

BAB 4

DAPATAN KAJIAN

4.1 Pengenalan

Dalam bab ini akan terjawablah segala soalan-soalan kajian yang dikemukakan. Analisis yang dilakukan ialah tahap motivasi kerja di kalangan guru-guru Jabatan Agama Islam Selangor (JAIS), faktor-faktor motivator dan hygiene serta ciri-ciri individu yang mempengaruhi tahap motivasi kerja dan ciri-ciri individu yang mewujudkan perbezaan dalam faktor-faktor motivasi dalam pekerjaan. Analisis data yang digunakan ialah kekerapan (frequency) dan silang rujuk (crosstabulation).

4.2 Latar Belakang Responden

Daripada analisis yang dibuat menunjukkan latar belakang sampel adalah seperti yang ditunjukkan dalam jadual-jadual di bawah.

4.2.1 Taburan Responden Mengikut Jantina

Jadual 2: Responden Mengikut Jantina

Jantina	% Responden
Lelaki	57 (57)
Perempuan	43 (43)
Jumlah	100 (100)

* Angka dalam kurungan mewakili bilangan responden

Jadual 2 menunjukkan sebanyak 57% responden adalah guru lelaki berbanding 43% guru perempuan

4.2.2 Taburan Responden Mengikut Status Diri

Jadual 3: Taburan Responden Mengikut Status Diri

Status Diri	% Responden
Berkahwin	71 (71)
Bujang	29 (29)
Jumlah	100 (100)

* Angka dalam kurungan mewakili bilangan responden

Jadual 3 menunjukkan 71% responden telah berkahwin manakala 29% sampel masih bujang.

4.2.3 Taburan responden Mengikut Umur

Jadual 4: Taburan responden Mengikut Umur

Umur	% Responden
20 - 25 tahun	19 (19)
26 - 30 tahun	22 (22)
31 - 35 tahun	30 (30)
36 - 40 tahun	15 (15)
Lebih daripada 40 tahun	14 (14)
Jumlah	100 (100)

* Angka dalam kurungan mewakili bilangan responden

Jadual 4 menunjukkan taburan responden mengikut usia di mana 19% sampel berusia 20 - 25 tahun, 22% berusia 26 hingga 30 tahun manakala 30% sampel telah berusia antara 31 tahun hingga 35 tahun. Responden berusia 36 tahun hingga 40 tahun berjumlah 15% manakala guru veteran, iaitu berusia 40 tahun ke atas diwakili oleh 14 responden.

4.2.4 Taburan Responden Mengikut Tempoh Berkhidmat

Jadual 5: Taburan Responden Mengikut Tempoh Berkhidmat

Tempoh Berkhidmat	% Responden
0 - 5 tahun	39 (39)
6 - 10 tahun	16 (16)
11 - 15 tahun	23 (23)
16 - 20 tahun	12 (12)
Lebih daripada 20 tahun	10 (10)
Jumlah	100 (100)

* Angka dalam kurungan mewakili bilangan responden

Jadual 5 menunjukkan sejumlah 39% responden hanya berkhidmat sebagai guru selama 5 tahun atau kurang berbanding 16 % sampel telah berkhidmat selama 6 hingga 10 tahun. Guru yang telah berkhidmat selama 11 hingga 15 tahun diwakili oleh 23 % responden manakala 12% responden lagi telah berkhidmat selama 16 hingga 20 tahun. Hanya 10% sampel mewakili guru yang telah lama berkhidmat iaitu selama lebih 20 tahun.

4.2.5 Taburan Responden Mengikut Kategori Perkhidmatan

Jadual 6 : Taburan Responden Mengikut Kategori Perkhidmatan

Kategori Perkhidmatan	% Responden
PPP Bukan Siswazah	30 (30)
PPP Siswazah	40 (40)
PPP Sandaran/ Kontrak	30 (30)
Jumlah	100 (100)

* Angka dalam kurungan mewakili bilangan responden

Jadual 6 menunjukkan 40% sampel terdiri dari guru siswazah manakala 30% responden adalah guru bukan siswazah. Responden selebihnya iaitu 30% merupakan guru sandaran atau kontrak.

4.2.6 Taburan Responden Mengikut Gaji Hakiki

Jadual 7: Taburan Responden Mengikut Gaji Hakiki

Gaji Hakiki	% Responden
Lebih RM 2500	6 (6)
RM 2000 - RM 2499	13 (13)
RM 1500 - RM 1999	15 (15)
RM 1000 - RM 1499	40 (40)
RM 500 - RM 999	24 (24)
RM 500 dan kurang	2 (2)
Jumlah	100 (100)

* Angka dalam kurungan mewakili bilangan responden

Jadual 7 menunjukkan hanya 6% responden mempunyai gaji hakiki melebihi RM 2500, manakala 2% responden mempunyai gaji hakiki sebanyak RM 500 atau kurang. 13% responden mendapat gaji hakiki bernilai antara RM 2000 - RM 2499 berbanding 15 % responden yang mempunyai gaji hakiki RM 1500 - RM 1999. 40% responden beroleh gaji hakiki sebanyak RM 1000 - RM 1499 dan responden dengan gaji hakiki antara RM 500 hingga RM 999 diwakili oleh 24 responden.

4.3 Tahap Motivasi Kerja

Analisis yang dibuat untuk bahagian ini meliputi dua bentuk:

- analisis keseluruhan iaitu purata skor yang diperolehi daripada jumlah keseluruhan skor di bawah tahap motivasi. Untuk itu jumlah skor yang diperolehi daripada kesemua soalan atau kenyataan dibahagi dengan jumlah soalan atau kenyataan. Maklum balas respondan ditukar kepada tahap motivasi berdasarkan skala berikut:
 - 1- tak tahu** sebagai mempunyai **tahap motivasi sederhana**
 - 2- tidak setuju** sebagai mempunyai **tahap motivasi rendah**
 - 3- setuju** sebagai mempunyai **tahap motivasi tinggi**
 - 4- sangat setuju** sebagai mempunyai **tahap motivasi sangat tinggi**
- analisis khusus iaitu analisis satu persatu ke atas setiap kenyataan atau soalan yang dikemukakan.

4.2.1 Analisis keseluruhan

Jadual 8: Tahap Motivasi Kerja

Tahap Motivasi Kerja	Frekuansi	Peratus (%)
Sangat Tinggi	32	32
Tinggi	64	64
Sederhana	-	-
Rendah	04	4
Jumlah	100	100

Jadual 8 menunjukkan 32% responden mempunyai tahap motivasi kerja yang sangat tinggi berbanding hanya 4% responden yang mempunyai tahap motivasi yang rendah. 64% responden lain berada dalam tahap motivasi yang tinggi.

Kesimpulannya 96% responden mempunyai tahap motivasi kerja yang tinggi manakala selebihnya rendah.

4.2.2 Analisis Khusus

Jadual 9: Persetujuan Terhadap Pelbagai Kenyataan Mengenai Tahap Motivasi

Aspek	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Tidak Pasti	Jumlah
Anda berusaha bersungguh-sungguh setiap kali menjalankan tugas	47 (47)	51 (51)	2 (02)	-	100 (100)
Apabila anda menghadapi masalah dalam menjalankan tugas, anda akan berusaha sedaya upaya untuk mengatasasinya	42 (42)	53 (53)	2 (02)	3 (03)	100 (100)
Apabila diberi sesuatu kerja anda merasa mempunyai tanggung jawab yang besar dan berusaha untuk menyiapkan secepat mungkin tanpa penangguhan	47 (47)	48 (48)	3 (03)	2 (02)	100 (100)
Secara keseluruhannya tugas yang anda jalankan memberikan tahap kepuasan kerja yang sangat tinggi kepada anda	27 (27)	59 (59)	12 (12)	2 (02)	100 (100)
Anda tergolong dalam kategori pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi	25 (25)	50 (50)	5 (05)	20 (20)	100 (100)
Jika ada di kalangan rakan karib anda berminat untuk memohon jawatan anda, anda akan memaklumkan bahawa anda sangat menggalakkannya	26 (26)	50 (50)	17 (17)	7 (07)	100 (100)
Anda akan berusaha untuk hadir ke sekolah kecuali anda sakit atau sebab-sebab yang tidak dapat dielekkan	56 (56)	43 (43)	-	1 (01)	100 (100)
Sernama waktu bekerja anda tidak gemar keluar selain daripada urusan kerja	45 (45)	55 (55)	-	-	100 (100)
Anda akan kekal berkhidmat dengan JAIS sehingga persaraan wajib	43 (43)	37 (37)	3 (03)	17 (17)	100 (100)
Anda tidak bercadang untuk memohon bertukar ke jawatan lain dalam jangka masa 3 tahun ini	40 (43)	43 (43)	7 (07)	10 (10)	100 (100)

