



Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA
DALAM KALANGAN GURU SEKOLAH MENENGAH**

Nur Aina Nagihah Binti Mahda

**Sarjana Muda Sains dengan Kepujian
(Pembangunan Sumber Manusia)
2020**

Projek bertajuk 'Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah' telah disediakan oleh Nur Aina Nagihah Binti Mahda dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian (Pembangunan Sumber Manusia).

Diterima untuk diperiksa oleh:



(Dr Siti Mariam Binti Abdullah)

Tarikh:

20TH JULY 2020

Gred

A-

UNIVERSITI MALAYSIA SAWARAK

Grade: A-

Please tick (√)

Final Year Project Report

Masters

PhD

DECLARATION OF ORIGINAL WORK

This declaration is made on the 20 day of JULY 2020.

Student's Declaration:

I NUR AINA NAGIAH BINTI MAHDA, 61900, FACULTY OF COGNITIVE SCIENCES AND HUMAN DEVELOPMENT hereby declare that the work entitled, FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA DALAM KALANGAN GURU SEKOLAH MENENGAH is my original work. I have not copied from any other students' work or from any other sources except where due reference or acknowledgement is made explicitly in the text, nor has any part been written for me by another person.

20TH JULY 2020

aina

Date submitted

NUR AINA NAGIAH BINTI MAHDA (61900)

Supervisor's Declaration:

I DR. SITI MARIAM BINTI ABDULLAH hereby certifies that the work entitled, FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA DALAM KALANGAN GURU SEKOLAH MENENGAH was prepared by the above named student, and was submitted to the "FACULTY" as a * partial/full fulfillment for the conferment of BACHELOR OF SCIENCE WITH HONOURS (HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT), and the aforementioned work, to the best of my knowledge, is the said student's work

Received for examination by: _____

(DR SITI MARIAM BINTI ABDULLAH)



Date: 20TH JULY 2020

I declare this Project/Thesis is classified as (Please tick (√)):

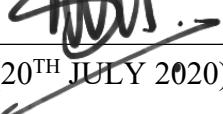
- CONFIDENTIAL** (Contains confidential information under the Official Secret Act 1972)*
- RESTRICTED** (Contains restricted information as specified by the organisation where research was done)*
- OPEN ACCESS**

Validation of Project/Thesis

I therefore duly affirmed with free consent and willingness declared that this said Project/Thesis shall be placed officially in the Centre for Academic Information Services with the abide interest and rights as follows:

- This Project/Thesis is the sole legal property of Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS).
- The Centre for Academic Information Services has the lawful right to make copies for the purpose of academic and research only and not for other purpose.
- The Centre for Academic Information Services has the lawful right to digitise the content to for the Local Content Database.
- The Centre for Academic Information Services has the lawful right to make copies of the Project/Thesis for academic exchange between Higher Learning Institute.
- No dispute or any claim shall arise from the student itself neither third party on this Project/Thesis once it becomes sole property of UNIMAS.
- This Project/Thesis or any material, data and information related to it shall not be distributed, published or disclosed to any party by the student except with UNIMAS permission.

Student's signature aina
(20TH JULY 2020)

Supervisor's signature: 
(20TH JULY 2020)

Current Address:
No. 16 Kampung Kelka 94800 Simunjan, Sarawak.

Notes: * If the Project/Thesis is **CONFIDENTIAL** or **RESTRICTED**, please attach together as annexure a letter from the organisation with the period and reasons of confidentiality and restriction.

[The instrument was duly prepared by The Centre for Academic Information Services]

PENGHARGAAN

Pertama sekali, terima kasih Ya Allah kerana telah memudahkan urusan saya untuk menyiapkan tugas. Bersyukur kehadiran illahi, dengan izinnya, kerana telah memberi kekuatan dan ketabahan kepada saya untuk menyempurnakan tugas ini dengan baik.

Setinggi-tinggi penghargaan saya ucapkan kepada penyelia projek akhir tahun saya iaitu Dr Siti Mariam Binti Abdullah yang sentiasa memberi dorongan dan nasihat mengenai kajian ini. Segala teguran dan didikan yang diberikan akan menjadi penguat semangat saya dalam melaksanakan kajian ini. Tidak lupa juga kepada penilai saya kerana telah memberikan komen dan cadangan yang memberangsangkan dalam penambahan kajian yang dilakukan.

Jutaan terima kasih kepada responden kerana telah membantu saya dalam menyiapkan tugas ini sehingga berjaya sama ada terlibat secara langsung atau tidak langsung. Guru-guru di sekolah menengah yang terlibat amat berguna dalam menjayakan projek ini dengan sebaik mungkin.

Penghargaan ini saya tujukan kepada ibu dan bapa saya yang sentiasa memberi sokongan kepada saya sepanjang menjalankan projek. Jasa dan pengorbanan kalian amat sangat hargai sampai bila-bila.

