



HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA GURU

RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND TEACHER WORK PERFORMANCE

Aini Wizana Ismail^{1*}, Kamal Ab Hamid², Shahrizal Badlishah³

- ¹ School of Business Management Universiti Utara Malaysia (UUM), Malaysia
Email: ainiwizanaismail@yahoo.com
- ² School of Business Management Universiti Utara Malaysia (UUM), Malaysia
Email: abkamal@uum.edu.my
- ³ School of Business Management Universiti Utara Malaysia (UUM), Malaysia
Email: bshahrizal@uum.edu.my
- * Corresponding Author

Article Info:

Article history:

Received date: 15.08.2021
Revised date: 01.09.2021
Accepted date: 14.09.2021
Published date: 15.09.2021

To cite this document:

Ismail, A. W., Ab Hamid, K., & Badlishah, S.. (2021). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Guru. *International Journal of Modern Education*, 3(10), 111-119.

DOI: 10.35631/IJMOE.310009

This work is licensed under [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



Abstrak:

Kerajaan amat mengambil berat isu berkaitan persekolahan kerana hasil pendidikan pada masa kini akan membentuk generasi kita pada masa akan datang. Sehubungan dengan itu, kerajaan memandang serius aspek pendidikan negara dan melaksanakan pelbagai inisiatif bagi meningkatkan keberkesanan dan kecemerlangan sekolah melalui salah satu aspek yang terkandung dalam teras strategik Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 iaitu meletakkan kualiti pencapaian akademik pelajar sebagai agenda utama reformasi pendidikan. Justeru itu, dalam usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja dalam kalangan guru, terdapat isu yang berkaitan yang perlu diberi penekanan. Jurang prestasi kerja guru diteliti dan diberi penekanan dari aspek kepuasan kerja. Oleh yang demikian, kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti hubungan antara faktor kepuasan kerja dan prestasi kerja guru. Populasi kajian adalah terdiri daripada guru-guru Sekolah Menengah Kebangsaan (SMK) dalam sektor pendidikan di wilayah utara, Semenanjung Malaysia. Namun begitu, bagi kajian ini fokus diberikan kepada dua lokasi negeri yang terlibat iaitu negeri Perlis dan Kedah. Pemilihan lokasi kajian ini adalah kerana sekolah yang terlibat dalam kajian ini berada di bawah satu sistem pendidikan yang melaksanakan dasar dan polisi yang sama dan pelaksanaan aktiviti kurikulum dan ko-kurikulum juga sama. Malah sekolah-

sekolah yang terlibat dalam kajian ini turut memperolehi peruntukan dan bantuan kewangan dalam jumlah yang hampir sama bagi seluruh negara (Kementerian Pendidikan Negara, KPM). Bagi tujuan penyelidikan, kaedah pengedaran soal selidik digunakan dalam kajian ini. Manakala proses untuk menganalisis data pula menggunakan Statistical Packages for Social Science (SPSS) Version 24. Hasil keputusan analisis mendapati bahawa kepuasan kerja mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan prestasi kerja guru.

Kata Kunci:

Pendidikan, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja Guru, Guru Sekolah Menengah Kebangsaan (SMK)

Abstract:

The government is very concerned about issues related to schooling because the results of education today will shape our generation in the future. In this regard, the government takes seriously the aspect of national education and implements various initiatives to improve the effectiveness and excellence of schools through one of the aspects contained in the strategic thrust of the Malaysian Education Development Plan (PPPM) 2013-2025 which is focused on the quality of student academic achievement as the main agenda of education reform. Therefore, in an effort to improve and enhance work performance among teachers, there are related issues that need to be emphasized. Teacher job performance gaps are examined and given emphasis from the aspect of job satisfaction. Therefore, this study aims to identify the relationship between job satisfaction factors and teacher job performance. The population of this study consisted of teachers at Sekolah Menengah Kebangsaan (SMK) in the education sector in the northern region, Peninsular Malaysia. However, for this study, the focus is given to the two locations of the states involved, are Perlis and Kedah. This location was chosen because the schools involved in this study are under one education system that implements the same policies and policies and the implementation of curricular and co-curricular activities is also the same. In fact, the schools involved in this study also received allocations and financial assistance in almost the same amount for the whole country (Ministry of National Education, MOE). For research purposes, this study used the questionnaire distribution method. While the process to analyze the data is using Statistical Packages for Social Science (SPSS) Version 24. The results of the analysis found that job satisfaction has a significant positive relationship with teacher work performance.

