

**KEPUASAN KERJA KETUA PANITIA SATU
PERBANDINGAN ANTARA SEKOLAH TERBAIK SETIAP
DAERAH DI NEGERI JOHOR DAN HUBUNGANNYA
DENGAN PRESTASI AKADEMIK PELAJAR**

Oleh

BAHREN BIN OSMAN

Tesis ini Dikemukakan Sebagai Memenuhi Sebahagian Syarat
Penganugerahan Ijazah Sarjana Sains
(Pembangunan Manusia)

**FAKULTI SAINS KOGNITIF DAN PEMBANGUNAN MANUSIA
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK**

Julai 1997

PERAKUAN

Tidak terdapat bahagian di dalam kerja ini merujuk kepada disertasi lain yang telah dikemukakan dalam menyokong permohonan kelayakan penganugerahan tesis ini atau daripada lain-lain universiti atau institusi pengajian tinggi yang lain.

PENGHARGAAN

Dengan nama Allah yang amat pemurah lagi amat penyayang. Besyukur saya kerana dengan taufik dan rahmatnya disempurnakan kertas tesis ini.

Setinggi ucapan penghargaan dan terima kasih saya rakamkan kepada penyelia saya Dr. Gabriel Tonga Noweg yang sentiasa memberi bimbingan, galakan dan nasihat-nasihat yang membina di sepanjang menjalankan kajian dan penulisan tesis ini. Tidak lupa kepada pensyarah-pensyarah dan rakan-rakan yang membantu saya secara langsung atau tidak langsung dalam menyempurnakan kajian dan penulisan tesis ini.

Penghargaan juga saya tujukan kepada Pengetua dan Pegawai Pendidikan setiap sekolah yang dijadikan sampel kerana memberikan kerjasama di sepanjang tempoh kajian tesis ini.

Kepada ibu bapa, isteri, anak dan keluarga saya, saya ucapkan terima kasih atas dorongan, bantuan, semangat yang diberikan kepada saya yang membantu mencapai kejayaan ini.

Kepada Dr. Gabriel dan pensyarah-pensyarah jasa anda sekalian tetap saya kenang. Kepada ahli keluarga semoga Allah membalas jasa baik anda sekalian.

ABSTRAK

Tujuan kajian ini adalah untuk menentukan hubungan di antara kepuasan kerja Ketua Panitia dengan prestasi akademik pelajar. Kajian ini juga adalah untuk menentukan faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja kepada Ketua Panitia sekolah terbaik setiap daerah di negeri Johor. Faktor-faktor kepuasan kerja dalam kajian ini adalah berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg iaitu faktor dorongan dan faktor hygiene. Prestasi akademik dinilai berdasarkan min gred mata pelajaran keputusan Sijil Pelajaran Malaysia. Sampel kajian ini adalah Ketua Panitia yang telah dilantik oleh pentadbir sekolah. Soal selidik digunakan sebagai instrumen dalam kajian ini. Data kajian dianalisis menggunakan program SPSS/PC. Analisis yang dijalankan termasuk reliabiliti, frekuensi, korelasi Pearson, Ujian -t, Ujian ANOVA satu hala dan Ujian Scheffe. Dapatan kajian ini menunjukkan terdapat tiga jenis kekuatan perhubungan. Hubungan itu adalah hubungan yang positif, hubungan yang negatif dan tiada hubungan. Dapatan juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja Ketua Panitia antara daerah tetapi prestasi akademik menunjukkan perbezaan. Terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja keseluruhan dengan prestasi akademik pelajar. Mengikut susunan pangkat, tiga faktor kepuasan kerja yang tertinggi adalah aspek pencapaian, kehidupan peribadi dan tanggungjawab manakala yang terendah adalah gaji.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the relationship between job satisfaction against academic achievement. The study is also to determine the factors which contribute to job satisfaction among the Head of Subject Panel of the school which achieved the highest performance in Malaysian Certificate of Education in each district in the state of Johor. Satisfaction factors in this study are based on Herzberg Two Factor Theory namely hygiene and motivator factor. Academic achievement measure by the mean grade obtain for each subject in the Malaysian Certificate of Education examinations. The Heads of Subject Panel were sampled and were distributed self ministered questionnaire. Data were analysed using SPSS/PC programme. Analysis performed included reliability test, summerised frequensi, t-test, one way ANOVA and Scheffe test. The result showed that there three types of relationships, between job satisfaction and academic achievement of students when comparing between each district. These were positive relationship, negative relationship and no relationship. The overall job satisfaction had a significant relationship with academic achievement of student. The top three ranking job satisfaction factors were achievement of Heads of Subject Panel, personel life and resposibility. The lowest ranking job satisfaction factor was the salary.

KANDUNGAN

	Muka Surat
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	x
SENARAI RAJAH	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang Masalah	4
1.3 Pernyataan Masalah	8
1.4 Matlamat Kajian	9
1.5 Objektif Kajian	9
1.6 Kepentingan Kajian	10
1.7 Skop Kajian	11
1.8 Hipotesis Kajian	13
1.9 Definisi Konsep	14
1.10 Definisi Operational	15
BAB 2. SOROTAN LITERATUR	
2.1 Pengenalan	18
2.2 Faktor Dorongan	18
2.3 Faktor Hygiene	22
2.4 Kepuasan Kerja Secara Keseluruhan	27
BAB 3. REKA BENTUK KAJIAN	
3.1 Pengenalan	30
3.2 Kerangka Kajian	30

3.3	Subjek Kajian	37
3.4	Instrumen Kajian	37
3.5	Penganalisan Data	40
BAB 4.	DAPATAN DAN PERBINCANGAN	
4.1	Pengenalan	42
4.2	Saiz Sampel	42
4.3	Perbandingan Antara Sekolah-Sekolah Terbaik	43
4.3.1	Kepuasan kerja Ketua Panitia	43
4.3.2	Kualiti prestasi akademik pelajar	44
4.3.3	Perhubungan kepuasan kerja Ketua Panitia dengan prestasi akademik	46
4.4	Tahap Kepuasan Dan Faktor Kepuasan Kerja Ketua Panitia	48
4.4.1	Faktor Hygiene kepuasan kerja dan tahap kepuasan	48
4.4.2	Faktor Dorongan kepuasan kerja dan tahap kepuasan	54
4.4.3	Faktor-faktor keseluruhan kerja	57
4.5	Hubungan Faktor Hygiene, Faktor Dorongan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Akademik.	60
4.6	Hubungan Antara Aspek Fakor Hygiene Dengan Prestasi Akademik	61
4.7	Hubungan Antara Aspek Faktor Dorongan Dengan Prestasi Akademik	62
4.8	Perkaitan Antara Aspek Faktor Demografi Dengan Faktor Kepuasan Kerja	63

BAB	5. KESIMPULAN DAN CADANGAN	
	5.1 Pengenalan	65
	5.2 Kesimpulan	65
	5.3 Cadangan	69
	5.4 Cadangan-Cadangan Kajian Seterusnya	70
	BIBLIOGRAFI	71
	LAMPIRAN A Faktor Sosio Demografi	
	LAMPIRAN B Hasil Analisis Data	
	LAMPIRAN C Soal Selidik	
	LAMPIRAN D Surat Kebenaran	

SENARAI JADUAL

No Jadual	Tajuk	Muka Surat
1.	Faktor Demografi Dan Faktor Hygiene Dalam Teori Dua Herzberg	31
2.	Taburan Responden Mengikut Sekolah	42
3	Min Skor Kepuasan Kerja Bagi Setiap Sekolah	43
4.	Min Gred Prestasi Akademik Bagi Setiap Sekolah	45
5.	Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Akademik	46
6.	Jumlah Dan Min Skor Serta Pangkat Mengikut Faktor Hygiene	49
7.	Kepuasan Kerja Terhadap Faktor Hygiene	50
8.	Jumlah Skor Dan Min Skor Bagi Kepuasan Kerja Bagi Setiap Faktor Dorongan	54

9.	Tahap Kepuasan Terhadap Faktor Dorongan	55
10.	Jumlah Dan Min Skor Serta Pangkat Faktor Kepuasan Kerja	58
11.	Pekali Korelasi Antara Faktor Hygiene, Faktor Dorongan Dan Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Akademik	60
12.	Intepretasi Borg dan Gall	63
13.	Pekali Korelasi Antara Faktor hygiene Dengan Prestasi Akademik	62
14.	Pekali Korelasi Antara Faktor Dorongan Dengan Prestasi Akademik	62
15.	Pekali Korelasi Antara Faktor Demografi Dengan Kepuasan Kerja	63

LAMPIRAN A FAKTOR SOSIO DEMOGRAFI

No. Jadual	Tajuk
1.	Taburan Ketua Panitia Berdasarkan Jantina
2.	Taburan Frekuensi Dan Peratus Umur Ketua Panitia
3.	Taburan Frekuensi Dan Peratus Status Perkahwinan
4.	Taburan Frekuensi Dan Peratus Tempoh Mendapat Pendidikan Formal
5	Taburan Frekuensi Dan Peratus Bagi Kelayakan Akademik
6.	Taburan Frekuensi Dan Peratusan Kelayakan Iktisas
7.	Taburan Frekuensi Dan Peratusan Tempoh Berkhidmat Sebagai Guru
8.	Taburan Frekuensi Dan Peratus Jangka Masa Berkhidmat Sebagai Ketua Panitia
9.	Taburan Frekuensi Dan Peratus Pengalaman Mengajar Mata Pelajaran
10.	Taburan Frekuensi Dan Peratus Gaji Bulanan

LAMPIRAN B1 PERATURAN LULUS 'SPM' TAHUN 1994 DAN 1995

LAMPIRAN B2 MIN GRED MATAPELAJARAN 'SPM' 1996

LAMPIRAN B6 SKOR MARKAT KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI AKADEMIK SEK MEN. SULTAN IBRAHIM, KULAI

SENARAI RAJAH

No. Rajah	Tajuk	Muka Surat
1.	Kesan Faktor Dorongan Dan Hygiene ke Atas Kepuasan Kerja	31
2.	Kerangka Kajian	37

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Kepuasan kerja adalah suatu aspek penting dalam kehidupan seseorang. Kalau ditinjau dalam kehidupan seharian, kebanyakan individu meluangkan sebahagian besar masanya di tempat kerja. Oleh itu dengan mengenal pasti faktor-faktor yang memberi kepuasan kerja akan dapat sedikit sebanyak membantu mewujudkan kehidupan sempurna dan tenteram kepada individu berkenaan (Gruneberg, 1981).

Seseorang itu bekerja sekiranya pekerjaan itu dapat memberi kepuasan kerja.

Robbins (1993) menyatakan bahawa sebuah organisasi itu harus cuba memenuhi kepuasan kerja pekerja-pekerja kerana ;

- i) terdapat beberapa bukti yang menunjukkan bahawa lebih ramai pekerja yang berhenti kerja disebabkan tidak dapat merasai kepuasan kerja berbanding dengan mereka yang dapat merasai kepuasan kerja.

- ii) terdapat beberapa kajian yang menunjukkan bahawa pekerja-pekerja yang tinggi kepuasan kerja mereka akan memiliki kesihatan yang baik dan usia yang panjang dan
- iii) kepuasan kerja memberi kesan kepada kebahagiaan hidup pekerja di luar waktu kerja.

Kepuasan kerja pula dipengaruhi oleh beberapa faktor. Antara faktornya ialah polisi dan prosedur pentadbiran, suasana kerja, faktor personal dan sahsiah individu, ganjaran dan kualiti penyeliaan (Baron dan Greenberg, 1990). Kita boleh berkata bahawa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Seseorang menjawat sesuatu jawatan mungkin kerana ia mendapat pengiktirafan rakan sebaya, keluarga dan masyarakat. Mungkin pekerjaan itu dapat menjamin masa hadapannya seperti faedah selepas bersara, kebajikan yang diberikan seperti rawatan kesihatan percuma untuk keluarga. Faktor-faktor ini adalah antara beberapa faktor yang membawa kepuasan kerja apabila menjawat sesuatu jawatan.

Faktor-faktor tersebut juga sememangnya wujud dalam sistem pendidikan termasuk dalam bidang tugas sebagai Ketua Panitia. Walaupun pengaruhnya berbeza antara satu sama lain tetapi faktor tersebut berhubung kait serta boleh mempengaruhi kepuasan kerja di kalangan Ketua Panitia.

Manifestasi Falsafah Pendidikan Negara menyatakan;

“ Pendidikan di Malaysia adalah suatu usaha berterusan ke arah memperkembangkan lagi potensi inidividu secara menyeluruh dan bersepadu untuk mewujudkan insan yang seimbang dan harmonis dari segi intelek, rohani, emosi dan jasmani berdasarkan kepercayaan dan kepatuhan kepada Tuhan. Usaha ini adalah bagi melahirkan rakyat Malaysia yang berilmu pengetahuan, berketrampilan, berakhlak mulia, bertanggungjawab dan berkeupayaan mencapai kesejahteraan diri serta memberi sumbangan terhadap keharmonian dan kemakmuran masyarakat dan negara.”

(Kementerian Pendidikan Malaysia, 1988).

Kepuasan kerja di kalangan Ketua Panitia memberi kesan ke atas pencapaian prestasi perkhidmatan yang diberikan dan seterusnya pencapaian matlamat Falsafah Pendidikan Negara. Di sini ganjaran mempunyai kesan ke atas kepuasan kerja. Jika Ketua Panitia merasakan ganjaran yang diterima tidak setimpal dengan masa dan tenaga yang digunakan maka kepuasan kerja Ketua Panitia berkenaan akan menurun. Kemungkinan Ketua Panitia berkenaan akan mengurangkan masa dan tenaga supaya seimbang dengan ganjaran yang akan diterima. Ada di kalangan Ketua Panitia yang kurang kepuasan kerjanya akan meminta pertukaran bidang tugas yang lain. Seterusnya ada kalangan Ketua Panitia yang mengambil keputusan berhenti bekerja untuk mencari pekerjaan lain jika kepuasan kerja yang dirasai tidak langsung seimbang dengan tenaga dan masa yang digunakan dalam menjalankan tugasnya.

1.2 Latarbelakang Masalah

Kepuasan kerja melibatkan interaksi antara pekerja dengan pekerjaannya (Kahn, 1972). Tahap kepuasan atau tidak kepuasan kerja seseorang pekerja berkait rapat dengan kadar kepuasan atau tidak kepuasan terhadap dimensi tertentu dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja ialah satu keadaan emosi yang menyeronokkan hasil daripada taksiran seseorang terhadap pekerjaannya sebagai menyenangkan dan berjaya (Locke, 1969). Pekerja yang mempunyai kepuasan kerja akan menghasilkan kerja yang lebih bermutu dan produktif (Smith, 1980; Schultz, 1982; Mullins, 1989).

Mengikut William (1981) tidak semua pekerja berpandangan positif terhadap pekerjaan yang mereka pilih. Mereka juga berkemungkinan mengalami kesan-kesan negatif semasa menjalankan tugas seperti mengalami tekanan perasaan, kekecewaan, suasana yang menjemukan, kebimbangan, kepenatan dan perasaan yang tidak menyeronokkan. Semua ini boleh merendahkan tahap kepuasan seorang pekerja.

Oleh itu dalam organisasi sekolah, pengetua sekolah memainkan peranan penting dalam membantu menghindari perasaan sedemikian melalui menyediakan ganjaran-ganjaran yang bertepatan dengan keperluan para Ketua Panitia.

Saat (1980) dalam kertas kerjanya bertajuk, Dalam Pendidikan yang Berkesan ke Arah Ketahanan Rakyat, menyatakan;

“ Musim menuai bagi sekolah ialah bulan Mac. Dalam bulan Mac, tiap-tiap sekolah akan ‘mengutip hasil’ yang telah ditanam bertahun-tahun sebelum itu. Ada sekolah yang memperolehi ‘hasil’ yang baik dan ada sekolah hasilnya kurang memuaskan. Apa yang dimaksudkan ialah bulan Mac adalah bulan dimana keputusan-keputusan berbagai peperiksaan diumumkan kepada orang ramai. Seseengah sekolah mempunyai lebih banyak peratus kelulusan dari sekolah yang lain. Peratus sekolah ini telah dijadikan asas untuk mengukur sama ada sekolah itu berjaya atau tidak. Orang ramai juga mengambil keputusan ini untuk membuat pengukuran sama ada pengajaran di sekolah ini berkesan atau tidak”.

Masyarakat sentiasa memberi perhatian kepada isu-isu pendidikan. Masyarakat mengharapkan pencapaian yang tinggi dalam bidang akademik daripada pelajar. Sekolah sering menjadi sasaran sekiranya keputusan peperiksaan merosot atau tidak cemerlang. Pegawai dari Jabatan Pendidikan dan Jemaah Nazir juga sering membandingkan keputusan peperiksaan sekolah menengah biasa dengan sekolah berasrama penuh. Akibat dari prihatin ini, wujud satu tekanan yang dirasakan oleh sekolah yang merosot prestasi akademiknya. Kemerosotan prestasi sekolah ini tidak mengambil kira aspek lain seperti keadaan disiplin pelajar yang baik atau gerakkerja kokurikulum (Yaakob dan Abdullah, 1993).

Kajian yang dibuat oleh Abd Rashid (1984) mengenai ‘Fungsi dan Peranan Sekolah’ mendapati majoriti ibu bapa mengatakan sekolah baik kerana

mempunyai guru-guru yang berdedikasi dan sekolah berkenaan popular kerana ramai muridnya berjaya. Kajian tersebut juga melapurkan majoriti ibu bapa memilih sekolah ini kerana berkeyakinan sekolah yang baik memberi peluang yang lebih baik kepada anak-anak untuk berjaya.

Jika peratusan murid lulus dalam peperiksaan di sebuah sekolah adalah tinggi, maka prestasi di sekolah itu adalah tinggi. Keadaan ini membuat masyarakat memberi gambaran sekolah berkenaan sebagai sekolah yang berkualiti dan mempunyai proses pendidikan yang cemerlang.

Di negeri Johor terdapat sembilan daerah iaitu Johor Bahru, Muar, Pontian, Batu Pahat, Kluang, Kota Tinggi, Mersing, Kulai dan Segamat. Apabila keputusan Sijil Peperiksaan Malaysia (SPM) diumumkan setiap tahun, terdapat satu sekolah di setiap daerah yang kerap mencapai pencapaian prestasi yang cemerlang dalam keputusan SPM berdasarkan peratus pelajar yang lulus (Lampiran C1). Terdapat beberapa sekolah dalam setiap daerah yang peratus lulus SPMnya kerap berada di bawah pencapaian piawaian pendidikan negeri Johor dan negara. Sekolah yang mencapai kejayaan cemerlang akan menjadi pilihan utama ibu bapa untuk menghantar anaknya ke sekolah berkenaan.

Di sekolah peranan Ketua Panitia boleh membantu prestasi sekolah dalam peperiksaan Sijil Pelajaran Malaysia.