Akhir sekali, sekalung penghargaan saya ucapkan kepada rakan-rakan saya dalam memberi tunjuk ajar dan semangat yang kental untuk menyiapkan tugas ini hingga ke penghujung

SENARAI KANDUNGAN

PENGHARGAAN.....	i
SENARAI KANDUNGAN.....	ii
SENARAI JADUAL.....	iv
SENARAI RAJAH.....	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.0 Pengenalan.....	1
1.1 Latar Belakang Kajian.....	1
1.2 Pernyataan Masalah.....	3
1.3 Objektif Kajian.....	4
1.3.1 Objektif Umum.....	4
1.3.2 Objektif Khusus.....	4
1.4 Persoalan Kajian.....	5
1.5 Hipotesis Kajian.....	6
1.6 Kerangka Konseptual.....	6
1.7 Kepentingan Kajian.....	7
1.8 Skop Kajian.....	8
1.9 Definisi Terma.....	8
1.10 Kesimpulan.....	14
BAB 2 SOROTAN LITERATUR.....	15
2.0 Pengenalan.....	15
2.1 Konsep-Konsep Penting dalam Kajian.....	15
2.1.1 Tingkah Laku Produktif.....	15
2.1.2 Nilai.....	16
2.1.3 Keupayaan.....	16
2.1.4 Sikap Rakan Sekerja.....	17
2.1.5 Gaya kepimpinan.....	17
2.1.6 Kemudahan.....	18
2.1.7 Prestasi Kerja.....	19
2.2 Teori yang Berkaitan.....	20
2.2.1 Teori Dua Faktor Herzberg.....	20
2.3 Hubungan antara Faktor Pengaruh dan Prestasi Kerja.....	21
2.3.1 Hubungan antara Tingkah Laku Produktif dengan Prestasi Kerja.....	21
2.3.2 Hubungan antara Nilai dengan Prestasi Kerja.....	21
2.3.3 Hubungan antara Keupayaan dengan Prestasi Kerja.....	22
2.3.4 Hubungan antara Sikap Rakan Sekerja dengan Prestasi Kerja.....	22
2.3.5 Hubungan antara Gaya Kepimpinan dengan Prestasi Kerja.....	23
2.3.6 Hubungan antara Kemudahan dengan Prestasi Kerja.....	23
2.4 Dapatan Kajian-Kajian Lepas.....	24
2.5 Kesimpulan.....	26
BAB 3 METODOLOGI KAJIAN.....	27
3.0 Pengenalan.....	27
3.1 Reka Bentuk Kajian.....	27
3.2 Populasi dan Sampel Kajian.....	27
3.3 Instrumen Kajian.....	28
3.3.1 Bahagian A: Demografi.....	28
3.3.2 Bahagian B: Tingkah Laku Produktif.....	29

3.3.3 Bahagian C: Nilai.....	29
3.3.4 Bahagian D: Keupayaan.....	29
3.3.5 Bahagian E: Sikap Rakan Sekerja.....	29
3.3.6 Bahagian F: Gaya Kepimpinan.....	29
3.3.7 Bahagian G: Kemudahan.....	30
3.3.8 Bahagian H: Prestasi kerja.....	30
3.4 Kajian Rintis (Pilot Study).....	30
3.5 Kesahan dan Kebolehpercayaan.....	31
3.6 Etika dalam Kajian.....	31
3.7 Kaedah Pengumpulan Data.....	31
3.8 Kaedah Analisis Data.....	32
3.8.1 Statistik Deskriptif.....	32
3.8.2 Statistik Inferensi.....	33
3.9 Kesimpulan.....	34
BAB 4 Dapatan Kajian dan Perbincangan.....	35
4.0 Pengenalan.....	35
4.1 Profil Demografi Responden.....	35
4.2 Analisis Ukuran.....	37
4.2.1 Statistik Deskriptif.....	37
4.3 Analisis Kebolehpercayaan.....	37
4.4 Hipotesis.....	38
4.4.1 Analisis Korelasi.....	38
4.4.2 Hipotesis 1.....	39
4.4.3 Hipotesis 2.....	40
4.4.4 Hipotesis 3.....	41
4.4.5 Hipotesis 4.....	42
4.4.6 Hipotesis 5.....	43
4.4.7 Hipotesis 6.....	45
4.5 Faktor Paling Dominan Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Dalam Kalngan Guru Sekolah Menengah.....	46
4.6 Kesimpulan.....	48
BAB 5 Rumusan, Implikasi, Cadangan dan Kesimpulan.....	49
5.0 Pengenalan.....	49
5.1 Rumusan Kajian.....	49
5.2 Implikasi Kajian.....	50
5.3 Cadangan Kajian.....	51
5.4 Kesimpulan.....	51
RUJUKAN.....	52
Lampiran.....	57

