



INTERNATIONAL JOURNAL OF  
MODERN TRENDS IN  
SOCIAL SCIENCES  
(IJMTSS)  
[www.ijmtss.com](http://www.ijmtss.com)



**KEMAHIRAN KEPIMPINAN KENDIRI, TINGKAH LAKU  
KERJA INOVATIF DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP  
PRESTASI KERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH TS25,  
SABAH**

*SELF-LEADERSHIP SKILLS, INNOVATIVE WORK BEHAVIOR AND SCHOOL  
CLIMATE ON THE JOB PERFORMANCE OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS  
IN TS25 SCHOOL, SABAH*

Karmilah Liashin<sup>1\*</sup>, Dg Norizah Ag Kiflee@Dzulkifli<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Fakulti Psikologi Dan Pendidikan, Universiti Malaysia Sabah (UMS), Malaysia  
Email: karmilahliashin@gmail.com

<sup>2</sup> Fakulti Psikologi dan Pendidikan, Universiti Malaysia Sabah (UMS), Malaysia  
Email: dndz@ums.edu.my

\* Corresponding Author

**Article Info:**

**Article history:**

Received date: 19.06.2024

Revised date: 17.07.2024

Accepted date: 22.08.2024

Published date: 27.09.2024

**To cite this document:**

Liashin, K., & Kiflee, D. N. A. (2024).  
Kemahiran Kepimpinan Kendiri,  
Tingkah Laku Kerja Inovatif Dan  
Iklim Sekolah Terhadap Prestasi Kerja  
Guru Di Sekolah Menengah TS25,  
Sabah. *International Journal of  
Modern Trends in Social Sciences*, 7  
(28), 80-93.

DOI: 10.35631/IJMTSS.728006

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



**Abstrak:**

Kertas Konsep ini membincangkan kemahiran kepimpinan sendiri, tingkah laku kerja inovatif dan iklim sekolah terhadap prestasi kerja guru sekolah menengah TS25 di negeri Sabah. Kajian ini adalah berbentuk kajian kauntitatif bukan eksperimen iaitu reka bentuk tinjauan yang dijalankan dengan menggunakan kaedah deskriptif. Fokus kajian ini adalah sekolah- sekolah menengah TS25 di negeri Sabah sahaja. Populasi dalam kajian ini melibatkan semua guru sekolah menengah yang mengajar di sekolah TS25 Negeri Sabah dengan 375 orang responden. Teknik pensampelan menggunakan pensampelan rawak mudah. Selain itu soal selidik digunakan untuk mendapatkan data mentah. Data mentah akan dianalisis menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* untuk mendapatkan Kolerasi Pearson dan Regresi Berganda. Selain itu juga, *Analisis Lintasan* menggunakan perisian *AMOS (Analysis Moment of Structure)*. Kajian ini akan memberi sumbangan penting kepada pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru di sekolah sama ada yang melibatkan faktor dalaman mahupun faktor luaran. Hal ini kerana, guru merupakan nadi utama dalam menentukan kualiti dan kejayaan sekolah. Kemahiran Kepimpinan Kendiri yang berkesan oleh seseorang guru dapat menggerakkan sekolah ke arah kecemerlangan. Prestasi kerja yang baik dalam kalangan guru merangkumi keupayaan, pemikiran dan sikap dalam mengurus pelajar untuk mencapai visi, misi dan matlamat bersama.

**Kata Kunci:**

Iklim Sekolah, Kemahiran Kepimpinan Kendiri, Prestasi Kerja Guru, Sekolah Menengah TS25, Tingkah Laku Kerja Inovatif

**Abstract:**

This concept paper discusses self-leadership skills, innovative work behavior, and school climate on the performance of secondary school teachers in TS25 schools in the state of Sabah. This study is in the form of a quantitative non-experimental study, namely a survey design conducted using descriptive methods. The focus of this study is only on TS25 secondary schools in the state of Sabah. The population in this study involves all secondary school teachers teaching in TS25 schools in the state of Sabah with 375 respondents. The sampling technique used is simple random sampling. In addition, a questionnaire was used to obtain raw data. The raw data will be analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) to obtain Pearson correlation and multiple regression. This study will make an important contribution to understanding the factors influencing teacher performance in schools, whether involving internal or external factors. This is because teachers are the mainstay in determining the quality and success of schools. Effective self-leadership skills by a teacher can help the school towards excellence. Good performance among teachers includes the ability, thinking, and attitude in managing students to achieve the vision, mission, and goals together.

**Keyword:**

Self-Leadership Skills, Innovative Work Behavior, School Climate, Teacher's Job Performance, TS25 Secondary School

**Pengenalan**

Fadhli (2020) menyatakan pendidikan berperanan penting dalam perkembangan ekonomi dan pembangunan sesebuah negara. Pendidikan telah dipersepsikan sebagai faktor penentu kemajuan dan kemerosotan sesebuah negara. Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2015 (KPM, 2013) yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan negara ke aras globalisasi semasa telah digubal oleh Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM). Inisiatif ini menyediakan landasan untuk menangani cabaran yang timbul dalam era globalisasi. Pembangunan generasi manusia dan masyarakat yang bermutu tinggi bergantung kepada sistem pendidikan yang berkesan. Oleh itu, usaha yang dilakukan oleh semua warga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan negara kita adalah penting. Fadhlah et al. (2019) mengemukakan budaya sekolah yang memberangsangkan akan menyumbang kepada pencapaian yang positif dalam konteks prestasi sekolah, manakala gaya kepimpinan yang tidak berkesan akan merencatkan keberkesanan sekolah.

Kemahiran Kepimpinan Kendiri juga merupakan proses pengaruh sendiri yang mana individu cuba menggunakan kognisi dan tindakan demi mencapai matlamat (Manz dan Sims, 1996; Manz dan Neck, 2004). Kemahiran Kepimpinan Kendiri adalah berkaitan dengan cara meningkatkan pencapaian organisasi melalui pemikiran dan tindakan individu (Diliello dan Houghton, 2006). Kemahiran Kepimpinan Kendiri merupakan penyumbang utama kepada peningkatan pencapaian. Kajian lepas menunjukkan pekerja yang mengamalkan Kemahiran

Kepimpinan Kendiri menjadi lebih yakin dan boleh menyesuaikan diri dalam pelbagai situasi (Stajkovic dan Luthans, 1998) serta lebih menikmati kejayaan dalam kerjayanya.

