

The copyright © of this thesis belongs to its rightful author and/or other copyright owner. Copies can be accessed and downloaded for non-commercial or learning purposes without any charge and permission. The thesis cannot be reproduced or quoted as a whole without the permission from its rightful owner. No alteration or changes in format is allowed without permission from its rightful owner.



**KEPIMPINAN PERKONGSIAN GURU BESAR, MOTIVASI DAN
TEKANAN KERJA GURU SEKOLAH RENDAH BERPRESTASI
CEMERLANG DI KELANTAN**

ANIS SALWA BINTI ABDULLAH



**IJAZAH DOKTOR FALSAFAH
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
2019**

**KEPIMPINAN PERKONGSIAN GURU BESAR, MOTIVASI DAN
TEKANAN KERJA GURU SEKOLAH RENDAH BERPRESTASI
CEMERLANG DI KELANTAN**

Tesis ini dikemukakan kepada Kolej Sastera dan Sains UUM
sebagai memenuhi keperluan untuk Ijazah Doktor Falsafah
Universiti Utara Malaysia



Universiti Utara Malaysia

Oleh

Anis Salwa binti Abdullah



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)

ANIS SALWA BINTI ABDULLAH

calon untuk Ijazah

PhD

(candidate for the degree of)

telah mengemukakan tesis / disertasi yang bertajuk:

(has presented his/her thesis / dissertation of the following title):

**"KEPIMPINAN PERKONGSIAN GURU BESAR, MOTIVASI DAN TEKANAN KERJA GURU
SEKOLAH RENDAH BERPRESTASI CEMERLANG DI 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 : **16 Oktober 2018.**

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:

October 16, 2018.

Pengerusi Viva:
(Chairman for VIVA)

Assoc. Prof. Dr. Yahya Don

Tandatangan
(Signature)

Pemeriksa Luar:
(External Examiner)

Prof. Dr. Abdul Rahim Hamdan

Tandatangan
(Signature)

Pemeriksa Dalam:
(Internal Examiner)

Assoc. Prof. Dr. Fauzi Hussin

Tandatangan
(Signature)

Nama Penyelia/Penyelia-penyelia: **Dr. Siti Noor Ismail**
(Name of Supervisor/Supervisors)

Tandatangan
(Signature)

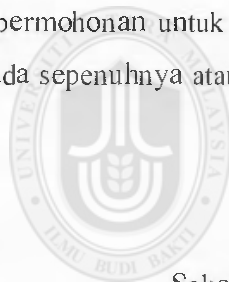
Tarikh:

(Date) **October 16, 2018**

Kebenaran Mengguna

Dalam menyerahkan tesis ini sebagai memenuhi syarat sepenuhnya untuk ijazah lanjutan 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, 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 kewangan, tidak dibenarkan kecuali setelah mendapat kebenaran bertulis daripada 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:



Dekan
Universiti Utara Malaysia

Sekolah Siswazah Awang Had Salleh

Kolej Sastera dan Sains

Universiti Utara Malaysia

06010 UUM Sintok

Kedah Darul Aman

Abstrak

Kewibawaan guru besar dan kompetensi guru merupakan penjana utama yang memacu kejayaan sesebuah sekolah. Namun, kini guru sedang berhadapan dengan pelbagai cabaran yang rencam dalam persekitaran institusi pendidikan. Maka, guru besar perlu memainkan peranan kepimpinan yang penting bagi meningkatkan motivasi, seterusnya mengurangkan tekanan kerja guru. Keberkesanan kepimpinan perkongsian guru besar menangani tekanan kerja guru diuji melalui model berstruktur yang turut mengetengahkan peranan motivasi sebagai mediator serta jantina dan umur sebagai moderator di sekolah rendah berprestasi cemerlang di Negeri Kelantan. Kajian tinjauan rentasan yang melibatkan 330 orang responden ini menggunakan instrumen *Shared Leadership Perception Survey* (Wood, 2005), *Teacher Motivation Survey* (Boyle, 2014) dan *Teacher Work Stress* (Collie et al., 2012). Dapatan kajian menunjukkan kepimpinan perkongsian ($M=7.90$, $SP=1.46$) dan motivasi ($M=7.83$, $SP=1.24$) berada pada tahap tinggi, manakala tekanan kerja ($M=3.35$, $SP=1.43$) berada pada tahap rendah. Terdapat perbezaan yang signifikan bagi tahap motivasi berdasarkan jantina, manakala tahap tekanan kerja berdasarkan jantina dan umur. Kepimpinan perkongsian mempunyai hubungan signifikan yang positif dengan motivasi ($\beta=.66$, $p<.01$) serta negatif dengan tekanan kerja ($\beta=-.18$, $p<.01$). Motivasi menyumbang hubungan negatif yang signifikan dengan tekanan kerja ($\beta=-.61$, $p<.01$). Konstruk kepimpinan perkongsian dan motivasi menyumbang $R^2=.55$ terhadap tekanan kerja. Motivasi pula merupakan mediator separa bagi hubungan kepimpinan perkongsian dengan tekanan kerja. Jantina dan umur menyumbang kesan moderator antara hubungan motivasi dengan tekanan kerja serta kepimpinan perkongsian dengan motivasi. Malah, wujud pengaruh mediator bermoderator bagi hubungan kepimpinan perkongsian, motivasi dan tekanan kerja. Kesimpulannya, dapatan kajian ini membuktikan amalan kepimpinan perkongsian yang berkesan dapat meningkatkan motivasi seterusnya mengurangkan tekanan kerja guru. Kajian ini memberikan sumbangan yang bermakna kepada pemimpin sekolah dan para guru dalam merealisasikan amalan kepimpinan berprestasi tinggi serta memartabatkan profesion keguruan yang menjadi penyumbang utama bagi menempuh perubahan landskap masa depan pendidikan ke arah melestarikan kecemerlangan generasi akan datang.

Kata kunci: Kepimpinan perkongsian, motivasi, tekanan kerja, mediator, moderator, mediator-bermoderator

Abstract

Headmasters' proficiency and teachers' competency crucially drive the school excellence. However, teachers nowadays are facing various challenges in educational institution environment. Hence, headmasters need to play important leadership role to improve motivation, thus reducing teachers' job stress. The effectiveness of headmasters' shared leadership in overcoming teachers' job stress was examined through a structural model which also highlighted the role of motivation as mediator as well as gender and age as moderators in excellent-performing schools in Kelantan. This cross-sectional survey involved 330 respondents by adapting Shared Leadership Perception Survey (Wood, 2005), Teacher Motivation Survey (Boyle, 2014) and Teacher Work Stress (Collie et al., 2012) instruments. The finding showed that shared leadership ($M=7.90$, $SP=1.46$) and motivation ($M=7.83$, $SP=1.24$) levels were high, while job stress level ($M=3.35$, $SP=1.43$) was low. There were significant differences in motivation level based on gender, while job stress level based on gender and age. Shared leadership had a significant positive relationship with motivation ($\beta=.66$, $p<.01$), as well as negative relationship with job stress ($\beta=-.18$, $p<.01$). Motivation contributed significant negative relationship with job stress ($\beta=-.61$, $p<.01$). Shared leadership and motivation contributed $R^2=.55$ to job stress. Motivation was a partial mediator between shared leadership and job stress. Gender and age contributed moderator effect between motivation and job stress as well as shared leadership and motivation. In fact, there was a moderated-mediation effect on the relationships of shared leadership, motivation and job stress. In conclusion, the findings proved that the effective shared leadership practices could enhance motivation, thus reduce teachers' job stress. This study provides meaningful significant contribution to the school leaders and teachers in order to realize the high-performance leadership practices and upholding teaching profession which are the main contributors, as they play important roles for the changing of future education landscape towards sustaining the excellence of upcoming generations.

Keywords: Shared leadership, motivation, job stress, mediator, moderator, moderated-mediation

Penghargaan

Alhamdulillah atas kurniaan-Nya. Tanggal Mei 2019 ini bakal dikenang sebagai detik terindah sepanjang hayat, juga pastinya menjadi hadiah ulang tahun yang tidak ternilai harganya. Waktu dan saatnya menoktahkan suka duka pahit manis sebuah perjalanan yang panjang. Lafaz kesyukuran menterjemahkan kegembiraan, kepuasan dan segala rasa yang sukar diluahkan dengan kata-kata. Walau sejauh mana dan sesukar mana pun laluan ini, kesabaran dan kekuatan mengharunginya datang daripada insan-insan yang menjadi tulang belakang menyokong perjuangan selama ini.

Justeru, ucapan penghargaan dan terima kasih ditujukan kepada Penyelia, PM Dr. Siti Noor binti Ismail, yang telah memberikan bimbingan dan tunjuk ajar sehingga selesainya kajian ini. Tidak lupa juga buat keluarga atas kasih sayang, pengorbanan, pengertian dan sokongan yang tidak berbelah bagi sepanjang perjalanan menggapai impian yang penuh berliku dan sangat mencabar, namun sememangnya sangat bermakna ini. Semoga kejayaan ini bakal menjadi pembakar semangat buat anak-anak yang dikasihi.

Ucapan terima kasih juga buat adik beradik, sanak saudara dan rakan taulan yang turut memberikan sokongan padu sepanjang pengajian ini, serta kepada semua pihak yang terlibat secara langsung mahupun tidak langsung.

Dan yang teristimewa, bersama doa, rindu dan ingatan yang tidak akan pernah padam, naskhah ini hadiah terindah buatmu Ayahanda, Allahyarham Hj. Abdullah bin Abas dan Bonda Hjh. Zubaidah binti Yaakub. Kasih sayang dan semangat Ayah Bonda menjadi kekuatan mengharungi liku-liku perjuangan ini.

Terima kasih.

Isi Kandungan

Kebenaran Mengguna	ii
Abstrak	iii
Abstract	iv
Penghargaan	v
Isi Kandungan	vi
Senarai Rajah	x
Senarai Jadual	xiii
Senarai Lampiran	xvii
Senarai Ringkasan	xviii
 BAB SATU PENGENALAN	1
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	3
1.3 Penyataan Masalah	9
1.4 Tujuan Kajian	16
1.5 Objektif Kajian	17
1.6 Soalan Kajian	18
1.7 Hipotesis Kajian	19
1.8 Kerangka Kajian	21
1.8.1 Kerangka Teoritikai	21
1.8.2 Kerangka Konseptual	25
1.9 Kepentingan Kajian	30
1.10 Definisi Operasional	31
1.10.1 Kepimpinan perkongsian	31
1.10.2 Motivasi	31
1.10.3 Tekanan Kerja	32
1.11 Batasan Kajian	32
1.12 Rumusan	35

BAB DUA TINJAUAN LITERATUR	36
2.1 Pendahuluan	36
2.2 Konsep dan Teori Kepimpinan	36
2.2.1 Teori Kepimpinan Perkongsian (<i>Shared Leadership</i>)	44
2.3 Konsep dan Teori Motivasi	47
2.4.1 Teori Dua-Faktor Herzberg	52
2.4 Konsep dan Teori Tekanan Kerja	54
2.5.1 Teori Tekanan Kerja	58
2.5 Kepimpinan dan Motivasi	59
2.6 Kepimpinan dan Tekanan Kerja	62
2.7 Motivasi dan Tekanan Kerja	64
2.8 Motivasi sebagai Mediator	66
2.9 Jantina dan Umur sebagai Moderator	68
2.10 Kesan Mediator Bermoderator (<i>Moderated-Mediation</i>)	69
2.11 Rumusan	70
 BAB TIGA METODOLOGI KAJIAN	 72
3.1 Pendahuluan	72
3.2 Reka Bentuk Kajian	72
3.3 Populasi dan Sampel Kajian	74
3.3.1 Teknik Persampelan	75
3.3.2 Saiz Sampel	82
3.4 Instrumen Kajian	83
3.4.1 Skala Pengukuran	85
3.4.2 Analisis Kesahan Instrumen	86
3.5 Kajian Rintis	87
3.5.1 Analisis <i>Common Method Bias (CMB)</i>	90
3.5.2 Analisis Data Konstruk Kepimpinan Perkongsian	91
3.5.3 Analisis Data Konstruk Motivasi	96
3.5.4 Analisis Data Konstruk Tekanan Kerja	100
3.5.5 Analisis Kebolehpercayaan Bagi Item-Item Pengukuran	104
3.6 Pengumpulan Data	107
3.7 Persediaan Data	109
3.7.1 Analisis Keciciran (<i>Missing Complete at Random, MCAR</i>)	110

3.7.2	Pengkodan Data	112
3.7.3	Pengkodan Semula	112
3.8	Analisis Data	113
3.8.1	Analisis Deskriptif	115
3.8.2	Analisis Statistik Parametrik	120
3.9	Rumusan	123
BAB EMPAT DAPATAN KAJIAN		124
4.1	Pendahuluan	124
4.2	Analisis Statistik Demografi	125
4.3	Analisis Min dan Perbezaan Tahap Motivasi dan Tekanan Kerja	128
4.3.1	Analisis Min Bagi Konstruk-Konstruk Kajian	129
4.3.2	Perbezaan Tahap Motivasi Berdasarkan Jantina, Umur, Pengalaman Mengajar dan Kelulusan Akademik	133
4.3.3	Perbezaan Tahap Tekanan Kerja Berdasarkan Jantina, Umur, Pengalaman Mengajar dan Kelulusan Akademik	135
4.4	Model Pengukuran	139
4.4.1	Model Pengukuran Kepimpinan Perkongsian	139
4.4.2	Model Pengukuran Motivasi	141
4.4.3	Model Pengukuran Tekanan Kerja	142
4.5	Analisis Pengesahan Faktor (<i>Confirmatory Factor Analysis</i> , CFA)	143
4.5.1	Analisis CFA bagi Kepimpinan Perkongsian	149
4.5.2	Analisis CFA bagi Motivasi	155
4.5.3	Analisis CFA bagi Tekanan Kerja	158
4.6.5	Model Pengukuran Konstruk Terkumpul (<i>Pooled Constructs</i>)	161
4.6.7	Ujian Kenormalan Data	174
4.6	Model Berstruktur SEM	175
4.6.1	Analisis <i>Standardized Path Coefficients</i>	178
4.6.2	Analisis <i>Regression Path Coefficients (beta)</i>	180
4.6.3	Analisis Pembolehubah Mediator	183
4.6.4	Analisis Pembolehubah Moderator bagi Hubungan Antara Motivasi dengan Tekanan Kerja serta Kepimpinan Perkongsian dengan Motivasi	188

4.6.5	Pengaruh Mediator Bermoderator (<i>Moderated Mediation</i>) Bagi Hubungan Antara Kepimpinan Perkongsian Guru Besar dengan Motivasi Serta Hubungan Antara Motivasi dengan Tekanan Kerja	228
4.7	Ringkasan Keputusan Hipotesis Kajian	230
4.8	Rumusan	232
BAB LIMA PERBINCANGAN DAN CADANGAN		233
5.1	Pendahuluan	233
5.2	Ringkasan Kajian	233
5.3	Perbincangan	237
5.3.1	Tahap Kepimpinan Perkongsian, Motivasi dan Tekanan Kerja	237
5.3.2	Perbezaan Tahap Motivasi dan Tekanan Kerja Guru berdasarkan Faktor-Faktor Demografi	249
5.3.3	Hubungan Kepimpinan Perkongsian Dengan Motivasi	255
5.3.4	Hubungan Kepimpinan Perkongsian Dengan Tekanan Kerja	258
5.3.5	Hubungan Motivasi Dengan Tekanan Kerja	260
5.3.6	Pengaruh Kepimpinan Perkongsian dan Motivasi Terhadap Tekanan Kerja	261
5.3.7	Pengaruh Mediator Motivasi	264
5.3.8	Pengaruh Moderator Umur dan Jantina	266
5.3.9	Pengaruh Mediator Bermoderator (<i>Moderated-Mediation</i>)	270
5.4	Rumusan Kajian	271
5.5	Implikasi Kajian	272
5.5.1	Implikasi Teori dan Ilmu	272
5.5.2	Implikasi Praktikal	277
5.6	Cadangan Kajian Akan Datang	280
5.7	Kesimpulan	282
RUJUKAN		285
LAMPIRAN		302

Senarai Rajah

Rajah 1.1	Kerangka teoritikal.....	21
Rajah 1.2	Model kausal C1.....	23
Rajah 1.3	Kerangka konseptual kajian.....	25
Rajah 2.1	Model kepimpinan perkongsian (Hiller, 2002).....	45
Rajah 2.2	Model motivasi (Mertler, 2001).....	53
Rajah 2.3	Model tekanan kerja guru (Boyle et al., 1995).....	58
Rajah 2.4	Model mediator bermoderator (<i>moderated-mediation</i>) (Bauer et al., 2006).....	70
Rajah 3.1	Peratus skor GPS peringkat daerah mengikut negeri 2011.....	76
Rajah 4.1	Model pengukuran bagi konstruk kepimpinan perkongsian.....	140
Rajah 4.2	Model pengukuran bagi konstruk motivasi.....	142
Rajah 4.3	Model pengukuran bagi konstruk tekanan kerja.....	143
Rajah 4.4	Analisis CFA bagi konstruk kepimpinan perkongsian.....	149
Rajah 4.5	Model pengukuran baru selepas item K19 digugurkan.....	151
Rajah 4.6	Model pengukuran akhir bagi konstruk kepimpinan perkongsian.....	153
Rajah 4.7	Model pengukuran akhir bagi konstruk motivasi.....	155
Rajah 4.8	Model pengukuran akhir bagi konstruk tekanan kerja.....	158
Rajah 4.9	Hasil keputusan <i>pooled</i> -CFA (muatan faktor bagi item dan komponen).....	161
Rajah 4.10	Model pengukuran terkumpul baru selepas T7 (e18) dan T8 (e19) disetkan sebagai " <i>free parameter estimate</i> ".....	164
Rajah 4.11	Model pengukuran terkumpul baru selepas T4 (e15) dan T6 (e17) disetkan sebagai " <i>free parameter estimate</i> ".....	166
Rajah 4.12	Model pengukuran terkumpul baru selepas M5 (e8) dan M6 (e9) disetkan sebagai " <i>free parameter estimate</i> ".....	167
Rajah 4.13	Model pengukuran terkumpul baru selepas T1 (e12) dan T2 (e13) disetkan sebagai " <i>free parameter estimate</i> ".....	169
Rajah 4.14	Model pengukuran akhir bagi model pengukuran terkumpul...	170

