

## **PENGLIBATAN KERJA DALAM KALANGAN PEKERJA SWASTA DI MELAKA**

**Nurul Liyana Hussin<sup>1</sup>, Nurulhayah Muhamad<sup>2</sup> & Haziq Mohd Hanizam<sup>3</sup>**

<sup>1,2</sup>Pensyarah, Fakulti Inovasi Perniagaan dan Teknologi, Kolej Universiti Islam Melaka

<sup>3</sup>Pelajar Ijazah Sarjana Muda Pentadbiran Perniagaan (Pengurusan), Kolej Universiti Islam Melaka.

### **ABSTRAK**

Kajian ini dijalankan untuk mengkaji penentu penglibatan kerja ke atas pekerja di Melaka. Objektif kajian ini adalah untuk mengenalpasti pengaruh antara pembolehubah bebas iaitu faktor minat, kepimpinan, ganjaran, dan rakan sekerja, dengan pembolehubah bersandar iaitu penglibatan kerja. 100 orang responden terdiri daripada 64 orang lelaki dan 36 orang perempuan telah menjawab soal selidik yang telah diedarkan. Majoriti daripada jumlah tersebut merupakan pekerja di sektor swasta. Data dianalisis dengan menggunakan SPSS bagi mendapat hasil dapatan kajian. Hasil ujian analisis kolerasi mendapati bahawa kesemua pembolehubah bebas mempunyai hubungan yang signifikan dengan pembolehubah bersandar. Hasil ujian analisis regrasi yang dijalankan pula mendapati bahawa faktor kepimpinan mempunyai hubungan signifikan  $0.000 < 0.050$  yang positif, dengan nilai beta 0.440 yang menunjukkan faktor ini merupakan faktor yang paling mempengaruhi penglibatan kerja oleh seorang pekerja di dalam pekerjaan. Hasil ujian analisa regrasi juga menunjukkan bahawa faktor minat tidak mempunyai hubungan signifikan dan beta yang negatif apabila pembolehubah tersebut mencatatkan nilai sig: 0.788, beta: -0.012, menunjukkan faktor minat antara faktor yang kurang mempengaruhi seseorang pekerja untuk melibatkan diri mereka di tempat kerja.

**Kata Kunci :** *Penglibatan Kerja, Faktor Minat, Faktor Kepimpinan, Faktor Ganjaran, Faktor Rakan Sekerja*

## **JOB INVOLVEMENT AMONG PRIVATE SECTOR WORKER IN MELAKA**

### **ABSTRACT**

This study was conducted to study the determinants of job involvement among workers Malacca. The objective of this study was to determine the influence between independent variables of interest, leadership, reward, and co-workers, and dependent variable (job involvement). 100 respondents consisting of 64 men and 36 women were involved. The majority of them are workers in the private sector. Data were analyzed using SPSS to get the results. The results of the correlation analysis showed that all the independent variables had a significant relationship with the dependent variables. The results of regression analysis conducted showed that the leadership factor has a positive relationship of  $0.000 < 0.050$ , with a beta value of 0.440 indicating that this factor is the most influential factor in an employee's involvement in the job. The regression analysis test also showed that interest factors had no significant relationship with negative beta when the variables recorded values of sig: 0.788, beta: -0.012, indicating that interest factors were among factors that did not influence an employee to engage them in the workplace.

**Keywords:** *Job Involvement, Interest Factors, Leadership Factors, Rewards Factors, Co-workers Factors*

### **PENGENALAN**

Kebanyakan organisasi sama ada dari sektor kerajaan mahupun swasta telah mengorak langkah mencatur strategi-strategi yang mampan demi menjadikan organisasi mereka terus maju ke hadapan selari dengan arus pemodenan negara dan dunia masa kini. Pelbagai strategi telah diperkenalkan yang membabitkan komitmen sepenuhnya dari setiap peringkat kakitangan dalam organisasi untuk melaksanakannya. Oleh itu, dalam meningkatkan dan membangunkan produktiviti sesebuah organisasi, gaya kepimpinan serta corak komunikasi dari pihak atasan dan penglibatan pekerja merupakan elemen yang terpenting bagi menjayakannya (Abas, 2018).

