

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA IMAM KOR AGAMA ANGKATAN TENTERA MALAYSIA

AMIRRUL HAFFIS BIN MOHAMAD

Amirrul106@gmail.com

ZAHIMI ZAINAL ABIDI

zippy_hj@yahoo.com

DAUD MOHAMED SALLEH

daud@upnm.edu.my

RIDWAN HASHIM

ridwanhjhashim@gmail.com

Fakulti Pengajian dan Pengurusan Pertahanan,
Universiti Pertahanan Nasional Malaysia

ABSTRAK

Kepuasan kerja adalah peramal yang penting bagi individu dan prestasi organisasi. Pekerja yang menikmati kepuasan ketika bekerja akan menyumbang kepada peningkatan tahap komitmen organisasi, kepuasan hidup dan penglibatan kerja yang lebih baik. Kepuasan kerja yang tinggi juga mampu mengurangkan ketidakhadiran, niat perolehan, tekanan kerja dan pembuangan pekerja. Keadaan ini secara tidak langsung turut mempengaruhi kualiti perkhidmatan dalaman dalam sesebuah organisasi. Demikian juga para imam di masjid dan surau dalam Angkatan Tentera Malaysia (ATM) perlu menikmati kepuasan ketika bekerja dalam bidang yang dipandang tinggi oleh masyarakat Islam. Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dalam kalangan imam Kor Agama Angkatan Tentera (KAGAT) di masjid dan surau Angkatan Tentera Malaysia (ATM). Responden kajian ini telah dipilih menggunakan kaedah persampelan rawak mudah yang terdiri daripada 280 orang anggota Lain-Lain Pangkat KAGAT. Kajian ini merupakan kajian kuantitatif yang menggunakan instrumen soal selidik. Data kajian dianalisis menggunakan perisian *SmartPLS* versi 3.2.5. Ujian *bootstrapping* menunjukkan bahawa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja imam manakala nilai R^2 berada dalam keadaan sederhana.

Kata kunci: Kepuasan kerja, Imam, Prestasi Imam, Masjid

1. Pengenalan

Pekerja sektor awam adalah sumber manusia yang penting dalam membantu sesebuah organisasi untuk melaksanakan urusan pentadbiran dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Mereka memainkan peranan utama bagi menentukan kejayaan atau kegagalan sesebuah organisasi. Organisasi awam yang menghargai sumbangan pekerja mereka serta memberikan peluang perkembangan kerjaya yang menarik, sokongan yang berterusan dan memberi motivasi kepada mereka berdasarkan kemampuan dan kecekapan akan meningkatkan tahap kepuasan kerja dalam kalangan pekerja (Fadzin *et al.*, 2020).

Kepuasan kerja sangat penting dalam sesebuah organisasi kerana itulah yang membuat pekerja mengekalkan pekerjaan yang sedang mereka kerjakan. Oleh kerana itu, majikan mesti tahu apa yang harus di persiapkan untuk pekerja mereka bagi memastikan mereka berpuas hati dengan kedudukan mereka. Majikan perlu memberikan motivasi yang mencukupi bagi meningkatkan prestasi kerja agar pekerja mempunyai perasaan puas dalam menghargai pekerjaan mereka. Modal insan berkualiti memainkan peranan penting dalam menentukan hala tuju penjawat awam dan memastikan pengurusan yang cekap. Oleh itu, sektor awam mesti cekap dalam memastikan penyampaian perkhidmatan yang berkualiti (Amarasinghe, 2015).

Prestasi organisasi yang baik adalah hasil daripada kepuasan kerja dalam kalangan pekerja dan seterusnya akan meningkatkan prestasi pekerja yang baik. Teori dua faktor oleh Herzberg menjelaskan, pekerja yang berpuas hati melakukan yang terbaik, dan ketidakpuasan menyebabkan sebaliknya. Kepuasan pekerja yang utama adalah kesungguhan organisasi menyediakan latihan yang berterusan, pengiktirafan dan penghargaan, peluang kerjaya dan gaji yang setimpal. Tanpa semua ini boleh menyebabkan prestasi kerja yang merundum dan buruk (Prasadi, 2019).