Rajah 4.15	Diagram skematik bagi model kajian.....	176
Rajah 4.16	Model berstruktur bagi analisis laluan.....	177
Rajah 4.17	Output <i>standardized path coefficients</i> bagi konstruk dalam model.....	178
Rajah 4.18	<i>Regression path coefficient</i> antara konstruk dalam model.....	181
Rajah 4.19	Motivasi sebagai konstruk mediator bagi hubungan kepimpinan perkongsian dengan tekanan kerja.....	184
Rajah 4.20	Pemberat regresi standard bagi laluan dalam model.....	186
Rajah 4.21	Memodelkan laluan pembolehubah moderator jantina dan umur.....	188
Rajah 4.22	Laluan bagi menguji moderator jantina dan umur.....	190
Rajah 4.23	Moderator jantina dan umur bagi hubungan motivasi dengan tekanan kerja.....	192
Rajah 4.24	Model <i>constrained</i> bagi kumpulan guru lelaki.....	193
Rajah 4.25	Model <i>unconstrained</i> bagi kumpulan guru lelaki.....	194
Rajah 4.26	Model <i>constrained</i> bagi kumpulan guru perempuan.....	196
Rajah 4.27	Model <i>unconstrained</i> bagi kumpulan guru perempuan.....	197
Rajah 4.28	Jangkaan beta standard bagi kumpulan guru lelaki.....	199
Rajah 4.29	Jangkaan beta standard bagi kumpulan guru perempuan.....	200
Rajah 4.30	Model <i>constrained</i> bagi kumpulan guru bawah 40 tahun.....	202
Rajah 4.31	Model <i>unconstrained</i> bagi kumpulan guru bawah 40 tahun.....	203
Rajah 4.32	Model <i>constrained</i> bagi kumpulan guru 40 tahun ke atas.....	205
Rajah 4.33	Model <i>unconstrained</i> bagi kumpulan guru 40 tahun ke atas.....	206
Rajah 4.34	Jangkaan beta standard bagi kumpulan guru bawah 40 tahun..	208
Rajah 4.35	Jangkaan beta standard bagi kumpulan guru 40 tahun ke atas..	209
Rajah 4.36	Moderator jantina dan umur bagi hubungan kepimpinan perkongsian dengan motivasi.....	210
Rajah 4.37	Model <i>constrained</i> bagi kumpulan guru lelaki.....	211
Rajah 4.38	Model <i>unconstrained</i> bagi kumpulan guru lelaki.....	212
Rajah 4.39	Model <i>constrained</i> bagi kumpulan guru perempuan.....	214
Rajah 4.40	Model <i>unconstrained</i> bagi kumpulan guru perempuan.....	215
Rajah 4.41	Jangkaan beta standard bagi kumpulan guru lelaki.....	217
Rajah 4.42	Jangkaan beta standard bagi kumpulan guru perempuan.....	218

Rajah 4.43	Model <i>constrained</i> bagi kumpulan guru bawah 40 tahun.....	220
Rajah 4.44	Model <i>unconstrained</i> bagi kumpulan guru bawah 40 tahun.....	221
Rajah 4.45	Model <i>constrained</i> bagi kumpulan guru 40 tahun ke atas.....	223
Rajah 4.46	Model <i>unconstrained</i> bagi kumpulan guru 40 tahun ke atas.....	224
Rajah 4.47	Jangkaan beta standard bagi kumpulan guru bawah 40 tahun..	226
Rajah 4.48	Jangkaan beta standard bagi kumpulan guru 40 tahun ke atas..	227
Rajah 5.1	Model hubungan inklusif kepimpinan perkongsian, motivasi dan tekanan kerja.....	272



UUM
Universiti Utara Malaysia

Senarai Jadual

Jadual 3.1	Pencapaian UPSR Negeri Kelantan.....	75
Jadual 3.2	Kategori Prestasi Sekolah berdasarkan GPS UPSR.....	77
Jadual 3.3	Ciri-Ciri Model bagi Menentukan Bilangan Sampel.....	83
Jadual 3.4	Instrumen Asal.....	84
Jadual 3.5	Analisis Faktor Tunggal <i>Harman</i>	91
Jadual 3.6	Ujian KMO dan Ujian <i>Bartlet</i> bagi Instrumen Kepimpinan Perkongsian.....	92
Jadual 3.7	<i>Total Variance Explained</i> bagi Instrumen Kepimpinan Perkongsian.....	93
Jadual 3.8	<i>Rotated Component Matrix</i> bagi Item-Item Kepimpinan Perkongsian.....	95
Jadual 3.9	Ujian KMO dan Ujian <i>Bartlet</i> Instrumen Motivasi.....	96
Jadual 3.10	<i>Total Variance Explained</i> Instrumen Motivasi.....	96
Jadual 3.11	<i>Rotated Component Matrix</i> Instrumen Motivasi.....	98
Jadual 3.12	Ujian KMO dan Ujian <i>Bartlet</i> Instrumen Tekanan Kerja.....	100
Jadual 3.13	<i>Total Variance Explained</i> Instrumen Tekanan Kerja.....	101
Jadual 3.14	<i>Rotated Component Matrix</i> Instrumen Tekanan Kerja.....	102
Jadual 3.15	Nilai <i>Alpha Cronbach</i> bagi Komponen Konstruk Kepimpinan Perkongsian.....	104
Jadual 3.16	Nilai <i>Alpha Cronbach</i> bagi Komponen Dan Konstruk Motivasi.....	106
Jadual 3.17	Nilai <i>Alpha Cronbach</i> bagi Komponen Dan Konstruk Tekanan Ker ja.....	106
Jadual 3.18	Statistik <i>Univariate</i>	110
Jadual 3.19	Taburan Soal Selidik Ka jian.....	111
Jadual 3.20	Statistik Deskriptif bagi Item Kepimpinan Perkongsian.....	115
Jadual 3.21	Pengukuran <i>Skewness</i> bagi Data Kepimpinan Perkongsian.....	117
Jadual 3.22	Statistik Deskriptif bagi Item Motivasi.....	117
Jadual 3.23	Pengukuran <i>Skewness</i> bagi Data Motivasi.....	118
Jadual 3.24	Statistik Deskriptif bagi Item Tekanan Ker ja.....	119
Jadual 3.25	Pengukuran <i>Skewness</i> bagi Data Tekanan Ker ja.....	120

Jadual 3.26	Ujian Statistik bagi Hipotesis Kajian.....	121
Jadual 4.1	Analisis Demografi Responden.....	125
Jadual 4.2	Umur Responden.....	126
Jadual 4.3	Tafsiran Min.....	128
Jadual 4.4	Min dan Sisihan Piawai bagi Konstruk-Konstruk Kajian.....	129
Jadual 4.5	Min dan Sisihan Piawai bagi Konstruk Kepimpinan Perkongsian.....	130
Jadual 4.6	Min dan Sisihan Piawai bagi Konstruk Motivasi.....	131
Jadual 4.7	Min dan Sisihan Piawai bagi Konstruk Tekanan Kerja.....	132
Jadual 4.8	Analisis Ujian-t bagi Perbezaan Tahap Motivasi Guru berdasarkan Jantina.....	133
Jadual 4.9	Analisis ANOVA (Ujian-F) bagi Tahap Motivasi Guru berdasarkan Umur.....	134
Jadual 4.10	Analisis ANOVA (Ujian-F) bagi Tahap Motivasi Guru berdasarkan Pengalaman Mengajar.....	134
Jadual 4.11	Analisis ANOVA (Ujian-F) bagi Tahap Motivasi Guru berdasarkan Kelulusan Akademik.....	135
Jadual 4.12	Analisis Ujian-t bagi Perbezaan Tahap Tekanan Kerja Guru berdasarkan Jantina.....	136
Jadual 4.13	Analisis ANOVA (Ujian-F) bagi Tahap Tekanan Kerja Guru berdasarkan Umur.....	136
Jadual 4.14	Ujian Kehomogenan <i>Levene</i>	137
Jadual 4.15	Analisis ANOVA (Ujian-F) bagi Tahap Tekanan Kerja Guru Berdasarkan Pengalaman Mengajar.....	138
Jadual 4.16	Analisis ANOVA (Ujian-F) bagi Tahap Tekanan Kerja Guru berdasarkan Kelulusan Akademik.....	139
Jadual 4.17	Komponen bagi Konstruk Kepimpinan Perkongsian.....	140
Jadual 4.18	Komponen bagi Konstruk Motivasi.....	141
Jadual 4.19	Komponen bagi Konstruk Tekanan Kerja.....	142
Jadual 4.20	Indeks <i>Fitness</i> bagi Model Pengukuran Kepimpinan Perkongsian.....	150
Jadual 4.21	Nilai Indeks Modifikasi.....	150

Jadual 4.22	Indeks <i>Fitness</i> bagi Model Pengukuran Kepimpinan Perkongsian.....	152
Jadual 4.23	Nilai Indeks Modifikasi.....	152
Jadual 4.24	Indeks <i>Fitness</i> bagi Model Pengukuran Konstruk Kepimpinan Perkongsian.....	153
Jadual 4.25	AVE dan CR bagi Konstruk Kepimpinan Perkongsian.....	154
Jadual 4.26	Indeks <i>Fitness</i> bagi Model Pengukuran Konstruk Motivasi.....	156
Jadual 4.27	AVE dan CR bagi Konstruk Motivasi.....	157
Jadual 4.28	Indeks <i>Fitness</i> bagi Model Pengukuran Konstruk Tekanan Kerja.....	159
Jadual 4.29	AVE dan CR bagi Konstruk Tekanan Kerja.....	160
Jadual 4.30	Indeks <i>Fitness</i> bagi Model Pengukuran Terkumpul.....	162
Jadual 4.31	Nilai Indeks Modifikasi.....	163
Jadual 4.32	Indeks <i>Fitness</i> bagi Model Pengukuran Terkumpul.....	165
Jadual 4.33	Nilai Indeks Modifikasi.....	165
Jadual 4.34	Nilai Indeks Modifikasi.....	167
Jadual 4.35	Nilai Indeks Modifikasi.....	168
Jadual 4.36	Indeks <i>Fitness</i> bagi Model Pengukuran Terkumpul.....	170
Jadual 4.37	Nilai Muatan Faktor dan Nilai Konvergen bagi Komponen dalam Konstruk Kajian.....	171
Jadual 4.38	Tafsiran Nilai Pekali r	172
Jadual 4.39	Korelasi antara Konstruk-Konstruk Kajian.....	172
Jadual 4.40	Output CFA Terkumpul bagi Model Pengukuran.....	173
Jadual 4.41	Indeks Kesahan Diskriminan.....	174
Jadual 4.42	Ujian Taburan Kenormalan bagi Item Dalam Konstruk Kajian	175
Jadual 4.43	Pengukuran Pemberat Regresi Standard (Kekuatan dan Magnitud) bagi Hubungan antara Konstruk-Konstruk Kajian.....	179
Jadual 4.44	Output Korelasi Berganda Kuasa Dua (<i>Squared Multiple Correlation</i>) (R^2).....	179
Jadual 4.45	Indeks <i>Fitness</i> bagi Model Berstruktur.....	180
Jadual 4.46	<i>Regression Path Coefficient</i> bagi Konstruk Kepimpinan, Motivasi dan Tekanan Kerja.....	182

Jadual 4.47	Penyataan Hipotesis dan Output.....	183
Jadual 4.48	Output Pemberat Regresi Standard.....	184
Jadual 4.49	Keputusan Ujian Mediator.....	185
Jadual 4.50	Keputusan <i>Bootstrap</i> bagi Kepimpinan Perkongsian terhadap Tekanan Kerja (Kesan Tidak Langsung Standard).....	187
Jadual 4.51	Keputusan <i>Bootstrap</i> bagi Kepimpinan Perkongsian terhadap Tekanan Kerja (Kesan Langsung Standard).....	187
Jadual 4.52	Ringkasan Kesignifikanan Kesan Langsung dan Tidak Langsung.....	188
Jadual 4.53	Keputusan Kesan Langsung Laluan Motivasi terhadap Tekanan Kerja.....	191
Jadual 4.54	Ujian Moderator bagi Kumpulan Data Jantina (Guru Lelaki)...	195
Jadual 4.55	Ujian Moderator bagi Kumpulan Data Jantina (Guru Perempuan).....	198
Jadual 4.56	Perbandingan Pengaruh Moderator antara Kumpulan Jantina....	201
Jadual 4.57	Ujian Moderator bagi Kumpulan Data Umur Bawah 40 Tahun	204
Jadual 4.58	Ujian Moderator bagi Kumpulan Data Umur 40 Tahun Ke Atas	207
Jadual 4.59	Perbandingan Pengaruh Moderator antara Kumpulan Umur....	210
Jadual 4.60	Ujian Moderator bagi Kumpulan Data Jantina (Lelaki).....	213
Jadual 4.61	Ujian Moderator bagi Kumpulan Data Jantina (Perempuan)....	216
Jadual 4.62	Perbandingan Pengaruh Moderator antara Kumpulan Jantina	219
Jadual 4.63	Ujian Moderator bagi Kumpulan Data Umur Bawah 40 Tahun	222
Jadual 4.64	Ujian Moderator bagi Kumpulan Data Umur 40 Tahun Ke Atas	225
Jadual 4.65	Perbandingan Pengaruh Moderator antara Kumpulan Umur....	228
Jadual 4.66	Keputusan Hipotesis Mediator dan Moderator bagi Kepimpinan Perkongsian, Motivasi dan Tekanan Kerja.....	229
Jadual 4.67	Keputusan Ujian Statistik bagi Hipotesis Kajian.....	230
Jadual 5.1	Perbandingan Faktor-Faktor Konstruk Kajian dalam Model Asal dan Model Kajian.....	273

Senarai Lampiran

Lampiran A	Prosedur Persampelan Berstrata.....	302
Lampiran B	Kerangka Persampelan.....	303
Lampiran C	Permohonan Kebenaran Menggunakan Instrumen.....	306
Lampiran D	Kebenaran Menggunakan Instrumen.....	310
Lampiran E	Validasi Soal Selidik.....	314
Lampiran F	Surat Lantikan Pakar.....	318
Lampiran G	Borang Soal Selidik (Bercetak).....	319
Lampiran H	Analisis <i>Common Method Bias</i>	325
Lampiran I	Surat Kebenaran Menjalankan Kajian (Bahagian Perancangan dan Pembangunan Dasar Pendidikan).....	326
Lampiran J	Surat Kebenaran Menjalankan Kajian (Jabatan Pendidikan Negeri Kelantan).....	327
Lampiran K	Surat Permohonan Kebenaran Menjalankan Kajian (Sekolah)	328
Lampiran L	Borang Soal Selidik (Dalam Talian/ <i>Online</i>).....	329
Lampiran M	Slip Borang Soal Selidik.....	333
Lampiran N	Prosedur Menguji Mediator bagi Kepimpinan Perkongsian dan Tekanan Kerja.....	334
Lampiran O	Prosedur Menguji Pengaruh Mediator Bermoderator (<i>Moderated-Mediation</i>) bagi Kepimpinan Perkongsian, Motivasi dan Tekanan Kerja.....	335

Senarai Ringkasan

AMOS	Perisian Statistik
ANOVA	<i>Analysis of Variance</i>
AVE	<i>Average Variance Extracted</i>
BPPDP	Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan
CFA	<i>Confirmatory Factor Analysis</i>
CMB	<i>Common Method Bias</i>
CPD	<i>Continuous Profession Development</i> /Pembangunan Profesional Berterusan
CR	<i>Construct Reliability</i>
DBP	Dewan Bahasa dan Pustaka
EFA	<i>Exploratory Factor Analysis</i>
EM	<i>Expectation-Maximization</i>
GPS	Gred Purata Sekolah
GTP	Program Transformasi Kerajaan
IAB	Institut Aminudin Baki
IBM® SPSS®	<i>International Business Machine Statistical Package for the Social Sciences</i>
IPG	Institut Pendidikan Guru
JNJK	Jemah Nazir dan Jaminan Kualiti
JPM	Jabatan Perdana Menteri
JPN	Jabatan Pendidikan Negeri
KMO	<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy</i>
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
KSSR	Kurikulum Standard Sekolah Rendah
MCAR	<i>Missing Complete at Random</i>
MI	<i>Modification Indices</i>
MLE	<i>Maximum Likelihood Estimation</i>
NBOS	<i>National Blue Ocean Strategy</i>
NKRA	<i>National Key Result Areas</i>

NPQEL	<i>National Professional Qualification for Educational Leaders/Program Kelayakan Profesionalisme Pemimpin Pendidikan Kebangsaan</i>
NUTP	<i>National Union of The Teaching Profession/Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan</i>
PA-21	Pendidikan Abad Ke-21
PCFA	<i>Principal Component Factor Analysis</i>
PdP	Pengajaran dan Pembelajaran
PIPPK	Pelan Induk Pembangunan Profesionalisme Keguruan
PPD	Pejabat Pendidikan Daerah
PPG	Program Pensiswazahan Guru
PPPM	Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia
PRIme	Program Residensi dan Immesif
RMK11	Rancangan Malaysia Ke-11
SEM	<i>Structural Equation Modeling</i>
SKPM	Standard Kualiti Pendidikan Malaysia
SLPS	<i>Shared Leadership Perception Survey</i>
SLQ	<i>Shared Leadership Questionnaire</i>
SPP	Sektor Penilaian dan Peperiksaan
SPS	Sistem Pengurusan Sekolah
TMS	<i>Teacher Motivation Survey</i>
TVE	<i>Total Variance Explained</i>
TWS	<i>Teacher Work Stress</i>
UPSR	Ujian Pencapaian Sekolah Rendah

BAB SATU

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 dibangunkan melalui kajian semula sistem pendidikan negara secara holistik bagi melakarkan visi sistem pendidikan dan aspirasi murid ke arah memenuhi keperluan masa depan negara, antaranya bagi menambah baik sokongan dan bimbingan kepada para pemimpin dan pendidik di samping memantapkan profesionalisme keguruan. Justeru, kewibawaan kepimpinan guru besar sekolah serta motivasi guru sewajarnya menjadi objektif utama dalam semua institusi pendidikan dalam usaha menyediakan persekitaran pengajaran yang baik dan pendidikan yang berkualiti tinggi.

