

PRESTASI KERJA GURU DAN HUBUNGANNYA DENGAN FAKTOR BEBAN TUGAS, PERSEKITARAN KERJA DAN PERSONAL: KAJIAN KES DI SEBUAH SEKOLAH DI SABAH

Rosnah Ishak

Universiti Pendidikan Sultan Idris
*rosnah.ishak@fpe.upsi.edu.my

Siti Nur Fatimah Rusman

Universiti Malaysia Sabah

ABSTRACT

Individual work performance cannot be viewed or evaluated only based on their service duration. A low performance record of below 60 marks involves not only novice staff but also long serving staff. This suggests that individual work performance is closely related to the various internal and external factors involved. This study aims to identify teachers' perceptions of their work performance, task load, work environment and personal factors. The study also analyzes the relationship between teacher work performance and the three variables. The study was conducted by a case study at a selected school in Sabah. The sample involves a total of 68 teachers. Data were collected using questionnaires and analyzed using descriptive and inferential statistics. The results showed that teachers had a high perception of their work performance ($M = 3.7810$, $SD = .43292$). The findings also found that all three factors were assessed moderately by respondents (task load: $M = 3.1454$, $SD = .35822$, working environment: $M = 2.9592$, $SD = .32403$, personal: $M = 3.0441$, $SD = .24648$). Correlation analysis showed no significant correlation between work achievement and task load factor ($r = -.074$, $p < .676$). There is a moderate negative linear correlation between work environment factor and work performance. However, the correlation is not significant ($r = -.316$, $p < .068$). Correlation analysis also shows that there is a weak negative linear correlation between personal factors and work performance. The correlation between personal factors and work achievement is also not significant ($r = -.192$, $p < .278$). Further studies are proposed on a larger scale involving more factors, more districts or states and more teachers so that the results of the study can be generalized.

Keywords: *Teacher work performance, task load factor, work environment factor, personal factor*

PENGENALAN

Kualiti pendidikan merupakan satu konsep multidimensi, yang ditakrifkan secara berbeza bergantung kepada objektif-objektif polisi sesebuah negara serta bergantung kepada program dan falsafah pembangunan negara tersebut (Mekonnen, 2014). Menurut Mekonnen (2014) lagi, kualiti merupakan agenda utama dalam pendidikan dan apa yang berlaku di dalam bilik darjah serta persekitaran pembelajaran yang lain adalah asas penting untuk masa hadapan. Dalam konteks Malaysia, menurut

Syed Ismail dan Ahmad Subki (2010), sistem pendidikan akan dapat mencapai matlamat apabila guru-guru yang berkualiti dapat dihasilkan. Hal ini kerana pencapaian pelajar yang cemerlang adalah bergantung dengan keberkesanan sistem pengajaran yang diguna pakai oleh guru mereka (Adeyemi, 2010). Sehubungan dengan itu, guru adalah aset yang sangat berharga dalam sistem pendidikan bagi mana-mana negara sekalipun. Hal ini kerana, peranan guru-guru adalah sangat penting demi memastikan pencapaian objektif dalam proses persekolahan secara amnya serta proses pengajaran dan pembelajaran (PdP) secara khususnya (Mohamad Johdi, 2007). Menurut Saedah dan Mohammed Sani (2012), tanpa penglibatan dan sokongan daripada kaum guru, segala perancangan pendidikan yang telah disediakan akan terbengkalai begitu sahaja. Ololube (2006) mengatakan bahawa pencapaian matlamat pendidikan dalam mana-mana masyarakat secara dasarnya berkait rapat dengan prestasi kerja guru-guru dalam masyarakat itu. Sebagai input utama dalam kualiti pendidikan, prestasi kerja guru telah digariskan secara meluas sebagai faktor kritikal yang mempengaruhi kualiti pendidikan (Mekonnen, 2014). Nadeem et al. (2011) pula mengatakan bahawa dalam keseluruhan sistem pendidikan, prestasi kerja guru merupakan salah satu faktor penyumbang dalam menentukan keberkesanan sekolah dan hasil pembelajaran.

Menurut Adeyemi (2010), prestasi kerja guru merupakan keupayaan guru dalam menggabungkan input-input yang berkaitan dengan tujuan untuk meningkatkan proses PdP. Mekonnen (2014) dalam kajiannya mengatakan bahawa prestasi kerja guru bolehlah ditakrifkan sebagai tugas yang dijalankan oleh guru-guru dalam suatu tempoh tertentu berdasarkan sistem sekolah untuk mencapai matlamat sekolah. Dalam sesebuah organisasi, prestasi kerja individu itu akan dinilai menerusi aspek kehadiran, penglibatan, kecekapan, kepimpinan, tanggungjawab dan sebagainya (Sharifah, Joki dan Rathakrishnan, 2006). Dalam bidang perguruan pula, Adejumbi dan Ojikutu (2013) mengatakan bahawa prestasi kerja guru adalah dinilai berdasarkan persembahan pengajaran guru yang terdiri daripada pengenalan pengajaran kepada penguasaan guru dalam mata pelajaran yang diajar, penyertaan murid, kawalan kelas, penilaian serta pentaksiran. Berikutan meningkatnya kepentingan dalam prestasi kerja guru telah menunjukkan bahawa adalah sangat penting untuk mengenalpasti faktor-faktor yang bersangkutan paut dengan prestasi kerja guru. Terdapat banyak faktor yang boleh dikaitkan dengan prestasi kerja guru yang mana para sarjana juga mempunyai pendapat yang tersendiri dalam hal ini. Dengan berlandaskan kepada prestasi kerja, Nadeem et al. (2011) melihat aspek upah yang rendah serta kurangnya sokongan daripada kakitangan yang lain mempunyai impak yang signifikan terhadap tingkah laku guru dalam pekerjaan mereka. Prestasi kerja guru turut dipengaruhi oleh aspek-aspek seperti aptitud, tingkah laku, penguasaan mata pelajaran, kaedah pengajaran, karakter personal, persekitaran bilik darjah, kebolehan intelektual, personaliti serta hubungan dengan para pelajar (Usop et al., 2013). Manakala, Muh (2005) pula menggariskan pendapatan atau gaji, motivasi kerja, sikap terhadap pekerjaan, pengetahuan, perhatian kepimpinan dan tanggungjawab, peluang untuk memperoleh pendidikan yang lebih baik, kepuasan kerja serta persekitaran kerja sebagai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru. Purnama (2012) pula menjelaskan bahawa prestasi kerja yang baik itu dilihat dari segi kerajinan guru untuk hadir ke sekolah, pematuhan terhadap peraturan sekolah, semangat dalam bekerja, menyelesaikan kerja mereka pada waktu yang ditetapkan serta hubungan dan kerjasama dengan rakan sekerja.

