

HUBUNGAN ANTARA AMALAN PENGURUSAN KURIKULUM, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA DALAM KALANGAN KETUA PANITIA BERDASARKAN PRESTASI AKADEMIK SEKOLAH MENENGAH, KAWASAN PEDALAMAN ATAS NEGERI SABAH

Laimah Sungap¹

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk melihat hubungan dan sumbangan antara tiga variabel iaitu amalan pengurusan kurikulum, komitmen kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi akademik sesebuah sekolah. Sekolah berprestasi akademik bawah 59% dan sekolah berprestasi akademik 60% ke atas adalah sasaran kajian ini. Kajian reka bentuk tinjauan ini, menggunakan soal selidik untuk mendapatkan data kuantitatif daripada 287 ketua panitia di empat buah daerah kawasan pedalaman atas, Sabah. Kajian ini menggunakan instrumen oleh Yulk & Kim (1995), untuk variabel amalan pengurusan kurikulum, instrumen kepuasan kerja yang diubahsuai daripada instrumen oleh Paul E. Spector (1994) dan instrumen komitmen kerja oleh Mohd. Nor Jaafar, (2002). Data kajian ini dianalisis menggunakan pakej Statistik SPSS versi 18. Data yang diperoleh dilaksanakan secara deskriptif (min dan sisihan piawai), dan analisis secara inferensi iaitu ujian t, korelasi pearson dan regresi berganda. Dapatan utama kajian ini memperlihatkan, ketiga-tiga variabel bebas (amalan pengurusan kurikulum, komitmen kerja dan kepuasan kerja) mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan prestasi akademik sekolah sama ada sekolah berprestasi 59% ke bawah mahupun sekolah berprestasi melebihi 60%. Justeru dapatan kajian ini adalah diharapkan memberikan input yang berfaedah untuk penambahbaikan produktiviti sektor pendidikan. Pada akhir kajian ini juga dicadangkan agar pengkajian tentang amalan pengurusan kurikulum, komitmen kerja dan kepuasan kerja dirungkai secara berterusan kerana variabel tersebut adalah variabel yang bersifat dinamik terhadap variabel lain.

Kata Kunci: (Amalan Pengurusan Kurikulum, Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja dan Prestasi Akademik Sekolah)

ABSTRACT

The aims of this study, is to examine the relationship and contribution between the three variables specific of the Curriculum Management Practices, Work Commitment and Job Satisfaction, which contribute to the academic performances at schools. The main target of this study is towards schools which are below 59% and above 60% academically performance. The research design used for this survey is a questionnaire, that basically to obtain quantitative data from a number of 287 School Panel Heads based in four rural districts in the state of Sabah. The instrument is by Yulk & Kim (1995) whereby also used in this study for the variable of Curriculum Management Practices. On Job Satisfaction, the instrument adapted from Paul E. Spector (1994) on Work Commitment and the instrument by Mohd. Nor Jaafar (2002) were used. The analyzed data used in the Statistical Package SPSS version 18. The data obtained were analyzed in descriptive manner (means and standard deviation), inferential analysis t test and Pearson correlation. The main finding of this study showed that the three independent variables; Curriculum Management Practices, Work Commitment and Job Satisfaction, have positive and significant relationship with the School Academic Performances; both in schools of below 59% and above 60%. Thus, the findings of this study are expected to provide useful

inputs for the enhancement of high performances in the education sector. At the end, this study suggests that further studies will be done to unfold the variables of Curriculum Management Practices, Work Commitment and Job Satisfaction which definitely have dynamic influence on other variables.

Keyword: (Curriculum Management Practices, Work Commitment and Job Satisfaction and School Academic Performances)

2017 GBSE Journal

Pengenalan

Kajian ini dilaksanakan atas kapasiti keperluan untuk mengkaji berkaitan dengan amalan pengurusan kurikulum yang sepatutnya diamalkan oleh KP. Selain itu, kajian ini juga dijalankan untuk mengkaji berkaitan dengan kepuasan kerja serta komitmen kerja dalam kalangan KP. Pengkajian berterusan tentang amalan pengurusan, komitmen kerja, kepuasan kerja dan hubungannya dengan prestasi organisasi, merupakan tuntutan penerokaan yang relevan dengan era globalisasi yang berasaskan persaingan pada masa ini. Hal ini kerana menurut Junaidah Mohamad dan Nik Roslia Nik Yaacob, (2013), amalan pengurusan, komitmen kerja dan kepuasan kerja merupakan elemen penting yang menyumbang kepada produktiviti sesebuah organisasi. Tambahan lagi, menurut Noorhafa dan Ferlis, (2010), kajian terdahulu hangat membincangkan bahawa terdapat hubungan kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap prestasi sesebuah organisasi tetapi masih kurang kajian dilakukan untuk mengkaji hubungan tiga variabel iaitu amalan pengurusan, komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi organisasi secara serentak.

Tujuan Kajian dan Hipotesis Kajian

- i. Melihat hubungan antara amalan pengurusan kurikulum dan kepuasan kerja dalam kalangan KP sekolah A dan KP sekolah B dengan prestasi akademik;
- ii. Melihat hubungan antara amalan pengurusan kurikulum dan komitmen kerja dalam kalangan KP sekolah A dan KP sekolah B dengan prestasi akademik;
- iii. Melihat hubungan antara amalan pengurusan, kepuasan kerja dan komitmen kerja dalam kalangan KP berdasarkan prestasi akademik sekolah A dan sekolah B;
- iv. Ho1: Tidak terdapat hubungan antara amalan pengurusan, kepuasan kerja dan komitmen kerja dalam kalangan KP berdasarkan prestasi akademik sekolah A dan sekolah B;

Definisi Operasional

Bagi menjayakan kajian ini beberapa definisi operasional digunapakai seperti berikut:-

Amalan Pengurusan Kurikulum

Menurut Saedah Siraj, (2001), amalan pengurusan kurikulum merujuk kepada perbuatan atau perkara yang dipraktikkan oleh individu yang terlibat secara langsung dengan pelaksanaan kurikulum. Amalan tersebut adalah untuk memastikan perancangan dalam pelaksanaan kurikulum dilakukan secara berkesan.

Oleh itu, amalan pengurusan kurikulum dalam kajian ini merujuk kepada perbuatan atau perkara yang dipraktikkan oleh KP dalam mengurus kurikulum khususnya mata pelajaran di bawah kepanitiaannya. Amalan yang dipraktikkan adalah bertujuan untuk memastikan pelaksanaan kurikulum di bawah kepanitiaannya dilaksanakan dengan sistematik.

Kepuasan Kerja

Pelbagai pengertian diberikan tentang Kepuasan kerja. Bagaimanapun dalam kepelbagaian definisi yang diberikan, ramai juga sarjana yang memberi definisi tentang kepuasan kerja sebagai respon dan emosi yang efektif terhadap kerjaya individu, sikap individu terhadap kerjayanya dan ada juga yang merujuk kepuasan kerja sebagai darjah suka atau tidak seseorang dengan kerja yang dilakukannya (Mitchell dan Larson 1987;Graham, 1998; Ab.Aziz Yusof, 2000 dan Kreitner dan Kinicki, 2009). Pekerja yang mempunyai kepuasan yang tinggi akan mempunyai sikap yang positif terhadap kerja dan sebaliknya (Ab. Aziz Yusof: 2000).

