

INTERNATIONAL JOURNAL OF  
EDUCATION, PSYCHOLOGY  
AND COUNSELLING  
(IJEPC)

[www.ijepec.com](http://www.ijepec.com)



HUBUNGAN ANTARA KOMUNITI PEMBELAJARAN  
PROFESIONAL (KPP) DENGAN MOTIVASI GURU DI  
SEKOLAH MENENGAH HARIAN DAERAH JELI

*PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY (PLC) AND TEACHER MOTIVATION  
AT SECONDARY SCHOOL IN JELI DISTRICT*

Siti Noor Ismail<sup>1\*</sup>, Wan Rosni Wan Yakob<sup>2</sup>, Noraida Mustapai<sup>3</sup>, Tuan Roslina Tuan Mat<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Institute of Excellent Teachers and Leaders in Education, School of Education, Universiti Utara Malaysia, Malaysia  
Email: siti.noor@uum.edu.my

<sup>2</sup> Department of Haematology, Transfusion Medicine Unit, Universiti Sains Malaysia, Malaysia  
Email: wrosni@usm.my

<sup>3</sup> Sekolah Menengah Kebangsaan Putri Saadong, Bachok, Kelantan, Malaysia  
Email: noraida9723@gmail.com

<sup>4</sup> Sekolah Kebangsaan Othman Talib 1, Pasir Mas, Kelantan, Malaysia  
Email: tuannaa.btpnkel@gmail.com

\* Corresponding Author

**Article Info:**

**Article history:**

Received date: 06.06.2021

Revised date: 20.06.2021

Accepted date: 05.07.2021

Published date: 05.09.2021

**To cite this document:**

Ismail, S. N., Yakob, W. R. W., Mustapai, N., & Tuan Mat, T. R. (2021). Hubungan Antara Komuniti Pembelajaran Profesional (KPP) Dengan Motivasi Guru Di Sekolah Menengah Harian Daerah Jeli. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 6 (42), 14-29.

**DOI:** 10.35631/IJEPC.642002

**Abstrak:**

Amalan Komuniti Pembelajaran Profesional (KPP) merupakan satu strategi bagi menggalakkan kolaborasi dalam kalangan guru-guru di sekolah agar kualiti pengajaran dan pembelajaran serta pencapaian murid-murid dapat ditingkatkan. Walaubagaimanapun, amalan KPP masih lagi tidak dapat diimplimentasikan sepenuhnya kerana masih terdapat pemimpin sekolah yang tidak cekap dalam pengurusan dan juga guru-guru kurang memahami amalan KPP ini dengan lebih mendalam. Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap Amalan KPP dan tahap motivasi guru di lima buah sekolah menengah harian, Daerah Jeli. Kaedah kuantitatif digunakan di mana soal selidik adalah sebagai instrumen kajian. Seramai 171 orang guru di sekolah-sekolah berkenaan telah mengambil bahagian dengan menjawab soal selidik yang telah diedarkan. Instrumen kajian bagi mengukur amalan KPP diadaptasi daripada *Professional Learning Community Assessment-Revised* (PLCA-R) manakala *Assessment of Teacher Motivation Questionnaire* (ATMQ) pula digunakan untuk mengukur tahap motivasi guru. Data dianalisis menggunakan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 26.0. Hasil kajian mendapati bahawa amalan KPP dan motivasi guru dilaksanakan pada tahap yang tinggi. Implikasi daripada kajian ini menunjukkan bahawa amalan KPP amat penting untuk dilaksanakan di sekolah bagi meningkatkan motivasi guru

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



yang seterusnya dapat meningkatkan lagi kualiti pengajaran dan pembelajaran ke arah kecemerlangan pelajar.

**Kata Kunci:**

Komuniti Pembelajaran Profesional, Motivasi Guru, Sekolah Menengah Harian

**Abstract:**

The Professional Learning Community (PLC) practice is a strategy to encourage collaboration among teachers in schools to create more quality of teaching and student achievement can be improved. However, the practice of PLC is still not fully implemented because there are still school leaders who are incompetent in management and also teachers do not understand the practice of PLC in more depth. Therefore, this study aims to identify the level of PLC practice and the level of teacher motivation in five secondary schools, Jeli District. Quantitative methods are used where the questionnaire is as a research instrument. A total of 171 teachers in the schools participated by answering the questionnaires that were distributed. The research instrument to measure PLC practice was adapted from the Professional Learning Community Assessment-Revised (PLCA-R) while the Assessment of Teacher Motivation Questionnaire (ATMQ) was used to measure the level of teacher motivation. Data were analyzed using Statistical Package for Social Science (SPSS) version 26.0. The results of the study found that the practice of PLC and teacher motivation is implemented at a high level. The implications of this study showed that the practice of KPP is very important to be implemented in schools to increase teacher motivation which in turn can further improve the quality of teaching and learning towards student excellence.

**Keywords:**

Professional Learning Community, Teacher Motivation, Secondary School

## Pengenalan

Komuniti Pembelajaran Profesional (KPP) merupakan salah satu strategi kerajaan bagi membuat penambahbaikan sekolah dan melahirkan kemenjadian murid yang dapat bersaing di peringkat global (KPM, 2013). Dalam hal ini, pelan strategik pendidikan negara bertujuan untuk mempertingkatkan mutu pengajaran dan pembelajaran dengan menggalakkan kolaborasi semua warga sekolah menerusi amalan KPP (Zaw & Phong, 2020). Justeru, Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) telah mengambil inisiatif dengan melakukan transformasi sistem pendidikan negara dalam menghadapi cabaran arus perdana agar dapat bersaing dengan negara-negara maju (Ismail, Ishak, Yuet, & Kamaruddin, 2019; Kusaini, 2018). Menurut Hord (1997), KPP di sekolah melibatkan para profesional sekolah yang sentiasa mencari ilmu, mengamalkan dan berkongsi ilmu secara berterusan bagi meningkatkan pencapaian murid. Oleh itu, sekolah memerlukan warganya yang sentiasa bermotivasi, kreatif dan inovatif agar matlamat untuk membudayakan KPP di sekolah menjadi realiti (Carpenter, 2018). Kenyataan ini dipersetujui oleh Wright, Likely, dan Wendell (2020) yang mendapati bahawa amalan KPP dapat mempengaruhi motivasi guru di mana para guru menunjukkan kesungguhan, komited dan berusaha dengan lebih gigih menerusi KPP.

Malah, Keong, Ghani dan Abdullah (2016) turut bersetuju dengan menyatakan bahawa KPP melibatkan permuafakatan antara ahli dalam sesebuah organisasi yang meliputi kemesraan, rasa kasih dan sayang, saling menghormati yang mewujudkan perhubungan erat di samping kejelekitan dengan niat yang murni. Kenyataan ini dipersetujui oleh Ghani dan Crow (2013); Hassan dan Ismail (2020); Yasim, Mansor, dan Hamid (2019); Hamzah, Rahmat, dan Salwana (2018), mendapati ciri-ciri kepimpinan pengetua yang kompeten akan mempengaruhi amalan KPP dan motivasi guru-guru bagi meningkatkan prestasi sekolah. Namun demikian, guru-guru masa kini banyak dibebankan dengan tugas bukan pengajaran menyebabkan berlakunya masalah kemurungan, stres dan motivasi guru menurun (Keong, Ghani, & Abdullah, 2018). Di samping itu juga, masalah kompetensi guru masih lagi menjadi topik hangat yang dibincangkan pada masa kini kerana guru-guru lebih memilih untuk mengajar pedagogi secara konvensional (Hassan & Ismail, 2020). Tambahan pula, laporan yang dikeluarkan oleh UNESCO (*Educational, Scientific and Cultural Organization*) mendapati bahawa guru hanya mengajar untuk persediaan peperiksaan sahaja.