SENARAI JADUAL

Jadual 1.9.1 Definisi Terma bagi Konseptual dan Operasional.....	9
Jadual 3.4.1 Ujian Kepercayaan untuk Kajian Rintis.....	30
Jadual 4.4.1 Analisis Demografi Responden.....	36
Jadual 4.2.1 <i>Standard Deviation</i>	37
Jadual 4.3.1 Alpa Cronbach dan Ketekalan Dalaman.....	38
Jadual 4.4.1 Korelasi.....	39
Jadual 4.4.2 Korelasi.....	40
Jadual 4.4.3 Korelasi.....	41
Jadual 4.4.4 Korelasi.....	42
Jadual 4.4.5 Korelasi.....	43
Jadual 4.4.6 Korelasi.....	45
Jadual 4.5.1 Ringkasan Model.....	46
Jadual 4.5.2 ANOVA.....	46
Jadual 4.5.3 Koefisien.....	47

SENARAI RAJAH

Rajah 1.6.1 Kerangka Konseptual.....	6
--------------------------------------	---

ABSTRAK

Tujuan kajian ini adalah untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam kalangan guru sekolah menengah. Data telah diperoleh daripada 120 orang guru dari SMK Sri Sadong dan SMK Simunjan No 1 di Sarawak. Data ini dianalisis dengan menggunakan kaedah statistik deskriptif dan statistik inferensi. Analisis kebolehpercayaan, pekali korelasi, pengujian hipotesis dan turut menggunakan regresi berganda. Dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan yang sederhana kuat antara tingkah laku produktif dengan prestasi kerja dalam kalangan guru sekolah menengah. Selain itu, terdapat hubungan yang sederhana kuat antara nilai dan prestasi dalam kalangan guru sekolah menengah. Dapatan kajian juga mendapati terdapat hubungan yang sederhana kuat antara keupayaan dan prestasi kerja dalam kalangan guru sekolah menengah. Terdapat hubungan yang sederhana kuat antara sikap rakan sekerja dan prestasi kerja dalam kalangan guru sekolah menengah. Bagi dapatan yang seterusnya terdapat hubungan yang sederhana kuat antara gaya kepimpinan dan prestasi kerja dalam kalangan guru sekolah menengah. Tambahan pula, terdapat hubungan yang sangat lemah antara kemudahan dan prestasi kerja dalam kalangan guru sekolah menengah. Kajian ini menunjukkan gaya kepimpinan merupakan faktor dominan yang mempengaruhi prestasi kerja dalam kalangan guru sekolah menengah. Kajian ini menyumbang kepada pengetahuan yang sedia ada kepada para guru di Malaysia. Kajian ini juga telah meningkatkan pengetahuan para guru dan pengurus sumber manusia tentang prestasi kerja pekerja di Sarawak. Dapatan kajian ini juga dapat meningkatkan mutu agar organisasi dapat mencapaikan prestasi pekerja.

***Kata kunci** prestasi kerja sekolah menengah*

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the factors that influence job performance among secondary school teachers. Data were obtained from 120 teachers from SMK Sri Sadong and SMK Simunjan No. 1 in Sarawak. These data were analyzed using descriptive statistical methods and inferential statistics. Reliability analysis, correlation coefficient, hypothesis testing and also using multiple regression. The findings show that there is a moderately strong relationship between productive behavior and job performance among secondary school teachers. In addition, there is a moderately strong relationship between values and performance among secondary school teachers. The findings of the study also found that there is a moderately strong relationship between ability and job performance among secondary school teachers. There is a moderately strong relationship between colleague attitude and job performance among secondary school teachers. For the next finding there is a moderately strong relationship between leadership style and job performance among secondary school teachers. Furthermore, there is a very weak relationship between facilities and job performance among secondary school teachers. This study shows that leadership style is the dominant factor that influences job performance among secondary school teachers. This study contributes to the existing knowledge of teachers in Malaysia. This study has also increased the knowledge of teachers and human resource managers about the work performance of employees in Sarawak. The findings of this study can also improve the quality so that the organization can achieve employee performance.

Keywords *high school work performance*

BAB 1

PENDAHULUAN

1.0 Pengenalan

Bab ini terbahagi kepada bahagian tertentu yang akan membincangkan tentang prestasi kerja dalam kalangan warga pendidik yang dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor organisasi. Aspek latar belakang keseluruhan kajian, pernyataan masalah kajian, objektif dan persoalan kajian akan dihuraikan. Bab ini juga akan menerangkan tentang rangka konseptual kajian yang terdiri daripada pembolehubah bersandar dengan pembolehubah tidak bersandar, kepentingan serta skop kajian.

1.1 Latar Belakang Kajian

Dewasa ini, kualiti pendidikan sangat penting dalam melahirkan manusia yang berguna pada masa akan datang. Kualiti pendidikan juga berdasarkan objektif bagi polisi sesebuah negara yang berpandukan dengan falsafah serta program pembangunan negara (Mekonnen, 2014 dalam Ishak & Rusman, 2018). Kualiti adalah agenda utama dalam pendidikan bagi memastikan kelancaran pembelajaran. Bukan itu sahaja, matlamat sistem pendidikan dapat dicapai berikutan daripada terhasilnya guru-guru yang berkualiti (Ishak & Rusman, 2018). Guru malah merupakan aset penting dalam sistem pendidikan. Sebaliknya, tanpa adanya guru, matlamat pendidikan juga sukar untuk dikecapi.

