

PEMBINAAN, KESAHAN DAN KEBOLEHPERCAYAAN INVENTORI KEPUASAN KERJA HERZBERG (IKKH)

Mohammad Aziz Shah Bin Mohamed Arip, Samsiah Mohd Jais, Syed Sofian Syed Salim,
Muhammad Bazlan Mustafa, Jaya Nawrah Tarmalinggam, Tan Ek Sin

*Fakulti Pendidikan dan Pembangunan Manusia,
Universiti Pendidikan Sultan Idris, 35900 Tanjung Malim, Perak, Malaysia*

Abstrak

Kajian ini bertujuan membina, memperoleh kesahan kandungan dan kebolehppercayaan Inventori Kepuasan Kerja Herzberg (IKKH). Soal selidik IKKH bertujuan untuk mengukur tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru. Inventori ini mengandungi 80 item bagi mengukur dua sub skala utama iaitu Faktor Perangsang dan Faktor Hygiene dan setiap sub skala mempunyai 40 item. Sub skala 1: Faktor Perangsang iaitu: A. Kerja itu sendiri (10 item), B. Pencapaian (10 item), C. Pengiktirafan (10 item), D. Tanggungjawab (10 item), manakala sub skala 2: Faktor *Hygiene* : A. Suasana kerja (10 item), B. Hubungan Interpersonal (10 item), C. Dasar pentadbiran (10 item), dan D. Pendapatan (10 item). Reka bentuk kajian ini adalah kajian kuantitatif berbentuk deskriptif. Kesahan kandungan IKKH dinilai oleh pakar yang terdiri daripada lima orang pensyarah universiti dan lima orang pengamal psikologi kaunseling yang berdaftar. Kajian melibatkan 50 orang sampel yang dipilih daripada guru sekolah rendah di Zon Pudu, Kuala Lumpur bagi mendapatkan nilai kebolehppercayaan yang menunjukkan nilai yang tinggi iaitu .891. Kesahan keseluruhan IKKH adalah tinggi iaitu 8.02 (80.2%). Dengan ini, kajian berjaya menghasilkan soal selidik IKKH yang mempunyai nilai kesahan yang baik dan kebolehppercayaan yang sederhana bagi kegunaan bidang psikologi dan kaunseling dalam konteks kepuasan kerja guru.

Kata kunci Kesahan Kandungan, Kebolehppercayaan, Inventori
Kepuasan Kerja Herzberg

Abstract

This study aims to develop, acquire content validity and reliability of Herzberg's Job Satisfaction Inventory (IKKH). IKKH questionnaire designed to measure the level of job satisfaction among primary school teachers. This inventory consists of 80 items to measure the two main subscales which are Motivational Factors and Hygiene Factors and it contain 40 items each sub

scale divided into sub scale 1 : Motivation Factors : A. Work Itself (10 items), B. Achievement (10 items), C. Recognition (10 items), D. Responsibility (10 items). Sub scale 2: Hygiene Factors: A. Work Environment (10 items), B. Interpersonal Relationships (10 items), C. Administrative Policy (10 items), D. Income (10 items). A Quantitative approach was used by using descriptive study. IKKH content validity evaluated by experts consisting of five university professors and five registered counseling psychology practitioners. Next, 50 samples selected from a primary school teacher in Zone Pudu, Kuala Lumpur to get the reliability and it is high value which is .891. Overall validity is high which 8.02 (80.2 %). This study successfully produced a questionnaire IKKH with the validity and reliability of the medium for use in the field of psychology and counseling in the context of low job satisfaction among teachers.

Keywords *Content Validity, Reliability, Herzberg's Job Satisfaction Inventory*

PENGENALAN

Kepuasan kerja merupakan elemen yang penting dalam sesebuah organisasi untuk supaya pekerja dalam organisasi tersebut setia dan berminat untuk terus bersama dengan organisasi berkenaan terutamanya bagi pekerja yang berkualiti. Berdasarkan hasil kajian Daud (2010), mendapati bahawa kepuasan kerja boleh dibahagikan kepada dua iaitu kepuasan kerja luaran dan kepuasan kerja dalaman yang menunjukkan pekerja lebih berpuas hati dengan kepuasan kerja luaran seperti gaji, dasar organisasi, penyeliaan, hubungan dengan ketua, orang bawahan dan rakan sekerja, persekitaran tempat kerja dan jaminan kerja dibandingkan dengan kepuasan kerja dalaman seperti pencapaian, pengiktirafan, pekerjaan, tanggungjawab dan kejayaan.

Seterusnya, kepuasan bekerja berkait rapat dengan penglibatan dalam membuat keputusan, autonomi yang tinggi di tempat kerja dan keadaan persekitaran tempat bekerja (Pearson dan Moomaw, 2005). Manakala, Adey dan Bahari (2010) berpendapat bahawa perlunya kajian lanjutan berkenaan kepuasan kerja terhadap organisasi yang menfokuskan kepada faktor dalaman iaitu autonomi, penghargaan dan tanggungjawab, dan faktor luaran iaitu persekitaran fizikal, penyeliaan, waktu bekerja dan upah. Apabila kedua-dua aspek dalaman dan luaran tersebut menepati jangkaan dan keperluan pekerja, maka para pekerja akan memperoleh kepuasan kerja dalam sesebuah organisasi (Adey dan Bahari, 2010).

Selain daripada itu, faktor gaji juga turut mempengaruhi tahap kepuasan kerja ahli organisasi yang mana semakin tinggi gaji yang diterima, maka semakin tinggi tahap kepuasan kerja seseorang itu kerana terdapat perkaitan antara sistem ganjaran dan pencapaian individu (Yusoff, 2012). Merujuk kepada Schultz dan Schultz

(1998) mendapati bahawa sokongan daripada organisasi sangat perlu kerana dapat meningkatkan kepuasan kerja pekerja. Yusoff (2012), menjelaskan bahawa penglibatan pekerja dalam pengurusan sesebuah organisasi adalah wajar berdasarkan kepada kajian yang dilakukan oleh Burdan (1972) di salah satu jabatan dalam sebuah syarikat antarabangsa iaitu Shell yang mendapati produktiviti di jabatan tersebut telah meningkat dengan melibatkan pekerja dalam membuat keputusan kepada organisasi. Melalui proses tersebut telah menyebabkan pekerja lebih memahami tugas mereka dan pihak pengurusan memberikan maklumbalas tentang tugas mereka. Peningkatan tersebut disebabkan oleh para pekerja berasa berpuas hati dengan tugas mereka setelah mendapat motivasi daripada kepercayaan syarikat untuk terlibat dalam proses membuat keputusan penglibatan dalam pengurusan organisasi. Penglibatan dalam pengurusan akan mengurangkan penentangan terhadap prosedur syarikat serta membuatkan organisasi lebih dekat dihati para pekerja (Yusoff, 2012). Justeru itu, inventori IKKH ini sangat sesuai digubal dan dihasilkan untuk keperluan guru-guru di sekolah bagi menguji tahap kepuasan kerja mereka.