### **Pernyataan Masalah**

Komuniti Pembelajaran Profesional (KPP) atau *Professional Learning Community* (PLC) telah diperkenalkan pada tahun 2011 sebagai langkah kerajaan untuk meningkatkan kualiti pengajaran dan pembelajaran guru di samping meningkatkan kompetensi pemimpin sekolah (Hassan & Ismail, 2020; Shuib & Yunus, 2019) berpandukan kepada perkembangan pendidikan di negara-negara maju (KPM, 2013). Bermula pada tahun 2019, KPP telah mengalami transformasi serta diberikan nama baru (*new branding*) dan dikenali sebagai Naratif Baharu Amalan Pendidikan (*New Narrative in Educational Practice*) (Derk, 2019). Namun, Bolam, McMahon, Stoll, Thomas, Wallace, Greenwood, Hawkey, Ingram, Atkinson, & Smith (2005); Bryk, Camburn, & Louis (1999); Little (2006) mendapati amalan KPP agak sukar untuk dilaksanakan dan dibudayakan kerana warga sekolah masih kekurangan maklumat dan ilmu pengetahuan yang mendalam berkaitan dengan KPP.

Tambahan pula, pemimpin sekolah yang tidak berfikiran terbuka, kurang cekap, kurang berinovatif, kurang kreatif dan tidak memberi kebebasan kepada guru untuk membuat keputusan menambahkan lagi kesukaran bagi mengimplimentasikan amalan KPP (Keong, Ghani, & Abdullah, 2018). Kenyataan ini dipersetujui oleh Ghani dan Crow (2013) di mana terdapat segelintir pemimpin sekolah suka mengamalkan kepimpinan autokratik serta kurang kompeten dalam pengurusan telah meletakkan beban tugas di bahu para guru melebihi yang sepatutnya dan ini telah menimbulkan perasaan tidak puas hati dalam kalangan guru-guru seterusnya menyebabkan para guru merasa tertekan dan lebih memilih untuk menjadi pengikut sahaja dalam melaksanakan perancangan sekolah. Menyedari masalah ini, kerajaan melalui KPM telah mengambil langkah drastik dengan membuat penambahbaikan dan melakukan transformasi sekolah seperti mana yang digariskan dalam PPPM 2013-2025 di mana setiap sekolah akan mempunyai pengetua atau guru besar berprestasi tinggi dan cemerlang yang berperanan sebagai mentor, fasilitator dan motivator dalam komuniti sekolah (KPM, 2013).

Begitu juga dengan tahap motivasi guru yang sering kali dikaitkan dengan peningkatan kualiti pengajaran dan pembelajaran guru dalam organisasi sekolah. Menurut Stegall dan Linton (2012), guru-guru lebih suka mengamalkan pedagogi secara kaedah tradisional iaitu bekerja secara bersendirian, malah jarang berkolaborasi dengan rakan-rakan guru yang lain dan keadaan ini boleh mempengaruhi tahap motivasi guru. Melihat kepada situasi ini, KPM telah mengambil inisiatif dengan memperkenalkan KPP bertujuan untuk menjadikan amalan KPP sebagai satu budaya di sekolah dengan harapan dapat menyediakan situasi persekitaran bekerja

secara kolaboratif yang harmoni dalam kalangan warga pendidik agar prestasi cemerlang murid-murid dapat ditingkatkan (KPM, 2013). Menurut KPM (2013) lagi, pemimpin sekolah yang kompeten dan efektif akan dapat menghasilkan kemenjadian murid sebanyak 20%.

Walau bagaimanapun, kajian mendapati guru-guru masih cenderung untuk bekerja secara bersendirian dan jarang mengamalkan budaya perkongsian pengalaman, kemahiran, kepakaran, ilmu pengetahuan serta bahan-bahan pengajaran dengan rakan sejawat (Ismail, Yen, & Abdullah, 2015). Keadaan ini menjadikan guru hanya mengajar semata-mata bagi memenuhi keperluan peperiksaan murid sahaja (Hassan & Ismail, 2020). Menurut Zaw dan Phong (2020), keadaan ini terjadi mungkin disebabkan persekitaran tempat kerja yang tidak kondusif, kurang menerima penghargaan daripada pihak pemimpin atasan di samping barisan kepimpinan sekolah dan rakan-rakan sejawat kurang memberikan sokongan di atas usaha-usaha yang dilakukan oleh guru. Tambahan pula, amalan KPP bagi penambahbaikan pembelajaran guru masih tidak menyeluruh di negara ini (Shuib & Yunus, 2019). Keadaan ini bertepatan dengan laporan yang dikeluarkan oleh Akademi Kepimpinan Pendidikan Tinggi (AKEPT) 2011 menunjukkan hanya 50% pengajaran disampaikan dengan efektif. Ini mencerminkan cara pengajaran yang tidak berkesan serta berbentuk ceramah.

Justeru, konsep amalan KPP bukan sahaja dapat meningkatkan pencapaian murid-murid malah dapat mempengaruhi kualiti pengajaran guru (Schaap & Bruijn, 2018). Oleh itu, bagi memastikan kejayaan pelaksanaan berkesan, amalan KPP memerlukan kaedah yang terbaik agar pelaksanaan dapat membawa perubahan kepada sistem pendidikan negara (Derk, 2019). Lantaran itu, kajian ini menggunakan instrumen amalan KPP yang terdiri daripada lima dimensi iaitu dimensi iaitu perkongsian dan sokongan kepimpinan, perkongsian nilai dan visi, pembelajaran kolektif dan aplikasi, perkongsian amalan persendirian serta sokongan keadaan. Manakala, bagi menentukan tahap motivasi guru pula, soal selidik yang digunakan mengandungi dua dimensi sahaja iaitu dimensi keperluan dipenuhi dan tahap kepentingan keperluan.

### **Objektif Kajian**

Kajian ini bertujuan untuk:

- i) Mengetahui tahap amalan komuniti pembelajaran profesional guru di sekolah menengah harian Daerah Jeli
- ii) Mengetahui tahap motivasi guru di sekolah menengah harian Daerah Jeli
- iii) Melihat perbezaan motivasi guru berdasarkan faktor jantina dan umur guru

### **Tinjauan Literatur**

KPP adalah suatu amalan kolaboratif antara warga pendidik, pendidik dengan pelajar serta sekolah dengan komuniti agar nilai tambah kepada hasil kajian, penilaian dan tindakan bagi meningkatkan pencapaian pelajar yang berterusan di samping menjamin kualiti pengajaran guru (Hord, 1997). Selain itu, KPP juga adalah kolaborasi yang wujud dalam kalangan guru yang komited, bekerja dalam satu pasukan yang bertujuan untuk meningkatkan kualiti pengajaran dan pembelajaran (DuFour & Eaker, 2008). KPP bukan sahaja dapat meningkatkan kualiti pengajaran guru malah memberikan kuasa autonomi kepada guru untuk membuat keputusan dan juga dapat mengeratkan hubungan sosial dalam kalangan warga sekolah (Bektas, Kilinc & Gumus, 2020). Lantaran itu, kajian yang dijalankan oleh Abdullah, Chen, dan Ling (2019) mendapati amalan KPP dapat mempengaruhi tahap efikasi sendiri dan motivasi guru dan dengan ini dapat mendorong guru-guru untuk mewujudkan sekolah serta