Dalam kajian ini, kepuasan kerja merujuk kepada respon KP MP terhadap peranannya sebagai KP. Respon tersebut diterjemahkan dengan praktikal set amalannya sebagai KP.

Komitmen Kerja

Komitmen kerja dalam kajian ini merujuk kepada kesungguhan dalam melaksanakan peranannya sebagai pengurus kurikulum, kewujudan rasa pemilikan terhadap sekolah (mencapai visi dan misi sekolah), serta merasa bertanggungjawab untuk sentiasa meningkatkan prestasi mata pelajaran yang dikendalikannya. Takrifan ini selari dengan pemaksudan komitmen kerja oleh Jaafar Muhammad (2005), yang menjelaskan Komitmen terhadap kerja sebagai tahap iltizam pekerja terhadap organisasi atau tanggungjawab terhadap peranan yang diberikan oleh majikan, matlamat dan keinginannya untuk terus mengukuhkan keahliannya dalam organisasi.

Kategori Sekolah

Jenis-jenis sekolah dalam kajian ini adalah ditentukan oleh pencapaian prestasi akademik. Bersumberkan Band prestasi sekolah mengikut skor komposit (SKPM 2011), jenis sekolah adalah dikategorikan seperti berikut:-

- i. 90.00 hingga 100 (1)
- ii. 80.00 hingga 89.99 (2)
- iii. 70.00 hingga 79.99 (3)
- iv. 60.00 hingga 69.99 (4)
- v. 50.00 hingga 59.99 (5)
- vi. 40.00 hingga 49.99 (6)
- vii. Kurang 40.00 (7)

Band atau angka yang dirujuk sebagai kategori sekolah membawa maksud, semakin besar angka, semakin rendah prestasi sekolah. Masih terdapat beberapa buah sekolah di kawasan pedalaman berada pada Band 5 dan 6 (PPD, 2011). Untuk kegunaan kajian ini sekolah yang mempunyai prestasi PMR 50% dan ke bawah, dikategorikan sebagai sekolah A, sementara sekolah yang mempunyai prestasi 60% dan ke atas dikategorikan sebagai sekolah B.

Sorotan Kajian

a) Isu Berkaitan Pengurusan Kurikulum

Pengurusan kurikulum bukanlah satu perkara yang baru untuk mencapai sesuatu standard dalam pendidikan kurikulum. Bagaimanapun menurut Reeves (2002), terlalu sedikit kajian tentang kurikulum untuk tujuan mencapai matlamat. Reeves memaksudkan dalam pernyataannya, bahawa kajian-kajian tentang kurikulum untuk tujuan mengenal pasti keberkesanan pelaksanaan kurikulum, kelemahan dan penambahbaikan tentang pengurusan

sesuatu kurikulum masih terlalu kurang. Hal ini kerana, penggubalan kurikulum di negara ini, bersifat berpusat dan mempunyai ahli-ahlinya yang tersendiri sebagai pakar-pakar dalam menentukan kurikulum yang akan digunapakai secara serentak dan seragam oleh sistem pendidikan negara. Kepentingan tentang perlunya kajian semasa berkaitan dengan pengurusan kurikulum ditegaskan oleh beberapa pengkaji seperti English (2000); Kaufman dan English (1979); Niedermeyer dan Yelon (1981); dan Schein (1985). Pengkaji-pengkaji yang dimaksudkan, menjelaskan bahawa kajian tentang pengurusan kurikulum adalah satu kaedah untuk mengukur keberkesanan pelaksanaan kurikulum, kemenjadian pelanggan (pelajar) dan pada masa yang sama dapat mengukur pengurusan sekolah.

Oleh kerana proses perkembangan bangsa dan proses kemajuan negara berkaitan secara langsung dengan sistem pendidikan, maka kurikulum sebagai inti sistem pendidikan perlu diurus dengan sebaiknya sebagai jaminan untuk melahirkan generasi yang sadar dan insaf dengan erti hidup dan tanggungjawab. Falsafah Pendidikan Kebangsaan itu sendiri memberi gambaran tentang bentuk manusia yang mahu dilahirkan iaitu insan seimbang dari segi jasmani dan rohani. Wawasan 2020 pula menggariskan bentuk masyarakat yang mahu dibangunkan dalam abad ke 21 iaitu sebuah masyarakat serba maju, berkebolehan, berkemampuan, mempunyai daya tahan, daya saing dan daya juang yang tinggi. Justeru itu, wawasan pendidikan adalah memahami dan menghayati Falsafah Pendidikan Kebangsaan dan misi pendidikan untuk berdepan dengan cabaran-cabaran mendatang melalui praktis dan amalan pada setiap peringkat dan bidang pendidikan. Ringkasnya, tonggak kepada semua usaha untuk melahirkan tenaga kerja berilmu dan mahir demi membangunkan sesebuah negara adalah pendidikan.

Hasil kajian Hallinger dan Heck, (1996), mendapati bahawa hubungan antara pencapaian akademik para pelajar dengan pengurusan kurikulum yang sistematik adalah secara langsung; iaitu melalui faktor pengantara atau pencelah di peringkat sekolah yakni guru. Bagaimanapun, berdasarkan laporan Kementerian Pendidikan Malaysia (2011), wujud ciri-ciri yang negatif dalam sektor pendidikan dan perlu ditangani iaitu ketidakseimbangan yang ketara antara pencapaian akademik para pelajar dalam peperiksaan awam sama ada di sekolah-sekolah bandar ataupun luar bandar. Bermaksud terdapat sekolah sama ada di bandar atau luar bandar yang mencapai keputusan peperiksaan awam sama atau melebihi purata keputusan kebangsaan dan sebaliknya terdapat juga sekolah yang mendapat keputusan dalam peperiksaan awam lebih rendah daripada purata keputusan kebangsaan (Konvensyen Revolusi Kecemerlangan Akademik Negeri Sabah: 2011).

Di Malaysia, sama ada sektor awam mahupun swasta, prestasi akademik masih diberi keutamaan sebagai prasyarat penting untuk melayakkan sekolah mahupun individu tertentu memasuki bidang yang ingin diceburi. Sehubungan dengan itu, dari tahun ke tahun peperiksaan PMR dan SPM dijalankan di seluruh negara. Tujuan utamanya adalah untuk menilai tahap keberkesanan sesebuah sekolah. Melalui peperiksaan awam inilah juga dapat dikenal pasti, Sabah belum mencapai 50% kelulusan seperti yang dicapai oleh negeri-negeri lain yang terdapat di Malaysia. Jadual 1.1 di bawah menunjukkan statistik PMR 2009

Jadual 1.1: Statistik PMR Mengikut Negeri-negeri di Malaysia : 2009

Negeri	Bil Pelajar	Bil. Pelajar Gred A	% Lulus
Sabah	34,339	389	47.2
Terengganu	20,305	448	47.3
Sarawak	33,598	958	56.6
Kuala Lumpur	21,943	1591	67.3
Kelantan	28,309	605	53.2
Perak	43,596	1484	53.4
Selangor	54,273	3206	63.3

