

## Tahap Komitmen Kerja dan Prestasi Kerja Ketua Panitia Sekolah-Sekolah Menengah Berdasarkan Jantina dan Pengalaman Mengajar

### *(Level of Work Commitment and Work Performance of The Head of The Secondary School Committee based on gender and Teaching Experience)*

Nor Aini Binti Mohd Noor<sup>1</sup>, Jamal @ Nordin Yunus<sup>2\*</sup>, Maziana Binti Murad<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakulti Pengurusan dan Ekonomi, Universiti Pendidikan Sultan Idris, 35900, Tanjung Malim, Perak, Malaysia.

Email: [P20151001052@siswa.upsi.edu.my](mailto:P20151001052@siswa.upsi.edu.my)

<sup>2</sup>Fakulti Pengurusan dan Ekonomi, Universiti Pendidikan Sultan Idris, 35900, Tanjung Malim, Perak, Malaysia.

Email: [jamal@fpe.upsi.edu.my](mailto:jamal@fpe.upsi.edu.my)

<sup>3</sup>Fakulti Pengurusan dan Ekonomi, Universiti Pendidikan Sultan Idris, 35900, Tanjung Malim, Perak, Malaysia.

Email: [P20151001051@siswa.upsi.edu.my](mailto:P20151001051@siswa.upsi.edu.my)

#### CORRESPONDING

##### AUTHOR (\*):

Jamal @ Nordin Yunus  
([jamal@fpe.upsi.edu.my](mailto:jamal@fpe.upsi.edu.my))

#### KATA KUNCI:

Ketua Panitia  
Komitmen Kerja  
Prestasi Kerja

#### KEYWORDS:

Head committee  
Work commitment  
Job performance

#### CITATION:

Nor Aini Mohd Noor, Jamal @ Nordin Yunus, & Maziana Murad. (2022). Tahap Komitmen Kerja dan Prestasi Kerja Ketua Panitia Sekolah-Sekolah Menengah Berdasarkan Jantina dan Pengalaman Mengajar. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 7(7), e001602.  
<https://doi.org/10.47405/mjssh.v7i7.1602>

#### ABSTRAK

Kajian deskriptif ini bertujuan untuk menentukan tahap komitmen kerja dan prestasi kerja ketua panitia sekolah menengah. Kajian ini juga bertujuan mengetahui perbezaan komitmen kerja dan prestasi kerja Ketua Panitia Sekolah Menengah dengan jantina dan pengalaman mengajar. Seramai 278 orang ketua panitia dari 39 buah sekolah menengah yang terdapat di negeri Pahang telah terlibat sebagai responden dalam kajian ini. Kajian ini menggunakan soal selidik yang dibina bagi menentukan hubungan komitmen kerja dan prestasi kerja. Hasil kajian menunjukkan komitmen kerja ( $M=4.14$ ,  $SD=0.286$ ) ketua Panitia Sekolah Menengah berada pada tahap tinggi. Manakala prestasi kerja ( $M=4.16$ ,  $SD=0.364$ ) ketua panitia sekolah menengah juga berada pada tahap tinggi. Keputusan ujian-t yang diperoleh menunjukkan tidak ada perbezaan komitmen kerja berdasarkan jantina ( $p=0.272$ ;  $p < 0.05$ ). Manakala terdapat perbezaan prestasi kerja dengan jantina ( $p=0.014$ ;  $p < 0.0$ ). Hasil dapatan kajian juga menunjukkan pengalaman mengajar tidak memberi perbezaan terhadap komitmen kerja ketua panitia.

#### ABSTRACT

The purpose of this descriptive research is to identify the level of work commitment and work performance of the head committee in secondary schools. Besides that, it is also to find out the differences between work commitment and work achievement with gender and experience of the head committee in secondary schools. 278 of head committee from 39 schools in Pahang are involve as a respondent in

this research. The findings show that work commitment of the school's head committee ( $M=4,14$ ,  $SD= 0.286$ ) is on high level while the work achievement of the head committees ( $M=4.16$ ,  $SD=0.364$ ) is also on high level. The t-test results show that there is no difference between work commitment and gender ( $p=0.272$ ;  $p<0.05$ ). While there was a difference between work achievement and gender ( $p=0.014$ ;  $p <0.0$ ). The findings also show that teaching experience did not make any difference toward the head committee's work commitment.

**Sumbangan/Keaslian:** Kajian ini menyumbang kepentingannya kebersamaan dalam konteks komitmen kerja dan prestasi kerja ketua panitia di sekolah menengah tanpa mengira jantina dan pengalaman mengajar. Hasil kajian dapat membantu pihak pengurusan sekolah memastikan komitmen kerja dan prestasi kerja dapat dipertingkatkan khususnya dalam melaksanakan tugas pengurusan panitia mata pelajaran.

## 1. Pengenalan

Dalam era yang penuh dengan persaingan ini, pihak perkhidmatan awam atau pihak organisasi swasta amat menitikberatkan prestasi kerja pekerja (Chua, 2011). Dalam mencapai sesuatu matlamat organisasi, pekerja-pekerja harus melaksanakan sesuatu kerja pada suatu tahap kecekapan dan prestasi kerja tertentu. Oleh sebab itu, sesebuah organisasi amat memerlukan kakitangan yang komited kepada organisasi. Begitu juga dengan organisasi sekolah yang menuntut guru-guru komited terhadap tugas dan tanggungjawab mendidik anak bangsa (Nurulaim Asyikin & Suhaida, 2013). Ini secara tidak langsung pekerja akan dapat menyumbang secara efektif dan efisien kepada organisasinya untuk lebih berdaya saing ke arah mencapai kecemerlangan (Wan Idros, 2001). Dengan erti kata lain, pekerja yang produktif ialah pekerja yang tahu akan komitmen dan tanggungjawabnya serta mempunyai semangat yang kuat untuk bekerja (Mohd Samari, 2014) bagi memastikan pengukuhan sektor ekonomi pembangunan negara seiring dengan matlamat Wawasan Kemakmuran Bersama 2030 (WKB).

WKB 2030 adalah berkisar tentang pengukuhan sektor ekonomi dalam melonjakkan lagi status pembangunan negara. Faktor ekonomi juga ialah platform asas kepada pengembangan pelbagai aktiviti perekonomian lain seperti membina lebih banyak lagi peluang pekerjaan kepada rakyat, membina masyarakat yang celik ilmu dan luas pengetahuan serta kemahiran, merencanakan lagi penyediaan kemudahan sumber ekonomi termaju secara digital dan berasaskan pengetahuan Revolusi Industri (IR 4.0), serta lain-lain lagi (Khairul, 2020). Sekiranya masyarakat tidak berani untuk berfikir secara kreatif, inovatif dan berwawasan, kesemua perkara ini tidak akan dicapai dalam membina masa depan yang baik.

Justeru, komitmen yang berterusan dan jitu, mampu meningkatkan produktiviti organisasi dan prestasi sekolah ke arah kecemerlangan seterusnya melonjakkan sistem pendidikan Malaysia di mata dunia (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013). Misi Kementerian Pendidikan Malaysia adalah membangunkan sistem pendidikan berkualiti yang bertaraf dunia bagi memperkembangkan prestasi individu sepenuhnya dan memenuhi aspirasi negara Malaysia. Terdapat maka empat komponen yang dijadikan teras kepada pembangunan pendidikan negara, iaitu meningkatkan akses dalam

pendidikan, meningkatkan ekuiti dalam pendidikan, meningkatkan kualiti pendidikan dan meningkatkan kecekapan serta keberkesanan pengurusan pendidikan (Saedah & Mohammed Sani, 2012). Oleh itu, setiap organisasi perlu dikelolakan dengan sempurna, terapi dan dan teratur supaya setiap ahli dalam sesebuah organisasi dapat bekerjasama antara satu sama lain bagi mencapai matlamat pendidikan yang ditentukan selaraskan dengan Falsafah Pendidikan Negara (Zaidatol, 1990).