Zafir *et al.* (2013), menyatakan bahawa modal insan adalah aset penting kepada industri termasuk pengurusan dan pengimarahkan masjid. Kelebihan sesebuah organisasi amat bergantung kepada keupayaan modal insan dalam meningkatkan prestasi kerja. Empat ciri penting yang sangat diperlukan oleh sesebuah insitutsi bagi memperkukuhkan daya saing yang mampan iaitu sumber manusia yang berkesan, jarang ditemui, sukar dicitlak dan sukar ditukar ganti. Semua ciri ini ada pada modal insan. Sekiranya KAGAT ingin berfungsi dengan berkesan dan mempunyai daya saing yang jitu dalam pengurusan dan pengimarahkan masjid dan surau dalam ATM, maka aspek pengurusan modal insan ini perlu diberikan perhatian khususnya dalam meningkatkan kualiti dan prestasi kerja para imam.

2. Objektif Kajian

Menurut Baharom dan Johdi (2009), sumber manusia adalah aset utama kepada sesuatu organisasi termasuk ATM. Ia perlu dibangunkan bagi meningkatkan keupayaan dan kemahiran diri. Sumber manusia yang cekap dan berkemahiran akan melonjakkan prestasi sesebuah organisasi khususnya tentera yang terlibat sepenuhnya dalam bidang pertahanan dan keselamatan negara. Dalam hal ini, imam-imam KAGAT yang berkhidmat di masjid dan surau ATM juga tidak terkecuali.

Oleh itu, kajian yang banyak telah dilakukan untuk menilai pengaruh kepuasan kerja terhadap peningkatan prestasi kerja. Tujuan utama kajian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara pemboleh ubah bebas dan pemboleh ubah bersandar. Dalam kajian ini, kepuasan kerja akan menjadi pemboleh tidak bersandar manakala prestasi kerja imam sebagai pemboleh ubah bersandar. Oleh itu, secara jelas dapat diterangkan bahawa objektif kajian ini adalah untuk;

- i) mengukur pengaruh kepuasan kerja dengan prestasi kerja imam.
- ii) mengenalpasti sejauhmana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja imam.

3. Persoalan Penyelidikan

Persoalan kajian akan menjadi panduan bagi keperluan kajian ini adalah seperti berikut:

- i. Apakah kepuasan kerja penting dalam mengukur prestasi kerja imam?
- ii. Mengenalpasti sejauhmana kepuasan kerja terhadap prestasi kerja imam?

4. Kajian Literatur

4.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat ditakrifkan sebagai rasa pencapaian dan kejayaan pekerja. Secara umum dipercayai bahawa ia berkaitan langsung dengan produktiviti dan prestasi kerja serta kesejahteraan diri. Kepuasan kerja juga boleh diterjemahkan sebagai melakukan kerja yang disukai, melakukannya dengan baik dan dihargai atas usaha sendiri melalui pendekatan yang berbeza untuk pelbagai aspek pekerjaan mereka, seperti jenis pekerjaan yang mereka lakukan, rakan sekerja, atasan atau bawahan dan gaji mereka (Szymon *et al.*, 2020).

Kepuasan kerja akan terhasil sekiranya mendapat motivasi dari kepimpinan organisasi. Kepuasan ini akan mengakibatkan peningkatan prestasi kerja. Oleh itu, kepuasan kerja adalah elemen penting untuk memotivasi pekerja dan mendorong mereka mencapai keputusan yang lebih baik (Anesukanjanakul *et al.*, 2019).

Menurut Zainal *et al.* (2018), kepuasan kerja pada dasarnya adalah perasaan positif terhadap pekerjaan kerana penilaian terhadap ciri atau dengan kata lain perasaan menyenangkan seseorang setelah seseorang menilai pekerjaan atau pekerjaan yang berkaitan. Terdapat akibat sekiranya pekerja suka bekerja, dan ada akibat apabila pekerja tidak suka bekerja. Kerangka berfikir (kerangka kerja keluar, pengaruh, kesetiaan dan dedikasi) berguna untuk memahami akibat ketidakpuasan hati.

