

PENGUNAAN KEPAKARAN STAF DAN KAITANNYA DENGAN KEPUASAN KERJA DI UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA¹

*The Utilization of Staff's Skills and Its Relationship with Job
Satisfaction in Universiti Sains Islam Malaysia*

Khairunneezam Mohd Noor², Nor Azzah Momin³, Hafizah
Marzuki⁴, Wan Fauriah Wan Samad⁵, Zuraida Zakaria⁶, Mohd.
Helmi Masor@Mansor⁷

Universiti Sains Islam Malaysia

Abstrak

Kajian ini dijalankan bagi mengenal pasti hubungkait antara penggunaan kepakaran staf dengan kepuasan bekerja dalam kalangan pegawai pentadbiran di Universiti Sains Islam Malaysia (USIM). Borang soal selidik yang mengandungi instrumen pengukuran persepsi terhadap tahap kepuasan kerja staf, pengukuran persepsi terhadap tahap penggunaan kepakaran staf dan maklumat demografi staf telah diedarkan kepada 180 orang staf pentadbiran di USIM menerusi aplikasi Google Docs. Seramai 91 responden (50.6% daripada keseluruhan populasi pegawai pentadbir) telah memberikan maklum balas terhadap soal-selidik yang dijalankan. Analisis data kajian dibuat menggunakan perisian SPSS termasuklah analisis deskriptif dan kolerasi. Hasil kajian dibincangkan secara terperinci dalam artikel ini berserta perbandingannya dengan kajian-kajian lepas. Kajian ini penting sebagai suatu indikator indeks kepuasan

1 Artikel ini merupakan sebahagian daripada hasil laporan kajian di bawah Vot Kajian Pentadbir Universiti Sains Islam Malaysia tahun 2015.

2 Pensyarah Kanan di Program Dakwah dan Pengurusan Islam merangkap bekas Pengerusi Majlis Pengetua Kolej Kediaman USIM. Beliau boleh dihubungi melalui email neezam@usim.edu.my.

3 Timbalan Ketua Pustawakan di Perpustakaan USIM.

4 Juruaudit di Bahagian Audit Dalaman.

5 Timbalan Pendaftar di Pusat Pengurusan Penyelidikan.

6 Penolong Bendahari Kanan di Jabatan Bendahari.

7 Pustakawan Kanan di Perpustakaan USIM.

bekerja staf pentadbiran USIM serta menjadi panduan kepada pihak pengurusan universiti khususnya USIM untuk melaksanakan pengagihan tugas yang berkesan dalam usaha melahirkan modal insan yang cemerlang dalam kalangan staf pentadbirannya.

Kata Kunci: kepuasan bekerja, kepakaran staf, staf universiti

Abstract

The study was conducted to investigate the relationship between the utilization of staff's skills and job satisfaction among administration officers at Universiti Sains Islam Malaysia (USIM). A set of questionnaire which comprises instruments to measure job satisfaction and perceived level of skills used by administration officers together with demographic questions, was disseminated via the application of Google Docs, among 180 administration officers in USIM from various categories of service. A total of 91 respondents (50.6% of the administrators' population) had returned their completed questionnaire. Findings of the study were analyzed using SPSS software including descriptive analyses and correlation. The findings are elaborated thoroughly in the article together with the comparisons with past studies. The research findings are of important to the university management especially in USIM pertaining to the implementation of an effective tasks distribution system among the administration officers, and furthermore, produce exceptional human capital administration officers in USIM.

Keywords: job satisfaction, staff skills, administration staff

PENDAHULUAN

Sekumpulan penyelidik dalam kalangan staf kategori Pengurusan dan Profesional (P&P) telah diberi ruang dan dana oleh USIM untuk melaksanakan kajian ini, yang berkisar kepada isu penggunaan kepakaran staf dan kaitannya dengan kepuasan kerja staf di USIM. Kakitangan P&P di USIM mempunyai latar belakang pendidikan daripada pelbagai bidang disiplin seperti sastera, sains sosial dan sains tulen. Manakala jawatan yang disandang boleh dikatakan sebagai tidak sealiran dengan bidang kepakaran. Ada kemungkinan

bidang pendidikan asal mulai ditinggalkan kerana tiada ruang atau peluang untuk dipraktis dan dimahirkan semula. Lalu muncul persoalan, adakah kakitangan berpuas hati dengan penggunaan kepakaran mereka oleh organisasi tempat mereka bekerja? Artikel ini membincangkan mengenai hasil kajian tersebut iaitu hubungan antara penggunaan kepakaran staf dan kepuasan kerja dalam kalangan pegawai pentadbiran di USIM.