Penglibatan kerja oleh pekerja dalam pekerjaan adalah merupakan satu bentuk komitmen mahupun tanggungjawab dalam memainkan peranan mereka dan memberikan keperhatian mereka terhadap pekerjaan. Pekerja yang cemerlang bukan sahaja dapat memberikan sepenuhnya penglibatan kerja mereka secara fizikal, malah mereka juga mampu memberikannya secara perkongsian pengetahuan dan pengawalan emosi dalam melakukan setiap kerja. Mohsan et. al., (2011) menyatakan bahawa penglibatan pekerjaan merujuk sebagai sumber utama komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja yang mempengaruhi prestasi kerja pekerja. Ini menunjukkan pekerja yang dilibatkan dapat memberi motivasi untuk mengubah prestasi kerja individu seperti ketidakhadiran ke tempat kerja.

Walau bagaimanapun, pengaruh dari faktor persekitaran sekeliling dalam setiap situasi adalah memainkan peranan yang amat besar terhadap penglibatan kerja oleh seseorang pekerja itu kepada pekerjaan mereka. Menurut Luthans (2006), terdapat tiga keadaan psikologi dimana ia mampu memberikan kemungkinan terhadap penglibatan individu dalam pekerjaan, iaitu seperti harga diri, keselamatan, dan penghargaan. Selain itu, menurut Gallup (2006) pula menyatakan punca utama penglibatan kerja ialah kesesuaian jenis pekerjaan dengan individu itu sendiri.

Penglibatan kerja adalah pamacu disebalik daya saing dan kejayaan organisasi, di mana pekerja yang terlibat menunjukkan kesediaan untuk membuat usaha tambahan ke dalam kerja dan untuk mencapai prestasi yang optimum. Hal ini kerana, hubungan antara pemimpin dan pengikutnya sangat penting dalam syarikat, kepercayaan dan kepemimpinan adalah aspek utama yang harus dipertimbangkan, terutamanya apabila dapat menyumbang kepada penglibatan kerja seseorang pekerja (Amos S. Engelbrecht et al., 2017).

Selain itu, majikan mengharapkan produktiviti daripada pekerja mereka. Jadi, adalah tidak logik jika kurang penglibatkan pekerja dalam situasi pekerjaan dan ini adalah faktor yang tidak boleh diabaikan jika majikan memerlukan komitmen dan produktiviti yang mantap. Apabila pekerja terlibat, mereka bertindak dengan lebih jelas, membuat keputusan yang kritikal, menyusun strategi pekerjaan

mereka dan juga memberikan semangat untuk pekerjaan mereka. Ini menghasilkan peningkatan produktiviti dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Dalam kajian Hazrul Shahiri (2017), menyatakan bahawa disebabkan fenomena lambakan buruh asing dalam pasaran buruh Malaysia menyebabkan penawaran terhadap buruh tempatan semakin meningkat. Kesan daripada isu tersebut mendorong kepada firma atau organisasi yang tidak bertanggungjawab mengambil kesempatan dengan menawarkan pekerjaan kepada buruh yang memberikan tawaran bayaran upah terendah tanpa mengira kelayakan dan hak yang sepatutnya diterima oleh pekerja. Tamparan daripada perkara tersebut mengakibatkan keselesaan dan kesungguhan pekerja dalam penglibatan mereka dalam kerja akan berkurang. Ia juga akan menyebabkan pekerja terlibat dengan masalah stres ditempat kerja. Selain itu, kekurangan ganjaran kepada pekerja juga merupakan faktor yang mampu mengurangkan semangat para pekerja untuk berusaha keras dan bekerja dengan lebih cekap. Ini kerana ganjaran menggalakkan pekerja meningkatkan kecekapan dalam melaksanakan tugas mereka untuk mencapai matlamat institusi (Alimi Baba Gana, 2011).