Matlamat pendidikan negara adalah untuk membuat reformasi dan melaksanakan agenda pendidikan negara yang drastik iaitu berhadapan dengan era digital dan Revolusi Industri 4.0 (Rohman, 2020). Para guru juga akan menghadapi pelbagai cabaran pada era globalisasi ini. Menurut Ramlan (2020), menteri pendidikan juga turut membahaskan agenda mengenai isu bebanan tugas yang dipikul oleh para guru perlu dikurangkan. Hal ini dapat mengatasi masalah yang dihadapi oleh guru serta dapat meningkatkan pencapaian mereka.

Dalam konteks ini, prestasi guru dapat ditakrifkan sebagai usaha atau keupayaan guru yang menggabungkan input yang berkenaan bagi peningkatan proses pengajaran dan pembelajaran (PdP) (Adeyemi, 2010 dalam Ishak & Rusman, 2018). Menurut Ishak dan Rusman (2018) lagi, prestasi kerja guru merujuk kepada tugas yang akan diserahkan kepada guru dalam jangka masa yang tertentu bagi mencapai matlamat sekolah. Dalam organisasi, prestasi guru boleh diukur melalui aspek kecekapan, tanggungjawab, kehadiran, kepimpinan serta penglibatannya (Ishak & Rusman, 2018).

Sebagai definisi, prestasi kerja bermaksud proses yang dilakukan oleh pengurus bagi memastikan pekerja dapat mencapai matlamat organisasi melalui tugas yang diberi (Neol, 2009 dalam Aman & Syukor, 2015). Prestasi kerja turut dikaitkan dengan tugas individu yang dipertanggungjawabkan kepada seseorang untuk dilaksanakan. Bukan itu sahaja, ekonomi negara dan produktiviti pekerja juga dapat ditingkatkan berikutan daripada prestasi kerja yang baik (Spector, 2003 dalam Aman & Abd Syukor, 2015). Sebaliknya, kurangnya motivasi dalam kalangan pekerja merupakan kelemahan yang dihadapi sesebuah organisasi. Secara tuntasnya, hasil kerja malah dapat meningkatkan motivasi pekerja dan pencapaian organisasi.

Selain itu, pengkaji juga cenderung untuk mengetahui hubungan di antara faktor-faktor ini dengan prestasi kerja. Terdapat percanggahan pendapat yang terjadi dalam kalangan pengkaji lepas juga mendorong pengkaji untuk mengetahui hubungan faktor ini dengan lebih mendalam. Faktor yang berlaku juga dapat dilihat dengan pelbagai sudut sama ada dari sudut negatif mahupun positif. (Sabuti, n.d).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Kajian ini turut memfokuskan tentang faktor individu dan faktor organisasi. Faktor pengaruh seperti tingkahlaku produktif, nilai, keupayaan, sikap rakan sekerja, gaya kepimpinan dan

kemudahan juga mampu membantu individu dan organisasi untuk mencapai matlamat organisasi.

1.2 Pernyataan Masalah

Tajuk kajian ini pula dipilih kerana terdapat jurang-jurang yang hendak dirapatkan dengan kajian ini iaitu jurang ilmu, jurang empirikal dan jurang praktikal.

Dalam konteks jurang ilmu, prestasi kerja merupakan masalah yang sering dialami oleh pekerja dalam organisasi. Hal ini didorong oleh faktor individu dan organisasi. Prestasi kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor utama iaitu dari sudut sikap rakan sekerja, gaya kepimpinan dan kemudahan merupakan faktor organisasi manakala tingkahlaku produktif, nilai dan keupayaan merupakan faktor individu. Perkara ini malah menimbulkan keinginan pengkaji untuk mengkaji lebih mendalam mengenai faktor pengaruh prestasi kerja ini. Faktor dominan yang mempengaruhi prestasi kerja juga dapat dikenal pasti oleh pengkaji. Gaya kepimpinan menjadi faktor terpenting yang mampu mempengaruhi pencapaian seseorang (Cob, Halim & Amin, 2017 menerusi Sarvinder (2008)). Persekitaran kerja yang kurang kondusif pula menyebabkan pekerja sukar untuk melakukan pembaharuan dan perubahan dalam kerja. Menurut Badrol (2015), persekitaran ruang kerja yang tidak selesa juga memberi impak buruk kepada pekerja. Beliau berpendapat lagi bahawa produktiviti pekerja menurun akibat daripada persekitaran dalaman ruang pejabat. Bukan itu sahaja, pengurusan yang kurang baik pula menyebabkan pekerja enggan meningkatkan prestasinya ke arah yang lebih baik. Menurut Attwood (1996), ketidakhadiran yang tinggi merupakan kesan negatif yang boleh berlaku dalam kalangan pekerja. Kesihatan yang kurang baik dan kurang berminat melakukan tugas yang diberikan juga menyebabkan halatuju yang ditetapkan sukar dicapai oleh pekerja.