4.2 Prestasi Kerja Imam

Menurut Zainal *et al.* (2018), prestasi pekerja tidak hanya melibatkan *output* tetapi juga melihat aspek kuantiti dan kualiti kerja. Terdapat tiga jenis tingkah laku utama iaitu prestasi di tempat kerja: a) Prestasi tugas; bagaimana seseorang menjalankan tugas dan tanggungjawab dalam menghasilkan barang atau perkhidmatan atau tugas pentadbiran. Sebilangan besar tugas disenaraikan dalam keterangan kerja. b) Keahlian; sumbangan tindakan terhadap persekitaran organisasi, seperti menolong orang lain dalam menyokong pencapaian matlamat organisasi, memperlakukan rakan sekerja dengan baik, memberi cadangan yang membina, dan mengatakan perkara positif mengenai tempat kerja. c) Produktiviti kaunter; tindakan yang secara aktif membantu organisasi, seperti tidak merosakkan harta benda syarikat, berkelakuan baik terhadap rakan sekerja, dan menepati waktu kehadiran kerja. Sebilangan besar pengurus percaya bahawa

prestasi yang baik bermaksud melakukan yang baik dalam dua dimensi pertama dan mengelakkan yang ketiga. Seseorang yang melakukan kerja teras dengan betul tetapi bersikap kasar dan agresif terhadap rakan sekerja tidak akan dianggap sebagai pekerja yang baik di kebanyakan organisasi, bahkan pekerja yang paling menyenangkan dan optimis tidak dapat melakukan kerja asas dengan betul dan tidak akan menjadi pekerja yang baik.

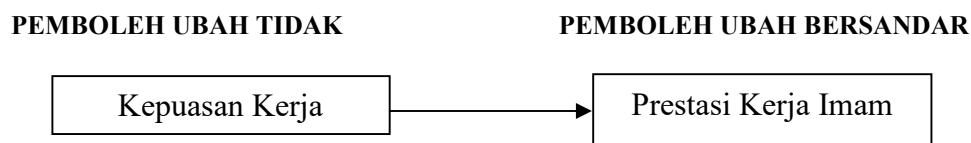
Khatijah *et al.*, (2018) menyatakan bahawa prestasi kerja juga boleh diistilahkan sebagai komitmen terhadap kerja dan organisasi. Individu yang mempunyai prestasi kerja adalah mereka yang mempunyai kemahiran, idea yang tuntas, memahami kehendak organisasi dan kreatif menguasai sumber sehingga membawa keuntungan untuk organisasi. Pekerja yang berprestasi tinggi mampu bertindak dengan aneka pilihan bagi menghadapi semua kemungkinan. Bagi sesebuah organisasi yang menjaga reputasi dan produktiviti mereka, setiap pekerja akan diberi peluang menghadiri latihan dan peningkatan kemahiran bagi meningkatkan prestasi kerja. Kebijaksanaan dan kecekapan mentadbir emosi turut bernilai bagi melaksanakan amanah terhadap organisasi.

Definasi imam menurut Suhaila *et al.* (2015), mereka yang memainkan peranan yang penting dalam mengetuai ibadah solat dan pembangunan komuniti Islam. Malah perkataan imam itu sendiri ada disebut dalam Al-Quran. Menurut Lokman (2014), al-Quran membawa perkataan imam dalam beberapa konteks. Antaranya firman Allah SWT:

“Dan (ingatlah) ketika Nabi Ibrahim diuji oleh Tuhannya dengan beberapa kalimah (suruhan dan larangan), maka Nabi Ibrahim pun menyempurnakannya. (Setelah itu) Allah berfirman: “Sesungguhnya Aku melantikmu menjadi Imam (pemimpin ikutan) bagi umat manusia”. Nabi Ibrahim pun memohon dengan berkata: “(Ya Tuhanku, jadikanlah juga dari keturunanku (pemimpin-pemimpin ikutan)”. Allah berfirman: (Pemohonanmu diterima, tetapi) janjiKu ini tidak akan didapati oleh orang-orang yang zalim.” (Al-Quran, Al-Baqarah, 2:124)

5. Kerangka Konseptual Kajian

Berdasarkan soroton literatur di atas, sebuah kerangka konseptual telah dibentuk seperti berikut:



Rajah 1: Kerangka Konseptual Prestasi Kerja Imam

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, hipotesis-hipotesis yang akan diuji ialah:

H1: Terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja imam.

