

Hubungan Motivasi, Kecerdasan Emosi Dan Efikasi Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Rendah

Ajilin Tawan, Mohamad Nizam Nazarudin, Zakiah Noordin, Mohd Malik Tu & Norlijah Watinin

Abstrak – Tugas dan tanggungjawab guru di sekolah bukan sahaja merangkumi tugas akademik malahan juga tugas bukan akademik. Masyarakat menganggap bahawa tanggungjawab yang dipikul oleh guru di era dunia yang sentiasa berubah kini menuntut pihak guru memikul tugas yang mencabar sehingga menjadi bebanan yang amat berat kepada mereka. Kesan tekanan pekerjaan tidak boleh dipandang ringan kerana tekanan boleh menjejaskan psikologi. Kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara motivasi, kecerdasan emosi dan efikasi terhadap kepuasan guru sekolah rendah di daerah Ranau, Sabah. Reka bentuk kajian ini ialah kuantitatif bukan eksperimen iaitu berbentuk kajian deskriptif dan kajian korelasi. Seramai 297 orang responden dipilih dari populasi seramai 1308 orang dari 71 buah sekolah rendah yang terdapat di Daerah Ranau, Sabah menggunakan pensampelan rawak berkelompok. Soal selidik yang digunakan adalah Job Descriptive Index (JDI), Multifactor Emotional Intelligence Scale (MEIS), Teacher Sense Efficacy Scale dan Job Satisfaction Index (JSI). Tahap motivasi, efikasi dan kepuasan guru adalah pada tahap tinggi kecuali kecerdasan emosi berada pada tahap sederhana. Data dianalisis menggunakan perisian Statistical Package For Social Sciences (SPSS) Version 26. Hasil analisis ANOVA sehalu mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan motivasi, kecerdasan emosi dan efikasi berdasarkan umur dan tahun pengalaman. Analisis ujian korelasi pula mendapati bahawa terdapat hubungan positif kuat yang signifikan antara motivasi, kecerdasan emosi, efikasi dengan kepuasan kerja. Berdasarkan dapatan kajian, antara implikasi kajian yang boleh diberi perhatian ialah amalan dan budaya yang telah meningkatkan tahap kepuasan guru di Daerah Ranau perlu dikekalkan, sebaliknya pihak pengurusan sekolah perlu melihat semula langkah-langkah yang perlu dilaksanakan bagi meningkatkan lagi tahap kepuasan guru dalam aspek-aspek tertentu yang tahapnya masih rendah berbanding dengan yang lain.

Kata kunci – Motivasi, kecerdasan emosi, efikasi, kepuasan, guru, sekolah rendah

I. PENGENALAN

Perubahan dalam bidang pendidikan memerlukan pemantauan, penilaian dan penambahbaikan daripada Kementerian Pendidikan Malaysia agar menjadi satu kitaran perancangan bagi memajukan pendidikan negara.

Kementerian Pendidikan Malaysia sentiasa melakukan penambahbaikan sistem pendidikan negara seperti

melaksanakan Pelan Induk Pembangunan Pendidikan (PIPP 2006 – 2010) dan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM 2013 – 2025) yang bertujuan meningkatkan kualiti dan mutu pendidikan Malaysia agar seiring dengan pendidikan global iaitu melahirkan modal insan yang berdaya saing dalam menghadapi cabaran abad ke 21. Bidang pendidikan merupakan salah satu aspek yang paling penting dalam memainkan peranan ke arah melahirkan generasi yang dapat mendukung serta mentadbir negara dari segi intelek, emosi, sosial, rohani dan jasmani yang stabil. Melahirkan modal insan yang berdaya saing dalam peringkat global merupakan aspirasi Falsafah Pendidikan Kebangsaan dan proses ini bermula dari sekolah. Usaha murni ini dilakukan adalah untuk melahirkan generasi dan warga Malaysia yang berilmu pengetahuan, berakhlak mulia, berwibawa, berketerampilan dan bertanggungjawab serta berkeupayaan mencapai kesejahteraan masyarakat dan negara (Ahmad Jawahir, 2000). Sekolah merupakan pusat pendidikan yang melahirkan generasi masa hadapan yang cemerlang.

II. PENYATAAN MASALAH

Dunia pendidikan pada masa kini menghadapi pelbagai isu yang wujud. Antara isu yang terjadi seperti perubahan sistem pendidikan, guru tidak masuk kelas, masalah disiplin pelajar, kenaikan pangkat dikalangan guru an lain-lain lagi. Guru merupakan agen perubahan kepada semua lapisan muda khususnya pelajar bagi melahirkan insan yang berkebolehan dari semua aspek dalam menangani perubahan pembangunan dan perubahan globalisasi yang serba mencabar. Perubahan sistem pendidikan pada masa kini memerlukan para pendidik mencari penyelesaian bagi penyesuaian dari pelbagai aspek termasuk tanggungjawab, beban tugas dan meningkatkan kualiti perkhidmatan supaya kepuasan kerja dapat dilihat dalam profesion mereka (Nor Mohamad Zulhairi, 2016).

Pelan Induk Pembangunan Pendidikan (2013-2025) mendapati hanya 12% pengajaran guru disampaikan pada standard yang tinggi, 38% lagi berada pada standard memuaskan dan 50% pada tahap yang tidak memuaskan. Mengapakah ini terjadi pada para pendidik? Tahap Kepuasan kerja dikalangan warga pendidik didorong oleh faktor motivasi, kecerdasan emosi dan efikasi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab mereka sebagai seorang pendidik (Jain et al, 2012). Sekiranya warga pendidik mampu mengubah iklim atau persekitaran ke arah yang lebih positif maka sudah pasti mereka akan dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan lebih baik dan berkesan.

Faktor motivasi, kecerdasan emosi dan efikasi guru berdasarkan jantina sering dijadikan isu perbandingan dalam menilai kepuasan kerja guru. Ada sebilangan besar pihak yang menyatakan bahawa guru lelaki mempunyai tahap kepuasan kerja yang lebih rendah berbanding guru

perempuan kerana guru lelaki mempunyai tumpuan yang lebih rendah dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab berbanding guru perempuan. Namun ada sesetengah pihak tidak bersependapat dengan kenyataan yang diberikan iaitu guru lelaki mempunyai tahap kepuasan kerja yang rendah kerana terdapat guru lelaki yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi berbanding guru perempuan. Jesteru itu, kajian ini dilaksanakan bagi menilai sejauh mana motivasi, kecerdasan emosi dan efikasi guru berdasarkan perbezaan jantina.

Selain itu, kepuasan kerja juga dinilai berdasarkan kepada umur seseorang guru. Umur memainkan peranan yang penting dalam menentukan motivasi, kecerdasan dan efikasi guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab sebagai pendidik. Umur dan pengalaman mengajar adalah saling berkait rapat antara satu sama lain. Semakin tinggi umur maka semakin tinggi dan luas pengalaman mengajar seseorang guru tersebut. Ada yang berpendapat bahawa guru yang lebih muda mempunyai motivasi yang lebih tinggi berbanding guru yang lebih tua dan ada yang mengatakan sebaliknya. Perbezaan dari aspek kecerdasan emosi juga sering menjadi perbandingan untuk menilai kepuasan kerja seseorang guru kerana guru yang mempunyai pengalaman mengajar yang lama dapat mengawal emosi dengan baik berbanding guru yang muda. Selain itu, aspek efikasi juga menjadi titik tolak perbandingan dalam menentukan kepuasan kerja guru dimana ada pihak berpendapat guru yang lebih muda mempunyai efikasi yang rendah berbanding guru yang lebih tua atau erti kata lain iaitu guru senior.

Hubungan motivasi, kecerdasan emosi dan efikasi guru terhadap kepuasan kerja guru merupakan permulaan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab seorang pendidik dalam merealisasikan kecemerlangan serta mencapai matlamat yang telah ditetapkan. Berdasarkan kepada huraian di atas, dapat disimpulkan bahawa kajian ini dilaksanakan bagi menilai sejauh mana motivasi, kecerdasan emosi dan efikasi dapat meningkatkan kepuasan kerja guru di sekolah.

III. SOROTAN LITERATUR

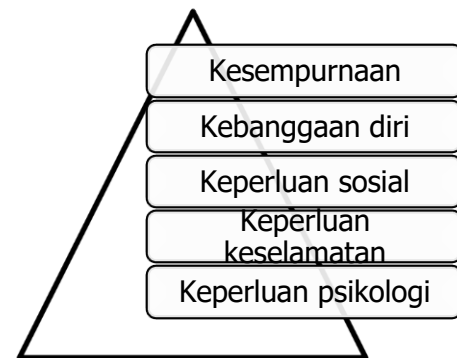
Kepuasan kerja

Pekerja merupakan aset penting bagi sesebuah organisasi yang berperanan dalam menentukan halatuju dan matlamat sesebuah organisasi. Tanggungjawab sebagai seorang pekerja secara automatiknya dipikul apabila seseorang pekerja telah bersetuju bekerja untuk menyumbang tenaga dan buah fikiran untuk memajukan dan meningkatkan organisasi yang disertainya. Justeru, pekerja tersebut haruslah memberi komitmen sepenuhnya terhadap organisasi yang disertainya dan seterusnya meningkatkan produktiviti agar matlamat dapat dicapai. Menurut Happock (1935), kepuasan kerja sebagai kombinasi faktor-faktor psikologikal, fisiologikal dan keadaan persekitaran yang menyebabkan seseorang berpuas hati dengan kerjayanya. Sikap positif dan penyesuaian terhadap pekerjaan adalah konsep yang menggambarkan kepuasan kerja manakala sikap negatif menggambarkan ketidakpuasan kerja (Voom, 1964). Sikap yang dipunyai dan ditunjukkan oleh seseorang dalam sesuatu pekerjaan adalah kepuasan kerja. Reaksi emosi seseorang terhadap pekerjaan tertentu juga boleh dirujuk sebagai kepuasan kerja terhadap kerja (Gruneberg, 1979). Berry (1997), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai

reaksi seseorang individu terhadap pengalaman kerja mereka. Selain itu, kepuasan kerja adalah perilaku positif atau keadaan emosi kesan daripada penilaian terhadap pengalaman kerja seseorang (Landy dan Counte, 2004) serta menyukai kerjanya (Ahmadi dan Alireza, 2007).