Di samping itu, dari segi jurang empirikal pula, berdasarkan kajian-kajian lepas, pengkaji menggunakan kaedah kualitatif bagi mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi

prestasi kerja di organisasi. Kaedah kualitatif ini merupakan maklum balas daripada orang yang memberi maklumat. Kajian ini turut menggunakan kaedah kuantitatif agar dapat melihat faktor pengaruh organisasi dan individu dengan lebih mendalam. Pembolehubah yang digunakan adalah berbeza. Kajian ini juga dilakukan di SMK Sri Sadong dan SMK Simunjan No. 1. Hal ini kerana pengkaji lepas lebih memfokuskan kepada sektor-sektor yang bukan pendidikan. Bukan itu sahaja, kajian ini turut dijalankan di Sarawak khususnya mensasarkan warga pendidik di sekolah menengah.

Sehubungan dengan itu, dari aspek jurang praktikal pula, kajian terhadap faktor-faktor yang mendorong prestasi kerja juga sedikit dilakukan. Melalui pembacaan beberapa jurnal, terdapat juga kajian lepas yang seakan sama dengan topik tetapi pengkaji menggunakan pembolehubah yang berbeza.

1.3 Objektif Kajian

Objektif ini terdiri daripada objektif umum dan objektif khusus.

1.3.1 Objektif Umum

Kajian ini bertujuan bagi mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam kalangan guru sekolah menengah.

1.3.2 Objektif Khusus

- 1) Menenalpasti hubungan tingkah laku produktif dengan prestasi kerja dalam kalangan guru sekolah menengah.
- 2) Menenalpasti hubungan nilai dengan prestasi kerja dalam kalangan guru sekolah menengah.
- 3) Menenalpasti hubungan keupayaan dengan prestasi kerja dalam kalangan guru sekolah menengah.
- 4) Menenalpasti hubungan sikap rakan sekerja dengan prestasi kerja dalam kalangan guru sekolah menengah.

- 5) Mengenalpasti hubungan gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja dalam kalangan guru sekolah menengah.
- 6) Mengenalpasti hubungan kemudahan dengan prestasi kerja dalam kalangan guru sekolah menengah.
- 7) Mengenalpasti faktor dominan yang mempengaruhi prestasi kerja dalam kalangan guru sekolah menengah.

1.4 Persoalan Kajian

Dalam bahagian ini, pengkaji telah mengemukakan beberapa persoalan. Antara persoalan kajian ialah:

- 1) Apakah hubungan tingkah laku produktif dengan prestasi kerja dalam kalangan guru sekolah menengah?
- 2) Apakah hubungan nilai dengan prestasi kerja dalam kalangan guru sekolah menengah?
- 3) Apakah hubungan keupayaan dengan prestasi kerja dalam kalangan guru sekolah menengah?
- 4) Apakah hubungan sikap rakan sekerja dengan prestasi kerja dalam kalangan guru sekolah menengah?
- 5) Apakah hubungan gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja dalam kalangan guru sekolah menengah?
- 6) Apakah hubungan kemudahan dengan prestasi kerja dalam kalangan guru sekolah menengah?
- 7) Apakah faktor domininan yang mempengaruhi prestasi kerja dalam kalangan guru sekolah menengah?

1.5 Hipotesis Kajian

Terdapat beberapa hipotesis kajian yang diusulkan :

Ho1: Tiada hubungan yang signifikan di antara tingkah laku produktif dengan prestasi kerja dalam kalangan guru sekolah menengah.

Ho2: Tiada hubungan yang signifikan di antara nilai dengan prestasi kerja dalam kalangan guru sekolah menengah.

Ho3:Tiada hubungan yang signifikan di antara keupayaan dengan prestasi kerja dalam kalangan guru sekolah menengah.