LATAR BELAKANG PEMBINAAN INVENTORI KEPUASAN KERJA HERZBERG (IKKH)

Inventori Kepuasan Kerja Herzberg (IKKH) ini dibangunkan oleh pengkaji sebagai instrumen untuk mengukur tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru yang berdasarkan teori yang dibangunkan oleh Herzberg. Merujuk teori Herzberg (1993) teori ini lebih menekankan kerja sebagai perkara yang mempunyai potensi untuk menimbulkan motivasi dan kepuasan kerja daripada ahli saintis lain. Terdapat dua faktor yang diperkenalkan oleh beliau, iaitu perkara yang menimbulkan motivasi atau kepuasan kerja, iaitu faktor perangsang dan dikenali juga sebagai motivasi dalaman atau kandungan pekerjaan dan faktor kesihatan yang dikenali juga sebagai motivasi luaran atau konteks pekerjaan. Kehadiran faktor perangsang di tempat kerja seperti pencapaian, kerja itu sendiri, tanggungjawab, pengiktirafan dan penghargaan yang memuaskan hati atau memotivasikan pekerja.

Herzberg (1993) menjelaskan bahawa terdapat ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Teori Dua Faktor Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) telah menggabungkan faktor kepuasan iaitu motivasi (keperluan tinggi) dengan faktor ketidakpuasan iaitu *hygiene* (keperluan rendah). Tahap keperluan tinggi ini merangkumi beberapa aspek intrinsik iaitu pengiktirafan, pencapaian, tanggungjawab, pekerjaan, dan peluang untuk memajukan diri. Manakala tahap keperluan rendah merupakan suasana tempat kerja, polisi kerja, penyeliaan, gaji dan hubungan interpersonal (Dinham dan Scott, 2000).

Norani dan Ruzilayati (2011) telah menjalankan satu kajian deskriptif yang bertujuan untuk mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam kalangan

guru teknikal, daerah Johor Bharu. Kajian deskriptif telah digunakan untuk mengenal pasti lima pembolehubah iaitu faktor beban kerja, kepimpinan pengetua, rakan sekerja, persekitaran tempat kerja dan disiplin pelajar. Instrumen kajian yang digunakan adalah berbentuk soal selidik yang mempunyai 30 item. Dapatan kajian menunjukkan faktor rakan sekerja dan kepimpinan pengetua mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor lain seperti beban kerja, persekitaran kerja dan juga disiplin pelajar mempengaruhi kepuasan kerja di kalangan guru guru teknikal. Oleh itu, kajian ini jelas menunjukkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Seterusnya, satu kajian yang dijalankan oleh Johari dan Zuhairy (2010) ke atas guru-guru teknikal di Sekolah Menengah Teknik. Skop kajian adalah difokuskan kepada faktor kepuasan kerja dari segi beban tugas, peluang kenaikan pangkat dan juga pendapatan. Data dianalisis dengan menggunakan Statistical Packages For Social Science (SPSS) versi 11.5 untuk mendapatkan hasil kajian dalam bentuk peratusan dan kekerapan. Keputusan analisis mendapati faktor peluang kenaikan pangkat berada pada tahap tinggi dalam mempengaruhi kepuasan kerja di kalangan responden. Manakala faktor beban tugas dan pendapatan adalah pada tahap sederhana.

Kajian tentang kepuasan kerja bagi pekerja sepenuh masa, separuh masa, dan penganggur universiti yang dijalankan oleh Tang dan Kim (2008), menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi dengan kerja, upah, dan rakan sekerja bagi pekerja sepenuh masa. Manakala, pekerja separuh masa hanya berpuas hati dan menginginkan peluang kenaikan pangkat. Satu lagi kajian yang dijalankan ke atas 154 jururawat hospital mengenai dimensi kepuasan kerja. Keputusan kajian mendapati jururawat berpuas hati dengan status profesional yang menjadi peramal kepada komitmen moral. Hal ini boleh dikaitkan dengan tahap pendidikan dan pengalaman kerja yang diterima oleh seseorang pekerja. Pekerja yang profesional lazimnya mempunyai tahap pendidikan dan pengalaman yang tinggi.

Seterusnya kajian telah dijalankan oleh Ahmad Jawahir, Rosli Saadan, Mohd Nizam, dan Hazmilah Hasan (2009) ke atas Penolong Kanan Sekolah Menengah Negeri Melaka berkaitan dengan persepsi terhadap organisasi dengan kepuasan kerja. Kajian ini adalah bertujuan untuk mengenal pasti tahap kepuasan kerja dan perkaitannya dengan persepsi terhadap organisasi dalam kalangan Guru Penolong Kanan (GPK) sekolah menengah negeri Melaka. Objektif khusus kajian ini adalah untuk mengetahui perkaitan antara persepsi terhadap polisi organisasi, beban tugas dan kemudahan di tempat kerja dengan kepuasan kerja dewasa ini. Satu set soal selidik digunakan untuk mengukur aspek-aspek persepsi kepuasan kerja responden yang terdiri daripada 104 orang GPK daripada 57 sekolah menengah di Melaka. Penemuan kajian menunjukkan majoriti GPK merasa puas dengan kerjaya mereka demi mendaulatkan profesion perguruan. Dapatan kajian menunjukkan factor-faktor organisasi seperti polisi organisasi, beban tugas dan kemudahan di tempat kerjan mempunyai perkaitan signifikan pada tahap

kebarangkalian 0.05 dengan kepuasan kerja dalam kalangan GPK. Berdasarkan penemuan kajian, antara cadangan yang dapat dilaksanakan oleh pihak Jabatan Pelajaran dan Kementerian Pelajaran Malaysia ialah memberikan penjelasan terhadap polisi organisasi kepada semua GPK dan berusaha untuk memperlengkap pelbagai kemudahan di tempat kerja agar mampu bersaing dalam menjana pembangunan modal insan.

Berdasarkan kajian yang dijalankan oleh Abdul Said Ambotang dan Katriani Maijohn (2014) yang telah menjalankan kajian untuk meninjau persepsi guru terhadap agihan tugas termasuk aspek beban tugas, perancangan dan kawalan, sikap guru dan kepuasan kerja guru. Kajian ini menggunakan instrumen soal selidik yang dijalankan terhadap 240 orang guru daripada enam buah sekolah menengah yang terdapat dalam daerah Kota Kinabalu. Data kajian telah dianalisis dengan menggunakan perisian SPSS versi 16.0. Statistik deskriptif (frekuensi, peratus, min dan sisihan piawai) digunakan untuk membuat bacaan, tafsiran serta menghuraikan hasil kajian. Statistik inferensi (ujian-t dua kumpulan tak bersandar, ANOVA, kolerasi Pearson-r dan regresi berganda) digunakan untuk menguji hipotesis kajian. Analisis deskriptif menunjukkan bahawa persepsi guru terhadap agihan tugas adalah pada tahap yang tinggi. Hasil kajian juga menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara agihan tugas dengan kepuasan kerja guru. Ujian regresi berganda pula menunjukkan sikap guru dan agihan tugas adalah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Secara keseluruhannya, kedua-dua aspek ini memberi pengaruh ke atas kepuasan kerja guru dengan aspek sikap guru adalah pemberi pengaruh yang lebih tinggi berbanding agihan tugas.