Tugas dan peranan sebagai Ketua Panitia adalah ;

1. Mempengerusikan mesyuarat dan perbincangan.
2. Menyelia penggunaan alat bantu mengajar ketika pengajaran dan pembelajaran.
3. Menyelia keperluan-keperluan alat bantu mengajar, bahan-bahan, pembelian dan penyimpanan stok bagi matepelajarannya.
4. Sebagai agen membangunkan strategi peralatan alat bantuan, beliau akan mencadangkan pembelian dan kesesuaian alat bantuan dengan tajuk yang akan diajar.
5. Menyediakan dan menentukan sukatan pelajaran yang digunakan.
6. Menentukan bilangan latihan, jenis latihan dan menentukan buku latihan.
7. Menyelaras penyediaan kertas soalan peperiksaan dalaman.
8. Peranan sebagai pereka bentuk analisis pembelajaran.
9. Sebagai fasilitator untuk menilai kemajuan murid dan sebagai agen pembangunan strategi pembelajaran.
10. Menyelia pengajaran dan pembelajaran.
11. Menjadi rujukan kepada guru-guru lain dalam mengatasi segala masalah yang dihadapi.

Secara umumnya, Ketua Panitia sekolah yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan dapat memberi perkhidmatan yang berkualiti, seterusnya akan menghasilkan pelajar mencapai prestasi akademik yang cemerlang. Maka keputusan Sijil Pelajaran Malaysia merupakan ukuran sebagai tanda kecemerlangan dari segi kuantiti dan kualiti.

Mengikut Adam (1965) jika kepuasan kerja yang dirasa oleh pekerja lebih tinggi daripada yang dirasa oleh pekerja di organisasi lain, pekerja akan merasa untung dan akan melahirkan terima kasih dengan cara menjalankan tugas dengan bersungguh-sungguh.

1.3 Pernyataan Masalah

Sehubungan dengan latar belakang masalah yang dinyatakan di atas adalah sesuai diadakan kajian untuk melihat dan membandingkan kepuasan kerja Ketua Panitia dan prestasi akademik dalam peperiksaan Sijil Pelajaran Malaysia. Kajian ini juga akan membandingkan hubungan kepuasan kerja Ketua Panitia dengan prestasi akademik (SPM) di antara sekolah-sekolah terbaik setiap daerah di negeri Johor. Kajian ini merupakan sebagai satu usaha untuk melihat sama ada kepuasan kerja Ketua Panitia mempunyai pengaruh yang kuat ke atas pencapaian prestasi akademik yang cemerlang dalam SPM di sekolah terbaik setiap daerah di negeri Johor.

1.4 Matlamat Kajian

Matlamat kajian ini ialah untuk melihat ;

- i) hubungan kepuasan kerja Ketua Panitia dengan pencapaian prestasi akademik sekolah terbaik setiap daerah di negeri Johor.
- ii) melihat faktor hygiene dan faktor dorongan yang memberi kepuasan kerja Ketua Panitia, gabungan setiap daerah.
- iii) hubungan kepuasan kerja Ketua Panitia dengan pencapaian prestasi akademik gabungan setiap daerah.

1.5 Objektif Kajian

Objektif kajian ini adalah untuk :

1. Membandingkan kepuasan kerja Ketua Panitia, prestasi akademik dan hubungan kepuasan kerja dengan prestasi akademik antara sekolah di setiap daerah.
2. Menentukan tahap kepuasan dan pangkat faktor hygiene, faktor dorongan dan kepuasan kerja gabungan semua daerah yang memberi kepuasan kerja kepada Ketua Panitia.
3. Menentukan pengaruh ciri-ciri demografi Ketua Panitia terhadap kepuasan kerja.
4. Menilai hubungan di antara faktor hygiene, faktor dorongan dan kepuasan kerja dengan prestasi akademik, gabungan semua daerah.

1.6 Kepentingan Kajian

Adalah diharapkan hasil daripada dapatan kajian ini dapat membantu sekolah-sekolah di setiap daerah melihat dan menggambarkan kepuasan kerja Ketua Panitia di sekolah-sekolah pencapaian prestasi terbaik setiap daerah di negeri Johor dengan prestasi akademiknya. Dapatan kajian ini juga dapat membantu pihak organisasi melihat faktor-faktor yang memberi kepuasan kerja Ketua Panitia dan sebaliknya.

Hasil dapatan kajian ini adalah penting sebagai pengetahuan dan input dalam merancang dan melaksana analisis kurikulum yang ada kaitan dengan kepuasan kerja oleh pihak Jabatan Pendidikan Negeri, Pejabat Pendidikan Daerah, khususnya ke atas pengetua-pengetua sekolah menengah setiap daerah di negeri Johor. Usaha ini diharapkan dapat membantu meningkatkan prestasi Ketua Panitia dan seterusnya pencapaian SPM sekolah-sekolah di negeri Johor.

Dari segi pembangunan manusia, kajian ini dapat mengenal pasti beberapa faktor-faktor kepuasan kerja dalam menyediakan perkhidmatan pendidikan yang lebih bermutu. Kajian ini merupakan satu usaha bagi mempertingkatkan prestasi Ketua Panitia serta bilangan pelajar yang mencapai kecemerlangan akademik dapat diteruskan. Dalam Rancangan Malaysia Ketujuh, objektif analisis pendidikan dan

latihan kemahiran ialah mengeluarkan tenaga kerja mahir yang mencukupi dan berkualiti bagi memenuhi keperluan tenaga manusia serta melahirkan warganegara yang berdisiplin, mempunyai nilai moral yang tinggi dan beretika kerja yang baik. Objektif akan tercapai jika peningkatan penghasilan pelajar yang mempunyai prestasi akademik yang lebih berkualiti dan cemerlang. Pelajar ini adalah aset penting dalam usaha kerajaan mengeluarkan tenaga mahir yang mencukupi, terlatih dan berkemahiran tinggi pada masa akan datang.

1.7 Skop Kajian

Kajian yang dijalankan ini bertujuan melihat kepuasan kerja Ketua Panitia dan prestasi akademik di setiap sekolah terbaik setiap daerah di negeri Johor. Kajian ini bertujuan melihat hubungan kepuasan kerja dengan prestasi akademik dalam SPM bagi setiap daerah dan gabungan setiap daerah. Skop kepada pembolehubah kepuasan kerja dalam kajian ini ialah faktor hygiene dan faktor dorongan dalam Teori Dual Faktor Herzberg et al. (1959).

Faktor-faktor hygiene dalam kajian ini ialah ;

- a. dasar dan pentadbiran organisasi
- b. penyeliaan
- c. keadaan tempat kerja
- d. hubungan interpersonal

- e. gaji
- f. status dan
- g. kehidupan peribadi

Faktor-faktor dorongan untuk kajian ini adalah seperti berikut ;

- a. pencapaian
- b. pengiktirafan
- c. kenaikan pangkat
- d. pekerjaan itu sendiri
- e. peluang untuk berkembang dan
- f. tanggungjawab

Prestasi akademik ialah kualiti bagi mata pelajaran ia itu min bagi gred pencapaian setiap mata pelajaran bagi peperiksaan SPM 1996.

Kajian ini telah dijalankan ke atas sampel Ketua Panitia yang telah dilantik oleh pentadbiran sekolah. Ketua Panitia telah diambil sebagai sampel kerana peranan dan tanggungjawab ke atas prestasi akademik pelajar.

Batasan kajian hanya terhad kepada sekolah terbaik setiap daerah di negeri Johor. Pemilihan sampel hanya terhad kepada populasi Ketua Panitia. Dapatan yang dihasilkan hanya menggambarkan populasi Ketua Panitia dan tidak menggambarkan keseluruhan guru di sekolah berkenaan atau di sekolah lain.

Pemungutan data dilakukan melalui wakil yang telah dilantik oleh pengetua. Ini disebabkan oleh batasan masa dan peperiksaan dalaman yang sedang berjalan di sekolah. Kaedah ini memerlukan responden yang menjawab saolan kajian dengan jujur dan tanpa sebarang tekanan dari pihak atasan.

1.8 Hipotesis Kajian

Berdasarkan kepada beberapa dapatan daripada kajian-kajian lepas mengenai hubungan di antara kepuasan kerja dengan pencapaian prestasi pelajar dalam pencapaian SPM, pengkaji membina empat hipotesis iaitu ;

- i) Hipotesis 1
Tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja Ketua Panitia antara daerah-daerah di negeri Johor.
- ii) Hipotesis 2
Tidak terdapat perbezaan prestasi akademik pelajar Sijil Pelajaran Malaysia antara daerah-daerah di negeri Johor.
- iii) Hipotesis 3
Tidak terdapat perbezaan kekuatan hubungan antara kepuasan kerja Ketua Panitia dengan prestasi akademik pelajar antara daerah-daerah di negeri Johor.

iv) Hipotesis 4

Terdapat hubungan antara kepuasan kerja Ketua Panitia sekolah terbaik setiap daerah di negeri Johor dengan prestasi akademik pelajar.

1.9 Definisi Konsep Kepuasan Kerja

Locke (1969) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang menyeronokan hasil daripada taksiran seseorang terhadap pekerjaannya. Locke melihat kepuasan dan ketidakpuasan kerja sebagai fungsi hubungan di antara harapan pekerja untuk memperoleh sesuatu daripada pekerjaannya dengan harapan sebenar yang diperolehi.

Korman (1971) pula melihat kepuasan kerja sebagai fenomena pelbagai dimensi utama seperti kepuasan terhadap penyeliaan, gaji, hubungan dengan rakan sekerja, peraturan majikan dan pekerjaan itu sendiri.

Kepuasan kerja juga dilihat sebagai perasaan atau tindakbalas emosi terhadap sesuatu situasi kerja (Smith et al., 1969). Mereka membuat andaian bahawa perasaan mempunyai hubungan dengan perbezaan antara harapan dengan pengalaman yang dialami, berdasarkan alternatif yang ada pada sesuatu situasi. Mereka dapati lima pembolehubah yang mempengaruhi kepuasan kerja iaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kenaikan pangkat, penyeliaan dan rakan sekerja.

Middlemist et al. (1983) mengaitkan kepuasan kerja dengan perasaan seronok yang terbit apabila pekerja melakukan sesuatu pekerjaan. Keseronokan ini juga berpunca daripada keadaan persekitaran pekerjaan. Kepuasan kerja akan wujud jika pekerja berpeluang melakukan sesuatu pekerjaan yang disukai.

Pencapaian prestasi pelajar didefinisikan sebagai pencapaian pelajar secara keseluruhan dalam mata pelajaran-mata pelajaran peperiksaan awam. Prestasi akademik boleh didefinisikan pencapaian sekolah berkenaan dalam peperiksaan awam, dari segi kuantiti iaitu peratus lulus dan kualiti iaitu min gred bagi mata pelajaran berkenaan.

1.10 Definisi Operational

Dalam konteks kajian ini definisi-definisi operational ialah ;

1.10.1 Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja yang dioperasi dalam kajian ini ialah perasaan yang dirasai oleh Ketua Panitia berhubung dengan kerja mereka. Kepuasan ini lahir secara langsung akibat daripada penglibatan Ketua Panitia dengan situasi kerja. Situasi kerja yang dijadikan ukuran untuk melihat kepuasan kerja ialah faktor hygiene dan faktor dorongan seperti yang dihuraikan dalam Teori Dua Faktor Herzberg.

Faktor-faktor hygiene yang dimaksudkan ialah dasar dan pentadbiran organisasi, penyeliaan, keadaan tempat kerja, hubungan interpersonal, gaji, status, keselamatan kerja dan kehidupan peribadi.

Faktor-faktor dorongan yang dimaksudkan ialah pencapaian, pengiktirafan, kenaikan pangkat, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk berkembang dan bertanggungjawab.

1.10.2 Prestasi akademik

Dalam kajian ini prestasi akademik ialah keputusan peperiksaan SPM tahun 1996. Prestasi dari segi keputusan yang dijadikan sebagai ukuran ialah min bagi setiap gred yang dicapai dalam peperiksaan SPM tahun 1996 (Lampiran B1).

1.10.3 Ketua panitia-ketua panitia

Ketua Panitia ialah Ketua Panitia yang bertugas di sekolah pencapaian terbaik SPM setiap daerah di Johor dan memegang jawatan sebagai Ketua Panitia mata pelajaran SPM. Ketua Panitia ialah seorang yang menyelia mata pelajaran yang dianggotai oleh semua guru yang mengajar mata pelajaran berkenaan.

1.10.4 Pelajar-pelajar

Pelajar-pelajar ialah mereka yang didaftarkan mengambil peperiksaan SPM bagi tahun 1996 di sekolah yang dijadikan sampel kajian.

SOROTAN LITERATUR

2.1 Pengenalan

Teori Herzberg mengandung dua kumpulan faktor yang berlainan dan berasingan iaitu kumpulan faktor dorongan dan hygiene. Menurut Herzberg, faktor dorongan meningkatkan kepuasan kerja sekiranya nilai faktor bertambah tinggi tetapi tidak menyebabkan ketidakpuasan kerja sekiranya faktor itu tidak wujud.

Faktor hygiene pula meningkatkan ketidakpuasan kerja sekiranya nilai faktor itu rendah tetapi ia tidak akan meningkatkan kepuasan kerja sekiranya faktor itu ada.

2.2 Faktor Dorongan

Faktor dorongan terdiri daripada kenaikan pangkat, pencapaian, peluang untuk berkembang, tanggungjawab, pekerjaan itu sendiri dan pengiktirafan. Staw (1976) mendapati motivasi intrinsik lebih diperlukan untuk pencapaian penyelidikan yang tinggi dan penghasilan kerja yang berkesan. Pekerja yang bermotivasi tinggi dan mempunyai sikap yang baik lebih berpeluang untuk mencapai kejayaan daripada pekerja yang kurang bermotivasi (Kirchner, 1967).

a) Kenaikan pangkat

Kajian oleh Forgionne dan Peeters (1982) ke atas 450 orang pengurus di pelbagai organisasi di Amerika Syarikat, mendapati 18.2 peratus daripada pengurus tersebut sangat berpuas hati dengan peluang kenaikan pangkat, 41.4 peratus sekadar berpuas hati sahaja manakala 40.4 peratus tidak berpuas hati dengan peluang kenaikan pangkat. Manakala Abdul Rashid et al. (1990) mendapati 95 peratus daripada pengurus bank di Malaysia mempunyai kepuasan kerja yang tinggi dari segi peluang kenaikan pangkat. Herberg et al. (1959) telah membuat 16 kajian mengenai motivasi kerja. Beliau mendapati peluang kenaikan pangkat adalah faktor ketiga yang dianggap penting untuk memberi motivasi dan seterusnya meningkatkan prestasi kerja. Pekerjaan guru tidak mempunyai peluang untuk berkembang kerana kadar kenaikan pangkat yang amat rendah (Cohen, 1973). Beberapa penyelidik lain mendapati peluang kenaikan pangkat mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja (Wright et al., 1987).

b) Pencapaian

Kajian Arvey (1972) terhadap Teori Jangkaan mendapati bahawa individu akan melaksanakan sesuatu tugas dengan sempurna apabila berkenaan yakin akan

wujudnya hubungan yang kuat di antara usaha dengan prestasi kerja. Pekerja akan bekerja bersungguh-sungguh apabila mereka optimis segala usaha dan tenaga yang disumbangkan untuk melaksanakan tugas dianggap mencapai tahap prestasi seperti yang ditentukan oleh pihak pengurusan. Beliau juga mendapati bahawa individu yang menghargai ganjaran dapat melaksanakan sesuatu tugas lebih memuaskan berbanding dengan individu yang tidak menghargai ganjaran. Penyelidikan ke atas kepuasan kerja di kalangan guru mempunyai hubungan yang signifikan dengan pencapaian (Sergiovanni, 1967).

c) Pekerjaan itu sendiri

Ostroff (1992) yang menjalankan kajian terhadap guru dari 298 sekolah, mendapati organisasi yang mempunyai ramai pekerja yang berpuas hati dengan kerjayanya lebih efektif daripada organisasi yang mempunyai kurang pekerja yang berpuas hati dengan kerjayanya. Beliau mendapati kepuasan kerja mempunyai perkaitan signifikan yang positif dengan prestasi akademik dan prestasi pentadbiran. Hal ini disebabkan pekerja yang berpuas hati dengan kerjayanya biasanya merupakan pekerja yang produktif dan memberi komitmen yang tinggi terhadap kerjayanya. Oleh itu individu pekerja seharusnya disediakan dengan pembolehubah-pembolehubah kepuasan kerja yang mereka lakukan. Prestasi kerja pekerja juga dipengaruhi oleh minat dan sikap terhadap pekerjaan. Minat dan sikap ini timbul melalui persepsi pekerja terhadap pekerjaan

seperti apakah nilai ganjaran yang akan diterima oleh individu apabila mereka melibatkan diri dengan pekerjaan Levin (1967). Herzberg et al. (1959) mendapati kandungan kerja seperti pencapaian dan kerja itu sendiri akan memberi kepuasan kerja, manakala ketidakwujudnya tidak pula menyebabkan ketidakpuasan kerja.

d) Peluang untuk berkembang

Conley et al.(1989) pula menambah konsep tanggungjawab, dan otonomi guru yang ditentukan oleh struktur pengurusan kurikulum, pengajaran sekolah sebagai perkara bersangkutan dengan kepuasan kerja guru di sekolah. Menurutnyanya sekiranya kebolehan guru terus tersekat oleh keadaan konflik kerja antara staf dalam organisasi kerja yang rendah, maka guru mengalami kepuasan kerja yang rendah. Kepuasan kerja yang rendah juga berpunca daripada kurang kebebasan dan otonomi untuk memberi peluang kepada guru mengembangkan bakat dan kemajuan diri mereka. Halpin (1967) menyokong dapatan Herzberg et al. (1959) berkaitan dengan faktor peluang untuk kembang sebagai faktor dorongan di kalangan pentadbir pendidikan. Untuk mendorong guru melaksanakan tugas dengan cekap dan mencapai matlamat organisasi, pengetua hendaklah memberi peluang kepada guru untuk berkembang dalam kerjaya mereka (Batchler,1981).

e) Tanggungjawab

Kajian oleh O' Reilly dan Caldwell (1980) ke atas 180 orang pekerja lepasan Sarjana Pendidikan selepas enam bulan mereka bekerja, didapati mereka yang memilih kerja berdasarkan minat dalam pekerjaan, peluang kenaikan pangkat, tanggungjawab dan lokasi geografi lebih berpuas hati dan bertanggungjawab terhadap kerjanya daripada mereka yang memilih kerja berdasarkan pengaruh keluarga. Tanggungjawab merupakan pendorong yang menghasilkan kepuasan kerja (Herzberg et al., 1959)

f) Pengiktirafan

Pengiktirafan terhadap kerja yang baik oleh pihak atasan atau majikan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pekerja. Herzberg et al. (1959) meletakkan faktor pengiktirafan di urutan keempat dalam faktor kepuasan kerja.

2.3 Faktor Hygiene

Kepuasan kerja bergantung kepada persekitaran sosial dan fizikal (Staw, 1976). Faktor hygiene memainkan peranan yang penting untuk memberi kepuasan kerja kepada pekerja. Dimensi kepuasan kerja seperti penyeliaan, organisasi dan pengurusannya, gaji, kerjasama dari teman sekerja dan keadaan tempat kerja didapati penting mempengaruhi kepuasan kerja (Malinovsky, 1965).

a) Penyeliaan

Latham dan Locke (1979) telah menjalankan kajian ke atas pekerja-pekerja pembalakan. Mereka mendapati bahawa kumpulan pekerja yang lebih produktif ialah pekerja-pekerja yang penyeliannya ada bersama semasa mereka bekerja, telah mengikuti latihan-latihan yang bersesuaian dengan tugas, telah diberi penerangan dan tunjuk cara bagaimana menjalankan tugas dan yang paling signifikan ialah mereka mempunyai matlamat bekerja untuk sehari atau matlamat bekerja untuk seminggu. Walaupun matlamat ini sukar dicapai tetapi ahli-ahli kumpulan telah cuba sedaya upaya untuk mencapainya. Oleh itu Locke (1969) membuat kesimpulan bahawa penetapan matlamat bekerja boleh menjadi faktor peningkatan produktiviti.