Maslow (1970), merumuskan bahawa beberapa elemen asas yang mempengaruhi tahap kepuasan. Kepuasan memenuhi keperluan di peringkat tinggi akan membawa erti yang mendalam kepada diri individu tersebut contohnya gembira. Keperluan di peringkat tertinggi iaitu keperluan kesempurnaan sendiri dianggap sebagai keperluan pertumbuhan. Keperluan-keperluan di peringkat rendah adalah keperluan yang semestinya dilalui oleh setiap individu bagi mengekalkan kestabilan adalah seperti berikut:

1. Keperluan fisiologi
2. Keperluan keselamatan.
3. Keperluan sosial.
4. Keperluan penghargaan sendiri.
5. Keperluan kesempurnaan.



RAJAH 1: TEORI KEPERLUAN HIERARKI MASLOW
Sumber: Diubahsuai daripada Teori Hierarki Maslow (1970)

Syed Kamaruzaman Syed Ali (2017), dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap tekanan kerja bagi aspek pengurusan pelajar merupakan yang paling tinggi. Tahap kepuasan kerja bagi aspek hubungan dengan rakan sekerja merupakan yang paling tinggi. Dari aspek pengurusan pelajar, tidak terdapat perbezaan terhadap tekanan kerja diantara guru lelaki dan perempuan dengan signifikan $t(224) = -.12, p > 0.05$. Dari aspek pengurusan masa, tiada perbezaan terhadap tekanan kerja di antara guru lelaki dan perempuan dengan signifikan, $t(224) = .29, p > 0.05$. Dari aspek persekitaran kerja, tiada perbezaan terhadap tekanan kerja di antara guru lelaki dan perempuan dengan signifikan $t(2, 24) = -.65, p > 0.05$. Seterusnya, tidak terdapat perbezaan terhadap kepuasan kerja diantara guru lelaki dan perempuan dengan signifikan, $t(224) = .53, p > 0.05$. Secara keseluruhannya, walaupun tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara tahap tekanan kerja dan kepuasan terhadap faktor demografi seperti jantina, namun jelas menunjukkan bahawa memang wujud faktor yang menyumbang kepada tahap tekanan dan kepuasan kerja dalam kalangan guru Pendidikan Jasmani di sekolah menengah ketika melaksanakan pengajaran dan pembelajaran Pendidikan Jasmani.

Yeo Pei Chyi dan Azlin Norhaini Mansor (2017) dalam kajiannya terhadap kepuasan kerja guru di SJK (C) Zon Jorak, Daerah Muar menunjukkan kepuasan kerja guru berada pada tahap yang tinggi secara keseluruhan dengan nilai min adalah 3.75 dan sisihan piawai adalah 0.520. Dapatan juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap tahap kepuasan kerja guru di antara guru lelaki dan guru perempuan. Othman, A.S., Rahman, I.A. & Hanafi. (2018). Hasil kajian ujian analisis korelasi menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja, motivasi kerja dan prestasi kerja. Hasil kajian juga menunjukkan bahawa kepuasan kerja berupaya memainkan peranan penting sebagai pemboleh ubah tidak bersandar terhadap komitmen, motivasi dan prestasi pekerja dalam sesebuah organisasi.

Motivasi

Motivasi merupakan keinginan, kehendak, dan kemahuan untuk melakukan sesuatu yang baik (Mahmood Naza Mohamed dan Sabitha Merican, 1985). Menurut Linder (1998), menyatakan bahawa motivasi adalah desakan dalaman yang menjurus seseorang individu memenuhi matlamat diri dan organisasi. Menurut Jaafar (2000), menyatakan bahawa motivasi merupakan satu himpunan pengaruh atau kuasa pada seseorang yang boleh menarik minat seseorang, membimbing kepada pencapaian yang baik serta mempengaruhi sikap seseorang khususnya para pekerja dalam usaha melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan atau dikehendaki oleh pihak pengurusan. Motivasi ialah proses yang mengambil kira kesungguhan, arah tujuan dan usaha-usaha berterusan seseorang individu ke arah pencapaian sesuatu matlamat (Robbin, 2003). Sehubungan dengan itu, motivasi dalam pekerjaan dikenal pasti sebagai satu daya atau keinginan yang bertenaga dalam mengenal pasti tindakan seseorang pekerja (Mayer, Beacker dan Vadenberghe 2004).

Kajian yang dilakukan oleh Herzberg, Mausner dan Synderman (1959) menghasilkan Teori Dua Faktor. Mereka mendefinisikan dua faktor tersebut sebagai kepuasan (motivator) dan ketidakpuasan (hygiene). Kehadiran faktor motivator akan memberi seseorang pekerja kepuasan kerja dan jika ketiadaan faktor tersebut tiada memberi kesan kepada ketidakpuasan kerja. Sebaliknya ketiadaan faktor 'hygiene' pula akan menyebabkan ketidakpuasan tetapi kewujudan faktor tersebut pula tidak mempengaruhi kepada tahap kepuasan kerja. Faktor motivator merupakan faktor pendorong atau faktor instrinsik kepada pekerjaan iaitu berkaitan secara langsung dengan kerja yang dilakukan. Faktor 'hygiene' pula merupakan faktor ekstrinsik kepada pekerjaan iaitu berdasarkan persekitaran kerja, penyeliaan, perhubungan interpersonal, status dan gaji, keselamatan dan kehidupan personal. Faktor ini merupakan penggerak terhadap keadaan yang tidak puas ke satu tingkat maksimum yang boleh ditakrifkan sebagai tingkat ketidakpuasan dan tingkat kepuasan. Teori Dua Faktor Herzberg ditunjukkan dalam rajah 2.



RAJAH 2: TEORI DUA FAKTOR HERZBERG
Sumber: Diubahsuai daripada Herzberg, mansner dan syderman (1959).

Nor Liyana dan Mansor (2010). Hasil kajian menunjukkan, majoriti responden mempunyai tahap motivasi (81%) dan kepuasan kerja (69%) yang sederhana. Selain itu, kajian ini juga mendapati kekerapan menjalani kerja luar mempunyai perkaitan yang signifikan dengan motivasi ($r = .273, p < .01$) dan kepuasan kerja ($r = .267, p < .01$). Kajian ini juga mendapati terdapat perkaitan antara motivasi ($r = .457, p < .01$) dengan kepuasan kerja. Danish dan Usman (2010). Hasil penemuan mendapati secara statistiknya wujud hubungan positif yang kuat di antara semua komponen kepuasan kerja dan motivasi. Pekerja itu sendiri mempunyai korelasi yang tertinggi diikuti dengan promosi. Manakala gaji, rakan sekerja dan penyeliaan menunjukkan nilai korelasi yang hampir sama antara satu sama lain.

Wan Noraini dan Nooraini (2011), Statistik deskriptif iaitu min, frekuensi dan sisihan piawai digunakan untuk menganalisis tahap motivasi dan punca tekanan yang paling dominan dalam kalangan guru yang melanjutkan pengajian. Manakala statistik inferensi iaitu analisis korelasi Pearson digunakan pada aras signifikan 0.05 bagi mengetahui hubungan di antara tahap motivasi dan punca tekanan dalam kalangan guru yang melanjutkan pengajian. Dapatan kajian menunjukkan bahawa motivasi ekstrinsik dan intrinsik responden adalah pada tahap yang tinggi. Manakala punca utama yang memberi tekanan kepada responden ialah tekanan kerja. Selain itu, hasil dapatan juga menunjukkan bahawa terdapat hubungan signifikan di antara tahap motivasi dengan punca tekanan guru yang melanjutkan pengajian. Beberapa cadangan telah dikemukakan dalam kajian ini dalam usaha untuk memantapkan lagi motivasi dan mengatasi tekanan yang dihadapi oleh guru yang melanjutkan pengajian.

