



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA GURU DENGAN PRESTASI KERJA GURU DALAM KALANGAN GURU SEKOLAH JENIS KEBANGSAAN TAMIL MANJUNG



05-4506832



pustaka

NIRMALA DEVI A/P SINASAMY

Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2020



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA GURU
DENGAN PRESTASI KERJA GURU DALAM
KALANGAN GURU SEKOLAH JENIS
KEBANGSAAN TAMIL MANJUNG

NIRMALA DEVI A/P SINASAMY



DISERTASI DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK
MEMPEROLEH IJAZAH SARJANA PENDIDIKAN
(PENGURUSAN PENDIDIKAN)
(MOD PENYELIDIKAN DAN KERJA KURSUS)

FAKULTI PENGURUSAN PENDIDIKAN
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2020





Sila tanda (✓)

Kertas Projek

Sarjana Penyelidikan

Sarjana Penyelidikan dan Kerja Kursus

Doktor Falsafah

/

INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH**PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN**

Perakuan ini telah dibuat pada 16 hari bulan JUN (bulan) 2020

i. Perakuan pelajar :

Saya, NIRMALA DEVI /P SINASAMY M20161000461 (SILA NYATAKAN NAMA PELAJAR, NO. MATRIK DAN FAKULTI) dengan ini mengaku bahawa disertasi/tesis yang bertajuk HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA GURU DENGAN PRESTASI KERJA DALAM KALANGAN GURU SEKOLAH JENIS KEBANGSAAN TAMIL DI DAERAH MANJUNG adalah hasil kerja saya sendiri. Saya tidak memplagiat dan apa-apa penggunaan mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dilakukan secara urusan yang wajar dan bagi maksud yang dibenarkan dan apa-apa petikan, ekstrak, rujukan atau pengeluaran semula daripada atau kepada mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dinyatakan dengan se jelasnya dan secukupnya

Tandatangan pelajar

ii. Perakuan Penyelia:

Saya PM DR. SYED ISMAIL SYED MOHAMAD (NAMA PENYELIA) dengan ini mengesahkan bahawa hasil kerja pelajar yang bertajuk HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA GURU DENGAN PRESTASI KERJA DALAM KALANGAN GURU SEKOLAH JENIS KEBANGSAAN TAMIL MANJUNG (TAJUK) dihasilkan oleh pelajar seperti nama di atas, dan telah diserahkan kepada Institut Pengajian Siswazah bagi memenuhi sebahagian / sepeuhnya syarat untuk memperolahkan Ijazah SARJANA PENGURUSAN PENDIDIKAN (SILA NYATAKAN NAMA IJAZAH).

16/06/2020

Tarikh

Tandatangan Penyelia





**INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH /
INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES**

**BORANG PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS/DISERTASI/LAPORAN KERTAS PROJEK
DECLARATION OF THESIS/DISSERTATION/PROJECT PAPER FORM**

Tajuk / Title: HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA GURU DENGAN
PRESTASI KERJA DALAM KALANGAN GURU SEKOLAH
JENIS KEBANGSAAN TAMIL MANJUNG

No. Matrik / Matric No.: M20161000461

Saya / I : NIRMALA DEVI A/P SINASAMY

(Nama pelajar / Student's Name)

mengaku membenarkan Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek (Kedoktoran/Sarjana)* ini disimpan di Universiti Pendidikan Sultan Idris (Perpustakaan Tuanku Bainun) dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

acknowledged that Universiti Pendidikan Sultan Idris (Tuanku Bainun Library) reserves the right as follows:-

1. Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek ini adalah hak milik UPSI.
The thesis is the property of Universiti Pendidikan Sultan Idris
2. Perpustakaan Tuanku Bainun dibenarkan membuat salinan untuk tujuan rujukan dan penyelidikan.
Tuanku Bainun Library has the right to make copies for the purpose of reference and research.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan Tesis/Disertasi ini sebagai bahan pertukaran antara Institusi Pengajian Tinggi.
The Library has the right to make copies of the thesis for academic exchange.
4. Sila tandakan (✓) bagi pilihan kategori di bawah / Please tick (✓) from the categories below:-

☐ **SULIT/CONFIDENTIAL**

Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub dalam Akta Rahsia Rasmi 1972. / Contains confidential information under the Official Secret Act 1972

☐ **TERHAD/RESTRICTED**

Mengandungi maklumat terhad yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan ini dijalankan. / Contains restricted information as specified by the organization where research was done.

☒ **TIDAK TERHAD / OPEN ACCESS**

(Tandatangan Pelajar/ Signature)

(Tandatangan Penyelia / Signature of Supervisor)
& (Nama & Cop Rasmi / Name & Official Stamp)

Tarikh: 16/06/2020

Catatan: Jika Tesis/Disertasi ini **SULIT @ TERHAD**, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh laporan ini perlu dikelaskan sebagai **SULIT** dan **TERHAD**.

Notes: If the thesis is CONFIDENTIAL or RESTRICTED, please attach with the letter from the related authority/organization mentioning the period of confidentiality and reasons for the said confidentiality or restriction.



PENGHARGAAN

Terlebih dahulu saya mengucapkan ribuan terima kasih kepada tuhan yang memberkati saya dengan kesihatan , kekuatan semangat untuk belajar dan menyiapkan kajian ini. Saya mengambil peluang ini untuk merakamkan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada penyelia saya Profesor Madya Dr. Syed Ismail Bin Syed Mohamad di atas kesabaran, sokongan dan bimbingan yang banyak membantu kepada kejayaan dalam penghasilan tesis ini. Segala bantuan, semangat, strategi dan kebijaksanaan beliau telah banyak mengajar saya untuk menjadi seorang penyelidik dan pendidik yang baik.

Tidak dilupakan kepada barisan pensyarah yang senantiasa menunjuk ajar dan menjadi panduan kepada saya untuk menyiapkan projek ini tanpa sebarang masalah. Juga berterima kasih kepada staf teknikal di Fakulti Pengurusan dan Ekonomi, Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI) yang sudi berkongsi pengalaman sepanjang pengajian ini. Segala pengalaman yang dilalui pasti tidak dapat dilupakan.

Terima kasih kepada Pengawai Pendidikan Manjung PPD, di Daerah Manjung dan guru-guru besar dan guru-guru dan kakitangan Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil (SJKT) kerana telah memberi sokongan penuh dalam kerja lapangan dan memudahkan proses untuk mendapat data. Tidak lupa juga penghargaan dan jutaan terima kasih kepada Guru Besar SJKT Kg. Tun Sambanthan, Ayer Tawar, Perak yang sentiasa membenarkan saya untuk mendapatkan data di sekolah ini, membenarkan keluar untuk mengumpul data di sekolah-sekolah lain dan berjumpa penyelia saya walaupun terdapat program-program di sekolah.

. Ribuan terima kasih kepada kedua-dua ibu bapa yang saya hormati, dan rakan-rakan sekerja sentiasa memberi kerjasama, dorongan, yang amat saya perlukan.. Akhir kata, ucapan terima kasih juga kepada semua yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam memberikan sumbangan cadangan dan bantuan dalam menyiapkan tesis ini. Semoga penyelidikan dan tesis ini dapat berguna untuk tatapan generasi akan datang.