Likert (1961) menunjukkan sahsiah dan gaya kepimpinan penyelia mempengaruhi sikap dan tingkah laku pekerja dibawahnya. Penyelia yang bertimbang rasa, mesra, senang didampingi, terbuka, menerima pendapat pekerja, melibatkan pekerja bawahan untuk merancang dan menentukan matlamat kerja didapati mempunyai hubungan dengan produktiviti, kecekapan, kepuasan kerja dan prestasi kerja pekerja-pekerja. Sebaliknya, penyelia yang mementingkan pengeluaran tanpa memberi kelonggaran kepada pekerja untuk bekerja mengikut kemampuan mereka akan menyebabkan ketidak puasan dan penurunan prestasi kerja.

b) Gaji

Leavitt (1972) dalam kajiannya menyimpulkan bahawa gaji bukan merupakan insentif khas untuk bekerja terutamanya dalam masyarakat barat. Kajian yang telah dijalankan oleh Weaver (1980) di kalangan pekerja America mendapati terdapat perkaitan yang positif di antara gaji seseorang dengan kepuasan kerja. Beliau mendapati pekerja yang mendapat gaji lebih tinggi mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi. Dapatan ini disokong oleh Abd. Rashid et al. (1990) yang mendapati pengurus bank di Malaysia yang mempunyai gaji yang lebih tinggi lebih berpuas hati terhadap kerja dan gajinya dari pengurus yang bergaji rendah. Khaleque dan Rahman (1987) mendapati upah atau gaji merupakan faktor utama yang menyebabkan ketidakpuasan. Ismail et al. (1990) yang mengkaji aspek perkhidmatan ke atas guru sekolah menengah di negara ini mendapati guru menganggap aspek gaji, sebagai faktor penting mendorong mereka untuk bekerja.

c) Status

Greenberg (1988) pula mendapati pekerja yang di tempatkan di kalangan rakan sekerja yang mempunyai status yang sama atau lebih tinggi dalam sesuatu pejabat akan meningkatkan prestasi mereka dari pekerja yang di tempatkan bersama rakan sekerja yang berstatus rendah.

d) Keselamatan kerja

Jaminan kerja didapati menjadi faktor penting mempengaruhi prestasi kerja pekerja. Dalam kajian Locke dan Whitting (1974) didapati bahawa pekerja meletakkan jaminan kerja sebagai faktor utama mempengaruhi kepuasan dan prestasi kerja.

e) Dasar dan organisasi pentadbiran

Ismail et al. (1989) mengkaji keperluan profesional guru di negara ini dan mendapati sistem pentadbiran sekolah hendaklah dipimpin dengan baik untuk tujuan meningkatkan kepuasan kerja guru. Sekiranya pengetua bersikap adil dalam perkhidmatan mereka maka guru akan mendapat dorongan untuk menjalankan tugas dengan lebih sempurna.

Dasar dan pentadbiran organisasi yang adil, cekap dan berkesan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja (Machungwa dan Schmitt, 1983). Faktor ini dianggap penting sebagai faktor menimbulkan kepuasan kerja dan mempengaruhi prestasi kerja di kalangan guru tadika (Abdul Rauf, 1986).

f) Hubungan interpersonal

Hubungan interpersonal yang baik menyebabkan wujudnya komunikasi yang berkesan. Faktor hubungan interpersonal menyebabkan wujudnya tahap kepuasan kerja yang tinggi di kalangan guru dan pegawai tadbir (Koo, 1989). Yaakob dan Sharifah (1990) mendapati guru mempunyai kepuasan kerja yang tinggi dari segi hubungan mereka dengan rakan sejawat.

g) Keadaan tempat kerja

Keadaan tempat kerja yang selesa dan menyenangkan mempengaruhi kepuasan kerja pekerja (Malinovsky, 1965). Penyelidikan yang dilakukan oleh Hersey dan Blanchard (1974) juga mendapati wujudnya faktor keadaan tempat kerja sebagai faktor kepuasan kerja.

g) Kehidupan peribadi

Kepuasan kerja adalah suatu aspek penting dalam kehidupan seseorang. Kalau di tinjau dalam kehidupan seharian, kebanyakan individu meluangkan sebahagian besar masanya di tempat kerja. Oleh itu dengan mengenal pasti faktor-faktor yang memberi kepuasan kerja akan dapat sedikit sebanyak membantu mewujudkan kehidupan sempurna dan tenteram kepada individu (Gruneberg, 1981).

2.4 Kepuasan Kerja Secara Keseluruhan

Abd. Malek dan Kotlik (1986) yang membuat kajian terhadap guru Sains Pertanian di Timur Laut Amerika Syarikat mendapati mereka berpuas hati dengan kerja, penyeliaan dan rakan sekerja tetapi kurang berpuas hati dengan gaji dan peluang kenaikan pangkat. Mohd. Salleh (1988) yang membuat kajian terhadap 338 orang guru lepasan maktab mendapati guru berpuashati dengan tugas mereka, penghargaan yang didapati dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Bagaimanapun mereka tidak berpuas hati dengan gaji kenaikan pangkat dan beban kerja.

Menurut Staw (1976), manusia mempunyai dua jenis jangkaan yang berbeza terhadap kerja. Pertama, manusia memerlukan tanggungjawab, pencapaian dan minat dalam pekerjaan. Kedua, manusia mempunyai jangkaan tertentu terhadap faktor yang berkaitan dengan pekerjaannya seperti keadaan persekitaran kerja, situasi, dasar dan amalan organisasi dan jenis penyeliaan. Faktor tersebut boleh menghasilkan kepuasan kerja dan mempengaruhi prestasi kerja pekerja.

Kajian oleh Lope Pihie dan Sharifah (1990) ke atas 372 orang guru Perdagangan dan Keusahawanan menunjukkan kepuasan kerja tidak bergantung kepada jantina, ras, umur, kelulusan tinggi dan pengkhususan major dan minor.

Hubungan penyelia dengan pekerja menentukan sikap, moral, kebudayaan, dedikasi, kecekapan dan produktiviti pekerja (Locke, 1975).

Jelasnya terdapat beberapa kajian memberi tumpuan kepada perhubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja kakitangan. Beberapa kajian juga memberi tumpuan kepada faktor-faktor dalam Teori Dua Faktor Herzberg dan hubungan kepuasan kerja di dalam bidang kerjaya tertentu. Manakala kajian oleh pengkaji akan menumpukan perhubungan kepuasan kerja ‘Teori Dua Faktor Herzberg’ dengan satu daripada petunjuk hasil prestasi perkhidmatan yang telah diberikan oleh Ketua Panitia iaitu pencapaian prestasi akademik pelajar.

Terdapat beberapa kajian yang telah mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi akademik pelajar. Antara faktor-faktor itu ialah faktor latar belakang keluarga. Yaakob et al. (1990) mendapati faktor-faktor sosio ekonomi keluarga seperti pendapatan, taraf pekerjaan dan pendidikan ini saling berkait antara satu sama lain. Faktor-faktor ini mempengaruhi prestasi akademik remaja melalui kesedaran ibu bapa tentang kepentingan pendidikan, kemampuan untuk menyediakan alat-alat pembelajaran tambahan serta dorongan ibu bapa kepada anak-anak untuk berjaya.

Merujuk kajian-kajian lepas, bolehlah dirumuskan bahawa kajian hubungan kepuasan kerja dengan prestasi akademik pelajar adalah sesuai dijalankan. Dengan Teori Dua Faktor Herzberg masih boleh dijadikan asas instrumen kajian dalam kajian ini. Smith (1982) mengakui bahawa teori ini telah memberikan sumbangan yang positif kepada organisasi dan pengayaan kerja. Kajian-kajian lepas dan faktor kepuasan kerja dalam Teori Dua Faktor Herzberg (faktor dorongan dan faktor hygiene) ini sangat sesuai dijadikan pembolehubah-pembolehubah untuk melihat hubungannya dengan prestasi akademik pelajar-pelajar peperiksaan SPM.

REKA BENTUK KAJIAN

3.1 Pengenalan

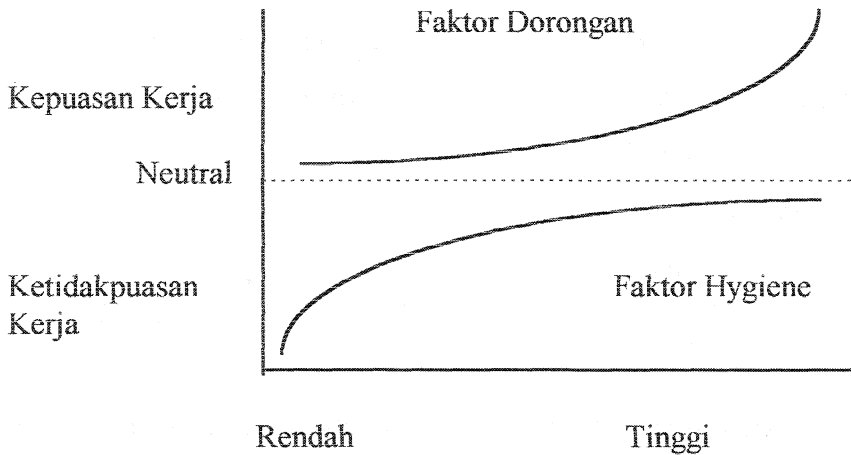
Bab ini akan membincangkan tentang kerangka kajian, subjek kajian, instrumen kajian dan kaedah penganalisan data.

3.2 Kerangka Kajian

Kerangka kajian ini adalah berdasarkan kepada teori Dua Faktor Herzberg yang dihubungkan dengan prestasi akademik pelajar-pelajar dalam peperiksaan SPM. Menurut Herzberg et al. (1959) kepuasan kerja bergantung kepada faktor hygiene dan faktor dorongan. Faktor hygiene adalah faktor-faktor asas untuk mencapai kepuasan kerja. Faktor dorongan tidak dipentingkan oleh pekerja selagi faktor hygiene belum memuaskan hati mereka.

Faktor dorongan merupakan faktor pembawa kepada pekerjaan. Ianya berkait secara langsung dengan kerja yang dilakukan. Faktor hygiene pula berdasarkan kepada persekitaran kerja. Faktor hygiene merupakan penggerak pada keadaan tidak puas ke satu peringkat maksimum yang dikenali sebagai tingkat neutral di

antara tingkat ketidakpuasan dan tingkat kepuasan. Apabila peringkat neutral tercapai, faktor dorongan pula beroperasi sebagai penggerak ke tingkat kepuasan (Rajah1).



(Sumber : Landy & Trumbo, 1976 :87)

Rajah 1: Kesan Faktor Dorongan dan Hygiene Ke Atas Kepuasan Kerja

Menurut teori ini untuk menikmati kepuasan kerja, faktor-faktor hygiene harus diperolehi terlebih dahulu oleh pekerja-pekerja (Jadual 1). Setelah faktor-faktor hygiene memenuhi kepuasan kerja pekerja akan mempertingkatkan kepuasan kerja melalui faktor dorongan.

Jadual 1: Faktor Dorongan Dan Faktor Hygiene Dalam Teori Dua Faktor Herzberg.

Faktor dorongan	Faktor hygiene
Pencapaian	Dasar dan pentadbiran
Pengiktirafan	organisasi
Kenaikan pangkat	Penyeliaan
Pekerjaan itu sendiri	Hubungan interpersonal
Peluang untuk berkembang	Gaji
Tanggungjawab	Keselamatan kerja
	Kehidupan peribadi
	Keadaan tempat kerja
	Status

(Sumber : Keith Davies, 1972:53)

Huraian mengenai faktor-faktor hygiene adalah seperti berikut:

a) Dasar dan pentadbiran organisasi

Dasar dan pentadbiran merujuk kepada semua aspek kecekapan pengurusan organisasi seperti keberkesanan dasar organisasi keatas pekerja-pekerja.

b) Penyeliaan

Gaya penyeliaan ke atas pekerja-pekerja memberi kesan kepada kesungguhan pekerja melaksanakan tugas. Antara ciri-ciri penyeliaan ke atas para pekerja ialah kecekapan penyelia mentadbir dan membimbing, tahap keadilan dan kejujuran penyelia semasa memberi penilaian hasil kerja pekerja-pekerja.

c) Keadaan tempat kerja

Keadaan tempat kerja membawa pengertian kepada suasana tempat bekerja pekerja-pekerja. Sebagai contoh di tempat kerja disediakan peralatan kerja yang mencukupi dan suasana di tempat kerja yang tidak mengganggu mereka menjalankan tugas.

d) Hubungan interpersonal

Hubungan di antara pekerja dengan rakan sejawat, pekerja dengan individu lain di tempat kerja.

e) Gaji

Gaji merupakan pemberian majikan kepada pekerja dalam bentuk wang sebagai balasan kepada mereka kerana melakukan pekerjaan.

f) Status

Kedudukan pekerja apabila menjawat sesuatu pekerjaan. Daripada pekerjaan tersebut pekerja memperoleh kuasa, tanggungjawab, hak atau keistimewaan dalam organisasi.

g) Keselamatan kerja

Keselamatan kerja merupakan satu jangkaan bahawa pekerjaan itu dapat menjamin kestabilan hidup pekerja-pekerja. Sebagai contoh mereka tidak boleh

sewenang-wenang dibuang kerja oleh majikan tanpa sebarang notis dan alasan yang munasabah.

h) Kehidupan peribadi

Nilai-nilai yang terdapat dalam sesuatu pekerjaan boleh mempengaruhi kehidupan peribadi seseorang pekerja. Sebagai contoh pembentukan sifat-sifat diri seorang pekerja seperti gaya hidup, aspirasi dan nilai hidup yang diamalkan oleh mereka sedikit sebanyak dipengaruhi oleh nilai-nilai pekerjaan seperti gaji, status, pengiktirafan dan keselamatan kerja.

Huraian mengenai faktor-faktor dorongan adalah seperti berikut :

a) Pencapaian

Pencapaian merupakan perasaan yang terhasil apabila pekerja memperoleh kejayaan dalam melaksanakan sesuatu tugas seperti pekerja dapat menyelesaikan sesuatu tugas yang mencabar dan pekerja dapat melihat kejayaan kerja mereka sendiri.

b) Pengiktirafan

Pengiktirafan adalah sanjungan atau pujian yang diterima oleh Ketua Panitia kerana telah berjaya melaksanakan tugas dengan baik. Pengiktirafan ini diterima daripada pihak majikan, teman sekerja atau masyarakat.

c) Kenaikan pangkat

Sesuatu jawatan yang diberikan kepada pekerja. Kedudukan jawatan ini lebih tinggi daripada kedudukan jawatan sebelumnya dalam hierarki struktur pentadbiran organisasi. Ia tidak semestinya melibatkan kenaikan gaji tetapi mungkin melibatkan perubahan kepada status diri pekerja di kalangan warga organisasi atau pun di dalam masyarakat.

d) Peluang untuk berkembang

Apabila seseorang memegang sesuatu pekerjaan, pihak majikan memberi peluang kepada mereka untuk mempelajari atau memperolehi pengetahuan dan kemahiran yang baru dari semasa ke semasa.

e) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merujuk kepada penerimaan pekerja terhadap kaedah melaksanakan sesuatu tugas. Contohnya kaedah pelaksanaan pekerjaan itu berbentuk rutin, pelbagai atau membosankan.

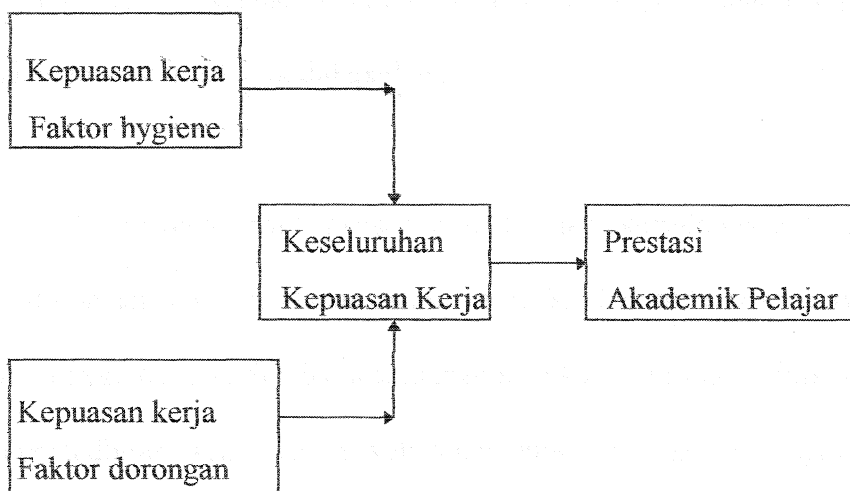
f) Tanggungjawab

Kepercayaan pihak pengurusan kepada pekerja untuk melaksanakan sesuatu tugas. Di antaranya ialah pihak pengurusan memberi kepercayaan kepada pekerja membuat keputusan yang munasabah tanpa merujuk kepada pihak atasan bagi menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan tugas. Selain daripada itu

sesetengah majikan mempercayai yang pekerja boleh melaksanakan tugas tanpa penyeliaan yang rapi.

Teori Dua faktor telah menggerakkan beberapa kajian lain tentang kepuasan kerja. Kajian-kajian oleh Halpern (1966), Myers (1964), Saleh (1964) dan Schwartz et al. (1963) telah menyokong teori Dua Faktor Herzberg ini. Smith (1982) mengakui bahawa teori ini meninggalkan kesan yang besar ke atas organisasi dan rekabentuk pekerjaan. Zainal, A.(1987) mengakui bahawa teori Herzberg adalah satu-satu teori yang secara langsung cuba menerangkan fenomena kepuasan kerja. Teori-teori lain kebanyakan menerangkan tentang motivasi.

Dalam situasi pekerjaan, faktor hygiene merupakan dasar dan pentadbiran organisasi, penyeliaan, hubungan interpersonal, gaji, keselamatan kerja, kehidupan peribadi, keadaan tempat kerja dan status. Faktor dorongan pula ialah pencapaian, pengiktirafan, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk berkembang, tanggungjawab dan kenaikan pangkat. Hubungan di antara kepuasan kerja faktor hygiene dengan prestasi akademik pelajar dalam SPM dan hubungan di antara kepuasan kerja faktor dorongan dengan prestasi akademik pelajar dalam SPM (rajah 2).



Rajah 2 : Kerangka kajian

3.3 Subjek Kajian

Kajian ini telah dijalankan di sekolah prestasi akademik SPMnya terbaik bagi setiap daerah di negeri Johor (Jadual 2). Sampel sekolah yang dipilih adalah berdasarkan purata pencapaian peperiksaan SPM bagi tahun 1994 dan 1995 (Lampiran B1). Ketua Panitia bagi setiap mata pelajaran dalam peperiksaan SPM bagi sekolah yang prestasi akademik terbaik telah dijadikan responden kajian.

