The pivotal role of intragroup trust. *Journal of Applied Psychology* 85: 102111.
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business: A skill building approach* (4th ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2009). *Research methods for business: A skill-building approach* (5th ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Septi Andriani, Nila Kesumawati & Muhammad Kristiawan. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Science & Technology Research*, 7 (7).
- Shahril @ Charil Marzuki. (2001). Ciri-ciri kepemimpinan pengetua/guru besar berkesan yang dapat menghadapi cabaran dan harapan pada abad ke 21. *Jurnal Kepimpinan Institut Pengetua*, 1(1), 7 – 17
- Shahril@Charil Marzuki, Rahimah Ahmad dan Hussien Ahmad. (2010). *Kepimpinan Pengetua: Menjana Modal Insan di Sekolah Berkesan*. PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.
- Sharifah Baharum, Sawai, J. P., & Rathakrishnan, R. B. (2017). Hubungan antara komunikasi dalam organisasi dengan kepuasan kerja, prestasi kerja dan komitmen kerja. *Jurnal Kemanusiaan*, 4(1).

- Shukeri Mohamad, Mohamad Azrien Mohamed Adnan & Syed Abdurrahman Syed Hussin. (2011). Analisis pengaruh politik Islam di negeri Kelantan terhadap gaya hidup masyarakat di Malaysia. *World Congress for Islamic History and Civilization*, 1 – 32.
- Sofwa, Y. S. (2013). Pengaruh motivasi spiritual dan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja religius dosen dan karyawan Stain Purwokerto. *Jurnal Pro Bisnis*, 6(1).
- Sosik, J. J & Gosdhalk, V. M. (2000). Leadership style, mentoring functions received and job related stress: A conceptual model and preliminary study, *Journal of organizational behavior*, 21(4), 365-390.
- Singh, D.P. & Gupta, S. 2013. Performance appraisal: Building trust among employees or not - the dilemma continues. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(8), 1- 6.
- Soriano, V. (2016). *Women's spiritual leadership: The styles, practices, and beliefs of women's leadership in female-centric spiritual spaces* (Order No. 10117911). ProQuest Dissertations & Theses Global. (1803599068). <http://eserv.uum.edu.my/docview/1803599068?accountid=42599>
- Steinmayr, R., Dinger, F. C., & Spinath, B. (2012). Motivation as a mediator of social disparities in academic achievement. *European Journal of Personality*, 11(1), 335–349. <http://doi.org/10.1002/per.842>
- Sufean Hussin. (2016). Transformasi pendidikan: Cabaran pelaksanaan. In Hussein Ahmad & Mohammed Sani Ibrahim (Eds). *Transformasi pendidikan nasional: Antara aspirasi dan anjakan*. (pp. 35-48). Universiti Malaya.
- Sukumarakurup Krishnakumar, Jeffery D. Houghton, Christopher P. Neck & Christopher N. Ellison. (2014). The “good” and the “bad” of spiritual leadership. <http://dx.doi.org/10.1080/14766086.2014.886518>

