

**HUBUNGAN PERSEPSI LATIHAN DENGAN KEPUASAN KERJA  
DI KALANGAN GURU-GURU KOPERASI SEKOLAH-SEKOLAH  
MENENGAH DI ZON SENTUL, WILAYAH PERSEKUTUAN -  
SATU KAJIAN EMPERIKAL.**

Kerlas Projek diserahkan kepada Sekolah Siswazah bagi  
memenuhi sebahagian syarat untuk  
Sarjana Sains Pengurusan  
Universiti Utara Malaysia

oleh  
Nor Aishah Binti Abdullah

## KEBENARAN MENGGUNA

Kertas Projek ini adalah memenuhi sebahagian daripada keperluan pengajian lepas ijazah Universiti Utara Malaysia (UUM). **Saya** bersetuju supaya pihak perpustakaan UUM menggunakan kertas projek ini untuk tujuan rujukan. **Saya juga** bersetuju bahawa kebenaran untuk membuat salinan, keseluruhan atau sebahagian daripadanya, **bagi** tujuan akademik mestilah mendapat kebenaran daripada penyelia **saya** atau semasa ketiadaan beliau, kebenaran **tersebut** boleh diperolehi daripada Dekan Sekolah Siswazah. Sebarang penyalinan, penerbitan atau penggunaan ke **atas** keseluruhan atau sebahagian daripada tesis ini untuk perolehan kewangan tidak dibenarkan **tanpa** kebenaran bertulis daripada **saya**. Di **samping** itu pengiktirafan kepada **saya** dan UUM seharusnya diberikan dalam sebarang kegunaan bahan-bahan yang terdapat dalam kertas projek ini.

Permohonan untuk kebenaran membuat salinan atau lain-lain kegunaan **sama ada** secara keseluruhan atau sebahagiannya boleh dibuat dengan menulis kepada:

Dekan sekolah Siswazah,  
Universiti Utara Malaysia,  
06010 Sintok, Jitra,  
Kedah Darul **Aman**.

## ABSTRAK

Kajian emperikal **ini** mengenai persepsi latihan di kalangan guru-guru koperasi di 11 buah Sekolah Menengah di Zon Sentul, Wilayah Persekutuan. Tujuan kajian **ini ingin** melihat; (i) persepsi latihan mencukupi dengan kepuasan kerja, (ii) persepsi latihan berfaedah dengan kepuasan kerja , (iii) menentukan faktor demografi yang terpilih yang mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja, (iv) tahap kepuasan kerja guru-guru koperasi, dan (iv) faktor-faktor penentu kepuasan kerja.

**Soal** selidik yang dibina berasaskan ukuran yang dicipta oleh Koning, 1993 - 6 item latihan mencukupi, 12 item latihan berfaedah oleh Garavan dan Cinneide, 1996 , dan 15 item kepuasan kerja oleh Chalykoff dan **Kochan, 1989**. 7 faktor demografi terpilih diuji. Responden kajian terdiri daripada 53 orang guru koperasi.

Dapatan kajian adalah (i) latihan berfaedah mempunyai hubungan yang **positif** dan signifikan dengan kepuasan kerja, (ii) bilangan waktu mengajar mempunyai hubungan yang negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja, dan (iii) terdapat perbezaan tahap kepuasan kerja di kalangan guru-guru koperasi manakala ujian ke **atas** hipotesisi yang lain adalah tidak signifikan dan tidak disokong.

Berdasarkan hasil dapatan kajian **ini**, pengkaji menyarankan kepada pihak pengurusan agar **sama-sama** member-i komitmen yang menyeluruh **tanpa** mengharapkan pengawasan daripada pihak Jabatan Pembangunan Koperasi **semata-mata** dan **cuba** menggunakan kaedah-kaedah di dalam Pengurusan Strategik untuk meningkatkan prestasi kerja yang tinggi.

## ABSTRACT

This **empirical** study was conducted among the co-operative teachers at 11 secondary schools in Sentul Zone, Wilayah Persekutuan. The main aim of this research is to investigate; (i) perception of adequate training and job satisfaction; (ii) perception of beneficial training and job satisfaction, (iii) demographic factors that have significant relationship with job satisfaction, (iv) the level of job satisfaction among the co-operative teachers, and (v) to detect the predictors of job satisfaction.

Questionnaire was constructed based on the measurement suggested by; (I) Koning, 1993, which focused on 6 items on adequate training, (ii) Garavan and Cinneide, 1994, which consists of 12 items on beneficial training, and (iii) 15 items on job satisfaction by Chalykoff and **Kochan**, 1989. Selected demographic factors analysed are age, gender, academic qualification, working experience, teaching periods, performance appraisal and rewards.

Research findings showed that; (i) there is a positive and significant relationship between beneficial training and job satisfaction, (ii) teaching periods a negative and significant relationship with job satisfaction, and (iii) there is a difference in job satisfaction among the co-operative teachers. Other hypotheses testing are not significant and are not supported.