Keywords:

Education, Job Satisfaction, Teacher Job Performance, Secondary School Teacher

Pengenalan

Sektor pendidikan merupakan salah satu faktor terpenting dalam pembangunan negara. Bagi memastikan kejayaan dalam sektor pendidikan ini, perancangan dari peringkat pusat dan pelaksanaannya sehingga ke peringkat sekolah perlulah dirangka dan dilaksanakan dengan bijak supaya kejayaannya dapat diraih oleh negara. Sekolah merupakan institusi di mana berlakunya peringkat pelaksanaan segala dasar, polisi dan inovasi pendidikan. Oleh yang demikian, institusi sekolah memainkan peranan penting kerana setiap dasar atau inovasi

pendidikan yang dilaksanakan di peringkat sekolah memberikan kesan terhadap tingkah laku guru. Guru-guru merupakan pendidik yang akan mencorakkan sistem pendidikan masa depan negara. Mereka bertanggungjawab untuk memberikan pengajaran, bertindak sebagai pengurus, kaunselor, pengawal disiplin, interaksi yang baik dengan masyarakat setempat bagi menjayakan profesion keguruan dengan cemerlang (Fatimah, 2002). Oleh itu, pihak sekolah memerlukan guru yang mempunyai komitmen kerja dan motivasi yang tinggi untuk melaksanakan tugas mendidik generasi pada masa hadapan. Peranan guru sangat penting dalam pendidikan dan jika sumber tenaga ini tidak diuruskan secara bijak, akan menimbulkan banyak masalah. Oleh yang demikian, bidang pendidikan memerlukan para guru yang cekap, cergas, berdaya saing dan berproduktiviti tinggi. Matlamat sebegini hanya dapat dicapai sekiranya para guru tidak mengalami pelbagai cabaran dan tekanan di tempat kerja (Sapora, 2001). Selain daripada itu ketidakpuasan kerja di kalangan guru semakin ketara pada masa kini. Antara faktor yang mewujudkan ketidakpuasan di kalangan guru ialah tekanan kerja hasil daripada pelbagai tugas baru dan program baru dari berbagai peringkat dalam Kementerian Pendidikan Malaysia.