Selain itu, dalam kajian-kajian lepas membuktikan tingkah laku kerja inovatif merupakan penyumbang utama kepada peningkatan prestasi (Bjornali dan Storen, 2012). Dalam konteks pendidikan, kajian terhadap aktiviti yang menjurus kepada tingkah laku inovatif dan penyertaan guru dalam proses dan pembangunan inovasi masih kurang (Messman dan Mulder, 2012). Guru menghadapi kekangan untuk meletakkan tingkah laku inovatif sebagai pencetus kreativiti dan inovasi dalam pengajaran dan pembelajaran di bilik darjah. Antara faktor yang menjadi penghalang kepada guru mempamerkan tingkah laku kerja inovatif ialah persepsi terhadap keyakinan mereka cenderung untuk tidak inovatif

Iklim sekolah yang positif juga akan meningkatkan sifat kepemimpinan guru dan terlibat dalam proses pentadbiran. Dalam proses ini, sokongan, panduan dan kepercayaan yang diberikan oleh pentadbir sekolah akan meningkatkan kesanggupan guru menerima tugas dan melaksanakan tanggungjawab. Pemimpin di sesebuah sekolah memainkan peranan penting dalam membangunkan kemahiran kepemimpinan sendiri guru. Tambahan, Diamond dan Spillane (2016) menyatakan bahawa kemahiran kepemimpinan guru bergantung besar pendekatan kepemimpinan oleh para pentadbir.

Oleh hal yang demikian, kajian ini mahu meneroka pengaruh kemahiran kepemimpinan sendiri guru, tingkah laku kerja inovatif dan iklim sekolah terhadap prestasi kerja guru di sekolah menengah TS25 Negeri Sabah seperti mana yang telah dimandatkan kepada mereka sebagai pelaksana kurikulum di sekolah.

### **Pernyataan Masalah**

Pengajaran dan pembelajaran merupakan nadi dan aktiviti utama sekolah. Aktiviti ini memerlukan perhatian, penilaian dan kajian yang berterusan. Namun hakikatnya apabila keputusan pencapaian peperiksaan awam diumumkan terdapat perbezaan yang agak besar antara negeri-negeri di Malaysia. Statistik yang digunakan ini diperolehi daripada Lembaga Peperiksaan Malaysia. Dalam kajian ini, penyelidik merujuk data pencapaian dalam peperiksaan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) dengan membandingkan Gred Purata Negeri (GPN) semua negeri di Malaysia untuk tahun 2022.

Pencapaian pendidikan negara sehingga sekarang belum mencapai tahap yang memuaskan atau seperti yang diharapkan dalam Pelan Induk Pembangunan Pendidikan 2006 – 2010 dan Pelan Pembangunan Pendidikan 2013-2025. Malaysia kini di persimpangan antara standard pendidikan nasional dan standard pendidikan antarabangsa (RMK-10, 2010). Negeri Sabah berada pada kedudukan terakhir dengan perbandingan GPN negeri-negeri lain. Ini menunjukkan pencapaian SPM bagi negeri Sabah amat jauh ketinggalan dan berlaku jurang yang besar dengan perbandingan negeri lain.

Pencapaian peperiksaan awam yang dicapai oleh negeri Sabah pada dasarnya menunjukkan penurunan yang agak signifikan yang telah mewujudkan jurang yang memisahkan antara pencapaian antara negeri-negeri di Semenanjung Malaysia dengan negeri Sabah. Selain menentukan pencapaian sesebuah sekolah, guru merupakan faktor yang penting dan utama. Namun dapatan-dapatan kajian melaporkan bahawa guru sering hilang keyakinan dan daya saing untuk membuat perubahan terutama dalam tugas-tugas penting pengajaran dan pembelajaran sekali gus menyebabkan pengupayaan pengajaran lemah (Anuar Ahmad, 2009).

Kajian-kajian lepas mendapati guru mempunyai pengaruh yang signifikan ke atas pencapaian murid berbanding faktor-faktor lain di sekolah dan perbezaan dari segi kesannya (Konstantopolous dan Hedges, 2004; Kane, Rockoff dan Staiger, 2006; Nye, U.S Department of Education, 2010). Guru dapat mendominasi ke arah pencapaian cemerlang pelajar. Kajian-kajian terdahulu menunjukkan bahawa prestasi kerja guru mempunyai perkaitan yang kuat dengan pencapaian murid.

Kemahiran Kepimpinan Kendiri telah menjana banyak usaha menjalankan kajian dalam beberapa dekad yang lalu (Manz, 1992; Manz dan Meck, 1999; Manz dan Sims, 2001). Selain itu, kajian Kemahiran Kepimpinan Kendiri telah dilaksanakan dalam pelbagai latar belakang termasuklah pasukan yang mengamalkan kepimpinan sendiri (Neck, Stewart dan Manz, 1995); Namun kajian tentang Kemahiran Kepimpinan Kendiri dalam pendidikan dalam negara adalah sangat terhad. Kajian ini bertujuan mengisi kekurangan ini.

Penganjur Kemahiran Kepimpinan Kendiri mencadangkan bahawa wujudnya hubungan antara Kemahiran Kepimpinan Kendiri dengan kreativiti dan inovasi (DiLiello dan Houghton, 2006; Houghton dan Yoho, 2005; Phelan dan Young, 2013; Manz dan Sims, 2001). Scott dan Bruce (1994) menyatakan bahawa Tingkah Laku Kerja Inovatif ialah asas dalam organisasi yang berkesan. Kajian Abraham, Ravit dan Jacob (2006) menunjukkan terdapat hubungan antara Kemahiran Kempinan Kendiri dengan Tingkah Laku Kerja Inovatif. Namun, (kreativiti dan Inovasi) memerlukan kajian lanjutan. DiLiello dan Houghton (2006) telah mencadangkan bahawa penyelidikan lanjutan adalah perlu untuk mengkaji hubungan antara Kemahiran Kepimpinan Kendiri dengan Tingkah Laku Kerja Inovatif. Namun demikian, kajian yang mengaitkan hubungan antara Kepimpinan Kendiri dengan Tingkah Laku Kerja Inovatif di sekolah menengah TS25 adalah terhad. Kajian ini berhasrat mengisi kekurangan itu.