Oleh itu, pengkaji melakukan kajian mengenai penglibatan kerja dalam kalangan pekerja swasta di Melaka dengan meletakkan beberapa faktor yang berkemungkinan mempengaruhi penglibatan kerja. Faktor-faktor yang terlibat ialah minat, kepimpinan, rakan sekerja dan ganjaran.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Minat**

Hasil kajian Khairunneezam (2016) menunjukkan peningkatan dalam kepuasan kerja apabila kepakaran seseorang pekerja itu dapat digunakan sebaiknya mengikut bidang yang mereka ceburi. Jadi, penentuan posisi pekerjaan kepada seseorang pekerja itu amat penting kerana pihak organisasi memerlukan pemikiran, tenaga, kemahiran dan kepakaran yang disumbangkan oleh pekerja untuk organisasi. Dalam masa yang sama juga, pekerja pula bergantung kepada faedah kemudahan dan kerja yang diberikan oleh pihak organisasi. Oleh itu, minat terhadap pekerjaan itu sendiri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi penglibatan kerja seseorang pekerja dalam memberikan sepenuhnya komitmen. Heath (1977) dalam kajiannya di kolej lelaki mendapati bahawa komitmen kerja berat membataskan minat dan hubungan individu dengan orang lain. Smerek & Peterson (2007) menyatakan bahawa faktor minat terhadap pekerjaan oleh seseorang individu adalah di jelaskan bahawa kebanyakan pekerja terutamanya pegawai pentadbiran sangat komited dan berminat dalam melaksanakan tugas yang selari dan selaras dengan kepakaran yang mereka perolehi, sekaligus mewujudkan apa yang dipanggil sebagai motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi.

### **Ganjaran**

Ayub & Rafif (2011) menyatakan motivasi sebagai asas tugas yang menguasai pekerja untuk menyelesaikan tugas dengan cara mereka sendiri bagi mencapai matlamat organisasi dan memenuhi kehendak mereka sendiri. Justeru, ganjaran atau upah selalu dikaitkan dengan sumber yang memotivasikan seseorang untuk berkerja. Oleh itu, ia sangat penting bagi majikan untuk memotivasikan pekerja mereka untuk meningkatkan produktiviti organisasi dan juga keuntungan.

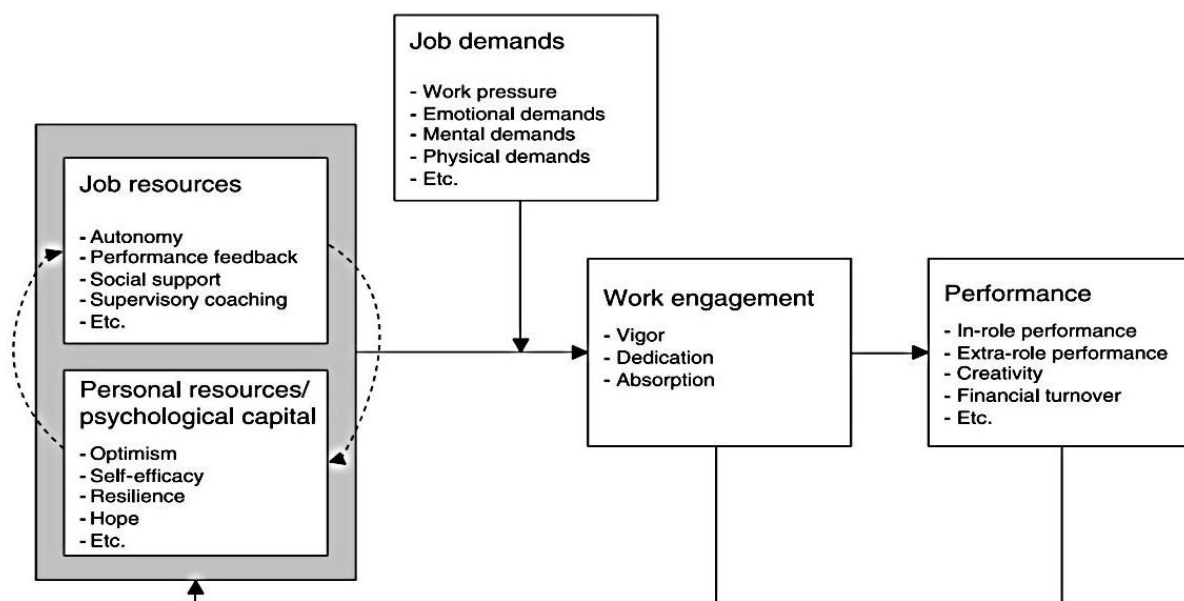
Hazrul Shahiri & Zulkifli Osman (2017), hasil ujian terhadap hubungan antara tingkat upah dengan pekerja terancam menunjukkan wujudnya hubungan yang negatif. Hal ini kerana, tiada pampasan dalam bentuk upah yang lebih bersesuaian dan berpatutan dengan bidang kerja yang dilakukan. Hasil kajian di lihat mempunyai perkaitan yang rapat antara hubungan corak persembahan pekerja dan tingkat penglibatan kerja dalam pekerjaan yang dilakukan dengan upah yang diberikan sebagai pendapatan kepada seseorang pekerja tersebut. Hampir semua jenis pekerjaan baik sektor swasta, awam, organisasi kecil dan besar dipengaruhi oleh ganjaran (Azlinda Jaini, 2013). Program-program ganjaran dan pengiktirafan perkhidmatan merupakan faktor yang paling berjaya untuk menjaga harga diri pekerja yang tinggi dan dorongan kepada pekerja untuk terus bersemangat dalam memberikan penglibatan dalam kerja (Ali Usman, 2010).

