



INTERNATIONAL JOURNAL OF
EDUCATION, PSYCHOLOGY
AND COUNSELLING
(IJEPC)

www.ijepe.com



**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA, KECERDASAN
EMOSI, MOTIVASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DI
KALANGAN GURU-GURU SEKOLAH MENENGAH DI DAERAH
TAMBUNAN**

*RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION, EMOTIONAL INTELLIGENCE,
MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG SECONDARY
SCHOOL TEACHERS IN TAMBUNAN DISTRICT*

Nur Afny Juati¹, Mohamad Nizam Nazarudin^{2*}, Zakiah Noordin³, Jumadi Musa⁴, Hujaimah @ Siti Syafiqah Juhumin⁵

¹ Rural Education Unit, Faculty of Psychology and Education, Universiti Malaysia Sabah, Kota Kinabalu, Sabah

² Rural Education Unit, Faculty of Psychology and Education, Universiti Malaysia Sabah, Kota Kinabalu, Sabah
Email: mnizam@ums.edu.my

³ Institut Pendidikan Guru Kampus Gaya, Sabah
Email: zakiahnoordin@gmail.com

⁴ Rural Education Unit, Faculty of Psychology and Education, Universiti Malaysia Sabah, Kota Kinabalu, Sabah

⁵ Rural Education Unit, Faculty of Psychology and Education, Universiti Malaysia Sabah, Kota Kinabalu, Sabah

* Corresponding Author

Article Info:

Article history:

Received date: 02.06.2020

Revised date: 22.07.2020

Accepted date: 26.07.2020

Published date: 10.09.2020

Abstrak:

Guru sekolah sangat memerlukan komitmen organisasi supaya mereka dapat menyumbang perkhidmatan, usaha dan tenaga mereka untuk organisasi. Kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kepuasan kerja, kecerdasan emosi, motivasi dengan komitmen organisasi di kalangan guru-guru sekolah menengah di daerah Tambunan. Seramai 175 orang guru dari empat buah sekolah menengah terlibat dalam kajian ini. Set soal selidik mengandungi 97 item berskala lima Likert telah digunakan bagi mengukur maklumbalas responden. Kaedah-kaedah statistik Kolerasi Pearson, Ujian-t dan Analisis Varian Sehala (ANOVA) telah digunakan. Hasil kajian menunjukkan a) tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja ($t=1.739$, $p>0.05$), kecerdasan emosi ($t=0.203$, $p>0.05$), motivasi ($t=-0.248$, $p>0.05$) berdasarkan jantina, b) tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja [$F(3, 174)=0.312$, $P=0.816$] namun terdapat perbezaan yang signifikan dari segi min kecerdasan emosi [$F(3, 174)=5.724$,

To cite this document:

Juati, N. A., Nazarudin, M. N., Noordin, Z., Musa, J., & Juhumin, H.. (2020). Hubungan Antara Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosi, Motivasi dengan Komitmen Organisasi di Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah di Daerah Tambunan. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 5 (36), 70-93.

DOI: 10.35631/IJEPC.536006.

P=0.001] dan motivasi [$F(3, 174)=4.901, P=0.003$]. berdasarkan tempoh perkhidmatan dan c) terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja ($r=0.772, p<0.05$), kecerdasan emosi ($r=0.855, p<0.05$) dan motivasi ($r=0.856, p<0.05$) dengan komitmen organisasi. Implikasi kajian ini adalah guru perlulah mempunyai kepuasan kerja, kecerdasan emosi, motivasi dan komitmen yang tinggi agar sentiasa berada di dalam keadaan stabil dan seterusnya membangunkan potensi pelajar melalui pengajaran dan pembelajaran yang berkesan.

Kata Kunci:

Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosi, Motivasi, Komitmen Organisasi, Guru, Sekolah Menengah

Abstract:

School teachers need organizational commitment so that they can contribute their services, efforts, and energy to the organization. This study aimed to examine the relationship between job satisfaction, emotional intelligence, motivation, and organizational commitment among secondary school teachers in Tambunan District. A total of 175 teachers from four secondary schools were involved in this study. The questionnaire containing 97 items of five Likert scales was used to measure respondents' responses. Statistical methods Pearson correlation, t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA) were used. The results showed that a) there was no difference in job satisfaction, emotional intelligence, and gender-based motivation, b) there was no difference in job satisfaction based on the duration of service and there were differences in emotional and motivational intelligence based on service duration and c) there was a significant relationship between job satisfaction, intelligence emotions and motivation with organizational commitment. Based on this finding, teachers need to have high levels of work satisfaction, emotional intelligence, motivation, and commitment to remain in a stable state and thus develop students' potential through effective teaching and learning.

Keywords:

Job Satisfaction, Emotional Intelligence, Motivation, Organizational Commitment, Secondary School, Teachers

Pendahuluan

Abad ke-21 merupakan era pengetahuan dimana kemahiran abad ke-21 seperti komunikasi dan kolaborasi, kepakaran dalam teknologi, pemikiran inovasi, dan kebolehan menyelesaikan masalah amat diperlukan terutamanya oleh generasi muda (Larson & Miller, 2011). Dengan itu, transformasi pendidikan telah berlaku untuk melahirkan generasi muda yang mampu bersaing di peringkat global. Namun demikian, transformasi pendidikan dipacukan oleh keberkesanan sekolah. Kerajaan telah memberi penekanan yang serius melalui medan pendidikan bagi mencapai visi negara untuk memperolehi status sebuah negara yang membangun dari segi ekonomi, sosial dan kerohanian, moral dan etika ke arah membentuk masyarakat yang bersatu padu, demokratik, liberal dan dinamis (Noriati *et al.*, 2010). Abdul Rahim (2005) menjelaskan bahawa kepuasan kerja merupakan satu aspek yang perlu dikaji untuk mengetahui apakah sebenarnya berlaku profesion keguruan memandangkan profesion tersebut menghadapi masalah dan cabaran masa kini. Oleh itu, langkah-langkah positif perlu

dilakukan bagi menangani masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja guru supaya perkhidmatan pendidikan yang ditawarkan kepada guru tidak menjejaskan kualiti dan kecemerlangan Pendidikan di negara ini. Memiliki kecerdasan emosi yang tinggi membolehkan seorang guru sentiasa berada dalam keadaan emosi yang stabil. Tingkah laku sedemikian dilihat berupaya membangunkan potensi pelajar melalui pengajaran dan pembelajaran yang lebih berkesan (Yahzanon dan Yusof, 2011). Menurut Yu (2011), kecerdasan emosi yang tinggi dalam kalangan pekerja akan mengurangkan atau mengubah kesan potensi tekanan kerja yang negatif ke atas prestasi kerja. Ketidakstabilan emosi akibat rendahnya tahap kecerdasan emosi guru banyak dibincangkan sejak kebelakangan ini. (Juhumin *et al.*, 2020).

Masalah kurang motivasi dalam kalangan guru perlu dibendung kerana jika guru bermotivasi tinggi, mereka dapat memainkan peranan sebagai pendorong kepada kemajuan dan kejayaan para pelajar (Abd. Rahim, 1999). Namun terdapat banyak faktor yang mempengaruhi motivasi (Mohamad Nizam, Mohd Firdaus & Zakiah, 2020). Permasalahan yang biasa dihadapi dalam organisasi ialah bagaimana untuk memotivasikan guru supaya lebih komited dan produktif dalam menjalankan amanah dan tanggungjawab yang diberikan. Sekiranya dilihat dalam sektor pendidikan khususnya guru-guru, ianya adalah lebih kritikal dan menyedihkan. Kebelakangan ini pelbagai keluhan dan kritikan diterima mengenai status guru. Ini terbukti dengan teguran dan laporan yang dibuat melalui surat khabar, media sosial, kesatuan keguruan dan sebagainya. Kajian Razali (2002) dalam Juliana (2004), guru-guru yang sering menimbulkan masalah kepada pengetua ialah guru yang pasif dan dikenal pasti sebagai tidak bermotivasi. Walaupun guru-guru tersebut mahir dan berpengalaman dalam bidang mereka tetapi motivasi mereka untuk mengajar atau melakukan tugas-tugas di sekolah adalah rendah yang akhirnya menggambarkan mereka sebagai guru yang tidak cekap dan tidak professional.

Penyataan Masalah

Sistem pendidikan di Malaysia sedang mengalami proses perubahan yang besar, iaitu perubahan dalam struktur organisasi pengurusan pendidikan, peranan dan fungsinya di setiap bahagian dan peringkat baik di Kementerian Pelajaran Malaysia, Jabatan Pelajaran Negeri, Pejabat Pendidikan Daerah mahupun di peringkat sekolah (Musa *et al.*, 2020). Perubahan ini merupakan salah satu strategi menghadapi masa depan yang semakin rumit. Persoalan mengenai perubahan dasar kurikulum, pelaksanaan penambahbaikan dan program pendidikan merupakan cabaran yang dikenalpasti dapat menimbulkan implikasi negatif terhadap isu komitmen organisasi dalam profesion keguruan. Fenomena ini memberi tempas terutamanya terhadap kesediaan dan beban tugas yang akan ditanggung sekiranya perubahan tersebut berlaku secara drastik. Aminah (2010) menjelaskan bahawa setiap perubahan pasti menyebabkan beban tugas dan tanggungjawab menjadi berat. Cabaran dan masalah utama yang dihadapi oleh sistem pendidikan ialah menyediakan perkhidmatan Pendidikan yang berkualiti dan seterusnya menghasilkan output tenaga manusia yang berketrampilan sesuai dengan kehendak pembangunan Negara. Sebagai sebuah organisasi pendidikan yang terbesar sudah tentu pelbagai masalah dan konflik akan timbul terutamanya dalam aspek komitmen para pekerja terhadap organisasinya (Ching, Nazarudin, & Suppiah, 2019).

