



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

***PENGARUH KEPERLUAN PSIKOLOGI ASAS DAN MOTIVASI
TERHADAP KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA GURU DIBIMBING
OLEH PAKAR PEMBIMBING PENINGKATAN SEKOLAH DI PERAK,
MALAYSIA***

NORLIDA BINTI IDRUS

FPP 2021 33



**PENGARUH KEPERLUAN PSIKOLOGI ASAS DAN MOTIVASI
TERHADAP KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA
GURU DIBIMBING OLEH PAKAR PEMBIMBING PENINGKATAN
SEKOLAH DI PERAK, MALAYSIA**

Oleh

NORLIDA BINTI IDRUS

**Tesis yang dikemukakan kepada Sekolah Pengajian Siswazah, Universiti Putra
Malaysia, sebagai memenuhi keperluan untuk Ijazah Master Sains**

Julai 2020

HAK CIPTA

Semua bahan yang terkandung dalam tesis ini, termasuk teks tanpa had, logo, iklan, gambar dan semua karya seni lain, adalah bahan hak cipta Universiti Putra Malaysia kecuali dinyatakan sebaliknya, Penggunaan mana-mana bahan yang terkandung dalam tesis ini dibenarkan untuk tujuan bukan komersil daripada pemegang hak cipta. Penggunaan komersil bahan hanya boleh dibuat dengan kebenaran bertulis terdahulu yang nyata daripada Universiti Putra Malaysia,

Hak Cipta © Universiti Putra Malaysia



Abstrak tesis yang dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia sebagai memenuhi keperluan untuk ijazah Master Sains

**PENGARUH KEPERLUAN PSIKOLOGI ASAS DAN MOTIVASI
TERHADAP KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA
GURU DIBIMBING OLEH PAKAR PEMBIMBING PENINGKATAN
SEKOLAH DI PERAK, MALAYSIA**

Oleh

NORLIDA BINTI IDRUS

Julai 2020

Pengerusi : Profesor Madya Nor Aniza binti Ahmad, PhD
Fakulti : Pengajian Pendidikan

Kajian ini bertujuan untuk menentukan tahap keperluan psikologi asas, motivasi, komitmen dan kepuasan kerja guru dibimbing (GDB) oleh Pakar Pembimbing Peningkatan Sekolah (SISC+). Selain itu, kajian ini juga mengkaji pengaruh antara keperluan psikologi asas dengan motivasi seterusnya pengaruh motivasi dengan komitmen dan kepuasan kerja GDB. Kajian berbentuk deskriptif korelasi ini melibatkan seramai 291 orang GDB sekolah menengah di Negeri Perak yang dipilih secara persampelan rawak berstarata berkadar dan persampelan rawak mudah. Analisis deskriptif kajian ini menggunakan perisian SPSS 22.0. Kajian ini menggunakan borang soal selidik yang diadaptasi daripada pengkaji lepas sebagai instrumen kajian. Hasil kajian mendapati tahap keperluan psikologi asas adalah tinggi ($M = 5.25$, $SP = 1.05$). Manakala tahap motivasi GDB adalah tinggi ($M = 5.22$, $SP = 1.12$). Sementara itu, tahap komitmen kerja ($M = 4.93$, $SP = 1.04$) GDB adalah sederhana, manakala tahap kepuasan kerja ($M = 5.63$, $SP = 0.99$) GDB adalah tinggi. Analisis Inferensi kajian ini dijalankan dengan menggunakan analisis berdasarkan varians (*Varians based*) melalui perisian Smart PLS 3.2.3. Hasil analisis pekali laluan mendapati hanya autonomi terhadap peraturan diselaraskan ($\beta = 0.078$, $t = 1.070$, $p = 0.284$), kompetensi terhadap peraturan diselaraskan ($\beta = 0.041$, $t = 0.627$, $p = 0.530$), kompetensi terhadap amotivasi ($\beta = 0.078$, $t = 1.053$, $p = 0.292$), kesalinghubungan terhadap peraturan luaran ($\beta = 0.103$, $t = 1.673$, $p = 0.094$) dan kesalinghubungan terhadap amotivasi ($\beta = 0.013$, $t = 0.194$, $p = 0.846$) sahaja tidak mempunyai pengaruh signifikan. Sementara itu, bagi pengaruh motivasi terhadap komitmen hanya peraturan di selaraskan ($\beta = 0.1647$, $t = 3.075$, $**p = 0.002$) dan peraturan dikenal pasti ($\beta = 0.307$, $t = 3.204$, $***p = 0.001$) sahaja terdapat pengaruh signifikan. Bagi pengaruh motivasi dengan kepuasan kerja hanya peraturan luaran ($\beta = 0.0319$, $t = 0.732$, $p = 0.464$) sahaja tidak terdapat pengaruh signifikan. Peramal signifikan utama motivasi bagi komitmen kerja guru dibimbing adalah peraturan dikenal pasti ($\beta = 0.307$)

manakala bagi kepuasan kerja adalah peraturan bersepadu ($\beta = 0.285$). Dapatan kajian ini telah memberi implikasi teoritikal kepada penggunaan Teori SDT kepada guru-guru khususnya GDB.



Abstract of thesis presented to the Senate of Universiti Putra Malaysia in fulfilment of the requirement for the degree of Master of Science

**BASIC PSYCHOLOGY NEED AND MOTIVATION TOWARDS
COMMITMENT AND JOB SATISFACTION OF GUIDED TEACHER (GT)
BY SCHOOL IMPROVEMENT SPECIALIST COACH (SISC+) AT PERAK,
MALAYSIA**

By

NORLIDA BINTI IDRUS

July 2020

Chairman : Associate Professor Nor Aniza binti Ahmad, PhD
Faculty : Educational Studies

The study aimed to measure the level of basic psychology needs (BSPN), motivation, work commitment and satisfaction amongst guided teachers by the School Improvement Specialist Coaches Plus (SISC+). Besides, the study also aimed to investigate the influence of basic psychological needs towards motivation as well as the influence of motivation towards the teachers' work commitment and satisfaction. The study adapted descriptive correlation design and involve 291 guided teachers in secondary schools throughout Perak. The selection of samples is based on both simple and stratified random sampling. SPSS 21 was used to obtain descriptive findings. This study adopts and adapts instruments that were used in the past studies. The findings indicate that score for BSPN is high ($M = 5.25$, $SP = 1.05$) as well as the teachers' motivational score is also high ($M = 5.22$, $SP = 1.12$). Work commitment ($M = 4.93$, $SD = 1.04$) were found on the medium level while work satisfaction on the high level ($M = 5.63$, $SD = 0.99$). Inferential analysis utilizing variance-based analysis in Smart PLS 3.2.3. The path coefficient showed the following relationship were found to be not significant: Autonomy towards intro-ejected regulation ($\beta = 0.078$, $t = 1.070$, $p = 0.284$), competency towards intro-ejected regulation ($\beta = 0.041$, $t = 0.627$, $p = 0.530$), competency towards amotivation ($\beta = 0.078$, $t = 1.053$, $p = 0.292$), relatedness towards external regulation ($\beta = 0.103$, $t = 1.673$, $p = 0.094$) and relatedness towards amotivation ($\beta = 0.013$, $t = 0.194$, $p = 0.846$). Meanwhile, both intro-ejected regulation ($\beta = 0.1647$, $t = 3.075$, $**p = 0.002$) and identified regulation ($\beta = 0.307$, $t = 3.204$, $***p = 0.001$) were found to have significance influence towards work commitment. For work satisfaction, only external regulation does not have significance influence ($\beta = 0.0319$, $t = 0.732$, $p = 0.464$). Identified regulation ($\beta = 0.307$) was the significance influencer towards work commitment while integrated regulation was for work satisfaction ($\beta = 0.285$). The study findings contribute to theoretical implication associated with SDT especially amongst guided teachers.

PENGHARGAAN

Dengan nama Allah yang Maha Pengasih Maha Penyayang

Syukur ke hadrat ilahi dengan izinNYA, saya telah berjaya menyiapkan tesis bagi melayakkan diri memperoleh Ijazah Sarjana ini. Sepanjang proses menyiapkan tesis ini banyak yang telah saya pelajari daripada orang sekeliling yang menyumbang secara langsung mahupun tidak langsung. Sesungguhnya tesis ini tidak akan mampu disiapkan tanpa bantuan daripada orang lain.

Pertama sekali, sekalung penghargaan diucapkan kepada Jawatankuasa Penyeliaan saya iaitu Profesor Madya Dr. Nor Aniza binti Ahmad dan Profesor Madya Dr. Noor Syamilah binti Zakaria. atas tunjuk ajar, panduan, bimbingan dan motivasi yang berterusan kepada saya. Segala tunjuk ajar dan bimbingan daripada mereka tidak akan saya lupa dan amat saya hargai.

Ucapan terima kasih juga kepada semua SISC+ di setiap Pejabat Pendidikan Daerah Negeri Perak kerana membantu saya sepanjang proses kutipan data dilaksanakan. Ucapan terima kasih juga kepada guru-guru dibimbing kerana sudi memberikan kerjasama semasa kajian dilaksanakan.

Penghargaan juga khas buat suami iaitu Ammar Redza bin Ahmad Rizal kerana sentiasa positif, sabar dan memberikan galakan tanpa henti sepanjang proses menyiapkan kajian ini. Tidak lupa juga kepada kedua ibu bapa saya Idrus bin Budin dan Junaidah bt Selamat atas doa dan restu, anak-anak saya Uwais dan Qays yang sentiasa memahami dan menyokong dalam merealisasikan impian ini. Saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada rakan-rakan, Rafedah Abd Aziz, Mas Ayu, Awanis dan Roslinda yang sentiasa membantu dan memberi sokongan antara satu sama lain. Akhir sekali terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam proses menyiapkan kajian ini.

Tesis ini telah dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia dan telah diterima sebagai memenuhi syarat keperluan untuk Ijazah Master Sains. Ahli-ahli Jawatankuasa Penyeliaan adalah seperti berikut:

Nor Aniza binti Ahmad, PhD

Profesor Madya
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pengerusi)

Noor Syamilah binti Zakaria, PhD

Profesor Madya
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)

ZALILAH MOHD SHARIFF, PhD

Profesor dan Dekan
Sekolah Pengajian Siswazah
Universiti Putra Malaysia

Tarikh : 14 Januari 2021

JADUAL KANDUNGAN

Muka surat

ABSTRAK	i
ABSTRACT	iii
PENGHARGAAN	iv
PENGESAHAN	v
PERAKUAN	vii
SENARAI JADUAL	xiii
SENARAI RAJAH	xvii
SENARAI SINGKATAN	xviii

BAB

1	PENDAHULUAN	1
	1.1 Pengenalan	1
	1.2 Pengenalan Kajian	1
	1.3 Latar Belakang Kajian	2
	1.4 Pernyataan Masalah	5
	1.5 Objektif Kajian	7
	1.6 Persoalan Kajian	7
	1.7 Hipotesis Kajian	8
	1.8 Kepentingan Kajian	10
	1.9 Skop dan Limitasi Kajian	10
	1.10 Definisi Konseptual dan Operasional	11
	1.10.1 Guru Dibimbing (GDB)	11
	1.10.2 Komitmen Kerja	11
	1.10.3 Kepuasan Kerja	11
	1.10.4 Keperluan Psikologi Asas	11
	1.10.5 Autonomi	12
	1.10.6 Kompetensi	12
	1.10.7 Kesalinghubungan	12
	1.10.8 Motivasi	12
	1.10.9 Motivasi Intrinsik	12
	1.10.10 Motivasi Ekstrinsik	13
	1.10.11 Peraturan Bersepadu	13
	1.10.12 Peraturan yang Dikenal pasti	13
	1.10.13 Peraturan yang Diselaraskan	13
	1.10.14 Peraturan Luaran	13
	1.10.15 Amotivasi	14
	1.11 Kesimpulan	14
2	KAJIAN LITERATUR	15
	2.1 Pengenalan	15
	2.2 Pendekatan Teori	15
	2.2.1 Teori Komitmen	15
	2.2.2 Teori Kepuasan Kerja	16

2.3	Teori Motivasi	17
2.4	Teori Penentuan Kendiri (SDT)	21
	2.4.1 Keperluan Psikologi Asas	21
	2.4.2 Elemen Motivasi	24
2.5	Kerangka Teoritik Kajian	28
2.6	Komitmen Kerja	29
2.7	Kepuasan Kerja	32
2.8	Kerangka Konseptual Kajian	34
2.9	Pengaruh Keperluan Psikologi Asas dengan Motivasi	35
2.10	Pengaruh Motivasi dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja	38
2.11	Kesimpulan	39
3	METODOLOGI KAJIAN	41
3.1	Pengenalan	41
3.2	Reka Bentuk Kajian	41
3.3	Populasi dan Sampel Kajian	42
3.4	Penentuan Saiz Sampel	42
3.5	Saiz Sampel Formula Cochran (1977)	43
3.6	Kaedah Persampelan	44
3.7	Instrumen Kajian	45
3.8	Penterjemahan Instrumen	47
3.9	Kesahan Soal Selidik Kajian	47
	3.9.1 Kesahan Kandungan	48
	3.9.2 Kesahan Konstruk	48
3.10	Kebolehpercayaan Soal Selidik Kajian	48
3.11	Kaedah Pengumpulan Data	49
3.12	Kajian Rintis	50
3.13	Ujian Kesahan (Confirmatory Factor Analysis)	51
3.14	Penganalisan Data	55
3.15	Partial Structural Equation Modelling (PLS-SEM)	56
	3.15.1 Pemboleh ubah Laten dan Model Pengukuran	56
	3.15.2 Model Pengukuran Reflektif	58
	3.15.3 Kesahan Menumpu	58
	3.15.4 Kesahan Diskriminan	60
3.16	Penilaian Model Struktur	60
3.17	Penilaian Model Pengukuran Reflektif	61
	3.17.1 Menilai Kesahan Menumpu	61
	3.17.2 Menilai Kesahan Diskriminan	63
3.18	Analisis Penerokaan Data	68
3.19	Menilai Multikolineriti	68
	3.19.1 Ujian Normaliti	68
3.20	Kesimpulan	76
4	DAPATAN KAJIAN	78
4.1	Pengenalan	78
4.2	Demografi Responden	78
	4.2.1 Daerah	78
	4.2.2 Jantina	79
	4.2.3 Mata pelajaran yang diajar	79

4.2.4	Pengalaman Mengajar	80
4.2.5	Tempoh Keterlibatan dengan Pementoran oleh SISC+	80
4.2.6	Kekerapan Pertemuan dengan SISC+ dalam Masa Setahun	81
4.3	Analisis Deskriptif	81
4.3.1	Tahap Keperluan Psikologi Asas Guru dibimbing oleh SISC+	81
4.3.2	Tahap Motivasi Guru Dibimbing oleh SISC+	84
4.3.3	Tahap Komitmen Kerja Guru dibimbing oleh SISC+	90
4.3.4	Tahap Kepuasan Kerja Guru dibimbing oleh SISC+	91
4.4	Penilaian Model Struktur	92
4.4.1	Menilai Signifikan dan Relevan bagi Hubungan Model Struktur	99
4.4.2	Mengenal pasti Pengaruh Faktor Keperluan Psikologi Asas terhadap Motivasi GDB	99
4.4.3	Mengenal pasti Faktor Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Kerja GDB	106
4.4.4	Mengenal pasti Faktor Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja GDB	109
4.4.5	Faktor Motivasi yang Menjadi Peramal Signifikan Terhadap Komitmen Kerja GDB	112
4.4.6	Faktor Motivasi yang Menjadi Peramal Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja GDB	112
4.5	Rumusan Model Struktur	113
4.6	Kesimpulan	115
5	PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN	116
5.1	Pengenalan	116
5.2	Ringkasan Kajian	116
5.3	Perbincangan Dapatan Kajian	117
5.3.1	Tahap Keperluan Psikologi Asas Guru dibimbing oleh SISC+	117
5.3.2	Tahap Motivasi Guru dibimbing oleh SISC+	118
5.3.3	Tahap Komitmen Kerja Guru Dibimbing oleh SISC+	119
5.3.4	Tahap Kepuasan Kerja Guru dibimbing oleh SISC+	120
5.3.5	Pengaruh Faktor Keperluan Psikologi Asas Guru Dibimbing oleh SISC+ dengan Motivasi	121
5.3.6	Pengaruh Faktor Motivasi Guru dibimbing oleh SISC+ dengan Komitmen Kerja	122
5.3.7	Pengaruh Faktor Motivasi Guru dibimbing oleh SISC+ dengan Kepuasan Kerja	123
5.4	Mengkaji Keupayaan Model Konstruk Motivasi menjadi Peramal Signifikan Komitmen dan Kepuasan Kerja Guru dibimbing oleh SISC+	125

5.5	Implikasi Kajian	126
5.5.1	Implikasi Teoritikal	126
5.5.2	Implikasi Praktikal	126
5.6	Cadangan Lanjutan	128
5.7	Kesimpulan Kajian	128

RUJUKAN	130
LAMPIRAN	153
BIODATA PELAJAR	171
PENERBITAN	172



SENARAI JADUAL

Jadual	Muka surat
2.1 Perbezaan Teori Motivasi	20
3.1 Strata GDB di Setiap PPD	45
3.2 Kebolehpercayaan Instrumen yang Digunakan oleh Pengkaji-Pengkaji Lain	49
3.3 Skor Cronbach Alpha Kajian Rintis	51
3.4 Kesahan Menumpu Kajian Rintis	52
3.5 Bilangan Item yang Disingkirkan Mengikut Konstruk	53
3.6 Kesahan Diskriminan Dapatan bagi Kajian Rintis (<i>Fornell-Lacker Criterion</i>)	54
3.7 Kaedah Analisis Data Berdasarkan Persoalan Kajian	55
3.8 Kategori pemboleh ubah yang digunakan di dalam kajian ini bagi PLS-SEM	58
3.9 Kesahan Menumpu Kajian	62
3.10 Kesahan Diskriminan Kajian (<i>Fornell-Lacker Criterion</i>)	64
3.11 Kesahan Diskriminan Kajian (Ujian HTMT)	65
3.12 Kesahan Diskriminan (<i>Cross Loadings</i>)	66
3.13 Nilai VIF bagi Setiap Konstruk Terjangka	68
3.14 Ujian Komogorov Smirnov	69
3.15 Ujian Kepencongan (Skewness) Dan Kurtosis	70
4.1 Kekerapan dan Peratusan berdasarkan Daerah	79
4.2 Jantina GDB	79
4.3 Mata Pelajaran yang diajar GDB	80
4.4 Pengalaman Mengajar GDB	80
4.5 Frekuensi Dan Peratus Tempoh Keterlibatan dengan Pementoran oleh SISC+	80