Sorotan Karya

Prestasi Kerja

Prestasi kerja pada mulanya berasal dari konsep pencapaian. Prestasi kerja merupakan factor terpenting yang mempengaruhi kejayaan sesuatu organisasi (Bevan, 2012). Prestasi penting bagi sesebuah organisasi kerana pekerja yang mempunyai prestasi yang tinggi akan membawa kejayaan perniagaan. Selain daripada itu, prestasi kerja juga penting bagi individu, kerana apabila seseorang dapat melaksanakan tugas yang diberikan ini akan menjadi sumber kepuasan (Muchhal, 2014). Pencapaian ditakrifkan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Sebenarnya, prestasi kerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya sebagai hasil kerja, tetapi juga merangkumi bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2011). Agarwal (2008) menyatakan bahawa prestasi kerja yang baik dapat dicapai oleh organisasi pemerintah, apabila disokong oleh kakitangan yang berkualiti. Kualiti kakitangan adalah tulang belakang organisasi untuk memastikan organisasi berada dalam keadaan baik dan sempurna. Prestasi kerja telah didefinisikan sebagai nilai keseluruhan yang diharapkan dari tingkah laku tingkah laku pekerja dilakukan dalam jangka masa tertentu (Motowidlo, Borman, & Schmidt, 1997). Pencapaian adalah kriteria penting untuk hasil dan kejayaan organisasi (Rotenberry & Moberg, 2007). Perbezaan antara prestasi dan motivasi adalah prestasi merujuk kepada hasil penilaian tingkah laku seseorang dalam menentukan keburukan dan kebaikan mereka dalam melaksanakan tugas, sementara motivasi adalah salah satu faktor yang terlibat dalam prestasi kerja pekerja (George & Jones, 2007). Kepuasan kerja juga adalah sebahagian daripada prestasi kepuasan kerja namun masih bergantung pada peringkat hasil intrinsik dan ekstrinsik (Ivancevich et al. 2008). Antara faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor keupayaan yang diukur dari kemampuan berpotensi. Manakala faktor kedua adalah faktor motivasi yang ditakrifkan sebagai sikap kepemimpinan dan juga orang yang mampu menghasilkan kerja yang baik dalam organisasi. Selain itu, Dzulizzi (2011) mengatakan bahawa prestasi pekerja merujuk kepada tanggungjawab dan tugas yang perlu dilakukan dan dilaksanakan oleh seseorang individu. Oleh itu, prestasi kerja akan dinilai melalui bagaimana mereka bertindak balas terhadap tugas tertentu. Menurut Sayman (2006) lagi, prestasi kerja yang baik adalah keperluan bagi setiap pekerja. Oleh itu, untuk mendapatkan prestasi kerja,

pekerja mesti mempunyai sikap untuk memperbaiki diri dalam melakukan pekerjaan untuk memastikan prestasi kerja berada dalam keadaan yang sangat baik.

Prestasi Kerja Guru

Guru mempunyai hubungan profesional dengan beberapa kumpulan yang akan mempengaruhi peranannya sebagai guru. Di bilik darjah, guru mempunyai hubungan langsung dengan murid-muridnya sendiri. Di luar kelas, tetapi masih di dalam kawasan sekolah, terdapat pula kumpulan lain yang terdiri dari pentadbir, rakan sejawat, staf sokongan dan penjaga yang berhubung dengan guru. Kumpulan ini juga mempunyai pengaruh kuat kepada guru secara tidak langsung walaupun guru tidak selalu berhubung dengan mereka yang akan menimbulkan stres guru (Noran Fauziah Yaakub & Ahmad Mahdzan Ayob, 1992). Menurut Adeyemi (2010), prestasi kerja guru adalah kemampuan guru dalam menggabungkan input yang relevan dengan tujuan meningkatkan proses Pengajaran dan Pembelajaran (PdP). Mekonnen (2014) dalam kajiannya menyatakan bahawa prestasi kerja guru dapat didefinisikan sebagai tugas yang dilakukan oleh guru dalam jangka masa tertentu berdasarkan sistem sekolah untuk mencapai matlamat sekolah. Dalam organisasi, prestasi kerja individu akan dinilai melalui aspek kehadiran, penglibatan, kecekapan, kepemimpinan, tanggungjawab dan sebagainya (Sharifah, Joki dan Rathakrishnan, 2006).

Dalam bidang perguruan, Adejumobi dan Ojikutu (2013) mengatakan bahawa prestasi kerja guru dinilai berdasarkan prestasi pengajaran guru yang terdiri daripada pengenalan pengajaran kepada penguasaan guru dalam mata pelajaran yang diajar, penglibatan pelajar, kawalan kelas, penilaian dan penilaian. Berikutan meningkatnya kepentingan terhadap prestasi kerja guru telah menunjukkan bahawa sangat penting untuk mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhinya. Berdasarkan prestasi kerja, Nadeem et al. (2011) melihat aspek gaji rendah serta kekurangan sokongan daripada kakitangan lain memberi kesan yang signifikan terhadap tingkah laku guru dalam pekerjaan mereka. Prestasi kerja guru juga dipengaruhi oleh aspek seperti kebolehan, tingkah laku, penguasaan subjek, kaedah pengajaran, watak peribadi, persekitaran bilik darjah, kebolehan intelektual, keperibadian serta hubungan dengan pelajar (Usop et al., 2013). Dalam kajian ini ingin membincangkan tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja guru.