ABSTRAK

Kajian ini bertujuan menentukan tahap hubungan antara motivasi kerja guru dengan prestasi kerja guru-guru di Sekolah Kebangsaan di Daerah Manjung, Perak. Seramai 200 responden iaitu guru lelaki ($n=87$) dan guru perempuan ($n=113$) kajian terdiri daripada guru-guru sekolah Tamil di daerah Manjung, Perak terlibat dalam kajian ini yang dipilih secara persampelan rawak berlapis (*stratified random sampling*). Antara instrumen kajian yang digunakan ialah satu set soal selidik yang diadaptasikan dan diubahsuai daripada *Communication Satisfaction Questionnaire Databank* yang dibangunkan oleh Downs dan Hazen. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferense seperti peratusan, min, sisihan piawai dan korelasi pearson. Dapatan menunjukkan nilai min motivasi kerja guru berkaitan aspek gaji ($M=3.13$, $sp=0.81$), kenaikan pangkat ($M=3.10$, $sp=0.88$), peluang melanjutkan pelajaran ($M=3.22$, $sp=0.78$) dan kualiti peribadi ($M=3.98$, $sp=0.77$). Dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja guru dari aspek kualiti peribadi dalam kalangan guru yang berkerja di Sekolah jenis kebangsaan Tamil di Daerah Manjung dengan prestasi kerja guru ($r=0.824$, $p<0.001$). Dengan itu, menerusi kajian ini pengkaji ingin menekankan bahawa pelaksanaan aktiviti dalam usaha meningkatkan kualiti peribadi guru akan turut memberi kesan untuk meningkatkan tahap motivasi kerja dalam kalangan guru tersebut. Selain meningkatkan kualiti peribadi guru, mereka juga dapat dimotivasikan untuk terus meningkatkan prestasi kerja mereka. Ini secara langsung akan meningkatkan kualiti dalam diri mereka dan taraf pendidikan negara.



RELATIONSHIP BETWEEN THE TEACHERS WORK MOTIVATION WITH THE TEACHERS WORK PERFORMANCE IN THE MANJUNG DISTRICT PRIMARY TAMIL SCHOOLS

ABSTRACT

This study aimed to determine the relationship between teachers 'work motivation and teachers' performance at the National School in Manjung District, Perak. A total of 200 respondents, namely male teachers ($n = 87$) and sex teachers ($n = 113$), comprising Tamil school teachers in Manjung district, Perak, were involved in this study selected by stratified random sampling. Among the instruments used was a set of questionnaires adapted from the Communication Satisfication Questionnaire Databank developed by Downs and Hazen. The obtained data were analyzed using descriptive and inferential statistics such as percentage, mean, standard deviation and pearson correlation. The findings indicate the mean values of teacher motivation in terms of salary ($M = 3.13$, $sp = 0.81$), promotion ($M = 3.10$, $sp = 0.88$), opportunities for further education ($M = 3.22$, $sp = 0.78$) and personal quality ($M = 3.98$, $sp = 0.77$). The findings showed that there was a strong relationship between teacher motivation in terms of personal quality among teachers working in Tamil national schools in Manjung District and teacher work performance ($r = 0.824$, $p < 0.001$). Therefore, through this study the researchers want to emphasize that implementing activities in an effort to improve the personal quality of teachers will also have an impact on increasing the level of motivation among the teachers. In addition to improving teachers' personal qualities, they can also be motivated to continue to improve their work performance. This will directly improve their quality of life and the quality of education of the nation.

KANDUNGAN

Muka Surat

PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN	ii
BORANG PENGESAHAN PENYERHAN TESIS	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	viii
SENARAI RAJAH	ix
SENARAI SINGKATAN	x

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1	Pengenalan	1
1.2	Latar Belakang Kajian	7
1.3	Pernyataan Masalah	9
1.4	Tujuan Kajian	11
1.5	Objektif Kajian	11
1.6	Soalan Kajian	12

1.7	Hipotesis Kajian	13
1.8	Kerangka Teori	14
1.8.1	Kerangka Teori Kajian	14
1.8.2	Kerangka Konseptual Kajian	19
1.9	Kepentingan Kajian	20
1.10	Batasan Kajian	20
1.11	Definisi Operasi	21
1.11.1	Motivasi Guru	21
1.11.2	Prestasi Kerja Guru	23
1.11.3	Kualiti Peribadi Guru	24
1.12	Rumusan	26

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	27
2.2	Definisi Motivasi	27
2.2.1	Konsep Motivasi	31
2.2.2	Kepentingan Motivasi	33
2.3	Konsep Prestasi Guru	36
2.3.1	Teori Prestasi Kerja	40
2.3.2	Teori Hierarki Keperluan Maslow	41
2.3.3	Teori Dua Faktor Dorongan -Persekitaran Herzberg	49

2.3.4	Teori “ <i>Existence Relatedness Growth</i> ” Aiderfer	50
2.3.5	Teori Persamaan Adam	52
2.3.6	Teori Jangkaan Vroom	55
2.3.7	Model Komitmen	58
2.4	Kajian Dalam Negara Tentang Prestasi Kerja	61
2.5	Kajian Luar Negara Tentang Prestasi Kerja	64
2.6	Rumusan	67

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	68
3.2	Reka Bentuk Kajian	69
3.3	Populasi Kajian	69
3.4	Persampelan	70
3.5	Instrumen Kajian	72
3.5.1	Bahagian A : Maklumat Demografi	73
3.5.2	Bahagian B : Soal Selidik Tentang Motivasi Kerja Guru	74
3.5.3	Bahagian C : Prestasi Kerja guru	75
3.6	Kajian Rintis	75
3.7	Prosedur Pengumpulan Data	76

3.8	Prosedur Penganalisisan Data	77
3.9	Rumusan	80

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	81
4.2	Latar Belakang Responden	82
4.3	Analisis Profil Responden	82
4.3.1	Jantina	82
4.3.2	Umur	83
4.3.3	Tempoh Perkhidmatan Responden Kajian	85
4.3.4	Pengalaman Di Sekolah Semasa Responden Kajian	86
4.3.5	Analisis Dapatan Kajian Berdasarkan Persoalan Kajian	88
4.4.1	Persoalan Kajian 1: Apakah Tahap Motivasi Dalam Kalangan Warga Pendidik	88
4.4.2	Analisis Inferensi Menjawab Soalan Kajian	105
4.4	Rumusan	111

BAB 5 PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.1	Pengenalan	112
5.2	Rumusan Kajian	113
5.3	Perbincangan	114
5.4	Implikasi dan Cadangan	119
5.5	Kesimpulan	120

RUJUKAN

126

SENARAI LAMPIRAN

A Instrumen Kajian (Borang Soal Selidik)