Oleh itu, kajian ini menumpukan perhatian kepada pembinaan dan proses untuk mendapatkan nilai kesahan dan kebolehpercayaan bagi Inventori Kepuasan Kerja Herzberg (IKKH). Kesignifikan kajian ini dilihat amat perlu memandangkan kepuasan kerja merupakan suatu perkara yang jelas terbukti dapat membantu pekerja dalam melakukan anjakan paradigma ke arah memajukan diri justeru menjadikan mereka individu yang berkapasiti tinggi dalam memberikan sumbangan yang profesional kepada organisasi.

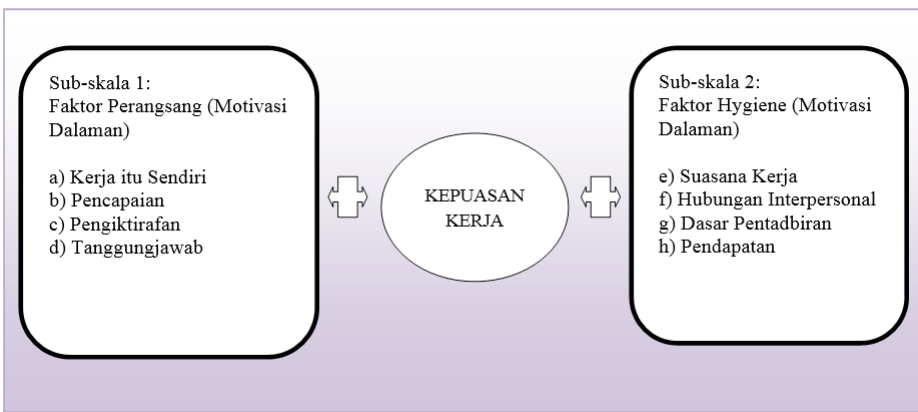
ASAS TEORITIKAL PEMBINAAN IKKH

Teori Dua Faktor Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory)

Frederick Herzberg menyatakan bahawa terdapat faktor-faktor tertentu iaitu faktor perangsang (motivasi dalaman) dan faktor *hygiene* dalam Teori Dua Faktor Herzberg yang dapat menerangkan tahap kepuasan kerja. Ia didasari teori pada suatu penelitian kepuasan keperluan dengan responden seramai 200 ahli teknikal dan akauntan (Gibson et al, 1997). Menurut Herzberg (1993), terdapat dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Teori Dua Faktor Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) telah menggabungkan faktor kepuasan

iaitu motivasi (keperluan tinggi) dengan faktor ketidakpuasan iaitu *hygiene* (keperluan rendah). Merujuk kepada Dinham dan Scott (2000), tahap keperluan tinggi merangkumi beberapa aspek intrinsik iaitu pengiktirafan, pencapaian, tanggungjawab, pekerjaan, dan peluang untuk memajukan diri, manakala tahap keperluan rendah merupakan suasana tempat kerja, polisi kerja, penyeliaan, gaji dan hubungan interpersonal.

Penyelidik telah menggunakan Model Kepuasan Kerja Herzberg sebagai asas pendekatan teori untuk membina inventori IKKH bagi menguji kesahan dan kebolehpercayaan inventori ini. Teori ini digunakan untuk dijadikan panduan supaya bertepatan dengan pembinaan item-item inventori ini. Vroom (1964) melihat kepuasan kerja sebagai gabungan sikap dan perasaan positif yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap pekerjaan yang sedang mereka lakukan. Menurut beliau lagi, tingkat kepuasan kerja yang dinikmati oleh seseorang individu itu adalah berbeza dengan individu yang lain dan ianya bergantung kepada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Greenberg dan Baron (2003), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap yang positif atau negatif yang dilakukan setiap individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, Gibson (2000) juga menerangkan bahawa kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki oleh pekerja berkaitan pekerjaan mereka. Hal tersebut terhasil dari persepsi individu tentang pekerjaan mereka. Seterusnya, Veithzal (2004) menerangkan bahawa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan atau sikap yang tidak puas dalam bekerja. Hasibuan (2006), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional dalam keadaan yang bertenang dan menyukai pekerjaannya. Sikap ini mencerminkan moral kerja, disiplin dan prestasi kerja individu tersebut. Kepuasan kerja dapat dinikmati semasa bekerja, di luar pekerjaan, serta kombinasi di antara kedua-duanya.



Rajah 1 Kepuasan Kerja IKKH

Oleh itu, Inventori Kepuasan Kerja (IKKH) adalah mengintegrasikan dari Teori Dua Faktor Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) dan Model Kepuasan Kerja Herzberg yang menjadi asas pembinaan inventori tersebut. Gabungan daripada falsafah, konsep, prinsip dan nilai-nilai dalam kedua-dua teori dan model ini telah menghasilkan IKKH

yang mempunyai elemen faktor perangsang dan faktor *hygiene*. IKKH ini digubal dan mempunyai dua sub skala utama tahap kepuasan kerja iaitu: sub skala 1: Faktor Perangsang : A. Kerja itu sendiri, B. Pencapaian, C. Pengiktirafan, D. Tanggungjawab, manakala Sub skala 2: Faktor Hygiene : A. Suasana kerja, B. Hubungan Interpersonal, C. Dasar pentadbiran, D. Pendapatan yang terdapat di Malaysia. Dua faktor kepuasan kerja mengikut sub skala faktor perangsang dan faktor *hygiene* diuraikan seperti berikut:

Sub skala 1: Faktor Perangsang

a) Kerja itu Sendiri

Kerja merupakan usaha yang bertujuan untuk menghasilkan sesuatu. Kerja itu sendiri berhubungkait kepada penerimaan pekerja terhadap kaedah melaksanakan sesuatu tugas seperti kaedah pelaksanaan pekerjaan berbentuk rutin, pelbagai atau membosankan.

b) Pencapaian

Pencapaian adalah perasaan yang timbul apabila pekerja memperolehi kejayaan dalam melaksanakan sesuatu tugas. Misalnya ia berjaya menyelesaikan sesuatu tugas yang mencabar dan ia dapat melihat kejayaan hasil kerjanya sendiri.

c) Pengiktirafan

Pengiktirafan berhubung dengan sanjungan atau pujian yang diterima daripada pihak majikan, rakan sekerja ataupun masyarakat kerana telah berjaya melaksanakan tugas dengan baik.

d) Tanggungjawab

Tanggungjawab ini melibatkan kepercayaan yang diberikan oleh pihak pengurusan kepada pekerjaannya untuk menjalankan tugas mereka. Ini termasuklah memberi kepercayaan kepada pekerjaannya untuk membuat sebarang keputusan yang munasabah dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan tugas tanpa merujuk terlebih dahulu kepada pihak atasan.