Komitmen guru dianggap sebagai faktor yang paling kritikal dalam menjayakan pendidikan dan sekolah (Luxmi & Yadav, 2011). Kerjaya sebagai seorang guru memerlukan komitmen yang tinggi. Agak janggal dan mustahil pula seseorang guru dapat mendidik pelajar dengan

berkesan jika mereka tidak mampu mencerna elemen komitmen organisasi dalam kerjayanya (Syed Najmuddin *et al.*, 2009). Manakala Arthur dan Davison (2005) juga menegaskan bahawa guru memainkan peranan yang sangat bermakna mempengaruhi pembentukan sahsiah dalam kalangan pelajar. Tingkah laku digambarkan melalui penyampaian nilai yang jelas dengan apa guru inginkan terhadap hasil kerja dan tindak balas terhadap pelajarnya. Oleh itu, konsep mendidik memerlukan seseorang guru benar-benar mempunyai semangat serta komitmen yang tinggi terhadap tugas pengajaran dan pembelajaran yang dilaksanakan. Kepimpinan sekolah dan para gurunya sangat penting untuk mencapai kecemerlangan akademik secara konsisten. Ini bermakna, warga guru menjadi sasaran sebagai punca utama kepada kegagalan kerana mereka dianggap sebagai agen utama yang dipertanggungjawabkan untuk melaksanakan program Pendidikan di bilik darjah secara langsung. Sebahagian guru didapati masih kurang memberikan komitmen organisasi yang memberangsangkan terhadap profesion keguruan sehingga tidak melaksanakan tugas-tugas mendidik seperti yang telah ditetapkan. Dalam peningkatan keberkesanan sekolah, sekolah amat bergantung kepada guru yang berkomitmen tinggi kepada matlamat dan nilai sekolah, sanggup berusaha lebih daripada yang dijangkakan dan mempunyai keinginan untuk kekal dalam organisasi (Somech & Bogler, 2002).

Di Malaysia, dalam usaha meningkatkan keberkesanan sekolah, pelbagai dasar dan program baharu telah dilaksanakan. Antaranya adalah Program Saringan Literasi dan Numerasi (LINUS), i-Think, Program Memartabatkan Bahasa Melayu dan Memperkukuhkan Bahasa Inggeris (MBMMBI), Kemahiran Berfikiran Aras Tinggi (KBAT), dan pengintegrasian ICT dalam pembelajaran harian. Ini telah mengakibatkan guru berhadapan dengan pelbagai tanggungjawab dan tugas baharu. Faktor-faktor ketidakpuashatian akibat daripada tekanan kerja dikenal pasti menghambat kepada komitmen organisasi guru acapkali menjadi perdebatan yang kritikal. Menurut Abd. Rahim (2005), isu beban tugas serta ketidakpuasan kerja dialami oleh seseorang dalam organisasi juga menyebabkan mereka mempunyai komitmen yang rendah terhadap pekerjaannya. Malah terdapat beberapa kajian menunjukkan bahawa individu yang mengalami tekanan dilaporkan disebabkan ketidakpuasan kerja (Schermuly *et al.*, 2011) kerana kepuasan kerja mempunyai kaitan dengan keletihan emosi dan tekanan kerja dalam kalangan guru (Mclauchlan, 2010). Menurut Yahzanon dan Yusof (2011), faktor kecerdasan emosi dilihat sebagai faktor yang amat penting dan mempunyai hubungan terhadap komitmen tugas seseorang individu. Oleh itu, ia membawa implikasi yang besar terhadap tahap pencapaian komitmen tugas mereka yang mana komitmen tugas yang tinggi dikaitkan dengan tahap kepuasan tugas yang tinggi (Phoa & Nazarudin, 2019). Dalam situasi ini, sering kali juga faktor kecerdasan emosi diabaikan. Ramai individu yang mempunyai tahap kecerdasan intelek yang tinggi semakin berminat ke arah mencari dan menonjolkan kelebihan diri masing-masing dan terlupa kepada peranan dan keperluan terhadap kecerdasan emosi dalam merealisasikan kehidupan yang lebih bermakna. Keseimbangan di antara kecerdasan intelek dan emosi adalah amat diperlukan bagi melahirkan insan yang stabil.

Motivasi dan komitmen kerja merupakan satu perkaitan yang tidak dapat dipisahkan yang mana merupakan pertalian yang agak penting bagi sektor perkhidmatan pengurusan dalam organisasi kerajaan. Ini kerana apabila pekerja menganggap organisasi mengambil berat terhadap kebajikan mereka, pekerja akan menunjukkan kepuasan kerja serta memberi komitmen yang positif terhadap tingkah laku organisasi (Harris *et al.*, 2007). Dengan adanya tahap motivasi yang tinggi seharusnya seseorang pekerja itu dapat melaksanakan tugas atau

kerja yang diberikan secara teratur dan sistematis disesuaikan dengan kehendak seseorang organisasi. Oleh itu sekiranya seseorang pekerja mempunyai tahap motivasi yang tinggi, ia akan membolehkan mereka berfikir positif dan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan pada masa yang telah diperuntukkan (Nur Rahayu Ellyani, 2005). Tuntasnya, berdasarkan kepada pernyataan masalah di atas, ia memberikan ruang kepada pengkaji untuk menjalankan kajian ini iaitu hubungan antara kepuasan kerja, kecerdasan emosi dan motivasi guru dengan komitmen organisasi guru dan ia adalah merupakan topik yang menarik untuk dikaji kerana masalah komitmen guru terhadap organisasi menjadi polemik yang cukup luas untuk diperjelaskan.

Sorotan Literatur

Komitmen Organisasi

Lina Norhayati (2010) mendefinisikan istilah komitmen sebagai pengorientasian individu untuk mengenal pasti dan melibatkan diri dengan menerima kepercayaan, nilai-nilai, matlamat sekolah dan kesediaan untuk memberikan usaha yang bersungguh terhadap kemajuan sekolah serta mempunyai keinginan yang kuat untuk terus berkhidmat di sekolah tersebut. Penglibatan yang tinggi dalam sesuatu pekerjaan oleh seseorang individu juga merupakan antara ciri-ciri komitmen dalam organisasi. Menurut Jaussi (2007) pula komitmen boleh dilihat dengan memberikan kesan positif untuk organisasi dan sanggup berkorban untuk mencapai matlamat organisasi. Terdapat kajian-kajian lepas seperti Jonias (2010) yang mendapati tahap komitmen ketua panitia sekolah terhadap organisasi adalah tinggi. Analisis juga menunjukkan komitmen ketua panitia yang berkhidmat 11 hingga 15 tahun adalah tinggi dan disusuli tempoh perkhidmatan 15 tahun ke atas. Maklumat ini memberi bukti yang kukuh bahawa ketua panitia yang telah lama berkhidmat menunjukkan tahap komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Analisis yang dilakukan menunjukkan tiada perbezaan komitmen dalam kalangan ketua panitia berdasarkan faktor demografi seperti jantina dan tempoh perkhidmatan.

Nusair *et al.* (2010) dan Olivia *et al.* (2010) menegaskan komitmen pekerja akan mempengaruhi keinginan dan kesanggupan pekerja untuk membantu dan mengukuhkan keahlian dalam organisasi. Perkara yang paling penting adalah pekerja yang mempunyai komitmen yang tinggi akan berusaha melaksanakan tanggungjawab untuk mencapai matlamat organisasi. Lumley *et al.*, (2011) telah menjalankan kajian berkaitan penerokaan hubungan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Analisis ujian korelasi dan regresi stepwise yang dijalankan dalam kajian mereka menunjukkan terdapatnya hubungan ketara di antara kedua-dua pemboleh ubah tersebut. Dapatan kajian mereka juga menunjukkan kesemua elemen dalam kepuasan kerja yang terdiri daripada gaji, kenaikan pangkat, penyeliaan, faedah sampingan, penghargaan dan pencapaian, hubungan rakan kerja, persekitaran kerja dan komunikasi mempunyai hubungan signifikan terhadap komitmen afektif dan komitmen normatif.

Kepuasan Kerja

Newstrom (2007) menyatakan kepuasan kerja adalah merupakan satu set perasaan dan emosi sama ada seseorang itu menyukai atau tidak menyukai serta bagaimana seseorang itu beranggapan terhadap tugasnya. Ia merupakan perasaan yang digambarkan menunjukkan hubungan sama ada seseorang individu tersebut suka atau tidak melakukan sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. Model hierarki keperluan Maslow dengan aras pertama ialah keperluan

fisiologi dan meningkat ke peringkat keagungan diri (self-actualization). Model ini menerangkan manusia berusaha untuk memenuhi keperluan-keperluannya untuk hidup dalam dunia ini dan keperluan yang paling asas ialah makanan, pakaian dan tempat tinggal. Selepas memenuhi aras ini manusia akan cuba untuk memenuhi keperluan lebih tinggi seperti keselamatan, sosial, kecapaian dan pengiktirafan. Seterusnya Teori Maslow (1954) mengutarakan hierarki asas manusia yang merangkumi lima keinginan mengikut keutamaan. Teori Maslow ini ada berkaitan dengan personaliti dan menitik beratkan beberapa andaian yang berkaitan dengan motivasi. Teori keperluan ini amat sesuai dijadikan alat ukur untuk menentukan tahap komitmen kerja guru terhadap penglibatan mereka dalam profesion keguruan.

