

Penerokaan Dimensi Prestasi Guru Sekolah Rendah Melalui Analisis Faktor Penerokaan (EFA)

Norfatimah Ahmad Tarmizi, Tengku Faekah Tengku Ariffin and Nurul Jawahir Md Ali

Abstrak – Seiring dengan keperluan transformasi pendidikan di Malaysia, instrumen penilaian yang sah dan berfungsi menjadi semakin penting untuk memahami dan menambah baik keupayaan profesional guru. Justeru, kajian ini dijalankan bagi mengesahkan instrumen prestasi guru yang telah diadaptasi dari Borman dan Motowidlo (1993), Tengku Ariffin (2010) dan tiga item baru yang dibina berdasarkan kepada tugas guru yang terkini. Kesemua item telah disemak oleh lima orang pakar bagi memastikan kesahan kandungan sebelum diedarkan kepada 200 orang guru sekolah rendah di sebuah negeri di Malaysia. Data seterusnya dianalisis menggunakan analisis faktor penerokaan (EFA) melalui perisian SPSS. Dapatan daripada analisis EFA menunjukkan kebolehppercayaan dalaman yang tinggi bagi konstruk yang diuji iaitu $\alpha = 0.926$. Nilai Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) juga tinggi ($0.946 > 0.6$), ini mengesahkan bahawa terdapat korelasi mencukupi antara item-item konstruk, disokong oleh Ujian Bartlett yang signifikan ($\text{Chi-Square} = 4731.411, p < 0.05$). Lima faktor telah dikenal pasti dan secara kolektif menjelaskan 65.652% daripada jumlah varians keseluruhan. Penemuan ini menunjukkan perbezaan yang ketara berbanding teori asal yang hanya mempunyai dua faktor utama sahaja. Instrumen ini turut berjaya diputar kepada lima komponen dengan nilai Eigen melebihi 1. Daripada 33 item asal, sebanyak 7 item (TP6, CP5, CP6, CP7, CP8, CP16, CP17) digugurkan kerana dimuatkan dalam dua faktor yang berbeza dan tidak mencapai nilai muatan yang sepatutnya. Secara keseluruhannya, penemuan ini menyumbang kepada pembentukan satu kerangka penilaian prestasi guru yang lebih komprehensif serta mempunyai potensi untuk memperkukuh amalan penilaian, meningkatkan prestasi guru, dan seterusnya menyokong peningkatan kualiti pendidikan negara.

Kata Kunci – Prestasi guru, Dimensi Prestasi, Analisis faktor Penerokaan, Instrumen Penilaian

I. PENGENALAN

Tugas guru tidak hanya terhad di dalam bilik darjah sebagai seorang pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing, pentadbir dan model kepada murid yang diajar (Cheung, 2020). Seiring dengan Revolusi Industri 4.0 (IR4.0) yang menitikberatkan mengenai pengetahuan digital, guru perlu memperkukuhkan kemahiran digital dalam diri mereka, kerana tugas pengajaran dan pembelajaran telah berubah di mana kebanyakan urusan telah dipengaruhi oleh penggunaan *Artificial Intelligence* (AI), teknologi dan sistem digital. Ini adalah penting untuk memastikan guru-guru mempunyai kualiti pengajaran yang baik dan akhirnya mempunyai prestasi yang tinggi.

Norfatimah Ahmad Tarmizi, Universiti Utara Malaysia (Email address: fatimahzahari@gmail.com).

Tengku Faekah Tengku Ariffin, Universiti Utara Malaysia (Email address: tfaekah@gmail.com).

Nurul Jawahir Md Ali, Universiti Utara Malaysia (Email address: jawahir@uum.edu.my).

Dengan wujudnya teknologi, lebih banyak sistem dalam skop tugas guru akan berubah dan seterusnya mempengaruhi bagaimanapun guru itu bekerja. Chakravarti (2020) dalam kajiannya di Emiriah Arab Bersatu (UAE), menyatakan IR 4.0 memberikan perkembangan yang positif kepada guru terutamanya dari aspek pembangunan kemahiran serta pengajaran dan pembelajaran guru. Contohnya, guru perlu menghadiri kursus untuk memantapkan kemahiran dan pengetahuan mereka sekiranya ada aspek baru yang ditambah baik dalam silibus ataupun sistem yang perlu digunakan oleh guru semasa melaksanakan tugas mereka.

Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) juga ada menyatakan dalam bab lima bahawasanya guru yang berprestasi tinggi akan membantu untuk murid mendapatkan pencapaian yang baik (PPPM, 2013). Laporan PPPM 2023 dalam dialog Prestasi Nasional bilangan 2 melaporkan terdapat peningkatan dalam pencapaian berbanding tahun sebelumnya. Ini adalah hasil daripada intervensi yang telah dilaksanakan, iaitu melalui kecemerlangan organisasi yang menitikberatkan aspek pencapaian prestasi guru (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2024). Ini membuktikan bahawa guru perlu memiliki prestasi yang tinggi agar dapat membantu meningkatkan pencapaian pembelajaran murid seterusnya meningkatkan kualiti pendidikan.

Dalam apa jua bidang dan profesion yang diceburi oleh seseorang individu, mengukur tahap prestasi merupakan satu keperluan untuk memastikan petugas atau pekerja berada pada tahap sepatutnya demi menjaga nama atau imej profesion itu (Mohammad Yulan, 2019). Maka, prestasi guru perlu dipandang serius kerana guru merupakan tunjang kepada sistem pendidikan dan bertindak sebagai watak utama untuk melaksanakan polisi yang telah ditetapkan serta peneraju dalam menyampaikan segala isi kandungan semasa proses pengajaran dan pembelajaran semasa di kelas (Rostini et al., 2022).

II. PENYATAAN MASALAH

Kajian mengenai prestasi guru masih lagi menjadi isu dan dijadikan topik kajian. Contohnya kajian oleh Rostini et al., (2022) di Indonesia, Khan et al. (2022) di Pakistan serta kajian di Malaysia oleh Ishak et al. (2022). Setiap kajian ini menunjukkan nilai dan tahap prestasi yang berbeza iaitu tinggi, sederhana dan rendah. Ini disebabkan oleh kajian-kajian yang dilaksanakan ini menilai tahap prestasi dengan menggunakan pelbagai pemboleh ubah sebagai indikator seperti kepimpinan (Saleem et al., 2020), kompetensi (Tosuntas et al., 2021) dan efikasi (Taul et al., 2021). Instrumen kajian yang digunakan oleh pengkaji ini juga berbeza seperti *Teachers Job Performance Self-Rating Questionnaire* (Amin et al., 2013), *Individual Work Performance* (Koopmans, 2014) dan *The Framework for*

Teaching (Daneilson, 2013). Salah satu instrumen yang sering digunakan untuk mengetahui tahap prestasi telah dibina oleh (Motowidlo & Van Scotter, 1994), asalnya digunakan dalam bidang ketenteraan. Tetapi ramai pengkaji di barat yang telah mengubahsuai instrumen ini untuk menilai prestasi kakitangan mereka dalam pelbagai bidang seperti pendidikan (Meshari et al., 2021), perniagaan (Sari et al., 2024) dan juga perbankan (Asutay & Ubaidillah, 2024). Pengkaji di Malaysia juga telah menggunakan pelbagai instrumen untuk mengukur prestasi guru, contohnya oleh Tengku Ariffin et al. (2010), prestasi guru gen Y oleh Wan Yaacob (2019) dan prestasi guru semasa covid oleh Nallaluthan et al. (2022).