3.4 Instrumen Kajian

Soal selidik telah digunakan untuk memperolehi dapatan. Jawapan kepada soalan kaji selidik ini dirumuskan untuk membandingkan kepuasan kerja Ketua

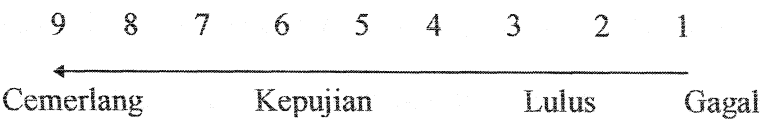
Panitia dan prestasi akademik antara daerah. Melihat faktor-faktor hygiene dan dorongan yang memberi kepuasan kerja Ketua Panitia. Korelasi antara kepuasan kerja dengan prestasi akademik didapatkan.

Soalan-soalan kajian mengenai kepuasan kerja dihadkan kepada faktor hygiene dan faktor dorongan yang dinyatakan dalam Teori Dua Faktor Herzberg. Bidang-bidang faktor hygiene yang dijadikan asas pembentukan item soal selidik ialah dasar dan pentadbiran organisasi, penyeliaan, hubungan interpersonal, gaji, keselamatan kerja, kehidupan peribadi, keadaan tempat kerja dan status. Bidang-bidang faktor dorongan yang diolah untuk membentuk item-item soal selidik ialah pencapaian, pengiktirafan, kenaikan pangkat, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk berkembang dan tanggungjawab.

Soal selidik ini disediakan dalam satu set borang yang mengandungi tiga bahagian iaitu bahagian A, Bahagian B dan Bahagian C. Bahagian A terbahagi kepada empat bahagian ia itu A1, A2, A3 dan A4 mengandungi maklumat berkenaan latar belakang. A1 mengandungi 13 item berkenaan peribadi, A2 mengandungi 5 item berkenaan gaji, A3 mengandungi 13 item berkenaan pekerjaan dan A4 mengandungi 4 item berkenaan dengan aktiviti sekolah. Bahagian B mengandungi 24 item untuk melihat kepuasan kerja faktor hygiene dan 18 item untuk melihat kepuasan kerja dorongan. Item dalam Bahagian B adalah pengubahsuaian item yang terdapat dalam kertas projek bertajuk 'Hubungan

Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Kakitangan Kilang Memproses Sawit Sedenak, Eastern Plantation Agency Management Sdn. Bhd. Johor,’ oleh Abd.Hadi (1996). Analisis Cronbach alpha bagi soal selidik bahagian B menunjukkan nilai kebolehpercayaan 0.8641.

Bagi mendapatkan data gred min matapelajaran, pengkaji telah mengira min gred bagi matapelajaran berdasarkan keputusan SPM 1996. Nilai gred matapelajaran telah diukur menggunakan skala sembilan sebagai cemerlang dan satu sebagai gagal (Lampiran B2).



Pemberian markah bagi setiap item soal selidik bahagian B adalah berdasarkan kaedah skala 4 seperti berikut;

Kenyataan	Item positif	Item negatif
Sangat setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak bersetuju	2	3
Sangat tidak setuju	1	4

3.5 Penganalisisan Data

Pengkaji mengisi data prestasi min gred SPM 1996. Untuk membanding kepuasan kerja Ketua Panitia, prestasi akademik pelajar antara sekolah terbaik di negeri Johor, analisis satu hala ANOVA dan ujian Scheffe telah digunakan bagi menentukan wujud perbezaan signifikan min kepuasan kerja dan prestasi akademik antara daerah. Bagi menentukan wujud perbezaan kepuasan kerja ke atas ciri-ciri demografi jantina, analisis ujian t bagi dua angkubah tidak bersandar digunakan.

Bagi membandingkan kekuatan hubungan antara kepuasan kerja Ketua Panitia dengan prestasi akademik antara sekolah terbaik setiap daerah di negeri Johor, dengan menggunakan kaedah analisis korelasi Pearson (Norusis, 1988).

Ujian hipotesis 1 dan hipotesis 2, analisis perbandingan min satu hala ANOVA dengan ujian Scheffe digunakan. Bagi hipotesis 3 dan hipotesis 4, analisis korelasi Pearson (r) pada aras signifikan 0.05 atau 0.01 digunakan.

Data kajian ini dianalisis dengan berbantuan analisis komputer pakej Statistik SPSS/PC:

- i) ujian -t, perbandingan min dua angkubah tidak bersandar
- ii) ujian satu hala ANOVA dan ujian Scheffe

iii) ujian korelasi Pearson (r)

iv) ujian Cronbanch Alpha

DAPATAN DAN PERBINCANGAN

4.1 Pengenalan

Bab ini mengemukakan keputusan dan tafsiran terhadap hasil kajian kepuasan kerja Ketua Panitia dan prestasi akademik antara daerah di negeri Johor dan gabungan semua daerah.

4.2 Saiz Sampel

Jumlah sampel yang diterima pakai ialah sebanyak 96 responden. Taburan responden yang diterima mengikut sekolah ditunjukkan dalam Jadual 2.

Jadual 2 : Taburan Responden Mengikut Sekolah.

Nama sekolah	Daerah	Bil. responden	% Responden
1. Sek. Men. Sultan Ibrahim	J. Bahru	7	43.8
2. Sek. Men. Convent	Muar	15	83.3
3. Sek. Men. Temenggong Ibrahim	Batu Pahat	12	66.7
4. Sek. Men. Tinggi	Kluang	11	61.1
5. Sek. Men. Tun Habab	Kota Tinggi	17	94.4
6. Sek. Men Convent	Segamat	6	37.5
7. Sek. Men. Doto Bentara Dalam	Pontian	11	61.1
8. Sek. Men. Sri Mersing	Mersing	8	50.0
9. Sek. Men. Sultan Ibrahim	Kulai	9	56.3

4.3 Perbandingan Antara Sekolah-Sekolah Terbaik.

4.3.1 Kepuasan kerja Ketua Panitia

Responden menjawab 42 item dalam soal selidik. Skor markat kepuasan kerja setiap Ketua Panitia ialah jumlah markah yang diperolehi bagi 42 item yang telah dibulatkan. Ini bermakna skor maksimum dan skor minimum kepuasan kerja bagi setiap responden ialah;

i) Skor maksimum $42 \times 4 = 168$

ii) Skor minimum $42 \times 1 = 42$

Min markah kepuasan kerja setiap responden bagi setiap daerah diperolehi dengan menggunakan analisis satu hala ANOVA (Jadual 3).

Jadual 3: Min Skor Kepuasan Kerja Bagi Setiap Sekolah.

Nama Sekolah	Daerah	Min Kepuasan kerja/responden
1. Sek. Men. Sultan Ibrahim	Johor Bahru	112.9
2. Sek. Men. Convent	Muar	119.9
3. Sek. Men. Temenggong Ibrahim	Batu Pahat	126.7
4. Sek. Tinggi Kluang	Kluang	123.4
5. Sek. Men Tun Habab	Kota tinggi	119.1
6. Sek. Men. Convent	Segamat	117.7
7. Sek. Men. Dato Penggawa	Pontian	125.9
8. Sek. Men. Sri Mersing	Mersing	122.6
9. Sek. Men. Sultan Ibrahim	Kulai	115.6

Hasil analisis satu hala Anova dan Ujian Scheffe pada aras signifikan 0.05 menunjukkan tiada perbezaan kepuasan kerja Ketua Panitia antara daerah (Lampiran B3). Skor markat min kepuasan kerja setiap responden bagi setiap daerah adalah tinggi antara 126.7-112.9 (Jadual 3). Ini menggambarkan satu keadaan emosi Ketua Panitia yang sangat menyeronokkan, menyenangkan dan berjaya dirasai oleh setiap sekolah terbaik di setiap daerah selari dengan definasi kepuasan kerja (Locke, 1969). Walaupun Ketua Panitia di setiap daerah mempunyai iktisas, tempoh perkhidmatan, kelayakan akademik, gaji bulanan, umur (Lampiran A) yang berbeza tetapi hasil analisis menunjukkan tiada perbezaan yang signifikan terhadap kepuasan kerja Ketua Panitia. Dapatan menunjukkan bahawa tiada perbezaan yang signifikan min kepuasan kerja antara mana-mana dua buah sekolah. Ini menggambarkan bahawa Ketua Panitia setiap sekolah di setiap daerah merasai kepuasan kerja yang sama.

Oleh itu hipotesis 1 yang menyatakan tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja antara daerah di negeri Johor boleh diterima.

4.3.2 Kualiti prestasi akademik pelajar.

Hasil analisis satu hala ANOVA nilai min prestasi akademik pelajar antara daerah didapatkan (Jadual 4). Min gred yang mempunyai nilai tinggi menunjukkan prestasi akademik yang lebih baik.

Jadual 4 : Min Gred Prestasi Akademik Bagi Setiap Sekolah.

Nama Sekolah	Daerah	Min Gred
1. Sek. Men. Sultan Ibrahim	Johor Bahru	5.76*
2. Sek. Men. Convent	Muar	4.74
3. Sek. Men. Temenggong Ibrahim	Batu Pahat	4.21
4. Sek. Tinggi Kluang	Kluang	4.60
5. Sek. Men Tun Habab	Kota tinggi	3.29*
6. Sek. Men. Convent	Segamat	4.36
7. Sek. Men. Dato Penggawa	Pontian	3.73
8. Sek. Men. Sri Mersing	Mersing	3.65
9. Sek. Men. Sultan Ibrahim	Kulai	3.82

(*menunjukkan signifikan pada pangkat 0.05)

Dengan menggunakan Ujian Scheffe aras signifikan 0.05 didapati perbezaan yang signifikan min gred bagi Sekolah Menengah Sultan Ibrahim (Johor Bahru) dengan Sekolah Menengah Tun Habab (Kota Tinggi). Sekolah Menengah Sultan Ibrahim telah mendapat min gred tertinggi dibandingkan dengan Sekolah Menengah Tun Habab (Lampiran B4).

Dapatan menunjukkan perbezaan yang signifikan antara min prestasi akademik nilai minima 3.29 dengan nilai maksima 5.76. Walaupun setiap sekolah di setiap daerah tidak menunjukkan perbezaan yang signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi min gred prestasi akademik menunjukkan perbezaan yang signifikan. Ini selari dengan beberapa penemuan kajian yang menunjukkan prestasi akademik di pengaruhi oleh beberapa faktor lain. Yaakob et al.(1990) mendapati faktor-faktor

sosio ekonomi keluarga seperti pendapatan, taraf pekerjaan dan pendidikan saling berkait. Faktor-faktor ini mempengaruhi prestasi akademik remaja melalui kesedaran ibu bapa tentang kepentingan pendidikan, kemampuan untuk menyediakan alatan pembelajaran serta dorongan ibu bapa kepada anak-anak untuk berjaya. Menurut Yaakob dan Abdullah (1993), apabila aspek lain seperti keadaan disiplin pelajar yang baik dan ko kurikulum perlu diambil kira apabila sesuatu pencapaian prestasi akademik sesebuah sekolah merosot.

Oleh itu hipotesis 2 yang menyatakan tidak terdapat perbezaan prestasi akademik antara daerah di negeri Johor ditolak.

4.3.3 Perhubungan kepuasan kerja Ketua Panitia dengan prestasi akademik.

Hasil analisis korelasi, pekali korelasi Pearson (r) (Lampiran B5) didapatkan. (Jadual 5).

Jadual 5 : Hubungan Kepuasan Kerja Ketua Panitia Dengan Prestasi Akademik

Nama Sekolah	Daerah	Nilai pekali korelasi
1. Sek. Men. Sultan Ibrahim	Johor Bahru	0.6498
2. Sek. Men. Convent	Muar	- 0.0158
3. Sek. Men. Temenggong Ibrahim	Batu Pahat	- 0.0421
4. Sek. Tinggi Kluang	Kluang	0.2479
5. Sek. Men Tun Habab	Kota tinggi	0.4003
6. Sek. Men. Convent	Segamat	-0.2495
7. Sek. Men. Dato Penggawa	Pontian	0.3941
8. Sek. Men. Sri Mersing	Mersing	0.7631*
9. Sek. Men. Sultan Ibrahim	Kulai	-0.8254*

(* menunjukkan signifikan pada pangkat 0.01)

Dapatan menunjukkan terdapat dua buah sekolah yang signifikan hubungan kepuasan kerja dengan prestasi akademik. Sekolah Menengah Sri Mersing menunjukkan dapatan nilai korelasi r positif yang kuat dan Sekolah Menengah Sultan Ibrahim (Kulai) mendapat dapatan negatif yang kuat. Dapatan Sekolah Menengah Sultan Ibrahim (Kulai) tidak seperti yang dijangkakan. Terdapat hubungan yang keterlaluan dalam sampel berkenaan. Responden yang mendapat markat skor kepuasan kerja tertinggi tetapi mempunyai prestasi akademik yang rendah dan sebaliknya berlaku (Lampiran B6).

Ini menggambarkan di daerah tersebut tidak ada pengaruh kepuasan kerja Ketua Panitia terhadap prestasi akademik. Terdapat faktor-faktor lain yang perlu diambil kira, antara faktor itu ialah faktor persekitaran, sosio ekonomi keluarga, keupayaan pelajar, disiplin pelajar dan juga tuisyen luar. Walaubagaimanapun batasan kajian hanya terhad kepada populasi Ketua Panitia dan tidak menggambarkan keseluruhan guru di sekolah berkenaan.

Terdapat satu daerah yang mempunyai hubungan kepuasan kerja dengan prestasi akademik yang kuat. Dapatan menunjukkan kepuasan kerja Ketua Panitia mempunyai pengaruh yang kuat ke atas prestasi akademik pelajar di sekolah berkenaan. Mereka yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan prestasi akademik yang tinggi, dan sebaliknya. Lain-lain daerah

tidak menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja Ketua Panitia dengan prestasi akademik pelajar.

Oleh itu hipotesis 3 yang menyatakan tidak terdapat perbezaan kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi akademik pelajar ditolak.

Setiap daerah mempunyai faktor-faktor yang mungkin berbeza yang perlu diambil kira. Antara faktor-faktor itu ialah faktor persekitaran, sosio ekonomi keluarga, keupayaan pelajar dan disiplin. Bagitu juga jenis sekolah sama ada sekolah lelaki sahaja, perempuan sahaja atau gabungan, peratus pelajar melayu dan bukan melayu mungkin menyebabkan pelbagai perbezaan kekuatan hubungan kepuasan kerja Ketua Panitia dengan prestasi akademik setiap daerah.

4.4 Tahap Kepuasan Dan Faktor Kepuasan Kerja Ketua Panitia

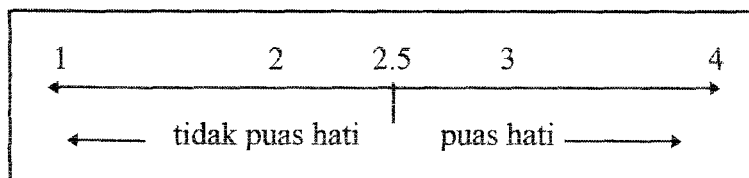
4.4.1 Faktor hygiene yang memberi kepuasan kerja dan tahap kepuasan.

Sebanyak 24 item soalan mengenai kepuasan kerja faktor hygiene yang terdiri daripada 8 aspek, setiap satu aspek mengandungi 3 item diberikan kepada responden. Dengan menggunakan analisis taburan frekuensi, hasil dapatan jumlah skor markat dan min skor bagi setiap faktor didapati (Jadual 6).

Jadual 6: Jumlah Dan Min Skor Serta Pangkat Mengikut Faktor Hygiene. (n = 96)

Faktor hygiene	Jumlah skor Mak = 1152 Min = 288	Min skor Kepuasan Kerja	Pangkat (ranking)
Kehidupan Peribadi	893	3.10	1
Hubungan Interpersonal	871	3.02	2
Penyeliaan	853	2.96	3
Dasar dan Organisasi	836	2.90	4
Pentadbiran			
Keselamatan Kerja	825	2.86	5
Status	806	2.79	6
Keadaan Tempat Kerja	777	2.70	7
Gaji	665	2.309	8

Setiap aspek kepuasan kerja responden diukur menggunakan skala satu hingga empat. Untuk menentukan tahap kepuasan kerja responden, nilai titik tengah skala diukur. Skor yang sama atau melebihi nilai titik tengah menunjukkan responden berpuas hati dengan tugas mereka. Skor yang kurang daripada titik tengah menunjukkan responden tidak berpuas hati dengan tugas mereka.



Dengan menggunakan skala di atas, tahap kepuasan terhadap setiap aspek di dalam faktor hygiene didapatkan (Jadual 7).

Jadual 7: Kepuasan Terhadap Faktor Hygiene.

Faktor Hygiene	% puas hati	Pangkat Puas Hati (ranking)
Dasar dan Pentadbiran	70.3	4
Organisasi		
Penyeliaan	77.1	3
Hubungan Interpersonal	78.1	2
Gaji	26.6	8
Keselamatan Kerja	69.3	5
Kehidupan Peribadi	83.3	1
Keadaan Tempat Kerja	58.3	7
Status	59.4	6

Berdasarkan Jadual 6 dan Jadual 7, faktor hygiene yang paling memberi kepuasan kerja adalah aspek kehidupan peribadi, diikuti oleh aspek hubungan interpersonal, penyeliaan, dasar dan organisasi pentadbiran, keselamatan kerja, status, keadaan tempat kerja dan akhirnya gaji. Dapatan menunjukkan min skor setiap aspek faktor hygiene dan tahap kepuasan adalah tinggi kecuali aspek gaji.

Aspek kehidupan peribadi mencatat nilai skor markat kepuasan kerja tertinggi 3.10 dan sebanyak 83.3 peratus Ketua Panitia berpuas hati terhadap tugas sebagai

guru serta dapat menyelesaikan masalah kehidupan dan merasakan tugasnya mempunyai keistimewaan. Dapatan ini selari dengan (Gruneberg, 1981) yang menyatakan bahawa kepuasan kerja adalah sesuatu aspek penting dalam kehidupan dan sedikit sebanyak membantu mewujudkan kehidupan sempurna dan tenteram kepada individu berkenaan.

Aspek hubungan interpersonal, min kepuasan kerja 3.02 dan 78.1 peratus Ketua Panitia berpuas hati, menduduki pangkat kedua faktor hygiene dalam memberi kepuasan kerja kepada Ketua Panitia. Hubungan interpersonal antara rakan sejawat dan pihak pentadbiran adalah sangat baik. Dapatan ini menyokong hasil kajian Koo (1989) yang menyatakan faktor hubungan interpersonal menyebabkan wujudnya tahap kepuasan kerja yang tinggi di kalangan guru dan pegawai tadbir.

Faktor hygiene, aspek penyeliaan menduduki pangkat ketiga dengan min skor kepuasan kerja 2.96 dan 77.1 peratus Ketua Panitia berpuas hati bahawa penyeliaan membantu mereka menjalankan tugas dengan bertambah baik.

Terdapat perbezaan yang signifikan antara Ketua Panitia yang berkecualan ijazah kepujian dengan yang tidak kepujian. Nilai min skor markat aspek penyeliaan bagi keculakan ijazah kepujian lebih rendah daripada nilai skor markat

penyeliaan bagi kelayakan yang tidak mempunyai kepujian. Ini disebabkan Ketua Panitia di kalangan ijazah kepujian tidak merasakan perlunya penyeliaan dalam membantunya menjalankan tugas dengan lebih baik. Sebahagian Ketua Panitia telah ditugaskan sebagai penyelia bagi mata pelajaran tertentu.