Oleh itu, satu kajian yang lebih menyeluruh dan spesifik perlu dilaksanakan untuk mengkaji pengaruh kemahiran kepimpinan sendiri, tingkah laku kerja inovatif, iklim sekolah terhadap prestasi kerja guru di sekolah menengah TS25, Sabah dalam memastikan pencapaian akademik para pelajar kerana prestasi kerja guru itu dilihat dan diukur sesuai dengan kemenjadian para pelajar.

### **Sorotan Literatur**

Objektif pertama kajian ini ialah untuk mengkaji perbezaan skor min bagi pemboleh ubah kemahiran kepimpinan sendiri, tingkah laku kerja inovatif, iklim sekolah dan pemboleh ubah prestasi kerja guru sekolah menengah TS25 Negeri Sabah berdasarkan demografi. Keputusan ujian kajian Chan dan Yuen (2014), Ozkal (2014) dan Hondzel (2013) yang mendapati bahawa faktor jantina tidak memberikan kesan perbezaan dalam tingkah laku kerja inovatif. Dalam soal pandangan berkaitan, Cachia, Ferrari, Ala-Mutka dan Punie (2010) mendapati guru lelaki lebih cenderung melakukan kesilapan dalam kefahaman terhadap aktiviti kreativiti dan inovasi berbanding guru wanita.

Seterusnya dalam objektif kedua iaitu mengkaji hubungan yang signifikan pemboleh ubah kemahiran kepimpinan sendiri dengan pemboleh ubah tingkah laku kerja inovatif guru sekolah menengah TS25 Negeri Sabah. Penganjur Kemahiran Kepimpinan Kendiri mencadangkan bahawa wujudnya hubungan antara Kemahiran Kepimpinan Kendiri dengan kreativiti dan inovasi (DiLiello dan Houghton, 2006; Houghton dan Yoho, 2005; Phelan dan Young, 2003; Manz dan Sims, 2001). Scott dan Bruce (1994) menyatakan bahawa Tingkah Laku Kerja Inovatif ialah asas dalam organisasi yang berkesan. Kajian Abraham, Ravit dan Jacob (2006) menunjukkan terdapat hubungan antara Kemahiran Kepimpinan Kendiri dengan Tingkah Laku

Kerja Inovatif. Namun, hubungan antara Kemahiran Kepimpinan Kendiri dan Tingkah Laku Kerja Inovatif (kreativiti dan inovasi) memerlukan kajian lanjutan (Abraham et.al,2006). DiLiello dan Houghton (2006) telah mencadangkan bahawa penyelidikan lanjutan adalah perlu untuk mengkaji hubungan antara Kemahiran Kepimpinan Kendiri dengan Tingkah Laku Kerja Inovatif. Namun demikian, kajian yang mengaitkan hubungan antara Kemahiran Kepimpinan Kendiri dengan Tingkah Laku Kerja Inovatif dalam sekolah TS25 dalam negara adalah amat terhad. Kajian ini berhasrat mengisi kekurangan tersebut. Di Malaysia, Kemahiran Kepimpinan Kendiri merupakan kemahiran kepimpinan yang baru yang telah dituntut oleh Kementerian Pelajaran Malaysia (Hussein Ahmad,2008). Namun, kajian tentang Kemahiran Kepimpinan Kendiri dan Tingkah Laku Kerja Inovatif adalah terhad. Seterusnya, dalam kajian oleh Nurazwa Ahmad dan Chai Siew Fern (2018) yang melibatkan 310 orang pekerja dari Syarikat A sebagai sampel kajian mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kemahiran kepimpinan sendiri dengan tingkah laku kerja inovatif di tempat kerja. Oleh itu, dapatan kajian mencadangkan supaya Syarikat A meningkatkan dan memperbaiki kualiti kerja kepada pekerja supaya dapat membantu pekerja merasakan kerja mereka adalah bernilai, bermanfaat dan bermotivasi. Akhirnya, pekerja akan meningkatkan kreativiti dan inovasi dalam kerja mereka. Hasil kajian ini adalah sama dengan pandangan Kalyar (2011) bahawa Kemahiran Kepimpinan Kendiri mempunyai hubungan yang signifikan dan positif dengan tingkah laku kerja inovatif di tempat kerja. Dalam kajian Carmeli et.al (2006), kepimpinan sendiri boleh mempengaruhi pekerja-pekerja mengubah tabiat sendiri, pemikiran dan tingkah laku yang lebih positif.

Seterusnya dalam objektif ketiga iaitu untuk mengkaji hubungan yang signifikan pemboleh ubah kemahiran kepimpinan sendiri dengan pemboleh ubah iklim sekolah, sekolah menengah TS25 negeri Sabah. Dalam kajian yang dijalankan dalam kalangan 188 guru-guru sekolah menengah di daerah Sri Aman, Sarawak menyatakan bahawa kepimpinan sendiri pengetua dan iklim sekolah mempunyai hubungan yang signifikan. Dapatan kajian ini juga menyokong kajian Smith, Hoy dan Sweetland (2003) yang mendapati wujudnya perhubungan yang positif di antara iklim sekolah dengan kepimpinan pengurusan di sekolah. Sekiranya iklim sekolah baik, guru dan murid akan lebih bermotivasi dan pada masa yang sama aktiviti pengajaran dan pembelajaran akan berjalan dengan baik. Selain itu dalam kajian oleh Mohd Akhmarudi Mohd Yusof dan Siti Noor Ismil (2021) yang dijalankan dalam kalangan 390 orang guru di sekolah biasa, Kelantan mendapati bahawa kepimpinan pengetua mempunyai hubungan positif yang kuat dan signifikan dengan iklim sekolah. Hubungan yang baik antara pengetua dan guru akan menjana pergerakan kerja kolaboratif dan penglibatan semua guru. Ini adalah penting untuk membantu sekolah meningkatkan pencapaian sekolah masing-masing (Cansoy & Parlar, 2018).