Pahang	24,889	647	55.2
Johor	47,523	1268	54.5
Kedah	31,175	861	59.3
Melaka	12,741	873	57.8
N.Sembilan	17,654	873	57.8
Penang	20,419	875	60.0
Perlis	4815	136	51.7

Sumber: Jabatan Pendidikan Negeri Sabah

Jadual 1.1, dapat menunjukkan dengan lebih jelas berkaitan dengan peratusan lulus yang dicapai oleh setiap negeri yang terdapat di Malaysia. Mengikut, (KPM, 2011), sektor pengurusan kurikulum mempunyai tanggungjawab untuk mempamerkan data perolehan setiap kali keputusan peperiksaan awam diumumkan. Tugas sektor pengurusan kurikulum tidak hanya kepada pemaparan data yang dimaksudkan, tetapi sektor ini juga diberi tanggungjawab untuk mengenal pasti punca peningkatan dan juga punca penurunan sesuatu pencapaian. Dalam hal inilah, sektor pengurusan kurikulum akan menyebarkan matlamatnya ke peringkat JPN, PPD dan seterusnya ke sekolah. Pada ketika pemaparan pencapaian peperiksaan awam, peranan para pengurus kurikulum selalunya akan menjadi bahan perbincangan tentang perkara yang akan, sedang dan telah dilakukan untuk memastikan pelaksanaan kurikulum berjalan secara berkesan.

Menyedari tentang pentingnya pengurusan kurikulum, Kementerian Pelajaran telah mengadakan pelbagai usaha termasuklah mewujudkan seminar-seminar yang berkaitan dengan kepengurusan demi melahirkan pengurus-pengurus yang berilmu dan mempunyai pengetahuan tentang amalan pengurusan untuk diaplikasikan dalam organisasi pendidikan. Bagaimanapun, kajian tentang amalan pengurusan dalam kalangan para pengurus kurikulum di peringkat sekolah terhadap pengurusan dan pelaksanaan kurikulum masih kurang diterokai. Walhal amalan pengurusan dalam mengurus kurikulum mempengaruhi kecemerlangan dalam kurikulum (Sri Murniati & Al-Mustaqeem M Radhi, 2010). Pernyataan seumpama ini, memberi gambaran tentang perlunya kajian berkaitan penyiasatan amalan pengurusan kurikulum dalam kalangan pengurus-pengurus kurikulum dilakukan.

b) Isu Berkaitan Komitmen Kerja

Di samping perlunya ada set amalan dalam mengurus kurikulum, komitmen para pelaksana kurikulum juga dikenalpasti sebagai komponen yang penting bagi memastikan keberhasilan pelaksanaan kurikulum. Jordan dan Kuwait adalah antara 14 buah negara di kawasan MENA (Timur Tengah dan Afrika Utara) yang menunjukkan pencapaian dalam sektor pendidikan paling tinggi sama ada dari segi bilangan, mutu, kesetaraan dan keberkesanan pelaksanaan kurikulum. Di Jordan misalnya, tahap kemasukan ke sekolah rendah telah melampaui 90%, ke sekolah menengah melampaui 85%, kesetaraan antara bilangan pelajar perempuan dan laki-laki untuk mendapatkan pendidikan (*gender parity*) telah melebihi tingkat yang ditetapkan oleh UNESCO. Malah Jordan termasuk negara Timur Tengah yang menampakkan pencapaian terbaik dalam TIMSS. Pencapaian Jordan dan Kuwait dalam sektor pendidikan adalah hasil komitmen yang tinggi dalam kalangan para pelaksana kurikulum setelah dilakukan pembaharuan dalam kurikulum (Sri Murniati & Al-Mustaqeem M Radhi:2010).

Rahmawati dan Ari Kuncoro, (2002), juga menjelaskan bagaimana pentingnya komitmen dalam kalangan pekerja dalam satu-satu organisasi. Menurut kedua pengkaji ini, komitmen seseorang terhadap tanggungjawab yang dimandatkan kepadanya oleh sesebuah organisasi menjamin kelangsungan organisasi yang dimaksudkan untuk menjadi sebuah organisasi yang konsisten dan berjaya dalam perusahaan. Rahmawati dan Ari, mendapati

melalui kajian mereka di beberapa perusahaan di Indonesia, komitmen yang tinggi dalam kalangan pekerja dalam sesebuah organisasi mempunyai hubungan positif dengan keberhasilan organisasi tersebut.

Demikian juga yang cuba diperkatakan oleh Saedah Siraj, (2001), tentang reformasi yang dilakukan dalam sektor pendidikan di Malaysia. Penggubalan kurikulum KBSR yang kini diganti dengan KSSR dan KBSM, menurut beliau memerlukan penelitian yang sangat rapi dan terperinci. Maksudnya, bukan sahaja melibatkan pakar-pakar ilmu yang berkaitan untuk menilai kerelevanan penggubalan yang dilakukan agar kurikulum yang digubal bersifat responsif terhadap keperluan semasa, sebaliknya, harus memastikan tenaga pelaksana terutama sekali warga pendidik bukan sahaja perlu dilengkapi dengan ilmu pengetahuan dan kemahiran tertentu, tetapi komitmen para pelaksana kurikulum ini sentiasa perlu diselia dan dipantau bagi memastikan keberhasilan penggubalan atau reformasi yang cuba dilakukan dalam sektor pendidikan.

c) Isu Kepuasan Kerja

Oleh kerana sumber untuk menggerakkan satu-satu organisasi adalah manusia, maka bukan sahaja set amalan dan komitmen terhadap kerja dalam kalangan pekerja yang mempengaruhi keberhasilan satu-satu organisasi tetapi kepuasan kerja pekerja juga mempengaruhi. Menurut Shahrin & Saraswathi (2009), di samping keperluan peralatan, kekukuhan kewangan, pengaruh teknologi dan kemahiran tenaga kerja yang menjadi asas mempengaruhi operasi sesebuah organisasi, setiap individu mestilah memperoleh dan mengalami tingkat kepuasan kerja yang optimum demi meningkatkan motivasi, moral dan prestasi kerja ke arah menghasilkan produktiviti yang tinggi. Pada masa yang sama organisasi pula dipengaruhi oleh perubahan dan tuntutan semasa dalam menghasilkan produk. Rumusnya, kepuasan kerja pekerja dalam organisasi dianggap sebagai kebajikan organisasi yang perlu diselia, dijaga dan dipenuhi oleh majikan dari masa ke semasa. Pemeriksaan terhadap komponen yang disebutkan perlu dilakukan sepanjang hayat sesuatu organisasi bagi menjamin masa depan organisasi (Abd.Aziz, 2008).