4.6	Frekuensi Dan Peratus Keckerapan Pertemuan Dengan SISC+ Dalam Masa Setahun	81
4.7	Interpretasi Julat Min	81
4.8	Skor Min dan Sisihan Piawai Bagi Konstruk Autonomi	82
4.9	Skor Min dan Sisihan Piawai Bagi Konstruk Autonomi	82
4.10	Taburan Responden mengikut Tahap Autonomi	83
4.11	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Konstruk Kompetensi	83
4.12	Taburan Responden mengikut Tahap Kompetensi	83
4.13	Skor Min dan Sisihan Piawai Bagi Konstruk Kesalinghubungan	84
4.14	Taburan Responden mengikut Tahap Kesalinghubungan	84
4.15	Skor Min dan Sisihan Piawai Bagi Konstruk Autonomi	85
4.16	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Konstruk Motivasi Intrinsik	85
4.17	Taburan Responden Mengikut Tahap Motivasi Intrinsik	85
4.18	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Konstruk Peraturan Bersepadu	86
4.19	Taburan Responden Mengikut Tahap Peraturan Bersepadu	86
4.20	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Konstruk Peraturan dikenal pasti	87
4.21	Taburan Responden mengikut Tahap Peraturan dikenal pasti	87
4.22	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Konstruk Peraturan diselaraskan	88
4.23	Taburan Responden mengikut Tahap Peraturan diselaraskan	88
4.24	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Konstruk Peraturan Luaran	89
4.25	Taburan Responden mengikut Tahap Peraturan Luaran	89
4.26	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Konstruk Amotivasi	89
4.27	Taburan Responden mengikut Tahap Amotivasi	90
4.28	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Konstruk Komitmen Kerja	90
4.29	Taburan Responden mengikut Tahap Komitmen Kerja	91
4.30	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Konstruk Kepuasan Kerja	91
4.31	Taburan Responden mengikut Tahap Kepuasan Kerja	92

4.32	Nilai R^2 bagi Konstruk <i>Endogenous</i>	93
4.33	Kesan Saiz (f^2) Kajian	94
4.34	Nilai q^2 Kajian	98
4.35	Pengaruh Keperluan Psikologi Asas terhadap Motivasi	99
4.36	Pengaruh Autonomi terhadap Motivasi Intrinsik	99
4.37	Pengaruh Autonomi terhadap Peraturan Bersepadu	100
4.38	Pengaruh Autonomi terhadap Peraturan Dikenal pasti	100
4.39	Pengaruh Autonomi terhadap Peraturan Diselaraskan	101
4.40	Pengaruh Autonomi terhadap Peraturan Luaran	101
4.41	Pengaruh Autonomi terhadap Amotivasi	101
4.42	Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Intrinsik	102
4.43	Pengaruh Kompetensi dengan Peraturan Bersepadu	102
4.44	Pengaruh Kompetensi terhadap Peraturan Dikenal pasti	102
4.45	Pengaruh Kompetensi dengan Peraturan Diselaraskan	103
4.46	Pengaruh Kompetensi dengan Peraturan Luaran	103
4.47	Pengaruh Kompetensi terhadap Amotivasi	104
4.48	Pengaruh Kesalinghubungan terhadap Motivasi Intrinsik	104
4.49	Pengaruh Kesalinghubungan terhadap Peraturan Bersepadu	104
4.50	Pengaruh Kesalinghubungan terhadap Peraturan Dikenal pasti	105
4.51	Pengaruh Kesalinghubungan terhadap Peraturan Diselaraskan	105
4.52	Pengaruh Kesalinghubungan terhadap Peraturan Luaran	106
4.53	Pengaruh Kesalinghubungan terhadap Amotivasi	106
4.54	Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Kerja GDB	106
4.55	Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Kerja GDB	107
4.56	Pengaruh Peraturan Bersepadu terhadap Komitmen Kerja GDB	107
4.57	Pengaruh Peraturan Dikenal pasti terhadap Komitmen Kerja GDB	108

4.58	Pengaruh Peraturan Diselaraskan terhadap Komitmen Kerja GDB	108
4.59	Pengaruh Peraturan Luaran terhadap Komitmen Kerja GDB	108
4.60	Pengaruh Peraturan Amotivasi terhadap Komitmen Kerja GDB	109
4.61	Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja GDB	109
4.62	Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja GDB	110
4.63	Pengaruh Peraturan Bersepadu terhadap Kepuasan Kerja GDB	110
4.64	Pengaruh Peraturan Dikenal pasti terhadap Kepuasan Kerja GDB	110
4.65	Pengaruh Peraturan Diselaraskan terhadap Kepuasan Kerja GDB	111
4.66	Pengaruh Peraturan Luaran terhadap Kepuasan Kerja GDB	111
4.67	Pengaruh Amotivasi terhadap Kepuasan Kerja GDB	112
4.68	Peramal Signifikan bagi Komitmen Kerja	112
4.69	Peramal Signifikan bagi Kepuasan Kerja	113
4.70	Keputusan keseluruhan pengujian hipotesis	114

SENARAI RAJAH

Rajah	Muka surat
2.1 Grafik Kepuasan dan Ketidakpuasan Herzberg	17
2.2 Kontinum Motivasi berdasarkan Teori Penentuan Kendiri (SDT)	28
2.3 Kerangka Teoritikal Kajian	28
2.4 Kerangka Konseptual Kajian	34
2.5 Hubungan Konstruk SDT dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja	35
3.1 Pemboleh ubah dan Model Pengukuran dalam SEM	57
3.2 Model Struktur Asas dan Model Pengukuran Asas di dalam PLS-SEM	57
3.3 Penyingkiran dan Pengekalan Indikator berdasarkan Nilai AVE	59
3.4 Prosedur Penilaian Model Struktur	61
3.5 <i>Normal Probability Plots</i> Q-Q Plot bagi Setiap Konstruk	72
3.6 Histogram bagi Setiap Konstruk Kajian	74
3.7 Boxplot Bagi Setiap Konstruk Kajian	76
4.1 Model Jangkaan Releven Kajian	96
4.2 Rumus bagi mendapatkan nilai q^2	97

SENARAI SINGKATAN

KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
PdPc	Pembelajaran dan Pemudahcaraan
PPM	Pelan Pembangunan Pendidikan
DTP	Program Transformasi Daerah
SISC+	Pakar Pembimbing Peningkatan Sekolah
GDB	Guru dibimbing
GPMP	Gred Purata Mata Pelajaran
PKS	Penilaian Kendalian Sekolah
PAK-21	Pembelajaran Abad ke-21
TCT	<i>Teaching Coaching Tool</i>
AI	<i>Appreciative Inquiry</i>
SDT	Teori Penentuan Kendiri
JPN	Jabatan Pendidikan Negeri
PPD	Pejabat Pendidikan Daerah
PLS	Pemodelan Persamaan Struktural / <i>Structural Equation Modelling-SEM</i>
EPRD	Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia
AVE	<i>Average Variance Extracted</i>
CFA	Ujian Kesahan / <i>Corfirmantory Factor Analysis</i>
HTMT	<i>Heterotrait-Monotrait Ratio Of Correlations</i>

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Bab ini menerangkan tentang beberapa bahagian subtopik kecil iaitu pengenalan kajian, latar belakang, pernyataan masalah, objektif dan persoalan kajian. Selain itu, kepentingan, skop dan limitasi kajian serta definisi operasional pemboleh ubah kajian juga turut dibincangkan. Latar belakang kajian membincangkan tentang isu-isu yang berkaitan dengan kajian ini. Pernyataan masalah pula menerangkan tentang faktor-faktor yang mendorong kajian ini dilaksanakan. Selain daripada itu, objektif dan persoalan kajian juga dinyatakan di dalam bab ini. Seterusnya di dalam bab ini juga membincangkan kepentingan kajian daripada aspek teoritikal dan kepada pihak-pihak berkepentingan. Aspek limitasi kajian juga dinyatakan di dalam bab ini. Seterusnya, bab ini juga akan menerangkan tentang definisi secara konseptual bagi setiap pemboleh ubah yang digunakan.

1.2 Pengenalan Kajian

Pendidikan merupakan aspek penting yang sering diberikan perhatian oleh masyarakat. Dalam melahirkan generasi yang bakal menjadi pemimpin negara, pihak Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) komited dalam melakukan perubahan bagi menjadikan bidang pendidikan negara kita setaraf dengan negara-negara maju. Pendidikan yang berkualiti juga adalah sinonim dengan guru yang merupakan ejen bagi proses Pembelajaran dan Pemudahcaraan (PdPc) murid di sekolah. Sehubungan itu, bagi meningkatkan prestasi murid secara berkesan dan berterusan, aspek kualiti guru, kaedah pembelajaran dan kompetensi pemimpin sekolah telah diberi perhatian oleh KPM seperti yang terkandung dalam '9 Bidang Keutamaan dan Anjakan 11', Pelan Pembangunan Pendidikan (PPM) 2013-2015 (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013b).

Selain itu, pihak KPM juga berusaha untuk merapatkan jurang prestasi pencapaian antara sekolah. Sehubungan itu, Program Transformasi Daerah (DTP) telah diwujudkan sebagai strategi bagi membantu sekolah-sekolah yang berprestasi rendah (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013a). Melalui strategi ini, guru-guru yang mempunyai kompetensi yang rendah di dalam aspek pengajaran akan diberikan bimbingan secara berterusan oleh Pakar Pembimbing Peningkatan Sekolah (SISC+). SISC+ diperkenalkan oleh KPM adalah bertujuan untuk membantu guru-guru meningkatkan kompetensi pedagogi mereka melalui bimbingan dan pementoran yang berterusan.

Guru dibimbing (GDB) oleh SISC+ ini merupakan guru-guru yang dipilih berdasarkan sekolah yang berprestasi rendah dan paling memerlukan bantuan berdasarkan band sekolah dan Gred Purata Mata Pelajaran (GPMP)/ Penilaian Kendalian Sekolah (PKS). Selain itu, pemilihan GDB juga boleh berdasarkan cadangan sekolah, laporan pencerapan oleh pentadbir sekolah, laporan pemantauan, atau sukarela (Bahagian Pengurusan Harian, 2017). Sejak 2014, pelaksanaan pementoran SISC+ telah dilaksanakan secara menyeluruh kepada semua GDB di seluruh Malaysia. Para pengkaji juga banyak memfokuskan kelompok ini bagi melihat keberkesanan pelaksanaan pementoran ini. Namun, kajian-kajian ini banyak melihat kepada keberkesanan pementoran dan kesan terhadap Pdpc yang dijalankan oleh GDB ini sahaja.

Justeru, kajian ini dilaksanakan bagi melihat aspek komitmen dan kepuasan kerja GDB. Aspek ini adalah penting kerana GDB merupakan guru yang mempunyai kompetensi yang rendah di dalam pelaksanaan Pdpc. Kompetensi ini mempunyai kaitan yang rapat dengan komitmen dan kepuasan kerja. Selain itu, kajian ini juga mengukur tahap keperluan psikologi asas, motivasi, komitmen dan kepuasan kerja GDB. Pengaruh motivasi terhadap komitmen dan kepuasan kerja akan dinilai di dalam kajian ini. Di samping itu, pengaruh keperluan psikologi asas dengan motivasi juga diberikan perhatian. Kajian ini dilaksanakan melalui pendekatan Teori Penentuan Kendiri (SDT).

1.3 Latar Belakang Kajian

Profesion keguruan sering mendapat perhatian masyarakat berikutan guru merupakan individu terlibat secara langsung dalam pelaksanaan sebarang dasar mahupun polisi yang berkaitan dengan perkembangan murid di sekolah. Menurut Glasser (1986); Bassi, Meghir, & Reynoso, (2016) amalan guru di bilik darjah adalah signifikan dalam menentukan kualiti pengajaran mereka. Kualiti pengajaran serta sasaran yang dinyatakan di dalam PPM (2013-2025) hanya dapat dicapai sekiranya seluruh guru-guru di Malaysia mempunyai kompetensi yang tinggi di dalam aspek pengajaran. Hal ini amat berkait rapat dengan keupayaan atau kompetensi guru di dalam kelas. Kompetensi guru termasuklah perkara yang berkaitan personal, profesional dan sosial seperti pengajaran, kepakaran dalam subjek, kepakaran dalam teori yang berkaitan dengan pengajaran dan pembelajaran, menguruskan proses pembelajaran, adaptasi dalam komuniti dan personaliti (Hatlevik, 2017; Siraj & Ibrahim, 2012). Kompetensi guru juga merupakan keupayaan guru untuk mengajar dengan efektif (De Ketele, 1996; Hollins, 2015). Kajian lepas juga membuktikan bahawa kompetensi guru menjalankan PdPc di dalam kelas merupakan faktor penting dalam menentukan kejayaan murid (Darling-Hammond, 2000; Haycock, 1998; Wahyuddin, 2017).

Sehubungan itu, berdasarkan literatur ini, kompetensi ini adalah amat penting dalam menentukan pengajaran guru di dalam kelas. Justeru, tidak hairanlah setiap tahun KPM akan sentiasa merencana usaha bagi meningkatkan kompetensi pengajaran guru-guru di Malaysia. Hal ini ini dapat dilihat melalui usaha KPM dengan mewujudkan jawatan Pegawai SISC+ pada tahun 2014 bagi membantu guru-guru di sekolah band

empat hingga enam bagi meningkatkan prestasi akademik murid (Bahagian Pengurusan Sekolah Harian, 2017). Pementoran oleh SISC+ ini dilihat tepat kerana guru-guru yang akan dipilih atau dipanggil sebagai GDB adalah daripada sekolah yang berprestasi rendah dan paling memerlukan bantuan berdasarkan band sekolah dan GPMP/ PKS.

Selain itu, pemilihan GDB juga boleh berdasarkan cadangan sekolah, laporan pencerapan oleh pentadbir sekolah, laporan pemantauan, atau sukarela (Bahagian Pengurusan Sekolah Harian, 2017). Di samping itu, guru-guru yang terlibat juga adalah termasuk guru berprestasi rendah dengan teknik Pembelajaran Abad ke-21 (PAK-21) (Said, Brahim, & Md Sabil, 2016). Sokongan serta latihan yang diberikan kepada GDB dilihat berjaya meningkatkan keberhasilan murid apabila jurang pencapaian antara sekolah bandar dengan sekolah luar bandar telah dikurangkan. Secara keseluruhan jumlah bilangan GDB di sekolah menengah dan rendah sehingga tahun 2018 ialah 28000 orang di seluruh Malaysia (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2018).

Pementoran SISC+ kepada GDB ini dijangkakan akan meningkatkan kompetensi GDB melaksanakan pedagogi. Hal ini disebabkan oleh pementoran dan pemantauan ini adalah secara berterusan iaitu GDB perlu berada pada tahap 4 dan empat aspek lain pada tahap 3 bagi lapan aspek *Teaching Coaching Tool* (TCT) (Bahagian Pengurusan Harian, 2017). Selain itu, pementoran oleh SISC+ ini dilihat akan dapat meningkatkan kompetensi guru dalam melaksanakan PdPc di dalam kelas (Izab, 2015). Sehubungan itu, GDB akan terus dibantu dan didedahkan dengan kaedah pengajaran yang menarik, elemen didik hibur, penggunaan teknologi, amalan pedagogi kreatif dan inovatif yang mampu menarik minat murid. GDB juga dibimbing untuk menerapkan kemahiran berfikir aras tinggi dalam PdPc selaras dengan keperluan PAK-21. Bimbingan ini menjurus ke arah PdPc berkesan dan tidak hanya berorientasikan peperiksaan semata-mata.

Maka, dapat dilihat bahawa pementoran ini akan dapat meningkatkan kompetensi guru dalam melaksanakan PdPc di dalam kelas. Kompetensi di alam kerjaya sering dikaitkan dengan komitmen dan kepuasan kerja seseorang (Akram, Malik, Sarwar, Anwer, & Ahmad, 2015; Evans & Tribble, 1986; Nahid, 2012; Solnet, Kralj, Kay, & Deveau, 2009). Hal ini bermaksud guru yang mempunyai kompetensi yang tinggi akan lebih komited menggunakan kemahiran ilmu yang dimilikinya serta merasakan kepuasan di dalam dirinya di atas apa yang dilakukan. Selain itu, ia juga disebabkan oleh perhubungan di antara rasa tanggungjawab terhadap tugas yang digalas berserta pertautan erat dengan institusi pendidikan itu sendiri (McInerney, Ganotice, King, Morin, & Marsh, 2015).

Kajian-kajian akademik yang dilaksanakan sebelum ini juga telah memperlihatkan bagaimana guru-guru yang komited di dalam kerjaya meletakkan lebih banyak kesungguhan terhadap kerja dan lebih berfokus di dalam mencapai sasaran persekolahan (McInerney et al., 2015). Di samping itu, komitmen juga terkait dengan prestasi guru, kehadiran ke sekolah dan juga rasa tekanan melampau. Malah, kajian

terdahulu juga menunjukkan bahawa komitmen guru mempunyai kesan ke atas prestasi murid dan tindak-tanduk mereka terhadap peraturan sekolah (Park, 2005; Siciliano, 2017; Somech & Bogler, 2002). Ini jelas memperlihatkan bahawa komitmen guru adalah aspek utama di dalam pengukuran kompetensi mereka di sekolah. Justeru itu, komitmen kerja adalah boleh diguna pakai bagi melihat kompetensi seorang guru.