## Kepimpinan

Selain itu, tingkah laku kepimpinan yang menyokong kerja berpasukan, melaksanakan tugas dengan berkesan, dan mempamerkan integriti berkait secara positif dengan motivasi dan penglibatan kakitangannya (Anis Salwa Abdullah, 2018). Kepimpinan adalah untuk menguruskan perubahan dalam organisasi. Persekitaran pemimpin sekarang adalah agak berbeza kerana gaya kepimpinan masa kini memerlukan proses adaptasi, agar perubahan dapat direalisasikan ke arah perkembangan organisasi yang positif dan memberangsangkan. Pemimpin mesti mengadaptasikan gaya-gaya kepimpinan yang terbaik bagi mengubah keadaan dan memberikan tumpuan terhadap keperluan pembangunan kepimpinan yang meningkatkan fleksibiliti dalam gaya dan strategi kepimpinan, malahan sudah tiba masanya untuk memberi ruang kepada pembangunan kepimpinan perkongsian (Hallinger, 2011). Kajian yang dilaksanakan oleh Saba S. Rana, Najma I. Malik & Rana Y. Hussain (2016) menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transaksional dan transformasi dengan penglibatan pekerjaan dalam kalangan guru.

## Rakan Sekerja

Abdul Latif Ahmad (2017), menunjukkan majoriti staf di Kolej Komuniti Sg Petani mempunyai persepsi bahawa faktor rakan sekerja mempunyai hubungan dengan penglibatan kerja adalah di peringkat sederhana. Keputusan tersebut menunjukkan bahawa wujudnya hubungan diantara kedua-dua pemboleh ubah ini. Selain itu, di dalam sesebuah organisasi, penyelia dan rakan sekerja sering digambarkan sebagai dua sumber sokongan sosial yang penting kerana mereka dapat memahami dan mengatasi tekanan yang berkaitan dengan pekerjaan (Alison Burke, 2011).



Rajah 1 : Model JD-R penglibatan kerja (Bakker & Demerouti, 2007, 2008)

Bakker & Demerouti (2007), telah menggunakan model JD-R (Rajah 1) untuk meramal penglibatan, dan menyimpulkan bahawa sumber pekerjaan adalah faktor utama dalam penglibatan kerja. Sebagai contoh, dalam kajian di antara 2555 doktor gigi di Finland, dengan menggunakan reka bentuk panel dua gelombang yang terputus gelombang, Hakanen & Schaufeli (2008) mendapati bukti untuk proses motivasi selama tempoh tiga tahun berturut-turut adalah: 1 sumber pekerjaan yang mempengaruhi penglibatan masa hadapan, yang mana akan memberi kesan kepada komitmen terhadap organisasi.

## METODOLOGI KAJIAN

Pengkaji telah menggunakan borang soal selidik untuk mengumpul data bagi menjawab persoalan kajian. Seramai 100 orang responden di kalangan pekerja di Melaka diambil sebagai saiz sampel dengan menggunakan andaian daripada Roscoe (1975) yang menyatakan bahawa saiz sampel yang

sesuai untuk sesuatu kajian adalah jumlah responden diantara 30 orang hinggan ke 500 orang (>30, 500<). Borang soal selidik ini mengandungi enam bahagian. Rangka mengenai item-item yang di soalkan dalam setiap bahagian disenaraikan seperti dalam Jadual 1.