Instrumen sedia ada perlu diadaptasi untuk menilai prestasi guru kerana bidang tugas guru ini mungkin berbeza bagi setiap negara. Contohnya guru di Malaysia terlibat dalam aktiviti kokurikulum dan tidak hanya melaksanakan tugas mengajar sahaja serta merangkumi tugas sampingan lain iaitu tugas dalam bidang kurikulum, kokurikulum dan hal ehwal murid (Hamami & Yassin, 2022). Terdapat juga guru yang perlu menjadi pegawai aset, menguruskan kemudahan dan infrastruktur sekolah, mengelola pelbagai bentuk bantuan seperti buku teks, rancangan makanan tambahan dan tugas pengkeranian (Mohammad @ Basiron et al., 2024) sedangkan ianya satu tugas yang berlainan serta tidak mempunyai hubungan langsung dengan aktiviti pengajaran dan pembelajaran bersama murid. Ini boleh memberikan gambaran bahawa guru-guru mungkin mempunyai perspektif yang berbeza dalam menilai prestasi mereka mengikut kepada tugas dan tanggungjawab yang mereka galas.

Selain itu, tugas guru merupakan satu tugas yang dinamik dan sentiasa berubah mengikut kepada kehendak semasa dan matlamat yang ditetapkan (Musanna & Basiran, 2023). Sebelum ini, guru menanda kehadiran dalam buku kedatangan, kini guru mengemaskini maklumat kehadiran dalam sistem kehadiran digital, begitu juga dengan penulisan rancangan pengajaran harian secara manual ke bentuk digital. Aplikasi seperti Delima yang mempunyai banyak kelebihan seperti membantu guru untuk mendapatkan maklumat aktiviti pengajaran yang berbeza dengan bantuan bahan digital.

Kesinambungan daripada perubahan cara kerja yang menggunakan sistem manual kepada digital memerlukan guru untuk mengikut perubahan dan kehendak semasa (Ratten, 2023) kerana ianya mempengaruhi cara kerja guru. Justeru, guru perlu melengkapkan diri mereka dengan kemahiran yang sesuai agar dapat melaksanakan tugas secara cemerlang serta bergerak seiring dengan kemajuan sistem pendidikan yang sentiasa berkembang dan berubah.

Disebabkan oleh transformasi dalam bidang tugas guru ini, maka cara dan penilaian prestasi guru juga perlu mengikut perubahan yang sedang berlaku. Maka kajian ini dilaksanakan bagi melihat adakah instrumen yang telah digunakan sebelum ini bersesuaian dengan keadaan tugas guru yang terkini dan mampukah ia mewakili dan menilai prestasi kerja guru.

III. TINJAUAN LITERATUR

Teori dan Konsep Prestasi Kerja

Teori perbezaan individu dalam prestasi kerja (Motowidlo et al., 1997) merupakan penyumbang terbesar kepada perkembangan teori prestasi kerja. Empat andaian telah dikemukakan oleh tokoh ini. Andaian pertama, prestasi ialah satu konstruk tingkah laku. Apa yang dilakukan oleh seseorang pekerja perlu berada dalam kawalan pentadbir ataupun lebih senang dinyatakan sebagai pekerja bertindak mengikut skop tugas yang telah ditetapkan kepada mereka. Maka, penilaian prestasi dibuat berdasarkan kepada tingkah laku setiap ahli dalam organisasi itu. Bagi tingkah laku seorang guru pula, seseorang guru mempunyai kawalan terhadap tugas yang mereka lakukan seperti mereka boleh memilih cara untuk mengajar, menggunakan sumber yang sesuai dan menentukan aktiviti yang akan dilakukan bersama dengan murid. Dengan kata lain guru bertanggungjawab untuk memilih bagaimana mereka akan melaksanakan tugas mereka (K. Ismail & Surat, 2024).

Andaian yang kedua, tingkah laku yang dilakukan adalah episodik iaitu setiap tingkah laku yang ditunjukkan oleh seseorang sepanjang melaksanakan tugas wujud satu tingkah laku khusus. Contohnya membantu rakan yang menghadapi masalah, mempunyai sikap empati dan cuba memahami bidang tugas rakan yang lain walaupun ianya tidak menyumbang kepada matlamat organisasi. Dalam konteks sekolah pula, kebanyakan kerja guru hanya memfokuskan kepada mencapai matlamat yang telah ditetapkan namun ada juga aktiviti guru yang tidak menjurus ke arah itu. Oleh itu, tingkah laku prestasi tidak seharusnya mengambil kira tingkah laku yang tidak menyumbang kepada matlamat sekolah, tetapi jika guru terlibat dalam perbualan berkaitan pekerjaan seperti berbincang mengenai maklumat terkini dalam teknik pengajaran dan berkongsi maklumat murid, maka tingkah laku ini boleh diambil kira untuk menilai prestasi mereka.

Bagi andaian ketiga, prestasi dari segi tingkah laku boleh dinilai, iaitu prestasi kerja seseorang itu boleh diperhatikan dan diukur. Ianya boleh dilaksanakan dengan persetujuan antara semua pihak, contohnya di antara guru dengan pentadbir dan menggunakan satu alat ukur atau penanda aras yang sesuai. Guru juga boleh menilai sendiri tahap prestasi dari aspek mengajar dan bukan mengajar mereka.

Andaian yang terakhir adalah prestasi kerja merupakan satu pembolehubah multidimensi. Borman dan Motowidlo (1997) mencadangkan dua dimensi, berbeza dengan (Rotundo & Sackett, 2002) yang menyatakan prestasi kerja mempunyai tiga dimensi, manakala dimensi Campbell (1990) pula menyatakan prestasi kerja diwakili oleh lima dimensi.

Hassan (2016) dan Jiang et al. (2012) percaya bahawa prestasi merupakan hasil gabungan dari tindakan dan perbuatan yang seseorang lakukan. Beberapa pengkaji lain mengkaji dimensi-dimensi seperti dimensi tugas, kewarganegaraan dan prestasi kontraproduktif (Rotundo & Sackett, 2002) prestasi tugas dan prestasi kontekstual

(Van Scotter, 2000), tingkah laku dalam peranan dan tingkah laku luar peranan (Lynch et al., 1999).

Prestasi Kerja Guru

Konsep prestasi kerja guru merupakan satu perjalanan melalui beberapa peringkat untuk guru itu mencapai tahap pembelajaran yang lebih tinggi serta dapat meningkatkan tahap perkembangan kemahiran mereka (Elger, 2017). Peningkatan prestasi akan membangunkan profesionalisme seorang guru, selain daripada mengembangkan lagi kemahiran, pengetahuan dan juga kaedah pengajaran mereka (Wan Yaacob, 2019). Guru yang berprestasi tinggi telah melalui fasa yang berbagai, semestinya mempunyai banyak pengalaman sehingga membolehkan mereka berada pada tahap yang cemerlang (Alzoraiki et al., 2023). Porter dan Lawler (1999) berpendapat, prestasi kerja merupakan keupayaan guru untuk meningkatkan kemahiran dan membangunkan kapasiti bagi menghasilkan proses kerja yang berkualiti dan berimpak tinggi. Prestasi guru juga boleh diterjemahkan sebagai dua dimensi mengikut cadangan (Borman & Motowidlo, 1997) iaitu prestasi tugas dan prestasi kontekstual. Bagi kajian ini, prestasi kerja guru adalah tahap tanggungjawab telah dilaksanakan oleh guru-guru berdasarkan kepada peraturan dan kehendak sekolah bagi mencapai matlamat yang telah ditetapkan. Ia juga merupakan satu tingkah laku yang memberi sumbangan kepada sekolah.