Selain komitmen guru sebagai lambang kepada kompetensi mereka di dalam kerjaya, aspek utama yang ditekankan juga adalah kepuasan kerja mereka. Komitmen dan kepuasan kerja seringkali digunakan sebagai indikator di dalam kajian kerjaya. (Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005; Mohamad & Jais, 2016; Shore & Martin, 1989; Yousef, 2001). Contohnya, penyelidik melihat kesan komitmen dan kepuasan terhadap prestasi kerja berserta keinginan untuk kekal di dalam organisasi (Shaukat, Yousaf, & Sanders, 2017; Shore & Martin, 1989). Manalaka Che Rose dan rakan melihat perhubungan di antara pembelajaran di dalam organisasi ke atas komitmen dan kepuasan kerja (Rose, Kumar, & Pak, 2009). Hal ini jelas memperlihatkan bahawa kedua-dua indikator ini seringkali diguna pakai sebagai indikator yang memperlihatkan pengukuran terhadap hasil seseorang di dalam organisasi mahupun kerjaya. Ia turut digunakan di dalam kajian melibatkan bidang perguruan (Bogler & Nir, 2015; Nie, Chua, Yeung, Ryan, & Chan, 2015). Justeru, berdasarkan pernyataan sebelum ini, kompetensi guru adalah menjadi prioriti utama bagi KPM terutama di dalam pelaksanaan PPPM (2013-2025) dan kajian-kajian di peringkat akademik telah memperlihatkan bagaimana komitmen dan kepuasan kerja sebagai indikator utama di dalam menilai aspek tersebut. Maka, adalah wajar bagi melihat aspek komitmen dan kepuasan kerja GDB ini.

Aspek komitmen dan kepuasan ini juga boleh dipengaruhi oleh motivasi seseorang. Hal ini disebabkan motivasi itu bertindak sebagai tenaga kepada perlakuan individu, mengarahkan sesuatu perlakuan dan mengekalkan perlakuan tersebut (Håvold & Håvold, 2019; Steers, Mowday, & Shapiro, 2004). Selain itu, terdapat pelbagai bukti empirikal di dalam kajian-kajian yang melibatkan perkaitan antara motivasi seseorang terhadap komitmen dan kepuasan kerja mereka. Bahkan, di dalam bidang perguruan sendiri telah terdapat pelbagai cabang kajian yang membuktikan perkara tersebut. Antaranya adalah melihat kepuasan kerja guru-guru berdasarkan teori Herzberg dan teori Maslow (Mohamad & Yaacob, 2013; Msuya, 2016; Tentama & Pranungsari, 2016), persekitaran tempat kerja terhadap motivasi (Msuya, 2016) dan seterusnya komitmen kerja (Aldridge & Fraser, 2016), dan pengaruh pihak pentadbir (Crisci, Sepe, & Malafrente, 2018; Hussein Amzat & Abdul Rahman Idris, 2012). Di samping itu, terdapat juga kajian yang memperlihatkan keadaan tekanan kerja yang dikaitkan dengan motivasi lemah terhadap kepuasan kerja. Seperti contoh, Ishak dan rakan mendapati bahawa faktor tekanan yang digelar mereka sebagai *burnout* dalam kalangan guru-guru mempunyai perkaitan songsang dengan kepuasan kerja. Ini bermaksud, semakin tinggi tekanan maka semakin rendah kepuasan kerja guru-guru (Ishak, 2015).

Sungguhpun demikian, adalah penting untuk diberi perhatian bahawa elemen motivasi ini adalah dipengaruhi oleh faktor keperluan psikologi asas. Keperluan psikologi asas ini mewakili asas kepada mekanisma motivasi yang memberi tenaga dan mengarahkan tingkahlaku manusia (Deci & Ryan, 2010). Ia diibaratkan seperti air, mineral dan cahaya matahari yang sangat penting kepada tumbuhan untuk mekar (Ryan & Deci, 2000). Kajian lepas menunjukkan keperluan psikologi asas yang dipenuhi akan meningkatkan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik seterusnya memberi kesan terhadap perubahan sikap yang berterusan dan kekal, pencapaian yang efektif lebih-lebih lagi dalam tugas yang memerlukan kreativiti, kognitif yang fleksibel dan pemahaman konseptual, kepuasan kerja, sikap yang positif, tingkahlaku di dalam organisasi dan penyesuaian serta kesejahteraan psikologikal (Chen, Elliot, & Sheldon, 2019; Deci & Ryan, 2002; Gagné & Deci, 2005).

Selain itu, kajian yang dilakukan oleh Klaijisen, Vermeulen, dan Martens, (2018) kepada guru-guru sekolah menengah, rendah dan vokasional di Netherland mendapati keperluan psikologi asas ini memberi kesan terhadap motivasi intrinsik dan efikasi sendiri guru-guru tersebut. Justeru itu adalah penting untuk melihat aspek keperluan psikologi asas dalam mempengaruhi motivasi seseorang kerana ianya adalah asas dalam menentukan tingkahlaku seseorang. Tambahan lagi, kajian sedia ada banyak memfokuskan kepada keberkesanan pementoran oleh SISC+ itu sendiri dan kurang memfokuskan kepada aspek psikologikal GDB. Contohnya kajian yang dilakukan oleh Radhiah Said, Brahim, dan Md Sabil, (2016) mengkaji impak dan kualiti pengajaran GDB bagi mata pelajaran Bahasa Melayu di Samarahan, Sarawak mendapati pementoran dan bimbingan ini baik dan relevan untuk membantu guru-guru melaksanakan PdP yang berkualiti. Selain itu, kajian oleh Leng, (2015) melihat pengamalan Teori AI (*Appreciative Inquiry*) oleh GDB mata pelajaran matematik di Putrajaya mendapati perancangan dan pengamalan nilai GDB tidak mempunyai perbezaan sebelum dan selepas bimbingan dan pementoran oleh SISC+.

Hal ini menunjukkan masih kurang kajian sedia ada yang memfokuskan terhadap aspek komitmen dan kepuasan kerja GDB itu sendiri selepas mendapat bimbingan daripada SISC+ sedangkan aspek ini adalah amat penting kerana aspek komitmen dan kepuasan ini merupakan gambaran kepada kompetensi mereka yang rendah. Justeru, kajian ini bertujuan bagi mengurangkan jurang yang ada dalam kajian akademik berkenaan GDB daripada aspek keperluan psikologi asas dan motivasi mereka yang menyumbang terhadap komitmen dan kepuasan kerja mereka.

1.4 Pernyataan Masalah

Bimbingan dan pementoran oleh SISC+ terhadap GDB secara menyeluruh telah pun bermula semenjak 2014 lagi. Walau bagaimanapun, selepas 4 tahun (2014-2018) pelaksanaan bimbingan dan pementoran terhadap GDB ini dijalankan, namun kajian yang sedia ada banyak berkisarkan tentang keberkesanan pementoran dan bimbingan (Leng, 2015; Said et al., 2016), serta memfokuskan kepada SISC+ itu sendiri seperti persepsi guru lain terhadap SISC+ dan kualiti personal untuk menjadi pembimbing yang baik. Kajian yang dijalankan Salleh dan Othman, (2019) melihat persepsi guru-

guru terhadap SISC+ sebagai pembimbing pengajaran yang efektif. Selain itu, Hilmi Anwa dan Ahmad, (2016) menjalankan kajian untuk melihat tahap persepsi guru terhadap SISC + dari aspek pengetahuan pembimbing, kemahiran pembimbing, keberkesanan bimbingan pembimbing serta keberkesanan pendekatan pembimbing dalam pementoran oleh SISC+ ini. Kajian yang dijalankan oleh Mohamad, Ab Rashid, Yunus, dan Zaid, (2016) juga melihat persepsi profesional SISC+ dan kualiti yang diperlukan dalam menjadi seorang pembimbing yang baik serta pandangan keseluruhan berkaitan kebaikan dan manfaat pementoran ini.

Masih kurang kajian sedia ada yang memfokuskan terhadap aspek komitmen dan kepuasan kerja GDB itu sendiri selepas mendapat bimbingan daripada SISC+ sedangkan aspek ini adalah amat penting kerana GDB ini dipilih berikutan mereka mempunyai kompetensi yang rendah serta turut mempunyai komitmen dan kepuasan kerja yang rendah, maka selepas bimbingan dan pementoran ini dijalankan oleh SISC+, seharusnya aspek komitmen dan kepuasan mereka juga perlu dilihat samaada berjaya ditingkatkan atau tidak. Oleh itu, adalah amat penting untuk kajian ini dijalankan bagi melihat komitmen dan kepuasan kerja GDB ini.

Selain tu, adalah amat penting untuk melihat elemen motivasi yang mempengaruhi komitmen dan kepuasan kerja GDB ini. Ini adalah mustahak kerana pementoran oleh SISC+ melibatkan GDB yang dinilai mempunyai prestasi lemah di peringkat sekolah. Perlaksanaan aspek bimbingan dan pementoran bukan sahaja untuk meningkatkan prestasi guru tersebut malah juga untuk meningkatkan keyakinan dan motivasi mereka di dalam pengajaran (De Gregory, 2016; Yost, 2002). Ini kerana motivasi memainkan peranan jangka masa panjang di dalam kesungguhan para guru sewaktu melaksanakan proses pengajaran, kepuasan kerja, kualiti, komitmen dan prestasi di sekolah (Onjoro, 2015) . Lantaran itu, perlu ada kajian yang melihat aspek motivasi GDB ini setelah bimbingan dijalankan oleh SISC+.

Selain motivasi, aspek keperluan psikologi asas juga adalah amat penting untuk dilihat kerana elemen yang terdapat di dalam keperluan psikologi asas ini adalah asas bagi mempengaruhi motivasi dan memberi kesan terhadap komitmen dan kepuasan kerja guru. Aspek keperluan psikologi asas ini adalah autonomi, kompetensi dan kesalinghubungan. Ketiga-tiga elemen ini penting untuk dinilai samaada ia dipenuhi atau tidak semasa GDB melaksanakan tugas di sekolah. Selain itu, adalah penting untuk menilai pengaruh keperluan psikologi asas ini terhadap motivasi GDB. Kajian lepas menunjukkan terdapat pengaruh antara keperluan psikologi asas dengan motivasi intrinsik (Bell, 2010; Briand, 2009; Msuya, 2016). Walau bagaimanapun, masih kurang kajian yang mengkaji pengaruh antara autonomi dengan elemen motivasi yang lain (merujuk kepada motivasi intrinsik, peraturan bersepadu, peraturan dikenal pasti, peraturan diselaraskan dan peraturan luaran) (Nie et al., 2015). Oleh itu, kajian ini perlu dilaksanakan bagi melihat pengaruh kesemua aspek di dalam keperluan psikologi asas dengan kesemua elemen di dalam motivasi kerana setiap elemen motivasi melalui pendekatan SDT adalah berbeza kerana ia merupakan kontinum yang bermula dengan tahap motivasi paling rendah (amotivasi) hingga ke tahap motivasi paling tinggi motivasi intrinsik.

Di samping itu, pemilihan SDT di dalam kajian ini juga, membolehkan para penyelidik memahami motivasi bukan sahaja melalui faktor ataupun ‘energizers’ seperti dilabel oleh Gagne dan Deci (2005) tetapi juga bagaimana ia di arahkan melalui proses regulasi sendiri seperti mana diterangkan oleh Gagné dan Deci (2005), “*SDT posits basic psychological needs that must be satisfied for optimal functioning and well-being, it also elaborates regulatory processes that underlie the direction of behavior*”. Ini menjelaskan kepentingan dan kelebihan SDT, di mana bukan sahaja ia mengambil kira faktor seperti mana yang turut dijelaskan di dalam Teori Herzberg melalui konsep *motivation-hygiene* namun ia juga menerangkan proses bagaimana motivasi itu berjalan (Gagné & Deci, 2005).

Tambahan lagi kajian yang menggunakan teori ini dalam kalangan guru masih lagi rendah (Collie & Martin, 2017). Walau bagaimanapun, perlu ditekankan bahawa telah wujud kajian berkenaan SDT oleh para penyelidik di negara ini (Bakar & Sulaiman, 2010; Kaur, Hashim, & Noman, 2015). Namun kajian ini berkisar dan menggunakan responden daripada para murid universiti (Aladdin, 2017; Bakar & Sulaiman, 2010) dan para murid Thailand (Kaur et al., 2015). Sehubungan itu, adalah penting untuk kajian ini dilaksanakan bagi menambah baik bukti empirikal sedia ada dan bagi membantu meningkatkan komitmen dan kepuasan GDB pada masa hadapan dengan hasil kajian ini.

1.5 Objektif Kajian

Objektif umum untuk kajian ini ialah menentukan pengaruh antara keperluan psikologi asas dengan motivasi serta menentukan pengaruh motivasi dengan komitmen dan kepuasan kerja GDB . Manakala objektif khusus bagi kajian ini adalah seperti berikut:

1. Mengenal pasti tahap faktor keperluan psikologi asas, motivasi, komitmen dan kepuasan kerja GDB.
2. Mengenal pasti pengaruh faktor keperluan psikologi asas dengan motivasi GDB.
3. Mengenal pasti pengaruh faktor motivasi dengan komitmen dan kepuasan kerja GDB.
4. Mengenal pasti sejauh mana faktor motivasi menjadi peramal signifikan utama terhadap komitmen dan kepuasan kerja GDB.

1.6 Persoalan Kajian

Berdasarkan pernyataan masalah yang dibincangkan, terdapat beberapa persoalan kajian utama yang perlu dijawab di dalam kajian ini. Ia termasuk:

1. Apakah tahap faktor keperluan psikologi asas, motivasi, komitmen dan kepuasan kerja GDB?
2. Adakah terdapat pengaruh faktor keperluan psikologi asas dengan motivasi GDB?
3. Adakah terdapat pengaruh faktor motivasi dengan komitmen kerja GDB?
4. Adakah terdapat pengaruh faktor motivasi dengan kepuasan kerja GDB?
5. Sejauh manakah faktor motivasi menjadi peramal signifikan utama terhadap komitmen dan kepuasan kerja GDB?

1.7 Hipotesis Kajian

Hipotesis ialah jawapan sementara tentang pengaruh dua atau lebih pemboleh ubah, atau hujah sementara yang kebenarannya akan dibuktikan dalam kajian (Creswell, 2013). Hipotesis ini adalah berdasarkan objektif kajian yang dibangunkan. Bagi pemboleh ubah keperluan psikologi asas, terdapat tiga konstruk di dalamnya iaitu autonomi, kompetensi dan kesalinghubungan. Manakala bagi pemboleh ubah motivasi terdapat enam konstruk atau elemen di dalamnya iaitu motivasi intrinsik, peraturan bersepadu, peraturan dikenal pasti, peraturan diselaraskan, peraturan luaran dan amotivasi. Justeru, hipotesis yang dibangunkan bagi kajian ini adalah seperti berikut:

- H₁ : Tiada pengaruh signifikan antara keperluan psikologi asas dengan motivasi
- H_{1a1} : Tiada pengaruh signifikan antara autonomi dengan motivasi intrinsik
 - H_{1a2} : Tiada pengaruh signifikan antara autonomi dengan peraturan bersepadu
 - H_{1a3} : Tiada pengaruh signifikan antara autonomi dengan peraturan dikenal pasti
 - H_{1a4} : Tiada pengaruh signifikan antara autonomi dengan peraturan diselaraskan
 - H_{1a5} : Tiada pengaruh signifikan antara autonomi dengan peraturan luaran
 - H_{1a6} : Tiada pengaruh signifikan antara autonomi dengan amotivasi
 - H_{1b1} : Tiada pengaruh signifikan antara kompetensi dengan motivasi intrinsik
 - H_{1b2} : Tiada pengaruh signifikan antara kompetensi dengan peraturan bersepadu
 - H_{1b3} : Tiada pengaruh signifikan antara kompetensi dengan peraturan diselaraskan
 - H_{1b4} : Tiada pengaruh signifikan antara kompetensi dengan peraturan dikenal pasti
 - H_{1b5} : Tiada pengaruh signifikan antara kompetensi dengan peraturan luaran
 - H_{1b6} : Tiada pengaruh signifikan antara kompetensi dengan amotivasi
 - H_{1c1} : Tiada pengaruh signifikan antara kesalinghubungan dengan motivasi intrinsik
 - H_{1c2} : Tiada pengaruh signifikan antara kesalinghubungan dengan peraturan bersepadu
 - H_{1c3} : Tiada pengaruh signifikan antara kompetensi dengan peraturan diselaraskan

- H_{1b4} : Tiada pengaruh signifikan antara kompetensi dengan peraturan dikenal pasti
- H_{1b5} : Tiada pengaruh signifikan antara kompetensi dengan peraturan luaran
- H_{1b6} : Tiada pengaruh signifikan antara kompetensi dengan amotivasi
- H_{1c1} : Tiada pengaruh signifikan antara kesalinghubungan dengan motivasi intrinsik
- H_{1c2} : Tiada pengaruh signifikan antara kesalinghubungan dengan peraturan bersepadu
- H_{1c3} : Tiada pengaruh signifikan antara kesalinghubungan dengan peraturan dikenal pasti
- H_{1c4} : Tiada pengaruh signifikan kesalinghubungan dengan peraturan diselaraskan
- H_{1c5} : Tiada pengaruh signifikan antara kesalinghubungan dengan peraturan luaran
- H_{1c6} : Tiada pengaruh signifikan antara kesalinghubungan dengan amotivasi

H₂ : Tiada pengaruh signifikan antara motivasi dengan komitmen kerja

- H_{2a} : Tiada pengaruh signifikan antara motivasi intrinsik dengan komitmen kerja
- H_{2b} : Tiada pengaruh signifikan antara peraturan bersepadu dengan komitmen kerja
- H_{2c} : Tiada pengaruh signifikan antara peraturan dikenal pasti dengan komitmen kerja
- H_{2d} : Tiada pengaruh signifikan antara peraturan diselaraskan dengan komitmen kerja
- H_{2e} : Tiada pengaruh signifikan antara peraturan luaran dengan komitmen kerja
- H_{2f} : Tiada pengaruh signifikan antara amotivasi dengan komitmen kerja

H₃ : Tiada pengaruh signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja

- H_{3a} : Tiada pengaruh signifikan antara motivasi intrinsik dengan kepuasan kerja
- H_{3b} : Tiada pengaruh signifikan antara peraturan bersepadu dengan kepuasan kerja
- H_{3c} : Tiada pengaruh signifikan antara peraturan dikenal pasti dengan kepuasan kerja
- H_{3d} : Tiada pengaruh signifikan antara peraturan diselaraskan dengan kepuasan kerja
- H_{3e} : Tiada pengaruh signifikan antara peraturan luaran dengan kepuasan kerja
- H_{3f} : Tiada pengaruh signifikan antara amotivasi dengan kepuasan kerja

1.8 Kepentingan Kajian

Kajian ini akan memberikan maklumat berkaitan keperluan psikologi asas dalam mempengaruhi motivasi GDB. Oleh kerana kajian sedia ada banyak memfokuskan kepada pementoran SISC+, maka kajian ini akan meningkatkan kajian literatur yang memfokuskan keadaan psikologi GDB. Di samping itu, penggunaan Teori SDT ini juga dapat meningkatkan kajian literatur sedia ada kerana kajian-kajian sedia ada di Malaysia banyak memfokuskan kepada pelajar universiti berbanding guru dengan menggunakan pendekatan Teori SDT ini. Selain itu, aspek keperluan psikologi asas ini boleh diberi perhatian oleh KPM, Jabatan Pendidikan Negeri (JPN) dan Pejabat Pendidikan Daerah (PPD) dalam membantu GDB meningkatkan motivasi mereka. Kajian ini juga akan memberikan gambaran tahap keperluan psikologi asas, motivasi, komitmen dan kepuasan kerja GDB di negeri Perak. Oleh itu, GDB ini boleh dibantu berdasarkan pengenalpastian tahap-tahap ini. Hubungan di antara setiap konstruk-konstruk di dalam pemboleh ubah-pemboleh ubah kajian ini juga boleh digunakan oleh pihak yang berkepentingan seperti KPM, JPN dan PPD dalam membantu GDB ini.