Aspek dasar dan organisasi pentadbiran menduduki pangkat ke empat faktor hygiene dengan min skor 2.90 dan 70.3 peratus Ketua Panitia berpuas hati. terhadap aspek dasar dan organisasi pentadbiran yang memberi ganjaran dan pujian terhadap Ketua Panitia yang bekerja dengan cemerlang. Ketua Panitia juga berpuas hati terhadap peluang yang diberikan kepada Ketua Panitia dalam memberi cadangan untuk kebaikan prestasi akademik pelajar.

Dapatan ini selari dengan Conley et al. (1989) dimana konsep otonomi guru yang ditentukan oleh struktur pengurusan kurikulum, pengajaran sekolah sebagai bersangkutan dengan kepuasan kerja guru di sekolah berkenaan. Menurutnya jika kebolehan guru terus tersekat oleh keadaan konflik kerja antara staff dalam organisasi kerja yang rendah maka guru akan mengalami kepuasan kerja yang rendah. Ini menggambarkan Ketua Panitia berpuas hati terhadap aspek dasar dan organisasi yang adil, cekap dan berkesan yang menimbulkan kepuasan kerja mereka.

Aspek keselamatan kerja, keadaan tempat kerja, status mempunyai tahap kepuasan kerja yang sederhana dan nilai skor min kepuasan kerja yang sederhana (Jadual 6 dan 7).

Dapatan menunjukkan Ketua Panitia kurang berpuas hati terhadap aspek gaji, dimana 73.4 peratus Ketua Panitia kurang berpuas hati dan nilai min skor yang rendah 2.309. Terdapat korelasi yang sederhana kukuh (Jadual 5) antara faktor demografi gaji bulanan dengan faktor kepuasan aspek gaji. Ketua Panitia yang mempunyai gaji (RM2500-RM4000) lebih berpuas hati terhadap gaji yang diterima berbanding dengan gaji (RM1000-RM1500). Ini disebabkan Ketua Panitia yang bergaji (RM1000-RM1500) menjalankan tugas dan tanggungjawab yang sama dengan yang bergaji (RM2500-RM4000).

Ketua panitia yang mempunyai gaji bulanan yang lebih tinggi lebih berpuas hati terhadap aspek gaji. Ini selari dengan hasil dapatan kajian Abdul Rashid et al.(1990) yang mendapati pengurus bank di Malaysia yang mempunyai gaji yang tinggi lebih berpuas hati terhadap kerja dan gajinya dari pengurus bergaji rendah. Penemuan ini bertentangan dengan hasil kajian Leavitt (1972) dalam kajiannya menyatakan bahawa gaji bukan merupakan insentif khas untuk bekerja terutamanya dalam masyarakat barat. Ismail et al.(1990) mendapati guru menganggap aspek gaji sebagai mendorong untuk bekerja dengan lebih kuat.

4.4.2 Faktor dorongan yang memberi kepuasan kerja dan tahap kepuasan

Sebanyak 18 item soalan mengenai kepuasan kerja faktor dorongan yang terdiri daripada 6 aspek. Setiap satu mengandungi 3 item diberikan kepada responden. Dengan menggunakan analisis taburan frekuensi, jumlah skor markat dan min skor setiap item didapatkan (Jadual 8).

Jadual 8 : Jumlah Skor Dan Min Skor Bagi Kepuasan Kerja Setiap Faktor Dorongan. (n = 96)

Faktor Dorongan	Jumlah Skor Mak = 1152 Min = 288	Min skor Kepuasan Kerja	Pangkat (Ranking)
Pencapaian	957	3.23	1
Tanggungjawab	893	3.10	2
Pekerjaan itu sendiri	857	2.98	3
Peluang untuk berkembang	836	2.82	4
Pengiktirafan	794	2.78	5
Kenaikan Pangkat	766	2.68	6

Dengan menggunakan skala pembahagi tahap kepuasan, tahap kepuasan terhadap faktor dorongan didapatkan (Jadual 9).

Jadual 9 : Tahap Kepuasan Terhadap Faktor Dorongan.

Faktor Dorongan	% puas hati	Pangkat Puas hati
Pencapaian	93.2	1
Pengiktirafan	57.3	5
Kenaikan pangkat	55.7	6
Pekerjaan itu sendiri	71.3	3
Peluang untuk berkembang	67.7	4
Tanggungjawab	84.4	2

Berdasarkan Jadual 8, faktor dorongan yang paling tinggi memberi Kepuasan kerja adalah aspek pencapaian, diikuti oleh aspek tanggungjawab, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk berkembang, pengiktirafan dan kenaikan pangkat.

Aspek pencapaian mencatat nilai skor tertinggi, min skor 3.23 dan 93.2 peratus Ketua Panitia berpuas hati terhadap kemampuannya menjalankan tugas sebagai seorang Ketua Panitia dan hasil kerjanya yang memberi faedah kepada pelajarannya. Dapatan ini selari dengan dapatan Arvey (1972) yang mendapati bahawa individu akan melaksanakan sesuatu tugas dengan sempurna apabila individu tersebut yakin akan wujudnya hubungan yang kuat di antara usaha dengan prestasi kerja. Pekerja akan bekerja bersungguh-sungguh apabila mereka optimis segala usaha

dan tenaga yang disumbangkan untuk melaksanakan tugas dianggap mencapai tahap prestasi seperti yang ditentukan oleh pihak pengurusan.

Aspek faktor dorongan, tanggungjawab menduduki pangkat yang kedua dalam memberi kepuasan kerja kepada Ketua Panitia dengan skor markat kepuasan kerja 3.10 dan 84.4 peratus daripadanya berpuas hati terhadap tanggungjawab serta dapat menerima dan menjalankan tugas dengan baik. Penemuan ini disokong oleh Herzberg et al. (1959) yang menyatakan bahawa tanggungjawab merupakan pendorong yang menghasilkan kepuasan kerja.

Aspek pekerjaan itu sendiri menduduki pangkat ketiga dengan min skor markat kepuasan kerja 2.98 dan 71.3 peratus berpuas hati terhadap kerjanya sebagai Ketua Panitia dan merasakan tugas itu tidak membosankan dan mendapat sokongan dan dorongan keluarga dalam memilih bidang kerjaya sebagai guru. Ostroff (1992) yang menjalankan kajian terhadap guru dari 298 sekolah, mendapati organisasi yang mempunyai ramai pekerja yang berpuas hati dengan kerjayanya lebih efektif daripada organisasi yang mempunyai kurang pekerja yang berpuas hati dengan kerjayanya.

Aspek kenaikan pangkat menduduki pangkat terakhir dengan min skor markat 2.68 dan 55.5 peratus Ketua Panitia berpuas hati terhadap peluang untuk dinaikkan pangkat dan bersetuju bahawa pengalaman dan kebolehan menjalankan tugas menjamin mereka dinaikkan pangkat. Tahap kepuasan yang sederhana

selari dengan hasil kajian Forgionne dan Peeters (1982) ke atas pengurus di pelbagai organisasi di Amerika Syarikat yang mendapati hanya 59.6 peratus daripada pengurus yang berpuas hati terhadap peluang kenaikan pangkat.

Dapatan kajian ini mendapati bahawa 44.5% Ketua Panitia kurang berpuashati terhadap kenaikan pangkat menyokong pendapat Cohen (1973) yang mendapati pekerjaan guru tidak mempunyai peluang untuk berkembang kerana kadar kenaikan pangkat yang amat rendah.

Faktor dorongan, aspek peluang untuk berkembang, pengiktirafan mempunyai tahap kepuasan dan nilai min skor markat kepuasan kerja yang sederhana terhadap kepuasan kerja.

4.4.3 Faktor-faktor keseluruhan kepuasan kerja

Mengikut Herzberg et. al (1959), faktor-faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja terdiri daripada faktor hygiene dan faktor dorongan. Apabila nilai markat kepuasan kerja meningkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh seseorang akan meningkat.

Merujuk kepada jumlah skor markat faktor hygiene (Jadual 6) dan jumlah skor markat faktor dorongan (Jadual 8), maka pangkat bagi setiap aspek faktor kepuasan kerja ditentukan (Jadual 10).

Jadual 10 : Jumlah Dan Min Skor Serta Pangkat Setiap Faktor Kepuasan Kerja. (n = 96).

Faktor kepuasan kerja	Jumlah skor maksima = 1152 minimum= 288	Min skor Kepuasan kerja	Pangkat (Ranking)
Pencapaian	957	3.23	1
Kehidupan peribadi	893	3.10	2
Tanggungjawab	893	3.10	2
Hubungan Interpersonal	871	3.02	4
Pekerjaan itu sendiri	857	2.98	5
Penyeliaan	853	2.96	6
Dasar dan organisasi pentadbiran	836	2.90	7
Keselamatan kerja	825	2.86	8
Peluang untuk berkembang	811	2.82	9
Status	806	2.79	10
Pengiktirafan	794	2.78	11
Keadaan tempat kerja	777	2.70	12
Kenaikan pangkat	766	2.68	13
Gaji	665	2.31	14

Sebanyak 3 item bagi setiap aspek kepuasan kerja diberikan kepada 96 responden. Skor maksima markat dan jumlah skor minima markat bagi setiap aspek adalah seperti berikut:

i) Jumlah skor markat maksimum: $3 \times 4 \times 96 = 1152$

ii) Jumlah skor markat minima : $3 \times 1 \times 96 = 288$

Hasil analisis min skor markat kepuasan kerja bagi setiap aspek kepuasan kerja menunjukkan Ketua Panitia berpuas hati terhadap 13 daripada 14 aspek kepuasan kerja. Min skor markat kepuasan kerja bagi 13 aspek kepuasan kerja adalah melebihi titik tengah skala kepuasan kerja 2.5 kecuali aspek gaji. Aspek yang kurang memuaskan hati Ketua Panitia adalah aspek gaji. Hasil analisis tahap kepuasan kerja Ketua Panitia, sebanyak tujuh faktor kepuasan kerja yang mencapai tahap kepuasan melebihi 70 peratus. Aspek-aspek tersebut adalah aspek pencapaian, tanggungjawab, kehidupan peribadi, hubungan interpersonal, penyeliaan, pekerjaan itu sendiri dan dasar dan pentadbiran organisasi. Kecuali aspek dasar organisasi dan pentadbiran dapatan kajian ini selari dengan dapatan Abdul Malek dan Kotlik (1986) yang membuat kajian terhadap guru sains pertanian di Timur Laut America Syarikat mendapati mereka berpuas hati dengan kerja, penyeliaan dan rakan sekerja dan kurang berpuas hati terhadap dasar dan kenaikan pangkat.

Dapatan ini juga selari dengan hasil kajian Mohd. Salleh (1988) terhadap 338 orang guru lepasan maktab mendapati guru berpuas hati dengan tugas mengajar, penghargaan yang didapati dan kepuasan kerja secara keseluruhan dan kurang berpuas hati terhadap aspek kenaikan pangkat dan gaji.

Analisis Jadual 10, kepuasan kerja yang tertinggi di kalangan Ketua Panitia secara keseluruhan adalah aspek pencapaian (dorongan) diikuti kehidupan peribadi

(hygiene) dan tanggungjawab (dorongan), hubungan interpersonal (hygiene), pekerjaan itu sendiri (dorongan), penyeliaan (hygiene), dasar dan organisasi pentadbiran (hygiene), keselamatan pekerjaan (hygiene), peluang untuk berkembang (dorongan), status (hygiene), pengiktirafan (dorongan), keadaan tempat kerja (hygiene), kenaikan pangkat (dorongan) dan aspek yang terendah dalam kepuasan kerja ialah aspek gaji.

4.5 Hubungan Faktor Hygiene, Faktor Dorongan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Akademik

Dengan menggunakan analisis korelasi Pearson (r), dapatan pekali korelasi (r) perhubungan antara faktor hygiene, faktor dorongan dan kepuasan kerja dengan prestasi akademik (Jadual 11).

Jadual 11: Pekali Korelasi Antara Faktor Hygiene, Faktor Dorongan Dan Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Akademik

	Hygiene	Dorongan	Kepuasan Kerja
Prestasi	0.3705**	0.3722**	0.4127**

(** signifikan pada aras 0.01)

Dengan menggunakan interpretasi korelasi Borg dan Gall (1983), (Jadual 22), hubungan faktor hygiene dan faktor dorongan dengan prestasi akademik adalah lemah. Hubungan kepuasan kerja Ketua Panitia dengan prestasi akademik adalah sederhana kuat. Dapatan ini menunjukkan kepuasan kerja Ketua Panitia mempunyai pengaruh yang sederhana kuat terhadap prestasi akademik pelajar

sekolah terbaik setiap daerah di negeri Johor. Ketua Panitia yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan prestasi akademik yang lebih baik.

Jadual 12: Interpretasi korelasi Borg dan Gall.

Pekali korelasi	Interpretasi korelasi
kurang daripada 0.20	tiada
0.20 - 0.40	lemah
0.41 - 0.70	sederhana
0.71 - 0.90	tinggi
lebih daripada 0.90	sangat tinggi

Berdasarkan kepada pekali korelasi bolehlah dibuat kesimpulan bahawa faktor hygiene, faktor dorongan boleh dijadikan faktor tambahan untuk meningkatkan prestasi akademik.

Dengan ini hipotesis 4 yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja Ketua Panitia dengan prestasi akademik diterima.

4.6 Hubungan Antara Aspek Faktor Hygiene Dengan Prestasi Akademik

Dengan menggunakan analisis korelasi Pearson (r), dapatan korelasi (r) menunjukkan perhubungan yang lemah antara faktor hygiene dengan prestasi akademik (Jadual 13).

Jadual 13 : Pekali korelasi antara faktor hygiene dengan prestasi akademik

	Dasar	Keselamatan kerja	Penyeliaan
Prestasi	0.3024**	0.3736**	0.2611**

(** signifikan pada aras 0.01)

Analisis dapatan menunjukkan aspek dasar organisasi dan pentadbiran, keselamatan kerja dan penyeliaan mempunyai hubungan positif dengan prestasi akademik. Ketua Panitia yang berpuas hati terhadap aspek dasar organisasi dan pentadbiran, keselamatan kerja dan penyeliaan akan menghasilkan prestasi akademik yang lebih berkualiti.

4.7 Hubungan Antara Aspek Dorongan Dengan Prestasi Akademik

Dengan menggunakan analisis korelasi Pearson (r), dapatan pekali korelasi menunjukkan terdapat perhubungan yang lemah aspek pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab dan kenaikan pangkat dengan prestasi akademik pelajar (Jadual 14).

Jadual 14 : Pekali Korelasi Antara Faktor Dorongan Dengan Prestasi Akademik.

	Pekerjaan Itu Sendiri	Tanggungjawab	Kenaikan Pangkat
Prestasi	0.2313*	0.3218**	0.2639*

(** signifikan pada aras 0.01) (* signifikan pada aras 0.05)

Analisis dapatan menunjukkan aspek pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab dan kenaikan pangkat mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi akademik. Ketua Panitia yang berpuas hati terhadap aspek pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab dan kenaikan pangkat akan menghasilkan prestasi akademik yang lebih berkualiti.

4.8 Perkaitan Antara Faktor Demografi Dengan Faktor Kepuasan Kerja

Dengan menggunakan analisis korelasi Pearson (r), dapatan pekali korelasi menunjukkan terdapat perhubungan yang lemah antara faktor demografi dengan faktor kepuasan kerja (Jadual 15).

Jadual 15 : Pekali Korelasi Antara Faktor Demografi Dengan Kepuasan Kerja

Faktor Demografi	Faktor Kepuasan	Nilai Pekali
Gaji bulan	Gaji	0.3140*
Gaji bulan	Keadaan tempat kerja	0.3515*
Gaji bulan	Interpersonal	-0.2129*
Tempoh lama berkhidmat	Gaji	0.2338*
Gaji bulan	Pencapaian	0.2763*

(* signifikan pada aras 0.01)

Faktor demografi gaji bulanan mempunyai hubungan positif dengan aspek gaji, keadaan tempat kerja dan pencapaian. Ketua Panitia yang mempunyai gaji bulanan yang lebih tinggi akan lebih berpuashati terhadap aspek gaji, keadaan tempat kerja dan pencapaian. Tetapi faktor gaji bulanan mempunyai hubungan yang songsang dengan hubungan interpersonal. Ketua Panitia yang mempunyai gaji bulanan yang rendah lebih berpuas hati terhadap aspek hubungan interpersonal.

KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.1 Pengenalan

Objektif kajian ini adalah untuk :

1. Membandingkan kepuasan kerja Ketua Panitia, prestasi akademik dan hubungan kepuasan kerja dengan prestasi akademik antara sekolah di setiap daerah.
2. Menentukan tahap kepuasan dan pangkat faktor hygiene, faktor dorongan dan kepuasan kerja gabungan semua daerah yang memberi kepuasan kerja kepada Ketua Panitia.
3. Menentukan pengaruh ciri-ciri demografi Ketua Panitia terhadap Kepuasan Kerja.
4. Menilai hubungan di antara faktor hygiene, faktor dorongan dan kepuasan kerja dengan prestasi akademik, gabungan semua daerah.

5.2 Kesimpulan

1. Hasil kajian mendapati bahawa kepuasan kerja Ketua Panitia setiap sekolah terbaik di setiap daerah tidak menunjukkan perbezaan yang signifikan. Terdapat perbezaan min gred mata pelajaran antara sekolah terbaik. Terdapatnya faktor-faktor lain yang tidak diambil kira dalam analisis ini mempengaruhi prestasi akademik pelajar, antaranya;

- a) Faktor sosio ekonomi keluarga seperti pendapatan, taraf pekerjaan penjaga dan pendidikan keluarga.
- b) Faktor pelajar seperti disiplin, sikap dan keupayaan pelajar dan
- c) Faktor demografi sekolah seperti kedudukan sekolah, persekitaran dan budaya sekolah dan jenis sekolah sama ada sekolah lelaki, perempuan atau campuran.

Membandingkan hubungan kepuasan kerja Ketua Panitia terhadap prestasi akademik pelajar antara daerah, dapatan menunjukkan terdapat tiga jenis pengaruh. Pengaruh positif di mana kepuasan kerja Ketua Panitia yang tinggi akan menghasilkan prestasi akademik pelajar yang lebih baik. Pengaruh negatif iaitu kepuasan kerja yang tinggi tetapi prestasi akademik pelajar yang rendah dan akhirnya dapatan yang menunjukkan tiada pengaruh kepuasan kerja Ketua Panitia ke atas prestasi akademik pelajar.

2. Hasil kajian mendapati bahawa tahap kepuasan Ketua Panitia terhadap faktor hygiene adalah tinggi. Ini menggambarkan satu keadaan dimana Ketua Panitia merasa seronok, menyenangkan terhadap faktor-faktor asas dan persekitaran kerja menyebabkan kepuasan kerja yang tinggi. Dapatan hasil kajian menunjukkan aspek faktor hygiene yang tertinggi adalah aspek kehidupan peribadi, diikuti oleh aspek hubungan interpersonal, penyeliaan, dasar dan organisasi pentadbiran, keselamatan kerja, status, keadaan tempat kerja dan akhirnya aspek gaji. Aspek

kehidupan peribadi mencatat skor markat tertinggi bagi faktor hygiene, menggambarkan mereka berpuashati dengan tugas sebagai guru dan Ketua Panitia serta dapat menyelesaikan masalah kehidupan harian dan merasakan tugas sebagai Ketua Panitia dapat dilaksanakan dengan sempurna.. Mereka kurang puas hati terhadap aspek gaji bulanan, terutama bagi mereka yang bergaji antara RM 1000 hingga RM1500.