Prestasi Tugas

Prestasi tugas seorang guru adalah tingkah laku yang melibatkan tugas hakiki guru seperti mengeluarkan sesuatu produk dan memberi perkhidmatan atau bekerja di bahagian teknikal. Kesemua tugas ini harus dilakukan oleh guru itu kerana ianya merupakan bidang tugas mereka seperti mana yang telah dinyatakan oleh Coleman dan Borman (2000). Mohammad Yulan (2019) pula menyatakan prestasi tugas seorang guru merupakan pelaksanaan sesuatu proses teknikal dari aspek menyelenggara, merancang dan melaksanakan tugas dengan sebetulnya. Menurut (Demerouti et al., 2014) prestasi tugas sesuai diguna pakai dalam apa jua bidang pekerjaan dan ianya sangat diperlukan untuk memenuhi keperluan sesuatu pekerjaan. Dalam bidang pendidikan, prestasi tugas merupakan tugas hakiki seorang guru yang meliputi aspek mengajar, merancang pengajaran, menyediakan modul tambahan untuk murid dan berkemahiran untuk melatih murid dalam bidang kokurikulum. Untuk kajian ini, prestasi tugas merupakan sikap atau tindakan yang dilakukan secara sukarela ataupun secara terpaksa dapat dilaksanakan dengan baik dan segala matlamat yang telah ditetapkan dapat dicapai sebaiknya.

Prestasi Kontekstual

Prestasi kontekstual adalah sikap guru yang mematuhi setiap peraturan, berkolaborasi dengan rakan setugas yang lain, bekerja dengan penuh semangat dan sentiasa

memberi sokongan yang penuh kepada matlamat yang ingin dicapai oleh organisasi yang diwakili seperti mana yang dicadangkan oleh Borman & Motowidlo (1993). Prestasi kontekstual juga selalunya dirujuk sebagai prestasi peranan tambahan. Peranan tambahan yang dilakukan oleh pekerja ini dilakukan secara sukarela tanpa perlu disuruh atau dipaksa dan wujud dengan sendirinya dalam diri individu itu, seperti bekerjasama dengan rakan setugas, meningkat pengetahuan dan kemahiran dalam diri yang berkaitan dengan bidang tugas. Oleh itu dapat disimpulkan bahawa prestasi kontekstual melibatkan perbuatan atau tingkah laku yang dibuat oleh guru, melebihi daripada bidang tugas yang sepatutnya agar tugas mereka dapat dilaksanakan dengan lancar. Prestasi kontekstual dalam bidang pendidikan merupakan prestasi yang meliputi aspek bukan mengajar seorang guru tetapi ianya dapat membantu guru itu untuk bekerja dengan lebih baik seperti membantu murid yang bermasalah, mengawal emosi, bersedia menerima tugas yang rumit dan bekerjasama dengan rakan sekerja dengan baik.

Muindi dan K'Obonyo (2015) pula telah menyenaraikan tiga perbezaan antara prestasi tugas dengan prestasi kontekstual. Perbezaan itu adalah (1) aktiviti prestasi tugas adalah berbeza bagi setiap jenis pekerjaan manakala prestasi kontekstual mempunyai aktiviti yang sama untuk jenis pekerjaan yang beza, (2) prestasi tugas dipengaruhi oleh kebolehan seseorang manakala prestasi kontekstual dipengaruhi oleh personaliti dan motivasi seseorang, (3) prestasi tugas merupakan satu set tingkah laku dalam peranan manakala prestasi kontekstual melibatkan tingkah laku di luar peranan seseorang.

Walaupun konsep dan dimensi ini telah lama diperkenalkan, namun masih ada kajian-kajian terkini yang menjadikan konsep ini sebagai dasar kepada kajian mereka, contohnya kajian yang dilaksanakan Alodwan et al., (2024). Begitu juga dengan kajian oleh Jalet dan Yunus (2021) dengan menggunakan instrumen Standard Kualiti Pendidikan Malaysia Gelombang 2 (SKPMg2) untuk menilai prestasi guru dan kajian oleh (Mohammad Yulan, 2019) yang menilai tahap prestasi guru baharu di IPG. Konsep dan dimensi yang diperkenalkan oleh Borman dan Motowidlo (1997) ini bukan sahaja digunakan dalam bidang perguruan tetapi ada juga pengkaji yang menilai tahap prestasi pekerja awam di sektor berlainan (Sieng & Azman M., 2021).

Kepelbagaian Instrumen untuk Mengukur Prestasi Guru

Banyak instrumen yang telah diadaptasi untuk mengukur prestasi guru, seperti instrumen *Individual Work Performance (IWP)* yang telah mencadangkan prestasi kerja didasarkan kepada empat dimensi iaitu prestasi tugas, prestasi kontekstual, prestasi adaptif dan juga prestasi tingkah laku yang tidak produktif. Instrumen ini telah diadaptasi untuk mengukur prestasi kerja guru oleh Mutlaq M (2018) yang membuat kajian Arab Saudi, dan juga Bani Amin et al. (2019) yang mengukur prestasi guru di Malaysia.

Instrumen *Teachers' Job Performance Sel-Rating Questionnaire* (TJPSQ) yang dibina oleh Amin et al. (2013) pula menilai prestasi kerja guru melalui empat dimensi iaitu kemahiran guru, kemahiran mengurus, disiplin dan keteraturan serta dimensi interaksi interpersonal. Pengkaji dari Pakistan Pervez et al. (2021) telah menggunakan instrumen ini untuk menilai tahap prestasi guru sekolah menengah. Kajian dalam kalangan guru di Malaysia yang telah menggunakan instrumen ini telah dilaksanakan oleh Che Ahmad et al. (2021).

Selain itu, terdapat juga instrumen *The Framework for Teaching* oleh (Daneilson, 2013) yang mengukur prestasi kerja berdasarkan kepada empat dimensi iaitu perancangan dan persediaan, persekitaran bilik darjah, tanggungjawab professional dan yang terakhir adalah pengajaran. Antara pengkaji yang telah menggunakan instrumen ini adalah (Wan Yaacob, 2019) yang telah mendapati bahawa prestasi guru Gen Y di Malaysia berada pada tahap tinggi mengikut dimensi yang telah dinyatakan di atas. Manakala Iriani dan Lelatobur (2024) telah menggunakan instrumen ini untuk mengukur tahap prestasi guru di Indonesia berdasarkan kepada perbezaan gender.

Akhir sekali, tidak kurang juga pengkaji yang merujuk kepada instrumen prestasi kerja oleh Borman & Motowidlo (1993) atau (Motowidlo & Van Scotter, 1994) yang merangkumi, bagi mengukur prestasi kerja guru. Kajian oleh Tsui et al. (1997) dan Tengku Ariffin (2010) telah berjaya mengadaptasi konsep yang diutarakan oleh mereka untuk mengukur prestasi guru di negara masing-masing, iaitu di Nigeria dan di Malaysia.

Kepelbagaian dalam pengukuran prestasi kerja, umumnya dan prestasi kerja guru khususnya, telah menarik minat pengkaji untuk terus mencari keunikan dan penambahbaikan. Salah satu penambahbaikan yang diperlukan ialah mengambil kira bidang tugas guru yang terkini, yang melibatkan penggunaan teknologi digital. Justeru, bagi kajian ini, pengkaji merujuk kepada instrumen prestasi kerja oleh (Motowidlo & Van Scotter, 1994) dan juga versi adaptasi oleh Tengku Ariffin (2010), serta mencadangkan tiga item baru yang mengukur tugas guru berkaitan dengan kemahiran penggunaan teknologi digital.

