

KEPUASAN KERJA GURU-GURU SISWAZAH
SEKOLAH MENENGAH DI DAERAH KUBANG PASU, KEDAH.

Tesis diserahkan kepada Sekolah Siswazah
sebagai memenuhi sebahagian keperluan
bagi Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan)
Universiti Utara Malaysia
oleh
MD.NASIR BIN HJ MOIN

@ **Md.Nasir** Bin **Moin, 1996**, Hak Cipta Terpelihara



**Sekolah Siswazah
(Graduate School)
Universiti Utara Malaysia**

**PERAKUAN KERJA TESIS
(Certification Of Thesis Work)**

Kami, yang bertandatangan, memperakukan bahawa
(We, the undersigned, certify that)

MD. NASIR BIN HJ MOIN

calon untuk ijazah SARJANA SAINS (PE'NGURUSAN)
(candidate for the degree of)

telah mengemukakan tesisnya yang bertajuk
(has presented his/her thesis of the following title)

Kepuasan Kerja Guru-Guru Siswazah Sekolah Menengah Di Daerah

Kubang Pasu, Kedah.

seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit tesis
(as it appears on the title page and front cover of thesis)

bahawa tesis tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan, dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.

(that the thesis is acceptable in form and content, and that a satisfactory knowledge of the field is covered by the thesis).

AJK Tesis
(Thesis Committee)

PROF. HAJI DR. MUSTAFA HJ DAUD, ANK.

Pensyarah

Sekolah Pembangunan Sosial

Universiti UTM

Nama P.M. Dr. Mustapha b. Haji Daud
(Name) _____
(Penyelia Utama/Principal Supervisor)

Tandatangan
(Signature) _____

Nama Encik Ab. Rahman b. Mustafa
(Name) _____

Tandatangan
(Signature)
AB RAHMAN B. MUSTAFA

PENGARAH

PUSAT MATRIKULASI

UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

Nama _____
(Name)

Tandatangan
(Signature) _____

Tarikh _____
(Date)

KEBENARAN MERUJUK TESIS

Tesis **ini** dikemukakan sebagai memenuhi sebahagian daripada keperluan pengijazahan program sarjana Universiti Utara Malaysia (**UUM**). **Saya** bersetuju membenarkan pihak perpustakaan UUM mempamerkannya sebagai rujukan. **Saya juga** bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan **sama ada** secara keseluruhan atau sebahagian daripada tesis **ini** untuk tujuan akademik adalah dibolehkan dengan kebenaran penyelia tesis atau Dekan Sekolah Siswazah. Sebarang bentuk salinan dan cetakan **bagi** tujuan-tujuan komersial dan membuat keuntungan adalah dilarang **sama** sekali **tanpa** kebenaran bertulis daripada penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penulis dan UUM perlulah dinyatakan jika sebarang bentuk rujukan dibuat ke **atas** tesis **ini**.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan tesis **sama ada** keseluruhannya atau sebahagian daripadanya hendaklah dipohon melalui:

DEKAN SEKOLAH SISWAZAH
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
06010 SINTOK
KEDAH DARUL **AMAN**

ABSTRAK

Kajian **ini** bertujuan untuk menyelidiki kepuasan kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu, Kedah dan faktor-faktor **yang** menyumbang terhadap kepuasan kerja. Dalam kajian **ini** pembolehubah bebas adalah terdiri daripada Teori Keperluan Hiraki iaitu sendiri, penghargaan, hubungan sosial, keselamatan dan fisiologi. Kepuasan kerja merupakan pembolehubah bersandar. Dua **ratus** tiga **puluh** lima orang guru siswazah di sepuluh buah sekolah menengah harian di daerah **ini** terlibat dalam kajian **ini**.

Instrumen yang digunakan adalah terdiri daripada **soal** selidik berstruktur. Pemilihan sekolah dan guru siswazah adalah secara rawak. Data-data **yang** terkumpul dianalisis dengan menggunakan program "Statistical Packages For The Social Science (**SPSS**)" versi 6.0 Window. Selain dari statistik deskriptif, statistik inferensi diuji dengan menggunakan Korelasi Pearson, Ujian-T dan **Analisis** Varians Sehala. **Paras** signifikan **yang** menentukan keputusan hipotesis ialah ($p < 0.05$).

Hasil kajian menunjukkan

- i) Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara faktor jantina, umur, status perkahwinan, keturunan, kelayakan akademik, tempoh berkhidmat, gaji dan gred sekolah dengan kepuasan kerja di kalangan guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu, Kedah.
- ii) Keselamatan adalah faktor keperluan manusia yang paling utama mempunyai hubungan signifikan dengan kepuasan kerja guru siswazah. Ini diikuti dengan sendiri, penghargaan, hubungan sosial dan fisiologi.

ABSTRACT

The purpose of this research is to investigate the work satisfaction among graduate secondary school teachers in Kubang Pasu district, Kedah and the factors influencing it. In this research, the independent variables are Hierarchy of Needs Theory that are self-actualization, esteem social, relations, safety and physiology. Work satisfaction is the dependent variable. Two hundred and thirty graduate teachers from ten secondary schools from this district were chosen.

The instruments used were structured questionnaires. The schools were randomly selected. Datas collected were analysed using the Statistical Packages For The Social Science (SSPS) version 6.0 Windows. Beside descriptive statistics, inferential statistics were tested by using Pearson Correlation t-tests and One way Varian Analysis. The significant level used to test the hypotesises was below 0.05 ($p < 0.05$).

The results shows

- i) No significant difference among sex, **age**, marital status, racial, academic qualification, work period, salary and school grade with work satisfaction among graduate secondary school teachers in Kubang Pasu distrist, Kedah.
- ii) Safety was the most important human needs factor which had the significant relation with work satisfaction of graduate teachers. It was followed by self-actualization, **esteem**, social relations and physiology.

PENGHARGAAN

Dipanjatkan kesyukuran ke **hadrat** Allah S.W.T. kerana dengan **izinNya** membolehkan **saya** melaksanakan penyelidikan **ini** sehingga selesai. Semasa menjalankan penyelidikan ini, saya telah mendapat bantuan, tunjuk ajar, dan kerjasama **yang** tidak ternilai harganya daripada pelbagai pihak.

Dengan itu, setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih ditujukan kepada penyelia utama dan pembantu penyelia **saya**, Profesor Madya Dr Mustafa Bin Hj Daud dan **En. Abdul** Rahman Bin Mustafa di **atas** segala bimbingan dan teguran **yang** diberikan.

Penghargaan **juga** ditujukan kepada Profesor Madya Dr Ibrahim Bin Abdul Hamid, selaku Dekan **SEkolah** Siswazah, Dr Ibrahim Bin **Ahmad** Bajunid, Pengarah Institut Aminuddin Baki, dan seluruh kakitangan Sekolah Siswazah yang **memberi** segala sokongan dan kerjasama dalam penyempurnaan penyelidikan **ini**.

Tidak ketinggalan **juga** diucapkan terima kasih kepada semua pensyarah yang telah mencurahkan ilmu dan kepada rakan-rakan seperjuangan **yang** telah membantu menyumbangkan idea-idea untuk penyelidikan **ini**.

Akhir sekali, ucapan terima kasih teristimewa untuk ibu yang dihormati Hajah Zaharah dan isteri yang disayangi Pn **Morni** Binti Saibi di **atas** dorongan, pengorbanan dan kesabaran sepanjang tempoh penyelidikan **ini**. Buat anak-anak kami, **Mohd.Nasri**, **Mohd.Nasrun**, Naswarni, **Mohd.Najmi** dan Mohd.Naim, terima kasih kerana kehadiran kalian membawa kegembiraan buat ayah dan ibu.

Md.Nasir Bin Hj.Moin,
16,Lorong Sejati 3,
Taman Sejati, Simpang Kuala,
05400 **Alor** Setar,
Kedah Darul **Aman**.

KANDUNGAN	HALAMAN
KEBENARAN MERUJUK TESIS	i
ABSTRAK	ii
PENGHARGAAN	iv
KANDUNGAN.	vi
SENARAI JADUAL	ix

BAB 1 PENGENALAN

1.1. Pendahuluan.	1
1.2. Pernyataan Masalah.	4
1.3. Objektif Kajian.	8
1.4. Persoalan Kajian.	9
1.5. Hipotesis Kajian.	10
1.6. Kepentingan Kajian.	12
1.7. Batasan Kajian	13
1.8. Definisi Operasional.	15
1.9. Kesimpulan.	17

BAB 2 ULASAN KARYA.

2.1. Pendahuluan.	19
2.2. Definisi Kepuasan Kerja.	19
2.3. Teori Keperluan Hiraki dan kajian lepas yang berkaitan dengan kepuasan kerja	23
2.4, Kajian Di Malaysia,	33
2.5. Kesimpulan.	35

BAB 3 METODOLOGI

3.1. Pendahuluan.	37
3.2, Jenis Kajian	37
3.3. Populasi Kajian	38
3.4. Sampel Kajian,	39
3.5. Sumber Data	41
3.6, Soal Selidik Kajian	44
3.7. Keraugka Konseptual Kajian	47
3.8. Kajian praujian (Pilot test)	so
3.9. Pengukuran Data.	53
3.10. Kaedah Penganalisan Data	s3
3.11. Kesimpulan.	57

BAB 4 HASIL KAJIAN.

4.1. Pendahuluan.	58
4.2, Maklumat Deskriptif Responden.	59
4.3. Analisis Ujian Kebolehpencercahan.	65
4.4. Skor Penbolehkan Kajian.	67
4.5. Ujian Hipotesis.	70
4.6. Kesimpulan.	85

BAB 5 PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN.

5.1. Pendahuluan.	89
5.2. Perbincangan.	90
5.3. Implikasi Kajian.	97
5.4. Cadangan Kajian.	99
5.6. Kesimpulan.	104

BIBLIOGRAFI **106**

Lampiran A : Borang Soal Selidik.	119
Lampiran B : Surat Kebenaran ERPD.	126
Lampiran C : Surat Kelulusan JPN Kedah.	128

SENARAI JADUAL

Jadual	Halaman
3.1. Jumlah Guru-guru Siswazah Sekolah Menengah Di Daerah Kubang Pasu	39
3.2. Taburan Populasi Dan Pemilihan Sampel	41
3.9. Keputusan Ujian Kebolehpercayaan	51
4.1. Latar Belakang Responden Berdasarkan Jantina	60
4.2. Latar Belakang Responden Berdasarkan Umur	61
4.3 Latar Belakang Responden Berdasarkan Status Perkahwinan.	61
4.4. Latar Belakaug Responden Berdasarkan Keturunan	62
4.5, Latar Belakaug Responden Berdasarkan Kelayakan Akademik	63
4.6. Latar Belakaug Responden Berdasarkan Tempoh Berkhidmat	64
4.7. Latar Belakang Responden Berdasarkan Gaji Sebulan.	64
4.8, Latar Belakang Responden Berdasarkan Gred Sekolah	65
4.9. Keputusan Ujian Kebolehpercayaan (Cronbach Alpha) Instrumen Kajian	66
4.10 Keputusan Ujian Ke kerap an Dan Taburan Min Pembolehubah Yang Dikaji	68
4.11 Min Dan Sisihan Piawai Pembolehubah Kajian.	7 0

4.12 Keputusan Ujian-t Bagi Perbezaaa Kepuasan Kerja Guru-guru Siswazah Sekolah Menengah Di Daerah Kubang Pasu, Kedah Berdasarkan Jantina.	72
4.13 Keputusan Ujiau Aualisis Varians Sehala (ANOVA) Bagi Perbezaan Kepuasan Kerja Guru-guru Siswazah Sekolah Menengah Di Daerah Kubang Pasu, Kedah Berdasarkan Umur.	73
4.14 Keputusan Ujian-t Bagi Perbezaan Kepuasan Kerja Guru-guru Siswazah Sekolah Menengah Di Daerah Kubang Pasu, Kedah Berdasarkan Status Perkahwinan.	74
4.15 Keputusan Ujiau Analisis Variaus Sehala (ANOVA) Bagi Perbezaan Kepuasan Kerja Guru-guru Siswazah Sekolah Menengah Di Daerah Kubang Pasu, Kedah Berdasarkan Keturunan	75
4.16 Keputusan Ujian Analisis Varians Sehala (ANOVA) Bagi Perbezaan Kepuasan Kerja Guru-guru Siswazah Sekolah Menengah Di Daerah Kubang Pasu, Kedah Berdasarkan Kelayakan Akademik.	76
4.17 Keputusau Ujian Aualisis Varians Sehala (ANOVA) Bagi Perbezaan Kepuasan Kerja Guru-guru Siswazah Sekolah Menengah Di Daerah Kubang Pasu, Kedah Berdasarkan Tempoh Berkhidmat.	77
4.18 Keputusan Ujian Analisi Varians Sehala (ANOVA) Bagi Perbezaan Kepuasan Kerja Guru-guru Siswazah Sekolah Menengah Di Daerah Kubang Pasu, Kedah Berdasarkan Gaji.	78
4.19 Keputusan Ujian-t Bagi Perbezaan Kepuasan Kerja Guru-guru Siswazah Sekolah Menengah Di Daerah Kubang Pasu, Kedah Berdasarkan Gred Sekolah.	79

4.20	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Di Antara Pembolehubah Bebas (Kendiri) Dan Repuasan Kerja Guru guru Siswazah Sekolah Menengah Di Daerah Kubang Pasu, Kedah.	80
4.21	Keputusau Ujjiau Korelasi Pearson Di Antara Pembolehubah Bebas (Hubungan Sosial) Dan Kepuasan Kerja Guru-guru Siswazah Sekolah Menengah Di Daerah Kubang Pasu, Kedah.	81
4.22	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Di Antara Pembolehubah Bebas (Penghargaan) Dan Kepuasan Kerja Guru-guru Siswazah Sekolah Menengah Di Daerah Kubang Pasu, Kedah.	82
4.23	Keputusan Ujjiau Korelasi Pearson Di Antara Pembolehubah Bebas (Keselamatan) Dan Kepuasan Kerja Guru-guru Siswazah Sekolah Menengah Di Daerah Kubang Pasu, Kedah.	83
4.24	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Di Antara Pembolehubah Bebas (Fisiologi) Dan Kepuasan Kerja Guru guru Siswazah Sekolah Menengah Di Daerah Kubang Pasu, Kedah.	84
4.25	Rumusan Keseluruhan Ujian Hipotesis	86

BAB 1

PENGENALAN

1.1. Pendahuluan

Institusi Pendidikan merupakan penggerak utama ke arah pembentukan awal **minda** masyarakat. Status guru dan peranannya **amat** penting di dalam membentuk masyarakat ke arah kewujudan tamadun manusia **yang** lebih cemerlang. **Menurut Atan** (1991) dalam era dunia **moden** hari **ini** tidak adil ahli masyarakat terkecuali daripada menerima pendidikan formal melalui institusi sekolah.

Perguruan adalah profesion tertua **yang** telah berkembang, berubah dan mencapai tahap profesionalisme begitu unggul kedudukannya di dalam masyarakat. **Ia** telah diberi pengiktirafan moral yang tinggi disebabkan **tugas**, tanggungjawab dan sumbangannya sebagai ejen perubahan sosial, membentuk negara serta pelaksana pelbagai matlamat (Berita Harian 15 Ogos 1988)

Highet (1981) yang dipetik dari Asnaini (1996) menegaskan guru adalah model dan diberi

penghormatan serta disanjung oleh masyarakat di semua negara. **Atan** (1991) menyatakan guru adalah orang terpenting dan peranannya lebih penting berbanding peranan ibu bapa di dalam pendidikan kanak-kanak.

Di dalam Tatasusila Profesion Perguruan Malaysia guru diertikan sebagai orang yang menyebarkan ilmu pengetahuan di institusi pendidikan peringkat **rendah** dan menengah termasuk mereka yang bertugas dalam pentadbiran organisasi dan penyeliaan pendidikan.

Tugas guru **amat** mulia, Sabda Rasulallah **s.a.w** yang bermaksud " Apabila seorang anak Adam **mati**, maka terputuslah amalannya kecuali tiga perkara iaitu sedekah jariah, ilmu yang dimanfaatkan dan anak soleh yang mendoakan **untuknya**".(Imam Ghazali 1990). **Para** akitek, jurutera dan **para** intelektual lain merupakan agen kepada pembangunan nasional tidak akan wujud **tanpa** asuhan daripada **guru**.(New Straits Time 10 Julai 1992).

Kepuasan kerja guru ialah apabila melihat kejayaan pelajarannya dalam semua aspek pembelajaran. **Ia** boleh dikaitkan dengan prestasi kerja (Herzberg, 1966). Kepuasan kerja merupakan **salah** satu bidang dalam psikologi yang berkaitan dengan seseorang

pekerja terhadap kerjanya. **Menurut Awang Had Salleh** (The STAR 14 March 1993) guru-guru yang mencapai kepuasan kerja akan bertugas dengan lebih berkualiti.

Kajian **ini amat** penting kepada organisasi kerana kesannya dapat dilihat dari segi kecekapan, produktiviti, perhubungan antara pekerja, ketidakhadiran dan pusingan ganti pekerja (**Mowday, 1981, Scarpello & Campbell, 1983**) di **samping** menentukan **daya** usaha yang ditunjukkan oleh **guru-guru** terhadap kerja. Di **Malaysia** kepuasan kerja mereka seolah-olah disisihkan sehingga **ada** pihak **yang** tidak menghormati dan mengiktirafkannya sebagai profesion.

Menurut Chu, Kelvin, hari **ini** guru merupakan kumpulan yang tidak puas **hati** dan **banyak** membuat aduan mengenai kerja akibat bebanan kerja. (New Straits Times, 8 April 1994) . Dianggarkan lebih kurang 500 orang guru memohon untuk bersara lebih awal setiap bulan akibat daripada ketidakpuasan kerja, pelbagai masalah dan tekanan kerja. (Utusan Malaysia, 13 Febuari 1995).

Para guru merasa kewibawaan mereka tercabar apabila ibu bapa dan masyarakat sering menyalahkan mereka

terhadap berita-berita negatif mengenai guru seperti kes penderaan fizikal, kegagalan anak mereka di dalam pencapaian akademik dan tindakan disiplin yang diambil.

Kesimpulannya kajian yang dijalankan ke **atas guru-guru** siswazah berhubung dengan kepuasan kerja adalah penting sebab **ia** dapat memahami masalah guru dan **cuba** menanganinya dengan faktor-faktor keperluan **asas** manusia Teori Keperluan Hirarki oleh Abraham H. **Maslow** iaitu sendiri, penghargaan, hubungan sosial, keselamatan dan fisiologi.

1.2. Pernyataan Masalah

Menurut Mustafa Kasim (1993), **pada** tahun 1993 Kementerian Pendidikan memerlukan 7,678 orang guru siswazah, kenyataan **ini** disokong oleh Datuk Mahpor Baba, Bekas Pengarah Pendidikan Guru **yang** menegaskan terdapat antara 7000 hingga 8000 kekosongan guru siswazah di sekolah menengah setiap tahun.(Berita Minggu, 6 Mac 1994).

Hari **ini** Kementerian Pendidikan menghadapi kekurangan guru terlatih seramai 22,000 orang di seluruh negara.(Berita Harian, 29 Januari 1993). Negeri Sabah masih bergantung kira-kira 90 % guru

siswazah dari semenanjung (Berita Harian 16 Disember 1995).

Kekurangan **ini** adalah disebabkan persaraan, perpindahan jawatan, penghijrahan ke sektor swasta yang menawarkan faedah perkhidmatan lebih baik. **Bagi** mengatasi kekurangan guru Kementerian Pendidikan telah menguatkuasakan perlantikan guru bersara bermula **pada** Disember 1992. (Berita Harian 28 Mac 1994). Namun begitu Kementerian Pendidikan masih **gagal** menangani masalah **ini**.

Ini menunjukkan kemungkinan **punca** sebenar berlaku kekurangan guru-guru siswazah **ada** hubungannya dengan kepuasan kerja. Dari segi kepuasan kerja, Baktiar **Mansor (1993)**, mendapati kewujudan rasa tidak puas **hati** di kalangan guru-guru siswazah dan bukan guru siswazah. **Bagi** guru siswazah persaingan sengit untuk kenaikan pangkat berlaku di peringkat bawah **lagi**.

Untuk mendapat jawatan Tingkatan Kanan yang kosong, 12 orang akan menandinginya. **Bagi** gred jawatan tertinggi G ke **atas**, peratus jawatan yang wujud ialah 3.5%. **Ini** adalah **sangat rendah** dibandingkan dengan perkhidmatan Jurutera Awam Jabatan Kerja **Raya (27.1%)**, Pegawai Perubatan **(15.1%)**, Polis

(18.6%), Pegawai Pertanian (13.4%) dan Pegawai Perkhidmatan Tadbir dan Diplomatik (38.4%).

