



INTERNATIONAL JOURNAL OF EDUCATION, PSYCHOLOGY AND COUNSELLING (IJEPC)

www.ijepec.com



PENGARUH SOKONGAN PENGURUSAN ATASAN TERHADAP PRESTASI KERJA WARGA ANGKATAN TENTERA MALAYSIA

THE INFLUENCE OF TOP MANAGEMENT SUPPORT ON THE JOB PERFORMANCE OF MALAYSIAN ARMED FORCES MEMBERS

Mohamad Muntaha Saleh^{1*}, Daud Mohamed Salleh², Amnah Saayah Ismail³, Noor Azmi Zainol⁴,
Elmi Baharuddin⁵

¹ Akademi Pengajian Pertahanan Islam, Universiti Pertahanan Nasional Malaysia, Malaysia
Email: muntaha@upnm.edu.my

² Akademi Pengajian Pertahanan Islam, Universiti Pertahanan Nasional Malaysia, Malaysia
Email: daud@upnm.edu.my

³ Akademi Pengajian Pertahanan Islam, Universiti Pertahanan Nasional Malaysia, Malaysia
Email: amnah@uum.edu.my

⁴ Fakulti Pengajian dan Pengurusan Pertahanan, Universiti Pertahanan Nasional Malaysia, Malaysia
Email: noorazmi@uum.edu.my

⁵ Akademi Pengajian Pertahanan Islam, Universiti Pertahanan Nasional Malaysia, Malaysia
Email: elmi@uum.edu.my

* Corresponding Author

Article Info:

Article history:

Received date: 30.01.2025

Revised date: 13.02.2025

Accepted date: 11.03.2025

Published date: 17.03.2025

To cite this document:

Saleh, M. M., Salleh, D. M., Ismail, A. S., Zainol, N. A., & Baharuddin, E. (2025). Pengaruh Sokongan Pengurusan Atasan Terhadap Prestasi Kerja Warga Angkatan Tentera Malaysia. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 10 (57), 700-708.

DOI: 10.35631/IJEPC.1057045

Abstrak:

Pekerja yang berprestasi tinggi sangat penting bagi setiap organisasi, terutamanya bagi Angkatan Tentera yang menjaga pertahanan sesebuah negara. Sehubungan dengan ini, kajian lalu oleh para sarjana mendapati antara faktor yang banyak mempengaruhi prestasi kerja seseorang ialah latihan, insentif, sokongan pihak atasan dan lain-lain. Namun, kajian ini telah menganalisis pengaruh sokongan pengurusan atasan terhadap prestasi kerja anggota Angkatan Tentera Malaysia (ATM) kerana kepentingannya dalam melaksanakan tugas mempertahankan kedaulatan negara. Reka bentuk kajian ini ialah kuantitatif dengan menggunakan set borang soal selidik sebagai instrumen kajian. Bilangan sampel kajian ialah seramai 384 orang anggota LLP ATM yang dipilih secara rawak daripada jumlah populasi 84,839 keseluruhan anggota ATM. Data yang diperolehi kemudiannya dianalisis menggunakan pakej perisian SmartPLS 3.2.5. Ujian bootstrapping menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang tidak signifikan di antara sokongan pengurusan atasan terhadap prestasi kerja anggota ATM, iaitu nilai R² berada pada tahap lemah. Dapatan ini menunjukkan bahawa sokongan pihak atasan adalah tidak penting bagi mempengaruhi tahap prestasi kerja warga ATM. Bahkan ketiadaan

This work is licensed under [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

anugerah atau sebarang insentif yang diperolehi tidak menghalang mereka untuk terus berprestasi dalam menjaga kedaulatan negara sepanjang berada dalam perkhidmatan ATM.

Kata Kunci:

Angkatan Tentera Malaysia, Pengurusan Atasan, Prestasi Kerja.

Abstract:

High-performing employees are very important for every organization, especially for the Armed Forces that protect the defense of a country. In this regard, past studies by scholars have found that among the factors that greatly influence a person's work performance are training, incentives, support from superiors and others. However, this study has analysed the influence of top management support on the work performance of members of the Malaysian Armed Forces (MAF) because of their importance in carrying out the task of defending the country's sovereignty. The design of this study is quantitative using a set of questionnaires as the research instrument. The number of study samples is 384 LLP MAF members who were randomly selected from a total population of 84,839 total MAF members. The data obtained was then analyzed using the SmartPLS 3.2.5 software package. Bootstrapping tests showed that there was an insignificant relationship between support from superior management on the work performance of MAF members, namely the R2 value was at a weak level. This finding shows that support from superiors is not important in influencing the level of work performance of MAF members. Even the absence of awards or any incentives obtained did not prevent them from continuing to perform in protecting the country's sovereignty throughout their time in the MAF service.