Justeru, berdasarkan pendapat-pendapat para sarjana di atas, kajian ini cenderung untuk mengkaji faktor-faktor yang berkaitan dengan prestasi kerja guru dan hubungannya dengan faktor beban tugas, faktor persekitaran kerja serta faktor personal.

TUJUAN DAN OBJEKTIF KAJIAN

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji persepsi guru terhadap prestasi kerja mereka, beban tugas, persekitaran kerja serta faktor personal. Selanjutnya kajian ini menganalisis hubungan antara prestasi kerja guru dengan ketiga-tiga pembolehubah tersebut. Justeru objektif kajian digariskan seperti berikut:

- a) Mengenal pasti persepsi guru terhadap prestasi kerja, beban tugas, persekitaran kerja serta faktor personal.
- b) Mengenal pasti hubungan antara prestasi kerja dengan faktor beban tugas.
- c) Mengenal pasti hubungan antara prestasi kerja dengan faktor persekitaran kerja.
- d) Mengenal pasti hubungan antara prestasi kerja dengan faktor personal.

PERSOALAN KAJIAN

Kajian ini ingin mendapatkan jawapan bagi persoalan-persoalan berikut:

- a) Apakah persepsi guru terhadap prestasi kerja mereka, beban tugas, persekitaran kerja serta faktor personal mereka?
- b) Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara faktor beban tugas dengan prestasi kerja guru?
- c) Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara faktor persekitaran kerja dengan prestasi kerja guru?
- d) Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara faktor personal dengan prestasi kerja guru?

SOROTAN LITERATUR

Faktor-Faktor Berkaitan dengan Prestasi Kerja

Edy (2011) mengatakan bahawa terdapat dua faktor yang berkaitan dengan prestasi kerja, iaitu faktor individu dan juga faktor persekitaran. Faktor individu merujuk kepada usaha, kebolehan individu dan juga persepsi individu terhadap tugas. Usaha adalah sejumlah daya fizikal dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas. Kebolehan adalah sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan sesuatu tugas. Manakala persepsi terhadap tugas pula adalah segala perilaku yang dianggap perlu oleh individu untuk menyelesaikan sesuatu pekerjaan. Selanjutnya, faktor persekitaran pula merujuk kepada keadaan fizikal tempat kerja, peralatan, waktu bekerja, pendidikan serta lanskap organisasi. Dalam kajian ini, faktor-faktor yang berkaitan dengan prestasi kerja yang diberi perhatian adalah faktor beban kerja atau beban tugas, faktor kemudahan atau keadaan persekitaran dan faktor personal. Faktor beban tugas dan faktor persekitaran kerja boleh dikategorikan dalam faktor persekitaran manakala faktor personal pula dikategorikan dalam faktor individu.

Faktor Beban Tugas

Menurut Abd. Rahim (2000), wujud perasaan ketidakpuasan hati dalam bekerja di kalangan guru disebabkan meningkatnya beban tugas dan jangkaan yang pelbagai terhadap guru. Fenomena ini juga mendorong ramai guru ingin berhenti kerja dan memohon untuk pilihan bersara daripada profesion ini. Prestasi kerja dan beban tugas mempunyai hubungan yang rapat antara satu sama lain (Azreen Harina, Norudin dan Zuraida, 2016). Dari perspektif ergonomik, setiap beban tugas yang diterima oleh seseorang haruslah sesuai atau selari dengan kemampuan fizikal, kemampuan kognitif serta had manusia yang menerima beban tugas tersebut (Ira, 2013). Chaudhry, Malik dan Ahmad (2011) turut menyatakan bahawa terdapatnya hubungan yang positif di antara beban tugas yang dipikul oleh seseorang pekerja dengan prestasi kerjanya. Beban tugas yang dipikul oleh seseorang pekerja dapat meningkatkan kemahiran, pengetahuan serta pengalaman pekerja yang mana secara tidak langsung dapat meningkatkan prestasi organisasi (Chaudhry, Malik dan Ahmad, 2011). Namun begitu, Gahlann (2014) pula mengatakan bahawa keadaan sedemikian akan menjejaskan prestasi kerja di mana beban tugas yang diberikan kepada pekerja akan menyebabkan pekerja tidak berpuas hati terhadap organisasi.

Azreen Harina, Norudin dan Zuraida (2016) mengatakan bahawa beban tugas tenaga pengajar atau guru boleh didefinisikan sebagai semua tugas yang dilakukan oleh mereka sama ada yang berkaitan dengan PdP ataupun di luar PdP. Konsep ini selari dengan beban tugas dalam kajian Noor Mala (2014), iaitu tanggungjawab yang mesti dipikul oleh para guru sama ada tanggungjawab di dalam bilik darjah ataupun di luar bilik darjah dalam usaha menyelesaikan kerja-kerja sekolah. Norashid dan Hamzah (2014) dalam kajian mereka juga turut membahagikan beban tugas guru kepada dua bahagian, iaitu beban tugas yang bersifat akademik serta beban tugas bukan akademik. Secara umumnya, beban tugas guru yang bersifat akademik adalah meliputi tiga bahagian, iaitu mengajar, memberi tugas kepada para pelajar dan juga mengendalikan ujian atau peperiksaan. Berlawanan dengan beban tugas bukan akademik pula merujuk kepada tugas-tugas yang berkaitan dengan pengurusan pentadbiran, hal ehwal murid dan pengurusan kokurikulum.