Artikel ini terbahagi kepada lima bahagian. Bahagian pertama memperihalkan mengenai pernyataan masalah kajian. Bahagian kedua membincangkan mengenai sorotan literatur berkenaan penggunaan kepakaran staf dan kepuasan kerja. Bahagian ketiga pula mengandungi perbincangan mengenai metodologi kajian, dan diikuti dengan bahagian keempat iaitu dapatan kajian. Bab kelima memperihalkan cadangan penyelidikan dan rumusan.

KEPAKARAN DAN KEPUASAN KERJA STAF PENTADBIRAN

Kepakaran seseorang tenaga kerja professional dalam sesebuah organisasi adalah berkait rapat dengan tahap kompetensi dalam sesuatu bidang yang diceburinya dan lain-lain faktor seperti pengetahuan, pengalaman, sikap dan sebagainya (Zakaria, 2006). Kompetensi boleh dilihat sebagai suatu ciri yang mempengaruhi individu (bukan organisasi) ke arah perlakuan dan kemahiran tertentu bagi mencapai prestasi yang boleh dicontohi (Rothwell, dalam Zakaria, 2006). McDonald dan Ackerman (dalam Zakaria, 2006) pula melihat kepakaran seseorang sebagai “*embodiment of knowledge and skill within individual*”. Daripada sudut pengurusan kompetensi dan pengurusan pengetahuan, Tobia Ley dan Dietrich Albert (2003) menyatakan “kemahiran” atau “kompetensi” telah digunakan dalam organisasi bagi mengungkapkan ciri-ciri seseorang individu pekerja untuk mempergunakan kepakaran mereka dengan lebih baik atau untuk membangunkannya dengan lebih lanjut.

Kemahiran dan kepakaran setiap kakitangan dapat memberi manfaat kepada semua pihak. Berdasarkan Laporan Tahunan USIM 2013 dan 2014, rekod kepakaran staf sedang dibangunkan oleh pihak Bahagian Modal Insan, Jabatan Pendaftar USIM, dan akan menjadi sumber

rujukan utama pihak berkepentingan. Seperti yang dinyatakan oleh Zakaria (2006), antara persoalan yang sering dibangkitkan ialah sejauh manakah organisasi memanfaatkan kepakaran yang dimiliki oleh staf pentadbirannya? Keprihatinan organisasi terhadap kepakaran yang dimiliki oleh kakitangan sangat penting bagi menyusun strategi untuk mencapai objektif organisasi. Penyaluran kepakaran kakitangan di tempat yang bersesuaian akan dapat menaikkan imej dan prestasi organisasi. Kajian oleh Marliana (2004) menemukan beberapa dapatan yang signifikan dalam memandu arah kajian semasa mengenai keselarasan kepakaran dengan bidang kerja. Marliana (2004) dalam kajian tesis sarjananya telah menganalisis hubungan antara kemahiran ikhtisas dan akademik dengan bidang pengajaran dalam kalangan guru-guru lepasan program Kursus Perguruan Lepas Ijazah (KPLI) di Ipoh Perak. Antara dapatan kajian beliau adalah:

1. Guru-guru KPLI yang mempunyai latar belakang kelulusan akademik yang tidak sama dengan bidang pengajaran mempunyai iltizam kerja yang sedikit rendah tetapi signifikan berbanding guru-guru KPLI yang sama latar belakang akademik dengan bidang pengajaran.
2. Pun begitu, kedua-dua kategori guru KPLI ini tetap menunjukkan tahap komitmen kerja yang tinggi dalam ketiga-tiga kategori komitmen *affective*, *normatif* dan *continuance* seperti yang digariskan oleh Meyer dan Allen (1997).
3. Marliana mencadangkan agar penyelidik di masa hadapan melihat kepada perkaitan dan hubungan antara penggunaan kepakaran atau kemahiran pekerja dengan pembolehubah yang lain seperti prestasi, kepuasan kerja dan lain-lain.