B Output SPSS Kajian

SENARAI JADUAL

No. Jadual		Muka Surat
1.1	Pengkelasan Teori-Teori Motivasi Kerja	15
2.1	Pengkelasan Teori-Teori Prestasi Kerja	40
3.1	Taburan Soal Selidik Kajian	72
3.2	Skala Likert Lima Mata untuk Item Instrumen Paras Motivasi Kerja Guru	74
3.3	Skala Penentuan Tahap Motivasi Kerja Guru	78
4.1	Taburan Bilangan dan Peratusan Responden Mengikut Jantina	83
4.2	Tahap Umur	84
4.3	Taburan Bilangan dan Peratusan Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan di Sekolah yang dikaji	86
4.4	Taburan Pengalaman Responden di Sekolah Yang Dikaji	88
4.5	Taburan Responden Mengikut Frekuensi bagi Item Tahap Motivasi Dalam Kalangan Warga Pendidik	90
4.6	Taburan Responden Mengikut Frekuensi bagi Item Motivasi dari Aspek Gaji	93
4.7	Taburan Responden Mengikut Frekuensi bagi Item Motivasi dari Aspek Kenaikan Pangkat	96

4.8	Taburan Responden Mengikut Frekuensi bagi Item Motivasi dari Aspek Peluang Melanjutkan Pelajaran	99
4.9	Taburan Responden Mengikut Frekuensi bagi Item Motivasi Diri Aspek Kualiti Peribadi	102
4.10	Analisis Korelasi Antara Motivasi Guru dari Aspek Gaji dengan Prestasi Kerja	105
4.11	Analisis Korelasi Antara Motivasi Kerja Aspek Kenaikan Pangkat dengan Prestasi Guru	106
4.12	Analisis Korelasi Antara Motivasi Kerja Aspek Peluang Melanjutkan Pelajaran dengan Prestasi Kerja Guru	107
4.13	Analisis Korelasi Antara Motivasi Guru dari Aspek Peluang Melanjutkan Pelajaran dengan Prestasi Kerja	109
4.14	Analisis Korelasi Antara Motivasi Guru dari Apek Kualiti Peribadi dengan Prestasi Kerja.	110



SENARAI RAJAH

No. Rajah

Muka Surat

1.1	Graf Pencapaian UPSR Daerah Manjung	10
2.4	Kerangka Konseptual Kajian	19



SENARAI SINGKATAN

PPD	Pejabat Pendidikan Daerah
SPSS	<i>Standard Package For The Sosial Science</i>
LNPT	Laporan Penilaian Prestasi Tahunan



BAB 1

PENDAHULUAN



1.1 Pengenalan

Motivasi dikatakan sebagai suatu program atau suatu proses yang mampu membekalkan semangat, nilai gigih, arah dan perilaku tenaga yang kuat, mempunyai fokus dan semangat yang bertahan lama. Motivasi adalah usaha yang didasari untuk mengarahkan dan menjaga tingkahlaku seseorang agar ia terdorong untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Motivasi juga satu dorongan atau rangsangan psikologi seseorang untuk belajar mahupun kerja secara bersungguh-sungguh sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. (Tengku Sarina Aini Tengku Kasim Fadillah Mansor, 2007)



Motivasi berpunca dari dalam ataupun dari luar diri seseorang. Motivasi dalaman dan luaran boleh didorong melalui beberapa faktor. Guru perlu mempunyai kedua-dua motivasi untuk menjalankan tugasnya tanpa sebarang halangan. Barulah mereka dapat menjalankan tugas yang disarankan dengan betul dan baik. Kerja merupakan sesuatu yang penting kepada setiap individu. Ia bukan sekadar untuk mencari nafkah bagi diri atau keluarga semata-mata, bahkan lebih daripada itu. Kerja menjadi lambang identiti seseorang, penentu status sosial dan ekonomi serta memberi sumbangan terhadap penghormatan dan keagungan diri seseorang (Schultz & Schultz, 2005). Kajian dan penyelidikan mengenai kerja menunjukkan manusia menghabiskan kira-kira lapan hingga dua belas jam sehari untuk bekerja bagi tempoh selama 40-45 tahun (Schultz & Schultz, 1994).

Campuran pembangunan profesional guru (PG) direka untuk meningkatkan pengetahuan kandungan guru dan pengetahuan kandungan pedagogi. Terdapat banyak persetujuan (walaupun tidak semestinya sokongan empiri untuk ciri-ciri program PG yang diperlukan dan mencukupi untuk kejayaan mereka (Darling-Hammond 2009; Guskey, 2003; Hassel, Valli, 1998; Loucks-Horsley 2003; Suruhanjaya Kebangsaan Pengajaran dan Amerika Masa Depan, 1996; Weiss & Pasley, 2009). Di samping memberi tumpuan kepada pengetahuan dan amalan guru, terdapat panggilan segera untuk mengkaji peranan motivasi guru dalam PG. Contohnya, Goldsmith dan Schifter (1997) mencadangkan penerangan tentang pembangunan guru perlu ditambah dengan faktor motivasi individu.



Begitu juga, dalam kajiannya Tittle (2006) menyimpulkan bahawa motivasi adalah aspek yang sangat penting kepada seseorang guru dan pembelajaran guru. Pelbagai kajian telah dilakukan dalam bidang ini untuk membuka peluang kepada semua pihak untuk memahami keperluan motivasi dalam kalangan guru untuk teruskan pembelajaran.

Boyd (2003) menekankan peranan kritikal motivasi guru dalam Pembangunan profesionla Guru sebagai satu daripada empat cadangan utama mereka: "Satu cabaran utama untuk projek-projek Pembangunan profesionl Guru berskala besar terletak dalam menarik guru dan mengekalkan penglibatan mereka supaya mereka dapat menerima dengan penuh (Pembangunan profesional Guru), Walau bagaimanapun, kerja-kerja baru dalam Pembangunan profesional Guru dalam matematik dan Sains (Weiss & Pasley, 2009) tidak secara jelas memasukkan atau mementingkan motivasi.

Manakala, kerja atau tugas boleh dikelaskan sebagai perkara yang tidak penting dan tidak difokuskan sejak kecil untuk kanak-kanak. Oleh yang demikian, apabila menjejak kaki ke zaman remaja atau zaman dewasa maka mereka tidak mempunyai idea tentang aktiviti bekerja. Kerja dikatakan sebagai aktiviti khidmat kepada negara oleh beberapa syarikat. Konsep ini adalah sangat tinggi falsafahnya dan berkesan terhadap jiwa tenaga pekerja dari semua lapisan. Sementara itu, Islam pula mengatakan bahawa kerja itu adalah satu ibadah. Konsep ini juga sangat tinggi falsafahnya yang boleh dibudayakan dalam kalangan masyarakat tempatannya (Aerisuli Binti Awang , 2011).





Dalam kegiatan pembelajaran sangat diperlukan adanya motivasi mengajar. prestasi belajar akan menjadi optimal, apabila didukung dengan motivasi mengajar guru. Semakin tinggi motivasi mengajar yang dimiliki oleh guru maka akan semakin tinggi pula prestasi yang dicapai oleh pelajar. Jadi motivasi mengajar akan senantiasa memberi semangat pada pelajar. Adapun tujuan motivasi mengajar adalah untuk menggerakkan kemauan mengajar guru dalam meningkatkan prestasi belajar pada pelajar (Aerisuli Binti Awang, 2011)..