Demikian juga dengan bidang keguruan yang turut mengalami perubahan situasi sesuai dengan peredaran zaman. Persekitaran pekerjaan memerlukan kepuasan kerja yang dinilai bukan sahaja dari segi kepuasan terhadap kerja yang dilakukan tetapi menilai kepuasan pekerja itu sendiri terhadap hasil kerjanya (Baharum Ahmad,1998). Isu yang wujud paling ketara dalam sektor pendidikan ialah apabila ketidakseimbangan berlaku dari segi prestasi sesebuah sekolah sama ada luar bandar atau di bandar sedangkan prasarana yang disediakan oleh Kementerian Pendidikan adalah sama untuk semua sekolah. Warga pendidik yang dibekalkan di semua sekolah di Malaysia juga adalah dalam kalangan guru-guru terlatih dalam subjek-subjek berkenaan. Pengukuran prestasi sesebuah sekolah juga distandardkan untuk semua sekolah iaitu berdasarkan penilaian standard kualiti pendidikan malaysia (SKPM). Cuma yang kurang dilakukan penyelidikan adalah berkaitan kepuasan kerja dan termasuklah juga set amalan pengurusan pelaksana kurikulum, serta komitmen dalam kalangan pelaksana kurikulum ini (KPM: 2009).

d) Isu Prestasi Akademik

Hussien Mahmood (2006), menjelaskan bahawa pencapaian dalam akademik adalah inti matlamat sesebuah sekolah. Hayat seorang pelajar di sekolah, biasanya akan dinilai daripada pencapaian dalam akademik. Rumusnya, tingkat pencapaian dalam akademik dapat menentukan kecemerlangan sesebuah sekolah yang sekaligus juga memberi gambaran tentang kecemerlangan warga pendidik dalam sekolah berkenaan. Pengkaji-pengkaji lain seperti Hussein Mahmood, (1989); Arif Kassim, (1995); Norasimah Rashid, (1995); Lan Poh Chin, (1998) dan hasil kajian oleh Shahril @ Charil Marzuki, (2003), menjelaskan bahawa di

Malaysia, pencapaian sekolah dalam peperiksaan awam seperti UPSR, PMR, SPM dan STPM masih menjadi ukuran utama untuk melihat kecemerlangan sesebuah sekolah. Hal ini kerana 70% daripada penilaian yang dilakukan oleh SKPM terhadap kemenjadian sekolah adalah merujuk kepada komponen kurikulum dan selebihnya termasuklah kokurikulum, fizikal sekolah dan pentadbiran organisasi.

Bagaimanapun, jika merujuk data prestasi sekolah menengah terutama menengah rendah yang terdapat di seluruh Malaysia (Data PMR 2009), negeri Sabah khususnya masih belum melepasi peratus yang membanggakan dari segi catatan semasa yang diperoleh oleh penyelidik. Demikian juga dengan pencapaian kebanyakan sekolah menengah rendah yang terdapat di lokasi kajian. Pencapaian akademik kebanyakan sekolah, masih perlu ditingkatkan. Hal ini selaras dengan kenyataan bekas pengarah pendidikan negeri Sabah, Hj. Muhiddin Yassin (2011), dalam Konvensyen Revolusi Kecemerlangan Akademik Negeri Sabah, bahawa Sabah perlu membuktikan kecemerlangan dalam pelbagai aspek terutama dalam bidang akademik. Dengan itu, Jabatan Pelajaran Negeri Sabah memerlukan revolusi kecemerlangan, iaitu revolusi mental, revolusi sikap, revolusi budaya dan etika kerja serta revolusi nilai dan tindakan. Menilai kata-kata bekas pengarah pendidikan Negeri Sabah ini, maka wajar dilakukan penyelidikan yang relevan ke arah melonjakkan kecemerlangan akademik di negeri Sabah khususnya.

Kaedah dan Sampel

Kaedah

Kajian ini adalah berbentuk kajian kuantitatif bukan eksperimen iaitu reka bentuk tinjauan yang dijalankan dengan menggunakan kaedah deskriptif. Penyelidikan kuantitatif merujuk kepada kajian yang dapatannya dihasilkan dengan menggunakan analisis statistik (Zechmeister dan Shaugnessy, 1997) dan diringkaskan dalam bentuk angka (Baker, 1999). Penyelidikan kuantitatif juga mengukur tingkah laku atau dengan kata lain, isunya ialah tentang cara tingkah laku itu boleh dikuantifikasikan (Mohd Yusuf, 2001).

Sementara kaedah deskriptif pula ialah kaedah untuk mencari dan mengenal pasti sesuatu perkara (Gay dan Peter, 2003) di mana kaedah ini boleh digunakan untuk menerangkan perkaitan antara komponen yang dikaji (Mohd. Najib Abdul Ghafar, 2009). Oleh kerana kajian ini merupakan kajian bereka bentuk tinjauan, maka kaedah deskriptif amat sesuai dilakukan kerana konsep-konsep dapat dinyatakan dengan menggunakan soal selidik (Chua, 2006). Sementara pengumpulan data memadai dengan menggunakan soal selidik sahaja.

Sampel

Sampel kajian ini terdiri daripada 287 dari kalangan Ketua-ketua Panitia Mata Pelajaran yang dilantik oleh pihak sekolah. Dalam konteks kajian ini, pensampelan kelompok paling sesuai kerana setiap pejabat pelajaran daerah di bahagikan pula mengikut zon. Daripada zon-zon tersebut, Ketua-ketua Panitia daripada sekolah-sekolah dipilih secara rawak mudah.

Dapatan

Bahagian ini mengemukakan keputusan statistik inferensi yang telah diperolehi melalui kaedah korelasi pearson.

Ho1: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara amalan pengurusan kurikulum, kepuasan kerja dan komitmen kerja dalam kalangan KP sekolah A dan KP sekolah B dengan prestasi akademik;

- i. Mengetahui hubungan antara amalan pengurusan kurikulum dan komitmen kerja dalam kalangan KP sekolah A dan KP sekolah B dengan prestasi akademik;**

ii. **Mengenal pasti hubungan antara amalan pengurusan kurikulum dan kepuasan kerja dalam kalangan KP sekolah A dan KP sekolah B dengan prestasi akademik;**

Hipotesis kajian, dianalisis secara berperingkat dengan mengetahui dahulu hubungan antara amalan pengurusan dengan komitmen kerja dalam kalangan ketua panitia sekolah A (prestasi PMR <59%) dan sekolah B (prestasi PMR >60%). Jadual 1.2, menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara amalan pengurusan kurikulum dan komitmen kerja secara keseluruhannya ($r=.56$, $p<.05$). Apabila dilihat hubungan amalan pengurusan kurikulum dan komitmen kerja berdasarkan prestasi akademik didapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan bagi pencapaian PMR <59% ($r=.55$, $p<.05$) dan pencapaian PMR >60% ($r=.56$, $p<.05$). Kesimpulannya, daripada analisis didapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara amalan pengurusan dengan komitmen kerja dalam kalangan KP sekolah A dan sekolah B berdasarkan prestasi akademik.