Elemen-elemen komitmen adalah penting bagi ketua panitia (Mohamad Hisyam, Muhammad Syahir & Mohd Amir, 2010). Hal ini kerana, komitmen kerja merupakan setakat mana seseorang itu dapat melaksanakan tugasnya dengan dedikasi dan bersungguh-sungguh semasa bekerja seolah-olah organisasi itu miliknya sendiri (Sharifah Hayaati, 2010).

Oleh itu, pengurus pertengahan amat diperlukan dalam sesebuah organisasi sekolah bagi mencapai prestasi kerja yang cemerlang. Hal ini kerana pengurus pertengahan mempunyai tanggungjawab tertentu bagi menguruskan pasukan yang berbeza-beza yang meliputi pasukan mata pelajaran, pasukan tahunan, pasukan kurikulum dan pasukan penting (Sonia, 2011). Dalam hal ini, seorang guru yang menguasai sesuatu mata pelajaran amat diperlukan dalam mengetuai ahli pasukan mata pelajaran tersebut. Mereka ini dikenali sebagai ketua panitia dan dikategorikan sebagai pengurus pertengahan (Nor Aini, 2014). Selain itu, ketua panitia juga terlibat dalam setiap peringkat tugas iaitu sebagai pemimpin, guru, pasukan dan ahli pasukan (Shafila, 2008).

Secara tidak langsung dapat memenuhi sebagai syarat utama untuk memberikan perkhidmatan dan menjalankan tugas dengan lebih berkesan dan cemerlang (Raudhah, 2010). Kementerian Pendidikan Malaysia menetapkan hala tuju dengan menggariskan satu matlamat iaitu untuk menjadikan pendidikan di Malaysia sebagai pendidikan bertaraf dunia (Saedah & Mohamed Sani, 2012). Jika sesebuah sekolah mempunyai ketua panitia yang kompeten dan komited terhadap profesionnya, matlamat KPM dapat dicapai. Hal ini kerana ketua panitia merupakan nadi penggerak kepada sistem pendidikan yang paling aktif dan terlibat secara langsung di dalam menentukan hala tuju serta kecemerlangan pendidikan bertaraf dunia (Sharifah Norazah, 2004). Justeru, sekolah-sekolah di Malaysia harus memainkan peranan sebagai organisasi pembelajaran yang sentiasa menyuburkan budaya komitmen yang tinggi dan positif seterusnya menggalakkan peningkatan pengetahuan secara berterusan dalam kalangan ketua panitia.

### **1.1. Penyataan Masalah**

Perubahan dalam struktur organisasi pengurusan pendidikan, peranan dan fungsinya di setiap bahagian dan peringkat baik di Kementerian Pelajaran Malaysia, Jabatan Pelajaran Negeri, Pejabat Pendidikan Daerah mahupun di peringkat sekolah merupakan proses perubahan yang besar dalam sistem pendidikan di Malaysia (Musa et al., 2020). Perubahan ini menjadi semakin rumit. Persoalan mengenai perubahan dasar kurikulum, pelaksanaan penambahbaikan dan program pendidikan merupakan cabaran yang dikenal pasti dapat menimbulkan implikasi negatif terhadap isu komitmen organisasi dalam profesion keguruan. Secara tidak langsung, perubahan yang drastik ini akan memberi tempas terutamanya terhadap kesediaan dan beban tugas yang akan ditanggung oleh ketua panitia.

Bagaimanapun, terdapat isu dan cabaran yang diberikan ke atas pemimpin sekolah yang masih belum selesai iaitu tuntutan perubahan dasar yang digariskan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia sering berubah menyebabkan timbulnya perasaan tidak puas hati dalam profesion keguruan (Philip Sia & Azlin Norhaini, 2017). Malah kajian antarabangsa yang melibatkan pemimpin sekolah turut mendapati kepelbagaian peranan yang dipertanggungjawabkan menyebabkan tekanan emosi dan meninggalkan kesan psikologi negatif kerana sering tertekan dengan kekangan masa menyiapkan kerja dan masa yang sepatutnya diluahkan untuk keluarga (Maqsood, Sohail, Qureshi & Kausar, 2017; NAHT, 2019). Pemimpin sekolah mempunyai pelbagai peranan utama sebagai ketua jabatan, penyelaras program, penyelaras pengajaran, motivator dan mentor kepada guru-guru, pembangun profesional ke arah penambahbaikan keberhasilan dalam pendidikan (NAHT, 2019; Robinson & Aronica, 2015).

Selain itu, isu tentang komitmen terhadap organisasi juga sering kali diperdebatkan (Veliu et al., 2017). Komitmen kerja dilihat menjadi antara bahan utama kajian oleh pengkaji lepas dengan mengaitkan komitmen kerja dengan lain-lain pemboleh ubah (Norul Huda, 2015). Tambahan pula, konsep komitmen di tempat kerja masih menjadi salah satu isu yang paling mencabar dan menjadi tumpuan dalam bidang pengurusan, perilaku organisasi dan pengurusan sumber manusia (Mahmood et al., 2018; Poro et al., 2019). Kajian oleh Zakaria dan Kadir (2019), mendapati komitmen kerja guru terhadap sekolah adalah sederhana. Hal ini kerana semakin hari semakin banyak tugas-tugas guru di sekolah, dan tidak terkecuali ketua panitia. Jika ketua panitia mempunyai matlamat yang tidak jelas boleh menjejaskan kerja kerana ia akan mengurus dan menjalankan kerja tanpa mempunyai objektif atau sasaran yang hendak dicapai (Beram, et al. 2021).

Secara keseluruhan isu dan cabaran ini menyebabkan kompetensi, komitmen dan prestasi kerja guru hanya berada pada tahap rendah dan memuaskan (Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti, 2014). Isu ini memperjelaskan kepentingan faktor kompetensi dan komitmen kerja ke atas peningkatan prestasi kerja guru (Suharto et al., 2019; Walter, 2014; Veliu, et al., 2017) Berdasarkan kajian lepas yang dijalankan di dalam dan di luar negara, faktor pengetahuan yang merangkumi kompetensi, komitmen mempunyai tahap yang sederhana dan rendah serta tidak mempengaruhi prestasi kerja (Jusoh, Ismail & Abdullah, 2020). Manakala beberapa dapatan kajian lepas pula mendapati kesemua faktor ini mempunyai hubungan dan pengaruh dengan prestasi kerja ketua panitia (Zhang et al., 2018; Idrus, 2018). Justeru, jurang yang wujud berdasarkan kajian lepas diisi melalui kajian ini.

Sehubungan dengan itu, jelaslah terdapat kepentingan untuk mengkaji tahap komitmen kerja dan prestasi kerja ketua panitia sekolah menengah dalam kontak negeri Pahang. Di samping itu, faktor pengalaman mengajar turut dikaji secara terperinci. Justeru diharapkan hasil dapatan kajian ini dapat mengisi jurang yang terdapat dalam kajian lepas dari segi sampel, lokasi dan fokus kajian. Malahan hasil dapatan kajian ini juga diharapkan dapat menjadi rujukan dan panduan dalam bidang pendidikan selaras dengan matlamat pendidikan yang memberi penekanan dalam meningkatkan komitmen kerja seterusnya menyumbang kepada peningkatan prestasi kerja yang lebih baik.