Zakaria et. al (2012) telah mengkaji hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru di Daerah Kulai mendapati tahap motivasi dan tahap kepuasan kerja guru antara kedua-dua buah sekolah adalah berada pada tahap yang tinggi. Selain itu, kajian mendapati terdapat sedikit hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja yang wujud di antara kedua buah sekolah tersebut. Ujian-t yang dilakukan mendapati pandangan guru berdasarkan jantina terhadap elemen motivasi dan kepuasan kerja adalah sama. Manakala pandangan mengenai motivasi kerja berdasarkan jenis sekolah, mereka mempunyai pandangan

yang berlainan dengan elemen kepuasan kerja di mana mereka berpendapat dan mempunyai pandangan yang sama. Lokman et. al (2012) dalam kajian hubungan kepuasan kerja dengan motivasi guru bimbingan dan kaunseling sekolah menengah dalam Daerah Segamat Johor mendapati kepuasan kerja adalah di tahap sederhana dan mempunyai tahap motivasi yang tinggi. Hasil kajian juga mendapati terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor persekitaran tugas, gaji, kenaikan pangkat dan rakan sekerja dengan motivasi. Selain itu, dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara jantina, umur dan pengalaman dengan kepuasan kerja dan motivasi di kalangan guru bimbingan dan kaunseling.

Siti Rokiah (2013), dapatan yang diperolehi dalam kajian ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja guru berdasarkan faktor demografi iaitu jantina ($t = .494, p > .05$), gaji ($f = 1.240, p > .05$) dan pengalaman mengajar ($f = 1.002, p > .05$). namun begitu, berdasarkan ujian korelasi, didapati terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja guru dengan motivasi guru berdasarkan dimensi-dimensi yang dipilih iaitu dimensi bidang tugas dengan motivasi peningkatan profesional ($r = .487$), dimensi penghargaan dengan motivasi persaingan kerja ($r = .329$), dimensi penilaian dengan motivasi mencuba kemahiran baru ($r = .342$). berdasarkan dapatan kajian ini, kepuasan kerja dan motivasi guru adalah saling berkait dan harus bijak ditangani agar para guru dapat meningkatkan kredibiliti dan ketrampilan dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Oleh itu, warga guru perlu bersama-sama menggalas tanggungjawab bagi memastikan peningkatan kepuasan kerja dan motivasi guru dalam segenap dimensi, pemantauan dan penambahbaikan haruslah dilakukan berterusan.

Kecerdasan emosi

Kecerdasan emosi ialah kecekapan tertentu yang merangkumi keupayaan untuk melihat, menilai dan meluahkan emosi dengan tepat iaitu keupayaan untuk mengakses dan memahami perasaan seiring dengan keupayaan kognitif iaitu keupayaan untuk memahami maklumat dan menggunakan kemahiran emosi untuk mengawal emosi bagi menggalakkan pertumbuhan emosi dan intelek serta kesejahteraan dalam hidup (Mayer et. al, 2000).

Menurut Goleman (1999), terdapat lima domain dalam kecerdasan emosi. Domain-domain yang dimaksudkan adalah :

- 1) *Self Awareness* (kesedaran emosi sendiri),
- 2) *Self Regulation* (mengawal emosi sendiri),
- 3) *Self Motivation* (motivasi sendiri),
- 4) *Empathy* (empati), dan
- 5) *Social skill* (kemahiran sosial)

Kesedaran sendiri (*self-awareness*) adalah mengetahui perasaan dalam satu-satu situasi dan dapat memilih keutamaan panduan dalam membuat keputusan, mempunyai penilaian yang realistik tentang keupayaan diri dan keyakinan diri yang utuh (Goleman, 1999). Ini bermaksud, kesedaran diri juga sebagai objek yang membolehkan diri menyesuaikan tingkah laku berdasarkan konsep diri, atau kesedaran dan kefahaman terhadap diri dan persekitaran yang membolehkan berlakunya penilaian sendiri. Manakala, bagi Weisenger (1998) kesedaran sendiri ialah kebolehan

memantau diri, menguasai tindakan dan tindak balas ke arah sesuatu matlamat. *Regulasi sendiri (self-regulation)* adalah mengurus emosi agar ianya memudahkan dan bukannya mengganggu dalam menyelesaikan tugas, berhemah dan menenangkan sementara perasaan untuk memuaskan hati dalam mengejar matlamat, dan cepat pulih daripada tekanan emosi (Goleman, 1999). Weisenger (1998) menyatakan bahawa kawalan sendiri ialah memahami emosi terbabit dan menggunakan emosi tadi secara positif untuk mengawal keadaan.

Motivasi sendiri (*self-motivation*) adalah dengan menggunakan kehendak utama hati dalam menggerak dan memandu arah seseorang untuk mencapai tujuan, membantu dalam mengambil inisiatif dan bersungguh-sungguh untuk memperbaiki diri, dan tetap tabah apabila menghadapi masalah dan kekecewaan (Goleman, 1999). Ia juga bermaksud menggunakan emosi untuk merangsang dalam mencapai sesuatu matlamat atau menyelesaikan sesuatu tugas, projek dan lain-lain. Empati pula boleh mengesan perasaan orang lain, boleh melihat atau memahami sudut pandangan orang lain dan boleh mencetus dan menyuburkan kemesraan dan keserasian dengan individu yang pelbagai latar belakang (Goleman, 1999). Terdapat juga menyatakan bahawa empati ialah melihat sesuatu daripada sudut pandangan seseorang, memahami paradigma mereka dan juga memahami perasaan mereka sepenuhnya secara emosional dan juga intelektual. Kemahiran sosial (*social skill*) dapat mengurus pelbagai emosi secara efektif dalam perhubungan dan mampu mentafsir dengan tepat situasi sosial dan matlamatnya serta mahir memujuk dan memimpin, berunding dan menyelesaikan konflik untuk mewujudkan kerjasama dan semangat berpasukan (Goleman 1999).

Florence Fletcher (2007) dalam kajian hubungna tahap kecerdasan emosi dengan tahap kepuasan kerja dan tahap komitmen di kalangan guru bimbingan dan kaunseling sekolah menengah di Bandaraya Kuching, Sarawak mendapati terdapat perbezaan yang signifikan di antara tahap kecerdasan emosi dengan tahap kepuasan kerja. Dapatan kajian juga mendapati tahap kecerdasan emosi berbeza mengikut jantina dan dapatan menunjukkan tidak wujud perbezaan tahap kecerdasan emosi mengikut umur. Chan Siok Gim, & Rodziah. (2012), Keputusan menunjukkan nilai min bagi setiap kecerdasan emosi adalah seperti berikut: Kemahiran Sosial (74.03), Kesedaran Diri (73.58), Motivasi (72.66), Empati (72.53) dan Kawalan Diri (68.10). Semua kecerdasan emosi yang dikaji menunjukkan pertalian yang sederhana dengan pencapaian akademik pelajar: Kawalan Diri ($r = 0.533$), Empati ($r = 0.529$), Motivasi ($r = 0.463$), Kemahiran Sosial ($r = 0.448$) dan Kesedaran Diri ($r = 0.406$). Apabila lima kecerdasan emosi ini dikorelasikan dengan tingkah laku pelajar, tiga mempunyai korelasi yang tinggi manakala dua lagi mempunyai korelasi yang sederhana. Kemahiran Sosial ($r = 0.724$), Empati ($r = 0.721$) dan Motivasi ($r = 0.718$) mempunyai pertalian yang tinggi manakala Kawalan Diri ($r = 0.697$) dan Kesedaran Diri ($r = 0.658$) mempunyai pertalian yang sederhana dengan tingkah laku pelajar.

Anas Tajudin (2015) hasil kajiannya menunjukkan tahap kecerdasan emosi dan keberkesanan pengajaran pensyarah politeknik adalah tinggi manakala tahap tekanan kerja pensyarah politeknik adalah sederhana. Hasil kajian ini juga

menunjukkan kecerdasan emosi memberi kesan positif dan mempengaruhi keberkesanan pengajaran pensyarah politeknik, manakala tekanan kerja memberi kesan negatif dan mempengaruhi keberkesanan pengajaran pensyarah politeknik. Kajian ini memberi implikasi dari segi praktis dengan membuktikan bahawa kecerdasan emosi, tekanan kerja dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh ke atas keberkesanan pengajaran dalam kalangan pensyarah politeknik. Erny Yusnida et. al (2017) dalam kajian hubungan kepuasan kerja dengan kecerdasan emosi dalam kalangan Polis Diraja Malaysia mendapati terdapat hubungan yang signifikan di antara tahap kepuasan kerja dengan tahap kepuasan kecerdasan emosi, sementara dimensi rakan sekerja faktor penggerak pula dikenalpasti sebagai penyumbang utama terhadap kecerdasan emosi responden. Noordeyana Tambi dan Siti Zulaikha Awan (2019) melalui kajian hubungna antara tekanan kerja dan kecerdasan emosi terhadap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Kebangsaan Malaysia mendapati tahap kecerdasan emosi 108 orang pensyarah berada pada tahap sederhana dan juga turut memberi pengaruh kepada kepuasan kerja pensyarah.

Efikasi

Efikasi sendiri merupakan kepercayaan terhadap kebolehan atau keupayaan diri dalam mengatasi masalah pembelajaran murid melalui komitmen, kesungguhan dan sikap guru dalam pengajarannya (Bandura, 1977). Efikasi merupakan kepercayaan guru terhadap kebolehan atau keupayaan diri untuk mengatasi dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyempurnakan satu tugas yang lebih berkesan serta menunjukkan sikap positif dan negatif dalam tingkah laku (Tschannen-Moran, Woolfolk & Hoy, 1998). Model Efikasi Kendiri Guru telah dibina oleh Tschannen Moran, Hoy dan Hoy (2001) yang mempunyai tiga dimensi iaitu dimensi strategi pengajaran, dimensi pengurusan bilik darjah dan dimensi penglibatan murid. Menurut beliau, efikasi kendiri guru adalah keyakinan yang ada pada seseorang guru terhadap kebolehannya untuk mengajar dan memotivasikan murid tanpa mengambil kira kebolehan dan latar belakang keluarga murid. Strategi pengajaran merujuk kepada cara guru mengendalikan dan mengawal proses pengajaran mereka. Ia berkaitan kebolehan guru untuk menggunakan strategi pengajaran bagi berhadapan dengan murid yang berbeza pencapaian serta penerimaan mereka dan menggunakan pelbagai strategi pentaksiran dalam bilik darjah.