Sub skala 2: Faktor *Hygiene*

e) Suasana Kerja

Suasana kerja adalah keadaan tempat kerja iaitu termasuk keselamatan dan rekaan tempat kerja, susun atur peralatan dan juga keadaan tersebut iaitu keadaan yang sesak atau keadaan tempat yang bising. Suasana kerja adalah satu keadaan di mana pekerja akan berinteraksi dengan keadaan yang berada disekelilingnya sama ada peralatan kerja yang digunakan mahupun rakan sekerja serta pihak atasan.

f) Hubungan Interpersonal

Hubungan interpersonal merujuk kepada interaksi yang terjalin di antara seseorang pekerja dengan pekerja yang lain dalam sesebuah organisasi. Secara lebih khusus, hubungan interpersonal ini wujud dalam tiga keadaan iaitu :

- Hubungan interpersonal dengan penyelia
- Hubungan interpersonal dengan rakan sekerja
- Hubungan interpersonal dengan pekerja bawahan

g) Dasar Pentadbiran

Pentadbiran merupakan cara untuk menjayakan dasar-dasar dengan berkesan melalui kaedah penyelarasan dan penyeliaan setiap pekerjaan. Menurut Ray John dalam bukunya *Excutive Responsibility* mendefinisikan pentadbiran sebagai proses untuk menentukan matlamat dan menetapkan dasar-dasar, membuat perancangan dan menjalankannya. Pentadbiran dapat menggerakkan organisasi, iaitu suatu proses yang dikongsi oleh setiap orang di dalam organisasi.

h) Pendapatan

Gaji atau pendapatan bererti upah asas dan segala bayaran tunai yang harus dibayar kepada pekerja kerana kerja yang dilakukan dan berkait dengan kontrak perkhidmatan. Gaji atau pendapatan merupakan ganjaran yang berbentuk wang yang diterima oleh seseorang setelah melakukan sesuatu tugas dan kerja yang telah ditetapkan. Jumlah pendapatan yang diterima oleh seseorang pekerja berbeza mengikut jawatan yang disandang dan mengikut tugas yang dijalankan.

Keseluruhannya, Teori Dua Faktor Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) dan Model Kepuasan Kerja Herzberg telah berjaya membina IKKH yang mempunyai mempunyai dua sub skala utama iaitu sub skala 1: Faktor Perangsang dan sub-skala 2: Faktor *Hygiene*. Kedu-dua sub-skala tersebut adalah untuk melihat gabungan sikap dan perasaan positif yang ada dalam diri setiap pekerja.

TUJUAN KAJIAN

Kajian ini dijalankan bertujuan untuk:

- a. Membina Inventori Kepuasan Kerja Herzberg (IKKH) berdasarkan kajian kepustakaan
- b. Menentukan nilai kesahan muka dan kandungan soal selidik IKKH
- c. Menentukan nilai kesahan muka dan kandungan sub skala soal selidik IKKH
- d. Menentukan nilai kebolehpercayaan soal selidik IKKH
- e. Menentukan nilai kebolehpercayaan sub skala soal selidik IKKH

PENTADBIRAN, PENSKORAN DAN INTERPRETASI IKKH

Inventori Kepuasan Kerja Herzberg (IKKH) merupakan inventori yang dapat mengukur tahap kepuasan kerja guru sekolah. IKKH ini mengandungi 80 item bagi mengukur dua sub skala utama iaitu Faktor Perangsang dan Faktor *Hygiene* iaitu mempunyai 40 item bagi setiap sub skala. Sub-skala ini dibahagikan kepada sub skala 1: Faktor Perangsang: A. Kerja itu sendiri, B. Pencapaian, C. Pengiktirafan item, D. Tanggungjawab manakala Sub skala 2: Faktor *Hygiene*: A. Suasana kerja, B. Hubungan Interpersonal, C. Dasar pentadbiran, D. Pendapatan. Bagi tujuan penskoran, pilihan jawapan IKKH disediakan dalam bentuk skala nominal “YA” atau “TIDAK”. Pentadbiran IKKH sesuai ditadbir dalam suasana yang kondusif dan tidak mengganggu subjek. Jangka masa yang diperuntukkan untuk menjawab kesemua item yang terkandung dalam inventori ini adalah 20 hingga 30 minit sahaja. Bagi pemarkatan pula, IKKH memberi nilai 1 bagi item jawapan betul jawapan ‘YA’ dan item salah bagi jawapan ‘TIDAK’. Manakala, nilai 0 diberi bagi item benar jawapan ‘TIDAK’ dan item salah bagi jawapan ‘YA’. Bagi analisis dan interpretasi skor, IKKH mencadangkan responden yang mendapat skor yang tinggi iaitu antara 54-80 markah adalah menggambarkan tahap kepuasan kerja yang tinggi berkaitan dengan kepuasan kerja guru di sekolah. Manakala, bagi responden yang mendapat skor sederhana iaitu antara 27-53 markah dan skor rendah iaitu antara 0-26 menunjukkan individu berkenaan mempunyai tahap kepuasan kerja pada tahap sederhana dan rendah.

METOD KAJIAN

Reka bentuk kajian ini adalah kajian deskriptif. Kajian deskriptif digunakan bertujuan mendapatkan kesahan kandungan dan nilai kebolehpercayaan IKKH yang dibina melalui kajian kepustakaan. Kajian ini melibatkan tiga fasa kajian, iaitu Fasa 1: Pembinaan IKKH, Fasa 2: Mendapatkan Kesahan Muka dan Kandungan, dan Fasa 3: Analisis Nilai Kebolehpercayaan.

Fasa 1: Pembinaan IKKH

Pembinaan IKKH dilakukan berdasarkan kajian kepustakaan. Berdasarkan kajian-kajian lepas yang mendalam satu pendekatan Teori Dua Faktor Herzberg (Herzberg’s Two-Factor Theory) dan Model Kepuasan Kerja Herzberg yang bersesuaian dijadikan asas pembinaan IKKH. Teori ini merumuskan pengaruh, faktor dan kesan sesuatu elemen dalaman dan luaran kepada seseorang individu dan persekitaran.

Fasa 2: Mendapatkan Kesahan Muka Kandungan

Bagi tujuan mendapat kesahan kandungan, pengkaji telah menggunakan pendapat Mohd Majid (2004) yang menyatakan kesahan kandungan sesuatu alat pengukuran merujuk kepada sejauh mana alat itu mengumpul data yang merangkumi kandungan dalam sesuatu bidang yang dikaji. Oleh yang demikian, soal selidik ini perlu diuji

kesahan kandungannya. Justeru itu, setelah item-item IKKH dibina, IKKH telah diberi kepada sepuluh orang panel pakar untuk disemak dari sudut ketepatan kandungan. Panel tersebut tersebut terdiri daripada lima orang ahli akademik di institusi pengajian tinggi dan lima orang pengamal psikologi dan kaunseling yang terdiri daripada kaunselor di sekolah. Semakan yang dibuat oleh panel pakar adalah untuk mendapatkan nilai kesahan kandungan bagi IKKH.