Kepuasan Kerja

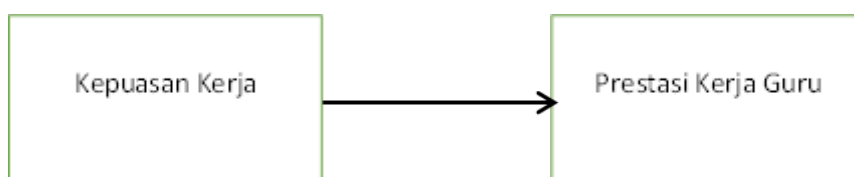
Zulfu Demitras (2010) menyatakan bahawa kepuasan kerja adalah keberkesanan atau tindak balas emosi terhadap aspek pekerjaan yang dilakukan, sedangkan kepuasan kerja guru adalah tindak balas emosi sama ada seorang guru menyukai sesuatu tugas yang diberikan (Yousof, 2009). Syed Kamaruzaman, Mohd Faithal dan Habib (2017) menyatakan bahawa guru yang mempunyai kepuasan kerja mempunyai motivasi tinggi untuk meningkatkan kualiti kerja mereka terhadap perkembangan berterusan murid. Menurut Norhafaiza dan Ferlis (2010), kepuasan kerja dikaitkan dengan perasaan keseronokan yang diperoleh dengan melakukan pekerjaan seiring dengan keadaan persekitaran kerja. Pernyataan ini di sokong oleh Sancar (2009) yang berpendapat kepuasan kerja adalah situasi yang mana individu mengalami emosi keseronokan hasil daripada pekerjaannya.

Kajian mengenai kepuasan kerja di kalangan guru telah menarik perhatian penyelidik dari pelbagai negara. Peningkatan tahap kepuasan kerja guru boleh mengakibatkan penurunan kualiti kerja dan peningkatan kekeliruan psikologi dan tekanan kerja di kalangan guru (Troman dan Wook, 2000). Aspek-aspek ini dapat mempengaruhi semangat, motivasi dan kesediaan guru untuk memaksimumkan potensi pengajaran mereka (Schulz dan Teddlie, 1989). Kamaruzzaman (2005) mengatakan bahawa faktor persekitaran di sekolah adalah penentu utama dalam mencapai kepuasan kerja guru yang merangkumi budaya pentadbiran dan komunikasi antara rakan sekerja. Bekerja dalam suasana yang menyenangkan pasti akan menghasilkan kerja yang berkualiti dan sebaliknya. Kenyataan ini juga disokong oleh Baharom Mohamad dan Ilyas Hashim (2011), bahawa guru yang merasa selesa di tempat kerja mereka akan lebih dinamik, bermotivasi, cekap dan sentiasa berusaha untuk meningkatkan pengajaran dan pembelajaran di dalam bilik darjah.

Norhannan dan Jamaliah (2006), menyatakan bahawa kecemerlangan organisasi mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja dan tahap motivasi yang dimiliki oleh pekerjanya di mana pekerja mendapat kepuasan apabila keperluan mereka dipenuhi sementara majikan mendapat kepuasan apabila pekerjanya dapat mencapai tahap produktiviti yang tinggi. Dalam kajian ini, kepuasan kerja merujuk kepada perasaan positif terhadap tugas atau tanggungjawab yang telah dilaksanakan oleh seorang guru di sekolah masing-masing dalam mempengaruhi prestasi kerja para guru. Kepuasan ini akan dicapai oleh seseorang ketika dia melakukan kerjanya dengan komitmen tinggi, semangat berpasukan, disokong oleh iklim sekolah yang kondusif, kenikmatan bekerja dan sokongan positif dari kepala. Sebagai tambahan, guru yang mengalami tahap kepuasan kerja yang lebih tinggi merupakan mereka yang berasa lebih diberikan kuasa dalam sesebuah organisasi (Duan, Du, & Yu, 2018). Setelah bertahun terdapat pelbagai usaha untuk mengatasi kepuasan kerja guru yang membawa kepada pelbagai pembaharuan dalam sistem pendidikan yang dirancang bagi meningkatkan taraf guru di Malaysia (Lee, 2018).

