



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRESTASI KERJA GURU: SATU KAJIAN DI SEKOLAH MENENGAH SANDAKAN SABAH

MASNIH BINTI MOHD NOH

**KERTAS PROJEK DIKEMUKAKAN BAGI
MEMENUHI SYARAT UNTUK MEMPEROLEHI
IJAZAH SARJANA PENDIDIKAN (PENGURUSAN PERNIAGAAN)**

**FAKULTI PERNIAGAAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS**

2005



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



PENGAKUAN

Saya mengaku karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan dan ringkasan yang setiap satunya telah saya jelaskan sumbernya.

30.04.2005

MASNIH BINTI MOHD NOH

M20021000784



PENGHARGAAN

“DENGAN NAMA ALLAH YANG MAHA PEMURAH LAGI MAHA PENYAYANG”

Alhamdulillah syukur ke hadrat Allah S.W.T. dengan keizinan-Nya dapat saya menjalankan penyelidikan dengan sempurna dan menyiapkan laporan kertas projek ini dengan lancar walaupun berhadapan dengan pelbagai masalah dan cabaran. Saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada Encik Ahmad Zainal Abidin Bin Abdul Razak selaku penyelia saya yang telah banyak meluangkan masa dan tenaga memberikan kerjasama, bimbingan, dorongan dan tunjuk ajar kepada saya sejak dari awal sehinggalah kertas projek ini dapat disempurnakan.

Penghargaan dan ucapan terima kasih ini juga istimewa saya ucapkan kepada kedua ibubapa saya yang tersayang iaitu Mohd Noh Bin Haji Arika dan Andoi Binti Teeh, kakak saya Samaniah Mohd Noh, Kasniah Mohd Noh dan Rosyati Mohd Noh, Abang saya Roslan Mohd Noh dan adik saya yang tersayang Masnah Mohd Noh serta tunang saya Jumaat Awang dan juga semua ahli keluarga saya yang banyak memberikan dorongan dan membantu saya dalam menyiapkan kertas projek ini.

Saya juga ingin merakam jutaan terima kasih kepada pensyarah-pensyarah yang banyak membantu saya dalam melaksanakan kertas projek ini terutama pada Encik Osman Bin Jusoh dan ucapan terima kasih kepada guru-guru sekolah menengah daerah Sandakan yang bekerjasama dengan saya menyiapkan kertas projek ini.

Akhir sekali ucapan terima kasih kepada rakan-rakan seperjuangan saya terutamanya Siti Nurashikin Abu yang sama-sama bersusah payah dan memberikan kerjasama kepada saya sepanjang pengajian saya di UPSI.

“SEMOGA ALLAH MEMBERKATI SEGALA USAHA BAIK KITA”

Masnih Binti Mohd Noh
Program Perniagaan dan Ekonomi
Fakulti Perniagaan dan Ekonomi
Universiti Pendidikan Sultan Idris
Tanjong Malim Perak.



ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk melihat hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja guru-guru sekolah menengah di daerah Sandakan, Sabah. Seramai 270 daripada 902 orang telah menjawab soalselidik yang diedarkan secara rawak di semua sekolah menengah di kawasan bandar Sandakan. Pengumpulan data berdasarkan soalselidik yang mengandungi 60 item untuk motivasi kerja dan 9 item untuk prestasi kerja dengan menggunakan skala likert 5. Data dianalisis menggunakan kekerapan, deskriptif, dan statistik inferensi seperti Ujian-t, ANOVA Sehala dan Korelasi Pearson dengan menggunakan aras signifikan .05. Keputusan kajian mendapati bahawa terdapat hubungan positif di antara motivasi kerja keseluruhan dengan prestasi kerja guru. Manakala antara faktor Motivasi Intrinsik dan faktor motivasi Ekstrinsik mempunyai perbezaan yang sedikit dalam mempengaruhi prestasi kerja guru, namun nilai 'r' bagi Motivasi Intrinsik lebih tinggi dari motivasi Ekstrinsik. Keputusan kajian juga mendapati bahawa tiada perbezaan prestasi kerja berdasarkan jantina dan negeri asal guru. Manakala status perkahwinan, agama, umur, bangsa, kelulusan akademik dan pengalaman mengajar mempunyai perbezaan dengan prestasi kerja guru. Kajian ini membuktikan bahawa faktor latarbelakang responden juga mempengaruhi prestasi kerja guru. Beberapa cadangan diberikan untuk meningkatkan motivasi kerja dan prestasi kerja guru serta cadangan kajian lanjutan.





ABSTRACT

The aim of this paper is to study the relationship between the job motivation and secondary schools teacher performance. 270 Of 902 teachers were randomly chosen from all secondary schools in Sandakan, Sabah. Main objective is to identify the correlation between job motivation of the teacher towards job performance. The data collected was base on a 60 item questionnaire job motivation and 9 item questionnaire job performance using the 5 likert scale. The data was analyzed with frequency, Descriptive and Inference Statistic. Pearson Correlation, T-test and Varian Analysis (ANOVA) have been used to test hypothesis. Value of .05 has been used for the benchmark for T-test and ANOVA analysis and Correlation Analysis. The results indicate that there is a significant correlation between overall job motivation factors does influence teacher's job performance. Intrinsic factor and Extrinsic factor have a little differences to influence teachers job performance. The study also indicates there was no difference in job performance among the male and female teachers and country origin . The study also indicates there was a difference in job performance among age, status marriage, academic, experience, religion and race. This study proves that demographic features can influence job performance teachers in zone of Sandakan. Base on this finding, several suggestions have been made to increase the job motivation and job performance among teachers and also suggestion for future research.