Oleh itu, kajian Zakaria (2006) dan Mariana (2004) ini sangat penting bagi membolehkan organisasi menyusun strategi untuk mengoptimalkan penggunaan kepakaran staf dan meningkatkan kepuasan bekerja staf.

Pengetahuan dan kemahiran kakitangan ini diperolehi melalui pembelajaran formal atau melalui pengalaman sama ada sebelum atau semasa menceburi bidang pekerjaan. Ini jelas dinyatakan dalam

kajian Smerek dan Peterson (2007) yang menyatakan “*it is likely that previous life experiences-including socialization before entering the labor market as well as past work experience-influence a person’s evaluation of their job satisfaction*”.

Berdasarkan rekod tuntutan bayaran saguhati penceramah dalam kalangan staf P&P di USIM bagi tahun 2012 & 2013, didapati seramai 38 orang staf telah memberi sumbangan kepakaran mereka dalam pelbagai bidang. Antaranya adalah sebagai penceramah bidang teknologi maklumat dan komunikasi, protokol, komunikasi interpersonal, pengurusan sumber manusia, kerohanian, pengurusan kewangan dan pengurusan kualiti. Ini tidak termasuk jumlah staf yang telah diundang memberikan sumbangan kepakaran mereka di luar universiti seperti dalam bidang pengurusan perpustakaan, pengurusan kualiti dan pengurusan naziran staf.

Selain daripada itu, terdapat juga kakitangan yang mempunyai minat dan kebolehan yang diiktiraf oleh pihak tertentu yakni kebolehan yang tidak bersangkutan paut dengan jawatan semasa. Misalnya, memberi ceramah agama atau motivasi, menjadi jurulatih sukan, menjadi sukarelawan dan sebagainya. Berkenaan dengan hal ini, ia jelas menunjukkan bahawa kebanyakan pegawai pentadbiran ini sangat komited dan berminat dalam melaksanakan tugas yang selari dan selaras dengan kepakaran yang mereka perolehi, sekaligus mewujudkan apa yang dipanggil sebagai motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi (rujuk Smerek & Peterson, 2007).

Berdasarkan kajian literatur, terdapat beberapa model dan teori membicarakan perihal manusia yang terdapat padanya perkara-perkara yang memotivasikan diri untuk bekerja dengan lebih gigih dan bersemangat berikutan kehendak mereka telah tercapai serta dipenuhi dengan ganjaran oleh pihak pengurusan. Kajian-kajian sebegini telah dilakukan oleh para penyelidik terkenal sebelum ini seperti Hawthorne, Herzberg, Maslow, Skinner, Vroom, Rotter dan lain-lain di dalam pelbagai bidang kerjaya (Raemah dan Rosli, 2011).

Menurut Locke (1976) kepuasan kerja boleh ditafsirkan sebagai “*a global feeling about the job or as a related constellation of attitudes about various aspects or facets of the jobs*”. Graham dan

Messner (1998) mencadangkan bahawa kepuasan kerja merupakan satu keadaan emosi yang positif hasil penilaian seseorang terhadap kerjanya atau pengalaman kerjanya. Newby (1999) pula menghuraikan bahawa kepuasan kerja adalah:

An attitude (evaluative response) toward the job and involves affective, cognitive and behavioral components about various related aspects such as pay, promotions, work tasks, coworkers, supervisors, and others....job satisfaction as the psychological disposition of people toward their work and this involves a collection of numerous attitudes or feelings.

Istilah kepuasan kerja boleh juga difahami dengan maksud keadaan emosi yang menyenangkan hasil daripada penilaian seseorang terhadap kehendaknya yang selaras dengan apa yang ada dalam pekerjaannya (Khairunneezam, 2008). Ini bermakna unsur-unsur yang dikehendaki oleh seseorang itu mestilah wujud di tempat kerjanya jika dia mahu berasa puas semasa bekerja (Mark & Smith, 2012). Orientasi diri seseorang pekerja selalunya terfokus kepada banyak faktor seperti mana yang telah digagaskan oleh para sarjana termasuklah keselesaan di tempat kerja, kepemimpinan, penyeliaan, rakan sekerja, gaji, kemudahan sampingan, keseimbangan hidup dan kerja (lihat Khairunneezam, 2013).