## 1.2. Objektif Kajian

Objektif kajian adalah untuk:

- i. Menganalisis tahap komitmen kerja dan prestasi kerja ketua panitia di sekolah-sekolah menengah Negeri Pahang.
- ii. Menganalisis perbezaan komitmen kerja dan prestasi kerja berdasarkan jantina dan pengalaman mengajar.

### 1.3. Kepentingan Kajian

Penyelidik berharap agar hasil kajian yang akan dijalankan ini dapat memberi manfaat kepada pihak-pihak yang berkenaan. Antara kajian kepentingan kajian ini adalah:

Kementerian Pendidikan Malaysia perlulah menilai, merancang, melaksanakan dan menyediakan kursus serta latihan dalam perkhidmatan, mengadakan bengkel bagi perkembangan staf sama ada bagi staf yang telah mengalami *burn out* atau staf yang potensi mereka telah menurun dan juga kepada staf-staf yang merasa gugup dengan perkembangan teknologi maklumat pada masa kini.

Manakala pihak sekolah perlu menyediakan suasana kerja yang lebih selesa di sekolah umpamanya menyelesaikan masalah sekolah dan staf, mewujudkan suasana yang harmonis antara warga pendidik serta melengkapkan infrastruktur sekolah.

Selain itu, hasil kajian ini boleh dijadikan sebagai panduan kepada ketua panitia agar mereka dapat mengesan punca dan mengetahui langkah mengatasi masalah berkaitan komitmen dan prestasi kerja mereka sendiri dalam menentukan tahap kompetensi mereka.

Secara tidak langsung dapat menjadi panduan kepada para ketua panitia agar lebih fleksibel dalam merancang aktiviti mereka demi mencapai matlamat sekolah secara bersama berdasarkan komitmen dan prestasi kerja di tahap optimum.

Hasil dari kajian boleh menambahkan pengetahuan dan pengalaman kepada penyelidik sendiri dengan melihat tahap komitmen dan prestasi kerja dengan faktor-faktor yang telah dipilih.

## 2. Tinjauan Literatur

Sistem pendidikan di Malaysia masa kini adalah pada tahap pembangunan yang berubah mengikut keperluan masa. Sebarang perubahan melibatkan aktiviti yang memerlukan pengurusan yang terancang dan penglibatan organisasi yang menyeluruh (Mohamad Najib, 2004). Oleh itu, untuk memperoleh daya pengurusan dan kepimpinan yang efektif dan efisien, ia memerlukan seorang pengurus yang cekap, berkebolehan, berkemahiran, mempunyai motivasi dan keyakinan diri yang tinggi dalam mencapai kepuasan kerja di samping dapat meningkatkan prestasi kerja di tahap maksimum (Mohd Hizam & Zafir, 2003). Secara tidak langsung mewujudkan barisan ketua panitia yang komited dan mempunyai semangat kerjasama bagi membantu perkembangan dan pembangunan murid untuk melahirkan insan yang cemerlang. Oleh itu, pentingnya sesebuah organisasi sekolah diterajui oleh pemimpin yang komited dan membuat tindakan secara objektif serta mempunyai visi dan misi yang jelas (Bolman & Deal, 1991; 1997). Dalam hal ini, kepimpinan dan pengurusan yang cekap dan berkesan akan menjamin kejayaan sesebuah institusi pendidikan.



Seiring dengan desakan perubahan arus pendidikan, komitmen guru untuk berubah secara progresif telah menjadi fokus penyelidikan kerana kejayaan reformasi pendidikan bergantung kepada penglibatan guru dalam proses perubahan (Liu & Kleinsasser, 2015). Perubahan guru sangat berkait rapat dengan komitmen para guru dengan organisasi pendidikan mereka. Secara konsekuensinya, sebab-sebab ini mampu memacu kepada peningkatan keberhasilan, pencapaian dan prestasi hasil kerja, sebagai tanda seorang itu terus bertindak komited untuk kekal bersama-sama institusi atau organisasinya, seraya memacu usaha mencapai matlamat yang ditetapkan organisasi.

Berdasarkan andaian teori-teori komitmen yang dinyatakan di atas, Celep (2000) telah membina model komitmen guru yang mengandungi dimensi-dimensi penting untuk mengukur komitmen guru. Model ini telah diubahsuai daripada konstruk asal yang ada dalam teori-teori komitmen organisasi. Kajian Celep (2000) mendapati komitmen guru dapat dipecahkan kepada empat dimensi iaitu komitmen terhadap sekolah, komitmen terhadap tugas mengajar, komitmen terhadap profesion dan komitmen terhadap pasukan sekerja.

Pekerja yang komited dengan kerja mereka cenderung untuk mempercayai bahawa pekerjaan adalah nadi hidup mereka. Mereka percaya pekerjaan itu sendiri adalah ganjaran. Komitmen terhadap kerja bermaksud melakukan sesuatu tugas dengan segala daya dan upaya serta berdasarkan kemampuan yang ada iaitu selagi ia tidak membawa mudarat kepada diri sendiri, pekerja lain dan organisasi serta tidak bertentangan dengan nilai moral sejagat (Mohamad Hisyam, Muhammad Syahir & Mohd Amir, 2010).

Manakala prestasi kerja pula boleh ditakrifkan sebagai keupayaan individu dalam mengurus pekerjaan (Halimatus, 2014). Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kumpulan pekerja dalam organisasi, dan bertanggungjawab, dalam usaha mencapai organisasi yang relevan berlandaskan undang-undang, moral dan etika (Barasa et al., 2018). Keperluan pekerjaan yang dipenuhi secara optimum menunjukkan pencapaian kejayaan dalam pekerjaan. Dengan pencapaian ini keperluan kerja adalah faktor penting dalam kejayaan prestasi pekerja (Sutanto & Ratna, 2015). Dalam model prestasi kerja, Campbell et al. (1993) serta Borman dan Motowildo (1993) mendefinisikan prestasi kerja adalah satu set perilaku yang menyumbang kepada matlamat organisasi secara langsung atau tidak langsung. Pengertian ini mengandaikan bahawa perilaku berkaitan dengan objektif organisasi boleh dinilai dalam bentuk sejauh mana tingkah laku itu menyumbang kepada objektif organisasi.

### 3. Metod Kajian

Kajian ini menggunakan pendekatan penyelidikan kuantitatif dengan kaedah tinjauan yang dilaksanakan menggunakan soal selidik sebagai medium untuk mengumpulkan data. Kebaikan daripada pengumpulan data melalui kaedah ini ianya berkesan dan menjimatkan masa berbanding kaedah lain (Mohd. Majid, 2004).

Kajian ini dijalankan di sekolah-sekolah menengah di negeri Pahang. Pemilihan lokasi kajian ini dibuat berdasarkan kepada bilangan sekolah menengah di negeri Pahang tanpa mengambil kira lokasi luar bandar, bandar atau FELDA. Bagi tujuan kajian ini, populasi adalah tertumpu dalam kalangan ketua-ketua panitia sekolah menengah di negeri Pahang dan hanya 39 buah sekolah sahaja yang mencapai sasaran atau berada di bawah Gred Purata Sekolah (GPS) yang telah ditetapkan bagi tahun 2015 (4.94)

manakala tahun 2016 (4.88). Seramai 845 ketua panitia terpilih sebagai populasi kajian. Pemilihan sekolah-sekolah ini berdasarkan kriteria corak pentadbiran yang sama dan berada di bawah satu sistem pendidikan yang melaksanakan polisi dan dasar pendidikan yang sama.