KANDUNGAN

Muka Surat

PENGAKUAN	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
ISI KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xiv
SENARAI RAJAH	xvii

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1	Pengenalan	1
1.2	Latarbelakang Sandakan	4
1.3	Latarbelakang Masalah	6
1.4	Pernyataan Masalah	13
1.5	Objektif Kajian	15
1.5.1	Objektif Umum	15
1.5.2	Objektif Khusus	15
1.6	Soalan-Soalan Kajian	15
1.7	Hipotesis Kajian	16
1.8	Signifikan Kajian	17
1.9	Definisi Istilah	18
1.9.1	Motivasi Kerja	18
1.9.2	Prestasi Kerja	18
1.9.3	Motivasi Intrinsik	19
1.9.4	Motivasi Ekstrinsik	19
1.10	Batasan Kajian	19



Muka surat

BAB 2 SOROTAN KAJIAN LEPAS

2.1	Pengenalan	21
2.2	Teori-Teori Kajian	21
2.2.1	Teori Maslow	22
2.2.2	Teori Motivator-Hygiene	23
2.2.3	Perbandingan Teori Maslow & Teori Herzberg	23
2.2.4	Teori Mc Clellands	29
2.2.5	Teori Pengharapan Oleh Vroom	30
2.2.6	Teori Mc Gregor	32
2.3	Kajian Lepas Luar Negara	33
2.4	Kajian Lepas di Malaysia	36
2.5	Kajian mengenai hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja guru	41

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	43
3.2	Pendekatan Pengumpulan Data	44
3.2.1	Maklumat Sekunder	44
3.2.2	Maklumat Primer	44
3.3	Rekabentuk Kajian	44
3.4	Kerangka Teori	49
3.5	Instrumentasi/Alat Kajian	50
3.5.1	Bahagian A	51
3.5.2	Bahagian B	52
3.5.3	Bahagian C	54
3.6	Kajian Rintis	54

Muka surat

3.7	Kesahan dan Kebolehpercayaan	55
3.8	Cara Mentadbir Kajian	57
3.8.1	Prosedur Kajian	57
3.8.2	Berapa Lama Dijalankan	57
3.8.3	Tarikh Mengedar soal selidik – Tarikh Tamat	58
3.8.4	Penglibatan Dalam Soalselidik	58
3.9	Sampel Kajian	58
3.10	Cara Pemarkahan	59
3.11	Darjah Keyakinan	60
3.12	Penganalisaan Data	60
3.13	Jenis Statistik Inferensi	60
3.14	Hipotesis Kajian dan Ujian Inferensi	63

BAB 4 :**DAPATAN KAJIAN**

4.1	Pengenalan	64
4.2	Latarbelakang responden	65
4.2.1	Jantina responden	65
4.2.2	Umur responden	65
4.2.3	Bangsa responden	66
4.2.4	Agama responden	67
4.2.5	Status perkahwinan responden	67
4.2.6	Negeri asal responden	68
4.2.7	Kelulusan akademik responden	68
4.2.8	Pengalaman mengajar responden	69
4.3	Analisis deskriptif dimensi-dimensi motivasi kerja	70
4.3.1	Dimensi pekerjaan itu sendiri	70
4.3.2	Dimensi tanggungjawab	71

Muka surat

4.3.3	Dimensi pencapaian	72
4.3.4	Dimensi pengiktirafan	73
4.3.5	Dimensi hubungan interpersonal	74
4.3.6	Dimensi kepimpinan pentadbir sekolah	75
4.3.7	Dimensi keadaan tempat kerja	77
4.3.8	Dimensi keselamatan dan jaminan kerja	78
4.4	AnalisisKorelasi	79
4.4.1	Hubungan faktor Motivasi Intrinsik dengan prestasi kerja guru	79
4.4.2	Hubungan faktor Motivasi Ekstrinsik dengan prestasi kerja guru	80
4.4.3	Hubungan Motivasi kerja keseluruhan dengan prestasi kerja guru	81
4.5	Analisis Ujian-t	82
4.5.1	Perbezaan jantina dengan prestasi kerja guru	82
4.5.2	Perbezaan status perkahwinan dengan prestasi kerja guru	83
4.6	Analisis ANOVA Sehalu	84
4.6.1	Perbezaan umur dengan prestasi kerja guru	84
4.6.2	Perbezaan bangsa dengan prestasi kerja guru	86
4.6.3	Perbezaan negeri asal dengan prestasi kerja guru	87

Muka surat

4.6.4	Perbezaan kelulusan akademik dengan prestasi kerja guru	88
4.6.5	Perbezaan pengalaman mengajar dengan prestasi kerja guru	90
4.6.6	Perbezaan agama dengan prestasi kerja guru	92
4.7	Rumusan	93

BAB 5 : PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.1	Pengenalan	96
5.2	Objektif dan persoalan kajian	97
5.2.1	Adakah wujud hubungan yang signifikan di antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru	97
5.2.2	Sama ada terdapat perbezaan Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik dalam mempengaruhi prestasi kerja guru?	98
5.2.3	Adakah wujud perbezaan yang signifikan di antarlatarbelakang responden dengan prestasi kerja guru	99
5.3	Latarbelakang responden	99
5.4	Dimensi – dimensi motivasi kerja	101
5.4.1	Pencapaian	
5.4.2	Hubungan interpersonal	102