6. Metodologi Kajian

6.1 Rekabentuk kajian

Kaedah keratan rentas telah digunakan dalam kajian ini. Kaedah ini membolehkan pengkaji menggabungkan kajian literatur, dan kajian soal selidik sebagai prosedur utama pengumpulan data kajian. Kelebihan kaedah ini ialah berupaya membantu pengumpulan data secara tepat, mengelakkan wujudnya unsur berat sebelah, relevan dengan keperluan sesuatu kajian dan boleh dipercayai untuk mengukur persepsi responden terhadap pemboleh ubah-pemboleh ubah kajian (Sekaran & Bougie, 2016; Creswell, 2012).

Matlamat kajian ini dijalankan adalah untuk mengukur pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja imam di masjid dan surau pasukan perkhidmatan dalam ATM.

6.2 Soal selidik

Pengumpulan data dibuat menggunakan borang soal selidik berdasarkan skala tujuh jawapan pilihan Likert. Borang soal selidik kajian ini merangkumi dua bahagian utama. Pertama, peranan jurulatih dengan menggunakan sepuluh item yang diubahsuai daripada literatur kajian Sofyan *et al.* (2020). Kedua, prestasi kerja imam telah diukur menggunakan enam belas item yang diubahsuai daripada literatur kajian Siti Marziah *et al.* (2017).

Teknik persampelan mudah telah digunakan untuk mengedarkan borang soal selidik kepada anggota LLP KAGAT yang bertugas sebagai imam di masjid dan surau ATM seluruh Malaysia. Sebanyak 280 orang responden telah memberikan kerjasama dengan mengembalikan borang soal selidik yang telah diisi dengan lengkap.

7. Dapatan Kajian

7.1 Analisis Pengesahan Faktor (Confirmatory Factor Analysis)

Jadual 1 menunjukkan keputusan ujian kesahan konvergen, diskriminan dan kebolehpercayaan item. Kesemua item di dalam konstruk-onstruk mempunyai pemberat faktor (*factor loadings*) melebihi 0.7 menunjukkan bahawa item-item tersebut telah mencapai tahap yang ditetapkan dalam pemberat faktor (Chin, 1998; Fornell & Larcker, 1981; Gefen & Straub, 2005; Henseler *et al.*, 2009). Selain itu, *Average Variance Extracted* (AVE) melebihi 0.5 (> 0.5) menunjukkan bahawa konstruk-onstruk kajian telah memenuhi kriteria kesahan konvergen

(Barclay et al., 1995; Fornell & Larcker, 1981; Henseler *et al.*, 2009). Bagi ujian kesahan diskriminan pula, nilai punca ganda dua AVE ($\sqrt{\text{AVE}}$) yang ditunjukkan secara diagonal adalah lebih besar daripada korelasi di antara konstruk lain yang ditunjukkan secara tidak diagonal. Ini menunjukkan bahawa hasil analisis ini telah mencapai kriteria ujian kesahan diskriminan yang ditetapkan (Henseler *et al.*, 2009). Seterusnya, ujian kebolehpercayaan item diuji dengan melihat nilai kebolehpercayaan komposit dan nilai alpha Cronbachs. Nilai yang ditunjukkan adalah melebihi 0.8, menunjukkan bahawa skala pengukuran mempunyai ketekalan dalaman yang tinggi. (Chua, 2006; Henseler *et al.*, 2009; Sekaran & Bougie, 2010). Oleh itu, tahap kesahan dan kebolehpercayaan model pengukuran ini adalah memenuhi kriteria analisis penerokaan faktor yang ditetapkan.

