

Prestasi Kerja dalam Kalangan Guru Sekolah Tamil semasa Pandemik COVID-19 di Malaysia

Kesavan Nallaluthan^{1*}

Faculty of Management and Economics, Universiti Pendidikan Sultan Idris
Tanjong Malim, Perak, MALAYSIA
kesavan@fpe.upsi.edu.my

Komathy Balasundran²

Faculty of Management and Economics, Universiti Pendidikan Sultan Idris
Tanjong Malim, Perak, MALAYSIA
komathybalamano@gmail.com

Subramaniam Kolandan³

Faculty of Management and Economics, Universiti Pendidikan Sultan Idris
Tanjong Malim, Perak, MALAYSIA
subramaniam@fpe.upsi.edu.my

Jothi Munusamy⁴

Faculty of Management and Economics, Universiti Pendidikan Sultan Idris
Tanjong Malim, Perak, MALAYSIA
srijothimunusamy@gmail.com

Flergin Antony⁵

St. Thomas College (Autonomous) Thrissur, Calicut University, Kerala, INDIA
drflergin@gmail.com

To cite this article (APA): Nallaluthan, K., Balasundran, K., Kolandan, S., Munusamy, J., & Antony, F. (2022). Prestasi Kerja dalam Kalangan Guru Sekolah Tamil semasa Pandemik COVID-19 di Malaysia. *Journal of Valartamil*, 3(2), 47–60. <https://doi.org/10.37134/jvt.vol3.2.5.2022>

To link to this article: <https://doi.org/10.37134/jvt.vol3.2.5.2022>

Abstrak: Pandemik COVID-19 memberi banyak kesan kepada prestasi guru, terutamanya semasa mereka mula mengajar dari rumah. Kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara motivasi kerja dan orientasi keusahawanan ke arah prestasi kerja guru dalam kalangan guru sekolah Tamil. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik persampelan bertujuan telah digunakan untuk mengumpul data daripada 214 orang responden dari sekolah Tamil di Malaysia. Soal selidik dalam talian digunakan sebagai instrumen penyelidikan. Data dianalisis menggunakan PLS-SEM dengan menggunakan perisian SmartPLS 4.0. Kajian itu mendedahkan bahawa motivasi kerja dan orientasi keusahawanan mempunyai kesan yang signifikan terhadap prestasi kerja guru di sekolah Tamil. Kajian ini memberi manfaat kepada Kementerian Pendidikan Malaysia, terutamanya bahagian latihan, pemimpin sekolah dan guru dalam meningkatkan kecekapan motivasi kerja dan orientasi keusahawanan mereka, yang dapat meningkatkan prestasi kerja guru di sekolah Tamil.

Kata kunci: Motivasi kerja, orientasi keusahawanan, prestasi kerja guru, COVID-19

PENGENALAN

Pandemik COVID-19 telah memberi impak kepada semua peringkat aktiviti termasuk pengajaran di sekolah. Para guru terpaksa melaksanakan semua aktiviti pengajaran dalam talian semasa pandemik COVID-19 disebabkan semua bentuk aktiviti pengajaran bersemuka telah dibekukan. Ini bermakna guru dan pelajar tidak boleh bersemuka antara satu sama lain dalam apa jua bentuk aktiviti. Namun demikian, cabaran ini telah diatasi melalui pengajaran atas talian. Menurut beberapa penyelidik telah mendapati bahawa, minat belajar dalam kalangan pelajar telah menurun semasa pandemik COVID-19 (Dhawan, 2020; Muhammad Kadafi et al., 2021).

Guru adalah kumpulan profesional yang penting dalam mendidik para pelajar. Penilaian ke atas prestasi kerja guru semasa pandemik COVID-19 sangat dipengaruhi oleh pekerjaan seharian mereka dari rumah. Di samping itu, penilaian ke atas prestasi kerja guru bukan sahaja memberi manfaat kepada diri sendiri, tetapi juga kepada seluruh masyarakat. Ia membantu meningkatkan produktiviti pelajar dan prestasi di bilik darjah. Guru memainkan peranan penting dalam usaha kemenjadian seseorang pelajar. Selain itu, guru juga merupakan sumber bimbingan kepada pelajar dalam semua peringkat akademik, terutamanya semasa pandemik COVID-19. Maka, apabila guru gembira dan berpuas hati dengan pekerjaan mereka, maka mereka akan mengkorbankan banyak masa dan usaha untuk menjalankan tanggungjawabnya dengan cemerlang walaupun dalam pandemik COVID-19.

Guru-guru yang tidak berpuas hati, mungkin tidak menunjukkan prestasi yang baik, yang menyebabkan proses pengajaran tersekat atau tergendala. Shonk (2010) mengenal pasti tiga faktor asas yang mempengaruhi prestasi pekerja yang berterusan di tempat kerja. Faktor pertama adalah kesediaan organisasi untuk memberi kuasa kepada pekerja untuk mengambil bahagian dalam aktiviti penyelesaian masalah yang berkaitan dengan kerja mereka. Manakala faktor kedua adalah, komitmen pekerja dalam penetapan matlamat, perancangan serta membuat keputusan harus diambil kira. Faktor ketiga pula, keupayaan organisasi untuk menyelesaikan tugas dengan menyelaraskan pekerja dalam unit yang lebih kecil yang dikenali sebagai pasukan.

Sekolah yang mempunyai tahap pencapaian purata murid serta tahap pencapaian murid yang rendah perlu meningkatkan taraf proses dan hasil pembelajaran terutamanya ketika pandemik COVID-19. Oleh kerana guru terlibat dalam keadaan sebegini secara langsung, hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja berkait rapat dan harus diberi perhatian yang sewajarnya (Balasundran et al., 2021). Tambahan pula, hubungan ini sangat penting dalam usaha meningkatkan motivasi guru semasa pandemik COVID-19 serta ia juga mampu meningkatkan motivasi guru di tempat kerja. Sebaliknya, menurut Eyal dan Roth (2011), motivasi berlaku apabila seseorang berfikir bahawa, bertindak dengan cara tertentu yang akan membawa kepada pengalaman atau hasil yang diinginkan.

Motivasi kerja memupuk perasaan cinta mengajar dalam kalangan pendidik. Pendidik bermotivasi untuk sanggup mengkorbankan masa dan menyumbang semua pengetahuan mereka demi kemajuan para pelajar. Situasi ini menyokong kepada peningkatan prestasi kerja untuk mencapai objektif pendidikan (Elkhaira et al., 2020). Motivasi seseorang boleh dibangunkan sama ada secara bebas atau melalui pelbagai kuasa luaran dan ia boleh memberi kesan positif atau negatif terhadap prestasi mereka. Ini bergantung kepada keadaan dan cabaran yang dihadapi oleh individu berkenaan. Apabila seseorang bekerja kurang bersemangat atau tanpa motivasi, keinginan untuk mencapai hasil prestasi kerja yang baik akan berkurangan. Walau bagaimanapun, apabila seseorang bekerja dengan penuh bersemangat atau bermotivasi tinggi, keinginan untuk mencapai hasil prestasi kerja yang cemerlang akan dicapai serta pembelajaran mereka juga berkesan (Liu et al., 2016).