Guru sebagai pendidik dan pengajar, haruslah mempunyai pemikiran dan emosi yang stabil, mempunyai sikap relaistik, jujur, terbuka minda dan jiwa, peka terhadap perubahan dan perkembangan terutamanya dalam inovasi pendidikan (Isnaizakiya, 2014) yang dapat dikaitkan dengan pengurangan stres yang semakin hari semakin bertambah. Oleh itu, adalah menjadi tanggungjawab yang dipikul oleh para pendidik untuk terus memberikan sumbangan yang tidak terbatas dalam mencapai wawasan negara dan merealisasikan perubahan dalam sistem pendidikan.

Seorang guru diharapkan dapat tampil professional dalam menjalankan tugasnya, kerana usaha yang maksimum akan menjadi bahagian penting dalam proses pengajaran. Salah satu faktor tunjang yang paling utama untuk mencapai profesionalisme dalam suatu pengajaran adalah adanya motivasi yang mesti dimiliki oleh setiap peribadi yang bersangkutan, kerana berdasarkan adanya motivasi mengajar maka akan timbul dalam diri seseorang rasa cinta terhadap profesional sehingga dapat melahirkan hasil yang maksimum bagi prestasi belajar.





Guru harus mampu memainkan perannya sebaik mungkin, sebagaimana telah dinyatakan oleh Slameto (2003) yang turut dinyatakan dalam kajian Muhammad UzerUsman (2006) bahawa salah satu sikap profesionalisme guru adalah memiliki semangat untuk memberikan layanan kepada pelajar sekolah dan masyarakat. Dengan demikian motivasi mengajar merupakan penggerak perilaku yang bersifat dinamis, majmuk dan spesifik bagi guru sebagai pengajar.

Sebagai seorang guru sudah menyedari apa yang sebaiknya dilakukan untuk menciptakan syarat-syarat pembelajaran yang dapat menetapkan tujuan untuk anak didik. Di sini tentu saja tugas guru berusaha menciptakan suasana belajar yang menggairahkan dan menyenangkan bagi semua anak didik. Suasana belajar yang tidak menggairahkan dan menyenangkan bagi anak didik biasanya lebih mendatangkan kegiatan pengajaran yang kurang harmonis. Anak didik gelisah duduk berlama-lama di kerusi mereka masing-masing. Keadaan ini tentu menjadi kekangan yang serius bagi tercapainya tujuan pengajaran (Peter Westwood, 2008).

Beberapa aspek yang penting dalam memilih seorang guru yang baik. Antaranya ialah:

- 1) Faktor Perhubungan.

Guru menunjukkan mereka boleh membuat hubungan dengan pelajar. Mereka menunjukkan bahawa mereka benar-benar menikmati pelajar, mengetahui anak-anak belajar lebih baik apabila mereka percaya guru suka kepada mereka.





2) Proses Formatif.

Guru mempunyai alat dan proses yang mana mereka menilai pemahaman murid tentang subjek. Mereka menggunakan sistem untuk mengukur pertumbuhan pelajar.

3) Dinamik Persekitaran.

Guru mewujudkan suasana yang kondusif untuk pembelajaran. Mereka mencari cara untuk menjaga setiap pelajar "dalam permainan." Tiada tugas membolehkan pelajar menyerah. Guru mengejar pelajar yang terpinggir.

4) Komponen Pengetahuan.

Guru tahu perkara mereka dengan baik. Mereka telah menguasai kandungan dan mengetahui bagaimana untuk menyampaikannya kepada tahap gred yang sesuai.

5) Peningkatan yang berterusan.

Guru tidak pernah berhenti belajar dan berkembang. Mereka mencari cara kreatif untuk meningkatkan rancangan pelajaran dan pedagogi mereka. Mereka adalah "aliran", bukan "kolam".

6) Suara Pelajar.

Adalah penting guru mempunyai suara yang jelas dalam bilik darjah, tetapi juga pelajar lakukan juga. Pengalaman kursus tidak boleh menjadi kepala bercakap,



penghantaran data sehalal - keperluan dan susunan para pelajar harus memberitahu pedagogi.

Merujuk kepada motivasi kerja, terdapat beberapa faktor yang menyebabkan seseorang itu kekal dengan kerjayanya atau bertukar kepada pekerjaan baru. Antara faktor-faktor yang berkemungkinan mempengaruhi fenomena di atas adalah faktor ganjaran, keperluan sosial dan psikologi seperti peluang kenaikan pangkat dan kuasa, jaminan kerja, peluang melanjutkan pelajaran, prestasi murid, Keseronokan dan kegembiraan bekerja dipercayai membawa motivasi yang tinggi serta melahirkan sikap dan tingkah laku yang positif kepada organisasi (sekolah).

1.2 Latar Belakang Kajian

Walaupun kita kini hidup di dunia yang sangat canggih ini, terdapat banyak perkara yang perlu diberi dan diambil untuk melangsungkan kehidupan kita. Golongan guru juga termaktub di bawah sistem yang sama. Dari aspek fisiologi dan psikologi, peranan dan tanggungjawab yang dimainkan oleh para guru semakin hari semakin bertambah berat (Mokhtar Ahmad,1998) dalam Woo Sew Fun (2008).



Perkembangan yang meruncing kepada kemodenan juga tidak melepaskan sistem pendidikan negara mengalami perubahan yang sangat ketara berbanding dengan sistem pendidikan pada era 90an. Ini bukan sahaja sistem pendidikan telah diubah Dan memberi impak kepada pelajar tetapi Juga kepada para guru yang terpaksa mengalami dan memikul beberapa cabaran yang sangat getir dalam mendidik anak-anak didik mereka. Kajian yang dijalankan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia berkaitan dengan isu tugas dan tanggungjawab guru (KPM 2016) juga menyokong kenyataan bahawa sememangnya kerja dan tanggungjawab guru Semakin hari semakin membebankan.

Pada masa ini profesion perguruan merupakan profesion yang sangat mencabar kerana tugas dan tanggungjawab guru yang begitu berat (Norashid bin Othman, Hamzah binMd Omar, Universiti Malaysia Sabah, 2014). Menurut pengkaji lagi beban tugas yang banyak dalam kalangan guru juga telah menimbulkan ketidak puas hatian kelebihan dari segi emosi dan mental serta kerumitan dalam bekerja di sesebuah sekolah. Ini juga dikatakan sebagai satu tekanan emosi kepada para guru yang terpaksa menumpukan perhatian sekaligus kepada semua pelajar yang mempunyai seni complexity yang amat tinggi.

Menurut teori motivasi manusia yang diasaskan oleh frederick herzberg pada tahun 1966 yang menguraikan tentang motivasi manusia dalam sesebuah pekerjaan yang melibatkan mereka. Kajian yang dijalankan ini memberi kesimpulan bahawa terdapat lima faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang terutamanya Guru untuk bekerja iaitu





pencapaian mereka, pengiktirafan, suasana kerja, kemajuan serta tanggungjawab yang dilakukan oleh mereka.