Muka surat

5.4.3	Pekerjaan itu sendiri	102
5.4.4	Keadaan tempat kerja	103
5.4.5	Keselamatan dan jaminan kerja	103
5.4.6	Kepimpinan pentadbir sekolah	104
5.4.7	Pengiktirafan	105
5.4.8	Tanggungjawab	105
5.4.9	Rumusan	106
5.5	Hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja guru	107
5.5.1	Rumusan	107
5.6	Perbezaan ciri-ciri demografi dengan prestasi kerja guru	108
5.6.1	Jantina	108
5.6.2	Status perkahwinan	109
5.6.3	Umur	109
5.6.4	Bangsa	110
5.6.5	Negeri asal	111
5.6.6	Agama	111
5.6.7	Kelulusan akademik	111
5.6.8	Pengalaman mengajar	112
5.7	Kesimpulan	113
5.8	Cadangan	115
5.8.1	Cadangan meningkatkan motivasi kerja dan prestasi kerja guru	116

Muka surat

5.8.2	Cadangan kajian lanjutan	117
5.9	Penutup	119

BIBLIOGRAFI

LAMPIRAN

- *Soalselidik*
- *Surat kebenaran EPRD*

SENARAI JADUAL

Jadual	Muka surat
3.1 Keputusan Ujian Kebolehpercayaan Motivasi Kerja	56
3.2 Keputusan Ujian Kebolehpercayaan Prestasi Kerja	57
3.3 Skor Pekali Korelasi Pearson 'r'	62
3.4 Hipotesis Null Dan Ujian Inferensi	63
4.1 Jantina Responden	65
4.2 Umur Responden	66
4.3 Bangsa Responden	66
4.4 Agama Responden	67
4.5 Status Perkahwinan Responden	68
4.6 Negeri Asal Responden	69
4.7 Kelulusan Akademik Responden	69
4.8 Pengalaman Mengajar Responden	70
4.9 Min Dan Sisihan Piawai Bagi Item-Item Pekerjaan Itu Sendiri	71
4.10 Min Dan Sisihan Piawai Bagi Item-Item Tanggungjawab	72
4.11 Min Dan Sisihan Piawai Bagi Item-Item Pencapaian	73
4.12 Min Dan Sisihan Piawai Bagi Item-Item Pengiktirafan	74
4.13 Min Dan Sisihan Piawai Bagi Item-Item Hubungan Interpersonal	75
4.14 Min Dan Sisihan Piawai Bagi Item-Item Kepimpinan Pentadbir Sekolah	76
4.15 Min Dan Sisihan Piawai Bagi Item-Item Keadaan Tempat Kerja	77

Jadual	Muka surat
4.16 Min Dan Sisihan Piawai Bagi Item-Item Keselamatan Dan Jaminan Kerja	78
4.17 Keputusan Ujian Korelasi Antara Faktor Motivasi Intrinsik Dengan Prestasi Kerja Guru	79
4.18 Keputusan Ujian Korelasi Antara Faktor Motivasi Ekstrinsik Dengan Prestasi Kerja Guru	80
4.19 Keputusan Ujian Korelasi Antara Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Guru	81
4.20 Keputusan Analisis Ujian-T Perbezaan Prestasi Kerja Guru Berdasarkan Jantina	82
4.21 Keputusan Analisis Ujian-T Perbezaan Prestasi Kerja Guru Berdasarkan Status Perkahwinan	83
4.22 Analisis Varian Sehala Perbezaan Prestasi Kerja Guru Berdasarkan Umur	84
4.22i Ujian Post Hoc ANOVA	85
4.23 Analisis Varian Sehala Perbezaan Prestasi Kerja Guru Berdasarkan Bangsa	86
4.23i Ujian Post Hoc ANOVA	87
4.24 Analisis Varian Sehala Perbezaan Prestasi Kerja Guru Berdasarkan Negeri Asal	88
4.25 Analisis Varian Sehala Perbezaan Prestasi Kerja Guru Berdasarkan Kelulusan Akademik	88
4.25i Ujian Post Hoc ANOVA	89
4.26 Analisis Varian Sehala Perbezaan Prestasi Kerja Guru Berdasarkan Pengalaman Mengajar	90

Jadual

Muka surat

4.26i	Ujian Post Hoc ANOVA	91
4.27	Analisis Varian Sehalah Perbezaan Prestasi Kerja Guru Berdasarkan Agama	92
4.27i	Ujian Post Hoc ANOVA	93
4.28	Keputusan Analisis Perbezaan Latarbelakang Reponden Dengan Prestasi Kerja Guru	94
4.29	Keputusan Ujian Korelasi	95

SENARAI RAJAH

Rajah

Muka surat

2.1	Perbandingan Teori Maslow Dan Teori Herzberg	29
3.1	Kerangka Teori Hubungan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Guru	49



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan



Motivasi berkait dengan prestasi sesebuah organisasi ini kerana prestasi sesebuah organisasi itu bergantung kepada sejauhmana keberkesanan dan kecekapan pekerja dalam menjalankan tugas mereka. Keberkesanan dan kecekapan ini pula bergantung kepada sejauhmana pekerja mempunyai dorongan atau pun motivasi dalam pekerjaan yang dilakukan. Sebagai seorang guru mereka memerlukan dorongan atau motivasi sama ada berbentuk dalaman atau luaran untuk memastikan mereka cekap menjalankan tugas mereka.