Nur Nazuha Beevi Abdul Aziz dan Nordin Mamat (2017) menyatakan bahawa model efikasi ini mempunyai tiga subskala iaitu Subskala Efikasi Dalam Penglibatan Murid, Subskala Efikasi Dalam Strategi Pengajaran dan Subskala Efikasi Dalam Pengurusan Kelas. Subskala Efikasi Dalam Penglibatan Murid merujuk kepada kualiti pengamatan dan emosi penglibatan murid dalam memulakan dan menjalankan aktiviti pembelajaran dan ianya merangkumi komponen tingkah laku dan emosi. Subskala Efikasi Dalam Strategi Pengajaran pula merujuk kepada sejauh mana guru dapat mencipta persekitaran pembelajaran yang kondusif. Guru yang mempunyai efikasi kendiri yang tinggi adalah lebih kreatif dan inovatif dalam strategi-strategi pengajaran. Subskala Efikasi Dalam Pengurusan Kelas pula mengukur kepercayaan guru berkaitan kemampuan guru untuk

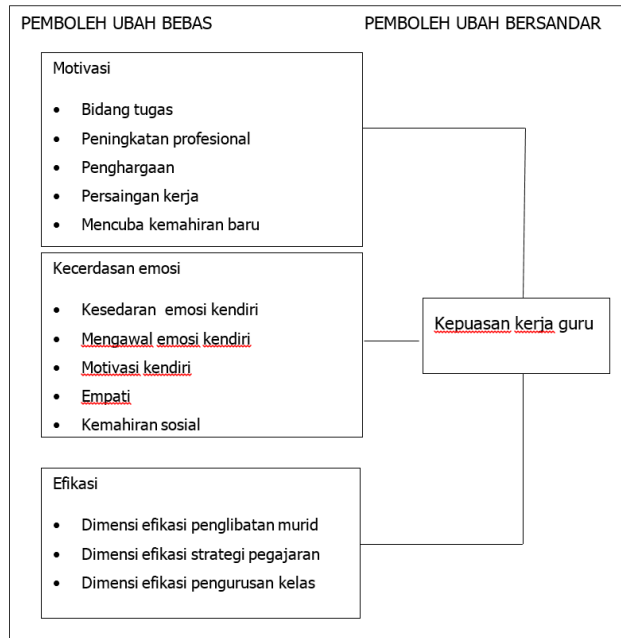
menyediakan sistem pengurusan kelas yang baik, dapat mengawal tingkah laku bermasalah murid dan memastikan murid dapat mengikuti semua peraturan-peraturan kelas yang telah ditetapkan.

Fernando Stefanus Lodjo (2013), melalui kajian pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja mendapati bahawa pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri secara bersamaan signifikan terhadap kepuasan kerja, pelatihan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemberdayaan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kajian juga mendapati efikasi diri signifikan terhadap kepuasan kerja dan dapat disimpulkan bahawa variabel pemberdayaan merupakan variabel yang lemah. Khalid Johari (2013), mendapati peningkatan efikasi guru didapati seiring dengan peningkatan pengalaman mengajar. Bermula dengan kategori pengalaman mengajar kurang daripada tiga tahun ($M = 6.65$, $SE = .06$), efikasi guru meningkat setelah memasuki fasa pengalaman tiga hingga enam tahun ($M = 6.73$, $SE = .06$), tujuh hingga sepuluh tahun ($M = 7.10$, $SE = .06$) dan sebelas hingga 14 tahun ($M = 7.29$, $SE = .07$). Selepas melalui tiga fasa ini, aras efikasi guru mula menurun dalam 33 fasa 15 hingga 18 tahun ($M = 7.20$, $SE = .09$) dan fasa seterusnya ($M = 6.87$, $SE = .13$). Jadi jelas bahawa efikasi guru mencapai kemuncaknya ketika berada dalam kategori pengalaman mengajar antara sebelas hingga 14 tahun. Dapatan kajian beliau jelas menunjukkan perkaitan dengan empat fasa efikasi guru iaitu fasa efikasi adaptasi, efikasi matang, efikasi puncak dan efikasi lesu.

Mohd Khairuddin dan Halimah (2015), melalui kajian mereka mendapati skor min efikasi pengajaran berada pada tahap yang kuat. Analisis ANOVA Sehalu pula menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara efikasi pengajaran guru berdasarkan kelayakan ikhtisas dan terdapat perbezaan efikasi pengajaran guru berdasarkan pengalaman mengajar guru. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa efikasi atau keyakinan guru terhadap keupayaan mengajar adalah faktor penting dalam melaksanakan kurikulum di sekolah. Pengajaran bukan setakat menyampaikan bahan tetapi lebih penting ialah melaksanakan kandungan kurikulum kepada murid dengan menggunakan strategi yang sesuai untuk mencapai matlamat pembelajaran. Zuhaili dan Ramlee (2017), dalam kajian hubungan antara beban tugas dengan efikasi diri dan kepuasan kerja pensyarah di kolej vokasional mendapati beban tugas pensyarah di kolej vokasional berada pada tahap yang tinggi (min=3.73), efikasi diri berada pada tahap yang tinggi (min=3.18) dan kepuasan kerja pensyarah pada tahap yang sederhana (min=3.57). Kajian juga mendapati bahawa beban tugas mempunyai hubungan yang signifikan dengan efikasi diri dan kepuasan kerja dalam arah negatif dan kekuatan hubungan yang lemah. Selain itu, dapatan menunjukkan efikasi diri mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja dengan kekuatan hubungan yang sederhana.

Fathil Bakir Mutsher (2018), melalui kajian Professional Learning Community. Teachers' Selfefficacy Towards Teacher Job Satisfaction Amongst In Physical Education di Iraq mendapati komuniti pembelajaran profesional berkorelasi secara positif dengan efikasi kendiri dan kepuasan kerja guru. Kajian juga mendapati efikasi guru adalah pengantara yang signifikan kepada komuniti pembelajaran profesional dengan kepuasan kerja guru. Ling

et al (2019), dalam kajian Kepuasan Kerja dan Efikasi Guru tingkatan enam di Pantai Barat Sabah mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja dan efikasi guru dalam ketiga-tiga mod pusat tingkatan enam. Kajian juga mendapati terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan efikasi guru ($r=0.832^{**}$, $p < .01$). Kepuasan kerja menyumbang sebanyak 85.6 % perubahan varians dalam efikasi guru.



RAJAH 3: KERANGKA KONSEP KAJIAN

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara motivasi, kecerdasan emosi dan efikasi terhadap kepuasan guru sekolah rendah di daerah Ranau, Sabah manakala objektif kajian ini adalah untuk:

- 1) Mengenalpasti tahap motivasi, kecerdasan emosi, efikasi dan kepuasan guru sekolah rendah di daerah Ranau.
- 2) Mengenalpasti perbezaan motivasi, kecerdasan emosi dan efikasi berdasarkan umur dan pengalaman mengajar dalam kalangan guru sekolah rendah di daerah Ranau.
- 3) Mengenalpasti hubungan antara motivasi, kecerdasan emosi, efikasi dengan kepuasan guru sekolah rendah di daerah Ranau.

IV. METODOLOGI

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 (motivasi, kecerdasan emosi dan efikasi) dengan pemboleh ubah bersandar (kepuasan) berdasarkan persepsi guru. Populasi kajian adalah seramai 1308 orang di 71 buah sekolah rendah yang terdapat di Daerah Ranau, Sabah. Saiz sampel responden berpandukan jadual Krejcie dan Morgan (1970) ialah 297 orang dan pensampelan adalah secara rawak berkelompok.

Soal selidik yang digunakan mengandungi lima bahagian dimana bahagian A adalah mengenai data demografi. Soal selidik Job Descriptive Index (JDI) mempunyai kesahan pada $\alpha = 0.655$ (Campbell et al 1970 dan Locke 1976) yang telah diterjemahkan oleh Ariffin (1981) ke dalam bahasa Melayu untuk mengkaji motivasi seseorang guru. Soal selidik Multifactor Emotional Intelligence Scale (MEIS) oleh Mayor dan Salovey (1997) pula digunakan untuk mengukur kecerdasan emosi. Soal selidik ini pernah digunakan oleh Lily Suriani (2004), Chen Shea Vui (2009), Yahazonan (2011) dalam kajian masing-masing. Soal selidik Teacher Sense Efficacy Scale (Tschannen-Moran dan Hoy, 2001) pula digunakan untuk mengukur efikasi guru manakala Job Satisfaction Index (JSI) yang telah dibangunkan oleh Brayfield dan Rothe dalam Chua Lee Chuan (2011) digunakan untuk pengukuran kepuasan guru. Kesemua soal selidik ini menggunakan Skala Likert lima mata iaitu skor 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

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 Varians Sepuluh (ANOVA) telah digunakan. Dalam kajian rintis, kaedah ujian konsistensi dalaman dijalankan dan memperoleh nilai α 0.75 hingga 0.80. Menurut Sekaran (2003) kebolehppercayaan item soal selidik bergantung kepada ketinggian nilai α iaitu jika nilai α melebihi 0.60 ianya dianggap inggi dan boleh diterima. Kedua-dua instrumen juga telah melalui penyemakan kesahan kandungan dan kesahan gagasan untuk tujuan kesahan instrumen.