- Sule, Gizem & Kiral, Erkan. (2022). The relationship between school principals' personality traits and spiritual leadership level. *International Journal of Contemporary Educational Research*. 9.10.33200/ijcer.1055684.
- Suzana Zakaria. (2019). Naratif dimensi kepemimpinan spiritual dari perspektif kepemimpinan Islam. *Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan*. 32(1) 25-32.
- Sudarman, Winarty., Eddy, Syaiful & Lian, Bukman. (2021). The influence of leadership and work motivation on teacher performance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research. Proceedings of the International Conference on Education Universitas PGRI Palembang* 565.
- Sweeney, P. J., & Fry, L. W. (2012). Character development through spiritual leadership. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 64(2), 89–107. <https://doi.org/10.1037/a0028966>
- Syahid, Fauzul Iman & Supardi. (2022). Teacher performance, organizational culture, compensation, and spiritual leadership: a literature study. *International Journal Of Graduate Of Islamic Education*, 3(1). 1-19.
- Syamsul Hadi HM, (2012). Kepemimpinan spiritual solusi mengatasi krisis kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Lisan Al-Ha*, 4(1).
- Syed Ismail Syed Mustapa dan Ahmad Subki Miskon. (2010). *Guru dan cabaran semasa*. Penerbitan Multimedia Sdn. Bhd.
- Tatik Mulyati, (2012). Pengaruh kompetensi, budaya akademik dan kepemimpinan spiritual terhadap motivasi dan implikasinya. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 19(1). 66 – 89.
- Terzi, R., Gocen, A., & Kaya, A. (2020). Spiritual leaders for building trust in the school context. *Eurasian Journal of Educational Research*, 86, 135-156, DOI: 10.14689/ejer.2020.86.7
- Tobgay, K. (2021). Effectiveness of Teachers' use of Motivational Skills to enhance Student's Academic Learning outcome. *Journal of Humanities and Education Development*, 3(4). <https://dx.doi.org/10.22161/jhed.3.4.12>

- Tobroni, N. (2005). *Perilaku kepemimpinan spritual dalam pengembangan organisasi pendidikan dan pembelajaran: kasus lima pemimpin pendidikan di Kota Ngalam*. Pasca Sarjana.
- Tremblay, M. A., Blanchard, C.M., Taylor, S., Pelletier, L.G., & Villeneuve, M. (2009). Work extrinsic and intrinsic motivation scale: its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 41(4), 213–226.
- Tubbs, M. E., & Ekeberg, S. E. (1991). The role of intentions in work motivation: implications for goal-setting theory and research. *The Academy of Management Review*, 16(1), 180-199. <https://doi.org/10.2307/258611>
- Tubbs, M. E., Boehne, D. M., & Dahl, J. G. (1993). Expectancy, valence, and motivational force functions in goal-setting research: An empirical test. *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 361–373. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.3.361>
- Tuty Haryanti Ahmad Rodzi. (2022, 11 Mac). 4,828 guru lapor diri 4 April. *Berita Harian Online*. <https://api.bharian.com.my/berita/nasional/2022/03/932789/4828-guru-lapor-diri-4-april>
- Urbach, N., & Ahlemann, F. (2010). Structural equation modelling in information systems research using partial least squares. *Journal of Information Technology and Application*, 11(2).
- Usman, M., Ali, M., Ogbonnaya, C., & Babalola, M. T. (2021). Fueling the intrapreneurial spirit: A closer look at how spiritual leadership motivates employee intrapreneurial behaviors. *Tourism Management*, 83, 104227.
- Viswesvaran, C. & Ones, D. S. 2000. Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4). 216–226.
- Vujcic, M. T., Oerlemans, W.G.M. & Bakker, A.B. (2016). How challenging was your work today? The role of autonomous work motivation.

European Journal of Work and Organizational Psychology, 26(1), 81–93. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1208653>.

Wofford, J. C., & Liska, Z. (1993). Path-Goal theories of leadership : *Journal of Management*, 19(4), 857–876.

Wahyudi. (2022). Five Components of Work Motivation in The Achievement of Lecturer Performance. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*. 5(2).

Wan Fadhlurrahman W. Md Rasidi, Al-Amin Mydin, & Azian Ismail. (2020). Coaching pengajaran sebagai pembelajaran profesional guru: Satu tinjauan. *Asian People Jurnal*, 3(2), 5-61. doi:dx.doi.org/10.37231/apj.2020.3.2.183

Wanakacha, C.K., Aloba. P.J.O. & Nyaswa. (2018). Gender differences in motivation and teacher performance in core functions in kenyan secondary schools. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 7(1). 89 – 95.

Wang, M., Guo, T., Ni, Y., Shang, S. & Tang, Z. (2019). The effect of spritual leadership on employee effectiveness: An intrinsic motivation perspective. *Frontiers in Psychology* 9: 2627.