Objektif kajian yang keempat ialah mengkaji hubungan yang signifikan pemboleh ubah kemahiran kepimpinan sendiri dengan pemboleh ubah prestasi kerja guru sekolah menengah TS25 Negeri Sabah. Dalam kajian Aini Marzita Mansor dan Mohd. Hasani Dali (2016) dalam kalangan guru-guru di Sekolah Berprestasi Tinggi di Malaysia mendapati bahawa kemahiran kepimpinan sendiri mempunyai hubungan yang signifikan dengan gelagat kewarganegaraan yang didefinisikan sebagai prestasi iaitu tingkah laku baik terhadap organisasi dan dipertimbangkan sebagai salah satu daripada faktor modal sosial (Polat, 2009). Kajian lain yang menyokong dapatan kajian ini ialah kajian oleh Knobloch dan Whittington (2002) dan Looney (2003) yang mendapati bahawa secara keseluruhannya responden berada pada aras kepimpinan yang baik dalam hal pengurusan kelas dan pengurusan pengajaran dengan adanya kemahiran kepimpinan sendiri yang tinggi.

Seterusnya dalam objektif kajian kelima iaitu mengkaji hubungan yang signifikan pemboleh ubah tingkah laku kerja inovatif dengan pemboleh ubah iklim sekolah menengah TS25 Negeri Sabah. Kajian oleh Gumas Oktavian Pradana dan Umi Anugerah Izzati (2019) mendapati bahawa adanya hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif guru di SMK Swasta X, Surabaya. Dengan nilai signifikan yang menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang positif iaitu semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi perilaku inovatif dalam kalangan guru. Dapatan kajian ini disokong oleh Patterson, Kerrin dan Roissard (2009) yang mengenal pasti terdapat faktor luaran dan faktor dalaman yang mempengaruhi tingkah laku kerja inovatif. Faktor luaran yang telah dikenalpasti ialah iklim organisasi. Kajian oleh Solomon, Winslow dan Tarabishy (2004) menemukan bahawa iklim organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi perilaku inovatif seseorang individu. Hal ini disebabkan kerana iklim organisasi memberi tindak balas positif terhadap sikap membuat sesuatu yang baru dalam diri seorang individu kerana berasa selesa dan bermotivasi. Hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif dikatakan saling berkaitan yang dibuktikan dalam kajian oleh Manurawan dan Sawitri (2017) dimana tingkah laku pelaku dalam organisasi yang membuat dan mengimplementasikan idea-idea baharu dengan output, produk, teknologi, prosedur dan proses kerja yang bertujuan untuk meningkatkan keberkesanan kerja dan memberi keuntungan kepada sesebuah organisasi.

Objektif kajian yang keenam ialah mengkaji hubungan yang signifikan pemboleh ubah tingkah laku kerja inovatif dengan pemboleh ubah prestasi kerja guru sekolah menengah TS25 Negeri Sabah. Kajian oleh Norsimah Dasan dan Mohd Mahadzir Rahimi Mohamed Nawi (2020) dalam kalangan guru-guru di MRSM mendapati bahawa prestasi kerja dalam kalangan guru juga dipengaruhi oleh keinginan mempromosikan idea-idea baharu selain efikasi sendiri guru. Selari dengan konsep yang ditekankan oleh Tschannen – Moran , Wollfolk Hoy dan Hoy (1998), bahawa guru-guru MRSM mempergunakan daya usaha , aspirasi , mempunyai sifat keterbukaan terhadap idea-idea baru, inovasi, perancangan dan pengurusan, ketekunan, bersemangat serta sanggup untuk menangani murid bermasalah serta komitmen untuk segala bentuk aktiviti pengajaran demi memastikan pencapaian akademik pelajar yang cemerlang. Oleh yang demikian, dapatan hubungan efikasi guru dan prestasi kerja guru dalam kajian ini menyokong kajian dapatan oleh Zaidatol et.al (2008) yang telah menjalankan kajian ke atas 376 orang guru di Sarawak. Selain itu dapatan kajian oleh Janggal Apak dan Muhamad Suhaimi Taat (2018) berdasarkan analisis deskriptif yang dilakukan, tingkah laku pemupukan kreativiti dalam kalangan guru didapati berada pada tahap tinggi. Keadaan ini menepati dasar Kementerian Pelajaran Malaysia (2013) yang memandang serius penekanan unsur kreativiti dalam pengajaran guru seperti yang dijelaskan melalui PPPM 2013 – 2025. Dapatan kajian ini menyamai dapatan kajian Cheung (2012) bahawa kebanyakan guru mempunyai kepercayaan tinggi tentang amalan kreativiti yang baik serta memacu prestasi kerja yang baik dalam kalangan guru.

Seterusnya, dalam objektif ketujuh iaitu untuk mengkaji pengaruh yang signifikan pemboleh ubah kemahiran kepimpinan sendiri, pemboleh ubah tingkah laku kerja inovatif dan pemboleh ubah iklim sekolah terhadap pemboleh ubah prestasi kerja guru sekolah menengah TS25 Negeri Sabah. Guru yang mempunyai prestasi kerja yang baik adalah penting ke arah negara maju di samping berkongsi menjayakan pendidikan yang berkualiti (Norshimah dan Mohd Mahadzir Rahimi,2020). Manakala prestasi kerja guru seperti yang dinyatakan dalam kajian Muhammad Amin, Rahmat, Muhammad Ayaz dan Malik (2013) adalah dalam keadaan baik dan bertahap tinggi. Guru digambarkan mempunyai kemahiran kepimpinan yang baik di