* Angka dalam kurungan mewakili bilangan responden

Berdasarkan Jadual 9, analisis bagi setiap kenyataan yang berkaitan dengan tahap motivasi adalah seperti berikut:

i) **Anda berusaha bersungguh-sungguh setiap kali menjalankan tugas.**

47% responden sangat bersetuju dengan kenyataan ini berbanding hanya 2% responden yang mengatakan sebaliknya. Manakala 51% responden lain memberi persetujuan terhadap soalan ini. Kesimpulannya 98% responden berada dalam kategori guru yang sentiasa berusaha dalam melaksanakan tugas masing-masing.

ii) **Apabila anda menghadapi masalah dalam menjalankan tugas, anda akan berusaha sedaya upaya untuk mengatasinya.**

42% responden sangat bersetuju dengan kenyataan ini di samping 53% responden yang bersetuju. Manakala hanya 2% dan 3% responden yang tidak bersetuju dan tidak pasti dengan kenyataan ini. Kesimpulannya 95% responden sentiasa berusaha untuk mengatasi segala masalah yang timbul semasa menjalankan tugas.

iii) **Apabila diberi sesuatu pekerjaan anda merasa mempunyai tanggung jawab yang besar dan berusaha untuk menyiapkan secepat mungkin tanpa penangguhan.**

48% responden menyatakan persetujuan terhadap kenyataan ini malah 47% responden lain sangat bersetuju dengan kenyataan ini. Hanya 3% yang tidak bersetuju manakala 2% lagi tidak pasti. Kesimpulannya 95% responden sangat bertanggung jawab sehingga mereka berusaha untuk menyiapkan tugas secepat mungkin.

- iv) Secara keseluruhannya tugas yang anda jalankan memberikan tahap kepuasan yang sangat tinggi kepada anda.

Majoriti responden iaitu 59% bersetuju dengan kenyataan ini dan 27% yang lain sangat bersetuju. Namun demikian 12% responden yang lain tidak bersetuju dengan kenyataan ini manakala selebihnya 2 % tidak pasti. Kesimpulannya 86% responden mempunyai tahap kepuasan yang tinggi. Hanya 12% responden mempunyai tahap kepuasan yang rendah manakala 2% yang lain iaitu yang tidak pasti akan kenyataan ini dianggap mempunyai tahap kepuasan yang sederhana.

- v) Anda tergolong dalam kategori pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Sebanyak 25% responden mengatakan "sangat setuju" dengan kenyataan ini manakala 50% yang lain menyatakan "bersetuju". 5% responden lain mengatakan "tidak setuju" dan 20% pula mengatakan "tidak pasti". Ini menunjukkan 75% responden tergolong dalam kategori pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi manakala hanya 5 % responden lain tergolong sebagai pegawai yang mempunyai prestasi yang rendah. 20% yang selebihnya tergolong sebagai pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang sederhana.

- vi) Jika ada di kalangan rakan karib anda berminat untuk memohon jawatan anda, anda akan memaklumkan bahawa anda sangat menggalakkannya.

26% responden sangat bersetuju dengan kenyataan ini di samping 50% yang lain bersetuju. 17% responden lain tidak bersetuju dengan kenyataan ini

manakala 7% lagi tidak dapat memberikan jawapan yang pasti. Ini menunjukkan 76% responden sentiasa menggalakkan rakan lain untuk menceburi bidang perguruan. Namun demikian terdapat 17% responden yang tidak menggalakkan bidang ini menjadi pilihan rakan karibnya. 7% yang lain tidak pasti sama ada bidang ini harus diceburi oleh rakan karibnya atau sebaliknya.

- vii) **Anda akan berusaha untuk hadir ke sekolah kecuali anda sakit atau sebab-sebab yang tidak dapat dielakkan.**

Majoriti responden iaitu 56% sangat bersetuju dengan kenyataan ini di samping 43% responden lain menyatakan persetujuan mereka terhadap kenyataan ini. Hanya 1% responden gagal menyatakan pendirian mereka. Kesimpulannya 99% responden berusaha untuk hadir ke sekolah bagi menuaikan tanggung jawab masing-masing kecuali atas sebab-sebab yang tidak dapat dielakkan berbanding 1% yang lain yang tidak pasti akan pendirian mereka.

- viii) **Semasa waktu bekerja anda tidak gemar keluar selain daripada urusan kerja.**

45% responden mengatakan "Sangat setuju" dengan kenyataan ini. 55% responden lain mengatakan "setuju". Ini menunjukkan semua responden tidak keluar untuk urusan selain kerja semasa waktu kerja.

- ix) **Anda akan kekal berkhidmat dengan JAIS sehingga persaraan wajib.**

43% responden sangat bersetuju dengan kenyataan ini manakala 37% yang lain menyatakan persetujuan masing-masing. 3% responden tidak

bersetuju dan 17% responden lain tidak pasti dengan kenyataan ini. Kesimpulannya 80% responden akan kekal dengan JAIS sehingga bersara manakala 17% yang lain tidak pasti. Hanya 3% responden berhasrat untuk berkhidmat dengan agensi lain.

- x) Anda tidak bercadang untuk memohon bertukar ke jawatan lain dalam jangka masa tiga tahun ini.**

43 % responden menyatakan persetujuan di samping 40% responden lain yang bersetuju dengan kenyataan ini. 7% responden tidak bersetuju dengan kenyataan ini manakala 10% selebihnya pula tidak pasti dengan kenyataan ini. Ini menunjukkan 83% responden akan kekal dalam jawatan ini berbanding 7% yang lain yang akan bertukar ke jawatan lain. 10% responden lain tidak pasti sama ada mereka akan kekal dengan jawatan ini atau sebaliknya.

Oleh kerana peratusan responden yang memberikan reaksi 'sangat setuju' dan 'setuju' terhadap aspek -aspek yang berkaitan dengan tahap motivasi sangat tinggi (melebihi 80%) dibandingkan 'tidak setuju', maka dapat dirumuskan bahawa tahap motivasi kerja responden sangat tinggi. Dapatkan ini bersesuaian dengan dapatan terdahulu di mana 96% responden mempunyai tahap motivasi kerja yang tinggi

4.4 Faktor-faktor Motivasi

Tidak sebagaimana sebelumnya analisis yang dibuat untuk bahagian ini meliputi tiga bentuk:

- i) analisis keseluruhan iaitu purata skor yang diperolehi daripada jumlah keseluruhan skor di bawah setiap dimensi dalam faktor-faktor motivasi.

Untuk itu jumlah skor yang diperolehi daripada kesemua soalan atau kenyataan dalam setiap dimensi dibahagi dengan jumlah soalan atau kenyataan. Selepas itu purata skor yang diperolehi ditukar kepada tahap kepuasan terhadap faktor berkenaan berdasarkan yang berikut:

- **Tidak Pasti** kekal sebagai **tidak pasti /tahap kepuasan sederhana**
- **Tidak Setuju** ditukar kepada **tidak berpuas hati/tahap kepuasan rendah**
- **Setuju** ditukar kepada **berpuas hati/tahap kepuasan tinggi**
- **Sangat Setuju** ditukar kepada **sangat berpuas hati/tahap kepuasan sangat tinggi**

- ii) analisis khusus iaitu analisis satu persatu ke atas setiap kenyataan atau soalan yang dikemukakan
- iii) untuk menentukan dimensi atau faktor motivasi yang melahirkan kepuasan kepada responden, skor min dan pangkatan setiap dimensi atau faktor dianalisis

4.4.1 Faktor-faktor Motivator

4.4.1.1 Faktor Peluang Kemajuan Diri.

a) Analisis Keseluruhan

Jadual 10: Maklum Balas Terhadap Faktor Peluang Kemajuan Diri

Maklum Balas	Frekuansi	Peratus(%)
Tak Pasti	-	-
Tak Setuju	14	14
Setuju	61	61
Sangat Setuju	25	25
Jumlah	100	100

Jadual 10 menunjukkan bahawa 25% responden sangat bersetuju bahawa faktor peluang kemajuan diri berupaya meningkatkan tahap motivasi kerja berbanding 14% responden yang tidak bersetuju. 61% responden lain bersetuju bahawa faktor ini mampu meningkatkan motivasi. Kesimpulannya 86% responden berpuas hati terhadap faktor kemajuan diri yang diamalkan di sekolah berbanding 14% yang tidak berpuas hati.

b) Analisis Khusus

Jadual 11: Persetujuan Terhadap Pelbagai Kenyataan Mengenai Faktor Peluang Kemajuan Diri

Aspek	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Tidak Pasti	Jumlah
Peluang kenaikan pangkat, kuasa atau tanggung jawab di sekolah dilakukan dengan adil dan baik	24 (24)	57 (57)	11 (11)	8 (08)	100 (100)
Peluang untuk memupuk bakat serta mempertingkatkan kemahiran melalui aktiviti sekolah sentiasa berlaku	16 (16)	75 (75)	6 (06)	3 (03)	100 (100)
Peluang untuk menghadiri kursus, seminar, bengkel dan latihan sentiasa terbuka	18 (18)	64 (64)	9 (09)	9 (09)	100 (100)
Pengetua sentiasa memberi galakan untuk memajukan diri melalui pendidikan formal seperti diploma, ijazah atau sarjana	25 (25)	61 (61)	5 (05)	9 (09)	100 (100)