Waters, D. (2008). *Quantitative methods for business* (4th ed.). Pearson Education.

Wawan Wahyuddin. (2016). The Relationship between of teacher competence, emotional intelligence and teacher performance Madrasah Tsanawiyah at District of Serang Banten. *Published by Canadian Center of Science and Education*. <http://dx.doi.org/10.5539/hes.v6n1p128>

Woo, S.F. (2004). Kajian ke atas faktor-faktor yang mendorong tekanan kerja di kalangan Guru-Guru SJK(C) di tiga buah Sekolah di Wilayah Persekutuan. *Universiti Teknologi Malaysia*

Xiao-H.C, Ke Zhao, Xiang Liu, Desheng D.W. (2012). Improving employees' job satisfaction and innovation performance using conflict management,

International Journal of Conflict Management, 23(2), 151-172,
<https://doi.org/10.1108/10444061211218276>

Yang, M. (2017). *Spiritual leadership transforming the medical laboratory: A quantitative analysis* (Order No. 10254054). ProQuest Dissertations & Theses Global. (1870037866).
<http://eserv.uum.edu.my/docview/1870037866?accountid=42599>

Yusof, J. M., & Mohamad, M. (2014). The influence of spiritual leadership on spiritual well-being and job satisfaction: A conceptual framework. *International Review of Management and Business Research*, 3(4), 1948-1957.
<http://eserv.uum.edu.my/docview/1641823335?accountid=42599>

Zaleha Yazid, Nur Atikah Abdullah & Rosmarina Baharom (2017). Konflik dalam proses penilaian prestasi dalam organisasi. *Jurnal Pengurusan* 49, 41 - 52. <https://doi.org/10.17576/pengurusan-2017-49-04>

Zafir Khan Mohamed Makhbul, Mohd Iqhsan Shahfarie Ibrahim & Zaini Jamaludin (2020). Hubungan Antara Gaya Kepimpinan dengan Komitmen Organisasi dan Hasrat Untuk Kekal: Penilaian Analisis Sobel. *Akademika* 90(3), 129-146. <https://doi.org/10.17576/akad-2020-9003-11>

Zainab Aman & Khairunnisa Abd Shukor. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam kalangan staf sokongan Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor. Paper presented at the *Proceeding of the 2nd International Conference on Management and Muamalah 2015 (2ndICoMM)*.

Zaidatol Akmaliah Lope Pihie. (1990). *Pentadbiran pendidikan*. Fajar Bakti Sdn Bhd.

Zainuddin Awang. (2014). *Research Methodology and Data Analysis* (2nd ed.). Universiti Teknologi Mara, UiTM Press.

Zhang, Ying & Yang, Fu, (2021). How and When Spiritual Leadership Enhances Employee Innovative Behavior, *Emerald Publishing Limited*.
<https://doi.org/10.1108/PR-07->



Lampiran A

Kebenaran Menjalankan Kajian (Kementerian Pendidikan Malaysia)



KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA
BAHAGIAN PERANCANGAN DAN PENYELIDIKAN DASAR PENDIDIKAN
ARAS 1-4, BLOK E8
KOMPLEKS KERAJAAN PARCEL E
PUSAT PENTADBIRAN KERAJAAN PERSEKUTUAN
62604 PUTRAJAYA

TEL : 0388846591
FAKS : 0388846579

Ruj. Kami : KPM.600-3/2/3-eras(2374)
Tarikh : 14 November 2018

AWANIS BINTI MOHD
NO. KP : 710314035262

LOT 742 JALAN SMU(A) YAAKUBIAH
KG. NIPAH 16300 BACHOK
KELANTAN

Tuan,

KELULUSAN UNTUK MENJALANKAN KAJIAN DI SEKOLAH, INSTITUT PENDIDIKAN GURU, JABATAN PENDIDIKAN NEGERI DAN BAHAGIAN DI BAWAH KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA

Perkara di atas adalah dirujuk.