Teori dua faktor (Herzberg, 1959) telah membahagikan kepada dua bahagian. Satu dipanggil faktor hygiene dan kedua dipanggil faktor motivator atau 'hygiene and motivational factors'. Herzberg menyatakan kedua-dua faktor ini tidak bersandaran antara satu sama lain. Frederick Herzberg lebih menekankan kerja sebagai perkara yang mempunyai potensi untuk menimbulkan motivasi dan kepuasan kerja. Sehubungan dengan itu, jika dikaitkan dengan organisasi sekolah, faktor pengekal dan faktor motivasi guru secara langsung akan mempengaruhi kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja. Kajian Mohamad Fuad *et al.* (2015) menunjukkan faktor hubungan yang baik dengan rakan sekerja membawa kepada kepuasan kerja. Kajian Ilhaamie dan Nor Raudah (2018) pula menunjukkan tahap kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Agama Rakyat (SMAR) adalah baik. Abdullah *et al.* (2018) mendapati kepuasan kerja yang tinggi secara tidak langsung dapat meningkatkan komitmen pekerja dimana pekerja akan lebih bekerja keras dalam pekerjaannya dan akan sentiasa menjaga nama baik syarikat dan serta akan lebih cenderung untuk berkerja dalam tempoh jangka masa yang lebih panjang dalam sesebuah organisasi.

Kecerdasan Emosi

Goleman (2001) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan untuk memotivasikan diri sendiri dan kemampuan untuk mengelola emosi diri sendiri dan orang lain dengan baik. Kepentingan kecerdasan emosi terbahagi kepada kepentingan dari aspek sosial, pendidikan dan kepimpinan. Goleman (1995) menggunkan lima bahagian EQ yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kejayaan dalam kehidupan seharian iaitu 1) kemampuan mengenali emosi diri (kesedaran sendiri), 2) kemampuan mengurus emosi diri (kemahiran sosial), 3) kemampuan memotivasikan diri, 4) kemampuan mengenali emosi orang lain dan 5) kemampuan membina hubungan. Bar-On (1996, 2006) mengemukakan model *Emotional-Social Intelligence* yang mengkonsepsikan kecerdasan emosi sebagai sebagai perkaitan emosi dan kecekapan sosial, kemahiran dan petunjuk yang menentukan bagaimana keberkesanan seseorang memahami ekspresi diri, memahami orang lain dan mengaitkannya dengan diri mereka. Terdapat lima aspek kompetensi utama yang mendasari deskriptip kecerdasan emosi dalam teori Kecerdasan Sosial – Emosi Bar-On (EQ-i) iaitu hubungan kesedaran dan ekspresi sendiri, hubungan keupayaan mengurus emosi dengan orang lain, motivasi, empati dan kemahiran sosial.

Kajian Md. Azhar (2005), telah menekankan kecerdasan emosi untuk menjana kecemerlangan modul insan dalam persekitaran organisasi. Kajian seterusnya pula merupakan kajian yang mengaitkan hubungan kecerdasan emosi dengan motivasi pekerja dalam persekitaran organisasi iaitu oleh Ismail (2005), Arifin (2005), Iran Herman (2005), Jusmawati dan Shukran

(2005). Manakala kajian hubungan kecerdasan emosi dengan prestasi pekerja dalam persekitaran organisasi pula telah dijalankan oleh Sidik (2005). Supardi *et al* (2016) dalam kajian tentang hubungan kecerdasan emosi (intrapersonal dan interpersonal) dalam kalangan guru pelatih Teknik dan Vokasional di SMK Saree Aceh Besar yang melibatkan seramai 35 orang guru pelatih yang dipilih secara rawak mendapati dengan adanya kecerdasan emosi yang tinggi, guru akan berupaya mengawal emosi, menunjukkan sikap lebih berempati dan dapat menyesuaikan diri dengan masalah yang dihadapi serta dapat memberikan pendidikan emosi yang baik kepada pelajar.

Motivasi

Menurut Robbins (2001), motivasi adalah kesediaan seseorang pekerja untuk mengeluarkan keupayaan mereka pada tahap yang lebih tinggi dalam mencapai matlamat organisasi. Apabila seseorang pekerja bermotivasi, ia akan berusaha dengan lebih baik untuk mencapai matlamat yang telah ditetapkan oleh organisasi. Motivasi terbahagi kepada dua iaitu motivasi dalaman dan motivasi luaran. Vroom (1964) menyatakan bahawa setiap individu memerlukan motivasi dan ada ketikanya mereka akan memuji diri sendiri di atas kejayaan sesuatu kerja yang dilaksanakan dan meletakkan kesalahan kepada faktor persekitaran atau alasan yang lain. Sehubungan itu Vroom telah mengemukakan Teori Jangkaan yang membuktikan bahawa tenaga yang memotivasikan individu melakukan sesuatu tindakan adalah faktor kepada jangkaan bahawa tingkahlakunya akan menghasilkan sesuatu dan ganjaran sampingan hasil daripada tingkah laku itu. Kajian ke atas teori ini juga mendapati bahawa individu akan melaksanakan tugas dengan sempurna apabila terdapatnya hubungan yang signifikan antara usaha dengan prestasi.

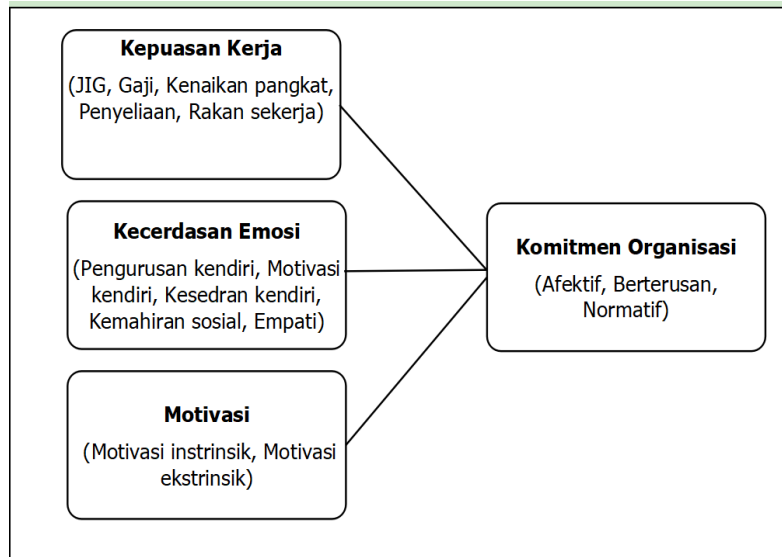
Fannidia (2014) menyatakan jika motivasi kerja tinggi maka secara positifnya akan meningkatkan komitmen kerja. Manakala menurut Zaini dan Muhammad Zhafir (2014) komitmen pekerja boleh membawa ke arah yang positif atau berfaedah seperti keberkesanan akan meningkat, peningkatan dalam prestasi kerja, produktiviti kerja dan kehadiran yang cemerlang. Noraznida dan Siti Nor Hidayah (2018) telah mengkaji hubungan antara motivasi terhadap komitmen pekerja pentadbiran di Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS) yang mana seramai 162 orang pekerja pentadbiran dipilih sebagai responden. Hasil dapatan menunjukkan motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik mempunyai hubungan yang signifikan.

Tujuan Dan Objektif Kajian

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kepuasan kerja, kecerdasan emosi dan motivasi guru dengan komitmen organisasi di kalangan guru di sekolah menengah daerah Tambunan manakala objektif kajian ini adalah untuk:

- i. Mengenalpasti tahap kepuasan kerja, kecerdasan emosi, motivasi dan komitmen organisasi dalam kalangan guru di sekolah menengah daerah Tambunan.
- ii. Mengenalpasti perbezaan kepuasan kerja, kecerdasan emosi dan motivasi berdasarkan jantina dalam kalangan guru di sekolah menengah daerah Tambunan.
- iii. Mengenalpasti perbezaan kepuasan kerja, kecerdasan emosi dan motivasi berdasarkan tempoh perkhidmatan dalam kalangan guru di sekolah menengah daerah Tambunan.

- iv. Mengenalpasti hubungan antara kepuasan kerja, kecerdasan emosi dan motivasi guru dengan komitmen organisasi di kalangan guru di sekolah menengah daerah Tambunan.



Rajah 1: Kerangka Konseptual Kajian

Metodologi

Reka Bentuk Kajian

Reka bentuk kajian ini ialah kuantitatif bukan eksperimen iaitu berbentuk kajian deskriptif dan kajian korelasi. Kajian deskriptif akan dilaksanakan bagi mengetahui maklumat demografi responden manakala kajian korelasi akan digunakan bagi mengukur kekuatan hubungan antara pemboleh ubah tidak bersandar (kepuasan kerja, kecerdasan emosi dan motivasi) dengan pemboleh ubah bersandar (komitmen organisasi) berdasarkan persepsi guru. Menurut Gay dan Airasian (2003), kajian korelasi menentukan darjah kekuatan hubungan yang wujud antara dua atau lebih pemboleh ubah. Walau bagaimanapun, kajian korelasi ini tidak boleh menerangkan tentang hubungan dengan sebab yang munasabah antara pemboleh ubah dan tidak berlakunya manipulasi ke atas pemboleh ubah dalam kajian (Frankel & Wallen, 2006). Populasi dan sampel kajian Bilangan guru adalah seramai 320 orang di empat buah sekolah menengah yang terdapat di Daerah Tambunan, Sabah. Saiz sampel responden adalah berpandukan jadual Krejcie dan Morgan (1970). Berdasarkan Saiz Persampelan Krejcie dan Morgan, sampel yang dapat mewakili populasi ialah 175.