Motivasi yang rendah dikalangan pekerja akan menyebabkan kesan negatif ke atas kesihatan mental dan fizikal pekerja dan ini secara tidak langsung akan menjejaskan



produktiviti dan prestasi kerja. Menurut Cummings dan Schwab (1973), menyatakan bahawa pekerja yang berkemahiran tinggi tidak akan dapat melakukan kerja dengan baik sekiranya mereka tidak bermotivasi. Oleh itu guru memerlukan motivasi untuk membolehkannya dirinya mencapai kualiti kerja yang tinggi.

Terdapat beberapa definisi mengenai motivasi, Hersey (1982), menyatakan motivasi adalah suatu dorongan dalaman yang menyebabkan seseorang melakukan atau bertindak melakukan sesuatu. Motivasi juga dianggap sebagai pencapaian matlamat luaran yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu. Certo dan Appelbaum (1984) pula menyatakan motivasi adalah suatu keadaan dalaman individu yang mengerakkannya untuk melakukan sesuatu bagi mencapai sesuatu matlamat.

Manakala Petri (1990) mendefinisikan motivasi adalah satu konsep yang digunakan bagi menerangkan unsur yang mengerakkan dan 'memandu' perlakuan manusia. Motivasi boleh dibahagikan kepada dua jenis iaitu yang berpunca dari dalam diri seseorang yang dikenali sebagai Motivasi Intrinsik dan yang berpunca dari luar diri seseorang iaitu dikenali sebagai Motivasi Ekstrinsik. Jika kita melihat kepada maksud motivasi ini kita dapat melihat bahawa guru memerlukan keupayaan psikologi sama ada berbentuk dalaman atau luaran untuk mendorong mereka mencapai matlamat diri sendiri mahu pun matlamat organisasi.

Motivasi adalah amat penting dalam dunia perguruan kerana dunia perguruan merupakan satu profesion yang bermatlamatkan pembentukan insan agar setiap individu itu mengerti



tentang peranan dan tanggungjawab mereka terhadap diri sendiri, masyarakat dan persekitaran mereka.

Sekolah merupakan institusi pendidikan yang memainkan peranan penting untuk merealisasikan matlamat pendidikan sesebuah negara. Matlamat pendidikan negara seringkali dikaitkan dengan faktor persekitaran, ekonomi, politik, masyarakat dan dasar-dasar kerajaan dalam usaha untuk mencapai matlamat ini. Institusi pendidikan merupakan satu kumpulan manusia yang mempunyai perkaitan antara satu sama lain melalui satu struktur yang telah dirangka dan dirancang oleh kerajaan. Sebagai seorang manusia, guru memerlukan asas yang boleh mendorong atau mengerakkan mereka dalam mencapai matlamat. Dorongan ini boleh jadi berbentuk dalaman atau luaran yang mempunyai hubungan langsung dengan sesebuah institusi pendidikan kerana dorongan ini mempengaruhi organisasi tersebut dari segi input dan outputnya.

Akhbar Utusan (2004) menyatakan jawatan Guru Super di peringkat sekolah merupakan satu berita gembira buat golongan pendidik di negara ini. Peluang kenaikan pangkat seperti itu memang dinanti-nantikan oleh guru yang telah sekian lama berkhidmat mendidik para pelajar dengan penuh dedikasi selain mengiktiraf guru-guru yang layak dengan ganjaran dan kenaikan pangkat yang lebih tinggi. Kewujudan jawatan Guru Super ini juga akan menjadi pendorong kepada guru-guru untuk meningkatkan mutu kerja masing-masing. Apabila terdapat banyak peluang kenaikan pangkat, guru-guru sudah pasti akan lebih bermotivasi dalam kerja mereka dan mempunyai sasaran baru untuk dijadikan matlamat.





Menurut Blau dan Scott (1962), institusi pendidikan adalah sebuah organisasi sosial yang memberikan perkhidmatan kepada pelanggan atau penggunaanya iaitu para pelajar yang menerima pendidikan yang akan memberikan faedah kepada mereka melalui perkhidmatan tersebut.

Menurut Vroom (1973) guru adalah pendidik dan merupakan pembentuk generasi akan datang dalam menyampaikan pembelajaran seharian di sekolah. Keupayaan guru tidak hanya bergantung pada kemahiran dan kecekapan mereka sahaja kerana faktor motivasi juga boleh mendorong setiap guru agar mempunyai sikap yang lebih positif dan bertanggungjawab dan seterusnya meningkatkan prestasi dan produktiviti kerja mereka.

Seperti yang kita ketahui manusia mempunyai sifat yang berbeza-beza antara satu sama lain dari segi kebolehan intelek, kemahiran, minat, sikap, aspirasi, daya usaha, pendidikan, latihan dan pengalaman. Disinilah kita dapat melihat pentingnya motivasi dalam pekerjaan guru agar guru dapat bekerjasama untuk mencapai objektif sesebuah sekolah dengan menunjukkan prestasi dan produktiviti yang berkualiti dalam kerja mereka.

1.2 Latarbelakang Lokasi Kajian (Daerah Sandakan)

Sandakan merupakan salah satu daerah yang terletak di negeri Sabah, Sandakan juga dikenali sebagai Bandaraya Alam Semulajadi. Mengikut catatan sejarah, nama Sandakan





berasal daripada perkataan Suluk iaitu ‘Sandak’ bererti ‘pajak gadai’ oleh itu pengertian keseluruhannya adalah ‘bandar pajak gadai’. Sandakan mempunyai kawasan seluas 875 batu persegi yang termasuk kawasan Bandar, separa Bandar, luar Bandar dan laut.