2. Sukacita dimaklumkan bahawa permohonan tuan untuk menjalankan kajian seperti di bawah telah diluluskan.

" HUBUNGAN KEPIMPINAN SPIRITUAL DAN PENGURUSAN KONFLIK TERHADAP PRESTASI GURU SEKOLAH MENENGAH DI NEGERI KELANTAN "

3. Kelulusan adalah berdasarkan kepada kertas cadangan penyelidikan dan instrumen kajian yang dikemukakan oleh tuan kepada bahagian ini. Walau bagaimanapun kelulusan ini bergantung kepada kebenaran Jabatan Pendidikan Negeri dan Pengetua / Guru Besar yang berkenaan.

4. Surat kelulusan ini sah digunakan bermula dari **15 November 2018** hingga **1 Mei 2019**.

5. Tuan dikehendaki menyerahkan senaskhah laporan akhir kajian dalam bentuk *hardcopy* bersama salinan *softcopy* berformat pdf dalam CD kepada Bahagian ini. Tuan juga diingatkan supaya mendapat kebenaran terlebih dahulu daripada Bahagian ini sekiranya sebahagian atau sepenuhnya dapatan kajian tersebut hendak diterbitkan di mana-mana forum, seminar atau diumumkan kepada media massa.

Sekian untuk makluman dan tindakan tuan selanjutnya. Terima kasih.

"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"

Saya yang menjalankan amanah,

Ketua Sektor
Sektor Penyelidikan dan Penilaian
b.p. Pengarah
Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan
Kementerian Pendidikan Malaysia

salinan kepada:-

JABATAN PENDIDIKAN KELANTAN

* SURAT INI DIJANA OLEH KOMPUTER DAN TIADA TANDATANGAN DIPERLUKAN *

Lampiran B

Kebenaran Menjalankan Kajian (Jabatan Pendidikan Negeri Kelantan)



KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA

Jabatan Pendidikan Negeri Kelantan
Bandar Baru Tunjong,
16010 Kota Bharu, Kelantan.

Tel : 09-741 8000
Fax : 09-748 2554
Website : jpnkelantan.moe.gov.my

Ruj. Kami : JPKn/SPS/UPP.600-5/4 Jld.11 (02)
Tarikh : 06 Januari 2019

Awanis binti Mohd
Lot 742, Jalan SMU(A) Yaakubiah
Kg. Nipah
16300 Bachok
Kelantan.

Tuan,

KEBENARAN UNTUK MENJALANKAN KAJIAN DI SEKOLAH, INSTITUT PENDIDIKAN GURU, JABATAN PENDIDIKAN NEGERI DAN BAHAGIAN DI BAWAH KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA

Adalah saya dengan hormatnya merujuk surat permohonan tuan mengenai perkara di atas.

2. Surat kebenaran dari Pengarah Bahagian Perancangan & Penyelidikan Dasar Pendidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia, Rujukan: KPM.600-3/2/3-eras(2374) bertarikh 14 November 2018 berkaitan.

3. Jabatan Pendidikan Negeri Kelantan tiada halangan bagi tuan menjalankan kajian/penyelidikan seperti tajuk:

" HUBUNGAN KEPIMPINAN SPIRITUAL DAN PENGURUSAN KONFLIK TERHADAP PRESTASI GURU SEKOLAH MENENGAH DI NEGERI KELANTAN " diluluskan.

4. Kelulusan ini adalah dihadkan berdasarkan kepada tajuk kajian/penyelidikan yang dikemukakan ke Jabatan ini bagi tempoh **15 November 2018** hingga **1 Mei 2019**.

5. Sekolah-sekolah yang terlibat adalah: **Sekolah-Sekolah di Negeri Kelantan.**

6. Tuan dinasihatkan supaya terlebih dahulu berbincang dengan Pengetua/Guru Besar sekolah-sekolah berkenaan sebelum kajian/penyelidikan dijalankan.

Sekian, terima kasih.