1.9 Skop dan Limitasi Kajian

Kajian ini melibatkan GDB sekolah menengah di negeri Perak sahaja. Kajian ini akan mengukur pengaruh keperluan psikologi asas terhadap motivasi seterusnya pengaruh motivasi tersebut terhadap komitmen dan kepuasan kerja GDB.

Terdapat beberapa limitasi bagi kajian ini. Pertama, kajian ini adalah berbentuk kajian kuantitatif. Justeru itu, ia tidak dapat melihat secara lebih mendalam bagaimana aspek di dalam keperluan psikologi asas memberi pengaruh kepada dan bagaimana elemen motivasi mempengaruhi komitmen dan kepuasan kerja GDB. Hal ini bermaksud ia diukur hanya berdasarkan kandungan di dalam soal selidik yang diedarkan sahaja. Oleh itu, konsep pembatiran yang digariskan di dalam teori penentuan sendiri serta pembezaan antara setiap elemen motivasi ini tidak dapat dilihat secara langsung.

Kedua, kajian ini juga tidak menunjukkan pengaruh keperluan psikologi asas terhadap komitmen dan kepuasan kerja GDB sebaliknya hanya menunjukkan pengaruh keperluan psikologi asas dengan motivasi sahaja. Elemen-elemen motivasi juga tidak dijadikan sebagai mediator dalam melihat pengaruh keperluan psikologi asas dengan komitmen dan kepuasan kerja GDB.

Selain itu, kajian ini hanya melihat kepada guru-guru sekolah menengah sahaja, maka terdapat batasan kajian bagi generalisasi kajian ini kelak. GDB sekolah menengah dan sekolah rendah mempunyai kesukaran dan matlamat kerja yang berbeza. Kajian ini juga hanya dilaksanakan kepada GDB yang di bawah pementoran SISC+ di negeri Perak sahaja. Justeru generalisasi terhadap semua GDB di seluruh Malaysia tidak dapat dibuat.

1.10 Definisi Konseptual dan Operasional

1.10.1 Guru Dibimbing (GDB)

Guru yang dipilih oleh pihak sekolah atau PPD daripada sekolah yang berada pada band empat hingga enam kerana mempunyai mutu pengajaran yang rendah untuk dibimbing oleh SISC+ (Bahagian Pengurusan Harian, 2017). Di dalam konteks kajian ini, GDB merupakan guru yang dibimbing oleh SISC di sekolah menengah di negeri Perak.

1.10.2 Komitmen Kerja

Komitmen ialah keterlibatan secara bersungguh-sungguh dan penuh tanggungjawab dalam melakukan sesuatu. Komitmen juga merupakan lambang kepada refleksi perasaan seperti tautan, pengenalan dan kesetiaan kepada organisasi (sekolah) (Morrow, 1993). Selain itu, komitmen adalah sikap seseorang merangkumi kesan, kepercayaan dan niat kepada tingkahlaku terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dalam kajian ini, komitmen kerja ditakrifkan sebagai sikap seseorang, ia termasuklah kesan, kepercayaan dan niat kepada tingkahlaku terhadap pekerjaan yang dilakukan (Cohen, 2003).

1.10.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah bagaimana pekerja bagi sesebuah organisasi merasakan tentang pekerjaannya (Janssen, 2001). Perasaan ini berkemungkinan perasaan yang positif atau negatif, dimana semakin banyak perasaan positif bermaksud tahap kepuasan kerja pekerja adalah tinggi. Dalam erti kata lain, emosi yang positif daripada pekerja terhadap tempatnya bekerja juga menerangkan tentang kepuasan kerjanya. Bagi kajian ini, kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasai oleh GDB semasa menjalankan tugasannya di sekolah. Ia adalah berkait secara terus dengan produktiviti kerja individu serta menggambarkan kegembiraan, keseronokan dan rasa dihargai atas usaha yang diberikan ke atas pekerjaannya.

1.10.4 Keperluan Psikologi Asas

Keperluan psikologi asas merujuk kepada perkasa asas yang diperlukan bagi membolehkan perkembangan manusia dan integriti (Ryan, Sheldon, Kasser, & Deci, 1996). Terdapat tiga keperluan psikologi asas iaitu keperluan autonomi, kompetensi dan kesalinghubungan.

1.10.5 Autonomi

Keperluan terhadap autonomi, ia mewakili keinginan individu untuk merasai bebas dan berpeluang untuk mempunyai pilihan serta kebebasan dari aspek psikologikal semasa melakukan sebarang aktiviti (Charms, 2013; Deci & Ryan, 2002). Dalam kajian ini, autonomi ditakrifkan sebagai kebebasan terkawal dan kepercayaan yang diberikan kepada GDB dalam melaksanakan PdPc dan tugas mereka di sekolah.

1.10.6 Kompetensi

Keperluan kompetensi ialah kecenderungan untuk menonjol bagi meneroka dan memanipulasi persekitaran untuk menguji kemahiran semasa terlibat dengan tugas yang mencabar serta memperkembangkan kemahiran seseorang (Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Soenens, & Lens, 2010). Kompetensi dalam konteks kajian ini ialah keyakinan dan kemampuan GDB dalam melakukan sesuatu tugas di sekolah. Ia juga adalah kecenderungan GDB dalam meneroka potensi diri untuk membuat sesuatu tugas.

1.10.7 Kesalinghubungan

Keperluan kesalinghubungan pula ialah keperluan terhadap rasa kepunyaan yang membolehkan individu bertinteraksi dalam keadaan yang mesra dan menyenangkan serta merasai rasa kekitaan dan kesalinghubungan. Dalam kajian ini, kesalinghubungan merujuk kepada interaksi sosial di antara GDB dengan rakan sekerja di sekolah. Ia meliputi pengaruh di antara GDB dengan rakan sekerja yang tidak hanya berdasarkan kerja semata-mata tetapi ia juga adalah aktiviti sosial yang turut dilakukan bersama.

1.10.8 Motivasi

Motivasi adalah berkait dengan tenaga, arah dan berterusan (Deci & Ryan, 2010). Di dalam kajian ini terdapat enam elemen motivasi yang dikaji iaitu motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik (peraturan bersepadu, peraturan dikenal pasti, peraturan diselaraskan & peraturan luaran) dan amotivasi.

1.10.9 Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merujuk kepada melakukan sesuatu untuk diri sendiri kerana merasakan aktiviti itu menarik dan menyeronokkan. Ia adalah sumber utama bagi keseronokan dan semangat di dalam kehidupan (Ryan, 1995; Csikszentmihalyi & Rathunde, 1992). Individu yang mempunyai motivasi intrinsik mampu melaksanakan pengawalan sendiri, melakukan aktiviti berdasarkan minatnya, dan secara psikologinya berfungsi dengan kehendak sendiri (Ryan & Deci, 2001). Dalam kajian

ini, motivasi intrinsik adalah GDB melakukan sesuatu pekerjaan disebabkan keinginan dirinya sendiri dan keseronokkan yang dicapai berdasarkan pekerjaan yang dilakukan oleh GDB tersebut.

1.10.10 Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merujuk kepada melakukan sesuatu perkara untuk sesebuah sasaran atau asbab instrumental. Motivasi ekstrinsik dipecahkan kepada empat elemen di dalam satu kontinum yang digelar sebagai peraturan-peraturan motivasi. Peraturan-peraturan ini ialah peraturan bersepadu, peraturan dikenal pasti, peraturan diselaraskan dan peraturan luaran.

1.10.11 Peraturan Bersepadu

Peraturan bersepadu ialah individu mengenalpasti nilai sesuatu aktiviti yang kemudiannya nilai aktiviti tersebut menjadi sebahagian daripada nilai diri individu tersebut (Deci & Ryan, 2010). Dalam kajian ini, peraturan bersepadu adalah GDB melakukan tugas di sekolah dan akhirnya nilai tugas tersebut menjadi sebahagian daripada nilai dirinya.

1.10.12 Peraturan yang Dikenal pasti

Peraturan yang dikenal pasti merujuk kepada seseorang yang melakukan aktiviti berdasarkan nilai dan makna diri berdasarkan taksiran mereka sendiri (Tremblay, Blanchard, Taylor, Pelletier, & Villeneuve, 2009). Bagi konteks kajian ini, peraturan dikenal pasti ditakrifkan sebagai melakukan sesuatu pekerjaan kerana terdapat nilai dan makna semasa menjalankan tugas tersebut mengikut tafsiran GDB itu sendiri.

1.10.13 Peraturan yang Diselaraskan

Peraturan diselaraskan ialah tingkah laku yang disebabkan kontigensi harga diri seperti ego dan rasa bersalah (Deci & Ryan, 2010). Di dalam kajian ini, peraturan diselaraskan adalah perasaan bersalah di dalam diri GDB yang muncul sekiranya tidak menjalankan tugas yang diberikan dan disebabkan maruah, rasa malu dan harga diri di dalam dirinya.

1.10.14 Peraturan Luaran

Peraturan luaran ialah melakukan aktiviti untuk mendapatkan ganjaran atau mengelakkan hukuman (Deci, Ryan, Vallerand, & Pelletier, 1991). Bagi kajian ini, peraturan luaran bermaksud GDB melakukan tugas di sekolah untuk mendapatkan ganjaran atau menghindarkan diri daripada sebarang tindakan daripada pentadbir sekolah.

1.10.15 Amotivasi

Amotivasi merupakan tingkah laku yang dilakukan tanpa mempunyai niat, tujuan atau sebab (Vallerand, Pelletier, & Blais, 1992). Dalam kajian ini, amotivasi merujuk kepada pekerjaan atau tugas yang dilakukan oleh GDB adalah kerana hanya ia perlu dilakukan dan tidak memberi sebarang sebab atau faedah kepada mereka.

1.11 Kesimpulan

Secara keseluruhan, bab ini telah membincangkan tentang keadaan komitmen dan kepuasan kerja guru dibimbing oleh SISC+ di Malaysia melalui pengrenalan kajian, latar belakang, permasalahan kajian. Bahagian ini juga turut menerangkan tentang tujuan kajian dilaksanakan melalui objektif dan persoalan kajian. Selain itu, turut dibincangkan hipotesis kajian, kepentingan, limitasi kajian dan diakhiri dengan definisi operasional.

RUJUKAN

- A Publication of The Education Trust. (1998). How well-qualified teachers can close the gap. *The Education Trust*, 3(2), 3–18. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED457260.pdf>
- Abdul, G. K. bin A., Tareq, Z. A., & Ling, Y.-L. (2015). Psychological empowerment, job satisfaction and commitment among Malaysian secondary school teachers. *Asian Journal of Educational Research*, 3(3), 34–42. Retrieved from www.multidisciplinaryjournals.com
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2(C), 267–299. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Adams, J. S. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal Social Psychology*, 67(5), 422–436. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0040968>
- Agawa, T., & Takeuchi, O. (2016). Validating self-determination theory in the Japanese EFL context: Relationship between innate needs and motivation. *Asian EFL Journal*, 18(1), 7–33.
- Akram, M., Malik, M. I., Sarwar, M., Anwer, M., & Ahmad, F. (2015). Relationship of teacher competence with professional commitment and job satisfaction at secondary level. *International Journal of AYER*, 4, 58–70.
- Aladdin, A. (2017). Mixed-Method Approach on Motivational Orientations of Learning Arabic as a Foreign Language in Malaysia. *Ejournal UKM*, 87(1). <https://doi.org/10.17576/akad-2017-8701-22>
- Aldridge, J. M., & Fraser, B. J. (2016). Teachers' views of their school climate and its relationship with teacher self-efficacy and job satisfaction. *Learning Environments Research*, 19(2), 291–307. <https://doi.org/10.1007/s10984-015-9198-x>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: Evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, 26(1), 49–61. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(93\)90042-N](https://doi.org/10.1016/0148-2963(93)90042-N)
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Andrew, A. (2017). Employees' commitment and its impact on organizational performance. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 5(2). <https://doi.org/doi.org/10.9734/AJEBA/2017/38396>

- Armstrong-Stassen, M., & Cameron, S. J. (2003). Nurses' job satisfaction and turnover intentions over a six-year period of hospital downsizing and amalgamation. *International Journal of Public Administration*, 26(14), 1607–1620. <https://doi.org/10.1081/PAD-120024413>
- Arokiasamy, A. R. A., Tat, H. H., & Abdullah, A. (2013). The effects of reward system and motivation on job satisfaction: evidence from the education industry in Malaysia. *World Applied Sciences Journal*, 24(12), 1597–1604.
- Avcı, A., Bozgeyikli, H., & Kesici, S. (2017). Psychological needs as the predictor of teachers' perceived stress levels. *Journal of Education and Training Studies*, 5(4), 154. <https://doi.org/10.11114/jets.v5i4.2274>
- Babkes, M., Davies, M. J., & Coleman, L. (2016). The relationship between basic psychological need satisfaction. *Journal of Sport Behavior*, 39(3), 239–255. Retrieved from <http://scholarlycommons.pacific.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1107&context=cop-facarticles>
- Bagraim, J. J. (2003). The nature of measurement of multiple commitment foci amongst South Africa knowledge workers. *Management Dynamics*, 12(2), 13–23.
- Bahagian Pengurusan Harian. (2017). *Panduan Program Transformasi Daerah (DTP) Edisi 3.0*. Putrajaya. Retrieved from https://www.moe.gov.my/images/KPM/BPSH/17082017_BUKU-PANDUAN-PENGURUSAN-DTP3_0-EDITED-V8.pdf
- Bahagian Pengurusan Sekolah Harian. (2017). *Panduan Pengurusan Program Tranfromasi Daerah Edisi 3.0*. Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Bakar, K. A., & Sulaiman, N. F. (2010). Self-Determination Theory and motivational orientations of Arabic learners: A principal component analysis. *GEMA: Online Journal Of*. Retrieved from <http://journalarticle.ukm.my/2323/>
- Bandura, A. (1978). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Advances in Behaviour Research and Therapy*. [https://doi.org/10.1016/0146-6402\(78\)90002-4](https://doi.org/10.1016/0146-6402(78)90002-4)
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90022-L](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90022-L)
- Banerjee, N., Stearns, E., Moller, S., & Mickelson, R. A. (2017). Teacher job satisfaction and student achievement: The roles of teacher professional community and teacher collaboration in cchools. *American Journal of Education*, 123(2), 203–241. <https://doi.org/10.1086/689932>
- Barroso, C., Carrión, G. C., & Roldán, J. L. (2010). Applying maximum likelihood and PLS on different sample sizes: Studies on SERVQUAL model and employee behavior model. In V. Esposito Vinzi, W. W. Chin, J. Henseler, & H. Wang (Eds.), *Handbook of Partial Least Squares* (pp. 427–447). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-540->