Namun, tidak semua orang mempunyai orientasi diri yang sama, bahkan apa yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang juga berubah dari semasa ke semasa. Dalam pada itu, sedikit kajian yang telah dijalankan itu pula hanya memfokuskan kepada tahap kepuasan bekerja mereka berbanding mengkaji berkenaan faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja itu sendiri (Newby, 1999; Jonsrud, 2002; Khairunneezam, 2013).

Kepuasan bekerja dalam sesebuah organisasi bergantung kepada beberapa faktor luaran dan dalaman. Kedua-dua faktor ini telah dibuktikan kebenarannya menerusi teori Herzberg dan kajian-kajian yang menyokong bahawa terdapat beberapa faktor dalaman dan luaran seperti yang digagaskan oleh teori tersebut. Salah satunya adalah kajian yang dijalankan oleh Smerek dan Peterson (2007) berkenaan usaha penambahbaikan tahap kepuasan kerja dalam

kalangan pekerja bukan kakitangan akademik di universiti yang memperihalkan kebanyakan faktor yang digagaskan oleh Herzberg melalui teori *Hygiene-Motivatornya*. Begitu juga dengan kajian kes yang dilaksanakan oleh Ahmed, Nawaz, Iqbal, Ali, Shaukat dan Usman (2010) telah mengkaji dan membuktikan hubungan antara faktor motivasi dalaman dan luaran dengan kepuasan bekerja dalam kalangan kakitangan pentadbiran di universiti.

Banyak kajian telah dijalankan berkenaan kepuasan bekerja di pelbagai industri sama ada di sektor awam atau swasta seperti sektor perbankan oleh Al-Swidi, Mohd Kamal dan Al-Hosam (2012). Begitu juga kajian berkaitan topik ini turut dibuat terhadap pelbagai jenis pekerjaan seperti perguruan oleh Salim, Jusoh, Bistaman, Arip, Mustafa dan Nasir (2013). Terdapat juga kajian yang berkaitan dengan kepuasan bekerja dalam kalangan kakitangan di pusat pengajian tinggi di mana beberapa kajian dibuat terhadap kakitangan akademik (lihat Raemah dan Rosli, 2011; Saygi, Tolon dan Tekogul, 2011; Khairunneezam, 2013) dan hanya sedikit kajian yang mengkaji kepuasan bekerja dalam kalangan kakitangan pentadbiran (Smerek & Peterson, 2007; Noor Harun, 2008).

Begitu juga, usaha atau kajian untuk melihat kepakaran staf sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja staf adalah sedikit dan sukar ditemukan. Segala penemuan yang bakal ditemui kelak boleh dijadikan panduan dalam meninggikan kualiti kerjaya staf dan mempertingkatkan mutu perkhidmatan organisasi ini. Daripada beberapa kajian yang dikenal pasti seperti di atas, didapati tiada kajian yang telah mengaitkan secara khusus, hubungan di antara kepuasan bekerja dengan kepenggunaan kepakaran. Dalam kajian yang dibuat oleh Nor Liyana dan Mansor (2010) dalam kalangan tentera laut Armada Tentera Laut Diraja Malaysia, sekadar menyimpulkan dalam bahagian cadangan kepada penyelidik di masa hadapan, bahawa kepuasan bekerja diperolehi apabila wujud kesepadanan tugas dengan kepakaran kakitangan seterusnya akan meningkatkan keyakinan dan semangat bekerja. Kajian ini cuba untuk memperkembangkan dapatan kajian Marliana (2004), Zakaria (2006) dan Liyana (2010) dalam menganalisis hubung kait antara penggunaan kepakaran staf dengan kepuasan staf di tempat kerja.

Untuk itu, kajian ini digagaskan dan berpandukan kepada tiga objektif utama:

1. Menganalisis persepsi pegawai pentadbiran USIM berkenaan penggunaan kepakaran mereka oleh Universiti.
2. Menganalisis tahap kepuasan kerja pegawai pentadbiran USIM.
3. Menganalisis hubungan antara penggunaan kepakaran dan tahap kepuasan kerja pegawai pentadbiran USIM.

Kajian ini penting untuk mendalami ilmu berkaitan kepuasan kerja dalam konteks sebuah pusat pendidikan tinggi awam, di samping memberikan fokus terhadap peningkatan mutu kerja dalam universiti terutamanya di USIM.

METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini mengaplikasikan metodologi kajian kuantitatif melalui kaedah persampelan *probability sampling*. Populasi kajian melibatkan semua 180 pegawai pentadbiran yang berkhidmat di USIM Kampus Nilai dan Kampus Pandan. Kajian dilaksanakan sepanjang Mei dan Jun 2015. Borang soal selidik mempunyai tiga bahagian iaitu Bahagian A (tahap penggunaan kepakaran oleh staf), Bahagian B (tahap kepuasan kerja) dan Bahagian C (maklumat demografi). Penggunaan kepakaran staf diukur berdasarkan pengubahsuaian instrumen Zakaria (2006) dan Marliana (2004). Manakala kepuasan kerja pula diukur berdasarkan instrumen *Overall Job Satisfaction* oleh Khairunneezam (2013). Kajian soal selidik ini diuar-uarkan kepada responden melalui email dan diedarkan kepada responden menggunakan aplikasi Google Docs. Seramai 91 responden (50.6% daripada keseluruhan populasi pegawai pentadbir) telah memberikan maklum balas terhadap soal-selidik yang dijalankan. Analisis data kajian dibuat menggunakan perisian SPSS termasuklah analisis deskriptif dan kolerasi.

DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

Demografi Responden

Kajian ini melibatkan 91 responden yang merupakan 50.6% daripada keseluruhan pegawai pentadbiran yang bekerja di USIM. Responden terdiri daripada 45 staf lelaki (49.5%) dan 46 staf perempuan (50.5%). Seramai 71 responden (78%) telah berkahwin, 19 responden (22%) masih berstatus bujang dan hanya seorang responden (1%) telah bercerai. Daripada segi kelayakan akademik tertinggi, seramai 19 (20.9%) responden mempunyai kelayakan di peringkat Sarjana, 71 responden (78%) berkelulusan Sarjana Muda dan satu responden (1%) mempunyai kelayakan SPM. Daripada aspek taburan usia responden, seramai 47 responden (51.6%) berusia 24-34 tahun, 39 (42.9 %) responden berusia 35-44 tahun dan 5 (5.5 %) responden berusia 45-54 tahun. Dapatan mengenai pengalaman kerja di USIM dalam kalangan responden menunjukkan seramai 34 (37.4%) responden berkhidmat kurang dari lima tahun, 36 (39.6%) responden telah berkhidmat di antara 6 hingga 10 tahun dan selebihnya 21 (23.1%) responden telah berkhidmat melebihi 10 tahun. Selain itu, terdapat 11 skim perkhidmatan yang terlibat dalam kajian ini merangkumi 1 (1.1%) responden daripada skim Bakat dan Seni (B), 2 (2.2%) responden daripada skim Sains (C), 9 (9.9%) responden daripada skim Teknologi Maklumat (F), 5 (5.5%) responden daripada skim Jurutera (J), 1 (1.1%) responden daripada skim Keselamatan (KP), 2 (2.2%) responden daripada skim Undang-undang (L), 41 (45.1%) responden daripada skim Pegawai Tadbir (N), 4 (4.4%) daripada skim Perubatan (U) dan 11 (12.1%) responden daripada skim Kewangan (W).

Persepsi Terhadap Penggunaan Kepakaran oleh Staf USIM dan Kepuasan Kerja

Kajian ini memperincikan nilai min bagi kedua-dua pembolehubah kepada tiga tahap iaitu tahap rendah (min 1.00 hingga 2.35), sederhana (min 2.36-3.67) dan tinggi (3.68-4.00). Bagi pembolehubah penggunaan tahap kepakaran, seramai 6 orang (6.6%) mencatatkan persepsi mereka pada tahap rendah, 32 orang (35.2%) pada tahap sederhana, dan 53 orang (58.2%) mencatatkan persepsi pada tahap tinggi. Purata keseluruhan bagi persepsi terhadap penggunaan kepakaran oleh staf USIM pula mencatatkan nilai min 3.69. Bagi pembolehubah kepuasan kerja pula, seramai 8 orang (8.8%)

mencatatkan persepsi mereka pada tahap rendah, 15 orang (16.5%) pada tahap sederhana, dan 68 orang (74.7. %) mencatatkan persepsi pada tahap tinggi. Purata keseluruhan bagi persepsi terhadap penggunaan kepakaran oleh staf USIM pula mencatatkan nilai min 3.99.