"RAJA BERDAULAT, RAKYAT SEPAKAT, NEGERI BERKAT"
"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"

Saya yang menjalankan amanah,


CHE HANUNI BINTI CHE ALI
Penolong Pendaftar Institusi Pendidikan & Guru
Jabatan Pendidikan Negeri Kelantan
b.p. Ketua Pendaftar Institusi Pendidikan & Guru
Kementerian Pendidikan Malaysia

- s.k
- Pengarah Pendidikan Kelantan
 - Pengarah, Bahagian Perancangan & Penyelidikan Dasar Pendidikan
Kementerian Pendidikan Malaysia.
 - Pegawai Pendidikan Daerah: PPD berkenaan.
 - Pengetua / Guru Besar Sekolah berkenaan.

CHCA/NMY/Kebenaran Kajian

Lampiran C

Kebenaran Menggunakan Soal Selidik Motivasi Kerja

6/20/24, 9:07 PM

Yahoo Mail - Re: Requesting permission to use Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale (WEISM)

Re: Requesting permission to use Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale (WEISM)

From: awanis Mohd (awanis8166@yahoo.com)

To: mtrem001@uottawa.ca

Date: Friday, November 30, 2018 at 08:11 PM GMT+8

Thank you very much for your prompt reply. I am grateful for your permission to use the instrument. You will be properly acknowledged in my research for your work well done. I will keep you up to date with the progress of my research.

Thank you.

On Thursday, November 29, 2018, 11:25:08 PM GMT+8, mtrem001@uottawa.ca <mtrem001@uottawa.ca> wrote:

Good day, thank you for your interest in our work.
You can certainly use the WEISM as part of your work for research purposes.
Simply properly reference it and keep me informed of the obtained results.
Wishing you great success.

Best regards,
Maxime

> Dear Maxime A.Tremblay,

>

> I am Awanis Mohd. I am working as a teacher at Sekolah Menengah Kebangsaan
> Long Yunus in Bachok, Kelantan, Malaysia. Currently I am registered as a
> PhD student at the Universiti Utara Malaysia. My research is on the
> relationship between spiritual leadership, motivation and teacher
> performance.

>

> I have read a lot about your Scale of Motivation and very much interested
> to use the framework as the base to design the questionnaires for my
> research. I could see that six domains could very well serve the purpose
> of evaluating teacher performance.Â

>

> Thus, I am requesting for your permission to use the scale in my research
> and should you grant this permission, you would be duly acknowledged in my
> research for the remarkable work that you have produced.

>

> I am looking forward to hearing from you very soon.Â

> Thank you

>

>

>

> Yours sincerely,Â

>

> Awanis Mohd

> 

> 

Lampiran D

Kebenaran Mengguna Soal Selidik Prestasi Guru

12/9/2018

Yahoo Mail - Re: Teacher Performance Questionnaires

Re: Teacher Performance Questionnaires

From: Kristine Deni (deni@danielsongroup.org)

To: awanis8166@yahoo.com

Date: Tuesday, November 7, 2017, 9:20 PM GMT+8

Awanis,

Please ensure proper attribution, " with permission of the Danielson Group, LLC, www.danielsongroup.org, all rights reserved"

Regards,

Kristine Deni
Administration
The Danielson Group, LLC
P.O. Box 7553 | Princeton, NJ | 08543
fax: 609.482.4712
deni@danielsongroup.org

Sign up for announcements here: <http://www.danielsongroup.org>

The information contained in this ELECTRONIC MAIL transmission is confidential. It may also be privileged work product or proprietary information. This information is intended for the exclusive use of the addressee(s). If you are not the intended recipient, you are hereby notified that any use, disclosure, dissemination, distribution [other than to the addressee(s)], copying or taking of any action because of this information is strictly prohibited.

On Nov 7, 2017, at 12:28 AM, awanis Mohd <awanis8166@yahoo.com> wrote:

Dear Kris Deni,

Thank you for your prompt reply.