Jadual 1: Item soalan soal selidik

Pembolehubah	Item soalan	Sumber
Penglibatan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sempurna dalam hasil kerja.</li> <li>• suka tinggal dirumah berbanding dengan hadirkan diri ke tempat kerja.</li> <li>• menjaga prestasi setiap kerja walaupun ada perkara lain yang lebih penting.</li> </ul>	Kanungo (1982)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• menolak tugas tambahan yang diberikan.</li> <li>• berasa sedih apabila gagal atau melakukan kesilapan dalam kerja</li> <li>• bekerja lebih masa (<i>overtime</i>) untuk menghabiskan kerja walaupun tidak dibayar untuk kerja lebih masa.</li> <li>• Pekerjaan saya adalah sebahagian perkara penting dalam hidup saya</li> <li>• terlibat secara peribadi dengan kerja saya.</li> <li>• kerja saya adalah bahagian yang paling lemah bagi saya untuk dilakukan.</li> </ul>	Thomas M.Lodahl & Mathilde Kejner (1965)
Minat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• berminat melakukan kerja sendiri sahaja.</li> <li>• lebih berminat untuk melakukan perbincangan diluar premis / syarikat.</li> <li>• berminat jika diberi peluang untuk memutuskan sebarang keputusan keatas kerja sendiri.</li> <li>• lebih suka kerja / tugas dimana boleh meletakkan idea di dalam kerja tersebut.</li> </ul>	John R. Anderson (2000)
Kepimpinan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dihargai oleh oleh ketua / pengurus.</li> <li>• dapat menyesuaikan diri dengan ketua / pengurus</li> <li>• Ketua / Pengurus ada ketika menghadapi kesukaran dalam kerja.</li> <li>• Hubungan dengan ketua / pengurus dalam keadaan baik.</li> </ul>	John R. Anderson (2000)
Ganjaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mendapat gaji yang berpatutan dari majikan.</li> <li>• gaji yang diterima adalah sesuai dengan kerja / tugas yang lakukan.</li> <li>• gaji dibayar secara adil dan saksama seperti kakitangan yang sama jabatan.</li> <li>• boleh memenuhi keperluan dan kehendak dengan upah yang diterima.</li> </ul>	John R. Anderson (2000)
Rakan Sekerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dihargai oleh oleh rakan sekerja.</li> <li>• dapat menyesuaikan diri dengan rakan sekerja.</li> <li>• mampu mengira jumlah rakan sekerja yang membantu ketika menghadapi kesukaran dalam kerja.</li> <li>• hubungan dengan rakan kerja adalah dalam keadaan baik.</li> </ul>	John R. Anderson (2000)

Proses penganalisa data-data kuantitatif ini dilakukan secara deskriptif dan inferensi melalui analisis berkomputer dengan menggunakan *IBM SPSS*.

Regrasi linear merupakan salah satu teknik analisis yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih pembolehubah bebas terhadap satu pembolehubah bersandar. Analisis regresi terbahagi kepada dua iaitu regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Dalam kajian ini, penyelidik menggunakan regresi linear berganda kerana terdapat 2 atau lebih pembolehubah bebas yang digunakan. Tujuan pengujian hipotesis terhadap metod regresi linear berganda adalah untuk mengetahui sejauhmana pengaruh secara simulasi (bersama-sama) antara pembolehubah bebas terhadap pembolehubah bersandar.

## DAPATAN KAJIAN

Jadual 2 : Keputusan Analisis Regrasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Tetap)	1.131	.286		3.949	.000
Faktor.Minat	-.012	.045	-.020	-.270	.788
Faktor.Kepimpinan	.440	.088	.542	5.007	.000
Faktor.Ganjaran	-.159	.093	-.174	-1.708	.091
Faktor.RakanKerja	.381	.078	.423	4.864	.000