Namun, di samping itu perlu dititikberatkan juga bahawa tekanan kerja dalam kalangan guru-guru boleh memberikan kesan yang negatif bukan sahaja kepada kerja dan tugas guru-guru, malah kepada organisasi pendidikan secara keseluruhannya. Walaupun tugas hakiki guru adalah mengajar, malangnya guru masa kini dilambakkan dengan pelbagai tanggungjawab lain yang semakin sukar dan mencabar, antaranya perubahan yang berlaku dalam sistem pendidikan seperti pelaksanaan Kurikulum Standard Sekolah Rendah (KSSR) telah bermula pada tahun 2011. Walaupun anjakan ini bertujuan meningkatkan standard kandungan dan pembelajaran setanding dengan standard antarabangsa untuk mencapai keberhasilan utama transformasi pendidikan, sebaliknya proses tersebut sedikit sebanyak telah memberikan cabaran dan tekanan kepada guru-guru sebagai penggerak utama sektor pendidikan.

RUJUKAN

- Abdul Said Ambotang, Norazizah Pilus, & Andin, C. (2014). Hubungan kerenah pelajar dan beban tugas dengan tahap stres guru di sekolah menengah. *Jurnal Kinabalu*, 20, 103–124.
- Abdulaziz Aflakseir, & Olya Nemati. (2018). Association between work-related stress and burnout among a group of the elementary and high school teachers. *International Journal of School Health*, 5(2). <http://doi.org/10.5812/intjsh.64096>
- Agezo, C. K. (2010). Female leadership and school effectiveness in junior high schools in Ghana. *Journal of Educational Administration*, 48(6), 689–703. <http://doi.org/10.1108/09578231011079557>
- Ahsan, N., Zaini Abdullah, Fie, D. Y. G., & Alam, S.S. (2009). A study of job stress on job satisfaction among university staff in Malaysia: Empirical study. *European Journal of Social Sciences*, 8(1), 121–131.
- Alam, M. T., & Farid, S. (2011). Factors affecting teachers motivation. *International Journal of Business and Social Science*, 2(1), 298–304.
- Anastasiou, S., & Papakonstantinou, G. (2014). Factors affecting job satisfaction, stress and work performance of secondary education teachers in Epirus, NW Greece. *International Journal Management in Education*, 8(1), 37–53.
- Andrews, D., Nonnecke, B., & Preece, J. (2003). Conducting research on the internet: Online survey design, development and implementation guidelines. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 16(2), 185–210. http://doi.org/10.1207/s15327590ijhc1602_04
- Antoniou, A. S., Polychroni, F., & Vlachakis, A. N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 682–690. <http://doi.org/https://doi.org/10.1108/02683940610690213>
- Arif Hassan, & Forbis Ahmed. (2011). Authentic leadership, trust and work engagement. *International Journal of Human and Social Sciences*, 6(3), 164–170.
- Arifin, H. M. (2014). The influence of competence, motivation and organisational culture to high school teacher job satisfaction and performance. *International Education Studies*, 8(1), 38–45. <http://doi.org/10.5539/ies.v8n1p38>
- Ary, D., Jacobs, L. C., Sorensen, C. K., & Walker, D. A. (2010). *Introduction to research in education* (8th Ed.). Canada: Wadsworth, Cengage Learning.

- Ashikia, O. A. (2010). Students and teachers' perception of the causes of poor academic performance in Ogun State Secondary Schools [Nigeria]: Implications for counselling for national development. *European Journal of Social Sciences*, 13(2), 229–242.
- Assalahi, H. (2015). The philosophical foundations of educational research: A beginner's guide. *American Journal of Educational Research*, 3(3), 312–317. <http://doi.org/10.12691/education-3-3-10>
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, 60, 421–449. <http://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163621>
- Azizi Yahaya, Jamaludin Ramli, & Mazeni Ismail. (2010). Stres dalam kalangan guru sekolah menengah di empat buah negeri di Malaysia. *Asia Pacific Journal of Educators and Education*, 25, 103–136.
- Azizi Yahaya, & Mazeni Ismail. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi stres di kalangan guru sekolah menengah di Malaysia. *Researchgate*, 1(1), 133–141. <http://doi.org/10.13140/RG.2.2.30630.32324>
- Banks, G. C., McCauley, K. D., Gardner, W. L., & Guler, C. E. (2016). A meta-analytic review of authentic and transformational leadership: A test for redundancy. *The Leadership Quarterly*, 27(4), 634–652. <http://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.02.006>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Bauer, D. J., Preacher, K. J., & Gil, K. M. (2006). Conceptualizing and testing random indirect effects and moderated mediation in multilevel models: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 11(2), 142–163. <http://doi.org/10.1037/1082-989X.11.2.142>
- Bellman, S., Forster, N., Still, L., & Cooper, C. L. (2003). Gender differences in the use of social support as a moderator of occupational stress. *Stress and Health*, 19(1), 45–58. <http://doi.org/10.1002/smi.954>
- Bertolino, M., Truxillo, D. M., & Fraccaroli, F. (2011). Age as moderator of the relationship of proactive personality with training motivation, perceived career development from training, and training behavioral intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 248–263. <http://doi.org/10.1002/job.670>

- Bhatti, N., Hashmi, M.A., Raza, S. A., Shaikh, F. M., & Shafiq, K. (2011). Empirical analysis of job stress on job satisfaction among university teachers in Pakistan. *International Business Research*, 4(3), 264–270. <http://doi.org/10.5539/ibr.v4n3p264>
- Bido, D. S., Mantovani, D. M. N., & Cohen, E. D. (2017). Destruction of measurement scale through exploratory factor analysis in production and operations research. *Management and Production*, 1–14. <http://doi.org/10.1590/0104-530X3391-16>
- Bird, J. J., Wang, C., Watson, J., & Murray, L. (2012). Teacher and Principal Perceptions of Authentic Leadership: Implications for Trust, Engagement, and Intention to Return. *Journal of School Leadership*, 22(3), 425–461.
- Bishop, W. H. (2013). Defining the Authenticity in Authentic Leadership Defining the Authenticity in Authentic Leadership. *Journal of Values-Based Leadership*, 6(1), 1–9. Retrieved from <http://scholar.valpo.edu/jvbl/vol6/iss1/7>
- Boumans, N., de Jong, A., & Janssen, S. (2011). Age-differences in work motivation and job satisfaction. The influence of age on the relationships between work characteristics and workers' outcomes. *International Journal of Aging and Human Development*, 73(4), 331–50.
- Boyle, G. J., Borg, M. G., Falzon, J.M., & Jr., A. J.B. (1995). A structural model of the dimensions of teacher stress. *British Journal of Educational Psychology*, 65(1), 49–67.
- Boyle, T. P. (2014). *High school teachers' and administrators' perceptions of teacher motivation factors. Education in Leadership for Learning Dissertations*. Kennesaw State University. Retrieved from http://digitalcommons.kennesaw.edu/educ_etd
- Brauckmann, S., & Pashiardis, P. (2011). A validation study of the leadership styles of a holistic leadership theoretical framework. *International Journal of Education Management*, 25(1), 11–32. <http://doi.org/10.1108/09513541111100099>
- Bremer-Landau, J. D. (2014). *Gender as a moderator of the relations between potentially traumatic events, ptsd symptoms, and alcohol use disorder symptoms among young adults. ProQuest Dissertations and Theses*. Lehigh University. Retrieved from <http://preserve.lehigh.edu/etd/2524>
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. Routledge Taylor & Francis Group (2nd ed.). New York: Routledge Taylor & Francis Group. <http://doi.org/10.4324/9781410600219>

- Carson, J. B., Tesluk, P. E., & Marrone, J. A. (2007). Shared leadership in teams: An investigation of antecedent conditions and performance. *Academy of Management Journal*, 50(5), 1217–1234.
- Cassar, V., & Buttigieg, S. (2013). An examination of the relationship between authentic leadership and psychological well-being and the mediating role of meaningfulness at work. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(5), 171–183.
- Check, R. F. E., & Okwo, F. A. (2012). Influence of demographic factors on stress perceptions of teachers of public secondary schools in Cameroon. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 47, 439–443. <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.677>
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155–159.
- Cole, G. A. (2005). *Organisational behaviour (theory and practice)* (6th ed.). United Kingdom: Thomson Learning.
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 104(4), 1189–1204. <http://doi.org/10.1037/a0029356>
- Conway, J. M., & Lance, C. E. (2010). What reviewers should expect from authors regarding common method bias in organizational research. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 325–334. <http://doi.org/10.1007/s10869-010-9181-6>
- 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(7), 1–9. <http://doi.org/10.11110.9154>
- County, W., Peake, J. B., & Parr, B. (2012). A gender analysis of job satisfaction levels of agricultural education teachers in Georgia. *Journal of Career and Technical Education*, 27(2), 98–113.
- Dancey, C., & Reidy, J. (2011). *Statistics without maths for psychology. Book* (5th ed.). Rotolito Lombarda, Italy: Prentice Hall.
- Darling-Hammond, L., LaPointe, M., Meyerson, D., & Orr, M. (2007). *Preparing school leaders for a changing world: lessons from exemplary leadership development programs*. Stanford Educational Leadership Institute. Stanford, CA.

- Davis, S., Darling-Hammond, L., Lapointe, M., & Meyerson, D. (2005). *School leadership study: developing successful principals*. Stanford Educational Leadership Institute (Vol. 17). Stanford, CA.
- De Meyer, A. (2010). *Collaborative leadership: new perspectives in leadership development* (2/2010). Trumpington Street, Cambridge.
- de Souza Costa Neves Cavazotte, F., Pereira Duarte, C. J., & Calvão Gobbo, A. M. (2013). Authentic leader, safe work: the influence of leadership on safety performance. *Brazilian Business Review*, 10(02), 95–119. <http://doi.org/10.15728/bbr.2013.10.2.5>
- Dick, R. van, & Wagner, U. (2001). Stress and strain in teaching: a structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology*, 71, 243–259. <http://doi.org/10.1348/00070990158505>
- Edvantia. (2005). *Shared leadership and student achievement*. Nashville, Tennessee.
- Emad Mhammad Jamil Al-Salameh. (2014). Teacher motivation: a study of work motivation of the primary stage teachers in Jordan. *American Journal of Applied Psychology*, 3(3), 57. <http://doi.org/10.11648/j.a.jap.20140303.12>
- Emuwa, A. (2013). Authentic leadership: commitment to supervisor, follower empowerment and procedural justice climate. *Emerging Leadership Journeys*, 6(1), 45–65.
- Eres, F. (2011). Relationship between teacher motivation and transformational leadership characteristics of school principals. *International Journal of Education*, 3(2), 1–17. <http://doi.org/10.5296/ije.v3i2.798>
- Eres, F., & Atanasoska, T. (2011). Occupational stress of teachers: a comparative study between Turkey and Macedonia. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(7), 59–65.
- Eyal, O., & Roth, G. (2011 a). Principals' leadership and teachers' motivation: self-determination theory analysis. *Journal of Educational Administration*, 49(3), 256–275. <http://doi.org/10.1108/0957823111129055>
- Eyal, O., & Roth, G. (2011 b). Principals ' leadership and teachers ' motivation. *Journal of Educational Administration*, 49(3), 256–275. <http://doi.org/10.1108/0957823111129055>
- Fazlıoğulları, O. (2012). Scientific research paradigms in social sciences. *International Journal of Educational Policies*, 6(1), 41–55.

- Ferguson, K., Frost, L., & Hall, D. (2012). Predicting teacher anxiety, depression and job satisfaction. *Journal of Teaching and Learning*, 8(1), 27–42.
- Fricker, R. D., & Schonlau, M. (2002). Advantages and disadvantages of internet research surveys: Evidence from the literature. *Field Methods*, 14(4), 1–23.
- Gardner, W. L., Coglisier, C. C., Davis, K. M., & Dickens, M. P. (2011). Authentic leadership: A review of the literature and research agenda. *The Leadership Quarterly*, 22(6), 1120–1145. <http://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.09.007>
- Gegenfurtner, A., & Vauras, M. (2012). Age-related differences in the relation between motivation to learn and transfer of training in adult continuing education. *Contemporary Educational Psychology*, 37(1), 33–46. <http://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2011.09.003>
- Ghazi, S. R., Shahzada, G., & Khan, S. (2013). Resurrecting Herzberg's two factor theory: An implication to the university teachers. *Journal of Education and Social Research*, 3(2), 445–452.
- Gobena, G. A. (2018). Factors affecting in-service teachers' motivation: Its implication to quality of education. *International Journal of Instruction*, 11(3), 163–178. <http://doi.org/10.12973/iji.2018.11312a>
- Goksoy, S. (2016). Analysis of the relationship between shared leadership and distributed leadership. *Eurasian Journal of Educational Research*, 65(65), 295–312. <http://doi.org/10.14689/ejer.2016.65.17>
- Gowrie, G., Ramdass, M., Birbal, R., Dass, N., Singh, V., & Rocke, J. (2015). Teacher stress in primary schools in One Education District in Trinidad and Tobago. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 2(9), 26–40. <http://doi.org/10.14738/assrj.29.1120>
- Grille, A., & Kauffeld, S. (2015). Development and preliminary validation of the shared professional leadership inventory for teams (SPLIT). *Psychology*, 6(January), 75–92. <http://doi.org/10.4236/psych.2015.61008>
- Hair, J. F., Babin, B. J., & Krey, N. (2017). Covariance-based structural equation modeling in the Journal of Advertising: Review and recommendations. *Journal of Advertising*, 46(1), 163–177. <http://doi.org/10.1080/00913367.2017.1281777>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. Prentice Hall (7th ed.). Englewood Cliffs. <http://doi.org/10.1016/j.ijpharm.2011.02.019>
- Haj, A. Al. (2017). *Leadership styles and employee motivation in Qatar organizations*. Walden University. Retrieved from <http://scholarworks.waldenu.edu/dissertations>

- Hallinger, P. (2008). *Methodologies for studying school leadership: a review of 25 years of research using the principle instructional management rating scale*. American Educational Research Association. New York.
- Hallinger, P. (2009). *Leadership for 21st century schools: from instructional leadership to leadership for learning*. Hong Kong, China.
- Hallinger, P. (2011a). A review of three decades of doctoral studies using the principal instructional management rating scale: a lens on methodological progress in educational leadership. *Review to Educational Administration Quarterly*, 47(March 2010).
- Hallinger, P. (2011b). Leadership for learning: lessons from 40 years of empirical research. *Journal of Educational Administration*, 49(2), 125–142. <http://doi.org/10.1108/0957823111116699>
- Hallinger, P. (2014). Reviewing reviews of research in educational leadership: An empirical assessment. *Educational Administration Quarterly*, 50(4), 539–576. <http://doi.org/10.1177/0013161X13506594>
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1986). Instructional leadership in effective schools, (8), 32.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York, NY: Guilford. New York: Guilford Publications, Inc. <http://doi.org/10.1177/0013161X13506594>
- Hidayat, S. (2016). The authentic leadership is source of intrinsic motivation in work engagement with moderating role of overall trust (cognitive and affective trust). *Journal of Multidisciplinary Engineering Science and Technology*, 3(3), 4236–4242. Retrieved from www.jmest.org
- Hiller, N. J. (2002). *Understanding and measuring shared leadership in work teams*. Pennsylvania State University.
- Hinton, P. R., McMurray, I., Brownlow, C., & Cozens, B. (2004). *SPSS Explained* (1st ed.). Routledge.
- Hohlfeld, T. N., Ritzhaupt, A. D., & Barron, A. E. (2013). technology literacy significant? It depends on the model. *Education Technology Research Development*, 61, 639–663. <http://doi.org/10.1007/s11423-013-9304-7>
- Hong, O. C., & Aziah Ismail. (2015). Sokongan pihak pengurusan sekolah terhadap tekanan kerja guru di sekolah kebangsaan dan sekolah jenis kebangsaan Cina. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 2(2), 42–57.