Hasil kajian menunjukkan nilai skor markat tertinggi faktor dorongan adalah aspek pencapaian, diikuti aspek tanggungjawab, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk kembang, pengiktirafan dan kenaikan pangkat. Mereka amat berpuas hati terhadap kemampuan mereka menjalankan tugas sebagai Ketua Panitia dan merasakan hasil kerja mereka akan membawa berfaedah kepada pelajar. Ketua Panitia tidak berpuas hati terhadap faktor kenaikan pangkat walaupun menyetujui bahawa kebolehan menjalankan tugas dan pengalaman menjamin mereka dinaikkan pangkat. Secara keseluruhan dapatan menunjukkan bahawa jumlah skor markat keseluruhan kepuasan kerja adalah tinggi, melebihi nilai 2.5 titik tengah skala setiap item kecuali aspek gaji. Secara keseluruhan juga menunjukkan Ketua Panitia di sekolah terbaik setiap daerah di negeri Johor merasai kepuasan kerja, keseronokan sebagai seorang guru dan Ketua Panitia mata pelajaran. Aspek yang kurang memberi kepuasan kepada mereka adalah aspek kenaikan pangkat dan gaji.

3. Dapatan kajian menunjukkan bahawa kepuasan kerja secara keseluruhan dan prestasi akademik tidak bergantung kepada faktor demografi iaitu jantina, umur, status perkahwinan, tempoh mendapat pendidikan formal, kelayakan akademik, tempoh berkhidmat sebagai guru, jangka masa memegang tugas sebagai Ketua Panitia dan pengalaman mengajar mata pelajaran yang dilantik sebagai Ketua Panitia. Hasil analisis korelasi antara faktor-faktor kepuasan kerja dengan faktor demografi menunjukkan terdapat beberapa perhubungan yang signifikan. Faktor demografi gaji bulan menunjukkan hubungan yang positif dengan aspek kepuasan kerja gaji, keadaan pekerjaan dan pencapaian. Faktor demografi gaji bulanan mempunyai hubungan yang negatif dengan aspek interpersonal. Faktor demografi tempoh lama berkhidmat mempunyai hubungan yang positif terhadap aspek gaji. Ketua Panitia yang mempunyai gaji bulanan yang tinggi akan berpuas hati terhadap aspek gaji, keadaan tempat kerja dan menghasilkan pencapaian yang lebih baik.

4. Hubungan faktor hygiene dan dorongan ke atas prestasi akademik adalah positif tetapi lemah. Hubungan kepuasan kerja secara keseluruhan dengan prestasi akademik adalah sederhana kuat. Ketua Panitia yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan prestasi akademik yang lebih baik. Hasil analisis pekali korelasi Pearson menunjukkan faktor hygiene aspek dasar organisasi pentadbiran, keselamatan kerja dan penyeliaan mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi akademik. Ketua Panitia yang berpuas hati terhadap

aspek dasar organisasi dan pentadbiran, keselamatan kerja dan penyeliaan akan menghasilkan prestasi akademik yang lebih berkualiti.

Faktor dorongan, aspek pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab dan kenaikan pangkat mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi akademik. Ketua Panitia yang berpuas hati terhadap aspek pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab dan kenaikan pangkat akan menghasilkan prestasi akademik yang lebih baik.

5.3 Cadangan

1. Ketua Panitia yang berpengalaman, menjalankan tugas selari dengan fungsi beliau sebagai Ketua Panitia dan efektif serta cemerlang dalam meningkatkan prestasi akademik pelajar diberikan ganjaran atau anugerah perkhidmatan cemerlang. Memandangkan hasil kajian menunjukkan aspek gaji mempunyai hubungan dengan pencapaian dicadangkan sekurang-kurangnya mereka diberi pertimbangan untuk menerima anugerah perkhidmatan cemerlang.
2. Ketua Panitia perlu diberikan latihan dan kursus untuk meningkatkan kesedaran dan tahap kecemerlangan menjalankan tugas dan tanggungjawab. Memandangkan 21.9 peratus Ketua Panitia terdiri daripada mereka yang kurang berpengalaman yang hanya baru bertugas dalam jangka masa 1 hingga

3 tahun. Ada di kalangan Ketua Panitia yang baru bertugas sebagai guru selama 1 hingga 3 tahun.

3. Aspek dasar organisasi dan pentadbiran perlu diperbaiki memandangkan aspek ini mempunyai hubungan dengan prestasi akademik pelajar yang sederhana kuat. Aspek dasar dan organisasi pentadbiran hanya menduduki pangkat yang ke 7 dalam susunan faktor kepuasan kerja secara keseluruhan.

5.4 Cadangan-cadangan Kajian Seterusnya

1. Batasan kajian diperluaskan kepada semua guru-guru yang mengajar tingkatan empat dan lima.
2. Kajian yang lebih terperinci terhadap tugas-tugas dan prestasi Ketua Panitia dan hubungannya dengan prestasi akademik pelajar.
3. Faktor-faktor demografi pelajar yang mempunyai hubungan dengan prestasi akademik mereka.

BIBLIOGRAFI

- Abdul Hadi, M. Y. (1996). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Kakitangan Kilang Memproses Sawit Sedenak, Eastern Plantation Agency Management Sdn. Bhd. Johor. Disertasi M.Ed. Unpublished, Universiti Teknologi Malaysia.
- Abd. Malek and J.W. Kotlik (1986). Job Satisfaction of Vocational Agriculture Teacher in The South Eastern United State. The Journal of the American Association of Teacher Educators in Agriculture. 27 (1) :33-38.
- Abd. Rashid, A. (1984). Satu Kajian Mengenai Perspektif Ibu Bapa Mengenai Fungsi dan Peranan Sekolah, Disertasi M.Ed. Unpublish, Universiti Malaya.
- Abdul Rashid, M. Z., A.B. Juraidah and A. Rahim (1990). Job Satisfaction and Motivation Among Bank Managers. Staff Paper (4). Faculti Economi and Administration, Universiti Pertanian Malaysia.
- Abdul Rauf, H. (1986). Job Satisfaction, Job Satisfaction And Role Performance of Tabika Perpaduan Teachers In Peninsular Malaysia. Unpublished M.S. Thesis, Universiti Pertanian Malaysia.
- Adams, J.S. (1965). Inequity in Sosial Exchange. L. Berkowitz(edc) Advances in Experimental Social Psychology. Vol 2. New York : Academic Press : 267-299
- Arvey, R.D. (1972). Task Performance As A Function of Percieved Efford- Performance And Performance Reward Contingencies. Organitional Behavior and Human Performance 8 (3) : 424- 433
- Batchler, M. (1981). Motivating Staff. A Problem for the School Administrator. The Journal of Educational Administrator. 19 (1) : 44-53
- Baron, R.A., J. Greenberg (1990). Behavior in Organization. Understanding and Managing the Human Sides of Work (3rd ed.). Boston : Allyn & Bacon.
- Borg, W.R., M.D. Gall (1983). Educational Research and Introduction. New York : Longman.

- Cohen, E.G. (1973). Open Space School Opportunity to Become Ambitious. *Sociology of Education*. 46 (Spring): 143-161
- Conley, S.C., S.B. Bacharach & Bauer (1989). The School Work Environment and Teacher Career Dissatisfaction. *Educational Administration Quarterly* 25 (1) : 58-81
- Davies, K. (1972). *Human Behavior at Work*. Mc Graw Hill Book Co.
- Ferguson, G.A. and V.E. Peeters (1982). Differences in Job Motivation and Satisfaction Among Female and Male Managers. *Human Relations*. 35(2) : 101-118.
- Greenberg, J. (1988). Equity and Workplace Status. A Field Experiment. *Journal of Applied Psychology* 73 (4): 606 - 613.
- Greenberg, J. (1987). Reactions to Procedural Injustice in Payment Distribution. Do the Means Justify the Ends ?. *Journal of Applied Psychology*. 22 (1) : 55-61
- Gruneberg, M.M (1981). *Understanding Job Satisfaction*. London : Macmillan Press LTD.
- Halpern, G. (1966). Relative Contributions of Motivation-Hygiene Factors to Overall Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 50 (2): 198 -200.
- Halpin, A.(1967). *Theory and Research in Ad*. New York : Jon Wiley and Sons.
- Hersey, P. and K. Blanchard (1974). *Management of Organizational Behavior, Utilizing Human Resources* (4th ed.). Englewood Cliff, New Jersey : Prentice Hall
- Herzberg, F., B. Mausner dan B.Synderman (1959). *The Motivation To Work*. New York : John Wiley & Son Inc.
- Ismail, M., A. Lourdasamy , Tan. S. K.& Ng. W.K. (1989). *The Relationship Between Teacher Qualities and Teacher Effectiveness*, 8th. World Bank Loan: Education Research and Evaluation Activities Monograph Series Vol 1: Universiti Sains Malaysia.

- Ismail, M., A. Lourdusamy, Tan. S.K. & Ng. W. K. (1990). Pertalian di antara kualiti Ketua Panitia & keberkesanan Ketua Panitia, satu ringkasan eksekutif. Pulau Pinang : Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan.
- Kahn, R.L (1972). The Meaning of work: Interpretation and Proporsal for Measurement. Dalam Campbell, A. and P. Converse (eds). The Human Meaning of Sosial Change. New York : Russell Sage Foundation.
- Kementerian Pendidikan Malaysia (1988). Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Khaleque, A. and M.A. Rahman (1987). Percieved Importance of Job Facet and Overall Job Satisfaction of Industrial Workers. Human Relations. 40 (7) : 401-416.
- Kirchner, W.K. (1967). Job Satisfaction and Performance. Personal Administration. 30 (1) : 42-45.
- Koo, K.P. (1989). Faktor Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja di Kalangan Guru dan Pegawai Tadbir. Tesis Sarjana, Universiti Malaya.
- Korman, A.K. (1971). Industrial And Organitional Psychology. Homewood Illinois: The Dorsey Press.
- Landy, F.J. and D.A. Trumbo (1976). The Psychology of Work Behavior. Homewood, Illionois: The Dorsey Press.
- Latham, G.P and E.A. Locke (1979). Goal Setting - A Motivational Technique That Works. Organization Dynamic, Autumn : 68 - 80
- Leavitt, H. (1972). Managerial Psychology of Work Behavior. Illionois: The Dorsey Press.
- Levin, P.E. (1967). The Prediction of Akademik Performance. New York: John Wiley Inc.
- Likert, R. (1961). New Patterns of Acadamik. New York : Mc Graw-Hill.
- Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction ?. Organizational Behavior and Human Performance 4: 309 - 336

- Locke, E. A. (1975). The Supervisor As Dorongan. It Is Influence On Employee Performance and Satisfaction. Steers, R.M. dan Porter, L.W. : Motivation And Behavior. New York : Mc Graw Hill.
- Locke, E.A. and R.J. Whitting (1974). Sources of Satisfaction and Dissatisfaction Among Solid Waste Management Employees. *Journal Of Applied Psychology* 59(2) : 145 - 156
- Lope Pihie, Z.A. dan M.N. Sharifah (1990). Proses Pealiran di Sekolah Menengah Rendah dan Kesannya Terhadap Status Mata pelajaran Elektif. *Jurnal Pendidikan* 18: 53-66
- Machungwa, P.E. and N. Schmitt (1983). Work Motivation In A Developing Country. *Journal of Applied Psychology* 59(2) : 145 - 156.
- Malinovsky, M.R. (1965). Determinants of Works Attitudes. *Journal of Applied Psychology*. 49(4) :446-451.
- Middlemist, D.R., M.A. Hitt, and C.R Green (1983). *Personnel Management*. New Jersey : Prentice Hall.
- Mohd. Salleh, N.A.(1988). Job Satisfaction and Professionals Needs of Colledge Teachers in Selangor, Malaysia and its Implication for Continuing Education. PhD Dissertation.
- Mullins, L.J. (1989). *Management and Organizational Behavior*. 2nd ed. UK: Pitman Publishing.
- Myers, M.S. (1964). Who Are Your Motivated Workers. *Harvard Business Review* 42 : 73-88.
- Norusis, M.I. (1988). *SPSS/PC+*. Chicago :SPSS Inc.
- O'Reilly, C.A. dan D.F.Caldwell (1980). Job Choice. The Impact of Intrinsic and Extrinsic on Subsequent Satisfaction and Commitment. *Journal of Applied Psychology* 65(5) : 559-565
- Ostroff, C. (1992). The Relationship Contribution between Satisfaction, Attitudes and Performance. An Organizational Level Analysis. *Journal of Applied Psychology* 77 (6) : 75-80
- Robbins, S.P (1993). *Organizational Behavior, Concepts, Controversies And Application*. New Jersey: A Simon & Schuster Co.

- Saat, I. (1980). Pendidikan berkesan ke Arah Kefahaman Ra'kyat. *Jurnal Pendidikan* (1980-1981): 42
- Saleh, S.D. (1964). A Study of Attitude Change in the Preretirement Period: *Journal of Applied Psychology* 48(3): 310 - 312.
- Schultz, D.P. (1982). *Psychology and Industry Today. An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New York : Mc Millan Pub. Co., Inc.
- Schwartz, M.M.,E. Jenusaitis and H. Stark (1963). Motivated Factors Among Supervisors With Utility Industry. *Personel Psychology* 16: 45 - 53.
- Sergiovanni, D. (1967). Factors Which Affects Satisfactory and Dissatisfaction of Teachers. *Journal of Educational Administration*. 5 (1967): 66-82.
- Smith, H. R. (1980). *Management Making Organizational Perform*. New York: Mac Millan Pub. Co., Inc.
- Smith, M. (1982). *Introducing Organitional Bahavior*. London : Mac Millan Publishers Ltd.
- Smith, P., L. Kendell and C. Hulin (1969). The Measurement of Satisfaction In Work And Retirement. A Strategy For The Study of Attitudes. Chicago : Rand - McNally.
- Staw, B.M. (1976). *Intrinsic and Extrinsic*. Morristown, New Jersey: General Learning Press.
- Weaver, C.N. (1980). Job Satisfaction in the United States in the 1970s. *Journal of Applied Psychology* 63 (3) : 364-367.
- William, P. A. (1981). *Management Competencies and Incompetencies*. Sydney: Addison Wesley Pub. Co.
- Wright, R. Jr., S.W. King, W.E. Berg and R.F. Creecy (1987). Job Satisfaction Among Black Female Managers. A Causal Approach. *Human Relations* 40 (8) : 489-506.

Yaakob, N.F., A. Nopiah, A.H. Hashim, A. Hadi Muhammad dan A.Ahmad (1990). Perkaitan Beberapa Faktor Latar Belakang Keluarga Dengan Prestasi akademik Pelajar. *Journal Pendidikan Ketua Panitia, Kementerian Pendidikan M'sia* 6: 87.

Yaakob, N.F., and M. Abdullah(1993). Hubungan antara faktor dorongan dan hygiene dengan kepuasan kerja di kalangan Pengetua. *Jurnal Pengurusan Pendidikan* 3(1) : 20 -27

Yaakob, N.F., dan M. N. Sharifah (1990). Kepuasan Kerja Guru-Guru di Dua Jenis Sekolah. *Jurnal Psikologi Malaysia* 6 :1-2

Zainal, A. (1987). Teori Dua Faktor Herzberg, Satu Penilaian Dalam Konteks Malaysia. *Journal Psikologi Malaysia* 8: 71-84

LAMPIRAN A

FAKTOR SOSIO DEMOGRAFI

Lampiran A, Jadual 1: Taburan Ketua Panitia Berdasarkan Jantina

Jantina	Frekuensi	Peratus
Lelaki	39	40.6
Perempuan	57	59.4
Jumlah	96	100.0

Lampiran A, Jadual 2: Taburan Frekuensi Dan Peratus Umur Ketua Panitia

Umur	Fekuensi	Peratus
25 - 30	24	25.0
31 - 36	26	27.1
37 - 42	28	29.2
43 - 50	16	16.7
52	1	1
57	1	1
Jumlah	96	100

Lampiran A, Jadual 3: Taburan Frekuensi Dan Peratus Bagi Status Perkahwinan Ketua Panitia

Status Perkahwinan	Frekuensi	Peratus
Kahwin	82	85.4
Bujang	13	13.6
Janda/Duda	1	1
Jumlah	96	10

Lampiran A, Jadual 4: Taburan Frekuensi Dan Peratusan Tempoh Mendapat Pendidikan Formal

Tempoh Pendidikan Formal (tahun).	Frekuensi	Peratus
7 - 8	4	4.2
10 - 14	12	12.5
15 - 16	18	22.9
17 - 18	49	51.9
19 - 20	10	10.4
21 - 22	3	3.1
Jumlah	96	100

Lampiran A, Jadual 5 : Taburan Frekuensi Dan Peratusan Bagi Kelayakan Akademik

Kelayakan akademik	frekuensi	peratus
SPM/MCE	3	3.1
IISC/STP	6	6.3
Diploma	1	1
Ijazah	7	7.3
Ijazah (kepujian)	67	69.8
Ijazah Pendidikan	12	12.5
Jumlah	96	100

Lampiran A, Jadual 6: Taburan Frekuensi Dan Peratusan Kelayakan Iktisas

Kelayakan Iktisas	Frekuensi	Peratusan
Ijazah dgn Pendidikan	17	17.7
Diploma	51	53.1
Maktab	26	27.1
Lain-lain	2	2.1
Jumlah	96	100

Lampiran A, Jadual 7: Tempoh Berkhidmat Sebagai Guru

Tempoh berkhidmat	Frekuensi	Peratusan
1 - 3	14	14.6
4 - 6	15	15.6
7 - 9	12	12.5
10 - 12	8	8.3
13 - 15	16	16.7
16 - 18	13	13.6
19 - 21	8	8.3
22 - 30	10	10.4

**Lampiran A, Jadual 8: Taburan Frekuensi Dan Peratus Jangka Masa
Memegang Tugas Ketua Panitia**

Jangka masa (tahun)	Frekuensi	Peratusan
1	17	17.7
2	23	24.0
3	14	14.6
4	13	13.5
5	10	10.4
7	5	5.2
8 - 14	11	11.3
20 - 25	3	3
Jumlah	96	100

**Lampiran A, Jadual 9: Taburan Frekuensi Dan Peratus Pengalaman
Mengajar Mata pelajaran**

Pengalaman Mengajar	Frekuensi	Peratusan
1 - 3	21	21.9
4 - 6	19	19.8
7 - 10	30	31.3
11 - 25	35	36.0
33	1	1
Jumlah	96	100

LampiranA, Jadual 10: Taburan Frekuensi Dan Peratus Gaji Bulanan

Gaji Bulanan (RM)	Frekuensi	Peratus
1000-1500	24	25.0
1600-2000	31	32.3
2010-3500	22	22.9
2500-4000	19	19.8