V. DAPATAN

Ujian normaliti menunjukkan Nilai skewness dan kurtosis keempat-empat pemboleh ubah berada pada julat -1.00 hingga +1.00 dan ini menunjukkan bahawa taburan data adalah dianggap normal. Kebolehppercayaan instrumen dalam kajian sebenar adalah di antara nilai α 0.76 hingga 0.81. Taburan responden guru lelaki adalah seramai 156 orang guru (52.5%) berbanding responden guru perempuan seramai 141 orang guru (47.5%). Umur 31 hingga 40 tahun merupakan kumpulan responden tertinggi iaitu seramai 152 orang (51.2%) responden diikuti responden yang berumur 41 hingga 50 iaitu seramai 80 orang (26.9%). Responden yang berumur 21 hingga 30 tahun seramai 53 orang (17.8%) manakala responden yang berumur antara 51 hingga 60 tahun adalah responden yang paling sedikit iaitu 12 orang (4.0%). Pengalaman mengajar 10 tahun ke atas merupakan kumpulan responden tertinggi iaitu seramai 191 orang (64.3%) responden diikuti responden yang memiliki pengalaman mengajar 7 hingga 9 tahun iaitu seramai 44 orang (14.8%). Responden yang mempunyai pengalaman mengajar 4 hingga 6 tahun adalah seramai 41 orang (13.8%) manakala responden yang mempunyai pengalaman mengajar 3 tahun ke bawah adalah responden yang paling sedikit iaitu seramai 21 orang (7.1%).

Tahap motivasi, kecerdasan emosi, efikasi dan kepuasan guru sekolah rendah di daerah Ranau

Jadual 1 menunjukkan analisis deskriptif bagi menentukan tahap motivasi kecerdasan emosi, efikasi dan

kepuasan guru. Hasil analisis mendapati bahawa skor min bagi tahap motivasi guru ialah 4.17 (41.7%) manakala sisihan piawai ialah .620 bagi keseluruhan item. Secara keseluruhannya, tahap motivasi guru berada pada tahap yang tinggi. Hasil analisis juga mendapati bahawa skor min bagi tahap kecerdasan emosi guru ialah 3.82 (38.2%) manakala sisihan piawai pula ialah .640 bagi keseluruhan item. Secara keseluruhannya, tahap kecerdasan emosi guru berada pada tahap yang sederhana. Skor min bagi tahap efikasi guru ialah 4.16 (41.6%) manakala sisihan piawai pula ialah .570 bagi keseluruhan item. Secara keseluruhannya, tahap efikasi guru berada pada tahap yang tinggi. Skor min bagi tahap kepuasan kerja guru ialah 4.21 (42.1%) manakala sisihan piawai pula .6100 bagi keseluruhan item. Secara keseluruhannya, tahap kepuasan kerja guru berada pada tahap yang tinggi.

JADUAL 1: TAHAP MOTIVASI, KECERDASAN EMOSI, EFIKASI DAN KEPUASAN

	Min	Sisihan Piawai
Motivasi	4.17	.6200
Kecerdasan emosi	3.82	.6400
Efikasi	4.16	.5700
Kepuasan kerja	4.21	.6100

Perbezaan motivasi, kecerdasan emosi dan efikasi berdasarkan umur dan pengalaman mengajar dalam kalangan guru sekolah rendah di daerah Ranau

Jadual 2 menunjukkan hasil analisis ANOVA sehalu mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan motivasi [F(3,296)=1.570, p=.197], kecerdasan emosi [F(3,296)=1.161, p=.325] dan efikasi [F(3,296)=1.506, p=.213] berdasarkan umur.

JADUAL 2: PERBEZAAN MOTIVASI, KECERDASAN EMOSI DAN EFIKASI BERDASARKAN UMUR.

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi					
Between Groups	143.213	3	47.738	1.570	.19
Within Groups	8908.107	293	30.403		
Total	9051.320	296			
Kecerdasan emosi					
Between Groups	161.234	3	53.745	1.161	.32
Within Groups	13560.207	293	46.281		
Total	13721.441	296			
Efikasi					
Between Groups	61.713	3	20.571	1.506	.21
Within Groups	4001.283	293	13.656		
Total	4062.997	296			

Jadual 3 menunjukkan hasil analisis ANOVA sehalu mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan motivasi [F(3,296)=.437, p=.727], kecerdasan emosi [F(3,296)=.083, p=.969] dan efikasi [F(3,296)=2.120, p=.098] berdasarkan pengalaman mengajar.

JADUAL 3: PERBEZAAN MOTIVASI, KECERDASAN EMOSI DAN EFIKASI BERDASARKAN PENGALAMAN MENGAJAR.

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi					
Between Groups	40.320	3	13.440	.437	.727
Within Groups	9011.000	293	30.754		
Total	9051.320	296			
Kecerdasan emosi					
Between Groups	11.665	3	3.888	.083	.969
Within Groups	13709.776	293	46.791		
Total	13721.441	296			
Efikasi					
Between Groups	86.304	3	28.768	2.120	.098
Within Groups	3976.693	293	13.572		
Total	4062.997	296			

Hubungan antara motivasi, kecerdasan emosi, efikasi dengan kepuasan.

Jadual 4 menunjukkan analisis ujian korelasi mendapati bahawa terdapat hubungan positif kuat yang signifikan antara motivasi (r = .751, p <.05), kecerdasan emosi (r = .761, p <.05), efikasi (r = .760, p <.05) dengan kepuasan kerja.

JADUAL 5: HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI, KECERDASAN EMOSI, EFIKASI DENGAN KEPUASAN

		Kepuasan Kerja
Motivasi	Pearson	.751**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
Kecerdasan Emosi	N	297
	Pearson	.761**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
Efikasi	N	297
	Pearson	.760**
	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.301

VI. PERBINCANGAN

Tahap motivasi guru, kecerdasan emosi guru, efikasi guru dan kepuasan kerja guru

Motivasi merupakan keinginan, kehendak dan kemahuan untuk melakukan sesuatu yang baik (Mahmood Naza Mohamad dan Sabitha Merican, 1985) untuk memenuhi matlamat diri dan organisasi (Linder, 1998). Selain itu, motivasi merupakan sesuatu pemboleh ubah yang boleh membangkitkan, mengekalkan dan mendorong tingkah laku seseorang untuk bertindak aktif bagi mencapai matlamat kerjaya (Herzberg, 1968). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sebagai pendidik melalui lima dimensi iaitu dimensi bidang tugas, dimensi peningkatan professional, dimensi penghargaan, dimensi persaingan kerja dan dimensi mencuba kemahiran baru. Hasil analisis mendapati bahawa tahap interpretasi skor min bagi tahap motivasi adalah berada pada tahap yang tinggi bagi keseluruhan item berpandukan interpretasi skor min (Lokman dan M. Al-Muzammil, 2008). Sehubungan dengan itu, hasil dapatan ini menunjukkan tahap motivasi guru berada pada tahap yang tinggi.

Kecerdasan emosi ialah kecekapan tertentu yang merangkumi keupayaan untuk melihat, menilai dan meluahkan emosi dengan tepat iaitu keupayaan mengakses dan memahami perasaan seiring dengan keupayaan kognitif untuk memahami maklumat dan menggunakan kemahiran sosial bagi mengawal emosi untuk menggalakkan pertumbuhan emosi dan intelek serta kesejahteraan dalam hidup (Mayer, 2000). Hasil analisis mendapati bahawa tahap interpretasi skor min bagi tahap kecerdasan emosi adalah berada pada tahap sederhana bagi keseluruhan item berpandukan interpretasi skor min dan dipengaruhi oleh lima dimensi kecerdasan emosi iaitu dimensi kesedaran emosi sendiri, mengendali emosi sendiri, motivasi sendiri, empati dan kemahiran sosial.

Hasil analisis mendapati bahawa tahap interpretasi skor min bagi tahap efikasi adalah berada pada tahap yang tinggi bagi keseluruhan itam berpandukan interpretasi skor min (LOkman dan M. Al-Muzammil, 2008). Efikasi guru dalam ujian ini tertumpu kepada kemampuan menghasilkan tingkah laku pengajaran yang berkesan bagi meningkatkan prestasi pencapaian akademik pelajar. Usaha meningkatkan pencapaian akademik pelajar ini disokong dengan tiga dimensi utama iaitu dimensi penglibatan murid, dimensi efikasi pengurusan kelas dan dimensi strategi pengajaran. Dimensi penglibatan murid memperlihatkan tugas dan tanggungjawab guru sebagai pendidik berperanan mengawal tingkah laku murid semasa proses pengajaran dan pembelajaran di dalam kelas. Tugas dan tanggungjawab guru dalam dimensi penglibatan murid menggambarkan cara, kaedah dan teknik yang digunakan bagi meningkatkan motivasi murid serta mengupayakan murid untuk menyelesaikan kerja rumah bagi meningkatkan prestasi pencapaian akademik pelajar.