Instrumen Kajian

Instrumen kepuasan kerja diadaptasi dan diubahsuai daripada instrument 'Job in General' (JIG) dan *Job Descriptive Index* (JDI) yang telah digunakan Shahri (2007). Soal selidik mengukur kecerdasan emosi telah diterjemah dan diadaptasi daripada instrumen *Multifactor Emotional Intelligence Scale* (MEIS) oleh Chien (2010). Instrumen untuk mengukur motivasi pula dirujuk dari *Job Descriptive Index* (JDI) yang telah diterjemahkan oleh Ariffin (1981) ke dalam bahasa Melayu. Instrumen untuk mengukur komitmen organisasi diubahsuai dan diadaptasi daripada instrument *A Psychometric Assessment of The Malay Version Of Meyer And Allen's Organizational Commitment Measure* yang digunakan oleh Ali Yusub dan Gill (1999). Set

soal selidik mengandungi 97 item berskala lima Likert telah digunakan bagi mengukur maklumbalas responden.

Kaedah Analisis Data

Data dianalisis menggunakan kaedah ujian parametrik. Semua data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan perisian *Statistical Package For Social Sciences* (SPSS) Version 26. Analisis statistik Kolerasi Pearson, Ujian-t dan Analisis Varian Sehala (ANOVA) telah digunakan.

Kajian Rintis

Data yang dikumpul untuk kajian ini sangat dipercayai kerana nilai Alpha Cronbach soal selidik Dalam kajian rintis, kaedah ujian konsistensi dalaman dijalankan dan memperoleh nilai alpha 0.65 hingga 0.95. Menurut Sekaran (2003) kebolehpercayaan item soal selidik bergantung kepada ketinggian nilai alpha iaitu jika nilai alpha melebihi 0.60 ianya dianggap tinggi dan boleh diterima. Kedua-dua instrumen juga telah melalui penyemakan kesahan kandungan dan kesahan gagasan untuk tujuan kesahan instrumen.

Dapatan Kajian

Secara keseluruhannya semua pemboleh ubah kajian berada pada nilai skewness (-0.493 hingga 0.450) dan kurtosis (-0.519 hingga 1.699) berada pada julat yang dikehendaki dan ini menunjukkan taburan data bagi semua pemboleh ubah adalah normal. Hasil menunjukkan data bagi pemboleh ubah kepuasan kerja ialah nilai skewness = 0.450 dan nilai kurtosis = -0.519, nilai skewness bagi pemboleh ubah kecerdasan emosi ialah 0.062 dan kurtosis ialah 1.699. Manakala nilai skewness bagi pemboleh ubah motivasi ialah 0.265 dan nilai kurtosis ialah 0.981. Seterusnya nilai skewness bagi pemboleh ubah komitmen organisasi ialah -0.493 dan nilai kurtosis ialah -0.162. Menurut Chua (2013), taburan nilai data bagi skewness dan kurtosis yang berada pada nilai jarak antara julat ± 1.96 masih dianggap mempunyai taburan data normal. Jadual 4.1 menunjukkan ujian skewness & kurtosis bagi setiap pemboleh ubah kajian. Dalam kajian sebenar, kaedah ujian konsistensi dalaman dijalankan dan memperoleh nilai alpha 0.75 hingga 0.78.

Analisis Statistik Demografi

Semua sampel yang terlibat iaitu seramai 175 orang telah memberi respon menjawab soal selidik yang telah diberikan dengan melibatkan sampel guru-guru sekolah menengah di Daerah Tambunan seperti dalam Jadual 1. Daripada bilangan tersebut, sampel guru perempuan adalah seramai 114 orang atau 65.1% iaitu lebih ramai daripada guru lelaki yang seramai 61 orang atau 34.9%.

Jadual 1: Taburan Responden Mengikut Jantina

<u>Jantina</u>	<u>Frekuensi</u> (N = 175)	<u>Peratus (%)</u>
<u>Lelaki</u>	61	34.9
<u>Perempuan</u>	114	65.1
<u>Jumlah</u>	175	100

<u>Tempoh perkhidmatan</u>		
<u>Kurang 5 tahun</u>	44	25.1
<u>5 - 10 tahun</u>	48	27.4
<u>11 – 15 tahun</u>	41	23.4
<u>Lebih 15 tahun</u>	42	24.0
<u>Jumlah</u>	175	100.0

Jadual 1 juga menunjukkan tempoh perkhidmatan guru-guru sekolah menengah Daerah Tambunan dan didapati tempoh perkhidmatan tertinggi adalah guru yang mengajar 5 hingga 10 tahun dengan bilangan seramai 48 orang atau 27.4%, manakala tempoh perkhidmatan terendah adalah 11 hingga 15 tahun iaitu seramai 41 orang atau 23.4%. Seterusnya, guru yang mempunyai tempoh perkhidmatan kurang 5 tahun seramai 44 tahun iaitu 25.1%, dan akhir sekali guru yang mempunyai tempoh perkhidmatan lebih daripada 15 tahun seramai 42 orang iaitu 24%.

Analisis Deskriptif

Tahap Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Dalam Kalangan Guru Di Sekolah Menengah Daerah Tambunan

Jadual 3 menunjukkan secara keseluruhannya, tahap kepuasan kerja guru-guru sekolah menengah di Daerah Tambunan berada pada tahap sederhana ($M=3.70$, $SP=0.26$), tahap kecerdasan emosi pada tahap tinggi ($M=3.98$, $SP=0.25$), tahap motivasi guru berada pada tahap tinggi iaitu ($M=4.04$, $SP=0.27$) dan tahap komitmen organisasi pada tahap tinggi ($M=3.68$, $SP=0.32$).

Jadual 3: Skor Min Dan Sisihan Piawai Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi

<u>Kepuasan Kerja</u>	<u>Min (M)</u>	<u>Sisihan Piawai (SP)</u>	<u>Tahap</u>
JIG	4.30	.389	Tinggi
<u>Gaji</u>	3.61	.482	<u>Sederhana</u>
<u>Kenaikan pangkat</u>	3.26	.506	<u>Sederhana</u>
<u>Penyeliaan</u>	3.05	.436	<u>Sederhana</u>
<u>Rakan sekerja</u>	4.36	.415	Tinggi
<u>Jumlah keseluruhan</u>	3.70	.264	<u>Sederhana</u>
<u>Kecerdasan Emosi</u>	<u>Min (M)</u>	<u>Sisihan Piawai (SP)</u>	<u>Tahap</u>
<u>Kesedaran sendiri</u>	3.93	.400	Tinggi
<u>Pengurusan sendiri</u>	4.04	.333	Tinggi
<u>Motivasi sendiri</u>	4.15	.369	Tinggi
<u>Kemahiran sosial</u>	4.04	.350	Tinggi
<u>Empati</u>	3.87	.391	Tinggi
<u>Jumlah keseluruhan</u>	3.98	.256	Tinggi
<u>Motivasi</u>	<u>Min (M)</u>	<u>Sisihan Piawai (SP)</u>	<u>Tahap</u>
<u>Motivasi Guru</u>	4.04	.275	Tinggi
<u>Komitmen Organisasi</u>	<u>Min (M)</u>	<u>Sisihan Piawai (SP)</u>	<u>Tahap</u>
<u>Afektif</u>	3.96	.334	Tinggi
<u>Berterusan</u>	3.49	.479	<u>Sederhana</u>
<u>Normatif</u>	3.64	.554	<u>Sederhana</u>
<u>Jumlah keseluruhan</u>	3.68	.323	Tinggi

Analisis Statistik Inferensi

Perbezaan Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Berdasarkan Jantina

Berdasarkan Jadual 4, ini bermakna tidak terdapat perbezaan yang signifikan dari segi min kepuasan kerja ($t=1.73$, $p>0.05$), kecerdasan emosi ($t=0.20$, $p>0.05$), motivasi ($t=-0.24$, $p>0.05$) antara guru lelaki dan guru perempuan.

Jadual 4: Ujian-t Perbezaan Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Berdasarkan Jantina

Jantina	N	Min	Sisihan Piawai	Nilai t	Sig.
<u>Kepuasan Kerja</u>					
<u>Lelaki</u>	61	3.75	.270	1.73	0.55
<u>Perempuan</u>	114	3.67	.258		
<u>Kecerdasan Emosi</u>					
<u>Lelaki</u>	61	3.99	.205	0.20	0.08
<u>Perempuan</u>	114	3.98	.281		
<u>Motivasi</u>					
<u>Lelaki</u>	61	4.03	.213	-0.24	0.06
<u>Perempuan</u>	114	4.04	.304		

Perbezaan Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

Berdasarkan Jadual 5, ini bermakna tidak terdapat perbezaan yang signifikan dari segi min kepuasan kerja [$F(3, 174)=0.312, P=0.816$] namun terdapat perbezaan yang signifikan dari segi min kecerdasan emosi [$F(3, 174)=5.724, P=0.001$] dan motivasi [$F(3, 174)=4.901, P=0.003$] berdasarkan tempoh perkhidmatan.