IV. METODOLOGI

Reka Bentuk Kajian

Kajian ini merupakan kajian kuantitatif, menggunakan kaedah tinjauan keratan rentas yang berfokus kepada validasi instrumen. Ianya melibatkan fasa kesahan instrumen iaitu dengan mendapatkan nilai *Content Validity Ratio* (CVR) dan *Content Validity Index* (CVI) serta membuat kesahan konstruk *Exploratory Factor Analysis* (EFA). Prosedur yang terakhir adalah mencapai kebolehppercayaan instrumen dengan mencari nilai *Cronbach α* . Kesemua prosedur yang dijalankan ini dapat menguji instrumen prestasi guru yang telah diadaptasi dan penambahbaikan dapat dibuat agar penilaian tahap prestasi guru boleh dilakukan dengan sebaiknya dan dimensi-dimensi yang mewakili setiap item dalam instrumen ini dapat menilai tahap prestasi guru dengan tepat.

Persampelan

Setiap fasa dalam kajian ini memerlukan jumlah sampel yang berlainan. Prosedur untuk membuat kesahan kandungan bagi instrumen ini telah mengambil kira pendapat daripada lima orang pakar dalam bidang yang seiring dengan setiap pembolehubah yang dikaji. Kesemua pakar ini mempunyai pengalaman sekurang-kurangnya 10 tahun, mengikut kepada cadangan Rubio et al. (2003) panel penilai instrumen ini terdiri daripada pakar dari sektor akademik yang merupakan pensyarah dalam bidang dan pakar dari Institut Pendidikan Guru (IPG) serta pakar lapangan dari sekolah terpilih yang merupakan pengamal kepada pemboleh ubah yang dikaji.

Bagi mendapatkan kesahan konstruk, 200 sampel telah terlibat. Sampel yang terpilih merupakan guru-guru sekolah rendah di negeri Kelantan. Persampelan berperingkat telah digunakan untuk memilih responden. Sebanyak 230 orang guru dan 10 buah sekolah yang terlibat dalam kajian ini. Daripada 220 borang yang dipulangkan, hanya 200 sahaja yang sesuai dianalisis setelah melalui proses saringan data.

Fasa yang terakhir iaitu mendapatkan nilai kebolehppercayaan instrumen, 30 sampel telah dipilih untuk menjawab set soalan secara atas talian dengan menggunakan *Google Form* yang mana kaedah ini sangat sesuai digunakan sebagai borang soal selidik untuk kajian (Lestari & Putra, 2020) kerana ianya lebih fleksibel dan memudahkan responden untuk menjawab pada bila-bila masa, di mana sahaja dengan hanya menggunakan peranti yang mempunyai capaian internet.

Instrumen Kajian (Alat Ukur Prestasi Guru)

Pengkaji telah mengadaptasi item soal selidik yang telah dibina oleh (Motowidlo & Van Scotter, 1994) yang mengandungi 21 item bagi dimensi prestasi kontekstual. Manakala 9 item dimensi prestasi tugas pula diadaptasi dari (Tengku Ariffin, 2010) dan tiga item baru telah dibina oleh pengkaji berdasarkan kepada bidang tugas guru yang terkini seperti mengisi data secara atas talian dan kesediaan menggunakan aplikasi e-pembelajaran mengikut kepada keperluan terkini dalam bidang tugas seorang guru. Instrumen kajian ini dibuat dalam bahasa Malaysia dengan menggunakan skala likert lima point (1 = Sangat tidak setuju sehingga 5 = Sangat setuju) dan ianya disesuaikan mengikut kepada definisi operasi bagi setiap dimensi yang terlibat.

Instrumen untuk kajian ini juga telah ditambah baik dengan melibatkan proses terjemahan secara *back-to-back translation*. Menurut Son (2018), kajian yang dilakukan dengan menggunakan soal selidik versi asal ataupun versi bahasa asing, perlu diterjemahkan sebanyak dua kali dari Bahasa Inggeris ke Bahasa Melayu dan kemudian ke Bahasa Inggeris semula. Item baru yang telah diterjemahkan perlu sepadan maksudnya dengan yang asal. Kemudian, pengujian awal (*pre-testing*) dilaksanakan bagi menguji kualiti setiap item dari segi maksud, bahasa dan struktur teknikal ayat seperti penggunaan koma, noktah dan ejaan yang tepat. Pengujian awal dilakukan untuk memastikan kesahihan kognitif setiap item dalam

soal selidik yang akan digunakan, seterusnya membantu memperbaiki kekurangan yang wujud dalam soal selidik sebelum ianya diedarkan untuk menjalankan ujian rintis yang sebenar (Hair et al., 2014).

Pengumpulan Data

Bagi mengumpulkan data, pengkaji telah memohon kebenaran untuk menjalankan kajian daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (BPPDP), KPM. Seterusnya permohonan kepada Unit Perhubungan di Jabatan Pendidikan Negeri Kelantan (JPN) juga dibuat untuk mendapatkan kebenaran untuk mengedarkan soal selidik di sekolah serta memperoleh data terkini jumlah guru dan sekolah rendah yang ada di negeri Kelantan. Keizinan dari guru besar sekolah yang terlibat juga diperoleh sebelum melaksanakan proses mengedarkan borang soal selidik kepada responden yang terpilih. Pengkaji telah mengedarkan sendiri borang soal selidik, serta memberikan sedikit taklimat kepada responden berkaitan proses untuk menanda soal selidik. Responden diberikan masa selama tiga hari untuk melengkapkan soal selidik agar kadar perolehan data yang tinggi dapat dipungut.

Kesahan Item

Creswell (2012) menyatakan kesahan kandungan bagi sesuatu alat ukur diperolehi daripada bukti empirikal dan penyataan panel dalam sesuatu bidang kajian. Kaedah ini, penilaian dapat dilaksanakan dengan lebih mudah dan bersistematik bagi mengekalkan ataupun menggugurkan item melalui pengiraan CVR. Ia juga mempunyai kelebihan kerana ianya lebih telus, terarah dan lebih mesra pengguna (Effendi et al., 2017). Penilaian kesahan kandungan ini dilaksanakan dengan meminta kepada panel untuk membuat penilaian terhadap kesemua 33 item. Pengkaji menggunakan skala empat poin untuk membuat penilaian bagi kepentingan setiap item iaitu (1) Sangat tidak penting, (2) Tidak penting, (3) Penting, (4) Sangat penting. Hasil dari pengiraan CVR kesemua item, nilai CVI pula akan dihitung.

Kajian ini juga telah menjalankan proses kesahan konstruk yang melibatkan prosedur penerokaan faktor analisis EFA proses ini dapat mengenalpasti dan menyusun item mengikut faktor atau pun dimensi berdasarkan kepada data dari sampel kajian (Hair et al., 2011) pengkaji juga dapat mengenalpasti faktor yang terbentuk, item yang tidak berkorelasi dan item perlu digugurkan. Untuk kajian ini, nilai muatan faktor (*factor loadings*) setinggi 0.40 diklafikasikan sebagai nilai muatan yang signifikan kerana menggunakan sampel yang mencukupi iaitu sebanyak 200 sampel. Nilai ini boleh diterima untuk kajian bersifat eksploratori (Gie Yong & Pearce, 2013). Awang (2015) menyatakan bahawa nilai muatan faktor 0.30 keatas masih boleh diterima dalam EFA jika ianya masih dalam fasa pengesahan awal. Ini disokong oleh (Hair et al., 2010) yang menyatakan bahawa nilai 0.3 hingga 0.4 masih boleh dipertimbangkan untuk kajian awal sebelum ke peringkat yang seterusnya.