Jadual 1.2: Korelasi Pearson Dimensi Amalan Pengurusan Kurikulum dan Komitmen Kerja Ketua Panitia Secara Keseluruhan

Dimensi		Komitmen Kerja		
		Keseluruhan	PAS <59%	PAS >60%
Amalan Pengurusan Kurikulum	Korelasi Pearson (r)	.56	.55	.56
	Tahap Signifikan (P)	.00*	.00*	.00*

*Tahap signifikan pada aras $p<0.05$

Oleh kerana terdapat hubungan antara setiap pemboleh ubah tersebut, maka langkah seterusnya adalah melihat tahap kekuatan perhubungan yang wujud. Jadual 1.3, merupakan jadual nilai pekali dan tafsiran bagi melihat tahap perkaitan tersebut. Nilai korelasi pearson (r) akan dilihat untuk menentukan tahap perkaitan. Didapati bahawa hubungan antara amalan pengurusan kurikulum dengan komitmen kerja berdasarkan prestasi akademik secara keseluruhan ($r=.56$), pencapaian PMR <59% ($r=.55$) dan pencapaian PMR >60% ($r=.56$) menunjukkan tahap perkaitan yang sederhana seperti yang ditunjukkan dalam jadual 1.3.

Jadual 1.3: Nilai Pekali dan Tafsiran Kekuatan Perkaitan

Bil.	Nilai Pekali (r)	Tafsiran Kekuatan Hubungan
1	.80 hingga .99 (-.80 hingga -.99)	Korelasi (+/-) Sangat Kuat
2	.60 hingga .79 (-.60 hingga -.79)	Korelasi (+/-) Kuat
3	.40 hingga .59 (-.40 hingga -.59)	Korelasi (+/-) Sederhana
4	.20 hingga .39 (-.20 hingga -.39)	Korelasi (+/-) Lemah
5	.00 hingga .19 (-.00 hingga -.19)	Kemungkinan tiada korelasi

Sumber: Fitz-Gibbon dan Morris (1987)

Langkah seterusnya untuk merungkai lebih terperinci hipotesis kajian ini yang berkaitan dengan mengenal pasti hubungan yang wujud di antara amalan pengurusan kurikulum dengan kepuasan kerja dalam kalangan ketua panitia (Jadual 1.4). Jadual menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan secara keseluruhan ($r=.56$, $p<.05$)

antara amalan pengurusan kurikulum dengan kepuasan kerja dalam kalangan ketua panitia. Begitu juga dengan sekolah yang memperolehi prestasi markah PMR <59% ($r=.55$, $p<.05$) dan > 60% ($r=.55$, $p<.05$) menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan dalam kalangan ketua panitia. Secara kesimpulannya, didapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara amalan pengurusan kurikulum dengan kepuasan kerja dalam kalangan KP sekolah A dan sekolah B berdasarkan prestasi akademik. Berdasarkan Jadual 1.4 pula, kekuatan perkaitan atau hubungan yang wujud antara amalan pengurusan kurikulum dengan kepuasan kerja secara keseluruhan ($r=.56$), markah PMR <59% ($r=.55$) dan markah PMR >60% ($r=.55$) adalah pada tahap yang sederhana.

Jadual 1.4: Korelasi Pearson Dimensi Amalan Pengurusan Kurikulum dan Kepuasan Kerja Ketua Panitia Secara keseluruhan

Dimensi		Kepuasan Kerja		
		<u>Keseluruhan</u>	<u>PAS <59%</u>	<u>PAS >60%</u>
Amalan Pengurusan Kurikulum	Korelasi Pearson (r)	.56	.55	.55
	Tahap Signifikan (P)	.00*	.00*	.00*

*Tahap signifikan pada aras $p<0.05$

Secara keseluruhannya hipotesis yang hendak mengenalpasti sama ada terdapat hubungan yang signifikan antara amalan pengurusan kurikulum, kepuasan kerja dan juga komitmen kerja ketua panitia berdasarkan prestasi pencapaian PMR sekolah. Jadual 1.5, menunjukkan bahawa pemboleh ubah bebas iaitu kepuasan kerja dan komitmen kerja mempunyai hubungan yang signifikan dalam kalangan ketua panitia terhadap prestasi PMR sekolah secara keseluruhannya ($r=.63$, $p<.05$). Bagi prestasi PMR <59% ($r=.59$, $p<.05$) dan prestasi PMR >60% ($r=.65$, $p<.05$) mendapati bahawa kepuasan kerja dan komitmen kerja ketua panitia menunjukkan perhubungan yang signifikan.

Jadual 1.5: Korelasi Pearson Dimensi Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Ketua Panitia Secara Keseluruhan

Dimensi		Komitmen Kerja		
		<u>Keseluruhan</u>	<u>PMR <59%</u>	<u>PMR >60%</u>
Kepuasan kerja	Korelasi Pearson (r)	.63	.59	.65
	Tahap Signifikan (P)	.00*	.00*	.00*

*Tahap signifikan pada aras $p<0.05$

Analisis seterusnya adalah berkaitan dengan analisis korelasi *Pearson* bagi mengetahui hubungan setiap dimensi amalan pengurusan kurikulum, komitmen kerja dan kepuasan kerja ketua panitia mengikut pencapaian akademik sekolah. Berdasarkan kepada jadual 1.5, iaitu jadual hubungkait pemboleh ubah bebas dan bersandar secara keseluruhannya, didapati bahawa ketiga-tiga dimensi ini iaitu amalan pengurusan kurikulum ($r=.14$, $p<.05$), komitmen kerja ($r=.12$, $p<.05$) dan kepuasan kerja ($r=.16$, $p<.05$) menunjukkan terdapat perkaitan yang signifikan dengan markah akademik PMR yang diperolehi. Hal ini bermakna, semakin tinggi amalan pengurusan kerja, komitmen kerja dan kepuasan kerja yang diberikan oleh ketua panitia maka semakin tinggi prestasi akademik yang ditunjukkan.

Oleh kerana terdapat hubungan antara setiap pemboleh ubah tersebut, maka langkah seterusnya adalah melihat tahap kekuatan perhubungan yang wujud. Jadual 1.3 merupakan jadual nilai

pekali dan tafsiran bagi melihat tahap perkaitan tersebut. Nilai korelasi pearson (r) akan dilihat untuk menentukan tahap perkaitan. Didapati bahawa ketiga-tiga dimensi iaitu amalan pengurusan kurikulum (r=.14), komitmen kerja (r=.12) dan kepuasan kerja (r=.16) menunjukkan tahap perkaitan yang sangat lemah seperti yang ditunjukkan dalam jadual 4. Oleh itu, boleh dinyatakan bahawa walaupun wujud perhubungan antara ketiga-tiga dimensi dengan prestasi akademik namun tahap kekuatan perhubungan adalah pada tahap yang sangat lemah.

Jadual 1.5, juga menunjukkan tentang hubungkait yang wujud antara pemboleh ubah bebas itu sendiri. Dapat diperhatikan bahawa amalan pengurusan kurikulum (r=.57, p<.05) menunjukkan perhubungan yang signifikan terhadap komitmen kerja. Manakala amalan pengurusan kerja (r=.56, p<.05) turut menunjukkan perhubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dimensi komitmen kerja pula (r=.63, p<.05) juga menunjukkan perkaitan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Hal ini bermakna, semakin tinggi tahap amalan pengurusan kurikulum dalam kalangan ketua panitia maka semakin tinggi juga tahap komitmen kerja dan kepuasan kerja yang dipamerkan. Begitu juga dengan dimensi komitmen kerja di mana semakin tinggi komitmen kerja yang ditunjukkan maka semakin tinggi tahap kepuasan yang dirasakan.