Jadual 5: Analisis ANOVA perbezaan Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi berdasarkan tempoh perkhidmatan

<u>Tempoh Perkhidmatan</u>	<u>Jumlah Kuasa dua</u>	<u>df</u>	<u>M²</u>	<u>F</u>	<u>P</u>
<u>Kepuasan Kerja</u>					
<u>Antara kumpulan</u>	.066	3	.022	.312	.816
<u>Dalam kumpulan</u>	12.106	171	.071		
<u>Jumlah</u>	12.172	174			
<u>Kecerdasan Emosi</u>					
<u>Antara kumpulan</u>	1.046	3	.349	5.724	.001
<u>Dalam kumpulan</u>	10.412	171	.061		
<u>Jumlah</u>	11.457	174			
<u>Motivasi</u>					
<u>Antara kumpulan</u>	1.046	3	.349	4.901	.003
<u>Dalam kumpulan</u>	12.170	171	.071		
<u>Jumlah</u>	13.217	174			

Jadual 6 menunjukkan terdapat perbezaan kecerdasan emosi antara guru yang berkhidmat kurang 5 tahun dengan guru yang telah berkhidmat 5 tahun hingga 10 tahun yang mana guru yang berkhidmat kurang 5 tahun mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi berbanding dengan guru yang telah berkhidmat 5 tahun hingga 10 tahun. Ianya turut menunjukkan terdapat perbezaan motivasi antara guru yang berkhidmat kurang 5 tahun dengan guru yang telah berkhidmat 5 tahun hingga 10 tahun dan guru yang telah berkhidmat 11 hingga 15 tahun yang mana guru yang berkhidmat kurang 5 tahun mempunyai motivasi yang tinggi berbanding dengan guru yang telah berkhidmat 5 tahun hingga 10 tahun dan guru yang telah berkhidmat 11 hingga 15 tahun.

Jadual 6: Analisis Post Hoc Multiple Comparisons Perbezaan Kecerdasan Emosi Dan Motivasi Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

<u>(I) Tempoh perkhidmatan</u>	<u>(J) Tempoh perkhidmatan</u>	<u>Perbezaan Min (I-J)</u>	<u>Sig.</u>
<u>Kecerdasan Emosi</u>			
<u>Kurang 5 tahun</u>	<u>5 - 10 tahun</u>	.20862*	.000
	<u>11 - 15 tahun</u>	.07573	.492
	<u>Lebih 15 tahun</u>	.07676	.475
<u>5 - 10 tahun</u>	<u>Kurang 5 tahun</u>	-.20862*	.000
	<u>11 - 15 tahun</u>	-.13290	.059
	<u>Lebih 15 tahun</u>	-.13187	.059
<u>11 - 15 tahun</u>	<u>Kurang 5 tahun</u>	-.07573	.492
	<u>5 - 10 tahun</u>	.13290	.059
	<u>Lebih 15 tahun</u>	.00103	1.000
<u>Lebih 15 tahun</u>	<u>Kurang 5 tahun</u>	-.07676	.475
	<u>5 - 10 tahun</u>	.13187	.059
	<u>11 - 15 tahun</u>	-.00103	1.000
<u>Motivasi</u>			
<u>Kurang 5 tahun</u>	<u>5 - 10 tahun</u>	.20256*	.002
	<u>11 - 15 tahun</u>	.15446*	.041
	<u>Lebih 15 tahun</u>	.08663	.437
<u>5 - 10 tahun</u>	<u>Kurang 5 tahun</u>	-.20256*	.002
	<u>11 - 15 tahun</u>	-.04809	.831
	<u>Lebih 15 tahun</u>	-.11592	.172
<u>11 - 15 tahun</u>	<u>Kurang 5 tahun</u>	-.15446*	.041
	<u>5 - 10 tahun</u>	.04809	.831
	<u>Lebih 15 tahun</u>	-.06783	.654
<u>Lebih 15 tahun</u>	<u>Kurang 5 tahun</u>	-.08663	.437
	<u>5 - 10 tahun</u>	.11592	.172
	<u>11 - 15 tahun</u>	.06783	.654

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Berdasarkan Jadual 7, keputusan menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan ($p < 0.05$) antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi iaitu $r = 0.772$ dan $p = 0.023$. Keputusan juga menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan ($p < 0.05$) antara kecerdasan emosi dengan komitmen organisasi iaitu $r = 0.855$ dan $p = 0.000$. Akhir sekali keputusan menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan ($p < 0.05$) antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi iaitu $r = 0.856$ dan $p = 0.000$.

Jadual 7: Analisis Korelasi Pearson Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi

<u>Kepuasan kerja</u>	Pearson Correlation	1	.772*
	Sig. (2-tailed)		.023
	N	175	175
<u>Kecerdasan emosi</u>	Pearson Correlation	1	.856**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	175	175
<u>Motivasi</u>	Pearson Correlation	1	.856**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	175	175

**. Korelasi adalah signifikan pada aras 0.01 (2-hala).

Perbincangan dan Rumusan

Tahap Kepuasan Kerja

Secara keseluruhannya, tahap kepuasan kerja guru-guru sekolah menengah di Daerah Tambunan berada pada tahap sederhana. Dimensi rakan sekerja dan dimensi *Job In General* (JIG) berada pada tahap yang tinggi. Manakala dimensi gaji, dimensi kenaikan pangkat dan dimensi penyeliaan berada pada tahap sederhana. Dapatan ini selari dengan kajian yang dibuat oleh Mohamad Fuad *et al.* (2015) yang mengkaji tentang tahap kepuasan bekerja dari aspek hubungan rakan sekerja dalam kalangan guru KAFA di Selangor. Hubungan yang baik dengan rakan sekerja sangat memberi kesan terhadap kepuasan bekerja. Ini kerana sifat saling bertukar fikiran, bertanggungjawab, bekerjasama dan suka membantu dapat mewujudkan dan memelihara hubungan yang baik sesama guru. Perkara-perkara ini menjadikan tugas guru lebih seronok, menghilangkan tekanan kerja serta dapat menghilangkan rasa bebanan yang berat sebagai guru memandangkan kerja-kerja guru semakin bertambah. Dapatan ini juga selari dengan kajian Jane (2014) yang menunjukkan tahap kepuasan kerja guru LINUS di sekolah rendah Daerah Ranau berada pada tahap sederhana yang mana berkemungkinan besar disebabkan masalah ponteng kerja di kalangan guru berlaku. Ini disokong oleh Abu Bakar (2000) yang mengatakan tahap kepuasan rendah di kalangan pekerja akan menyebabkan masalah ketidakhadiran yang tinggi. Begitu juga kenyataan Naylor (2001), ketidakpuasan akan menyebabkan berlakunya masalah stress, ketidakhadiran dan berhenti kerja.

Tahap Kecerdasan Emosi

Secara keseluruhannya, tahap kecerdasan emosi guru-guru sekolah menengah di Daerah Tambunan berada pada tahap tinggi yang mana semua dimensi kecerdasan emosi berada pada tahap yang tinggi. Tahap tertinggi ialah dimensi motivasi sendiri, diikuti dimensi pengurusan sendiri, dimensi kemahiran sosial, dimensi kesedaran sendiri dan dimensi empati. Dapatan ini adalah selari dengan hasil kajian Supardi *et al.* (2016) dan Mohd Khairuddin *et al.* (2017). Begitu juga dengan kajian Yahzanon dan Yusof (2011) dalam kalangan guru-guru mata

pelajaran teras tahun enam di sekolah kebangsaan Daerah Kulai. Walau bagaimanapun dalam Narahan (2016), walaupun tahap kecerdasan emosi guru adalah tinggi, didapati dimensi pengurusan sendiri guru memberikan purata nilai skor min tertinggi. Dapatan kajian ini juga selari dengan pendapat Boyatzis (2001) tentang peranan kecerdasan emosi dalam membangunkan kerjaya, pembangunan personel dan kesediaan seseorang untuk membantu orang lain. Bersesuaian dengan saranan Goleman (1999) yang menjelaskan bahawa seseorang memerlukan kecerdasan emosi untuk berjaya. Oleh yang demikian, seorang guru berpotensi menjadi seorang yang berwibawa dan berkesan dalam pengajarannya sekiranya memiliki kecerdasan yang tinggi yang mana dalam institusi pendidikan, guru dan pelajar daling melengkapinya antara satu sama lain. Pelajar dan guru masing-masing memainkan peranan yang penting dalam pembentukan suasana pengajaran dan pembelajaran yang kondusif. Dalam hal ini, guru yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi lebih bertanggungjawab dalam menjalankan tugas mereka kerana kecerdasan emosi berkait rapat dengan kebolehan mengurus emosi sendiri atau emosi orang lain.

Tahap Motivasi

Dapatan menunjukkan tahap motivasi guru-guru sekolah menengah di Daerah Tambunan berada pada tahap tinggi. Dapatan ini selari dengan kajian Muyan dan Ramli (2017) dalam kalangan guru sekolah rendah di Daerah Bau Sarawak. Begitu juga kajian Hanis *et al.* (2015) yang mendapati mendapati min keseluruhan bagi tahap motivasi intrinsik pelajar tahfiz terhadap pengajaran dan pembelajaran bahasa Arab berada pada tahap tinggi. Hasil dapatan ini adalah bertentangan dengan hasil kajian Nik Badrul Hisham dan Mastura (2015) yang menunjukkan bahawa tahap motivasi guru adalah sederhana. Motivasi kerja merupakan aspek penting dalam bidang Pendidikan. Ia boleh didefinisikan sebagai kuasa, faktor penggerak yang terdiri daripada keperluan, tekanan yang menggerakkan usaha di tempat kerja. Ini selaras dengan Teori Herzberg (1987) yang menyatakan bahawa terdapat set faktor asas yang dikenali sebagai *hygiene* yang perlu ada bagi membolehkan guru-guru untuk berfungsi iaitu pertalian di antara guru dan murid, pertalian di antara guru dan pihak pentadbir, pengawasan kerja dan syarat-syarat kerja. Sehubungan itu, guru-guru bermotivasi kerja yang tinggi dapat melaksanakan tugas dengan lancar dan sentiasa berusaha meningkatkan diri dan pengetahuannya untuk menjadi guru yang berkualiti.