Kebolehpercayaan Item

Ujian rintis juga perlu dilaksanakan untuk mendapat nilai *Cronbach α* iaitu kebolehpercayaan sesuatu alat ukur yang menunjukkan sejauh mana instrumen itu stabil dan mampu untuk mengukur sesuatu pemboleh ubah. Pallant (2020) kajian rintis perlu dibuat dalam kumpulan manusia yang hampir sama latar belakangnya dengan responden kajian yang ingin dikaji. Mencari nilai α merupakan cara yang terbaik untuk menguji kebolehpercayaan item, nilai 0.90 hingga 0.94 adalah yang terbaik (Taber, 2018). Nilai 0.60 sehingga 0.70 masih boleh diguna pakai sebagai pengukuran yang baik (Hair et al., 2011) Semakin tinggi nilai α menunjukkan semakin rendah ralat yang terjadi semasa pengukuran.

V. DAPATAN KAJIAN

Kesahan Kandungan

Kesemua item telah memperoleh kesahan daripada lima orang pakar dengan nilai (CVI = 0.98). Menurut Polit et al. (2007) nilai minima bagi CVI adalah sebanyak 0.78, manakala Davis (1992) pula menyatakan nilai 0.80 ke atas adalah yang terbaik. Sesuatu item adalah penting jika bilangan panel yang menilai item itu sebagai sangat penting adalah lebih banyak (Lawshe, 1975). Jika nilai CVR yang diperoleh oleh sesuatu item itu adalah 1, bermakna semua panel telah bersetuju dan menilai item itu sebagai sangat penting serta memiliki kesahan kandungan yang tinggi. Oleh itu, semua item bagi instrumen ini telah dikekalkan dan akan melalui ujian kesahan yang seterusnya. Jadual I menunjukkan kesemua item yang terlibat mengikut dimensi yang telah ditetapkan.

JADUAL I: NILAI CVR DAN CVI

	Soalan/Dimensi	Persetujuan Panel					JUM	CVR
		1	2	3	4	5		
Prestasi Kontekstual (CP1-CP21)								
1	CP1	√	√	√	√	√	5	1.00
2	CP2	√	√	√	√	√	5	1.00
3	CP3	√	√	√	√	√	5	1.00
4	CP4	√	X	√	√	√	4	0.80
5	CP5	√	√	√	√	√	5	1.00
6	CP6	√	√	√	√	√	5	1.00
7	CP7	√	√	√	√	√	5	1.00
8	CP8	√	√	√	√	√	5	1.00
9	CP9	√	X	√	√	√	4	0.80
10	CP10	√	X	√	√	√	4	0.80
11	CP11	√	√	√	√	√	5	1.00
12	CP12	√	√	√	√	√	5	1.00
13	CP13	√	√	√	√	√	5	1.00
14	CP14	√	√	√	√	√	5	1.00
15	CP15	√	√	√	√	√	5	1.00
16	CP16	√	√	√	√	√	5	1.00
17	CP17	√	√	√	√	√	5	1.00
18	CP18	√	√	√	√	√	5	1.00
19	CP19	√	√	√	√	√	5	1.00
20	CP20	√	√	√	√	√	5	1.00
21	CP21	√	√	√	√	√	5	1.00
Prestasi Tugas (TP1 – TP12)								
1	TP1	√	√	√	√	√	5	1.00
2	TP2	√	√	√	√	√	5	1.00
3	TP3	√	√	√	√	√	5	1.00
4	TP4	√	√	√	√	√	5	1.00

5	TP5	√	√	√	√	√	5	1.00
6	TP6	√	√	√	√	√	5	1.00
7	TP7	√	√	√	√	√	5	1.00
8	TP8	√	√	√	√	√	5	1.00
9	TP9	√	√	√	√	√	5	1.00
10	TP10	√	√	√	√	√	5	1.00
11	TP11	√	√	√	√	√	5	1.00
12	TP12	√	√	√	√	√	5	1.00
Indeks Kesahan Kandungan (CVI)								0.98

CP10						.405
TP2						.403
TP1						.349
Total Eigenvalue	15.460	2.412	1.436	1.303	1.054	
Variance Explained	46.850	7.310	4.350	3.948	3.194	

Kesahan Konstruk (Analisis Faktor Penerokaan)

Kesemua 33 item dianalisis menggunakan prosedur EFA melalui kaedah *Principal Axis Factor* dengan putaran *Direct Oblimin* untuk mendapatkan dimensi faktor bagi konstruk prestasi guru dengan lebih tepat. Nilai muatan faktor yang ditetapkan dalam kajian ini adalah 0.40. Comrey (1973) dan Hair et al. (2010) menyatakan nilai muatan faktor 0.3 dan 0.4 masih boleh diterima untuk meneruskan kajian. Nilai ujian Bartlett’s adalah signifikan (Chi-Square = 4731.411, $p < 0.05$), nilai Kaiser -Meyer-Olkin (KMO) juga tinggi ($0.946 > 0.6$) dan ianya melebihi nilai minima yang sepatutnya iaitu 0.6 (Sekaran & Bougie, 2016). Lima faktor telah dikenalpasti dan secara kolektif menjelaskan 65.652% daripada jumlah varians keseluruhan melebihi daripada jumlah varians minimum iaitu 60.00% (Bahkia et al., 2020).

Selepas analisis EFA dijalankan, hanya 32 item ini telah dimuatkan ke dalam 5 dimensi yang berlainan dan ini adalah penemuan baharu yang mana item-item ini telah dijawab oleh guru di Malaysia dan ianya telah ditafsirkan dalam konteks guru di Malaysia. Jadual II di bawah menunjukkan nilai muatan setiap faktor yang telah terekstrak.

JADUAL II: ITEM YANG DIEKSTRAK

Item	Faktor				
	1	2	3	4	5
CP14	.730				
CP12	.649				
CP13	.618				
CP21	.462				
CP9	.461				
CP15	.423				
CP11	.414				
CP8	.404			.333	
TP4		.884			
TP5		.827			
TP3		.729			
TP6	.405	.418			
CP18			.716		
CP19			.691		
CP20			.603		
CP17	.442		.482		
CP16	.306		.415		
CP7					
CP2				.807	
CP1				.740	
CP5				.576	.305
CP3				.542	
CP6				.501	.328
CP4				.492	
TP9					.700
TP8					.641
TP11					.631
TP12					.533
TP7					.479
TP10					.427

Teori asal yang telah dicadangkan oleh Borman dan Motowidlo (1993) hanya terdapat dua dimensi untuk mengukur prestasi iaitu prestasi kontekstual dan prestasi tugas. Namun, untuk kajian ini, lima 136actor telah diekstrak dan ianya telah dilabelkan semula mengikut kepada kesuaian. Faktor pertama dilabelkan semula sebagai dimensi tingkah laku kesukarelaan, konstruk kedua pula dimensi tugas pilihan, konstruk ketiga dijenamakan sebagai dimensi tingkah laku produktif, konstruk 4 ditukarkan kepada dimensi tingkah laku kepatuhan dan konstruk terakhir adalah dimensi tugas khusus. Tujuh item telah digugurkan iaitu item CP7 yang tidak termuat dalam mana-mana 136actor. Bagi item TP6, CP5, CP6, CP8, CP16, dan CP17 juga digugurkan kerana termuat dalam dua 136actor yang berbeza serta tidak mencapai nilai muatan yang telah ditetapkan.