* Angka dalam kurungan mewakili bilangan responden

Berdasarkan Jadual 11 analisis mengenai persetujuan responden terhadap kenyataan berkenaan faktor peluang kemajuan diri adalah seperti berikut:

i) **Peluang kenaikan pangkat, kuasa atau tanggung jawab di sekolah dilakukan dengan adil dan baik**

24% responden memberikan jawapan "sangat bersetuju" mengenai kenyataan ini di samping 57% responden lagi yang menyatakan "setuju". 11% responden yang lain memberikan jawapan "tidak bersetuju" dengan kenyataan ini manakala 8% selebihnya menyatakan "tidak pasti". Kesimpulannya 81% responden bersetuju bahawa kenaikan pangkat, kuasa atau tanggung jawab dilakukan secara adil dan baik. Namun demikian 11% responden menyatakan perkara yang sebaliknya berlaku manakala 8% lagi tidak pasti sama ada peluang kenaikan pangkat, kuasa atau tanggung jawab telah dilaksanakan dengan seadilnya.

ii) **Peluang untuk memupuk bakat serta mempertingkatkan kemahiran melalui aktiviti sekolah sentiasa berlaku.**

Majoriti responden iaitu 75% responden bersetuju dengan kenyataan ini malah 16% lagi sangat bersetuju. Hanya 6% responden tidak bersetuju dengan kenyataan ini manakala 3% yang lain tidak pasti. Ini menunjukkan 91% responden bersetuju bahawa pemupukan bakat dan kemahiran sentiasa berlaku di

sekolah. Hanya 6% responden menyatakan bahawa di sekolah bakat dan kemahiran tidak dapat dipertingkatkan.

iii) Peluang untuk menghadiri kursus, seminar, bengkel dan latihan sentiasa terbuka

64% responden menyatakan persetujuan terhadap kenyataan ini di samping 18% responden lain yang sangat bersetuju. Namun demikian 9% responden lain tidak setuju dengan kenyataan ini manakala yang selebihnya iaitu 9% responden lain tidak pasti dengan kenyataan ini. Dapat dirumuskan bahawa 82% responden mengaku bahawa mereka sentiasa diberi peluang untuk menghadiri kursus, seminar, bengkel atau latihan. Hanya 9% responden sahaja yang mengatakan sebaliknya manakala 9% responden selebihnya gagal memberikan jawapan yang pasti.

iv) Pengetua sentiasa memberi galakan untuk memajukan diri melalui pendidikan formal seperti diploma, ijazah atau sarjana

Majoriti responden iaitu 64% memberikan jawapan "setuju" di samping 18% responden lain memberikan jawapan "sangat-setuju". Hanya 5% responden sahaja yang tidak bersetuju dengan kenyataan ini manakala 9% lagi gagal menyatakan pendirian mengenai kenyataan ini. Ini menunjukkan 82% responden bersetuju bahawa mereka sentiasa diberi peluang untuk memajukan diri melalui pendidikan formal seperti diploma, ijazah

atau sarjana. Hanya 5% sahaja yang berpendirian sebaliknya manakala 9% yang lain gagal memberikan jawapan yang pasti.

Secara keseluruhannya, peratusan responden yang memberikan reaksi "sangat setuju" dan "setuju" sangat tinggi (melebihi 80%). Ini menunjukkan bahawa dimensi peluang kemajuan diri ini sentiasa berlaku di sekolah.

4.4.1.2 Faktor Pengiktirafan

a) Analisis Keseluruhan

Jadual 12: Maklum balas Terhadap Faktur Pengiktirafan

Maklum Balas	Frekuansi	Peratus (%)
Tak Pasti	-	-
Tak Setuju	11	11
Setuju	74	74
Sangat Setuju	15	15
Jumlah	100	100

Jadual 12 menunjukkan bahawa 15% responden sangat setuju bahawa faktor pengiktirafan adalah faktor yang dapat meningkatkan tahap motivasi berbanding 11% yang tidak bersetuju. 74% yang lain memberikan pendirian bersetuju. Kesimpulannya 89% responden bersetuju bahawa faktor pengiktirafan mampu meningkatkan motivasi. Selain itu 89% responden juga dilihat sebagai berpuas hati dengan kaedah pemberian pengiktirafan yang diamalkan di sekolah.

b) Analisis Khusus

Jadual 13: Persetujuan Terhadap Pelbagai Kenyataan Mengenai Faktor Pengiktirafan

Aspek	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Tidak Pasti	Jumlah
Setiap tugas yang dilakukan sentiasa mendapat perhatian	14 (14)	62 (62)	14 (14)	10 (10)	100 (100)
Penghargaan sewajarnya diterima bagi setiap tugas yang dilaksanakan dengan baik	17 (17)	74 (74)	7 (07)	2 (02)	100 (100)
Idea-idea inovatif anda diterima dan dilaksanakan dengan segera	8 (08)	68 (68)	11 (11)	13 (13)	100 (100)
Setiap kali kerja anda dihargai anda semakin bersemangat untuk bekerja	27 (27)	65 (65)	6 (06)	2 (02)	100 100

* Angka dalam kurungan mewakili bilangan responden

Berdasarkan Jadual 13 analisis mengenai persetujuan responden terhadap kenyataan berkenaan faktor pengiktirafan adalah seperti berikut:

i) **setiap tugas yang dilakukan sentiasa mendapat perhatian**

14% responden sangat bersetuju dengan kenyataan ini di samping 62% responden lain yang bersetuju. 14% responden tidak bersetuju dengan kenyataan ini, manakala 10% responden selebihnya gagal menyatakan pendirian masing-masing. Kesimpulannya 76% responden bersetuju bahawa setiap tugas yang dilakukan sentiasa mendapat perhatian sewajarnya dari pentadbir.

ii) **Penghargaan sewajarnya diterima bagi setiap tugas yang dilaksanakan dengan baik**

Hanya 7% responden tidak bersetuju dengan kenyataan ini berbanding 74% dan 17% yang bersetuju, malah sangat bersetuju dengan kenyataan ini. 2% responden lain tidak pasti sama ada kenyataan ini benar atau salah. Kesimpulannya 91% responden bersetuju bahawa bagi setiap tugas yang dilaksanakan dengan baik, pentadbir akan menganugerahkan penghargaan sewajarnya.

iii) **Idea-idea inovatif anda diterima dan dilaksanakan dengan segera**

Hanya 8% responden sangat bersetuju dengan kenyataan ini tetapi 68% responden memberikan persetujuan masing-masing. 11% responden lagi tidak bersetuju malah 13% yang lain gagal menyatakan pendirian masing-masing. Ini masih menunjukkan dengan jelas bahawa 76% responden mengakui bahawa setiap idea inovatif akan dilaksanakan dengan segera.

iv) **Setiap kali kerja anda dihargai anda semakin bersemangat untuk bekerja**

65% responden dilihat bersetuju dengan kenyataan ini malah 27% responden sangat bersetuju. Hanya 6% responden tidak bersetuju dengan kenyataan ini manakala 2% selebihnya tidak pasti. Kesimpulannya 92% responden bersetuju bahawa

mereka semakin bersemangat untuk bekerja sekiranya kerja mereka dihargai.

4.4.1.3 Faktor Kerja Itu Sendiri

a) Analisis Keseluruhan

Jadual 14: Maklum Balas Terhadap Faktor Kerja Itu Sendiri

Maklum Balas	Frekuansi	Peratus (%)
Tak Pasti	-	-
Tak Setuju	04	4
Setuju	69	69
Sangat Setuju	27	27
Jumlah	100	100

Jadual 14 menunjukkan 69% responden bersetuju dan 27% responden lain sangat bersetuju bahawa faktor kerja itu sendiri telah membantu meningkatkan tahap motivasi kerja mereka. Hanya 4% responden sahaja yang tidak bersetuju. Ini menunjukkan bahawa 96% responden memberikan persetujuan bahawa faktor kerja itu sendiri telah meningkatkan tahap motivasi kerja. Ini turut menggambarkan bahawa 96% responden berpuas hati dengan keadaan kerja mereka.

b) Analisis Khusus

Jadual 15: Persetujuan Terhadap Pelbagai Kenyataan Mengenai Faktor Kerja Itu Sendiri

Aspek	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Tidak Pasti	Jumlah
Kerja anda bersesuaian dengan personaliti anda	35 (35)	60 (60)	5 (05)	-	100 (100)
Beban tugas yang diberi adalah adil dan bersesuaian dengan kebolehan anda	22 (22)	60 (60)	13 (13)	5 (05)	100 (100)
Tempoh waktu yang sesuai diberikan untuk setiap tugas yang diberikan	21 (21)	60 (60)	15 (15)	4 (04)	100 (100)
Tugas anda membolehkan anda memberi perkhidmatan dan sumbangan yang bermakna kepada masyarakat	43 (43)	55 (55)	2 (02)	-	100 (100)