Finally, researcher would like to make recommendations to the administrators which are; (i) to give full commitment to the co-operative activities without depending totally on Jabatan Pembangunan Koperasi, and (ii) it is an advantage to apply Strategic Management techniques to improve the work and the school co-operative performance.

## PENGHARGAAN

Bersyukur ke **hadrat** Allah SWT dengan **izinNya**, kajian ini dapat disempumakan mengikut jadual. Setinggi-tinggi terima kasih kepada **Dr. Nik Kamariah Bt. Nik Mat** selaku penasihat yang telah **banyak** membimbing dan **memberi** tunjuk ajar di dalam proses menyiapkan tesis **ini**. Tidak lupa **juga saya** mengucapkan terima kasih kepada **Dr. Ibrahim Bajunid**, warga IAB dan Kementerian Pendidikan yang **memberi** peluang kepada guru-guru untuk melanjutkan pelajaran di peringkat yang lebih tinggi.

Terima kasih **juga** diucapkan kepada sahabat yang membantu sepanjang penyiapan tesis **ini** dilakukan iaitu **Zalihar Bt Abdul Ghani** dan **Salasiah Maria Bt Talot**.

Setinggi-tinggi penghargaan di **atas** sokongan daripada suami, **Abdul Samad Bin Morseh** dan anak-anak, **Muhammad Uzair**, **Farah Liyana**, **Farah Nasuha** dan **Muhammad Qayyim**.

Akhir sekali tidak dilupai sebesar-besar penghargaan kepada ibu tersayang, **Hajah Maimunah Bt Mat Juki** dan adik-adik, **Roziah Mohd. Ali** dan **Norazlina Mohd. Ali**, yang telah **banyak** berkorban dan **memberi** semangat selama **hayat** di kandung **badan**.

**Nor Aishah Abdullah**

Sekolah Siswazah

Universiti Utara Malaysia.

## **KANDUNGAN**

	Muka Surat
KEBENARAN MENGGUNA	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
PENGHARGAAN	vi
KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	x
SENARAI GAMBARAJAH	xi
<b>BAB SATU : PENGENALAN</b>	
1.1 Latar Belakang	
1.1.1 Latar belakang Pendidikan	1
1.1.2 Latar belakang Koperasi	2
1.1.3 Perkembangan Latihan Untuk Guru-guru Koperasi	4
1.1.4 Kepuasan Kerja Untuk Guru Koperasi	5
1.2 Pernyataan Masalah	6
1.3 Objektif Kajian	
1.3.1 Objektif Am Kajian	7
1.3.2 Objektif Khusus	7
1.4 Kepentingan Kajian	8
1.5 Skop Kajian	9
1.6 Susunan Bab Kajian	9
<b>BAB DUA : ULASAN KARYA</b>	
2.1 Organisasi Koperasi Sekolah	10
2.2 Latihan Koperasi Di Kalangan Guru Koperasi Sekolah	
2.2.1 Latihan Koperasi Mencukupi	12

2.2.2	Latihan Koperasi Berfaedah	13
2.3	Kepuasan Kerja	14
2.4	Latihan Koperasi Mencukupi Membawa Kepuasan Kerja	15
2.5	Latihan Koperasi Berfaedah Membawa Kepuasan Kerja	16
2.6	Faktor Demografi Dan Kepuasan Kerja	18
<b>BAB TIGA : METODOLOGI KAJIAN</b>		
3.1	Kerangka Konseptual Kajian	21
3.2	Pembolehubah Kajian	
	3.2.1 Pembolehubah Bebas	
	3.2.1.1 Latihan koperasi yang mencukupi	23
	3.2.1.2 Latihan koperasi yang berfaedah	24
	3.2.1.3 Demografi	24
	3.2.2 Pembolehubah Bersandar	24
3.3	Hipotesis Kajian	25
3.4	Populasi Dan Saiz Sampel Kajian	26
3.5	Reka Bentuk <b>Soal Selidik</b>	27
3.6	Sumber Data	29
3.7	Kajian Rintis dan Ujian Reliabiliti	29
3.8	Tatacara <b>Analisis Data</b>	
	3.8.1 Statistik Diskriptif	31
	3.8.2 Statistik Inferensi	
	3.8.2.1 <b>Analisis</b> korelasi dan regresi	31
	3.8.2.2 Ujian T dan <b>analisis</b> varian ( <b>Anova</b> )	33
	3.8.2.3 <b>Paras</b> signifikan	34
<b>BAB EMPAT : HASIL KAJIAN</b>		
4.1	Ujian Reliabiliti Kajian	35