- Hoy, W. K., & Smith, P. A. (2007). Influence: a key to successful leadership. *International Journal of Educational Management*, 21(2), 158–167. <http://doi.org/10.1108/09513540710729944>
- Hunt, J. (2004). Introduction to gender analysis concepts and steps. *Development Bulletin*, (64), 100–106.
- Inceoglu, I., Segers, J., & Bartram, D. (2012). Age-related differences in work motivation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85, 300–329. <http://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02035.x>
- Innocenti, L., Profili, S., & Sammarra, A. (2013). Age as moderator in the relationship between HR development practices and employees' positive attitudes. *Personnel Review*, 42(6), 724–744.
- Islam, S. ul, & Ali, N. (2013). Motivation-hygiene theory: applicability on teachers. *Journal of Managerial Sciences*, 7(1), 87–104.
- Jam, F. A., Akhtar, S., Haq, I. U., Rehman, M. A. U., & Hijazi, S. T. (2010). Impact of Leader behavior on Employee Job Stress: Evidence from Pakistan. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 21(21), 172–179.
- JNJK. (2010). *Standard Kualiti Pendidikan Malaysia 2010*. Putrajaya.
- JPM. (2010a). *Pelan Hala Tuju Program Transformasi Kerajaan*. Putrajaya.
- JPM. (2010b). *RMK-10 Bab 5 Membangunkan dan Mengekalkan Modal Insan Bertaraf Dunia*. Putrajaya.
- JPM. (2016). *RMK-11 Mentransformasi Sistem Pendidikan Kertas Strategi 10*. Putrajaya.
- Julien, E., Guay, F., Senecal, C., & Poitras, S.-C. (2009). Subjective psychological distress among young adults: the role of global and contextual levels of self-determined motivation. *Hellenic Journal of Psychology*, 6, 145–168.
- Kaifi, B. A., & Noori, S. A. (2011). Organizational behavior: a study on managers, employees, and teams. *Journal of Management Policy and Practice*, 12(1), 88–97. <http://doi.org/10.1016/j.obhdp.2010.12.001>
- Kamarulzaman Kamaruddin. (2007). Tekanan kerja di kalangan guru sekolah menengah. *Jurnal Kemanusiaan*, 10, 104–118.
- Karaj, S. (2012). Teacher stress in Albania: examining the role of students' classroom deviant behavior and other factors in the school context. In *1st Albania International Conference on Education (AICE)* (pp. 317–324).

- Kenny, D. A., Korchmaros, J. D., & Bolger, N. (2003). Lower level mediation in multilevel models. *Psychological Methods*, 8(2), 115–128. <http://doi.org/10.1037/1082-989X.8.2.115>
- Kis, A., & Konan, N. (2014). A meta-analysis of gender differences in terms of teacher views on the instructional leadership behavior of principals. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(6), 2139–2145. <http://doi.org/10.12738/estp.2014.6.2307>
- Klassen, R. M. (2010). Teacher stress: the mediating role of collective efficacy beliefs. *The Journal of Educational Research*, 103, 342–350. <http://doi.org/10.1080/00220670903383069>
- Klenke, K. (2007). Authentic leadership : a self , leader, and spiritual identity perspective. *International Journal of Leadership Studies*, 3(1), 68–97.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. (D. A. Kenny & T. D. Little, Eds.) (3rd ed.). New York: The Guilford Press, New York, London.
- Kline, R. B. (2013). Exploratory and confirmatory factor analysis. *Applied Quantitative Analysis in Education and the Social Sciences*, 169–207. <http://doi.org/10.3917/rsi.100.0107>
- KPM. (2010). *Bidang Keberhasilan Utama Nasional (NKRA) Pendidikan*.
- KPM. (2012a). *Laporan Awai - Ringkasan Eksekutif Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025*.
- KPM. (2012b). *Laporan Awai Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025*. Putrajaya.
- KPM. (2014). *Laporan Tahunan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2014*. Putrajaya.
- KPM. (2015). *Laporan Tahunan 2015 Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025*. Putrajaya, Malaysia.
- KPM. (2016a). *Dokumen Awai Pelan Induk Pembangunan Profesionalisme Keguruan*. Putrajaya, Malaysia.
- KPM. (2016b). *Laporan Tahunan 2016 PPPM 2013-2025*. Putrajaya, Malaysia.
- KPM. (2016c). *Laporan Tahunan KPM 2016*. Putrajaya, Malaysia.

- Kruger, M. L., Witziers, B., & Sleegers, P. (2007). The impact of school leadership on school level factors: validation of a causal model. *School Effectiveness and School Improvement*, 18(1), 1–20. <http://doi.org/10.1080/09243450600797638>
- Kumar, A., Channa, K. A., & Bhutto, N. A. (2017). Gender as moderator of the relationship between supervisory support and work to family enrichment. *Global Management Journal for Academic & Corporate Studies*, 7(1), 103–109.
- Kurland, H., Peretz, H., & Hertz Lazarowitz, R. (2010). Leadership style and organizational learning: the mediate effect of school vision. *Journal of Educational Administration*, 48(1), 7–30. <http://doi.org/10.1108/09578231011015395>
- Kyriacou, C., & Chien, P. Y. (2004). Teacher stress in Taiwanese primary schools. *Journal of Educational Enquiry*, 5(2), 86–104.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (2006). A model of teacher stress. *Educational Studies*, 4(1), 1–6. <http://doi.org/10.1080/0305569780040101>
- Kythreotis, A., Pashiardis, P., & Kyriakides, L. (2010). The influence of school leadership styles and culture on students' achievement in Cyprus primary schools. *Journal of Educational Administration*, 48(2), 218–240. <http://doi.org/10.1108/09578231011027860>
- López, C. G. G., Alonso, F. M., Morales, M. M., & León, J. A. M. (2015). Authentic leadership, group cohesion and group identification in security and emergency teams. *Psicothema*, 27(1), 59–64. <http://doi.org/10.7334/psicothema2014.161>
- Lydia, L. M., & Nasongo, J. W. (2009). Role of the headteacher in academic achievement in secondary schools in Vihiga District, Kenya. *Current Research Journal of Social Sciences*, 1(3), 84–92. Retrieved from [http://maxwellsci.com/print/crjss/\(3\)84-92.pdf](http://maxwellsci.com/print/crjss/(3)84-92.pdf)
- Mak, E., Han, C. G. K., Na'imah Yusoff, & Yieng, L. A. (2010). Relationship between the leadership style of women principal and teacher's job motivation. *Jurnal Penyelidikan Pendidikan*, 267–276.
- Maksymilian, B., Popiel, A., Zawadzki, B., & Sedek, G. (2017). Age as moderator of emotional stroop task performance in posttraumatic stress disorder (PTSD). *Frontiers in Psychology*. <http://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01614>
- MAMPU. (2017). 1GovUC. Retrieved from <http://www.mampu.gov.my/ms/perkhidmatan-1govuc>
- Mat Zaini Abdullah, & Rafisah Osman. (2015). Kesan pengantaraan pengalaman psikologi bagi hubungan pelbagai kemahiran dalam tugas pengajaran dengan motivasi kerja guru. *Malaysian Journal of Learning & Instruction*, 12, 205–233.

- Mat Zaini Abdullah, Rafisah Osman, & Fauziah Md Jaafar. (2016). Model motivasi kerja guru berdasarkan signifikasi tugas dan pengalaman psikologi. *Malaysian Journal of Learning and Instruction*, 13(2), 253–286.
- Mavhungu, D., & Bussin, M. H. R. (2017). The mediation role of motivation between leadership and public sector performance. *SA Journal of Human Resource Management*, 15, 1–11. <http://doi.org/10.4102/sajhrm.v15i0.840>
- Maxwell, J. C. (1998). *Laws of leadership*. Nashville, Tennessee: Thomas Nelson, Inc.
- McFarlane, D. A. (2011). Impressed and inspired: encountering genuine leadership. *E-Journal of Organizational Learning and Leadership*, 9(2), 26–48.
- Mehta, R., Dubinsky, A. J., & Anderson, R. E. (2003). Leadership style, motivation and performance in international marketing channels. *European Journal of Marketing*, 37(4), 50–85. <http://doi.org/10.1108/03090560310453939>
- Mertler, C. A. (2001). *Teacher motivation and job satisfaction in the new millennium*. Mid-Western Educational Research Association. Chicago.
- Miao, R. T., & Kim, H. G. (2009). Gender as a moderator of the relationship between organizational citizenship behaviors and team effectiveness in China. *Asian Social Science*, 5(10), 98–108. <http://doi.org/10.1109/ICIII.2012.6339738>
- Mohd Hasril Amiruddin, Isma Atiqah Ngadiran, Fathin Liyana Zainudin, & Norhayati Ngadiman. (2016). Tahap kemahiran generik pelajar Malaysia dalam proses pengajaran dan pembelajaran. *Journal of Society and Space*, 3(3), 111–121.
- Mondal, J., Shrestha, S., & Bhaila, A. (2011). School teachers: job stress and job satisfaction. *International Journal of Occupational Safety and Health*, 1(1), 27–33. <http://doi.org/10.3126/ijosh.v1i1.5226>
- Morcom, V., & MacCallum, J. (2009). Motivation in action in a collaborative primary classroom: developing and sustaining teacher motivation. *Australian Journal of Teacher Education*, 34(6), 23–40. <http://doi.org/10.14221/ajte.2009v34n6.2>
- Mphale, L. M. (2015). Shared leadership practices: do secondary school heads in Botswana matter? *Journal of Studies in Education*, 5(2), 212–223. <http://doi.org/10.5296/jse.v5i2.7307>
- Muhyiddin Yassin. (2013). Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025. <http://doi.org/10.1016/j.tate.2010.08.007>

- Muller, D., Judd, C. M., & Yzerbyt, V. Y. (2005). When moderation is mediated and mediation is moderated. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(6), 852–863. <http://doi.org/10.1037/0022-3514.89.6.852>
- Mullins, L. J. (2007). *Management and organisational behaviour* (8th Ed.). FT Management.
- Muturi, P. M. (2014). Shared leadership and students' performance in secondary schools. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 2(5), 1–10. http://doi.org/234_0386
- Norashid Othman, & Hamzah Md Omar. (2014). Beban tugas dan motivasi pengajaran guru di Sekolah Menengah Daerah Ranau. *Jurnal Pemikir Pendidikan (Journal for Educational Thinkers)*, 5, 33–57. <http://doi.org/ISSN1985-3637>
- Nulty, D. D. (2008). The adequacy of response rates to online and paper surveys: what can be done? *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 33(3), 301–314. <http://doi.org/10.1080/02602930701293231>
- Nurul Izzah Abdul Samad, & Zailina Hashim. (2010). Assessment of stress and its risk factors among primary school teachers in the Klang Valley, Malaysia. *Global Journal of Health Science*, 2(2), 163–171.
- Nyamubi, G. J. (2017). Determinants of secondary school teachers' job satisfaction in Tanzania. *Education Research International*, 2017. <http://doi.org/10.1155/2017/7282614>
- Olaitan, O. L., Oyerinde, O. O., Obiyemi, O., & Kayode, O. O. (2010). Prevalence of job stress among primary school teachers in South-West, Nigeria. *Journal of Microbiology*, 4(5), 339–342.
- Othman Talib. (2015). *SPSS Analisis data kuantitatif untuk penyelidik muda* (2nd Ed.). Bangi: MPWS Rich Publication.
- Pallant, J. (2011). *SPSS Survival manual* (4th Ed.). Everbest Printing.
- Parlimen Malaysia. (2014). *Dewan Negara Parlimen Ketiga Belas Penggal Kedua Mesyuarat Kedua*.
- Parlimen Malaysia. (2015a). *Dewan Negara Parlimen Ketiga Belas: Penggal Ketiga (Mesyuarat Keliga)*.
- Parlimen Malaysia. (2015b). *Dewan Negara Parlimen Keliga Belas: Penggal Keliga (Mesyuarat Keliga)*.

- Parlimen Malaysia. (2015c). *Dewan Rakyat Parlimen Ketiga Belas: Penggal Ketiga (Mesyuarat Ketiga)*.
- Parlimen Malaysia. (2017). *Dewan Negara Parlimen Ketiga Belas: Penggal Kelima (Mesyuarat Ketiga)*.
- Peus, C., Wesche, J. S., Streicher, B., Braun, S., & Frey, D. (2012). Authentic leadership: an empirical test of its antecedents, consequences, and mediating mechanisms. *Journal of Business Ethics*, 107(3), 331–348. <http://doi.org/10.1007/s10551-011-1042-3>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63, 539–569. <http://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452>
- Preacher, K. J., Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: theory, methods, and prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*, 42(1), 185–227. <http://doi.org/10.1080/00273170701341316>
- Quttainah, M. A. (2015). Moderators of the relationships between stress and the effects on job satisfaction and job performance relationship. *Donnish Journal of Business and Finance Management Research*, 1(4), 40–48.
- Rasheed, M. I., Aslam, H. D., & Sarwar, S. (2010). Motivational issues for teachers in higher education: A critical case of IUB. *Journal of Management Research*, 2(2), 1–24.
- Ribbins, P. (2007). Leadership and management in education: what's in a field? *South African Journal of Education*, 27(3), 351–376.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson Education (15th Ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc. <http://doi.org/10.12737/4477>
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Langton, N. (2013). *Fundamentals of organizational behaviour* (5th Ed.). Canada: Pearson Education Canada.
- Saad, S., Shah, H., Aziz, J., Jaffari, A. R., Waris, S., & Ejaz, W. (2012). Impact of stress on employee's performance: a study on teachers of private colleges of Rawalpindi. *Asian Journal of Business Management*, 4(2), 101–104.
- Saltson, E., & Nsiah, S. (2015). The mediating and moderating effects of motivation in the relationship between perceived organizational support and employee job performance. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(7), 654–667.

- Sammons, P., Gu, Q., Day, C., & Ko, J. (2011). Exploring the impact of school leadership on pupil outcomes. *International Journal of Educational Management*, 25(1), 83–101. <http://doi.org/10.1108/09513541111100134>
- Sass, D. a., Seal, A. K., & Martin, N. K. (2011). Predicting teacher retention using stress and support variables. *Journal of Educational Administration*, 49(2), 200–215. <http://doi.org/10.1108/09578231111116734>
- Sass, D. A., Seal, A. K., & Martin, N. K. (2011). Predicting teacher retention using stress and support variables. *Journal of Educational Administration*, 49(2), 200–215. <http://doi.org/10.1108/09578231111116734>
- Schaubman, A., Stetson, E., & Plog, A. (2011). Reducing teacher stress by implementing collaborative problem solving in a school setting. *School Social Work Journal*, 35(2), 72–93.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3rd ed.). New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Shabani, J., & Damavandi, A. J. (2011). The importance of gender as a moderator for the relationship between emotional intelligence and mental health of adolescents. *Asian Social Science*, 7(9), 142–148. <http://doi.org/10.5539/ass.v7n9p142>
- Shernoff, E. S., Mehta, T. G., Atkins, M. S., Torf, R., & Spencer, J. (2011). A qualitative study of the sources and impact of stress among urban teachers. *School Mental Health*, 3(2), 59–69. <http://doi.org/10.1007/s12310-011-9051-z>
- Simons, M., Peeters, S., Janssens, M., Lataster, J., & Jacobs, N. (2016). Does age make a difference? age as moderator in the association between time perspective and happiness. *Journal of Happiness Studies*, 1–11. <http://doi.org/10.1007/s10902-016-9806-1>
- SPS KPM. (2015). *Bilangan sekolah mengikut kumpulan, jenis dan negeri*. Putrajaya. Retrieved from http://www.moe.gov.my/cms/upload_files/files/statistik_sekolah_harian.pdf
- Steinhardt, M. A., Jaggars, S. E. S., Faulk, K. E., & Gloria, C. T. (2011). Chronic work stress and depressive symptoms: assessing the mediating role of teacher burnout. *Stress and Health*, 27, 420–429. <http://doi.org/10.1002/smi.1394>
- 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>

- Steven, M. E., William, L. S., & Chet, E. B. (2012). Age as a moderator of attitude towards technology in the workplace: work motivation and overall job satisfaction. *Behaviour & Information Technology*, 31(5), 453–467. <http://doi.org/10.1080/0144929X.2010.513419>
- Sugianingrat, I. A. P. W., & Sarwama, I. W. G. (2017). Effect of work culture on employee performance with work motivation as mediator: study at non-star hotel in Denpasar-Bali, Indonesia. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 5(12), 858–867.
- Taber, K. S. (2017). The use of cronbach' s alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*, 1–24. <http://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Tahir, A. Q. (2011). Effectiveness of teaching stress on academic performance of college teachers in Pakistan. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(3), 123–129.
- Tajulashikin Jumahat, Fazura Mohd Noor, & Mohd Burhan Ibrahim. (2013). Faktor-faktor penentu stres dalam kalangan guru: sekolah rendah mubaligh di Kuala Lumpur. *Jurnal Kurikulum & Pengajian Asia Pasifik*, 1(2), 1–11.
- Takupiwa, N., Herbert, Z., Nhamo, M., N. W., Alick, M., Honest, M., & Farai, M. (2013). A comparative study of motivational levels for rural and urban teachers in Masvingo district, Zimbabwe. *Journal of Business and Economic Management*, 1(2), 18–24. <http://doi.org/10.15413/jbem.2013.0126>
- Taylor, P. C., & Medina, M. (2011). Educational research paradigms: from positivism to pluralism. *College Research Journal*, 1(1), 1–16.
- Teoh, A. N., Chong, L. X., Yip, C. C. E., Lee, P. S. H., & Wong, J. W. K. (2015). Gender as moderator of the effects of online social support from friends and strangers: a study of Singaporean college students. *International Perspectives in Psychology: Research, Practice, Consultation*, 4(4), 254–266.
- Thoonen, E. E. J., Sleegers, P. J. C., Oort, F. J., Peetsma, T. T. D., & Geijsel, F. P. (2011). How to improve teaching practice: the role of teacher motivation, organizational factors and leadership practices. *Educational Administration Quarterly*, 47(3), 496–536. <http://doi.org/10.1177/0013161X11400185>
- Thoonen, E. E. J., Sleegers, P. J. C., Oort, F. J., Peetsma, T. T. D., & Geijsel, F. P. (2011). How to Improve Teaching Practices: The Role of Teacher Motivation, Organizational Factors, and Leadership Practices. *Educational Administration Quarterly*, 47(3), 496–536. <http://doi.org/10.1177/0013161X11400185>

- Torres, R., Lawver, R., & Lambert, M. (2009). Job-related stress among secondary agricultural education teachers: a comparison study. *Journal of Agricultural Education*, 50(3), 100–111. <http://doi.org/10.5032/jae.2009.03100>
- Triantoro, S., Othman, A., & Muhammad, N. A. W. (2011). The role of leadership practices on job stress among Malay academic staff: a structural equation modeling analysis. *International Education Studies*, 4(1), 90–100. <http://doi.org/10.5539/ies.v4n1p90>
- Urban, N., Manakova, N., & Bielcheva, G. (2017). Socio-Economic and Regional Factors of Digital Literacy Related to Prosperity. *Quality Innovation Prosperity*, 1745, 124–141. <http://doi.org/10.12776/QIP.V21I2.942>
- Urbaniak, G. C., & Pious, S. (2011). Research randomizer. *Social Psychology Network*. Retrieved from <http://www.randomizer.org/form.htm/>
- Walumbwa, F., Avolio, B., Gardner, W., & Peterson, S. (2008). Authentic leadership: development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89–126. <http://doi.org/10.1177/0149206307308913>
- Wang, B., & Miao, R.-T. (2012). Gender as a moderator of the relationship between organizational citizenship behaviors and team effectiveness. In *Information Management, Innovation Management and Industrial Engineering (ICIII), 2012 International Conference*. Sanya, China. <http://doi.org/10.1109/ICIII.2012.6339738>
- Wani, S. K. (2013). Job stress and its impact on employee motivation: a study of a select commercial bank. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(3), 13–18.
- Wood, M. S. (2005). Determinants of shared leadership in management teams. *International Journal of Leadership Studies*, 1(1), 64–85.
- Yong, A. G., & Pearce, S. (2013). A beginner's guide to factor analysis: focusing on exploratory factor analysis. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 9(2), 79–94.
- Yuki, G., Mahsud, R., Hassan, S., Prussia, G. E., & Prussia, G. E. (2013). An improved measure of ethical leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(1), 38–48. <http://doi.org/10.1177/1548051811429352>
- Zacher, H., & Griffin, B. (2015). Older workers' age as a moderator of the relationship between career adaptability and job satisfaction. *Work, Aging and Retirement*, 1(2), 227–236. <http://doi.org/https://doi.org/10.1093/workar/wau009>
- Zainudin Awang. (2014). *Research methodology and data analysis* (2nd ed.). Subang Jaya, Selangor: UiTM Press.