Pemilihan ketua panitia di sekolah menengah negeri Pahang ini adalah kerana mereka terdiri daripada guru-guru yang dilantik oleh pengetua sekolah dan berkhidmat di bawah Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM).

### 3.1. Instrumen Kajian

Instrumen kajian adalah medium yang digunakan oleh pengkaji untuk mendapatkan maklumat bagi menjawab persoalan kajian (Cohen, Manion & Marrison, 2011). Instrumen kajian bagi pemboleh ubah komitmen kerja telah diadaptasi daripada soal selidik *Organizational Commitment Questionnaire*, Celep (2000) yang telah diubahsuai oleh Mohd Ramzan (2014). Manakala soal selidik pemboleh ubah prestasi kerja pula berdasarkan Campbell (1990) dan diadaptasi daripada soal selidik yang dibangunkan oleh Supian (2012). Pemilihan soal selidik untuk kajian ini diadaptasi daripada soal selidik yang sedia ada kerana soal selidik sedia ada biasanya mempunyai tahap kesahan dan kebolehpercayaan yang tinggi (McMillan & Schumacher, 2006). Oleh itu, empat jenis kesahan iaitu kesahan muka, kesahan kandungan, kesahan konstruk dan kesahan kriteria digunakan dalam kajian ini. Manakala Nilai kebolehpercayaan adalah melebihi 0.9 bagi ketiga-tiga instrumen yang digunakan. Keputusan yang diperoleh menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* berada dalam lingkungan 0.771 hingga 0.850. Oleh itu semua konstruk melepasi syarat *Cronbach's Alpha* kerana nilai *Cronbach's Alpha* adalah perlu melebihi 0.70 (Pallant, 2013).

## 4. Dapatan Kajian

### 4.1. Demografi Responden

Bahagian demografi telah dianalisis dengan menggunakan perisian *The Statistical Packages for the Social Sciences* (SPSS) versi 25.0. Statistik deskriptif yang melibatkan kekerapan dan peratusan telah digunakan dalam menganalisis hasil kajian ini. Dapatan analisis demografi kajian ditunjukkan dalam Jadual 1.

Jadual 1: Analisis Demografi

Demografi	Maklumat	Kekerapan (f)	Peratusan (%)
Jantina	Lelaki	64	23.0
	Perempuan	214	77.0
Umur	21 – 30 tahun	24	8.6
	31 – 40 tahun	152	54.7
	41 – 50 tahun	102	36.7
Kelayakan Akademik	Diploma	0	0.0
	Sarjana Muda	251	90.3
	Sarjana	27	9.7
	Ijazah Kedoktoran	0	0.0
Pengalaman Mengajar	10 tahun ke bawah	86	30.9
	11 – 20 tahun	149	53.6
	21 tahun ke atas	43	15.5

Demografi	Maklumat	Kekerapan (f)	Peratusan (%)
Pengalaman Ketua Panitia	5 tahun ke bawah	117	42.1
	6 -10 tahun	84	30.2
	11- 15 tahun	56	20.1
	Lebih 16 tahun	21	7.6
Lokasi	Bandar	69	24.8
	Luar Bandar	209	75.2

Kajian ini terdiri daripada 278 sampel ketua panitia daripada Sekolah Menengah di Pahang. Daripada 278 sampel, 214 (77%) ketua panitia adalah perempuan dan hanya 64 adalah ketua panitia lelaki dengan 23% dari segi jantina. Dari segi umur, ketua panitia yang paling ramai berada dalam lingkungan umur 31 - 40 tahun dengan 54.7% diikuti dengan ketua panitia yang berada dalam pecahan umur 41 hingga 50 tahun dengan 36.7%. Selain itu, seramai 24 ketua panitia dengan 8.6% berada dalam lingkungan umur 21 hingga 30 tahun. Dari segi kelulusan akademik, majoriti guru memiliki sarjana muda dengan sejumlah 251 orang iaitu sebanyak 90.3% diikuti dengan sarjana seramai 27 orang dengan 9.7%. Ketua panitia di sekolah menengah Pahang, memiliki pengalaman mengajar iaitu 11 hingga 20 tahun sejumlah 149 (53.6%), 10 tahun ke bawah sejumlah 86 (30.9%) dan 21 tahun ke atas sejumlah 43 (15.5%). Pengalaman ketua panitia dalam memegang jawatan sebagai ketua panitia adalah 5 tahun ke bawah sejumlah 117 (42.1%). Majoriti ketua panitia yang terlibat dalam kajian ini adalah di lokasi luar bandar iaitu sejumlah 209 (75.2%) dan bandar sejumlah 69 (24.8%).

#### 4.2. Tahap Komitmen Kerja

Secara keseluruhan didapati tahap komitmen kerja adalah pada tahap tinggi (min = 4.14, sisihan piawai = 0.286) (Jadual 2). Sekolah mempunyai min sebanyak 4.20 dengan sisihan piawai 0.416. Tugas mengajar mempunyai min sebanyak 4.10 dengan sisihan piawai 0.426. Kerjaya mempunyai min sebanyak 4.17 dengan sisihan piawai 0.459 manakala rakan setugas mempunyai min sebanyak 4.09 dengan sisihan piawai 0.511. Daripada dapatan yang diperolehi, tahap sekolah didapati berada pada tahap lebih tinggi bagi aspek komitmen kerja berbanding aspek-aspek yang lain. Hal ini bermakna, ketua panitia mempunyai komitmen kerja yang tinggi terhadap sekolah.

Jadual 2: Analisis Min dan Sisihan Piawai Konstruk dan Dimensi Kajian

Konstruk dan Sub-konstruk	Min	Sisihan Piawai	Tahap Interpretasi
Komitmen Kerja			
Sekolah	4.20	0.416	Tinggi
Tugas Mengajar	4.10	0.426	Tinggi
Kerjaya	4.17	0.459	Tinggi
Rakan Setugas	4.09	0.511	Tinggi
<b>Keseluruhan</b>	<b>4.14</b>	<b>0.286</b>	<b>Tinggi</b>
Prestasi Kerja			
Hasil Kerja	4.12	0.531	Tinggi
Mutu Kerja	4.00	0.551	Tinggi
Ketepatan Masa	4.19	0.418	Tinggi
Keberkesanan Kos	4.22	0.493	Tinggi
Pelaksanaan Peraturan	4.03	0.538	Tinggi
<b>Keseluruhan</b>	<b>4.11</b>	<b>0.364</b>	<b>Tinggi</b>



Seterusnya didapati tahap prestasi kerja juga berada pada tahap tinggi (min = 4.11, sisihan piawai = 0.364). Hasil kerja mempunyai min sebanyak 4.12 dengan sisihan piawai 0.531. Mutu kerja mempunyai min sebanyak 4.00 dengan sisihan piawai 0.551, ketepatan masa mempunyai min sebanyak 4.19 dengan sisihan piawai 0.418, keberkesanan kos dengan nilai min 4.22 dan sisihan piawai 0.493. Manakala yang terakhir pelaksanaan peraturan dengan nilai min 4.03 dan sisihan piawai adalah 0.538. Daripada dapatan yang diperoleh, tahap keberkesanan kos lebih tinggi bagi aspek prestasi kerja.