sekolah dan mengajar mengikuti kemampuan pelajar dan sentiasa peka terhadap idea – idea baharu. Namun kajian Nadiah, Amizawati dan Siti Farahhane (2019) mendapati prestasi kerja 378 orang guru sekolah kerajaan di Malaysia guru yang dikaji mempunyai nilai purata 3.33 yang membawa maksud secara puratanya prestasi kerja guru-guru berada pada tahap yang sederhana. Manakala kajian yang dilakukan oleh Song, Chai, Kim dan Bae (2018) terhadap prestasi kerja guru di Korea mendedahkan adanya perkaitan penglibatan kerja dengan prestasi kerja adalah signifikan secara statistik. Ini seterusnya menunjukkan betapa pentingnya hubungan interaktif antara faktor organisasi, persekitaran dan komponen tingkah laku individu untuk meningkatkan prestasi. Dalam kajian Zulaine Awang Taul, Mohd Khairuddin Abdullah dan Mohd Mahadzir Rahimi Bin Mohamed Nawi (2021) mendedahkan tahap prestasi kerja berada pada tahap yang tinggi dimana wujud guru yang mempunyai kemampuan mengajar dan berprestasi tinggi dengan pengaruh suasana dan persekitaran kerja untuk memberi nilai positif dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Secara keseluruhannya, dapatlah dirumuskan bahawa prestasi kerja yang tinggi dalam kalangan guru-guru dipengaruhi oleh banyak faktor dan sudah tentu antara faktor yang dominan ialah kemahiran kepimpinan sendiri, tingkah laku kerja inovatif dan iklim sekolah. Edy (2011) mengatakan bahawa terdapat dua faktor yang berkaitan dengan prestasi kerja iaitu faktor individu dan juga faktor persekitaran. Faktor individu merujuk kepada usaha, kebolehan individu dan juga persepsi individu terhadap tugas. Dan faktor persekitaran pula merujuk kepada keadaan fizikal tempat kerja, peralatan, waktu bekerja, pendidikan serta landskap organisasi. Keputusan kajian Siti Nur Fatimah Rusman (2018) terhadap 68 orang guru yang di sekolah terpilih Negeri Sabah secara keseluruhannya menunjukkan bahawa guru memberi persepsi yang tinggi terhadap prestasi kerja mereka. Faktor persekitaran kerja (iklim) dengan tahap prestasi kerja, kajian mendapati bahawa terdapat hubungan di antara pemboleh ubah tersebut. Dapatan kajian ini juga selari dengan kajian yang dilakukan oleh Earthman (2002), Kithuka (2008), Hestri dan Tri (2012) serta Azlinda (2013). Kajian – kajian tersebut secara dasarnya menyatakan bahawa persekitaran kerja seperti kemudahan, hubungan sekerja dan sokongan pentadbir adalah satu motivasi guru untuk bekerja dengan lebih baik.

*Konsep Program Transformasi Sekolah 2025 (TS25).*

Konsep Program Transformasi Sekolah 2025 (TS25) adalah satu usaha ke arah melahirkan modal Insan Unggul melalui :

- a. Persekitaran pembelajaran yang menyeronokkan.
- b. Penglibatan pembelajaran murid yang aktif dan bermakna.
- c. Disokong kepimpinan yang berkualiti serta berwawasan.
- d. Guru yang kompeten dan beraspirasi tinggi.
- e. Komitmen komuniti yang padu.

### ***Elemen Kemenjadian Murid***

Pendidikan di sekolah melahirkan murid yang berilmu pengetahuan, berkemahiran berfikir, berkemahiran memimpin, berkemahiran dwibahasa, beretika dan kerohanian dan mempunyai identiti nasional sejajar dengan hasrat enam (6) aspirasi murid dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013 – 2025.

### ***Elemen Sekolah Berkualiti***

Sekolah berkualiti mempunyai perancangan akademik , kokurikulum , hal ehwal murid dan keceriaan sekolah yang kondusif untuk melahirkan persekitaran kerja yang positif dan disokong oleh kepimpinan berkesan, guru yang berkualiti serta sokongan PIBG dan komuniti.

### ***Kemahiran Kepimpinan Kendiri***

Peluasan pengupayaan (empowerment) ialah usaha yang biasa dalam penstrukturan semula organisasi seperti sekolah dibawah Program Transformasi TS25 , Kementerian Pendidikan Malaysia. Peluasan pengupayaan menjadi kunci utama dalam pasukan kerja yang mengamalkan pengurusan sendiri. Sehubungan dengan itu, kepimpinan sendiri seharusnya diamalkan (Manz dan Sims, 1996).

Menurut Manz dan Sims (2002); Manz (1986) , Manz dan Neck (2004) dan Sahin (2011) kepimpinan sendiri ialah :

*“ A philosophy and a systematic set of actions and mental strategies for leading oneself to higher performance and effectiveness ”*

Mans (2001) mengkonseptualkan kepimpinan sendiri sebagai :

*“ A comprehensive self-influence perspective that concerns leading oneself toward performance of naturally motivating tasks as well as managing oneself to do work that must be done, but not naturally motivating. ”*

Menurut Houghton dan Neck (2002), kepimpinan sendiri ialah :

*“A process through which people influence themselves to achieve the self-direction and self-motivation necessary to behave and perform in desirable ways”.*

Manz (1983) dan Klenke ( 1996) mencadangkan kepimpinan sendiri sebagai :

*“ Leadership alternative designed to involved people of the development of thier own leadership ”*

Definisi Kepimpinan Kendiri oleh Elisa (2009) ialah :

*“ .....an intuitive and strategic approach to self-development that provides you with lifelong tools to access more of your internal and external resources, actively direct your path and attain your vision. The process is rooted in the scientific premise that we use only a small precentage of our brain and that with self-awareness, focus and support , it is possible to reach much more of our potential. ”*

### ***Tingkah Laku Kerja Inovatif***

Keupayaan mencipta inovasi secara berterusan dalam organisasi sangat penting untuk meningkatkan perkhidmatan, hasil keluaran dan proses kerja. Guru sekolah transformasi dalam organisasi seperti perlu sanggup, bersedia dan mampu mencipta inovasi untuk membolehkan inovasi secara berterusan menjadi suatu kenyataan dalam sekolah transformasi. Pendapat yang menyatakan bahawa setiap guru sekolah transformasi memainkan peranan amat penting bagi



inovasi berterusan dan penambahbaikan ini terpapar dalam literatur akademik dan prinsip pengurusan seperti pengurusan kualiti secara menyeluruh dan keusahawanan korporat.

Tingkah Laku Kerja Inovatif lazimnya termasuklah penerokaan peluang dan penjanaan idea baharu. Tingkah Laku Kerja Inovatif juga merangkumi pelaksanaan perubahan, aplikasi ilmu pengetahuan atau membuat penambahbaikan. Kebanyakan kajian lepas memfokuskan kreativiti guru sekolah transformasi dan penjanaan idea-idea. Ini merupakan fasa awal proses inovasi. Penyelidik lepas telah berusaha melanjutkan konstruk tersebut dengan lebih banyak memberikan tumpuan kepada pelaksanaan idea . Oleh itu, Tingkah Laku Kerja Inovatif lazimnya dipercayai merangkumi set tingkah laku yang berkaitan dengan penjanaan idea, memberikan sokongan terhadap bahan yang diinovasi serta membantu dalam pelaksanaan inovasi tersebut. Dalam kajian ini, penerokaan peluang, penjanaan idea baru, mempromosikan idea dan melaksanakan inovasi merupakan inidikator bagi konstruk Tingkah Laku Kerja Inovatif. Jelasnya, guru sekolah transformasi perlu mempunyai Tingkah Laku Kerja Inovatif untuk mencipta inovasi dalam mata pelajaran masing-masing terutamanya dalam aspek pedagogi. Inovasi dalam pedagogi dapat meningkatkan pencapaian di sekolah transformasi.