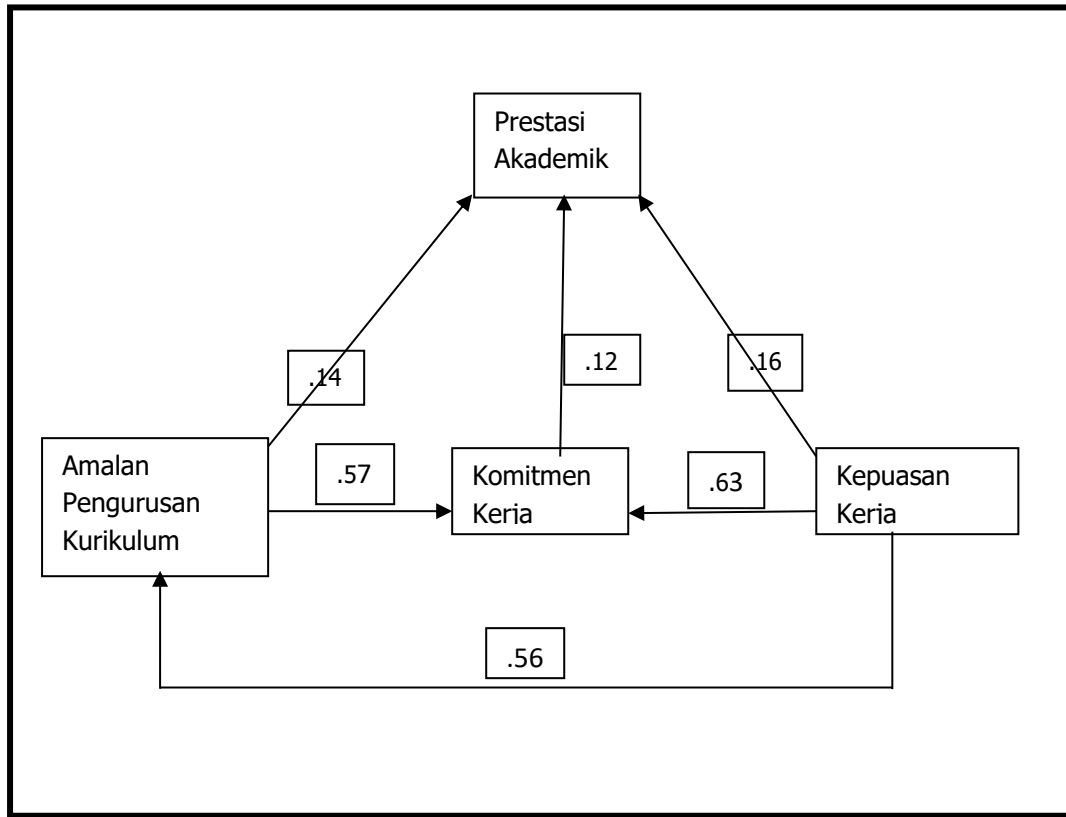
Perhubungan yang wujud pada setiap dimensi pemboleh ubah bebas itu seterusnya akan dinilai dari segi tahap kekuatan perkaitan. Bagi amalan pengurusan kurikulum, tahap kekuatan perkaitan dengan komitmen kerja (r=.57) dan kepuasan kerja (r=.56) adalah pada tahap sederhana mengikut jadual 1.3. Manakala perkaitan antara komitmen kerja dengan kepuasan kerja (r=.63) adalah pada tahap yang sederhana. Dapat dinyatakan bahawa perhubungan yang wujud di antara ketiga-tiga pemboleh ubah bebas adalah pada tahap yang sederhana. Kesimpulannya, hipotesis kajian iaitu tidak terdapat hubungan yang signifikan antara amalan pengurusan kurikulum, kepuasan kerja dan komitmen kerja dalam kalangan KP sekolah A dan sekolah B dengan prestasi akademik telah berjaya ditolak kerana terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan dan komitmen kerja dalam kalangan ketua panitia. Bagi kekuatan perkaitan pula (Jadual 4), didapati bahawa tahap kekuatan perkaitan yang wujud adalah iaitu pada tahap sederhana iaitu keseluruhan (r=.63), markah PMR <59% (r=.59) dan markah PMR >60% (r=.65)

Jadual 1.6: Korelasi Pearson Dimensi Amalan Pengurusan Kurikulum, Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Ketua Panitia Dengan Pencapaian Akademik Sekolah Secara Keseluruhan `

Variabel		Amalan Pengurusan		Komitmen Kerja	
		<59%	>60%	<59%	>60%
Kepuasan Kerja	Pearson	.55**	.55**	.59**	.65**
	Correlation				
Keseluruhan		.56**		.63**	
	Sig.(2-tailed)	.00		.00	

**Aras Signifikan : P<0.01 (2 hujung)

Rajah 1.1: Menunjukkan Tentang Hubungan Bagi Setiap Pemboleh Ubah Secara Keseluruhan.



Perbincangan

Pengkaji mengemukakan perbincangan tentang keputusan kajian yang telah diperoleh mengikut hipotesis. Penjelasan tentang keputusan kajian ini juga dibuat berdasarkan dapatan daripada kajian-kajian yang telah dilakukan oleh pengkaji terdahulu.

Hipotesis kajian ini dibincang secara berperingkat iaitu dengan membincangkan terlebih dahulu korelasi antara variabel amalan pengurusan dan komitmen kerja dalam kalangan KP sekolah A dan sekolah B dengan prestasi kerja. Kemudian diikuti dengan perbincangan terhadap korelasi antara variabel amalan pengurusan dan kepuasan kerja dalam kalangan KP sekolah A dan sekolah B dengan prestasi akademik. Akhirnya akan dirumuskan secara keseluruhan korelasi antara variabel amalan pengurusan, komitmen kerja dan kepuasan kerja dengan prestasi akademik.

Seperti yang diketahui, kajian ini mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan secara keseluruhannya antara amalan pengurusan kurikulum dengan komitmen kerja ($r=.56$, $p<.05$). Manakala perhubungan positif juga wujud di antara amalan pengurusan kurikulum dengan komitmen kerja pada kedua-dua kumpulan sekolah iaitu sekolah dengan prestasi akademik 59% dan ke bawah, ($r=.55$, $p<.05$) dan juga sekolah dengan prestasi 60% dan ke atas, ($r=.56$, $p<.05$). Dari segi tahap perkaitan pula, ia menunjukkan bahawa perkaitan yang sederhana dan positif telah wujud. Jadi dapat disimpulkan bahawa hipotesis yang menyatakan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara amalan pengurusan kurikulum, komitmen kerja dan kepuasan kerja dalam kalangan KP sekolah A dan sekolah B dengan prestasi akademik telah berjaya ditolak. Ini bermakna peningkatan di dalam amalan pengurusan

kurikulum akan menyebabkan peningkatan terhadap komitmen kerja pada kedua-dua sekolah iaitu sekolah berprestasi 60% dan ke atas dan sekolah dengan prestasi akademik 59% ke bawah.