Catatan sejarah mengenai Bandar ini bermula pada abad ke-15 sehinggalah pada hari ini. Bandar ini pernah dikuasai oleh Kesultanan Sulu dan dibuka oleh suku kaum Taosug (suluk), pedagang dari Austria, German dan Scotland. Ia menjadi Bandar di bawah kuasa British sejak tahun 1878 hingga 1969 sebelum Sabah menyertai Malaysia. Bandar Sandakan merupakan Bandar yang cukup unik dengan tinggalan sejarahnya yang masih dikekalkan sehingga kini selain itu, Sandakan juga kaya dengan alam semulajadi yang mendapat tarikan pelancong dalam dan luar negara.



Penduduk Sandakan terdiri daripada orang Melayu, Cina, Kadazandusun, dan suku kaum yang lain seperti suku kaum Bajau, Murut, Sungai, Bugis dan Suluk. Antara kaum yang telah lama menetap di Bandar Sandakan ialah kaum Cina, suku kaum Sungai, Suluk, Bajau Simunul dan Bisaya. Menurut perangkaan penduduk daerah Sandakan pada tahun 2003 adalah seramai 439,384 orang.

Bandar Sandakan merupakan Bandar yang kaya dengan pelbagai sumber sejak awal abad ke-18 lagi. Keistimewaan dan kekayaan sumbernya telah menarik ramai pelabur asing untuk menjalankan perniagaan. Kayu balak merupakan hasil yang telah banyak membawa keuntungan kepada pelabur asing. Selepas perniagaan balak merosot timbul kelapa sawit yang merupakan ekonomi utama Sandakan. Selain daripada itu,





perikanan, pelancongan dan sarang burung juga merupakan kegiatan ekonomi penting di Sandakan.

1.3 Latarbelakang Masalah

Sekolah merupakan sebuah organisasi akademik yang bertujuan untuk memberikan ilmu pendidikan kepada pelajar agar mereka dapat menjadi orang yang mempunyai ilmu pengetahuan dan guru merupakan sumber manusia yang utama dalam sebuah organisasi pendidikan untuk menentukan keberkesanan sesebuah sekolah (Boon Choy, 1979).



Pada hari ini kita mendapati bahawa peranan guru lebih mencabar kerana mereka diharapkan untuk mendidik pelajar dengan pengetahuan dan kepakaran bagi memenuhi keperluan pekerjaan di masa hadapan (Hoyle, 1969). Ini bermakna di samping tugas guru sebagai pengajar dan pemberi maklumat pada pelajar, guru dipertanggungjawabkan juga untuk memikirkan soal penyediaan tenaga kerja dan kepakaran untuk negara.

Selain perubahan dan cabaran yang terdapat dalam dunia pendidikan, peningkatan profesionalisme dan prestasi guru merupakan dua perkara penting yang perlu dititik beratkan dalam perkembangan sistem pendidikan pada hari ini kerana tindakan guru yang berlaku pada hari ini kebanyakannya adalah bersikap proaktif (Wan Mohd Zahid, 1993) sejajar dengan matlamat semua organisasi awam untuk berusaha menuju ke





arah pencapaian cemerlang dalam pengurusan kerja yang produktif, untuk menghasilkan kerja yang produktif guru haruslah mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam dirinya

Produktiviti merupakan penggunaan sumber-sumber pengurusan yang sedia ada secara optima untuk menghasilkan barangan atau memberi perkhidmatan yang menepati kehendak organisasi. Menghasilkan perkhidmatan yang baik bagi seorang guru, memerlukan dorongan untuk mengalakkannya menjalankan tanggungjawab dengan penuh gigh. Dorongan yang dimaksudkan ini adalah usaha-usaha untuk mengekalkan pekerja terus bekerja di organisasi dengan penuh semangat dan menunjukkan prestasi kerja yang tinggi. Proses dorongan dalam pengurusan ini dikenal pasti sebagai motivasi yang bersifat dalaman (Intrinsik) atau luaran (Ekstrinsik) yang akan mendorong guru-guru melaksanakan tugas dengan penuh yakin dan gembira serta dapat menjadikan guru-guru terus berusaha mencapai prestasi kerja yang tinggi dalam tugasnya.

Motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan dan mengukuhkan kelakuan seseorang. Bagi guru-guru ia adalah keadaan dalaman dan luaran diri mereka yang membawa kepada pencapaian objektif kerja. Bagi pengetua pula ianya adalah aktiviti penting untuk memastikan guru-guru mencapai objektif dalam tugas yang mereka lakukan bagi menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Pengetua perlu berinteraksi dengan guru-guru untuk memberi arahan dan panduan berkenaan dengan tugas-tugas seorang guru disamping sentiasa mengambil berat masalah dan kebajikan guru.



Akhbar Utusan (2005), mendedahkan perasaan kecewa guru-guru di negeri Sembilan terhadap suasana tempat kerja mereka kerana bilik guru terlalu padat sehingga ada sesetengah guru terpaksa duduk di atas buku pelajar. Keadaan ini berlaku disebabkan pengetua sekolah tersebut tidak menghiraukan kebajikan guru dan hanya mementingkan pertandingan dan keceriaan sekolah sahaja sehingga mengabaikan kebajikan guru.