4.2	<b>Analisis</b> Profil Responden Kajian	
4.2.1	Jantina Responden	36
4.2.2	Tahap Akademik Responden	36
4.2.3	Penilaian Prestasi	36
4.2.4	Umur	36
4.2.5	Tempoh Perkhidmatan	36
4.2.6	Bilangan Waktu Mengajar	38
4.2.7	Ganjaran	38
4.2.8	Kepuasan Kerja Guru Koperasi	39
4.3	Ujian Hipotesis	
4.3.1	Penemuan <b>Analisis</b> Korelasi Pearson	41
4.3.2	Penemuan <b>Analisis</b> Regresi	43
4.3.3	Penemuan <b>Analisis</b> Ujian T	45
4.3.4	Penemuan <b>Analisis</b> Anova	46
<b>BAB LIMA : PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN</b>		
5.1	Perbincangan	
5.1.1	Kepuasan Kerja Di Kalangan Guru-guru Koperasi	48
5.1.2	Pembolehubah Yang Menunjukkan Perbezaan Dan Signifikan Dengan Kepuasan Kerja	<b>49</b>
5.1.3	Pembolehubah Yang Tidak Menunjukkan Perbezaan Dan Signifikan Dengan Kepuasan Kerja	50
5.2	Implikasi Daripada Penemuan Terhadap Pengurusan	53
5.3	Batasan Kajian	55
5.4	Cadangan Untuk Kajian Akan Datang	57
5.5	Kesimpulan	58

<b>BIBLIOGRAFI</b>	60
<b>LAMPIRAN : 1) INSTRUMEN KAJIAN</b>	66
2) SURAT-SURAT KEBENARAN MENJALANKAN KAJIAN	67

## SENARAI JADUAL

	Muka surat
Jadual 1 : Taburan dan Jumlah Responden	27
Jadual2 : Pulangan <b>Soal</b> Selidik	29
Jadual 3 : <b>Analisis</b> Reliabiliti	30
Jadual 4 : Hasil Ujian Reliabiliti Kajian	35
Jadual 5 : Nilai purata, Min., Max., <b>bagi</b> Umur, tempoh Perkhidmatan, Bilangan Waktu mengajar dan Ganjaran	39
<b>Jadual 6</b> : Kekерapan Dan Peratus <b>Bagi</b> Kepuasan Kerja di Kalangan Guru-guru Koperasi	40
Jadua17 : Korelasi Pearson antara Latihan Mencukupi, Latihan Berfaedah, Kepuasan kerja, Umur, Tempoh Perkhidmatan dan Bilangan Waktu mengajar	42
Jadua18 : Model Regresi <b>Stepwise</b>	45
Jadual 9 : Keputusan Ujian T Mengikut Kumpulan Jantina	46
Jadual 10 : Keputusan Ujian <b>Anova</b> Ke <b>Atas</b> Ganjaran, Tahap Pendidikan dan Pergerakan Gaji	47

## **SENARAI GAMBARAJAH**

	Muka surat
Rajah 1 : Kerangka Konseptual	22
Rajah 2 : Profil Umur Responden	37
Rajah 3 : Profil Tahap Akademik Responden	37
Rajah 4 : Profil Penilaian Prestasi Responden	38



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

**PERAKUAN KERJA KERTAS PROJEK  
(Certification Of Project Paper)**

Saya, yang bertandatangan, memperakukan bahawa  
(I, the undersigned, certify that)

NOR AISHAH BT. ABDULLAH

calon untuk ijazah  
(candidate for the degree of) Sarjana Sains (Pengurusan)

telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk  
(has presented his/her project paper of the following title)

**HUBUNGAN PERSEPSI LATIHAN DENGAN KEPUASAN KERJA DI KALANGAN**

**GURU-GURU KOPERASI SEKOLAH-SEKOLAH MENENGAH DI 'ZON SENTUL,**

**WILAYAH PERSEKUTUAN - SATU KAJIAN EMPERIKAL.**

seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas projek  
(as it appears on the titlepage and front cover of projectpaper)

bahawa kertas projek tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan, dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.  
(that the project paper is acceptable in form and content, and that a satisfactory knowledge of the field is covered by the project paper).

Nama Penyelia  
(Name of Supervisor) : Dr. Nik Kamariah bt. Nik Mat

Tandatangan  
(Signature) :

Tarikh  
(Date) :

20 SEPT. 1997

## BAB SATU

### PENGENALAN

#### 1 .1 Latar Belakang

##### ***1.1.1 Latar Belakang Pendidikan***

Perkataan education berasal daripada perkataan Latin ***educare*** yang bermaksud mengasuh, memelihara serta membimbing. Konsep pendidikan secara umum merupakan satu proses mengasuh dan membimbing pelajar agar emosi, mental, fizikal dan rohani mereka dapat berkembang serta membentuk akhlak yang mulia.

Dalam Ee Ah Meng (1996), John Dewey mentakrif pendidikan sebagai satu proses pertumbuhan atau perkembangan untuk menambahkan **lagi** pengetahuan semula jadi.