Dapatan kajian ini telah menyokong dapatan kajian yang telah dilakukan oleh Yiing dan Ahmad (2009) yang menyatakan bahawa sifat kepimpinan (amalan pengurusan) seseorang pelajar dalam pembelajaran sendiri berhubungan positif dengan komitmen organisasi (kerja) dan juga budaya kerja mereka. Responden dalam kajian itu percaya bahawa melalui sifat kepimpinan dan komitmen kerja yang tinggi mampu memberikan keputusan akademik yang lebih baik. Kepimpinan pentadbir sekolah jenis menyokong menunjukkan ianya sangat berhubungan positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru-guru di sekolah rendah negara Turki (Cokluk & Yilmaz, 2010). Ini kerana, sokongan oleh pengetua sekolah sangat memberikan mereka motivasi untuk bekerja dan secara tidak langsung mereka tidak terbeban dengan tugas harian dan komitmen kerja juga sangat positif. Manakala dalam penelitian Meyer et al. (2002), mendapati bahawa kebanyakan kajian berkenaan dengan komitmen kerja guru menunjukkan perhubungan signifikan dan kuat terhadap pengurusan organisasi seperti kehadiran guru di sekolah, prestasi organisasi dan juga sikap guru di dalam kelas.

Seterusnya adalah perbincangan bagi mengenalpasti kewujudan hubungan antara amalan pengurusan dengan kepuasan kerja dalam kalangan ketua panitia sekolah dengan prestasi 60% dan ke atas dan sekolah dengan prestasi akademik 59% dan ke bawah. Didapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara amalan pengurusan kurikulum dengan kepuasan kerja dalam kalangan KP berdasarkan prestasi akademik. Tahap perkaitan yang wujud antara amalan pengurusan kurikulum dengan kepuasan kerja secara keseluruhan ($r=.56$), sekolah dengan prestasi akademik 59% dan ke bawah ($r=.55$) prestasi akademik 60% dan ke atas, ($r=.55$). Dapatan ini menunjukkan korelasi pada tahap yang sederhana.

Amalan pengurusan kurikulum seperti organisasi pembelajaran di dalam kelas sangat berkaitan secara positif dan signifikan dengan kepuasan kerja para guru (Rose, Kumar & Pak, 2009). Selain itu, O'Boyle Jr. et al., (2011), juga mendapati bahawa hubungan signifikan dan positif wujud antara amalan pengurusan iaitu berkaitan dengan dengan prestasi kerja. Kemahiran mengajar merupakan faktor utama di dalam amalan pengurusan kurikulum. Di mana Durlak et al. (2011), menyatakan bahawa prestasi akademik kanak-kanak tadika mempunyai hubungan yang signifikan dengan amalan pengurusan kurikulum (kemahiran pengajaran). Oleh itu, faktor-faktor di dalam amalan pengurusan kurikulum seperti organisasi pembelajaran dalam kelas, kecerdasan emosi, kemahiran pengajaran dan juga kualiti kepimpinan sangat memberi kesan dan sangat berkaitan dengan kepuasan kerja individu.

Perbincangan seterusnya adalah berkaitan dengan mengenalpasti sama ada terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan juga komitmen kerja ketua panitia berdasarkan prestasi akademik sekolah. Dapatan yang telah diperolehi, menunjukkan bahawa pemboleh ubah bebas iaitu kepuasan kerja dan komitmen kerja dalam kalangan ketua panitia mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi akademik sekolah secara keseluruhannya ($r=.63$, $p<.05$). Begitu juga sekolah dengan prestasi 59% dan ke bawah ($r=.59$, $p<.05$) dan juga sekolah berprestasi 60% ($r=.65$, $p<.05$). Tahap perkaitan pula menunjukkan bahawa ianya berada pada tahap yang sederhana dan positif.

Kajian-kajian lepas menunjukkan bahawa terdapat perhubungan yang signifikan di antara komitmen kerja dan juga kepuasan kerja (Tella, Ayeni & Popoola, 2007; Warsi, Fatima & Sahibzada, 2009). Ianya berlaku bukan sahaja dalam bidang pendidikan tetapi juga pada bidang pekerjaan yang lain. Kajian yang dilakukan oleh Tella, Ayeni dan Popoola (2007) mendapati bahawa kepuasan para pekerja perpustakaan adalah berhubungan positif dengan komitmen kerja yang ditunjukkan. Begitu juga dengan kajian dalam bidang perubatan menunjukkan bahawa kepuasan dengan tahap kawalan ke atas persekitaran kerja mempunyai korelasi yang tertinggi dengan tahap komitmen (Lok & Crawford, 1999). Dalam bidang pendidikan pula menunjukkan bahawa pelajar peringkat master dan penyelidik mempunyai

hubungan positif di antara komitmen kerja dan juga kepuasan kerja (Yiing & Ahmad, 2009). Ini bermakna semakin tinggi komitmen kerja yang ditunjukkan maka semakin tinggi juga kepuasan kerja yang dirasakan.

Kesimpulan

Walaupun kajian tentang amalan pengurusan kurikulum, komitmen kerja dan kepuasan kerja dalam dunia pendidikan sudah menjadi kajian yang bertubi-tubi dilakukan tetapi menurut Ahmad Jawahir (2009), kajian tentang aspek ini semakin menjadi penting dan panas diperkatakan dalam dunia pendidikan. Hal ini kerana aspek amalan pengurusan kurikulum, komitmen kerja dan kepuasan kerja merupakan elemen yang sangat penting dan mahu dicapai oleh setiap organisasi untuk memastikan tingkat prestasi organisasi berada pada tahap yang dihasratkan. Hal ini kerana, menurut Adelyinka Tella (2007), amalan pengurusan. Komitmen kerja dan kepuasan kerja umpama nadi kepada prestasi sesebuah organisasi.

Junaidah Mohamad dan Nik Roslia Nik Yaacob (2013), kajian tentang amalan pengurusan, komitmen kerja dan kepuasan kerja dalam dunia pendidikan adalah amat relevan dengan sifat kurikulum itu sendiri yang responsif kepada keperluan semasa. Tambahan lagi ketiga-tiga aspek iaitu amalan pengurusan, komitmen kerja dan kepuasan kerja berkait rapat dengan keadaan emosi positif mahupun negatif dalam kalangan pekerja yang bermaksud elemen-elemen ini mudah memberi kesan sama ada negatif mahupun positif terhadap produktiviti organisasi. Oleh itu kajian secara berlanjutan tentang ketiga-tiga aspek ini perlu dilakukan untuk memastikan matlamat terakhir sesebuah organisasi iaitu keberhasilan, dapat dicapai.

Ditambah pula lagi dengan pendidikan di negara kita yang berpaksikan kepada Falsafah Pendidikan Kebangsaan yang melakarkan pendidikan merupakan usaha yang berterusan dan berkesinambungan ke arah memperkembang potensi individu secara menyeluruh dan bersepadu. Dengan tujuan murni untuk mewujudkan modal insan yang seimbang dari segi intelek, jasmani, rohani, emosi dan akhlak selaras dengan tuntutan agama yang suci demi meneruskan kehidupan.