Fasa 3: Analisis Kebolehpercayaan

Seterusnya, fasa ketiga dilakukan bertujuan mendapatkan nilai kebolehpercayaan IKKH. Kebolehpercayaan sering kali dirujuk untuk menggambarkan kestabilan dan ketekalan dalaman sesuatu konstruk (Creswell 2010). Setelah IKKH mendapat nilai kesahan yang sewajarnya maka IKKH telah ditadbirkan kepada 50 orang guru di Zon Pudu, Kuala Lumpur. Pemilihan sampel menggunakan kaedah rawak mudah bagi menjawab soal selidik ini. Semua borang soal selidik tersebut dikumpulkan dan data-data yang diperoleh telah dianalisis dengan menggunakan program komputer *Statistical Package of Social Science* versi 20 (SPSS) untuk mengukur kebolehpercayaan instrumen kajian. Formula *Cronbach Alpha* digunakan untuk menentukan kebolehpercayaan skala utama dan sub-skala IKKH.

Subjek dan Tempat Kajian

Subjek kajian hanya terlibat pada fasa kedua dan ketiga kajian. Pada fasa kedua kajian subjek kajian ialah sepuluh orang panel pakar terdiri daripada ahli akademik di institusi pengajian tinggi dan pengamal psikologi dan kaunseling di institusi sekolah. Manakala bagi fasa ketiga kajian seramai 50 orang guru sekolah rendah di sekitar Kuala Lumpur dipilih untuk mendapatkan data bagi menilai kebolehpercayaan IKKH.

DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

Dapatan kajian Fasa 1: Pembinaan Skala, Sub Skala IKKH

Pembinaan IKKH berdasarkan kajian literatur yang mendalam bersumberkan buku, artikel dan pelbagai jurnal dalam dan luar negara mengenai tahap kepuasan kerja. Kajian literatur ini mengkaji mengenai definisi, konsep, faktor-faktor dan implikasi ke atas kepuasan kerja daripada pelbagai perspektif. Seterusnya, Asas teoritikal kepada pembinaan skala utama dan sub skala IKKH ialah Teori Dua Faktor Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) dan Model Kepuasan Kerja Herzberg. Berdasarkan ini, IKKH dibina mengandungi 80 item yang membahagikan tahap kepuasan kerja kepada dua sub skala (40 item setiap sub skala) iaitu; sub skala 1: Faktor Perangsang : A. Kerja itu sendiri(10 item), B. Pencapaian (10 item), C. Pengiktirafan (10 item), D. Tanggungjawab (10 item) manakala Sub skala 2: Faktor *Hygiene* : A. Suasana kerja (10 item), B. Hubungan Interpersonal (10 item), C. Dasar pentadbiran (10 item), D. Pendapatan (10 item).

Dapatan kajian Fasa 2: Kesahan Muka dan Kesahan Kandungan IKKH

Keputusan penilaian pakar telah dikumpulkan dan dianalisis. Menurut Kamaruzzaman (2013) kesahan konstruk sesuatu soal selidik boleh diukur dengan menggunakan nilai korelasi antara skor setiap item dengan jumlah skor berkenaan. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan analisis Korelasi *Pearson* antara skor setiap item dengan jumlah skor mengikut sub skala yang terdapat dalam IKKH. Jadual 1 dibawah menunjukkan nilai kesahan keseluruhan bagi IKKH.

Jadual 1 Nilai Kesahan keseluruhan dan sub skala IKKH (n=10)

Skala/ Sub skala	Bil. Item	Nilai (%)	Keputusan Pakar
Keseluruhan IKKH	80	8.02 (80.2)	Diterima
Kerja Itu Sendiri	10	7.44 (74.4)	Diterima
Pencapaian	10	7.86 (78.6)	Diterima
Pengiktirafan	10	8.33 (83.3)	Diterima
Tanggungjawab	10	8.10 (81.0)	Diterima
Suasana Kerja	10	8.36 (83.6)	Diterima
Hubungan Interpersonal	10	8.09 (80.9)	Diterima
Dasar Pentadbiran	10	7.71 (77.1)	Diterima
Pendapatan	10	7.35 (73.5)	Diterima

Berdasarkan Jadual 1 nilai kesahan keseluruhan IKKH ialah 8.02 (80.2%). Manakala kesahan kandungan bagi sub skala ialah; Kerja Itu Sendiri 7.44(74.4%), Pencapaian 7.86 (78.6%), Pengiktirafan 8.33 (83.3%), Tanggungjawab 8.10 (81.0%), Suasana Kerja 8.36 (83.6%), Hubungan Interpersonal 8.09 (80.9%), Dasar Pentadbiran 7.71 (77.1%), Pendapatan 7.35 (73.5%). Hal ini menunjukkan bahawa IKKH mempunyai nilai kesahan kandungan pakar yang tinggi.

Dapatan kajian Fasa 3: Nilai kebolehpercayaan IKKH

Data yang diperoleh daripada kajian rintis telah diproses menggunakan perisian SPSS versi 20. Pengkaji menggunakan arahan analisis kebolehpercayaan bagi mendapatkan nilai pekali alpha bagi setiap sub-skala dan item keseluruhan IKKH. Nilai *Alpha Cronbach* IKKH adalah seperti Jadual 2 berikut:

Jadual 2 Analisis kebolehpercayaan keseluruhan dan sub skala IKKH (n=50)

Kebolehpercayaan ujian	Bilangan item	Cronbach Alpha
Keseluruhan IKKH	80	.891
Kerja Itu Sendiri	10	.505
Pencapaian	10	.399
Pengiktirafan	10	.712
Tanggungjawab	10	.596
Suasana Kerja	10	.744
Hubungan Interpersonal	10	.450
Dasar Pentadbiran	10	.899
Pendapatan	10	.834

Aras signifikan 0.5

Interpretasi nilai kebolehpercayaan *Alpha Cronbach* bagi keseluruhan item dan setiap sub-skala dibuat berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Sekaran (1992) yang menyatakan nilai kebolehpercayaan yang kurang daripada 0.60 adalah dianggap rendah dan tidak boleh diterima. Manakala nilai *Alpha Cronbach* antara 0.60 hingga 0.80 adalah diterima dan nilai yang melebihi 0.80 dianggap baik. Oleh itu, secara keseluruhannya analisis kebolehpercayaan bagi IKKH menunjukkan nilai koefisien *Alpha Cronbach* yang baik iaitu .891. Hal ini menunjukkan IKKH mempunyai kebolehpercayaan yang baik dan membuktikan IKKH ini dapat mengukur tahap kepuasan kerja dalam kalangan responden melalui faktor perangsang dan faktor *hygiene* dengan memuaskan.