Keywords:

Malaysian Armed Forces, Top Management, Work Performance.

Pendahuluan

Prestasi diri adalah tanda aras yang jelas terhadap peningkatan kerja seseorang. Setiap organisasi sama ada yang berteraskan perkhidmatan mahu pun perniagaan amat menekankan kepada prestasi pekerja. Menurut Piched, Anuchit, Bunjob dan Parinya (2020), prestasi pekerja adalah antara elemen penting untuk menilai kecemerlangan organisasi. Pada masa yang sama, peningkatan prestasi kerja tidak hanya bergantung kepada pengetahuan dan kemahiran semata-mata malah ia juga berinteraksi secara terus dengan kekuatan rohani dan sikap yang positif.

Menurut Syukri et al. (2020) peningkatan prestasi atau pencapaian kerja berprestasi tinggi dalam setiap pekerjaan berkait rapat dengan aspek latihan yang menggabungkan elemen kerohanian. Demikian juga dalam kalangan warga Angkatan Tentera Malaysia (ATM) yang dapat dinilai berdasarkan komitmen kesiapsiagaan pertahanan bagi memenuhi tututan jihad.

Menurut Jamil Khir Baharom (2008) ketumbukan tentera sentiasa dipersiapkan dengan kemahiran dan kepakaran menentang musuh serta mempertahankan kedaulatan negara. Namun, keberkesanan pelaksanaan tugas ini memerlukan warga ATM yang berprestasi tinggi setiap masa, sama ada ketika aman, dalam latihan mahupun semasa peperangan. Ini kerana hanya anggota tentera yang berprestasi tinggi akan sanggup berjuang untuk agama dan negara

tanpa menghiraukan keselamatan diri serta sentiasa bersiap sedia untuk menerima arahan daripada kepimpinan atasan tanpa bantahan.

Kajian Terdahulu Tentang Pengaruh Pengurusan Atasan Terhadap Prestasi Kerja

Taiwo et al. (2020) telah melaksanakan kajian bertujuan untuk membangun dan menguji model empirikal pengurusan sumber manusia berasaskan inovasi yang mempengaruhi prestasi pekerja di Lapangan Terbang Antarabangsa Nigeria. Pendekatan tertangguh masa yang melibatkan tiga gelombang digunakan untuk mengumpulkan data daripada pekerja perhubungan penumpang dan pengurus terdekat mereka untuk tempoh tiga bulan, bermula daripada Januari hingga Mac 2019. Seramai 247 orang pekerja dan pengurus hubungan penumpang dilibatkan untuk analisis data. Hasil analisis data menunjukkan bahawa sokongan pengurusan atasan mempengaruhi prestasi pekerja.

Selanjutnya Annum et al. (2020) juga telah melakukan kajian bagi mengetahui pengaruh sokongan pengurusan atasan dengan pemeraksanaan psikologi dan prestasi kerja. Data dikumpulkan daripada 936 orang pekerja yang bekerja di pelbagai sektor pembuatan dan perkhidmatan (pentadbiran, korporat, kejuruteraan, kerja pembinaan, maklumat dan teknologi komunikasi, pendidikan, perhubungan awam dan media) di wilayah Punjab, Pakistan. Hasil kajian menunjukkan bahawa sokongan pengurusan atasan mempengaruhi pemeraksanaan psikologi dan prestasi kerja secara positif.

Rezqa Putra et al. (2021) menyatakan bahawa prestasi kerja kakitangan awam di Indonesia antara yang rendah jika dibandingkan dengan negara-negara Asia Tenggara yang lain. Satu kajian telah dijalankan dengan tujuan untuk mengukur hubungan antara program kerohanian di tempat kerja dan sikap dengan prestasi kerja kakitangan awam di Banda Aceh. Seramai 323 orang pegawai negeri di Banda Aceh turut terlibat dalam kajian ini. Hasil kajian menunjukkan program kerohanian di tempat kerja menyumbang kepada perubahan sikap dan peningkatan prestasi kerja dan organisasi bagi pegawai kerajaan di Banda Aceh. Ini membuktikan tindakan yang dilakukan oleh organisasi menggunakan aspek latihan kerohanian sebagai pemangkin kepada perubahan sikap dan peningkatan prestasi kerja adalah tepat dan ia telah menguntungkan organisasi. Dapatan kajian ini juga mendapati peningkatan prestasi kerja pekerja berupaya menyumbang kepada kecemerlangan organisasi.