* Angka dalam kurungan mewakili bilangan responden

Berdasarkan Jadual 15 analisis mengenai persetujuan responden terhadap kenyataan berkenaan faktor kerja itu sendiri adalah seperti berikut:

i) Kerja anda bersesuaian dengan personaliti anda

35% responden sangat bersetuju dengan kenyataan ini ditambah 60% responden lain yang bersetuju. Hanya 5% responden tidak bersetuju. Kesimpulannya 95% responden bersetuju bagi kerja yang dipilih adalah bersesuaian dengan personaliti mereka.

ii) **Beban tugas yang diberi adalah adil dan bersesuaian dengan kebolehan anda**

60% responden menyatakan persetujuan mereka terhadap kenyataan ini malah 22% responden lain sangat bersetuju. Hanya 13% responden tidak bersetuju manakala 5% selebihnya tidak pasti. Ini menunjukkan bahawa 82% responden berpuas hati dan bersetuju dengan beban tugas yang diberi.

iii) **Tempoh waktu yang sesuai diberikan untuk setiap tugas yang diberikan**

Terdapat 15% responden yang tidak bersetuju dengan kenyataan ini tetapi 60% responden lagi bersetuju malah 21% responden lagi sangat bersetuju. Hanya 4% responden gagal menyatakan pendirian masing-masing. Rumusan yang boleh dibuat ialah 81% responden bersetuju dan berpuas hati dengan tempoh waktu yang diberikan untuk sesuatu tugas.

iv) **Tugas anda membolehkan anda memberi perkhidmatan dan sumbangan yang bermakna kepada masyarakat**

43% responden dilihat sangat bersetuju dengan kenyataan ini ditambah oleh 55% responden lain yang bersetuju. Hanya 2% responden tidak bersetuju. Kesimpulannya 98% responden bersetuju bahawa tugas mereka membolehkan mereka memberi perkhidmatan dan sumbangan kepada masyarakat.

4.4.1.4 Faktor Ganjaran, Gaji dan Kemudahan

a) Analisis Keseluruhan

Jadual 16: Maklum Balas Terhadap Faktor Ganjaran, Gaji dan Kemudahan

Maklum Balas	Frekuansi	Peratus (%)
Tak Pasti	02	-
Tak Setuju	23	23
Setuju	61	61
Sangat Setuju	14	14
Jumlah	100	100

Jadual 16 menunjukkan 14% responden sangat setuju bahawa faktor ganjaran, gaji dan kemudahan untuk menyumbang ke arah peningkatan motivasi kerja berbanding 23% yang tidak bersetuju. 61% responden turut bersetuju manakala 2% responden lain tidak pasti. Kesimpulan yang boleh dibuat ialah 75% responden bersetuju dan berpuas hati dengan gaji, ganjaran dan kemudahan yang diperolehi semasa dalam perkhidmatan. Namun demikian terdapat 23% responden yang tidak bersetuju dan berpuas hati.

b) Analisis Khusus

Jadual 17: Persetujuan Terhadap Pelbagai Kenyataan Mengenai Faktor Ganjaran, Gaji dan Kemudahan

Aspek	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Tidak Pasti	Jumlah
Gaji dan kemudahan yang anda terima setimpal dengan kerja yang anda jalankan	14 (14)	66 (66)	18 (18)	2 (02)	100 (100)
Gaji dan kemudahan yang anda terima setara dengan kelayakan anda	16 (16)	59 (59)	22 (22)	3 (03)	100 (100)
Kemudahan sampingan seperti pinjaman perumahan dan kenderaan, cuti dan sebagainya memuaskan hati anda	16 (16)	40 (40)	35 (35)	9 (09)	100 (100)
Secara umumnya gaji dan kemudahan sampingan yang anda terima setanding dengan rakan anda di luar skim anda	9 (09)	40 (40)	42 (42)	9 (09)	100 (100)

* Angka dalam kurungan mewakili bilangan responden

Berdasarkan Jadual 17 analisis mengenai persetujuan responden terhadap kenyataan berkenaan faktor ganjaran, gaji dan kemudahan adalah seperti berikut:

- i) **Gaji dan kemudahan yang anda terima setimpal dengan kerja yang anda jalankan**

14% responden sangat bersetuju dengan kenyataan ini ditambah oleh 66% responden lain yang bersetuju. Hanya 18% responden tidak bersetuju dengan kenyataan ini manakala selebihnya tidak pasti. Ini menunjukkan 80% responden bersetuju

bahawa gaji dan kemudahan yang diterima setimpal dengan kerja yang dijalankan.

- ii) **Gaji dan kemudahan yang anda terima setara dengan kelayakan anda.**

59% responden menyatakan persetujuan mereka terhadap kenyataan ini malah 16% responden lain sangat bersetuju. Namun demikian 22% responden tidak bersetuju dengan kenyataan ini manakala 3% responden lain tidak dapat menyatakan pendirian masing-masing. Dapatkan ini menunjukkan 75% responden berpuas hati dengan gaji dan kemudahan yang diterima kerana ianya setara dengan kelayakan yang dimiliki.

- iii) **Kemudahan sampingan seperti pinjaman perumahan dan kenderaan, cuti dan sebagainya memuaskan hati anda.**

Hanya 16% responden sangat bersetuju dengan kenyataan ini berbanding 35% yang tidak bersetuju. Manakala 40% responden hanya bersetuju malah 9% responden lain tidak pasti sama ada kenyataan ini boleh diterima. Ini menunjukkan bahawa seramai 35% responden tidak berpuas hati dengan kemudahan sampingan yang diterima.

- iv) **Secara umumnya gaji dan kemudahan sampingan yang anda terima setanding dengan rakan anda di luar skim anda.**

Bilangan responden yang bersetuju dengan kenyataan ini ialah 40% manakala yang sangat bersetuju hanya 9% responden.

42% responden tidak bersetuju dengan kenyataan ini manakala 9% selebihnya tidak pasti. Ini membuktikan bahawa sejumlah 42% responden tidak bersetuju bahawa gaji dan kemudahan sampingan yang diterima setanding dengan rakan di luar bidang perguruan. Walau bagaimanapun 49 % responden bersetuju bahawa gaji dan kemudahan sampingan yang diterima setanding dengan rakan di luar bidang perguruan

4.4.2 Faktor-faktor Hygiene

4.4.2.1 Faktor Keadaan Tempat Kerja

a) Analisis Keseluruhan

Jadual 18: Maklum Balas Terhadap Faktor Keadaan Tempat Kerja

Maklum Balas	Frekuansi	Peratus (%)
Tak Pasti	-	-
Tak Setuju	15	15
Setuju	72	72
Sangat Setuju	13	13
Jumlah	100	100

Jadual 18 menunjukkan 13% responden sangat bersetuju manakala 72% responden lain bersetuju bahawa faktor keadaan tempat kerja berupaya meningkatkan tahap motivasi kerja. Hanya 15% responden tidak bersetuju. Kesimpulannya 85% responden bersetuju dan berpuas hati dengan keadaan tempat kerja mereka.

b) Analisis Khusus

Jadual 19: Persetujuan Terhadap Pelbagai Kenyataan Mengenai Faktor Keadaan Tempat Kerja

Aspek	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Tidak Pasti	Jumlah
Anda dibekalkan dengan peralatan yang mencukupi bagi menjalankan tugas	10 (10)	63 (63)	26 (26)	1 (01!)	100 (100)
Tempat kerja anda adalah selesa dan ceria	16 (16)	75 (75)	9 (09)	-	100 (100)
Amalan pilih kasih dan diskriminasi tidak berlaku di tempat kerja anda	15 (15)	54 (54)	21 (21)	10 (10)	100 (100)
Suasana tempat kerja anda sangat memberangsangkan anda untuk menjalankan tugas	16 (16)	65 (65)	18 (18)	1 (01)	100 (100)

* Angka dalam kurungan mewakili bilangan responden

Berdasarkan Jadual 19 analisis mengenai persetujuan responden terhadap kenyataan berkaitan faktor kerja itu sendiri adalah seperti berikut:

- i) **Anda dibekalkan dengan peralatan yang mencukupi bagi menjalankan tugas**

10% responden sangat bersetuju dengan kenyataan ini malah ~63% responden lain bersetuju. Namun demikian 26% responden tidak bersetuju dengan kenyataan ini manakala selebihnya tidak pasti. Ini menunjukkan bahawa 73% responden bersetuju dan berpuas hati dengan peralatan yang disediakan tetapi

26% responden lain tidak bersetuju dan tidak berpuas hati dengan peralatan yang disediakan oleh majikan.

ii) Tempat kerja anda adalah selesa dan ceria

Hanya 9% responden tidak bersetuju dengan kenyataan ini berbanding 75% responden yang bersetuju dan 16% responden yang sangat bersetuju. Ini memberi gambaran bahawa tempat kerja responden adalah selesa dan ceria.

iii) Amalan pilih kasih dan diskriminasi tidak berlaku di tempat kerja anda

Sejumlah 54% responden bersetuju dengan kenyataan ini malah 15% responden lain sangat bersetuju. Namun demikian sejumlah 21% responden tidak bersetuju manakala 1% yang lain tidak pasti. Ini menunjukkan bahawa amalan pilih kasih dan diskriminasi tidak berlaku di tempat kerja kerana ianya dipersetujui oleh 69% responden. Namun demikian sejumlah 21% yang tidak bersetuju menggambarkan terdapatnya amalan pilih kasih dan diskriminasi di tempat kerja.

iv) Suasana tempat kerja anda sangat memberangsangkan anda untuk menjalankan tugas

65% responden memilih 'bersetuju' dengan kenyataan ini manakala 16% memilih 'sangat bersetuju'. 18% responden lain memilih 'tidak setuju' dan selebihnya 'tidak pasti'. Ini menunjukkan bahawa 81% responden bersetuju bahawa suasana tempat kerja

memberangsangkan semangat berbanding 18% yang tidak bersetuju.