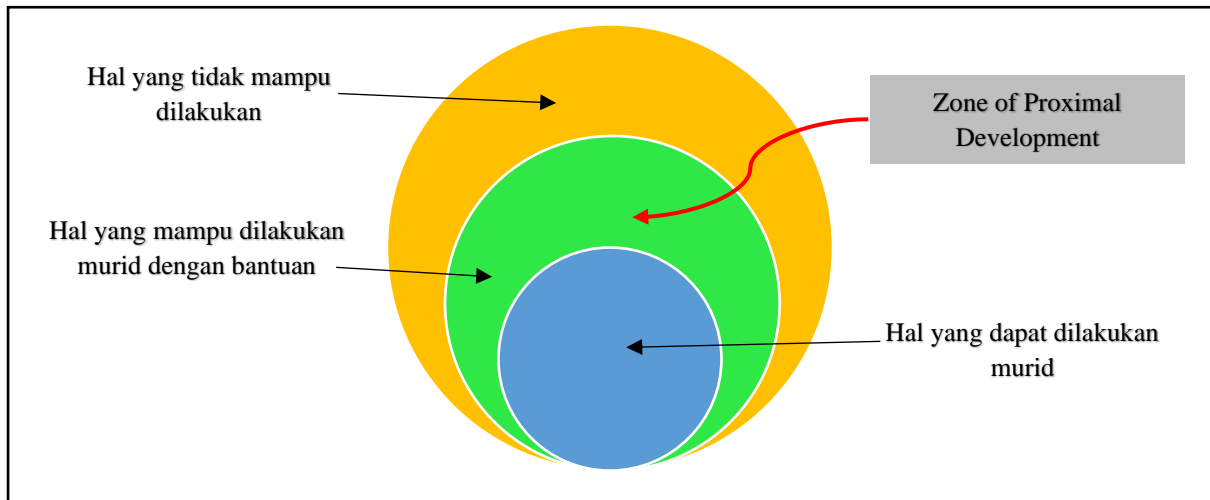
murid-murid yang dinamik, berkualiti dan cemerlang dalam pelbagai bidang seperti yang digariskan dalam PPPM 2013-2025.

Sehubungan dengan itu, budaya kolaborasi yang diterapkan dalam amalan KPP merupakan satu kaedah untuk penambahbaikan sekolah dengan cara menganalisis pencapaian murid, berkongsi pedagogi, memperbaiki pengajaran dan pembelajaran serta sebagai suatu struktur yang memberi peluang kepada guru dan pemimpin sekolah dalam melakukan transformasi bagi mencapai matlamat sekolah (Ismail et al., 2019). Justeru, pembudayaan KPP merupakan satu kaedah terbaik dan konkrit yang dapat melahirkan kemenjadian murid melalui penerapan pengajaran yang efektif, sistematik serta proaktif di dalam kelas (Schneider, 2020). Pernyataan ini selari dengan kajian yang dibuat oleh Derk (2019) yang mendapati bahawa guru-guru yang diberikan sokongan, dorongan dan perhatian akan menjadi pemangkin kepada pencapaian murid-murid dengan menggunakan segala sumber yang ada termasuk bahan bantu mengajar yang moden dan terkini bagi memastikan prestasi murid-murid terus cemerlang.

### ***Teori Amalan Komuniti Pembelajaran Profesional***

Matlamat utama amalan KPP adalah membentuk komuniti di sekolah yang dapat berkongsi pengetahuan, kepakaran, kemahiran dan menanam budaya belajar agar profesionalisme guru dapat dipertingkatkan serta matlamat organisasi sekolah turut tercapai (Abdullah, 2020). Sehubungan dengan itu, bakat dan potensi guru dapat ditingkatkan melalui pelaksanaan kerja berpasukan dan pembelajaran berterusan untuk membuat inkuiri atau kajian tindakan bagi memperkenalkan inovasi baru (Hamzah et al., 2018). Situasi ini bertepatan dengan Teori *Zone of Proximal Development* (ZPD) yang diketengahkan oleh Vygotsky (1978), di mana beliau menyatakan interaksi sosial akan mempengaruhi perkembangan kognitif dalam diri seseorang individu yang akan membentuk hubungan yang erat antara satu individu dengan individu yang lain. Seterusnya, hubungan kognitif ini akan mewujudkan pembelajaran kolaboratif yang diperkuatkan lagi dengan bantuan oleh orang yang berkemahiran, mempunyai kepakaran yang tinggi dan berpengalaman luas (Keong et al., 2018). Penerangan yang lebih jelas bagi Teori *Zone of Proximal Development* (ZPD) dipaparkan dalam Rajah 1.

Lantaran itu, teori pembelajaran berterusan telah diperkenalkan oleh Vygotsky (1978) yang diaplikasikan dalam amalan KPP yang meliputi elemen-elemen i) objek dan hasil iaitu merupakan sasaran yang telah ditentukan untuk dicapai, ii) subjek iaitu penglibatan individu dalam aktiviti yang dirancang, iii) artifak perantara sebagai unsur bahan seperti penggunaan teknologi moden, gajet dan kepakaran luar atau unsur konseptual seperti model, simbol, bahasa dan budaya yang digunakan oleh individu atau subjek bagi mencapai sasaran dan iv) Komuniti, peneringkatan peranan dan peraturan ialah sekumpulan kecil individu berkongsi minat membentuk pasukan yang dipengaruhi oleh budaya dalam sistem aktiviti di mana setiap individu mempunyai peranan dan perbezaan seperti kemahiran, kepakaran, pengetahuan dan minat masing-masing. Oleh itu, peraturan dan undang-undang digariskan agar dapat menjadi panduan terhadap tindakan, tingkah laku, komunikasi dan interaksi.

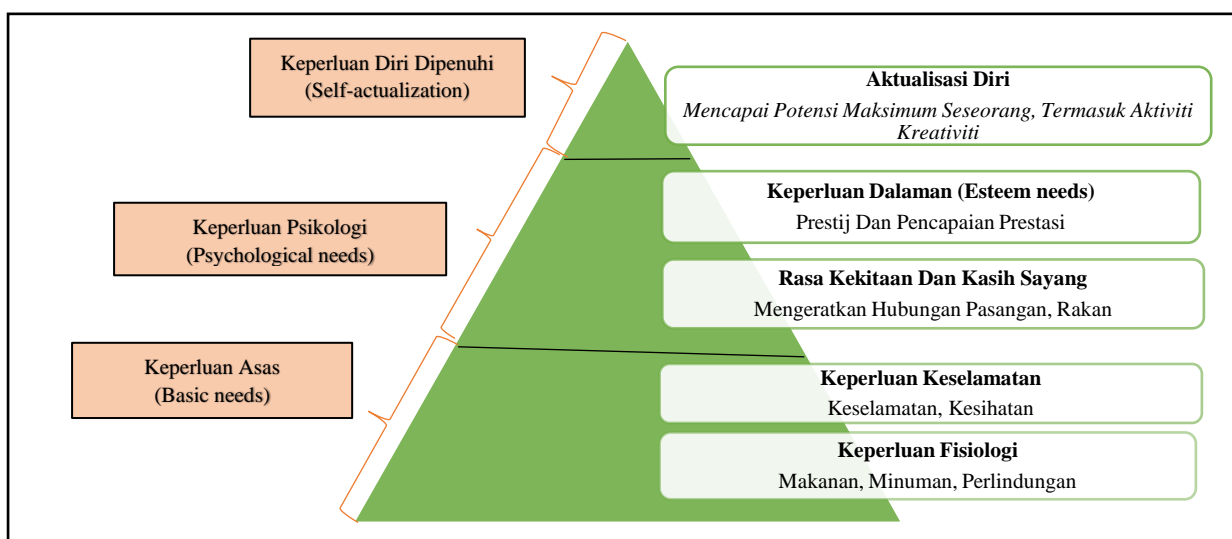


**Rajah 1. Teori Zone of Proximal Development (ZPD) oleh Vygotsky (1978)**

Sumber: (Keong, Ghani, & Abdullah, 2018)

### ***Teori Motivasi Guru***

Maslow (1943) mengemukakan teori yang mempunyai lima peringkat keperluan manusia (human needs) iaitu keperluan asas, keperluan keselamatan dan jaminan diri, keperluan berkasih sayang, keperluan penghormatan diri dan keperluan pencapaian diri. Untuk memenuhi keperluan-keperluan tersebut, seseorang perlu memenuhi hierarki keperluan yang terletak di tingkat bawah terlebih dahulu, kemudian memenuhi keperluan di tingkat atas mengikut susunan hierarki. Dalam konteks pendidikan, pemimpin sekolah perlu mengenal pasti kekurangan dalam keperluan guru-guru agar tidak mempengaruhi sikap guru-guru, seterusnya akan membentuk tingkah laku yang negatif (Keong et al., 2018; Mayan & Mansor, 2020). Sekiranya peluang dan keperluan disediakan kepada guru-guru maka keperluan itu boleh menjadi sumber motivasi dan membentuk tingkah laku yang positif (Jabeen, Khan, & Manzoor, 2019).