Justeru, secara realistik dan praktikal, hanya melalui organisasi sekolah dan institusi pendidikan sahajalah yang mampu melahirkan bangsa Malaysia yang bijak, taat setia dan bersatu padu dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Dalam memperkasa sistem pendidikan ini sudah tentulah peranan sekolah dan institusi pendidikan itu sendiri semakin mencabar dan perlu berdaya saing. Untuk mendukung dan menggalas tanggungjawab ini maka ciri-ciri pendidik seperti beriltizam, berkredibiliti, berkepimpinan dan bermujahadah sangat perlu diterapkan dan disuburkan dalam kalangan pendidik.

Dalam hal inilah aspek amalan pengurusan, komitmen kerja dan kepuasan kerja dalam kalangan warga pendidik sangat perlu diberi perhatian. Hal ini demikian kerana, ketiga-tiga aspek ini sudah diketahui umum mempunyai hubungan secara langsung dengan prestasi sesebuah organisasi.

Sebagaimana yang diperkatakan sebelum ini, aspek yang dikaji dalam penyelidikan ini bukan suatu yang terbaru dalam dunia pendidikan tetapi dapatan dalam setiap kajian yang dilakukan adalah merupakan suatu penemuan yang baru dalam dunia penyelidikan. Nordin Abd Razak & Wan Mohd Rani Abdullah (2003), menyatakan bahawa penemuan-penemuan dalam penyelidikan tetap memberi sumbangan kepada penambahan ilmu pengetahuan atau dengan kata lain *Each discovery through research is a new contribution to the body of knowledge*.

Rujukan

- Ab. Aziz Yusof. (2000). *Pengurus dan Gelagat Organisasi Di Abad Ke – 21*. Prentice Hall: Universiti Utara Malaysia.
- Ab. Aziz Yusof. (2003). *Gelagat Organisasi: Teori, Isu dan Implikasi*. Petaling Jaya: Prentice Hall.
- Adeyinka Tella, C.O Ayeni, Popoola. (2007). *Work Motivation, Job Satisfaction and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria*. Nigeria: Library Philosophy and Practice.
- Ahmad Jawahir Tugimin. (2009). Perkaitan Antara Faktor Demografi dengan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru Kanan Mata Pelajaran (GKMP): Satu Kajian Kes Di Daerah Jasin dan Melaka Tengah, Negeri Melaka. *ISSN:1985-7012. Vol.12. Julai-December 2009.*
and Vocational Education, Seoul. UNESCO.
- Baharom Ahmad. (1998). *Hubungan Kepuasan Kerja Guru Berdasarkan Dua Faktor Hertzberg di Sebuah Sekolah Menengah Daerah Kota Tinggi*. Tesis Sarjana: Universiti Teknologi Malaysia.
- Baker, T.L. (1999). *Doing Social Research*. (3rd edition). New York: McGraw Hill.
Bakti Sdn. Bhd.
- Chua Yan Piaw. (2006). *Kaedah dan Statistik Penyelidikan: Kaedah Penyelidikan*. Kuala Lumpur: McGraw Hill.
- Ferlis Bahari. (2000). Kepuasan Kerja dan Aspek-Aspek Kepuasan Kerja: Satu Kajian di Unit Pengurusan sumber Manusia (sosial), Yayasan Sabah, Kota Kinabalu, Sabah. *Koleksi Kertas Kerja Psikologi Masyarakat Malaysia II. Malaysia: Universiti Malaysia Sabah.*
- Ferlis Bahari. (2004). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi: Satu Kajian di Telekom Malaysia Berhad (zon Sabah)*. Sekolah Psikologi dan Kerja Sosial. Malaysia: Universiti Malaysia Sabah.
- Gay L., and Peter A. (2003). *Educational Research: Competencies for Analysis and Applications*. (7th edition). New Jersey: Upper Saddle River, Prentice Hall Inc.
- Hallinger, P., & Heck, R. (2000). *Exploring The Principal's Contribution to School Effectiveness, 1980-1995*. Washington, D.C: Institute for Educational Leadership.
- Hussein Mahmood. (2002). Ke Arah Kecemerlangan Sekolah: Satu Pendekatan. *Jurnal Guru Ke Arah Pembinaan Budaya Ilmu. Keluaran 4, 16 Mei. ISSN 0128-2662.*
- Hussein Mahmood. (2008). *Kepimpinan dan Keberkesanan Sekolah*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Jaafar Muhammad. 2005. *Asas Pengurusan*. Petaling Jaya: Fajar Bakti.
- Junaidah Mohamad & Nik Roslia Nik Yaacob. (2013). Kajian Tentang Kepuasan Kerja dalam Kalangan Guru Pendidikan Khas. *Asia Pacific Journal of Educators and Education, Vol.28.103-115.*
- Kaufman, R., & English, F. (1979). *Consensual Determining Techniques in Needs Assessment. In Need Assessment: Concept and Application*. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology Publications.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2011). *Pembangunan Pendidikan Perancangan Bersepadu Penjana Kecemerlangan*
- Mitchell Cates. (1990). *Panduan Amali untuk Penyelidikan Pendidikan*. Terj. Syaharom Abdullah. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mohd. Najib Abdul Ghafar. (2009). *Penyelidikan Pendidikan*. Universiti Teknologi Malaysia. ISBN 983-52-0150-1.

- Noorhafeza Herliani Adey dan Ferlis Hj.Bahari. (2010). Hubungan antara kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. *Jurnal Kemanusiaan*. Bil.16. Universiti Malaysia Sabah.
- Rahmawati & Ari Kuncoro Widagdo.(2002). Hubungan antara komitmen organisasi, komitmen profesi dengan keinginan untuk pindah dan kepuasan kerja melalui konflik para akauntan di Indonesia. *Jurnal Akuntansi & Bisnes*. Vol.1. August.
- Reevers, D.B. (2002). *Holistic Accountability: Serving Student, School and Community*. Thousands Oaks, CA: Corwin Press.
- Saedah Siraj. (2001). *Perkembangan Kurikulum : Teori Dan Amalan*. Selangor: Alam Pintar Enterprise.
- Shahril @ Charil Marzuki. (2003). Kepimpinan dan kepengetuaan: Strategi dan pendekatan di alaf baru. *Jurnal Institut Pengetua. F(Kepengetuaan)= Kepimpinan + Pengurusan + Visi Berkongsi. Jilid 03, ISSN 1675- 0853*.
- Shahril @ Charil Marzuki. (1999). *Isu Pendidikan Di Malaysia: Sorotan Dan cabaran*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Shahrin Bin Hashim & Saraswathi Vani A/P Marappan. (2011). Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru Di Sekolah-Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil), Daerah Kulai. *Journal Pendidikan*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-713.
- Sri Murniati Al- Mustaqeem M Radhi. (2010). *Reformasi Pendidikan Di Malaysia Merentas Jalan Baru*. Institut Kajian Dasar.
- UNESCO. (1999). *The changging demands of the 21st Century: Challenges to Teechnical*
- Zechmeister, E.B.,Zechmeister, J.S.. and Shoughnessy,J.J. (1997). *A Practical Introduction to Research Methods In Psychology* (3rd edition) New York: McGraw-Hill.