Hubungan Antara Penggunaan Kepakaran Staf dengan Kepuasan Kerja

Bagi melihat hubungan antara penggunaan kepakaran staf dengan kepuasan kerja, analisis korelasi Pearson telah dijalankan. Bagi menentukan kekuatan perhubungan antara pembolehubah, saiz nilai korelasi Pearson, r , telah dijadikan panduan. Saiz hubungan antara pembolehubah ditentukan dengan merujuk kepada analisis oleh Khairunneezam (2013) yang mencadangkan garis panduan seperti dalam Jadual 1 berikut:

Jadual 1: Darjah Pekali Korelasi (Sumber: Khairunneezam, 2013)

| Saiz r | Darjah Hubungan r |
|-----------|---------------------|
| 0.10-0.29 | Lemah |
| 0.30-0.49 | Sederhana |
| 0.50-1.00 | Kuat |

Hasil kajian menunjukkan bahawa penggunaan kepakaran staf mempunyai hubungan yang positif dan signifikan kepuasan bekerja dalam kalangan staf P&P USIM ($p < 0.01$, $N=91$). Nilai Korelasi Pearson $r=0.395$ pula menunjukkan kekuatan hubungan adalah sederhana. Dapatan ini memperlihatkan bahawa peningkatan penggunaan kepakaran staf akan cenderung untuk menyebabkan kepuasan kerja staf turut meningkat.

PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

Hasil kajian mendapati bahawa pertamanya, persepsi staf pentadbiran USIM terhadap menggunakan kepakaran mereka adalah di tahap sederhana. Hasil kajian ini memberikan gambaran yang berbeza dengan hasil kajian Zakaria (2006) yang menemukan tahap penggunaan kepakaran yang rendah dalam kalangan staf di sektor awam. Keduanya, tahap kepuasan kerja staf pentadbiran di USIM

adalah tinggi. Dapatan ini menyokong hasil kajian Khairunneezam (2013), Ahmed et al. (2010) dan Al-Swidi et al. (2012) yang turut menemukan tahap kepuasan kerja yang tinggi dalam kalangan responden kajian mereka. Ketiga, terdapat hubungan yang signifikan namun sederhana antara penggunaan kepakaran dengan kepuasan bekerja staf pentadbiran USIM. Hasil kajian ini memenuhi cadangan kajian oleh Marliana (2004) yang mengagaskan bahawa perlunya ada usaha untuk melihat senario hubungan antara penggunaan kepakaran pekerja dengan elemen-elemen psikologi seperti *Organizational Citizenship Behavior*, prestasi dan kepuasan kerja. Walaupun hubungan antara kedua-dua pembolehubah adalah sederhana dalam kajian ini, namun ia menunjukkan bahawa pembolehubah kepakaran staf mempunyai peranan yang penting dalam mempengaruhi kepuasan bekerja seseorang staf.

Oleh yang demikian, hasil kajian ini boleh dijadikan panduan kepada pihak pengurusan untuk melaksanakan pengagihan tugas yang berkesan dalam usaha melahirkan modal insan yang cemerlang dalam kalangan warga USIM. Seterusnya ia akan membantu mencerna dan mengekalkan kepuasan kerja yang tinggi dalam kalangan pekerja sepanjang melaksanakan tugas di organisasi. Kajian ini mencadangkan supaya kepakaran seseorang staf turut diambil kira dalam proses penggiliran staf (*job rotation*) dan penempatan staf supaya organisasi dapat meraih sebanyak mungkin faedah dan kelebihan hasil kepakaran ihtisas dan kepakaran akademik staf-staf yang terbabit (rujuk Zulkarnain, 2006 dan Khairunneezam, 2013).

Kajian ini telah dijalankan dalam kalangan kakitangan pentadbiran di USIM sahaja. Oleh sebab itu, dapatan kajian ini tidak boleh digeneralisasikan terhadap kaitan penggunaan kepakaran dan kepuasan kerja kepada semua kumpulan perjawatan di USIM dan di semua Universiti Awam di seluruh Malaysia. Bagi mendapatkan hasil kajian yang lebih baik, kajian yang similar boleh diperluaskan kepada semua kumpulan perjawatan di USIM dan Universiti Awam di seluruh Malaysia seperti kakitangan sokongan, kakitangan sambilan dan kontrak, mahu pun kakitangan akademik sendiri.