I have taken my time to get back to you because I have taken up your advice to refer to MET study by the Gates Foundation. Upon my reading of MET, I found that it is not quite relevant to what I have set out for my research related to spiritual leadership the way you perceived it. I had a lengthy discussion with my supervisor and he agrees with me to use the framework for teaching to evaluate the effectiveness of the teachers in terms of their teaching based on the domains of the FFT.

Thus, I would like again to request for your permission to use the Framework for Teaching as the model for my research. Your consideration is highly appreciated. Looking forward to your reply.

Awanis,

On Monday, September 25, 2017, 8:11:15 PM GMT+8, Kris Deni <deni@danielsongroup.org> wrote:

Lampiran E

Soal Selidik Kajian

ARAHAN:

Item ID1 (Untuk kegunaan penyelidik sahaja)

BAHAGIAN A

Panduan: Di bawah ini disenaraikan beberapa maklumat diri dan sekolah tuan/puan. Sila tanda (/) dan penuhkan maklumat pada ruangan yang kosong.

JT2 Jantina

1 Lelaki

2 Perempuan

BS3 Melayu

Cina

India

Lain-lain

UM4 Umur _____ tahun (Nyatakan)

KG5 Kelulusan

1 Doktor Falsafah (Phd)

2 Sarjana

3 Sarjana Muda

4 Diploma / Sijil

PG6 Pengalaman berkhidmat sebagai guru _____ tahun (Nyatakan)

PU7 Bidang Pengajaran Utama

1 Bahasa

2 Sains & Matematik

3 Vokasional dan teknik

4 Kemanusiaan

BAHAGIAN B

SOAL SELIDIK

KEPIMPINAN SPIRITUAL

ARAHAN:

- Pernyataan-pernyataan di bawah adalah berkaitan dengan amalan kepimpinan spiritual pengetua sekolah anda.
- Sila baca pernyataan-pernyataan di bawah dengan teliti dan fikirkan tahap persetujuan anda atau sebaliknya bagi pernyataan di bawah ini.
- Respons yang anda berikan ini tiada yang betul atau salah. **Mohon agar pihak tuan/puan dapat memberi respons dengan jujur dan ikhlas.**
- Bulatkan salah satu daripada lima nombor bagi menggambarkan tahap persetujuan mengenai amalan kepimpinan spiritual pengetua sekolah anda berdasarkan maksud berikut:

KOD	KETERANGAN
1	Sangat Tidak Bersetuju
2	Tidak Bersetuju
3	Antara Setuju Dengan Tidak Setuju
4	Bersetuju
5	Sangat Bersetuju

ITEM SKALA KEPIMPINAN SPIRITUAL					
SL1	Pemimpin sekolah memahami dan komited terhadap visi organisasi	1	2	3	4 5
SL2	Visi pasukan menjadikan pemimpin sekolah memberikan yang terbaik	1	2	3	4 5
SL3	Visi organisasi telah memberi inspirasi terhadap prestasi terbaik pemimpin sekolah	1	2	3	4 5
SL4	Pemimpin sekolah mempunyai keyakinan terhadap visi organisasi	1	2	3	4 5
SL5	Pemimpin sekolah menyebabkan saya percaya kepada organisasi yang dipimpinnya	1	2	3	4 5
SL6	Pemimpin sekolah bersedia untuk melakukan apa sahaja bagi memastikan misi organisasi tercapai	1	2	3	4 5
SL7	Pemimpin sekolah berusaha bersungguh-sungguh secara berterusan bagi memastikan organisasi mencapai matlamatnya	1	2	3	4 5
SL8	Saya sentiasa melakukan yang terbaik dalam kerja saya kerana percaya kepada organisasi kepimpinan sekolah	1	2	3	4 5
SL9	Saya menetapkan matlamat yang mencabar kerana saya percaya kepada kepimpinan sekolah	1	2	3	4 5
SL10	Pemimpin sekolah menzahirkan kepercayaannya terhadap organisasi dan misinya	1	2	3	4 5
SL11	Pemimpin sekolah melakukan sedaya upaya untuk memastikan ahli organisasi berjaya	1	2	3	4 5