Kerangka Kajian

Kerangka kajian untuk tujuan penyelidikan ini adalah seperti di bawah. Kajian ini melihat kepada dua aspek utama iaitu kepuasan kerja dan prestasi kerja guru.



Metadologi

Bagi tujuan penyelidikan, kaedah pengedaran soal selidik digunakan dalam kajian ini. Soal selidik digunakan secara meluas dalam penyelidikan kerana kaedah ini merupakan satu kaedah pengumpulan data kajian (Abdul Rahman, 2007; Johnson & Christensen (2005). Pandangan oleh Babbie (1995) menyatakan bahawa masalah “bias” dapat dikurangkan melalui kaedah penggunaan borang soal selidik kerana responden akan mengisi semua item yang telah disediakan kerana tiada pengaruh secara langsung daripada penyelidik. Menurutny lagi, penyelidik mempunyai ruang yang cukup untuk bertanyakan pelbagai jenis soalan. Ini kerana

sekiranya penyelidik menggunakan kaedah temu ramah, masalah 'bias' akan timbul serta masa yang diperlukan untuk menemuramah responden adalah terhad.

Populasi kajian adalah terdiri daripada guru-guru Sekolah Menengah Kebangsaan (SMK) dalam sektor pendidikan di wilayah utara, Semenanjung Malaysia. Bagi kajian ini, fokus diberikan kepada dua lokasi negeri yang terlibat iaitu negeri Perlis dan Kedah. Pemilihan lokasi kajian ini adalah kerana sekolah yang terlibat dalam kajian ini berada di bawah satu sistem pendidikan yang melaksanakan dasar dan polisi yang sama dan pelaksanaan aktiviti kurikulum dan ko-kurikulum juga sama. Malah sekolah-sekolah yang terlibat dalam kajian ini turut memperolehi peruntukan dan bantuan kewangan dalam jumlah yang hampir sama bagi seluruh negara (Kementerian Pendidikan Negara, KPM). Kajian ini mengaplikasikan teknik pemilihan sampel berasaskan kepada teknik persampelan kluster. Menurut Gay & Deihl (1996) teknik persampelan kluster merupakan kaedah persampelan yang merujuk kepada kumpulan atau kluster dipilih secara rawak dan bukannya secara individu dan sesuai digunakan apabila sesuatu kajian yang melibatkan populasi yang besar dan populasi berada dalam lokasi yang luas dan seragam antara kluster serta senarai elemen tidak diperoleh.

Merujuk kepada jadual saiz sampel Krejcie & Morgan (1970), bagi keseluruhan populasi kajian, saiz sampel yang diperlukan adalah 370 sampel bagi mewakili populasi 13,898 responden. Manakala sampel saiz ditetapkan sebanyak 500 responden iaitu mengatasi kadar responden yang telah dicadangkan oleh Krejcie dan Morgan (1970). Keseluruhan item yang digunakan di dalam kajian ini di adaptasi daripada kajian terdahulu iaitu sebanyak 45 item digunakan dalam soal selidik ini yang terdiri daripada bahagian A,B dan C. Selain itu, soal selidik ini ditulis dalam Bahasa Melayu untuk memudahkan responden menjawab soal selidik. Sebanyak 500 borang soal selidik yang telah diedarkan dan sejumlah 421 soal selidik dikembalikan mewakili kadar respons 84.2 peratus. Walau bagaimanapun, hanya 406 borang soal selidik yang dikenalpasti boleh digunakan, mewakili 81.2 peratus maklum balas yang dianggap boleh diterima (Saunders et al., 2003).