Kebolehpercayaan Instrumen

Nilai min, sisihan piawai dan kesahan bagi 136actor136ent prestasi guru untuk kajian ini ditunjukkan dalam Jadual 3. Nilai Cronbach α bagi Faktor 1 adalah 0.92, 136actor 2 0.88, 136actor 3 0.84, 136actor 4 0.88 dan 136actor 5 0.91. kesemua nilai Cronbach α untuk 136actor yang terlibat boleh diterima mengikut kepada cadangan (Hair et al., 2011) iaitu 0.60 sehingga 0.70 masih boleh diguna pakai sebagai pengukuran yang baik.

JADUAL III: NILAI MIN, SISIHAN PIAWAI DAN Cronbach α

	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4	Faktor 5
Cronbach α	.92	.88	.84	.88	.91
Min	34.16	11.15	15.59	26.19	37.30
Sisihan Piawai	4.20	2.25	2.79	3.11	4.59

VI. PERBINCANGAN

Dapatan kajian ini menunjukkan sedikit kelainan dengan kajian lalu yang menggunakan teori prestasi kerja berdasarkan Borman dan Motowidlo (1993). Pada asalnya dua dimensi yang dicadangkan oleh Borman dan Motowidlo (1993), iaitu dimensi prestasi tugas dan prestasi kontekstual. Dalam kajian ini, lima dimensi telah terbentuk, dimensi prestasi tugas telah terpisah menjadi dua dimensi, manakala dimensi prestasi kontekstual pula terpisah menjadi tiga dimensi. Dua prestasi tugas yang baharu ini adalah mengikut dimensi tugas khusus (seperti mengajar, mengurus ko-kurikulum, menjalankan tugas khas dan sebagainya); dan dimensi tugas pilihan (seperti mempelbagaikan teknik pengajaran, menggunakan teknologi terkini dan menyediakan bahan bantu mengajar).

Bagi prestasi kontekstual pula, ianya terbahagi kepada tiga dimensi yang boleh dilabelkan sebagai tingkah laku kesukarelaan (seperti memberi sokongan dan membantu rakan serta murid); tingkah laku produktif (seperti menyertai pertandingan inovasi, mendapatkan merit untuk

sekolah dan membuat tugas dengan bersemangat) dan tingkah laku kepatuhan (seperti patuh kepada arahan pentadbir, bekerja mengikut prosedur dan menyelesaikan tugas walau apa pun masalah yang timbul). Borman et al. (2014) sendiri telah mentafsirkan prestasi kontekstual sebagai memiliki tiga elemen yang dinyatakan di atas. Justeru, dapatan kajian ini yang memisahkan prestasi kontekstual menjadi tiga dimensi berbeza ini bukanlah sesuatu yang di luar jangka. Malahan, konsep multi-dimensi bagi prestasi kontekstual ini boleh juga telah dibuktikan dalam kajian lalu contohnya oleh Cerit dan Ekici (2023) serta Johnson (2001).

Hasil kajian ini mengetengahkan suatu persepsi baharu terhadap konsep prestasi guru. Di mana, dari persepsi guru di Malaysia, ianya merupakan lima dimensi yang mencerminkan pembahagian tugas serta tanggungjawab yang diletakkan ke atas bahu para guru. Dengan erti kata lain, guru melihat tugas mereka sebagai suatu yang lebih kompleks dan pelbagai. Tiga item baharu yang dicadangkan sebagai penambahbaikan instrumen, iaitu item yang mengukur kemahiran guru menggunakan teknologi dalam pengajaran atau menggunakan aplikasi tertentu untuk mengisi data, merupakan suatu kemahiran yang signifikan dan perlu diukur dalam prestasi guru secara lebih holistik. Kepentingan kemahiran guru dalam aspek teknologi untuk melunaskan tugas pengajaran dan tugas lain yang berkaitan tidak juga disangkal lagi. Kajian yang dilakukan di Afrika Selatan oleh Ajani dan Govender (2023) telah menekankan hakikat ini apabila mendapati bahawa kemahiran dalam penggunaan teknologi mempengaruhi keberkesanan guru. Saidin et al. (2023) pula menyatakan teknologi digital memberikan harapan baru kepada dunia pendidikan dan seterusnya dapat membantu guru untuk menjalankan proses pengajaran dan pembelajaran dengan lebih berkesan.

VII. KESIMPULAN

Kajian ini telah menunjukkan kesahan konstruk untuk instrumen prestasi guru yang melihat kepada konteks guru-guru di Malaysia. Secara teorinya, sumbangan bagi kajian ini adalah, item yang digunakan adalah lebih jelas dan dapat diperincikan dengan lebih baik dalam lima dimensi yang berlainan yang mana sebelum ini ia hanya berada dalam dua dimensi sahaja. Melalui kajian ini, dapat dijelaskan dengan lebih terperinci dan perlabelan semula setiap dimensi ini mampu berdiri dan dapat diterjemahkan dengan sendiri. Secara praktikalnya pula, dapatan yang diperolehi hasil daripada penggunaan instrumen ini boleh membantu pihak pentadbir sekolah, PPD, JPN dan seterusnya KPM untuk mengenalpasti aspek mana yang mempunyai pengaruh lebih tinggi terhadap prestasi guru, seterusnya dapat membantu pihak berkenaan untuk membuat perancangan bagi membantu guru-guru meningkatkan prestasi mereka kepada tahap yang lebih cemerlang.

Sistem pendidikan negara yang dinamik memerlukan guru untuk bersiap sedia dalam menghadapi sebarang perubahan yang sedang dan bakal terjadi. Selain itu, guru juga perlu mahir untuk bertindak dengan cekap, melaksanakan tugas dengan lebih kreatif agar dapat

memastikan matlamat yang telah ditetapkan oleh sekolah, PPD, JPN dan seterusnya KPM tercapai. Keperluan untuk menilai tahap prestasi guru adalah perlu untuk memastikan keberkesanan pendidikan mampu bergerak seiring dengan perkembangan kurikulum, perubahan keperluan pelajar, dan pembangunan teknologi. Justeru, satu alat ukur yang bersesuaian dengan guru-guru di Malaysia adalah sangat diperlukan untuk mengukur konstruk prestasi guru dengan sebaiknya. Maka, instrumen yang sedia ada perlu diubahsuai agar dapat memenuhi spesifikasi yang sepatutnya.

Semua aspek ini adalah penting untuk mewujudkan situasi belajar yang positif seiring dengan hasrat dan matlamat pendidikan negara dan global. Dalam revolusi industri (IR4.0), telah membawa perubahan yang besar terhadap bagaimana sesuatu perkara itu perlu dilaksanakan dan bagaimana seseorang yang dipertanggungjawabkan itu bertindak terhadap tugas mereka. Bagi mendokong IR4.0, matlamat pendidikan negara telah diselarikan dengan polisi, dan praktis agar dapat membangunkan potensi yang ada dalam individu dari aspek tingkah laku, pengetahuan, emosi, rohani dan jasmani yang harmoni.

PENGHARGAAN

Hasil kerja ini telah ditaja oleh Kementerian Pelajaran Malaysia Hadiah Latihan Persekutuan/ no: KPM.BT.700-30/22/82 (5).