Ini bertepatan dengan kajian oleh Ghazali Othman (1979) yang mendapati guru-guru siswazah menengah tidak berpuas **hati** terhadap pekerjaan berbanding dengan guru-guru bukan siswazah (dipetik daripada Abdullah Mohd **Nor,1994**). Menurut **Noran** Fauziah Yaakub dan Mazlan Abdullah (1994) dalam kajian ke **atas** pengetua sekolah menengah di Melaka menunjukkan faktor pencapaian, kenaikan pangkat, penghargaan dan gaji adalah elemen penentu dalam kepuasan kerja **yang** berkait dengan komitmen terhadap organisasi.

Menurut P.Ramanathan, Timbalan Presiden Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan (KPPK) kurangnya insentif menarik dalam kerjaya perguruan menyebabkan **para** pelajar cemerlang tidak berminat menceburi kerjaya itu. Malah **ada** yang menganggap kerjaya itu sebagai kerjaya pilihan terakhir di dalam menentu kan bidang pekerjaan selepas menamatkan pengajian.

Pada permulaan berkhidmat guru siswazah mempunyai semangat yang tinggi untuk bekerja walaupun menghadapi masalah penyesuaian diri. Menurut **Atan** Long(1968) yang dipetik oleh Mohd Mokhtar (1995), minat hendaklah selaras dengan kerjaya **yang**

dipilih. Pemilihan kerjaya yang tepat akan **memberi** kepuasan kerja kepada individu dalam menjalankan **tugas** dan menghasilkan kerja yang bermutu.

Penilaian prestasi oleh pengetua dalam Sistem **Saraan Baru (SSB) yang** berkuatkuasa **pada** Januari 1992 dan sistem kenaikan pangkat terhad yang hanya melibatkan pengetua dan penolong kanan dan guru pakar telah menimbulkan rasa tidak puas **hati** di kalangan guru-guru. **Ini** secara tidak **langsung** akan menjejaskan keharmonian di antara mereka apabila wujudnya unsur-unsur penganiayaan, iri **hati** dan hipokrit.

Elaun kerja lebih masa **yang** diterima oleh kakitangan perkhidmatan awam selain profesion perguruan telah menimbulkan rasa ketidakpuasan **hati** di kalangan guru siswazah.

Guru-guru siswazah tidak berhak menerima kemudahan itu walaupun sering bekerja lebih masa seperti mengadakan kelas-kelas tambahan **pada** hari Sabtu atau menghadiri aktiviti selepas waktu sekolah. **alasan** yang diberi ialah kerana mereka dikategorikan dalam kumpulan profesional sedangkan **tugas** mereka **sama** dengan **tugas** guru bukan siswazah. (Berita Harian 3 Febuari 1996).

Ketidakpuasan kerja **yang** dihadapi oleh guru siswazah akan menjejaskan produktiviti sebagai pendidik dan mutu pendidikan negara. Keadaan **ini** tidak sepatutnya berlaku kerana khidmat mereka **amat** diperlukan untuk merealisasikan Wawasan 2020.

Berdasarkan persoalan-persoalan di **atas, ia** memberikan ruang kepada penyelidik untuk menjalankan kajian kerana kepuasan kerja di kalangan guru-guru siswazah telah menjadi polemik yang **cukup** luas untuk diperjelaskan terutama dalam aspek faktor demografi, sendiri, penghargaan, hubungan sosial, keselamatan dan fisiologi.

1.3 Objektif Kajian

Kajian **ini** bertujuan untuk mengenalpasti pengaruh penentu-penentu faktor kepuasan kerja seperti faktor demografi, sendiri, keselamatan, hubungan sosial, penghargaan dan fisiologi terhadap kepuasan kerja di kalangan guru-guru siswazah di Daerah Kubang Pasu, Kedah.

Sekiranya faktor-faktor **ini** mempunyai korelasi dengan kepuasan kerja guru maka **ia** boleh mempengaruhi sikap guru **sama ada positif** atau negatif terhadap kerjayanya dan **mungkin** akan

memberi kesan ke **atas** pelaksanaan **tugas** mereka. Kajian **ini amat** penting memandangkan kepuasan kerja mempunyai kepentingan terhadap organisasi.

1.4 Persoalan Kajian.

Kajian **ini** bertujuan untuk mencari jawapan kepada beberapa persoalan kajian seperti berikut:

1.4.1 Adakah wujud korelasi yang signifikan di antara faktor demografi dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu, Kedah.

1.4.2. Adakah wujud korelasi yang signifikan di antara faktor sendiri dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu, Kedah.

1.4.3. Adakah wujud korelasi yang signifikan di antara faktor penghargaan dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu, Kedah.

1.4.4. Adakah wujud korelasi yang signifikan di antara faktor hubungan sosial dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu, Kedah.

1.4.5. Adakah wujud korelasi yang signifikan di antara faktor keselamatan dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu, Kedah.

1.4.6. Adakah wujud korelasi yang signifikan di antara faktor fisiologi dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu, Kedah.

1.5 Hipotesis Kajian

Kajian **ini** akan dijalankan berpandukan kepada hipotesis-hipotesis berikut:

Hipotesis **1:(Ha1)**: Terdapat korelasi **yang** signifikan di antara faktor demografi dengan kepuasan kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu, Kedah.

Hipotesis **2: (Ha2)**: Terdapat korelasi **yang** signifikan di antara faktor sendiri dengan kepuasan kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu, Kedah.

Hipotesis **3: (Ha3)**: Terdapat korelasi **yang** signifikan di antara faktor hubungan sosial dengan kepuasan kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu, Kedah.

Hipotesis **4: (Ha4)**: Terdapat korelasi **yang** signifikan di antara faktor penghargaan dengan kepuasan kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu, Kedah.

Hipotesis **5: (Ha5)**: Terdapat korelasi **yang** signifikan di antara faktor keselamatan dengan kepuasan kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu, Kedah.

Hipotesis **6:(Ha6)**: Terdapat korelasi **yang** signifikan di antara faktor fisiologi dengan kepuasan kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu, Kedah.

1.6 Kepentingan Kajian

Beratus-ratus orang guru telah mengambil tindakan untuk bersara awal akibat ketidakpuasan kerja dan **ini** akan menjejaskan pembelajaran **para** pelajar (New Straits Times, 7 June 1993). Oleh itu kajian **ini cuba** mencari penyelesaian terhadap permasalahan **ini** dengan melihat kepada lima keperluan **asas** manusia oleh **Maslow** iaitu sendiri, penghargaan, hubungan sosial, keselamatan dan fisiologi.

Dapatan kajian **ini amat** berguna kepada Kementerian Pendidikan Malaysia di dalam menilai, merancang dan melaksanakan polisi **bagi** mengatasi masalah kekurangan guru-guru di **samping** meningkatkan martabat mutu pendidikan negara. Jika masalah guru-guru siswazah tidak dititikberatkan maka keadaan akan menjadi lebih kompleks **lagi pada** tahun 2000.

1.7. Batasan Kajian

- 1) Kajian **ini** hendak mengenalpasti korelasi di antara faktor demografi(jantina, umur, status perkahwinan, keturunan, kelayakan akademik, tempoh berkhidmat, gaji dan gred sekolah) sendiri, hubungan sosial, penghargaan, keselamatan dan fisiologi terhadap kepuasan kerja guru-guru siswazah di sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu, Kedah dan bukan mewakili keseluruhan faktor kepuasan kerja guru.

- 2) Kajian **ini** melibatkan 235 orang guru-guru siswazah yang dipilih secara rawak dari sepuluh buah sekolah menengah yang terletak di bawah kawalan Pejabat Pendidikan Daerah Kubang Pasu, Kedah. Sekolah - Sekolah **tersebut** ialah Sekolah Menengah Jitra, Sekolah Menengah Pulau Nyior, Sekolah Menengah Seri Mahawangsa, Sekolah Menengah Tunku Bendahara, Sekolah Menengah Bukit Kayu **Hitam**, Sekolah Menengah Changlon, Sekolah Menengah Tunku Anum, Sekolah Menengah Permatang Bonglai, Sekolah Menengah **Alor** Biak dan Sekolah Menengah **Tanjung** Pauh.

Ini bermakna guru-guru siswazah lain di luar dari kawasan **tersebut** tidak termasuk dalam kajian **ini**. Pemilihan **ini** selaras dengan peruntukan masa penyiapan kajian selama **empat** bulan. Dengan itu, dapatan dari kajian **ini** hanyalah terpakai kepada tempat dan kumpulan yang dikaji sahaja dan tidak boleh menggambarkan kepuasan kerja guru-guru siswazah di sekolah menengah seluruh negara.

Namun begitu kajian **ini** boleh diulang **cuba** di tempat-tempat lain **bagi** menguji **sama ada** dapatan **ini** sesuai dan menerima matlamat-**matlamat** dan nilai-nilai organisasi ke dalam diri mereka dan berusaha untuk mencapai matlamat-matlamat **tersebut** dengan nilai-nilai yang telah diterima (Buchanan, 1974).

- 3) Kajian **ini** memerlukan kelulusan daripada Kementerian Pendidikan dan Jabatan Pendidikan Negeri secara berasingan. Setiap proses mengambil **masa** di antara satu hingga dua minggu. Kelulusan dari Kementerian Pendidikan adalah perlu diperolehi terlebih dahulu sebelum memohon kelulusan dari Jabatan Pendidikan Negeri.

1.8 Definisi Operasional.

1.8.1. Guru Siswazah

Menurut kamus Webster's

- a) Guru bermaksud seseorang yang mengajar atau pekerjaan seseorang adalah untuk mengajar.
- b) Siswazah bermaksud seseorang yang berkelulusan ijazah profesional, diploma atau sijil di dalam sesuatu bidang (Merriam-Webster **Inc,1986**).

Guru siswazah didefinisikan sebagai guru terlatih yang berkelulusan sarjana, ijazah pertama dan diploma serta berkelulusan pendidikan guru dari maktab perguruan atau universiti tempatan atau luar negeri.

Daripada sumber Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Kementerian Pendidikan, **pada** 30 Jun 1994 jumlah guru siswazah yang berkhidmat di Malaysia ialah seramai 44,740 orang. Dari jumlah itu seramai 550 orang berkelulusan sarjana, 41,570 orang berkelulusan ijazah pertama dan 2,620 berkelulusan diploma. Di Daerah Kubang **Pasu**, Kedah terdapat kira-kira 455 orang guru siswazah.

Menurut Mustapa Kassim (1993) **pada** tahun 2000, Malaysia memerlukan 143,857 orang guru berijazah. Jumlah **ini** dijangka akan bertambah memandangkan tindakan Kementerian Pendidikan untuk mengangkat martabat **para** guru dan kualiti pendidikan di Malaysia di dalam persediaan menuju Wawasan 2020.

1.8.2 Sekolah Menengah

Menurut Kementerian Pendidikan Malaysia (1989), sekolah menengah di Malaysia adalah bermula daripada tingkatan satu hingga tingkatan **enam**. Pelajar dari sekolah **rendah** kerajaan akan naik ke tingkatan satu kecuali pelajar dari sekolah **rendah** beraliran Tamil dan Cina yang akan memasuki kelas peralihan.

Pelajar-pelajar tingkatan tiga akan menduduki Penilaian Menengah **Rendah** (PMR) seterusnya ke tingkatan **empat** dan lima. Di peringkat **ini** mereka akan diberi pengkhususan bidang seperti sains tulen, sastera, vokasional dan teknikal. Pelajar-pelajar akan mengambil peperiksaan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) atau Sijil Pelajaran Vokasional Malaysia (SPVM) seterusnya mereka akan memasuki tingkatan **enam** dan menduduki peperiksaan Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia (**STPM**) sebelum melayakkan

diri melanjutkan pelajaran ke peringkat lebih tinggi.

Di Daerah Kubang Pasu terdapat 14 buah sekolah menengah iaitu 6 buah sekolah menengah gred A dan 9 buah sekolah menengah gred B. Kajian **ini** tertumpu di 4 buah sekolah menengah gred A dan 6 buah sekolah menengah gred B.

1.9 Kesimpulan.

Guru siswazah adalah golongan pendidik yang lahir dari **pusat** pengajian tinggi tempatan atau luar negeri yang bertanggungjawab untuk mendidik anak **bangsa** ke arah wawasan 2020. Mereka ditempatkan di sekolah-sekolah menengah. Kejayaan dan kemajuan **para** pelajar adalah bergantung kepada kreativiti dan inovatif mereka. **Oleh** itu kebajikan mereka perlulah dipelihara supaya mereka sentiasa berpuas **hati** dengan kerjaya perguruan.

Kajian **ini** penting untuk melihat korelasi di antara kepuasan kerja dengan faktor demografi, sendiri, penghargaan, hubungan sosial, keselamatan dan fisiologi. Hasil kajian dapat menjanakan **maklumat-** maklumat baru **bagi** menghasilkan kerangka kerja dan

hipotesis-hipotesis baru untuk kajian selanjutnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja guru siswazah di **masa** depan dan dapat memberikan beberapa manfaat dan cadangan kepada Kementerian Pendidikan Malaysia, Jabatan Pendidikan Negeri dan pengetua **bagi** melaksanakan program-program bercorak akademik sebagai satu strategi ke arah kecemerlangan sahsiah dan akademik.

BAB 2
ULASAN KARYA

2.1. Pendahuluan.

Bab **ini** membincangkan tiga tajuk utama iaitu.

2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja.

2.1.2. Teori Keperluan Hirarki **Maslow** dan kajian lepas yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

2.1.3. Kesimpulan.

2.2 **Definisi** Kepuasan Kerja.

Vroom (1964) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu kejayaan seseorang individu itu di dalam membuat penyesuaian diri dengan peranan kerjanya. Sikap **positif** terhadap kerjayanya secara konseptual boleh dinyatakan setimpal dengan kepuasan kerja sebaliknya sikap negatif adalah **sama** dengan ketidakpuasan.

Definisi **ini** disokong oleh Smith, Kendall dan **Hullin** (1969) menyatakan kepuasan kerja sebagai

perasaan seseorang pekerja mengenai kerjanya. Dengan kata lain, kepuasan kerja berkaitan dengan seseorang **sama ada** berminat atau tidak terhadap kerjanya. Mereka menyatakan terdapat 5 dimensi kepuasan kerja iaitu :

2.2.1 Kerja itu sendiri: Kerja itu menyediakan **tugas** menarik, **memberi** peluang untuk **belajar** dan menerima tanggungjawab.

2.2.2 Bayaran: Jumlah **upah** yang diterima dengan kadar yang saksama kepada semua pihak di dalam organisasi.

2.2.3 Peluang kenaikan pangkat: Peluang peningkatan diri di dalam hirarki.

2.2.4 Penyeliaan: Keupayaan penyelia menyediakan bantuan teknikal dan sokongan padu.

2.2.5 Coworkers: Pekerja yang mempunyai kepandaian teknikal dan sokongan sosial.(Luthans 1995)

Menurut Locke (1976) kepuasan kerja adalah sesuatu yang menyukakan atau keadaan emosi yang **positif** hasil dari penilaian kerja seseorang atau pengalaman kerja.

Menurut Milton (1981) kepuasan kerja adalah hasil daripada persepakatan di antara **para** pekerja dengan pihak majikan dan pemahaman pekerja itu terhadap fungsi kerja. Jika perhubungan di antara pekerja dengan majikan bertambah erat maka akan meningkatkan **lagi** kepuasan kerja **para** pekerja di dalam organisasi itu.

Bennett Roger (1991) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai satu tahap di **mana** pekerja-pekerja menyukai kerja mereka. Kepuasan kerja **yang** tinggi menunjukkan satu korelasi yang kuat di antara harapan pekerja mengenai ganjaran dari kerjanya dengan **apa** yang sebenarnya dapat mereka berikan.

Pekerja-pekerja yang berpuas **hati** dengan kerjayanya akan lebih bermotivasi sebaliknya mereka yang tidak puas **hati** lebih cenderung menghasilkan " output" yang berkualiti **rendah**, tidak hadir atau meninggalkan organisasi itu.

Robbin (1993) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap **umum** seseorang individu terhadap kerjanya. Seseorang yang mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi bersikap **positif** terhadap kerjanya sebaliknya seseorang yang tidak puas **hati** terhadap kerjanya akan bersikap negatif.

Menurut beliau **lagi**, terdapat tiga dimensi kepuasan kerja.

- a) Kepuasan kerja adalah tindak balas emosional kepada situasi kerja .
- b) Kepuasan kerja selalu ditentukan oleh pendapatan yang setimpal atau di **luar** jangkauan.
- c) Kepuasan kerja meningkatkan beberapa tingkahlaku yang berkaitan.

Mortimer (1979) yang dipetik oleh **Sarani** (1994) mengkelaskan dua faktor penentu kepuasan kerja iaitu:

- a) Faktor luaran seseorang iaitu ciri-ciri pekerjaan itu sendiri .
- b) Faktor dalaman seseorang iaitu hasil daripada kesesuaian (fit) individu dengan pekerjaannya di **mana ia** memainkan peranan dalam menentukan kepuasan individu.

Hasilnya pekerja **memberi** tindakbalas yang berbeza berdasarkan pengalaman kerjanya, orientasi nilai dan keperluan peribadi yang utama.

Menurut Harder (1985) kepuasan kerja didefinisikan sebagai derajat seseorang pekerja menyadari kesenangan atau suatu keadaan perasaan yang **positif** hasil daripada penilaian ke **atas** kerjanya atau pengamalan kerjanya. **Ia juga** dirujuk sebagai sikap yang ditetapkan oleh seseorang individu mengenai perasaannya terhadap organisasi atau pekerjaan secara keseluruhan.

Daripada definisi-definisi di **atas**, dapatlah disimpulkan kepuasan kerja adalah satu tindakbalas emosi terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan sikap atau perasaan seseorang mengenai kerjanya, **ia** dihubungkan dengan **apa yang** diharap oleh seseorang dengan **apa** yang sebenar **ia** akan terima.

2.3 Teori Keperluan Hiraki dan kajian lepas yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

Maslow menyatakan keperluan hiraki adalah faktor yang menyebabkan manusia menyertai organisasi, berada dan bekerja berdasarkan **matlamat**. Beliau menambah keperluan manusia disusun dalam satu hiraki mengikut kepentingannya di **mana** dengan memenuhi keperluan yang bermula dari tingkat bawah ke tingkat **atas** akan menentukan kepuasan dan seterusnya mempunyai motivasi untuk melaksanakannya.

Menurut Warner (1994) sendiri berkaitan **langsung** dengan kepuasan kerja, moral yang tinggi dan peningkatan produktiviti. **Schaer** dan Trentham (1966) di dalam kajiannya berdasarkan 400 sampel guru sekolah kerajaan mendapati sendiri **memberi** lebih kepuasan kerja berbanding dengan gaji, status dan kemudahan di sekolah.

Pemilihan kerjaya guru yang berlandaskan minat akan **memberi** kesan kepada kepuasan kerja kerana **menurut** **Atan** Long (1968) yang dipetik dari Mohd Mokhtar (1995) minat hendaklah selaras dengan kerjaya yang di pilih. Pemilihan kerjaya yang tepat **memberi** kepuasan kepada individu.

Berdasarkan kajian Hutchinson dan Johnson (1993/1994) keatas 12 orang pelajar sekolah tinggi di Northern California mendapati **alasan asas** pelajar memilih kerjaya guru kerana berminat dengan golongan remaja. Hajian lepas menunjukkan bahawa **alasan** yang **sama** telah diberikan oleh bakal-bakal guru (**Saxe,1972: Lortie,1975**). Hasil kajian menunjukkan isu gaji bukan **hal** yang penting **bagi** responden.

2.3.2 Penghargaan.

Menurut Maslow, penghargaan diri bermaksud keinginan untuk mendapat nama, status, kenaikan pangkat dan kuasa (Luthans 1995). **Menurut** Kamus Webster's, penghargaan diri bermaksud keyakinan dan kepuasan di dalam diri seseorang (Merriam -Webster Inc, 1986).

Menurut Kamaruddin (1988) penghargaan diri dianggap sebagai egoistik yang wujud kerana manusia **ingin** mempunyai harga diri yang tinggi seperti status, pencapaian, kebebasan, pengetahuan dan pengiktirafan dari orang lain .

Penghargaan berperanan penting di dalam kepuasan kerja seseorang. **Menurut** Hulin (1966) yang dipetik dari Conley dan Levinson (1993) menyatakan konsep kepuasan kerja adalah tidak mencukupi **tanpa** memasukkan penghargaan sebagai sebahagian dari rangka rujukan atau alternatif kepada pekerja.

Penghargaan yang diharapkan oleh guru di dalam mencapai kepuasan kerja ialah peluang kenaikan pangkat, kuasa membuat keputusan, ganjaran berpatutan, peluang untuk meningkatkan pengetahuan, peluang diiktiraf, diberi status dan dihormati.