LAMPIRAN B

HASIL ANALISIS DATA

LAMPIRAN B1

Daerah	Nama Sekolah	Bilangan calon		peratus lulus						jumlah lulus	
				pangkat 1		pangkat 2		pangkat 3			
		1994	1995	1994	1995	1994	1995	1994	1995	1994	1995
Kulai	S.M Sultan Ibrahim	237	230	21.1	24.8	30.4	22.6	15.2	16.5	66.7	63.9
Muar	S. M Convent	220	215	47.3	55.8	23.2	27.9	12.3	8.4	82.7	92.1
Johor Bahru	S. M (P) Sultan Ibrahim	170	217	48.4	42.4	34.7	34.6	6.2	14.3	91.8	91.2
Mersing	S. M. Sri Mersing	183	118	23.8	17.0	26.4	39.0	20.7	18.6	71.0	74.6
Batu Pahat	S. M.(P) Temenggong	219	203	50.7	26.1	28.3	41.9	12.3	14.8	91.3	82.
Segamat	S.M Convent	137	131	43.1	28.2	24.1	32.1	14.6	15.3	81.6	75.6
Pontian	S. M. Dato Penggawa	235	213	27.7	18.3	43.4	32.9	10.6	16.9	81.7	68.1
Kluang	S. Tinggi	169	141	33.1	40.4	35.5	32.6	11.8	12.1	80.5	85.1
Kota Tinggi	S. M. Tun Habab	110	91	18.2	24.2	45.5	29.7	18.2	20.9	81.8	74.7

(Sumber : Unit Penilaian & Peperiksaan, Jabatan Pendidikan Johor, 1995)

LAMPIRAN B2

	LAMPIRAN B2													
subject	9	8	7	6	5	4	3	2	1	sum		min	grad	
bm	11	25	43	37	29	17	22	3	1	188	1100	5.89		
pi	25	18	35	30	30	9	11	9	7	174	1038	5.97		
pendidikan M	0	0	1	2	1	0	7	3	0	14	51	3.64		
sejarah	5	9	10	34	26	19	34	23	19	188	827	4.40		
bi	32	21	24	20	14	18	17	9	23	188	978	5.20		
matematik	21	26	41	13	17	11	22	15	22	188	1009	5.37		
sains	0	0	1	1	6	12	11	16	11	58	187	2.88		
pdg	0	0	1	0	0	0	4	14	5	24	52	2.17		
Prinsip akoun	10	6	9	4	5	3	5	7	2	51	293	5.75		
ert	1	0	1	0	5	3	5	3	2	20	70	3.80		
bio	1	1	3	6	7	8	25	29	11	91	285	3.13		
bm jb	107	56	33	18	9	5	5	0	2	235	1832	7.80		
rk jb	1	1	4	4	8	15	21	9	1	64	251	3.92		
psjb	34	27	21	28	16	9	5	1	0	140	970	6.93		
mlt jb	26	32	59	15	15	16	27	28	17	235	1286	5.47		
pdg jb	13	3	7	6	12	15	40	50	14	125	607	4.86		
bi jb	61	22	50	32	25	21	18	7	1	235	1539	6.55		
km jb	3	4	9	6	10	8	15	7	0	62	299	4.82		
bio kt	0	0	0	1	3	2	9	8	0	23	72	3.13		
mt kt	7	5	10	1	5	7	16	16	18	65	330	3.88		
bi kt	2	3	4	5	9	5	17	21	19	65	277	3.26		
pa kt	1	0	1	1	4	7	5	3	18	40	109	2.73		
brn kt	3	6	12	10	11	7	20	8	8	85	386	4.54		
sn kt	0	0	3	2	5	11	10	16	11	65	175	2.06		
geog kt	0	0	0	3	4	10	8	6	2	31	110	3.55		
pi kt	5	7	5	10	10	2	8	1	2	50	318	5.08		
km kt	0	0	0	2	0	3	7	8	7	27	68	2.52		
sl kt	0	0	2	4	8	13	15	13	30	85	231	2.72		
ekon kt	1	0	1	4	4	2	8	18	19	57	147	2.58		
rk kt	0	0	0	0	3	3	6	8	7	27	68	2.52		
sl kt	0	1	2	2	4	1	3	2	3	18	74	2.71		
mtamb kt	0	0	2	1	0	7	2	4	11	27	73	2.70		
pm kt	0	0	0	1	3	0	8	4	13	29	66	2.28		
m mg	8	13	10	8	13	8	23	20	33	133	533	4.01		
sl mg	1	1	1	7	8	7	16	9	16	64	216	3.38		
ekon mg	0	0	0	2	3	10	15	33	43	106	221	2.08		
pa mg	1	3	3	4	6	6	14	11	22	70	218	3.11		
bm mg	19	28	25	17	15	10	16	3	3	133	844	6.35		
prn mg	0	0	1	2	0	2	0	4	3	12	38	3.17		
geog mg	0	1	2	9	13	18	13	10	8	73	280	3.84		
pdg mg	0	1	1	1	5	8	27	37	29	105	254	2.42		
sei mg	8	7	13	13	16	13	21	12	34	135	550	4.07		
urn m	3	22	45	47	30	35	49	15	9	255	1276	5.00		
geog m	1	1	4	0	2	0	0	0	8	43	63	1.47		
m m	77	36	32	12	5	10	17	32	34	255	1491	5.85		
pa m	24	20	19	17	9	6	7	7	7	110	722	6.22		
brn m	3	22	45	47	30	35	49	15	9	255	1276	5.00		
km m	4	18	12	19	11	12	18	13	1	108	562	5.20		
sas m	1	1	2	5	5	5	6	12	7	44	155	3.52		
sn m	10	31	13	13	7	19	15	19	14	147	709	5.23		
prn m	0	0	2	5	25	34	69	27	7	189	573	3.39		
pi m	6	6	11	15	15	16	11	1	5	86	448	5.21		
ps m	3	12	13	15	18	14	7	3	0	85	477	5.01		
sl m	18	25	27	24	24	25	27	31	54	255	1112	4.36		
km m	4	18	12	19	11	12	18	13	1	108	562	5.20		
bi m	49	32	45	25	18	23	24	17	22	255	1472	5.77		
km m	4	18	12	19	11	12	18	13	1	108	562	5.20		
bm k	2	0	9	18	26	36	63	44	48	248	790	3.21		
ri k	33	33	49	13	10	11	23	30	42	248	1247	5.03		
pm k	0	2	16	17	17	36	46	34	33	201	608	3.47		
aj k	26	16	14	14	21	7	25	24	68	248	888	3.62		
ea k	7	8	6	13	10	8	35	35	45	167	549	3.29		
pa k	8	9	11	12	7	5	5	3	8	68	377	5.54		
pdg k	10	2	7	6	10	11	34	40	49	160	516	3.05		
geog k	0	0	1	3	4	10	13	12	33	76	181	2.38		
bio k	7	3	6	0	17	14	14	7	1	76	303	4.78		
sei su	13	14	19	10	19	20	19	9	18	141	680	4.69		
bi sg	25	9	23	16	12	14	19	9	14	141	750	5.38		
pi sg	0	0	2	6	2	4	10	3	8	35	120	3.43		
sains	3	19	8	10	7	12	14	14	17	104	405	4.47		
geog sg	0	0	2	6	10	10	3	2	0	33	153	4.64		
pdg sg	2	2	5	4	0	3	16	25	12	60	215	3.12		
bm pn	8	16	20	26	26	34	38	17	31	216	941	4.36		
pi pn	0	13	7	27	21	28	21	16	15	148	642	4.34		
bi pn	13	17	15	20	22	19	26	31	54	217	858	3.95		
sej pn	12	10	25	21	21	29	29	20	50	217	887	4.00		
rk pn	4	1	4	4	11	5	15	21	9	74	267	3.61		
sn pn	0	4	10	12	7	21	26	27	33	142	404	3.27		
geog	0	0	5	10	19	25	17	8	15	99	372	3.76		
ps pn	1	2	7	9	15	6	4	0	0	44	230	5.43		
km sn	2	4	4	7	5	3	10	32	8	75	259	3.45		
bio sn	4	2	4	5	13	7	18	19	2	74	297	4.01		
sas pn	0	0	4	1	4	5	12	17	13	56	157	2.80		
km kg	1	6	12	6	7	10	5	3	0	50	273	5.46		
rk sn	0	4	3	7	5	14	11	6	0	50	221	4.42		
m. tamb	1	3	0	7	4	8	10	9	2	50	219	4.38		
bi ky	19	11	25	22	22	17	15	4	26	181	823	5.11		
bio kg	0	2	2	3	11	14	11	7	0	50	206	4.12		
ea kg	0	0	1	3	2	4	16	18	20	64	155	2.42		
geog ky	0	2	3	3	10	21	9	12	11	71	251	3.54		
pi ky	6	21	14	24	14	12	13	6	12	122	645	5.25		
ps kg	3	5	6	13	11	6	1	2	0	46	273	5.93		
sn kg	4	13	11	14	9	12	18	19	13	111	493	4.44		
pm kg	0	0	0	4	0	7	14	5	3	39	199	3.51		
km ky	1	6	12	6	7	10	5	3	0	50	273	5.46		
bio kg	0	2	2	3	11	14	11	7	0	50	206	4.12		

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable KEPUASAN
By Variable SEKOLAH nama sekolah

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	8	1610.8555	201.3569	1.5891	.1397
Within Groups	87	11023.6445	126.7086		
Total	95	12634.5000			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	7	112.8571	10.2050	3.8571	103.4191 TO 122.2952
Grp 2	15	119.9333	11.8108	3.0495	113.3927 TO 126.4739
Grp 3	12	126.7500	10.0555	2.9028	120.3610 TO 133.1390
Grp 4	11	123.3636	13.0482	3.9342	114.5978 TO 132.1295
Grp 5	17	119.0588	11.2554	2.7298	113.2718 TO 124.8458
Grp 6	6	117.6667	8.8694	3.6209	108.3589 TO 126.9744
Grp 7	11	125.9091	11.9453	3.6017	117.8841 TO 133.9341
Grp 8	8	122.6250	6.6534	2.3523	117.0626 TO 128.1874
Grp 9	9	115.6667	13.5739	4.5246	105.2329 TO 126.1005
Total	96	120.8750	11.5323	1.1770	118.5383 TO 123.2117

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	103.0000	131.0000
Grp 2	97.0000	151.0000
Grp 3	115.0000	154.0000
Grp 4	105.0000	144.0000
Grp 5	102.0000	141.0000
Grp 6	104.0000	129.0000
Grp 7	105.0000	143.0000
Grp 8	116.0000	135.0000
Grp 9	86.0000	132.0000
TOTAL	86.0000	154.0000

Variable KEPUASAN
By Variable SEKOLAH nama sekolah

Multiple Range Tests: Scheffe test with significance level .05

The difference between two means is significant if

$MEAN(J) - MEAN(I) \geq 7.9595 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
with the following value(s) for RANGE: 5.72

- No two groups are significantly different at the .050 level

LAMPIRAN B4. MIN GRED PRESTASI AKADEMIK SETIAP SEKOLAH

Variable KUALITI kualiti keputusan SPM
By Variable SEKOLAH nama sekolah

Source	D.F.	Analysis of Variance		F Ratio	F Prob.
		Sum of Squares	Mean Squares		
Between Groups	8	43.4570	5.4321	4.4834	.0001
Within Groups	87	105.4097	1.2116		
Total	95	148.8667			

Group	Count	Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	7	5.7643	1.3734	.5191	4.4941 TO 7.0345
Grp 2	15	4.7400	1.2206	.3151	4.0641 TO 5.4159
Grp 3	12	4.2108	1.3981	.4036	3.3225 TO 5.0992
Grp 4	11	4.6018	1.0142	.3058	3.9205 TO 5.2832
Grp 5	17	3.2900	.9743	.2363	2.7891 TO 3.7909
Grp 6	6	4.3650	.5894	.2406	3.7465 TO 4.9835
Grp 7	11	3.7336	.4781	.1441	3.4125 TO 4.0548
Grp 8	8	3.6537	1.3842	.4894	2.4966 TO 4.8109
Grp 9	9	3.8189	1.0504	.3501	3.0115 TO 4.6263
Total	96	4.1603	1.2518	.1278	3.9067 TO 4.4140

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	3.9200	7.8000
Grp 2	1.4700	6.2200
Grp 3	2.1700	5.9700
Grp 4	2.4200	5.9300
Grp 5	2.0600	5.6800
Grp 6	3.4300	4.8900
Grp 7	2.8000	4.3600
Grp 8	2.0800	6.3500
Grp 9	2.3800	5.5400
TOTAL	1.4700	7.8000

Variable KUALITI kualiti keputusan SPM
By Variable SEKOLAH nama sekolah

Multiple Range Tests: Scheffe test with significance level .05

The difference between two means is significant if

$$\text{MEAN}(J) - \text{MEAN}(I) \geq .7783 * \text{RANGE} * \text{SQRT}(1/N(I) + 1/N(J))$$

with the following value(s) for RANGE: 5.72

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

G G G G G G G G
r r r r r r r r
p p p p p p p p
5 8 7 9 3 6 4 2 1

Mean	SEKOLAH
3.2900	Grp 5
3.6537	Grp 8
3.7336	Grp 7
3.8189	Grp 9
4.2108	Grp 3
4.3650	Grp 6
4.6018	Grp 4
4.7400	Grp 2
5.7643	Grp 1

*

- - Correlation Coefficients - -

	KUALITI	KEPUASAN
KUALITI	1.0000	.4003
KEPUASAN	.4003	1.0000

* - Signif. LE .05 ** - Signif. LE .01 (2-tailed)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

KEPUASAN

Value Label	Value	Frequency	Valid Percent	Cum Percent
	101.00	2	11.8	11.8
	102.00	2	11.8	23.5
	103.00	1	5.9	29.4
	109.00	3	17.6	47.1
	112.00	1	5.9	52.9
	121.00	1	5.9	58.8
	122.00	1	5.9	64.7
	125.00	1	5.9	70.6
	126.00	1	5.9	76.5
	129.00	2	11.8	88.2
	131.00	1	5.9	94.1
	141.00	1	5.9	100.0
Total		17	100.0	100.0

Valid cases 17

KUALITI kualiti SPM

Value Label	Value	Frequency	Valid Percent	Cum Percent
	2.06	1	5.9	5.9
	2.52	2	11.8	17.6
	2.58	1	5.9	23.5
	2.70	1	5.9	29.4
	2.72	1	5.9	35.3
	2.73	1	5.9	41.2
	3.13	2	11.8	52.9
	3.26	1	5.9	58.8
	3.55	1	5.9	64.7
	3.88	2	11.8	76.5
	4.11	1	5.9	82.4
	4.54	2	11.8	94.1
	5.68	1	5.9	100.0
Total		17	100.0	100.0

Valid cases 17

- - Correlation Coefficients - -

	KEPUASAN	KUALITI
KEPUASAN	1.0000	-.8254**
KUALITI	-.8254**	1.0000

* - Signif. LE .05 ** - Signif. LE .01 (2-tailed)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

KEPUASAN

Value Label	Value	Frequency	Valid Percent	Cum Percent
	83.00	1	11.1	11.1
	101.00	1	11.1	22.2
	108.00	1	11.1	33.3
	109.00	1	11.1	44.4
	111.00	1	11.1	55.6
	120.00	1	11.1	66.7
	125.00	1	11.1	77.8
	128.00	1	11.1	88.9
	131.00	1	11.1	100.0
	Total	9	100.0	100.0

Valid cases 9 Missing cases 76

KUALITI kualiti SPM

Value Label	Value	Frequency	Valid Percent	Cum Percent
	2.38	1	11.1	11.1
	3.05	1	11.1	22.2
	3.21	1	11.1	33.3
	3.29	1	11.1	44.4
	3.47	1	11.1	55.6
	3.62	1	11.1	66.7
	4.78	1	11.1	77.8
	5.03	1	11.1	88.9
	5.54	1	11.1	100.0
	Total	9	100.0	100.0

Valid cases 9

- - Correlation Coefficients - -

Sekolah Menengah Sultan Ibrahim Johor Bahru
KEPUASAN KUALITI

KEPUASAN	1.0000	.6496
KUALITI	.6496	1.0000

* - Signif. LE .05 ** - Signif. LE .01 (2-tailed)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

KEPUASAN

Value Label	Value	Frequency	Valid Percent	Cum Percent
	99.00	1	14.3	14.3
	103.00	2	28.6	42.9
	107.00	1	14.3	57.1
	115.00	1	14.3	71.4
	119.00	1	14.3	85.7
	131.00	1	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0

Valid cases 7

KUALITI kualiti SPM

Value Label	Value	Frequency	Valid Percent	Cum Percent
	3.92	1	14.3	14.3
	4.82	1	14.3	28.6
	4.86	1	14.3	42.9
	5.47	1	14.3	57.1
	6.55	1	14.3	71.4
	6.93	1	14.3	85.7
	7.80	1	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0

Valid cases 7

- - Correlation Coefficients - -

KEPUASAN KUALITI

KEPUASAN	1.0000	.3941
KUALITI	.3941	1.0000

* - Signif. LE .05 ** - Signif. LE .01 (2-tailed)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

KEPUASAN

Value Label	Value	Frequency	Valid Percent	Cum Percent
	103.00	1	9.1	9.1
	112.00	1	9.1	18.2
	115.00	1	9.1	27.3
	118.00	1	9.1	36.4
	119.00	1	9.1	45.5
	126.00	1	9.1	54.5
	127.00	1	9.1	63.6
	131.00	2	18.2	81.8
	135.00	1	9.1	90.9
	143.00	1	9.1	100.0
	Total	11	100.0	100.0

Valid cases 11

KUALITI kualiti SPM

Value Label	Value	Frequency	Valid Percent	Cum Percent
	2.80	1	9.1	9.1
	3.27	1	9.1	18.2
	3.45	1	9.1	27.3
	3.61	1	9.1	36.4
	3.76	1	9.1	45.5
	3.95	1	9.1	54.5
	4.01	2	18.2	72.7
	4.34	1	9.1	81.8
	4.36	1	9.1	90.9
	5.43	1	9.1	100
	Total	11	100.0	100.0

Valid cases 11

- - Correlation Coefficients - -

	KEPUASAN	KUALITI
KEPUASAN	1.0000	-.0421
KUALITI	-.0421	1.0000

* - Signif. LE .05 ** - Signif. LE .01 (2-tailed)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

KEPUASAN

Value Label	Value	Frequency	Valid Percent	Cum Percent
	113.00	1	8.3	8.3
	120.00	1	8.3	16.7
	121.00	1	8.3	25.0
	122.00	1	8.3	33.3
	123.00	1	8.3	41.7
	124.00	1	8.3	50.0
	126.00	4	33.3	83.3
	129.00	1	8.3	91.7
	148.00	1	8.3	100.0
	Total	12	100.0	100.0

Valid cases 12

KUALITI kualiti SPM

Value Label	Value	Frequency	Valid Percent	Cum Percent
	2.17	1	8.3	8.3
	2.88	2	16.7	25.0
	3.64	1	8.3	33.3
	3.80	1	8.3	41.7
	4.40	2	16.7	58.3
	5.20	1	8.3	66.7
	5.37	1	8.3	75.0
	5.75	1	8.3	83.3
	5.89	1	8.3	91.7
	5.97	1	8.3	100.0
	Total	12	100.0	100.0

Valid cases 12

- - Correlation Coefficients - -

KEPUASAN KUALITI

KEPUASAN	1.0000	.2479
KUALITI	.2479	1.0000

* - Signif. LE .05 ** - Signif. LE .01 (2-tailed)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