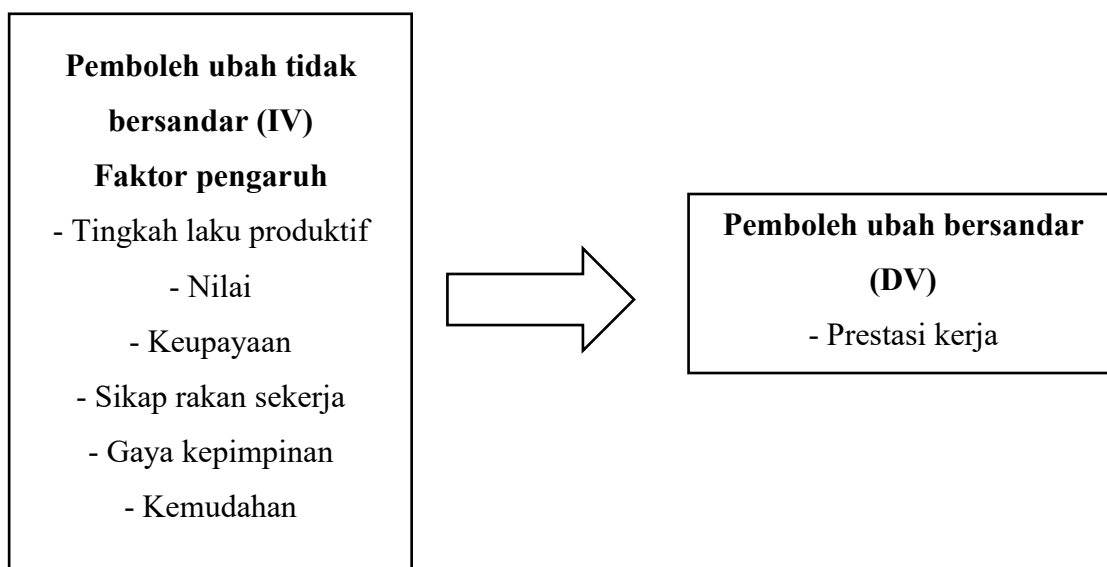
Ho4: Tiada hubungan yang signifikan di antara sikap rakan sekerja dengan prestasi kerja dalam kalangan guru sekolah menengah.

Ho5: Tiada hubungan yang signifikan di antara gaya kepimpinan dengan prestasi kerja dalam kalangan guru sekolah menengah.

Ho6: Tiada hubungan yang signifikan di antara kemudahan dengan prestasi kerja dalam kalangan guru sekolah menengah.

Ho7: Tidak ada faktor dominan yang mempengaruhi prestasi kerja dalam kalangan guru sekolah menengah.

1.6 Kerangka Konseptual



Rajah 1.6.1: Kerangka Konseptual

Diadaptasikan dari Ajzen (1991) dan Meyer & Allen (1991)

1.7 Kepentingan Kajian

Kajian ini pula penting kepada beberapa pihak terutama sekali kepada pihak pengurusan atasan sekolah, guru, masyarakat dan seterusnya pengkaji yang akan datang. Tujuan kajian ini adalah untuk mengkaji sebab atau punca yang mempengaruhi prestasi kerja kepada pekerja. Tambahan pula, kajian ini malah dapat menjadi panduan khas kepada pengkaji yang akan datang sekaligus dapat membantu pengkaji untuk menyelidik dengan lebih terperinci.

Antara kepentingan kajian yang dapat kita lihat ialah memberi manfaat kepada pihak pengurusan. Pihak pengurusan sekolah seperti Kementerian dan Pengetua juga berperanan penting dalam mengendalikan sekolah. Hal ini turut merangkumi aspek prestasi guru dalam mengurus sesuatu tugas yang diberikan. Cara pengurusan juga mempengaruhi prestasi seseorang malah dapat meningkatkan keberkesanan dan kecekapan kakitangan guru. Kajian yang dijalankan ini malah dapat memberi manfaat kepada Pengetua atau Kementerian untuk menangani masalah yang terdapat dalam sekolah dengan cara yang betul.

Selain itu, kajian ini bermanfaat kepada para guru di sekolah. Guru juga merupakan penggerak utama dalam sebuah institusi persekolahan. Sebagai modal insan, guru hendaklah sentiasa peka terhadap prestasi kerja masing-masing. Hal ini kerana guru hendaklah pandai dalam mengatasi masalah yang mempengaruhi prestasi kerja yang turut didorong oleh faktor dalaman atau luaran seseorang. Jika perkara ini berlarutan, masalah ini malah memberi kesan buruk kepada hasil kerja serta menyebabkan produktiviti para guru menurun.

Kajian ini turut bermanfaat kepada masyarakat sekeliling. Hal ini kerana kajian ini dapat memupuk kesedaran kepada masyarakat supaya dapat meningkatkan kefahaman berkaitan prestasi kerja. Masyarakat juga malah dapat mengubah persepsi terhadap sesuatu tugas yang diberikan dalam organisasi. Masyarakat sekeliling dapat memupuk kesedaran dalam diri terutama sekali melalui sikap dan tingkah laku. Masyarakat juga dapat menyelesaikan segala

masalah yang berkaitan dengan prestasi dengan cepat. Kajian ini juga sekaligus dapat meningkatkan pencapaian masyarakat dalam organisasi.

Seterusnya, kajian ini malah berguna kepada para pengkaji yang akan datang khususnya bagi pengkaji yang ingin membuat topik yang sama. Kajian ini juga dapat membekalkan maklumat kepada pengkaji agar dapat mengetahui serba sedikit mengenai topik yang ingin dikaji. Pengkaji malah dapat mengolah sesuatu idea dengan berpandukan kajian ini.

1.8 Skop Kajian

Tujuan kajian ini dilakukan adalah untuk melihat faktor yang mempengaruhi prestasi kerja terhadap pekerja sama ada didorong oleh faktor individu atau faktor organisasi. Kajian ini turut memfokuskan kepada golongan guru di sekolah menengah.