4.4.2.2 Faktor Hubungan Interpersonal

a) Analisis Keseluruhan

Jadual 20: Maklum Balas Terhadap Faktor Hubungan Interpersonal

Maklum Balas	Frekuansi	Peratus (%)
Tak Pasti	-	-
Tak Setuju	06	6
Setuju	70	70
Sangat Setuju	24	24
Jumlah	100	100

Jadual 20 menunjukkan 24% responden sangat bersetuju bahawa faktor hubungan interpersonal telah meningkatkan motivasi kerja manakala 70% yang lain bersetuju. Hanya 6% responden tidak bersetuju. Ini menunjukkan bahawa 84% responden berpuas hati dengan hubungan interpersonal yang diamalkan di sekolah sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja.

b) Analisis Khusus

Jadual 21: Persetujuan Terhadap Pelbagai Kenyataan Mengenai Faktor Hubungan Interpersonal

Aspek	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Tidak Pasti	Jumlah
Kerjasama dengan rakan sekerja dalam hal-hal yang berkaitan dengan pengajaran adalah baik	25 (25)	64 (64)	19 (10)	1 (01)	100 (100)
Hubungan sosial dengan rakan sekerja di sekolah anda sentiasa rapat	30 (30)	64 (64)	6 (06)	-	100 (100)
Mendapat kerjasama yang baik dari pekerja am dalam hal-hal yang berkaitan dengan pengajaran dan pelajar	18 (18)	64 (64)	11 (11)	3 (03)	100 (100)
Anda mudah berhubung dengan pentadbir berkaitan dengan masalah pengajaran dan pelajar	23 (23)	65 (65)	10 (10)	2 (02)	100 (100)

* Angka dalam kurungan mewakili bilangan responden

Berdasarkan Jadual 21 analisis mengenai persetujuan responden terhadap kenyataan berkenaan faktor hubungan interpersonal adalah seperti berikut:

i) **Kerjasama dengan rakan sekerja dalam hal-hal yang berkaitan dengan pengajaran adalah baik**

25% responden sangat bersetuju dengan kenyataan ini dibantu oleh 64% responden lain yang bersetuju. Hanya 10% responden tidak setuju manakala 1% lagi tidak pasti. Ini menggambarkan bahawa adanya kerjasama yang baik antara rakan sekerja dalam hal-hal yang berkaitan dengan pengajaran.

- ii) **Hubungan sosial dengan rakan sekerja di sekolah anda sentiasa rapat.**

Hanya 6% responden tidak bersetuju dengan kenyataan ini berbanding 64% yang bersetuju dan 30% yang sangat bersetuju. Ini membuktikan bahawa hubungan sosial antara rakan sekerja sentiasa erat.

- iii) **Mendapat kerjasama yang baik dari pekerja am dalam hal-hal yang berkaitan dengan pengajaran dan pelajar**

18% responden dilihat sangat bersetuju dengan kenyataan ini manakala 68% yang lain bersetuju. Hanya 11% responden tidak bersetuju manakala 3% responden tidak pasti. Ini menunjukkan bahawa guru sentiasa mendapat kerjasama yang baik dalam hal-hal yang berkaitan tugas daripada pekerja am.

- iv) **Anda mudah berhubung dengan pentadbir berkaitan dengan masalah pengajaran dan pelajar**

23% responden sangat bersetuju dengan kenyataan ini dibantu oleh 65% responden lain yang bersetuju. Hanya 10% responden tidak setuju manakala 2% lagi tidak pasti. Ini menggambarkan bahawa perhubungan antara pentadbir-guru adalah baik terutama dalam hal-hal berkaitan masalah pengajaran dan pelajar.

4.4.2.3 Faktor Kepimpinan Pentadbiran

a) Analisis Keseluruhan

Jadual 22: MaklumBalas Terhadap Faktor Kepimpinan Pentadbiran

Maklum Balas	Frekuansi	Peratus (%)
Tak Pasti	02	2
Tak Setuju	05	5
Setuju	74	74
Sangat Setuju	19	19
Jumlah	100	100

Jadual 22 menunjukkan 19% responden sangat bersetuju bahawa faktor kepimpinan pentadbiran berupaya meningkatkan tahap motivasi kerja manakala 74% yang lain bersetuju. Hanya 5% responden tidak bersetuju dan 2% yang lain tidak pasti. Ini menggambarkan bahawa 93% responden bersetuju dan berpuas hati dengan kepimpinan pentadbiran di sekolah.

b) Analisis Khusus

Jadual 23: Persetujuan Terhadap Pelbagai Kenyataan Mengenai Faktor Kepimpinan Pentadbiran

Aspek	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Tidak Pasti	Jumlah
Pengetua anda sentiasa tegas dalam melaksanakan peraturan kerja guru dan kaki tangan	25 (25)	65 (65)	5 (05)	5 (05)	100 (100)
Guru diberi peluang untuk melibatkan diri dalam proses membuat keputusan mengenai polisi sekolah	14 (14)	63 (63)	12 (12)	11 (11)	100 (100)
Penerangan yang jelas dan lengkap diberi bagi setiap tugas dan arahan	17 (17)	61 (61)	18 (18)	4 (04)	100 (100)
Pengetua bersedia meluangkan masa dalam hal-hal kebijakan guru dan kaki tangan	21 (21)	65 (65)	12 (12)	2 (02)	100 (100)

* Angka dalam kurungan mewakili bilangan responden

Berdasarkan Jadual 23 analisis mengenai persetujuan responden terhadap kenyataan berkenaan faktor kepimpinan pentadbiran adalah seperti berikut:

i) **Pengetua anda sentiasa tegas dalam melaksanakan peraturan kerja guru dan kaki tangan:**

~ 65% responden menyatakan persetujuan masing-masing terhadap kenyataan ini malah 25% yang lain sangat bersetuju. Hanya 5% responden lain tidak bersetuju dan 5% yang lain tidak pasti. Ini membuktikan bahawa pengetua sangat tegas dalam melaksanakan peraturan kerja hasil persetujuan 90% responden.

- ii) **Guru diberi peluang untuk melibatkan diri dalam proses membuat keputusan mengenai polisi sekolah.**

Sejumlah 14% responden sangat bersetuju dengan kenyataan ini ditambah oleh 63% yang bersetuju. 12% responden lain tidak bersetuju dan selebihnya tidak pasti. Ini menggambarkan bahawa guru sentiasa diberi peluang dalam menentukan polisi sekolah.

- iii) **Penerangan yang jelas dan lengkap diberi bagi setiap tugas dan arahan**

Hanya 18% responden tidak bersetuju dengan kenyataan ini berbanding 17% yang sangat bersetuju. Responden yang bersetuju pula sebanyak 61% manakala 4% yang lain tidak pasti. Ini menunjukkan bahawa 78% responden sentiasa diberi penerangan lengkap bagi setiap tugas yang diamanahkan. 18% responden mendapati keadaan sebaliknya berlaku.

- iv) **Pengetua bersedia meluangkan masa dalam hal-hal kebijikan guru dan kaki tangan**

12% responden tidak bersetuju dengan kenyataan ini tetapi 21% yang lain sangat bersetuju. Terdapat 65% responden yang lain pula bersetuju tetapi 2% yang lain tidak pasti. Ini membuktikan bahawa pengetua sentiasa mengambil berat kebijikan guru dan kaki tangan.