Kajian ini menggunakan IBM SPSS Statistics Version 24 untuk penganalisaan data setelah data diperoleh daripada soal selidik dan telah melalui siri ujian awal untuk menentukan kadar respon, kesahihan dan kebolehpercayaan konstruk dalam kajian ini. Ujian rintis telah dilakukan sebelum pengumpulan data sebenar dan instrumen telah disahkan melalui kajian awal. Hasil kebolehpercayaan untuk ialah .739 manakala kebolehpercayaan kepuasan kerja ialah .845 yang umumnya diterima untuk tujuan penyelidikan kajian ini seperti yang disyorkan oleh Sekaran dan Bougie (2013).

Hasil Analisis Kajian

Jumlah responden terdiri daripada 34% lelaki dan 66% wanita. Kebanyakan responden (31%) berumur di antara 36 hingga 40 dan paling ramai berkhidmat selama 16-20 tahun (29.8%). Selain itu, responden penyelidik juga terdiri dari mereka yang memiliki pencapaian akademik sarjana muda (79.6%). Responden yang paling tinggi adalah mereka yang sedang berada di gred 44 iaitu (54.4%) daripada keseluruhan responden. Kebanyakan responden berpendapatan di antara RM5801 dan ke atas (44.4%) dan mereka yang telah berkhidmat antara 16-20 tahun (29.8%)

Jadual menunjukkan bahawa kepuasan kerja memberi sumbangan besar kepada ramalan prestasi kerja guru pada tahap 0.01 dan 0.05 ($\beta = .524$, $t = 12.406$). Ini bermaksud semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi tahap prestasi kerja guru. Hasilnya juga menunjukkan bahawa pemboleh ubah dapat menjelaskan 42.1% ($F = 92.174$, $p < 0.01$) dari varian prestasi kerja guru. Oleh itu, hasil kajian mendapati kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan prestasi kerja guru.

Jadual 1: Keputusan Analisis Regresi Bagi Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Guru

Pembolehubah Std. β	Prestasi Kerja Guru Nilai t	
Kepuasan Kerja	.524**	12.406
R2		.628
R2 Terlaras		.421
Perubahan R2		.416
Signifikan bagi perubahan F		92.174

Note: ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$

Kesimpulan

Sebagai kesimpulan, kajian ini mengkaji faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru di mana faktor yang di kaji ialah kepuasan kerja. Hasil daripada kajian menunjukkan bahawa kepuasan kerja memang mempengaruhi prestasi kerja guru. Kajian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Kebangsaan (SMK) di Utara Semenanjung Malaysia sahaja. Oleh yang demikian untuk kajian pada masa hadapan, dicadangkan kajian ini boleh dilaksanakan dalam skala yang lebih besar melibatkan lebih banyak sekolah dan responden bagi mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh. Dapatan kajian ini juga tidak boleh digeneralisasikan kepada seluruh sekolah di Malaysia kerana setiap sekolah adalah unik dengan konteks yang tersendiri. Terdapat beberapa cadangan yang boleh dilaksanakan bagi kajian akan datang, iaitu dengan melibatkan lebih banyak sekolah, menambahkan faktor berkaitan dengan prestasi kerja sebagai pemboleh ubah kajian serta mempelbagaikan jenis sekolah yang ingin dikaji. Selain itu, disarankan kepada penyelidik yang ingin membuat kajian pada masa akan datang juga supaya menambahkan lagi faktor yang berkaitan dengan prestasi kerja untuk dikaji. Antara faktor berkaitan dengan prestasi kerja yang boleh ditambah termasuklah iklim organisasi, amalan kepimpinan guru besar serta latar belakang murid itu sendiri.