Secara keseluruhannya, dapatan kajian ini menunjukkan komitmen kerja membantu dalam meningkatkan prestasi kerja ketua panitia. Dapatan nilai min dan sisihan piawai bagi setiap konstruk dan sub-konstruk diringkaskan seperti ditunjukkan dalam [Jadual 2](#).

#### 4.3. Perbezaan Komitmen Kerja dan Prestasi Kerja Berdasarkan Jantina

Bagi menjawab persoalan kajian kedua, analisis inferensi telah digunakan. Persoalan kajian kedua ini adalah untuk menentukan perbezaan komitmen kerja dan prestasi kerja berdasarkan jantina. Untuk mengetahui sama ada terdapat perbezaan bagi lebih dua kumpulan, analisis ujian t-test telah dilakukan untuk menguji perbezaan pemboleh ubah-pemboleh ubah yang dikaji iaitu di antara lelaki dan perempuan. Untuk mengetahui sama ada terdapat perbezaan bagi kumpulan jantina, ujian-t telah dijalankan.

Ha1: Terdapat perbezaan komitmen kerja berdasarkan jantina.

Ha2: Terdapat perbezaan prestasi kerja berdasarkan jantina.

Keputusan ujian-t yang diperoleh menunjukkan tidak ada perbezaan komitmen kerja berdasarkan jantina. Keputusan kajian adalah tidak signifikan ( $p = 0.272$ ), nilai p adalah lebih pada 0.05. Oleh itu, Ha1 adalah tidak disokong. Ini menunjukkan jantina bagi ketua panitia mempunyai komitmen kerja yang sama antara satu sama lain. Manakala keputusan ujian-t yang diperoleh menunjukkan terdapat ada perbezaan prestasi kerja berdasarkan jantina. Keputusan kajian adalah signifikan ( $p = 0.014$ ), nilai p adalah kurang daripada 0.05. Oleh itu, Ha2 adalah disokong. Hal ini menunjukkan jantina bagi ketua panitia mempunyai prestasi kerja yang berbeza antara lelaki dan perempuan. [Jadual 3](#) di bawah menunjukkan keputusan perbandingan komitmen dan prestasi kerja berdasarkan jantina.

Jadual 3: Keputusan Komitmen dan Prestasi Kerja berdasarkan Jantina

Hipotesis	Konstruk	Kumpulan	N	M	SD	F	P	Keputusan
Ha1	Komitmen	Lelaki	64	4.1	0.7	0.84	0.27	Tidak Sokong
		Perempuan	21	4.1	0.2			
Ha2	Prestasi Kerja	Lelaki	64	4.0	0.4	0.84	0.01	Sokong
		Perempuan	21	4.1	0.3			

#### 4.4. Perbezaan komitmen kerja dan prestasi kerja berdasarkan pengalaman mengajar

Bagi menjawab persoalan kajian kedua, analisis inferensi telah digunakan. Persoalan kajian kedua ini adalah untuk menentukan perbezaan komitmen kerja dan prestasi kerja ketua panitia dalam menjalankan tugas berdasarkan pengalaman mengajar. Untuk mengetahui sama ada terdapat perbezaan bagi lebih dua kumpulan, analisis ujian anova telah dilakukan untuk menguji perbezaan pemboleh ubah-pemboleh ubah yang dikaji iaitu di antara 10 tahun ke bawah, 11 hingga 20 tahun dan 21 tahun ke atas. Untuk mengetahui sama ada terdapat perbezaan bagi kumpulan pengalaman mengajar, ANOVA satu hala telah dijalankan.

Hb1: Terdapat perbezaan komitmen kerja berdasarkan pengalaman mengajar.

Hb2: Terdapat perbezaan prestasi kerja berdasarkan pengalaman mengajar.

Jadual 4 menunjukkan keputusan ANOVA yang diperoleh menjelaskan tidak ada perbezaan komitmen kerja berdasarkan pengalaman mengajar ketua panitia. Keputusan kajian adalah tidak signifikan ( $f = 1.014$ ,  $p = 0.364$ ), yang mana nilai  $p$  adalah lebih pada 0.05. Oleh itu, Hb1 adalah tidak disokong. Hal ini menunjukkan ketua panitia yang mempunyai pengalaman mengajar yang berbeza-beza mempunyai komitmen kerja yang sama antara satu sama lain.

Keputusan ANOVA yang diperoleh menunjukkan tidak ada perbezaan prestasi kerja berdasarkan pengalaman mengajar ketua panitia. Keputusan kajian adalah tidak signifikan ( $f = 0.842$ ,  $p = 0.432$ ), iaitu nilai  $p$  adalah lebih pada 0.05. Oleh itu, Hb2 adalah tidak disokong. Hal ini menunjukkan ketua panitia yang mempunyai pengalaman mengajar yang berbeza-beza mempunyai prestasi kerja yang sama antara satu sama lain.

Jadual 4: Keputusan Komitmen Kerja dan Prestasi Kerja berdasarkan Pengalaman Mengajar

Hipotesis	Konstruk	Kumpulan	N	M	SD	F	p	Keputusan
Hb1	Komitmen Kerja	10 tahun ke bawah	86	4.10	0.27	1.014	0.364	Tidak Sokong
		11 - 20 tahun	14	4.15	0.29			
		21 ke atas	43	4.17	0.26			
Hb2	Prestasi Kerja	10 tahun ke bawah	86	4.10	0.37	0.842	0.432	Tidak Sokong
		11 - 20 tahun	14	4.09	0.36			
		21 ke atas	43	4.18	0.34			

#### 5. Perbincangan

Secara keseluruhannya, dapatan kajian ini mendapati komitmen kerja dalam kalangan ketua panitia di Pahang berada pada tahap yang tinggi. Malahan kesemua empat dimensi iaitu sekolah, tugas mengajar, kerjaya dan rakan setugas juga berada pada tahap yang tinggi. Dimensi sekolah didapati mempunyai tahap yang lebih tinggi berbanding dimensi yang lain. Analisis dapatan kajian ini adalah konsisten dengan beberapa dapatan kajian

literatur yang mengkaji tahap komitmen kerja dalam kalangan ketua panitia. Di antara kajian yang mengkaji tahap komitmen kerja adalah kajian oleh [Shafila \(2008\)](#), [Abdul Manan \(2002\)](#), [Walter \(2014\)](#), [Sayekti \(2019\)](#), [Nida \(2015\)](#), dan [Rahayu et al. \(2020\)](#).

Rumusannya didapati ketua panitia di sekolah menengah negeri Pahang memiliki komitmen kerja yang tinggi dan mampu mempersembahkan ciri-ciri yang diperlukan dalam konteks pekerjaan. Malahan para ketua panitia memiliki komitmen kerja yang positif dan dapat memupuk semangat kerja khususnya dalam kalangan guru-guru yang kurang bermotivasi serta membantu dalam meningkatkan daya kerjasama mereka tentang apa yang perlu dicapai dalam sesuatu tugas. Salah satu karakter yang menjadi aspek utama dalam Model [Celep \(2000\)](#) iaitu ciri peribadi yang baik dapat dilihat dalam diri ketua panitia. Para guru memiliki komitmen kerja yang tinggi kerana mereka mempunyai semangat yang baik dalam pelbagai aspek. Semangat yang dimiliki ini membantu ketua panitia untuk bekerja dengan penuh keyakinan tanpa sebarang keraguan. Oleh yang demikian, aspek ini yang membantu ketua panitia untuk memiliki tahap komitmen kerja yang tinggi.