- Zainudin Awang. (2015a). *Postgraduate Research Proposal: A Step by Step Guide in Writing Proposal for Postgraduate Students* (1st ed.). Bandar Baru Bangi, Selangor: MPWS Rich Publication.
- Zainudin Awang. (2015b). *SEM Made It Easy*. Bandar Baru Bangi, Selangor: MPWS Rich Publication.
- Zainudin Awang, Asyraf Afthanorhan, & Mustafa Mamat. (2015). The Likert scale analysis using parametric based structural equation modeling (SEM). *Computational Methods in Social Sciences*, 4(1), 13–21.
- Zamani, A., & Talatapeh, M. B. B. (2014). Discussion of the motivation in the islamic and non-islamic worlds. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 4(4), 68–73.
- Zhao, X., John, G. L. J., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(August), 197–206. <http://doi.org/10.1086/651257>
- Zuraimy Ali, Azizi Abu Bakar, & Mohd Nor Jaafar. (2016). Tekanan kerja serta hubungannya dengan komitmen guru pendidikan islam terhadap organisasi. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE)*, 2(2), 69–79.



LAMPIRAN

Lampiran A

Prosedur Persampelan Berstrata

Bilangan Guru di Sekolah Rendah (GPS UPSR 1.00-2.00) 6366	Populasi	Sampel	Bil Sekolah
	Bachok 949	55	11
	Jeli 166	10	2
	Kota Bharu 2099	120	24
	Kuala Krai 12	5	1
	Machang 141	10	2
	Pasir Mas 1082	65	13
	Pasir Puteh 734	45	9
	Tanah Merah 405	25	5
	Tumpat 733	45	9
	Jumlah 6366	380	76

Lampiran B

Kerangka Persampelan

BIL	NAMA SEKOLAH	DAERAH	2013	2014	2015	BIL GURU
			2.16	2.16	2.14	
1	SK PAK BADOL	BACHOK	1.65	1.80	1.39	46
2	SKJELAWAT 2	BACHOK	1.41	1.29	1.40	38
3	SK BERIS KUBOR BESAR	BACHOK	1.60	1.77	1.58	40
4	SKTAWANG	BACHOK	1.90	1.84	1.58	66
5	SK BACHOK	BACHOK	1.42	1.80	1.59	51
6	SK KUBANG TELAGA	BACHOK	1.76	2.15	1.64	20
7	SK KUBANG GOLOK	BACHOK	1.57	1.77	1.70	43
8	SK PENGKALAN CHENGAL	BACHOK	1.51	1.97	1.71	34
9	SKJELAWAT	BACHOK	1.59	1.56	1.72	66
10	SK ALOR BAKAT	BACHOK	1.66	2.12	1.73	36
11	SK KUCHELONG	BACHOK	1.89	1.87	1.75	30
12	SK BEKELAM	BACHOK	1.36	1.76	1.77	33
13	SK KETING	BACHOK	1.75	1.96	1.77	30
14	SK BADAQ	BACHOK	1.74	1.99	1.81	49
15	SK PERUPOK	BACHOK	1.57	1.86	1.84	44
16	SK KAMPONG CHAP	BACHOK	1.88	2.03	1.86	40
17	SK KOLAM	BACHOK	2.02	2.02	1.87	32
18	SK PANTAI SENAK	BACHOK	1.96	1.84	1.92	56
19	SK SERI KEMUDI	BACHOK	1.61	1.91	1.94	75
20	SK TANGOK	BACHOK	1.95	2.05	1.94	50
21	SK PA' PURA	BACHOK	2.21	2.09	1.97	46
22	SK TANJONG JENERA	BACHOK	1.70	2.02	1.99	24
23	SK PENDOK	JELI	2.10	2.32	1.82	21
24	SK AYER LANAS	JELI	2.11	1.90	1.85	61
25	SK KUBOR DATU	JELI	1.64	2.32	1.99	19
26	SK JELI 1	JELI			2.00	65
27	SK SULTAN ISMAIL 1	KOTABHARU	1.56	1.36	1.35	44
28	SRA TENGKU AMALIN A'ISHAH PUTRI	KOTA BHARU	1.48	1.43	1.41	45
29	SKZAINAB 1	KOTA BHARU	1.48	1.51	1.51	57
30	SKZAINAB 2	KOTA BHARU	1.43	1.58	1.52	51
31	SK BETA HULU	KOTABHARU	1.83	1.47	1.53	30
32	SK SERI KETEREH	KOTABHARU	1.83	1.53	1.56	77
33	SK KUBANG KERIAN 3	KOTABHARU	1.43	1.53	1.57	91
34	SK ISMAIL PETRA 1	KOTABHARU	1.76	1.88	1.59	46
35	SK DATO HASHIM 2	KOTABHARU	2.21	2.00	1.64	67
36	SK DATU HASHIM	KOTABHARU	1.62	1.62	1.66	96
37	SK ISMAIL PETRA 2	KOTABHARU	2.02	1.68	1.67	35
38	SK KOR	KOTA BHARU	1.94	1.63	1.70	40
39	SK SULTAN ISMAIL 2	KOTABHARU	1.77	1.69	1.71	30
40	SK CHICHA MENYABONG	KOTA BHARU	2.16	1.74	1.72	33
41	SK SULTAN ISMAIL 4	KOTA BHARU	1.59	1.85	1.73	45
42	SK PULAU GAJAH	KOTABHARU	1.81	2.07	1.74	28
43	SK MULONG 2	KOTABHARU	1.91	1.82	1.76	47
44	SK SALOR KOTA BHARU	KOTABHARU	1.73	1.77	1.77	45
45	SK PERINGAT	KOTABHARU	1.90	2.08	1.79	42
46	SK PEROL	KOTABHARU	1.85	1.56	1.79	41
47	SK BANGGOL SAMAN	KOTABHARU	2.22	2.09	1.80	32
48	SK DEMIT	KOTABHARU	2.22	1.91	1.80	47
49	SK KAMPONG CHENGAL	KOTABHARU	1.97	2.18	1.80	42
50	SK KUBANG KIAT	KOTA BHARU	2.12	2.19	1.86	34
51	SK KEDAI PIAH	KOTABHARU	1.88	1.84	1.87	39
52	SK RAJA ABDULLAH	KOTA BHARU	1.77	1.95	1.87	31
53	SK RAJA BAHAR	KOTA BHARU	1.60	1.97	1.87	47
54	SK SERI KOTA	KOTA BHARU	2.06	1.97	1.88	72
55	SK BULOH POH	KOTA BHARU	1.67	1.71	1.89	21
56	SK MULONG 1	KOTA BHARU	2.14	2.23	1.89	52
57	SK PADANG GARONG 2	KOTABHARU	2.31	2.17	1.89	45
58	SK PALOH PINTU GANG	KOTABHARU	2.04	1.86	1.89	52
59	SK PENDEK	KOTABHARU	1.85	1.85	1.89	30
60	SK SEBERANG PASIR MAS	KOTABHARU	1.86	2.03	1.90	31
61	SK MELOR	KOTABHARU	2.16	2.21	1.93	33
62	SK ISLAH	KOTABHARU	2.07	1.94	1.94	95
63	SK PADANG GARONG 1	KOTABHARU	1.69	1.72	1.94	56
64	SKSRI MELOR	KOTA BHARU	1.90	2.17	1.94	62

Sambungan

65	SK PADANG MOKAN	KOTA BHARU	2.03	1.93	1.95	42
66	SK SRI BEMBAN	KOTABHARU	1.78	1.93	1.96	38
67	SK TEGAYONG	KOTABHARU	1.91	1.95	1.97	31
68	SK TANJONG MAS	KOTABHARU	2.30	1.77	1.98	64
69	SK KUBANG KERIAN 1	KOTABHARU	1.85	1.88	1.99	99
70	SK KOTA JEMBAL	KOTABHARU			2.00	59
71	SJK (TAMIL) PASIR GAJAH	KUALA KRAI	2.20	2.61	1.90	12
72	SK PANGKAL NERING	MACHANG	1.70	1.51	1.68	29
73	SK BUKITTIU	MACHANG	2.15	2.13	1.83	29
74	SK MATA AYER	MACHANG	1.63	1.51	1.84	18
75	SK KG KERILIA	MACHANG	2.59	1.98	1.95	22
76	SK TOK BOK	MACHANG	1.83	1.78	1.95	43
77	SK PENGGU	PASIR MAS	1.45	1.57	1.37	38
78	SK LEMAL	PASIR MAS	1.62	1.68	1.51	51
79	SK SRI KIAMBANG	PASIR MAS	1.67	1.50	1.56	85
80	SK DATO' ABDUL HAMID 1	PASIR MAS	1.72	2.15	1.69	38
81	SK SULTAN IBRAHIM 1	PASIR MAS	1.69	1.69	1.71	85
82	SK KELAR	PASIR MAS	2.44	2.01	1.73	32
83	SK SULTAN IBRAHIM 3	PASIR MAS	1.71	1.79	1.74	40
84	SK BECHAH DURIAN	PASIR MAS	1.84	1.81	1.76	30
85	SK SULTAN IBRAHIM 2	PASIR MAS	1.62	1.66	1.77	69
86	SK OTHMAN TALIB 1	PASIR MAS	1.59	1.73	1.86	55
87	SK CHICHA TINGGI	PASIR MAS	1.74	1.66	1.88	31
88	SK OTHMAN TALIB 2	PASIR MAS	1.54	1.62	1.88	59
89	SK BANGGOL CHICHA	PASIR MAS	1.57	2.17	1.89	44
90	SK CHABANG TIGA CHETOK	PASIR MAS	1.58	2.28	1.89	20
91	SK TANJONG BUNGA	PASIR MAS	1.81	2.15	1.90	20
92	SK BENDANG PAUH	PASIR MAS	1.86	1.78	1.92	35
93	SK BUKIT PERAH	PASIR MAS	1.85	1.80	1.92	24
94	SK TO' UBAN	PASIR MAS	1.83	1.89	1.92	37
95	SK BUNUT SUSU	PASIR MAS	1.66	1.78	1.95	49
96	SK LATI	PASIR MAS	1.72	2.05	1.95	57
97	SK PANGKAL KALA	PASIR MAS	1.76	1.73	1.95	31
98	SK KEPAS	PASIR MAS	1.86	1.88	1.99	28
99	SK MEKASAR	PASIR MAS	1.98	1.94	1.99	48
100	SK BAROH PIAL	PASIR MAS			2.00	25
101	SK GUAL TINGGI	PASIR MAS			2.00	51
102	SK KAMIL 1	PASIRPUTEH	1.89	1.60	1.51	62
103	SK KAMIL 2	PASIRPUTEH	1.53	1.80	1.58	71
104	SK TUALANG TINGGI	PASIRPUTEH	2.15	1.70	1.59	45
105	SK PADANG PAK AMAT	PASIR PUTEH	1.68	1.55	1.65	56
106	SK SERI AMAN	PASIR PUTEH	2.06	2.02	1.68	35
107	SK GAAL	PASIR PUTEH	1.83	1.53	1.69	49
108	SK BUKIT JAWA	PASIR PUTEH	1.92	1.87	1.74	77
109	SK KAMPONG BERANGAN	PASIR PUTEH	2.24	2.36	1.74	33
110	SK JELOR	PASIR PUTEH	1.92	2.04	1.76	31
111	SK KAMPONG KANDIS	PASIR PUTEH	2.29	2.19	1.77	24
112	SK CHERANG RUKU	PASIR PUTEH	1.79	1.84	1.83	66
113	SK KAMIL3	PASIR PUTEH	1.75	1.76	1.88	31
114	SK PANGGONG	PASIR PUTEH	2.40	2.03	1.93	38
115	SK WAKAF RAJA	PASIR PUTEH	2.16	2.33	1.94	45
116	SK BUKIT JAWA 2	PASIRPUTEH	2.21	1.88	1.97	41
117	SK KAMPONG SEPULAU	PASIRPUTEH	1.61	1.66	1.98	30
118	SK KULIM	TANAH MERAH	1.94	1.86	1.63	34
119	SK SRI SURIA 1	TANAH MERAH	1.70	1.85	1.69	74
120	SK BUKIT PANAU	TANAH MERAH	1.44	1.66	1.74	58
121	SK KUALA TIGA	TANAH MERAH	2.06	2.19	1.75	20
122	SK SRI KELEWEK	TANAH MERAH	2.02	2.04	1.78	52
123	SK KEMAHANG 1	TANAH MERAH	2.03	1.94	1.79	28
124	SK KEMAHANG 2	TANAH MERAH	2.04	1.50	1.86	32
125	SK GUAL JEDOK	TANAH MERAH	2.66	2.24	1.92	40
126	SK ALOR PASIR	TANAH MERAH	2.06	2.08	1.94	30
127	SK BUKIT GADING	TANAH MERAH	2.15	1.88	1.95	37
128	SK SERI WAKAF BARU	TUMPAT	1.67	1.71	1.57	72
129	SK KOK PASIR	TUMPAT	1.98	1.76	1.71	35
130	SK SERI KAMPONG LAUT	TUMPAT	1.71	1.93	1.77	28
131	SK KOK KELI	TUMPAT	2.12	2.16	1.82	32
132	SK BERANGAN 1	TUMPAT	1.67	1.73	1.83	58
133	SK KELABORAN	TUMPAT	1.97	1.95	1.85	42
134	SK CHENDERONG BATU	TUMPAT	1.84	2.12	1.90	42
135	SK KEBAKAT	TUMPAT	1.87	1.76	1.90	34
136	SK KAMPONG LAUT	TUMPAT	1.71	1.88	1.91	54
137	SK SRI NETING	TUMPAT	2.24	1.85	1.91	47

Sambungan						
138	SK KAMPONG DELIMA	TUMPAT	2.06	2.15	1.96	33
139	SK SIMPANGAN	TUMPAT	2.06	2.46	1.96	29
140	SK WAKAF BHARU	TUMPAT	2.02	1.89	1.96	53
141	SK CHABANG EMPAT	TUMPAT	2.09	2.21	1.97	63
142	SK KUBANG BATANG	TUMPAT	1.71	1.90	1.97	47
143	SK PASIR PEKAN	TUMPAT			2.00	64
JUMLAH						6366



UUM
Universiti Utara Malaysia

Lampiran C

Permohonan Kebenaran Menggunakan Instrumen

UNIVERSITI UTARA MALAYSIA PERMISSION TO USE EXISTING SURVEY

Anis Salwa Abdullah
Laman Durra Lot 327
Kg Kota Jalan Salor
15100 Kota Bharu Kelantan
Malaysia
May 31, 2016

Nathan J. Hiller
The Pennsylvania State University

Dear Mr. Hiller,

I am a doctoral student currently working on the dissertation at the Universiti Utara Malaysia. The purpose of this quantitative, correlational predictive research is to examine the relationship between leadership, motivation, stress and achievement in public school teachers in the districts of East Coast of Malaysia. As part of the data collection procedures, 200 public school teachers will be invited to participate in the study. The participants will be required to complete four surveys inclusive of a demographic questionnaire. The three validated survey instruments are the Shared Leadership Questionnaire, Authentic Leadership Questionnaire, Teacher Motivation Survey and Teacher Stress Instrument. Participants will be selected from the districts in Malaysia. The five survey instruments should take approximately 30 minutes to complete. All data gathered from the subjects will be protected, with coding procedures to maintain participants' confidentiality.

I am hereby requesting your permission to officially use the Shared Leadership Questionnaire to collect the data on teachers' perspective to their principal leadership styles. The participants will have access to the survey only if they agree to the terms of the informed consent. I can assure you that:

1. The instrument will only be used for this research purposes only.
2. The instrument will not be sold or for any monetary gains.
3. All copyright information will be included on all forms.

If you desire more information, I will provide you with a summary of the proposal. Once the proposal has been approve by the Educational Planning and Research Division (EPRD) and the data collection has been completed, and the dissertation published, I will be more than willing to discuss the research results with you. If you have any concerns, please feel free to e-mail me at njhiller@psu.edu. If you are in agreement for the Shared Leadership Questionnaire to be used in this research study, please sign the "Permission to Use Existing Survey" form.