Tahap Komitmen Organisasi

Secara keseluruhannya, tahap komitmen organisasi guru-guru sekolah menengah di Daerah Tambunan berada pada tahap tinggi. Dalam kajian ini, komitmen organisasi dinilai berdasarkan tiga dimensi iaitu dimensi afektif, dimensi berterusan dan dimensi normatif. Dimensi afektif berada pada tahap tinggi. Manakala dimensi berterusan dan dimensi normatif berada pada tahap sederhana. Dapatan ini juga selari dengan beberapa kajian (Narahan, 2016; Mohamed Fathy dan Jose, 2008; Turkay Nury, 2013) iaitu dimensi afektif adalah tinggi dan dimensi berterusan adalah sederhana. Walau bagaimanapun Madiha Shah (2012) pula mendapati dimensi berterusan adalah lebih tinggi berbanding dengan dua dimensi yang lain. Ini menunjukkan bahawa guru-guru sekolah menengah Daerah Tambunan dapat menerima dan menghayati matlamat serta nilai organisasi di mana mereka berada seterusnya akan mewujudkan rasa komitmen di antara ahli dengan organisasinya. Oleh itu, secara tidak langsung suasana ini membuatkan guru bersedia dan rela untuk menyumbangkan usaha dan tenaga dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan ke arah pencapaian matlamat organisasi. Walaupun penglibatan ini dijelmakan melalui kerjasama antara pihak pengurusan atau rakan sekerja,

namun ini tidak bermakna mereka mempunyai keinginan yang kuat untuk kekal di dalam organisasi. Jesteru itu, pihak pengurusan organisasi selaku pengurus sumber manusia dalam merangka strategi dan tindak susul bagi meningkatkan komitmen guru dalam bekerja terutamanya dalam dimensi berterusan.

Perbezaan Kepuasan Kerja Berdasarkan Jantina

Analisis ujian-t menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap kepuasan berdasarkan jantina. Ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap kepuasan guru lelaki dan guru perempuan di sekolah menengah daerah Tambunan. Dapatan kajian ini selari dengan kajian Ilhaamie dan Nor Raudah (2018) dan Norhana (2016) yang mengkaji tahap kepuasan bekerja guru-guru Sekolah Menengah Agama Rakyat (SMAR). Manakala Junaidah dan Nik Rosila (2013) menemui dapatan yang sama terhadap guru-guru pendidikan khas di negeri Perlis. Begitu juga dengan kajian Khaziah dan Fauzi (2016) yang mengkaji pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru di sekolah menengah di Terengganu. Kepuasan kerja guru bergantung pada guru tersebut dan tidak melibatkan jantina guru. Dalam perkhidmatan pendidikan di Malaysia, tidak berlaku sebarang diskriminasi dari segi kenaikan pangkat dan gaji, peluang mengikuti kursus serta latihan dan peluang memajukan diri kepada guru. Peluang kenaikan pangkat guru adalah bergantung pada prestasi kerja guru dan bukannya jantina guru.

Perbezaan Kecerdasan Emosi Berdasarkan Jantina

Analisis ujian-t menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan kecerdasan emosi berdasarkan jantina. Ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap kecerdasan emosi lelaki dan guru perempuan di sekolah menengah daerah Tambunan. Dapatan ini disokong oleh kajian Noorhafeza (2015) dan Lim Tze Shin (2011) yang menyatakan tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam kecerdasan emosi antara subjek kajian lelaki dan perempuan. Terdapat juga kajian terdahulu yang tidak selari dengan dapatan kajian ini iaitu Florence (2007) dalam kajiannya yang mendapati kecerdasan emosi dalam kalangan guru-guru lelaki dan wanita menunjukkan perbezaan yang signifikan. Begitu juga kajian Liew *et al.* (2002) yang mendapati terdapat perbezaan tahap kecerdasan emosi antara pelajar lelaki dan perempuan.

Perbezaan Motivasi Guru Berdasarkan Jantina

Analisis ujian-t menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan motivasi berdasarkan jantina. Ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap motivasi guru lelaki dan guru perempuan di sekolah menengah daerah Tambunan.

Perbezaan Kepuasan Kerja Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

Analisis Anova menunjukkan tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja guru berdasarkan tempoh perkhidmatan. Ini selari dengan kajian Narahan (2016) yang menunjukkan tidak terdapat perbezaan variabel kepuasan kerja antara kelompok pengalaman pengalaman mengajar guru di sekolah *New Deal* dan Biggerstaff (2012) dalam kajian persepsi guru terhadap kepuasan kerja yang mana menjelaskan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan persepsi guru mengikut tempoh perkhidmatan terhadap variabel kepuasan kerja bagi kesemua dimensi kepuasan kerja. Keadaan ini dapat memberi gambaran bahawa guru-guru memahami perubahan yang berlaku yang boleh memberi kesan kepada kepuasan kerja. Ini bermakna semakin lama seseorang individu itu berada dalam sebuah organisasi, maka semakin terbuka

minda untuk menerima sebarang perubahan dalam organisasi. Sumaira (2013) dalam kajiannya menjelaskan semakin lama pekerja berada dalam organisasi, berkesempatan lebih banyak masa untuk menilai hubungan serta dapat membangunkan hubungan semula jadi dengan organisasi.

Perbezaan Kecerdasan Emosi Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

Analisis Anova menunjukkan terdapat perbezaan kecerdasan emosi guru berdasarkan tempoh perkhidmatan yang mana guru yang berkhidmat kurang 5 tahun mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi berbanding dengan guru yang telah berkhidmat 5 tahun hingga 10 tahun. Tempoh perkhidmatan yang berbeza memberi tindak balas berbeza dalam menilai kecerdasan emosi guru. Keadaan ini mungkin disebabkan oleh kematangan menilai, membuat refleksi dan cara bertingkah laku berdasarkan pengalaman yang mereka lalui sepanjang berada dalam organisasi.

Perbezaan Motivasi Guru Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

Analisis Anova menunjukkan terdapat perbezaan motivasi guru berdasarkan tempoh perkhidmatan yang mana guru yang berkhidmat kurang 5 tahun mempunyai motivasi yang tinggi berbanding dengan guru yang telah berkhidmat 11 hingga 15 tahun dan guru yang telah berkhidmat 5 tahun hingga 10 tahun.

Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi

Analisis korelasi menunjukkan terdapat hubungan positif yang kuat antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Ini menandakan kepuasan kerja berhubung terus sebagai faktor penentu utama dalam menentukan komitmen terhadap organisasi. Dapatan ini selari dengan kajian Abdullah *et al* (2013) yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan dan positif di antara kepuasan kerja dengan komitmen pekerja. Ini bermakna kepuasan kerja yang tinggi secara tidak langsung dapat meningkatkan komitmen pekerja dimana pekerja akan lebih bekerja keras dalam pekerjaannya dan akan sentiasa menjaga nama baik syarikat dan serta akan lebih cenderung untuk berkerja dalam tempoh jangka masa yang lebih panjang dalam sesebuah organisasi.

Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Komitmen Organisasi

Analisis korelasi menunjukkan terdapat hubungan positif yang tinggi antara kecerdasan emosi dengan komitmen organisasi. Dapatan ini menyokong pendapat Goleman (1998). Menurut beliau, sesebuah organisasi yang mengamalkan pengurusan dengan prinsip kecerdasan emosi dan mementingkan kemanusiaan (*humanistik*), membolehkan pekerjaanya terus kekal bertahan di dalam organisasi. Dengan ini, setiap pekerja akan memberikan kerjasama yang maksimum dan penglibatan secara rela yang tentunya menyumbang kepada komitmen terhadap organisasi. Menurut Meyer *et al* (1999), hubungan antara kecerdasan emosi dan komitmen organisasi penting untuk memastikan penstrukturan organisasi lebih teratur terutama dalam organisasi ketenteraan. Ini adalah untuk menjamin keberkesanan kepimpinan dalam mentadbir organisasi yang besar. Oleh itu, kecerdasan emosi merupakan elemen yang mampu memberikan kesan kepada komitmen terhadap organisasi serta mewujudkan persekitaran kerja yang positif dalam sesebuah organisasi. Justeru kecerdasan emosi memang menjadi tunggak kepada sikap dan perlakuan yang positif, yang diterjemahkan melalui kepuasan kerja. Namun begitu, terdapat juga banyak faktor lain yang perlu diberi perhatian dalam meningkatkan komitmen kerja. Peranan pentadbir, sikap pekerja, budaya organisasi, kesihatan pekerja juga perlu diberi perhatian (Tu *et al.*, 2020). Ini disebabkan terdapat kajian yang dilaksanakan oleh tokoh-tokoh

kecerdasan emosi dan komitmen organisasi yang mungkin tidak lagi bersesuaian dengan keadaan semasa.