KEPUASAN

Value Label	Value	Frequency	Valid Percent	Cum Percent
	108.00	2	18.2	18.2
	110.00	1	9.1	27.3
	116.00	2	18.2	45.5
	118.00	1	9.1	54.5
	127.00	2	18.2	72.7
	132.00	1	9.1	81.8
	134.00	1	9.1	90.9
	144.00	1	9.1	100.0
	Total	11	100.0	100.0

Valid cases 11

KUALITI kualiti SPM

Value Label	Value	Frequency	Valid Percent	Cum Percent
	2.42	1	9.1	9.1
	3.51	1	9.1	18.2
	3.54	1	9.1	27.3
	3.55	1	9.1	36.4
	4.12	1	9.1	45.5
	4.38	2	18.2	63.6
	4.42	1	9.1	72.7
	4.44	1	9.1	81.8
	5.46	1	9.1	90.9
	5.93	1	9.1	100.0
	Total	11	100.0	100.0

Valid cases 11

- - Correlation Coefficients - -

	KEPUASAN	KUALITI
KEPUASAN	1.0000	-.1585
KUALITI	-.1585	1.0000

* - Signif. LE .05 ** - Signif. LE .01 (2-tailed)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

KEPUASAN

Value Label	Value	Frequency	Valid Percent	Cum Percent
	98.00	1	6.7	6.7
	101.00	1	6.7	13.3
	103.00	1	6.7	20.0
	106.00	1	6.7	26.7
	108.00	1	6.7	33.3
	112.00	2	13.3	46.7
	114.00	1	6.7	53.3
	117.00	1	6.7	60.0
	120.00	1	6.7	66.7
	121.00	1	6.7	73.3
	124.00	1	6.7	80.0
	125.00	1	6.7	86.7
	128.00	1	6.7	93.3
	147.00	1	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0

Valid cases 15

KUALITI kualiti SPM

Value Label	Value	Frequency	Valid Percent	Cum Percent
	3.38	1	6.7	6.7
	3.39	1	6.7	13.3
	3.52	1	6.7	20.0
	4.00	1	6.7	26.7
	4.36	1	6.7	33.3
	5.00	2	13.3	46.7
	5.20	2	13.3	60.0
	5.21	1	6.7	66.7
	5.23	1	6.7	73.3
	5.61	1	6.7	80.0
	5.85	2	13.3	93.3
	6.22	1	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0

Valid cases 15

- - Correlation Coefficients - -

KEPUASAN KUALITI

KEPUASAN	1.0000	.7631*
KUALITI	.7631*	1.0000

* - Signif. LE .05 ** - Signif. LE .01 (2-tailed)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

KEPUASAN

Value Label	Value	Frequency	Valid Percent	Cum Percent
	116.00	1	12.5	12.5
	119.00	1	12.5	25.0
	120.00	1	12.5	37.5
	121.00	1	12.5	50.0
	123.00	1	12.5	62.5
	134.00	1	12.5	75.0
	136.00	1	12.5	87.5
	137.00	1	12.5	100.0
	Total	8	100.0	100.0

Valid cases 8

KUALITI kualiti SPM

Value Label	Value	Frequency	Valid Percent	Cum Percent
	2.08	1	12.5	12.5
	2.42	1	12.5	25.0
	3.17	1	12.5	37.5
	3.38	1	12.5	50.0
	3.84	1	12.5	62.5
	4.01	1	12.5	75.0
	4.07	1	12.5	87.5
	6.35	1	12.5	100.0
	Total	8	100.0	100.0

Valid cases 8

- - Correlation Coefficients - -

	DASAR	GAJI	INTER	KESELAMA	KEADAAN	STATUS
KUALITI	.3024**	.1333	.1227	.3736**	.1550	.1329

* - Signif. LE .05 ** - Signif. LE .01 (2-tailed)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

	PENYELI	PERIBADI	KUALITI
KUALITI	.2611*	-.1352	1.0000

* - Signif. LE .05 ** - Signif. LE .01 (2-tailed)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

	KUALITI
PELUANG	.1835
PENCAPAI	.2232
PEKERJAA	.2313*
TANGGONG	.3218**
KENAIKAN	.2639*
PENGIKTI	.2024
KUALITI	1.0000

* - Signif. LE .05 ** - Signif. LE .01 (2-tailed)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

- - Correlation Coefficients - -

	HYGIENE	KEPUASAN	KUALITI	MOTIVATO
HYGIENE	1.0000	.8907**	.3705**	.6192**
KEPUASAN	.8907**	1.0000	.4127**	.9084**
KUALITI	.3705**	.4127**	1.0000	.3722**
MOTIVATO	.6192**	.9084**	.3722**	1.0000

* - Signif. LE .05 ** - Signif. LE .01 (2-tailed)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

LAMPIRAN 6

Taburan responden Sekolah Menengah Sultan Ismail (Kulai).

Responden	Kepuasan Kerja	Prestasi Akademik
1	131	3.21
2	108	5.03
3	109	3.47
4	125	3.62
5	120	3.29
6	111	3.05
7	128	2.38
8	101	4.78
9	83	5.54

LAMPIRAN C

SOAL SELIDIK

SOAL SELIDIK

KEPUASAN KERJA KETUA PANITIA SATU PERBANDINGAN
ANTARA SEKOLAH TERBAIK SETIAP DAERAH DI
NEGERI JOHOR DAN HUBUNGANNYA DENGAN
PRESTASI AKADEMIK PELAJAR

Terima kasih kerana melibatkan diri dalam kajian ini.

Tuan/puan tidak perlu menulis nama. **Semua maklumat yang
tuan/puan berikan adalah rahsia dan bersifat penulisan
akademik.** Segala kenyataan akan diproses untuk tujuan kajian
semata-mata.

A. Latar Belakang Anda

Sila tandakan (/) pada ruang yang berkaitan dan menjawabnya dengan teliti, jujur dan tepat.

Bagi ruang kosong _____, sila tuliskan jawapan anda di ruang _____ yang disediakan.

A1. Peribadi / Personel data

a) Jantina anda :

1. Lelaki ()
2. Perempuan ()

b) Berapakah umur anda ? _____ tahun

c) Kelayakan akademik anda.

1. Berapa lamakah anda mendapat pendidikan formal?
_____ tahun
2. Apakah kelayakan akademik anda ?

3. Pangkat yang anda perolehi dalam akademik anda?

d) Kelayakan iktisas anda.

1. Apakah kelayakan iktisas anda ?

2. Bidang pengkhususan anda ?
Major : _____
3. Bidang pengkhususan anda?
Minor : _____

e) Taraf perkahwinan anda ?

1. Kahwin ()
2. Bujang ()
3. Duda / Janda ()

f) Jika sudah berkahwin, duda atau janda;

1. Berapakah bilangan anak anda? _____ orang
2. Berapakah bilangan anak yang menuntut di institut pengajian tinggi / kolej ? _____ orang
3. Berapakah bilangan anak yang _____

bersekolah menengah dan rendah? _____ orang

5. Berapakah bilangan tanggungan anda? _____ orang

A2. Pendapatan Sebulan (RM)

1. Gaji anda ? _____
2. Gaji Suami/ Isteri anda? _____
3. Sumbangan wang oleh anak anda yang berpendapatan kepada keluarga? _____
4. Pendapatan dari sumber pekerjaan sampingan:

<u>Pekerjaan</u>	<u>Pendapatan</u>
_____	_____
_____	_____
5. Pendapatan daripada sumber lain selain pekerjaan sampingan?

<u>Sumber</u>	<u>Pendapatan</u>
_____	_____
_____	_____

A3. Pekerjaan.

- a) Adakah anda menjawat pekerjaan lain sebelum anda menjadi guru ?
 1. Ya ()
 2. Tidak ()
- b) Jika ya, berapa lamakah anda menjawat jawatan tersebut?
_____ tahun.
- c) Berapa jauhakah jarak rumah anda daripada sekolah dimana anda mengajar sekarang ?
_____ km
- d) Tempoh Berkhidmat.
 1. Berapa lama anda telah berkhidmat sebagai guru ?
_____ tahun.
 2. Berapa lama anda telah berkhidmat di sekolah sekarang? _____ tahun
- e) Kategori jawatan sekarang ?
 1. DG 3 ()
 2. DG 6 ()
 3. Lain-lain _____

f) Jumlah murid di sekolah anda ? _____ orang.

g) Jenis murid di sekolah anda ?

1. lelaki sahaja ()
2. Perempuan sahaja ()
3. Lelaki dan perempuan ()

h. Jawatan sebagai Ketua Panitia.

1. Berapa lamakah telah menjawat jawatan sebagai Ketua Panitia matapelajaran?
_____ tahun.
2. Ketua Panitia bagi matapelajaran _____
3. Pengalaman mengajar matapelajaran di (h2)?
_____ tahun.

i) Pengajaran dan Pembelajaran

1. Purata bilangan murid dalam kelas yang anda mengajar?
_____ orang
2. Bilangan waktu anda mengajar dalam satu minggu?
_____ waktu

A4. Aktiviti Sekolah.

a) Purata masa dalam seminggu digunakan bagi menjalankan aktiviti sekolah :

1. Tugas pentadbiran / Pengurusan
_____ jam seminggu.
2. Sukan / permainan / badan uniform
_____ jam seminggu
3. Menyelia pembelajaran dan pengajaran / persatuan dan kelab.
_____ jam seminggu

b) Jawatan kuasa sekolah yang dipegang

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____

Jumlah Jawatankuasa yang dipegang ? _____ Jawatankuasa

B. Berikut adalah pernyataan berkaitan dengan kepuasan kerja. Baca tiap - tiap pernyataan dengan teliti, kemudian nyatakan pendapat anda tentang item tersebut dengan membulatkan satu angka yang dipilih di sebelah kanan.

Sangat tidak bersetuju	= 1
Tidak bersetuju	= 2
Setuju	= 3
Sangat bersetuju	= 4

1. Saya mampu menjalankan tugas-tugas sebagai seorang guru.	1	2	3	4
2. Saya tidak senang hati dengan tugas sebagai sebagai seorang guru.	1	2	3	4
3. Saya rasa bukan mudah untuk orang mendapat jawatan saya sebagai ketua panitia matapelajaran.	1	2	3	4
4. Saya bercita-cita untuk mencari pekerjaan lain.	1	2	3	4
5. Saya dapat melihat hasil-hasil kerja saya memberi faedah kepada pelajar saya.	1	2	3	4
6. Gaji yang saya terima cukup untuk menyara hidup saya dan keluarga.	1	2	3	4
7. Tugas saya ini memberi peluang kepada saya menggunakan fikiran untuk menyelesaikannya.	1	2	3	4
8. Saya rasa rendah diri apabila bersama-sama dengan orang yang lebih tinggi jawatannya dari saya.	1	2	3	4
9. Terdapat rakan sekerja yang tidak mahu membantu tugas saya.	1	2	3	4
10. Belum tentu saya akan dapat gaji seperti sekarang jika menjawab jawatan lain.	1	2	3	4

11.	Suasana di tempat kerja tidak mengganggu saya menjalankan tugas.	1	2	3	4
12.	Saya tidak dapat menjalankan tanggungjawab dengan baik.	1	2	3	4
13.	Hubungan saya dengan rakan-rakan sekerja adalah baik.	1	2	3	4
14.	Suasana di tempat kerja sekarang tidak perlu diubah.	1	2	3	4
15.	Saya diberi kepercayaan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dipertanggungjawabkan.	1	2	3	4
16.	Keadaan di tempat kerja boleh diperbaiki lagi untuk keselesaan bekerja.	1	2	3	4
17.	Saya dilatih secukupnya supaya boleh menjalankan tugas dengan sempurna.	1	2	3	4
18.	Saya diberi peluang memberi cadangan untuk kebaikan prestasi pelajar.	1	2	3	4
19.	Saya akan dihantar berkursus untuk meningkatkan kecekapan bekerja.	1	2	3	4
20.	Pihak pengurusan tidak mengambil berat kebajikan saya.	1	2	3	4
21.	Saya tidak akan diberi pujian walaupun telah mencapai matlamat yang ditetapkan.	1	2	3	4
22.	Mereka yang bekerja dengan cemerlang akan diberi suatu ganjaran.	1	2	3	4
23.	Jika saya menjalankan tugas dengan baik, saya akan diberi pujian.	1	2	3	4
24.	Pengalaman dan kebolehan menjalankan tugas dapat menjamin pekerja dinaikkan pangkat.	1	2	3	4

25. Pekerjaan saya ini tidak pernah membosankan.	1	2	3	4
26. Saya bangga dengan tugas yang diamanahkan kepada saya.	1	2	3	4
27. Saya mempunyai peluang untuk dinaikkan pangkat.	1	2	3	4
28. Keluarga saya tidak suka saya memilih professen guru.	1	2	3	4
29. Majikan tidak akan menukarkan saya tanpa alasan yang munasabah.	1	2	3	4
30. Penyeliaan menjadikan kerja saya bertambah baik.	1	2	3	4
31. Saya tidak berpeluang mengikuti latihan-latihan yang ada kaitan dengan tugas saya.	1	2	3	4
32. Semua pekerja mempunyai peluang yang sama untuk dinaikkan pangkat.	1	2	3	4
33. Tugas saya tidak ada sebarang keistimewaan.	1	2	3	4
34. Pihak majikan percaya saya mampu menjalankan tugas dengan baik.	1	2	3	4
35. Saya akan ditukarkan mengajar matapelajaran lain pada bila-bila masa jika kurang memuaskan.	1	2	3	4
36. Bentuk penyeliaan memuaskan hati saya.	1	2	3	4
37. Bukan mudah untuk majikan menukarkan bidang tanggungjawab saya.	1	2	3	4
38. Gaji yang saya terima sesuai dengan tugas yang saya lakukan.	1	2	3	4
39. Tanpa penyeliaan saya juga boleh menjalankan kerja dengan baik.	1	2	3	4

- | | | | | |
|--|---|---|---|---|
| 40. Saya tidak pernah bercakap dengan pihak pentadbiran dan pengurusan dan pentadbiran kecuali untuk urusan tugas. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 41. Jika saya bertukar ke sekolah lain saya tidak dapat menjalankan tugas dengan baik seperti sekarang. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 42. Ada tugas yang diberikan kepada saya tidak diberikan kepada orang lain kerana pihak pengetua lebih mempercayai saya. | 1 | 2 | 3 | 4 |

Taburan soalan mengikut variabel faktor HYGIENE dan DORONGAN

FAKTOR HYGIENE

NOMBOR SOAL SELIDIK

Dasar dan Organisasi	22,21 dan 18
Penyeliaan	39,36 dan 30
Hubungan Interpersonel	40,13 dan 09
Gaji	06,38 dan 10
Keselamatan	29,20 dan 11
Kehidupan pribadi	07,33 dan 02
Keadaan tempat kerja	41,16 dan 14
Status	15,08 dan 03

FAKTOR DORONGAN

Pencapaian	01,05 dan 35
Pengiktirafan	23,34 dan 42
Kenaikan Pangkat	24,27 dan 32
Pekerjaan itu sendiri	04,25 dan 28
Peluang untuk berkembang	17,19 dan 31
Tanggungjawab	12,26 dan 37

LAMPIRAN D

SURAT KEBENARAN



BAHAGIAN PERANCANGAN DAN
PENYELIDIKAN PENDIDIKAN,
KEMENTERIAN PENDIDIKAN,
PARAS 2, 3 DAN 5, BLOK J,
PUSAT BANDAR DAMANSARA,
50604 KUALA LUMPUR

Telefon: 2556900
Kawat: "PENDIDIKAN"
Faks: 03-2554960

Ruj. Tuan:

Ruj. Kami: KP(BPPP) 13/15

Jld. 48 (35)
Tarikh: 16 Feb. 1997

En. Bahren bin Osman,
Batu 7 1/2, Kesang,
84000 Muar, Johor.

Tuan,

Kebenaran Bagi Menjalankan Kajian Ke Sekolah-Sekolah,
Jabatan-Jabatan Dan Institusi-Institusi Di Bawah
Kementerian Pendidikan Malaysia

Adalah saya diarah untuk memaklumkan bahawa permohonan tuan untuk
menjalankan kajian mengenai

"Kajian Hubungan Kepuasan Kerja Guru-Guru Dengan Pencapaian
Prestasi Pelajar Di Sekolah Terbaik Di Daerah-Daerah Di Negeri
Johor".

diluluskan.

2. Kelulusan ini adalah berdasarkan kepada hanya apa yang
terkandung di dalam cadangan penyelidikan yang tuan kemukakan ke
Bahagian ini. Kebenaran bagi menggunakan sampel kajian perlu
diperolehi daripada Ketua Bahagian/Pengarah Pendidikan Negeri yang
berkenaan.

3. Tuan juga dikehendaki menghantar senaskhah hasil kajian tuan
ke Bahagian ini sebaik sahaja selesai kelak.

Sekian.

"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"

"CINTAILAH BAHASA KITA"

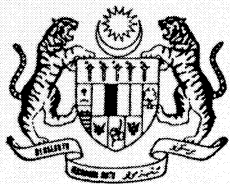
Saya yang menurut perintah,

(DR. ABD. KARIM B. MD. NOR)
b.p. Pengarah Perancangan dan Penyelidikan Pendidikan,
b.p. Pendaftar Besar Sekolah-Sekolah dan Guru-Guru,
Kementerian Pendidikan.

s.k.

Pengarah Pendidikan,
Jabatan Pendidikan Johor.

Pendaftar,
Institut Aminuddin Baki,
Kementerian Pendidikan Malaysia.



JABATAN PENDIDIKAN NEGERI JOHOR,
JALAN TUN ABDUL RAZAK,
80604 JOHOR BAHRU,
JOHOR.

Telefon .

Pengarah : 07-361787

Fax : 07-378111

Pejabat Am : 07-361633

Bhg. Peperiksaan : 07-361979

Kawat : PENDIDIKAN JOHOR

Ruj. Tuan :

Ruj. Kami : JPNJ/AM/0532/
Jld.16/(53)

Tarikh : 8 Mac 1997

Encik Bahren bin Osman,
Batu 7 1/2, Kesang,
84000 Muar, Johor.

Tuan,

**KEBENARAN BAGI MENJALANKAN KAJIAN DI SEKOLAH-SEKOLAH
DI BAWAH KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA**

Dengan hormatnya berhubung dengan perkara di atas, surat permohonan tuan bertarikh 26 Februari 1997 adalah dirujuk dan berkaitan.

2. Sukacita dimaklumkan bahawa jabatan ini tiada apa-apa halangan bagi membenarkan pihak tuan menjalankan kajian mengenai :

*" Kajian Hubungan Kepuasan Kerja Guru-Guru Dengan Pencapaian Prestasi
Pelajar Di Sekolah Terbaik Di Daerah-Daerah Di Negeri Johor. "*

3. Sila hubungi Pengetua / Guru Besar sekolah yang berkenaan bagi mendapatkan kerjasama dan tindakan selanjutnya. Senaskhah hasil kajian tuan hendaklah dihantar ke jabatan ini.

4. Sila bawa/sertakan surat kebenaran ini semasa membuat kajian/soalselidik.

Sekian, terima kasih.

" BERKHIDMAT UNTUK NEGARA "

" CINTAILAH BAHASA KITA "

(ALI BIN OTHMAN)

Unit Perhubungan dan Pendaftaran
Sektor Pengurusan Sekolah
b.p. Pengarah Pendidikan Johor.

AO/ss.

(Sila catatkan rujukan Jabatan ini apabila berhubung)