**Rajah 2. Teori Hierarki Keperluan Maslow (1943)**

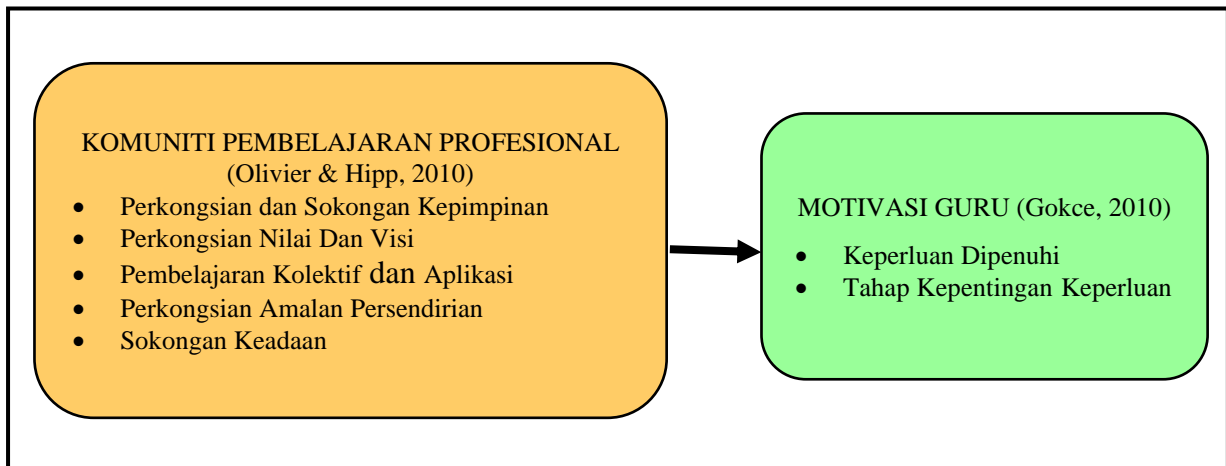
Sumber: (Masri, Ahmad, & Rani, 2018)

Berdasarkan kepada Rajah 2, tahap keperluan motivasi Maslow dikategorikan kepada tiga jenis ganjaran iaitu tahap pencapaian diri dipenuhi pada tahap maksima (*Self-actualization*) berupa bentuk ganjaran instrinsik seperti penghormatan, hubungan sosial, penghargaan, anugerah kecemerlangan, pujian dan sebagainya. Manakala tahap kedua ialah pada peringkat memenuhi keperluan psikologi (*Psychological needs*) di mana pada peringkat ini ganjaran bersifat intrinsik dan ekstrinsik seperti penghormatan diri, hubungan sosial, perasaan menyayangi, rasa dihargai, rasa bangga diri (prestij) dan seumpamanya. Sementara pada peringkat ketiga pula lebih kepada keperluan sosial dan fisiologi yang asas (*Basic needs*) dan berupa ganjaran ekstrinsik seperti keselamatan, kesihatan, makanan, minuman, tempat tinggal, kasih sayang dan seumpamanya.

### **Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual kajian ini adalah berdasarkan kepada Model Komuniti Pembelajaran Profesional telah dibangunkan oleh Hord (1997) serta Hipp dan Huffman (2003) namun dikembangkan pula oleh Olivier dan Hipp (2010). Manakala Model Motivasi Guru pula dibina oleh Gokce (2010). Model KPP terdiri daripada lima dimensi iaitu perkongsian dan sokongan kepimpinan, perkongsian nilai dan visi, pembelajaran kolektif dan aplikasi, perkongsian amalan persendirian serta sokongan keadaan. Sementara, Model Motivasi Guru pula terdiri daripada dua dimensi iaitu keperluan dipenuhi dan tahap kepentingan keperluan. Dalam konteks amalan KPP, warga sekolah digalakkan untuk mengamalkan pembelajaran secara kolektif dalam memastikan murid-murid fokus terhadap pembelajaran, mengikuti program-program dan aktiviti-aktiviti sekolah. Kaedah ini secara tidak langsung telah merangsang guru-guru untuk menimba ilmu pengetahuan secara berterusan dan ini telah membentuk pembudayaan ilmu dalam kalangan warga sekolah (Zaw & Phong, 2020).

Oleh itu, sekiranya amalan KPP meningkat maka adalah diramalkan motivasi guru juga akan turut meningkat (Abdullah et al., 2019; Mayan & Mansor, 2020; Shuib & Yunus, 2019; Zaw & Phong, 2020). Mengikut definisi, motivasi ditakrifkan sebagai keinginan yang keras atau semangat yang kuat pada diri seseorang yang mendorongnya untuk berusaha untuk mencapai kejayaan (Asykar & Riyanto, 2020). Oleh itu, Model Motivasi Guru (2010) menyatakan keperluan asas seseorang individu perlu dipenuhi terlebih dahulu yang menekankan keperluan dalaman seseorang serta cara atau kaedah keperluan ini dapat dipenuhi (Everard, Morris, & Wilson, 2004; Gokce, 2010; Maslow, 1943). Sementara tahap kepentingan keperluan merupakan satu proses motivasi yang berlaku apabila tingkah laku dapat mengurangkan keinginan terhadap sesuatu keperluan. Oleh itu, seseorang pemimpin yang memahami keperluan orang bawahannya seperti pengiktirafan atau ganjaran akan dapat meningkatkan lagi motivasi subordinat (Everard et al., 2004; Gokce, 2010; Maslow, 1943). Hubungan bagi kedua-dua variabel ini digambarkan dalam Rajah 3 di bawah.



**Rajah 3. Hubungan antara Amalan Komuniti Pembelajaran Profesional dengan Motivasi Guru**

## Metodologi Kajian

### *Reka Bentuk Kajian*

Kajian ini menggunakan kaedah tinjauan keratan rentas dengan menggunakan soal selidik sebagai instrumen dalam pengumpulan data kajian. Kajian kuantitatif dipilih adalah kerana penyelidikan ini melibatkan pemilihan sampel daripada populasi yang besar agar dapat mengeneralisasikan (generalised) hasil kajian di mana sebahagian kecil sampel daripada populasi adalah mewakili populasi yang besar, angka-angka numerikal serta melibatkan statistik (Darusalam & Hussin, 2018; Keong et al., 2016). Malah, kaedah ini merupakan kaedah yang berkesan kerana menjimatkan masa dan kos (Gay & Airasian, 2009). Kajian ini melibatkan guru-guru tetap di sekolah menengah harian Daerah Jeli.