Menurut Azita (2012), guru juga terpaksa menjalankan tugas yang pelbagai di sekolah. Skop tugas guru umumnya merangkumi pengurusan hari sukan, hari kokurikulum, Mesyuarat Agung Persatuan Ibu Bapa dan Guru (PIBG), hari terbuka, musim peperiksaan, pertandingan peringkat daerah serta negeri, minggu suai kenal dan banyak lagi. Tugas guru pada masa kini adalah lebih luas kerana semua pihak mengharapkan guru-guru dapat membentuk masyarakat yang lebih berkualiti. Beban tugas guru yang lebih menjurus kepada tugas bukan akademik ini telah menyebabkan perasaan ketidakpuasan hati timbul kerana beban kerja yang banyak terpaksa dipikul oleh guru dan seterusnya menimbulkan masalah tekanan (Azita, 2012). Tambahan pula, guru juga turut dibebani dengan tugas perkeranian termasuk mengisi data dan sebagainya. Malah, ada masanya guru terpaksa bertugas pada hari Sabtu dan Ahad untuk aktiviti badan beruniform, sukan dan kelas tambahan. Dalam konteks ini, guru yang gagal mengawal diri akibat tekanan akan memberi kesan kepada perhubungan antara guru dengan pelajar yang mana turut menjejaskan kualiti PdP guru itu sendiri (Sapora, 2007). Menurut Norashid dan Hamzah (2014), tekanan kerja yang tinggi akan membawa kepada rasa tidak puas hati terhadap kerja yang dilakukan, sikap suka mengelak serta mengabaikan kerja akan terhasil dan akhirnya membawa kepada keinginan untuk meninggalkan profesion keguruan. Keadaan ini secara tidak langsung akan menjejaskan kualiti pendidikan serta profesion perguruan dan seterusnya membantutkan usaha dalam mewujudkan sebuah masyarakat yang mampu mengangkat mutu pendidikan kepada tahap yang lebih baik.

Beban tugas boleh diukur dengan melihat jumlah masa yang diperuntukkan untuk menyelesaikan sesuatu tugas itu. Beban tugas yang berlebihan akan menyebabkan pekerja menjadi resah dan bingung kerana mereka berasa khuatir atau ragu sekiranya kerja yang diarahkan tidak dapat diselesaikan mengikut masa atau kualiti yang diharapkan (Noor Mala, 2014). Azita (2012) menyatakan bahawa beban tugas yang berat serta kualiti masa yang semakin terhad boleh menjejaskan prestasi kerja. Oleh itu, Nelms (1993) dalam Norashid dan Hamzah (2014) ada menyatakan bahawa guru sewajarnya hanya menetapkan masa bekerja mereka selama 50 jam sahaja dalam seminggu walaupun masa tersebut tidak mencukupi bagi menyelesaikan kesemua tugas mereka. Tambah beliau lagi, guru tidak sepatutnya dibebani dengan tugas berkaitan sekolah pada sebelah petang serta hujung minggu kerana guru sebagai insan biasa juga memerlukan masa bersama keluarga serta keperluan peribadi.

Ledakan era globalisasi menuntut warga pendidik untuk sama-sama bergerak dalam membangunkan diri dan sektor pendidikan. Hal ini perlu diikuti sama ada secara rela atau tidak dalam bidang pendidikan yang sering berubah-ubah dan sering diperbaharui dari masa ke semasa. Situasi inilah secara tidak langsung yang mengheret warga pendidik dengan pelbagai tugas yang mencabar dan berat dan seterusnya menyebabkan warga pendidik semakin terbeban dengan kerja dalam bidang pendidikan (Azita, 2012).

Faktor Persekitaran Kerja

Hestri dan Tri (2012) menggariskan keadaan fizikal pekerjaan dalam sesuatu organisasi mempunyai peranan penting dalam menjamin kelancaran proses pengeluaran organisasi tersebut. Hal ini kerana persekitaran kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan kakitangan atau pekerja dalam melaksanakan tugas, malah ia juga berpengaruh dalam meningkatkan kerja para pekerja (Hestri dan Tri, 2012). Dalam konteks ini, persekitaran kerja yang selesa dilihat sebagai suatu dorongan bagi pekerja untuk menghasilkan kerja yang baik serta dapat mengekalkan pekerja dalam sesebuah organisasi. Azlinda (2013) merujuk persekitaran kerja yang positif sebagai keadaan kerja yang baik, kualiti udara yang baik, masa maklum balas pihak pengurusan yang tepat serta persefahaman matlamat dan keutamaan kerja. Hubungan sesama manusia di tempat kerja juga menjurus kepada definisi persekitaran kerja yang baik. Dalam sektor pendidikan, World Health Organization (WHO) merujuk persekitaraan kerja sebagai persekitaran fizikal yang merangkumi bangunan serta semua kandungannya termasuklah struktur fizikal, infrastruktur, perabot dan kegunaannya, kewujudan bahan kimia serta agen biologi, tapak terletaknya sesebuah bangunan, persekitaran termasuklah udara, air dan bahan-bahan yang memungkinkan pelajar dan guru-guru bersentuhan serta kegunaan tanah yang berdekatan, jalan raya dan bahaya lain.

Menurut Earthman (2002), kemudahan sekolah sememangnya memberi kesan kepada keberkesanan guru dalam pekerjaannya. Kenyataan ini disokong oleh Bullock (2001) yang menyatakan bahawa kemudahan dan peralatan yang digunakan dalam proses PdP mempunyai pengaruh yang penting kepada apa yang akan berlaku di dalam bilik darjah, sama ada kemudahan seperti makmal, televisyen, kemudahan teknologi maklumat dan komunikasi serta sebagainya. Selain itu, majoriti pengajaran yang dilakukan di tempat yang spesifik (bangunan sekolah) yang mana kualiti lokasi tersebut boleh memberi kesan terhadap kebolehan guru untuk mengajar, moral guru serta keselamatan dan kesihatan guru tersebut (Ronald, 2012). Nyathira (2013) menyatakan bahawa kemudahan yang disediakan untuk guru menyelesaikan tugas mereka merupakan faedah sampingan yang memotivasikan guru untuk bekerja lebih keras serta meningkatkan tahap prestasi kerja mereka.