Dari aspek responden pula, sebanyak 120 guru telah menjadi responden semasa kajian ini dilakukan. Para responden pula dipilih secara rawak melalui kaedah pensampelan secara rawak. Kajian ini juga melibatkan beberapa responden di sekolah menengah dan hasilnya pula tidak merangkumi keseluruhan pekerja. Terdapat dua sekolah menengah yang terlibat dalam kajian ini iaitu SMK Sri Sadong dan SMK Simunjan No.1. Kajian ini juga agak sukar dilakukan berikutan daripada masalah virus yang melanda negara yang menyukarkan pergerakan untuk melakukan kajian ini.

Tambahan pula, pengkaji akan memfokuskan enam pembolehubah antaranya ialah tingkah laku produktif, nilai, keupayaan, sikap rakan sekerja, gaya kepimpinan dan kemudahan. Hasil daripada kajian ini malah dihadkan kepada pembolehubah yang ingin dikaji sahaja. Justeru itu, para pengkaji yang akan datang hendaklah memperbanyakkan lagi pembolehubah untuk mengetahui faktor pengaruh yang lain.

1.9 Definisi Terma

Terdapat beberapa terma penting dalam kajian ini yang akan dihuraikan melalui definisi konseptual dan definisi operasional.

Jadual 1.9.1 Definisi terma bagi konseptual dan operasional

Terma	Definisi Konseptual	Definisi Operasional
Gaya Kepimpinan	<p>Kombinasi antara ciri-ciri yang diguna oleh pengurus dan tingkah laku bagi berhubung dengan pekerja di dalam organisasi (Mitonga-Monga dan Coetzee, 2012).</p> <p>Kepimpinan merujuk kepada keupayaan individu mempengaruhi orang bawahan untuk menjayakan matlamat organisasi (Azmi, n.d).</p> <p>Proses mendorong, merangsang dan menentukan matlamat serta tanggungjawab terhadap pekerjanya (Azmi, n.d).</p> <p>Gaya kepimpinan terdiri daripada kepimpinan demokratik, kepimpinan autokratik, kepimpinan transformasi, kepimpinan birokrasi, kepimpinan berkarisma dan kepimpinan <i>laissez-faire</i> (Azmi, n.d).</p>	<p>Gaya kepimpinan merujuk kepada cara seseorang pengetua untuk mengurus guru dengan mencapai matlamat organisasi. Kepimpinan didefinisikan sebagai kebolehan pengetua untuk mempengaruhi guru di bawahnya untuk mencapai objektif organisasi. Dorongan, rangsangan, tanggungjawab dan penentuan matlamat organisasi merupakan proses yang dilakukan oleh pengetua. Gaya kepimpinan ini terdiri daripada beberapa bentuk yang boleh digunakan oleh pengetua bagi meningkatkan prestasi kerja guru.</p>

Kemudahan	<p>Kemudahan dapat didefinisikan sebagai tanggapan terhadap persekitaran kerja dan sifatnya berubah-berubah (Muhammad, 2007).</p> <p>Kemudahan merangkumi aspek keadaan tempat kerja, landskap, waktu bekerja dan peralatan organisasi (Ishak dan Rusman, 2018).</p> <p>Peralatan dan kemudahan juga berperanan sebagai faktor penting dalam mempengaruhi keberkesanan seseorang di organisasi (Earthman, 2002).</p>	<p>Kemudahan merujuk kepada kawasan sekeliling tempat kerja. Keadaan bilik darjah juga memberi impak kepada prestasi guru di sekolah. Persekitaran kerja guru seperti kemudahan dan peralatan yang disediakan oleh pihak sekolah merupakan aspek persekitaran yang mempengaruhi prestasi kerja guru. Kemudahan yang tidak mencukupi juga menyebabkan pencapaian guru menurun di sekolah.</p>
Keupayaan	<p>Keupayaan merujuk kepada kemampuan untuk melakukan sesuatu (Musa, n.d).</p> <p>Kamus edisi keempat mengatakan bahawa keupayaan didefinisikan sebagai kebolehan untuk melakukan sesuatu (Musa, n.d).</p> <p>Cara pengajaran, kebolehan serta penggunaan bahan untuk mengajar (Ahmad dan Jingga, 2015).</p>	<p>Keupayaan merupakan kemahiran yang dimiliki oleh para guru. Keupayaan juga merupakan pengetahuan guru dalam sesuatu bidang. Selain itu, keupayaan juga bermaksud kebolehan guru dalam penyampaian proses pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Guru juga mampu memikul tanggungjawab dan tugas yang</p>