Pendidikan bukan sahaja mengandungi makna sesuatu yang **kita** lakukan untuk diri **kita** atau sesuatu yang dilakukan oleh orang lain untuk **kita** agar membawa kepada kesempurnaan tabii **kita**, malahan **ia memberi** kefahaman kepada potensi yang terdapat dalam diri **kita**. Pendidikan yang lengkap dan sempurna membolehkan

manusia bertindak secara adil dan bertimbang rasa dalam segala bidang kerja dan **pada** setiap masa.

Misi Kementerian Pendidikan (1993) adalah untuk mewujudkan sistem pendidikan yang global demi menghasilkan **insan** yang mempunyai **daya** ketahanan tinggi **bagi** memenuhi aspirasi dan kehendak individu, masyarakat dan negara. Wawasan pendidikan **pada** tahun-tahun akan datang hendaklah mengambilkira keperluan negara dan Wawasan 2020. Isu kualiti guru dan kelayakan akademik diketengahkan supaya berupaya **memberi** pendidikan berkualiti. Perspektif pendidikan melibatkan dua aspek iaitu persekolahan dan perguruan. Pencapaian Wawasan 2020 melalui proses pendidikan **perlu** melibatkan seluruh komponen yang terdapat di dalam sistem persekolahan. Perguruan merupakan **alat** penting yang harus dieksploit perannya. Kualiti guru dan profesion perguruan hendaklah ditingkatkan statusnya di dalam masyarakat supaya perannya **benar-benar** dirasakan.

### ***7.7.2 Latar Belakang Koperasi***

Koperasi merupakan pertubuhan manusia dengan sukarela **bermuafakat** untuk menghasilkan kehendak ekonomi menerusi penubuhan **badan** perniagaan yang dikawal secara demokratik, membuat caruman modal, membiayai tanggungan dan faedah yang berpadanan.

Koperasi wujud di Eropah 100 tahun dahulu berorientasikan pemiagaan. Hari **ini** kebanyakan negeri mempunyai pertubuhan koperasi. Koperasi terikat dengan **Undang-undang** Malaysia Akta 502 Akta Koperasi, Undang-undang **Kecil** Koperasi. **Menurut** Fredericks (1986) di **abad** ke-20, petani India bertukar arah menjadi ceti di dalam

ekonomi memperhebatkan kegiatan koperasi. Sebuah kampung di German di akhir **abad** ke-19, Institusi Pinjaman Koperasi dipelopori oleh Raiffeison manakala di bandar, **Schultze-delitzsh** telah mengemukakan model koperasi.

**Menurut Roff (1984)**, sejarah koperasi bermula **pada** 1884, apabila Negeri-negeri Naungan British menampung keperluan pertanian dengan **memberi** kemudahan kredit kepada **para** petani melayu sebagai pinjaman **kecil**. **Menurut Frederick (1986)**, **pada** 1907 pergerakan koperasi di Negeri-negeri **Tanah** Melayu ditubuhkan **atas** usaha British dan komuniti Eropah. **Pada** 1911, Sir Arthur, Ketua Setiausaha Negeri-negeri **Tanah** Melayu menyiasat masalah di dalam memperkenalkan koperasi di sektor Industri **Kecil** apabila pengurusan **dana** pertanian di Perak menemui kegagalan.

Perkembangan koperasi dapat dilihat apabila muncul syarikat-syarikat koperasi seperti Syarikat Pemiagaan dan Pertukangan Melayu (**1913**), skim **ini** diperkembangkan sehingga di Kelantan yang dikenali sebagai Jemaah Ikhwan al-Muslimin, manakala di Johor diberi nama Simpulan Kampung Ayer Molek (September, 1914). Enakmen Syarikat Kerjasama menjadi undang-undang (1922) untuk menggalakkan sikap **jimat** cermat, menolong diri sendiri dan kerjasama di kalangan **para** petani dan lain-lain. Pergerakan Syarikat Kerjasama **sama-sama** beroperasi di Semenanjung **Tanah** Melayu .

Dari 19X-41, Syarikat-syarikat Kerjasama memperluaskan kegiatan antaranya kegiatan ekonomi, pinjaman, menjalani fungsi pemasaran, pinjaman kredit luar bandar. Fredericks (1986) mengatakan dalam 11 tahun pertama sejak penubuhan Syarikat Kerjasama, **ia** telah **memberi** penekanan utama ke **atas** berbagai kegiatan ekonomi secara khusus.

Sekolah digalakkan oleh kerajaan untuk menubuhkan koperasi untuk meningkatkan kepentingan ekonomi anggota-anggotanya berdasarkan prinsip-prinsip koperasi. Ini terdapat di dalam Undang-undang Malaysia Akta 502, Akta Koperasi 1993, Seksyen 4(1).

Jabatan Pembangunan Koperasi (JPK) bertanggungjawab memperkenalkan koperasi ke sekolah-sekolah untuk mendedahkan pelajar kepada nilai-nilai etika dalam bidang perniagaan seperti mengutamakan perkhidmatan untuk kepentingan bersama dan bukan mencari keuntungan. Bilangan koperasi sekolah sehingga akhir tahun 1995 menunjukkan terdapatnya 1,155 buah koperasi di mana 90% terdiri dari koperasi sekolah menengah.