Hubungan Antara Motivasi Dengan Komitmen Organisasi

Analisis korelasi antara motivasi dengan komitmen organisasi menunjukkan motivasi mempunyai hubungan positif yang tinggi terhadap komitmen organisasi. Ini menunjukkan semakin tinggi motivasi guru, maka semakin meningkatkan komitmen organisasi. Hasil dapatan ini selari dengan kajian Fannidia (2014), Astri Lona (2014), Yeni *et al.* (2015) dan Noraznida dan Siti Nor Hidayah (2018). Di dalam sesebuah organisasi, motivasi sangat penting untuk menjadikan pekerja lebih berusaha untuk mencapai prestasi kerja yang baik dan menjadikan seorang pekerja itu seorang yang produktif dan ini secara tidak langsung dapat memberikan komitmen kepada organisasi. Kenyataan ini disokong oleh Wan Noraini dan Nooraini (2011) yang mengatakan motivasi dapat mempengaruhi prestasi kerja dan sesebuah organisasi perlu memahami konsep motivasi agar dapat memotivasikan pekerjanya. Selain itu, ia perlu juga memahami reaksi pekerja terhadap tindakan yang boleh diambil oleh organisasi seperti melibatkan gaji, ganjaran, pangkat dan sebagainya. Profesion keguruan adalah profesion yang mulia yang mana warga guru dilihat sebagai kumpulan profesionalisme yang berkualiti yang mampu menjadi pemangkin kepada pembangunan negara. Jesteru itu guru perlulah melengkapkan diri dengan pelbagai bentuk kemahiran dan disiplin ilmu. Guru juga perlulah mempunyai kepuasan kerja, kecerdasan emosi, motivasi dan komitmen yang tinggi agar sentiasa berada di dalam keadaan stabil dan seterusnya membangunkan potensi pelajar melalui pengajaran dan pembelajaran yang berkesan. Tugas mendidik tidak seharusnya menjadi beban tetapi sebaliknya adalah sebagai satu amanah yang perlu dilaksanakan sebaik mungkin.

Kesimpulan

Profesion keguruan adalah profesion yang mulia yang mana warga guru dilihat sebagai kumpulan profesionalisme yang berkualiti yang mampu menjadi pemangkin kepada pembangunan negara. Jesteru itu guru perlulah melengkapkan diri dengan pelbagai bentuk kemahiran dan disiplin ilmu. Guru juga perlulah mempunyai kepuasan kerja, kecerdasan emosi, motivasi dan komitmen yang tinggi agar sentiasa berada di dalam keadaan stabil dan seterusnya membangunkan potensi pelajar melalui pengajaran dan pembelajaran yang berkesan. Tugas mendidik tidak seharusnya menjadi beban tetapi sebaliknya adalah sebagai satu amanah yang perlu dilaksanakan sebaik mungkin.

Rujukan

- Abd. Rahim Abd Rashid (1999). *Profesionalisme Motivasi Pengurusan Bilik Darjah*. Kuala Lumpur: Utusan Publications and Distributors Sdn. Bhd.
- Abd. Rahim Abd Rashid (2005). *Profesionalisme Keguruan Prospek dan Cabaran*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Abdullah Sanusi Othman, Ishak Abd Rahman & Ulya Sabirah Mohd Hanafi (2018). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen, Motivasi dan Prestasi Kerja. *International Journal of Modern Trends in Business Research (IJMTBR)*, 1(3), 29-46.
- Abu bakar (2000). *Kepimpinan Transformasi: Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Guru*. Tesis Sarjana. Universiti Utara Malaysia.

- Ali Yusub Md Zain & Gill, R. (1999). A Psychometric Assessment of The Malay Version of Meyer and Allen's Organizational Commitment Measure. *Malaysian Management Review*, 34, 32-39
- Aminah, Ayub (2010). *Pendidikan Guru Profesional : Cabaran Masa Hadapan*. Science And Mathematics Education Workshop For Stakeholder. Anjuran Akademi Sains Malaysia.
- Ariffin Zainal (2005). Aplikasi Penyelidikan Psikologi dalam Pengurusan Sumber Manusia. *Seminar Psikologi 2005*. World Wide Web: <http://www.emeraldlibrary.com/insi.html>
- Arthur, J & Davison, J. (2005). *Professional Value and Practice: Achieving the Standards for QTS*. Routledge Falmer: London
- Astri Lona Putri (2014). Hubungan Motivasi dengan Komitmen Organisasi (Kasus Pada Karyawan Pada PT. Sucofindo Cabang Dumai). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 2(1).
- Bar-On, R., & Parker, J. D. (2000). *The handbook of emotional intelligence theory, development, assessment, application at home, school and in the workplace*. San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer.
- Biggerstaff, J. K. (2012). *The Relationship Between Teacher Perception of Elementary School Principal Leadership Style and Teacher Job Satisfaction*. Ph.D. Dissertation. Western Kentucky University, Bowling Green Kentucky.
- Boyatzis, R. E. (2001). *Developing emotional intelligence*. Dlm. *Developments in Emotional Intelligence*, disunting oleh C. Cherniss, R. Boyatzis dan M. Elias, 121-154. San Francisco: Jossey-Bass
- Chein, H. W. (2010). *The Relationship Among Leisure Participation, Leisure Satisfaction, And Emotional Intelligence Among Elementary School Teachers in Northern Taiwan*. Doctor Dissertation. Universiti Incarnate Word.
- Ching, P. P. S., Nazarudin, M. N., & Suppiah, P. K. (2019). The Relationship Between Organizational Commitment and Internal Service Quality Among the Staff in Majlis Sukan Negeri-negeri in Malaysia. In *International Conference on Movement, Health and Exercise (199-205)*. Springer, Singapore.
- Chua, Y. P. (2006). *Kaedah Penyelidikan*. Kuala Lumpur: Mc Graw Hill.
- Chua Y. P. (2013). *Kaedah Dan Statistik Penyelidikan; Asas Statistik Penyelidikan, Analisis Data Skala Likert (Edisi ke-2)*. Malaysia; Mc Graw Hill, Education.
- Fannidia, I. P. (2014). *Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatih Sosial*. Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP
- Florence Fletcher (2007). *Hubungan tahap Kecerdasan Emosi dengan tahap kepuasan kerja dan tahap komitmen kerja di kalangan guru bimbingan dan kaunseling sekolah menengah di Bandaraya Kuching, Sarawak*. Tesis Sarjana. Universiti Teknologi Malaysia.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why it can Matter more IQ*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1999). *Emotional Competence Executive Excellent*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (2001). *Emotional intelligence: issues in paradigm building*. Dlm. Cherniss, C. & Goleman, D. *The emotionally intelligent workplace*, 13-26. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hanis Najwa Shahrudin, Ku Fatahiyah Ku Azizan, Wazzainab Ismail, Farah Nur Rashida Rosnan dan Norafidah Gordani (2017). *Tahap Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik*

- Terhadap Pengajaran dan Pembelajaran Bahasa Arab Dalam Kalangan Pelajar Tahfiz di Selangor.* Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor.
- Harris, R. B., Harris, K. J. & Harvey, P. (2007). A Test Competing Models of The Relationships Among Perceptions of Organizational Support and Individual Outcomes. *The Journal of Social Psychology*, 147(6), 631-655.
- Herzberg, F. I. (1987). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 65(5), 109-120.
- Ilhaamie Abdul Ghani Azmi & Nor Raudah Siren. (2018). Tahap Kepuasan Bekerja Guru-Guru Sekolah Menengah Agama Rakyat (Job Satisfaction Level of Non-Government Islamic Religious School Teachers). *Akademika*. 88(2), 35-58.
- Ismail Alias (2005). *Aplikasi psikologi dalam pengurusan sumber manusia*. Seminar psikologi 2005. Diperoleh pada Ogos 14, 2006, daripada World Wide Web: <http://www.eneraldlibrary.com/insight/viewcontentitem.html>
- Iran Herman (2005). *Pembentukan budaya koporat dan minda warga perkhidmatan awam*. Seminar psikologi 2005. World Wide Web: <http://www.enerald-library.com/insight/viewcontent.html>
- Jackson, S. (2006). *Research Method and Statistics*. USA: Thomson Wadworth.
- Jane Francisca, N. (2014). Hubungan antara Faktor Motivasi dengan Kepuasan Kerja Guru-guru LINUS Sekolah Rendah Daerah Ranau Sabah. Tesis Sarjana. Universiti Malaysia Sabah.
- Jaussi, K. S. (2007). Attitudinal commitment: A three-dimensional construct. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80.
- Jonias Sulindap (2010). *Hubungan Antara Penurunan Kuasa Dengan Komitmen Organisasi Dalam Kalangan Ketua Panitia Sekolah Menengah di Daerah Kudat*. Disertasi Sarjana Pendidikan. Kota Kinabalu: Universiti Malaysia Sabah.
- Juhumin, H. S., Nazarudin, M. N., Noordin, Z., Juati, N. A., & Musa, J. (2020). Investigating Motivation, Emotional Intelligence, Work Satisfaction and Organizations Commitment among Primary School Islamic Education Teacher. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 5 (35), 225-236.
- Juliana Abu Hanifah (2004). *Persepsi guru-guru Sekolah di Bandar Temerloh Terhadap Faktor Motivasi Guru dalam Menjalankan Tugas di Sekolah*. Fakulti Pendidikan. Universiti Teknologi Malaysia.
- Junaidah Mohamad & Nik Rosila Nik Yaacob (2013). Kajian tentang kepuasan bekerja dalam kalangan guru-guru pendidikan khas. *Asia Pacific Journal of Educators and Education*, 28, 102-115.
- Jusmawati Fauzana & Shukran Abd. Rahman (2005). *Aplikasi psikologi dalam setting organisasi*. Seminar psikologi 2005. World Wide Web: <http://www.enerald-library.com/html>
- Khaziah Abdul Aziz & Fauzi Hussin (2017). *Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah dalam Daerah Kuala Terengganu*. *Proceedings of the ICECRS*, 1(1). 49-58
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. 1970. Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Larson, L. C. & Miller, T. N. (2011). 21st Century Skills: Prepare Students for the Future. *Kappa Delta Pi Record*, 47(3):121-123.
- Lina Norhayati (2010). *Integrasi Konsep Melayu Dalam Mata Pelajaran Landskap dan Nurseri*. MPV