Berdasarkan kajian yang dilakukan oleh para sarjana sebelum ini, dapat disimpulkan bahawa keadaan persekitaran atau fasiliti sangat mempengaruhi prestasi kerja. Dalam hal ini, Earthman (2002) mengatakan bahawa kemudahan sekolah yang teruk akan memberikan kesan yang negatif kepada keberkesanan serta prestasi kerja guru. Kithuka (2008) pula menggariskan bahawa kemudahan fizikal yang tidak mencukupi, keadaan bilik darjah yang sesak serta kemudahan fizikal yang lain seperti tandas yang sedikit bilangannya dan bilik darjah yang tidak mempunyai meja yang mencukupi telah menjadikan murid-murid sukar untuk menjalani sesi PdP dengan selesa. Kajian oleh Kitogo di Tanzania pula mendapati bahawa lebih kurang tujuh buah kelas dapat dikategorikan sebagai sesak, hal ini justeru telah menyebabkan kesukaran dalam mengurus keperluan murid. Kajian Osibwoga pula mendapati bahawa 50 peratus responden tidak berpuas hati terhadap pelbagai fasiliti di sekolah yang mana turut menurunkan semangat kerja mereka (dalam Musila, 2010).

Faktor Personal

Nurul Arshikin dan Salina (2016) menyatakan selain daripada tugas mengajar sebagai tugas hakiki, guru juga perlu membuat tugas-tugas pentadbiran dan lain-lain dalam pada waktu yang sama. Manakala, di rumah pula mereka mempunyai peranan sebagai ibu, bapa, suami, isteri dan anak. Christine (2008) berpendapat bahawa pekerjaan dan keluarga adalah dua perkara yang paling penting dalam kehidupan individu. Kegagalan mengimbangi kedua-duanya akan menyebabkan wujudnya konflik pekerjaan-keluarga yang akan memberi kesan negatif kepada diri mereka, keluarga dan juga organisasi (Nurul Arshikin dan Salina, 2016). Menurut Noor Mala (2014) pula, kebanyakan individu hanya bekerja 45 jam seminggu dan masa selebihnya, iaitu sebanyak 123 jam dihabiskan untuk berhubungan dengan

masyarakat sekitar. Segala masalah yang dialami pada waktu itu berkemungkinan akan dibawa ke tempat kerja (Jaafar, 2003). Aspek bentuk kelakuan, perubahan dalam kehidupan serta konflik peranan merupakan aspek yang dianggap meliputi faktor personal (Noor Mala, 2014). Pemikiran bagi meningkatkan produktiviti organisasi adalah dianggap tidak praktikal tanpa memikirkan keupayaan optimum pekerja. Hal ini kerana faktor peribadi pekerja mampu memberi kesan kepada prestasi mereka di tempat kerja (Saeed et al., 2013).

Prestasi kerja seseorang pekerja itu boleh terganggu sekiranya mereka mempunyai masalah peribadi. Saeed et al. (2013) melihat masalah peribadi seseorang pekerja itu sebagai penghalang utama dalam peningkatan produktiviti pekerja. Masalah peribadi yang wujud dalam pekerjaan seseorang pekerja itu akan menyebabkan mereka tidak dapat bekerja dengan fokus. Manakala sebaliknya pula jika pekerja itu bebas daripada ketegangan, maka pekerja tersebut akan dapat memberikan hasil yang positif serta produktiviti di tempat kerja. Selain mengganggu pengeluaran output, masalah peribadi juga turut menyebabkan kecerdasan pekerja terganggu (Saeed et al., 2013). Menurutny lagi, mana-mana pekerja yang menghadapi masalah keluarga atau mengalami gangguan mental tidak akan dapat bekerja mengikut kehendak kapasiti yang sepatutnya di tempat kerja. Hal ini justeru akan memberi kesan kepada prestasi kerja.

METODOLOGI KAJIAN

Reka Bentuk Kajian

Kajian ini berbentuk kajian kes dengan memilih sebuah sekolah sebagai satu organisasi kajian dan semua guru dalam sekolah tersebut sebagai satu komuniti kajian. Data dikumpul melalui kaedah tinjauan menggunakan borang soal selidik sebagai instrumen kajian. Data kajian adalah berbentuk kuantitatif dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensi.

Populasi dan Sampel Kajian

Populasi kajian hanya tertumpu kepada sebuah sekolah rendah di Semporna, Sabah. Sekolah tersebut di pilih berdasarkan pengiktirafan yang diberikan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia sebagai Sekolah Harapan Negara dan satu-satunya sekolah rendah yang menerima pengiktirafan dalam daerah tersebut. Sampel kajian terdiri daripada semua guru iaitu 68 orang yang melibatkan Guru Besar, Guru Penolong Kanan Pentadbiran dan Akademik, Guru Penolong Kanan Hal Ehwal Pelajar, Guru Penolong Kanan Kokurikulum, Guru Penolong Kanan Petang, Ketua Panitia, Guru Pendidikan Khas, Guru Pra-Sekolah dan guru-guru biasa yang bertugas di sekolah tersebut.

Prosedur Pengumpulan Data

Sebanyak 68 set borang soal selidik diedarkan kepada guru. Setiap borang diberikan kod bagi memudahkan urusan mengesan borang yang tidak lengkap. Borang yang tidak lengkap dipulangkan semula kepada guru yang berkenaan untuk dilengkapi. Semua borang yang lengkap berjaya dikutip semula dalam tempoh tiga hari.

Instrumen Kajian

Soal selidik yang digunakan mengandungi tiga bahagian, iaitu bahagian A, B dan C sepertimana yang ditunjukkan dalam Jadual 3.1. Bahagian A adalah soalan berdasarkan latar belakang responden, bahagian B pula adalah soalan mengenai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru dan bahagian C merujuk kepada soalan berdasarkan prestasi kerja guru. Bahagian B(i) (faktor beban kerja) diadaptasi daripada kajian Nadeem *et al.* (2011), Amin *et al.* (2013) serta Norashid dan Hamzah (2014). Bahagian

B(ii) (faktor kemudahan atau keadaan persekitaran) pula diadaptasi daripada kajian Nyathira (2013) dan Nadeem *et al.* (2011) manakala Bahagian B(iii) (faktor personal) diadaptasi daripada kajian Nadeem *et al.* (2011) dan Mekonnen (2014). Bahagian C (prestasi kerja) pula diadaptasi daripada kajian Chee Kim Mang (2008) serta Supian dan Khadijah (2012). Jadual 1 memperincikan kandungan dalam borang soal selidik.