Selain itu akhbar Berita harian (2005), melaporkan kejadian dua guru wanita yang berselisih faham kerana masalah peribadi sehingga berlanjutan sehingga beberapa tahun dan akhirnya menimbulkan pergaduhan semasa perhimpunan pelajar. Situasi ini berpunca kerana pentadbir sekolah iaitu pengetua tidak peka dan tidak berusaha menyelesaikan masalah di antara guru perempuan tersebut dan membiarkan masalah tersebut berlarutan hingga bertahun-tahun lamanya.

Disinilah pentingnya kepimpinan pentadbir sekolah iaitu pengetua yang harus peka terhadap perasaan dalaman guru-guru seperti apakah keinginan atau keperluan guru-guru. Jika pengetua berupaya mengenal pasti keperluan dan keinginan guru-guru bagi mempertingkatkan kerjaya dan profesionalisme guru dan dapat menyediakan arah tuju sebagai panduan pada guru-guru untuk mencapai keperluan-keperluan tersebut maka pengetua telah berjaya mengekalkan seorang kakitangan yang mempunyai keinginan bekerja yang tinggi dan penuh dedikasi (Kavina dan Tanaka,1991).



Dari itu, terlebih dahulu pihak sekolah harus mengenal pasti faktor-faktor motivasi kerja yang boleh mempengaruhi prestasi kerja guru seperti yang ditekankan oleh Herzberg (1966) seperti;

- Faktor ganjaran - merangkumi gaji, kenaikan pangkat dan bonus.
- Faktor tenaga manusia – merangkumi latihan kemahiran, kursus, peningkatan pengetahuan akademik dan amalan akauntabiliti.
- Faktor persekitaran kerja - merangkumi penyeliaan pentadbiran, bilik atau pejabat bengkel guru, kemudahan dan kelengkapan alat bengkel, kebersihan dan keceriaan sekolah.

Satu kajian yang dibuat oleh sebuah akhbar harian tempatan menunjukkan 82 peratus daripada guru-guru yang dipilih bagi kajian ini rasa tidak puas hati terhadap profesion perguruan. Terdapat banyak aduan daripada ibubapa yang mengatakan bahawa guru lebih berminat mencari pendapatan lain dan tidak menumpukan sepenuh perhatian terhadap kerjaya mereka. Guru juga tidak berinovatif dalam menyelesaikan masalah sama ada berkaitan dengan pelajar atau tugas-tugas harian yang lain (The Star, 2000). Secara kesimpulannya antara masalah yang disenaraikan dalam kajian tersebut adalah seperti berikut:

- i. Guru tidak puas hati terhadap profesion perguruan
- ii. Tiada komitmen kerja dikalangan guru
- iii. Guru tidak inovatif dalam menyelesaikan masalah dan membuat keputusan





Elis Supartini (2001), menyatakan bahawa motivasi dapat mempengaruhi prestasi seseorang dalam melakukan suatu kegiatan tertentu. Apabila guru-guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimum. Beliau menyatakan beberapa faktor yang dapat memotivasikan kerja guru iaitu:

1. Dorongan Untuk bekerja
2. Tanggungjawab terhadap tugas
3. Minat terhadap tugas
4. Penghargaan atas tugas

Sekiranya sesebuah organisasi itu ingin berjaya mencapai matlamat yang ditetapkan, terlebih dahulu keperluan pekerja-pekerja harus dipenuhi. Menurut Beach (1988), keperluan manusia terbahagi kepada dua iaitu keperluan primer dan keperluan sekunder. Keperluan primer pada dasarnya tidak disyaratkan oleh pengalaman kerana merupakan asas yang mesti dipuaskan bagi setiap manusia sebagai makhluk yang bernyawa. Keperluan sekunder pula bergantung kepada pengalaman yang dipelajari serta berbeza antara setiap individu kerana ianya adalah suatu klasifikasi dan penyénaraian keperluan asas manusia. Menurut Beach (1988) keperluan primer dikenali juga sebagai keperluan fisiologi yang merangkumi keperluan asas manusia seperti:

- Makanan
- Air
- Perlindungan





- Udara
- Seks
- Pemeliharaan diri
- Kawalan suhu
- Rehat

Manakala keperluan sekunder terbahagi kepada dua iaitu sosial dan egoistik.

Keperluan sosial terdiri daripada:

- Sahabat
- Cinta dan kasih sayang
- Dipunyai
- Esteem
- Keselamatan



Keperluan egoistik pula terdiri daripada:

- Keistimewaan diri
- Penghormatan diri
- Penampilan
- Pencapaian
- Perolehan harta
- Kebebasan





Akhbar Utusan (2002), menyatakan tempoh lapan jam sehari sebagai guru boleh mengundang pelbagai masalah terutamanya terhadap pencapaian akademik dan kebajikan guru. Seorang guru yang mengajar 8 jam sehari tidak mempunyai masa yang cukup untuk memeriksa kerja murid dan mempunyai masa yang terhad membuat persiapan untuk pengajaran pada hari esoknya kerana seperti yang kita sedia maklum guru mempunyai pelbagai tugas lain selain daripada mengajar.

Peranan guru di sekolah dilihat begitu penting untuk mencorakkan hala tuju sekolah. Oleh itu, keterampilan guru-guru merupakan elemen penting yang perlu diberi perhatian khusus untuk memastikan mereka sentiasa berada dalam keadaan bersedia, bersemangat serta mempunyai komitmen tinggi terhadap tugas yang dipertanggungjawabkan seterusnya melahirkan prestasi kerja yang tinggi.