### *Populasi dan Persampelan Kajian*

Seramai 171 responden daripada sejumlah 306 orang guru yang mengajar di lima buah sekolah menengah harian Daerah Jeli yang dipilih secara rawak telah menjawab soal selidik yang diedarkan dengan lengkap. Pengiraan perkadaran populasi kajian oleh Krejcie dan Morgan (1970) digunakan bagi menentukan saiz sampel kajian ini.

**Jadual 1: Taburan Jantina dan Umur Responden**

Jantina	Frekuensi	Peratus (%)
Lelaki	60	35.1
Perempuan	111	64.9
<b>Umur</b>		
Kurang 25 tahun	0	0
26 – 30 tahun	4	2.3
31- 35 tahun	13	7.6
36 – 40 tahun	45	26.3
41 – 45 tahun	44	25.7
46 – 50 tahun	31	18.1
Lebih 50 tahun	34	19.9
Jumlah	171	100



Jadual 1 di atas memaparkan seramai 171 orang responden kajian telah diperolehi. Daripada 187 soal selidik yang telah diedarkan, sebanyak 171 atau bersamaan 91.4% soal selidik telah dikembalikan. Untuk hasil analisis data yang lebih tepat, didapati 60 orang responden (35.1%) merupakan guru lelaki manakala 111 orang pula adalah guru perempuan (64.9%). Dapatan kajian ini menunjukkan bilangan guru perempuan melebihi guru lelaki iaitu sebanyak 29.8%. Sementara, hasil analisis menunjukkan majoriti guru berada dalam julat umur di antara 36 hingga 40 tahun iaitu seramai 45 orang (26.3%), kedua paling ramai adalah julat umur 41 hingga 45 tahun iaitu 44 orang (25.7%), manakala 50 tahun ke atas pula adalah seramai 34 orang (19.9%), diikuti julat umur 46 hingga 50 tahun seramai 31 orang (18.1%). Sementara julat umur 31 hingga 35 tahun pula seramai 13 orang atau 7.6%, dan empat orang responden atau 2.3% bagi kategori umur 26 hingga 30 tahun. Namun, tiada responden yang berumur kurang daripada 25 tahun dalam kajian ini.

### ***Instrumen Kajian***

Soal selidik kajian dibahagikan kepada tiga bahagian iaitu:

- a) Maklumat demografi responden
- b) Amalan Komuniti Pembelajaran Profesional yang diambil daripada instrumen asal iaitu *Professional Learning Community Assessment-Revised* (PLCA-R) yang dibina oleh Olivier dan Hipp (2010) mengandungi 52 item di bawah lima dimensi iaitu perkongsian dan sokongan kepimpinan, perkongsian nilai dan visi, pembelajaran kolektif dan aplikasi, sokongan keadaan dan perkongsian amalan persendirian.
- c) Instrumen bagi mengukur pemboleh ubah bersandar motivasi guru ialah *Assessment of Teacher Motivation Questionnaire* (ATMQ) yang terdiri daripada dua dimensi iaitu keperluan dipenuhi dan tahap kepentingan keperluan serta 29 item yang telah dibina oleh Gokce (2010).

**Jadual 2: Interpretasi Skor Min Tahap Amalan KPP dan Motivasi Guru**

Skor Min	Tahap
1.00 - 1.79	Sangat Rendah
1.80 - 2.60	Rendah
2.61 - 3.41	Sederhana
3.42 - 4.22	Tinggi
4.23 - 5.00	Sangat Tinggi

Sumber: (Hussin, Ali, & Noor, 2014)

### ***Dapatan Kajian***

Perbincangan dapatan kajian adalah berdasarkan urutan objektif kajian sebagaimana ditetapkan pada permulaan kajian. Tahap amalan komuniti pembelajaran profesional guru diperolehi dengan membuat analisis deskriptif min. Dapatan kajian adalah berdasarkan nilai min dan sisihan piawai, sebagaimana yang dipaparkan dalam Jadual 3.

**Jadual 3: Tahap Amalan Komuniti Pembelajaran Profesional Guru di Sekolah Menengah Harian Daerah Jeli**

Dimensi	N	Min	Sisihan Piawai (SP)	Interpretasi
1. Perkongsian dan sokongan kepimpinan	171	4.051	.581	Tinggi
2. Perkongsian nilai dan visi	171	4.118	.469	Tinggi
3. Pembelajaran kolektif dan aplikasi	171	4.109	.484	Tinggi
4. Perkongsian amalan persendirian	171	4.038	.492	Tinggi

5. Sokongan keadaan Keseluruhan Amalan Komuniti Pembelajaran Profesional	171	4.007	.514	Tinggi
	171	4.059	.470	Tinggi

Keputusan yang diperolehi menunjukkan bahawa pemboleh ubah bebas amalan komuniti pembelajaran profesional di sekolah tersebut berada pada tahap tinggi ( $M = 4.059$ ,  $SP = .470$ ). Dapatan menunjukkan min dimensi paling tinggi adalah bagi dimensi perkongsian nilai dan visi ( $M = 4.118$ ,  $SP = .469$ ) manakala min dimensi sokongan keadaan ( $M = 4.007$ ,  $SP = .514$ ) merupakan min yang paling rendah. Ini menunjukkan bahawa guru-guru di sekolah menengah harian Daerah Jeli telah melaksanakan amalan komuniti pembelajaran profesional dengan sangat baik dan cemerlang.

Bagi mengenal pasti tahap motivasi guru pula, dapatan menunjukkan bahawa tahap motivasi guru di sekolah berkenaan adalah berada pada tahap tinggi ( $M = 4.147$ ,  $SP = .423$ ), sebagaimana ditunjukkan dalam Jadual 4 di bawah. Min paling tinggi adalah bagi dimensi tahap kepentingan keperluan ( $M = 4.149$ ,  $SP = .424$ ) manakala min paling rendah adalah bagi dimensi keperluan dipenuhi ( $M = 4.131$ ,  $SP = .536$ ). Dapatan ini telah memberi gambaran awal bahawasanya guru-guru di sekolah menengah harian Daerah Jeli memiliki motivasi yang tinggi dan mantap dalam melaksanakan tanggungjawab serta tugas yang diamanahkan.

**Jadual 4: Tahap Motivasi Guru di Sekolah Menengah Harian Daerah Jeli**

Dimensi	N	Min	Sisihan Piawain (SP)	Interpretasi
Keperluan dipenuhi	171	4.131	.536	Tinggi
Tahap kepentingan keperluan	171	4.149	.424	Tinggi
Keseluruhan Motivasi Guru	171	4.147	.423	Tinggi

Seterusnya analisis perbezaan min motivasi guru berdasarkan jantina dianalisis menggunakan ujian-t sampel bebas seperti yang dipaparkan dalam Jadual 5.

**Jadual 5: Keputusan Ujian-t Sampel Bebas Motivasi Guru Berdasarkan Jantina**

	Ujian Levene		Ujian-t sampel bebas					Keyakinan 95%	
	F	Sig.	t	df	Sig (2-tailed)	Beza Min	Ralat Beza Min	Bawah	Atas
<i>Equal variances assumed</i>	2.645	.106	1.227	169	.221	.083	.068	-.051	.217
<i>Equal variances not assumed</i>			1.158	102.654	.250	.083	.072	-.059	.225

Berdasarkan Jadual 5, nilai  $p = .106$  adalah lebih besar daripada nilai kritikal  $.05$  ( $p > .05$ ). Maka, ujian *Levene* adalah tidak signifikan dan dapatan dalam baris atas (*Equal variances assumed*) digunakan. Oleh itu, hipotesis nol diterima pada aras keyakinan 95% iaitu tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara jantina dengan motivasi guru di sekolah menengah

harian Daerah Jeli iaitu  $t(169) = 1.227$ ,  $p = .221$ . Keputusan ini juga menunjukkan tiada perbezaan varians antara guru lelaki dengan guru perempuan terhadap motivasi guru. Dengan demikian, varians kedua-dua kategori ini adalah sama dan memenuhi andaian kehomogenan varians motivasi guru di sekolah menengah harian Daerah Jeli.