Begitu juga Saud (2017) yang telah menganalisis pengaruh pengembangan karier kalangan pekerja di sektor awam melalui sokongan organisasi. Seramai 250 pegawai negeri di 15 bahagian wilayah Kementerian Kewangan Indonesia dilibatkan dalam kajian ini. Analisis persamaan struktur dengan program SmartPLS 20.0 telah digunakan. Penemuan kajian tersebut menunjukkan bahawa pengembangan kerjaya dipengaruhi langsung secara positif oleh sokongan organisasi. Perkembangan kerjaya bergantung kepada sejauh mana organisasi mampu memberikan sokongan dalam mempromosikan prestasi kerja yang afektif. Secara praktikal, penemuan ini menunjukkan betapa pentingnya pemerintah pusat dan daerah Indonesia untuk melaksanakan penghargaan berdasarkan prestasi pekerja.

Siti Marziah et al. (2017) juga tidak ketinggalan dalam menyumbang literatur mengenai sokongan atasan sebagai prestasi kerjaya wanita pertengahan usia di Kelantan. Ini kerana, wanita di Kelantan dalam kategori pertengahan usia didapati memainkan peranan yang penting dalam pembangunan ekonomi, pendidikan, dan sosial. Mereka seiring dengan golongan lelaki dalam pelbagai bidang pekerjaan seperti pekerja di sektor awam, swasta mahupun usahawan persendirian. Kajian beliau ini dilakukan untuk menentukan pengaruh sokongan atasan

terhadap prestasi kerjaya wanita pertengahan usia di Kelantan. Kaedah kuantitatif melalui teknik soal selidik telah diaplikasikan dalam kajian tersebut, dengan melibatkan seramai 234 responden bagi mewakili empat daerah, iaitu daerah Kota Bharu, Pasir Mas, Tumpat dan Machang. Hasil kajian mendapati bahawa prestasi kerjaya akan meningkat seiring dengan sokongan atasan.

Menurut Ahmed (2017) perniagaan di seluruh dunia bergantung erat kepada prestasi pekerja. Program pembangunan kemahiran kerjaya pekerja telah menjadi satu keperluan utama bagi setiap organisasi perniagaan khususnya di Pakistan. Satu kajian telah dilaksanakan bagi mengenalpasti hubungan sokongan pihak atasan dengan prestasi pekerja. Seramai 277 orang pekerja daripada sektor perbankan di Pakistan telah terlibat dalam kajian ini dan data soal selidik dianalisis menggunakan *SmartPLS*. Hasil analisis menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara sokongan pihak atasan dengan prestasi kerja.

Pipin Sukandi et al. (2023) telah menjalankan satu penyelidikan bertujuan untuk mengenalpasti pengaruh sokongan pengurusan atasan dan sikap terhadap prestasi guru dalam organisasi pendidikan. Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif deskriptif-asosiatif dan persampelan purposif. Analisis maklum balas menggunakan perisian SPSS dan hubungan hipotesis telah diuji menggunakan regresi linear berganda. Penemuan kajian mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara sikap sebagai pemboleh ubah mediator dalam hubungan antara sokongan pengurusan pendidikan dan komitmen mereka dalam program latihan dengan prestasi guru. Jelasnya, terdapat pengaruh latihan terhadap peningkatan prestasi kerja dan sokongan organisasi termasuk elemen sikap pekerja yang positif.

Kesimpulan yang boleh dibuat berdasarkan bukti-bukti daripada kajian lepas mengesahkan bahawa sokongan yang berterusan daripada pihak atasan kepada pekerja atau staf akan memberikan pengaruh yang besar terhadap peningkatan prestasi kerja di samping beberapa faktor lain seperti penghayatan program kerohanian dan sikap individu.