Manakala dapatan kajian ini juga mendapati prestasi kerja dalam kalangan ketua panitia di Pahang berada pada tahap yang tinggi. Malahan kesemua lima dimensi iaitu hasil kerja, mutu kerja, ketepatan masa, keberkesanan kos dan pelaksanaan peraturan juga berada pada tahap yang tinggi. Dimensi keberkesanan kos didapati mempunyai tahap yang lebih tinggi berbanding dimensi yang lain. Analisis dapatan kajian ini selaras dengan beberapa dapatan kajian lepas yang mengkaji tahap prestasi kerja. Antara kajian yang mengkaji tahap prestasi kerja adalah kajian oleh [Hartini \(2013\)](#), [Goh \(2012\)](#), [Hashim dan Daud \(2014\)](#) dan [Muniandy dan Kutty \(2019\)](#). Ini adalah kerana mengikut teori [Herzberg \(1959\)](#) seandainya keadaan persekitaran yang baik diwujudkan, maka prestasi sesebuah organisasi akan meningkat. Sebaliknya, berdasarkan [Zainab dan Khairunnisa \(2015\)](#), jika persekitaran sesebuah organisasi lemah maka komitmen pekerja akan berkurangan untuk menjalankan tugas yang diberikan.

### **5.1. Perbincangan Perbezaan Komitmen Kerja dan Prestasi Kerja Berdasarkan Jantina**

Hasil dapatan kajian ini mendapati tidak terdapat perbezaan komitmen kerja antara jantina iaitu lelaki dan perempuan, manakala hasil dapatan mendapati terdapat perbezaan prestasi kerja berdasarkan jantina. Dapatan kajian ini selaras dengan kajian oleh [Leszczynska \(2018\)](#). mengkaji perbezaan jantina dan dapat diperhatikan bahawa tidak ada perbezaan antara jantina, nilai-nilai yang berkaitan dengan tahap komitmen afektif berkenaan. Kajian oleh [Grönlund \(2017\)](#) membuat tinjauan mengenai lelaki berpendidikan tinggi dan wanita dalam lima pekerjaan di Sweden (n=2400), kajian itu mengkaji sama ada lelaki dan wanita berbeza dalam strategi profesional mereka dan jika perbezaan tersebut menghasilkan jurang gaji awal kerjaya. Dapatan berdasarkan pada dapatan menunjukkan bahawa wanita menyatakan komitmen ganda untuk bekerja dan keluarga; berbanding dengan lelaki, mereka menilai keadaan kerja 'mesra keluarga' lebih tinggi tetapi tidak menghargai gaji dan kerjaya lebih rendah.

Kajian oleh, [Aydin, Sarier dan Uysal \(2011\)](#), mengenal pasti kesan jantina terhadap komitmen organisasi guru. Dalam dalam hal ini, tahap komitmen organisasi juga diteliti dengan komitmen organisasi. Berdasarkan meta analisis, hasil dapatan mendapati bahawa kesan jantina pada organisasi komitmen adalah memihak kepada lelaki. Terutama, didapati bahawa kesan jantina memihak lelaki pada tahap pengenalpastian

dan dalaman. Guru lelaki boleh menerapkan norma dan nilai organisasi lebih mudah daripada wanita. Sebaliknya, guru wanita mempunyai kecenderungan komitmen organisasi untuk meneruskan pemerolehan mereka.

## **5.2. Perbezaan Komitmen Kerja dan Prestasi Kerja Berdasarkan Pengalaman Mengajar**

Hasil dapatan kajian ini mendapati tidak ada perbezaan antara komitmen kerja dan prestasi kerja iaitu antara ketua panitia berpengalaman mengajar dengan tiada pengalaman mengajar. Kedua-dua pemboleh ubah iaitu komitmen kerja dan prestasi kerja didapati tidak dipengaruhi oleh pengalaman mengajar. Dapatan kajian mendapati komitmen kerja dan prestasi kerja ketua panitia sekolah menengah di Pahang adalah sama di antara ketua panitia yang mempunyai pengalaman mengajar dengan ketua panitia yang tidak mempunyai pengalaman mengajar. Malahan kajian ini mendapati bahawa ketua panitia yang berpengalaman mengajar dan ketua panitia yang tiada pengalaman mengajar dengan menggunakan pendekatan yang sama dari segi komitmen kerja dan prestasi kerja.

Dapatan kajian ini adalah tidak selaras dengan dapatan kajian oleh pengkaji-pengkaji lepas kerana kebanyakan kajian lepas mendapati wujudnya perbezaan dari komitmen, kompetensi dan prestasi dengan pengalaman mengajar. Di antara kajian yang mengkaji komitmen ([Thilagavathy, Aziah & Abdul Ghani, 2012](#); [Camellia, 2013](#)), kompetensi ([Walter, 2014](#); [Yuliyani, 2010](#); [Ilyas, 2013](#)) dan prestasi kerja ([Han, Eng & Chin, 2014](#); [Goh, 2012](#)).

## **6. Kesimpulan**

Kajian ini telah menjawab objektif dan persoalan kajian yang telah dibina. Analisis yang dibuat menunjukkan kesemua pemboleh ubah yang dikaji iaitu komitmen kerja dan prestasi ketua panitia di sekolah menengah, negeri Pahang berada pada tahap tinggi bagi semua konstruk dan juga subkonstruknya. Bagaimanapun, dapatan kajian adalah tidak selari dengan kajian lepas yang mendapati wujudnya perbezaan komitmen kerja dan prestasi kerja dengan pengalaman mengajar. Dapatan kajian ini mendapati tidak ada perbezaan antara pengalaman mengajar. Dengan kata lain, ketua panitia yang mempunyai pengalaman baru atau lama mempunyai komitmen kerja dan prestasi kerja yang sama antara satu sama lain.

Dari segi pemilihan sampel kajian, pengkaji hanya memberi fokus kepada ketua panitia sekolah menengah di Pahang, Malaysia. Pengkaji akan datang boleh memilih sampel kajian secara lebih meluas dengan menjalankan kajian terhadap ketua panitia yang mengajar di sekolah menengah pendidikan khas yang mempunyai program integrasi. Hal ini kerana KSSM ([Kementerian Pendidikan Malaysia, 2016](#)) telah mula diperkenalkan di semua sekolah menengah yang mempunyai program integrasi seperti kemahiran vokasional yang mempunyai pelbagai bidang memerlukan aspek pengetahuan serta kefahaman yang mendalam tentang setiap kemahiran ini. Sejar dengan teras strategik yang ketiga yang menumpukan modal insan dalam WKB 2030 membuktikan kesungguhan kerajaan melahirkan lebih tenaga kerja muda berkemahiran pada masa hadapan. Selaras dengan usaha kerajaan untuk menempuh cabaran I.R 4.0 yang memerlukan modal insan berkemahiran tinggi ([Abd Rahman & Ramli, 2021](#)).

Hal ini kerana, pendidikan memainkan peranan penting dalam perkembangan ekonomi dan pembangunan sesebuah negara. Selaras dengan ekonomi global masa kini, kejayaan sesebuah negara bergantung kepada pengetahuan, komitmen dan kompetensi yang dimiliki oleh rakyat (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013). Keyakinan dalam diri guru adalah penting untuk mengajar kemahiran-kemahiran asas dan spesifik ini. Oleh yang demikian, pengkaji akan datang boleh mengkaji kompetensi guru yang terlibat dalam program KSSM ini.