### a. Pembolehubah Bersandar: Penglibatan Kerja

Berdasarkan Jadual 2, nilai t menunjukkan bahawa terdapat dua pembolehubah yang mempengaruhi kepada Penglibatan Kerja iaitu Faktor Kepimpinan dan Faktor Rakan Sekerja. Kedua-dua faktor ini adalah berkait secara positif dan signifikan dengan pembolehubah bersandar, Penglibatan Kerja. Manakala dua pembolehubah lagi, iaitu Faktor Minat dan Faktor Ganjaran adalah berkait secara negatif di samping menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan dengan pembolehubah bersandar. Pekali regresi Faktor Kepimpinan adalah paling tinggi, iaitu 0.440. Ini menunjukkan bahawa pekali regresi di populasi dari mana sampel diperolehi adalah positif ( $t = 3.949$ ;  $p < .05$ ). Daripada keputusan nilai Beta menunjukkan antara empat pembolehubah yang terlibat, Faktor Kepimpinan merupakan faktor yang paling mempengaruhi penglibatan kerja oleh pekerja dalam pekerjaan terutamanya di dalam organisasi. Manakala, pembolehubah Faktor Minat pula mencatatkan nilai beta yang paling rendah dan menyebabkan pembolehubah ini dikelaskan sebagai faktor yang mempengaruhi secara negatif terhadap Penglibatan Kerja. Kesimpulannya, regresi yang dilakukan telah menjawab persoalan kajian ini iaitu untuk menentukan faktor yang paling mempengaruhi penglibatan kerja kepada pekerja yang bekerja di Melaka.

## KESIMPULAN

Bagi membantu meningkatkan penglibatan kerja di tempat kerja dalam apa jua faktor yang mempengaruhi seseorang pekerja itu sendiri, majikan dan orgnisasi adalah individu yang terpenting bagi memainkan peranan dengan sebaiknya. Penekanan ini sebenarnya tidaklah hanya tertumpu kepada organisasi-organisasi di dalam Melaka semata-mata, tetapi ia adalah saranan kepada semua organisasi yang ada di Malaysia bagi mencapai tahap negara yang mempunyai nilai kerja oleh pekerja tempatan yang proaktif dan efisien. Seterusnya, peranan pekerja pula adalah perlu memperbaiki atau melakukan perubahan yang diperlukan kepada mereka untuk menjadikan masa bekerja mereka akan menjadi lebih produktif dan bermanfaat. Hal ini kerana, kejayaan sesebuah organisasi atau syarikat adalah melalui individu-individu yang mengerjakannya yang terdiri daripada majikan dan pekerja, di mana kedua-dua individu atau kumpulan ini saling memerlukan antara satu sama lain. Ia juga dapat disimpulkan bahawa jika pemimpin menetapkan standard tinggi untuk ditiru, pekerja akan memberi rasa hormat dan kepercayaan. Ini juga disokong oleh McGuire dan Kennerly (2006) dan Moe, Pappas, dan Murray (2007).

Melalui limitasi yang telah dilalui oleh pengkaji maka pengkaji mencadangkan kepada penyelidikan akan datang untuk meneruskan kajian ini kepada skop kajian yang lebih luas dengan tumpuan diberikan kepada sebuah organisasi atau syarikat yang terdapat di dalam negara Malaysia untuk melihat lebih dekat budaya kerja yang wujud di dalamnya. Selain daripada itu, harapan pengkaji adalah untuk melihat kesan perubahan yang berlaku dalam isu penglibatan kerja ini pada kajian yang diteruskan tersebut. Ini kerana, pengkaji berpendapat bahawa perubahan masa dan trend yang berlaku mampu membawa perubahan kepada budaya kerja di dalam sesebuah organisasi, termasuk juga mentaliti seorang pekerja itu sendiri untuk lebih melibatkan diri mereka dalam pekerjaan mereka.