Sekiranya seorang guru berjaya menjalankan tugas dengan penuh kesetiaan serta komited dalam tugas pengajaran, penguasaan dan pembangunan bahan pembelajaran, disiplin dalam pengajaran serta tugas lain, kreativiti dalam pelaksanaan pengajaran, bekerjasama dengan semua ahli sekolah, kepimpinan yang

menjadi model kepada pelajar, keperibadian yang baik, jujur, membimbing pelajar sehingga mencapai objektif dan bertanggungjawab ke atas tugas yang diamanahkan, maka boleh menyimpulkan bahawa, guru tersebut ialah seorang yang bermotivasi tinggi (Asmarani et al., 2021). Ini menunjukkan bahawa, guru yang bermotivasi tinggi dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas dengan baik dengan prestasi kerja yang cemerlang. Pendek kata, dengan cara ini, tugasan dapat diselesaikan dengan penuh bersemangat, cemerlang dan tepat pada masanya.

Sekiranya seseorang guru bekerja dari rumah, bagi mencapai motivasi kerja yang optimum, adalah penting untuk mengenal pasti faktor-faktor yang boleh mempengaruhi motivasi kerja, iaitu daripada faktor dalaman dan luaran (Balasundran et al., 2021). Ini terdiri daripada prototaip autonomi kerana seseorang itu sanggup melakukan sesuatu tindakan secara sukarela atas kepentingan sendiri. Motivasi ekstrinsik melibatkan diri dalam tingkah laku kerana ia menghasilkan faedah yang berbeza (Eyal & Roth, 2011).

Dalam konteks semasa pandemik COVID-19, segala proses pemudahcaraan dan pembelajaran dijalankan dalam talian. Perkara ini menyebabkan guru memerlukan motivasi yang tinggi berbanding keadaan sebelumnya (Muhammad Imran Rasheed et al., 2014; Toto & Limone, 2021). Perspektif ini juga menunjukkan betapa pentingnya motivasi bagi sesebuah organisasi untuk mencapai objektif. Ia adalah tingkah laku yang diperlukan untuk berjaya (Salifu et al., 2013).

Pelaksanaan beberapa strategik oleh guru membantu guru untuk menilai sama ada hasil pengajaran akan berjaya atau tidak. Guru yang mengetuai dan mengawal kelas dalam talian, harus menyedari orientasi keusahawanan dan motivasi membantu mencapai matlamat pengajaran yang telah ditetapkan. Sekiranya guru berjaya melakukan strategik ini, akan memberi peluang pembelajaran yang berkesan kepada pelajar mereka dalam suasana kerja dari rumah. Ini akan membantu untuk memahami bagaimana motivasi kerja dari rumah dan orientasi keusahawanan mempengaruhi prestasi kerja pengajaran semasa wabak COVID-19. Guru besar juga boleh mewujudkan situasi dan keadaan pembelajaran yang boleh memotivasikan warga sekolah khususnya guru semasa pandemik COVID-19, untuk mencapai matlamat pembelajaran dan pengajaran yang diimpikan.

Oleh kerana, prestasi guru dalam mencapai objektif pendidikan sangat dipengaruhi oleh orientasi keusahawanan guru, haruslah mengambil tahu aspek ini dengan berkesan. Sekiranya seorang guru sangat berorientasikan keusahawanan di tempat kerja, akan mendorong diri mereka untuk menjadi seorang pendidik yang kompeten dalam kelas. Guru yang kompeten akan menghasilkan mutu kerja yang terbaik. Maka, pentingnya untuk meningkatkan orientasi keusahawanan dalam kalangan guru. Sekiranya guru lebih berorientasikan keusahawanan, lebih banyak usaha akan diatitkan untuk memenuhi objektif yang ditetapkan. Kita dapat menyimpulkan bahawa, motivasi guru dan orientasi keusahawanan menjadi galakan dalaman dan luaran; seorang guru cuba meningkatkan keupayaan mereka untuk mencapai matlamat dalam aktiviti pengajaran yang menyumbang kepada prestasi mereka. Rancangan dan matlamat pembelajaran dan pengajaran yang ditentukan oleh organisasi atau pihak sekolah boleh dicapai dengan mudah jika seseorang guru bermotivasi tinggi dan mempunyai orientasi keusahawanan yang tinggi.

Oleh itu, kertas kerja ini mengkaji hubungan antara motivasi kerja dan orientasi keusahawanan guru terhadap prestasi kerja semasa pandemik COVID-19.

OBJEKTIF KAJIAN

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji dua objektif utama iaitu:

1. Mengkaji hubungan antara motivasi kerja dan prestasi kerja guru.
2. Mengkaji hubungan antara orientasi keusahawanan guru dan prestasi kerja guru.

KAJIAN LITERATUR DAN PERKEMBANGAN HIPOTESIS

Prestasi Kerja Guru

Prestasi guru dalam bilik darjah dipengaruhi oleh banyak faktor termasuk pengetahuan guru, tanggungjawab, perasaan ingin tahu, peluang pembelajaran, struktur pelajaran, komunikasi antara guru dengan pelajar, penglibatan dan pencapaian pelajar dalam pelajaran, pengetahuan dan kemahiran guru sendiri, persekitaran, iklim, organisasi dan pengurusan bilik darjah (Wahyudi, 2022). Sekiranya guru memberi perhatian kepada faktor ini, pelajar akan mencapai potensi tertinggi (Khan et al., 2022). Walau bagaimanapun, kaedah yang digunakan oleh kerajaan dan pihak sekolah untuk menilai prestasi guru tidak mencukupi (Rodriguez-Segura, 2022). Terdapat beberapa korelasi antara kelayakan guru (seperti skor ujian, tahun pengalaman, pencapaian pendidikan dan penilaian keberkesanan) dengan kejayaan akademik pelajar. Leigh dan Mead (2005) menyatakan bahawa, kualiti pengajaran semakin menurun. Mereka menegaskan bahawa, guru yang mengamalkan struktur pendidikan yang tidak serasi serta latihan yang ketinggalan zaman harus dipupuskan. Oleh sebab itu, guru mempunyai kemungkinan yang tidak mencukupi untuk pembangunan profesional dan skala gaji yang tidak mencukupi dalam beberapa tahun kebelakangan ini. Pelajar dari latar belakang berpendapatan rendah, yang sangat memerlukan guru terbaik dan mereka terjejas akibat faktor tersebut. Leigh dan Mead (2005), mencadangkan bahawa, bagi meningkatkan keberkesanan guru, harus menggariskan kepentingan penilaian prestasi tetap, seperti amalan biasa dalam tetapan perniagaan dan korporat. Guru dan gaji mesti diperiksa secara tepat dan gaji guru mesti terikat dengan pencapaian pelajar (Kumar & Wiseman, 2021). Untuk meningkatkan dan mengemaskini kualiti guru dari segi pengambilan, penilaian, pampasan serta dasar yang ketat perlu dirangka (Kraft et al., 2020). Pampasan diberikan mengikut guru yang mencapai keputusan terbaik.