Kesimpulannya, penggunaan kepakaran staf amat penting dalam memastikan kepuasan bekerja dan membentuk pembangunan kerjaya seseorang staf. Penggunaan kepakaran staf yang optimum dapat meningkatkan produktiviti diri, produktiviti organisasi serta staf tersebut dapat merasai nikmat kepuasan bekerja dalam bidang kerjaya yang diceburi.

RUJUKAN

- Ahmed, I., Nawaz, M. M., Iqbal, N., Ali, I., Shaukat, Z., & Usman, A. (2010). Effects of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction a Case Study of University of the Punjab , Pakistan. *International Journal of Business and Management*,5(3), 70–81.
- Al-Swidi, A. K., Kamal, M., Nawawi, M., & Al-Hosam, A. (2012). Is the Relationship between Employees ' Psychological Empowerment and Employees ' Job Satisfaction Contingent on the Transformational Leadership ? A Study on the Yemeni Islamic Banks. *Asian Social Science*,8(10), 130–151.
- Graham, M.w. And Messner, P.e. (1998). "Principals And Job Satisfaction". *International Journal Of Educational Management*. Vol. 12. No 5. P 196-202.
- Khairunneezam M.N. (2008), 'Mewujudkan Kepuasan Bekerja', *Utusan Malaysia*, Kuala Lumpur: Utusan Publication Sdn. Bhd.
- Khairunneezam, M.N. (2013), *Job Satisfaction of Academics in Malaysian Public Higher Education Institutions*, Unpublished Thesis, Melbourne: La Trobe University.
- Laporan Tahunan USIM 2013 (2014), Nilai: Penerbit Universiti Sains Islam Malaysia.
- Laporan Tahunan USIM 2014 (2015), Nilai: Penerbit Universiti Sains Islam Malaysia.
- Locke, E.A. (1976). "The Nature and Causes of Job Satisfaction". Chicago: Rand McNally.
- Mark, G., & Smith, A. P. (2012). Effects of occupational stress , job characteristics , coping , and attributional style on the mental health and job satisfaction of university employees. *Routledge Taylor & Francis Group*,25(1), 63–79.

- Marliana Mohamad (2004), “Kajian Keselarasan Kemahiran Iktisas dan Akademik dengan Bidang Pengajaran Di Kalangan Guru-Guru Berkelulusan Kursus Perguruan Lepas Ijazah (KPLI) di Ipoh, Perak. *Tesis Sarjana*, Johor Bahru: Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohd Salleh Abu & Zaidatun Tasir. (2001). Pengenalan kepada analisis data berkomputer SPSS 10.0 for windows. Kuala Lumpur: Venton Publish.
- Newby, J. E. (1999). “Job Satisfaction of Middle School Principals in Virginia”. Virginia Polytechnic Institute and State University. PhD Dissertaton.
- Nor Liyana, M.B. & Mansor, A.T. (2010). “Tekanan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Tentera Laut Armada Tentera Laut Diraja Malaysia”. *Jurnal Kemanusiaan*. Bil. 15. pp. 46-62.
- Raemah Abdullah Hashim & Rosli Mahmood. (2011). What is the State of Job Satisfaction Among Academic Staff at Malaysian Universities?. *Universiti Tun Abdul Razak e-Journal*, 7 (1), 15 – 26.
- Salim, S. S. S., Jusoh, A. J., Bistaman, M. N., Arip, M. A. S. M., Mustafa, M. B., & Nasir, R. (2013). Peranan Kecerdasan Emosi dan Faktor Ciri-ciri Pekerjaan Ke Atas Kepuasan Bekerja Dalam Profesion Perguruan. *Jurnal Pengajian Pendidikan Peranan*, 1 – 21.
- Saygi, H., Tolon, T., & Tekogul, H. (2011). Job Satisfaction Among Academic Staff In Fisheries Faculties At Turkish Universities. *Social Behavior And Personality*, 39(10), 1395–1402.
- Smerek, R. E., & Peterson, M. (2007). Examining Herzberg’s Theory: Improving Job Satisfaction among Non-Academic Employees at a University. *Research in Higher Education*, 48(2), 229–251.
- Zakaria, T. (2006), “Pengkelasan Kompetensi Bidang Kepakaran Berasaskan Rangkaian Neutral Dalam Sistem Pengurusan Kompetensi”, *Tesis Sarjana*, Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.