Sokongan Pengurusan Atasan

Sokongan pengurusan atasan merupakan tanggapan pekerja mengenai dorongan atau bantuan yang mereka terima daripada pihak atasan dalam organisasi. Sokongan yang dizahirkan memberi isyarat jelas bahawa pekerja diberi perhatian yang serius oleh organisasi (Alcove et al., 2018). Sokongan pengurusan atasan berperanan membantu pekerja untuk menyerlahkan kemahiran berdasarkan pengetahuan dan sikap yang dihasilkan melalui program latihan (Nurul Husna & Jamalullail, 2021).

Menurut Zahimi (2017) antara bentuk dorongan paling utama yang perlu dilakukan oleh pengurusan atasan bagi meningkatkan prestasi pekerja ialah dengan menyediakan keperluan latihan yang mencukupi. Selain itu, Asif dan Kamal (2017) menyatakan bahawa pengurusan atasan juga bertanggungjawab untuk memperuntukkan anggaran perbelanjaan atau kos bagi tujuan pengembangan kemahiran pekerja mereka. Ini kerana, setiap individu mempunyai hak untuk meningkatkan pengetahuan, kemahiran, dan kebolehan mereka.

Menurut Annum (2020) organisasi atau pengurusan atasan yang menyokong pekerja akan meningkatkan prestasi mereka dan bertindak sebagai motivasi yang berterusan kepada semua pekerja walaupun mempunyai latar belakang atau kelebihan yang berbeza. Manakala pekerja yang memperoleh sokongan pula secara mudah akan berusaha membalas balik kepercayaan pihak atasannya dengan meningkatkan tahap prestasi kerja dalam organisasi. Bahkan

penghargaan dan sokongan organisasi tersebut akan menyerlahkan rasa puas hati kalangan pekerja yang bermotivasi dan mereka akan melaksanakan pekerjaan dengan penuh kerelaan dan kesetiaan (Nugroho, A., & Susanto, R. (2023).

Demikian juga menurut Siti Marziah (2017) sokongan pengurusan atasan sangat penting kerana ia dikategorikan sebagai sokongan sosial terhadap pekerja. Ini kerana, tanpa sokongan pihak atasan boleh membawa kepada kesan yang negatif seperti ponteng kerja, kerja sambil lewa, tekanan perasaan dan sebagainya.

Dalam konteks organisasi ATM, pengurusan atasan adalah seseorang yang tinggi pangkatnya dalam perkhidmatan (Akta Angkatan Tentera, 1972). Mereka berperanan bagi memberi galakan dan dorongan kepada pegawai atau staf bawahannya untuk turut serta dalam semua aktiviti latihan ketenteraan dan operasi pertahanan negara yang terdiri daripada pegawai ATM yang masih berkhidmat (Zahimi, 2017).

Objektif Kajian

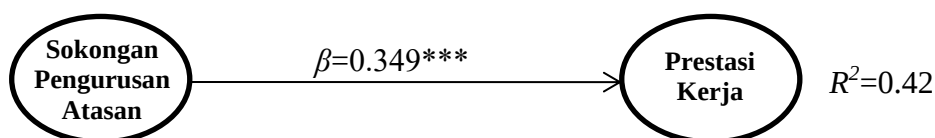
Objektif kajian ini ialah untuk menganalisa dan mengesahkan dapatan kajian terdahulu bagi pengaruh sokongan pengurusan atasan kepada peningkatan prestasi kerja anggota atau staf bawahan.

Metodologi Kajian

Reka bentuk kajian ini ialah kuantitatif dengan menggunakan borang soal selidik sebagai instrumen kajian bagi menghuraikan hubungan antara sokongan pengurusan atasan dengan prestasi kerja warga ATM. Sampel kajian adalah terdiri daripada 384 orang anggota LLP ATM daripada jumlah populasi 84,839 orang yang berkhidmat dalam Tentera Darat Malaysia (TDM), Tentera Laut DiRaja Malaysia (TLDM) dan Tentera Udara DiRaja Malaysia (TUDM). Analisis kajian dilakukan dengan menggunakan perisian program IBM SPSS versi 22.0 dan SmartPLS 3.2.5 bagi data kuantitatif yang diperoleh secara deskriptif dan infrensi.

Dapatan Kajian dan Analisis

Pengkaji telah menjalankan analisis menggunakan pakej SmartPLS 3.2.5 melalui ujian *algorithm* bagi mendapatkan nilai beta (β) dan nilai R^2 dengan tujuan untuk mengenalpasti hubungan dan kekuatan hubungan antara sokongan pengurusan atasan dengan prestasi kerja. Pengkaji juga telah melakukan ujian *bootstrapping* untuk mendapatkan nilai t . Ia bertujuan untuk mengenalpasti nilai pengaruh sokongan pengurusan atasan terhadap prestasi kerja.