Sincerely,
Anis Salwa Abdullah
PhD Student, Universiti Utara Malaysia

UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
PERMISSION TO USE EXISTING SURVEY

Anis Salwa Abdullah
Laman Durra Lot 327
Kg Kota Jalan Salor
15100 Kota Bharu Kelantan
Malaysia
May 31, 2016

Bruce Avolio
University of Nebraska – Lincoln

Dear Mr. Avolio,

I am a doctoral student currently working on the dissertation at the Universiti Utara Malaysia. The purpose of this quantitative, correlational predictive research is to examine the relationship between leadership, motivation, stress and achievement in public school teachers in the districts of East Coast of Malaysia. As part of the data collection procedures, 200 public school teachers will be invited to participate in the study. The participants will be required to complete four surveys inclusive of a demographic questionnaire. The three validated survey instruments are the Shared Leadership Questionnaire, Authentic Leadership Questionnaire, Teacher Motivation Survey and Teacher Stress Instrument. Participants will be selected from the districts in Malaysia. The five survey instruments should take approximately 30 minutes to complete. All data gathered from the subjects will be protected, with coding procedures to maintain participants' confidentiality.

I am hereby requesting your permission to officially use the Authentic Leadership Questionnaire to collect the data on teachers' perspective to their principal leadership styles. The participants will have access to the survey only if they agree to the terms of the informed consent. I can assure you that:

1. The instrument will only be used for this research purposes only.
2. The instrument will not be sold or for any monetary gains.
3. All copyright information will be included on all forms.

If you desire more information, I will provide you with a summary of the proposal. Once the proposal has been approved by the Educational Planning and Research Division (EPRD) and the data collection has been completed, and the dissertation published, I will be more than willing to discuss the research results with you. If you have any concerns, please feel free to e-mail me at: nessa.mamir@yahoo.com. If you are in agreement for the Authentic Leadership Questionnaire to be used in this research study, please sign the "Permission to Use Existing Survey" form.

Sincerely,
Anis Salwa Abdullah
PhD Student, Universiti Utara Malaysia

UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
PERMISSION TO USE EXISTING SURVEY

***Your Name:** Anis Salwa Abdullah

Phone: 60129646545

***Email:** nessa_manis@yahoo.com

***Message:** Anis Salwa Abdullah

Laman Durra Lot 327

Kg Kota Jalan Salor

15100 Kota Bharu Kelantan

Malaysia

March 15, 2016

Dear Mr. Mertler,

I am a doctoral student currently working on the dissertation at the Universiti Utara Malaysia. The purpose of this quantitative, correlational predictive research is to examine the relationship between leadership, motivation, stress and achievement in public school teachers in the districts of East Coast of Malaysia. As part of the data collection procedures, 200 public school teachers will be invited to participate in the study. The participants will be required to complete four surveys inclusive of a demographic questionnaire. The five validated survey instruments are the Principal Holistic Leadership Questionnaire, Shared Leadership Perception Survey, Authentic Leadership Questionnaire, Teacher Motivation and Job Satisfaction Survey and Teacher Work Stress Questionnaire. Participants will be selected from the districts in Malaysia. The five survey instruments should take approximately 30 minutes to complete. All data gathered from the subjects will be protected, with coding procedures to maintain participants' confidentiality.

I am hereby requesting your permission to officially use the Teacher Motivation and Job Satisfaction Survey to collect the data on teachers' perspective to their principal leadership styles. The participants will have access to the survey only if they agree to the terms of the informed consent. I can assure you that:

1. The instrument will only be used for this research purposes only.
2. The instrument will not be sold or for any monetary gains.
3. All copyright information will be included on all forms.

If you desire more information, I will provide you with a summary of the proposal. Once the proposal has been approve by the Educational Planning and Research Division (EPRD) and the data collection has been completed, and the dissertation published, I will be more than willing to discuss the research results with you. If you have any concerns, please feel free to e-mail me at: nessa_manis@yahoo.com or rnis1155@yahoo.com. If you are in agreement for the Teacher Motivation Survey to be used in this research study, please sign the "Permission to Use Existing Survey" form.

Sincerely,

Anis Salwa Abdullah

PhD Student, Universiti Utara Malaysia

UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
PERMISSION TO USE EXISTING SURVEY

Anis Salwa Abdullah
Laman Durra Lot 327
Kg Kota Jalan Salor
15100 Kota Bharu Kelantan
Malaysia
May 29, 2016

Gregory J. Boyle
The University of Melbourne

Dear Mr. Boyle,

I am a doctoral student currently working on the dissertation at the Universiti Utara Malaysia. The purpose of this quantitative, correlational predictive research is to examine the relationship between leadership, motivation, stress and achievement in public school teachers in the districts of East Coast of Malaysia. As part of the data collection procedures, 200 public school teachers will be invited to participate in the study. The participants will be required to complete four surveys inclusive of a demographic questionnaire. The three validated survey instruments are the Principal Holistic Leadership Questionnaire, Shared Leadership Perception Survey, Authentic Leadership Questionnaire, Teacher Motivation Survey and Teacher Stress Instrument. Participants will be selected from the districts in Malaysia. The five survey instruments should take approximately 30 minutes to complete. All data gathered from the subjects will be protected, with coding procedures to maintain participants' confidentiality.

I am hereby requesting your permission to officially use the Teacher Stress Instrument to collect the data on teachers' perspective to their principal leadership styles. The participants will have access to the survey only if they agree to the terms of the informed consent. I can assure you that:

1. The instrument will only be used for this research purposes only.
2. The instrument will not be sold or for any monetary gains.
3. All copyright information will be included on all forms.

If you desire more information, I will provide you with a summary of the proposal. Once the proposal has been approve by the Educational Planning and Research Division (EPRD) and the data collection has been completed, and the dissertation published, I will be more than willing to discuss the research results with you. If you have any concerns, please feel free to e-mail me at: [\[nawa_naras@yahoo.com\]](mailto:nawa_naras@yahoo.com). If you are in agreement for the Teacher Stress Instrument to be used in this research study, please sign the "Permission to Use Existing Survey" form.

Sincerely,
Anis Salwa Abdullah
PhD Student, Universiti Utara Malaysia

Lampiran D

Kebenaran Menggunakan Instrumen

RE: Permission to Use Shared Leadership Questionnaire 4

NM Anis Abdullah Anis Salwa Abdullah Laman Dunia Uet 827 Kg Kota Jalan Salor 18100 Jun 20, 2016 at 11:02 AM

NM Anis Abdullah Show original message Jun 20, 2016 at 11:06 AM

H Nathan Hiller <njhiller@f.u.edu> Jun 21, 2016 at 8:58 AM
To: Anis Abdullah

Hi Anis,

Your dissertation sounds interesting – thanks for your email.

This should be an easy issue to handle – you can feel free to use this scale for research purposes without express permission since it is in the “public domain”. Good luck with your research! Would love to hear how things turn out when you are finished.

Regards,

Nathan

Nathan J Hiller | PhD
Academic Director, FIU Center for Leadership

Re: Permission to Use Authentic Leadership Questionnaire 3

NM Anis Abdullah Anis Salwa Abdullah Laman Dunia Uet 827 Kg Kota Jalan Salor 18100 Jun 20, 2016 at 11:00 AM

BA Bruce Avolio <bruce.avolio@u.washington> Jun 21, 2016 at 1:26 AM
To: Anis Abdullah, Bruce Avolio

The current version of the ALQ must be downloaded at www.mindgarden.com where you can sign permissions for use in research.

Bruce

Bruce J. Avolio, Ph.D.
Mark Pigott Chair in Business Strategic Leadership
Executive Director, Center for Leadership & Strategic Thinking
Michael G. Foster School of Business
University of Washington
4022120033

“Nothing in the world is static, everything is kinetic. If there is no progression, then there is inevitable retrogression.” Ghandi

FOSTER
UNIVERSITY

Show original message

**Authentic Leadership Questionnaire
Research Permission**

Bruce J. Avolio, William L. Gardner, and Fred O. Walumbwa

Prepared on June 21, 2016 for:
ANIS ABDULLAH



You completed your evaluation at 9:44 pm EDT on June 20, 2016.



Copyright © 2006 by Bruce J. Avolio, William L. Gardner, and Fred O. Walumbwa. All rights reserved. Printed in the United States of America. For more information, contact: www.mindgarden.com



Dr. Craig Mertler <dmertler@gmail.com>
 To: nessa_manis@yahoo.com



 Mar 16, 2016 Sat 1:46 PM

Hello,

Yes, you have my permission to use the instrument for your research. I have signed and attached the letter.

Please let me know if you have additional questions.

Thank you.

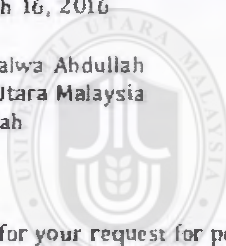
Dr. Craig A. Mertler

CRAIG A. MERTLER, Ph.D.
 Associate Professor
 Director, Educational Leadership & Innovation EdD Program
 Arizona State University
 P.O. Box 37100 Phoenix, Arizona 85069-7100 M&L Code 3151
 Office: FAB N178 PH: 602.343.2829 E-mail: dmertler@asu.edu
<http://www.craigmertler.com>

PERMISSION TO USE EXISTING SURVEY

Date: March 16, 2016

Mrs. Anis Salwa Abdullah
 Universiti Utara Malaysia
 Sintok, Kedah
 MALAYSIA



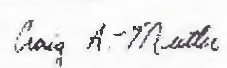

Thank you for your request for permission to use Teacher Motivation Survey in your research study. I am willing to allow you to reproduce the instrument as outlined in your letter at no charge with the following understanding:

- You will use this survey only for your research study and will not sell or use it with any compensated management/curriculum development activities.
- You will include the copyright statement on all copies of the instrument.
- You will send your research study and one copy of reports, articles and the like that make use of this survey data promptly to our attention.

If these are acceptable terms and condition, please indicate so by signing one copy of this letter and returning it to us.

Best wishes with your study.

Sincerely,



 Craig A. Mertler

Date: March 16, 2016

May 21, 2016 at 12:51 AM

Professor Mark G. Borg
Department of Education Studies
University of Malta

Anis Abdullah Anis Salwa Abdullah Laman Dunia Edisi 27 Kota Medan 15100 14/3/2016 1:05 PM

Anis Abdullah Anis Falaq Abdullah Laman Utama Lot 327 E@ Keda Air@ Saher 15103 May 31, 2016 at 1:06 PM

 Jun 4 2016 at 5:17 PM

Kind regards
Professor Mark G. Borg

► <http://www.ashg.org/press/>

Professor Mark G. Borg
Department of Education Studies
University of Malta

Room 235 Old Humanities Building
2340 21st

Lampiran E

Validasi Soal Selidik



Kolej Sains dan Sains
Universiti Utara Malaysia

VALIDASI SOAL SELIDIK



TAJUK KAJIAN
Kesau Interaksi Mediator dan Moderator Bagi Kepimpinan Perkongsian
dan Kepimpinan Sahih Guru Besar, Motivasi Dan Tekanan Kerja Guru

UUM
Universiti Utara Malaysia

Penyediaan dan Pengiraan: Dr. Siti Nur Hafizah binti Yusoff, 2020. Semua hak cipta terpeliharakan. Tidak dibenarkan untuk menyalin atau mengedarkan semula tanpa kebenaran bertulis daripada Universiti Utara Malaysia. Untuk maklumat lanjut, sila hubungi Pejabat Penyelidikan dan Inovasi, Universiti Utara Malaysia, 43700 Ayer Kuning, Selangor.

Dr. Siti Nur Hafizah binti Yusoff

YUSOFF, SITI NUR HAFIZAH BINTI
2020
UUM

2. Menge $\rightarrow$ Lebensweise
 3. Menge $\rightarrow$ Infektion

[Handwritten signature]