Istilah Tingkah Laku Kerja Inovtif berasal daripada bahasa Latin, *Innovare* yang bermaksud membuat sesuatu yang baharu (Tidd, Bessant dan Pavitt, 2001). Tompson dan Fine (1999) mendefinisikan Tingkah Laku Kerja Inovatif sebagai penerimaan, penjanaan dan pelaksanaan idea baharu, proses , produk ataupun perkhidmatan. West dan Farr (1990) pula menyatakan bahawa tingkah laku kerja inovatif ialah perilaku guru sekolah transformasi yang diarahkan untuk menghasilkan, memperkenalkan dan mengaplikasikan hal-hal baharu yang bermanfaat dalam berbagai peringkat organisasi seperti di sekolah transformasi. Tingkah Laku Kerja Inovatif ini sama dengan peningkatan inovasi kerana melibatkan semua pihak.

### ***Klim Sekolah***

Iklm sekolah sangat signifikan dengan semua aspek prestasi kerja guru dalam konteks sekolah dan ianya telah terbukti bahawa kualiti instruksional dan keberkesanan kerja guru bergantung kepada iklim sesebuah sekolah (Holzberger & Schiepe – Tiska, 2021 ; Ismail et.al ,2022). Iklim sekolah adalah set perkongsian persepsi terhadap karakter dan suasana termasuk norma-norma dan nilai serta komunikasi sebagai sesebuah organisasi (Ismail et. Al, 2022).Iklim organisasi adalah satu set ciri yang menggambarkan tentang perbezaan satu organisasi dengan organisasi yang lain, kekal dalam suatu jangka masa, dan dapat mempengaruhi tingkah laku dalam organisasi tersebut. Iklim organisasi juga merupakan suatu set pemboleh ubah yang mana diwakili dengan norma, perasaan, dan sikap yang terdapat di tempat kerja. Iklim organisasi juga merupakan persekitaran ruang kerja yang boleh dinyatakan dalam bentuk nilai, ciri atau sifat sesebuah organisasi tersebut.

### ***Prestasi Kerja***

Prestasi kerja merupakan salah satu elemen khusus dan penting dalam aspek sikap seseorang individu terhadap kerjayanya. Oleh sebab itu, Prestasi kerja menjadi salah satu topik yang penting kepada mana-mana pihak pengurusan dalam usaha untuk mewujudkan kumpulan kerja yang lebih produktif Prestasi kerja juga merujuk kepada bila mana seseorang pekerja mencapai satu tahap yang membuatkan mereka berasa puas dengan hasil kerja yang telah dibuat atas faktor keselesaan persekitaran ruang kerja dan tanpa tekanan dari pihak atasan (Mohd Faizal Mohd Isa, Arifin Haji Zainal, Wan Shakizah Wan Mohd Noor, Zulkiflee Daud dan Fatimah Omar, 2012). Kesesuaian iklim organisasi di sesebuah sekolah bukan sahaja dapat

meningkatkan tahap prestasi kerja guru malahan ia juga akan dapat meningkatkan prestasi sekolah tersebut kerana peningkatan tahap prestasi kerja guru sekaligus akan meningkatkan lagi kualiti serta produktiviti mereka.

### **Metodologi Kajian**

Pendekatan kajian yang digunakan dalam kajian ini adalah pendekatan kuantitatif. Reka bentuk kajian yang digunakan merupakan reka bentuk bukan eksperimen. Kaedah kajian yang digunakan merupakan kaedah tinjauan dengan menggunakan teknik soalan iaitu memberikan instrumen soal selidik kepada sampel kajian. Lokasi kajian ini dijalankan adalah di negeri Sabah. Seramai 375 orang guru akan dijadikan sampel kajian berdasarkan jumlah populasi yang terlibat dalam kajian ini. Teknik persampelan yang digunakan adalah persampelan rawak mudah. Analisis data terlibat dalam kajian ini merangkumi ujian Kolerasi Pearson dan Regresi Berganda menggunakan *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)* serta Analisis Lintasan menggunakan perisian *AMOS (Analysis Moment of Structure)*.

### **Kesimpulan**

Kesimpulannya, dalam menghadapi situasi yang berbeza, seorang guru perlu menunjukkan fleksibiliti dan keupayaan untuk menyesuaikan diri dalam sebuah situasi. Prestasi kerja guru dalam keadaan baik dengan mengamalkan sikap kepimpinan yang tinggi. Guru digambarkan mempunyai kemahiran kepimpinan yang baik di sekolah dan mengajar mengikut kemampuan pelajar dan sentiasa peka terhadap idea-idea baharu iaitu memenuhi kriteria budaya kerja inovatif.

Dengan adanya hubungan yang kuat antara kemahiran kepimpinan sendiri, tingkah laku kerja inovatif dan iklim sekolah dengan prestasi kerja guru adalah menjadi harapan untuk meningkatkan kualiti pendidikan serta kemajuan negara secara menyeluruh menjadi lebih realistik (Rosdianah & Wahayudiati,2022). Dalam konteks ini, adalah penting bagi seseorang guru untuk berusaha memperkukuh dan menggalakkan perkembangan profesional guru melalui pendekatan yang menekankan pembangunan idea-idea baharu (Ilmiah et al.,2020).