Menurut Dr Ernest Boyer yang dipetik dari Smith (1984) menyatakan kebanyakan guru merasa tidak dihargai dan kecewa kerana tidak menerima penghargaan dan penghormatan daripada ibu bapa atau masyarakat.

Menurut Smith (1984) guru-guru di Amerika Syarikat memerlukan penghormatan yang lebih daripada gaji.

Ini menunjukkan bahawa penghargaan **pada** satu pihak **amat** penting **bagi** kepuasan kerja tetapi **bagi** pihak lain penghargaan merupakan satu bebanan.

Menurut H. Furukawa di dalam kajian yang bertajuk " Motivation to Work" di dalam buku yang ditulis oleh Riches dan Morgan (1989) menyatakan penyertaan pekerja di dalam membuat keputusan dipercayai merupakan strategi untuk meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja.

2.3.4 Hubungan sosial.

Mengikut kamus Webster's sosial bermaksud membentuk kerjasama dan hubungan yang saling bergantung dengan orang lain (Merrian Webster Inc, 1986). Individu bebas untuk bersosial dan mempunyai keperluan seperti kasih **sayang**, dipunyai dan diterima oleh semua orang dalam organisasi.

Menurut Maslow keinginan **ini** merujuk kepada manusia yang menjadi ahli dalam kumpulan formal atau tidak formal (Luthans 1995).

Kajian lepas menunjukkan kelemahan hubungan sosial berkaitan dengan sistem yang digunakan terhadap guru. Keadaan **ini** akan mewujudkan persaingan dan menjejaskan hubungan **harmoni** dan kerjasama di kalangan mereka dengan penyelia terutama di dalam kecekapan pentadbiran sekolah. (**Darling-Hammond and Berry 1988, Middleton 1989**).

Hubungan sosial yang lemah di sekolah mewujudkan belbagai masalah seperti masalah ponteng di kalangan guru akibat dari rasa tidak puas **hati, ia** boleh menjejaskan prestasi akademik pelajar.

Scot dan Wimbush (1991) telah membuat kajian keatas guru-guru dari 10 buah sekolah menengah dan **rendah** di Atlantik Tengah mengenai sikap ponteng dan tingkahlaku guru berhubung dengan kepuasan kerja. Cornell Job Description (JDI) telah digunakan untuk mengukur kepuasan kerja melalui kerja itu sendiri, penyeliaan, teman sekerja, pembayaran dan peluang kenaikan pangkat.

Hasil kajian mendapati masalah ponteng kerja adalah **rendah** di kalangan guru-guru **yang** mempunyai

kepuasan kerja dan mendapati hubungan guru dengan pentadbir **memberi** kesan keatas kepuasan kerja. (Chapman,1983: Chapman dan **Lowther,1982**).

Kajian di New York State oleh Bacharach, Bamberger dan Conley (1990) mendapati ketidakpuasan guru-guru terhadap penyelia mewujudkan konflik dan menurunkan semangat guru-guru. Hasil kajian **juga** mendapati peranan konflik di kalangan guru sekolah menengah adalah **rendah** kerana tanggungjawab mereka terhadap berbanding dengan sekolah **rendah**.

Menurut Pellicer (1984) terdapat beberapa perkara yang boleh memperbaiki hubungan baik guru dengan pihak pentadbir seperti mengurangkan **beban** kerja seperti kerja perkeranian dan kawalan baik terhadap disiplin pelajar. Melalui hubungan sosial guru-guru dapat meluahkan perasaan tertekan kepada penyelia atau teman sekerja.

Dalam kajian **Russel**, Altmaeir dan Velzen (1987) ke **atas** 600 orang guru sekolah di Iowa mendapati sokongan daripada penyelia dengan **memberi** penghormatan ke **atas** kemahiran dan keupayaan seseorang guru itu dapat **memberi** kepuasan kerja dan mengelakkan kelesuan kerja.

2.3.4 Keselamatan

Mengikut Kamus Webster, keselamatan bermaksud bebas dari bahaya, ketakutan dan keresahan di antara keinginan dalaman dan sosial yang **ada bagi** tujuan kepuasan diri (Merrian-Webster **Inc,1986**). Manusia merasa puas dengan adanya keselamatan fizikal dan kewangan yang menjamin **hidup** mereka.

Wang (gaji) berperanan penting dalam mempengaruhi tingkahlaku dan menentukan kepuasan kerja seseorang kerana kepuasan individu terhadap gaji **yang** diterima akan **memberi** kesan ke **atas** kepuasan kerja dan sebaliknya individu yang tidak berpuas **hati** dengan gaji akan melaksanakan kerjanya **pada** tahap keupayaan yang minimum.

Ganjaran kerja merujuk kepada faedah luaran dan dalaman yang diterima oleh guru manakala nilai kerja merujuk kepada **apa** yang guru **ingin** dari kerja **itu.**(Mottaz,1987). Ganjaran kerja luaran **banyak memberi** kepuasan kerja kerana **ia** merupakan **alat** terkuat **memberi** kepuasan kerja kepada guru yang kurang pengalaman.

Conley dan Levinson (1993) telah mengkaji hubungan di antara perancangan kerja, ganjaran kerja dan

nilai kerja dengan kepuasan kerja guru-guru.

Perancangan kerja didefinisikan sebagai satu strategi berkaitan gaji yang setimpal dengan kerja dan jadual kerja.(Marten, Murphy dan Hart 1987). Hasil kajian keatas 232 guru di Southwest mendapati perancangan kerja hanya mempengaruhi kepuasan kerja guru berpengalaman sebagai peluang memperolehi ganjaran dengan menggunakan kebolehan khusus seseorang untuk mengembangkan profesional dan minat mereka.

Kajian **tentang** penggunaan sistem penilaian prestasi dapat menjadi **asas** perbandingan dengan sistem penilaian prestasi di bawah SSB ke **atas** guru-guru siswazah. Ballou dan Podgursky (1993) **ada** mengulas kajian-kajian **lepas** mengenai sebab guru menentang sistem merit iaitu 63% guru bersetuju bahawa penilaian tidak adil di dalam penilaian prestasi oleh pentadbir.(Elam 1989)

Hasil kajian oleh Ballou dan Podgursky (1993) mendapati pihak pentadbiran sekolah swasta berpendapat sistem merit dapat mengelakkan sebarang percanggahan dan syak wasangka di kalangan **guru-guru**.

Isu kenaikan gaji di kalangan guru **juga** menjadi isu **hangat** yang mewujudkan rasa tidak puas **hati** dan **ia** merupakan **salah** satu faktor penyebab kepada masalah kekurangan guru di Malaysia.

2.3.5.Fisiologi

Tingkat hiraki paling **rendah** ialah keperluan manusia untuk makan, minum, tempat tinggal dan sebagainya. Mengikut kamus Webster's, fisiologi adalah **cabang** biologi yang berkait dengan proses, aktiviti dan fenomena kejadian dan cir-ciri organisma yang **hidup** (Merrian-Webster **Inc,1986**).

Teori Hiraki Keperluan **Maslow** digunakan oleh Hall dan Nougaim (1968) yang membuat kajian ke **atas** 49 **pengurus** dari Syarikat Telegraf dan Telefon Amerika, hasilnya terdapat perhubungan **positif** di antara kekuatan keperluan dengan keperluan kepuasan tetapi signifikan statistiknya adalah **sangat rendah**.

Hall dan Nougaim merumuskan akibat perkembangan kerjaya keperluan berubah lebih daripada keperluan kepuasan akibatnya kajian **ini memberi** sokongan terhad kepada Teori **Maslow**. Beliau mendapati

kerjaya guru adalah terhad dari segi pengembangan. Untuk pengembangan kerjaya seorang guru perlu meninggalkan profesion pendidikan dan mencari kerjaya lain seperti menjadi pentadbir dan ahli perniagaan.

2.4 Kajian di Malaysia.

Kajian kepuasan kerja di kalangan guru telah dilakukan oleh penyelidik tempatan. Daisy (1974) membuat penyelidikan mengenai guru-guru pelatih di Malaysia **Barat**, mendapati 50% memilih bidang perguruan sebagai kerjaya utama dan 60% bersetuju memilih bidang perguruan sebagai pilihan kedua .

Ahmad (1989) menjalankan penyelidikan untuk melihat perhubungan di antara tingkahlaku pemimpin dan kecekapan organisasi terhadap kepuasan guru-guru sekolah vokasional di Malaysia. Dimensi yang mereka rasa kurang puas **hati** ialah kemajuan, status sosial, polisi sekolah dan penyeliaan. Kepuasan kerja yang tinggi ialah nilai moral, perhubungan rakan sejawat, keselamatan, penggunaan kebolehan dan perkhidmatan sosial.

Mariana (1982) di dalam kajian mengenai sikap dan kepuasan kerja pentadbir sekolah menyatakan

pengetua sekolah mempunyai sikap kerja yang **positif** dan sederhana terhadap perubahan keadaan kerja di **samping** kepuasan sederhana dalam kerja mereka.

Ghazali (1979) telah membuat kajian **tentang** kepuasan kerja guru-guru di Utara Semenanjung Malaysia. Hasil kajian mendapati:

- a) Tidak **ada** perbezaan signifikan di antara guru lelaki dengan guru perempuan dari segi kenaikan pangkat dan gaji.
- b) Guru-guru bukan Melayu lebih tidak puas **hati** dengan kenaikan pangkat.
- c) Guru-guru **muda** lebih melahirkan rasa tidak puas **hati** dibandingkan dengan guru-guru **lama**.

Salleh (1983) dalam kajian mengenai persepsi **guru-guru** KBSR di Selangor dan Negeri Sembilan mendapati kerumitan yang dihadapi oleh guru-guru adalah **beban tugas** yang **berat**, kekurangan peralatan, kekurangan persiapan mengajar kerana kelemahan program latihan, saiz kelas yang besar dan kerja-kerja perkeranian yang dibuat.

Nor Azizah (1991) dalam kajian telah merumuskan bahawa kepuasan kerja di kalangan guru lepasan maktab adalah berpunca dari keseronokan bertugas, penghargaan yang diberi, pencapaian pelajar dan perkembangan ikhtisas.

Hasil kajian mendapati ketidakpuasan **hati** guru-guru adalah kerana gaji **yang** tidak setimpal dengan pengalaman, tiada peluang kenaikan pangkat dan **beban tugas** yang **berat**.

Ini menunjukkan kajian **tentang** kepuasan kerja di kalangan guru oleh sarjana **Barat** berbeza apabila kajian **ini** di sesuaikan di Malaysia terutama dari segi sistem pendidikan yang terdapat di negara **ini**.

2.5 Kesimpulan

Berdasarkan kajian yang dilakukan di **Barat** dan Malaysia, kepuasan kerja merupakan topik utama yang diketengahkan berhubung dengan masalah-masalah yang dihadapi oleh **para** guru. Kajian **tentang** kepuasan kerja berdasarkan Teori Keperluan Hiraki oleh **Maslow** telah digunakan sebagai **asas** panduan kajian yang lakukan oleh beberapa orang sarjana dari **Barat** dan tempatan.

Kajian lepas tidak bertumpu kepada latar belakang guru dan sekolah secara khusus. Terdapat perbezaan dari segi tempoh **masa**, kaedah dan kawasan kajian. Namun begitu, kajian-kajian lepas boleh menjadi panduan **bagi** menyelesaikan masalah-masalah yang berhubung dengan kepuasan kerja di kalangan guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu. Kedah.

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pendahuluan

Bab **ini** membincangkan **tentang** kaedah penyelidikan yang merangkumi jenis kajian, populasi dan sampel kajian, sumber data, **soal** selidik, kerangka konseptual kajian, praujian, pengukuran data, kaedah penganalisaan data dan kesimpulan.

3.2 Jenis Kajian

Kajian **tentang** kepuasan kerja di kalangan guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu, Kedah adalah berbentuk diskriptif. **Bagi** maksud itu, borang **soal** selidik digunakan untuk melihat **sama ada** terdapat korelasi signifikan kepuasan kerja di kalangan guru siswazah dengan Teori Keperluan Hiraki iaitu sendiri, penghargaan, hubungan sosial, keselamatan dan fisiologi di **samping** mengkaji **sama ada** terdapat perbezaan di antara faktor demografi dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru siswazah di Daerah Kubang Pasu, Kedah.

3.3 Populasi Kajian

Di bawah pengawasan Pejabat Pendidikan Daerah Kubang Pasu, Kedah terdapat 14 buah sekolah menengah harian iaitu 5 buah sekolah menengah Gred A dan 9 buah sekolah menengah gred B. Jumlah guru seramai 455 orang. **Ini** dapat dilihat melalui jadual 3.1 berdasarkan Kutipan Data Maklumat (KDP), Pejabat Pendidikan Daerah Kubang Pasu sehingga 30 September 1996.

Kajian **ini** dilakukan ke **atas** guru-guru siswazah terdiri dari pelbagai **bangsa** dan jantina dari **empat** sekolah menengah harian Gred A dan **enam** buah sekolah menengah harian Gred B di Daerah Kubang Pasu, Kedah. Sekolah yang terlibat ialah Sekolah Menengah Jitra, Sekolah Menengah Mahawangsa, Sekolah Menengah Pulau Nyior, Sekolah Menengah Tunku Bendahara Kodiang, Sekolah Menengah **Alor** Biak, Sekolah Menengah Bandar Bukit Kayu **Hitam**, Sekolah Menengah Changlun, Sekolah Menengah **Tanjung** Pauh, Sekolah Menengah Tunku Anum dan Sekolah Menengah Permatang Bonglai.

Jadual 3.1 : Jumlah Guru Siswazah Sekolah Menengah di Daerah Kubang Pasu.

Bil	Sekolah	3red	Lelaki	Perempuan	Jumlah
01	SM Jitra	A	26	37	63
02.	SM S.Mahawangsa	A I	16	25	41
03.	SM A. Hitam	A	35	36	71
04.	SM P.Nyior	A	23	29	52
05.	SM T.Bendahara	A	16	19	35
06.	SM Changlun	B	10	28	38
07.	SM Tunku Anum	B	14	14	28
08.	SM Megat Dewa	B	08	12	20
09.	SM Ptg Bonglai	B	07	09	16
10.	SM Alor Biak	B	10	09	19
11.	SM Bkt K.Hitam	B I	08	08	16
12.	SM Sanglang	B	13	04	17
13	SM Hosba	B	07 07	10	17
14.	SM Tg Pauh			15	22
Jumlah			200	255	455

3.4 Sampel Kajian

Persampelan merupakan pengambilan sebahagian pecahan daripada sesuatu populasi atau juzuk penuh sebagai mewakili populasi atau juzuk itu (Kerlinger 1973). Penyelidik menggunakan persampelan secara rawak atau " simple random sampling" bagi mendapatkan sampel kajian terdiri daripada guru-guru siswazah biasa yang tidak terlibat dalam penggubalan dasar dan tugas pentadbiran sekolah.

Satu sampel saiz '**n**' diambil daripada populasi saiz '**N**' supaya setiap sampel mempunyai peluang yang **sama** untuk dipilih. Oleh itu daripada 455 orang guru siswazah, penyelidik telah memilih seramai 235 orang sebagai responden kajian.

Pemilihan **ini** berdasarkan jadual penentuan saiz sampel oleh Krejcie dan Morgan, (1970) di dalam Sekaran (1992). **Menurut** mereka, **bagi** jumlah populasi seramai seramai 460 orang, saiz sampel yang dikehendaki ialah 210 orang.

Oleh itu, pemilihan sampel 235 orang lebih hampir seperti yang disarankan. Saiz sampel yang lebih besar tidak dapat dilakukan kerana batasan **masa** terhad. Kaedah **ini** adalah kaedah terbaik untuk mengurangkan kos dan menggambarkan keseluruhan populasi (Sekaran, 1992).

Bagi mengumpulkan data langkah-langkah berikut dilakukan, mendapatkan nama guru-guru siswazah dari pengetua, menyusun nama mengikut susunan alfabet, mengadakan nombor dan memilih sampel secara rawak. Untuk memastikan kehendak pemilihan sampel dipenuhi, sebanyak 330 borang **soal** selidik telah diedarkan kepada responden dan sebanyak 235 borang **soal** selidik telah dikembalikan seperti jadual 3.2.

Penyebaran **soalan soal** selidik adalah sulit, responden tidak perlu **menulis** nama, **ini** bertujuan menggalakkan responden menunjukkan sikap **yang** sebenar.

Jadual 3.2: Taburan Populasi Dan Pemilihan Sampel

Bilj Sekolah	PS (N)	SS (n)	Jumlah Populasi (N)	Jumlah sampel (n)
1 SM Jitra	63	36	63	36
2 SM S.Mahawangsa	41	26	41	26
3 SM Pulau Nyior	52	37	52	37
4 SM T. Bendahara	35	28	35	28
5 SM Changlun	38	30	38	30
6 SM Tunku Anum	28	20	28	20
7 [SM Ptg Bonglai	16	10	16	10
8 SM Alor Biak	19	18	19	18
9 [SM Bkt K. Hitam	16	12	16	12
LO SM Tanjung Pauh	22	18	22	18
Jumlah	330	23	330	235

PS = Saiz Populasi Guru Siswazah.

ss = Saiz Sampel Guru Siswazah.

N = Saiz Populasi

n = Saiz Sampel

* Cadangan Saiz Sampel Oleh Krejcle dan Morgan (1970) di dalam Sekaran (1992)

3.5 Sumber Data

Bagi melaksanakan kajian **ini** penyelidik telah memohon kebenaran daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (ERPD) Kementerian Pendidikan Malaysia, Jabatan Pendidikan Negeri Kedah dan Pejabat Pendidikan Daerah Kubang Pasu, Kedah.

Pengumpulan data dilakukan melalui borang **soal** selidik yang bertujuan mendapat dan menganalisa data seterusnya menguji hipotesis yang dibentuk. Menurut Sekaran (1992) pemilihan **soal** selidik melalui tinjauan adalah yang paling berkesan dalam pengumpulan data.

Pengumpulan data dilakukan melalui dua jenis kaedah iaitu data primer dan data sekunder.

3.5.1 Data primer diperolehi melalui borang **soal** selidik yang diedarkan kepada 330 orang guru siswazah di 10 buah menengah di Daerah Kubang Pasu, Kedah. Tujuan borang **soal** selidik **ini** ialah untuk mendapatkan maklumbalas yang terus daripada **para** responden dan **soalan-soalan** itu dibuat **bagi** mendapatkan jawapan **yang** akan memenuhi tujuan kajian. Maklumat-maklumat **yang** diperolehi akan diuji menggunakan statistik yang bersesuaian.

3.5.2 Data Sekunder **ini amat** diperlukan **bagi** mendapatkan maklumat daripada kajian-kajian lepas oleh penyelidik terdahulu, **ia** bertujuan mengukuhkan **lagi** kajian. Data-data dan maklumat untuk kajian **ini** diperolehi

melalui pembacaan dan penyelidikan yang telah dibuat di Perpustakaan Universiti Utara Malaysia (UUM) dan Universiti Sains Malaysia (USM). **Ia** merangkumi jurnal, buku, majalah, laporan tahunan, buletin dan keratan akhbar. Bahan-bahan bercetak diperolehi dari Kementerian Pendidikan dan Jabatan Pendidikan Kedah.

Teknik temubual **juga** dilakukan dengan beberapa orang pegawai Jabatan Pendidikan Kedah dan pihak sekolah. Pemerhatian dilakukan untuk melihat situasi sebenar **yang** dihadapi oleh guru-guru siswazah. Kedua-dua teknik **ini** digunakan **bagi** meningkatkan kefahaman dalam kajian **ini**.

Banyak kebaikan didapati hasil penggunaan borang **soal** selidik kerana **ia** mengikut ukaran yang " standardized " menyebabkan **mudah** diurus dan dianalisis secara statistik dalam komputer. **Ia juga** melibatkan kos dan tempoh **masa** yang minimum berbanding penggunaan teknik temuduga dan pemerhatian.

3.6 Soal Selidik Kajian

Pengkaji telah menggunakan **soal** selidik kerja **Brayfield-Rothe** (1951) yang **memberi** satu indeks kepada kepuasan kerja secara keseluruhan. **Alat** kajian **ini** didapati bersesuaian untuk kumpulan pekerja yang berbeza dalam organisasi yang berbeza (Ash.1954 Brayfield, Wells & Strate 1957: Even 1967, Johnson & Stinson 1975: Schletzer 1966.)