Pengkaji Ingin melakukan kajian yang menjurus kepada hubungan di antara kerja dengan prestasi dalam kalangan guru untuk mengetahui dan menjelaskan kepada masyarakat umum bahawa prestasi adalah salah satu aspek yang sememangnya akan mempengaruhi tahap tanggungjawab merek

1.3 Pernyataan Masalah



Dalam kajian ini, pengkaji ingin meninjau motivasi kerja guru terhadap prestasi guru dalam kalangan guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Di Daerah Manjung. Terdapat beberapa dimensi yang dapat diambil sebagai komponen penting untuk menilai prestasi kerja dalam kalangan guru. Antara dimensi yang dilihat ialah penghasilan kerja, pengetahuan dan kemahiran, kualiti peribadi, jalinan hubungan dan kerjasama serta kegiatan dan sumbangan. (Jabatan Perkhidmatan Awam, 2013). Manakala, motivasi dalam kalangan guru dapat dilihat dari aspek pencapaian pelajar. Kajian ini bertujuan untuk mengkaji motivasi kerja guru terhadap prestasi guru dalam kalangan guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil di Daerah Manjung.





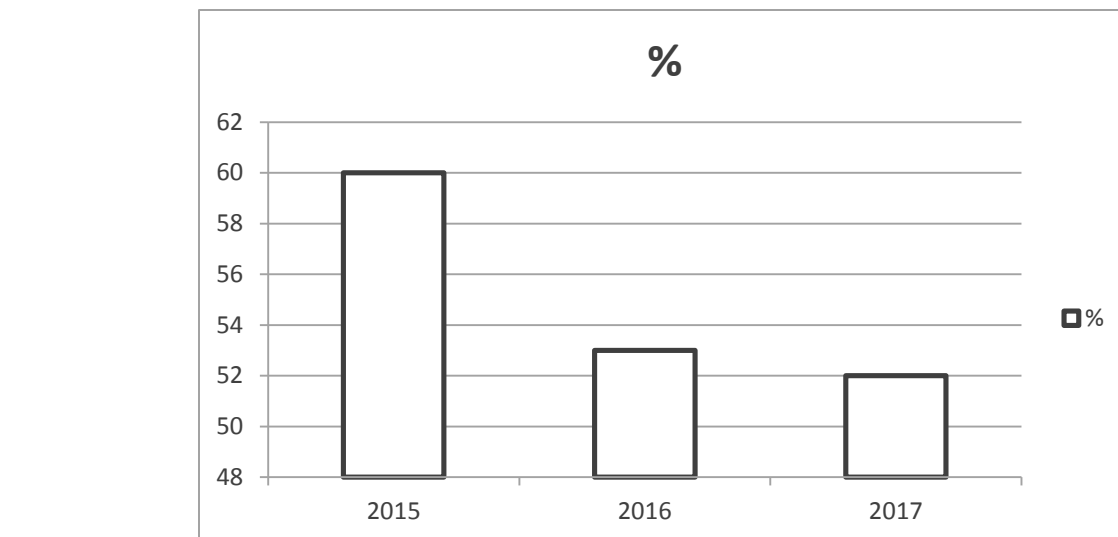
Kajian ini telah dijalankan 15 buah Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil di daerah Manjung. Sekolah- sekolah Tamil di daerah Manjung terdiri daripada kategori A, B dan sekolah kurang murid (SKM). Terdapat guru-guru yang berpengalaman lebih daripada 25, 20 tahun, 15 tahun dan juga guru-guru yang baharu. Kajian ini dibuat untuk mengenalpasti

faktor – faktor yang menyebabkan motivasi negatif dalam kalangan guru. Kesan daripada motivasi negatif adalah penurunan kualiti pencapaian murid dalam pendidikan. Ini dapat

dilihat daripada keputusan UPSR selama lima tahun dan kekurangan penyertaan murid dalam pertandingan. Keputusan UPSR dalam kalangan sekolah Tamil di Daerah Manjung telah berkurang sejak 3 tahun yang lepas dan penyertaan murid-murid dalam pertandingan wakil daerah juga semakin hari semakin berkurangan. Ini dikatakan berpunca daripada motivasi negatif dalam kalangan guru yang turut menyebabkan mereka tidak dapat menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik.

Data UPSR 2015 hingga 2017 adalah seperti berikut:





Rajah 1.1. Graf Pencapaian UPSR Daerah Manjung

mereka memainkan peranan dalam masyarakat (Norashid bin Othman, Hamzah bin Md Omar, Universiti Malaysia Sabah, 2014). “Jika guru tersebut dapat memenuhi jangkaan tinggi yang diharapkan oleh masyarakat padanya, maka rasa hormat akan diberikan



kepadanya.” Pelajar zaman ini masih lagi menghormati guru, walaupun dengan cara yang agak berbeza. “Mereka menganggap guru lebih sebagai rakan mereka, dan bukannya sebagai orang yang lebih tua daripada mereka. Inilah sesuatu yang perlu ditangani dengan bijak oleh setiap guru. Ibu bapa turut memainkan peranan penting dalam menentukan bagaimana anak mereka melayan guru.

1.4 Tujuan Kajian

Mengkaji tahap motivasi guru dari segi aspek gaji, peluang kenaikan pangkat, peluang melanjutkan pelajaran, kualiti peribadi guru.



1.5 Objektif kajian



Objektif kajian ini adalah seperti berikut:

1. Mengkaji tahap motivasi guru dari segi aspek gaji, peluang kenaikan pangkat, peluang melanjutkan pelajaran dan kualiti peribadi.
2. Mengenalpasti hubungan antara motivasi kerja iaitu aspek gaji dengan prestasi kerja dalam kalangan guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil di Daerah Manjung.





3. Mengenalpasti hubungan antara motivasi kerja iaitu aspek peluang kenaikan pangkat dengan prestasi kerja dalam kalangan guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil di Daerah Manjung.
4. Mengenalpasti hubungan antara motivasi kerja iaitu aspek peluang melanjutkan pelajaran dengan prestasi kerja dalam kalangan guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil di Daerah Manjung.
5. Mengenalpasti perkaitan antara motivasi kerja guru iaitu aspek kualiti peribadi dengan prestasi kerja dalam kalangan guru di Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil di Daerah Manjung.



1.6 Soalan kajian

Berdasarkan objektif kajian, soalan kajian adalah:

1. Adakah terdapat hubungan antara motivasi kerja iaitu aspek gaji dengan prestasi kerja dalam kalangan guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil di Daerah Manjung?





2. Adakah terdapat hubungan antara motivasi kerja iaitu aspek kenaikan pangkat dengan prestasi kerja dalam kalangan guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil di Daerah Manjung?
3. Adakah terdapat hubungan antara motivasi kerja iaitu aspek peluang melanjutkan pelajaran dengan prestasi kerja guru dalam kalangan guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil di Daerah Manjung?
4. Adakah terdapat hubungan antara motivasi kerja guru iaitu aspek kualiti peribadi dengan prestasi kerja guru dalam kalangan guru di Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil di Daerah Manjung?



1.7 Hipotesis Kajian

Hipotesis dikatakan memainkan peranan penting dalam sesebuah kajian yang dijalankan. Oleh yang demikian, pengkaji telah menetapkan beberapa hipotesis untuk kajian ini. Antaranya ialah:

Ho1: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja iaitu aspek gaji dengan prestasi kerja dalam kalangan guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil di Daerah Manjung.