4.4.2.4 Faktor Jaminan Kerja

a) Analisis Keseluruhan

Jadual 24: Maklum Balas Terhadap Faktor Jaminan Kerja

Maklum Balas	Frekuansi	Peratus (%)
Tak Pasti	01	1
Tak Setuju	10	10
Setuju	69	69
Sangat Setuju	20	20
Jumlah	100	100

Jadual 24 menunjukkan bahawa 20% responden sangat bersetuju bahawa faktor jaminan kerja turut menyumbang kepada peningkatan motivasi kerja manakala 69% yang lain turut menyatakan persetujuan masing-masing. Hanya 10% responden tidak bersetuju manakala 1% responden lain tidak pasti. Ini membuktikan bahawa 89% responden bersetuju bahawa faktor jaminan kerja turut menyumbang kepada peningkatan motivasi kerja. Selain itu mereka turut berpuas hati dengan jaminan kerja yang dijanjikan kepada mereka.

b) Analisis Khusus

Jadual 25: Persetujuan Terhadap Pelbagai Kenyataan Mengenai Faktor Jaminan Kerja

Aspek	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Tidak Pasti	Jumlah
Anda tidak mungkin diberhentikan kerja tanpa alasan yang kukuh	37 (37)	49 (49)	6 (06)	8 (08)	100 (100)
Anda tetap beroleh gaji walaupun tanpa melakukan kerja yang sempurna	17 (17)	50 (50)	27 (27)	6 (06)	100 (100)
Pekerjaan anda menjamin kehidupan yang baik bagi anda dan keluarga	21 (21)	66 (66)	9 (09)	4 (04)	100 (100)
Pekerjaan anda menjamin kehidupan hari tua anda.	21 (21)	63 (63)	9 (09)	7 (07)	100 (100)

* Angka dalam kurungan mewakili bilangan responden

Berdasarkan Jadual 25 analisis mengenai persetujuan responden terhadap kenyataan berkaitan faktor jaminan kerja adalah seperti berikut:

i) **Anda tidak mungkin diberhentikan kerja tanpa alasan yang kukuh**

37% responden sangat bersetuju dengan kenyataan ini manakala 49% responden lain bersetuju. Sejumlah 6% responden tidak bersetuju dengan kenyataan ini di samping 8% yang tidak pasti. Ini menunjukkan 86% responden berpuas hati dengan jaminan kerja kerana mereka tidak mungkin diberhentikan tanpa alasan kukuh.

ii) **Anda tetap beroleh gaji walaupun tanpa melakukan kerja yang sempurna**

50% responden bersetuju dengan kenyataan ini malah 17% responden lain sangat bersetuju. Namun demikian 27% responden lain tidak bersetuju manakala 6% responden lain tidak pasti. Keadaan ini menggambarkan bahawa 67% bersetuju bahawa mereka tetap beroleh gaji walaupun tanpa melakukan kerja yang sempurna.

iii) **Pekerjaan anda menjamin kehidupan yang baik bagi anda dan keluarga**

Hanya 9% responden yang tidak bersetuju dengan kenyataan ini berbanding 66% yang bersetuju malah 21% responden lain sangat setuju dengan kenyataan ini. 4% responden lain gagal menyatakan pendirian mereka. Kesimpulannya 87% responden bersetuju bahawa pekerjaan mereka menjamin kehidupan yang baik bagi mereka dan keluarga.

iv) **Pekerjaan anda menjamin kehidupan hari tua anda.**

21% responden sangat bersetuju dengan kenyataan ini ditambah oleh 63% responden lain yang bersetuju. Hanya 9% responden yang tidak bersetuju dengan kenyataan ini manakala 7% yang lain tidak pasti. Ini menggambarkan bahawa 84% responden bersetuju bahawa pekerjaan mereka menjamin kehidupan hari tua mereka.

4.4.3 Analisis Skor Min dan Pangkatan Dimensi atau Faktor Motivasi

Jadual 26: Skor Min dan Pangkatan Dimensi atau Faktor Motivasi

Faktor Motivasi	Skor Min	Pangkatan
Peluang Kemajuan Diri	3.11	3
Pengiktirafan	3.04	6
Kerja Itu Sendiri	3.23	1
Ganjaran, Gaji dan Kemudahan	2.87	8
Keadaan Tempat Kerja	2.98	7
Hubungan Interpersonal	3.18	2
Kepimpinan Pentadbiran	3.10	4
Jaminan Kerja	3.08	5

Jadual 26 menunjukkan skor min dan pangkatan setiap dimensi atau faktor motivasi kerja. Berdasarkan skor min bagi setiap dimensi, ia mencadangkan tahap kepuasan yang lebih tinggi daripada purata.

Dimensi atau faktor motivasi yang dianggap memberi kepuasan yang sangat tinggi kepada responden ialah kerja itu sendiri yang merupakan faktor motivator. Ini diikuti oleh hubungan interpersonal (faktor hygiene) dan peluang kemajuan diri (faktor motivator). Manakala dimensi yang responden kurang puas ialah ganjaran, gaji serta kemudahan diperolehi(faktor motivator) serta keadaan tempat kerja iaitu faktor hygiene.

Kesimpulannya faktor-faktor motivator dan hygiene sama-sama memberi kepuasan dan tidak kepuasan kepada responden

4.5 Hubungan Faktor Motivasi dan Tahap Motivasi Kerja

4.5.1 Faktor Motivator

4.5.1.1 Tahap Kepuasan Terhadap Faktor Peluang Kemajuan Diri Dengan Tahap Motivasi Kerja

Jadual 27: Hubungan di antara tahap kepuasan terhadap faktor peluang kemajuan diri dengan tahap motivasi kerja

Tahap Motivasi	Tahap kepuasan Terhadap Faktor Peluang Kemajuan Diri		
	Sangat Tinggi	Tinggi	Rendah
Sangat Tinggi	56.0 (14)	19.7 (12)	42.9 (06)
Tinggi	44 (11)	75.4 (46)	50.0 (07)
Rendah	-	4.9 (03)	7.1 (01)
Jumlah	100 (25)	100 (61)	100 (14)

* Angka dalam kurungan mewakili bilangan responden

Likelihood Ratio = 13.291
 Df = 4
 Sig = 0.010 (ts)
 Somers' D: Tahap Motivasi sebagai variabel bersandar
 = 0.086(ts)

Jadual 27 menunjukkan 56.0% responden yang sangat berpuas hati terhadap faktor peluang kemajuan diri mempunyai tahap motivasi kerja yang sangat tinggi berbanding 42.9 % yang tidak berpuas hati. Hanya 4.9% guru -yang berpuas hati dengan faktor peluang kemajuan diri mempunyai tahap motivasi yang rendah berbanding 7.1% yang tidak bersetuju.

Nilai chi-square Likelihood Ratio = 13.291; Df=4 dan p> 0.010 menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara tahap kepuasan terhadap faktor peluang kemajuan diri dengan tahap motivasi

kerja. Begitu juga dengan nilai Somers' D = 0.086 yang menunjukkan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara tahap kepuasan terhadap faktor peluang kemajuan diri dengan tahap motivasi kerja.

4.5.1.2 Tahap Kepuasan Terhadap Faktor Pengiktirafan Dengan Tahap Motivasi Kerja

Jadual 28: Hubungan di antara tahap kepuasan terhadap faktor pengiktirafan dengan tahap motivasi kerja

Tahap Motivasi	Tahap Kepuasan Terhadap Faktor Pengiktirafan		
	Sangat Tinggi	Tinggi	Rendah
Sangat Tinggi	60.0 (09)	29.7 (22)	9.1 (01)
Tinggi	40.0 (06)	64.9 (48)	90.9 (10)
Rendah	-	5.4 (04)	-
Jumlah	100 (15)	100 (74)	100 (11)

* Angka dalam kurungan mewakili bilangan responden

$$\begin{aligned}
 \text{Likelihood Ratio} &= 10.607 \\
 \text{Df} &= 4 \\
 \text{Sig} &= 0.031 (\text{ts}) \\
 \text{Somers' D: Tahap Motivasi sebagai variabel bersandar} \\
 &= 0.003(\text{s})
 \end{aligned}$$

Jadual 28 menunjukkan 60.0% responden yang sangat berpuas hati terhadap faktor pengiktirafan mempunyai tahap motivasi yang sangat tinggi berbanding 9.1% yang tidak berpuas hati. 5.4% guru responden yang berpuas hati dengan faktor pengiktirafan mempunyai tahap motivasi yang rendah berbanding 0.0% yang tidak berpuas hati.. Nilai chi-square Likelihood Ratio = 10.637; Df=4 dan p> 0.031 menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara tahap kepuasan terhadap faktor pengiktirafan dengan tahap motivasi kerja. Namun demikian nilai

Somers' D = 0.003 menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara tahap kepuasan terhadap faktor pengiktirafan dengan tahap motivasi kerja.