Jadual 1

Kandungan borang soal selidik

Bahagian	Bil. Item	Huraian	Sumber
A	10	Latar belakang responden (demografi)	
B(i)	18	Faktor beban kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Nadeem <i>et al.</i> (2011); • Amin <i>et al.</i> (2013); dan • Norashid dan Hamzah (2014).
B(ii)	18	Faktor kemudahan atau keadaan persekitaran	<ul style="list-style-type: none"> • Nadeem <i>et al.</i> (2011); dan • Nyathira (2013).
B(iii)	18	Faktor personal	<ul style="list-style-type: none"> • Mekonnen (2014); dan • Nadeem <i>et al.</i> (2011).
C	18	Prestasi kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Chee (2008); dan • Supian dan Khadijah (2012).

Maklum balas responden adalah berdasarkan skala Likert lima poin iaitu mata iaitu 1=Sangat tidak setuju, 2=Tidak setuju, 3=Neutral, 4=Setuju, 5=Sangat setuju.

Kaedah Analisis Data

Data-data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan perisian Pakej Statistik Sains Sosial (SPSS) versi 22.0. Analisis dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensi. Data demografi dalam Bahagian A dianalisis menggunakan peratusan. Manakala data dalam bahagian B dan C, analisis menggunakan nilai min dan juga sisihan piawai. Analisis skor min adalah berdasarkan Jadual 2.

Jadual 2

Interpretasi nilai min dalam kajian

Kod Kumpulan	Julat Skor Min	Tahap Keselarian
1	3.68-5.00	Tinggi
2	2.34-3.67	Sederhana
3	1.00-2.33	Rendah

Analisis data bagi melihat hubungan signifikan antara kedua pembolehubah dalam kajian ini adalah dilakukan secara inferensi yang berfokus kepada analisis korelasi. Analisis korelasi digunakan untuk mengukur perkaitan linear antara dua pembolehubah, iaitu pembolehubah tidak bersandar (Bahagian B

- Faktor yang Berkaitan dengan Prestasi Kerja) dengan pembolehubah bersandar (Bahagian C - Prestasi Kerja). Analisis kekuatan korelasi adalah berdasarkan Jadual 3.

Jadual 3

Interpretasi kekuatan hubungan dalam kajian

Bacaan r	Kekuatan Kolerasi
r=.10 kepada .29 atau r=.10 kepada -.29	Lemah
r=.30 kepada .49 atau r=.30 kepada -.49	Sederhana
r=.50 kepada 1.0 atau r=.50 kepada -1.0	Kuat

Kajian Rintis

Bagi memastikan item dalam soal selidik boleh dipercayai dan mempunyai kesahan, penyelidik telah menjalankan satu kajian rintis di sebuah sekolah. Kajian rintis telah dijalankan di sebuah sekolah lain dalam daerah Semporna. Pelaksanaan kajian rintis adalah untuk menguji tahap kebolehpercayaan dan kesahihan konstruk-onstruk dalam instrumen kajian. Sebanyak 15 set soal selidik yang mengandungi maklumat demografi dan semua konstruk yang digunakan dalam kajian telah diedarkan kepada beberapa orang guru-guru di sekolah tersebut. Daripada jumlah tersebut, sebanyak 15 set soal selidik yang telah dikembalikan dan telah dianalisis.

Secara dasarnya, tinjauan rintis dijalankan adalah untuk melihat sama ada semua arahan bagi setiap soalan difahami, item-item soal selidik adalah tepat, jelas selain memastikan objektif kajian difahami oleh responden sebelum kajian sebenar dijalankan. Pekali kebolehpercayaan bagi tinjauan rintis ini diuji dengan menggunakan nilai alfa Cronbarch. Nilai alfa Cronbach bagi kajian ini adalah seperti dalam Jadual 4.

Jadual 4

Nilai kebolehpercayaan dalaman bagi item

Item	Jumlah Item	Nilai Alfa Cronbach
Faktor beban kerja	18	.728
Faktor kemudahan atau keadaan persekitaran	18	.766
Faktor personal	18	.712
Prestasi kerja	18	.830

Dapatan Kajian

Profil demografi responden adalah seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 5.

Jadual 5

Profil demografi responden

Demografi	Peratusan (%)	Jumlah
Jantina	Lelaki	Perempuan
	32.4	67.6
Umur	30 dan ke bawah	31 ke atas

	55.9	44.1	100 %
Bangsa	Bumiputra (Melayu/Sabah/Sarawak)	Bukan Bumiputra	
	97.1	2.9	100%
Pengalaman mengajar	Kurang dari 10 tahun	Lebih dari 10 tahun	
	44.1	55.9	100%
Kelayakan akademik	SPM dan STPM	Ijazah Sarjana Muda	
tertinggi	23.5	76.5	100%

Berdasarkan Jadual 5, bilangan responden lelaki adalah sedikit iaitu 32.4 peratus berbanding 67.6 peratus guru perempuan dalam sampel ini. Majoriti responden berumur dalam lingkungan 30 tahun dan ke bawah iaitu 55.9 peratus manakala selebihnya (44.1%) berumur melebihi 30 tahun. Majoriti guru adalah berstatus Bumiputra (Melayu, Bumiputra Sabah atau Sarawak), iaitu 97.1 peratus. Hanya 2.9 peratus sahaja guru yang berbangsa Cina (bukan bumiputra). Selain itu, responden dalam kajian ini kebanyakannya telah berkhidmat melebihi 10 tahun iaitu 55.9 peratus manakla selebihnya iaitu 44.1 peratus berkhidmat dalam tempoh antara 1 tahun hingga 10 tahun. Sebahagian besar mempunyai kelayakan akademik Ijazah Sarjanaan Muda dan ke atas (76.5%). Selebihnya iaitu 23.5 peratus memiliki SPM atau STPM dengan Diploma atau Sijil Perguruan.

Persepsi Responden Terhadap Prestasi Kerja

Jadual 6 menunjukkan dapatan analisis deskriptif persepsi responden terhadap prestasi kerja mereka.