Akhir sekali, analisis ANOVA satu hala digunakan melihat perbezaan tahap motivasi dalam kalangan guru berdasarkan faktor umur. Dapatan kajian dipaparkan dalam Jadual 6 di bawah.

**Jadual 6: Analisis Ujian ANOVA Satu Hala Motivasi Guru di Sekolah Menengah Harian Daerah Jeli Berdasarkan Umur**

Motivasi Guru	Jumlah kuasa dua	df	Min kuasa dua	F	Sig.
Antara kumpulan	1.042	5	.208	1.169	.326
Dalam kumpulan	29.414	165	.178		
Jumlah	30.456	170			

$p < .05$

Dapatan kajian menunjukkan nilai  $p$  adalah tidak signifikan,  $F(5, 165) = 1.169$ ,  $p = .326$  ( $p > .05$ ). Oleh itu, hipotesis nol diterima pada aras keyakinan 95%. Maka, tidak terdapat perbezaan yang signifikan motivasi guru berdasarkan faktor umur dalam kalangan guru-guru di sekolah menengah harian Daerah Jeli.

### Perbincangan

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap amalan KPP dan tahap motivasi guru di sekolah menengah harian Daerah Jeli. Dapatan kajian menunjukkan amalan KPP berada pada tahap tinggi dan ini telah memberi gambaran awal bahawasanya guru-guru di sekolah menengah harian Daerah Jeli telah mengamalkan KPP dengan baik dan berkesan di sekolah-sekolah tersebut. Dapatan ini diperkukuhkan lagi dengan kesemua dimensi amalan KPP juga berada pada tahap tinggi. Justeru, guru-guru telah mengambil inisiatif dan pendekatan yang baik bagi memastikan amalan KPP berjaya dilaksanakan di mana budaya penambahan ilmu pengetahuan dan pembelajaran kolektif berlaku di sekolah-sekolah berkenaan. Sehubungan dengan itu, hasil kajian menunjukkan dimensi perkongsian nilai dan visi merupakan amalan KPP yang sering diutamakan oleh guru-guru di sekolah menengah harian Daerah Jeli. Ini menunjukkan bahawa guru-guru saling berkongsi maklum balas dan maklumat-maklumat pendidikan agar segala perancangan dan pelaksanaan strategi-strategi organisasi dapat dijayakan seterusnya visi dan misi sekolah dapat dicapai. Dengan perkongsian nilai dan visi ini, para guru telah menjadikan pencapaian murid-murid agenda utama guru agar kecemerlangan prestasi sekolah dapat direalisasikan.

Jelaslah bahawa amalan komuniti pembelajaran profesional merupakan satu alternatif bagi para guru dalam meningkatkan kompetensi serta kemahiran agar matlamat kerajaan untuk melahirkan guru-guru yang berkualiti, berwibawa, bertanggungjawab, kreatif dan berfikiran kritis bagi memartabatkan profesion keguruan dapat dipertingkatkan dan pencapaian murid-murid menjadi keutamaan (Abdullah, 2020). Sehubungan dengan itu, guru-guru yang tidak diberikan pendedahan kepada amalan KPP akan ketinggalan informasi-informasi terkini, malah kepakaran dan kemahiran guru-guru juga akan terganggu semasa proses penambahbaikan pengajaran dan pembelajaran berlaku di mana sokongan kolaboratif daripada warga sekolah berkurangan, seterusnya akan meningkatkan pemencilan guru, menurunkan tahap komitmen guru serta pencapaian murid-murid turut terjejas (Wright et al., 2020).

Analisis data juga menunjukkan bahawa tahap motivasi guru berada pada tahap yang tinggi. Ini menunjukkan bahawa guru-guru yang sering bekerjasama akan memupuk kasih sayang, hormat menghormati seterusnya meningkatkan motivasi guru (Tang, Wong, & Cheng, 2016) untuk berusaha dengan gigih bagi memastikan kejayaan anak-anak didiknya. Ini kerana mereka belajar, mengkaji, menilai dan membuat penambahbaikan berterusan sehingga wujud jaringan sosial yang erat dan ini telah membantu para guru untuk menghadapi cabaran (Hasan & Thambu, 2018; Tiop & Talip, 2021). Dapatan kajian ini menggambarkan bahawa guru yang mempunyai tahap motivasi tinggi mempunyai keupayaan dan keyakinan yang tinggi bagi menarik minat dan konsentrasi murid-murid supaya aktif mengambil bahagian dalam aktiviti-aktiviti yang dijalankan di dalam kelas. Selain itu, komitmen yang diberikan juga akan terus meningkat sekiranya guru-guru mempunyai tahap motivasi yang tinggi di samping sokongan padu yang diberikan oleh warga sekolah dalam memastikan keperluan pembelajaran murid-murid dapat disediakan dengan mencukupi (Mark & David, 2020).

Seterusnya, analisis data kajian menggunakan ujian *Levene* menunjukkan dapatan yang tidak signifikan, iaitu tidak terdapat perbezaan motivasi guru yang signifikan berdasarkan jantina guru. Dapatan kajian ini disokong oleh Karuppanan, Duari, dan Manogharan (2018) yang menunjukkan bahawa motivasi guru tidak dipengaruhi jantina. Namun sebaliknya, dapatan kajian ini bercanggah dengan kajian oleh Blessing (2020) yang menunjukkan bahawa motivasi guru dipengaruhi oleh jantina, di mana faktor jantina mempengaruhi cara pemikiran dan persepsi guru-guru terutama bagi guru perempuan. Ini adalah kerana faktor jantina guru mempengaruhi sosio-emosi murid-murid kerana cara guru lelaki dan guru perempuan berkomunikasi adalah berbeza (Simsek & Erdem, 2020). Walaupun demikian, dapatan kajian ini dipersetujui oleh Tahir dan Musah (2020); Hassaan dan Thambu (2018); Mohd, Nawawi, dan Ismail (2016) yang mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara motivasi guru lelaki dengan guru perempuan. Hasil analisis ini juga selari dengan dapatan kajian oleh Tiop dan Talip (2020) yang mendapati tidak terdapat perbezaan min motivasi guru yang signifikan antara guru lelaki dengan guru perempuan.

Hasil analisis deskriptif seterusnya mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan motivasi guru berdasarkan umur guru. Dapatan kajian ini adalah bersamaan dengan hasil kajian oleh Comighud dan Arevalo (2020), iaitu faktor umur guru tidak mempengaruhi motivasi guru yang menjadi petunjuk kepada prestasi kerja guru. Ini bermakna guru muda dan guru yang lebih berusia sentiasa bersepakat untuk menghasilkan mutu pengajaran yang berkesan di samping dapat memenuhi kepuasan kerja diri sendiri. Kajian ini juga disokong oleh Blessing (2020) yang mendapati perubahan tahap motivasi guru tiada kaitan dengan umur responden kajian. Sebagai rumusannya, faktor umur responden tidak menjadi faktor utama bagi meningkatkan motivasi guru dalam usaha menaikkan prestasi murid-murid. Lantaran itu, guru novis dan masih muda mampu untuk melaksanakan proses pengajaran dan pembelajaran dengan baik dan berkesan walaupun masih baru dalam bidang pengajaran. Malah, guru muda yang baru bergraduasi, masih bersemangat tinggi dan belum mempunyai pengalaman yang luas dalam bidang pengajaran masih mampu memberi cabaran dan saingan kepada guru-guru yang lebih senior.