Dimensi pengurusan kelas memperlihatkan kepercayaan guru terhadap kebolehan atau keupayaan diri menerapkan sistem pengurusan kelas yang sistematik dan mewujudkan iklim sekolah yang kondusif. Sehubungan itu, minat dan motivasi pelajar untuk belajar mudah terangsang dengan iklim atau suasana kelas yang kondusif dan secara tidak langsung akan dapat meningkatkan pencapaian akademik pelajar. Dimensi strategi pengajaran merupakan keupayaan diri guru merancang dan melaksanakan pengajaran di dalam kelas bagi meningkatkan tahap pencapaian akademik pelajar dan meningkatkan kualiti pengajaran guru. Ketiga-tiga dimensi berkait rapat dengan pengalaman mengajar selaras dengan hasil kajian yang telah dijalankan oleh Khalid (2013), yang menekankan peningkatan efikasi dan kajian ini disokong oleh Mohd Khairuddin Abdullah dan Haimah Laji (2015), terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi dengan pengalaman mengajar.

Kepuasan kerja merupakan aset penting bagi sesebuah organisasi yang berperanan menentukan hala tuju dan matlamat sesebuah sekolah dan institute pendidikan. Hasil analisis mendapati bahawa tahap interpretasi skor min bagi tahap kepuasan kerja adalah berada pada tahap yang tinggi bagi keseluruhan itam merangkumi tiga dimensi kepuasan kerja iaitu dimensi bidang tugas, dimensi penghargaan dan dimensi penilaian. Bidang tugas kepuasan kerja meliputi merancang dan melaksana semua program bagi mencapai matlamat yang telah ditetapkan. Kecemerlangan sesebuah sekolah dan institut pendidikan terletak pada perancangan dan pelaksanaan dapatan ini disokong (Gnana, 2007) mendapati tahap kepuasan kerja dalam kalangan pegawai adalah sederhana manakala (Junaidah & Nik Rosila, 2013) hasil kajian tersebut mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan kerja berdasarkan faktor-faktor imbuhan, tugas dan persekitaran kerja mengikut jantina, tempoh pengalaman mengajar dan kelulusan tertinggi pendidikan khas dalam kalangan guru-guru pendidikan khas.

Perbezaan motivasi, kecerdasan emosi dan efikasi guru berdasarkan umur

Hasil dapatan ujian ANOVA sehalu mendapati tidak terdapat perbezaan motivasi yang signifikan berdasarkan umur. Hasil dapatan ini selari dengan hasil kajian Jaafar

(2000), di mana motivasi hanya merupakan satu himpunan pengaruh atau kuasa pada seseorang yang boleh menarik minat seseorang, membimbing kepada pencapaian yang baik serta mempengaruhi sikap seseorang khususnya para pekerja dalam usaha melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan atau dikehendaki oleh pihak pengurusan tanpa mengira faktor umur sebagai satu aspek yang mampu untuk merubah motivasi seseorang. Manakala Zairul Hisyam Abd. Wahab (2014), secara konsisten mendapati hanya faktor sikap dan latihan sahaja yang mempengaruhi motivasi seseorang individu atau pekerja.

Hasil dapatan ujian ANOVA sehalu mendapati tidak terdapat perbezaan kecerdasan emosi yang signifikan berdasarkan umur. Hasil dapatan ini selari dengan hasil kajian yang dijalankan oleh Siti Balqis et.al. (2014), yang telah mengkaji hubungan antara kecerdasan emosi dan pembangunan diri pelatih kaunselor telah mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara kedua-dua pemboleh ubah tersebut. Kajian ini juga mendapati seseorang yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi lebih peka kepada situasi sekeliling, lebih gembira, sihat dan lebih berjaya dalam bidang yang mereka ceburi. Sehubungan itu, dapatan ini selari Junaidah & Nik Rosila, (2013) hasil kajian tersebut mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan kerja berdasarkan faktor-faktor imbuhan, tugas dan persekitaran kerja mengikut jantina, tempoh pengalaman mengajar dan kelulusan tertinggi pendidikan khas dalam kalangan guru-guru pendidikan khas.

Hasil dapatan ujian ANOVA sehalu mendapati tidak terdapat perbezaan efikasi yang signifikan berdasarkan umur. Hasil dapatan ini selari dengan hasil kajian Khalid Johari (2013), mendapati peningkatan efikasi guru didapati seiring dengan peningkatan pengalaman mengajar.

Perbezaan motivasi, kecerdasan emosi dan efikasi guru berdasarkan pengalaman mengajar

Hasil dapatan ujian ANOVA sehalu mendapati tidak terdapat perbezaan motivasi yang signifikan berdasarkan pengalaman mengajar. Hasil dapatan ini selari dengan hasil kajian Siti Rokiah (2013), dapatan yang diperolehi dalam kajian ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja guru berdasarkan faktor demografi iaitu jantina, gaji dan pengalaman mengajar. Hasil kajian Junaidah dan Nik Rosila (2013) tersebut mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan kerja berdasarkan faktor-faktor imbuhan, tugas dan persekitaran kerja mengikut jantina, tempoh pengalaman mengajar dan kelulusan tertinggi pendidikan khas dalam kalangan guru-guru pendidikan khas. Kecerdasan emosi guru ialah kecekapan tertentu yang merangkumi keupayaan untuk melihat, menilai dan meluahkan emosi dengan tepat. Hasil dapatan ujian ANOVA sehalu mendapati tidak terdapat perbezaan kecerdasan emosi yang signifikan berdasarkan pengalaman mengajar. Hasil dapatan ini selari dengan hasil kajian Syed Salim (2010) berkaitan dengan kecerdasan emosi, dikatakan bahawa niat berhenti dari profesion keguruan disebabkan oleh faktor pengalaman kerja kerana semakin lama tempoh perkhidmatan semakin bertambah tekanan kerja. Sehubungan itu, hasil dapatan yang sebaliknya telah diperolehi oleh Siti Balqis (2014), mendapati seseorang yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi lebih peka kepada situasi sekeliling, lebih

gembira, sihat dan lebih berjaya dalam bidang yang mereka ceburi.

Hasil dapatan ujian ANOVA sehalu mendapati tidak terdapat perbezaan efikasi guru yang signifikan berdasarkan pengalaman mengajar. Dapatan ini selari dengan hasil kajian Mohd Khairuddin dan Halimah (2015), mendapati analisis ANOVA Sehalu pula menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara efikasi pengajaran guru berdasarkan kelayakan ikhtisas dan terdapat perbezaan efikasi pengajaran guru berdasarkan pengalaman mengajar guru. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa efikasi atau keyakinan guru terhadap keupayaan mengajar adalah faktor penting dalam melaksanakan kurikulum di sekolah. Pengajaran bukan setakat menyampaikan bahan tetapi lebih penting ialah melaksanakan kandungan kurikulum kepada murid dengan menggunakan strategi yang sesuai untuk mencapai matlamat pembelajaran. Selain itu, dapatan kajian juga selari dengan hasil kajian telah dilakukan oleh Baharuzaini et. al, (2016), mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi tahap efikasi guru berdasarkan tempoh pengalaman mengajar.

Hubungan motivasi, kecerdasan emosi dan efikasi dengan kepuasan kerja guru.

Hasil ujian korelasi antara motivasi dengan kepuasan kerja guru mendapati terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Dapatan menunjukkan hubungan yang kuat antara motivasi dengan kepuasan kerja seperti kajian Jackson (2006). Dapatan ini adalah selari dengan kajian yang dijalankan oleh Siti Rokiah (2013), mendapati ujian korelasi mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja guru dengan motivasi guru berdasarkan dimensi-dimensi yang dipilih iaitu dimensi bidang tugas dengan motivasi peningkatan profesional dimensi penghargaan dengan motivasi persaingan kerja, dimensi penilaian dengan motivasi mencuba kemahiran baru berdasarkan dapatan kajian ini, kepuasan kerja dan motivasi guru adalah saling berkaitan dan harus bijak ditangani agar para guru dapat meningkatkan kredibiliti dan keterampilan dalam menjalankan tugas sebagai pendidik.

Dapatan menunjukkan hubungan yang kuat antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja. Hasil ujian korelasi antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja guru mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja. Dapatan ini disokong Nor Azida Mansor et.al (2015), dalam kajian Faktor Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Pensyarah Kolej Komuniti Ledang dan Kolej Komuniti Pagoh.

Sehubungan itu, kajian ini turut menyokong dapatan kajian Park dan Deitz (2006) yang menyatakan kualiti yang diperolehi dari sesuatu pekerjaan itu akan memberi hubungan paling utama terhadap rakan sekerja dan pihak pengurusan. Selain itu dapatan kajian juga menunjukkan kepuasan kerja dari dimensi pekerjaan itu sendiri sangat penting disamping sokongan dimensi lain seperti rakan sekerja, gaji yang menarik dan peluang kenaikan pangkat.