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

Rajah di atas menjelaskan bahawa sokongan pengurusan atasan mempunyai hubungan yang tidak signifikan dengan prestasi kerja melalui ujian *algorithm* ($\beta=0.349$). Seterusnya, nilai keteguhan hubungan sebanyak 42 peratus melalui $R^2=0.42$ menunjukkan sokongan pengurusan atasan tidak membantu peningkatan prestasi kerja secukupnya. Nilai ini dianggap lemah menurut Hair, Hult, Ringle dan Sarstedt (2017). Manakala melalui ujian *bootstrapping*

pula mendapati sokongan pengurusan atasan tidak memberi kesan terhadap prestasi kerja dengan nilai $t > 3.836$.

Ini bermakna bahawa sekiranya sokongan pengurusan atasan berada di tahap tinggi atau rendah, ia tidak menjejaskan prestasi kerja warga ATM untuk terus komited menjalankan tugas pertahanan negara. Ia juga bermaksud, sokongan pengurusan atasan didapati tidak mampu mendorong warga ATM meningkatkan prestasi kerja mereka. Penemuan ini berlainan daripada pelbagai kajian berkaitan yang dilaksanakan oleh ramai para sarjana seperti kajian Taiwo et al. (2020), Annum et al. (2020), Aksorn et al. (2020), Saud (2017), Siti Marziah et al. (2017) dan Ahmed (2017) yang mengesahkan terdapat hubungan yang kuat terhadap sokongan pihak atasan kepada peningkatan prestasi kerja yang melibatkan responden bukan warga tentera.

Dapatan ini selari dengan Teori Hierarki Maslow (2000) dan Teori Pembelajaran Dewasa oleh Knowles (1984) yang kedua-duanya mengutamakan kepada keperluan memenuhi tuntutan asas untuk membantu pembentukan sikap yang positif, bukan sepenuhnya sokongan pengurusan atasan. Bahkan, setiap manusia memerlukan empat keperluan asas iaitu keperluan perasaan, keperluan pergerakan, keperluan makanan dan keperluan tempat tinggal. Justeru, sekiranya semua keperluan tersebut dipenuhi ia mendorong wujudnya sikap positif seperti mematuhi arahan dan melaksanakan tugas tanpa soal.

Kesimpulan

Kajian ini berjaya membuktikan bahawa sokongan pengurusan atasan bukan satu-satunya penentu prestasi kerja kalangan warga ATM. Bahkan, menurut Sieng, L.W. & Azman M., (2021) terdapat tiga faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja selain sokongan pengurusan atasan iaitu motivasi, persekitaran tempat kerja dan latihan pembangunan.

Demikian juga menurut Muntaha (2023) bahawa faktor kerohanian atau penghayatan keagamaan yang tinggi dan rasa syukur terhadap pelbagai nikmat yang dimiliki turut mempengaruhi penghasilan mutu kerja yang berkualiti. Selari dengan Azizah (2021) yang menjelaskan bahawa akhlak Islam atau peribadi luhur dan ketaatan beragama akan menghasilkan tindakan positif dalam kerjaya seseorang melalui peningkatan prestasi. Hal ini turut membantu organisasi terus cemerlang dan berdaya saing dalam pasaran semasa.

Dalam konteks cabaran tugas ketenteraan pula, Hamka (1987) menyatakan bahawa kesanggupan seseorang untuk menghadapi segala kesusahan dalam hidup di dunia adalah hasil hubungannya dengan Allah SWT melalui kerohanian yang kukuh. Ini kerana kekuatan kerohanian akan meningkatkan keyakinan bahawa Allah pasti sentiasa membantu menyelesaikan segala kesulitan atau permasalahan mereka. Oleh itu, kerohanian yang mantap adalah antara pendorong yang kuat ke arah kecemerlangan prestasi yang menepati maksud ihsan dalam Islam sepertimana yang dinyatakan di dalam sebuah hadith Rasulullah SAW melalui riwayat saidina Umar bin al-Khattab bermaksud:

"Ihsan ialah bahawa engkau menyembah Allah seolah-olah engkau melihatNya, tetapi jika engkau tidak melihatNya maka sesungguhnya Dia melihat engkau." (Muslim; 8 dan Bukhari; 50)

Menurut Ibnu al-Qayyim al-Jauziyah (2005), hadits ini menggambarkan tuntutan melakukan ibadah dengan baik dan berkualitas. Ia juga merupakan hakikat kesempurnaan iman seseorang dan bukti cinta kepada Allah. Bahkan ia adalah asas kepada aspek peningkatan kualiti sesuatu amalan atau pekerjaan.