Kualiti di antara seorang guru biasa dengan guru yang kompeten dapat dibezakan melalui keputusan yang diperolehi oleh murid-murid yang diajar (Kraft et al., 2020; Rodriguez-Segura, 2022; Wahyudi, 2022). Model tuntutan kerja sumber telah dibangunkan oleh Hakanen et al. (2006) mencadangkan bahawa, prestasi berkaitan kerja guru adalah hasil daripada proses berinteraksi, proses bertenaga (orientasi keusahawanan) dan proses motivasi. Proses berinteraksi dan proses motivasi ini dipengaruhi oleh hasilnya, namun proses bertenaga merupakan satu proses yang sangat penting. Jelasnya, guru yang bekerja dari rumah menjadi pengantara antara motivasi dan orientasi keusahawanan dalam mengenalpasti hubungannya dengan prestasi kerja mereka.

Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja menurut Harper-Hill et al. (2022) adalah dorongan dari dalam dan luar seorang guru untuk melakukan sesuatu yang dilihat dari aspek dalaman dan luaran. Rincon-Flores et al. (2022) berkongsi pandangan yang sama yang menyatakan bahawa motivasi adalah, sesuatu yang mendorong seorang guru untuk melakukan aktiviti. Pentadbir sekolah memainkan peranan penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru (Oubibi et al., 2022). Antara langkah yang boleh dijalankan oleh pentadbir sekolah bagi meningkatkan motivasi kerja guru adalah termasuk melaksanakan pengurusan yang melibatkan semua

kakitangan sekolah, menyediakan huraian dan fungsi kerja yang jelas, menjalin hubungan yang baik dengan guru, melaksanakan penyeliaan yang berterusan dan komprehensif serta melaksanakan program penilaian (Iin Nurlinawati et al., 2020). Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan menunjukkan prestasi yang lebih baik, berbanding dengan guru yang mempunyai motivasi kerja yang rendah (Oubibi et al., 2022; Iin Nurlinawati et al., 2020).

Pekerjaan itu sendiri menjadi pemangkin motivasi kepada guru. Perkara ini kerana, seseorang guru akan melaksanakan tanggungjawabnya berdasarkan jenis tugas yang diberikan (Adriana et al., 2020). Dengan ini, para guru akan berpuas hati dengan hasil yang diperoleh serta ia akan meningkatkan keyakinan diri. Keyakinan diri yang tinggi akan membawa kepada pelaksanaan tugas dengan lebih profesional.

Selain itu, tahap motivasi juga memainkan peranan penting dalam menentukan prestasi kerja guru (Evonne & Crispina, 2017). Apabila pihak pengurusan di peringkat tertinggi seperti pengetua sekolah mempunyai motivasi tinggi dalam menjalankan kerja seharian, ia secara langsung akan mempengaruhi tingkah laku guru supaya lebih bermotivasi untuk menjalankan tugas mereka (Fadzin Nazirin et al., 2020). Semua orang mengharapkan setiap tindakan yang dilakukan haruslah mendapat pengiktirafan dan sokongan yang sewajarnya. Perkara ini turut menjadi harapan seorang guru. Ong et al. (2021) menyatakan bahawa, apabila pentadbir sekolah mengiktiraf penglibatan guru dalam membuat keputusan berkaitan dengan pengurusan sekolah, guru-guru akan lebih bermotivasi dan komited untuk melakukan tugas mereka.

Selain itu, cabaran untuk meningkatkan taraf hidup juga menjadi pemangkin kepada motivasi pekerja. Tiada orang yang tidak mempertikaikan maju ke hadapan dalam kehidupannya. Mereka pasti akan berusaha untuk memperbaiki dan meningkatkan taraf hidup mereka apabila diberi peluang yang mencukupi untuk memajukan dirinya (Alia Yashak et al., 2020). Akhir sekali, motivasi kerja guru penting untuk meningkatkan prestasi kerja guru di sekolah (Drianto & Supanto, 2022).

Orientasi Keusahawanan Guru

Konsep orientasi keusahawanan menjadi kekuatan kepada usahawan untuk berjaya (Etemad, 2022). Pembinaan orientasi keusahawanan terdiri daripada inovatif, proaktif dan pengambilan risiko (Kreiser & Davis, 2010; Abidi et al., 2022). Konsep orientasi keusahawanan dianggap hanya membantu dalam perihal usahawan atau prestasi firma (Linton, 2019).

Guru bekerja setiap hari dan mempunyai tanggungjawab tunggal untuk mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan mereka (Abidi et al., 2022). Tambahan pula, guru diberi autonomi untuk melaksanakan tugas baharu. Konsep inovatif yang berkaitan dengan kreativiti, idea-idea baharu atau membina langkah-langkah baharu akan mengelakkan melaksanakan aktiviti lama atau berulang (Firat & Torun, 2022).

Guru boleh menjadi seorang yang berinovatif dengan cara berurusan dengan pelajar yang tidak memahami konsep. Ia bermaksud, kaedah pengajaran tradisional harus diubah kepada yang baharu supaya hasil penyampaian konsep yang berkesan (Stasewitsch & Kauffeld, 2022). Selain itu, Stasewitsch & Kauffeld (2022) mencadangkan bahawa, setiap orang harus mengalu-alukan atau menerima idea-idea baharu untuk penyelidikan. Bagi masa depan pelajar, pembelajaran yang ditawarkan mestilah terkini dan selaras dengan IT yang canggih (Ismail et al., 2022). Tambahan pula, penggunaan teknologi moden dan baharu boleh membantu cara penyampaian pembelajaran yang berkesan serta meningkatkan kemahiran teknologi yang diperlukan di pasaran. Di samping itu, guru juga boleh menjadi seorang yang berinovatif tinggi dengan menyediakan bahan pengajaran baharu dan proses penerapan ilmu baharu dapat dijalankan dengan lancar dalam bilik darjah (Covin & Slevin, 1991; Edem Adzovie & Jibril, 2022). Guru haruslah menjaga hubungan dengan pelajar supaya pembelajaran dapat berjalan dengan lancar (Goodman, 2009).

Di samping itu, setiap pelajar mesti memahami keperluan pembelajaran, prosedur dan kriteria penggredan.