### **Kesimpulan Dan Cadangan**

Dapatan kajian ini telah menyumbang kepada pihak berkepentingan dalam bidang pendidikan menerusi bukti-bukti empirikal tahap dimensi KPP dan motivasi guru secara keseluruhannya. Secara realitinya, sampel kajian ini tidak boleh dijadikan ukuran sepenuhnya kejayaan pelaksanaan amalan komuniti pembelajaran profesional kerana berkemungkinan amalan ini

bukan menjadi satu-satunya penyebab kepada peningkatan motivasi guru. Berkemungkinan terdapat elemen-elemen lain yang turut menyumbang kepada peningkatan motivasi guru yang perlu diberi perhatian dan dilakukan kajian dengan lebih lanjut lagi di masa akan datang. Oleh itu, pengkaji, pihak berautoriti dan kepimpinan sekolah hendaklah bersama-sama berganding bahu bagi menyediakan satu platform yang sesuai kepada guru-guru agar matlamat penerapan dan pelaksanaan amalan KPP mencapai objektif yang digariskan.

Dapatan kajian ini juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara jantina dan umur guru dengan motivasi guru. Ini menunjukkan bahawa kedua-dua faktor demografi ini tidak mempengaruhi motivasi guru di sekolah-sekolah tersebut. Ini secara tidak langsung telah memberikan gambaran bahawa faktor demografi seseorang guru bukanlah faktor utama yang mempengaruhi motivasi guru dalam melaksanakan amalan komuniti pembelajaran profesional dengan berkesan malah profil ini tidak menjadi pemangkin utama ke atas motivasi guru supaya terus memberi khidmat yang terbaik kepada murid-murid walau guru terpaksa berdepan dengan pelbagai cabaran dan kekangan semasa proses pengajaran dan pembelajaran berlangsung.

Menerusi kajian ini juga pengkaji mencadangkan agar skop kajian lanjutan di masa akan datang diperluaskan dengan menggunakan sampel yang lebih besar dan menyeluruh dengan melibatkan sekolah-sekolah di Malaysia iaitu kajian dilakukan di sekolah-sekolah rendah, sekolah-sekolah berasrama penuh, sekolah-sekolah vernakular mahupun sekolah-sekolah agama agar hasil kajian dapat digeneralisasikan dan juga dibuat perbandingan dengan lebih tepat. Malah, prospek dan profil responden juga datang daripada pelbagai latar belakang, budaya, kepercayaan, sosiologi dan sosio-ekonomi yang berlainan, dan ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas akan impak yang dapat disumbangkan oleh pelaksanaan KPP berpandukan kepada dimensi-dimensinya serta faktor-faktor utama yang membawa kepada perubahan sikap, perubahan cara kerja dan daya usaha yang bersungguh-sungguh yang dipamerkan oleh warga sekolah (Idi, Abdullah, & Kenayathulla, 2021). Malah, proses pengintegrasian amalan KPP dalam organisasi pendidikan merupakan suatu proses transformasi untuk mengimplimentasikan amalan terbaik pengajaran ke arah pendidikan yang berkesan dan berkualiti tinggi kerana guru-guru yang aktif mengambil bahagian dalam aktiviti pembelajaran profesional dapat memberikan impak yang maksimum kepada amalan pengajaran dan pembelajaran mereka (Kusaini, 2018).

## Rujukan

- Abdullah, A. G. K., Chen, E. D., & Ling, Y. (2019). Pengaruh moderator bagi komuniti pembelajaran profesional terhadap kepimpinan instruksional pengetua dan efikasi kolektif guru. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 6(3), 1-16.
- Abdullah, S. S. Z. S. (2020). Pengaruh kepimpinan distributif terhadap komuniti pembelajaran profesional dalam kalangan pemimpin sekolah menengah di negeri Johor. *Sains Humanika*, 12(2), 15-25. Available online at [www.sainshumanika.utm.my](http://www.sainshumanika.utm.my)
- Bektas, F., Kilinc, A. C., & Gumus, S. (2020). The effects of distributed leadership on teacher professional learning: Mediating roles of teacher trust in principal and teacher motivation. *Educational Studies*, (Volume, issue and page not listed). Available online at <https://www.tandfonline.com/loi/ceds20>  
doi.10.1080/03055698.2020.1793301
- Blessing, P. O. (2020). Analyzing the job motivation level of primary school teachers in Nigeria. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*,

- 4(7), 455-463. Available online at  
<https://www.researchgate.net/publication/343981587>
- Bolam, R., McMahon, A., Stoll, L., Thomas, S., Wallace, M., Greenwood, A., Hawkey, K., Ingram, M., Atkinson, A., & Smith, M. (2005). *Creating and sustaining effective professional learning communities*. Bristol, United Kingdom: University of Bristol.
- Bryk, A., Camburn, E., & Louis, K. S. (1999). Professional community in Chicago elementary schools: Facilitating factors and organizational consequences. *Educational Administration Quarterly*, 35(1), 751-781.
- Carpenter, D. (2018). Intellectual and physical shared workspace: Professional learning communities and the collaborative culture. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 121-140. doi: 10.1108/IJEM-05-2017-0104
- Comighud, S. M. T., & Arevalo, M. J. (2020). Motivation in relation to teachers' performance. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 10(4), 641-653. doi: 10.29322/IJSRP.10.04.2020.p1007
- Darusalam, G., & Hussin, S. (2018). *Metodologi penyelidikan dalam pendidikan: Amalan dan analisis kajian* (2<sup>nd</sup> ed.). Kuala Lumpur: Penerbitan Universiti Malaya.
- Deci, E. L. (1975). Notes on the theory and metatheory of intrinsic motivation. *Organizational Behavior and Human Performance*, 15, 130-145.
- Derk, T. N. (2019). Appraising 'Professional Learning Communities' (PLC) for Malaysian schools through the lens of sociocultural theory: A critical review of literature with implications for research and practice. *Malaysian Journal of ELT Research*, 16(2), 1-17.
- DuFour, R., & Eaker, R. (2008). *Professional learning communities*. Bloomington, IN: National Educational Service.
- Fei, E. L. E., & Han, C. G. K. (2017). Hubungan iklim sekolah dengan motivasi guru. *Jurnal Pemikir Pendidikan*, 8, 43-68.
- Galbraith, P., & Anstrom, K. (1995). Peer coaching: An effective staff development model for educators of linguistically and culturally diverse students. *Directions in Language & Education National Clearinghouse for Bilingual Education*, 1(3), (pages not listed).
- Gay, L. R., Mills, G. E., & Airasian, P. W. (2009). *Educational research competencies for analysis and applications*. Kerman, CA: Merrill/Pearson.
- Ghani, M. F. A., & Crow, G. M. (2013). Amalan komuniti pembelajaran profesional: Perspektif pemimpin sekolah cemerlang negara maju. *Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik*, 1(3), 10-27.
- Gokce, F. (2010). Assessment of teacher motivation. *School Leadership and Management*, 30(5), 487-499.
- Hamzah, M. I. M., Rahmat, Z., & Salwana, B. (2018). Kepimpinan instruksional dan hubungannya dengan amalan komuniti pembelajaran profesional guru besar di sekolah rendah daerah Klang. *Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan*, 33(2), 113-126.
- Hassan, M. H., & Thambu, N. (2018). Efikasi sendiri guru pendidikan moral di sekolah menengah: Satu kajian rintis. *Muallim Journal of Social Science and Humanities (MJSSH)*, 2(3), 161-176.
- Hassan, S. A., & Ismail, A. (2020). Komuniti pembelajaran profesional di Malaysia: Amalan dan pengaruhnya terhadap kompetensi guru dalam pendidikan abad ke-21 di sekolah rendah. *Journal of Educational Research and Indigenous Studies*, 2(1), 1-19.
- Hord, S. M. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.