Satu set **soalan** yang diedarkan kepada responden mengandungi 60 item. Format skala Likert digunakan **bagi** memilih satu jawapan dari 5 pilihan jawapan dengan ukuran seperti berikut:

- 5 - **Sangat** Setuju (SS)
- 4 - Setuju (S)
- 3 - Tidak **Pasti** (TP)
- 2 - Tidak Setuju (TS)
- 1 - **Sangat** Tidak Setuju (STS)

Responden menyatakan kepuasan dengan memilih "**sangat** setuju" dan "bersetuju" terhadap item yang **positif** manakala "**sangat** tidak bersetuju" dan "tidak **bersetuju**" kepada item **yang** negatif.

Sebaliknya responden menunjukkan ketidakpuasan dengan menandakan "**sangat** tidak bersetuju" dan "tidak bersetuju" **pada** item **yang positif** dan "**sangat** bersetuju" dan "bersetuju" ke **atas** item yang negatif. Responden yang neutral adalah "tidak **pasti**".

Instrumen kajian mengandungi 7 bahagian dengan 60 **soalan**(lihat **Lampiran A** untuk borang **soal** selidik).

Bahagian I: Data Demografi

Bahagian **ini** mengandungi 8 item **soalan** ciri-ciri personaliti responden seperti jantina, umur, status, keturunan, kelayakan akademik, tempoh **lama** mengajar, pendapatan (gaji) dan gred sekolah. Ianya merangkumi item-item 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 dan 8.

Bahagian A. Kendiri

Bahagian **ini** mengandungi 12 item **soalan** untuk mengukur sendiri dari aspek minat, kesedaran **tentang tugas**, keyakinan dan kepuasan mengajar. Daripada 12 item, 8 item merupakan item negatif manakala 2 item adalah item **positif**. Item-itemnya ialah 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 dan 20.

Bahagian B: Hubungan Sosial

Bahagian **ini** mengandungi **soalan-soalan** dari aspek hubungan dengan pentadbir, pelajar dan ibu bapa. Terdapat dua belas **soalan** kesemuanya. Item-itemnya 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 dan 32.

Bahagian C: Penghargaan

Bahagian **ini** mengandungi 6 item **soalan** dari aspek kenaikan pangkat, pengiktirafan, pembuatan keputusan dan peningkatan pengetahuan. Item-itemnya ialah 33, 34, 35, 36, 37 dan 38.

Bahagian D: Keselamatan.

Bahagian **ini** mengandungi 5 item **soalan** yang berkaitan dengan **gaji, sistem** penilaian prestasi, layanan yang adil dan jaminan **kerjaya**. Item-itemnya ialah 39, 40, 41, 42 dan 43.

Bahagian E: Fisiologi

Bahagian **ini** mengandungi 7 item **soalan** yang berkaitan dengan kemudahan di tempat bertugas, masa rehat dan tempat tinggal. Item-itemnya ialah 44, 45, 46, 47, 48, 49 dan 50.

Bahagian F: Kepuasan Kerja

Bahagian **ini** merangkumi 10 item **soalan** yang **ber-**kaitan dengan kepuasan kerja. Item -itemnya ialah 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59 dan 60. **Soal** selidik bahagian **ini** telah menggunakan instrumen Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), yang dibentuk oleh Weiss, Dawis Eglund dan Lofquist dalam tahun 1967. **Soal** selidik MSQ merupakan instrumen terbaik **bagi** mengukur kepuasan kerja dan **banyak** digunakan dalam pelbagai kajian seperti yang dilaporkan oleh Munchinsky dalam tahun 1983.

Godshall (1988) telah menggunakan MSQ dalam kajiannya terhadap pegawai-pegawai di sekolah perniagaan manakala Prinsket (1988) menggunakan MSQ dalam kajian terhadap pengetua dan **pengurus** perniagaan.

3.7 Kerangka Konseptual Kajian

Kajian **ini** melibatkan pembolehubah bersandar dan pembolehubah tidak **bersandar**. **Pembolehubah** bersandar ialah kepuasan kerja di kalangan guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu dan ukurannya ialah berdasarkan kepuasan kerja dari aspek kelima-lima faktor keperluan manusia.

Pembolehkan tidak bersandar ialah keperluan **asas** manusia iaitu sendiri, hubungan sosial, penghargaan, keselamatan dan fisiologi. Ukurannya berdasarkan **soalan-soalan bagi** setiap lima keperluan manusia yang dikemukakan di bahagian B,C,D,E dan F di dalam borang **soal** selidik.

Kesimpulannya **soal** selidik **ini** bertujuan untuk mengukur sejauhmana seorang guru itu **ingin** bertugas dalam sesebuah organisasi sekolah dan berperanan untuk mencapai **matlamat** organisasi berdasarkan pembolehkan-pembolehkan bebas.

Rajah 3.8.: Model kajian menunjukkan Perhubungan Di Antara Kepuasan Kerja Dengan Faktor Keperluan Hiraki oleh **Maslow**



(KK) = f (FD, F, KS, HB, P, K)
 Di mana KK = Kepuasan Kerja
 FD = Faktor Demografi
 F = Fisiologi
 KS = Keselamatan
 HB = Hubungan Sosial
 P = Penghargaan
 K = Kendiri

3.8. Kajian praujian (Pilot test)

Praujian akan dijalankan untuk menguji kesahihan dan kebolehpercayaan tiap-tiap **butiran soalan**. Menurut Zikmund (1994), kesahihan adalah kebolehan **alat** pengukur untuk mengukur **apa** yang hendak diukur. Kebolehpercayaan ialah ketepatan **mata** atau **markah** dari skala pengukuran (Davis dan Cosenza, 1971).

Kesahihan dan kebolehpercayaan untuk menjamin **alat** pengukur yang dibina adalah baik dan **ia** diuji dengan Cronbach Alpha (Sekaran, 1992). Cronbach Alpha adalah merupakan " reliability coefficient " yang menunjukkan bagaimana sesuainya hubungan **item-item** sebagai satu set **soalan**.

Sekaran menambah semakin hampir nilai Alpha kepada angka 1 semakin tinggi kebolehpercayaan. Nilai Alpha yang kurang daripada 0.6 dianggap lemah, manakala 0.7 boleh diterima dan nilai yang melebihi 0.8 adalah baik. Oleh itu nilai Alpha yang ditetapkan di dalam kajian **ini** ialah melebihi 0.6.

Praujian telah dijalankan **pada** 4hb Oktober 1996 yang melibatkan seramai 30 orang guru siswazah daripada Sekolah Menengah Dato Syed Omar **Alor** Setar, Kedah. Pengkaji tidak menghadapi masalah

semasa menjalankan praujian **ini**. Data-data **daripada** hasil ujian **ini diproses** dengan " reliability coefficient" yang terdapat dalam program **SPSS** Window Release 6.0. Keputusan ujian **Keboleh-**percayaan dapat di lihat dalam jadual 3.9.

Jadual 3.9 : Keputusan Ujian Kebolehpercayaan

Pembolehubuh	Item	Korelasi	Cronbach Alpha
Kendiri	V09	0.9970	0.9976
	V10	0.9970	
	V11	0.9970	
	V12	0.9970	
	v13	0.9970	
	v14	0.9580	
	V15	0.9669	
	V16	0.9941	
	v17	0.9669	
	V18	0.9941	
	V19	0.9941	
	V20	0.9580	
Hubungan Sosial	V21	0.9989	0.9995
	v22	0.9989	
	V23	0.9989	
	V24	0.9989	
	v25	0.9989	
	V26	0.9903	
	V27	0.9989	
	V28	0.9903	
	V29	0.9989	
	V30	0.9989	
	V31	0.9989	
	V32	0.9903	
Penghargaan	v33	0.9510	0.9960
	v34	0.9970	
	v35	0.9903	
	V36	0.9903	
	v37	0.9970	
	V38	0.9903	

Pembolehubah	Item	Korelasi	Cronbach Alpha
Keselamatan	v39	0.9991	0.9959
	V40	0.9855	
	v41	0.9689	
	V42	0.9991	
	v43	0.9855	
Fisiologi	V44	0.9984	0.9962
	V45	0.9899	
	V46	0.9984	
	v47	0.9437	
	V48	0.9984	
	v49	0.9984	
	V50	0.9689	
Kepuasan Kerja	V51	0.9984	0.9961
	V52	0.9984	
	V53	0.9912	
	V54	0.9912	
	v55	0.9712	
	V56	0.9712	
	v57	0.9984	
	V58	0.9497	
	V59	0.9497	
	V60	0.9712	
Nilai Alpha Keseluruhan			0.9996

Berdasarkan hasil ujian **tersebut** menunjukkan Cronbach Alpha **bagi** keseluruhan item ialah 0.9996. Sementara Cronbach Alpha **bagi** setiap pembolehubah ialah 0.9959 hingga 0.9976. **Ini** menunjukkan **soal** selidik yang telah dibina **ini** mempunyai kebolehpercayaan dalaman yang dikategorikan sebagai baik.

3.9. Pengukuran Data

Pengukuran data dilakukan dengan mencampurkan maklumbalas responden di dalam setiap pembolehubah kajian. Setiap maklumbalas kepada **soalan** akan diberikan nilai 1 hingga 5 di **atas** skala Likert. Nilai pemarkahan adalah berdasarkan sesuatu **soalan** itu **sama ada** berbentuk **positif** atau negatif. Nilai permarahan adalah seperti berikut

Bil	Maklumbalas	Nilai Skor	
		Positif	Negatif
1	Sangat Tidak Setuju	1	5
2.	Tidak Setuju	2	2
3.	Tidak Setuju	3	3
4.	Setuju	4	2
5.	Sangat Setuju	5	1

3.10. Kaedah Penganalisan Data

Semua data dalam kajian **ini** dianalisis dengan menggunakan Statistik Diskriptif dan Statistik Inferensi yang akan dilakukan dengan menggunakan perisian program (Statistical Packages For The Social Science **(SPSS)**) Versi Windows 6.0.

3.10.1 Statistik Diskriptif

Statistik diskriptif **yang** digunakan di dalam kajian **ini** kerana data **yang** dihasilkan dapat dianggap sebagai ringkasan daripada keseluruhan set data. **Ia juga** dapat **memberi** maklumat secara **langsung** dan **mudah** (Walsh, 1990). Antara **analisis** yang dilakukan meliputi jumlah skor, peratus, kekerapan, min dan sisihan piawai.

Analisis ini akan digunakan untuk menunjukkan komposisi responden serta ciri-ciri demografi yang lain seperti jantina, umur, status perkahwinan, keturunan, gaji, tempoh berkhidmat dan gred sekolah.

3.10.2 Statistik Inferensi

Statistik inferensi **yang** digunakan di dalam kajian **ini** ialah Korelasi Pearson (The Pearson's Correlation Matrix), Ujian-t (t-tests) dan **Analisis** Varian Sehala (One Way **ANOVA**). Kaedah-kaedah **ini** akan menguji kesemua hipotesis kajian yang telah digunakan.

- i)** Korelasi Pearson digunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis 2, 3, 4, 5 dan 6 yang akan menjelaskan **sama ada** wujud korelasi (**positif**

dan negatif) di antara pembolehubah - pembolehubah kajian iaitu sendiri, hubungan sosial, penghargaan, keselamatan dan fisiologi dengan kepuasan kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di daerah Kubang Pasu. Ia akan mengenalpasti kekuatan pengaruh pembolehubah bersandar yang paling dominan dengan mengkaji nilai yang di catatkan.

ii) Ujian-t akan digunakan ke **atas** hipotesis - hipotesis 1.1, 1.3 dan 1.8 yang melibatkan perbandingan di antara skor purata **pada** dua kumpulan iaitu jantina, status perkahwinan dan gred sekolah. **Ini** bertujuan menunjukkan korelasi itu **sama ada** :

a) Terdapat perbezaan signifikan di antara guru siswazah lelaki dan guru siswazah perempuan di sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu terhadap kepuasan kerja.

b) Terdapat perbezaan signifikan di antara guru siswazah bujang dan guru siswazah berkahwin di sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu terhadap kepuasan kerja.

c) Terdapat perbezaan signifikan di antara sekolah menengah Gred A dan sekolah

menengah Gred B terhadap kepuasan kerja di kalangan guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu, Kedah.

Ujian **ini** akan membanding skor min dan keputusan Ujian t ialah min dan nilai t.

iii) Kaedah **Analisis** Varians Sehala (One Way **ANOVA**) digunakan untuk membolehkan perbandingan dibuat ke **atas** min **bagi sub-**kumpulan yang lebih daripada dua iaitu dari segi perbezaan kepuasan kerja guru-guru siswazah berdasarkan umur, keturunan, kelayakan akademik, tempoh berkhidmat dan gaji.

Ianya melibatkan hipotesis 1.2, 1.4, **1.5,1.6** dan 1.7. Keputusan **ANOVA** akan menunjukkan min, nisbah F dan **paras** signifikan di antara peringkat-peringkat pembolehubah bebas.

Aras signifikan 0.05 (**p**< 0.05) telah ditetapkan untuk **analisis** kajian **ini**. Secara umum **ia** diterima di dalam membuat keputusan statistik oleh kebanyakan pengkaji (Sekaran, 1992).

3.11 Kesimpulan

Bab **ini** telah menerangkan kaedah dan prosedur yang digunakan dalam kajian. Kaedah penyelidikan **yang** digunakan akan **memberi** maklumat **tentang** perhubungan, perbezaan, pengaruh keterlibatan di antara faktor-faktor pembolehubah tidak bersandar iaitu faktor demografi, sendiri, penghargaan, keselamatan, hubungan sosial dan fisiologi dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru siswazah di Daerah Kubang Pasu Kedah.

BAB 4

HASIL KAJIAN

4.1. Pendahuluan.

Bab **ini** bertujuan menerangkan **analisis** maklumat diskriptif responden berdasarkan latar belakang demografi, sendiri, penghargaan, hubungan sosial, keselamatan dan fisiologi dan kepuasan kerja.

Sebanyak 330 borang **soal-selidik** telah diedarkan kepada **guru-** guru siswazah yang berkhidmat di **empat** buah sekolah menengah harian gred A dan **enam** buah sekolah menengah harian gred B di Daerah Kubang Pasu.

Analisis data dibuat dalam **empat** peringkat:

- a) peringkat pertama bertujuan membincangkan mengenai latarbelakng responden kajian
- b) peringkat kedua bertujuan menguji kebolehpercayaan instrumen kajian (reliability).

- c) peringkat ketiga bertujuan menghuraikan maklum balas **para** responden terhadap pembolehubah-pembolehubah kajian.
- d) peringkat keempat bertujuan menguji hipotesis dengan menggunakan Kaedah **ANOVA**, Ujian-t dan Korelasi Pearson di dalam program SPSS.

4.2 Matlamat Diskriptif Responden

Daripada 330 borang **soal-selidik** yang diedarkan, sebanyak 235 borang (72%) telah dikembalikan sebagai mewakili guru - guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu Kedah. Di **sini** akan dibincangkan mengenai **analisis** latar belakang demografi responden, **analisis** latar belakang responden berdasarkan lima keperluan **asas** manusia dan berdasarkan kepuasan kerja.

4.2.1 **Analisis** Latar Belakang Demografi Responden

Perkara **yang** akan dibincangkan adalah **tentang** jantina, umur, status perkahwinan, keturunan, kelayakan akademik, tempoh berkhidmat, gaji dan gred sekolah.

a) Analisis Latar Belakang Responden Berdasarkan Jantina.

Taburan responden berdasarkan jantina ditunjukkan dalam Jadual 4.1. Daripada 235 orang responden, seramai 97 orang (41.3%) adalah guru lelaki dan seramai 138 orang responden (58.7%) adalah guru perempuan. **Ini** menunjukkan jumlah taburan responden adalah tidak seimbang antara kedua-dua jantina. Keadaan **ini** wujud apabila kerjaya guru lebih ramai diminati oleh kaum perempuan berbanding dengan kaum lelaki.

Jadual 4.1: Latarbelakang Responden Berdasarkan Jantina (n= 235)

Jantina	Bilangan	Peratus
Lelaki	97	41.3
Perempuan	138	58.7
Jumlah	235	100

b) Analisis Latar Belakang Responden Berdasarkan Umur.

Taburan peringkat umur guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu dapat dilihat **pada** Jadual 4.2. Responden yang berumur 26 - 35 tahun merupakan golongan yang teramai iaitu 112 orang (47.7%) berbanding dengan peringkat umur lain. 98 **orang(41.7%)** responden adalah

dalam lingkungan umur 36 hingga 45 tahun dan se ramai 21 orang (8.9%) berumur 46 tahun ke **atas**. Hanya **empat** orang (1.7%) responden di bawah lingkungan umur kurang daripada 25 tahun .

Jadual 4.2 : Latarbelakang Responden Berdasarkan Umur (n=235)

Umur (tahun)	Bilangan	Peratus
Kurang 25	4	1.7
26 - 35	112	47.7
36 - 45	98	41.7
46 ke atas	21	8.9
Jumlah	235	100

c) Analisis Latar Belakang Responden Berdasarkan Status Perkahwinan.(n=235)

Berdasarkan jadual 4.3, Dari segi status **per-**kahwinan seramai 223 orang (94.9%) responden telah berkahwin dan 12 orang (5.1%) adalah bujang.

Jadual 4.3: Latar Belakang Responden Berdasarkan Status Perkahwinan (n = 235).

Status Perkahwinan	Bilangan	Peratus
bujang	12	5.1
kahwin	223	94.9
Jumlah	235	100.0

d) **Analisis Latar Belakang Responden Berdasarkan Keturunan.**

Berdasarkan jadual 4.4, taburan kategori keturunan responden adalah tidak seimbang kerana terdapat 215 orang responden berketurunan Melayu (91.5%) diikuti oleh 19 orang (8.1%) responden berketurunan Cina dan seorang responden (0.4%) berketurunan India. **Ini** menunjukkan kemungkinan guru-guru siswazah bukan Melayu tidak berminat untuk berkhidmat di sekolah menengah luar bandar

Jadual 4.4. Latar Belakang Responden Berdasarkan Keturunan (n = 235)

Keturunan	Bilangan	Peratus
Melayu	215	91.5
Cina	19	8.1
India	01	0.4
Jumlah	235	100.

e) **Analisis Latar Belakang Responden Berdasarkan Kelayakan Akademik.**

Taburan responden berdasarkan kelayakan akademik ditunjukkan di dalam Jadual 4.5. Seramai 223 orang (94.9%) responden adalah pemegang Ijazah Pertama dengan Diploma Pendidikan diikuti dengan 8 orang (3.4%) pemegang Ijazah Sarjana dan hanya 4 orang (1.7%) pemegang **diploma. Ini** menunjukkan

kebanyakan **guru-** guru siswazah yang berkhidmat di sekolah menengah luar bandar adalah ber kelulusan ijazah pertama.

Jadual 4.5 : Latar Belakang Berdasarkan Kelayakan Akaderik. (n = 235)

Kelayakan Akademik	Bilangan	Peratus
Sarjana Muda(Hons)	223	94.9
Sarjana	08	3.4
Lain-lain	04	1.7
Jumlah	235	100.

f) Analisis LatarBelakang Responden Berdasarkan Tempoh Berkhidmat.

Mengenai tempoh berkhidmat, terdapat 39 orang (16.6%) responden baru berkhidmat selama 5 tahun ke bawah, 85 orang (36.2 %) berkhidmat antara tempoh 6 hingga 10 tahun, 55 orang (23.4%) ber - khidmat antara tempoh 11 hingga 15 tahun dan 56 **orang(23.8%)** berkhidmat selama 16 tahun ke **atas.**

Ini menunjukkan ramai responden telah berkhidmat melebihi 10 tahun manakala responden yang paling sedikit adalah yang berkhidmat kurang daripada 5 tahun. Taburan responden berdasarkan tempoh berkhidmat ditunjukkan **pada** jadual 4.6.

Jadual 4.6: Latar Belakang Responden Berdasarkan Tempoh Berkhidmat.(n = 235)

Tempoh Berkhidmat	Bilangan	Peratus
Kurang dari 5 tahun	39	16.6
6 -10 tahun	85	36.2
11 -15 tahun	55	23.4
16 tahun ke atas	56	23.8
Jumlah	235	100

g) Analisis Latar Belakang Responden Berdasarkan Gaji Sebulan.

Dari segi **gaji**, seramai 115 orang (48.9%) responden berada di bawah kategori RM 1501-2000. Seramai 60 orang (25.5%) menerima gaji antara RM 2001 - 2500 dan 37 orang (15.7%) menerima RM 2501 ke **atas** dan 23 **orang(9.8%)** menerima gaji kurang daripada RM 1500. Taburan responden **ber-**dasarkan gaji ditunjukkan dalam jadual 4.7.

Jadual 4.7 : Latar Belakang Resonden Berdasarkan Gaji Sebulan.(n = 235)

Pendapatan (Gaji)sebulan.	Bilangan	Peratus
kurang dari RM 1500	23	9.8
RM 1501- RM 2000	115	48.9
RM 2001 - RM 2500	60	25.5
RM 2501 ke atas	37	15.7
Jumlah	235	100 .

h) Analisis Latar Belakang Responden Berdasarkan Gred Sekolah.