Dimensi kedua pembinaan orientasi keusahawanan adalah proaktif (Covin & Slevin, 1991). Usaha seorang individu yang berorientasikan tindakan dan mereka mendahului keadaan untuk bertindak sebelum wujudnya sebarang masalah. Proaktif bermaksud, setiap orang mesti bertindak untuk memenuhi keperluan pelajar (Chocarro et al., 2021). Ia boleh menjadi sebahagian daripada pekerjaan sementara merancang konsep dan peraturan pembelajaran. Selain itu, proaktif membantu menetapkan objektif khusus serta cara pencapaian objektif.

Kaedah pentaksiran digunakan oleh KPT untuk menilai keberkesanan pelajar dalam pembelajaran (Wang & Williamson, 2022). Adalah menjadi tanggungjawab guru untuk menyampaikan pembelajaran dengan berkesan yang mampu menambah nilai kepada persekitaran pembelajaran dalam kelas (Wang et al., 2022). Selain itu, setiap orang guru perlu mengambil tindakan sewajarnya untuk mewujudkan persekitaran pembelajaran yang kondusif jika pelajar tidak mengambil bahagian dalam kelas dengan berkesan atau pelajar cuba untuk menimbulkan masalah dengan mengendalikannya dengan sewajarnya. Persepsi pelajar terhadap keberkesanan guru boleh ditingkatkan jika guru memasuki kelas tepat pada masa serta mempunyai pengetahuan lengkap mengenai subjek yang diajar (Herbert et al., 2022; Vikas & Mathur, 2022).

Dimensi ketiga orientasi keusahawanan adalah mengambil risiko (Covin & Slevin, 1991). Sifat mengambil risiko merupakan satu sifat penting kepada seseorang usahawan. Guru mengambil risiko dalam cara yang berbeza (Ho et al., 2022). Risiko seorang guru merujuk kepada tanggungjawab terhadap reka bentuk, penghantaran dan penilaian pembelajaran.

Hubungan antara motivasi kerja dan prestasi kerja

Othman, Rahman dan Hanafi (2018) menyatakan bahawa, terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan prestasi kerja. Motivasi kerja memainkan peranan penting sebagai pembolehubah bebas kearah prestasi pekerja dalam organisasi (Iin Nurlinawati et al, 2020).

Hubungan antara motivasi dan prestasi kerja di tempat kerja telah menjadi salah satu bidang penyelidikan dalam semua bidang. Oleh kerana fungsi prestasi pekerja adalah sama seperti keupayaan dan motivasi, ia juga mendorong pekerja untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin (Sanda & Awolusi, 2014; Syed Salim et al., 2019). Mohamad Asrofi Muslim dan Shahrizal Badlishah (2016) menyatakan bahawa, terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan prestasi kerja dalam kalangan kakitangan Pusat Latihan Pengajar dan Kemahiran Lanjutan (CIAST).

Muhammad Jamal Shah et al. (2012), yang mengkaji prestasi kerja dan motivasi guru mendapati bahawa, terdapat hubungan positif antara prestasi kerja dan motivasi intrinsik. Jika seseorang guru berpuas hati, maka beliau akan berdedikasi dan menjalankan tugas dengan penuh bersemangat (Sargent & Hannum, 2005). Tekanan pekerjaan, ancaman, kedudukan, kekurangan dalam bilik darjah dan keadaan kerja yang tidak menyenangkan harus diatasi supaya guru sentiasa bermotivasi dalam profesion pengajarannya (Engelkng, 1987).

Guru yang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi, sangat mempengaruhi prestasi pengajaran (Nasution & Priangkata, 2022; Drianto & Supanto, 2022). Hajiali et al. (2022) turut mendapati bahawa, terdapat hubungan positif antara semua komponen prestasi kerja dengan motivasi kerja. Kajian yang dilakukan oleh Setyowati dan Sofingi (2022) melibatkan kakitangan di Jabatan SAR Bandar Semarang mendapati bahawa, terdapat hubungan positif antara motivasi dan prestasi kerja. Berpandukan kajian-kajian terdahulu, hipotesis yang dicadangkan adalah:

Hipotesis 1 (H₁): Motivasi kerja secara positif berkaitan dengan kepuasan kerja guru.

Hubungan antara orientasi keusahawanan guru dan prestasi kerja

Para pelajar menilai guru masing-masing berdasarkan kualiti pengajaran yang disampaikan oleh mereka. Oleh itu, para guru mempunyai tanggungjawab yang besar dalam penyampaian pengajaran (Li & Yu, 2022). Guru yang mempunyai pemikiran berorientasikan keusahawanan akan menggunakan kaedah penyampaian pembelajaran yang menarik dan berkesan bagi mengekalkan tumpuan pelajar serta memenuhi harapan mereka (Ho et al., 2022). Penilaian pelajar berada pada tangan guru. Penilaian adalah satu aspek penting dalam sistem pendidikan. Penilaian dianggap alat untuk mengukur prestasi pelajar mengikut objektif pembelajaran. Jelas bahawa, setiap guru diberi garis panduan kaedah penilaian yang menepati objektif pembelajaran yang akan dicapai. Perkara ini menunjukkan bahawa, peranan orientasi keusahawanan dalam meningkatkan prestasi kerja dalam kalangan guru. Sekiranya semua orientasi keusahawanan yang terlibat dalam pekerjaan tidak dicapai, maka objektif pihak berkepentingan yang diharapkan tidak dapat dicapai (Klein & Zwilling, 2022). Para pelajar ialah penilai utama prestasi guru (Sowl et al., 2022). Mereka juga dapat melihat prestasi guru serta prestasi mereka dengan orientasi keusahawanan. Selain itu, sekiranya pelajar menunjukkan prestasi yang tinggi dalam semua subjek, maka ini bermaksud mereka dilayan adil oleh semua guru. Tambahan pula, pelajar boleh mempertimbangkan prestasi yang dicapai jika guru memberikan slip tahap penguasaan pelajar.

Selain itu, Soomro dan Shah (2019), mengkaji kesan orientasi keusahawanan terhadap prestasi pekerja, didapati orientasi keusahawanan mempunyai kesan yang tidak signifikan terhadap prestasi pekerja. Hasil kajiannya bertentangan dengan Carraher et al., (2006) yang melakukan kajian mengenai penjagaan kesihatan. Maka berpandukan kajian-kajian terdahulu, hipotesis yang dicadangkan adalah:

Hipotesis 2 (H₂): Orientasi keusahawanan T masing-masing berkaitan secara positif dengan prestasi kerja.

LATAR BELAKANG TEORI

Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg

Teori Motivasi Dua Faktor Frederick Herzberg berfungsi sebagai teori utama untuk kajian ini. Apabila bercakap tentang pengurusan dan inspirasi, tidak ada yang cemerlang seperti Herzberg (1959) (Alia Yashak et al., 2020). Teori ini menggabungkan faktor motivasi (unsur intrinsik) dan faktor kebersihan (unsur ekstrinsik) untuk menentukan tahap kepuasan kerja berdasarkan ciri-ciri persekitaran kerja.