Jadual 6
min dan sisihan piawai bagi prestasi kerja

Bil	Item	Min	Sisihan Piawai
1	Saya cuba sedaya upaya untuk meningkatkan prestasi kerja saya.	4.3529	.59708
2	Apabila berada di sekolah, saya menghadiri kelas saya sepertimana masa yang telah ditentukan.	4.2353	.69887
3	Saya mengekalkan disiplin dalam kelas saya.	4.2941	.52394
4	Saya mengajar setiap murid berdasarkan kepada kebolehan mereka.	4.0882	.75348
5	Murid dalam kelas saya mendapat markah yang baik.	3.6471	.64584
6	Sekiranya pelajar bertanya soalan, saya akan cuba sedaya upaya untuk mencapai tahap yang diinginya.	4.0882	.62122
7	Saya tidak membenarkan hal-hal domestik untuk mempengaruhi tugas saya.	3.7647	.78079
8	Saya tidak melakukan kerja yang tidak sepatutnya semasa waktu pengajaran dan pembelajaran saya.	4.0588	.85071
9	Selain mengajar, saya juga menjalankan tanggungjawab yang lain dengan baik.	3.9706	.75820

10	Saya tidak membenarkan aktiviti kokurikulum mengganggu masa kelas saya.	3.5294	.89562
11	Saya menyiapkan tugas yang diberikan kepada saya dalam masa yang ditentukan.	3.9118	.79268
12	Saya menyiapkan silibus bagi subjek yang saya ajar dalam waktu yang telah ditetapkan.	3.9118	.83003
13	Selain mengajar, saya juga menjalankan tanggungjawab yang lain sekiranya tidak mengganggu masa PdP saya.	3.8235	.83378
14	Saya menggunakan masa selepas waktu persekolahan untuk menghadiri mesyuarat kurikulum dan mesyuarat panitia.	3.2353	.95533
15	Saya mempunyai masa yang cukup untuk memastikan bahawa majoriti sesi pengajaran dan pembelajaran saya berjalan dengan lancar.	3.6765	.63821
16	Saya melaksanakan PdP yang telah dirancang berdasarkan peruntukan masa yang ditetapkan.	4.0588	.60006
17	Saya sering menepati masa dalam pelaksanaan tugas.	3.6765	.76755
18	Saya melaksanakan aktiviti-aktiviti kurikulum selain waktu yang ditetapkan (kelas tambahan) kerana kekangan masa.	1.7353	.89811
Min dan sisihan piawai keseluruhan		3.7810	.43292

Item yang mempunyai nilai min tertinggi dalam Jadual 6 adalah item nombor 1, iaitu Saya cuba sedaya upaya untuk meningkatkan prestasi kerja saya. Item ini mencatatkan nilai min tertinggi dengan 4.3529 dan sisihan piawai .59708. Dalam pembolehubah bersandar ini, item bernombor 18, iaitu Saya melaksanakan aktiviti-aktiviti kurikulum selain waktu yang ditetapkan (kelas tambahan) kerana kekangan masa pula mencatatkan nilai min terendah. Nilai min bagi item ini adalah 1.7353 dan sisihan piawai .89811. Analisis min keseluruhan bagi prestasi kerja adalah ($M=3.7810$, $SD=.43292$). Tahap keselarian bagi prestasi kerja adalah berada pada tahap yang tinggi, merujuk kepada Jadual 2.

Persepsi Responden terhadap Faktor Beban Tugas, Persekitaran Kerja dan Personal.

Kaedah analisis deskriptif yang melibatkan min dan sisihan piawai adalah digunakan bagi menentukan persepsi responden terhadap faktor yang berkaitan dengan prestasi kerja. Jadual 7 menunjukkan dapatan daripada analisis tersebut.

Jadual 7

Min dan sisihan piawai bagi faktor aktor Beban Tugas, Persekitaran Kerja dan faktor Personal

Bil	Item	Min	Sisihan Piawai	Interpretasi Nilai Min
1	Faktor beban tugas	3.1454	.35822	Sederhana
2	Faktor persekitaran kerja	2.9592	.32403	Sederhana
3	Faktor personal	3.0441	.24648	Sederhana

Berdasarkan Jadual 7, faktor beban kerja mencatatkan skor min keseluruhan yang paling tinggi antara ketiga-tiga faktor yang dikaji ($M=3.1454$, $SD=.35822$). Faktor personal mencatat bacaan min kedua tertinggi ($M=3.0441$, $SD=.24648$). Manakala, faktor persekitaran kerja mencatat nilai min terendah ($M=2.9592$, $SD=.32403$). Kesemua faktor menunjukkan keselarian yang sederhana berdasarkan interpretasi nilai min dalam Jadual 2.

Hubungan Antara Prestasi Kerja dengan Faktor Beban Tugas, Persekitaran kerja dan Personal

Hubungan antara pembolehubah bersandar, iaitu prestasi kerja dengan pembolehubah tidak bersandar, iaitu faktor yang berkaitan dengan prestasi kerja dianalisis menggunakan korelasi Pearson. Jadual 8 menunjukkan dapatan tersebut.

Jadual 8

Kekuatan hubungan antara prestasi kerja dan faktor yang berkaitan dengan prestasi kerja

**signifikan pada aras 0.01 (2-tailed)

Bil	Item	Analisis Korelasi	Kekuatan	Nilai Signifikan
1	Faktor Beban Tugas	-.074	Tiada hubungan	.676 (tidak signifikan)
2	Faktor Persekitaran Kerja	-.316	Sederhana	.068 (tidak signifikan)
3	Faktor Personal	-.192	Lemah	.278 (tidak signifikan)

a) Hubungan antara prestasi kerja dengan faktor beban tugas

Merujuk kepada Jadual 8, keputusan korelasi menunjukkan bahawa tidak terdapat sebarang hubungan di antara faktor beban tugas dengan prestasi kerja. Korelasi di antara faktor beban tugas dengan prestasi kerja adalah tidak signifikan ($r=-.074$, $p=.676$).