Berpanduan isu-isu yang diutarakan di atas maka kita melihat banyak isu-isu yang harus dikaji terutamanya di peringkat sekolah menengah berkenaan dengan motivasi kerja dengan prestasi kerja guru. Justeru itu adalah penting untuk membuat kajian mengenai hubungan motivasi kerja dan prestasi kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah khususnya guru-guru di sekolah menengah Sandakan dengan meninjau pelbagai aspek motivasi kerja yang bersifat Intrinsik (dalaman) dan Ekstrinsik (luaran).



1.4 Pernyataan Masalah

Pendidikan di Malaysia kini sedang menghadapi pelbagai cabaran perubahan yang berlaku dalam beberapa bidang seperti ekonomi, politik, sains dan teknologi, situasi ini memaksa supaya perubahan juga berlaku dalam dunia pendidikan. Keadaan ini sedikit sebanyak mempengaruhi peranan guru sebagai pendidik yang mempunyai tanggungjawab dalam menjadikan pelajar-pelajarnya berilmu selaras dengan perubahan dalam ekonomi, politik, sains dan teknologi.

Akhbar Utusan (2003) yang menyatakan bahawa pada hari ini peranan guru semakin mencabar mereka bukan sahaja mengajar murid di dalam kelas dan sekolah malah terpaksa membuat kerja-kerja yang bukan sepatutnya tugas seorang guru. Selain mengajar dalam kelas guru juga pada masa yang sama terpaksa membuat kerja-kerja tambahan seperti menjadi;

1. Kerani (mencatat kedatangan, rekod murid, kad laporan dan markah murid)
2. Doktor (mencatat rekod kesihatan dan pergigian)
3. Akauntan (mengutip pelbagai jenis wang sekolah)
4. Juruteknik (membaiki kerosakan dalam kelas masing-masing)
5. Polis (menangkap murid yang bermasalah dan menyelesaikan masalah disiplin murid)
6. Kaunselor (menasihati dan memotivasikan pelajar khususnya yang bermasalah)
7. Jurulatih (melatih pelbagai jenis sukan yang terdapat di sekolah)
8. Juruhias (mencantikkan sekolah dan kelas)
9. Penjaga stor (memastikan peralatan mengajar dan pembelajaran ada)



Hasil daripada bebanan tugas yang begitu banyak membuatkan pekerja menjadi tidak bermotivasi dalam kerja mereka dan ini akan menjejaskan prestasi kerja guru. Tambahan pulak guru sebagai seorang manusia biasa secara semulajadinya memang mempunyai sifat malas atau akan cuba mengelak daripada melakukan kerja yang banyak dan membebankan ditambah lagi dengan emosi yang bercelaru, pengaruh budaya kerja (kepimpinan pengetua, insentif, keadaan tempat kerja), status ekonomi dan pengalaman lampau guru akan mencipta satu suasana budaya kerja yang pelbagai dan sukar difahami dan amat susah untuk diselaraskan.

Dalam konteks ini tidak dapat dinafikan bahawa institusi pendidikan berhadapan dengan kenyataan bahawa prestasi kerja guru-guru itu berbeza-beza. Seseengah guru menunjukkan pencapaian kerja yang tinggi dengan memerlukan pengawasan yang sedikit dan menunjukkan kegembiraan pada kerja yang mereka lakukan. Sebaliknya pula terdapat guru-guru yang hanya menampilkan prestasi kerja yang rendah seperti tidak hadir kesekolah (Shukor Hamdan, 2000). Di sinilah perlunya motivasi kerja yang tinggi dalam diri seseorang guru untuk meningkatkan prestasi kerja mereka.

Hasil daripada pernyataan masalah di atas kita dapat melihat betapa penting dan perlunya kajian mengenai hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja dijalankan untuk meninjau sama ada terdapat hubungan di antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru dan meninjau sama ada terdapatnya perbezaan Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik dalam mempengaruhi prestasi kerja guru. kajian ini juga akan melihat adakah terdapat perbezaan prestasi kerja berdasarkan prestasi kerja guru.





1.5 Objektif Kajian

1.5.1 Objektif Umum

Secara umumnya kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja guru.

1.5.2 Objektif Khusus

Objektif khusus kajian ini adalah untuk:

- a) Mengenalpasti samaada wujud hubungan di antara faktor-faktor dalam motivasi kerja dengan tahap prestasi kerja guru.
- b) Mengenalpasti adakah terdapat perbezaan antara Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik dalam mempengaruhi prestasi kerja guru.
- c) Menentukan samaada terdapat perbezaan yang signifikan berdasarkan latar belakang responden seperti umur, jantina, agama, bangsa, status perkahwinan, negeri asal, kelulusan akademik dan pengalaman sebagai guru terhadap prestasi kerja guru.

1.6 Soalan-Soalan Kajian

1. Adakah wujud hubungan yang signifikan di antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru?
2. Sama ada terdapat perbezaan Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik dalam mempengaruhi prestasi kerja guru?





3. Adakah wujud perbezaan yang signifikan di antara latarbelakang responden seperti umur, jantina, status perkahwinan, bangsa, negeri asal, kelulusan akademik, pengalaman sebagai guru dan agama dalam mempengaruhi prestasi kerja guru?