Seterusnya, berdasarkan Jadual 3 adalah analisis kebolehpercayaan bagi menguji tahap kualiti item-item yang dibina. Bagi IKKH Item 1-10 adalah sub skala kerja itu sendiri, 11-20 adalah sub skala pencapaian, 21-30 adalah sub skala pengikrafan, 31-40 sub skala tanggungjawab dan 41-50 adalah sub skala suasana kerja, 51-60 adalah sub skala hubungan interpersonal, 61-70 adalah sub skala dasar pentadbiran, 71-80 adalah sub skala pendapatan. Keputusan yang diperolehi adalah seperti berikut:

Jadual 3 Kebolehpercayaan Item-item IKKH

Bil	Item	Alpha Cronbach	Interpretasi
1	Saya suka kerja saya sekarang.	.891	Baik
2	Saya jelas dengan hala tuju kerjaya saya.	.890	Baik
3	Mudah bagi saya untuk menentukan matlamat diri.	.890	Baik
4	Saya dapat mencapai matlamat kerja saya.	.891	Baik

5	Saya boleh mengubah cara bekerja untuk ke arah lebih baik.	.891	Baik
6	Saya tahu bila hendak menukar kerjaya saya.	.892	Baik
7	Kerja saya sekarang adalah menarik.	.890	Baik
8	Kerja saya sekarang adalah menggelisahkan.	.896	Baik
9	Kerja saya ini adalah mencabar.	.892	Baik
10	Saya amat selesa dengan kerja yang saya lakukan sekarang.	.889	Baik
11	Saya anggap diri sebagai seorang yang berjaya.	.890	Baik
12	Saya mempunyai keyakinan diri yang tinggi.	.891	Baik
13	Saya melaksanakan semua keputusan yang dibuat dengan baik.	.891	Baik
14	Saya melihat perubahan kerja sebagai sesuatu yang positif.	.890	Baik
15	Saya sentiasa ingin mempertingkatkan kemahiran kerja saya.	.890	Baik
16	Saya tidak yakin dengan matlamat yang saya pilih.	.896	Baik
17	Keperluan sebenar saya tercapai dengan pekerjaan sekarang.	.888	Baik
18	Saya memastikan perancangan saya tercapai.	.891	Baik
19	Saya yakin dengan kemampuan yang saya ada.	.891	Baik
20	Saya suka bersaing dengan orang lain.	.892	Baik
21	Pentadbir saya selalu memberi penghargaan secara verbal.	.887	Baik
22	Saya sering diberi keutamaan dalam bidang tugas saya.	.889	Baik
23	Motivasi saya meningkat semasa berada di tempat kerja.	.888	Baik
24	Pekerjaan saya memberi ruang untuk memenuhi nilai sendiri dan matlamat diri saya.	.890	Baik
25	Saya sentiasa mendapat pengiktirafan terhadap sumbangan saya di tempat kerja.	.889	Baik
26	Pengiktirafan kerja akan membawa dorongan untuk saya maju ke depan.	.890	Baik
27	Saya akan lebih berusaha dengan adanya pengiktirafan kerja saya.	.890	Baik
28	Pengiktirafan yang saya terima setimpal dengan usaha yang saya sumbangkan.	.891	Baik
29	Saya selalu diberi pujian atas kebolehan saya menyempurnakan tugasan.	.891	Baik
30	Semangat kerja saya tetap tinggi walaupun tiada pengiktirafan diberi kepada saya.	.891	Baik
31	Saya amat mengetahui akan bidang kerjaya saya sekarang.	.890	Baik

32	Saya faham akan keperluan sebenar yang perlu ada pada sesuatu pekerjaan.	.891	Baik
33	Keperluan sebenar saya tercapai dengan pekerjaan sekarang.	.888	Baik
34	Saya gembira melakukan segala tugas dalam pekerjaan saya.	.889	Baik
35	Saya menyiapkan tugas saya dalam tempoh masa yang ditetapkan.	.890	Baik
36	Saya komited dengan bidang tugas saya.	.890	Baik
37	Saya seronok dengan tanggungjawab yang diberi kepada saya.	.889	Baik
38	Tanggungjawab saya adalah membebankan saya.	.894	Baik
39	Saya berasa dihargai dengan tanggungjawab yang diberi kepada saya.	.889	Baik
40	Tanggungjawab yang saya terima setimpal dengan kebolehan.	.890	Baik
41	Saya selesa dengan lokasi tempat kerja.	.893	Baik
42	Saya suka persekitaran tempat kerja.	.893	Baik
43	Saya berasa gembira semasa berada di tempat kerja.	.891	Baik
44	Motivasi saya meningkat semasa berada di tempat kerja.	.888	Baik
45	Saya berasa selamat semasa berada di tempat kerja.	.889	Baik
46	Persekitaran kerja di tempat kerja saya membantu saya melaksanakan kerja saya dengan cemerlang.	.889	Baik
47	Kemudahan yang disediakan untuk saya bekerja adalah sesuai dengan tugas saya.	.887	Baik
48	Keadaan pejabat tempat saya bekerja adalah sesuai dengan tugas saya.	.888	Baik
49	Minat kerja saya akan bertambah dengan adanya galakan.	.889	Baik
50	Saya akan lebih berusaha dengan adanya kerja berpasukan.	.892	Baik
51	Rakan kerja saya kurang ceria.	.892	Baik
52	Saya suka bekerja dengan rakan sekerja saya.	.891	Baik
53	Rakan sekerja saya selalu menolong dalam kerja saya.	.892	Baik
54	Saya suka bekerjasama dengan rakan sekerja saya.	.891	Baik
55	Rakan sekerja saya selalu berkongsi idea-idea yang bernas.	.893	Baik
56	Saya kurang selesa dengan rakan sekerja saya.	.890	Baik
57	Segala bantuan yang diberikan oleh rakan dalam melaksanakan tugas harian amat membantu saya.	.891	Baik
58	Rakan sekerja selalu memberi bimbingan dalam tugas saya .	.892	Baik

59	Rakan sekerja saya amat menghargai bantuan saya.	.891	Baik
60	Rakan sekerja hormat kepada saya apabila dapat melakukan tugas dengan baik.	.891	Baik
61	Pentadbir amat prihatin terhadap kebajikan saya.	.887	Baik
62	Beban tugas diagihkan secara saksama untuk semua.	.886	Baik
63	Saya rasa sedih bila cuti panjang.	.891	Baik
64	Pentadbir amat fleksibel dalam semua perkara.	.886	Baik
65	Pentadbir amat prihatin terhadap kesihatan saya.	.886	Baik
66	Kebolehan saya dalam menjalankan tugas diperakui oleh pentadbir.	.887	Baik
67	Saya selesa dengan budaya kerja yang diamalkan oleh pentadbir saya.	.886	Baik
68	Saya sentiasa diberi bimbingan dalam tugas oleh pentadbir saya.	.886	Baik
69	Usaha saya dalam melaksanakan tugas sentiasa dihargai oleh pentadbir.	.887	Baik
70	Pentadbir memberi kebebasan untuk saya menjalankan tugas saya.	.887	Baik
71	Pendapatan saya berpatutan dengan beban kerja saya.	.887	Baik
72	Pendapatan saya selaras dengan tahap kelayakan akademik.	.888	Baik
73	Pendapatan saya selaras dengan tahap pengalaman kerja saya.	.888	Baik
74	Saya sukar mendapat kenaikan pendapatan.	.891	Baik
75	Keadaan pendapatan saya sekarang memberi kemewahan hidup saya.	.890	Baik
76	Pendapatan yang saya terima cukup memuaskan.	.887	Baik
77	Saya mendapat penghormatan daripada keluarga dengan pendapatan yang saya ada.	.889	Baik
78	Saya adalah berpuas hati dengan pendapatan yang diterima oleh saya.	.889	Baik
79	Pendapatan saya sekarang memadai untuk pekerjaan biasa.	.888	Baik
80	Pendapatan saya sekarang adalah terlalu tinggi.	.892	Baik