- Idi, V. J. A., Abdullah, Z., & Kenayathulla, H. B. (2021). Peranan komuniti pembelajaran profesional dalam efikasi sendiri guru sekolah rendah Sarawak. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 8(1), 32-46.
- Ismail, K., Ishak, R., Yuet, F. K. C., & Kamaruddin, S. H. (2019). Komuniti pembelajaran profesional sebagai budaya kolaborasi profesional sekolah: Teori dan amalan. *Malaysian Journal of Society and Space*, 15(4), 261-273.
- Ismail, A., Yen, L. H., & Abdullah, A. G. K. (2015). Komuniti pembelajaran profesional dan efikasi sendiri guru sekolah menengah di Pulau Pinang. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 2(1), 1-12.  
<http://e-journal.um.edu.my/publish/JuPiDi/>
- Jabeen, A., Khan, S., & Manzoor, M. (2019). Relationship between teacher motivation and leadership styles: An empirical study of public sector colleges of Punjab, Pakistan. *Global Regional Review (GRR)*, 4(4), 412-423. doi:10.31703/grr.2019(IV-IV).45
- Karuppannan, G., Duari, H. B. & Manogharan, M. W. (2018). Professional learning community (PLC) practices and educators efficacy (EE) level among the form six educators. *International Journal of Education, Learning and Development*, 6(9), 89-97.
- Kementerian Pendidikan Malaysia (2013). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025*. Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Keong, C. C., Ghani, M. F. A., & Abdullah, Z. (2016). Amalan komuniti pembelajaran profesional (KPP) di Sekolah Berprestasi Tinggi (SBT) Malaysia: Sebuah Sekolah Jenis Kebangsaan Cina (SJKC) di Sarawak. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 3(1), 43-70. Available online at:<http://e-journal.um.edu.my/publish/JuPiDi/>
- Keong, C. C., Ghani, M. F. A., & Abdullah, Z. (2018). Cabaran amalan komuniti pembelajaran dalam kalangan guru Sekolah Rendah Berprestasi Tinggi Malaysia. *Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik*, 6(3), 1-14.
- Kusaini, E. A. (2018). Tahap kesediaan guru cemerlang Bahasa Melayu terhadap pelaksanaan komuniti pembelajaran profesional di sekolah menengah di negeri Melaka. *Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu-JPBM*, 8(1), 63-75.
- Little, J. W. (2006). *Learning-centered school professional community and learning centered school*. Washington, DC: National Education Association.
- Mark, O., & David, W. (2020). Motivation and teachers commitment in public primary schools in Kakooge Sub-Country, Nakasongola District, Uganda. *Multidisciplinary Research Academic Journal (MDRAJ)*, 5(1), 31-39.
- Maslow, A. H. (1943). Conflict, frustration, and the theory of threat. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38(1), 81-86. doi:10.1037/h0054634
- Mayan, M. P., & Mansor, M. (2020). Hubungan antara amalan kepimpinan distributif dengan efikasi sendiri dan komuniti pembelajaran profesional guru di Kuala Lumpur. *Management Research Journal*, 9(2), 70-83.
- Miller-Young, J. E., Anderson, C., Kiceniuk, D., Mooney, J., Riddell, J., Hanbidge, A. S., Ward, V., Wideman, M. A., & Chick, N. (2017). Leading up in the scholarship of teaching and learning. *The Canadian Journal for the Scholarship of Teaching and Learning*, 8(2), 1-14. Available at: [http://ir.lib.uwo.ca/cjsotl\\_rcea/vol8/iss2/4](http://ir.lib.uwo.ca/cjsotl_rcea/vol8/iss2/4)
- Mohd, A. B., Nawawi, A. B. M., Ismail, S. N. B. (2016). Tahap efikasi guru dan hubungannya dengan pencapaian sekolah di sekolah-sekolah menengah dalam Daerah Bachok. *Proceeding of ICECRS, 1, 312-326 at Universiti Utara Malaysia*, Malaysia. doi: <http://dx.doi.org/10.21070/picecrs.v1i1.500>
- Olivier, D. F., & Hipp, K. (2010). Assessing and analyzing schools as professional learning communities. In K. K. Hipp, & J. B. Huffman (Eds.), *Demystifying professional*

- learning communities: School leadership at its best.* Lanham, MD: Rowman & Littlefield Education.
- Rhoda, O. N. (2020). Adequacy of teacher motivation for promoting teachers' job commitment in secondary schools in the Federal Capital Territory, Abuja. *National Journal of Educational Leadership (NJOEL)*, 5(1), 161-172.
- Schaap, H., & Bruijn, E. D. (2018). Elements affecting the development of professional learning communities in schools. *Learning Environ Res*, 21(1), 109-134. doi:10.1007/s10984-017-9244-y
- Schneider, S. M. (2020). *Professional learning communities on phenomenon-based science pedagogy: Contrastive cases of urban elementary teachers* (Doctoral dissertation, Iowa State University). Retrieved from <https://lib.dr.iastate.edu/etd/17982>
- Sen, H. A., & Ogulmus, S. (2020). An investigation on the types of teacher motivation and their emotional labor strategies. *Ilkogretim Online - Elementary Education Online*, 19(4), 1974-1986. doi:10.17051/ilkonline.2020.763114
- Shuib, S., & Yunus, J. (2019). Amalan komuniti pembelajaran profesional di sebuah Sekolah Menengah Berprestasi Tinggi di negeri Selangor. *Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan*, 32(1), 107-120.
- Simsek, S., & Erdem, A. R. (2020). Correlation between communication skills and motivation of teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*, 12(3), 1-9. doi: <https://doi.org/10.15345/iojes.2020.03.001>
- Stegall, D., & Linton, J. (2012). Teachers in the lead: A district's approach to shared leadership. *Kappanmagazine.org*, 93(7), 62-65.
- Tang, S. Y. F., Wong, A. K. Y., & Cheng, M. M. H. (2016). Configuring the three-way relationship among student teachers' competence to work in schools, professional learning and teaching motivation in initial teacher education. *Teaching and Teacher Education*, 60(1), 344-354. doi:10.1016/j.tate.2016.09.001
- Tawan, A., Nazarudin, M. N., Noordin, Z., Tu, M. M., & Watinin, N. (2020). Hubungan motivasi, kecerdasan emosi dan efikasi dengan kepuasan kerja guru di sekolah rendah. *International Research Journal of Education and Sciences (IRJES)*, 4(1), 1-12.
- Tiop, T., & Talip, R. (2020). Hubungan kepemimpinan teknologi pengetua dalam pengurusan kurikulum dan efikasi sendiri guru. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(4), 71 – 83.
- Wright, C. G., Likely, R., & Wendell, K. B. (2020). Recognition and positional identity in an elementary professional learning community: A case study. *Journal of Pre-College Engineering Education Research (J-PEER)*, 10(1), 1-12. doi:10.7771/2157-9288.1214
- Yasim, J. M., Mansor, A. N., & Hamid, A. H. A. (2019). Kepimpinan instruksional abad ke-21 dan amalan komuniti pembelajaran profesional dalam kalangan guru besar di Malaysia. *ASEAN Comparative Education Research Journal on Islam and Civilization (ACER-J)*, 3(2), 21-37.
- Yee, L. W. (2016). Peer coaching for improvement of teaching and learning. *Journal of Interdisciplinary Research in Education (JIRE)*, 6(1), 64-70.
- Zaw, T., & Phong, N. K. (2020). Relationship between professional learning communities and teacher self-efficacy. *J. Myanmar Acad. Arts Sci.*, 18(9), 341-354.