- Bartlett, K. R. (2001). The relationship between training and organizational commitment: A study in the health care field. *Human Resource Development Quarterly*, 12(4), 335–352. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1001>
- Bassi, M., Meghir, C., & Reynoso, A. (2019). *Education quality and teaching practices* (No. 22719). *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3403030>
- Baumeister, R., & Leary, M. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529.
- Beck, K., & Wilson, C. (2000). Development of affective organizational commitment: A cross-sequential examination of change with tenure. *Journal of Vocational Behavior*, 56(1), 114–136. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1712>
- Bell, G. N. (2010). *Self-determination theory and therapeutic recreation: The relevance of autonomy, competence, and relatedness to participant intrinsic motivation*. ProQuest Dissertations and Theses. Clemson University.
- Bernstein, D., & Nash Peggy W. (2006). *Essentials of Psychology* (4th ed.). Cengage Learning.
- Bhuiyan, S. N., & Menguc, B. (2002). An extension and evaluation of job characteristics, organizational commitment and job satisfaction in an expatriate, guest worker, sales setting. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 22(1), 1–11. <https://doi.org/10.1080/08853134.2002.10754288>
- Bogler, R., & Nir, A. E. (2015). The contribution of perceived fit between job demands and abilities to teachers' commitment and job satisfaction. *Educational Management Administration & Leadership*, 43(4), 541–560. <https://doi.org/10.1177/1741143214535736>
- Boßow-Thies, S., & Albers, S. (2010). Application of PLS in marketing: Content strategies on the Internet BT - Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications. In V. Esposito Vinzi, W. W. Chin, J. Henseler, & H. Wang (Eds.), *Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications* (pp. 589–604). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-540-32827-8_26
- Breaugh, J., Ritz, A., & Alfes, K. (2018). Work motivation and public service motivation: disentangling varieties of motivation and job satisfaction. *Public Management Review*, 20(10), 1423–1443. <https://doi.org/10.1080/14719037.2017.1400580>
- Briand, M. (2009). *The Relationship between Authentic Leadership, Psychological Need Satisfaction and Motivation*. *Direction du*. Concordia University.
- Broeck, A., Vansteenkiste, M., & Witte, H. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Of Occupational and {...}*. Retrieved from <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1348/096317909X481382/full>

- Broeck, V. den, Vansteenkiste, A., Maarten, De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 981–1002. <https://doi.org/10.1348/096317909X481382>
- Brophy, J. (2004). *Motivating Students to Learn. Motivating Students to Learn* (Second Edi). Lawrence Erlbaum Associates Publishers. <https://doi.org/10.4324/9781410610218>
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 533–546.
- Buitendach, J., & De Witte, H. (2005). Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organisational commitment of maintenance workers in a parastatal. *South African Journal of Business Management*, 36(2), 27. Retrieved from <http://content.ebscohost.com.library3.webster.edu/ContentServer.asp?T=P&P=AN&K=17535040&S=R&D=aph&EbscoContent=dGJyMNxb4kSeqLA4xNvgOLCmr0qeqK5Srqu4S6+WxWXS&ContentCustomer=dGJyMPGut1G1qLdKuePfgex44Dt6fIA%5Cnhttp://library3.webster.edu/login?url=http://se>
- Burns, N., & Grove, S. K. (2010). *Understanding Nursing Research - eBook: Building an Evidence-Based Practice*. Elsevier. <https://doi.org/10.1108/JCRE-10-2015-0027>
- Campbell, D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56(2), 81–105. <https://doi.org/10.1037/h0046016>
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Steca, P. (2003). Efficacy beliefs as determinants of teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, 95(4), 821–832. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.95.4.821>
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44(6), 473–490. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2006.09.001>
- Carson, R. L., & Chase, M. A. (2009). An examination of physical education teacher motivation from a self-determination theoretical framework. *Physical Education & Sport Pedagogy*, 14(4), 335–353. <https://doi.org/10.1080/17408980802301866>
- Chen, C., Elliot, A. J., & Sheldon, K. M. (2019). Psychological need support as a predictor of intrinsic and external motivation: The mediational role of achievement goals. *Educational Psychology*, 39(8), 1090–1113. <https://doi.org/10.1080/01443410.2019.1618442>
- Cho, Y. J., & Perry, J. L. (2012). Intrinsic motivation and employee attitudes: Role of managerial trustworthiness, goal directedness, and extrinsic reward expectancy. *Review of Public Personnel Administration*, 32(4), 382–406. <https://doi.org/10.1177/0734371X11421495>

- Cohen. (2003). *Multiple Commitments in the Workplace: An Integrative Approach*. Psychology Press (1st editio). New York: Taylor & Francis Group. <https://doi.org/10.1016/j.mcna.2011.08.008>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for Behavioral Science* (2nd ed.). Hillsdale,NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Collie, R. J., & Martin, A. J. (2017). Adaptive and maladaptive work-related motivation among teachers: A person-centered examination and links with well-being. *Teaching and Teacher Education*, 64, 199–210. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.02.010>
- Collie, R. J., Shapka, J. D., Perry, N. E., & Martin, A. J. (2016). Teachers' psychological functioning in the workplace: Exploring the roles of contextual beliefs, need satisfaction, and personal characteristics. *Journal of Educational Psychology*, 108(6), 788–799. <https://doi.org/10.1037/edu0000088>
- Collins, C. (1990). Job satisfaction of CNMs. Luxury or necessity? *Journal of Nurse-Midwifery*, 35(4), 237–244. [https://doi.org/10.1016/0091-2182\(90\)90117-N](https://doi.org/10.1016/0091-2182(90)90117-N)
- Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131(2), 241–259. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.2.241>
- Cooper, D. R., & Schindler, P. (2006). *Bussiness Research Method* (7th ed.). McGraw Hill International Edition.
- Creswell, J. (2013). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Los angeles: University of Nebraska–Lincoln.
- Creswell, J. W. (2008). *Educational research: planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research. Research design. Qualitative, and mixed methods approaches*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall. <https://doi.org/10.1126/science.aaa0355>
- Crisci, A., Sepe, E., & Malafrente, P. (2018). What influences teachers' job satisfaction and how to improve, develop and reorganize the school activities associated with them. *Quality and Quantity*, 1–17. <https://doi.org/10.1007/s11135-018-0749-y>
- Cronbach, L. J., & Thorndike, R. L. (1971). Educational measurement. *Test Validation*. <https://doi.org/10.1103/PhysRevB.21.2809>
- Crosswell, L. (2006). *Understanding teacher commitment in time of change (Doctoral dissertation)*. Retrieved from http://eprints.qut.edu.au/16238/1/Leanne_Crosswell_Thesis.pdf
- Csikszentmihalyi, M., & Rathunde, K. (1992). The measurement of flow in everyday life: Toward a theory of emergent motivation. In *Developmental perspectives on motivation* (pp. 57–97). Lincoln, NE: US: University of Nebraska Press. <https://doi.org/10.5962/bhl.title.7369>
- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job

- involvement. *Frontiers in Psychology*, 9(FEB), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>
- Darling-Hammond, L. (2000). Teacher quality and student achievement. *Education Policy Analysis Archives*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.14507/epaa.v8n1.2000>
- Dattalo, P. (2009). *Determining Sample Size: Balancing Power, Precision, and Practicality*. *Determining Sample Size: Balancing Power, Precision, and Practicality*. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195315493.001.0001>
- Day, C. (2017). *Teachers' Worlds and Work: Understanding Complexity, Building Quality*. Routledge, New York. Retrieved from https://books.google.com.my/books?hl=en&lr=&id=TgkqDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=i2jej-Bymz&sig=SYAfe4GCCDUiMGJqHWt2MdIiy-k&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- De Charms, R. (1972). Personal causation training in the schools. *Journal of Applied Social Psychology*, 2(2), 95–113. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1972.tb01266.x>
- De Charms, R. (2013). *Personal causation: The internal affective determinants of behavior*. *Personal Causation: The Internal Affective Determinants of Behavior*. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315825632>
- De Ketele, J.-M. (1996). L'évaluation des acquis scolaires: quoi? pourquoi? pour quoi? [The acquisition of school learning: what? why? and for what?]. *Revue Tunisienne Des Sciences de l'éducation*, (23), 17–26.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E., Eghari, H., Patrick, B., & Leone, D. (1994). Facilitating internalization: The self-determination theory perspective. *Journal of Personality*, 62(1), 119–142. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic Motivation*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1990). A motivational approach to self: integration in personality. *Nebraska Symposium on Motivation*, 38, 237–288.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(6), 1024–1037.
- Deci, Edward L., Connell, J. E., & Ryan, R. M. (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*, 74(4), 580–590. <https://doi.org/10.1152/ajplung.00206.2012>
- Deci, Edward L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Deci, Edward L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*.

[https://doi.org/10.1016/0092-6566\(85\)90023-6](https://doi.org/10.1016/0092-6566(85)90023-6)

- Deci, Edward L., Ryan, R. M., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Ryan, R. M. (1991). Motivation and education: The self-determination perspective. *Special Issue: Current Issues and New Directions in Motivational Theory and Research*, 26(3–4), 325–346. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1207/s15326985ep2603&4_6
- Deci, EL L, & Ryan, R. M. (2002). Overview of self-determination theory: An organismic dialectical perspective. *Handbook of Self-Determination Research*. Retrieved from <https://books.google.com/books?hl=en%7B%7Dlr=%7B%7Ddid=DcAe2b7L-RgC%7B%7Ddoi=fnD%7B%7Dpg=PA3%7B%7Ddq=self-determination+theory+integration%7B%7Ddots=dqDNYC27Yh%7B%7Dsig=n85C%7B%7DvizpKZO-7YrSh7aG1095Ts>
- Deci, EL L, & Ryan, R. M. (2010). *Self-determination*. Retrieved from <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/9780470479216.corpsy0834/full>
- DeGregory, C. A. (2016). *Teachers' Motivations to Mentor: A Qualitative Exploration of Mentoring Relationships with First-year Teachers*. ProQuest Dissertations and Theses. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1873004266?accountid=11440>
- Demirbolat, O., Ihtiyaro, N., & Karaba, E. (2017). An investigation of the relationship between the affective, normative, and continuance commitment of teachers and levels of effectiveness. *European Journal of Education Studies*, 3(7), 38–56. <https://doi.org/10.5281/zenodo.805996>
- Dinham, S., & Scoot, C. (2000). Teacher Satisfaction, Motivation and Health: Phase One of the Teacher 2000 Project.
- Dou, D., Devos, G., & Valcke, M. (2017). The relationships between school autonomy gap, principal leadership, teachers' job satisfaction and organizational commitment. *Educational Management Administration and Leadership*, 45(6), 959–977. <https://doi.org/10.1177/1741143216653975>
- Dugguh, S., & Dennis, A. (2014). Job satisfaction theories: Traceability to employee performance in organizations. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(5), 11–18. <https://doi.org/10.9790/487x-16511118>
- Ellen Berscheid, & Harry T. Reis. (1998). Attractions and Close Relationships. In *Handbook of Social Psychology* (pp. 193–281). New York : Oxford University Press.
- Evans, E. D., & Tribble, M. (1986). Perceived teaching problems, self-efficacy, and commitment to teaching among preservice teachers. *Journal of Educational Research*, 80(2), 81–85. <https://doi.org/10.1080/00220671.1986.10885728>
- Fernandez, S., & Moldogaziev, T. (2015). Employee Empowerment and Job Satisfaction in the U.S. Federal Bureaucracy: A Self-Determination Theory Perspective. *American Review of Public Administration*, 45(4), 375–401.

<https://doi.org/10.1177/0275074013507478>

- Fernet, C. (2011). Development and validation of the work role motivation scale for school principals (WRMS-SP). *Educational Administration Quarterly*, 47(2), 307–331. <https://doi.org/10.1177/0013161X10385108>
- Fernet, C., Austin, S., Trépanier, S. G., & Dussault, M. (2013). How do job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct mediating roles of perceived autonomy, competence, and relatedness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(2), 123–137. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.632161>
- Fernet, C., Stepanie, A., & Vallerand, R. J. (2012). The effects of work motivation on employee exhaustion and commitment: An Extension of the JD-R Model. *Work & Stress*, 26(3), 213–229. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1080/02678373.2012.713202>
<http://www.tandfonline.com>
- Fornell, C., & Cha, J. (1994). Partial least squares. In R. P. Bagozzi (Ed.), *Advanced methods of marketing research*. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8>
- Fornell, Claes, & Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382. <https://doi.org/10.2307/3150980>
- Fraenkel, R. J., & Wallen, E. N. (2000). *How to Design and Evaluate Research in Education* (4th ed.). San Francisco: McGraw-Hill.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Gagne, M., Ryan, R. M., & Bargmann Kelly. (2003). Autonomy support and need satisfaction in the motivation and well-Being of gymnasts. *Journal of Applied Sport Psychology*, 15, 372–390. <https://doi.org/10.1080/10413200390238031>
- Gagné, M, & Deci, E. L. (2005). Self- determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*. Retrieved from <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.322/full>
- Gagné, Marylène, Chemolli, E., Forest, J., & Koestner, R. (2008). A temporal analysis of the relation between organisational commitment and work motivation. *Psychologica Belgica*, 48(2–3), 48–2. <https://doi.org/10.5334/pb-48-2-3-219>
- Gagné, Marylène, Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628–646. <https://doi.org/10.1177/0013164409355698>
- Gao-Urhahn, X., Biemann, T., & Jaros, S. J. (2016). How affective commitment to the organization changes over time: A longitudinal analysis of the reciprocal relationships between affective organizational commitment and income. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.2088>

- García-Cabrera, A. M., & García-Soto, M. G. (2012). Organizational commitment in MNC subsidiary top managers: Antecedents and consequences. *International Journal of Human Resource Management*, 23(15), 3151–3177. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.637057>
- Geldenhuis, M., Łaba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*. <https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1098>
- George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: Answers to selected exercises. *A Simple Guide and Reference*, 63. <https://doi.org/9780335262588>
- Ghafar, M. N. A. (2011). *Pembinaan dan Analisis Ujian Bilik Darjah Edisi Kedua*. Penerbit UTM Press. Retrieved from https://books.google.com.my/books?id=_ALaBQAAQBAJ
- Ghavifekr, S., & Pillai, N. S. (2016). The relationship between school's organizational climate and teacher's job satisfaction: Malaysian experience. *Asia Pacific Education Review*, 17(1), 87–106. <https://doi.org/10.1007/s12564-015-9411-8>
- Ghazali, D., & Sufean, H. (2019). *Research Methodology in Education*. Kuala Lumpur: Universiti Malaya Publisher.
- Gillet, N., Gagné, M., Sauvagère, S., & Fouquereau, E. (2013). The role of supervisor autonomy support, organizational support, and autonomous and controlled motivation in predicting employees' satisfaction and turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(4), 450–460. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.665228>
- Glasser, W. (1986). *Control theory in the classroom. Control theory in the classroom*. New York, NY, US: Perennial Library/Harper & Row Publishers.
- Goldman, Z. W., Goodboy, A. K., & Weber, K. (2017). College students' psychological needs and intrinsic motivation to learn: An examination of self-determination theory. *Communication Quarterly*, 65(2), 167–191. <https://doi.org/10.1080/01463373.2016.1215338>
- Graham, K. C. (1996). Running Ahead: Enhancing Teacher Commitment. *Journal of Physical Education Reaction and Dance*, 67, 45–47.
- Grant, A. A., Jeon, L., & Buettner, C. K. (2019). Chaos and commitment in the early childhood education classroom: Direct and indirect associations through teaching efficacy. *Teaching and Teacher Education*, 81, 50–60. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.02.010>
- Guay, F., Chanal, J., Ratelle, C. F., Marsh, H., Larose, S., & Boivin, M. (2010). Intrinsic, identified, and controlled types of motivation for school subjects in young elementary school children. *British Journal of Educational Psychology*, 80(4), 711–735. <https://doi.org/10.1348/000709910X499084>
- Gülner B. (2007). "The Relationship Between Communication Satisfaction And Job Satisfaction: A Survey Among Selcuk University Research Assistants." In E. Yüksel (Ed.), *Fifth International Symposium Communication in The*

Millenium, (pp. 190–205). Bloomington-United States of America: Indiana University School of Journalism.

- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th Editio). Pearson, New York.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (Second Edi).
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Marko Sarstedt. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications Inc. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.002>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2012). Partial Least Squares: The Better Approach to Structural Equation Modeling? *Long Range Planning*. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2012.09.011>
- Harter, S. (1978). Effectance motivation reconsidered: Toward a developmental model. *Human Development*, 21(1), 34–64. <https://doi.org/10.1159/000271574>
- Hatlevik, I. K. R. (2017). The impact of prospective teachers' perceived competence on subsequent perceptions as schoolteachers. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 23(7), 810–828. <https://doi.org/10.1080/13540602.2017.1322056>
- Håvold, J. I., & Håvold, O. K. (2019). Power, trust and motivation in hospitals. *Leadership in Health Services*, 32(2), 195–211. <https://doi.org/10.1108/LHS-03-2018-0023>
- Henseler, J. (2017). Bridging design and behavioral research with variance-based Structural Equation Modeling. *Journal of Advertising*, 46(1), 178–192. <https://doi.org/10.1080/00913367.2017.1281780>
- Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. A. (2018). Using PLS path modeling in new technology research: updated guidelines. <https://doi.org/10.1108/IMDS-09-2015-0382>
- Herzberg, Frederick, Mausner, Bernard, Snyderman, B. S. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Man. Cleveland, OH: World.
- Herzberg, F. (1976). *The Managerial Choice: To Be Efficient and To Be Human*. Homewood, IL: Dow-Jones- Irwin.
- Heyns, M. M., & Kerr, M. D. (2018). Generational differences in workplace motivation. *SA Journal of Human Resource Management*, 16, 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.967>
- Hill, P. W., & Crévola, C. A. (1999). Early Years Literacy Program, (October), 1–14.