b) Hubungan antara prestasi kerja dengan faktor persekitaran kerja

Merujuk kepada Jadual 8, keputusan korelasi menunjukkan bahawa tidak terdapat sebarang hubungan di antara faktor beban tugas dengan prestasi kerja. Korelasi di antara faktor beban tugas dengan prestasi kerja adalah tidak signifikan ($r=-.074$, $p=.676$). Analisis korelasi menunjukkan bahawa terdapat satu hubungan korelasi linear negatif yang sederhana di antara faktor persekitaran kerja dengan prestasi kerja. Korelasi di antara faktor persekitaran kerja dengan prestasi kerja adalah tidak signifikan ($r=-.316$, $p=.068$).

c) Hubungan antara prestasi kerja dengan faktor personal

Analisis korelasi dalam Jadual 8 menunjukkan bahawa terdapat satu hubungan korelasi linear negatif yang lemah di antara faktor personal dengan prestasi kerja. Namun, korelasi di antara faktor personal dengan prestasi kerja adalah tidak signifikan ($r=-.192$, $p=.278$).

PERBINCANGAN

Keputusan kajian secara keseluruhannya menunjukkan bahawa guru memberi persepsi yang tinggi terhadap prestasi kerja mereka. Hal demikian mungkin boleh dijustifikasikan oleh taraf sekolah yang dipilih adalah dalam kategori sekolah yang menerima pengiktirafan sebagai Sekolah Harapan Negara. Guru juga menilai faktor-faktor yang berkaitan dengan prestasi kerja sebagai sederhana sahaja. Hal yang demikian menunjukkan bahawa faktor-faktor tersebut tidak menjejaskan prestasi kerja mereka. Selain itu, faktor beban tugas didapati tidak mempunyai sebarang hubungan dengan prestasi kerja. Keputusan kajian ini tidak menyokong kajian-kajian yang telah dilakukan oleh pengkaji terdahulu yang mendapati bahawa beban tugas mempunyai hubungan yang signifikan terhadap prestasi kerja di mana beban tugas yang banyak akan menyebabkan penurunan prestasi kerja seperti kajian-kajian oleh Gahlann (2014)

serta Azreen Harina, Norudin dan Zuraida (2016). Namun begitu, hasil kajian ini adalah lebih kurang sama dengan hasil kajian Chaudhry, Malik dan Ahmad (2011) yang menyatakan bahawa beban tugas yang dipikul boleh meningkatkan prestasi kerja dari aspek kemahiran, pengetahuan serta pengalaman kerja. Alasan utama bagi hasil dapatan sedemikian dalam kajian ini adalah kepuasan yang dialami oleh guru-guru sepanjang tempoh mereka bekerja. Dalam konteks ini, walaupun tahap beban tugas yang dipikul adalah tinggi, namun guru-guru masih berpuas hati dengan kerja mereka. Situasi ini turut menunjukkan bahawa guru-guru di sekolah ini bijak dalam menguruskan beban tugas yang dipertanggungjawabkan kepada mereka.

Bagi pembolehubah tidak bersandar yang kedua, iaitu faktor persekitaran kerja dengan tahap prestasi kerja, kajian mendapati bahawa terdapat hubungan yang sederhana di antara kedua pembolehubah tersebut. Dapatan kajian ini juga selari dengan kajian yang dilakukan oleh Earthman (2002), Kithuka (2008), Hestri dan Tri (2012) serta Azlinda (2013). Kajian-kajian tersebut secara dasarnya menyatakan bahawa kemudahan yang disediakan bagi menyelesaikan sesuatu tugas adalah satu motivasi kepada guru-guru untuk bekerja. Dalam hal ini, kemudahan yang baik akan meningkatkan motivasi guru untuk bekerja dengan lebih baik. Alasan bagi wujudnya keadaan ini adalah kerana kemudahan fizikal serta kemudahan alat bantuan mengajar (ABM) yang tidak mencukupi boleh menyebabkan sesuatu proses PdP itu gagal mencapai matlamat yang sebenar. Dalam konteks ini, walaupun kemudahan serta keadaan persekitaran adalah tidak memuaskan, namun guru-guru tetap berusaha untuk mencapai matlamat tersebut. Situasi ini turut menunjukkan bahawa guru-guru di sekolah ini mampu untuk mencari alternatif lain seperti menyediakan ABM sendiri bagi memenuhi tanggungjawab mereka dalam menyampaikan ilmu kepada murid-murid.

Kajian ini juga mendapati faktor personal mempunyai hubungan yang lemah dengan prestasi kerja guru. Hasil dapatan bagi kajian ini adalah selari dengan dapatan kajian-kajian terdahulu seperti kajian Parker dan Axtell (2001) serta Saeed et al. (2013). Umumnya, kajian-kajian terdahulu melihat perkaitan di antara masalah peribadi dan masalah kekeluargaan yang dihadapi oleh individu terhadap prestasi kerja individu tersebut. Hasil dapatan dalam kajian ini diperolehi adalah atas sebab kebolehan para guru dalam memastikan keseimbangan kehidupan dan kerjaya mereka adalah berada pada tahap yang baik. Dalam konteks ini, walaupun terdapat masalah yang dihadapi oleh guru, namun guru-guru tetap berusaha menghalang masalah tersebut daripada mengganggu kerjaya mereka terutamanya semasa proses PdP. Situasi ini turut menunjukkan bahawa guru-guru di sekolah ini mampu untuk mengekalkan keseimbangan kehidupan dan kerjaya mereka.