Di samping itu, prestasi kerja guru banyak dipengaruhi oleh peningkatan kesukaran dalam beban kerja mereka yang turut mempengaruhi kecekapan kerja mereka. Peranan guru di era moden tidak terhad kepada pengajaran dan pendidikan semata-mata, bahkan mereka juga dihadapkan dengan tugas-tugas tambahan yang tidak langsung berkaitan dengan proses pengajaran dan pembelajaran. Walaupun begitu, guru perlu sedar bahawa bidang pendidikan sentiasa berubah dan mengalami transformasi bagi menyesuaikan perubahan global yang berterusan. Tanggungjawab dan peranan yang dipikul oleh guru adalah mencabar dan membebaskan. Mereka merasakan peningkatan dalam beban kerja mereka seiring dengan penambahan tugas yang diberikan kepada mereka. Isu mengenai beban kerja guru boleh dianggap sebagai satu isu yang berterusan dan tidak mempunyai penyelesaian yang jelas. Namun, sebagai ahli pendidikan, guru perlu melihat beban kerja yang mereka tanggung sebagai cabaran dalam memupuk modal insan yang bertujuan dan memenuhi aspirasi Falsafah Pendidikan Negara.

### **Penghargaan**

Penulis ingin mengucapkan setinggi-tinggi penghargaan kepada Universiti Malaysia Sabah (UMS) kerana memberikan sokongan untuk kajian ini. Penulis juga ingin merakamkan penghargaan dan terima kasih kepada Prof. Madya Dr. Dyg Norizah Ag Kiflee @ Dzulkifli kerana membimbing serta memberikan tunjuk ajar dalam melaksanakan kajian ini.

## Rujukan

- Abd. Rahim. (2000). *Wawasan dan Agenda Pendidikan*. Kuala Lumpur: Utusan Publications and Distributors.
- Adeyemi, T. O. (2010). Principal's Leadership Styles and Teacher's Job Performance in Senior Secondary Schools in Ondo State, Nigeria.
- Azita Abdul Rahim. (2012). *Beban Tugas Guru Sekolah Menengah di Daerah Batu Pahat, Johor Darul Takzim. Tesis yang tidak diterbitkan*. Johor Darul Takzim: Universiti Teknologi Malaysia.
- Azlinda Jaini. (2013). *A Study on the Factors that Influence Employees Job Satisfaction at Scope International (M) Sdn. Bhd.* Selangor Darul Ehsan: Universiti Teknologi Mara Shah Alam.
- Azreen Harina Azman, Norudin Mansor & Zuraida Mohamad. (2016). *Impak Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Pensyarah: Kes Kajian di Politeknik Sultan Mizan Zainal Abidin (PSMZA)*
- Chaudhry, A. A., Malik, M. I. & Ahmad, I. (2011). *Examining the Relationship of Work-Life Conflict and Employee Performance (A Case from NADRA Pakistan)*.
- Chee Kim Mang. (2008). *Kualiti Guru Permulaan Keluaran Sebuah Institut Perguruan: Satu Tinjauan dari Perspektif Pentadbir Sekolah*.
- Christine, O. D. (2008). *Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga terhadap Kinerja dan Konflik Pekerjaan Keluarga sebagai Intervening Variables*.
- Earthman, G. I. (2002). *School Facility Conditions and Student Academic Achievement*. Virginia: Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Eng Fei Lai, Crispina Gregory K Han (2020). *Peranan Komitmen Guru, Motivasi Guru, Iklim Sekolah, Kepuasan Kerja Berdasarkan Analisis IPMA, UMS*.
- Eddy Sustrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fadhlah Afif Talib, Azlin Norhaini Mansor, & Shahlan Surat. (2019). *Amalan Kepimpinan Transformasional Guru Besar dan Kepuasan Kerja Guru di Daerah Kuala Langat*.
- Gahlann, V. S. (2014). *The Effect of Role Overload and Role Ambiguity on Job Performance of IT Professionals in India*.
- Hestri Suprihatiningrum & Tri Vodroastuti. (2012). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah)*.
- Ira Pracinasari. (2013). *Beban Kerja Fisik vs Beban Kerja Mental*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Jong, J. P. J & Hartog, D. N. D. (2007). *How Leaders Influence Employees' Innovative Behavior*. *European Journal of Innovation Management*. 10(1), pp. 41-64.
- Janssen, O. (2004). *How Fairness Perceptions Make Innovative Behavior More or Less Stressful*. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), pp. 201-216. *Perspective, Academy of Management Review*, 5, 361
- Kalyar Madsood, Muhammad Shahzad Chaudhry (2011) . *Effects of Self- Leadership, Knowledge Management And Culture on Creative* , University of Sialkot.
- Kalyar, M. N. *humanities and Social Science* 102
- Kithuka, L. (2008) *Factors Affecting the Implementation Inclusive Education Policy for Learners with Special Needs for Education in Public Primary Schools in Kutui North District*. Kenya: University of Nairobi.

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610
- Manz, C.C. (1992), Self-leadership . . . the heart of empowerment, *The Journal for Quality and Participation*, 15, 80-89.
- Manz, C.C. and Neck, C.P. (2004), *Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence*, 3rd ed., Pearson Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Manz, C.C. and Sims, H.P. Jr (1980), Self-management as a substitute for leadership: a social learning p 101
- McCaskill, W. (2011). Undermining Self-Motivation. Dicapai pada Mei 10, 2012, dari [https://www.thegamefactory.com.au/dreamgirl/filesend/300/Undermining%20self motivation](https://www.thegamefactory.com.au/dreamgirl/filesend/300/Undermining%20self%20motivation).
- Mekonnen, T. (2014). *Factors Affecting Teachers' Job Performance in Public Secondary Schools of West Hararghe Zone, Oromia Regional State*. Tesis yang tidak diterbitkan. Haramaya University.
- Messmann, G., & Mulder, R. H. (2012). Development of a measurement instrument for innovative work behaviour as a dynamic and context-bound construct. *Human Resource Development International*, 15(1), 43-59.
- Mohamad Johdi Hj. Salleh. (2007). *Guru Efektif dan Peranan Guru dalam Mencapai Objektif Persekolahan Sekolah Rendah: Perspektif Guru Besar*. Seminar Penyelidikan Pendidikan Institut Perguruan Batu Lintang Tahun 2007.
- Muh Ghufran Faqih. (2005). *Pengaruh Sikap, Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Purworejo Propinsi Jawa Tengah*. Tesis yang tidak diterbitkan. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Musila, P. M. (2010). *Effects of Motivational Practices on Teachers on Job Performance in Public Secondary in Kirinyaga Central*. Kenya: University of Nairobi.
- Nadeem, M., Rana, M. S., Lone, A. H., Maqbool, S., Khan, A. W., Naz, K. & Ali, A. (2011). Teacher's Competencies and Factors Affecting the Performance of Female Teachers in Bahawalpur (Southern Punjab) Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2 (19), 217- 229.
- Neck, C. P. & Houghton, J. D. (2006). Two Decades of Self-Leadership Theory and Research: Past Developments, Present Trends and Future Possibilities. *Journal of Managerial Psychology*. 21, pp. 270-295.
- Noor Mala Othman. (2014). *Pengaruh Tahap Stres terhadap Kepuasan Kerja dalam Kalangan Pengajar Kolej Vokasional di Negeri Pahang*. Tesis yang tidak diterbitkan. Univesiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Norashid Bin Othman & Hamzah Bin Md.Omar. (2014). Beban Tugas dan Motivasi Pengajaran Guru di Sekolah Menengah Daerah Ranau. *Jurnal Pemikir Pendidikan (Journal for Educational Thinkers) Vol. 5*, 35-57.
- Nurul Arshikin Mohamad Jalil & Salina Mohammed Rashid. (2016). *Tahap Konflik Pekerjaan- Keluarga dalam Kalangan Pensyarah di Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor*. Prosiding dalam 2nd International Conference on Economics & Banking 2016 (2nd ICEB) 24– 25 May 2016, Hotel Bangi-Putrajaya, Selangor.
- Nurazwa Ahmad, Chai Siew Fern (2018) . Strategi Kepimpinan Kendiri Dalam Meningkatkan Tingkah Laku Inovasi Di Tempat Kerja . UTHM
- Nyathira, K. L. (2013). *Institutional Factors Influencing Motivation among Primary School Teachers in Job Performance in Kongoni Division in Naivasha District, Kenya*. University of Nairobi.
- Ololube, N. P. (2006). Teacher job satisfaction and motivation for school effectiveness-An Assesment. *Essays in Education*, 18, 1-19.