Penyelidikan ini menggunakan Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg kerana ia lebih mementingkan tahap motivasi dan orientasi keusahawanan guru dalam sekolah. Di samping itu, kesan pengantaraan kerja dari rumah dan motivasi terhadap prestasi guru diberi perhatian. Guru didorong oleh faktor intrinsik seperti motivasi dan orientasi keusahawanan yang dalaman kepada mereka. Faktor Herzberg (1968) senarai di bawah "kebersihan" tidak akan menjadikan pekerja lebih bermotivasi, tetapi mereka dapat membantu mengelakkan diri daripada keterlaluan terpengaruh di tempat kerja. Oleh itu, adalah penting bahawa, sekolah memberi perhatian yang lebih besar kepada topik yang dikaitkan dengan dimensi motivasi untuk meningkatkan motivasi guru.

METODOLOGI

Kajian ini menggunakan analisis empirikal. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk memahami hubungan antara pemboleh ubah (motivasi kerja dan kepuasan kerja) melalui instrumen soal selidik (dalam talian) semasa pandemik COVID-19 di Malaysia.

Instrumen Penyelidikan

Soal selidik terdiri daripada dua bahagian utama. Bahagian pertama mewakili soalan demografi. Manakala, bahagian kedua mengandungi 19 item yang mewakili pemboleh ubah: prestasi kerja (2 item), motivasi kerja (7 item) dan orientasi keusahawanan (10 item). Semua item ini telah diterima pakai daripada kajian terdahulu (Jadual 1). Soal selidik menggunakan skala Likert 5 mata antara 1-sangat tidak bersetuju dengan 5-sangat bersetuju.

Jadual 1: Instrumen penyelidikan

Membina	Bilangan item	Sumber
Prestasi Kerja Guru	2	Susilo, (2020).
Motivasi Kerja Guru	7	Susilo, (2020).
Orientasi Keusahawanan Guru	10	Bolton & Lorong, (2012).

Populasi

Populasi kajian ini terdiri daripada guru-guru yang berwarganegara Malaysia. Guru sekolah Tamil dari sekolah bandar dan luar bandar telah dipilih sebagai populasi kajian ini. Oleh itu, jumlah populasi bagi kajian ini adalah seramai 417 271 orang guru sekolah Tamil (KPM, 2020).

Sampel

Dalam penyelidikan ini, teknik pensampelan bertujuan digunakan (Sekaran & Bougie, 2019). Penyelidik menganggap teknik persampelan ini sesuai semasa pandemik COVID-19 yang sedang menghadapi perintah kawalan pergerakan ketiga negara. Oleh itu, guru-guru dipilih sebagai subjek kajian berdasarkan ketersediaan dan mudah untuk dihubungi.

Prosedur

Kajian ini direka untuk mengumpul maklumat daripada guru-guru sekolah Tamil Malaysia melalui tinjauan soal selidik. Bagi meyakinkan responden tentang keselamatan data, penyelidik memberi penerangan awal tentang tujuan, kepentingan serta kerahsiaan data kajian. Perkara ini dapat membantu meni ngkatkan keyakinan para responden sehingga mencapai 214 tindak balas secara keseluruhannya. Skala Likert 5 mata digunakan untuk mengukur tahap persetujuan mengenai pernyataan dalam soal selidik. 1 menunjukkan sangat tidak bersetuju dengan 5 menunjukkan sangat bersetuju. Setelah selesai proses pengumpulan data, nilai yang hilang dan *outliers* telah dikenal pasti dengan menggunakan perisian SPSS versi 26 sebelum 214 data tersebut dianalisis menggunakan program SmartPLS 4.0.

Demografi Responden

Maklumat demografi ini merangkumi jantina, umur, tempoh bekerja, wilayah dan kelayakan akademik guru-guru di Malaysia. Daripada hasil dapatan kajian, 82.4% orang ialah guru wanita manakala, 17.6% merupakan guru lelaki. Ini memnunjukkan bahawa, kebanyakan responden yang mengambil bahagian dalam kajian ini ialah guru wanita. Di samping itu, demografi guru dari segi umur menunjukkan bahawa,

hampir separuh daripada guru berada dalam lingkungan umur 36 hingga 55 tahun manakala, guru-guru lain berumur kurang daripada 36 tahun dan lebih daripada 56 tahun. Perkara ini menunjukkan terdapat dua kategori guru yang mengambil bahagian secara aktif dalam kajian ini. Selain itu, kategori tempoh bekerja guru antara 0 hingga 5 tahun adalah 6.8% guru, 6 hingga 10 tahun adalah 10.4% guru, 11 hingga 15 tahun adalah 21.5% guru, 16 hingga 20 tahun adalah 20.8% guru, 21 hingga 25 tahun adalah 19.3% guru dan guru yang bekerja lebih dari 25 tahun adalah 21.2%. Seterusnya, dari segi kawasan sekolah yang terlibat pula, 30.9% guru terdiri daripada wilayah tengah manakala, guru-guru lain ialah dari zon utara, selatan, Malaysia timur dan pantai timur. Dari segi latar belakang pendidikan, majoriti guru (69.1%) mempunyai Ijazah dan 30.9% guru mempunyai sarjana. Ini menunjukkan bahawa, responden kajian ini sesuai untuk mewakili semua sekolah Tamil di Malaysia.

KEPUTUSAN DAN PERBINCANGAN

Tujuan kajian ini adalah untuk mengkaji kesan faktor-faktor seperti orientasi keusahawanan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru. Penyelidik telah membangunkan rangka kerja konseptual dari kesusasteraan untuk mengkaji kesan tersebut. Berdasarkan konteks ini, model dan hipotesis telah dibentuk. Kajian ini menggunakan pendekatan deduktif berdasarkan data keratan rentas. Data dikumpulkan melalui soal selidik tinjauan. Kajian telah mengikuti protokol etika dari segi privasi dan kerahsiaan responden. Keputusan PLS-SEM menunjukkan, perkaitan yang signifikan (H1 disokong) antara motivasi guru dan prestasi kerja mereka. Dapatan ini disokong oleh kajian-kajian lepas seperti Hajjali et al. (2022), Setyowati dan Sofingi, (2022), dan Nasution dan Priangkatara (2022) yang mendapati hubungan sederhana antara pembolehubah tersebut.