Dari segi Gred Sekolah, sejumlah 133 orang (56.6%) responden berkhidmat di sekolah menengah gred A. Manakala sejumlah 102 orang (43.4%) berkhidmat di sekolah menengah gred B. **Ini** menunjukkan jumlah taburan responden adalah seimbang antara kedua-dua gred sekolah. Taburan **ini** dapat dilihat dalam jadual 4.8.

Jadual 4.8: Latarbelakang Responden Berdasarkan Gred Sekolah. (n = 235)

Gred Sekolah	Bilangan	Peratus
A	133	56.6
B	102	43.4
Jumlah	235	100.

4.3. Analisis Ujian Kebolehpercayaan.

Tujuan ujian kosfisyen kebolehpercayaan (Cronbach Alpha) ialah untuk mengukur kebolehpercayaan sebenar instrumen kajian. Secara keseluruhannya, instrumen kajian menunjukkan kebolehpercayaan **yang** baik dan kuat.

Item-item **yang** mengukur pembolehubah bebas iaitu sendiri, keselamatan, hubungan sosial, penghargaan

dan fisiologi menunjukkan nilai Alpha melebihi 0.9
 Pembolehubah Bersandar iaitu Kepuasan Kerja pula
 mencatatkan nilai Alpha melebihi 0.9.

Nilai Alpha keseluruhan instrumen kajian **ini** ialah
 0.99. Maklumat terperinci mengenai ujian keboleh
 percayaan Cronbach Alpha dapat dilihat melalui
 Jadual 4.9.

**Jadual 4.9: Keputusan Ujian Kebolehpercayaan
 Cronbach Alpha) instrumen kajian
 (n = 235)**

Pembolehubah	Jumlah I Item	Cronbach Alpha
Pembolehubah Bebas		
1. Kendiri	12	0.95
2. Hubungan Sosial	12	0.96
3. Penghargaan	06	0.91
4. Keselamatan	05	0.88
5. Fisiologi	07	0.93
Pembolehubah Bersandar		
1. Kepuasan Kerja	10	0.95
Nilai Keseluruhan	52	0.99

4.4 Skor Pembolehubah Kajian.

Adalah lebih baik disenaraikan taburan skor setiap pembolehubah **yang** dikaji sebelum keputusan pengujian hipotesis dihuraikan satu persatu. Taburan skor boleh dianalisis melalui statistik diskriptif. **Ia** berkaitan dengan taburan kekerapan jawapan, min, median, dan sisihan piawai. Skor **ini memberi** maklumbalas responden terhadap pembolehubah pembolehubah kajian seperti di dalam jadual 4.10 dan jadual 4.11.

**Jadual 4.10 : Keputusan Ujian Kekerapan dan Taburan
Min Pembolehubah Yang Dikaji.(n=235)**

Pembolehubah	Skala	Min/Item	Peratus
Kendiri		3.61	
1. Sangat Tidak Setuju			1.3
2. Tidak Setuju			6.4
3. Tidak Pasti			29.3
4. Setuju			53.2
5. Sangat Setuju			9.8
Hubungan Sosial		3.65	
1. Sangat Tidak Setuju			1.3
2. Tidak Setuju			6.4
3. Tidak Pasti			22.5
4. Setuju			61.7
5. Sangat Setuju			8.1
Penghargaan		3.63	
1. Sangat Tidak Setuju			1.3
2. Tidak Setuju			6.4
3. Tidak Pasti			28.4
4. Setuju			54.4
5. Sangat Setuju			9.4
Keselamatan		3.63	
1. Sangat Tidak Setuju			1.3
2. Tidak Setuju			6.4
3. Tidak Pasti			27.2
4. Setuju			56.2
5. Sangat Setuju			0.5
Fisiologi		3.65	
1. Sangat Tidak Setuju			1.3
2. Tidak Setuju			6.4
3. Tidak Pasti			25.5
4. Setuju			59.6
5. Sangat Setuju			7.2
Kepuasan Kerja		3.64	
1. Sangat Tidak Setuju			1.3
2. Tidak Setuju			5.9
3. Tidak Pasti			26.8
4. Setuju			56.2
5. Sangat Setuju			9.8

4.4.1 Skor Pembolehubah Bersandar.

Berdasarkan jadual 4.10, skor kepuasan kerja **guru-guru** siswazah dari segi kekerapan jawapan responden lebih **berat** ke arah menyatakan bersetuju iaitu 56.2%. Sebaliknya seramai 26.8% responden menyatakan tidak **pasti** dan sebanyak 1.3 % responden menyatakan **sangat** tidak setuju.

Di dalam Jadual 4.11, menunjukkan min skor kepuasan kerja **bagi** semua responden setiap item ialah 3.64 dengan sisihan piawai 0.58. **Ini** menunjukkan bahawa responden kajian telah melakukan skor ke arah **positif**. Tambahan pula nilai median dan min adalah 4.00 dan 3.64. Kesimpulannya responden kajian **ini** secara **umum** melebihi ke arah **positif**. Skor mod menunjukkan jumlah responden teramai berada **pada** skor 4.00.

4.4.2. Skor Pembolehubah Tidak Bersandar (Bebas)

Berdasarkan ujian kekerapan jawapan (jadual **4.10**), didapati responden menunjukkan peratus kekerapan yang paling tinggi **pada** aras "setuju" dengan nilai 61.7% (Hubungan Sosial) dan dengan nilai 59.6% (fisiologi) berbanding dengan aras-aras yang lain .

Nilai peratus kekerapan **bagi** aras tidak setuju **ada** lah **6.4%**, tidak **pasti** adalah antara 22.5% hingga **28.4%**, **sangat** setuju adalah diantara 7.2% hingga 9.4% sementara **sangat** tidak setuju adalah 1.3%. Penunjuk-penunjuk **ini** sudah tentu mempunyai perkaitan dengan pengujian hipotesis dalam hubungan dengan kepuasan kerja.

Berasaskan skor min jadual 4.11. Jelas menunjukkan kesemua pembolehubah bebas iaitu *kendiri*, hubungan sosial, penghargaan, keselamatan dan fisiologi mempunyai taburan min, median dan mod yang sekata dan persamaan yang lebih menghampiri taburan skor maksimum berbanding taburan skor minimum iaitu nilai antara 3.61 hingga 4.00.

Jadual 4.11 : Min dan Sisihan Piawai Pembolehubah Kajian

Pemboleh ubah.	Mini-nun	Mak-simun	Min	Sisihan Piawai	Median	Mod
Kendiri	1.00	5.00	3.61	0.57	3.83	4.00
Hubungan Sosial	1.00	5.00	3.65	0.55	3.92	4.00
Peng- hargaan	1.00	5.00	3.63	0.57	4.00	4.00
Keselamat-an	1.00	5.00	3.63	0.57	4.00	4.00
Fisiologi	1.00	5.00	3.65	0.56	4.00	4.00
Kepuasan Kerja	1.00	5.00	3.64	0.58	4.00	4.00

4.5 Ujian Hipotesis.

Bahagian **ini** membincangkan **tentang** hasil ujian **statistik. Ini** bertujuan untuk menjawab **sama ada** wujud korelasi yang signifikan di antara pemboleh-ubah bebas iaitu sendiri, penghargaan, hubungan sosial, keselamatan dan fisiologi dengan pemboleh-ubah bersandar iaitu kepuasan **kerja. Penganalisan ini** dikemukakan mengikut setiap hipotesis **yang** telah dibina.

Hipotesis Satu

Ha: 1: Terdapat perbezaan Faktor demografi terhadap kepuasan kerja yang signifikan berdasarkan jantina, umur, status perkahwinan, keturunan, kelayakan akademik, tempoh berkhidmat, gaji dan gred sekolah .

Hipotesis Satu **cuba** menguji perbezaan kepuasan kerja di kalangan guru-guru siswazah berdasarkan jantina, umur, status perkahwinan, keturunan, kelayakan akademik, tempoh berkhidmat, gaji dan gred sekolah. **Ini** akan membentuk hipotesis khursus berdasarkan perbezaan tersebut. **Analisis** Ujian-t dan **Analisis** Varian Sehala (One Way **ANOVA**) telah digunakan **bagi** menguji hipotesis **ini**.

Ha1.1: Terdapat perbezaan kepuasan kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu berdasarkan jantina.

Ujian-t telah digunakan bagi menguji perbezaan kepuasan kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu berdasarkan jantina.

Jadual 4.12: Keputusan Ujian-t bagi perbezaan Kepuasan Kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu berdasarkan jantina. (n=235)

Jantina	n	Min	Sisihan Piawai	Nilai	
				t	p
Lelaki	97	13.6361	0.784	- 0.08	0.936
Perempuan	138	13.6442	0.756		

Tahap signifikan $p = 0.05$

Berdasarkan jadual 4.12. keputusan Ujian-t menunjukkan bahawa nilai t (- 0.08) tidak signifikan ($p = > 0.05$). Ini bermakna hipotesis nul diterima pada paras keyakinan 95% dan tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja guru-guru siswazah yang signifikan di antara guru siswazah lelaki dan guru siswazah perempuan.

Ha1.2. Terdapat perbezaan kepuasan kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu berdasarkan umur.

Untuk menganalisis keputusan hipotesis 1.2, Ujian Analisis Varian Sehalu digunakan. Keputusannya

adalah seperti berikut.

Jadual 4.13: Keputusan Ujian Analisis Varians Sehalah (ANOVA) bagi perbezaan Kepuasan kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu, Kedah berdasarkan umur. (n =235)

Pembolehubah Bersandar Kepuasan Kerja Guru-guru Siswazah					
sumber	DF	SS	MS	Nilai	
				F	P
Antara Kumpulan	3	2.96871	0.9896	1.7029	0.1672
Dalam Kumpulan	232	1134.2391	0.5811		
Jumlah Keseluruhan	235	137.2078			

Tahap signifikan $p = 0.05$

Dalam Jadual 4.13, menunjukkan keputusan **Analisis** Varian Sehalah (**ANOVA**) ke **atas** hipotesis 1.2. Nilai $F = 1.7029$ tidak signifikan ($p \Rightarrow 0.05$). Oleh itu hipotesis nul diterima **pada paras** keyakinan 95% dan tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja **yang** signifikan di kalangan guru-guru siswazah berdasar kan **umur**.

Ha 1.3. Terdapat perbezaan Kepuasan Kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu berdasarkan status perkahwinan.

Ujian-t telah digunakan **bagi** menguji perbezaan kepuasan kerja guru-guru siswazah sekolah menengah

di Daerah Kubang Pasu berdasarkan status perkahwinan. Keputusannya seperti berikut:

Jadual 4.14: Keputusan Ujian-t bagi perbezaan Kepuasan Kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu, berdasarkan status perkahwinan. (n =235).

status	n	Min	Sisihan Piawai	Nilai t	p
bujang berkahwin	12 223	3.3250 3.65781	1.118 0.742	-1.47	0.143

Tahap signifikan $p = 0.05$

Jadual 4.14. menunjukkan keputusan Ujian-t di mana nilai t (-1.47) tidak signifikan $p = > 0.05$. Ini bermakna hipotesis nul diterima pada paras keyakinan 95% dan tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja di antara guru siswazah bujang dengan guru siswazah yang berkahwin.

Ha 1.4. Terdapat perbezaan Kepuasan Kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu berdasarkan keturunan.

Untuk menganalisis keputusan hipotesis 1.4, ujian Analisis Varian Sehalu digunakan. Keputusannya adalah seperti berikut.

Jadual 4.15: Keputusan Ujian Analisis Varians Sehala (ANOVA) bagi perbezaan Kepuasan Kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu Kedah berdasarkan keturunan. (n= 235)

Pembolehubah Bersandar Kepuasan Kerja Guru-guru Siswazah.					
sumber	DF	SS	MS	Nilai	
				F	P
Antara Kumpulan	3	0.0364	0.0182,	0.0308	10.9697
Dalam Kumpulan	232	137.17151	0.5913)		
	I				
Jumlah Keseluruhan	235	137.2079			

Tahap signifikan $p = 0.05$

Jadual 4.15 menunjukkan keputusan Ujian Analisis Varians Sehala (ANOVA) ke atas hipotesis 1.4. Nilai $F = 0.0308$ tidak signifikan ($p = > 0.05$). Oleh itu hipotesis nul diterima pada paras keyakinan 95% dan tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja yang signifikan di kalangan guru-guru siswazah berdasarkan keturunan .

Ha 1.5. Terdapat perbezaan Kepuasan Kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu Kedah berdasarkan Kelayakan Akademik.

Kaedah Varians Sehala (ANOVA) digunakan untuk ujian hipotesis ini dan keputusannya adalah seperti berikut.

Jadual 4.16: Keputusan Ujian Analisis Varians Sehala (ANOVA) bagi perbezaan Kepuasan kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu Kedah. berdasarkan kelayakan akademik (n=235)

Pembolehubah Bersandar Kepuasan Kerja Guru- guru Siswazah					
sumber	DF	SS	MS	Nilai	
				I	P
Antara Kumpulan Dalam Kumpulan	2	0.5447	0.2724	0.4624	0.6304
	233	136.6631	0.5891		
Jumlah keseluruhan	235	137.2078			

Tahap signifikan $p = 0.05$

Berdasarkan jadual 4.16 di atas, daripada Analisis Varians Sehala (ANOVA) yang dijalankan ke atas hipotesis 1.5 menunjukkan nilai $F = 0.4624$ yang tidak signifikan $p > 0.05$. Oleh itu hipotesis nul diterima pada paras keyakinan 95% dan tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja yang signifikan di kalangan guru-guru siswazah berdasarkan kelayakan akademik.

Ha 1.6. Terdapat perbezaan Kepuasan Kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu berdasarkan Tempoh Berkhidmat. (n=235)

Untuk tujuan pengujian hipotesis ini, Kaedah Varians Sehala (ANOVA) digunakan. Keputusannya adalah

seperti berikut.

Jadual 4.17: Keputusan Ujian Analisis Varians Sehala (ANOVA) bagi perbezaan Kepuasan Kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu, Kedah berdasarkan tempoh berkhidmat (n= 235)

Pembolehubah Bersandar Kepuasan Kerja Guru-guru Siswazah					
sumber	DF	SS	MS	Nilai F P	
Antara Kumpulan Dalam Kumpulan	3	3.3956	1.1329	1.9540	0.1217
	232	133.8122	0.5793		
Jumlah Keseluruhan	235	137.2078			

Tahap signifikan $p = 0.05$

Berdasarkan jadual 4.17 di **atas** keputusan Ujian **Analisis** Varians Sehala (**ANOVA**) ke **atas** hipotesis 1.6, menunjukkan nilai $F = 1.9540$ tidak signifikan $p \Rightarrow 0.05$. Oleh itu hipotesis nul diterima **pada paras** keyakinan 95% dan tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja yang signifikan di kalangan **guru-guru** siswazah berdasarkan tempoh berkhidmat.

Ha1.7. Terdapat perbezaan kepuasan kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu berdasarkan Gaji. (n=235)

Untuk tujuan pengujian hipotesis ini, Kaedah Analisis Varians Sehala (ANOVA) digunakan dan hasilnya adalah seperti berikut.

Jadual 4.18: Keputusan Ujian Analisis Varians Sehala (ANOVA) bagi perbezaan Kepuasan Kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu berdasarkan Gaji. (n=235)

Pembolehubah Bersandar Kepuasan Kerja Guru-guru Siswazah.						
Sumber	DF		SS	MS	Nilai	
	I	I			F	P
Antara Kumpulan	3		3.1234	1.0411	1.7937	0.1491
Dalam Kumpulan	232		134.0844	0.5805		
Jumlah Keseluruhan	235		137.2078			

Tahap signifikan $p = 0.05$

Berdasarkan jadual 4.18 Keputusan ujian Analisis Varians Sehala (ANOVA) ke atas hipotesis 1.7, menunjukkan nilai $F = 1.7937$ tidak signifikan ($p \Rightarrow 0.05$). Oleh itu hipotesis nul diterima pada paras keyakinan 95% dan tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja yang signifikan di kalangan guru-guru siswazah berdasarkan gaji.

Ha 1.8: Terdapat perbezaan kepuasan kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu berdasarkan Gred Sekolah.

Ujian-t telah digunakan **bagi** menguji perbezaan kepuasan kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu berdasarkan gred sekolah. Keputusannya adalah seperti berikut

Jadual 4.19: Keputusan Ujian-t bagi perbezaan Kepuasan Kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu berdasarkan gred sekolah. (n=235)

Gred Sekolah	n	Min	Sisihan Piawai	Nilai t	Nilai p
A	133	3.5902	0.879	-1.16	0.248
B	102	3.7069	0.584		

Tahap signifikan $p = 0.05$

Berdasarkan jadual 4.19. keputusan Ujian-t menunjukkan bahawa nilai t (- 1.160) tidak signifikan ($p \Rightarrow 0.05$). **Ini** bermakna hipotesis nul diterima **pada paras** keyakinan 95% dan tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja guru-guru siswazah yang signifikan di antara sekolah menengah harian Gred A dan sekolah menengah harian Gred B.

Hipotesis Dua

Ha2 : Terdapat korelasi yang signifikan di antara faktor sendiri dengan kepuasan kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu Kedah.

Untuk menguji hipotesis ini, Kaedah Korelasi Pearson digunakan. Hasilnya dapat dilihat dalam jadual 4.20.

Jadual 4.20: Keputusan Ujian Korelasi Pearson Di - antara Pembolehubah Bebas Kendiri dan Kepuasan Kerja guru Siswazah di Daerah Kubang Pasu.(n = 235)

	Pembolehubah Bebas	Pembolehubah Bersandar
Kendiri	r 0.8758	p 0.000

Tahap signifikan $p < 0.05$.

Berdasarkan Jadual 4.20, Ujian Korelasi Pearson menunjukkan $r = 0.8758$ yang signifikan ($p < 0.05$).

Ini bermakna hipotesis nul ditolak **pada paras** keyakinan 95% kerana terdapat korelasi **yang** signifikan diantara faktor sendiri dengan kepuasan kerja.

Korelasi **yang** signifikan **ini** menunjukkan faktor sendiri mempunyai pengaruh yang kuat ke **atas** kepuasan kerja di kalangan guru-guru siswazah di Daerah Kubang Pasu Kedah

Hipotesis Tiga

Ha 3 : Terdapat korelasi yang signifikan di antara faktor hubungan sosial dengan kepuasan kerja guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu, Kedah.

Untuk menguji hipotesis ini, Kaedah Korelasi Pearson digunakan. Hasilnya dapat dilihat dalam jadual 4.21.

Jadual 4.21: Keputusan Ujian Korelasi Pearson Di antara Pembolehubah Bebas (Hubungan Sosial) dan Kepuasan Kerja guru Siswazah di Daerah Kubang Pasu.(n=235)

Pembolehubah Bebas	Pembolehubah Bersandar	
Hubungan sosial	r 0.8670	p 0.000

Tahap signifikan $p < 0.05$

Jadual 4.21 menunjukkan daripada hasil kajian terdapat korelasi yang signifikan di antara hubungan sosial dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru siswazah di Daerah Kubang Pasu di mana keputusan ujian menunjukkan nilai $r = 0.8670$ yang signifikan ($p = < 0.05$).

Korelasi yang signifikan ini menunjukkan faktor hubungan sosial mempunyai pengaruh yang kuat ke-atas kepuasan kerja di kalangan guru-guru siswazah di Daerah ini. Hipotesis nul ditolak pada paras keyakinan 95%.

Hipotesis Empat

Ha 4 : Terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor Penghargaan dengan kepuasan kerja guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu, Kedah.

Untuk menguji hipotesis ini, Kaedah Korelasi Pearson digunakan dan ditunjukkan pada Jadual 4.19.

Jadual 4.22: Keputusan Ujian Korelasi Pearson Di antara Pembolehubah Bebas Penghargaan dan Kepuasan Kerja guru Siswazah di Daerah Kubang Pasu, Kedah.

Pembolehubah Bebas	Pembolehubah Bersandar	
Penghargaan	r 0.8347	p 0.000

Tahap signifikan $p < 0.05$

Jadual 4.22 adalah keputusan ujian Korelasi Pearson bagi melihat korelasi faktor penghargaan dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru siswazah di Daerah Kubang Pasu. Keputusan ujian menunjukkan nilai $r = 0.8347$ yang signifikan ($p = < 0.05$).

Terdapat korelasi yang signifikan di antara faktor penghargaan dengan kepuasan kerja di kalangan guru siswazah di Daerah ini. Hipotesis nul di tolak pada paras keyakinan 95%.