### **1.1.3 Perkembangan Latihan Untuk Guru-guru Koperasi**

**Daman** Prakash (1985) mendefinisikan latihan sebagai perkaitan di antara *know-how* dan kemahiran. Objektif latihan adalah untuk membentuk keupayaan ahli-ahlinya. Pendidikan pula berkait dengan pengetahuan dan pemahaman. Objektif pendidikan adalah untuk membentuk kesediaan (*willingness*). Oleh yang demikian latihan koperasi di dalam sistem pendidikan merupakan kesediaan untuk mempelajari tatacara bekerja dan untuk meningkatkan kemahiran **kakitangan/guru**.

Perubahan kepada permintaan pendidikan **memberi** implikasi kepada latihan perguruan. Dalam tempoh persediaan untuk menjadi guru, latihan **asas** perguruan, objektif pendidikan dan latihan ko-kurikulum diterapkan termasuk latihan koperasi. Manakala latihan di dalam perkhidmatan, guru-guru koperasi boleh mengikuti kursus

yang dianjurkan oleh Maktab Kerjasama Malaysia dan Jabatan Pembangunan Koperasi, Kementerian **Tanah** Dan Pembangunan Koperasi.

Program latihan kakitangan bertujuan untuk meninggikan **lagi** prestasi dan **daya** pengeluaran kakitangan. Antaranya program melanjutkan pelajaran, mengikuti kursus atau seminar. Objektif program latihan meliputi peningkatan kecekapan **pegawai/kakitangan**, peningkatan **daya** pengeluaran, peningkatan imej pegawai enhances self-image, **memberi** peluang untuk menimba pengalaman, dan membantu mengatasi masalah kurang minat bekerja.

Perniagaan koperasi sekolah mendapat bantuan pengurusan, bantuan infrastruktur serta kursus, seminar dan bengkel. Proses mengikuti program latihan hendaklah bersesuaian dengan kerja, peranannya **serta** matlamat organisasi. Jenis-jenis latihan terbahagi kepada *apprentice training*, *on the job training* dan *off the job training*, bertujuan untuk memahirkan pengetahuan **tentang** sesuatu kerja atau **tugas**, *Job Instruction Training* memerlukan pihak majikan menyediakan arahan kepada pelatih untuk menjalankan latihan kerja dan akhir sekali *Job Information Training* sesuai untuk latihan pegawai kanan dalam sesebuah organisasi.

Koperasi sekolah mempraktikkan *training ground in self-government* untuk memupuk minat keusahawanan di kalangan golongan pelajar sekolah. Kejayaan koperasi sekolah **amat** bergantung kepada sokongan dan minat pengetua dengan bantuan guru-guru sekolah.

#### **1.1.4 Kepuasan Kerja Untuk Guru Koperasi**

Tenaga guru di dalam koperasi sekolah **amat** diperlukan sebagai penggerak untuk menjayakan **hasrat** kerajaan iaitu **ingin** menjadikan koperasi sebagai sektor ketiga. Pentadbir perlulah mengambil **berat** kebajikan guru-guru koperasi untuk mewujudkan kepuasan kerja **selain** daripada **tugas** mengajar. Pengiktirafan dan sokongan daripada pengetua dapat menggalakkan mereka beketja dengan **rela hati**. Contohnya, ganjaran, sokongan kawan dan pihak pentadbir sedapat tidak berupaya membantu mereka di dalam mencapai kepuasan kerja. Ini dapat dilihat hasil kejayaan **Koperasi Sekolah Maxwell paling berjaya di Wilayah Persekutuan seperti** yang dilaporkan di dalam Utusan Malaysia, 1992.

## 1.2 Pemyataan Masalah

1. Urusan koperasi sekolah sering tergendala sebagaimana yang dilaporkan oleh Maktab Kerjasama Malaysia dan ramai guru koperasi sekolah yang terlibat tidak mempunyai kemahiran dan pengetahuan dalam bidang pengurusan koperasi. Maka kajian **ini ingin** mencari jawapan **samada** latihan mencukupi di kalangan guru-guru yang mengendalikan koperasi sekolah.

2. Didapati guru-guru koperasi kurang berminat untuk pergi berkursus maka timbul tanda tanya **samada** latihan yang dianjurkan berfaedah untuk diikuti sebagai meningkatkan prestasi pengurusan koperasi.

3. Oleh kerana kurangnya kajian **tentang** kepuasan kerja maka kajian **ini ingin** mengkaji sejauh **mana** perkaitan kepuasan kerja dengan latihan mencukupi, latihan berfaedah dan faktor-faktor demografi terpilih (umur, jantina, tempoh

perkhidmatan,tahap pendidikan, ganjaran, penilaian prestasi dan bilangan waktu mengajar).