## **RUJUKAN**

- Abas, N. A. (2018). Latar Belakang Kajian. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Penglibatan Kerja Pekerja Di Sebuah Jabatan Pengauditan Kerajaan, 2.*
- Abd Latif Ahmad, & N. (2017). Pertalian Antara Pengurusan Pentadbiran, Komitmen Organisasi, Perhubungan Rakan Sekerja Serta Kriteria Kecemerlangan Dengan Kesediaan Terhadap Perubahan Dalam Kalangan Staf Di Kolej Komuniti Sg Petani Kedah. *Politeknik & Kolej Komuniti Journal Of Life Long Learning, Vol. 1, No.1, 1-13.*
- Ali Usman. (2010). *Impact Of Reward And Recognition On Job Satisfaction And Motivation: An Empirical Study From Pakistan. International Journal Of Business And Management, Vol. 5, NO.2, 57-64.*
- Alimi Baba Gana. (2011). *The Effects Of Motivation On Workers Performance (A Case Study Of Maiduguri Flour Mill Ltd. Borno State, Nigeria.) Continental J. Social Sciences, Vol.4, 8-13.*
- Alison Burke. (2011). 'Group Work: How To Use Groups Effectively'. *The Journal Of Effective Teaching, Vol. 11, No.2, 87-95.*
- Amos S. Engelbrecht, G. H. (2017). *Integrity, Ethical Leadership, Trust And Work Engagement. Integrity, Ethical Leadership, Trust And Work Engagement, Leadership & Organization Development Journal, , 1-12.*
- Anis Salwa Abdullah. (2018). Interaksi Kepimpinan Perkongsian Dan Kepimpinan Sahih Guru Besar Terhadap Motivasi Dan Tekanan Kerja Guru. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan, Bil.5 (1).*
- Azlinda Jaini. (2013). *A Study On The Factors That Influence Employees Job Satisfaction At Scope International (M) Sdn. Bhd. Uitm Shah Alam: Disertasi. Sarjana.*
- Ayub, N., & Rafif, S. (2011). *The relationship between work motivation and job satisfaction. Pakistan Business Review, 13.*
- Bakker & Demerouti. (2007). 'The Job Demands-Resources Model: State Of The Art'. *Journal Of Managerial Psychology, 22, 309-328.*
- Bakker & Demerouti. (2008). 'Towards A Model Of Work Engagement'. *Career Development International, 13, 209-223.*
- Gallup. (2006). *The High Cost Of Disengaged Employee. Gallup Business Journal.*
- Hakanen & Schaufeli, A. (2008). 'The Job Demands-Resources Model: A Three-Year Cross-Lagged Study Of Burnout, Depression, Commitment, And Work Engagement'. *Work & Stress, 22(3), 224-241.*
- Hallinger, P. (2011). 'A Review Of Three Decades Of Doctoral Studies Using The Principal Instructional Management Rating Scale: A Lens On Methodological Progress In Educational Leadership. *Educational Administration Quaterly, 47(2), 271-306.*
- Hazrul Shahiri, A. Z. (2017). *Pulangan Monetari Pekerja Terancam Di Malaysia Berdasarkan Teori Upah Hedonik. Jurnal Ekonomi Malaysia, 51 (1). Pp. 69-77. Issn 0127-1962.*
- Hazrul Shahiri, A. Z. (2017). *Pulangan Monetari Pekerja Terancam Di Malaysia Berdasarkan Teori Upah Hedonik. Jurnal Ekonomi Malaysia, 51 (1). Pp. 69-77. Issn 0127-1962.*



- HEATH, D. H. (1977) "Some possible effects of occupation on the maturing of professional men." *J. of Vocational Behavior* 11: 263-281.
- Khairunneezam M.N. (2016). *Penggunaan Kepakaran Staf Dan Kaitannya Dengan Kepuasan Kerja Di Universiti Sains Islam Malaysia*. *Al-'Abqari Journal*, Vol.8 (Oct), 145-146.
- Luthans F. Etj Al. (2006). *Psychological Capital Development: Toward A Micro-Intervention*. *Journal Of Organizational Behavior*, 27, 387–393.
- McGuire, E., Kennerly, S. M. (2006). *Nursing managers as transformational and transactional leaders*. *Nursing Economics*, 24(4), 179-185
- Moe, J. L., Pappas, G., Murray, M. (2007). *Transformational leadership, transactional culture and political competence in globalizing health care services: A case study of Jordan's King Hussein Cancer Center*. *Globalization and Health*, 11(3), 1-14.
- Mohsan, F., Nawaz, M. M., Khan, M.. S. Shaukat, Z., & Aslam, N. (2011). *Are Employee Motivation, Commitment and Job Involvement Inter-related: Evidence from Banking Sector of Pakistan*. *International Journal of Business and Social Science* 2(17).
- Rana, S., Malik, N., & Hussain, R. (2016). *Leadership styles as predictors of job involvement in teachers*. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 31(1), 161-182. Retrieved from <http://www.pjprnip.edu.pk/pjpr/index.php/pjpr/article/view/359>
- Smerek & Peterson, R. (2007). *Improving Job Satisfaction Among Non-Academic Employees at A University*. *M. Examining Herzberg's Theory*, 48, 229–250.