Hipotesis Lima

Ha 5 : Terdapat korelasi yang signifikan di antara faktor keselamatan dengan kepuasan kerja guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu, Kedah.

Kaedah Korelasi Pearson digunakan **bagi** menguji hipotesis **ini**. Keputusannya seperti dalam jadual 4.23.

Jadual 4.23: Keputusan Ujian Korelasi Pearson Di-antara Pembolehubah Bebas Keselamatan dan Kepuasan Kerja guru Siswazah di Daerah Kubang Pasu, Kedah. (n=235)

Pembolehubah Bebas	Pembolehubah Bersandar	
Keselamatan	r 0.8635	p 0.000

Tahap signifikan $p < 0.05$

Jadual 4.23 menunjukkan keputusan ujian Korelasi Pearson **bagi** melihat korelasi faktor keselamatan dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru siswazah di Daerah Kubang Pasu.

Keputusan ujian menunjukkan nilai $r = 0.8635$ yang signifikan ($p = < 0.05$) . Terdapat korelasi yang signifikan di antara faktor keselamatan dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru siswazah di Daerah **ini**. Hipotesis nul di tolak **pada paras** keyakinan 95%.

Kekuatan korelasi di antara keselamatan dengan kepuasan kerja adalah satu hubungan **songsang** dimana apabila keselamatan meningkat maka kepuasan kerja akan **menurun** misalnya walaupun gaji, keadilan di dalam penilaian prestasi, layanan saksama sebagai kakitangan perkhidmatan dan jaminan kerjaya **masa** depan semakin meningkat tetapi **ia** mempunyai had utiliti kepada guru siswazah.

Kajian oleh Conley dan Levinson (1993) menunjukkan kenaikan gaji mempunyai had utilitinya dengan kepuasan kerja guru -guru.

Hipotesis Enam

Ha 6 : Terdapat korelasi yang signifikan di antara faktor fisiologi dengan kepuasan kerja guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu, Kedah.

Untuk menguji hipotesis ini, Kaedah Korelasi Pearson digunakan, keputusannya dalam jadual 4.21.

Jadual 4.24: Keputusan Ujian Korelasi Di antara Pembolehubah Bebas (Fisiologi) dan Kepuasan Kerja guru Siswazah di Daerah Kubang Pasu.(n=235)

Pembolehubah Bebas	Pembolehubah Bersandar	
Fisiologi	r 0.8981	p 0.000

Tahap signifikan **p**< 0.05

Jadual 4.24 menunjukkan keputusan Ujian Korelasi Pearson **bagi** melihat korelasi faktor fisiologi dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru siswazah di Daerah Kubang Pasu.

Keputusan menunjukkan nilai $r = 0.8981$ **yang** signifikan ($p = < 0.05$). Terdapat korelasi yang signifikan di antara faktor fisiologi dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru siswazah di Daerah **ini**. Hipotesis **nul** di tolak.

4.4 Kesimpulan

Hasil kajian menunjukkan keseluruhannya terdapat korelasi yang signifikan di antara keperluan **asas** manusia iaitu sendiri, hubungan sosial, penghargaan, keselamatan dan fisiologi dengan kepuasan kerja guru-guru siswazah di Daerah Kubang Pasu, Kedah.

Faktor lain seperti jantina, umur, status **per-**kahwinan, keturunan, kelayakan akademik, tempoh berkhidmat, gaji dan gred sekolah menunjukkan terdapat perbezaan signifikan di antara mereka dengan kepuasan kerja guru-guru siswazah di Daerah Kubang Pasu, Kedah.

keputusan yang diperolehi adalah bercampur-campur. **ada** pembolehubah bebas yang mempunyai hubungan dengan pembolehubah bersandar dan sebaliknya. Rumusan kajian dapat dilihat dalam jadual 4.25.

Jadual 4.25. Rumusan Keseluruhan Ujian Hipotesis.

Hipotesis -hipotesis	Ha keputusan
Ha1.1: Terdapat perbezaan kepuasan kerja guru guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu, Kedah berdasarkan jantina.	Ho diterima
Ha1.2: Terdapat perbezaan kepuasan kerja guru guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu, Kedah berdasarkan Umur.	Ho diterima
Ha1.3: Terdapat perbezaan kepuasan kerja guru guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu berdasarkan status perkahwinan.	Ho diterima
Ha1.4: Terdapat perbezaan kepuasan kerja guru guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu berdasarkan keturunan.	Ho diterima
Ha1.5: Terdapat perbezaan kepuasan kerja guru guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu berdasarkan kelayakan akademik.	Ho diterima
Ha1.6: Terdapat perbezaan kepuasan kerja guru guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu berdasarkan Tempoh berkhidmat.	Ho diterima

Hipotesis -hipotesis	Ha keputusan
Ha1.7: Terdapat perbezaan kepuasan kerja guru guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu berdasarkan Gaji.	Ho diterima
Ha1.8: Terdapat perbezaan Kepuasan kerja guru guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu berdasarkan Gred Sekolah.	Ho diterima
Ha 2 : Terdapat korelasi yang signifikan di antara faktor sendiri dengan kepuasan kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu.	Ho ditolak
Ha 3 : Terdapat korelasi yang signifikan di antara faktor hubungan sosial dengan kepuasan kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu, Kedah.	Ho ditolak
Ha 4 : Terdapat korelasi yang signifikan di antara faktor penghargaan dengan kepuasan kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu,	Ho ditolak
Ha 5 : Terdapat korelasi yang signifikan di antara faktor keselamatan dengan kepuasan kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu,	Ho ditolak
Ha 6 : Terdapat korelasi yang signifikan di antara faktor fisiologi dengan kepuasan kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu, Kedah.	Ho ditolak

Walaupun penganalisaan hanya dilakukan secara diskriptif, **analisis** varian sehal, ujian-t dan korelasi **pearson** ke **atas** hipotesis yang dibentuk dirasakan **ia** telah mencapai objektif penyelidikan yang disenaraikan.

Walaupun penganalisaan hanya dilakukan secara diskriptif, **Analisis** Varians Sehal, Ujian-t dan Korelasi Pearson ke **atas** hipotesis yang dibentuk dirasakan **ia** telah mencapai objektif penyelidikan yang disenaraikan.

BAB 5

PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN.

5.1 Pendahuluan.

Bab ini akan **membincangkan** dengan lebih lanjut **tentang** ringkasan dan kesimpulan kajian yang di **jalankan**. Perbincangan akan tertumpu kepada **menjawab** persoalan-persoalan **berikut**:

- i) Perbincangan hipotesis **penyelidikan** berdasarkan objektif kajian bab satu, keputusan kajian dan sokongan **penemuan** yang telah diuraikan **dalam** bab empat.

- ii) Implikasi dan cadangan untuk latihan dan penyelidikan akan **datang**.

- iii) **Kesimpulan** keseluruhan kajian.

5.2 PERBINCANGAN

5.2.1 Perbezaan Kepuasan Kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu berdasarkan Faktor Demografi (jantina, umur, gaji dan kelayakan akademik).

- a) Objektif kajian ialah untuk mengenal pasti hubungan kepuasan kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu berdasarkan jantina. Dapatan kajian membuktikan bahawa tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja antara guru-guru siswazah lelaki dan guru-guru siswazah perempuan.

Dapatan ini menyokong hasil kajian Renwick & Lawler (1978), Ebling, King & Rogers (1979) dan King, Murray dan Atkinson (1982) yang melaporkan tidak ada perbezaan yang signifikan di antara lelaki dan wanita dalam kepuasan kerja.

Kajian ini tidak menyokong hasil kajian yang menyatakan terdapat perbezaan di antara lelaki dan wanita terhadap kepuasan kerja seperti D Arcy, Syrotuik dan Siddique (1984), Murray & Atkinson (1981). Dapatan kajian Abdul Ghani pula menunjukkan kepuasan kerja guru-guru wanita adalah lebih tinggi berbanding dengan guru-guru lelaki sekolah menengah agama di Selangor.

Terdapat kajian menyatakan **kaum** lelaki **mempunyai** kepuasan kerja yang lebih tinggi berbanding dengan wanita. **Ini** bersesuaian dengan kajian Shapiro & Stern (1975) dan **Forgionne & Peeters** (1982) ke **atas pengurus** lelaki dan **perempuan**.

- b) Daripada ujian AWOVA **menunjukkan** bahawa tidak terdapat perbezaan **yang** signifikan di antara umur dengan **kepuasan** kerja. **Ini** bermakna guru-guru yang berada **dalam** kategori **umur** berbeza **mempunyai** kepuasan kerja yang lebih kurang **sama**. Dapatan kajian **ini** adalah sesuai dengan kajian Bigoness (1978) dan **Gechman & Weiner** (1975) yang rencadangkan **mungkin** faktor **masa dalam** kerja, tahap pendidikan dan gaji yang menyumbangkan kepada kepuasan kerja.

Dapatan kajian **ini** adalah tidak **sama** dengan hasil kajian Peterson (1976). Chapman & Lowther (1982), Srivastava (1982) dan Kagen (1983) yang menyatakan terdapat perhubungan **positif** yang signifikan di antara **umur** dengan kepuasan kerja.

- c) Hengenai faktor gaji, didapati bahawa tidak terdapat perbezaan **signifikan** dengan kepuasan kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu. **Ini** menunjukkan bahawa guru-guru

siswazah adalah **amat** berpuas **hati** dengan gaji yang diterira. Dapatan **ini** adalah bertentangan dengan hasil kajian Weaver(1980) yang mengatakan kepuasan kerja adalah **sangat** tinggi di kalangan pekerja yang **mempunyai** gaji yang tinggi.

Malahan dapatan **ini menyokong** kajian **Tannenbaum, Kavcic, Wieser, Rosner** dan Vianello (1974) yang **melaporkan** gaji tidak **mempunyai** perhubungan dengan kepuasan pekerja individu,

- d) Hasil kajian mendapati tidak terdapat perbezaan signifikan di antara kelapakan akaderik dengan kepuasan kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu Kedah. Mereka tetap **mempunyai** kepuasan kerja yang **sama**. Oleh itu kajian **ini** tidak **menyokong** hasil kajian Quinn dan Handilovitch (1975), Glenn & Weaver (1982) dan Mottaz (1984) yang mendapati tahap pendidikan **mempunyai** perhubungan yang negatif iaitu lebih tinggi **tahap pendidikan, lebih rendah** kepuasan kerja atau perhubungan **positif** iaitu lebih tinggi tahap pendidikan, lebih tinggi kepuasan kerja.

Kajian **ini** telah menjawab persoalan objektif khusus yang **menyatakan perbezaan** hubungan antara perbolehubah **demografi** (jantina, **umur** dan gaji)

dengan kepuasan kerja guru-guru siswazah sekolah menengah Kubang Pasu **Kedah**. Hasil ujian hipotesis renunjukkan tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja yang signifikan di kalangan guru berdasarkan **kesemua** faktor **demografi** yang telah dikaji.

5.2.2 Hubungan Kendiri Dengan Kepuasan Kerja Guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang **Pasu** Kedah.

Hasil kajian renunjukkan terdapat hubungan **signifikan** di antara sendiri dengan kepuasan kerja guru siswazah. Nilai $r = 0.8758$ yang signifikan ($p < 0.05$) Ini bermakna hipotesis nul ditolak **pada** paras kepastian **95%**. Ini renunjukkan **minat, tanggung jawab** dan kepastian di dalam menjalankan **tugas mempunyai** kaitan dengan kepuasan kerja guru siswazah,

Dapatan ini bersesuaian dengan kajian yang dilakukan oleh **Atan Long (1968)** yang dipetik dari **Mohd Mokhtar (1995)** menyatakan **pemilihan kerjaya** berlandaskan **minat memberi** kepuasan kepada individu dalam menjalankan **tugas** dan menghasilkan kerja yang **bermutu**.

5.2.3. Hubungan Penghargaan Dengan Kepuasan Kerja Guru-guru Siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu.

Hasil kajian menunjukkan terdapat hubungan signifikan di antara penghargaan dengan kepuasan kerja guru **siswazah**. Nilai $r = 0.8347$ yang signifikan ($p = < 0.05$). Hipotesis nul (H_0) ditolak pada paras keyakinan 95 %.

Penghargaan seperti peluang kenaikan pangkat, pengiktirafan oleh pihak sekolah dan peningkatan pengetahuan **mempunyai** kaitan dengan kepuasan kerja guru **siswazah**. Peluang kenaikan pangkat **merupakan** penghargaan yang **utama dalam memberi** kepuasan kerja kepada **mereka**.

Kajian oleh Hulin (1966) yang dipetik dari Conley dan Levinson (1993) menyatakan kenaikan pangkat, balasan setirpal dan peningkatan pengetahuan adalah penghargaan yang diharapkan oleh guru-guru di **dalam** mencapai kepuasan kerja,

5.2.4 Hubungan Sosial Dengan Kepuasan Kerja Guru-guru Siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu.

Hasil kajian menunjukkan terdapat korelasi signifikan di antara hubungan sosial dengan kepuasan kerja guru-guru **siswazah**. Keputusan ujian **menunjukkan** nilai $r = 0.8670$ yang signifikan ($p < 0.05$).

Hipotesis nul (H_0) ditolak pada paras kepakinan 95%.

Hubungan sosial guru-guru siswazah dengan pentadbir sekolah, **teman** sekerja, pelajar dan ibu bapa **mempunyai** kaitan dengan kepuasan kerja, Hubungan baik di antara guru-guru siswazah dengan pentadbir sekolah wujud apabila pihak pengetua **mempunyai** sikap **mesra**, bertolak **ansur**, peka dengan masalah serta renjalankan sistem pentadbiran sekolah yang boleh diterima oleh **semua** guru. Ini akan **meningkatkan** lagi kepuasan kerja di **kalangan** guru siswazah dan mereka lebih bemosi untuk menghasilkan kerja yang **bermutu**.

Hasil kajian lepas **menunjukkan** kesan terbaik ke **atas** kepuasan kerja guru ialah **hubungan** baik antara **guru** dengan pentadbir (**Chapman, 1983, Chapman & Lowther 1982**). **Menurut** kajian Bacharach, Bamberger dan **Conley (1998)** mendapati ketidakpuasan guru terhadap penyelia mewujudkan konflik dan akan **menurunkan** motivasi di **kalangan guru-guru**.

5.2.4 Hubungan **Keselamatan** Dengan Kepuasan Kerja Guru-guru Siswazah Sekolah Menengah di Daerah Kubang Pasu Kedah.

Hasil kajian **menunjukkan** terdapat korelasi signifikan di antara faktor **keselamatan** dengan

kepuasan kerja guru-guru siswazah. Hipotesis di tolak kerana nilai $r = 0.8635$ yang signifikan ($p = < 0.05$) iaitu di bawah aras kepakinan 0.05 yang ditetapkan.

Faktor keselamatan yang mempunyai kaitan dengan kepuasan kerja adalah gaji yang setimpal, penilaian prestasi yang adil, lapanan saksama sebagai kakitangan perkhidmatan awam dan jaminan kerjaya masa depan.

Menurut Ballou dan Podgursky (1993) penggunaan sistem merit bagi penilaian prestasi guru membawa ketidakpuasan hati guru kerana terdapat unsur ketidakadilan. Kajian ini mendapati guru siswazah lebih menekankan lapanan saksama terutama pemberian elaun seperti yang dinikmati oleh kakitangan perkhidmatan awam kerana mereka sentiasa bertugas lebih masa di luar hari persekolahan tanpa renerira sebarang elaun.

5.2.6 Hubungan Fisiologi Dengan Kepuasan Kerja Guru-guru Siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu, Kedah.

Hasil kajian menunjukkan terdapat korelasi signifikan di antara faktor fisiologi dengan kepuasan kerja guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu. Nilai $r = 0.8981$ yang signifikan

($p = <0.05$). Maka hipotesis nul (H_0) **ditolak**.

Kemudahan di tempat bertugas, **masa** rehat dan tempat tinggal adalah keperluan fisiologi yang **mempunyai** kaitan dengan kepuasan kerja guru-guru **siswazah**. Ini bermaksud faktor fisiologi **ini** perlu dipenuhi bagi mengelakkan terjejasnya kepuasan kerja di kalangan **mereka**.

Berdasarkan kajian lepas, Kementerian Pendidikan (1973) yang dipetik dari Nor Azizah (1991) mendapati kemudahan guru di bandar lebih baik dari guru-guru di luar bandar. Keperluan tempat tinggal bukanlah merupakan satu perkara serius yang boleh **menjejas-**kan kepuasan kerja **mereka**.

5.3 Implikasi Kajian.

Penyelidik berpendapat Teori Keperluan Hirarki oleh **Maslow** ini yang digunakan sebagai **asas** kajian tidak diterima **sepenuhnya**. Ia dipilih kerana bersifat **umum** dan bersesuaian dengan kajian kepuasan kerja **guru-guru** siswazah di Daerah Kubang Pasu **Kedah**.

Hasil kajian **juga** **membuktikan** bahawa tahap kepuasan kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah

Kubang Pasu adalah tinggi dan positif apabila dikaitkan dengan **kendiri**, penghargaan, keselamatan, hubungan sosial dan fisiologi. Faktor keselamatan merupakan faktor **utama** mempunyai kaitan dengan kepuasan kerja mereka.

Kajian juga menunjukkan komitmen para guru terhadap organisasi adalah dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Oleh itu peranan **keimpinan** adalah faktor **utama** di dalam **membentuk iklim** pentadbiran yang merangsangkan.

Dalam hal ini pengetua adalah bertanggungjawab mewujudkan iklim pentadbiran yang selesa dari segi keadaan sekolah, **hubungan** dengan guru, **amalan** yang tidak terlalu **birokratik**, **pengiktirafan**, **penghormatan** dan keadilan dalam proses penilaian prestasi. Maka akan wujudlah hubungan rapat antara **pemimpin** dan orang yang dipimpin. **Kesannya** akan menimbulkan kepuasan kerja di kalangan **mereka**.

Kajian ini hanya melibatkan guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu sahaja raka dicadangkan penyelidikan pada masa hadapan dilakukan dalam konteks perbandingan para guru sekolah menengah swasta, kerajaan dan semua responden yang terlibat dalam jawatan pendidikan.

Adalah disyorkan kajian **pada masa** hadapan lebih bersifat komprehensif terhadap persepsi responden. Interaksi secara **bersemuka** dengan responden boleh renghasilkan data yang lebih terperinci. Kajian berasaskan **soal selidik** tidak remberikan gambaran sebenar adalah suatu kenyataan yang benar dan **ini** perlu aenjadi panduan **bagi** pengkaji **selanjutnya**.

5.4 Cadangan Kajian

Berdasarkan pemerhatian penyelidik dan pandangan daripada guru siswazah yang merupakan sampel kajian **ini** terdapat beberapa cadangan iaitu:

5.4.1 Kendiri

Kementerian Pendidikan perlu ■ emilih individu yang **berminat** untuk menyertai profesyen perguruan **bagi** mengatasi rasalah **kekurangan** dan renggelakkan kadar penberhentian guru-guru siswazah disamping menjaga reputasi profesion **ini** supaya rasyarakat tidak menggangapnya sebagai profesion kelas **dua**.

Guru-guru siswazah yang **berminat** dengan kerjayanya akan sentiasa berusaha **meningkatkan** prestasi **bagi** mencapai kepuasan kerja. **Menurut** Sabitha (1993) ter

dapat perbezaan antara kerjapa dengan pekerjaan. Individu yang **merancang** kerjayanya akan bekerja lebih **lama** kerana ia **mempunyai** haluan yang ditujui.

Pihak kerajaan perlulah ● **engkaji semula** perkara-perkara yang tidak **memuaskan hati guru-guru** siswazah supaya kadar peberhentian awal dan rasalah kekurangan guru-guru siswazah sekolah menengah dapat dapat **dikurangkan**.

5.4.2 Penghargaan

Hasil kerja guru-guru siswazah perlulah diiktiraf dan dihargai oleh **pengetua**. Ini bermakna pihak pengurusan sekolah, pihak pengetua perlulah **memberi perhatian terhadap faktor-faktor tersebut bagi meningkatkan kepuasan kerja para guru seperti menyediakan peluang kepada semua guru siswazah bagi memperkembangkan kerjaya rereka sebagai kumpulan kerja yang profesional sama ada dalam bentuk relanjutkan pelajaran di dalam atau di luar negeri, kenaikan pangkat, gaji dan imbuhan lain.**

Guru-guru siswazah **juga** perlu diberi peluang di dalam **pembuatan** keputusan agar persetujuan **bersama** dapat dihasilkan dan diberi peluang **untuk** menghadiri kursus atau seminar di dalam melengkapkan diri dengan **perkembangan** terkini setaraf dengan

profesion mereka. Jawatan guru pakar perlulah melibatkan **guru-guru yang mengajar semua** rata pelajaran di sekolah menengah dan tidak terhad kepada matapelajaran tertentu.