	<p>Individu yang mempunyai kemahiran mengajar iaitu dapat menghubungkan aspek nilai, kemahiran dan pengetahuan dalam proses pengajaran (Ahmad dan Jingga, 2015).</p>	<p>diberikan. Guru juga mampu untuk melaksanakan tugas yang mencabar diri mereka. Guru juga dalam mengaitkan elemen kemahiran, pengetahuan dan nilai dalam pengajaran. Dengan adanya kesemua elemen ini, guru dapat meningkatkan prestasi kerjanya di sekolah.</p>
<p>Nilai</p>	<p>Nilai merujuk kepada perbuatan yang baik berserta niat yang baik (Kasim dan Mansor, 2007).</p> <p>Peraturan yang ditetapkan hendaklah dilaksanakan mengikut ketetapan (Kasim dan Mansor, 2007).</p> <p>Nilai merujuk kepada melaksanakan tugas mahir dan cekap (Kasim dan Mansor, 2007).</p> <p>Nilai juga merangkumi aspek bermuhasabah melakukan tugas, memperbaiki segala kelemahan dalam diri kemudian berusaha ke arah kebaikan (Kasim dan Mansor, 2007).</p>	<p>Nilai merujuk kepada sesuatu yang baik seperti kejujuran dan kepuasan hati seseorang. Nilai juga merupakan sifat-sifat yang mendorong prestasi kerja guru ke arah peningkatkan. Misalnya, guru mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan di sekolah malah melaksanakan tanggungjawab dengan penuh dedikasi. Guru juga malah memiliki nilai toleransi yang tinggi bagi memudahkan urusan di sekolah. Dengan adanya nilai yang baik, pencapaian guru juga akan meningkat.</p>

Prestasi kerja	<p>Prestasi kerja merujuk kepada kejayaan atau pencapaian seseorang yang dipengaruhi oleh sikap atau tingkah laku (Porter & Lawler, 1967).</p> <p>Kebolehan pekerja untuk melaksanakan tugas yang diperuntukkan dan hasil daripada tugas ini pula membawa maksud prestasi kerja (Cascio, 1992 menerusi Sabuti, n,d).</p> <p>Penilaian prestasi kerja seseorang boleh dibuat melalui kepimpinan, tanggungjawab, penglibatan, kecekapan dan kehadiran (Sharifah, Joki dan Rathakrishnan, 2006).</p>	<p>Prestasi kerja merujuk kepada sikap guru yang mendorong kepada kejayaan dan pencapaian matlamat sekolah dalam melakukan segala tugas. Prestasi kerja turut diertikan sebagai hasil tugas yang dibuat oleh para guru.</p> <p>Dalam konteks ini, elemen seperti skop tugas yang diberikan, cara memimpin, penglibatan dalam sesuatu tugas dan kecekapan dalam melaksanakan kerja turut dinilai bagi mengetahui prestasi kerja guru.</p>
Sikap rakan sekerja	<p>Sikap juga merangkumi hubungan antara pekerja di dalam pejabat (Ishak dan Rusman, 2018).</p> <p>Hubungan yang baik sesama rakan di organisasi (Ishak, Tamuri, Lip, Sabilan, Rashed dan Sulaiman, 2015).</p> <p>Interaksi yang baik di dalam organisasi (Ishak et al., 2015).</p>	<p>Prestasi kerja guru juga dipengaruhi oleh hubungan sesama guru di tempat kerja.</p> <p>Sikap rakan sekerja juga merangkumi aspek interaksi yang baik antara guru dengan guru yang lain. Bantuan dan kerjasama daripada guru lain juga mampu mendorong ke arah peningkatan</p>

	<p>Kerjasama antara guru yang lain dalam melakukan sesuatu tugas (Ishak et al., 2015).</p>	<p>prestasi kerja guru di sekolah. Persetujuan yang baik diberikan antara kedua-dua pihak guru juga membolehkan prestasi guru meningkat.</p>
<p>Tingkah laku Produktif</p>	<p>Tingkah laku merujuk ialah perlakuan atau tanggapan yang ingin dibuat oleh seseorang iaitu sukar ataupun mudah (Che Cob, Halim dan Amin, 2017). Aspek norma, tanggapan dan sikap mempengaruhi kecenderungan dan tingkah laku individu (Che Cob, Halim dan Amin, 2017). Tingkah laku merangkumi aspek lewat ke tempat kerja, kecurian, penyalahgunaan bahan terlarang dan kehadiran seseorang (Amin, Amir & Ismail, 2019). Tingkah laku produktif pula merupakan kelakuan yang menyokong aspek persekitaran psikologi, sosial dan organisasi (Amin, Amir & Ismail, 2019). Perlakuan yang merujuk kepada</p>	<p>Tingkah laku merupakan kelakuan yang ingin dilakukan oleh guru atau persepsinya terhadap sesuatu perkara. Sikap, tanggapan atau norma guru ini mempunyai pengaruh penting terhadap prestasi kerja. Aspek kehadiran dan disiplin di tempat kerja juga mampu mempengaruhi prestasi guru. Dalam kajian ini, tingkah laku produktif ini lebih memfokuskan tentang aspek pengurusan masa dan kebolehan dalam menyelesaikan oleh para guru.</p>