RECEIVED THE PAINTED MARK

60/10/1976

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.
11.
12.
13.
14.
15.
16.
17.
18.
19.
20.
21.
22.
23.
24.
25.
26.
27.
28.
29.
30.
31.
32.
33.
34.
35.
36.
37.
38.
39.
40.
41.
42.
43.
44.
45.
46.
47.
48.
49.
50.
51.
52.
53.
54.
55.
56.
57.
58.
59.
60.
61.
62.
63.
64.
65.
66.
67.
68.
69.
70.
71.
72.
73.
74.
75.
76.
77.
78.
79.
80.
81.
82.
83.
84.
85.
86.
87.
88.
89.
90.
91.
92.
93.
94.
95.
96.
97.
98.
99.
100.
101.
102.
103.
104.
105.
106.
107.
108.
109.
110.
111.
112.
113.
114.
115.
116.
117.
118.
119.
120.
121.
122.
123.
124.
125.
126.
127.
128.
129.
130.
131.
132.
133.
134.
135.
136.
137.
138.
139.
140.
141.
142.
143.
144.
145.
146.
147.
148.
149.
150.
151.
152.
153.
154.
155.
156.
157.
158.
159.
160.
161.
162.
163.
164.
165.
166.
167.
168.
169.
170.
171.
172.
173.
174.
175.
176.
177.
178.
179.
180.
181.
182.
183.
184.
185.
186.
187.
188.
189.
190.
191.
192.
193.
194.
195.
196.
197.
198.
199.
200.
201.
202.
203.
204.
205.
206.
207.
208.
209.
210.
211.
212.
213.
214.
215.
216.
217.
218.
219.
220.
221.
222.
223.
224.
225.
226.
227.
228.
229.
230.
231.
232.
233.
234.
235.
236.
237.
238.
239.
240.
241.
242.
243.
244.
245.
246.
247.
248.
249.
250.
251.
252.
253.
254.
255.
256.
257.
258.
259.
260.
261.
262.
263.
264.
265.
266.
267.
268.
269.
270.
271.
272.
273.
274.
275.
276.
277.
278.
279.
280.
281.
282.
283.
284.
285.
286.
287.
288.
289.
290.
291.
292.
293.
294.
295.
296.
297.
298.
299.
300.
301.
302.
303.
304.
305.
306.
307.
308.
309.
310.
311.
312.
313.
314.
315.
316.
317.
318.
319.
320.
321.
322.
323.
324.
325.
326.
327.
328.
329.
330.
331.
332.
333.
334.
335.
336.
337.
338.
339.
340.
341.
342.
343.
344.
345.
346.
347.
348.
349.
350.
351.
352.
353.
354.
355.
356.
357.
358.
359.
360.
361.
362.
363.
364.
365.
366.
367.
368.
369.
370.
371.
372.
373.
374.
375.
376.
377.
378.
379.
380.
381.
382.
383.
384.
385.
386.
387.
388.
389.
390.
391.
392.
393.
394.
395.
396.
397.
398.
399.
400.
401.
402.
403.
404.
405.
406.
407.
408.
409.
410.
411.
412.
413.
414.
415.
416.
417.
418.
419.
420.
421.
422.
423.
424.
425.
426.
427.
428.
429.
430.
431.
432.
433.
434.
435.
436.
437.
438.
439.
440.
441.
442.
443.
444.
445.
446.
447.
448.
449.
450.
451.
452.
453.
454.
455.
456.
457.
458.
459.
460.
461.
462.
463.
464.
465.
466.
467.
468.
469.
470.
471.
472.
473.
474.
475.
476.
477.
478.
479.
480.
481.
482.
483.
484.
485.
486.
487.
488.
489.
490.
491.
492.
493.
494.
495.
496.
497.
498.
499.
500.
501.
502.
503.
504.
505.
506.
507.
508.
509.
510.
511.
512.
513.
514.
515.
516.
517.
518.
519.
520.
521.
522.
523.
524.
525.
526.
527.
528.
529.
530.
531.
532.
533.
534.
535.
536.
537.
538.
539.
540.
541.
542.
543.
544.
545.
546.
547.
548.
549.
550.
551.
552.
553.
554.
555.
556.
557.
558.
559.
560.
561.
562.
563.
564.
565.
566.
567.
568.
569.
570.
571.
572.
573.
574.
575.
576.
577.
578.
579.
580.
581.
582.
583.
584.
585.
586.
587.
588.
589.
590.
591.
592.
593.
594.
595.
596.
597.
598.
599.
600.
601.
602.
603.
604.
605.
606.
607.
608.
609.
610.
611.
612.
613.
614.
615.
616.
617.
618.
619.
620.
621.
622.
623.
624.
625.
626.
627.
628.
629.
630.
631.
632.
633.
634.
635.
636.
637.
638.
639.
640.
641.
642.
643.
644.
645.
646.
647.
648.
649.
650.
651.
652.
653.
654.
655.
656.
657.
658.
659.
660.
661.
662.
663.
664.
665.
666.
667.
668.
669.
670.
671.
672.
673.
674.
675.
676.
677.
678.
679.
680.
681.
682.
683.
684.
685.
686.
687.
688.
689.
690.
691.
692.
693.
694.
695.
696.
697.
698.
699.
700.
701.
702.
703.
704.
705.
706.
707.
708.
709.
710.
711.
712.
713.
714.
715.
716.
717.
718.
719.
720.
721.
722.
723.
724.
725.
726.
727.
728.
729.
730.
731.
732.
733.
734.
735.
736.
737.
738.
739.
740.
741.
742.
743.
744.
745.
746.
747.
748.
749.
750.
751.
752.
753.
754.
755.
756.
757.
758.
759.
760.
761.
762.
763.
764.
765.
766.
767.
768.
769.
770.
771.
772.
773.
774.
775.
776.
777.
778.
779.
780.
781.
782.
783.
784.
785.
786.
787.
788.
789.
790.
791.
792.
793.
794.
795.
796.
797.
798.
799.
800.
801.
802.
803.
804.
805.
806.
807.
808.
809.
810.
811.
812.
813.
814.
815.
816.
817.
818.
819.
820.
821.
822.
823.
824.
825.
826.
827.
828.
829.
830.
831.
832.
833.
834.
835.
836.
837.
838.
839.
840.
841.
842.
843.
844.
845.
846.
847.
848.
849.
850.
851.
852.
853.
854.
855.
856.
857.
858.
859.
860.
861.
862.
863.
864.
865.
866.
867.
868.
869.
870.
871.
872.
873.
874.
875.
876.
877.
878.
879.
880.
881.
882.
883.
884.
885.
886.
887.
888.
889.
890.
891.
892.
893.
894.
895.
896.
897.
898.
899.
900.
901.
902.
903.
904.
905.
906.
907.
908.
909.
910.
911.
912.
913.
914.
915.
916.
917.
918.
919.
920.
921.
922.
923.
924.
925.
926.
927.
928.
929.
930.
931.
932.
933.
934.
935.
936.
937.
938.
939.
940.
941.
942.
943.
944.
945.
946.
947.
948.
949.
950.
951.
952.
953.
954.
955.
956.
957.
958.
959.
960.
961.
962.
963.
964.
965.
966.
967.
968.
969.
970.
971.
972.
973.
974.
975.
976.
977.
978.
979.
980.
981.
982.
983.
984.
985.
986.
987.
988.
989.
990.
991.
992.
993.
994.
995.
996.
997.
998.
999.
1000.
1001.
1002.
1003.
1004.
1005.
1006.
1007.
1008.
1009.
1010.
1011.
1012.
1013.
1014.
1015.
1016.
1017.
1018.
1019.
1020.
1021.
1022.
1023.
1024.
1025.
1026.
1027.
1028.
1029.
1030.
1031.
1032.
1033.
1034.
1035.
1036.
1037.
1038.
1039.
1040.
1041.
1042.
1043.
1044.
1045.
1046.
1047.
1048.
1049.
1050.
1051.
1052.
1053.
1054.
1055.
1056.
1057.
1058.
1059.
1060.
1061.
1062.
1063.
1064.
1065.
1066.
1067.
1068.
1069.
1070.
1071.
1072.
1073.
1074.
1075.
1076.
1077.
1078.
1079.
1080.
1081.
1082.
1083.
1084.
1085.
1086.
1087.
1088.
1089.
1090.
1091.
1092.
1093.
1094.
1095.
1096.
1097.
1098.
1099.
1100.
1101.
1102.
1103.
1104.
1105.
1106.
1107.
1108.
1109.
1110.
1111.
1112.
1113.
1114.
1115.
1116.
1117.
1118.
1119.
1120.
1121.
1122.
1123.
1124.
1125.
1126.
1127.
1128.
1129.
1130.
1131.
1132.
1133.
1134.
1135.
1136.
1137.
1138.
1139.
1140.
1141.
1142.
1143.
1144.
1145.
1146.
1147.
1148.
1149.
1150.
1151.
1152.
1153.
1154.
1155.
1156.
1157.
1158.
1159.
1160.
1161.
1162.
1163.
1164.
1165.
1166.
1167.
1168.
1169.
1170.
1171.
1172.
1173.
1174.
1175.
1176.
1177.
1178.
1179.
1180.
1181.
1182.
1183.
1184.
1185.
1186.
1187.
1188.
1189.
1190.
1191.
1192.
1193.
1194.
1195.
1196.
1197.
1198.
1199.
1200.
1201.
1202.
1203.
1204.
1205.
1206.
1207.
1208.
1209.
1210.
1211.
1212.
1213.
1214.
1215.
1216.
1217.
1218.
1219.
1220.
1221.
1222.
1223.
1224.
1225.
1226.
1227.
1228.
1229.
1230.
1231.
1232.
1233.
1234.
1235.
1236.
1237.
1238.
1239.
1240.
1241.
1242.
1243.
1244.
1245.
1246.
1247.
1248.
1249.
1250.
1251.
1252.
1253.
1254.
1255.
1256.
1257.
1258.
1259.
1260.
1261.
1262.
1263.
1264.
1265.
1266.
1267.
1268.
1269.
1270.
1271.
1272.
1273.
1274.
1275.
1276.
1277.
1278.
1279.
1280.
1281.
1282.
1283.
1284.
1285.
1286.
1287.
1288.
1289.
1290.
1291.
1292.
1293.
1294.
1295.
1296.
1297.
1298.
1299.
1300.
1301.
1302.
1303.
1304.
1305.
1306.
1307.
1308.
1309.
1310.
1311.
1312.
1313.
1314.
1315.
1316.
1317.
1318.
1319.
1320.
1321.
1322.
1323.
1324.
1325.
1326.
1327.
1328.
1329.
1330.
1331.
1332.
1333.
1334.
1335.
1336.
1337.
1338.
1339.
1340.
1341.
1342.
1343.
1344.
1345.
1346.
1347.
1348.
1349.
1350.
1351.
1352.
1353.
1354.
1355.
1356.
1357.
1358.
1359.
1360.
1361.
1362.
1363.
1364.
1365.
1366.
1367.
1368.
1369.
1370.
1371.
1372.
1373.
1374.
1375.
1376.
1377.
1378.
1379.
1380.
1381.
1382.
1383.
1384.
1385.
1386.
1387.
1388.
1389.
1390.
1391.
1392.
1393.
1394.
1395.
1396.
1397.
1398.
1399.
1400.
1401.
1402.
1403.
1404.
1405.
1406.
1407.
1408.
1409.
1410.
1411.
1412.
1413.
1414.
1415.
1416.
1417.
1418.
1419.
1420.
1421.
1422.
1423.
1424.
1425.
1426.
1427.
1428.
1429.
1430.
1431.
1432.
1433.
1434.
1435.
1436.
1437.
1438.
1439.
1440.
1441.
1442.
1443.
1444.
1445.
1446.
1447.
1448.
1449.
1450.
1451.
1452.
1453.
1454.
1455.
1456.
1457.
1458.
1459.
1460.
1461.
1462.
1463.
1464.
1465.
1466.
1467.
1468.
1469.
1470.
1471.
1472.
1473.
1474.
1475.
1476.
1477.
1478.
1479.
1480.
1481.
1482.
1483.
1484.
1485.
1486.
1487.
1488.
1489.
1490.
1491.
1492.
1493.
1494.
1495.
1496.
1497.
1498.
1499.
1500.
1501.
1502.
1503.
1504.
1505.
1506.
1507.
1508.
1509.
1510.
1511.
1512.
1513.
1514.
1515.
1516.
1517.
1518.
1519.
1520.
1521.
1522.
1523.
1524.
1525.
1526.
1527.
1528.
1529.
1530.
1531.
1532.
1533.
1534.
1535.
1536.
1537.
1538.
1539.
1540.
1541.
1542.
1543.
1544.
1545.
1546.
1547.
1548.
1549.
1550.
1551.
1552.
1553.
1554.
1555.
1556.
1557.
1558.
1559.
1560.
1561.
1562.
1563.
1564.
1565.
1566.
1567.
1568.
1569.
1570.
1571.
1572.
1573.
1574.
1575.
1576.
1577.
1578.
1579.
1580.
1581.
1582.
1583.
1584.
1585.
1586.
1587.
1588.
1589.
1590.
1591.
1592.
1593.
1594.
1595.
1596.
1597.
1598.
1599.
1600.
1601.
1602.
1603.
1604.
1605.
1606.
1607.
1608.
1609.
1610.
1611.
1612.
1613.
1614.
1615.
1616.
1617.
1618.
1619.
1620.
1621.
1622.
1623.
1624.
1625.
1626.
1627.
1628.
1629.
1630.
1631.
1632.
1633.
1634.
1635.
1636.
1637.
1638.
1639.
1640.
1641.
1642.
1643.
1644.
1645.
1646.
1647.
1648.
1649.
1650.
1651.
1652.
1653.
1654.
1655.
1656.
1657.
1658.
1659.
1660.
1661.
1662.
1663.
1664.
1665.
1666.
1667.
1668.
1669.
1670.
1671.
1672.
1673.
1674.
1675.
1676.
1677.
1678.
1679.
1680.
1681.
1682.
1683.

BABAJIAN C: Item Motivasi

Setiap item akan ditunjukkan kepada responden dengan pilihan jawapan yang diberikan dengan mengikut kesesuaian. Anda akan diminta untuk memilih jawapan yang paling sesuai pada skala 1 hingga 5 (lihat contoh). Anda akan diberikan maklumat tambahan mengenai bentuk maklumat yang akan diberikan kepada responden yang akan diteliti.

1. Motivasi Kerja

Kategori A
Beliau/ Dia
Gadisa

1. Saya
tidak
mempunyai
motivasi
untuk
menyempurnakan
pekerjaan saya
2. Saya
tidak
mempunyai
minat
dalam
pekerjaan saya
3. Saya
tidak
mempunyai
keinginan
untuk
menyempurnakan
pekerjaan saya
4. Saya
tidak
mempunyai
keinginan
untuk
menyempurnakan
pekerjaan saya
5. Saya
tidak
mempunyai
keinginan
untuk
menyempurnakan
pekerjaan saya
6. Saya
tidak
mempunyai
keinginan
untuk
menyempurnakan
pekerjaan saya
7. Saya
tidak
mempunyai
keinginan
untuk
menyempurnakan
pekerjaan saya
8. Saya
tidak
mempunyai
keinginan
untuk
menyempurnakan
pekerjaan saya

Adakah faktor-faktor berikut memberikan motivasi kepada anda?
1. Faktor-faktor yang berkaitan dengan diri sendiri
2. Faktor-faktor yang berkaitan dengan organisasi
3. Faktor-faktor yang berkaitan dengan masyarakat
4. Faktor-faktor yang berkaitan dengan alam sekitar
5. Faktor-faktor yang berkaitan dengan teknologi
6. Faktor-faktor yang berkaitan dengan ekonomi
7. Faktor-faktor yang berkaitan dengan politik
8. Faktor-faktor yang berkaitan dengan budaya
9. Faktor-faktor yang berkaitan dengan agama
10. Faktor-faktor yang berkaitan dengan pendidikan
11. Faktor-faktor yang berkaitan dengan kesihatan
12. Faktor-faktor yang berkaitan dengan keselamatan
13. Faktor-faktor yang berkaitan dengan kesejahteraan
14. Faktor-faktor yang berkaitan dengan kebahagiaan
15. Faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan
16. Faktor-faktor yang berkaitan dengan prestasi
17. Faktor-faktor yang berkaitan dengan pencapaian
18. Faktor-faktor yang berkaitan dengan kemajuan
19. Faktor-faktor yang berkaitan dengan inovasi
20. Faktor-faktor yang berkaitan dengan kreativiti
21. Faktor-faktor yang berkaitan dengan daya tahan
22. Faktor-faktor yang berkaitan dengan ketahanan
23. Faktor-faktor yang berkaitan dengan daya juang
24. Faktor-faktor yang berkaitan dengan daya maju
25. Faktor-faktor yang berkaitan dengan daya maju

UUM
Universiti Utara Malaysia

05/10/2016

Lampiran F

Surat Lantikan Pakar



PUSAT PENGAJIAN PENDIDIKAN DAN BAHASA MODEN
SCHOOL OF EDUCATION AND MODERN LANGUAGES
College of Art and Sciences
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM SINTOK
KEDAH DARUL AMAN
MALAYSIA



UUM
Universiti Utara Malaysia

Tel: 604-928 5381
Faks (Fax): 604-928 5382
Laman Web (Web): www.sem1.uum.edu.my

"MUAFAKAT KEDAH"

UUM/CAS/SEML/PP/P-74/3
26 February 2017

Yg. Bhg. Professor Dr. Zainuddin Awang,
Faculty of Economics and Management Sciences,
UNISZA, Terengganu

Dear Prof.,

REVIEW OF QUESTIONNAIRE ITEMS

Kindly refer to the above subject. I would like you to review the attached questionnaire items of PhD candidate, Anis Salwa Binti Abdullah, (Matric No. 900337), who is undergoing her PhD research under my supervision at the School of Education and Modern Languages, Universiti Utara Malaysia. The title of the study is: **Motivasi Dan Tekanan Kerja Guru Sebagai Mediator Kepada Kepimpinan Guru Besar Dan Pencapaian Akademik Pelajar.**

The candidate intends to use structural equation modelling (SEM) for the study and as such, your expertise on the subject will be very helpful in improving the design of the questionnaire. Feel free to make your comments and send back to us.

Thank You.

Yours Faithfully,

Dr. Siti Noor Bt. Ismail
Senior Lecturer / Supervisor,
School of Education & Modern Languages,
Universiti Utara Malaysia,
06010 UUM Sintok,
Kedah.
Email: siti.noar@uum.edu.my

Universiti Pengurusan Terkemuka
The Eminent Management University



Lampiran G

Borang Soal Selidik (Bercetak)



College of Arts & Sciences
Universiti Utara Malaysia

BORANG SOAL SELIDIK



UUM
Tajuk Kajian

**MOTIVASI DAN TEKANAN KERJA GURU SEBAGAI MEDIATOR
KEPADA KEPIMPINAN GURU BESAR DAN PENCAPAIAN AKADEMIK
MURID**

Kaji selidik ini dijalankan untuk mengutip data rintis bagi memenuhi keperluan pembentangan kertas cadangan

Ijazah Kedoktoran (Pendidikan).

Kaji selidik ini hanya untuk kegunaan akademik sahaja dan kerahsiaanya adalah terjamin. Diharap tuan/puan dapat menjawab semua soal selidik dengan ikhlas dan jujur. Segala kerjasama tuan/puan berikan amatlah dihargai.

Terima kasih.

Disediakan oleh:
ANIS SALWA BINTI ABDULLAH
900337
anis_salwa@ahsgs.uum.edu.my

Kegunaan Penyelidik Sahaja

PENCAPAIAN UPSR DAN PKSR 2015

1.	Gred Purata Sekolah (UPSR)	
2.	Peratus Kelulusan Am (UPSR)	
3.	Bilangan Murid Capai Semua A (UPSR)	
4.	Gred Purata Sekolah (PKSR)	
5.	Peratus Kelulusan Am (PKSR)	
6.	Bilangan Murid Capai Semua A (PKSR)	



UUM
Universiti Utara Malaysia

Bahagian A
PROFIL DEMOGRAFI

Tandakan (✓) respon anda pada nombor yang berkenaan.

1. Jantina: Lelaki Perempuan	1	2. Umur: Kurang daripada 30 tahun 30 – 39 tahun 40 – 49 tahun 50 tahun ke atas	1
	2		2
			3
			4
3. Tempoh pengalaman mengajar: Kurang 10 tahun 10 – 19 tahun 20 – 29 tahun 30 tahun ke atas	1	4. Kelayakan akademik tertinggi: SPM/STPM Diploma Sarjana Muda Sarjana PhD Lain-lain (nyatakan)	1
	2		2
	3		3
	4		4
			5
			6

Bahagian B
KEPIMPINAN GURU BESAR

Sila tandakan sejauh mana anda bersetuju atau tidak bersetuju dengan pernyataan di bawah berkenaan dengan **gaya kepimpinan guru besar** sekolah anda. Anda diminta menandakan respon yang jujur dan telus pada skala 1 hingga 10 berkenaan. Adalah diingatkan bahawa tiada sebarang jawapan betul ataupun salah berkenaan dengan soalan yang dikemukakan.

1. Kepimpinan Perkongsian

Guru besar saya menyokong:		Sangat Tidak Bersetuju	Sangat Bersetuju
1.	Setiap guru berkongsi menentukan tindakan yang terbaik apabila guru-guru lain menghadapi masalah.	1	2 3 4 5 6 7 8 9 10
2.	Setiap guru dinilai oleh guru-guru lain dan bertanggungjawab antara satu sama lain.	1	2 3 4 5 6 7 8 9 10
3.	Setiap guru membantu mengenal pasti dan menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh guru-guru lain.	1	2 3 4 5 6 7 8 9 10
4.	Setiap guru berkongsi mewujudkan matlamat sekolah ini.	1	2 3 4 5 6 7 8 9 10
5.	Setiap guru memberi sumbangan (walaupun di luar bidang tanggungjawab peribadi) untuk memenuhi keperluan sekolah ini.	1	2 3 4 5 6 7 8 9 10
6.	Setiap guru membantu merangka visi sekolah.	1	2 3 4 5 6 7 8 9 10
7.	Pandangan setiap guru diambil kira apabila berkongsi pendapat tentang situasi yang dihadapi oleh guru-guru lain.	1	2 3 4 5 6 7 8 9 10
8.	Setiap guru boleh bersuara bagi menentukan cara sumber-sumber sekolah akan diperuntukkan.	1	2 3 4 5 6 7 8 9 10
9.	Guru-guru berkolaborasi antara satu sama lain untuk membuat keputusan yang efektif kepada sekolah.	1	2 3 4 5 6 7 8 9 10
10.	Guru-guru mempelajari kemahiran mengajar yang penting daripada guru-guru lain.	1	2 3 4 5 6 7 8 9 10
11.	Selain jawatan yang telah dipertanggungjawabkan, semua guru dianggap setara antara satu sama lain di sekolah ini.	1	2 3 4 5 6 7 8 9 10
12.	Setiap guru berkongsi maklumat dengan guru lain di sekolah agar semua guru dapat bekerja dengan lebih efektif.	1	2 3 4 5 6 7 8 9 10
13.	Guru-guru membantu antara satu sama lain untuk membina kemahiran-kemahiran dalam pengajaran.	1	2 3 4 5 6 7 8 9 10

14.	Guru-guru memberi galakan antara satu sama lain apabila menghadapi waktu yang mencabar di sekolah.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15.	Setiap guru menunjukkan kesabaran terhadap guru-guru lain.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16.	Hubungan sosial dan profesional wujud antara guru-guru di sekolah ini.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Bahagian C MOTIVASI

Sila tandakan sejauh mana anda bersetuju dengan pernyataan di bawah berkenaan dengan **motivasi** anda di sekolah. Anda diminta menandakan respon yang jujur dan telus pada skala 1 hingga 10 berkenaan. Adalah diingatkan bahawa tiada sebarang jawapan betul ataupun salah berkenaan dengan soalan yang dikemukakan.