Rujukan

- Adeyemi, T. O. (2010). Principal's Leadership Styles and Teacher's Job Performance in Senior Secondary Schools in Ondo State, Nigeria. *Journal of Economic Theory*, 3 (3), 84-97.
- Agarwal, A. (2008). Employee motivation. URL. <http://ezinearticles.com>. (24 September 2019)
- Baharom Mohamad dan Iliyas Hashim. (2011). *Bagaimana Memotivasi Pelajar*. Kuala Lumpur. PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.

- Bevan, S. (2012). Good work, High performance and productivity. The paper prepared for the European HRD Forume, Lisbon, (2012).
- Duan, X., Du, X., & Yu, K. (2018). School culture and school effectiveness: The mediating effect of teachers' job satisfaction. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 17(5), 15- 25.
- Dzulizzi Sabuti. (2011). Hubungan Tekanan Kerja Terhadap Prestasi Kerja. Samarahan : Universiti Malaysia Sarawak.
- Fatimah Tambi (2002). Pemilihan Guru Sebagai Profesion: Minat terhadap Kerjaya atau Langkah Pengalihan Kerja. Seminar Penyelidikan Pendidikan. Institut Bahasa Melayu, Malaysia
- George, J. M., & Jones G. R. (2007). Understanding and managing organizational behaviour (5th Ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Kamaruzzaman. (2005) From Islamic Revivalism to Islamic Radicalism in Southeast Asia: A Case of Malaysia. In *Culture, Identity, and Religion in Southeast Asia*, edited by Alistair D.B.Cook, 69-87. Newcastle: Cambridge Scholars Publishing.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Lee, H. A. (2018). Education in post GE-14 Malaysia: Promises, overtures and reforms. *Perspective*, 59, 1-7.
- Mekonnen, T. (2014). Factors Affecting Teachers' Job Performance in Public Secondary Schools of West Hararghe Zone, Oromia Regional State. Tesis yang tidak diterbitkan. Haramaya University.
- Muchhal, D. S (2014). HR Practices and Job Performance. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*, 19(4), 55-61.
- Nadeem, M., Rana, M. S., Lone, A. H., Maqbool, S., Khan, A. W., Naz, K. & Ali, A. (2011). Teacher's Competencies and Factors Affecting the Performance of Female Teachers in Bahawalpur (Southern Punjab) Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2 (19), 217-229.
- Noorhafeza,H, & Ferlis, B. (2010).Hubungan antara kecerdasan emosi, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi. *Jurnal Kemanusiaan bil. 16, 2010*.University Malaysia Sabah.
- Norhannan Ramli, Jamaliah Abdul Hamid (2006), Gaya Kepimpinan Pengetua Wanita dan Hubungannya dengan Tahap Motivasi Guru Sekolah Menengah. *Jurnal Pendidikan Jilid 31, (53-69)*.
- Sancar,M.(2009).Leadership behaviours of school principals in relation to teacher job satisfaction north Cyprus.*Procedia-Social and Behavioural Science 1 (1) 2855-2864*. Eastern Mediterranean University.
- Sharifah Baharum, Joki Perdani Sawai & Rathakrishnan, R. B. (2006). Hubungan antara Komunikasi dalam Organisasi dengan Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Komitmen Kerja. *Jurnal Kemanusiaan Bil 07 Jun 2006*, 128-147.
- Syed Kamaruzaman Syed Ali, Mohd Faithal Haji Hassan, Habib Mat Som (2017). Tekanan Dan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru Pendidikan Jasmani. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE) Vol. 1: no.1 (2017): 122–135*.
- Usop, A. M., Askandar, K., Langguyuan-Kadtong, M. & Usop, A. S. O. (2013). Work Performance and Job Satisfaction among Teachers. *International Journal of Humanities and Social Science*. 3(5).78-97

- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. (Ed. 3). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yusof. (2009). HMEF 5023. *Educational Leadership*. Seri Kembangan: Open University Malaysia.
- Zulfu Demitras (2010). Teachers' Job Satisfaction Levels. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 9 (2010) 1069–1073.