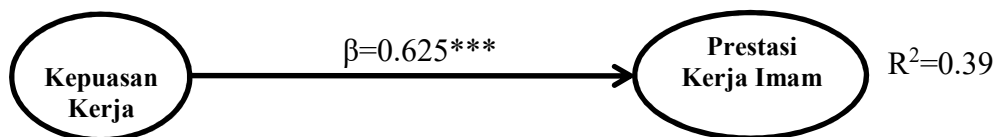
Jadual 1. Keputusan Ujian Kesahan Konvergen, Diskriminan dan Kebolehpercayaan Item

	Jumlah Item	Kebolehpercayaan Komposit	Alpha Cronbachs	AVE
Kepuasan Kerja	10	0.875	0.838	0.568
Prestasi Kerja Imam	16	0.957	0.952	0.583

Nota: $\sqrt{\text{AVE}}$ yang ditunjukkan secara diagonal

7.2 Keputusan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilaksanakan dengan menggunakan kaedah *bootstrapping*. Bagi pengujian hipotesis kesan langsung, hasil pengujian menunjukkan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja imam ($\beta=0.625$; $t>16.002$). Oleh itu, H1 diterima. Dari aspek kekuatan model, kemasukan kepuasan kerja ke dalam analisis telah menyumbang sebanyak 39 peratus terhadap prestasi kerja imam dan pencapaian ini dianggap sebagai sederhana (Chin, 1998; Henseler *et al.*, 2009). Rajah 1.0 menjelaskan bahawa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja imam.



Nota: Signifikan pada $*t>1.96$; $**t>2.58$; $***t>3.29$

Rajah 1.0: Hasil Penemuan Ujian Hipotesis 1a

8. Perbincangan Dan Implikasi

Impak kajian ini dapat dibahagikan kepada tiga aspek yang utama: impak kepada teori, pemantapan kaedah penyelidikan dan organisasi. Dari segi impak terhadap teori, adalah dijangkakan bahawa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang berkesan terhadap prestasi kerja imam. Penemuan kajian ini akan menyokong dan memantapkan literatur kajian berkenaan pengurusan sumber manusia sedia ada.

Daripada segi impak terhadap pemantapan kaedah penyelidikan, data yang diperolehi melalui literatur pengurusan sumber manusia dan pengumpulan data dengan menggunakan borang soal selidik akan menambahkan dimensi kajian terutamanya dalam kajian berdasarkan pengurusan sumber manusia dalam KAGAT yang kebanyakannya menggunakan kaedah kualitatif sahaja.

Impak terhadap organisasi pula, dapatan kajian ini boleh digunakan sebagai panduan oleh pihak pengurusan untuk menambahbaik pengurusan sumber manusia dalam KAGAT dan boleh dikembangkan kepada organisasi yang lain.

9. Kesimpulan

Kajian ini akan dilaksanakan menggunakan kerangka konseptual yang dibina berasaskan kepada literatur keberkesanan pengurusan sumber manusia di organisasi yang diubahsuai selaras dengan elemen pengurusan sumber manusia dalam KAGAT. Diharapkan dengan adanya kajian ini akan menambahbaik pengurusan sumber manusia KAGAT di masa hadapan.

Rujukan

- Azan, R., (2014). *Rasa bernilai sebagai pemboleh ubah penyederhana terhadap hubungan di antara kualiti perkhidmatan dan kepuasan pelanggan kontigen MALBATT Di Lubnan*. Doktor Falsafah, Universiti Pertahanan Nasional Malaysia (Tidak Diterbitkan).
- Amarasinghe, N. (2015). *Factors affecting the underperformance of social affairs: A Journal for the Social Sciences*. [online] socialaffairsjournal.com. Available at: [http://socialaffairsjournal.com/Achive/Spring_2015/5_SAJ_1\(2\)Amarasinghe.pdf](http://socialaffairsjournal.com/Achive/Spring_2015/5_SAJ_1(2)Amarasinghe.pdf) [Accessed 15 Jan. 2019]
- Anesukanjanakul, J., Banpot, K., & Jermittiparsert, K. (2019). *Factors that influence job performance of agricultural workers*. International Journal of Innovation, Creativity and Change, 7(2), 71-86
- Adawiah, A.R, Siti Zanah, B., Nurulhafizah, M., Siti Noorsinah, S., Siti Norhafilah, J. & Sa'diah, T. (2014). *Program tahsin antara inisiatif dalam meningkatkan kemahiran pembacaan al-Quran. Satu kajian keberkesanan di kalangan pelajar kupu SB dengan menggunakan kaedah رَجَّعَ . Ijazah Sarjana Muda Perguruan Ugama Syariah Kolej Universiti Perguruan Ugama Seri Begawan (Tidak Diterbitkan)*

- Baharom, A.S., & Za'aba, H.K. (2008). *Peranan pendidikan Islam dan pendidikan moral dalam membina sahsiah pelajar berkualiti*. Persidangan Pembangunan Pelajar Peringkat Kebangsaan 2008 Universiti Teknologi Malaysia, 22-23oktober 2008.
- Baharom, M. & Johdi, S., (2009). *Kepimpinan pendidikan dalam pembangunan modal insan*. Prosiding "Seminar Pembangunan Modal Insan 2009", Tema: Kecemerlangan Modal Insan. Pada: 23 – 24 Mac 2009. Pusat Sumber Pendidikan Negeri, Pengkalan Chepa, Kota Bharu Kelantan.
- Barclay, D., Higgins, C., & Thompson, R. (1995). *The Partial Least Squares (PLS) approach to causal modeling: personal computer adoption and use as an illustration*. *Technology Study*, 2 (2), 285-309.
- [Bashir, A.F., Umar, A. & Yousuf, B.](#) (2020). *Impact of service quality on customer loyalty and customer satisfaction in islamic banks in the Sultanate of Oman*.
- Chen, Taibao; Hao, Shuaikang; Ding, Kaifang; Feng, Xiaodong; [Li, Gendao](#); Liang, Xiao. (2020). *The impact of organizational support on employee performance*. In: *Employee Relations*, Vol. 42, No. 1, 06.01.2020, p. 166-179 *Journal Employee Relations Volume 42 Issue number 1, 2020*
- Chin, W.W. (1998). *The Partial Least Squares approach to Structural Equation Modelling*, dalam Hoyle, R.H. (peny) *Statistical strategies for small sample research* (ms 307-341). California: Sage Publication, Inc.
- Chua, Y.P. (2006). *Kaedah penyelidikan*. Kuala Lumpur: Mcgraw Hill.
- Creswell, J.W. (2012). *Educational research: Planning, conduct, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th Ed.). Boston: Pearson.
- Daud, M.S. (2017). *Keberkesanan Program Pengajian Agama Islam terhadap motivasi pembelajaran, penghayatan amalan beragama dan komitmen organisasi*. Tesis Ijazah Doktor Falsafah, Universiti Pertahanan Nasional Malaysia (UPNM). (Tidak Diterbitkan). Mehdi, B. (1974), *Work and Islam*, M. Yasefi, Ali A. Behzadnia dan Najpu Denny (terj.). USA: Free Islamic Literatures Inc., h. 32.
- Fadzin Nazirin, M., Mohammad Mujaheed, H., & Farah Husna, A. (2020). *Perkaitan antara motivasi dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja dalam kalangan penjawat awam*. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, Volume 5, Issue 10, (page 34 - 57), 2020 DOI: <https://doi.org/10.47405/mjssh.v5i10.520>
- Fornell, C., & Larcker, D.F. (1981). *Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error*. *Journal Of Marketing Research*, 18, 39-50.
- Ganesan, S. (2015). *The need for in-service training for teachers and its effectiveness in school*. Vol 9 (2015): *Jurnal Penyelidikan Dedikasi*
- Gefen, D., & Straub, D. (2005). *A practical guide to factorial validity using PLS-Graph: Tutorial and annotated example*. *Communication Of The Association For Information Systems*, 16, 91–109.
- Henseler, J., Ringle, C.M., & Sinkovics, R.R. (2009). *The use of The Partial Least Squares path modeling in international marketing*. *New Challenges To International Marketing Advances In International Marketing*, 20, 277-319.
- Faisal, B., (2014). *Kepuasan pelajar terhadap kualiti perkhidmatan perbankan Islam di Malaysia* Disertasi Ini Dikemukakan Untuk Memenuhi Keperluan Bagi Ijazah Sarjana (Secara Kursus Dan Penyelidikan)

- Maryani, (2020) *Strategi imam dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas jama'ah DI Masjid Darussalam Desa Air Kemuning Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma*. Other thesis, Iain Bengkulu.
- Norhana, M., Juliana, B., & Siti Noor, I. (2016). *Hubungan antara tahap kompetensi fungsional guru dengan pencapaian akademik pelajar di Sekolah Menengah Di Negeri Kelantan*. Proceeding of the INCECRS. [Vol 1, No 1 \(2016\)](#)
- Nurma, A.A., Suhatmini, H., Irham. (2018). *The impact of quality of work life and job satisfaction on employee performance of Pt. Madubaru Pg-Ps Madukismo*. Agro Ekonomi, Vol 29, No 1, Juni 2018, Hal.146-159
- Habibah, R., & Zaharah, H. (2014). *Profesionalisme perguruan pendidikan Islam berasaskan Riadhah Ruhiyyah: Satu analisa keperluan*. The Online Journal Of Islamic Education, 2(1), 7-24.
- P.P. Siew Ching, & M. Nizam, N., (2019). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan kualiti perkhidmatan dalaman staf Majlis Sukan Negeri-Negeri di Malaysia*. International Journal of Education, Psychology and Counseling Volume: 4 Issues: 32 [September, 2019] pp.119-129] eISSN: 0128-164X
- Paresh C Mohanty 1; Madhusmita Dash 2; Manoranjan Dash; Subhankar Das (2019). *A study on factors influencing training effectiveness*. Revista Espacios Vol. 40 (Number 2) Year 2019, Issn 0798 1015
- Piched Gridwichai, P., Anuchit Kulwanich, A., Piromkam, B., & Kwanmuangvanich, P. (2020). *Role of personality traits on employees job performance in pharmaceutical industry in Thailand*. Systematic Review Pharmacy, 11(3): 185-194.
- Prasadi Siriwardena (2019) *Impact of Training and Development on Employee Performance: A Study of Managerial Level Employees in the Apparel Industry Colombo* Journal of Advanced Research Vol. 1, No. 2;
- Rashidi, B. & Azmil, H. (2015). *Pelaksanaan aktiviti keagamaan dan hubungannya dengan penghayatan kerohanian anggota Tentera Malaysia*. Tinta Artikulasi Membina Ummah 1(1), 2015 176-186, e-ISSN: 2289-960X 671
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2016). *“Research methods for business: A skill building approach”*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Siti Marziah, Z., Ruzaini, I., Wan Yusoff, W.S., Noor Hisham, M.N., Nur Azuki, Y., & See, S.Y. (2017). *Kepuasan kerjaya dan sokongan sosial sebagai indikator kepuasan hidup wanita bekerjaya pertengahan usia di Kelantan*. Conference: Melaka International Conference On Social Sciences 2017 (1st Melicoss '17) At: Holiday Inn, Malacca, Malaysia
- Solahuddin, A.H. & Che Zarrina, S., (2014). *Tuntutan bekerja dan kehidupan beragama berdasarkan perspektif Islam*. Jurnal kefahaman Ahli Sunnah Wal Jama'ah. Jan-Jun 2014, bil. 6, pp. 131-153 131
- Sofyan, S., Prasada, D., & Akbar, I. R. (2020). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah*. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2a), 44–55. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2a.19>
- Szymon T. Dziuba, Manuela Ingaldi & Marina Zhuravskaya (2020). *Employees' job satisfaction and their work performance as elements influencing work safety*. CzOTO 2020, volume 2, issue 1, pp. 18-25
- Zafir, M.M., Mohd Hizam, H. & Fazilah M.H. (2013). *Pengurusan organisasi. Petaling Jaya: Cengage learning*.

- Zahimi, Z.A. (2017). *Keberkesanan program pengajian pegawai kadet di Universiti Pertahanan Nasional Malaysia (UPNM) terhadap pembentukan karekter kepimpinan (leader of character)*. (Tidak Diterbitkan).
- Zainal Arifin¹, Nazief Nirwanto², Abdul Manan (2018). *Improving the effect of work satisfaction on job performance through employee engagement*. International Journal of Multi Discipline Science (IJ-MDS) Vol. 2 No. 1 (2019) e-ISSN: 2615-1707. Page: 1-9
- Zeithaml, Bitner, and Gremler, (2006). *Service Marketing*. New York: McGraw-Hill Inc.