Menurut Ibnu Khathir (2000) ciri orang beriman yang memperolehi keselesaan di dunia dan di akhirat adalah mereka yang menggunakan peluang hidup di dunia untuk melaksanakan suruhan Allah SWT dan meninggalkan laranganNya termasuk dalam bidang pekerjaan. Bahkan pekerja yang amanah, jujur dan ikhlas akan berprestasi tinggi dalam pekerjaannya untuk mendapat keredhaan Allah dan ganjaran daripadaNya di dunia dan di akhirat. Firman Allah SWT yang bermaksud:

“Untuk orang-orang yang berusaha menjadikan amalnya baik, ada pahala yang terbaik (syurga) dan satu tambahan; iaitu muka mereka tidak ditutupi debu hitam dan tidak (pula) sebarang kehinaan. Mereka itulah penghuni syurga yang kekal di dalamnya selama-lamanya.” (Surah ke-10: Yunus, ayat 26).

Penghargaan

Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu dalam melakukan penyelidikan ini sehingga berjaya disiapkan dengan baik.

Rujukan

- Al-Qaradawi, Y. (1984). *Iman dalam kehidupan*. Terj. Fachruddin HS. Shah Alam: Dewan Pustaka Fajar.
- Al-Quran, surah al-Anfal, 8: 59-60, surah al-Baqara, 2:207 dan surah Yunus, 10:26.
- Al-Nawawi. (2000). *Riyad al-Solihin*. Terjemahan Unit Al-Quran, Sunnah dan Tafsir. Pusat Pendidikan Islam, Bahagian Hal Ehwal Islam Jabatan Perdana Menteri. Jilid 1-4, Kuala Lumpur. Agama Islam.
- Ahmad, M.Si, D. (2018). Pengaruh latihan zig zag run terhadap kelincahan atlet Pencak Silat Tapak Suci Lebong. *Physical Education, Health And Recreation*, 2, 181-185.
- Amirul Haffis, M., Zahimi, Z.A., Daud, M.S., & Ridwan, H. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap peningkatan prestasi kerja imam Kor Agama Angkatan Tentera Malaysia. *International Conference On Syariah & Law2021(ICONSYAL 2021)-Online Conference 6 th APRIL 2021 23*
- Annum, T.M., Ghulam, A., Tahira, H.B., Fouzia, A., & Saira, A. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal Maan et al. Futur Bus J* (2020) 6:21.
- Alif Akmal, F., (2020) Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pemadam Kota Kendari. Other Thesis, Universitas Halu Oleo.
- Azizah, Biqrotul (2021) Pengaruh media Quizizz terhadap minat belajar siswa pada mata pelajaran Akidah Akhlak di Kelas XII MAN 1 Gresik. Undergraduate thesis, UIN Sunan Ampel Surabaya.
- 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.
- Brenda Rane Francis., & Rusli bin Ahmad. (2019). Hubungan antara faktor demografi dan faktor prestasi terpilih dengan persepsi keberkesanan sistem penilaian prestasi dalam