- Patterson, F., Kerrin, M. & Gatto-Roissard, G. (2009). Characteristics & Behaviours of Innovative People in Organisations. Dicapai pada September 10, 2012, dari <http://www.nesta.org.uk/library/documents/characteristics-inno-orgs-interim-report.pdf>
- Purnama Sejati. (2012). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ramus, C. A. & Steger, U. (2000). The Roles of Supervisory Support Behaviors and Environmental Policy in Employee “Ecoinitiatives” at Leading-Edge European Companies. *Academy of Management Journal*, 43(4), pp. 605-626.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behaviour*. 14th ed. New Jersey. Pearson Education, Inc.
- Saedah Siraj & Mohammed Sani Ibrahim. (2012). *Standard Kompetensi Guru Malaysia*. Kuala Lumpur: Universiti Malaya.
- Saeed, R., Mussawar, S., Lodhi, R. N., Iqbal, A., Nayab, H. H. & Yaseen, S. (2013). Factors Affecting the Performance of Employees at Work Place in the Banking Sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 17 (9), 1200-1208.
- Salkind, N. J. (2012). *Statistics for People Who (Think They) Hate Statistics* (3rd ed.): Sage Publications.
- Sapora Sipon, (2007). *Pendidik Mesti Bijak Kawal Emosi*. dalam Utusan Malaysia 27 Julai 2007.
- Scott, S. & Bruce, R. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), pp. 580 – 607.
- Siti Nur Fatimah Rusman (2018) *.Prestasi Kerja Guru Dan Hubungannya Dengan Faktor Beban Tugas, Persekitaran Kerja Dan Personal : Kajian Di Sebuah Sekolah Di Sabah*.
- Sharifah Baharum, Joki Perdani Sawai & Rathakrishnan, R. B. (2006). *Hubungan antara Komunikasi dalam Organisasi dengan Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Komitmen Kerja*. *Jurnal Kemanusiaan Bil 07 Jun 2006*, 128-147.
- Supian Hashim & Khadijah Daud. *Amalan Kepimpinan Lestari dan Hubungannya dengan Prestasi Kerja Guru Sekolah Rendah yang Menerima Tawaran Baru di Daerah Segamat*. Tesis yang tidak diterbitkan. Universiti Teknologi Malaysia. [://doi.org/10.47405/mjssh.v8i3.2188](https://doi.org/10.47405/mjssh.v8i3.2188)
- Syed Ismail Syed Mustapa dan Ahmad Subki Miskon. (2010). *Guru dan Cabaran Semasa*. Selangor Darul Ehsan: Penerbitan Multimedia Sdn. Bhd.
- Slatten, T. (2011). Antecedents and Effects of Employees’ Feelings of Joy on Employees’ Innovation Behavior. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 3(1), pp. 93-109.
- a Humorous Work Climate on Service Employees’ Creativity and Innovative Behaviour in Frontline Service Jobs. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 3(3), pp. 267-284.
- Stewart, G. L., Manz, C. C. & Sims, H. P. (1999). *Team Work and Group Dynamics*. New York: John Wiley.
- Storey, J. & Salaman, G. (2005). *Managers of Innovation: Insights into Making Innovation happen*. UK: Blackwell Publishing Ltd.
- Sydänmaanlakka, P. (2004). What is Self-leadership? Retrieved from: <http://www.pertec.fi>
- Usop, A. M., Askandar, K., Langguyuan-Kadtong, M. & Usop, A. S. O. (2013). Work Performance and Job Satisfaction among Teachers. *International Journal of H* 101
- West, M. & Farr, J. (1989). *Innovation at Work: Psychological Perspectives*. *Social Behaviour*, 4, pp. 15–30.
- Young, J. G. (1999). What is Creativity. *Journal of Creative Behavior*, 19(2), pp. 71- 87.

- Yukl, G. A. (2006). *Leadership in Organizations*. 6th ed. Pearson Prentice Hall.
- Yin, R. K. (2003). *Case Study Research: Design and Methods*. 3rd ed. Sage Publication, Inc.
- Yun, S., Cox, J. & Sims Jr. H.P. (2006). The Forgotten Follower: A Contingency Model of Leadership and Follower Self-Leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 21, pp. 374-388.
- Zulaine Awang Taul, Mohd Khairuddin @Jerry Bin Abdullah (2021). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja Dalam Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah Kawasan Pedalaman, Sabah, UMS*.
- Zyl, E. S. (2012). Self-Leadership: *The Way Forward for African Managers?* *African Journal of Business Management*, 6(1), pp. 118-12