Hasil ujian korelasi antara efikasi dengan kepuasan kerja guru mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi dengan kepuasan kerja. Dapatan menunjukkan hubungan yang kuat antara efikasi dengan kepuasan kerja. Dapatan ini selari dengan kajian dapatan kajian Khalid

(2009), mendapati bahawa guru yang berefikasi tinggi akan cenderung untuk menerapkan pendekatan dan strategi baru dalam pengajaran, menerapkan teknik pengurusan ke arah mengembangkan autonomi murid, memberi bantuan kepada murid yang lemah, membina tanggapan sendiri murid terhadap kemahiran akademik, menetapkan matlamat, dan tidak mudah mengalah apabila berdepan dengan murid yang lemah. Dapatan ini selari dengan dapatan Khalid (2009) disebabkan oleh faktor bentuk muka bumi guru yang berada di pedalaman untuk menjalankan tugas dan menjejaskan motivasi. Peningkatan efikasi guru didapati seiring dengan peningkatan pengalaman mengajar (Khalid Johari, 2013). Bermula dengan kategori pengalaman mengajar kurang daripada tiga tahun, efikasi guru meningkat setelah memasuki fasa pengalaman tiga hingga enam tahun, tujuh hingga sepuluh tahun dan sebelas hingga 14 tahun.

Selepas melalui tiga fasa ini, aras efikasi guru mula menurun dalam fasa 15 hingga 18 tahun dan fasa seterusnya. Jadi jelas bahawa efikasi guru mencapai kemuncaknya ketika berada dalam kategori pengalaman mengajar antara sebelas hingga 14 tahun. Dapatan kajian beliau jelas menunjukkan perkaitan dengan empat fasa efikasi guru iaitu fasa efikasi adaptasi, efikasi matang, efikasi puncak dan efikasi lesu. Jika dilihat dan diteliti pola yang diperolehi daripada kajian ini, jelaslah bahawa terdapat peningkatan efikasi guru berdasarkan umur dan pengalaman mengajar.

VII. RUMUSAN

Kajian yang telah dijalankan adalah memberi fokus terhadap motivasi, kecerdasan emosi dan efikasi dengan kepuasan kerja guru. Kajian ini juga menyoang dari segi pengetahuan dan kefahaman kepada faktor motivasi, kecerdasan emosi dan efikasi dengan kepuasan kerja guru akademik biasa sekolah rendah di daerah Ranau. Maslow (1970), merumuskan bahawa beberapa elemen asas yang mempengaruhi tahap kepuasan. Kepuasan memenuhi keperluan di peringkat tinggi akan membawa erti yang mendalam kepada diri individu tersebut. Keperluan di peringkat tertinggi iaitu keperluan kesempurnaan sendiri dianggap sebagai keperluan pertumbuhan. Keperluan-keperluan di peringkat rendah adalah keperluan yang semestinya dilalui oleh setiap individu bagi mengekalkan kestabilan. Teori Maslow bertepatan dengan tugas dan tanggungjawab guru sebagai pendidik disebabkan seorang guru perlu melengkapkan diri dengan asas perguruan bagi menjadi guru yang cemerlang. Pada peringkat awalnya guru didedahkan dengan ilmu pengetahuan mengenai psikologi pengajaran dan pembelajaran, teknik dan kaedah pengajaran serta

Kepuasan kerja ialah sikap guru tentang pekerjaannya iaitu sama ada secara positif atau negatif terhadap kerjanya. Sikap positif menunjukkan individu mempunyai kepuasan terhadap kerjanya dan sikap negatif menggambarkan seorang pendidik yang merasai ketidakpuasan terhadap kerjanya. Teori dua faktor Herzberg adalah selari dengan tugas dan tanggungjawab utama seorang pendidik kerana seorang guru haruslah mempunyai faktor motivator yang akan memberi seseorang pekerja kepuasan kerja dan jika ketiadaan faktor tersebut tiada memberi kesan kepada ketidakpuasan kerja. Sebaliknya ketiadaan faktor 'hygiene' pula akan menyebabkan ketidakpuasan tetapi kewujudan faktor tersebut pula tidak mempengaruhi kepada tahap

kepuasan kerja. Faktor motivator merupakan faktor pendorong atau faktor instrinsik kepada pekerjaan iaitu berkaitan secara langsung dengan kerja yang dilakukan. Faktor 'hygiene' pula merupakan faktor ekstrinsik kepada pekerjaan iaitu berdasarkan persekitaran kerja, penyeliaan, perhubungan interpersonal, status dan gaji, keselamatan dan kehidupan personal. Faktor ini merupakan penggerak terhadap keadaan yang tidak puas ke satu tingkat maksimum yang boleh ditakrifkan sebagai tingkat ketidakpuasan dan tingkat kepuasan.

Pengamalan motivasi, kecerdasan emosi dan efikasi dengan kepuasan kerja diperkukuhkan lagi dengan Model Goleman yang mengandungi lima domain dalam kecerdasan emosi mempengaruhi dapatan kajian berdasarkan kepada pemboleh ubah dimensi-dimensi kecerdasan emosi guru iaitu dimensi kesedaran emosi sendiri, dimensi mengawal sendiri, dimensi motivasi, empati dan kemahiran sosial. Para pendidik seharusnya mengetahui tahap dan mengawal emosi bagi mengelakkan diri daripada terganggu dalam menyelesaikan tugas sebagai pendidik untuk mencapai matlamat yang telah ditetapkan. Selain itu, para pendidik dapat memahami perasaan rakan sekerja dan juga pelajar bagi mencetuskan kemesraan dan mewujudkan keserasian agar dapat bekerjasama dalam mencapai kejayaan.

Model Efikasi Kendiri Guru telah dibina oleh Tschannen Moran, Hoy dan Hoy (2001) yang mempunyai tiga dimensi iaitu dimensi strategi pengajaran, dimensi pengurusan bilik darjah dan dimensi penglibatan murid. Menurut beliau, efikasi sendiri guru adalah keyakinan yang ada pada seseorang guru terhadap kebolehannya untuk mengajar dan memotivasikan murid tanpa mengambil kira kebolehan dan latar belakang keluarga murid. Strategi pengajaran merujuk kepada cara guru mengendalikan dan mengawal proses pengajaran mereka. Ia berkaitan kebolehan guru untuk menggunakan strategi pengajaran bagi berhadapan dengan murid yang berbeza pencapaian serta penerimaan mereka dan menggunakan pelbagai strategi pentaksiran dalam bilik darjah. Melalui organisasi sekolah dan institusi pendidikan sahaja yang mampu melahirkan bangsa Malaysia yang bijak, taat setia dan bersatu dalam menjalani kehidupan secara realistik dan praktikal sehari-hari. Selain itu, organisasi sekolah dan institusi pendidikan juga mampu melahirkan modal insan yang berakhlak mulia, berilmu, berketrampilan, bertanggungjawab, berintegriti serta menyediakan sumber tenaga manusia yang bermakna demi kesejahteraan masyarakat dan kemajuan negara kita Malaysia.

Justeru, Kementerian Pendidikan Malaysia, Jabatan Pendidikan Negeri dan Pejabat Pendidikan Daerah seharusnya menyediakan dan membekalkan sekolah dengan guru yang berkualiti dari aspek ilmu pengetahuan dan kemahiran dalam mendidik anak bangsa ke arah melahirkan modal insan yang berketrampilan dari semua aspek dengan menganjurkan kursus yang bersesuaian dengan keperluan para pendidik. Selain itu, pemantauan yang berterusan dari pihak atas terhadap keperluan para pendidik seperti memberi penghargaan kepada guru atas usaha yang gigih dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab sebagai pendidik. Sehubungan itu, motivasi para guru akan meningkat seiring dengan kepuasan kerja para dalam melaksanakan peranan sebagai pendidik sekiranya penghargaan diberikan selaras dengan dapatan kajian. Kajian yang dijalankan akan menjadi

bahan rujukan kepada pihak KPM, JPN, PPD dan pengkaji baharu untuk menjadi bahan rujukan atau dimensi baru terhadap kajian yang akan dijalankan.

Kajian ini hanya bertumpu kepada aspek motivasi, kecerdasan emosi dan efikasi dengankepuasan kerja guru di sekolah rendah dalam daerah Ranau dan responden yang terlibat terhad kepada guru-guru sekolah rendah sahaja. Kajian lanjut selepas ini perlu juga untuk melihat hubungan pemboleh ubah – pemboleh ubah tersebut di peringkat yang lebih tinggi untuk memperolehi dapatan yang lebih meluas lagi. Kajian yang lebih mendalam juga perlu dilakukan untuk melihat sejauh mana sebenarnya pengaruh motivasi, kecerdasan emosi dan efikasi dengan kepuasan kerja dalam meningkatkan tahap pendidikan kita di masa akan datang.