Ho2: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja iaitu aspek kenaikan pangkat dengan prestasi kerja dalam kalangan guru.Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil di Daerah Manjung.

Ho3: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja iaitu aspek peluang melanjutkan pelajaran dengan prestasi kerja dalam kalangan guru. Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil di Daerah Manjung.

Ho4: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja guru iaitu aspek kualiti peribadi dengan prestasi kerja dalam kalangan guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil di Daerah Manjung.



1.8 Kerangka Teori

1.8.1 Kerangka Teori Kajian

Motivasi dikatakan sebagai salah satu sumbangan yang utama dalam mneingkatkan kualiti kerja. Oleh yang demikian, terdapat beberapa teori yang dapat dikaitkan dengan motivasi dari pelbagai aspek tertentu. Teori yang diselitkan dalam motivasi ialah Teori Proses. Teori ini berfungsi untuk kenal pasti cara motivasi ini wujud dan kewujudan proses motivasi ini diwujudkan.

Jadual 1.1



Pengkelasan Teori-Teori Motivasi Kerja

Kategori	Sifat-sifat	Teori	Contoh
Dorongan	Kenal pasti faktor motivasi kerja.	Maslow Herzberg Alderfer	Memberikan kepuasan kerja yang melibatkan gaji dan juga kenaikan pengkat.
Proses	Proses yang berfungsi dalam mewujudkan motivasi	Adam	Menjelaskan persepsi terhadap input, keperluan prestasi dan ganjaran.

(Sumber : Lunenberg dan Ornstein, 1991)

a) Teori Behaviorisme

Behaviorisme adalah satu pendekatan yang sistematik untuk memahami tingkah laku manusia dan haiwan. Ia mengandaikan bahawa semua tingkah laku sama ada refleks dihasilkan oleh tindak balas kepada rangsangan tertentu dalam alam sekitar, atau akibat daripada sejarah individu itu, termasuk hukuman, bersama-sama dengan memberi

motivasi semasa individu mengawal rangsangan. Oleh itu, walaupun teori ini secara umumnya menerima peranan penting warisan dalam menentukan tingkah laku, mereka juga memberi tumpuan terutamanya kepada faktor persekitaran. Teori Behaviorisme menggabungkan unsur-unsur falsafah, metodologi, dan teori psikologi.

b) Teori Hierarki Keperluan Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg



Di dasar piramid adalah keperluan fisiologi (atau dasar) seorang manusia: makanan, air, tidur, dan seks. Tahap seterusnya adalah keperluan keselamatan: keselamatan, ketenteraman, dan kestabilan. Kedua-dua peringkat ini penting untuk kelangsungan hidup fizikal orang tersebut. Sebaik sahaja individu mempunyai pemakanan asas, tempat tinggal, dan keselamatan, mereka berusaha untuk mencapai lebih banyak. Tahap ketiga adalah cinta dan kepunyaan, yang merupakan keperluan psikologi; apabila individu telah menjaga diri secara fizikal, mereka bersedia berkongsi diri dengan orang lain, seperti keluarga dan rakan-rakan. Tahap keempat dicapai apabila individu merasa selesa dengan apa yang telah mereka capai. Ini adalah tahap harga, yang termasuk keperluan untuk merasa kompeten dan diiktiraf, seperti melalui status dan tahap kejayaan. Kemudian terdapat tahap kognitif, di mana individu secara intelek merangsang diri dan meneroka. Selepas itu tahap estetik, termasuk keperluan untuk keharmonian, ketenteraman, dan kecantikan.



Di bahagian atas piramid, realisasi diri berlaku apabila individu mencapai keadaan harmoni dan pengertian kerana mereka telah mencapai potensi penuh mereka. Sebaik sahaja orang mencapai tahap sendiri, mereka menumpukan perhatian kepada diri mereka sendiri dan cuba membina imej mereka sendiri. Mereka mungkin melihat ini dari segi perasaan seperti keyakinan diri, atau dengan mencapai matlamat yang ditetapkan.

Hierarki Keperluan Maslow berkaitan dengan teori dan tingkah laku organisasi kerana ia meneroka motivasi pekerja. Contohnya, sesetengah orang bersedia bekerja untuk wang, tetapi orang lain suka bekerja kerana teman-teman yang mereka buat di sana atau





hakikat bahawa mereka dihormati oleh orang lain dan diakui untuk kerja yang baik. Satu kesimpulan yang boleh dibuat daripada Hierarki Keperluan Maslow dalam tenaga kerja adalah, "Jika keperluan yang lebih rendah tidak dipenuhi, maka yang lebih tinggi tidak diendahkan." Sebagai contoh, jika pekerja bimbang bahawa mereka akan dipecat, dan tidak mempunyai pekerjaan Keselamatan, mereka akan lebih prihatin terhadap pengumpulan modal dan memastikan tahap rendah mereka dapat terus dipenuhi (membayar sewa, membayar bil, dll) daripada persahabatan dan rasa hormat di tempat kerja. Walau bagaimanapun, jika pekerja cukup kaya untuk memenuhi keperluan asas mereka, pujian untuk kerja yang baik dan hubungan kelompok yang bermakna mungkin merupakan motivasi yang lebih penting.



Jika keperluan tidak dipenuhi, kakitangan mungkin menjadi sangat kecewa. Sebagai contoh, jika seseorang bekerja keras untuk promosi dan tidak mencapai pengiktirafan yang mereka mahu, mereka mungkin menjadi demotivasi dan meletakkan usaha yang kurang. Apabila keperluan dipenuhi maka tidak akan memotivasi orang itu lagi, tetapi keperluan berikutnya dalam hierarki akan menjadi penting bagi orang itu. Perlu

diingat bahawa ia tidak begitu sederhana dalam realiti seperti dalam model, dan bahawa individu mungkin mempunyai keperluan yang lebih rumit atau sukar dikira daripada hierarki yang dicadangkan. Pengurus mestilah pandai dan empati kepada pekerja mereka, mereka mesti mendengar apa keperluan mereka dan bekerja untuk memenuhi mereka.

Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Keperluan McClelland, dan Hierarki Keperluan Maslow semua membincangkan keperluan psikologi peringkat tinggi seperti pencapaian,



pengiktirafan, tanggungjawab, dan kemajuan. Faktor utama yang membezakan Teori Dua Faktor adalah idea jangkaan. Menurut Herzberg, motivator intrinsik dan motivator ekstrinsik mempunyai hubungan songsang. Ini adalah untuk mengatakan bahawa motivator intrinsik cenderung untuk memberi inspirasi motivasi apabila mereka hadir, sementara motivasi ekstrinsik cenderung mengurangkan motivasi apabila mereka tidak hadir. Ini kerana jangkaan. Motivator ekstrinsik (mis., Gaji, faedah) dijangka dan tidak akan meningkatkan motivasi apabila mereka berada di tempat, tetapi mereka akan menyebabkan ketidakpuasan apabila mereka hilang. Motivator intrinsik (contohnya, kerja yang mencabar), sebaliknya, boleh menjadi sumber motivasi tambahan.