SL12	Pemimpin sekolah sangat mengambil berat terhadap ahli organisasinya	1	2	3	4	5
SL13	Pemimpin sekolah baik dan bertolak ansur terhadap ahli organisasinya	1	2	3	4	5
SL14	Pemimpin sekolah mengambil berat kebajikan ahli organisasinya	1	2	3	4	5
SL15	Pemimpin sekolah melaksanakan apa yang dikatakannya	1	2	3	4	5
SL16	Pemimpin sekolah boleh dipercayai dan setia kepada ahli organisasinya	1	2	3	4	5
SL17	Pemimpin sekolah adalah jujur dan tidak angkuh	1	2	3	4	5
SL18	Pemimpin sekolah berani membela ahli organisasinya	1	2	3	4	5
SL19	Kerja yang saya lakukan sangat penting untuk saya	1	2	3	4	5
SL20	Aktiviti kerja saya secara peribadi memberi makna kepada saya	1	2	3	4	5
SL21	Kerja saya bermakna bagi saya.	1	2	3	4	5
SL22	Saya merasakan pemimpin sekolah memahami perkara yang menjadi keutamaan saya	1	2	3	4	5
SL23	Saya merasakan pemimpin sekolah menghargai diri saya serta kerja yang saya lakukan	1	2	3	4	5
SL24	Saya rasa sangat dihargai atas bakat kepimpinan saya	1	2	3	4	5
SL25	Saya rasa dihargai sebagai seorang individu dalam kerja buat saya	1	2	3	4	5
SL26	Saya rasa pemimpin sekolah menunjukkan penghormatan kepada saya dan kerja saya	1	2	3	4	5
SL27	Saya sangat gembira menghabiskan seluruh kerjaya saya dalam organisasi ini	1	2	3	4	5
SL28	Saya mengesyorkan organisasi ini kepada rakan-rakan saya sebagai tempat yang bagus untuk bekerja	1	2	3	4	5
SL29	Saya benar-benar merasakan seolah-olah masalah organisasi adalah juga masalah saya	1	2	3	4	5
SL30	Dalam organisasi saya, kualiti kerja menjadi keutamaan semua ahlinya	1	2	3	4	5
SL31	Dalam organisasi saya, semua orang memberikan usaha yang terbaik	1	2	3	4	5

BAHAGIAN C

MOTIVASI KERJA GURU

ARAHAN: Sila baca setiap pernyataan berikut dan bulatkan nombor yang paling tepat menerangkan sejauh mana anda bersetuju atau tidak bersetuju dengan pernyataan berikut. .

KOD	KETERANGAN
1	Sangat Tidak Bersetuju
2	Tidak Bersetuju
3	Antara Setuju Dengan Tidak Setuju
4	Bersetuju
5	Sangat Bersetuju

MK1	Sebagai seorang guru, saya mendapat keseronokan apabila mempelajari sesuatu perkara baharu	1	2	3	4	5
MK2	Saya memilih kerjaya guru untuk mendapatkan kepuasan apabila saya berjaya menghadapi cabaran-cabaran yang menarik.	1	2	3	4	5
MK3	Kerjaya guru adalah pilihan saya untuk mendapatkan kepuasan apabila saya berjaya melaksanakan tugas-tugas yang sukar.	1	2	3	4	5
MK4	Saya bertugas sebagai seorang guru kerana ia telah menjadi sebahagian yang penting daripada diri saya.	1	2	3	4	5
MK5	Kehidupan sebagai seorang guru adalah sebahagian daripada cara saya memilih untuk menjalani hidup saya.	1	2	3	4	5
MK6	Kerjaya guru adalah sebahagian daripada hidup saya.	1	2	3	4	5
MK7	Bekerja sebagai seorang guru adalah pilihan saya untuk mencapai gaya hidup yang saya inginkan.	1	2	3	4	5
MK8	Saya memilih kerjaya guru untuk mencapai matlamat kerjaya pilihan saya.	1	2	3	4	5
MK9	Saya memilih untuk bekerja sebagai seorang guru demi mencapai beberapa objektif penting dalam hidup saya.	1	2	3	4	5
MK10	Saya ingin berjaya sebagai seorang guru	1	2	3	4	5
MK11	Jika saya gagal sebagai seorang guru, saya akan berasa sangat malu dengan diri saya sendiri.	1	2	3	4	5