4.5.1.3 Tahap Kepuasan Terhadap Faktor Kerja Itu Sendiri Dengan

Tahap Motivasi Kerja

Jadual 29: Hubungan di antara tahap kepuasan terhadap faktor kerja itu sendiri dengan tahap motivasi kerja

Tahap Motivasi	Tahap Kepuasan Terhadap Faktor Kerja Itu Sendiri		
	Sangat Tinggi	Tinggi	Rendah
Sangat Tinggi	63.0 (17)	21.7 (15)	-
Tinggi	37.0 (10)	72.5 (50)	100 (04)
Rendah	-	5.8 (04)	-
Jumlah	100 (27)	100 (69)	100 (04)

* Angka dalam kurungan mewakili bilangan responden

Likelihood Ratio	=	19.433
Df	=	4
Sig	=	0.001 (s)
Somers' D: Tahap Motivasi sebagai variabel bersandar	=	0.000 (s)

Jadual 29 menunjukkan 63.0 % responden yang sangat berpuas

hati terhadap faktor kerja itu sendiri mempunyai tahap motivasi yang sangat tinggi berbanding 21.7 % yang setuju. 5.8 % responden yang sangat berpuas hati terhadap faktor kerja itu sendiri mempunyai tahap motivasi yang rendah berbanding 0.0% yang tidak berpuas hati

Nilai chi-square Likelihood Ratio = 19.433; Df= 4 dan p< 0.001 menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara tahap kepuasan terhadap faktor kerja itu sendiri dengan tahap motivasi kerja. Demikian

halnya dengan nilai Somers' D = 0.000 yang menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara tahap kepuasan terhadap faktor kerja itu sendiri dengan tahap motivasi kerja.

4.5.1.4 Tahap Kepuasan terhadap Faktor Ganjaran, Gaji Dan Kemudahan Dengan Tahap Motivasi Kerja

Jadual 30: Hubungan di antara tahap kepuasan terhadap faktor ganjaran, gaji dan kemudahan dengan tahap motivasi kerja

Tahap Motivasi	Tahap Kepuasan terhadap Faktor Ganjaran, Gaji dan Kemudahan			
	Sangat Tinggi	Tinggi	Rendah	Tak Pasti
Sangat Tinggi	64.3 (09)	27.9 (17)	26.1 (06)	-
Tinggi	35.7 (05)	70.5 (43)	60.9 (14)	100.0 (02)
Rendah	-	1.6 (01)	13.0 (03)	-
Jumlah	100 (14)	100 (61)	100 (23)	100 (02)

* Angka dalam kurungan mewakili bilangan responden

$$\begin{aligned}
 \text{Likelihood Ratio} &= 13.570 \\
 \text{Df} &= 6 \\
 \text{Sig} &= 0.035 (\text{ts}) \\
 \text{Somers' D: Tahap Motivasi sebagai variabel bersandar} \\
 &= 0.011 (\text{ts})
 \end{aligned}$$

Jadual 30 menunjukkan 64.3 % responden yang sangat berpuas

hati terhadap faktor ganjaran, gaji dan kemudahan mempunyai tahap motivasi yang sangat tinggi berbanding 26.1 % yang tidak berpuas hati. 1.6 % responden yang berpuas hati terhadap faktor ganjaran, gaji dan kemudahan mempunyai tahap motivasi yang rendah berbanding 13.0 % yang tidak berpuas hati terhadap ganjaran, gaji dan kemudahan diterima.

Nilai chi-square Likelihood ratio = 13.570; Df= 6 dan p> 0.035 menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara tahap kepuasan terhadap faktor ganjaran, gaji dan kemudahan dengan tahap motivasi kerja. Demikian juga dengan nilai Somers' D = 0.011 telah menunjukkan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara tahap kepuasan terhadap faktor ganjaran, gaji dan kemudahan dengan tahap motivasi kerja.

4.5.2 Faktor Hygiene

4.5.2.1 Tahap Kepuasan Terhadap Faktor Keadaaan Tempat Kerja

Dengan Tahap Motivasi Kerja

Jadual 31: Hubungan di antara tahap kepuasan terhadap faktor keadaan tempat kerja dengan tahap motivasi kerja

Tahap Motivasi	Tahap Kepuasan Terhadap Faktor Keadaan Tempat Kerja		
	Sangat Tinggi	Tinggi	Rendah
Sangat Tinggi	53.8 (07)	27.8 (20)	33.3 (05)
Tinggi	46.2 (06)	70.8 (51)	46.7 (07)
Rendah	-	1.4 (01)	20.0 (03)
Jumlah	100 (13)	100 (72)	100 (15)

* Angka dalam kurungan mewakili bilangan responden

$$\begin{aligned}
 -\text{Likelihood Ratio} &= 11.578 \\
 \text{Df} &= 4 \\
 \text{Sig} &= 0.021 (\text{ts}) \\
 \text{Somers' D: Tahap Motivasi sebagai variabel bersandar} \\
 &= 0.130 (\text{ts})
 \end{aligned}$$

Jadual 31 menunjukkan 53.8 % responden yang sangat berpuashati terhadap faktor keadaan tempat kerja mempunyai tahap motivasi yang sangat tinggi berbanding 16.7 % yang tidak puas hati. 5.7 % responden

yang mempunyai tahap kepuasan yang tinggi terhadap faktor keadaan tempat kerja mempunyai tahap motivasi yang rendah. Nilai chi-square Likelihood Ratio = 11.578; Df= 4 dan p> 0.021 menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara tahap kepuasan terhadap faktor keadaan tempat kerja dengan tahap motivasi kerja. Begitu juga dengan nilai Somers' D = 0.130 telah menunjukkan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara tahap kepuasan terhadap faktor ganjaran, gaji dan kemudahan dengan tahap motivasi kerja.

4.5.2.2 Tahap Kepuasan Terhadap Faktor Hubungan Interpersonal

Dengan Tahap Motivasi Kerja

Jadual 32: Hubungan di antara tahap kepuasan terhadap faktor hubungan interpersonal dengan tahap motivasi kerja

Tahap Motivasi	Tahap Kepuasan Terhadap Faktor Hubungan Interpersonal		
	Sangat Tinggi	Tinggi	Rendah
Sangat Tinggi	58.3 (14)	24.3 (17)	16.7 (01)
Tinggi	41.7 (10)	70.0 (49)	83.3 (05)
Rendah	-	5.7 (04)	-
Jumlah	100 (24)	100 (70)	100 (06)

* Angka dalam kurungan mewakili bilangan responden

$$\begin{aligned}
 \text{Likelihood Ratio} &= 11.820 \\
 \text{Df} &= 4 \\
 \text{Sig} &= 0.019 (\text{ts}) \\
 \text{Somers' D: Tahap Motivasi sebagai variabel bersandar} \\
 &= 0.002 (\text{s})
 \end{aligned}$$

Jadual 32 menunjukkan 58.3 % responden yang sangat berpuas

hati terhadap faktor hubungan interpersonal mempunyai tahap motivasi yang sangat tinggi berbanding 16.7 % yang tidak berpuas hati. 5.7 %

responden yang mempunyai tahap kepuasan yang tinggi terhadap faktor hubungan interpersonal mempunyai tahap motivasi yang rendah. Nilai chi-square Likelihood Ratio = 11.820; Df= 4 dan p> 0.019 menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara tahap kepuasan terhadap faktor hubungan interpersonal dengan tahap motivasi kerja. Walau bagaimanapun nilai Somers' D = 0.002 menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara tahap persetujuan terhadap faktor hubungan interpersonal dengan tahap motivasi kerja.

4.5.2.3 Tahap Kepuasan Terhadap Faktor Kepimpinan Pentadbiran

Dengan Tahap Motivasi Kerja

Jadual 33: Hubungan di antara tahap kepuasan terhadap faktor kepimpinan pentadbiran dengan tahap motivasi kerja

Tahap Motivasi	Tahap Kepuasan Terhadap Faktor Kepimpinan Pentadbiran			
	Sangat Tinggi	Tinggi	Rendah	Tak Pasti
Sangat Tinggi	63.2 (12)	25.7 (19)	20.0 (01)	-
Tinggi	36.8 (07)	68.9 (51)	80.0 (04)	100 (02)
Rendah	-	5.4 (04)	-	-
Jumlah	100 (19)	100 (74)	100 (05)	100 (02)

* Angka dalam kurungan mewakili bilangan responden

$$\begin{aligned}
 \text{Likelihood Ratio} &= 12.811 \\
 \text{Df} &= 6 \\
 \text{Sig} &= 0.046 (\text{ts}) \\
 \text{Somers' D: Tahap Motivasi sebagai variabel bersandar} \\
 &= 0.002 (\text{s})
 \end{aligned}$$

Jadual 33 menunjukkan 63.2 % responden yang sangat berpuas hati terhadap faktor kepimpinan pentadbiran mempunyai tahap motivasi yang sangat tinggi berbanding 20.0 % yang mempunyai tahap kepuasan

yang rendah. 5.4 % responden yang mempunyai tahap kepuasan yang tinggi terhadap faktor kepimpinan pentadbiran mempunyai tahap motivasi yang rendah berbanding 0.0% yang tidak berpuas hati. Nilai chi-square Likelihood Ratio = 12.811; Df= 6 dan p> 0.046 menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara tahap kepuasan terhadap faktor kepimpinan pentadbiran dengan tahap motivasi kerja Namun demikian nilai Somers' D = 0.002 menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara tahap kepuasan terhadap faktor kepimpinan pentadbiran dengan tahap motivasi kerja.