- Liew, P. G. S, Gan, T.K. & Sia, P. W. (2002). Tahap kecerdasan emosi murid-murid tahun lima di Kawasan Miri. *Projek Sarjana Muda*. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- Lumley, E.J., Coetzee, M., Tladinyane, R., & Ferreira, N. (2011). Exploring the job satisfaction and organisational commitment of employees in the information technology environment Outhern. *African Business Review*, 15(1), 889-978.
- Luxmi & Vibhuti, Y. (2011). Reciprocation Effect of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment: A Study of School Teachers. *Management and Labour Studies, XLRI Jamshedpur, School of Business Management & Human Resources*, 36(2): 175-186.
- Madiha Shah. (2012). The Impact of Teachers' Collegiality on their Organizational Commitment in High- and Low-Achieving Secondary Schools in Islamabad Pakistan. *Journal of Studies in Education*, 2 (2), 130-156.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row Publishers.
- Maslow, A. H. (1996). *The Psychology of Science: A reconnaissance Abraham H. Maslow*.
- Maslow, A.H. (1968). *Toward a Psychology of Being*. New York: D. Van Nostrand.
- Mayer J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace*. Thousand Oaks: Sage .
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). *What is Emotional Intelligence?* Dlm. *D.J. Sluyter (Ed), Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators*. New York: Basic Books.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications. *Psychological Inquiry*, 15(3), 197-215.
- Mclauchlan, K. A. (2010). *The Influence of Selected Factors on Teachers Burnout Among Middle School Teachers*. P.h. D Thesis of Education. Northcentral University, Prescott Valley Arizona.
- Md. Azhar Yahya (2005). *Menjana modal insan dalam persekitaran organisasi*. Seminar Psikologi 2005. Web: <http://www.enerald-library.com/insight.html>
- Mohamad Fuad Haji Ishak, Ab. Halim Tamuri, Suhana Mohamed Lip, Sapie Sabilan, Zetty Norzuliana Rashed & Suziana Hanini Sulaiman (2015). Tahap Kepuasan Bekerja Dari Aspek Hubungan Rakan Sekerja Dalam Kalangan Guru. *Jurnal Pendidikan*. 2(1), 62-78.
- Mohamed Fathy Hussein & Jose L. da Costa (2008). Organizational Commitment and its Relationship to Perceived Leadership Style in an Islamic School in a Large Urban Centre in Canada: Teachers' Perspectives. *Journal of Contemporary Issues in Education*, 3(1), 17-38.
- Mohamad Nizam Nazarudin, Mohd Firdaus Abdullah & Zakiah Noordin (2020). What Motivate Borneo International Marathon Runners? *International Research Journal of Education and Sciences*, 4 (1), 20-27.
- Musa, J., Nazarudin, M. N., Noordin, Z., Juati, N. A. & Juhumin, H. S. (2020). Investigating Instructional Leadership, Transformational Leadership, Self-Efficacy and Trust among Primary School Teacher. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 5 (35), 237-248
- Muyan Alu & Ramli Basri (2017). Hubungan Gaya Kepimpinan Guru Besar dan Motivasi Guru Sekolah rendah di Daerah Bau, Sarawak. *Jurnal Pendidikan*, 17(18), 200-212.
- Narahan Raduan (2016). *Pengaruh Tingkahlaku Kepimpinan Instruksional, Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosi dan Efikasi Guru Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Kalangan Guru Sekolah New Deal Di Negeri Sarawak*. Tesis P.h.D. Universiti Malaysia Sabah.

- Naylor, C. (2001). *Teacher Workload and Stress: An International Perspective on Human Costs and Systematic Failure*. ERIC Document Reproduction Service.
- Newstrom, J. W. (2007). *Organizational Behaviour: Human Behaviour at Work*. McGraw Hill International Edition.
- Nik Badrul Hisham Nik Ismail & Mastura Mahfar (2015). Hubungan Antara Gaya Kepimpinan Pengetua dengan Motivasi dalam Kalangan Guru SMK Harian Daerah Kluang, Johor. *Sains Humanika*, 5(1), 9–18.
- Norhana Mohd. Salleh (2016). *Tahap kepuasan kerja guru agama sekolah agama bantuan kerajaan Negeri Terengganu dari aspek pembangunan Insan*. Disertasi Ijazah Sarjana Usuluddin, Akademi Pengajian Islam, Universiti Malaya.
- Noorhafaiza Herliani Adey (2015). *Hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dalam kalangan Guru Sekolah Menengah*. Tesis Sarjana. Universiti Malaysia Sabah.
- Noraini Abdullah Sani (2000). *Kualiti Kehidupan Bekerja dan Hubungannya dengan Komitmen terhadap Organisasi*. Kertas Projek Sarjana Sains (Pengurusan). Sekolah Siswazah. Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Noraznida Husin dan Siti Nor Hidayah Imam Azali (2018). Hubungan antara Motivasi terhadap Komitmen Pekerja Pentadbiran di Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor. *Proceeding of the 5th International Conference on Management and Muamalah 2018 (IcoMM 2018)*, Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor.
- Noriati A. Rashid, Boon P.Y, Sharifah Fakhirah Syed Ahmad dan Zuraidah A. Majid. (2010). *Guru dan Cabaran Semasa*. Oxford Fajar Sdn. Bhd, Selangor, Malaysia.
- Norliana Mohamad (2007). *Hubungan Antara Beban Tugas Dengan Keresahan Guru Di Sekolah Menengah Teknik Di Johor*. Tesis Sarjana. Universiti Tun Hussein, Malaysia.
- Nur Rahayu Ellyani Mohd Rosli (2005). *Perbandingan faktor - faktor motivasi antara buruh asing dan buruh tempatan di tapak bina*. Tesis ijazah sarjana. Universiti Teknologi Malaysia.
- Nusair K. K., Nan Hua & Xu Li. (2010). A Conceptual Framework of Relationship Commitment: e-travel agencies. *Jurnal of Hospitality and Tourism Technology*, 1(2), 106 – 120.
- Olivia F. Lee, James A. Tan & Rajeshkhar Javalgi (2010). Goal Orientation and organizational Commitment: Individual Difference Predicators of Job Performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 18(1), 129 – 150.
- Phoa, S. C. P., & Nazarudin, M. N. (2019). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kualiti Perkhidmatan Dalam Staf Majlis Sukan Negeri-Negeri Di Malaysia. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 4 (32), 119-12
- Robbins, P. S. (2001). *Organizational Behavior, Ninth edition*. Prentice Hall International Edition. New Jersey.
- Schermuly, C., Rene, Schermuly, R. & Meyer, B. (2011). Effect of Vice-Principals' psychology empowerment on job satisfaction and burnout, *International Journal of Education Management*, 25(3), 252-264.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Bussiness, A Skill Building Approach* (4th edition). New York, United Kingdom: John Wiley & Sons Inc.
- Sidik Md. Noah (2005). *Pengurusan Sumber Manusia, Pengalaman di Sekitar Organisasi*. Seminar psikologi 2005. World Wide Web: <http://www.enerald-library.com/insight/viewcontent.html>

- Sumaira Naz, Sumaira Rekman & Humaira Saqib (2013). The Relationship Between Job Satisfaction and Personality Trait Among Bank Employees. *Far East Journal of Psychology and Bussiness*, 11(3), 57-72.
- Supardi, Mohamed Nor Azhari Azman, Ramlee Mustapha, Ridzwan Che Rus & Che Ghani Che Kob (2016). Tahap Kecerdasan Emosi Guru Pelatih Teknikal dan Vokasional di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). *Sains Humanika*, 8(1), 42-50.
- Suzyanty Mohd Shokory, Wan Salmuni Wan Mustaffa, & Norsamsinar Samsudin (2005). Kepuasan kerja kakitangan akademik: Satu perbandingan Jantina. *Kertas Kerja Bagi Pembentangan Persidangan Psikologi Malaysia 2005*.
- Syed Najmuddin, Ab. Halim Tamuri, Isahak Othman & Mohd. Sabri Mamat (2009). Kajian Persepsi Pelajar Terhadap Profesionalisme Guru Pendidikan Islam MRSM. *Journal of Islamic Arabic Education*, 1(2), 31-50.
- Tu, M. M., Nazarudin, M. N., Noordin, Z., Tawan, A., & Watinin, N. (2020). Investigating the Relationship Between Teacher Attitude, Readiness, Integrity and School Based Assessment. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 5 (35), 306-320.
- Turkay Nuri Tok (2013). Teachers' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turkey. *International Jurnal of Engineering and Management Science(IJEMS)*, 4(2), 250-265.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Wan Noraini Wan Razab & Noraini Othman (2011). Tahap motivasi dan punca tekanan guru yang melanjutkan pelajaran. *Jurnal Kemanusiaan*, 9(1), 98-114.
- Yahzanon Tahir dan Yusof Boon (2011). Tahap Kecergasan Emosi Dan Hubungannya dengan Komitmen Guru Dalam Bekerja Dalam Kalangan Guru Mata Pelajaran Teras tahun Enam. *Journal of Edupres Universiti Teknologi Malaysia*, 1, 187-196.
- Yu, C. W. (2011). Job Stress dan Job Performance Among Employees in the Taiwanese Finance Sector: The Role Emotional Intelligence. *Social Behavior and Personality an International Journal* 39(1):21-31
- Zaini Jamaluddin & Muhammad Zhafir Zawawi (2014). Kesan ganjaran dan persekitaran kerja terhadap komitmen afektif staf sokongan. Jabatan Perniagaan, Fakulti Pengurusan & Muamallah, Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor. *E-Proceedings of the Conference on Management and Muamalah (Comm 2014)*.