5.4.3 Hubungan Sosial

Bagi mengeratkan **hubungan** pihak pentadbir dengan guru-guru siswazah, pengetua perlu peka dan **memberi** layanan adil dari pelbagai segi agar wujud persaingan sihat **bagi meningkatkan** prestasi dan dapat mengelakkan **sebarang** perasaan iri hati dan syak wasangka di kalangan **mereka**.

Bagi **mencapai** tujuan itu pengetua perlu menggunakan pendekatan **yang humanistik** supaya perhubungan pihak pentadbir - guru **menjadi** lebih **mesra** dan erat lagi. Begitu juga pengaruh dari stail **kepimpinan** dan corak pentadbiran pengetua akan **memberi** kesan ke atas kepuasan kerja guru kerana mereka merupakan pegawai atasan yang paling dekat dengan guru-guru siswazah.

Dicadangkan pengetua perlu didedahkan dengan progra latihan **terutama** dalam bidang pengurusan **sumber manusia**, agar pengetua dapat menggunakan pendekatan **yang** terbaik **didalam** perhubungan

pertadbir-guru.

Bekerja secara kumpulan adalah usaha terbaik **di-**
dalam mempengaruhi kepuasan kerja guru-guru
siswazah. Dicadangkan pengetua harus **memastikan**
kakitangan pentadbiran sekolah sentiasa **memberi**
kerjasama kepada guru kerana terdapat kerja
perkeranian dilakukan oleh rereka.

Pihak pengetua harus mengadakan program-prograa
yang dapat rewujudkan persefahaman di antara **guru-**
guru bagi membolehkan rereka relaksanakan **tugas** dan
tanggung jawab dengan lebih berkesan. Ini **amat**
sesuai dengan **saranan** Datuk Wajib bahawa pencapaian
sekolah adalah bergantung kepada usaha kumpulan
(team work) staf bukan secara **individu**. Oleh itu
pihak **Kementerian** Pendidikan sedang **mempertimbang-**
Ran akan memberi ganjaran ke **atas** pengetua dan
semua guru di sekolah **yang** berjaya aendapat
pencapaian yang tinggi **dalam** peperiksaan secara
usaha kumpulan dan bukan secara individu (The STAR,
8 Disember 1995).

5.4.4 Keselamatan

Dapatan kajian **mendapati** sebahagian besar guru-guru
siswazah **masih** setia, bangga terhadap profesion
perguruan. Hari ini wujud ketidakpuasan di kalangan

guru siswazah terhadap gaji, kemajuan dan status. Dicadangkan pihak **kementerian** harus rewujudkan satu perkhidmatan pendidikan **yang** berasingan dan **merangkumi** skim-skim perkhidmatan dan struktur gaji **yang** terbaik dan ia setaraf dsngan usaha **untuk** mengangkat nartabat profesion **perguruan**.

Pengalaran guru-guru siswazah perlu **diambil** kira di **dalam merangka dan** rengadakan tangga gaji khas **untuk** rereka di bawah sister **SSB**. Guru-guru siswazah perlu diberi **layanan sama** seperti pegawai perkhidmatan **awan** dari segi **pemberian** elauu kerja lebih **masa, pinjaman** kenderaan dan sebagainya.

5.4.5. Fisiologi

Kajian rendapati faktor fisiologi **mempunyai** kaitan dengan kepuasan kerja di **mana** kita dapati **tugas** guru-guru siswazah adalah mengajar dan rendidik . Hari **ini** kita dapati guru-guru **banyak** renghadapi bebanan dan tekanan pekerjaan. Maka dicadangkan pihak **Kementerian** Pendidikan harus rengkaji **semula** beberapa dasar **yang** berkaitan **kurikulum** agar **ianya** dapat nenangani **unsur-unsur** tekanan pang dihadapi oleh guru-guru.

Masalah pelajar gagal dalam akademik dan masalah disiplin adalah serius seringkali renjejaskan kepuasan kerja guru siswazah. Bagi mengatasi masalah ini pihak sekolah perlulah bekerjasama dengan ibu bapa dan pasukan polis seperti mewujudkan program keluarga angkat dan sekolah angkat. Guru-guru siswazah sebagai ibu atau bapa angkat akan sentiasa menziarahi anak angkat masing-masing di luar waktu persekolahan.

5.6. Kesimpulan

Hasil kajian renjelaskan bahawa faktor sendiri, hubungan sosial, penghargaan, keselamatan dan fisiologi adalah penentu yang signifikan dalam menentukan kepuasan kerja guru-guru siswazah sekolah menengah di Daerah Kubang Pasu Kedah.

Sebaliknya faktor demografi seperti jantina, umur, status perkahwinan, kelapakan akademik, gaji dan gred sekolah tiada membawa perbezaan yang signifikan. Dapatan ini tidaklah mengejutkan kerana kepuasan kerja seseorang termasuk guru siswazah sentiasa berubah dari masa ke masa. Hasil kajian juga merupakan saluran komunikasi bagi guru siswazah menyuarakan pandangan mereka supaya kebajikan mereka sentiasa dititik beratkan.

Ibu bapa dan rasparakat perlu prihatin dan berkerjasama di dalam meringankan bebanan guru di dalam hal akademik dan disiplin. Keprihatinan masyarakat dan kerajaan terhadap kebajikan guru dapat menarik lebih ramai individu untuk menceburi kerjaya perguruan.

Kajian mendapati setiap keperluan itu perlu dipenuhi secara serentak dan bergantung kepada persepsi guru-guru siswazah tentang keperluan mana yang lebih memberi kepuasan kerja, Peluang patut diberikan kepada guru-guru siswazah bagi menyuarakan masalah dan pendapat mereka berhubung dengan kepuasan kerja dan tindakan susulan yang akan diambil perhatian oleh pihak berkenaan.

BIBLOGRAFI .

- A. Aziz Hitam. Personnel Tanggungjawab Semua**
Pengurus. Jurnal Usahawan Malaysia, September/
Oktober, m/s 36-37, 1995.
- Abdul Ghani Ishak (1993). Stail Kepispinan Pengetua**
Sekolah Menengah Agama di Selangor Darul Ehsan
dan Kaitan Dengan Kepuasan Bekerja di Kalangan
Guru-Guru. Tesis Sarjana Pendidikan Universiti
Pertanian.
- Abd Main Salimon (1993) Kepuasan kerja guru dan**
perkaitannya dengan latar belakang, pengurusan
kurikulum dan pengajaran. Tesis Doktor
Falsafah, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Ahmad Mohamad Sharif (1989). Leader Behavior,**
organizational effectiveness and job
satisfaction of vocational teachers in
Malaysia. Doctoral Dissertation Lousiana,
Lousiana State University. Unpublished
dissertation.
- Alderfer, C.P.(1969) An empirical test of a new**
theory of human needs.Organizational Behavior
and Human Performance, May,142-175.
- Al Ramaiah.(1992). Kepirpinan Pendidikan, Cabaran**
Masa Kini. Petaling Jaya.IBS Buku Sdn Bhd.
- Aminuddin Mohd Yusof (1994) Job satisfaction among**
secondary school **techers** with regard to their
differences in gender, marital status, level
of education, length of service and age.
University of Houston. Unpublished
dissertation.
- Asnaini Awi (1996) Kepuasan Kerja Di Kalangan Guru-**
guru Siswazah Sekolah Menengah Di Kuala Lumpur
Kajian Kes Guru-guru Siswazah Sekolah Menengah
Di Zon Pudu, Kuala Lumpur. Tesis Sarjanamuda
Pentadbiran Awam, Universiti Utara Malaysia.

Atan Long (1991). **Pedagogi: Kaedah Am Mengajar.**
Petaling **Jaya:** Amiza Publishing Sdn. Berhad.

Awang Had Salleh (1980). **Pendidikan dan pentadbiran**
sekolah **rendah.** Sarjana Enterprise Kuala
Lumpur.

Bacharach, Samuel, Bamberger, Peter & Conley, Sharon
(1990). Professionals and Workplace Control:
Organizational and Demographic Models of
Teacher Militancy. Industrial and Labor
Relations Review. 43, 570 - 586.

Bahagian Perancangan Penyelidikan Kementerian
Pendidikan Malaysia. (1989) Education In
Malaysia. Kuala Lumpur: DBP

Baktiar Mansor (1993) Kerjaya Perguruan : Satu
Perpspektif Perkembangan Kerjaya" **Siri**
Psokologi Organisasi: Sumber Manusia Dalam
Organisasi. Kuala Lumpur : **Dewan** Bahasa dan
Pustaka. 8, 105-17.

Ballou, Dale & Podgursky, Michael. (1993). **Teachers'**
Attitudes Toward Merit Pay. Industrial and
Labor Relations Review. **47,50** -61 .

Bamundo, P.J. & Kopelman, R.E. (1980) **The oderating**
effects of **occupption** , age and urbanization on
the relationship between job satisfactoon and
life satisfaction. Journal of Vocational
Behavior 17, 100-123.

Beer, John.(1987). **Depression And Self-Esteem Of**
Teachers. Psychological **Reports.60,1097** -1098

Bennett Roger(1991)Organizational Behaviour: The M
& E Handbook Series.London:Pittman Publishing.

Bigoness W.J (1978) Correlates of faculty attitudes
towards collective bargaining. Journal of
Applied Psychology, **63(2)** 228-233.

- Borg, M.g. And Riding R.J. & Falzon, J.M (1991)** Stress in teaching: a study of occupational stress and its determinants job satisfaction and career commitment among primary school teachers. Educational Psychology, 11, 59-75.
- Buchanan, Bruce II.(1974)."** Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organization". Administrative Science Quarterly, Vol.19, 533-564.
- Conley, Sharon & Levinson, Ralph (November 1993).** Teacher Work Redesign And Job Satisfaction. Educational Administration Quarterly.29, 453 - 478 .
- Cano, J., and Miller,G.(1992).** A gender analysis of job satisfactin, job satisfier factor and job disstisfier factor of agricultural education teachers. Journal of Agricultural Education, Vol.33,pp 40-46. (ERIC ABSTRACT).
- Carroll. D.L. (1994) Moonlighting professionals :** a study of full- time teachers and their part-time work. Educational Research Quarterly, Vol 17, n4,pp 25-36 (ERIC ABSTRACT).
- Cedoline,A.J(1982) Job Burnout in Public Education,** (Symtoms, causes and survival skills) Teacher college, Columbia University, New York.
- Chapman, D.W & Lowther, M.A (1982) Teachers** satisfaction with teaching. Journal of Educational Research 75(4) 241- 247.
- Choo, P. F.Mazna Ismail, Tan S.K Yoong Suan, Ahmad** Othman dan Gordon Van Praagh. (1977) Guru-guru siswazah menghadapi tugas: Satu penyelidikan terhadap beberapa aspek pengalaman mereka dalam pengajaran. Bahan terbitan Universiti Sains Malaysia, Pulau Pinang
- Clarke, R (1985). Age as a faktor in teacher job** satisfaction. A Quarterly Journal of Human Behavior, Vol 22, pp 19 -23 (ERIC ABSTRACT).

Conlep, **Sharon & Levinson, Ralph.(1993).** Teacher Work Redesign And Job Satisfaction. Educational Administration Quarterly. **29, 453-478.**

D'Acry Carl, John Syrotuik & Siddique, C.M (1984) Perceived Job Attributes, Job Satisfaction and Psychological Distress: A Comparison of Working Men and Women. Human Relation. 37, 603-611.

Daisy, E.E (1974) A study of the factor's influenceing teacher trainees choice of the teaching profession in West Malaysia. Theses M.Ed. Universiti Malaya. Unpublished theses.

Diuock, Clive & Hattie, John.(1994). Principals And Teachers Reactions to School Restructuring. Australian Journal of Education. 38, 36 -55 .

Ebeling, J. King, M. & Rogers, M.(1979) Hierarchical position in the work organization and job satisfaction. Human Relations. 32, 287-293.

Edwin, Locke A. What is Job Satisfaction Organizational Behavior and Human **Performnce.** Forgionne, G. A. & Peeters V. E. (1982) Differences in Job Motivation and Satisfaction Among Female and Male Managers .Human Relations, **2, 101-118.**

Galloway, D. and Boswell, K. Panckhurst, F. Boswell, C, & Green, K.(1985). Sources of satisfacton and dissatisfaction for New Zealand primary school teachers, Educational Research vol 27, 44 -51.

Gechman A.J & Weiner Y (1975) Job involvement and satisfaction related to mental and personal time devoted to work. Journal of Applied Psychology, 60 (4) 521-523.

Ghazali Othman(1979) An Investigation of the source of job satisfaction of Malaysian school teachers. Thesis Ph.D, University of California, Los Angeles.

- Glenn. N, Weaver, C. (1982) Further evidence on education and job satisfaction Social Forces, 61(1), 46-55.**
- Godshall, C.J.(1988)." Job Satisfaction of New York State Business Officials" Dissertation Abstracts (EDD). The University of New York State School Business Officials.**
- Green- Reese, S. Johnson. D,J and Campbell, W.A. Jr (1991) Teacher Job satisfaction and teacher job stress : school size, age and teaching experience Education, Vol 112, pp 247 -252.**
- Habsah Abd Rauf (1986) Job motivation, job satisfaction and role performance of Tabika Perpaduan Teachers in Peninsular Malaysia.Tesis Sarjana Sains, Universiti Pertanian Malaysia.**
- Hall. D.T. & Nougaim K.E (1968). An Examination of Maslow's Need Hirerarchy in an Organizational Setting. Organizational Behavior and Human Performance. 3, 12-35.**
- Harder, W.W. (1985) Teacher job satisfaction : an application and expansion of the job characteristics model of work motivation.Ph.D Thesis, Marquette University.**
- Herzberg, F. Mausner B. & Synderman B (1979) The Motivation to Work. New York.**
- H. Furukawa (1989) Motivation to Work. In Riches, Colin & Morgan, Colin (Eds) Human Resource Management in Education. pp. 52-53. Great Britain: Biddles Ltd.**
- Hootstein, Edward W. (1994). Enhancing Student Motivation: Make Learning Interesting and Relevent. Journal of Education, Vol.114,475-479**
- Hutchinson, Gayle E & Johnson, Bonnie, (1993-94). Teaching As A Career: Examining High School Students' Perspectives. Action in Teacher Education.15, 61-67.**

Ibrahim Saad (1990) Perubahan pendidikan di Malaysia, Dewan Bahasa dan Pustaka K.Lumpur .

Iman Ghazali(1990) Bimbingan Mu'minin (Syed Semait, Trans) Singapura: Pustaka Nasional.

Kalleberg, A.L (1979). work values and job rewards
A theory of job satisfaction, American Sociological Review, 42, pp 124-143.

Kamaruddin bin Kemis (1988) Kepuasan kerja di kalangan guru-guru bacelor pendidikan, di sekolah menengah di Negeri Sembilan dan Melaka. Latihan Ilmiah Bacelor Pendidikan, Unversiti Pertanian Malaysia.

Kendall, Richard M. " Incentive Programs with a Competitive Edge" Occupational Hazard, Vol 48, m/s 41-45, 1986.

King, M. Murray, M & Atkinson, T. (1982) Background, personality, job characteristics and satisfaction with work in a national sample. Human Relations, 35, 119-133.

K. Rajkumar. Compensating the Employee: A Comprehensive Guide. Times Books International, 1985.

Kyriacou, C and Sutcliffe, J (1979) Teacher stress and satisfaction. Education Research, No 21, pp 89-96.

Lemos, Marina Gores Serra De. (1994). "Motivation in the Teaching/Learning Process, In the Classroom Setting". Dissertation Abstract, Universidade Do Porto.

Locke, E.A. (1976) The Nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed). Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand MacNally.

Luthans, Fred, (1995) Organizational Behavior, 7th edition, New York : Mcgraw- Hill.

Mariana bt Othman (1982) Sikap dan kepuasan kerja pentadbir sekolah : Satu kajian kes di kalangan guru besar di Johor Bahru. Thesis Sarjana Muda Universiti Kebangsaan Malaysia.

Milton R-Charles- Human Behavior in Organization
Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteesim and Turnover. Eaglewood Cliffs New Jersey, Prentice Hall, 1981.

Mohd Mokhtar Din (1995). Hubuungan Aspirasi Dan Pemilihan Kerjaya Berdasarkan Minat Dan Personaliti Dengan Ciri Demografi." Kajian Di Kalangan Pelajar-pelajar SMKA Di Pulau Pinang. Tesis Sarjana Sains(Pengurusan). Universiti Utara Malaysia.

Mottaz Clifford (1984) Education and Work Satisfaction. Human Relation, 37(1) 985-1004.

Mowday, R.T, Steers, R.M & Porter L.W. (1979) "The Measurement of Organizational Commitment". Journal of Vocational Behavior, Vol. 14,p.224-247.

Mowday, R.T, Steers, R.M & Porter L.W. (1979) Employeeen Organization Linkages : The Psychology of Commitment , Absenteeism and Turnover. New York: Academic Press, 1982

Mowday, R.T (1981) Viewing turnover from the perspective to those who remain. The relationship of job attitudes to attribution of the causes of turnover. Journal of Applied Psychology, 66, 121-123.

Muchinsky, P.M (1983) Psychology Applied To Work: An Introduction To Industrial And Organizational Psychology. Pacific Grove, California: Brooks/ Cole Pub.

Murry, M.A.& Atkinson,T. (1981) Gender differences in correlates of job satisfaction. Canadian Journal of Behavioral Sciences. 13, 44-52.

Mustapa Kassir(1993) Guru Siswazah: Kajian Kes USM.
In Rashidi **Azizan & Abdullah Mohd Noor** (Eds)
Pendidikan / **Guru**(pp 138- 146) Selangor: Masa
Enterprise.

Murnane, Rachard J & Olsen, Randall J (1990) The
Effects Of Salaries And Opportunity Costs On
Length Of Stay In Teaching. The Journal of
Human Resources. 25, 106 - 124.

Nawi Jusoh(1989) An investigation into the factors
influencing job satisfaction among a group of
Malaysian secondary school teachers.
Dissertation Abstracts. University of
Birmingham.

Nor Azizah Mohd Salleh (1988) Job satisfacton and
professional needs of college trained teacher
in Selangor, Malaysia and its implication for
continuing education. Dissertation Ph.D Michigan
State University.

Nor Azizah Salleh (1991) Kepuasan Bekerja dan
Keperluan Profesional Guru-Guru **Leasan** Maktab
Dan Implikasinya Kepada Pendidikan Lanjutan.
Jurnal Pendidikan 16, 85 -94.

Noran Fauziah Yaakub dan Ahmad Mahdzn Ayob (1990).
Guru dan perguruan. **Dewan** Bahasa dan Pustaka,
Kementerian Pendidikan Malaysia, Kuala Lumpur.

Noran Fauziah Yaakub dan Mazlan Abdullah (1994).
" Hubungan Antara Faktor Motivator dan Hygiene
Dengan Kepuasan Kerja Di Kalangan **Pengetua.**"
Prosiding Seminar Nasional ke-4. Genting
Highland: Institut Aminiddin Baki, Kementerian
Pendidikan Malaysia, Kuala Lumpur. 133-146.

Noran Fauzah Yaakub dan Sharifah Mohd Nor. (1990).
Kepuasan Kerja guru di dua jenis sekolah.
Jurnal Psikologi Malaysia, 6, ms 77-90.

Owens, Robert G (1991)- Organizational Behavior In
Education. 4th Edition. **USA:Prentice** -Hall.