RUJUKAN

- Ahmad Jawahir Tugiman et al. (2009). *Perkaitan Persepsi terhadap Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru Penolong Kanan Sekolah Menengah Negeri Melaka*. *Journal of Human Capital Development*.
- Ahmad Kamal Ariffin (2016). *Pelaksanaan Penyeliaan dan Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Kebangsaan Negeri Selangor*. Universiti Malaya.
- Ahmadi, K., dan Alireza, K. (2007). *Stress and job satisfaction among air force military pilots*. *Journal of Social Sciences*, 3(3):159-163.
- Anas Tajudin (2015). *Hubungan Kecerdasan Emosi Dan Tekanan Kerja Terhadap Keberkesanan Pengajaran Pensyarah Politeknik Serta Peranan Pengalaman Kerja Sebagai Moderator*. Fakulti Pengurusan Ekonomi, Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Ariffin Zainal (1981). *Kepuasan Kerja Di Kalangan Kakitangan UKM*. *Laporan Penyelidikan 72/97*. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Arsaythamby, V., & Wirda Hasmin, Z. (2011). *Atribut sistem penilaian prestasi dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru*. *Ijms* 18.
- Aziah Ismail et al. (2015). *Komuniti Pembelajaran Profesional Dan Efikasi Kendiri Guru Sekolah Menengah Di Pulau Pinang*. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*.
- Baharuzaini Baharin, Muhammad Hisham Adnan, Mohd Hanif Mohd Zin, Mohd Norhisyam Kamaludin dan Azlin Norhaini Mansor. 2016. *Gaya Kepimpinan Guru Besar Dan Tahap Efikasi Guru*.
- Baker, R., & Ibrahim, H. I. (2017). *Kecerdasan emosi dan komitmen afektif: Peranan keterikatan kerja sebagai pengantara*. *Jurnal Pengurusan*.
- Bandura, A. (1977). *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioural change*. *Psychological Review*, 84, 191 - 215.
- Bokti, N. L. M., & Talib, M. A. (2010). *Tekanan kerja , motivasi dan kepuasan kerja tentera laut armada tentera laut diraja Malaysia*. *Jurnal Kemanusiaan*.
- Chan Siok Gim, & Rodziah. (2012). *Kecerdasan Emosi dan Hubungannya dengan Perilaku dan Prestasi Akademik Pelajar Sekolah Menengah di Bachok , Kelantan*. *Akademika* 82(2).
- Creswell, J. W. (2012). *Educational Reserch: Planning, Conducting and Evaluating Quantative and Qualiatative Research: Pearson*.

- Daud, N. (2010). *Jaminan Kerja dan Hubungannya dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap Organisasi*. International Conference on Ethics and Professionalism.
- Fathil Bakir Mutsher (2018). *Professional Learning Community, Teachers' Selfefficacy Towards Teacher Job Satisfaction Amongst Teachers In Physical Education In Iraq*: Universiti Utara Malaysia.
- Fernando Stefanus Ladjo (2013). *Pengaruh Pelatihan, Perberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja*: Universitas Sam Ratulangi.
- 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* : Universiti Teknologi Malaysia
- Herzberg, F. (1968). *One more time: how do you motivate employees?*. Harvard Business Review, 53-62.
- Ifinedo, P. (2004). *Motivation and job satisfaction among information systems developers-perspectives from Finland, Nigeria and Estonia* : A preliminary study. Preceedings Of The 13th. International Conference On Information Systems Development:Advances In Theory, Practice Method, And Education.
- Jackson, S. (2006). *Research Method And Statistics*. USA: Thomson Wadworth.
- Jain, A., Saeed, K., Arnaout, S. & Kortum, E. 2012. The psychosocial environment at work: An assessment of the world health organization regional office for the Eastern Mediterranean. *Eastern Mediterranean Health Journal* 18(4): 325-331
- 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.
- Khalid Johari. (2013). *Perkembangan Efikasi Guru Sekolah Menengah Sabah*. Malaysian Jurnal Kemanusiaan. Vol. 20. Universiti Teknologi Malaysia.
- Krejcie, R. V. dan Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. *Educational And Psychological Measurement*. 30: 607-610.
- Landy, F. J., dan Conte, J. M. (2004). *Work in 21st Century, An Introduction to Individual and Organizational Psychology*. New York: McGraw Hill.
- Lindner, J.R., (1998). *Understanding employee motivation*. Journal of Extension, 36(3).
- Ling, Lin & Nazarudin Colonel Assoc. Prof. Dr. Mohamad Nizam & Noordin, Zakiah (2019). *Kepuasan Kerja Dan Efikasi Guru Tingkatan Enam Di Pantai Barat Sabah*: International Journal of Education, Psychology and Counseling. 4. 51-66.10.35631/IJEP.432006.
- Lokman Mohd Tahir dan M. Al-Muzammil Yassin.2008.Impak Psikologi Guru Hasil Kepimpinan Pengetua. Jurnal Teknologi. 48(E): 129-139
- Lokman et al. (2012). *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Guru Bimbingan Dan Kaunseling Dalam Daerah Segamat, Johor* : Universiti Teknologi Malaysia
- Mahmood Nazar Mohamed dan Sabitha Marican (1995). *Hubungan Manusia Dalam Organisasi*. Kuala Lumpur: Utusan Publication & Distributions Sdn. Bhd.
- Mayer, J. D., Salovey, P. & Caruso, D. R. (2000). *Models of Emotional Intelligence*. Inj.Sternberg (Ed). *Handbook of Human Intelligence (2nd Ed)*. New York: Cambridge.
- Meyer, J.P., Becker, T.E. dan Vandenberghe, C. (2004). *Employee commitment and motivation : a conceptual analysis and integrative model*. *Journal of Applied Psychology*. 89(6): 991-1007.
- Mohamad Nasir Saludin. (1992). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kakitangan Akademik Berhenti Kerja*. Satu Kajian di Fakluti Perubatan Universiti Kebangsaan Malaysia. Kertas Projek: Universiti Pertanian Malaysia, Serdang Selangor.
- Mohd Bookeri, M., & Osmadi, A. (2013). *Produktiviti Dan Hubungannya Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Dalam Organisasi Pembinaan*. *Journal Design + Built*.
- Mohd Khairuddin Abdullah & Halimah Laji. (2015). *Analisis Perbandingan Efikasi Pengajaran Dalam Kalangan Guru Bahasa Melayu Tahun Satu* . Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu. 5(1). 10-17.. Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu. 5. 10-17.
- Nik Badrul Hisham Bin Nik Ismail, & Mastura Mahfar. (2015). *Hubungan Antara Gaya Kepimpinan Pengetua Dengan Motivasi Dalam Kalangan Guru SMK Harian Daerah Kluang, Johor*. *Sains Humanika*.
- Nor Liyana Mohd Bakti & Mansor Abu Talib. (2010). *Tekanan kerja , motivasi dan kepuasan kerja tentera laut armada tentera laut diraja Malaysia*. *Jurnal Kemanusiaan*, 15, 56–57.
- Nor Amalina Muhamad Zaki. (2016). *Tekanan Pekerjaan Dan Penyebabnya Di Kalangan Tenaga Pengajar Di Universiti Awam Malaysia*. Universiti Putra Malaysia.
- Nor Mohamad Zulhairi Ismail, Jamalul Lail Abdul Wahab & Ruzita Md Hassan (2016). *Kepuasan Kerja Guru dan Perbezaannya Berdasarkan Pencapaian Sekolah*. *Jurnal Personalita Pelajar* 19(1): 49-54
- Noormajihan Jaafar dan Ab. Halim Tamuri. 2013. *Hubungan antara efikasi sendiri dengan kualiti guru pendidikan islam Sekolah Menengah Kebangsaan Malaysia* . Journal of Islamic And Arabic Education.
- Nurahimah Mohd Yusoff dan Rafisah Osman. 2010. *Hubungan kualiti penyeliaan Pengajaran Dan Pembelajaran Di Bilik Darjah Dengan Efikasi Guru* . Asia Pacific Journal of Educators and Education, Vol. 25, 53–71, 2010.
- Othman, A.S., Rahman, I.A. & 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
- Othman Talib (2013). *Asas Penulisan Tesis Penyelidikan & Statistik*: Universiti Putra Malaysia.
- Danish, R. Q., & Usman, A. (2010). *Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation: An Empirical study from Pakistan*. *International Journal of Business and Management*.
- Rohani, A., Hazri, J., & Nordin, A.R. (2010). *Hubungan Guru-Pelajar dan Kaitannya dengan Komitmen Belajar Pelajar: adakah Guru Berkualiti Menghasilkan Perbezaan Pembelajaran Antara Jantina Pelajar?* Jurnal Pendidikan Malaysia. 35(2):61-69
- Sabitha Marican. 2005. *Kaedah Penyelidikan Sains Sosial*. Petaling Jaya: Prentice Hall.

- Shafinaz A, M., et al (2014). *Kecerdasan Emosi Pengetua dan hubungannya dengan Efikasi Kendiri Guru sekolah Sekolah Menengah. British Journal of Psychiatry.*
- Stanton, J. M., et al. (2002). *Development of a compact measure of job satisfaction: The abridged Job Description Index.* Education and Psychological Measurement, 62(1), 173-191.
- Zakaria et al. (2012). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja dalam Kalangan Guru Di Daerah Kulai : Universiti Teknologi Malaysia*
- Syed Kamaruzaman Syed Ali et al. (2017). *Tekanan dan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru Pendidikan Jasmani. Business, Global Entrepreneurship, Social.*
- Syed Salim et al. (2010). *Kesan Kecerdasan Emosi Ke Atas Tekanan Kerja Dan Niat Berhenti Kerja Profesion Perguruan. Jurnal E-Bangi.*
- Wan Noraini Wan Razab dan Nooraini Othman. (2011). *Tahap Motivasi dan Punca Tekanan Guru yang Melanjutkan Pengajian. Jurnal Kemanusiaan.*
- Zairul Hisyam Abd. Wahab. (2014). *Pengaruh Faktor Sikap, Latihan Dan Motivasi Ke Atas Prestasi Kerja. Kajian Di Bahagian Penganjuran Pelajaran Mara Seperti. Jurnal Prestasi Kerja, Sikap, Latihan, Motivasi.*
- Zuhaili dan Ramlee. (2017). *Hubungan Antara Beban Tugas Dengan Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Pensyarah Di Kolej Vokasional: Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional, Universiti Pendidikan Sultan Idris.*