### **1.3 Objektii Kajian**

#### **1.3.1 Objektif Am Kajian**

Kajian ini ingin menyelidik perkaitan secara empirikal di antara persepsi latihan di kalangan guru-guru koperasi yang membawa kepada kepuasan kerja.

#### **1.3.2 Objektif Khusus**

Antara perkara yang akan dikaji adalah;

- 1) Terdapatkah perkaitan di antara persepsi latihan mencukupi dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru koperasi sekolah. Aspek manakah di dalam latihan mencukupi boleh dijadikan instrumen di dalam mengukur kepuasan kerja.
- 2) Mengkaji perkaitan di antara persepsi latihan berfaedah dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru koperasi sekolah. Mengkaji aspek manakah di dalam latihan berfaedah boleh dijadikan instrumen untuk mengukur kepuasan kerja di kalangan guru koperasi.
- 3) Menentukan faktor-faktor demografi terpilih (umur, jantina, tempoh perkhidmatan, tahap pendidikan, ganjaran, penilaian prestasi, bilangan waktu mengajar) yang mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja.

4) Cuba meninjau tahap kepuasan kerja di kalangan guru-guru koperasi.

5) Ingin mengkaji faktor-faktor penentu kepuasan kerja melalui Kaedah Regresi.

#### 1.4 Kepentingan Kajian

1) Hasil kajian ini boleh **memberi** gambaran yang jelas bagaimana persepsi **guru-guru** koperasi terhadap sistem latihan koperasi.

2) Untuk melihat hubungan di antara faktor demografi (umur, jantina, tempoh perkhidmatan, tahap pendidikan, ganjaran, penilaian prestasi, bilangan waktu mengajar) dengan kecukupan latihan, faedah latihan dan kepuasan kerja.

3) Adalah diharapkan agar pihak pengurusan boleh mengaplikasikan kaedah Pengurusan Strategik seperti Strategi **Pertumbuhan bagi** jangka masa panjang dan Strategi Perkembangan untuk jangka masa pendek mengikut kesesuaian keperluan organisasi koperasi.

4) **Memberi** gambaran akan tahap kepuasan kerja guru supaya boleh dijadikan pengukuran kepada pihak pengurusan untuk memperbaiki dan mempettingkatkan latihan koperasi. Sekiranya tahap kepuasan guru koperasi **rendah** maka pihak pengurusan boleh **cuba** mencari langkah-langkah untuk memotivasikan guru-guru misalnya melalui aktiviti-aktiviti tambahan koperasi dan lain-lain **lagi**.

## 1.5 Skop Kajian

- 1) Responden adalah terdiri daripada 11 buah sekolah menengah di Zon Sentul, Wilayah Persekutuan.
- 2) Terdapat 4 faktor utama kajian iaitu latihan mencukupi, latihan berfaedah, faktor demografi (umur, jantina, tempoh perkhidmatan, tahap pendidikan, penilaian prestasi, ganjaran, bilangan waktu mengajar) dan kepuasan kerja.

## 1.6 Susunan Bab Kajian

Bab 2 memperkatakan **tentang** latihan koperasi di sekolah, latihan mencukupi, latihan berfaedah, kepuasan kerja, latihan mencukupi membawa kepuasan kerja dan latihan berfaedah membawa kepuasan kerja.

Bab 3 membincangkan metodologi yang digunakan. Perkara-perkara yang dimasukkan seperti kerangka konseptual, definisi operasional, angkubah kajian, hipotesis kajian, populasi dan saiz sampel kajian, reka bentuk **soal** selidik, sumber data, kajian rintis dan ujian reliabiliti, dan tatacara analisa data.

Bab 4 mempersembahkan hasil kajian yang meliputi ujian reliabiliti kajian, **analisis** profil responden kajian, dan ujian hipotesis.

Bab 5 merupakan ringkasan dan kesimpulan yang meliputi perbincangan, implikasi daripada penemuan terhadap **pengurusan**, batasan kajian, cadangan untuk kajian akan datang dan ringkasan.

## BAB DUA

### ULASAN KARYA

#### 2.1 Organisasi Koperasi Sekolah

Menurut J.B. Djarot (1982); koperasi berasal dari kata-kata “ko” bererti bersama manakala “operas? bermaksud bekerja. Maka, koperasi **sama-sama** bekerja. Dalam Ima (1982), menurut Prof Ivan Emilianoft (1982) mendefinasi koperasi sebagai,

“Koperasi adalah organisasi masyarakat sebab hubungan antara anggota dengan anggota dalam koperasi merupakan satu usaha bersama berbeza dengan hubungan antara satu **badan** usaha dengan pasaran”.

Mengikut seorang ahli koperasi **Jerman**, definasi koperasi adalah;

**“Tidak** perlu diragukan **lagi** bahawa **cita-cita** koperasi mempunyai nilai etik dan moral yang tinggi dan gerakan koperasi mempunyai erti yang **sangat** penting dalam kehidupan bermasyarakat. Kegiatan koperasi adalah materialists, sederhana dan ditandai oleh kegiatan

ekonomi. Bila tidak dapat dilaksanakan, jelasnya gerakan itu akan mendekati liang kubumya” (Ima, 1982).