Adakah faktor-faktor berikut memberikan motivasi kepada anda?		Sangat Tidak Bersetuju										Sangat Bersetuju									
1.	Bidang kerja (aspek-aspek yang berkaitan dengan tugas-tugas mengajar).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
2.	Nilai-nilai akauntabiliti (bertanggungjawab secara langsung terhadap pembelajaran murid).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
3.	Faktor-faktor dalam kehidupan peribadi (kesan mengajar terhadap kehidupan peribadi).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
4.	Tanggungjawab (autonomi, autoriti dan tanggungjawab terhadap kerja).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
5.	Status (status mengajar yang profesional).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
6.	Gaji (ganjaran kewangan).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
7.	Potensi terhadap perkembangan profesional (menambahbaik kemahiran profesional diri).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
8.	Potensi bagi kenaikan pangkat (kedudukan jawatan yang berbeza dalam profesion).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
9.	Anugerah kewangan (kenaikan tangga gaji).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
10.	Terpilih sebagai “Guru Bulan Ini” atau “Guru Tahun Ini” pada peringkat sekolah atau daerah.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
11.	Pengiktirafan (mendapat pujian daripada pihak pentadbiran, ibu bapa, murid atau pihak lain).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
12.	Diberi hadiah oleh murid.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
13.	Hubungan interpersonal dengan pihak pentadbir (interaksi dengan guru besar & guru-guru penolong kanan).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										

14.	Hubungan interpersonal dengan rakan sekerja (interaksi dengan guru-guru lain).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15.	Hubungan interpersonal/interaksi dengan murid.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16.	Penilaian guru (prestasi pengajaran di bilik darjah).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17.	Diberi kebenaran untuk membeli peralatan dan sumber tambahan untuk bilik darjah.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18.	Jumlah kerja yang perlu diselesaikan.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19.	Jaminan kerjaya masa depan.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20.	Keadaan dan kedudukan bangunan sekolah.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21.	Pemantauan daripada pentadbir sekolah.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22.	Mempunyai murid yang berterima kasih atas bantuan dan tunjuk ajar untuk memahami konsep yang sukar.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23.	Terdapat peningkatan tahap pencapaian yang ketara pada seseorang murid dari awal tahun.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24.	Kejayaan yang dicapai (menikmati kejayaan).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
25.	Diberi peluang untuk menyertai projek-projek guru (penyelidikan, pembangunan kurikulum).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
26.	Bengkel-bengkel instruksional yang ditawarkan dan dianjurkan oleh jabatan.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Bahagian D TEKANAN KERJA

Sila tandakan sejauh mana anda bersetuju dengan pernyataan di bawah berkenaan dengan **tekanan kerja** anda di sekolah. Anda diminta menandakan respon yang jujur dan telus pada skala 1 hingga 10 berkenaan. Adalah diingatkan bahawa tiada sebarang jawapan betul ataupun salah berkenaan dengan soalan yang dikemukakan.

Adakah faktor-faktor tekanan ini mempengaruhi anda?		Sangat Tidak Bersetuju										Sangat Bersetuju									
1.	Mengekalkan disiplin dalam bilik darjah.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.	Murid yang membuat bising.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.	Sikap murid yang malas belajar.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Kelas yang sukar dikawal.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Tingkah laku murid yang tidak sopan atau biadab.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	Terlalu banyak kerja untuk dibuat (persediaan mengajar dan menyemak buku murid).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.	Tempoh rehat yang sangat pendek.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8.	Tanggungjawab kepada murid (peperiksaan, kejayaan)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.	Kerja-kkerja pentadbiran (mengisi borang/markah).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.	Kurang pengiktirafan bagi guru yang mengajar dengan baik.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.	Gaji yang tidak mencukupi.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.	Struktur kerjaya/prospek kenaikan pangkat yang lemah.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13.	Kurang masa untuk diluangkan dengan murid secara individu.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14.	Mempunyai kelas yang besar (bilangan murid yang ramai).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15.	Mempunyai murid yang lebih kerana kekurangan guru.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16.	Sikap dan tingkah laku guru-guru lain.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17.	Tekanan daripada ibu bapa.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18.	Tekanan daripada pentadbir-pentadbir sekolah.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19.	Kurang latihan untuk menggunakan teknologi di sekolah.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20.	Kurang sokongan teknikal bagi penggunaan teknologi di sekolah (apabila alatan teknologi rosak dan sebagainya)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21.	Kekurangan peralatan dan fasiliti (tidak mencukupi).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22.	Silibus pelajaran yang ditakrif secara lemah (tidak cukup jelas).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23.	Menggunakan teknologi untuk mengajar (internet, papan putih elektronik dan sebagainya).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24.	Menggunakan teknologi untuk membuat kerja-kkerja pentadbiran (kad laporan dan sebagainya).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Terima kasih atas kerjasama anda meluangkan masa menjawab soal selidik ini dengan jujur.

Lampiran H

Analisis *Common Method Bias*

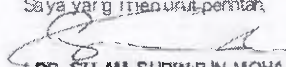
Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7.671	21.919	21.919	7.671	21.919	21.919
2	6.611	18.889	40.807			
3	3.911	11.175	51.982			
4	2.776	7.931	59.913			
5	1.748	4.993	64.906			
6	1.347	3.849	68.755			
7	1.218	3.480	72.235			
8	1.029	2.940	75.175			
9	.988	2.822	77.997			
10	.821	2.346	80.343			
11	.776	2.217	82.560			
12	.724	2.070	84.630			
13	.599	1.712	86.342			
14	.573	1.638	87.979			
15	.495	1.415	89.394			
16	.460	1.316	90.710			
17	.437	1.248	91.958			
18	.375	1.073	93.031			
19	.296	.846	93.877			
20	.266	.760	94.636			
21	.238	.681	95.318			
22	.230	.656	95.974			
23	.180	.514	96.488			
24	.166	.474	96.962			
25	.164	.467	97.429			
26	.141	.404	97.833			
27	.125	.358	98.192			
28	.121	.346	98.538			
29	.101	.289	98.827			
30	.098	.280	99.107			
31	.088	.251	99.358			
32	.066	.188	99.545			
33	.058	.167	99.712			
34	.057	.164	99.876			
35	.043	.124	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Lampiran I

Surat Kebenaran Menjalankan Kajian

(Bahagian Perancangan dan Pembangunan Dasar Pendidikan)

	KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA MINISTRY OF EDUCATION MALAYSIA BAHAGIAN PERANCANGAN DAN PENYELIDIKAN DASAR PENDIDIKAN EDUCATIONAL PLANNING AND RESEARCH DIVISION ARAS 1-4, BLOK B8 KOMPLEKS KERAJAAN PARCEL E PUSAT Pentadbiran Kerajaan Persekutuan 62604 PUTRAJAYA	 KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA
		Telefon : 03-8884 6500 Faks : 03-8884 6439 Laman Web : www.moe.gov.my
		Ruj. Kami : KPMSP 600-3/2/3 Jld.22 (B2) Tarikh : 14 Disember 2016
Anis Salwa binti Abdullah K.P.:770512035196 Lot 327 Kampung Kota Jalan Salor 15100 Kota Bharu 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. "Motivasi dan Tekanan Kerja Guru sebagai Mediator kepada Kepimpinan Guru Besar dan Pencapaian Akademik Murid"		
3. Kelulusan ini 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 Pengerua / Guru Besar yang berkenaan. 4. Surat kelulusan ini sah digunakan bermula dari 15 Disember 2016 hingga 15 April 2017. 5. Tuan juga mesti menyerahkan senaskhah laporan akhir kajian dalam bentuk <i>hardcopy</i> bersama salinan <i>softcopy</i> berformat Pdf di dalam CD kepada Bahagian ini. Tuan diingatkan supaya mendapat kebenaran terlebih dahulu daripada Bahagian ini sekiranya sebahagian atau sepenuhnya dapatan kajian tersebut hendak dibentangkan di mana-mana forum, seminar atau diumumkan kepada media massa. Sekian untuk makluman dan tindakan Tuan selanjutnya. Terima kasih.		
"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA" Saya yang ditandatangani-pemintah  (DR. SHAM SUDIN BIN MOHAMAD) Ketua Unit Sektor Penyelidikan dan Penilaian b.p. Pengerah		
Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan Kementerian Pendidikan Malaysia 		

Lampiran J

Surat Kebenaran Menjalankan Kajian

(Jabatan Pendidikan Negeri Kelantan)



جَابَتِن قَنْدِيدِيْقِن نَكْرِي كَلَنْتَن

JABATAN PENDIDIKAN NEGERI KELANTAN
BANDAR BARU TUNJONG,
16010 KOTA BHARU,
KELANTAN DARUL NAIM.

TELEFON

Pengarah
Tirno/Pengarah
Pegawai

(09-741 8907
(09-741 8902
(09-741 8900
(09-741 8920
(09-748 2554

FAKS

PORTAL RASMI

<http://jpn.kelantan.moe.gov.my>



Ruj. Kami: JPKn/SPS/UPP 600-5/4 Jld 8 (57)
Tarikh: 23 Januari 2017

Anis Salwa binti Abdullah
Lot 327 Kampung Kota
Jalan Salor
15100 Kota Bharu
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 luan mengenai perkara di atas.

2. Surat kebenaran dan Pengarah Bahagian Perancangan & Penyelidikan Dasar Pendidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia. Rujukan: KPMSP 600-3/2/3 Jld 33 (53) bertarikh 14 Disember 2016 berkenaan.

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

"Motivasi dan Tekanan Kerja Guru sebagai Mediator kepada Kepimpinan Guru Besar dan Pencapaian Akademik Murid" diluluskan.

4. Kelulusan ini adalah dihadkan berdasarkan kepada tajuk kajian/penyelidikan yang dikemukakan ke Jabatan ini bagi tempoh 15 Disember 2016 hingga 15 April 2017.

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.

"Islam Dijulang, Raja Dijunjung, Rakyat Disanjung"
"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"

Saya yang menaruh perintah,

CHE HANUNI BT CHE ALI
Pengarah Pendaftaran Institusi Pendidikan & Guru
Jabatan Pendidikan Negeri Kelantan
b.p Ketua Pendaftaran Institusi Pendidikan & Guru
Kementerian Pendidikan Malaysia

s k

- i. Pengarah Pendidikan Kelantan
- ii. Pengarah, Bahagian Perancangan & Penyelidikan Dasar Pendidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia
- iii. Pegawai Pendidikan Daerah PPD berkenaan
- iv. Pengetua / Guru Besar Sekolah berkenaan

CHCA/NNM/Kebenaran Kaji

"PENDIDIKAN BERKUALITI INSAN TERDIDIK NEGARA SEJAHTERA"

Lampiran K

Surat Permohonan Kebenaran Menjalankan Kajian (Sekolah)

Lot 327 Kampung Kota
Jalan Salor
15100 Kota Bharu Kelantan

Guru Besar
SK SERI KOTA
JALAN SALOR
KOTA BHARU
Kelantan

10 April 2017

Tuan,

PERMOHONAN KEBENARAN MENJALANKAN KAJIAN DI SEKOLAH RENDAH DI NEGERIKELANTAN

Dengan segala hormatnya perkara di atas adalah dirujuk.

2. Sukacita dimaklumkan bahawa saya ialah pelajar Ijazah Kedoktoran dari Universiti Utara Malaysia (UUM) Sintok, Kedah, ingin memohon kebenaran daripada pihak tuan/puan untuk menjalankan penyelidikan di sekolah tuan.

3. Maklumat berkenaan diri saya adalah seperti berikut:

Nama: ANIS SALWA BINTI ABDULLAH

Emel: anis_salwa@ahsgs.uum.edu.my

No. Kad Pengenalan: 770512-03-5196

No. Kad Matrik: 900337

No. Telefon: 012 9646 545

Tajuk Kajian: Motivasi Dan Tekanan Kerja Guru Sebagai Mediator Kepimpinan Guru Besar dan Pencapaian Akademik Murid

4. Bersama-sama ini saya lampirkan surat kebenaran menjalankan penyelidikan daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia, surat kebenaran daripada Jabatan Pendidikan Negeri Kelantan dan surat pengesahan pelajar dari pihak UUM untuk rujukan tuan/puan.

5. Disertakan bersama slip maklumat borang soal selidik dan nombor rujukan untuk kegunaan guru-guru yang akan menjawab soal selidik. Soal selidik ini boleh diakses menggunakan komputer atau telefon pintar melalui pautan <https://goo.gl/forms/dhqCi3sNSCCoS7Rj2>. Mohon kerjasama tuan/puan untuk panjangkan hal ini dan mengedarkan slip maklumat kepada 5 guru di sekolah tuan/puan.

6. Segala perhatian dan keprihatinan tuan dalam hal ini sangatlah dihargai dan didahului dengan ucapan terima kasih.

Sekian.

Yang benar,



(ANIS SALWA BINTI ABDULLAH)

Borang Soal Selidik (Dalam Talian/*Online*)

[illegible]

Online Survey Form - Google Docs

MOTIVASI DAN TEKNIK... INTERAKSI KEMAH...
https://docs.google.com/forms/d/1a...
Bahagian A: PROFIL DEMOGRAFI

1. Jantina

- ☐ 1. Lelaki
- ☐ 2. Perempuan

2. Umur

- ☐ 1. Kurang 30 tahun
- ☐ 2. 30-39 tahun
- ☐ 3. 40-49 tahun
- ☐ 4. 50 tahun ke atas

3. Tempoh pengalaman mengajar

- ☐ 1. Kurang 10 tahun
- ☐ 2. 10 - 19 tahun
- ☐ 3. 20-29 tahun
- ☐ 4. 30 tahun ke atas

Online Survey Form - U... X MOTIVASI GURU TERK... X INTERAKSI KEPIMPINAN...
 https://docs.google.com/forms/d/1...
Bagian B1: KEPIMPINAN PERKONGSIAN GURU BESAR

Sila tandakan sejauh mana anda bersetuju atau tidak bersetuju dengan pernyataan di bawah berkenaan dengan gaya kepemimpinan perkongsian guru besar. Silalah arif. Anda diminta menandakan respon yang paling sesuai pada skala 1 hingga 10 berkenaan. Adalah diharapkan bahawa anda akan menjawab setiap soalan dengan jujur, sah dan benar dengan soalan yang dikemukakan.

K1-1 Setiap guru berkongsi menentukan tindakan yang terbaik apabila guru-guru lain menghadapi masalah.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

K1-2 Setiap guru dinilai oleh guru-guru lain dan bertanggungjawab antara satu sama lain.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

K1-3 Setiap guru membantu mengenal pasti dan menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh guru-guru lain.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Online Survey Form - U... X MOTIVASI GURU TERK... X INTERAKSI KEPIMPINAN...
 https://docs.google.com/forms/d/1...
Bagian B2: KEPIMPINAN SAHAB GURU BESAR

Sila tandakan sejauh mana anda bersetuju atau tidak bersetuju dengan pernyataan di bawah berkenaan dengan gaya kepemimpinan sah guru besar. Silalah arif. Anda diminta menandakan respon yang paling sesuai pada skala 1 hingga 10 berkenaan. Adalah diharapkan bahawa anda akan menjawab setiap soalan dengan jujur, sah dan benar dengan soalan yang dikemukakan.

Guru Besar saya:

S1-1 Memberitahu kebenaran dengan jujur walaupun sukar.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

S1-2 Mengakui apabila beliau melakukan kesilapan.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

S1-3 Menunjukkan kepercayaan yang konsisten dengan tindakan.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Online Survey Form - U x ANGINASI DAN TEKNOLOGI x INTERAKSI KEFINANSIAL x

Secure: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLS.../form

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

T8-2 Menggunakan teknologi untuk membuat kerja-kerja pentadbiran (kad laporan dan sebagainya).

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

SOAL SELIDIK TAMAT

Terima kasih atas kerjasama anda dalam mengisi masa sebentar soal selidik ini dengan jujur.

SELESAI

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLS.../form

Penyediaan: Institut Penyelidikan dan Inovasi Pendidikan (IPED) - Universiti Utara Malaysia



Lampiran M

Slip Borang Soal Selidik

	Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden Universiti Utara Malaysia	NOMBOR RUJUKAN
		001
TAJUK KAJIAN Motivasi Dan Tekanan Kerja Guru Sebagai Mediator Kepimpinan Guru Besar dan Pencapaian Akademik Murid Guru-guru yang dihormati, Mohon kerjasama guru-guru untuk menjawab soal selidik seperti tajuk di atas menggunakan komputer atau telefon pintar melalui pautan <u>https://goo.gl/forms/dhqCi3sNSCCoS7Rj2</u> Sila isikan nombor rujukan di atas dalam borang <i>online</i> anda. Soal selidik ini dijalankan untuk mengutip data lapangan bagi memenuhi keperluan penyelidikan ijazah Kedoktoran (Pendidikan). Soal selidik ini hanya untuk kegunaan akademik sahaja dan kerahsiaannya adalah terjamin. Diharap tuan/puan dapat meluangkan masa dan menjawab semua soal selidik dengan ikhlas dan jujur. Segala kerjasama tuan/puan berikan amatlah dihargai. Terima kasih.		
Disediakan oleh: ANISSALWA BINI ABDULLAH 900337 anis_salwa@uam.edu.my		

Lampiran N

Prosedur Menguji Mediator bagi Kepimpinan Perkongsian dan Tekanan Kerja



Lampiran O

Prosedur Menguji Pengaruh Mediator Bermoderator (*Moderated-Mediation*) bagi

Kepimpinan Perkongsian, Motivasi dan Tekanan Kerja