Seterusnya, kajian ini mendapati terdapat hubungan antara orientasi keusahawanan guru dan prestasi kerja mereka (H2 disokong). Dapatan ini disokong oleh dapat kajian Douglas, Lumpkin dan Dess (1996) serta Rauch et al. (2009) yang mendapati bahawa, faktor orientasi keusahawanan secara positif dan signifikan dikaitkan dengan prestasi kerja. Dari persepsi kajian ini, guru menjadi proaktif untuk menyediakan dan menyampaikan pembelajaran kepada pelajar walaupun bekerja dari rumah. Selain itu, guru-guru juga mengambil risiko untuk keluar dari rumah dengan kebenaran bagi menghantar dan mengambil tugas pelajar yang miskin dan tidak mempunyai kemudahan internet di rumah. Selain itu, guru-guru juga sangat berinovatif dalam menyampaikan pengajaran kepada pelajar. Dapat kajian ini turut selaras dengan kajian yang dijalankan oleh Carraher et al. (2006). Walau bagaimanapun, terdapat juga dapatan yang bertentangan dalam kajian yang dijalankan oleh Soomro dan Shah (2019).

Selain itu, hasil dapatan kajina ini mendapati, kerja dari rumah mempunyai hubungan yang positif terhadap prestasi kerja guru (H3 disokong). Dapatan ini juga selaras dengan kajian-kajian lepas, termasuk kajian oleh Ekasari et al. (2022) dan Vundi (2022). Dapatan kajian ini menekankan bahawa, responden komited dan mengatasi masalah sekolah walaupun bekerja dari rumah atau menjalankan kaedah, cara dan saluran pengajaran yang baharu.

Tambahan pula, hasil dapatan kajian ini mendapati, kesan pengantara kerja dari rumah yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan prestasi kerja (H4 disokong). Dapatan ini disokong oleh Bhattara (2020). Penemuan ini menunjukkan tahap dedikasi guru untuk menjadikan organisasi sekolah mereka berjaya dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi walaupun bekerja dari rumah. Kreativiti dan kestabilan guru meningkatkan prestasi serta menjadikan organisasi yang berkesan.

Akhirnya, kepentingan positif antara budaya organisasi dan prestasi kerja menekankan bahawa, budaya organisasi memberi inspirasi kepada konsistensi dalam organisasi. Tidak dinafikan, ia boleh meningkatkan kecekapan, komitmen dan prestasi pekerja secara menyeluruh. Budaya organisasi berorientasikan kemampunan, adalah andaian penting yang menjadikan organisasi itu kuat dan stabil

melalui perubahan budaya (Martina & Andrew, 2010). Tahap pekerjaan dengan kerumitan tugas yang tinggi menghadkan prestasi organisasi. Tahap pembinaan yang rendah di peringkat kerja tidak membawa kepada prestasi yang lebih baik (Hsu et al., 2019).

KESIMPULAN

Kesimpulannya, penemuan keseluruhan kajian menunjukkan bahawa, terdapat kesan positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru, orientasi keusahawanan dan bekerja dari rumah terhadap prestasi kerja. Kesan positif dan signifikan orientasi keusahawanan juga dibincangkan dalam kajian ini. Selain itu, motivasi kerja yang berterusan meramalkan prestasi kerja. Manakala, kerja dari rumah turut mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja. Selain itu, kesan signifikan kerja dari rumah antara motivasi kerja dan orientasi keusahawanan juga disokong dalam kajian ini.

Kajian ini bertujuan untuk menambah pemahaman tentang prestasi kerja guru di sekolah-sekolah Tamil di Malaysia melalui Teori Motivasi Dua Faktor dan usaha Herzberg untuk mewujudkan pengetahuan tentang punca prestasi kerja guru dengan memberi tumpuan kepada pelaksanaan motivasi kerja dan jadual orientasi keusahawanan mereka. Kajian ini telah menemui beberapa ciri yang memberi kesan kepada prestasi kerja guru di tempat kerja dan kecenderungan mereka untuk bekerja dari rumah sebagai pengantaraan. Kajian ini memberi manfaat kepada pentadbir sekolah dalam membangunkan perancangan untuk meningkatkan motivasi guru dan orientasi keusahawanan mereka mengikut Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg. Dapatan kajian ini diharapkan dapat membantu pentadbir sekolah untuk meningkatkan motivasi guru dengan pelbagai cara contohnya memberikan sijil sebagai sokongan pampasan, memuji guru yang melibatkan kebanyakan pelajar dalam pembelajaran dalam talian, mengadakan sesi perbincangan santai dengan pembelajaran dalam talian dan sebagainya. Oleh itu, kualiti amalan pendidikan di Malaysia akan meningkat ke tahap lebih baik jika motivasi dan prestasi kerja guru bertambah baik.

HAD DAN CADANGAN

Terdapat beberapa batasan dalam kajian ini. (1)Rangkaian media sosial digunakan untuk menghantar soal selidik kepada guru-guru sekolah Tamil kerana responden kajian tidak dapat dicapinya dengan mudah. (2)Terdapat responden yang menjawab secara tidak logik. (3)Kesukaran untuk menghubungi guru-guru tertentu kerana tidak mempunyai capaian internet. Oleh kerana kajian ini adalah kajian yang lebih komprehensif, ia dijangka mendapat hasil yang lebih besar melalui pengedaran soal selidik secara unik dan berbeza dalam sektor ini dengan responden yang pelbagai untuk mendapatkan hasil yang lebih mantap. Bekerja dari rumah menjadi kesan pengantaraan antara motivasi kerja, orientasi keusahawanan dan prestasi kerja guru. Oleh itu, penyelidik akan datang boleh mengguna prestasi kerja guru yang bekerja dari rumah sebagai salah satu pemboleh ubah bebas. Selain itu, penyelidik masa depan, boleh mempertimbangkan saiz keluarga dalam kajian mereka, kerana motivasi kerja dan kerja dari rumah mungkin dipengaruhi oleh saiz keluarga ke arah kepuasan kerja. Tamabahan pula, penyelidik akan datang boleh mempertimbangkan inovasi dalam kalangan guru terhadap kepuasan kerja mereka (Nallaluthan et al., 2021).