RUJUKAN

- Ajani, O. A., & Govender, S. (2023). Impact of ICT-Driven teacher professional development for the enhancement of classroom practices in South Africa: A systematic review of literature. *Journal of Educational and Social Research*, 13(5), 116–128. <https://doi.org/10.36941/jesr-2023-0125>
- Almaçık, Ü., Almaçık, E., Akçin, K., & Erat, S. (2012). Relationships between career motivation, affective commitment and job satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 355–362. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1011>
- Alodwan, S. S., Ahmad, M., Khasawneh, S., & Jarrah, H. Y. (2024). The degree to which administrative leaders in the ministry of education practice organizational justice and its relationship to the job performance of employees and their trust in their leaders. *12(1)*, 2051–4883. <https://doi.org/10.58262/ks.v12i1.104>
- Alzoraiki, M., Ahmad, A. R., Ateeq, A. A., Naji, G. M. A., Almaamari, Q., & Beshr, B. A. H. (2023). Impact of teachers' commitment to the relationship between transformational leadership and sustainable teaching performance. *Sustainability (Switzerland)*, 15(5). <https://doi.org/10.3390/su15054620>
- Amin, M., Shah, R. U., Ayaz, M., & Atta, M. A. (2013). Teachers' job performance at secondary level in Khyber Pakhyunkhwa, Pakistan. *Gomal University Journal of Research*, 29(2), 100–104.
- Asutay, M., & Ubaidillah. (2024). Examining the impact of intellectual capital performance on financial

- performance in Islamic Banks. *Journal of the Knowledge Economy*, 15(1), 1231–1263. <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01114-1>
- Awang, Z. (2015). *A Handbook on SEM: Structural Equation Modelling Using Amos Graphics*. UiTM Press.
- Bahkia, A. S., Awang, Z., Rahlin, N. A., & Abdul Rahim, M. Z. (2020). The importance of supportive leadership in the sewerage operation industry in Malaysia: A Case of Indah Water Konsortium Private Limited (IWK). *Humanities & Social Sciences Reviews*, 8(3), 149–162. <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.8317>
- Bani Amin, N., Mohd Amir, A., & Ismail, S. F. (2019). Key performance indicators tugas, ganjaran dan prestasi kerja guru sekolah kerajaan. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 4, 38–60. <https://jupidi.um.edu.my/index.php/JUPIDI/article/view/20235>
- Bell, S. J., & Menguc, B. (2002). The employee-organization relationship, organizational citizenship behaviors, and superior service quality. *Journal of Retailing*, 78, 131–146. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0022-4359\(02\)00069-6](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0022-4359(02)00069-6)
- Borman, W. C., Motowidlo, S. J., & Hogan, Joyce. (2014). A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. 71–83. <https://doi.org/10.4324/9781315799254-2>
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99–109. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3v
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. M. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. Personnel selection in organizations*. Jossey-Bass.
- Borman, W. C., White, L. A., Dorsey, D. W., Dorsey, D. W., Pulakos, E., Oppler, S., Campbell, J., Rumsey, M., Ann Hanson, M., Coovert, M., Harris, J., & Lefkowitz, J. (1995). Effects of ratee task performance and interpersonal factors on supervisor and peer performance ratings. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 168–177. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.80.1.168>
- Campbell, J. P. (1990). Modelling the job prediction problem in industrial and organization psychology. In *Handbook of industrial organizational psychology* (2nd ed., Vol. 1, pp. 687–732). Consulting Psychologists Press.
- Cerit, K., & Ekici, D. (2023). Development and psychometric testing of task and contextual performance scales for clinical nurses. *Journal of Nursing Measurement*. <https://connect.springerpub.com/content/sgrjnm/early/2023/08/09/JNM-2021-0080.abstract>
- Chakravarti, S. (2020). Role of teachers in IR 4.0, #GBL and beyond in UAE. *International Journal of Management (IJM)*, 11(9), 1711–1723. <https://doi.org/10.34218/IJM.11.09.2020.164>
- Che Ahmad, N., Don, Y., & Ismail, S. N. (2021). Pengaruh guru besar dalam penghayatan kewarganegaraan terhadap prestasi kerja guru. *INSANIAH: Online Journal of Language, Communication, and Humanities, Special Issue, Special Issue*, 27–40. <https://103.101.244.124/journal/index.php/insaniah/article/view/213>
- Cheung, P. (2020). Teachers as role models for physical activity: Are preschool children more active when their teachers are active? *European Physical Education Review*, 26(1), 101–110. <https://doi.org/10.1177/1356336X19835240>
- Coleman, V. I., & Borman, W. C. (2000). Investigating the underlying structure of the citizenship performance domain. *Human Resource Management review*, 10(1), 25–4. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00037-6](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00037-6)
- Comrey, A. L. (1973). *A first course in factor analysis*. Academic Press.
- Danielson, C. (2013). *The framework for teaching evaluation instrument*. <https://www.nysed.gov/sites/default/files/danielson-teacher-rubric.pdf>
- Davis, L. L. (1992). Instrument review: Getting the most from a panel of experts. 4(5), 194–197. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0897->
- Demerouti, E., Xanthopoulou, D., Tsaousis, I., & Bakker, A. B. (2014). Disentangling task and contextual performance. *Journal Of Personnel Psychology*, 13(2), 59–69. <https://103.101.244.124/journal/index.php/insaniah/article/view/213>
- Effendi, M. M., Idris, H., Abdul Rahman, N., & Khairani, A. Z. (2017). Kesahan kandungan pakar ikbar bagi pengukuran AQ menggunakan nisbah kesahan kandungan. *Global Education, Common Wealth and Cultural Adversity*, 979–997.
- Elger, D. (2017). *Theory Of Performance*. University of Idaho, United States of America.
- Gie Yong, A., & Pearce, S. (2013). A beginner's guide to factor analysis: Focusing on exploratory factor analysis. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 9(2), 79–94. https://doi.org/10.20982/tqmp.09_2.p079
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2010). *Multivariate data analysis: a global perspective*. (Vol. 7). Pearson.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education Limited.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed, a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hamami, H., & Yassin, M. A.-M.-Z. (2022). Beban tugas sampingan guru di sekolah rendah di negeri Johor. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 1, 1–20.