Sekiranya pihak pengurusan ingin meningkatkan kepuasan kerja pekerja, mereka harus prihatin dengan sifat kerja itu sendiri-peluang-peluang yang dibentangkan oleh pekerja untuk mendapat status, tanggungjawab, dan mencapai pencapaian diri. Sekiranya, pihak pengurusan ingin mengurangkan rasa tidak puas hati, maka ia harus memberi tumpuan kepada dasar kerja, prosedur, pengawasan, dan keadaan kerja. Untuk memastikan

\

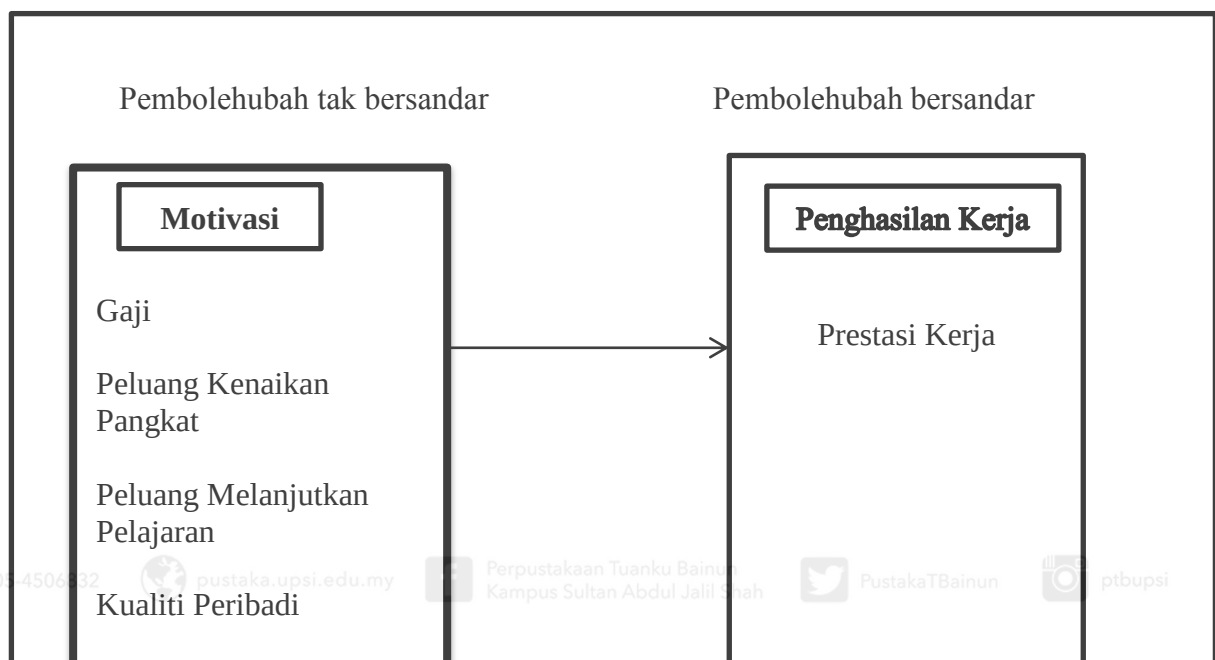
tenaga kerja yang berpuas hati dan produktif, pengurus perlu memberi perhatian kepada kedua-dua set faktor pekerjaan.

1.8.2 Kerangka Konseptual kajian

Kerangka Konseptual kajian ini menggunakan pemboleubah kajian yang digunakan ialah motivasi kerja yang mungkin akan mempengaruhi prestasi kerja



seseorang guru. Motivasi disini akan dilihat dari pelbagai faktor yang akan mempengaruhi prestasi kerja guru yang dikaji. Dalam kajian ini pembolehubah bersandar pula adalah prestasi kerja guru. Berdasarkan kerangka konseptual kajian ini, pembolehubah tidak bersandar penentu dalam kajian yang dilaksanakan ini ialah motivasi guru manakala pembolehubah bersandar pula ialah tahap prestasi kerja guru. Selain itu, menurut kajian lepas yang telah dijalankan perilaku kepimpinan pengetua juga mempengaruhi stres guru.





Rajah 1.2 : Sumber daripada Dody Crisnanda 2017 . Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1.9 Kepentingan Kajian

Selaras dengan dasar Kementerian Pendidikan Malaysia untuk meningkatkan martabat sistem pendidikan negara ke arah satu sistem yang bermutu, maka motivasi kerja yang tinggi dalam kalangan guru harus diberi perhatian. Maka mereka akan lebih berdedikasi dan berkomitmen penuh dalam profesion mereka supaya generasi akan



datang lebih maju ke hadapan mengikut wawasan negara.

Seiring dengan dasar Kementerian Pendidikan Malaysia yang sentiasa berusaha mempertingkatkan perkhidmatan serta memperkemaskan mutu pendidikan terutama perkara-perkara yang melibatkan keperluan guru itu sendiri, maka hasil kajian ini nanti berkemungkinan memberi petunjuk dan maklumat yang berguna kepada pihak-pihak tertentu. Tujuan kajian ini ialah untuk mengenalpasti hubungan antara kerja dengan prestasi kerja guru dalam kalangan guru0guru SJKT di Daerah Manjung, Perak.

1.10 Batasan Kajian





Kajian yang dijalankan ini adalah tertumpu kepada guru-guru yang mengajar di sekolah rendah. Seramai 200 orang guru menjadi responden dalam kajian saya daripada jumlah populasi guru seramai 270 orang guru. Maklumat-maklumat yang didapati daripada kajian ini adalah terbatas kepada guru yang sedang berkhidmat di Sekolah Jenis Kebangsaan di Daerah Manjung sahaja. Ia mengkaji gaji, kenaikan pangkat, peluang melanjutkan pelajaran dan kualiti peribadi yang diberi bagi memotivasikan seseorang guru yang berkhidmat di Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil di Daerah Manjung.

Segala dapatan daripada kajian ini hanya boleh menggambarkan motivasi guru-guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil di Daerah Manjung sahaja. Ia tidak boleh ditadbirkan untuk semua guru sekolah rendah, daerah, negeri dan diperingkat kebangsaan, kecuali jika mempunyai keadaan dan faktor-faktor yang sama dengan tempat kajian yang dijalankan.

1.11 Definisi Operasional

Bab ini akan menghuraikan istilah-istilah yang digunakan dalam kajian ini. Bagi mendapatkan pemahaman yang lebih jelas, maksud setiap istilah yang digunakan adalah berdasarkan definisi dan rujukan yang berpandukan kajian lepas.

1.11.1 Motivasi Guru



Motivasi atau kepercayaan adalah punca tindakan, keinginan dan keperluan orang. Ini adalah cara untuk tindakan orang dan alasan untuk mengulangi tindakan seseorang. Menurut kajian yang dilakukan oleh Mohd Sahandri Gani B Hamzah (1998) dalam kajian yang dikendalikan oleh Norashid Bin Othman dan Hamzah Bin Othman, UMS, 2016 menyatakan bahawa motivasi merujuk kepada sesuatu tindakan, arah, intensiti dan tingkaj laku yang sesuai dan stabil. Dalam mengkaji motivasi yang melibatkan para guru aspek motivasi dinilai berdasarkan kepada aspek pengajaran yang dilakukan di kelas dan refleksi yang dinyatakan oleh guru.