- Peterson, A. (1976) A cross - cultural study of secondary school teachers' attitudes regarding job satisfaction and collective negotiation.** Journal of Collective Negotiations in the Public Sector, **5(2)** 113-124.
- Petty, G.C. & Hatcher, L.T (1991). Job Satisfaction of Faculty from Technical Institutes Community Colleges and Universities.** Journal of Studies in Technical Careers, Vol **13**, pp, **361-367.** (ERIC ABSTRACT).
- Poppleton P.(1989). Rewards and values in secondary teachers' perception of their job satisfaction** Research Paper in Education, Vol 4. pp 71-94.
- Porter, L.W.et al (1974) Organizational commitment, job stisfaction & turnover among psychiatric technicians.**Journal of Applied Psychology, 59, pp 603-609.
- Prick, Leo. G.M.(1989) Satisfaction and stress among teachers.** International Journal of Educational Research, vol 13 pp 363-377.
- Prinsket.(1988) Stress, Coping And Job Satisfaction Of Managers In Education And Business.** Dissertation Abstracts The University Of Temple.
- Pullians, Earl V & Young, James D (1982) Teacher Is Many Things.** New York Fawcett Publications.
- Quinn, R.& Mandilovitch, M.(1975) Education and job satisfaction: A questionable payoff.** Ann Arbor Survey Research Centre University of Michigan.
- Renwick, P. & Lawler, E. (1978) What You really want from your job?.** Psychology Today, May, 53 -65.
- Russel, Daniel W. Altmaeir, Elizabeth & Velzen, Dawn Van(1987). Job-related Stress, Social Support and Burnout Among Classroom Teachers.** Journal of Applied Psychology. **72,269 -274.**

- Rudd, W.G.A and Wiseman, S (1962)** Sources of dissatisfaction among a group of teachers. British Journal of **Education** Psychology, 32, pp 275 -291.
- Ruhl Smith C and Smith, J.M (1993).** Teacher job satisfaction in rural schools : A view from the Texas Panhandle. Paper presented at the annual conference of the National Council of Professors of Education Administration. Indian Wells, CA. August 1993. (ERIC ABSTRACT).
- Robbins, Stephen P.(1993)** Organizational Behavior: Concept, Controversies and Applications.(6th. ed). New Jersey .**Prentice** Hall /International INC.
- Russ Quaglia, Marion S.F and McIntire, W.G (1991).** The Relationship of teacher **satisfaction** to perception of school organization teacher empowerment, work conditions and status. Education, vol 12,
- Sabitha Narican (1993)** Pengurusan Masalah Dan Penyelesaian,Kuala Lumpur Utusan Publications.
- Saedah Siraj, Zainun Ishak dan Tunku Mohani Tunku Mokhtar. (1996).** Motivasi Dalam Pendidikan, Utusan Publication & Distributors Sdn Bhd, Kuala Lumpur.
- Sarani Dollah (1994).**Penglibatan Pekerjaan Pegawai Sektor Awam: Satu Kajian Di Jabatan Kerja **Raya** Negeri Kedah.Tesis Sarjana Sains (Pengurusan), Universiti Utara Malaysia.
- Schaer,Barbara & Trentham, Landa(1986)** Self-Concept And Job Satisfaction. Correlations Between Two Instrumens, Psychological Reports. **58,951-956.**
- Schmidt, Veronica J dan Scott, Norman A " Work and Family Life: A Delicate Balance".** Personnel Administrator, Vol 32, m/s 40-46, 1987.
- Scott, K. Dow & Wimbush, James C. (1991).** Teacher Absenteeism in Secondary Education. **Eduational** Administration Quarterly. 27, 506 -529.

- Shahizan Hassan (1982) Kepuasan Kerja di kalangan pensyarah Maktab Perguruan Islam. Bangi, Selangor. Latihan IImiah Jabatan Pendidikan, Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Pertanian Malaysia.**
- Shapiro, J & Stern, L(1975) Job satisfaction : Male and Female, Professional and Non-professional workers. Personnel Journal, 54, pp, 388-389.**
- Smith, Charles E(1984) Making Teachers Proud Again. American Education. August -September, 13 -15.**
- Smith, P.C, Kendall, L. M and Hulin C. L (1969) The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement. Chicago, Rand Menally.**
- Start. K.B. and Laundry S (1977) Successful teachers in the secondary school. Research in Education, No 9, pp 1 -15.**
- Standeven, J. (1988) Performance And Teacher Lay-Ofs. International Review of Education.34, 1 -4.**
- Sekaran, Uma.(1992). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. (2nd ed.).New York: John Wiley & Sons Inc.**
- Srivastava, S.K. (1982) Job Satisfaction amongst private and public secondary school teachers. Perspectives in Psychological Researches, 5(2), 29-30.**
- Tannenbaum, A, Kavcic, B. Wieser, G. , Rosner, M & Vianello, M (1974) Hierarchy in organizations: An international comparison. San Francisco: Jossey-Bass.**
- Vroom Victor H. (1964) Work & Motivation. San Francisco : Jossey- Bass Publishers.**
- Ward, Edward A dan Davis, Elaine. The Effect of Benefit Satisfaction on Organizational Commitment. Compensation & Benefits Management Vol 11. m / s 35-40, 1995.**

Warner, Hark J (1994). Enhancing Self- Esteem.
Executive Excellence. 11, 12 -13.

Weaver. C.N. (1980) Job satisfaction in the United States in the 1970s. Journal of Applied **Psychology**, 65, 364-367.

Webster's Third New International Dictionary (1986)
USA: Merriam - Webster Inc.

Wilder, Martin Adam.(1987). " Commitment To College and Student Involvement: The Freshman Year at a Moderately Selective Four-Year College " Dissertation Abstract, University of Virginia.

Yusuff bin Haji Hanifah. (1981), " Organizational Commitment: Teachers Attitudes in The Context of Peninsular Malaysia", Ph.D Thesis, Stanford University.

Zaiton Awang Mohd (1982) Kepuasan Kerja di kalangan guru-guru di tiga buah sekolah di Pahang. Latihan ilmiah, Jabatan Psikologi, Universiti Kebangsaan Malaysia.

Zikmund W.G. (1994). Business Research Methods (4th.ed.) Dryden Press.

b) Dokumen

----- **Memorandum Guru, Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan, 1995.**

Abdul Rahir Abdul Rashid. Ke Arah Status Atau Profesionalisme. ms.12 Berita Harian (15 Ogos 1988).

Awang Had Salleh. Satisfied teachers serve better. The STAR. (14 March 1993).

Chua, Kelvin. Teachers these days are an unhappy lot. New Strait Times (8 April 1994).

Kathiresan. A & Noor Hayati. Overworked teachers opt to retire early. New Straits Times (7 June 1993).

Laporan:Ambil Guru Sekali Setahu Mulai 1997 ms 22, Berita Minggu,(6 Mac 1994).

Laporan : Sabah Masih Kurang Guru Siswazah,Berita Harian.(16 Disember 1995)

Mohamad Muda. Pendidik Cemerlang Terus Berkhidmat. m.s.23. Berita Harian, (28 Mac 1994).

Norliza Abd.Rahman. Hasalah Guru Yang Tidak Dapat Perhatian. Utusan Malaysia,(13 Februari 1995).

Omar Salahuddin, Teachers Should Get A Better Deal m.s.33. New Straits Time, (10 Julai 1992).

Syuhada Choo Abdullah. **Elaun:** KPPK Mahu Tuututan Disegerakan. ms.23. Berita Harian, (3 Febuari 1996).

Lampiran A

KOD

UNIVERSITI UTARA MALAYSIA SINTOK, KEDAH

Sekolah Siswazah UUM
Sintok, Kedah DA

Tuan /puan,

Soal selidik bertujuan untuk mengenalpasti dan **maklumat** yang berkaitan **Kajian Ke atas Kepuasan kerja guru - guru siswazah Sekolah Menengah di Daerah Kubang Pasu, Kedah, bagi** memenuhi sebahagian daripada keperluan Kursus Sarjana Sains Pengurusan. Sehubungan dengan itu **saya** memohon kerjasama tuan / puan agar dapat **memberi** segala maklumat yang berkaitan. Segala maklumat adalah sulit dan **ia** akan digunakan untuk tujuan penyelidikan . Kerjasama **tuan/puan saya** ucapkan jutaan terima kasih.

(MD NASIR BIN HJ MOIN)

BAHAGIAN I : DATA PERSONAL.

Arahan : Sila isikan maklumat mengenai **diri anda**, tandakan (X) satu sahaja di dalam **rua** yang disediakan **pada** setiap **soalan**.

1. Jantina	1 <input type="checkbox"/> Lelaki		untuk kegunaan penyelidik
	2 <input type="checkbox"/> P e r e m p u a n		<input type="checkbox"/> 1

2. Umur(tahun)pada 1 Januari 1996	<table border="0"> <tr><td>1.</td><td><input type="checkbox"/></td><td>Kurang daripada 25 tahun</td></tr> <tr><td>2.</td><td><input type="checkbox"/></td><td>26 - 35 tahun</td></tr> <tr><td>3.</td><td><input type="checkbox"/></td><td>36 - 45 tahun</td></tr> <tr><td>4.</td><td><input type="checkbox"/></td><td>46 ke atas.</td></tr> </table>	1.	<input type="checkbox"/>	Kurang daripada 25 tahun	2.	<input type="checkbox"/>	26 - 35 tahun	3.	<input type="checkbox"/>	36 - 45 tahun	4.	<input type="checkbox"/>	46 ke atas .	<input type="checkbox"/> 02
1.	<input type="checkbox"/>	Kurang daripada 25 tahun												
2.	<input type="checkbox"/>	26 - 35 tahun												
3.	<input type="checkbox"/>	36 - 45 tahun												
4.	<input type="checkbox"/>	46 ke atas .												
3. Status perkahwinan	<table border="0"> <tr><td>1</td><td><input type="checkbox"/></td><td>Bujang</td></tr> <tr><td>2</td><td><input type="checkbox"/></td><td>Berkahwin</td></tr> </table>	1	<input type="checkbox"/>	Bujang	2	<input type="checkbox"/>	Berkahwin	<input type="checkbox"/> 03						
1	<input type="checkbox"/>	Bujang												
2	<input type="checkbox"/>	Berkahwin												
4. Ras \ keturunan	<table border="0"> <tr><td>1</td><td><input type="checkbox"/></td><td>Melayu \ Bumiputra</td></tr> <tr><td>2</td><td><input type="checkbox"/></td><td>Cina</td></tr> <tr><td>3</td><td><input type="checkbox"/></td><td>India</td></tr> <tr><td>4</td><td><input type="checkbox"/></td><td>Lain-lain</td></tr> </table>	1	<input type="checkbox"/>	Melayu \ Bumiputra	2	<input type="checkbox"/>	Cina	3	<input type="checkbox"/>	India	4	<input type="checkbox"/>	Lain-lain	<input type="checkbox"/> 04
1	<input type="checkbox"/>	Melayu \ Bumiputra												
2	<input type="checkbox"/>	Cina												
3	<input type="checkbox"/>	India												
4	<input type="checkbox"/>	Lain-lain												
5. Keiayakan akademik.	<table border="0"> <tr><td>1</td><td></td><td>Sarjana Muda (kepujian)</td></tr> <tr><td>2</td><td></td><td>Sarjana</td></tr> <tr><td>3</td><td>a</td><td>Lain-lain , sila nyatakan.</td></tr> </table>	1		Sarjana Muda (kepujian)	2		Sarjana	3	a	Lain-lain , sila nyatakan.	<input type="checkbox"/> 05			
1		Sarjana Muda (kepujian)												
2		Sarjana												
3	a	Lain-lain , sila nyatakan.												
6. Tempoh anda menjawat jawatan guru.	<table border="0"> <tr><td>1</td><td><input type="checkbox"/></td><td>Kurang daripada 5 tahun.</td></tr> <tr><td>2</td><td><input type="checkbox"/></td><td>5 hingga 10 tahun</td></tr> <tr><td>3</td><td><input type="checkbox"/></td><td>10 hingga 15 tahun</td></tr> <tr><td>4</td><td><input type="checkbox"/></td><td>15 tahun ke atas.</td></tr> </table>	1	<input type="checkbox"/>	Kurang daripada 5 tahun.	2	<input type="checkbox"/>	5 hingga 10 tahun	3	<input type="checkbox"/>	10 hingga 15 tahun	4	<input type="checkbox"/>	15 tahun ke atas .	<input type="checkbox"/> 06
1	<input type="checkbox"/>	Kurang daripada 5 tahun.												
2	<input type="checkbox"/>	5 hingga 10 tahun												
3	<input type="checkbox"/>	10 hingga 15 tahun												
4	<input type="checkbox"/>	15 tahun ke atas .												

7. Jumlah pendapatan (Gaji) anda.

- | | | |
|---|----------------------|----------------------------|
| 1 | <input type="text"/> | Kurang daripada RM 1500.00 |
| 2 | <input type="text"/> | RM 1501 - RM 2000. |
| 3 | <input type="text"/> | RM 2001 - RM 2500. |
| 4 | <input type="text"/> | RM 2501 ke atas. |

07

8. Gred Sekolah

- anda
- | | | |
|---|----------------------|---|
| 1 | <input type="text"/> | A |
| 2 | <input type="text"/> | B |

8

BAHAGIAN II

ARAHAN: Sila **BULATKAN** satu angka jawapan sahaja **bagi** setiap pernyataan. **Tuan/Puan** diminta menjawab semua **soalan**.

- 5 - Sangat setuju (SS)**
4 - Setuju (S)
3 - Tidak pasti (TP)
2 - Tidak setuju (TS)
1 - Sangat Tidak Setuju (STS)

BAHAGIAN A : KENDIRI1

	SS	S	TP	TS	STS	
9. Saya memilih kerjaya guru kerana minat yang mendalam.	5	4	3	2	1	<input type="text"/> 09
10. Pekerjaan saya cukup menarik dan tidak membosankan.	5	4	3	2	1	E 1 10
11. Saya amat sedar tentang tanggungjawab dan kepentingan tugas sebagai guru	5	4	3	2	1	<input type="text"/> 11
12. Dalam kebanyakan hari, saya merasa begitu bersemangat .	5	4	3	2	1	<input type="text"/> 12

- | | | | |
|---|-----------|----------------------|----|
| 13. Pada awal bertugas saya kurang yakin dapat melaksanakan tugas sebagai guru berbanding sekarang ini. | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 13 |
| 14. Setiap masa saya memaksa diri untuk hadir ke tempat kerja. | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 14 |
| 15. Sebenarnya saya tidak suka dengan kerja saya. | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 15 |
| 16. Setiap hari kerja saya seolah tidak berkesudahan. | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 16 |
| 17. Saya kecewa menerima kerja ini. | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 17 |
| 18. Jadual kerja anda berbanding dengan rakan anda | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 18 |
| 19. Bilangan kelas @ kumpulan yang anda bertanggungjawab | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 19 |
| 20. Jumlah jam anda bekerja setiap minggu | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 20 |

BAHAGIAN B : HUBUNGAN SOSIAL.

- | | | | |
|--|-----------|----------------------|----|
| 21. Hubungan saya dengan pentadbir sekolah berjalan dengan baik | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 21 |
| 22. Di dalam menjalankan tugas seharian teman-teman sekerja sentiasa memberi kerjasama kepada saya. | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 22 |
| 23. Ibu bapa sering mengambii bahagian di dalam setiap aktiviti sekolah (bergotong-royong /mesyuarat PIBG/ berbincang tentang pencapaian anak-anak dengan guru.) | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 23 |
| 24. Terdapat kemesraan di antara rakan sekerja di sekolah saya. | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 24 |

- | | | | |
|---|-----------|----------------------|----|
| 25. Keseluruhannya perhubungan dalam institusi termasuk guru, pelajar, guru pelajar dan pihak pentadbir adalah memuaskan. | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 25 |
| 26. Tahap kesafahaman diantara anda dengan pihak atasan adalah baik | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 26 |
| 27. Galakan peribadi yang diberi oleh pihak atasan adalah memuaskan | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 27 |
| 28. Penyeliaan pekerjaan yang dibuat oleh pihak atasan | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 28 |
| 29. Kemungkinan anda diterima sepenuhnya dalam masyarakat | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 29 |
| 30. Taraf guru dalam masyarakat amat tinggi | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 30 |
| 31. Saya tidak pernah menghadapi masalah disiplin pelajar semenjak awal bertugas. | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 31 |
| 32. Pelajar-pelajar yang tidak bermotivasi membosankan saya . | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 32 |

BAHAGIAN C : PENGHARGMN

- | | | | |
|--|-----------|----------------------|----|
| 33. Peluang untuk kenaikan pangkat terhad. | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 33 |
| 34. Saya mahukan setiap hasil kerja saya diiktiraf oleh pihak pengetua. | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 34 |
| 35. Saya sentiasa diberi peluang untuk membuat keputusan mengenai hal ehwal tugas oleh pihak pengetua. | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 35 |
| 36. Peluang untuk menghadiri kursus/ latihan melanjutkan pelajaran adalah terbuka luas . | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 36 |
| 37. Kesediaan pihak atasan menurunkan kuasa | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 37 |
| 38. Keadilan pihak atasan terhadap anda adalah memuaskan. | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 38 |

BAHAGIAN D: KESELAMATAN

- | | | | |
|---|-----------|----------------------|----|
| 39. Saya merasakan pengetua tidak adil di dalam menilai prestasi guru | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 39 |
| 40. Saya fikir guru-guru perlu diberi layanan seperti mana kakitangan perkhidmatan awam yang lam dari segi pemberian elaun kerja lebih masa. | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 40 |
| 41 Kadang-kala saya merasakan kerjaya ini tidak menjamin masa depan | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 41 |
| 42. Peruntukan cuti bersalin | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 42 |
| 43. Peruntukan cuti sakit | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 43 |

BAHAGIAN E : FISIOLOGI

- | | | | |
|---|-----------|----------------------|----|
| 44. Saya sentiasa mengorbankan masa rehat, cuti dan keluarga untuk menyelesaikan tugas yang dipertanggung jawab. | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 44 |
| 45. Pihak sekolah perlu menyediakan pusat penjagaan anak-anak di sekolah | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 45 |
| 46. Kerajaan perlu meyediakan perumahan untuk guru-guru.. | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 46 |
| 47 Peluang untuk meluaskan pengetahuan dan kerohanian adalah terhad | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 47 |
| 48 Pengetua memberitahu saya tentang prestasi saya . | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 48 |
| 49 Suami / Isteri / keluarga sering mengganggu kerja saya . | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 49 |
| 50. Saya bersungguh-sungguh didalam kerjaya ini bagi menaikkan imej sekolah saya . | 5 4 3 2 1 | <input type="text"/> | 50 |

BAHAGIAN F - KEPUASAN KERJA

51. Buat masa ini , saya amat puas hati dengan pekerjaan saya .	5	4	3	2	1	<input type="text"/>	51
52. Saya merasa pekerjaan saya sekarang tidak lagi menarik .	5	4	3	2	1	<input type="text"/>	52
53. Kadang-kadang saya jemu dengan kerjaya saya .	5	4	3	2	1	<input type="text"/>	53
54. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja saya ialah pelajar	5	4	3	2	1	<input type="text"/>	54
55. Gaji saya setimpal dengan pengalaman saya .	5	4	3	2	1	<input type="text"/>	55
56. Saya cukup berpuas hati dengan kemudahan yang disediakan di tempat bertugas (peralatan mengajar / bilik guru/ bangunan , sekolah, surau dan lain-lain.)	5	4	3	2	1	<input type="text"/>	56
57 Saya merasa puas dan gembira selepas menyempumakan tugas yang mencabar	5	4	3	2	1	<input type="text"/>	57
58 Hubungan saya dengan pihak PIBG adalah baik	5	4	3	2	1	<input type="text"/>	58
59. Kekerapan selian oelh pengetua membosankan	5	4	3	2	1	<input type="text"/>	59
60. Pelajar cemerlang mempunyai kaitan dengan kepuasan kerja saya .	5	4	3	2	1	<input type="text"/>	60



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. 46 (433)

Tarikh. 21 Ogos 1996

En. Md. Nasir b. Hj. Moin.
16, Jln. Sejati 3,
Taman Sejati.
05400 Spg. Kuala,
Alor Se-tat-
Kedah.

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 menialankan kaaian mengenai

**"Kepuasan Kerja dikalangan guru-guru siswazah Sekolah Menengah
di Daerah Kubang Pasu, Kedah."**

telah 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 dikehendak 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 BIN 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 Kedah.**

**Dekan,
Sekolah Siswazah,
UUM .**



JABATAN PENDIDIKAN
NEGERI KEDAH DARUL AMAN
BANGUNAN PERSEKUTUAN
JALAN SULTAN BADLISHAH
05604 ALOR SETAR

(Ked. Pendidikan 32)
(Pin. 2/91)

TELEFON:
Pengarah - A.S. 732113
Pejabat - A.S. 7331311
FAX No: - 7317242

Ruj.Tuan :
Ruj.Kami : JPK(PPSG) 03-12/9 (140)
Tarikh : 18 September, 1996

En. **Md. Nasir b. Hj. Moin,**
16, **Jalan Sejati 3,**
Taman Sejati,
05400 Simpang Kuala,
Alor Setar.

Tuan,

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

Adalah **saya** diarah merujuk surat KP(BPPP) **13/15** Jld.46 (433)
bertarikh : 21 **Ogos** 1996 mengenai perkara di **atas.**

2. Sehubungan itu, pihak jabatan dengan **ini** membenarkan
tuan/ puan menjalankan kajian seperti yang terkandung dalam
para 2 surat kementerian.

Sekian.

" BERKHIDMAT UNTUK NEGARA "

Saya yang menurut perintah,

(**ABDUL AZIZ BIN EMBAY, PPN., PCK.**)

Ketua Penolong Pengarah,
Unit Perhubungan/Pendaftaran Sekolah & Guru,
b.p. Pengarah Pendidikan Kedah Darul **Aman.**

s.k.

Pegawai Pendidikan Daerah Kubang Pasu.