Aras signifikan 0.5

Berdasarkan Jadual 3, nilai kebolehpercayaan yang terendah adalah .886 iaitu bagi item no. 62, no.64, no. 65, no 67 dan no. 68 di bawah sub skala dasar pentadbiran. Manakala nilai kebolehpercayaan yang tertinggi adalah .896 iaitu item no. 8 dan no.16 juga di bawah sub-skala kerja itu sendiri dan sub skala pencapaian. Nilai kebolehpercayaan yang agak tinggi untuk setiap item ini menunjukkan kualiti item yang dibina berada pada tahap yang baik dan memuaskan. Ini selaras dengan pendapat dikemukakan oleh

Mohd Majid (1998), yang menyatakan bahawa nilai pekali kebolehppercayaan 0.60 atau lebih adalah baik dan boleh diterima.

Malalui keputusan yang diperolehi, Kajian ini mampu memberi implikasi yang besar kepada dunia psikologi dan kaunseling dalam tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah rendah di Zon Pudu, Kuala Lumpur di Malaysia. Pembinaan IKKH mempunyai asas yang mantap berdasarkan literatur yang mendalam mengenai definisi, konsep, faktor-faktor dan implikasi tahap kepuasan kerja daripada pelbagai teori. Seterusnya, satu asas teoretikal dijadikan kerangka utama pembinaan skala utama dan sub skala IKKH iaitu Teori Dua Faktor Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory) dan berdasarkan Model Kepuasan Kerja Herzberg. Berdasarkan ini, IKKH dibina mengandungi dua sub skala yang utama yang diwakili oleh 80 item yang mengukur tahap kepuasan kerja.

Selain daripada itu, berdasarkan analisis yang dilakukan IKKH mempunyai nilai kesahan kandungan tinggi dan kebolehppercayaan keseluruhan yang baik dan boleh diterima. Nilai kesahan kandungan yang tinggi menunjukkan terdapat kesepakatan panel pakar bahawa item-item dalam IKKH mampu mengukur definisi skala dan setiap sub skala dalam IKKH. Ini disokong seterusnya dengan dapatan kajian rintis kebolehppercayaan yang menunjukkan IKKH mampu mengukur tahap kepuasan kerja yang dibahagikan kepada dua sub skala utama yang terdiri daripada kerja itu sendiri, pencapaian, pengiktirafan, tanggungjawab, suasana kerja, hubungan interpersonal, dasar pentadbiran dan pendapatan. Walaupun terdapat beberapa sub skala yang memperoleh nilai kebolehppercayaan yang agak rendah iaitu dibawah 0.6 bagi sub skala kerja itu sendiri, pencapaian, tanggungjawab dan hubungan interpersonal namun nilai keseluruhan IKKH adalah baik iaitu .891. Ini menjadikan IKKH masih boleh diterima dan digunapakai dalam kajian sebenar untuk mengukur tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah rendah.

Seterusnya, IKKH mampu menyediakan asas dalam mengenalpasti tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah rendah. Disamping itu, IKKH juga memberi alternatif kepada program-program meningkatkan tahap kepuasan kerja yang inovatif dan kreatif agar lebih berkesan dan diterima oleh para guru. Ini sangat penting dalam program-program untuk meningkatkan tahap kepuasan kerja guru kerana kejayaan memberi maklumat yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan kaedah pengukuran yang tepat mengenai penerimaannya dalam kalangan guru adalah strategi yang sangat penting. Kita percaya bahawa apabila tahap kepuasan kerja meningkat secara berkesan maka ia dapat membantu para guru meningkatkan motivasi dan prestasi kerja secara optimum dan holistik.

Berdasarkan hasil dapatan kajian yang memperoleh nilai kesahan kandungan yang tinggi dan kebolehppercayaan yang sederhana bagi IKKH penyelidik mencadangkan

agar IKKH dapat dilaksanakan secara lebih komprehensif dan meluas terutamanya di seluruh sekolah-sekolah rendah di Kuala Lumpur secara khususnya dan Malaysia amnya. Seterusnya, dicadangkan kajian lanjutan perlu dijalankan untuk membuat analisis statistik yang lebih mendalam terhadap item-item dalam IKKH seperti penggunaan analisis faktor, analisis menggunakan model RASH dan juga IRT atau *Item Response Theory* digunakan. Ini sangat penting bagi membuat penambahbaikan terhadap skala, sub skala dan item-item IKKH yang dibina agar lebih standard dan berkualiti. Responden kajian juga perlu diperbanyakkan dan diperluaskan kepada pelbagai golongan dan peringkat umur untuk menghasilkan versi IKKH yang lebih berkualiti di masa akan datang.

PENUTUP

Secara kesuluruhannya, kajian ini telah berjaya mewujudkan satu Inventori Kepuasan Kerja Herzberg (IKKH) yang mempunyai nilai kesahan kandungan yang tinggi dan kebolehpercayaan yang sederhana dan memadai. Justeru, IKKH mampu mengukur tahap kepuasan kerja seseorang guru mengenai tahap kepuasan kerja yang diperolehinya yang merangkumi dua sub skala yang utama iaitu Faktor Perangsang: kerja itu sendiri, pencapaian, pengiktirafan dan tanggungjawab dan Faktor *Hygiene*: iaitu suasana kerja, hubungan interpersonal, dasar pentadbiran dan pendapatan. Analisis setiap item yang terdapat dalam IKKH juga mempunyai nilai kebolehpercayaan yang tinggi dan menunjukkan bahawa IKKH dapat mengukur aspek tahap kepuasan kerja responden berkaitan kepuasan kerja yang diperolehi di dalam kerjayanya. Seterusnya beberapa implikasi dan cadangan lanjutan telah diutarakan untuk penambahbaikan IKKH di masa hadapan.