- <https://ejournal.um.edu.my/index.php/JUPIDI/article/view/35155>
- Hassan, S. (2016). Impact of HRM practices on employee's performance. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 6(1). <https://doi.org/10.6007/ijarafms/v6-i1/1951>
- Inayat, W., & Jahanzeb Khan, M. (2021). A Study of job satisfaction and its effect on the performance of employees working in private sector organizations, Peshawar. *Education Research International*, 2021. <https://doi.org/10.1155/2021/1751495>
- Iriani, A., & Lelatobur, L. E. (2024). Evaluating teacher performance based on gender using the Charlotte Danielson Evaluation Model. *Journal of Education, Teaching, and Learning*, 9(1), 11–20. <https://www.learntechlib.org/p/224750/>
- Ishak, M. A. H., Abdullah Thani, A. K., Nik Min, N. M. F., & Sakarji, S. R. (2022). The influence of work from home on job performance among academicians in Kelantan, Malaysia: Mediating role of employee work motivation. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 12(3). <https://doi.org/10.6007/ijarafms/v12-i3/14306>
- Ismail, A. W., Ab Hamid, K., & Badlishah, S. (2021). Relationship between job satisfaction and teacher work performance. *International Journal of Modern Education*, 3(10), 111–119. <https://doi.org/10.35631/ijmoe.310009>
- Ismail, K., & Surat, S. (2024). Kompetensi guru dan kemahiran metakognitif dalam pengajaran. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 6(1), 222–236. <https://doi.org/10.55057/jdpd.2024.6.1.17>
- Jalet, S., & Yunus, J. (2021). Hubungan kepemimpinan distributif dan organisasi pembelajaran terhadap prestasi kerja guru sekolah menengah kebangsaan di negeri Sarawak. *Jurnal Pengurusan Dan Kepimpinan Pendidikan*, 34(2), 39–57.
- Jiang, K., Lepak, D. P., Han, K., Hong, Y., Kim, A., & Winkler, A. L. (2012). Clarifying the construct of human resource systems: Relating human resource management to employee performance. *Human Resource Management Review*, 22(2), 73–85. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2011.11.005>
- Johnson, J. W. (2001). The relative importance of task and contextual performance dimensions to supervisor judgments of overall performance. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 984–996. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.984>
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2024). *Laporan Tahunan 2023*. www.moe.gov.my
- Khan, A. Y., Muhammad Tareen, D., Kiazai, A. N., Ul, Z., & Kakar, H. (2022). Impacts of motivational factors on teacher's performance at secondary school level in Quetta. *Bi-Annual Research Journal* 49(1), 151–166.
- Koopmans, L. (2014). *Measuring individual work performance*. Body@Work
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563–575. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x>
- Lestari, W. I., & Putra, E. D. (2020). Efektivitas pembelajaran matematika menggunakan media pemberian tugas Google Form di masa pandemi Covid-19 Terhadap Hasil Belajar Siswa. *Laplace: Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 129–141. <https://doi.org/10.31537/laplace.v3i2.379>
- Lynch, P. D., Eisenberger, R., & Armeli, S. (1999). Perceived organizational support: Inferior versus superior performance by Wary Employees. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 467–483. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.84.4.467>
- Mackenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Fetter, R. (1991). Organizational citizenship behavior and objective productivity as determinants of managerial evaluations of salespersons' performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 123–150. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90037-T](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90037-T)
- Meshari, A. Z., Othayman, M. Bin, Boy, F., & Doneddu, D. (2021). The impact of learning organizations dimensions on the organisational performance: An exploring study of Saudi Universities. *International Business Research*, 14(2), 54. <https://doi.org/10.5539/ibr.v14n2p54>
- Mohammad @ Basiron, H., Razali, F. N., & Mahamod, Z. (2024). Faktor-faktor guru bersara awal: satu kajian kes dalam kalangan guru Bahasa Melayu di tiga jenis sekolah di zon Gemencheh. *Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu*, 14(1), 76–88. <https://spaj.ukm.my/jpbm/index.php/jpbm/article/view/372/251>
- Mohammad Yulan, A. F. (2019). *Kajian longitudinal terhadap prestasi guru baharu: pengaruh kesediaan guru praperkhidmatan, program letihan guru dan sosialisasi organisasi*. Universiti Utara Malaysia
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71–83. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_1
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 79, Issue 4).
- Muindi, F., & K'Obonyo, P. (2015). Quality of work life, personality, job satisfaction, competence, and job performance: A critical review of literature. *European Scientific Journal*, 11(26), 1857–7881. <https://core.ac.uk/download/pdf/236411978.pdf>
- Musanna, A., & Basiran. (2023). Tugas, peran, dan fungsi guru dalam pendidikan. *Jurnal review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 6(4), 683–690. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jrpp.v6i4.20286>
- Mutlaq M, A. M. (2018). The mediating and moderating effects on the relationship between job satisfaction and job performance: organizational commitment

- and employee empowerment as mediator and Islamic culture as moderator.
- Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS*. Routledge.
- Pervez, Z., Noshaba, A., Arshad, T., & Noureen, G. (2021). Relationship of teachers' job performance with role conflict, role ambiguity and burnout in public schools of Lahore. *International Journal of Computational Intelligence in Control*, 13, 301-305.
- Polit, D. F., Beck, C. T., & Owen, S. V. (2007). Focus on research methods is the CVI an acceptable indicator of content validity? appraisal and recommendations. *Research in Nursing & Health*, 30, 459-467. <https://doi.org/10.1002/nur>
- Porter, & Lawler, P. L. (1999). *The effect of performance on job satisfaction: Studies in personal and industrial psychology* (3rd ed.).
- PPPM. (2013). *Pelan pembangunan pendidikan Malaysia 2013-2025 (pendidikan prasekolah hingga lepas menengah)*. www.moe.gov.my
- Ratten, V. (2023). The post COVID-19 pandemic era: Changes in teaching and learning methods for management educators. *International Journal of Management Education*, 21(2). <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2023.100777>
- Rostini, D., Zaeni, R., Syam, A., & Achmad, W. (2022). The significance of principal management on teacher performance and quality of learning. *Jurnal Pendidikan*, 14(2), 2513-2520. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1721>
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach. *The Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Rubio, D. M. G., Berg-Weger, M., Tebb, S. S., Lee, E. S., & Rauch, S. (2003). Objectifying content validity: Conducting a content validity study in social work research. *Social Work Research*, 27(2), 94-104. <https://doi.org/10.1093/swr/27.2.94>
- Saidin, N. F., Mohd Bukhari, N. A., & Wong, S. Y. (2023). Penggunaan teknologi multimedia terhadap keberkesanan pengajaran dan pembelajaran dalam sistem pendidikan di Malaysia. *Isu Dalam Pendidikan*, 46, 44-57. <https://ejournal.um.edu.my/index.php/JIIE/article/view/50226/16739>
- Saleem, A., Aslam, S., Yin, H. B., & Rao, C. (2020). Principal leadership styles and teacher job performance: Viewpoint of middle management. *Sustainability (Switzerland)*, 12(8). <https://doi.org/10.3390/SU12083390>
- Sari, J., Rustandi, T., & Suadma, U. (2024). The role of self-confidence in mediating the effect of work discipline and reward to employee performance in private. companies in Serang district. *LINGUA: Jurnal Bahasa*, 21(01), 142-157. <https://doi.org/10.30957/lingua.v21i1.972>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Sieng, L. W., & Azman M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi pekerja mengikut perspektif pekerja. *Journal of Business Management and Accounting*, 11(1), 87-107. <https://doi.org/10.32890/jbma2021.11.1.5>
- Son, J. (2018). Back translation as a documentation tool. translation and interpreting, 10(2), 89-100. <https://doi.org/10.12807/ti.110202.2018.a07>
- Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's Alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273-1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Tatto, M. T. (2021). Professionalism in teaching and the role of teacher education. *European Journal of Teacher Education*, 44(1), 20-44. <https://doi.org/10.1080/02619768.2020.1849130>
- Taul, Z. A., Abdullah, M. K., & Mohamed Nawi, M. M. R. Bin. (2021). Hubungan antara efikasi sendiri guru dengan prestasi kerja dalam kalangan guru-guru kawasan pedalaman, Sabah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(8), 352-362. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v6i8.952>
- Tengku Ariffin, T. F. (2010). *A structural model of the relationships between personality factors, perceptions of the school as a learning organization, workplace learning and job performance of teachers*. Universiti Utara Malaysia
- Tosuntaş, Ş. B., Cubukcu, Z., & Beauchamp, G. (2021). Teacher performance in terms of technopedagogical content knowledge competencies. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 29(1), 63-83. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.726886>
- Tsui, A. S., Kong, H., Pearce, J. L., & Porter, L. W. (1997). Alternative approaches to the employee-organization relationship: Does investment in employees pay off? *Academy of Management Journal*, 40(5), 108-1121. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/256928>
- Van Scotter, J. R. (2000). Relationships of task performance and contextual performance with turnover, job satisfaction, and affective commitment. *Human Resource Management Review*, 10(1), 79-95. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00040-6](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00040-6)
- Wan Yaacob, W. S. (2019). The role of professional development as a mediator in the relationship between teacher leadership and teacher performance among generation Y Teachers in MRSM. Universiti Utara Malaysia