MK12	Saya bercita-cita untuk menjadi yang terbaik dalam kalangan guru.	1	2	3	4	5
MK13	Saya berasa sangat kesal jika saya bukanlah yang terbaik sebagai seorang guru.	1	2	3	4	5
MK14	Saya memilih kerjaya guru kerana saya ingin menjadi juara dalam kehidupan.	1	2	3	4	5
MK15	Saya bekerja sebagai seorang guru untuk memperoleh pendapatan.	1	2	3	4	5
MK16	Bekerja sebagai guru membolehkan saya mendapatkan wang (sumber kewangan).	1	2	3	4	5
MK17	Pekerjaan sebagai guru memberi jaminan masa hadapan.	1	2	3	4	5
MK18	Saya sering bertanya kenapa saya gagal menguruskan tugas penting berkaitan dengan kerjaya saya sebagai seorang guru.	1	2	3	4	5
MK19	Suasana kerja yang tidak realistik sering menjadi tanda tanya bagi saya sebagai seorang guru.	1	2	3	4	5
MK20	Saya tidak pasti kenapa saya bekerja sebagai guru sedangkan terlalu banyak pengharapan diletakkan di atas bahu seorang guru.	1	2	3	4	5



BAHAGIAN D

PRESTASI GURU

ARAHAN: Sila baca setiap pernyataan berikut dan bulatkan nombor yang paling tepat menerangkan sejauh mana anda bersetuju atau tidak bersetuju dengan pernyataan berikut.

PG1	Saya berpengetahuan tentang kandungan dan pedagogi pengajaran.	1	2	3	4	5
PG2	Saya mengenali pelajar saya.	1	2	3	4	5
PG3	Saya memilih matlamat pengajaran.	1	2	3	4	5
PG4	Saya berpengetahuan tentang sumber yang digunakan untuk pengajaran.	1	2	3	4	5
PG5	Saya menyediakan sesi pengajaran dan pembelajaran yang selari dengan matlamat pengajaran.	1	2	3	4	5
PG6	Saya menilai pembelajaran pelajar saya.	1	2	3	4	5
PG7	Saya mewujudkan budaya untuk belajar.	1	2	3	4	5
PG8	Saya menguruskan prosedur kelas.	1	2	3	4	5
PG9	Saya menguruskan tingkah laku pelajar.	1	2	3	4	5
PG10	Saya menguruskan persekitaran fizikal kelas.	1	2	3	4	5
PG11	Saya berkomunikasi dengan jelas dan tepat.	1	2	3	4	5
PG12	Saya menggalakkan pelajar belajar dan berfikir.	1	2	3	4	5
PG13	Saya menggunakan penilaian dalam pengajaran.	1	2	3	4	5
PG14	Saya fleksibel dan responsif terhadap pelajar.	1	2	3	4	5
PG15	Saya melibatkan diri dalam komuniti pembelajaran profesional.	1	2	3	4	5
PG16	Saya memastikan peningkatan kerjaya saya berlaku secara profesional.	1	2	3	4	5
PG17	Saya menunjukkan tahap profesionalisme yang tinggi.	1	2	3	4	5

SOALAN TAMAT : Segala kerjasama yang dihulurkan oleh pihak tuan/puan, didahului dengan ucapan ribuan terima kasih.

Lampiran F

Ujian Normaliti (Histogram)