Koperasi adalah persatuan yang autonomi di mana keanggotaannya adalah secara sukarela yang berusaha memenuhi keperluan ekonomi, sosial dan budaya untuk mencapai aspirasi ahli-ahlinya melalui pemiagaan yang dipunyai bersama dan dikuasai secara demokrasi (Wawasan ,1 998).

Koperasi sekolah amat penting dan menjadi satu aktiviti pendidikan pengurusan, pendemokrasian dan penerapan nilai-nilai murni melalui koperasi kepada pelajar. Kewujudan koperasi sekolah bukan sahaja dapat membantu kewangan para guru dan pelajar yang menjadi ahli koperasi malah mengajar mereka cara pengurusan dan sistem kewangan yang betul dari peringkat awal. Bilangan koperasi sekolah memberi manfaat yang amat besar dalam gerakan koperasi negara yang bersepadu, (Utusan Melayu, 1997).

## 2.2 Latihan Koperasi Di Kalangan Guru Sekolah

Guru-guru yang terlatih akan terdedah kepada aktiviti atau latihan untuk memastikan pengajaran yang berkualiti tinggi berlaku, (Haynes dan Hill, 1985). Orang yang mengendalikan koperasi hendaklah seorang yang berbakat dan dilatih dari segi teori dan praktik supaya mampu membuat mereka cekap menunaikan tugas dengan rasa penuh tanggungjawab (Hatta,1987, Byrd,1981). Ini disokong oleh Harris (1989) yang mengatakan bahawa latihan di dalam perkhidmatan merupakan pengalaman sambil bekerja (on-the-job experience) yang mempunyai 4 tujuan asas iaitu untuk perkembangan *genetic competency*, cara untuk membaikpulih prestasi yang tidak

berkesan, memperkembangkan specialized competency dan perkembangan dalam innovation-related competency. Perkembangan mode latihan dalam perkhidmatan **juga** merupakan *job-related* iaitu berkait **rapat** dengan pekerjaan yang dilakukan dan melalui pengalaman **ia** membantu memperbaiki general competence dan membantu di dalam memperoleh new credential (Wu, 1987).

### **2.2.1 Latihan Koperasi Yang Mencukupi**

Latihan mencukupi boleh diukur melalui 4 item iaitu kemahiran, pengetahuan, kandungan latihan dan perubahan sikap (Koning, 1993).

Latihan berupaya memperkembangkan kebolehan individu dan pengetahuan di dalam bidang teknikal dan profesional (Orlich, 1989). Pendidik profesional pula dikatakan sering **ingin** menambah kemahiran mereka (Daresh, 1985). Didapati latihan mampu meningkatkan pengetahuan, kemahiran **serta** berlaku perubahan sikap dari waktu sebelum mengikuti latihan dan **pada** waktu selepas latihan (**Sogunro, 1997**, Joyce dan Showers, 1980, Goel, 1984). Latihan di **samping** menambah kemahiran dan pengetahuan **ia amat** diperlukan oleh mereka yang baru berkhidmat (Scott, 1976). Selain daripada meningkatkan kemahiran, latihan membantu manusia untuk bekerja dengan lebih baik bersesuaian dengan keberkesanan yang diharapkan (Report of The National Workshop on Co-operative Training Policy And Standards, 1985).

Kajian Joyce dan Showers memperkenalkan 5 komponen untuk model latihan yang merangkumi; persembahan teori dan penerangan strategi, menunjukkan demonstrasi model pembelajaran, sudut praktikal, maklumbalas dan latihan sendiri untuk

mengaplikasikan model latihan. Latihan di dalam perkhidmatan **amat** diperlukan di sekolah untuk memperkembangkan sumber tenaga manusia.

Tetapi latihan yang dibentuk hendaklah dirancang **sealiran** dengan keperluan pelajar, perubahan di dalam organisasi dan konteks sosial sekolah. Guru-guru akan mendapat faedah daripada latihan sebagai memenuhi keperluan mereka, yang bersesuaian dan berguna untuk membantu memperbaiki pengalaman yang telah **ada** (**Burrello** dan **Arbaugh, 1982**, **Lowther, Gill** dan **Coppard, 1985**). Latihan perkembangan staf diibaratkan nested process yang berlaku berpandukan konteks organisasi selaras dengan matlamat sekolah, kandungan (content), proses latihan dan konteks (context) (**Sparks, 1983**). Perkembangan profesional boleh diperolehi **atas daya** usaha sendiri tidak terkecuali daripada seminar, bengkel ataupun latihan yang dirancang oleh pihak penganjur (**Fullan, 1982**).