RUJUKAN

- Abidi, O., Nimer, K., Bani-Mustafa, A., & Toglaw, S. (2022). Relationship between faculty characteristics and their entrepreneurial orientation in higher education institutions in Kuwait. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 11(1), 1-22.
- Adriana, A., Maria, D., Simona, A. A., Andreea, P., & Ionut, C. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees- Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability* 12(15), 1-53.
- Alia Yashak, Mohamad Syafiq, Mohd Haniff, Dianna Suzieanna & Mohd Faisal. (2020). Faktor Motivasi Teori Dua Faktor Herzberg dan Tahap Motivasi Guru Pendidikan Islam. *Sains Insani*, 5(2), 65-74.
- Amin, M. (2015). The effect of entrepreneurship orientation and learning orientation on SMEs' performance: an SEM-PLS approach. *J. for International Business and Entrepreneurship Development*, 8(3), 215.
- Asmarani, A., Sukarno, S., & El Widdah, M. (2021). The relationship of professional competence with teacher work productivity in Madrasah Aliyah. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 220-235.
- Balasundran, K., Nallalathan, K., Yankteshery, V., Harun, K., Lim, P. P., & Gopal, R. (2021). Work from Home and Work Motivation of Teachers Job Satisfaction During Pandemic COVID-19. *International Business Education Journal*, 14(2), 124-143.
- Carraher, S. M., Carraher, S. C., & Enterprises, C. (2006). Customer Service, Entrepreneurial Orientation, and Performance: A Study in Health Care Organizations in Hong Kong, Italy, New. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 11(4), 33-48.
- Caves, R. (2004). *Encyclopedia of the City*. Routledge: ISBN 978-0415862875.
- Chocarro, R., Cortiñas, M., & Marcos-Matás, G. (2021). Teachers' attitudes towards chatbots in education: a technology acceptance model approach considering the effect of social language, bot proactiveness, and users' characteristics. *Educational Studies*, 1-19.
- Covin, J. G., & Slevin, D. P. (1991). A conceptual model of entrepreneurship as firm behavior. *Entrepreneurship theory and practice*, 16(1), 7-26.
- Dhawan, S. (2020). Online learning: A panacea in the time of COVID-19 crisis. *Journal of Educational Technology Systems*, 49(1), 5-22
- Douglas, E. L., Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Enhancing Entrepreneurial Orientation Research: Operationalizing and Measuring a Key Strategic Decision Making Process. *Journal of Management*, 26(5), 1055-1085
- Drianto, G., & Supanto, F. (2022). The Influence of Discipline Factors, Work Culture, and Motivation on the Performance of Teachers in State Vocational Schools in Malang City. *International Journal of Research in Social Science and Humanities (IJRSS) ISSN: 2582-6220, DOI: 10.47505/IJRSS*, 3(9), 17-27.
- Edem Adzovie, D., & Jibril, A. B. (2022). Assessment of the effects of Covid-19 pandemic on the prospects of e-learning in higher learning institutions: The mediating role of academic innovativeness and technological growth. *Cogent Education*, 9(1), 2041222.
- Ekasari, N., Harsasi, M., Priyati, R. Y., & Qomariah, N. (2022, May). The Effect of Work from Home (WFH) and Work Discipline on Employee Performance Through Work-Life Balance (WLB) in the Covid-19 Pandemic: Explanatory Study at BPKAD Office, Bondowoso Regency. In *Journal of International Conference Proceedings (JICP)* (Vol. 5, No. 1, pp. 112-127).
- Elkhaira, I., BP, N. A., Engkizar, E., Munawir, K., Arifin, Z., Asril, Z., & Mathew, I. B. D. (2020). Seven Student Motivations for Choosing the Department of Early Childhood Teacher Education in Higher Education. *Al-Athfal: Jurnal Pendidikan Anak*, 6(2), 95-108.
- Engelkng, J. L. (1987). Attracting and Retaining Quality Teachers Through Incentives. *NASSP Bulletin*, 71(1).

- Etemad, H. (2022). The evolving international entrepreneurship orientations and international entrepreneurship capital in the rapidly changing and digitizing international environments. *Journal of International Entrepreneurship*, 1-30.
- Evonne, L. E. F., & Crispina, G. K. F. (2017). Hubungan Kepimpinan Pengetua Dengan Motivasi Guru. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(5), 145-159.
- Eyal, O., & Roth, G. (2011). Principals' leadership and teachers' motivation: Self-determination theory analysis. *Journal of Educational Administration*, 49(3), 256–275.
- Fadzin Nazirin, Mohammad Majaheed dan Farah Husna (2020). Perkaitan antara Motivasi dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dalam kalangan Penjawat Awam. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)* 5(10), 34-57.
- Firat, E. A., & Torun, F. (2022). A Structural Equation Modelling of Factors Affecting the Prospective Teachers' Innovativeness Level. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 9(2), 219-231.
- Goodman, J. F. (2009). Respect-due and respect-earned: negotiating student–teacher relationships. *Ethics and Education*, 4(1), 3-17.
- Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69.
- Hakanen, Jari J., Schaufeli, Wilmar B. & Ahola, Kirsi. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-yearcross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22(3), 224-241
- Harper-Hill, K., Beamish, W., Hay, S., Whelan, M., Kerr, J., Zelenko, O., & Villalba, C. (2022). Teacher engagement in professional learning: what makes the difference to teacher practice?. *Studies in Continuing Education*, 44(1), 105-118.
- Herbert, B., Fischer, J., & Klieme, E. (2022). How valid are student perceptions of teaching quality across education systems?. *Learning and Instruction*, 82, 101652.
- Ho, C. S. M., Bryant, D. A., & Jiafang, L. (2022). Nurturing Teachers' Entrepreneurial Behavior in Schools: Roles and Responsibilities for School Principals. *Leadership and Policy in Schools*, 1-17.
- Hsu, Ya, Y., Chyi, H. B., Chien, M. Y., Ya, C. H., Tzu, T. L., & Chih, H. L. (2019). Long Hours' Effects on Work-Life Balance and Satisfaction. *BioMed Research International*. 2019:5046934, 1-8.
- Iin Nurlinawati, Lelly Andayasari & Syachroni. (2020). Hubungan antara Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Karakteristik Tenaga Kesehatan Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap Retensi Bekerja di Puskesmas: Analisis Data Risnakes 2017. *Media Penelitian dan Pengembangan Kesehatan*, 30(2), 97-108.
- Ismail, S. N., Omar, M. N., Don, Y., Purnomo, Y. W., & Kasa, M. D. (2022). Teachers' Acceptance of Mobile Technology Use towards Innovative Teaching in Malaysian Secondary Schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 11(1), 120-127.
- Khan, R. A., Atta, K., Sajjad, M., & Jawaid, M. (2022). Twelve tips to enhance student engagement in synchronous online teaching and learning. *Medical Teacher*, 44(6), 601-606.
- Klein, G., & Zwilling, M. (2022). Leader-member exchange theory and its relationship to teachers' intrapreneurial behaviour, teachers' work engagement and entrepreneurial orientation. *International Journal of Innovation and Learning*, 32(2), 199-221.
- KPM. (2020). Statistik Bilangan Sekolah, Murid & Guru. <https://www.moe.gov.my/statistik-menu/statistik-bilangan-sekolah-murid-guru>
- Kraft, M. A., Brunner, E. J., Dougherty, S. M., & Schwegman, D. J. (2020). Teacher accountability reforms and the supply and quality of new teachers. *Journal of Public Economics*, 188, 104212.
- Kreiser, P. M., & Davis, J. (2010). Entrepreneurial orientation and firm performance: The unique impact of innovativeness, proactiveness, and risk-taking. *Journal of small business & entrepreneurship*, 23(1), 39-51.