RUJUKAN

- Abdul Said Ambotang & Katriani Maijohn. (2014). *Kajian Persepsi Guru Terhadap Agihan Tugas dan Kepuasan Kerja*: Jurnal Pemikiran Pendidikan. Vol.5, 19-33
- Adey, N. H., & Bahari, F. H. (2010). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan komitmen terhadap organisasi. *Jurnal Kemanusiaan*, 16, 62-82.
- Ahmadi, K., & Alireza, K. (2007). Stress and job satisfaction among air force military pilots. *Journal of Social Sciences*, 3(3):159-163.
- Ahmad, K. Z., Alwee, S. H., Yusoff, Z. Z., & Suzana Idayu Wati Osman, S. N. (2003). The Association between Ethical Decision-Making, Job Satisfaction, Organisational Commitment and Selected Demographic Variables. *Malaysia Management Journal*, 7(2), 1-11.
- Ahmad Johari & Mohamad Zuhairy. (2010). *Kepuasan Kerja di Kalangan Guru Teknikal di Empat buah Sekolah Menengah Teknik Sekitar Johor*: Fakulti Pendidikan. Universiti Teknologi Malaysia
- Ahmad Jawahir, Rosli Saadan, Mohd Nizam Yusof & Hazmilah Hasan.(2009). *Perkaitan Persepsi Terhadap Organisasi dengan Kepuasan Kerja dalam Kalangan Guru Penolong Kanan Sekolah Menengah Negeri Melaka*. Melaka: Universiti Teknikal Malaysia Melaka.

- Arnett, DB, Laverie, DA, & McLane, C (2002) *Using job satisfaction and pride as internal marketing tools*. Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, pp.87-96.
- Creswell, J.W. (2010). *Educational Research Planning, Conducting, and Evaluation Quantitative and Qualitative Research* (4th Ed.). New Jersey: Perason Merrill Prentice Hall.
- Daud, N. (2010). *Jaminan Kerja dan Hubungannya dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Organisasi*: Universiti Teknologi Malaysia.
- Deci, E.L., Eghrari, H., Patrick, B.C. & Leone, D.R. (1994). Facilitating Inmatealization: The Self-Determination Theory Perspective. *Journal of Personality*, 62(1), 119-142.
- Dewan Bahasa & Pustaka (1993). Kuala Lumpur, Malaysia.
- Dinham, S. & Scott, C. (2000). Moving Into The Third, Outer Domain of Teacher Satisfaction. *Journal of Educational Administration*. 38(4): 379-396.
- Galloway, D.K., Boswell, F., Panckhurst, C., & K.Green (1984). Sources of Satisfaction for New Zealand Primary School Teachers. *Educational Research* ,27 (1): 44-51.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organization: Understanding and Managing The Human Side of Work*. (8th Ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Gibson, C.E. Ostrom & T.K. Ahn (1997). Scaling Issues in The Social Sciences: A Report For The International Human Dimensions Programme on Global Environmental Change. International Human Dimensions Programme on Global Environmental Change, Bonn, Germany.
- Gibson, C. E. Ostrom, & T.K. Ahn (2000). The Concept of Scale and The Human Dimensions of Global Change: A Survey. *Ecological Economics*. 32,217-239.
- Hasibuan, M. S.P. Drs (1996). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT Gunung Agung.
- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hassan, K. H. (1990). *Penulis dan Undang-undang*. Edisi Pertama. Dewan Bahasa danPustaka. Kuala Lumpur.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. New York: The World Publishing Co.
- Herzberg, F. (1993). *The Motivation To Work*. New Jersey: The Transaction Publisher.
- Ibrahim, R. (2004). *Kepuasan Bekerja dan Hazad Pekerjaan-Satu Kajian Kakitangan Jabatan Patologi, Hospital Kuala Lumpur*. Tesis MSc UUM/INTAN.
- Jaafar, J. (2002). *Hubungan Komunikasi Pengurus-Pekerja dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Pekerja: Satu Kajian Di Jabatan Perangkaan Malaysia*. Tesis MSc UUM/ INTAN.
- Jaramillo, F., Nixon, R., Sams, D (2005). *The Effect of Law Enforcement Stress on Organizational Commitment. An International Journal of Police Strategies & Management*, 28 (2): 321-36.
- Kamin, K. (2003). *Hubungan Komunikasi Pegawai-Subordinat dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Pekerja Terhadap Organisasi*. Tesis MSc UUM/INTAN.
- Kamruzzaman Moidunny.(2013). *Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen Kajian. Artikel 17 Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen Kajian*. Jabatan Pembangunan Pengurus, Pemimpin dan Eksekutif Pendidikan : Institut Aminuddin

- Baki, Genting Highland.
- Kim, K.J. & Tang, L. N.(2008). A Comparison of Full-time employees, Part-time Employees and Non-employed University Students. *Journal of Management Psychology*, 17(16): 44-467
- Mohd Majid Konting. (1998). *Kaedah penyelidikan pendidikan*. (4th Ed.). Kuala Lumpur Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mohd Majid Konting. (2004). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Pustaka.
- Mohd,M. A., Nordin, N. & Aris, S. N. (2010). *The relationship between manager's leadership style & employee job satisfaction. A case study of Courts Mammoth Sdn Bhd. Master's thesis*. Universiti Teknologi Mara, Shah Alam.
- Mohamad, M., & Abiddin, N. Z. (2011). Hubungan Budaya Organisasi dan Sub Budaya Terhadap Komitmen Pekerja. *Dinamika Sosial Ekonomi*, 7(1), 79-85.
- Mohamed Arip, M. A. S., Yusoff, F., Saper, M. N., Syed Salim. S. S. (2008). *Aplikasi gabungan terapi tingkahlaku – kognitif (TKT) dan model konsep sendiri multidimendi (MKKM) dalam modul kelompok peningkatan konsep sendiri (MKPKK)*. Kertas Kerja Seminar Psikologi dan Pembangunan Manusia 2008. Anjuran bersama Universiti Kebangsaan Malaysia dan Persatuan Psikologi Malaysia, 22 – 24 Disember.
- Mohamed Arip, M. A. S., Bistaman, M. N., Jusoh, A. J., Syed Salim, S. S. & Saper, M. N. (2008). *Kemahiran bimbingan dan kaunseling*. Kuala Lumpur: PTS Profesional Publishing Sdn. Bhd.
- Norani Mohd Nor & Ruzilayati Ramli.(2011). *Mengenalpasti Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah Teknik Daerah Johor Bharu*: Universiti Teknologi Malaysia.
- Pearson, L., & Moomaw, W. (2005). The relationship between teacher autonomy and stress, work satisfaction, empowerment, and professionalism. *Education Research Quarterly*, 29(1), 37–53.
- Sharif, M. A. (2005). *Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Organisasi. Satu Kajian di Kalangan Jurulatih Palapes IPTA Lembah Kelang*.Tesis MSc UM/INTAN.
- Sheikh Mohamoud, I. D. (2009). *The role of work motivation on employee performance*. Master's thesis. Universiti Utara Malaysia, Kedah.
- Veithzal, R. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Wubuli, A. (2009). *A study on the factors affecting job satisfaction amongst employees of fast food restaurants*. Master's thesis. Universiti Utara Malaysia, Kedah.
- Yahya, F. (2003). *Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja: Kajian Kes Di Pejabat Negeri, PERKESO Wilayah Persekutuan, Kuala Lumpur*. Thesis MSc UUM/INTAN.
- Yusoff, M. K. (2012). *Pendekatan Program Kualiti Kehidupan Bekerja (KKB)*. Diperoleh daripada <http://mdkamalyusoff.blogspot.com/2012/07/10-pendekatan-program-kualiti-kehidupan.html>. Julai 2012.