KESIMPULAN DAN CADANGAN

Secara keseluruhannya kajian ini mendapati responden mempunyai persepsi yang tinggi terhadap prestasi kerja mereka dan persepsi yang sederhana terhadap faktor beban kerja, persekitaran kerja serta faktor personal. Faktor beban tugas tidak mempunyai sebarang hubungan dengan prestasi kerja dalam kalangan guru. Faktor persekitaran kerja mempunyai hubungan yang sederhana terhadap prestasi kerja guru. Manakala, faktor personal mempunyai hubungan yang lemah terhadap prestasi kerja dalam kalangan guru. Kajian ini dilaksanakan di sebuah Sekolah Harapan Negara yang mungkin memberi justifikasi kepada persepsi tinggi guru terhadap prestasi kerja mereka. Oleh sebab kajian ini hanya dilaksanakan di sebuah sekolah sahaja, adalah 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 pembolehubah kajian serta mempelbagaikan jenis sekolah yang ingin dikaji. Pertama, kajian ini hanya tertumpu kepada

populasi sebuah sekolah di Sabah sahaja. Oleh itu, kajian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk semua sekolah yang terdapat di Sabah. Justeru, cadangan bagi kajian yang akan datang adalah untuk melibatkan kesemua sekolah di Sabah, termasuklah sekolah rendah (SK), sekolah menengah (SMK), sekolah jenis kebangsaan (SJK) serta sekolah agama bantuan kerajaan (SABK), sekolah menengah agama (SMA) serta sekolah menengah pendidikan khas di Sabah atau seluruh Malaysia. 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

- Abd. Rahim. (2000). *Wawasan dan Agenda Pendidikan*. Kuala Lumpur: Utusan Publications and Distributors.
- 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.
- Azita Abdul Rahim. (2012). *Beban Tugas Guru Sekolah Menengah di Daerah Batu Pahat, Johor Darul Takzim. Tesis yang tidak diterbitkan*. Johor Darul Takzim: Universiti Teknologi Malaysia.
- Azlinda Jaini. (2013). *A Study on the Factors that Influence Employees Job Satisfaction at Scope International (M) Sdn. Bhd.* Selangor Darul Ehsan: Universiti Teknologi Mara Shah Alam.
- Azreen Harina Azman, Norudin Mansor & Zuraida Mohamad. (2016). Impak Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Pensyarah: Kes Kajian di Politeknik Sultan Mizan Zainal Abidin (PSMZA) diperoleh daripada <http://jurnale-academiauitmt.uitm.edu.my/>
- Chaudhry, A. A., Malik, M. I. & Ahmad, I. (2011). Examining the Relationship of Work-Life Conflict and Employee Performance (A Case from NADRA Pakistan). *International Journal of Business and Management*, 6 (10), 62-80.
- Chee Kim Mang. (2008). Kualiti Guru Permulaan Keluaran Sebuah Institut Perguruan: Satu Tinjauan dari Perspektif Pentadbir Sekolah. *Jurnal Pendidik dan Pendidikan Jilid 23*, 49-67.
- Christine, O. D. (2008). Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga terhadap Kinerja dan Konflik Pekerjaan Keluarga sebagai Intervening Variables. *Journal Management Kewirausahaan*, 132-142.
- Earthman, G. I. (2002). *School Facility Conditions and Student Academic Achievement*. Virginia: Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Edy Sustrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Gahlann, V. S. (2014). The Effect of Role Overload and Role Ambiguity on Job Performance of IT Professionals in India. *The IUP Journal of Management Research*, XIII (3), 37-49.
- Hestri Suprihatiningrum & Tri Vodroastuti. (2012). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*. 1 (1), 108-120.

- Ira Pracinasari. (2013). *Beban Kerja Fisik vs Beban Kerja Mental*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Kithuka, L. (2008) *Factors Affecting the Implementation Inclusive Education Policy for Learners with Special Needs for Education in Public Primary Schools in Kutui North District*. Kenya: University of Nairobi.
- 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.
- Mohamad Johdi Hj. Salleh. (2007). *Guru Efektif dan Peranan Guru dalam Mencapai Objektif Persekolahan Sekolah Rendah: Perspektif Guru Besar*. Seminar Penyelidikan Pendidikan Institut Perguruan Batu Lintang Tahun 2007.
- Muh Ghufran Faqih. (2005). *Pengaruh Sikap, Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Purworejo Propinsi Jawa Tengah*. Tesis yang tidak diterbitkan. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Musila, P. M. (2010). *Effects of Motivational Practices on Teachers on Job Performance in Public Secondary in Kirinyaga Central*. Kenya: University of Nairobi.
- 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.
- Noor Mala Othman. (2014). *Pengaruh Tahap Stres terhadap Kepuasan Kerja dalam Kalangan Pengajar Kolej Vokasional di Negeri Pahang*. Tesis yang tidak diterbitkan. Univesiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Norashid Bin Othman & Hamzah Bin Md.Omar. (2014). Beban Tugas dan Motivasi Pengajaran Guru di Sekolah Menengah Daerah Ranau. *Jurnal Pemikir Pendidikan (Journal for Educational Thinkers) Vol. 5, 35-57*.
- Nurul Arshikin Mohamad Jalil & Salina Mohammed Rashid. (2016). *Tahap Konflik Pekerjaan-Keluarga dalam Kalangan Pensyarah di Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor*. Prosiding dalam 2nd International Conference on Economics & Banking 2016 (2nd ICEB) 24 – 25 May 2016, Hotel Bangi-Putrajaya, Selangor.
- Nyathira, K. L. (2013). *Institutional Factors Influencing Motivation among Primary School Teachers in Job Performance in Kongoni Division in Naivasha District, Kenya*. University of Nairobi.
- Ololube, N. P. (2006). Teacher job satisfaction and motivation for school effectiveness-An Assesment. *Essays in Education*, 18, 1-19.
- Purnama Sejati. (2012). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Saedah Siraj & Mohammed Sani Ibrahim. (2012). *Standard Kompetensi Guru Malaysia*. Kuala Lumpur: Universiti Malaya.

- Saeed, R., Mussawar, S., Lodhi, R. N., Iqbal, A., Nayab, H. H. & Yaseen, S. (2013). Factors Affecting the Performance of Employees at Work Place in the Banking Sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 17 (9), 1200-1208.
- Sapora Sipon, (2007). *Pendidik Mesti Bijak Kawal Emosi*. dalam Utusan Malaysia 27 Julai 2007.
- 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.
- Supian Hashim & Khadijah Daud. *Amalan Kepimpinan Lestari dan Hubungannya dengan Prestasi Kerja Guru Sekolah Rendah yang Menerima Tawaran Baru di Daerah Segamat*. Tesis yang tidak diterbitkan. Universiti Teknologi Malaysia.
- Syed Ismail Syed Mustapa dan Ahmad Subki Miskon. (2010). *Guru dan Cabaran Semasa*. Selangor Darul Ehsan: Penerbitan Multimedia Sdn. Bhd.
- 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