Terdapat beberapa faktor yang memotivasikan seseorang guru terhadap prestasi guru. Antaranya ialah

a) Gaji

Gaji bermakna gaji pokok dan kesemua pembayaran lain secara tunai yang kena dibayar kepada seseorang pekerja untuk kerja-kerja berkaitan kontrak perkhidmatan (Norashid Bin Othman dan Hamzah Bin Othman, UMS, 2016).

b) Peluang Kenaikan pangkat



Kenaikan pangkat dianggap sebagai kemajuan dalam sesebuah organisasi yang melibatkan pertambahan atau peningkatan mengenai tanggungjawab, gaji, taraf sosial dan kuasa yang diberikan kepada seseorang itu. Kenaikan pangkat adalah perkara penting dalam karier seseorang pekerja kerana ia diiringi dengan pertambahan kuasa, status, tanggungjawab, gaji dan insentif. Prestasi kerja, tahap pendidikan, pengalaman, tempoh perkhidmatan dan sokongan pihak atasan mempunyai pengaruh terhadap peluang kenaikan pangkat seseorang (Norashid Bin Othman dan Hamzah Bin Othman, UMS, 2016).

c) Peluang Melanjutkan Pelajaran



Sebagai seorang guru, sentiasa bersedia untuk meninggikan taraf akademik mengikut peredaran masa. Jadi, guru perlu diberi peluang untuk melanjutkan pendidikan.

Peluang seperti ini bukan sahaja meninggikan taraf pendidikan guru sahaja bahkan murid juga (Norashid Bin Othman dan Hamzah Bin Othman, UMS, 2016).

1.11.2 Prestasi Kerja Guru





Prestasi pekerjaan, yang ditakrifkan sebagai satu set tingkah laku yang dilakukan seseorang terhadap pencapaian matlamat organisasi (Motowidlo dan Van Scotter, 1994), adalah hasil tumpuan di tempat kerja. Contohnya, analisis metabesar yang dijalankan oleh O'Boyle et al. (2011) memperlihatkan bahawa kebijaksanaan Emosi (EI) pekerja memperlihatkan kepentingan relatif yang signifikan walaupun Model Lima Faktor (FFM) dan kecerdasan kognitif dikawal. Ukuran yang berlainan EI menunjukkan korelasi yang diperbetulkan dengan prestasi kerja antara 0.24 hingga 0.30. Model keupayaan EI menggunakan pengukuran prestasi maksimum lebih dekat dengan kecerdasan kognitif, menyebabkan kesahihan tambahan yang lebih rendah berbanding model sifat dari segi meramal prestasi kerja (O'Boyle et al, 2011).



Dalam konteks pendidikan, sekolah diiktiraf sebagai organisasi utama untuk membangunkan kecekapan akademik, sosial, dan emosi pelajar (Roeser et al., 2000). Prestasi kerja guru dapat didefinisikan sebagai tindakan yang mereka lakukan di sekolah untuk mencapai matlamat pendidikan (Hwang et al., 2017). Peranan tugas guru adalah sangat digerakkan oleh emosi (Hargreaves, 1998) dan sebahagian besarnya bergantung kepada interaksi dengan anggota komuniti sekolah lain (Van Maele dan Van Houtte, 2012), sehingga menonjolkan peranan sifat guru EI dalam menghasilkan kebaikan prestasi pengajaran (Alrajhi et al., 2017).

Shann (1998) dalam kajian Anna Saiti (2007) menekankan kepentingan prestasi kerja guru untuk pembaharuan pendidikan yang berjaya. Oleh itu, pengurangan perolehan guru dan pembaharuan dalam pendidikan dapat difasilitasi dengan mengenal pasti pemboleh ubah yang mempengaruhi prestasi kerja guru (Tickle, Chang, & Kim,





2011). Perie, Baker, dan Institut Penyelidikan Amerika (1997) dalam Don Tapscott (2007) menyiasat hubungan ciri latar belakang guru, sekolah guru, pampasan guru, keadaan kerja dengan prestasi kerja guru.

1.11.3 Kualiti Peribadi Guru

Kualiti peribadi seseorang guru amat penting dalam bidang perguruan. Kualiti peribadi mewujudkan keadaan harmonis dalam kalangan guru dan bersemangat untuk bekerja. Prestasi individu atau kualiti individu merujuk kepada hasil aktiviti mengikut Boddy (2008). Nkata (2004), mentakrifkan prestasi sebagai tahap di mana sebuah organisasi melalui pengagregatan prestasi individu dapat mencapai misinya berkenaan dengan garis untuk keberkesanan dan kecekapan dalam penyampaian perkhidmatan untuk mencapai keperluan pihak berkepentingan. Grassing (2002), menambahkan bahawa kualiti individu memerlukan keberkesanan yang merujuk kepada keupayaan firma untuk

berkhidmat dan menghasilkan apa yang diperlukan oleh pasaran pada masa dan kecekapan tertentu yang bermaksud memenuhi objektif pada manfaat yang paling rendah. Begitu juga, Perry et al (2006), mengkaji pelbagai sastera dan insentif kewangan ketara meningkatkan kualiti dan keberkesanan individu bergantung kepada keadaan organisasi.





Ini menyokong pandangan bahawa upah dan peruntukan faedah sampingan akan menarik prestasi yang lebih baik sementara keadaan organisasi yang lemah seperti gaji yang tidak memuaskan, penyediaan faedah sampingan yang tidak mencukupi sentiasa memberikan prestasi yang buruk. Robbins (2003) mendapati bahawa pekerja yang tidak berpuas hati dengan pekerjaan mereka mempunyai banyak kadar ketidakhadiran daripada mereka yang mempunyai kepuasan kerja dan tahap kehadiran yang tinggi. Beliau membuat kesimpulan bahawa kepuasan pekerja dan prestasi buruk berkaitan dengan ketidakhadiran. Mengenai prestasi yang diukur, terdapat kepercayaan bahawa apa yang harus diukur oleh organisasi bergantung kepada apa yang ia cuba capai (Johnston dan Pangatichat, 2008; Neely dan Kennerly, 2002) dan memberi tumpuan kepada matlamat jangka panjang dan objektif strategik.



1.12 Rumusan

Prinsip mengenai motivasi kerja telah dilihat perkaitannya dengan prestasi guru . Penawaran skim gaji yang memuaskan, kenaikan pangkat, peluang melanjutkan pelajaran dan kualiti diri guru merupakan beberapa faktor kepada motivasi bekerja. Gaji telah dilihat sebagai perkara utama yang mempengaruhi motivasi kerja. Dalam hal ini, pengkelan motivasi kerja dianggap berdasarkan kepada faktor teras kerja itu sendiri.

Penyelidik akan meninjau tentang beberapa dimensi yang akan memberi motivasi bekerja dalam ikalangan guru sekolah rendah di kawasan Manjung. Kajian ini akan



meninjau sejauhmana motivasi bekerja dapat memberi penyempurnaan sendiri kepada guru.