- kalangan anggota Polis Diraja Malaysia. *Management Research Journal Vol. 10 No. 1* (2021), 87-107 87.
- Christian, H.P. Fachri, H.W., Ari, B.D., Desman, H., & Okta Prihatma, B.P. (2020). An analysis on the importance of motivation to transfer learning in vuca environments. *Management Science Letters* 10 (2020) 271–278.
- Hamka. (1987). Tafsir Al-Azhar. Juz.28. Singapura. Pustaka Nasional Pte. Ltd
- Ibnu Al-Qayyim Al-Jauziyyah. (2005). *Al-Tafsir Al-Qayyim*. Bairut: Dar al-Kutub Al-Ilmiyah.
- Ibn Kathir, I. (2000). Tafsir Ibn Kathir (Abridged). Riyadh: Darussalam Publishers.
- Istikomah, I., & Budi, H. (2021). *Manajemen dan kepemimpinan pendidikan Islam*. Nizamia Learning Center. ISBN 978-623-265-366-5.
- Jamil Khir Baharom. (2008). *Panduan Kehidupan Ketenteraan*. Kuala Lumpur: Kor Agama Angkatan Tentera. Kementerian Pertahanan.
- Khatijah, O., S.Nurbaya, I., Shahrul Hafifi, M.F., Masni, M.H., Fadhilah, O., M.Rahmat, A., Norwini, Z., Nur Adlina, A., N.Nadian Nisa, N.N. (2019). Peranan komitmen sebagai pengantara dalam mengukur kesan sikap pekerja terhadap prestasi kerja. *Volume: 4 Issues: 19 [March, 2019] Pp.72-83] Journal Of Islamic, Social, Economics And Development (Jised) Eissn: 0128-1755*.
- Masitah Idris, Wan Fariza Alyati Wan Zakaria, Ahmad Sunawari Long dan Nozira Salleh. (2019). Kualiti kerja dalam organisasi: tinjauan dari perspektif pengurusan Islam. *International Journal of Islamic Thought ISSN 2232-1314*. Vol. 15: (June) 2019. ISSN 2232-1314.
- Muntaha Saleh. 2023. *Pengaruh Program Kerohanian Terhadap Sikap, Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Dalam Kalangan Anggota Lain-Lain Pangkat Angkatan Tentera Malaysia*. Tesis Doktor Falsafah UPM. (Tidak Diterbitkan).
- Nugroho, A., & Susanto, R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 45-60. <https://www.researchgate.net/publication/374314642>.
- Nurul Husna Ibrahim., & Jamalullail Abdul Wahab. (2021). Kepimpinan transformasional penolong kanan kokurikulum dan hubungannya dengan efikasi guru. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, Vol 6 No 6 (2021).
- Prasadi, S. (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; 2019*.
- Piched, G., Anuchit, K., Bunjob, P., & Parinya, K. (2020). Role of personality traits on employees job performance in pharmaceutical industry in Thailand. *Sys Rev Pharm* 2020; 11(3): 185 194 A multifaceted review journal in the field of pharmacy E-ISSN 0976-2779 P-ISSN 0975-8453
- Saud, N.,Tulus, H., Asri Laksmi, R., Hunik Sri Runing, S., & Mugi, H. (2017). The impact of career development on employee performance: an empirical study of the public sector in Indonesia. *Journal International Review of Public Administration: Volume 22, 2017 - Issue 3*.
- Siew Ching, P.P., & Mohd 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*.
- Sieng, L.W. & Azman M., (2021). Faktor-faktor mempengaruhi prestasi pekerja mengikut perspektif pekerja. *Journal of Business Management and Accounting*, 11(1), 87-107. <https://doi.org/10.32890/jbma2021.11.1.5>

- 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 bekerja pertengahan usia di Kelantan. *Conference: Melaka International Conference On Social Sciences 2017 (1st Melicoss'17) At: Holiday Inn, Malacca, Malaysia*.
- Sukandi, P., & Susilawati, R. (2023). Pengaruh gaya mengajar guru dan sikap guru terhadap prestasi belajar siswa. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 23(1), 1–15. <https://jiip.stkipyapisdompou.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/1860>.
- Syukri, Z., Daud, M.S., & Azmi, Z. (2020). Pengaruh warga Kor Agama Angkatan Tentera (KAGAT) terhadap penghayatan agama dalam kalangan warga Angkatan TenteraMmalaysia. *International Journal Of Zakat And Islamic Philanthropy* (September 2020). Volume: 2 Issues: 2 [September, 2020] pp.136-142] eISSN: 2672-7471 ISSN: 2682-7530.
- Szymon T. D., Manuela, I., & Marina, Z. (2020). *Employees' job satisfaction and their work performance as elements influencing work safety*. CzOTO 2020, volume 2, issue 1, pp. 18-25.
- Taiwo, T.L., Ali, O., Kayode, K.E., & Turgay, A. (2020). Explicating innovation-based human resource management's influence on employee satisfaction and performance. *Emerald insight Discover journal, books and case studies. Employee Relations: Volume 42 Issue 6* ISSN: 0142-5455.
- Zahimi, Z.A. (2017). *Keberkesanan program pengajian pegawai kadet di Universiti Pertahanan Nasional Malaysia (UPNM) terhadap pembentukan karekter kepimpinan (leader of character)*. (Tidak Diterbitkan).