- Hollins, E. R. (2015). *Culture in School Learning: Revealing the Deep Meaning: Third Edition*. *Culture in School Learning: Revealing the Deep Meaning: Third Edition*. <https://doi.org/10.4324/9781315813615>
- Holzberger, D., Philipp, A., & Kunter, M. (2014). Predicting teachers' instructional behaviors: The interplay between self-efficacy and intrinsic needs. *Contemporary Educational Psychology*. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0361476X14000095>
- Howard, J., Gagné, M., Morin, A. J. S., & Van den Broeck, A. (2016). Motivation Profiles at Work: A Self-Determination Theory Approach. *Journal of Vocational Behavior*, 95–96, 74–89. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.004>
- Huber, M. (1999). Co-ordination within schools, commitment of teachers and students and student achievement. *International Journal of Phytoremediation*, 21(1), 139–156. <https://doi.org/10.1076/edre.5.2.139.6939>
- Hussain, S. T., Lei, S., Abideen, Z., & Hussain, S. H. (2015). Motivation in the perspective of self determination theory (SDT) between work environment and job satisfaction in banking sector. *International Business Research*, 8(11), 39. <https://doi.org/10.5539/ibr.v8n11p39>
- Hussein Amzat, I., & Abdul Rahman Idris, D. (2012). Structural equation models of management and decision- making styles with job satisfaction of academic staff in Malaysian research university. *International Journal of Educational Management*, 26(7), 616–645. <https://doi.org/10.1108/09513541211263700>
- Ishak, R. B. (2015). Hubungan burnout dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru kemahiran hidup bersepadu (KHB) sekolah menengah di daerah Batu Pahat. *Seminar Kebangsaan Majlis Dekan-Dekan Pendidikan Universiti Awam Malaysia 2015*, 2015. Retrieved from <http://weekly.cnbnews.com/news/article.html?no=124000>
- Izab, F. (2015, June 20). SISC+ bantu lahir guru berkemahiran tinggi, murid kreatif. *Utusan Melayu*. Retrieved from <http://www.utusan.com.my/berita/nasional/sisc-bantu-lahir-guru-berkemahiran-tinggi-murid-kreatif-1.104986>
- Jang, H., Reeve, J., & Deci, E. L. (2010). Engaging students in learning activities: It is not autonomy support or structure but autonomy support and structure. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 588–600. <https://doi.org/10.1037/a0019682>
- Janssen, O. (2001). Fairness perceptions as a moderator in the curvilinear relationships between job demands, and job performance and job satisfaction. *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.2307/3069447>
- Jensen, S. M., & Luthans, F. (2006). Entrepreneurs as authentic leaders: Impact on employees' attitudes. *Leadership and Organization Development Journal*, 27(8), 646–666. <https://doi.org/10.1108/01437730610709273>
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Journal of Applied Psychology of Continuity and of Change A Century of Continuity

and of Change. *Journal of Applied Psychology*.
<https://doi.org/10.1037/apl0000181>

Kaliski, B. S. (2007). *Encyclopedia of Business and Finance* (2nd Editio). Thompson Gale, Detroit.

Kamran Nazari, & Emami, M. (2014). Relationship between organizational commitment and professional commitment Human Resource Management Analysis of relation between organizational commitment and professional commitment, (May).

Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. E. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology*.
<https://doi.org/10.1037/apl0000133>

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>

Katz, I., Kaplan, A., & Gueta, G. (2009). Students' needs, teachers' support, and motivation for doing homework: A cross-sectional study. *The Journal of Experimental Education*, 78(2), 246–267.

Kaur, A., Hashim, R. A., & Noman, M. (2015). Teacher autonomy support intervention as a classroom practice in a Thai school. *Journal for Multicultural Education*, 9(1), 10–27. <https://doi.org/10.1108/JME-07-2014-0033>

Kementerian Pendidikan Malaysia. (2013a). *Panduan Program Transformasi Daerah untuk SIPartner+ dan SISC+*. Putrajaya: Bahagian Pengurusan Sekolah Harian.

Kementerian Pendidikan Malaysia. (2013b). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025*. (KPM, Ed.), *Malaysia Education Blueprint*. KPM. Retrieved from https://www.moe.gov.my/images/dasar-kpm/PPP/articlefile_file_003107.pdf

Kementerian Pendidikan Malaysia. (2018). *Laporan Pelaksanaan Pementoran Pakar Pembimbing Peningkatan Sekolah*.

Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., & Wasim, H. (2012). Relationship between job satisfaction, job performance, attitude towards work, and organizational commitment. *Entrepreneurship and Innovation Management Journal*, 2(2), 135–144. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.2222>

Klaeijnsen, A., Vermeulen, M., & Martens, R. (2018). Teachers' innovative behaviour: The importance of basic psychological need satisfaction, intrinsic motivation, and occupational self-efficacy. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 62(5), 769–782. <https://doi.org/10.1080/00313831.2017.1306803>

Klassen, R. M., Perry, N. E., & Frenzel, A. C. (2012). Teachers' Relatedness with Students: An Underemphasized Component of Teachers' Basic Psychological Needs. *Journal of Educational Psychology*, 104(1), 150–165. <https://doi.org/10.1037/a0026253>

- Kline, P. (2000). *Handbook of Psychological Testing, second edition*. Routledge.
- Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U., Lüdtke, O., & Baumert, J. (2008). Engagement and emotional exhaustion in teachers: Does the school context make a difference? *Applied Psychology, 57*(SUPPL. 1), 127–151. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00358.x>
- Kosnik, C., Beck, C., & Lin Goodwin, A. (2016). Reform Efforts in Teacher Education. In *International Handbook of Teacher Education: Volume 1* (pp. 267–308). Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-10-0366-0_7
- Kusurkar, R. A., & Croiset, G. (2015). Autonomy support for autonomous motivation in medical education. *Medical Education Online, 20*(1). <https://doi.org/10.3402/meo.v20.27951>
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. L. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *Journal of Economic Psychology, 61*, 244–258. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2017.05.004>
- Kyriacou, C. (2011). Teacher stress: From prevalence to resilience. In *Handbook of stress in the occupations*. (pp. 161–173). Northampton, MA, US: Edward Elgar Publishing.
- Lam, C. F., & Gurland, S. T. (2008). Self-determined work motivation predicts job outcomes, but what predicts self-determined work motivation? *Journal of Research in Personality, 42*(4), 1109–1115. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2008.02.002>
- Landry, A. T., Gagné, M., Forest, J., Guerrero, S., Séguin, M., & Papachristopoulos, K. (2017). The relation between financial incentives, motivation, and performance: An integrative SDT-based investigation. *Journal of Personnel Psychology, 16*(2), 61–76. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000182>
- Langan, E., Hodge, K., McGowan, S., Carney, S., Saunders, V., & Lonsdale, C. (2016). The influence of controlled motivation alongside autonomous motivation: Maladaptive, buffering, or additive effects? *International Journal of Sport and Exercise Psychology, 14*(1), 57–71. <https://doi.org/10.1080/1612197X.2015.1016084>
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *Psychological Science, 1*(4), 240–246. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Gary_Latham2/publication/232501090_A_Theory_of_Goal_Setting_Task_Performance/links/57d0e85108ae5f03b489170d/A-Theory-of-Goal-Setting-Task-Performance.pdf
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology, 56*(1), 485–516. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105>
- Lee, A. N., & Nie, Y. (2014). Understanding teacher empowerment: Teachers' perceptions of principal's and immediate supervisor's empowering behaviours, psychological empowerment and work-related outcomes.

Teaching and Teacher Education, 41, 67–79.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.03.006>

- Lee, Y., Lee, J., & Hwang, Y. (2015). Relating motivation to information and communication technology acceptance: Self-determination theory perspective. *Computers in Human Behavior*, 51(PA), 418–428. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.05.021>
- Lemyre, P.-N., Treasure, D. C., & Roberts, G. C. (2006). Influence of variability in motivation and affect on elite athlete burnout susceptibility. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 28(1), 32–48.
- Lemyre, P. N., Roberts, G. C., & Stray-Gundersen, J. (2007). Motivation, overtraining, and burnout: Can self-determined motivation predict overtraining and burnout in elite athletes? *European Journal of Sport Science*, 7(2), 115–126. <https://doi.org/10.1080/17461390701302607>
- Leng, E. Y. (2015). Appreciative inquiry as theory and practices in coaching mathematics teachers. In *Conference: 4th Regional Conference on Educational Leadership and Management (RCELAM)*. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Eow_Leng/publication/308929878_Appreciative_Inquiry_as_Theory_and_Practices_in_Coaching_Mathematics_Teachers/links/57f8417d08ae280dd0bcce52.pdf
- Levesque, M., Blais, M. R., & Hess, U. (2004). Motivation, discretionary organizational behaviors, and wellbeing in an African setting: When is it a duty? *Motivation, Comportements Organisationnels Discretionnaires et Bien-Etre En Milieu Africain: Quand Le Devoir Oblige?*, 36(4), 321–332. Retrieved from <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc4&NEWS=N&AN=2004-19581-006>
- Locke, E A. (1975). Personnel attitudes and motivation. *Annual Review of Psychology*, 26(1), 457–480. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.26.020175.002325>
- Locke, Edwin A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction. Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: RandMc Nally.
- Louis, K. S. (1998). Effects of teacher quality of work life in secondary schools on commitment and sense of efficacy. *School Effectiveness and School Improvement*, 9(1), 1–27. <https://doi.org/10.1080/0924345980090101>
- Man, J., Don, Y., & Ismail, S. N. (2016). Kepimpinan Transformasi Dan Kualiti Guru Generasi “Y.” *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 3(1), 15.
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of work discipline, work motivation and job satisfaction on employee organizational commitment in the company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, 3(8), 318–328. <https://doi.org/10.13189/ujm.2015.030803>
- Markovits, Y., Boer, D., & Van Dick, R. (2014). Economic crisis and the employee: The effects of economic crisis on employee job satisfaction, commitment, and

- self-regulation. *European Management Journal*, 32(3), 413–422. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2013.09.005>
- Marthis, R.I. & Jackson, J. . (2000). *Human Resources Management. Academy of Management Review* (Vol. 7). New Jersey: Prentice Hall.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*. Retrieved from <http://psycnet.apa.org/journals/rev/50/4/370/>
- McClelland, D. C. . (1965). Achievement-motivation can be developed. *Harvard Business Review*, 43(6).
- McDermott, K., Laschinger, H. K. S., & Shamian, J. (1996). Work empowerment and organizational commitment. *Nursing Management*, 27(5), 44–47. <https://doi.org/10.1080/00006247-199605000-00010>
- McInerney, D. M., Ganotice, F. A., King, R. B., Morin, A. J. S., & Marsh, H. W. (2015). Teachers' Commitment and psychological well-being: implications of self-beliefs for teaching in Hong Kong. *Educational Psychology*, 35(8), 926–945. <https://doi.org/10.1080/01443410.2014.895801>
- McNeese-Smith, D. (1996). Increasing employee productivity, job satisfaction, and organizational commitment. *Hospital and Health Services Administration*, 41(2), 160–175. Retrieved from <https://search.proquest.com/openview/8b5a6229d236bc77d80be6341be15739/1?pq-origsite=gscholar&cbl=7080>
- Meyer, J. D. De, Tallir, I. B., & Soenens, B. (2014). Does observed controlling teaching behavior relate to students' motivation in physical education? *Journal Of*. Retrieved from <http://psycnet.apa.org/journals/edu/106/2/541/>
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Miller, L. J. . (2018). LEADER – EMPLOYEE RELATIONSHIP AS AN ANTECEDENT TO EMPLOYEE COMMITMENT MEDIATING INNOVATIVE WORK BEHAVIOR by. *A Dissertation Presented in Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree Doctor of Business Administration Capella University December 2018*.
- Mittal, M., & Bhakar, S. S. (2018). Examining the impact of role overload on job stress, job satisfaction and job performance-A study among married working women in banking sector. *International Journal of Management Studies*, V(2(7)), 01. [https://doi.org/10.18843/ijms/v5i2\(7\)/01](https://doi.org/10.18843/ijms/v5i2(7)/01)
- Mohamad, A. S., Ab Rashid, R., Yunus, K., & Zaid, S. B. (2017). Exploring the School Improvement Specialist Coaches' experience in coaching English language teachers. *SSRN Electronic Journal*, (September). <https://doi.org/10.2139/ssrn.2859274>
- Mohamad, J., & Yaacob, Nik, Rosila, N. (2013). Kajian tentang kepuasan bekerja dalam kalangan guru-guru pendidikan khas (A Study On Job Satisfaction Among Special Education Teachers). *Asia Pacific Journal of Educators and*

Education, 28, 103–115. Retrieved from http://eprints.usm.my/34718/1/apjee28_2013_art7_103_115.pdf

- Mohamad, M., & Jais, J. (2016). Emotional intelligence and job performance: A study among Malaysian teachers. *Procedia Economics and Finance*, 35(October 2015), 674–682. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)00083-6](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)00083-6)
- Mohamad, R., Kasim, A. L., Zakaria, S., & Mohd Nasir, F. (2017). Komitmen guru dan kepuasan kerja guru di sekolah menengah harian berprestasi tinggi dan berprestasi rendah di daerah Kota Bharu, Kelantan. *Proceedings of the ICECRS*, 1(1). <https://doi.org/10.21070/picecrs.v1i1.603>
- Mohd Hilmi, A., & Jamil, A. (2017). Persepsi guru terhadap Program Pembimbing Pakar Peningkatan Sekolah (SISC+). In *Seminar on Transdisciplinary Education (STEd2017)* (pp. 198–205). Retrieved from <https://sted2017.files.wordpress.com/2016/12/1-24-mohd-hilmi-anwa-jamil-ahmad.pdf>
- Mohd Razali, N., & Bee Wah, Y. (2011). Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2(1), 21–33. Retrieved from <http://instatmy.org.my/downloads/e-jurnal%202/3.pdf%0Ahttps://www.nrc.gov/docs/ML1714/ML17143A100.pdf>
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
- Morrow. (1993). *The Theory and Measurement of work Commitment* (Vol 15th). Emerald Group Publishing Limited. Retrieved from <https://www.bookdepository.com/Theory-Measurement-Work-Commitment-Paula-C-Morrow/9781559385725>
- Msuya, O. W. (2016). Exploring levels of job satisfaction among teachers in public secondary schools in Tanzania. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 8(2), 9–16. <https://doi.org/10.5897/IJEAPS2015.0435>
- Mueller, C. W., & Kim, S.-W. (2008). The Contented Female Worker: Still a Paradox? In Karen A. Hegtvedt Jody Clay-Warner (ed.) *Justice (Advances in Group Processes)* (Vol. 25, pp. 117–149). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/doi.org/10.1016/S0882-6145\(08\)25006-X](https://doi.org/doi.org/10.1016/S0882-6145(08)25006-X)
- Munyaka, S. A., Boshoff, A. B., Pietersen, J., & Snelgar, R. (2017). The relationships between authentic leadership, psychological capital, psychological climate, team commitment and intention to quit. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(0), 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1430>
- Nahid, N. A. (2012). Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Workplace Learning*, 24(4), 256–269. <https://doi.org/10.1108/13665621211223379>

- Neuman, W. (2000). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches. Teaching Sociology* (Vol. 30). <https://doi.org/10.2307/3211488>
- Nie, Y., Chua, B. L., Yeung, A. S., Ryan, R. M., & Chan, W. Y. (2015). The importance of autonomy support and the mediating role of work motivation for well-being: Testing self-determination theory in a Chinese work organisation. *International Journal of Psychology*, 50(4), 245–255. <https://doi.org/10.1002/ijop.12110>
- Noraini Idris. (2013). *Penyelidikan dalam pendidikan. Mc Graw Hill Education*. <https://doi.org/10.1016/j.molliq.2014.02.003>
- O'Neil, L., & Hodge, K. (2019). Commitment in sport: The role of coaching style and autonomous versus controlled motivation. *Journal of Applied Sport Psychology*. <https://doi.org/10.1080/10413200.2019.1581302>
- Ofoegbu, F. I. (2004). Teacher motivation: A Factor for classroom effectiveness and school improvement in Nigeria. *College Student Journal*, 38(1), 81–89. Retrieved from http://search.proquest.com/docview/236508376?accountid=10673%5Cnhttp://openurl.ac.uk/athens:_edu?url_ver=Z39.88-2004&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:journal&genre=article&sid=ProQ:ProQ%3Aeducation&atitle=TEACHER+MOTIVATION%3A+A+FACTOR+FOR+CLASSROOM+EFFEC
- Oga-Baldwin, W. L. Q., Nakata, Y., Parker, P., & Ryan, R. M. (2017). Motivating young language learners: A longitudinal model of self-determined motivation in elementary school foreign language classes. *Contemporary Educational Psychology*, 49, 140–150. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2017.01.010>
- Onjoro, V. (2015). Leadership motivation and mentoring can improve efficiency of a classroom teacher and workers in institutions. *Journal of Education and Practice*, 6(15), 1–15. Retrieved from <http://eric.ed.gov/?id=EJ1079967>
- Pallant, J. (2011). *SPSS Survival Manual. Journal of Advanced Nursing*. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2001.2027c.x>
- Park, I. (2005). Teacher commitment and its effects on student achievement in American high schools. *Educational Research and Evaluation*, 11(5), 461–485. <https://doi.org/10.1080/13803610500146269>
- Patrick Kampkötter. (2016). Performance appraisals and job satisfaction. *International Journal of Human Resource Management*, 28(5), 750–774. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1109538>
- Perry, N. E., Turner, J. C., & Meyer, D. K. (2006). Classrooms as Contexts for Motivating Learning. In *Handbook of Educational Psychology* (pp. 327–348). <https://doi.org/10.4324/9780203874790.ch15>
- Pintrich, P. R., & De Groot, E. V. (2003). A motivational science perspective on the role of student motivation in learning and teaching contexts. *Journal of Educational Psychology*, 95(4), 667–686. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.95.4.667>

- Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015). Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, 480–487. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1226>
- Radhiah Said, R., Brahim, M., & Md Sabil, A. (2016). Bimbingan dan pementoran berfokus oleh SISC+ BM: Impak terhadap kualiti pengajaran guru Bahasa Melayu di sekolah-sekolah menengah daerah Samarahan, Sarawak (Focused Coaching and Mentoring by Sisc + Bm: Impact on Teaching Quality of the Malay Language Teac. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 41(2), 131–139. <https://doi.org/10.17576/JPEN-2016-41.2-%x>
- Raman, A., Mey, C. H., Don, Y., Daud, Y., & Khalid, R. (2015). Relationship between principals' transformational leadership style and secondary school teachers' commitment. *Asian Social Science*, 11(15), 221–228. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n15p221>
- Ramayah, T., Cheah, J., Chuah, F., Ting, H., & Memon, M. A. (2018). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) using SmartPLS 3.0: An update and Preactical Guide to Statistical Analysis. Handbook of Market Research*. <https://doi.org/10.1213/01.ane.0000105862.78906.3d>
- Reis, H. T. (1994). Domains of experience: Investigating relationship processes from three perspectives. *Theoretical Frameworks for Personal Relationships*, 87–110.
- Reyes, P. (1992). *Preliminary Models of Teacher Organizational Commitment: Implications for Restructuring the Workplace*. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED349680.pdf>
- Robert W. White. (1959). Motivation Reconsidered: The Concept of Competence. *Psychological Review*, 66.
- Rockmann, K. W., & Ballinger, G. A. (2017). Intrinsic motivation and organizational identification among on-demand workers. *Journal of Applied Psychology*, 102(9), 1305–1316. <https://doi.org/10.1037/apl0000224>
- Rose, R. C., Kumar, N., & Pak, O. G. (2009). The effect of organizational learning on organizational commitment, job satisfaction and work performance. *Journal of Applied Business Research*, 25(6), 55–66. <https://doi.org/10.19030/jabr.v25i6.995>
- Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality*, 63(3), 397–427. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1995.tb00501.x>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*. Retrieved from <http://psycnet.apa.org/journals/amp/55/1/68/>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). Chirkov, V. I., & Ryan, R. M. (2001). Parent and Teacher Autonomy-Support in Russian and U.S. Adolescents: Common Effects on Well-being and Academic Motivation. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32, 618–635.