4.5.2.4 Tahap Kepuasan Terhadap Faktor Jaminan Kerja Dengan Tahap Motivasi Kerja

Jadual 34: Hubungan di antara tahap kepuasan terhadap faktor jaminan kerja dengan tahap motivasi kerja

Tahap Motivasi	Tahap Kepuasan Terhadap Faktor Jaminan Kerja			
	Sangat Tinggi	Tinggi	Rendah	Tak Pasti
Sangat Tinggi	70.0 (14)	26.1 (18)	-	-
Tinggi	30.0 (06)	71.0 (49)	80.0 (08)	100.0 (01)
Rendah	-	2.9 (02)	20.0 (02)	-
Jumlah	100 (20)	100 (69)	100 (10)	100 (01)

* Angka dalam ktrungan mewakili bilangan responden

$$\text{Likelihood Ratio} = 25.275$$

$$\text{Df} = 6$$

$$\text{Sig} = 0.000 (\text{s})$$

$$\text{Somers' D: Tahap Motivasi sebagai variabel bersandar} \\ = 0.000 (\text{s})$$

Jadual 34 menunjukkan 70.0 % responden yang sangat berpuas

hati terhadap faktor jaminan kerja mempunyai tahap motivasi yang sangat

tinggi berbanding 26.1% yang tinggi tahap kepuasannya. 2.9 % responden yang mempunyai tahap kepuasan terhadap faktor jaminan kerja mempunyai tahap motivasi yang tinggi berbanding 20.0 % yang mempunyai tahap kepuasan yang rendah. Nilai chi-square Likelihood Ratio = 25.275; Df= 6 dan p< 0.000 menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara tahap kepuasan terhadap faktor jaminan kerja dengan tahap motivasi kerja. Nilai Somers' D = 0.000 turut menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara tahap kepuasan terhadap faktor jaminan kerja dengan tahap motivasi kerja.

4.6 Hubungan Ciri Individu Dengan Tahap Motivasi Kerja

4.6.1 Hubungan Tempoh Berkhidmat Dengan Tahap Motivasi Kerja

Jadual 35: Hubungan di antara tempoh berkhidmat dengan tahap motivasi kerja

Tahap Motivasi	Tempoh Berkhidmat				
	0 - 5 tahun	6 - 10 tahun	11-15 tahun	15-20 tahun	Lebih 20 tahun
Sangat Tinggi	25.6 (10)	43.8 (07)	26.1 (06)	25.0 (03)	60.0 (06)
Tinggi	69.2 (27)	56.3 (09)	65.2 (15)	75.0 (09)	40.0 (04)
Rendah	5.1 (02)	-	8.7 (02)	-	-
Jumlah	100 (39)	100 (16)	100 (23)	100 (12)	100 (10)

* Angka dalam kurungan mewakili bilangan responden

Likelihood Ratio = 9.237

Df = 8

Sig = 0.323 (ts)

Somers' D: Tahap Motivasi sebagai variabel bersandar
= 0.233 (ts)

Jadual 35 menunjukkan 25.6 % responden yang telah berkhidmat kurang daripada lima tahun mempunyai tahap motivasi yang sangat tinggi berbanding

60.0 % yang telah berkhidmat lebih daripada 20 tahun. 5.1 % responden yang telah berkhidmat kurang dari lima tahun mempunyai tahap motivasi yang rendah berbanding 8.7 % yang telah mengabdi diri dalam bidang perguruan selama 11 hingga 15 tahun. Nilai chi-square Likelihood Ratio = 9.237; Df= 8 dan p>0.323 menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara tempoh perkhidmatan dengan tahap motivasi kerja. Nilai Somers' D = 0.233 turut menunjukkan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara tempoh perkhidmatan dengan tahap motivasi kerja.

4.6.2 Hubungan Bilangan Latihan Dijalani Dengan Tahap Motivasi Kerja

Jadual 36: Hubungan di antara bilangan latihan dengan tahap motivasi kerja

Tahap Motivasi	Bilangan Latihan Dijalani		
	Tiada	1 - 3 kali	Lebih 3 kali
Sangat Tinggi	31.3 (26)	35.7 (05)	33.3 (01)
Tinggi	65.1 (54)	64.3 (09)	33.3 (01)
Rendah	3.6 (03)	-	33.3 (01)
Jumlah	100 (83)	100 (14)	100 (03)

* Angka dalam kurungan mewakili bilangan responden

$$\begin{array}{lcl}
 \text{Likelihood Ratio} & : & = 4.254 \\
 \text{Df} & = & 4 \\
 -\text{Sig} & = & 0.373 (\text{ts}) \\
 \text{Somers' D: Tahap Motivasi sebagai variabel bersandar} & & = 0.911 (\text{ts})
 \end{array}$$

Jadual 36 menunjukkan 31.3 % responden yang tidak menjalani sebarang latihan sepanjang tempoh perkhidmatannya mempunyai tahap motivasi yang sangat tinggi berbanding 33.3 % yang telah menjalani latihan sebanyak lebih daripada tiga kali. 3.6 % responden yang tidak menerima sebarang latihan

sepanjang tempoh perkhidmatannya mempunyai tahap motivasi yang rendah berbanding 33.3 % yang telah menerima latihan sekurang-kurangnya empat kali dalam tempoh perkhidmatannya. Nilai chi-square Likelihood Ratio = 4.254; Df= 4 dan p>0.373 menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara bilangan latihan diterima dengan tahap motivasi kerja. Nilai Somers' D = 0.911 turut menunjukkan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara bilangan latihan telah diterima dengan tahap motivasi kerja.

4.7 Hubungan Ciri Individu Dengan Faktor Motivasi

4.7.1 Hubungan Tempoh Berkhidmat Dengan Faktor Motivasi

Jadual 37: Hubungan Tempoh Berkhidmat Dengan Faktor Motivasi

Faktor Motivasi	Tempoh Berkhidmat					Sig
	0-5 tahun	6-10 tahun	11-15 tahun	16-20 tahun	Lebih 20 tahun	
Peluang Kemajuan Diri	84.6 (33)	81.3 (13)	95.7 (22)	83.3 (10)	80.0 (08)	0.864 (ts)
Pengiktirafan	87.2 (34)	87.5 (14)	95.7 (22)	75.0 (09)	100 (10)	0.644 (ts)
Kerja Itu Sendiri	97.4 (38)	87.5 (14)	100 (23)	91.7 (11)	100 (10)	0.950 (ts)
Ganjaran, gaji dan Kemudahan	69.2 (27)	81.3 (13)	73.9 (17)	83.3 (10)	80.0 (08)	0.276 (ts)
Keadaan Tempat Kerja	89.7 (36)	87.5 (14)	82.6 (19)	66.7 (08)	90.0 (09)	0.225 (ts)
Hubungan Interpersonal	100 (39)	93.8 (15)	91.3 (21)	83.3 (10)	90.0 (09)	0.029 (ts)
Kepimpinan Pentadbiran	89.7 (35)	87.5 (14)	95.7 (22)	100 (12)	100 (10)	0.064 (ts)
Jaminan Kerja	87.2 (34)	93.8 (15)	87.0 (20)	83.3 (10)	100 (10)	0.644 (ts)

* Angka dalam kurungan mewakili bilangan responden

Jadual 37 menunjukkan bahawa semua dimensi atau faktor motivasi tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan tempoh perkhidmatan. Ini

menggambarkan tempoh perkhidmatan tidak akan mewujudkan perbezaan dalam faktor-faktor motivasi dalam pekerjaan.

4.7.2 Hubungan Bilangan Latihan Dijalani Dengan Faktor Motivasi

Jadual 38: Hubungan Bilangan Latihan Dijalani Dengan Faktor Motivasi

Faktor Motivasi	Bilangan Latihan Dijalani			Sig
	0 kali	1-3 kali	> 3 kali	
Peluang Kemajuan Diri	86.7 (72)	78.6 (11)	100 (03)	0.700 (ts)
Pengiktirafan	90.4 (75)	78.6 (11)	100 (03)	0.444 (ts)
Kerja Itu Sendiri	96.4 (80)	92.9 (13)	100 (03)	0.727 (ts)
Ganjaran, gaji dan Kemudahan	75.9 (63)	71.4 (10)	66.7 (02)	0.690 (ts)
Keadaan Tempat Kerja	84.3 (70)	92.9 (13)	66.7 (02)	0.735 (ts)
Hubungan Interpersonal	94.0 (78)	92.9 (13)	100 (03)	0.935 (ts)
Kepimpinan Pentadbiran	92.8 (77)	92.9 (13)	100 (03)	0.852 (ts)
Jaminan Kerja	90.4 (75)	78.6 (11)	100 (03)	0.453 (ts)

* Angka dalam kurungan mewakili bilangan responden

Jadual 38 menunjukkan bahawa semua dimensi atau faktor motivasi tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan bilangan latihan telah dijalani oleh responden sepanjang perkhidmatannya. Ini menggambarkan bilangan latihan dijalani tidak akan mewujudkan perbezaan dalam faktor-faktor motivasi dalam pekerjaan.