1.7 Hipotesis Kajian

Melalui soalan-soalan kajian yang dinyatakan di atas maka dapatlah dinyatakan hipotesis-hipotesis kajian yang berkaitan dengan masalah yang ingin di kaji iaitu:

1. H_0 = Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru.
2. H_0 = Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor Motivasi Intrinsik dengan prestasi kerja guru
3. H_0 = Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor Motivasi Ekstrinsik dengan prestasi kerja guru
4. H_0 = Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara latarbelakang responden dengan prestasi kerja guru.



1.8 Signifikan Kajian

Melalui kajian ini diharapkan segala maklumat yang diperolehi dapat memberi manfaat kepada pihak sekolah terutamanya pengetua untuk mengenal pasti hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja dalam organisasi sekolah.

Diharapkan kajian ini dapat membantu pihak sekolah khususnya pengetua mengenal pasti faktor demografi seperti jantina, umur, bangsa, agama, negeri asal, status perkahwinan, kelulusan akademik dan pengalaman menjadi guru sebagai pembolehubah yang dapat mempengaruhi prestasi kerja guru.

Hasil kajian ini juga diharap dapat memberi maklumat penting kepada pihak sekolah khususnya pengetua untuk mengenal pasti bagaimanakah hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru.

Maklumat yang diperolehi dalam kajian ini diharap akan memberikan panduan kepada pihak sekolah terutamanya pengetua untuk meningkatkan motivasi kerja guru dalam meningkatkan prestasi kerja guru-guru yang terlibat, kerana secara tidak langsung apabila motivasi kerja meningkat, prestasi kerja juga akan meningkat.

Kajian ini juga diharapkan dapat mendedahkan tahap motivasi kerja guru yang mempunyai hubungan dengan prestasi kerja mereka. Dengan ini pihak sekolah dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan lagi tahap motivasi kerja guru agar dapat menambah prestasi kerja guru.



1.9 Definisi Istilah

1.9.1 Motivasi Kerja

Kesungguhan atau keupayaan seseorang pekerja melakukan pekerjaan untuk mencapai matlamat organisasi disamping matlamat sendiri. Dalam kajian ini motivasi kerja adalah kesungguhan guru untuk dapat bekerja lebih produktif dalam pekerjaan mereka.

1.9.2 Prestasi Kerja

Vroom (1964), menyatakan bahawa prestasi kerja merupakan sesuatu kombinasi hasil gabungan antara kebolehan dan motivasi dimana kebolehan adalah keupayaan individu untuk melaksanakan sesuatu kerja. Selain itu, Reitz (1987) menyatakan prestasi adalah berfungsi kepada kebolehan individu dan motivasi. Prestasi dipengaruhi oleh interaksi dan motivasi kebolehan seseorang yang berdasarkan kepada pengetahuan, kemahiran fizikal, mental dan pengalaman seseorang dalam melaksanakan tugas.

Guion (1965), menyatakan bahawa prestasi kerja mempunyai dua bahagian iaitu secara kuantiti yang merujuk 'hasil' iaitu suatu kerja yang dilakukan seperti jumlah keluaran barangan oleh individu dalam kerja mereka. Kedua ialah 'kualiti' yang merujuk kepada bagaimana kesempurnaan seseorang itu melakukan kerja, contohnya barang yang dikeluarkan adalah lengkap dan sempurna. Dalam kajian ini prestasi kerja dimaksudkan sebagai kualiti dan hasil kerja guru-guru.





1.9.3 Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik atau Motivator ialah motivasi yang berkait dengan faktor dalaman yang timbul dari dalam diri seseorang individu. Motivasi ini timbul daripada keinginan diri sendiri untuk mencapai matlamat seperti potensi diri dan keseronokan (Teo Letty @ Farina, 2001). Dalam kajian ini motivasi Intrinsik berfokus kepada guru-guru sekolah menengah yang merangkumi pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, pencapaian dan pengiktirafan.

1.9.4 Motivasi Ekstrinsik

Dikenali juga sebagai motivasi Hygiene yang berkait dengan faktor-faktor dorongan luaran yang menyebabkan individu tersebut menceburi diri dalam sesuatu aktiviti contohnya, hadiah, pujian dan perhatian (Teo Letty @ Farina, 2001). Dalam kajian ini penyelidik memberi fokus kepada faktor Ekstrinsik guru seperti hubungan interpersonal, kepimpinan pentadbir sekolah, Keadaan tempat kerja serta keselamatan dan jaminan kerja.

1.10 Batasan Kajian

Terdapat beberapa batasan kajian yang terdapat dalam kajian ini iaitu:

1. Kajian ini hanya dijalankan dalam tempoh masa yang singkat iaitu selama empat bulan sahaja.
2. Kajian ini hanya melibatkan sekolah menengah sahaja.





3. Kajian ini hanya melibatkan sekolah menengah yang terletak di kawasan Bandar Sandakan sahaja.
4. Responden kajian ini hanya melibatkan guru-guru sekolah menengah sahaja.
5. Kajian ini hanya mengukur motivasi kerja guru yang bersifat Intrinsik (dalaman) dan Ekstrinsik (luaran)
6. Masa kajian dan sampel kajian yang terhad maka ia kemungkinan tidak dapat mewakili populasi diperingkat negara.
7. Kajian ini merupakan pengalaman pertama penyelidik dalam bentuk menganalisis data secara statistik oleh itu keupayaan dan kemampuan penyelidik adalah terbatas.