### **2.2.2 Latihan Koperasi Yang Berfaedah**

Latihan berfaedah diukur melalui 7 item antaranya komunikasi, perkembangan sendiri, kerja berkumpulan, penyelesaian masalah, keyakinan diri, sikap yang **positif** dan motivasi (**Garavan dan Cinneide, 1994**).

Melalui *cooperative learning*, didapati pencapaian mereka yang menghadiri latihan adalah tinggi, sikap mereka lebih **positif**, pemulihan psaiologi yang sihat dan keyakinan diri bertambah (**Lawson, 1996, Mackey 1997**). Ekoran daripada itu sifat terbuka wujud bersama rakan kerja (**Morrow, 1995**), interaksi antara rakan kerja **juga** didapati bertambah baik (**Report of The National Workshop on Co-operative Training Policy And Standards, 1985**).

Pendidikan boleh menaikkan taraf manusia, membantu mengubah sikap, prihatin di kalangan mereka dan secara tidak **langsung** membantu di dalam membuat penganalisaan, penilaian dan berfikiran secara **positif** (Report of the National Workshop on Co-operative Training Policy And Standards, 1985). Melalui pendidikan, didapati pelajar yang dibimbing mempunyai emosi, mental, fizikal dan rohani yang dapat berkembang serta membentuk akhlak yang mulia (**Chilton, 1996**).

### **2.3 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja boleh diukur melalui 5 aspek iaitu pekerjaan yang dilakukan, gaji, kenaikan pangkat, pengiktirafan yang diterima dan **empowerment** (Chalykoff dan **Kochan, 1982**).

Kepuasan kerja bermaksud tindak balas emosi yang **positif** terhadap sesuatu kerja buat seseorang. Beberapa aspek yang mempengaruhi **tahap kepuasan kerja** seseorang merangkumi aspek intrinsik, pekerjaan yang dilakukan, sifat seseorang, dan keadaan persekitaran tempat kerja seperti faktor kepimpinan, rakan kerja dan pelajar (Locke, 1976). Kepuasan kerja dianggap sebagai kontingen di antara pengalaman kerja dan nilai kerja individu (Mot-timer & Lorence, 1979). Kepuasan kerja **juga** dianggap sebagai komponen di dalam pemulihan kerja. Teori pemulihan kerja merupakan sistem untuk berfikir bagaimana perhubungan manusia dengan kerja, maklumat yang bagaimana diperlukan untuk memahami kedua-dua hubungan **tersebut** (Dawis, 1968).

Terdapat 20 faktor utama sebagai pengukuran kepuasan kerja yang terdiri daripada pengaplikasian keupayaan (ability **utilization**), pencapaian, aktiviti, peningkatan, kuasa,

polisi dan praktis syarikat, pampasan, rakan kerja, kreativiti, kebebasan (*independence*), nilai-nilai moral, pengiktirafan, tanggungjawab, keselamatan, perkhidmatan sosial, pengawasan (*supervision-human*), pengawasan teknikal, keadaan tempat kerja dan lain-lain (Weiss, et. al. 1967). 9 instrumen yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja di kalangan guru meliputi faktor pengawasan, rakan kerja, keadaan tempat kerja, gaji, tanggungjawab, pekerjaan itu sendiri, *advancement*, keselamatan dan pengiktirafan (Lester, 1987). Manakala Teori Kalleberg's dilanjutkan dengan menterjemahkan konsep unitari kepuasan kerja dengan **memberi** penekanan kepada 6 dimensi kerja iaitu kepuasan intrinsik, keselesaan, ganjaran **wang**, perhubungan dengan rakan kerja, peluang kerjaya dan komponen ganjaran kerja (Lowther dan Choppard, 1985).

Kepuasan kerja merupakan faktor unggul yang mempengaruhi pengekalan guru di sekolah (Chapman, 1983). Oleh yang demikian penglibatan pihak atasan, penglibatan pengurusan dan komunikasi **amat** mempengaruhi secara **positif** terhadap kepuasan kerja, kerja berkumpulan dan kepercayaan, perhubungan *initiation* dengan taktik integratif, ganjaran dan keadaan persekitaran, di **mana** ianya **ada** hubungkait dengan kepuasan kerja dan pembahagian keuntungan (Pullins, 1996). Persekitaran tempat kerja, sikap dan pengalaman daripada pelajaran koperasi turut memberikan kepuasan kerja (Erbe.1997). Klimaks organisasi **juga** didapati mempengaruhi kepuasan kerja (Aizzat dan Azma, 1992). Selain daripada itu, program latihan dibuktikan **amat** mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang (Morrow, 1995, O'Connor1996).

## **2.4 Latihan Koperasi Mencukupi Membawa Kepuasan Kerja**

Di dalam Laporan Tahunan ke-9, Dunia Komputer, kajian yang dibuat ke **atas**

kepuasan kerja mendapati bahawa kurangnya latihan **serta** pendedahan kepada teknologi baru menyebabkan kepuasan kerja berkurangan (Wilde, 1995). