

## **AMALAN KEPEMIMPINAN LESTARI GURU BESAR DAN HUBUNGANNYA DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI SEKOLAH RENDAH BERPRESTASI TINGGI WILAYAH PERSEKUTUAN KUALA LUMPUR.**

Mohamad Taufiq bin Jamal, Aida Hanim A. Hamid  
Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia.

### **Abstrak**

Kepimpinan merupakan salah satu faktor penentu kecemerlangan organisasi. Kegagalan pemilihan trend kepimpinan yang sesuai bagi seseorang guru besar akan menyebabkan berlakunya konflik kepimpinan antara pentadbir dan golongan subordinat. Tanpa hubungan yang baik, pastinya visi dan misi sekolah sukar untuk dicapai. Kepimpinan Lestari adalah trend kepimpinan yang stabil dan membolehkan organisasi berkembang dengan baik terutamanya dalam membentuk kepuasan kerja guru di sekolah. Kepimpinan lestari boleh dijadikan asas, panduan dan amalan dalam kalangan pemimpin sekolah agar dapat melestarikan sekolah yang unggul sepanjang zaman. Melalui kepimpinan lestari, sekolah dapat menghasilkan pemimpin pelapis yang dinamik dan seterusnya mencapai keunggulan sekolah demi kelangsungan kecemerlangan pendidikan negara kita. Kajian ini adalah kajian yang berbentuk kuantitatif yang menggunakan kaedah tinjauan. Data-data yang diperoleh akan dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan korelasi Pearson, Anova Sehalu, dan regresi berganda. Instrumen borang soal selidik akan digunakan bagi mengumpul dan mendapatkan data daripada sampel kajian. Borang soal selidik akan diedarkan secara salinan fotostat dan juga secara aplikasi *google form*. Bagi mengkaji amalan kepimpinan lestari dan hubungannya terhadap prestasi kerja guru ini, teknik persampelan tujuan akan digunakan. Sampel kajian terdiri daripada para guru penolong kanan, ketua-ketua panitia, dan guru-guru biasa yang bekerja di 7 buah sekolah berprestasi tinggi di WP Kuala Lumpur. Seramai 216 orang responden akan terlibat. Satu kajian rintis akan dilaksanakan bagi menguji kesahan dan kebolehpercayaan kajian borang soal selidik yang akan digunakan. Satu kajian rintis akan diberikan kepada 50 orang responden akan dilaksanakan di SK Seri Bintang Utara, Kuala Lumpur.

**Kata kunci:** kepimpinan lestari, kepuasan kerja guru, organisasi pendidikan, kepimpinan

## **1.0 PENDAHULUAN**

Menurut Abdul Jawi, Mohd Yusuf, dan Usang (2012), menyatakan prestasi sumber manusia organisasi amat bergantung kepada kepimpinan di setiap sekolah kerana pemimpin dianggap sebagai agen perubahan yang berkesan. Ibrahim Ahmad Bajunid (2000) telah menjelaskan, seseorang guru besar hendaklah mempunyai amalan kepimpinan yang sesuai dalam mengurus tadbir organisasinya kerana elemen kepimpinan merupakan faktor dominan yang menyebabkan jatuh bangunnya sesebuah institusi. Raziah Mansor (2009) dalam kajiannya telah menjelaskan, kegagalan seorang guru besar dalam mentadbir pemimpin organisasi sekolah memberikan kesan negatif terhadap perkembangan sosiobudaya di sekolah itu sehingga berupaya mewujudkan suasana yang tidak harmonis dalam kalangan warganya. Kepimpinan lestari merupakan satu bentuk model kepimpinan terkini yang telah diperkenalkan oleh Andy Hargreaves dan Dean Fink (2006), khusus bagi menilai aspek kepimpinan dalam bidang pendidikan dengan merujuk kepada perubahan-perubahan terkini yang berlaku dalam dunia pendidikan sekarang berbanding dahulu.

## **2.0 LATAR BELAKANG KAJIAN**

Kajian Razali Hassan (2009) mendapati, sekolah yang cemerlang amat berkait rapat dengan budaya profesionalisme guru yang tinggi. Shamel Jannah (2015) pula menyatakan sekolah yang cemerlang lahir daripada pemimpin yang gemilang berupaya membawa perubahan-perubahan yang positif dan membentuk

budaya kerja yang unggul dalam kalangan seluruh warga sekolah. Norihan Azizan (2015) pula menyatakan, guru besar adalah agen pembangunan primer di sekolah. Mereka perlu bertindak untuk memberi arahan, dan mengagihkan tugas kepada ahli organisasinya bagi memastikan setiap aspek pentadbiran sekolah dapat dijalankan dengan baik sama ada dalam aspek kurikulum, hal ehwal murid mahu pun kokurikulum.

Justeru, setiap guru besar perlu mempunyai hubungan kerja yang profesional dan beretika dengan guru-guru kerana tanpa penglibatan dan sokongan daripada kaum guru, segala perancangan pendidikan yang telah disediakan tidak dapat dilaksanakan dengan baik (Saedah Siraj dan Mohammed Sani, 2012). Setiap arahan yang diberikan perlulah jelas dan adil agar golongan subordinat dapat menjalankan kerja dengan baik. Kegagalan menyalurkan maklumat kerja dengan tepat akan menghasilkan *outcomes* yang lemah atau sederhana. Tahap kepuasan kerja ahli organisasi yang baik merupakan cerminan kepada arahan yang diberi oleh pentadbir. Usang Ngambrang, etc. (2012) telah menjelaskan kepuasan kerja guru adalah satu bentuk keupayaan guru dalam menggabungkan input-input yang berkaitan dengan tujuan untuk meningkatkan potensi sekolah pada tahap optimum.

Kajian Hashim, Shahrin (2018) mengenai sekolah dan keberkesanan kepimpinan menunjukkan bahawa organisasi sekolah yang semakin kompleks memerlukan anjakan amalan dan penyesuaian dari perspektif kepimpinan. Kelestarian sekolah amat berkait rapat dengan cara-cara kepimpinan yang diterapkan oleh guru besar. Justeru, guru besar perlu berkebolehan mewujudkan suasana persekitaran sekolah yang kondusif dengan gandingan tenaga semua kakitangan khususnya para guru agar dapat melahirkan sekolah yang berjaya.

Fullan (2002) menegaskan bahawa, status kecemerlangan sekolah hanya boleh dicapai apabila memiliki pemimpin sekolah mempunyai tanggungjawab moral untuk membentuk pelajar tanpa mengira etnik, agama, taraf hidup dan sosiobudaya. Lantas, kepimpinan lestari boleh dijadikan asas, panduan dan amalan dalam kalangan pemimpin sekolah agar dapat melestarikan sekolah yang unggul sepanjang zaman. Melalui kepimpinan lestari, sekolah dapat menghasilkan pemimpin pelapis yang dinamik dan seterusnya mencapai keunggulan sekolah demi kelangsungan kecemerlangan pendidikan negara kita. Tanpa melestarikan legasi kepimpinan guru besar ini, sudah pasti keunggulan sesuatu sekolah tidak dapat dikekalkan.

Kajian tentang kesan gaya kepimpinan guru besar terhadap kepuasan kerja guru di Finland menunjukkan bahawa kepimpinan lestari pengetua mempengaruhi kepuasan kerja guru. Kajian juga mendapati bahawa tahap kepuasan kerja guru meningkat apabila gaya kepimpinan kepimpinan guru besar berubah daripada transaksional kepada lestari. (Syed Ismail dan Ahmad Subki, 2010). Kenyataan ini juga sepadan dengan kajian Supian Hashim (2016) yang menyatakan bahawa terdapatnya hubungan positif yang kuat antara amalan kepimpinan lestari guru besar dengan kepuasan kerja guru. Kajian-kajian ini menunjukkan keberkesanan kepimpinan lestari dipengaruhi oleh ketujuh-tujuh dimensi dan merupakan isu amalan kepimpinan yang perlu dititikberatkan dalam kalangan pemimpin sekolah.

### 3.0 PERNYATAAN MASALAH

Jumlah guru besar cemerlang di Malaysia pada tahun 2016 masih rendah iaitu merangkumi 10.5% daripada keseluruhan jumlah guru besar. Terdapat guru besar yang bertindak mengasingkan kuasa tanpa memberi ruang kepada guru-guru untuk mengutarakan idea. Kuasa autonomi tidak banyak diberikan kepada guru-guru di sekolah. Perkara ini menyebabkan wujudnya jurang persefahaman antara pihak pentadbir dengan guru-guru terutamanya daripada aspek melontarkan idea-idea baharu (Aziah Ismail, Abdul Ghani Kanesan 2014).

Saban tahun terdapat sekolah-sekolah baharu yang berjaya mendapat gelaran sekolah berprestasi tinggi, dan juga sekolah-sekolah SBT sedia ada yang menerima tawaran baru serta gelaran lain yang diperkenalkan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia kerana keunggulan sekolah berkenaan dalam pelbagai aspek seperti akademik, kokurikulum, disiplin dan lain-lain. Bagi sekolah SBT sedia ada, gelaran-gelaran yang telah diterima itu hendaklah dipertahankan. Maka, segala perancangan yang jangka pendek dan jangka panjang hendaklah disusun bagi memastikan pencapaian cemerlang dalam setiap bidang kekal tinggi. Perkara ini menjadikan beban tugas guru-guru yang mengajar di sekolah berprestasi tinggi menjadi lebih banyak berbanding sekolah harian biasa. Sistem fail yang banyak, penyampaian ilmu yang tepat, serta pentadbiran sekolah yang mantap hendaklah sentiasa menjadi amalan organisasi. Skop kerja guru tidak hanya terikat dengan pengajaran di dalam bilik darjah semata-mata, tetapi turut perlu melaksanakan tugas-tugas sampingan yang banyak.

Bebanan kerja ini perlu ditangani dengan baik oleh guru besar agar kepuasan kerja yang cemerlang dapat dihasilkan oleh ahli subordinat. Peningkatan produktiviti melibatkan sumber manusia yang berasa puas hati bekerja dalam persekitaran yang kondusif dan selesa dalam organisasinya perlulah diwujudkan. Oleh itu, guru besar perlu memberi perhatian kepada kewujudan persekitaran kerja yang kondusif dan selesa agar kepuasan kerja guru meningkat sekaligus kemenjadian murid dapat direalisasikan.

Apabila guru besar sekolah diarahkan berpindah atau berpencen, pastinya mereka akan meninggalkan beberapa kesan terhadap organisasi. (Hart, 1993). Kebanyakan guru besar baharu yang dibawa masuk tidak dapat meneruskan legasi yang telah dicapai oleh pemimpin sekolah sebelum ini. Perkara ini akan mewujudkan ketidakstabilan dalam pentadbiran sekolah. Justeru, adalah penting bagi para pemimpin dapat menyediakan barisan kepimpinan guru yang mantap agar sekolah akan dapat mempertahankan legasi kecemerlangan sekolah di peringkat yang tinggi. (Hargreaves & Fink, 2006). Masalah ini berlaku akibat daripada tiadanya amalan perkongsian kuasa dan wujudnya jurang antara guru besar dengan guru hasil daripada bentuk kepimpinan yang diamalkan.

Walaupun kajian berkaitan dengan tahap kepuasan kerja guru di sekolah berprestasi tinggi dilaksanakan sebelum ini pernah dibuat, namun skop kajian hanya melibatkan perbandingan antara dua buah sekolah sahaja di dalam daerah yang sama. Hal ini menyebabkan tiada data yang mampu menjawab secara mendalam persoalan-persoalan umum berkaitan hubungan kepimpinan lestari dalam organisasi dengan tahap kepuasan kerja guru di sekolah-sekolah berprestasi tinggi secara lebih meluas. Perkara ini amat penting dan perlu diberikan perhatian, kerana data EG-Tukar Kementerian Pendidikan Malaysia pada tahun 2013-2017 menunjukkan ramai guru-guru di sekolah-sekolah berprestasi tinggi memohon untuk berpindah keluar. Trend ini perlu difahami dengan teliti dan perlu diatasi dengan berhemah.

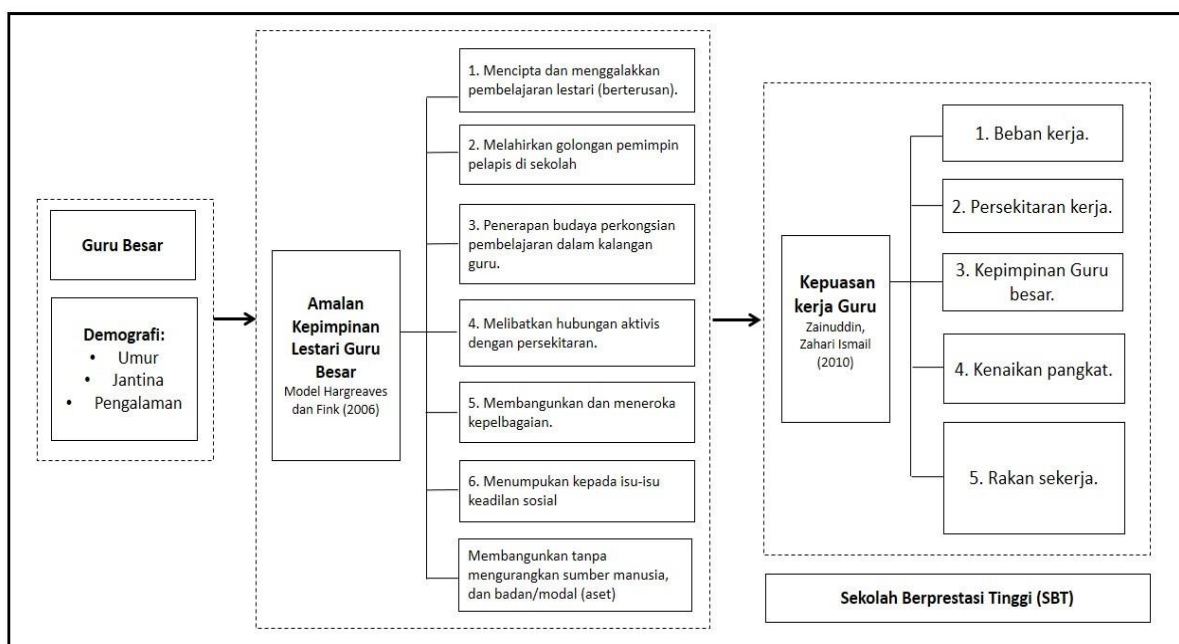
#### **4.0 TUJUAN KAJIAN**

Tujuan kajian ini dilaksanakan adalah untuk mengenal pasti hubungan antara kepemimpinan lestari guru besar terhadap kepuasan kerja guru di sekolah-sekolah berprestasi tinggi.

#### **5.0 OBJEKTIF KAJIAN**

1. Mengetahui tahap amalan kepemimpinan lestari guru besar di Sekolah Rendah Berprestasi Tinggi di WP Kuala Lumpur.
2. Mengetahui tahap amalan kepemimpinan lestari guru besar Sekolah Rendah Berprestasi Tinggi di WP Kuala Lumpur berdasarkan demografi.
3. Mengetahui tahap kepuasan kerja guru di Sekolah Rendah Berprestasi Tinggi di WP Kuala Lumpur.
4. Mengetahui tahap kepuasan kerja guru di Sekolah Rendah Berprestasi Tinggi di WP Kuala Lumpur berdasarkan demografi.
5. Mengetahui hubungan amalan kepemimpinan lestari guru besar dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Rendah Berprestasi Tinggi di WP Kuala Lumpur.

## 6.0 KERANGKA KONSEPTUAL KAJIAN



Kerangka konseptual bagi kajian ini adalah gabungan antara teori kepimpinan lestari dengan tahap kepuasan kerja guru di sekolah. Pemboleh ubah tidak bersandar bagi kajian ini adalah Amalan Kepimpinan Lestari. Amalan Kepemimpinan Lestari ini adalah berasaskan teori yang dipelopori oleh Model Hargreaves dan Fink (2006). Terdapat tujuh elemen amalan kepimpinan lestari guru besar iaitu:

- i. Mencipta dan menggalakkan pembelajaran lestari (berterusan).
- ii. Melahirkan golongan pemimpin pelapis di sekolah
- iii. Penerapan budaya perkongsian pembelajaran dalam kalangan guru.
- iv. Melibatkan hubungan aktivis dengan persekitaran.
- v. Membangunkan dan meneroka kepelbagaian.
- vi. Menumpukan kepada isu-isu keadilan sosial
- vii. Membangunkan tanpa mengurangkan sumber manusia, dan badan/modal (aset)

Manakala, pemboleh ubah bersandar adalah tahap kepuasan kerja guru yang diadaptasi daripada model Zainuddin Awang dan Zahari Ismail (2010). Terdapat lima elemen yang terkandung dalam model ini iaitu beban kerja, persekitaran kerja, kepimpinan Guru besar, kenaikan pangkat dan rakan sekerja.

## 7.0 KAJIAN LITERATUR

### 7.1 Teori Kepimpinan Lestari

Teori Kepimpinan Lestari merupakan antara teori kepimpinan moden yang dibangunkan oleh *Hargreaves and Fink* (2003). Teori ini juga dilihat sebagai satu bentuk hubungan, perkongsian sumber, nilai sesuatu tujuan dan saling bergantung antara satu sama lain. Kemimpinan lestari boleh dijadikan panduan dan amalan para pemimpin sekolah supaya dapat melestarikan sekolah yang unggul selaras dengan kemajuan Negara. Menurut *Hargreaves dan Fink* (2003), terdapat tujuh prinsip kepimpinan lestari iaitu mencipta dan menggalakkan pembelajaran lestari (berterusan), melahirkan golongan pemimpin pelapis di sekolah, penerapan budaya perkongsian pembelajaran dalam kalangan guru, melibatkan hubungan aktivis dengan persekitaran, membangunkan dan meneroka kepelbagaian, menumpukan kepada isu-isu keadilan sosial, membangunkan tanpa mengurangkan sumber manusia, dan badan/modal (aset).

### 7.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori Dua Faktor Herzberg memberi penekanan kepada dua bahagian. Faktor pertama dipanggil faktor kebersihan dan faktor kedua dipanggil faktor motivasi. Herzberg menyatakan kedua-dua faktor ini tidak bersandaran antara satu sama lain. Beliau menyatakan bahawa faktor motivasi yang tinggi akan menjadi

penyebab kepada kepuasan hati yang tinggi manakala faktor kebersihan yang tinggi akan menyebabkan pekerja tidak akan dan tidak berpuas hati (Zulhamri Abdullah & Jong, H, 2014.)

Faktor pertama iaitu faktor kebersihan yang menjadi prasyarat untuk motivasi setiap individu meliputi gaji yang diterima, suasana kerja, status, hubungan dengan rakan sejawat, kehidupan peribadi, dasar organisasi, keselamatan dalam bekerja, penyeliaan dan kebajikan. Apabila faktor-faktor ini tidak dipenuhi, perkara ini akan mempengaruhi atau meningkatkan ketidakpuasan kerja dan seterusnya akan membawa kepada keadaan kurang bermotivasi dalam melakukan kerja. Faktor kedua ialah faktor motivasi. Faktor ini adalah faktor pendorong kerana boleh mempertingkatkan motivasi kerja melalui dorongan dan galakan. Kepuasan kerja akan meningkat jika faktor-faktor tersebut dipenuhi. Dalam Hussein Ahmad (2008), faktor pendorong di tempat kerja boleh memuaskan hati dan memotivasikan pekerja. Pekerja yang mempunyai motivasi dalaman yang tinggi biasanya mempunyai keinginan dalaman yang kuat untuk berjaya.

Terdapat tiga perkara yang perlu diambilkira dalam menggunakan motivasi menurut Herzberg iaitu:

- i. Hal-hal yang mendorong pekerja adalah pekerjaan yang mencakupi; perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya.
- ii. Hal-hal yang mengecewakan pekerja adalah terutama faktor pada pekerjaan, peraturan kerja, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lain.
- iii. Pekerja kecewa bila peluang bagi mereka untuk berprestasi terbatas atau dibatasi, kemungkinan mereka cenderung akan melakukan kesalahan yang lebih kerap.

### **7.3 Kajian berkaitan Kepimpinan Lestari**

Hassan, Roslizam and Boon, Yusof (2012) menerusi kajian Analisis Kepimpinan Lestari Pengertua SMK Dato Seth' Johor menunjukkan bahawa penilaian guru terhadap gaya kepimpinan lestari di sekolah kajian adalah tinggi. Kajian ini melibatkan 65 orang responden yang terdiri daripada guru-guru di sekolah tersebut. Tujuh prinsip kepimpinan lestari yang diuji dalam kajian ini menunjukkan purata min 3.29 iaitu berada pada paras tinggi. Guru-guru berpendapat bahawa kepimpinan lestari pengetua di sekolah ini dapat difahami dan diterima oleh mereka. Hal ini menyebabkan mereka berasa selesa untuk terus bekerja dan kurang isu tidak berpuas hati dengan kepimpinan sekolah.

### **7.4 Kajian berkaitan Kepuasan Kerja**

Nor Hazwani Hasaan (2011) dalam kajiannya memperlihatkan bahawa kepuasan kerja adalah satu pemboleh ubah yang paling dominan terhadap prestasi pekerja. Kajian ini juga dijalankan untuk mengenalpasti pengaruh faktor demografi iaitu jantina dan pengalaman mengajar guru-guru terhadap kepuasan kerja dalam lima dimensi pekerjaan. Soal selidik diedarkan kepada 250 orang guru daripada sekolah menengah harian berprestasi rendah di zon Bangsar. Secara keseluruhannya, guru-guru berada pada tahap kepuasan yang sederhana dengan capaian tahap kepuasan yang tinggi dalam dimensi rakan sekerja. Tahap kepuasan guru bagi dimensi keadaan pekerjaan pada masa sekarang, gaji, peluang kenaikan pangkat, dan penyeliaan berada pada tahap kepuasan sederhana sahaja. Ini bermakna guru-guru di Sekolah Menengah Kebangsaan di Zon Bangsar adalah kurang berpuas hati dengan pekerjaan mereka terutamanya bagi dimensi keadaan pekerjaan pada masa sekarang, gaji, peluang kenaikan pangkat, dan penyeliaan. Sebaliknya guru-guru telah mencapai tahap kepuasan yang tinggi dalam dimensi rakan sekerja. Hasil kajian juga menunjukkan kepuasan kerja guru-guru tidak dipengaruhi oleh faktor demografi iaitu jantina dan pengalaman mengajar.

### **7.5 Kajian Kepimpinan Lestari dan hubungannya dengan kepuasan kerja.**

Supian Hashim (2016) dalam kajiannya mendapati bahawa tahap amalan kepimpinan lestari guru besar di daerah Segamat berada pada tahap sederhana kerap dengan nilai skor min 3.7682 manakala prestasi kerja berada pada tahap tinggi dengan nilai skor min 4.0794. Berdasarkan hasil kajian, bolehlah dirumuskan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan lestari dengan tahap kepuasan kerja guru. Kajian ini juga menunjukkan bahawa Amalan Kepimpinan Lestari dalam kalangan guru besar perlu disebarluaskan agar menjadi amalan kepimpinan dominan dalam kalangan guru besar.

## 8.0 RUJUKAN

- Aziah Ismail Dan Abdul Ghani Kanesan. 2014. *Resipi Kejayaan Lima Buah Sekolah Kebangsaan Berprestasi Tinggi Di Malaysia*. Pulau Pinang: Unit Penyelidikan Pendidikan Asas (Uppa), Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan, Universiti Sains Malaysia.
- Fullan, M. 2002. *The New Meaning of Educational Change*. New York: Teachers College Press.
- Hargreaves, A. Dan Fink, D. 2006. *Sustainable Leadership*. Usa: Jossey-Bass
- Hargreaves, A Dan Fink, D. 2003. *Sustaining Leadership*. Ph Delt Kappan
- Hashim, Shahrin. 2018. *Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru Di Sekolah-Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil) Daerah Kulai*. Tesis Yang Tidak Diterbitkan. Univesiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Hassan, Roslizam and Boon, Yusof. 2012. *Gaya Dan Ciri Kepimpinan Guru Besar Sekolah Berprestasi Tinggi (SBT) Di Negeri Johor*. Masters thesis, Universiti Teknologi Malaysia.
- Hussein Ahmad. 2008. *Pembangunan Etos Dan Budaya Sekolah Dan Bilik Darjah Ke Arab Kecemerlangan Pelajar: Satu Pendekatan*. Kuala Lumpur: Penerbit Universiti Malaya.
- Ibrahim Ahmad Bajunid. 2000. *Looking At the Practices Of Educational Management And Administration*. Institut Aminuddin Baki.
- Raziah Mansor (2009). *Hubungan Gaya Kepimpinan Guru Besar Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Tiga Buah Sekolah Rendah Di Seremban*. *Seminar Kebangsaan Pengurusan Pendidikan Pkpgb 2009*.
- Norihan Azizan (2010). *Keberkesanan Program Pembangunan Profesionalisme Guru Di Sekolah : Satu Kajian Kes*. *Kolokium Kebangsaan Kepimpinan Instruksional (2010 : Pahang): Ms. 25-34*.
- Norhazwani Hassan. 2014. *Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru Di Sekolah Menengah Zon Bangsar. 401-408*. Universiti Kebangsaan Malaysia. Tesis Yang Tidak Diterbitkan. Univesiti Kebangsaan Malaysia.
- Razali Hassan, Razali Hassan. 2009. *Amalan Budaya Kerja Cemerlang Guru Di Sekolah Kurang Murid (Skm): Satu Kajian Tinjauan*. *Prosiding Seminar Kebangsaan Pengurusan Pendidikan Program Khas Pensiswazaban Guru Besar (Pkpgb) 2009*, Hlmn 23-36.
- Shamel Jannah. 2015. *Kepemimpinan Cemerlang*. Kuala Lumpur: Sama Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Saedah Siraj Dan Mohammed Sani. 2012. *Kurikulum Masa Depan*. Kuala Lumpur: Penerbit Universiti Malaya.
- Supian Hashim. 2016. *Amalan Kepimpinan Lestari dan Hubungannya Dengan Prestasi Kerja Guru Sekolah Rendah Yang Menerima Tawaran Baru Di Daerah Segamat*. Tesis Yang Tidak Diterbitkan. Univesiti Teknologi Malaysia
- Syed Ismail Dan Ahmad Subki. 2010. *Guru Dan Cabaran Semasa*. Kuala Lumpur. Penerbitan Multimedia.
- Supian Hashim. 2016. *Amalan Kepimpinan Lestari dan Hubungannya Dengan Prestasi Kerja Guru Sekolah Yang Menerima Tawaran Baru Di Daerah Segamat*. Tesis Yang Tidak Diterbitkan. Univesiti Teknologi Malaysia
- Zainudin Awang, Zahari Ismail 2010. *Modelling Job Satisfaction And Work Commitment Among Teacher*.