- Kumar, P., & Wiseman, A. W. (2021). *Teacher quality and education policy in India: Understanding the relationship between teacher education, teacher effectiveness, and student outcomes*. Routledge.
- Leigh, A., & Mead, S. (2005). Lifting Teacher Performance. *Policy Report*. Progressive Policy Institute.
- Li, M., & Yu, Z. (2022). Teachers' Satisfaction, Role, and Digital Literacy during the COVID-19 Pandemic. *Sustainability*, 14(3), 1121.
- Linton, G. (2019). Innovativeness, risk-taking, and proactiveness in startups: a case study and conceptual development. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(1), 1-21.
- Liu, S., Hallinger, P., & Feng, D. (2016). Supporting the professional learning of teachers in China: Does principal leadership make a difference? *Teaching and Teacher Education*, 59(September), 79–91. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.05.023>
- Manoj Bhattara. (2020). Working from Home and Job Satisfaction During the Pandemic Times. Canada: Independent Publication, Toronto. <https://doi.10.13140/rg.2.2.21515.11046>.
- Martina K. Linnenluecke and Andrew Griffiths. (2010). Corporate Sustainability and Organizational Culture. *Journal of World Business*, 45(4), 357-366.
- Muhammad Imran Rasheed, Humayon, A. A., Ahmed, U. A., & Din, A. ud. (2014). Factors affecting teachers' motivation: An HRM challenge for public sector higher educational institutions of Pakistan (HEIs). *International Journal of Educational Management*, 30(1), 101–114
- Muhammad Jamal Shah, Musawwir-Ur-Rehman, Gulnaz Akhtar, Huma Zafar & Adnan Riaz. (2012). Job Satisfaction and Motivation of Teachers of Public Educational Institutions. *International Journal of Business and Social Science*, 3(8), 271-281.
- Muhammad Kadafi, Bagus Priyono Pamungkas, Nurlis Effendi & Chandra Muliawan. (2021). Pelaksanaan Rujukan Oleh Bidang Kepada Fasilitas Pelayanan Kesehatan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2019 Tentang Kebidanan Di Kota Bandar Lampung *Jurnal Hukum Malahayati* 2(1).
- Nallaluthan, K., Indiran, L., Dalayga, B., & Baskaran, S. (2021). Employees' Innovativeness in Manufacturing Industry: A Case Study from a Japanese Firm. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(8), 26–50.
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 50-64.
- Ong, S. L., Azhari, I., Tan, C. H., Chia, H., & Ming, C. (2021). Tinjauan Sikap Dan Motivasi Guru Terhadap Pengajaran Dan Pembelajaran Pendidikan Jasmani Dan Pendidikan Kesehatan Di Sebuah Sekolah Selangor. Conference Paper. <https://www.researchgate.net/publication/349238539>.
- Othman, A. S., Rahman, I. A., & Hanafi, U. S. M. (2018). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen, Motivasi dan Prestasi Kerja. *International Journal of Modern Trends in Business Research*, 1(3), 29-46.
- Oubibi, M., Fute, A., Xiao, W., Sun, B., & Zhou, Y. (2022). Perceived organizational support and career satisfaction among chinese teachers: The mediation effects of job crafting and work engagement during COVID-19. *Sustainability*, 14(2), 623.
- Rauch, A., Rauch, J., Lumpkin, G. T., & Frese, M. (2009). Entrepreneurial orientation and business performance: Cumulative empirical evidence. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 761-787. DOI: 10.1111/j.1540-6520.2009.00308
- Rincon-Flores, E. G., Mena, J., & López-Camacho, E. (2022). Gamification as a Teaching Method to Improve Performance and Motivation in Tertiary Education during COVID-19: A Research Study from Mexico. *Education Sciences*, 12(1), 49.
- Rodriguez-Segura, D. (2022). EdTech in developing countries: A review of the evidence. *The World Bank Research Observer*, 37(2), 171-203.
- Salifu, I., Agbenyega, J. S., & Practice, P. (2013). Teacher Motivation and Identity Formation: Issues Affecting Professional Practice. 3(1), 58–74.

- Sanda, M., & Awolusi, O. D. (2014). The effects of management use of motivation on workers' job commitment: An empirical investigation of tertiary institutions in South-western Nigeria. *International Journal of Business Innovation and Research*, 8(6), 581-597.
- Sargent, T., & Hannum, E. (2005). Keeping Teachers Happy: Job Satisfaction among Primary School Teachers in Rural Northwest China. *Comparative Education Review*, 49(2), 173-204.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Setyowati, W., & Sofingi, A. (2022). Determinants of Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at the Semarang City Search and Rescue Office. *Aptisi Transactions on Management (ATM)*, 6(1), 19-29.
- Shonk, J. K. P & Jogan, R. J. (2010). Effect of improving representation of horizontal and vertical cloud structure on the Earth's global radiation budget. Part II: The global effects. *Quarterly Journal of the Royal Meteorological Society*. <https://doi.org/10.1002/qj.646>
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266–282.
- Sowl, S., Amrein-Beardsley, A., & Collins, C. (2022). Teaching program evaluation: How blending theory and practice enhance student-evaluator competencies in an education policy graduate program. *Evaluation and Program Planning*, 94, 102139.
- Stasewitsch, E., & Kauffeld, S. (2022). Knowledge Transfer in a Two-Mode Network between Higher Education Teachers and Their Innovative Teaching Projects. *Journal of Learning Analytics*, 9(1), 93-110.
- Syed Salim, S. S., Jusoh, A. J., Bistamam, M. N., Mohamed Arip, M. A. S., Mustafa, M. B., & Nasir, R. (2019). The Role of Emotional Intelligence and Work Factor Characteristics On Job Satisfaction in the Teaching Profession (24 - 44). *Jurnal Pendidikan Bitara UPSI*, 3(1), 24-44. Retrieved from <https://ejournal.upsi.edu.my/index.php/JPB/article/view/2391>
- Toto, G. A., & Limone, P. (2021). Motivation, stress and impact of online teaching on Italian teachers during COVID-19. *Computers*, 10(6), 75.
- Vikas, S., & Mathur, A. (2022). An empirical study of student perception towards pedagogy, teaching style and effectiveness of online classes. *Education and Information Technologies*, 27(1), 589-610.
- Vundi, A. (2022). Effects of Work from Home Strategy on Employee Performance During the Covid-19 Pandemic: A Case of Private Universities in Kenya. *Available at SSRN 4138377*.
- Wahyudi, W. (2022). Five components of work motivation in the achievement of lecturer performance. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 466-473.
- Wang, G., & Williamson, A. (2022). Course evaluation scores: valid measures for teaching effectiveness or rewards for lenient grading?. *Teaching in Higher Education*, 27(3), 297-318.
- Wang, J., Tigelaar, D. E., Luo, J., & Admiraal, W. (2022). Teacher beliefs, classroom process quality, and student engagement in the smart classroom learning environment: A multilevel analysis. *Computers & Education*, 183, 104501.