### **Penghargaan (*Acknowledgement*)**

Terima kasih diucapkan kepada Dr. Jamal @ Nordin Yunus selaku penyelia yang banyak memberikan dorongan dan bimbingan sepanjang tempoh kajian ini berlangsung.

### **Kewangan (*Funding*)**

Kajian dan penerbitan ini tidak menerima sebarang tajaan atau bantuan kewangan daripada mana-mana pihak

### **Konflik Kepentingan (*Conflict of Interests*)**

Para penulis tidak mempunyai sebarang konflik kepentingan dalam menjalankan kajian dan penerbitan ini

### **Rujukan**

- Abdul Manan Mohamaed Zain. (2002). *Pengurusan kurikulum yang berkesan di kalangan ketua panitia mata pelajaran: Satu kajian di sekolah-sekolah menengah daerah Kuala Langat, Selangor* [Tesis Sarjana tidak diterbitkan]. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Abd Rahman, I., & Ramli, A. A. (2021). Isu dan Cabaran dalam Pelaksanaan Pendidikan Peringkat Rendah dan Menengah: Pendekatan Malaysia Semasa Pandemik Covid-19. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(9), 1 - 13. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v6i9.1043>
- Aydin, A., Sarier, Y. & Uysal, S. (2011). The effect of gender on organizational commitment of teachers: A meta-analytic analysis. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 11(2), 628-632.
- Barasa, L., Gunawan, A., & Sumali, B. (2018). Determinants of job satisfaction and it's implication on employee performance of port enterprises in DKI Jakarta. *International Review of Management and Marketing, Econjournals*, 8(5), 43-49.
- Beram, S., Awang, M., Ismail, R., & Noor, N. (2021). Application of the Fuzzy Delphi Method to Organisational Leadership Competencies for Educational Middle Leaders. *Management Research Journal*, 10, 82-93. <https://doi.org/10.37134/mrj.vol10.sp.7.2021>
- Bolman, L. & Deal, T. (1991). Leadership and management effectiveness: A multi-frame, multi-sector analysis. *Human Resource Management*, 30(4), 509-534.
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (1997). *Reframing organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Borman, W.C., & Motowildo, S. J. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. Psychology Faculty Publications.



- Camellia Mohd Kamal(2013) *Tahap stress dan hubungannya dengan komitmen kerja dalam kalangan guru tahun enam di empat buah sekolah berprestasi tinggi di daerah Johor Bahru*. [Tesis Sarjana tidak diterbitkan]. Universiti Teknologi Malaysia.
- Campbell, J.P. (1990) Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology. In: Dunnette, M.D. and Hough, L.M., Eds., *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Consulting Psychologists Press, Palo Alto.
- Celep, C. (2000). Teachers' organizational commitment in educational organization. *National Forum of Teacher Education Journal*, 10E(3), 1999-2000.
- Chua, B. S. (2011). *Hubungan Di Antara Personaliti, Motivasi Dan Prestasi Kerja Dalam Kalangan Belia Sabah* (Doctoral dissertation, Universiti Malaysia Sabah, Malaysia).
- Cohen, L., Manion, L., & Marrison, K. (2011). *Research method in education* (7th ed.). New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Goh, A. G. (2012). *Hubungan Kerja Berpasukan Dengan Prestasi Kerja guru-guru Di Sekolah Jenis Kebangsaan Cina* [Unpublished Doctoral dissertation]. Universiti Teknologi Malaysia.
- Grönlund, A. (2017). On Different Tracks? Gender, Professional Strategies, and Early Career Wage Gaps. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 7(2), 9–25. <https://doi.org/10.18291/njwls.v7i2.81592>
- Halimatus Saadiah Mat Saad. (2014). *Integriti dan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru Pendidikan Islam*. [Tesis Ijazah Doktor Falsafah tidak diterbitkan]. Universiti Malaysia Sabah.
- Hashim, S., & Daud, K. (2014). Amalan Kepimpinan Lestari dan Hubungannya dengan Prestasi Kerja Guru Sekolah Rendah Yang Menerima Tawaran Baru di Daerah Segamat. *Sains Humanika*, 2(4). <https://doi.org/10.11113/sh.v2n4.488>.
- Hartini Darsono, (2013). *Kesan pengurusan stres sebagai moderator dalam hubungan persekitaran kerja kompetitif dan prestasi kerja di kalangan staf akademik di UTM* [Tesis sarjana tidak diterbitkan]. Universiti Teknologi Malaysia.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Han, C. G. K., Eng, C. K., & Chin, S. (2014). Perbandingan Prestasi Pengajaran dan Pembelajaran dalam Kalangan Guru-guru Sains Sekolah Menengah Bandar dan Luar Bandar di Sabah, Malaysia. *ATIKAN*, 4(2), 263-274
- Khairul Azhar. (2020, February 14). *Wawasan kemakmuran bersama satu tuntutan – Laman Web Rasmi: Institut Kefahaman Islam Malaysia (IKIM)*. <https://www.ikim.gov.my/index.php/2020/02/14/wawasan-kemakmuran-bersama-satu-tuntutan/>
- Idrus, M. (2018). The impact of education training, work discipline, and organizational culture, on employee's performance: The study of disaster management and fire department in Palembang city, Indonesia. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(3), 1–18. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i3.13013>
- Ilyas, M. (2013.) Kompetensi Pedagogik Guru Matematika SMK Negeri Se-Kota Palopo Berdasarkan Pengalaman Mengajar. *Jurnal Dinamika*, 4(2): 47-58.
- Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti. (2014). *Laporan Tahunan Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti Tahun 2013*. Putrajaya: Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Jusoh, M. M., Ismail, S. N., & Abdullah, A. S. (2020). Kepuasan kerja dan komitmen guru sekolah menengah cemerlang di Kelantan. *JuPiDi: Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 7(1), 77-90.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2016). *Buku Penerangan Kurikulum Standard Sekolah Menengah (KSSM)*. Bahagian Pembangunan Kurikulum, Putrajaya.

- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2013). *Pembangunan Pendidikan Pendidikan 2013-2025*. Kuala Lumpur: Kerajaan Malaysia.
- Leszczynska, A. (2018). Work related values and organizational commitment relative to gender and age. In *CBU International Conference Proceedings* (Vol. 6, pp. 296-302).
- Liu, M.-Hui & Kleinsasser, R. (2015). Exploring EFL teachers' knowledge and competencies: In-service program perspectives. *Language Learning & Technology*, 19(1), 119–138. <http://dx.doi.org/10125/44405>
- McMillan, J.H., & Schumacher, S. (2006). *Research in education*. Boston: Pearson Education.
- Maqsood, H., Sohail, T., Quraishi, U., & Kauser, T. (2017). Work-Family conflict, job stress and job satisfaction among teachers. *International Journal of Arts and Social sciences*, 1(4).
- Mohd Ramzan Awang. (2014). *Pengaruh amalan kepimpinan penolong kanan pentadbiran dan iklim sekolah sihat ke atas komitmen guru di sekolah menengah kebangsaan cluster cemerlang* [Tesis Phd tidak diterbitkan]. Universiti Utara Malaysia.
- Mohamad Hisyam Selamat, Muhammad Syahir Abd. Wahab, & Mohd. Amir Mat Samsudin. (2010). *Membangunkan individu bagi membangunkan organisasi*. Sintok, Kedah: Penerbit Universiti Utara Malaysia.
- Mohd Hizam Hanafiah & Zafir Mohd Makhbul. (2003). *Pengurusan organisasi*. Bangi: McGraw Hill Education.
- Mohamad Najib Abdul Ghafar. (2004). *Reka bentuk tinjauan soal selidik pendidikan*. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- Mahmood, R., Hee, O. C., Yin, O. S., & Hamli, M. S. H. (2018). The mediating effects of employee competency on the relationship between training functions and employee performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8 (7), 665–677. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v8-i7 /4410>
- Mohd. Majid Konting. (2004). *Kaedah penyelidikan pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mohd Samari Abdullah. (2014). *Kesan latihan motivasi terhadap komitmen kerja dalam kalangan pegawai kakitangan sokongan MPJBT* [Tesis sarjana tidak diterbitkan]. Universiti Teknologi Malaysia.
- Muniandy, M., & Kutty, F. M. (2019). Impak beban tugas terhadap prestasi kerja guru di Maktab Rendah Sains Mara. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 1(1), 9-17.
- Musa, J. B., Nazarudin, M. N. B., Noordin, Z. B., & Juati, N. A. (2020) Investigating Instructional Leadership, Transformational Leadership, Self-Efficacy and Trust among Primary School Teacher. *International Journal of Education, Psychology and Counselling*, 5(35), 237-248.
- NAHT. (2019). *About time: life as a middle leader*. Downloaded from: [https://www.naht.org.uk/\\_resources/assets/attachment/full/0/94279.pdf](https://www.naht.org.uk/_resources/assets/attachment/full/0/94279.pdf).
- Nida Hasanati. (2017). Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Profesi pada Dosen. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 9(1), 36-51.
- Nor Aini Mohd Noor. (2014). *Hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja ketua panitia sekolah menengah di daerah Bera*. [Tesis Sarjana Pendidikan tidak diterbitkan]. Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Norul Huda Mat Rashid. (2015). *Hubungan Antara ganjaran dan etika kerja islam dengan komitmen dalam kalangan pekerja di Jabatan Pembangunan Persekutuan Kelantan* [Tesis sarjana tidak diterbitkan]. Universiti Teknologi Malaysia.
- Nurulaim Asyikin Zakaria & Suhaida Abdul Kadir (2013). Kepimpinan Distributif Sekolah Menengah Di Daerah Kangar, Perlis, *Seminar Pasca Siswazah Dalam Pendidikan (GREDUC 2013)* Universiti Putra Malaysia.

- Pallant, J. (2013) *SPSS Survival Manual. A Step by Step Guide to Data Analysis Using IBM SPSS*. Open University Press, Berkshire.
- Philip Sia Kah Shu., & Azlin Norhaini Mansor. (2017). Kepimpinan transformasional guru besar dan kepuasan kerja guru sekolah rendah di daerah Kota Belud, Sabah. *Seminar Pendidikan Transdisiplin (Sted 2017)*, 403-420.
- Porro, S. G., Yiga, A. P., Enon, J. C., Mwosi, F., & Eton, M. (2019). Teacher competence and performance in primary schools in Nwoya District. *Northern Uganda, International Journal of Advanced Educational Research*, 4(1), 3-8.
- Rahayu, G. R., Luailiyah, A., & Claramita, M. (2020). Encouragement and Challenge for Lecturers at Faculty of Medicine in Writing MCQ Questions. *Int. J. Hum. Heal. Sci*, 4(2), 120-127.
- Raudhah Ali. (2010). *Kompetensi dan personaliti guru kaunseling sekolah menengah di bandar raya Semenanjung Malaysia [Tesis PhD, Universiti Teknologi Malaysia]*.
- Robinson, K., & Aronica, L. (2015). *Creative schools: revolutionizing education from the ground up*. Australia: Penguin UK.
- Sayekti, L. N. (2019). *Pengaruh Work Life Balance Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Antam Tbk Kantor Pusat [Unpublished Doctoral dissertation]*. Universitas Islam Indonesia.
- Shafila Jumaat. (2008). *Pengetahuan kepimpinan, kemahiran pengurusan dan sikap ketua panitia sains di sekolah kebangsaan [Tesis tidak diterbitkan]*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Sharifah Norazah Syed Anuar. (2004). *Motivasi kerja di kalangan guru bukan opsyen di beberapa buah sekolah menengah di zon Keramat, Kuala Lumpur*. Kuala Lumpur: Fakulti Pendidikan, Universiti Malaya.
- Sharifah Hayaati Ismail al-Qudsy. (2010). *Etika penjawat awam dari perspektif Islam*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Sonia Blandford. (2011). *Panduan pengurus peringkat pertengahan di sekolah*. Kuala Lumpur: Institut Terjemahan Negara Malaysia Bhd.
- Suharto, S., Hendri, S., & Hendri, N. (2019). The impact of organizational commitment on job performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, VII(2), 189-206.
- Supian Hashim (2012). *Amalan Kepimpinan Lestari dan Hubungannya dengan Prestasi Kerja Guru Sekolah Rendah yang Menerima Tawaran Baru di Daerah Segamat*. [Tesis yang tidak diterbitkan]. Universiti Teknologi Malaysia.
- Sutanto, E. M., & Ratna, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9(1), 56-70. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/BISMA/article/view/5902>
- Thilagavathy, A., Aziah Ismail & Abdul Ghani Abdullah. (2012). Pengaruh organisasi pembelajaran terhadap komitmen kualiti pengajaran guru sekolah berautonomi di Malaysia. *Seminar Kebangsaan Majlis Dekan-Dekan IPTA 7-9 Oktober*. Universiti Teknologi Malaysia, Johor Bahru.
- Veliu, L., Manxhari, M., Demiri, V. & Jahaj, L. (2017). The influence of leadership styles on employees' performance. *Journal of Management*, 31(2), 60-69.
- Walter Angan. (2014). *Kompetensi pengurusan ketua panitia mata pelajaran di sekolah-sekolah menengah daerah Serian, Sarawak [Tesis Sarjana tidak diterbitkan]*. Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Wan Idros Wan Sulaiman. (2001). Pembangunan personelia dalam aspek latihan dan pembangunan: antara realiti dan formaliti keberkesanan tugas. *Jurnal komunikasi. Malaysian Journal of Communication*, 17, 81-118.

- Yuliyani (2010). *Hubungan antara Pengalaman Mengajar dan Motivasi dengan Kompetensi Guru Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*. [Disertasi Sarjana yang tidak diterbitkan]. Universiti Marekat Surakarta.
- Zaidatol Akmaliah Lope Pihie. (1990). *Pentadbiran pendidikan*. Fajar Bakti Sdn Bhd.
- Zainab Aman & Khairunnisa Abd Shukor. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam kalangan staf sokongan Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor. Paper presented at the *Proceeding of the 2nd International Conference on Management and Muamalah 2015 (2ndICoMM)*. Bangi-Putrajaya Hotel, Selangor, Malaysia.
- Zakaria, N. A., & Kadir, S. A. (2013). Komitmen guru terhadap sekolah menengah di daerah Kangar, Perlis. *Seminar Pasca Siswazah Dalam Pendidikan (GREduc 2013)*, 1-5.
- Zhang, T., Zhang, J., & Li, C. (2018). A study of the employees' professional competency on career commitment towards work performance in ecology industry. *Ekoloji*, 27(106), 1785-1791. <http://www.ekolojidergisi.com/download/a-study-of-the-employees-professionalcompetency-on-career-commitment-towards-workperformance-in-5551.pdf>