- Ryan, R. M., Sheldon, K. M., Kasser, T., & Deci, E. L. (1996). All goals are not created equal: An organismic perspective on the nature of goals and their regulation. In *Psychology of Action: Linking Cognition and Motivation to Behavior*. <https://doi.org/papers://7EAF3440-77F6-4B89-B12D-846E31E57E4A/Paper/p3085>
- Ryan, R. M., & Vansteenkiste, M. (2013). On psychological growth and vulnerability: Basic psychological need satisfaction and need frustration as a unifying principle. *Journal of Psychotherapy Integration*, 23(3), 263–280. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1037/a0032359>
- Saha, R. (2016). Factors influencing Organizational Commitment – Research and Lessons. *Management Research and Practice*, 8(3), 36–48.
- Salleh, Salefah Mat, & Othman, N. (2019). Assessment level implementation of school improvement specialist coaches program: efficient teaching coaches features. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 8(3), 142–158. <https://doi.org/10.6007/IJARPED/v8-i2/5690>
- Salleh, Suzila Mat, Suffian, A., Zahari, M., Shafini, N., Said, M., Rapidah, S., ... Mara, U. T. (2016). The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment in the Workplace. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 6, 139–143.
- Sanders, W. L., & Horn, S. P. (1998). Research findings from the Tennessee Value-Added Assessment System (TVAAS) database: Implications for educational evaluation and research. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 12(3), 247–256. <https://doi.org/10.1023/A:1008067210518>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Smith, D., Reams, R., & Hair, J. F. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS - SEM) : A useful tool for family business researchers. *Journal of Family Business Strategy*. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2014.01.002>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Method for Business*. John Wiley & Sons Ltd. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sekaran, Uma, & Bougie, R. (2015). *Research methods for business and management. The Global Management Series*. <https://doi.org/10.1016/j.neuroscience.2004.12.022>
- Seligman, M. E. P. (1975). *Helplessness: On depression, development, and death*. New York, NY, US: W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co. <https://doi.org/10.5962/bhl.title.7369>
- Shafiq, M., & Akram Rana, R. (2016). Relationship of emotional intelligence to organizational commitment of college teachers in Pakistan. *Egitim Arastirmalari - Eurasian Journal of Educational Research*, (62), 1–14. <https://doi.org/10.14689/EJER.2016.62.1>
- Shamailan, A. W. (2015). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Issues in Business*

Management and Economics, 4(1), 1–8.

- Shaukat, R., Yousaf, A., & Sanders, K. (2017). Examining the linkages between relationship conflict, performance and turnover intentions: Role of job burnout as a mediator. *International Journal of Conflict Management*, 28(1), 4–23. <https://doi.org/10.1108/IJCM-08-2015-0051>
- Shore, L. M., & Martin, H. J. (1989). Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions. *Human Relations*, 42(7), 625–638. <https://doi.org/10.1177/001872678904200705>
- Shunk, D. H., Pintrich, P. R., & Meece, J. L. (2008). Motivation in Education. *Theory, Research, and Application*.
- Siciliano, M. D. (2017). Professional Networks and Street-Level Performance. *The American Review of Public Administration*, 47(1), 79–101. <https://doi.org/10.1177/0275074015577110>
- Siraj, S., & Ibrahim, M. S. (2012). *Standard Kompetensi Guru Malaysia*. Retrieved from http://repository.um.edu.my/25208/1/STANDARD_KOMPETENSI_GURU_MALAYSIA_Saedah_Siraj_%26_Mohammed_Sani_Ibrahim.pdf
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Still motivated to teach? A study of school context variables, stress and job satisfaction among teachers in senior high school. *Social Psychology of Education*, 20(1), 15–37. <https://doi.org/10.1007/s11218-016-9363-9>
- Skinner, E. A., & Edge, K. (2002). Self Determination, Coping, and Development. In *Handbook of self-determination research*.
- Slocum, J. W., & Hellriegel, D. (2009). *Principles of organizational behavior*. South-Western Cengage Learning Mason, OH.
- Solnet, D., Kralj, A., Kay, C., & Deveau, L. (2009). A lodging internship competency model: Enhancing educational outcomes through work integrated learning. *Journal of Hospitality and Tourism Education*, 21(4), 16–24. <https://doi.org/10.1080/10963758.2009.10696956>
- Somech, A., & Bogler, R. (2002). Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment. *Educational Administration Quarterly*, 38(4), 555–577. <https://doi.org/10.1177/001316102237672>
- Spear, M., Gould, K. and Lee, B. (2000). *Who Would be a Teacher? A Review of Factors Motivating and Demotivating Prospective and Practising Teachers*. NFER, Slough.
- Stangor, C. (2011). *Research methods for the behavioral sciences*. (Laureate Education, Inc., custom ed.). Boston: Houghton Mifflin Company.
- Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2004). The future of work motivation theory. *Academy of Management Review*, 29(3), 379. <https://doi.org/10.2307/20159049>
- Stoeber, J., Davis, C. R., & Townley, J. (2013). Perfectionism and workaholism in employees: The role of work motivation. *Personality and Individual*

Differences, 55(7), 733–738. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.06.001>

- Stupnisky, R. H., BrckaLorenz, A., Yuhas, B., & Guay, F. (2018). Faculty members' motivation for teaching and best practices: Testing a model based on self-determination theory across institution types. *Contemporary Educational Psychology*, 53, 15–26. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2018.01.004>
- Synodinos, N. E. (2003). The “art” of questionnaire construction: Some important considerations for manufacturing studies. *Integrated Manufacturing Systems*, 14(3), 221–237. <https://doi.org/10.1108/09576060310463172>
- Tadić, M., Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2013). Work happiness among teachers: A day reconstruction study on the role of self-concordance. *Journal of School Psychology*, 51(6), 735–750. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2013.07.002>
- Tajudeen, A. B. A. (2004). Kepuasan kerja Dan tekanan yang dihadapi Oleh guru sekolah menengah. *Universiti Putra Malaysia*. Retrieved from <http://psasir.upm.edu.my/6399>
- Taylor, I. M., Ntoumanis, N., & Standage, M. (2008). A self-determination theory approach to understanding the antecedents of teachers' motivational strategies in physical education. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 30(1), 75–94. <https://doi.org/10.1123/jsep.30.1.75>
- Tentama, F., & Pranungsari, D. (2016). The roles of teachers' work motivation and teachers' job satisfaction in the organizational commitment in extraordinary schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 5(1), 39. <https://doi.org/10.11591/ijere.v5i1.4520>
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation scale: its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 41(4), 213–226. <https://doi.org/10.1037/a0015167>
- Tsui, K. T., & Cheng, Y. C. (1999). School organizational health and teacher commitment: A contingency study with multi-level analysis. *International Journal of Phytoremediation*, 21(1), 249–268. <https://doi.org/10.1076/edre.5.3.249.3883>
- Tuckman, B., & Harper, B. (2012). *Conducting educational research*. Plymouth, UK: Rowman & Littlefield Publishers. Retrieved from <https://books.google.com.my/books?hl=en&lr=&id=PQcSAAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=Tuckman+%26+Harper,+2012&ots=Uek5SPWyhM&sig=MKrcPRVhcN6Y8QsU-JEYZtFCaNE>
- Turner, B. A., & Chelladurai, P. (2005). Organizational and occupational commitment, intention to leave, and perceived performance of intercollegiate coaches. *Journal of Sport Management*. <https://doi.org/10.1007/s00705-011-1006-z>. Uniformity
- Umar Sekaran. (2003). Research method for business. *Research Methods for Business Students*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

- Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Blais, M. R. (1992). The Academic Motivation Scale: A measure of intrinsic, extrinsic, and amotivation in education. *Educational And*. Retrieved from <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0013164492052004025>
- Vandenberghe, C., Bentein, K., Michon, R., Chebat, J. C., Tremblay, M., & Fils, J. F. (2007). An examination of the role of perceived support and employee commitment in employee-customer encounters. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1177–1187. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.1177>
- Vansteenkiste, M., Lens, W., & Deci, E. L. (2006). Intrinsic versus extrinsic goal contents in self-determination theory: Another look at the quality of academic motivation. *Educational Psychologist*, 41(1), 19–31. https://doi.org/10.1207/s15326985ep4101_4
- Vroom, V. (1964). Expectancy theory. *Work and Motivation*. <https://doi.org/10.4135/9781849208628>
- Wahyuddin, W. (2017). Headmaster leadership and teacher competence in increasing student achievement in school. *International Education Studies*, 10(3), 215. <https://doi.org/10.5539/ies.v10n3p215>
- Wainer, H., & Braun, H. I. (1988). *Test Validity*. Routledge. <https://doi.org/10.4135/9781849208628>
- Ware, H., & Kitsantas, A. (2007). Teacher and collective efficacy beliefs as predictors of professional commitment. *Journal of Educational Research*, 100(5), 303–310. <https://doi.org/10.3200/JOER.100.5.303-310>
- Wassertheil, S., & Cohen, J. (1970). Statistical power analysis for the behavioral sciences. *Biometrics*, 26(3), 588. <https://doi.org/10.2307/2529115>
- White, R. W. (1963). Ego and Reality in Psychoanalytic Theory. *Psychological Issues*.
- Wiersma, W. (2000). *Research Methods in Education: An Introduction* (7th ed.). Pearson.
- Wilson, A., & Frimpong, J. (2004). A reconceptualisation of the satisfaction-service performance thesis. *Journal of Services Marketing*, 18(6), 471–481. <https://doi.org/10.1108/08876040410557258>
- Wolpin, J., Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1991). Is job satisfaction an antecedent or a consequence of psychological burnout? *Human Relations*, 44(2), 193–209. <https://doi.org/10.1177/001872679104400205>
- Woods, S. A., & West, M. A. (2010). *The Psychology of Work and Organizations*. Cengage Learning EMEA.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Yost, R. (2002). “I Think I Can”: Mentoring as a means of enhancing teacher efficacy. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*,

75(4), 195–197. <https://doi.org/10.1080/00098650209604930>

Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic – A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross- cultural context. *Personnel Review*, 30(2), 152–169. <https://doi.org/10.1108/00483480110380325>

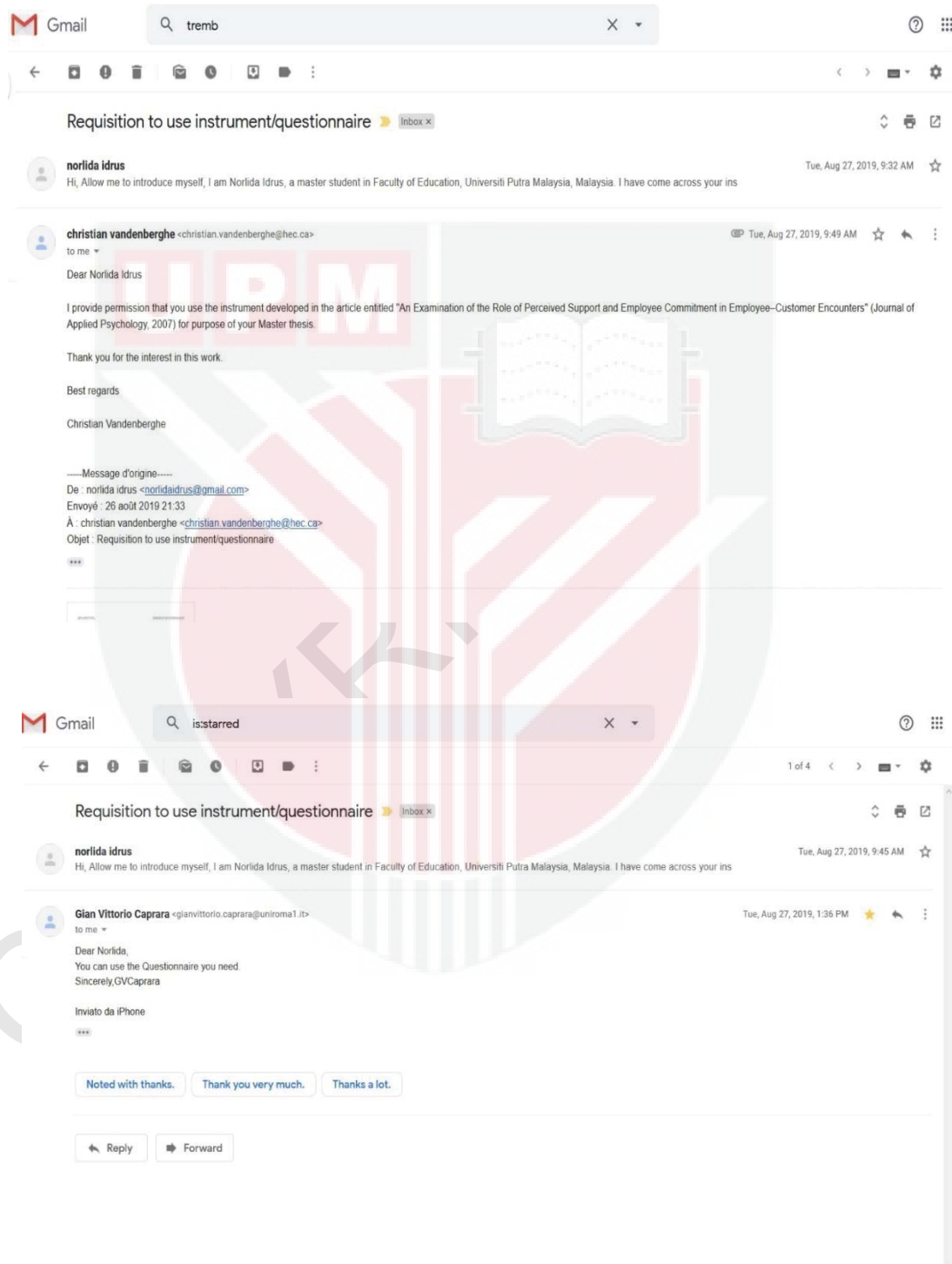
Zembylas, M., & Papanastasiou, E. (2004). Job satisfaction among school teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, 42(3), 357–374. <https://doi.org/10.1108/09578230410534676>

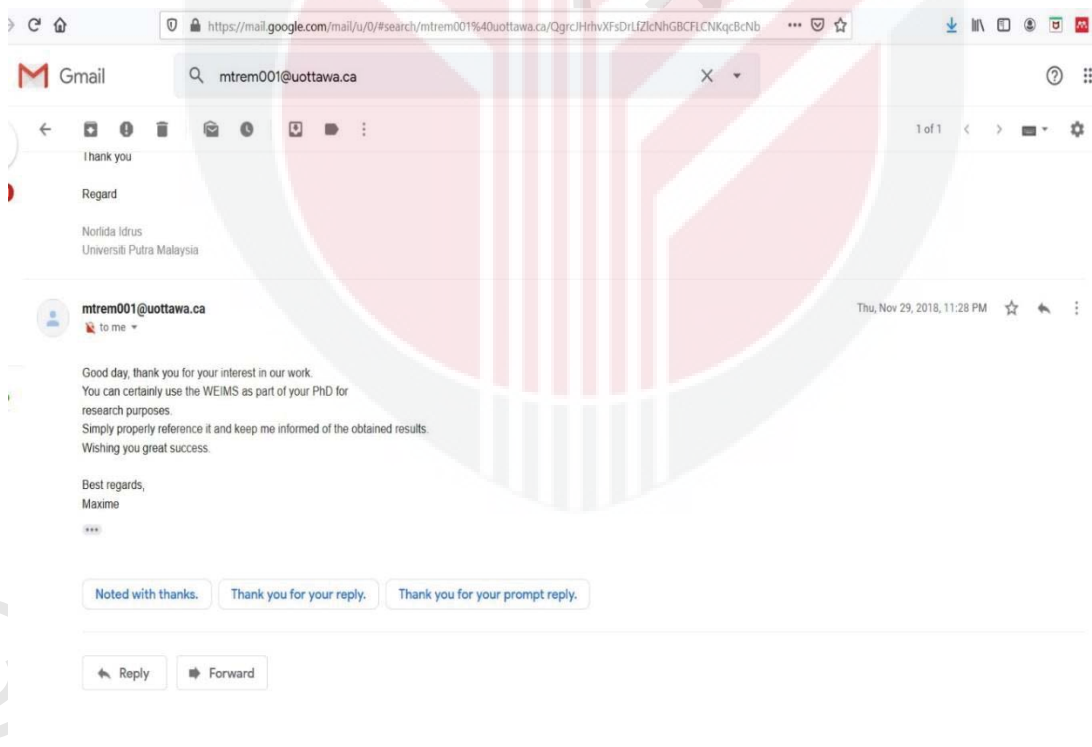
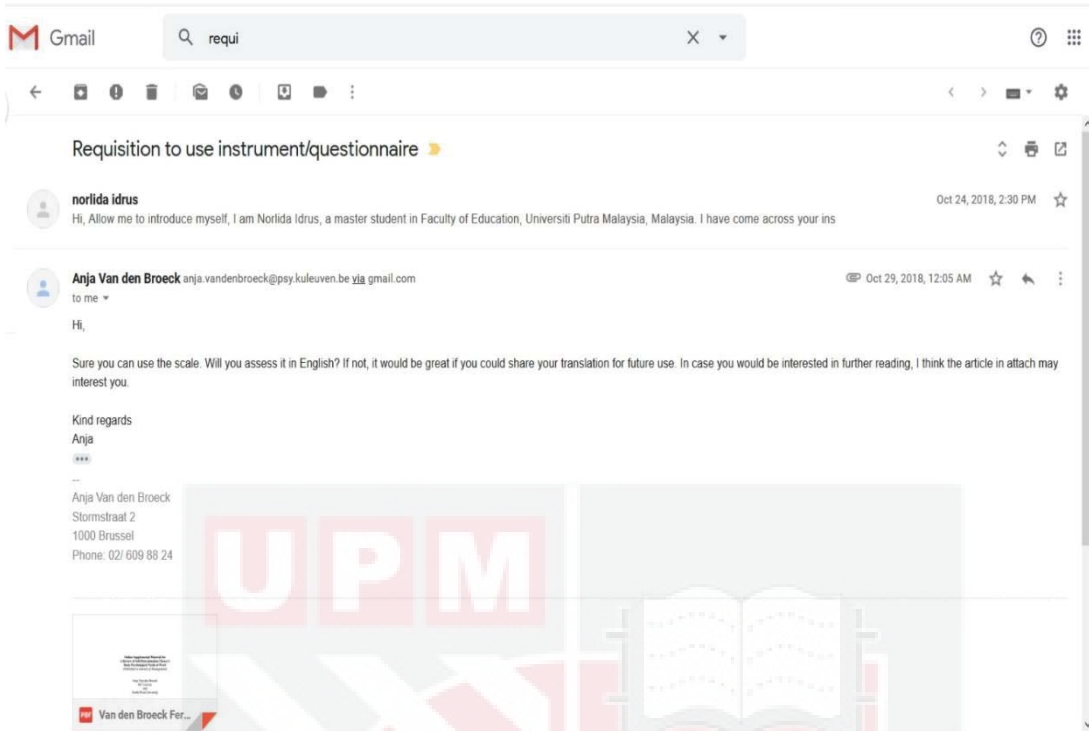
Zsuzsanna, K.-V. (2016). Comparative analysis of motivation theories. *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.21791/ijems.2016.1.25>.



LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kebenaran menggunakan Instrumen Kajian





Lampiran 5 : Soal Selidik Kajian



TAJUK KAJIAN:

HUBUNGAN ANTARA KEPERLUAN PSIKOLOGI ASAS DAN MOTIVASI
DENGAN KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA GURU DIBIMBING OLEH
PAKAR PEMBIMBING PENINGKATAN SEKOLAH

RESEARCH TITLE:

RELATIONSHIP BETWEEN BASIC PSYCHOLOGY NEEDS AND
MOTIVATION WITH COMMITMENT AND WORK SATISFACTION AMONG
GUIDED TEACHER BY SCHOOL IMPROVEMENT SPECIALIST COACH

Kajian ini dijalankan bagi menentukan hubungan antara keperluan psikologi asas dan motivasi dengan komitmen dan kepuasan kerja Guru Dibimbing oleh Pakar Pembimbing Peningkatan Sekolah. Maklum balas serta maklumat peribadi yang diberikan adalah sulit dan hanya digunakan untuk tujuan penyelidikan sahaja. Kerjasama dan maklum balas anda adalah sangat dihargai.

This study is to determine the relationship between basic psychology needs and motivation with commitment and work satisfaction among Guided Teacher by School Improvement Specialist Coach. The feedback and personal information provided are strictly confidential and only used for research purposes. Your cooperation and feedback are greatly appreciated.

Norlida bt. Idrus
M.SC. (Psikologi Pendidikan)
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia.

Sila baca arahan sebelum menjawab soalan yang diberikan.

Soal selidik ini bertujuan untuk mengukur “Hubungan Keperluan Psikologi Asas dan Motivasi dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja Guru Dibimbing oleh Pakar Pembimbing Peningkatan Sekolah”. Soal selidik ini mempunyai tujuh (7) bahagian: Bahagian I ialah Demografi, Bahagian II ialah Perincian Keperluan Psikologi Asas, Bahagian III ialah Motivasi Intrinsik, Bahagian IV ialah Perincian Motivasi Ekstrinsik, Bahagian V ialah Keadaan AMotivasi, Bahagian VI ialah Kepuasan Kerja dan Bahagian VII ialah Komitmen Kerja.

Arahan:

1. **JANGAN** tulis nama anda di mana-mana dalam soal selidik ini.
2. Semua maklumat dan jawapan adalah **SULIT**. Sebarang maklum balas akan dikira secara agregatif dan bukan individu
3. Sila jawab semua soalan. Tiada jawapan yang **BETUL ATAU SALAH**.
4. Sila bersikap terbuka dan jujur dalam memberikan jawapan anda.
5. Sila beri perhatian untuk memeriksa skala yang digunakan pada bahagian awal setiap bahagian.

Selamat Menjawab

BAHAGIAN I: MAKLUMAT DEMOGRAFI (MAKLUMAT PERIBADI)

Sila tandakan(X) atau tuliskan jawapan anda dalam kotak yang sesuai.

1. Tarikh : 2. Daerah :

3. Negeri: : 4. Matapelajaran yang diajar :

5. Jantina:

1	Lelaki	2	Perempuan
---	--------	---	-----------

6. Pengalaman Mengajar:

1	Bawah 5 tahun	2	5 – 10 tahun
3	11 – 20 tahun	4	21 tahun ke atas

7. Kekerapan pertemuan bersama SISC+ dalam masa setahun

1	1 hingga 2 kali	2	3 hingga 5 kali
3	6 hingga 8 kali	4	9 hingga 10 kali
5	Lebih 10 kali		

8. Keterlibatan dengan pementoran oleh SISC+

1	Bawah 1 tahun	2	1 hingga 2 tahun
3	3 hingga 5 tahun	4	Lebih 5 tahun

BAHAGIAN II – KEPERLUAN PSIKOLOGI ASAS

Sila **bulatkan** nombor yang sesuai bagi menggambarkan tahap persetujuan anda terhadap setiap pernyataan yang diberikan.


Sangat Tidak Setuju (STS)						Sangat Setuju (SS)
1	2	3	4	5	6	7


A. KEPERLUAN AUTONOMI		STS SS						
1.	Saya bebas memberi pendapat dan pandangan saya sebagai guru	1	2	3	4	5	6	7
2.	Saya boleh menjadi diri sendiri dalam tugas sebagai guru	1	2	3	4	5	6	7
3.	Semasa di sekolah saya merasakan saya perlu mengikut arahan orang lain	1	2	3	4	5	6	7
4.	Sekiranya saya boleh memilih, saya akan melakukan perkara yang berbeza di sekolah.	1	2	3	4	5	6	7
5.	Tugas di sekolah adalah sealiran dengan apa yang saya ingin lakukan.	1	2	3	4	5	6	7
6.	Saya diberikan kebebasan untuk melakukan kerja saya dengan cara yang saya rasakan terbaik.	1	2	3	4	5	6	7
7.	Saya dipaksa untuk melakukan perkara yang saya tidak ingin lakukan.	1	2	3	4	5	6	7
B. KEPERLUAN KOMPETENSI		STS SS						
8.	Saya tidak cekap dalam pekerjaan saya.	1	2	3	4	5	6	7
9.	Saya sangat mahir dalam tugas saya.	1	2	3	4	5	6	7
10.	Saya cekap dalam tugas saya sebagai seorang guru	1	2	3	4	5	6	7
11.	Saya ragu-ragu samaada mampu melaksanakan tugas saya dengan baik.	1	2	3	4	5	6	7
12.	Saya bagus dalam melakukan kerja saya.	1	2	3	4	5	6	7
13.	Saya merasakan saya boleh menyelesaikan tugas yang paling sukar di sekolah.	1	2	3	4	5	6	7

C. KEPERLUAN KESALINGHUBUNGAN		STS  SS						
14.	Saya tidak mempunyai hubungan dengan orang lain dalam pekerjaan saya.	1	2	3	4	5	6	7
15.	Di sekolah, saya sebahagian daripada kumpulan.	1	2	3	4	5	6	7
16.	Saya tidak begitu bergaul dengan orang lain di sekolah.	1	2	3	4	5	6	7
17.	Di sekolah, saya hanya bercakap dengan orang lain tentang perkara yang penting sahaja.	1	2	3	4	5	6	7
18.	Saya sering merasakan bersendirian apabila saya bersama rakan sekerja.	1	2	3	4	5	6	7
19.	Di sekolah, orang lain melibatkan saya di dalam aktiviti sosial.	1	2	3	4	5	6	7
20.	Ada orang yang memahami saya di sekolah.	1	2	3	4	5	6	7
21.	Sesetengah orang yang bekerja dengan saya adalah rakan rapat saya.	1	2	3	4	5	6	7
22.	Tiada siapa peduli tentang saya di sekolah.	1	2	3	4	5	6	7
23.	Saya tidak mempunyai sesiapa untuk saya berkongsi pendapat sekiranya saya ingin melakukannya.	1	2	3	4	5	6	7

BAHAGIAN III – MOTIVASI INTRINSIK

Sila **bulatkan** nombor yang sesuai bagi menggambarkan tahap persetujuan anda terhadap setiap pernyataan yang diberikan.

Sangat Tidak Setuju (STS)							Sangat Setuju (SS)
1	2	3	4	5	6	7	

1. MOTIVASI INTRINSIK		STS  SS						
Sambung pernyataan ini Saya memilih untuk menjadi guru..								
24.	Kerana saya sangat seronok dengan pekerjaan ini.	1	2	3	4	5	6	7
25.	Untuk pengalaman yang mengembirakan daripada pekerjaan ini.	1	2	3	4	5	6	7
26.	Kerana saya berminat dengan pekerjaan ini.	1	2	3	4	5	6	7

BAHAGIAN IV – MOTIVASI EKSTRINSIK

Sila **bulatkan** nombor yang sesuai bagi menggambarkan tahap persetujuan anda terhadap setiap pernyataan yang diberikan.

Sangat Tidak Setuju (STS)						Sangat Setuju (SS)
1	2	3	4	5	6	7

A. PERATURAN BERSEPADU		STS SS						
Sambung pernyataan ini Saya memilih untuk menjadi guru.....								
27.	Kerana ia telah menjadi bahagian asas dalam diri saya.	1	2	3	4	5	6	7
28.	Kerana ia adalah jalan yang saya pilih untuk kehidupan saya.	1	2	3	4	5	6	7
29.	Kerana pekerjaan ini sebahagian daripada hidup saya.	1	2	3	4	5	6	7
B. PERATURAN YANG DIKENAL PASTI		STS SS						
Sambung pernyataan ini Saya memilih untuk menjadi guru.....								
30.	Kerana ia membolehkan saya mencapai matlamat hidup saya	1	2	3	4	5	6	7
31.	Kerana pekerjaan ini memenuhi perancangan kerjaya saya	1	2	3	4	5	6	7
32.	Kerana pekerjaan ini bertepatan dengan nilai peribadi saya	1	2	3	4	5	6	7
C. PERATURAN DISELARASKAN		STS SS						
Sambung pernyataan ini Saya memilih untuk menjadi guru.....								
33.	Kerana saya ingin berjaya dalam pekerjaan ini, jika tidak saya akan berasa malu pada diri sendiri	1	2	3	4	5	6	7
34.	Kerana saya mahu menjadi sangat bagus dalam pekerjaan ini atau nanti saya akan berasa sangat kecewa.	1	2	3	4	5	6	7
35.	Kerana saya ingin menjadi pemenang dalam hidup	1	2	3	4	5	6	7
D. PERATURAN LUARAN		STS SS						
Sambung pernyataan ini Saya memilih untuk menjadi guru.....								
36.	Kerana ia membolehkan saya mendapat wang yang banyak	1	2	3	4	5	6	7
37.	Kerana pekerjaan ini mempunyai jaminan keselamatan	1	2	3	4	5	6	7
38.	Untuk gaji yang saya perolehi	1	2	3	4	5	6	7

BAHAGIAN V – KEADAAN AMOTIVASI

Sila **bulatkan** nombor yang sesuai bagi menggambarkan tahap persetujuan anda terhadap setiap pernyataan yang diberikan.

Tidak Pernah (TP)							Sangat Kerap (SK)
1	2	3	4	5	6	7	

KEADAAN AMOTIVASI		TP SK						
39.	Sebagai seorang guru, saya seperti tidak mampu menguruskan tugas penting yang berkaitan dengan pekerjaan ini	1	2	3	4	5	6	7
40.	Sebagai seorang guru, kami dibekalkan dengan syarat kerja yang tidak realistik	1	2	3	4	5	6	7
41.	Sebagai seorang guru, terlalu banyak jangkauan terhadap kami	1	2	3	4	5	6	7

BAHAGIAN VI – KOMITMEN KERJA

Sila **bulatkan** nombor yang sesuai bagi menggambarkan tahap persetujuan anda terhadap setiap pernyataan yang diberikan.

Sangat Tidak Setuju (STS)							Sangat Setuju (SS)
1	2	3	4	5	6	7	

KOMITMEN KERJA		STS SS						
42.	Saya merasakan bahawa saya tergolong dalam sekolah ini.	1	2	3	4	5	6	7
43.	Sekolah ini mempunyai makna yang besar kepada saya.	1	2	3	4	5	6	7
44.	Saya bangga tergolong dalam sekolah ini.	1	2	3	4	5	6	7
45.	Saya tidak merasakan mempunyai tautan emosi pada sekolah ini.	1	2	3	4	5	6	7
46.	Saya tidak merasakan yang saya adalah sebahagian daripada sekolah ini.	1	2	3	4	5	6	7
47.	Saya merasakan masalah sekolah adalah masalah saya juga.	1	2	3	4	5	6	7
48.	Meninggalkan sekolah pada masa ini adalah tindakan yang tidak bermoral.	1	2	3	4	5	6	7
49.	Tindakan meninggalkan sekolah tempat saya bekerja sekarang adalah tidak wajar, walaupun untuk kebaikan saya.	1	2	3	4	5	6	7

50.	Saya akan berasa bersalah sekiranya saya meninggalkan sekolah tempat saya bekerja sekarang.	1	2	3	4	5	6	7
51.	Saya akan merosakkan kepercayaan orang lain sekiranya saya tinggalkan sekolah tempat saya bekerja sekarang.	1	2	3	4	5	6	7
52.	Sekiranya saya mendapat tawaran yang lebih baik di tempat lain , saya tidak merasakan itu adalah tindakan yang betul untuk meninggalkan sekolah.	1	2	3	4	5	6	7
53.	Saya tidak akan meninggalkan sekolah ini sekarang , kerana saya mempunyai rasa tanggungjawab kepada sesetengah orang yang bekerja di sini.	1	2	3	4	5	6	7
54.	Saya tidak akan tinggalkan sekolah ini kerana saya akan merasakan kehilangan.	1	2	3	4	5	6	7
14.	Secara peribadi, saya merasakan meninggalkan sekolah ini akan mendatangkan lebih banyak kerugian daripada kebaikan.	1	2	3	4	5	6	7
55.	Saya terus bekerja di sekolah ini kerana saya percaya sekolah lain tidak mampu memberikan kelebihan yang saya peroleh di sini.	1	2	3	4	5	6	7
57.	Saya tidak mempunyai pilihan, selain daripada kekal di sekolah ini.	1	2	3	4	5	6	7
58.	Saya kekal di sekolah ini kerana saya tidak nampak tempat lain yang boleh saya bekerja.	1	2	3	4	5	6	7
59.	Saya merasakan saya mempunyai beberapa pilihan untuk dipertimbangkan untuk meninggalkan sekolah ini.	1	2	3	4	5	6	7

BAHAGIAN VII – KEPUASAN KERJA

Sila **bulatkan** nombor yang sesuai bagi menggambarkan tahap persetujuan anda terhadap setiap pernyataan yang diberikan.

Tidak Pernah (TP)	—————→						Sangat Kerap (SK)
	1	2	3	4	5	6	

KEPUASAN KERJA		TP —————→ SK						
60.	Saya berasa bagus di tempat kerja	1	2	3	4	5	6	7
61.	Saya gembira dengan cara rakan sekerja dan pentadbir melayan saya	1	2	3	4	5	6	7
62.	Saya sangat berpuas hati dengan kerja saya	1	2	3	4	5	6	7
63.	Dalam kebanyakan laluan, menjadi guru adalah sangat dekat dengan diri saya	1	2	3	4	5	6	7
64.	Keadaan saya adalah sangat baik dengan menjadi guru	1	2	3	4	5	6	7

65.	Saya berpuas hati dengan menjadi seorang guru	1	2	3	4	5	6	7
66.	Buat masa ini, saya telah mendapat sesuatu yang penting untuk menjadi seorang guru	1	2	3	4	5	6	7
67.	Jika saya boleh memilih kerjaya saya, tiada apa yang saya ingin ubah	1	2	3	4	5	6	7

Sekian Terima Kasih -



BIODATA PELAJAR

Norlida binti Idrus merupakan lulusan Bachelo Pendidikan Bimbingan dan Kaunseling daripada Universiti Putra Malaysia (2007-2011). Beliau kini merupakan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan yang bertugas sebagai Guru Bimbingan dan Kaunseling.



PENERBITAN

Idrus, N., Ahmad, N. A., & Zakaria, N. S. (2020). Conceptualizing Basic Psychological Needs (BSPN) and Motivation Regulations as Antecedents for Guided Teachers' Work Commitment and Satisfaction. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(11), 779–803.

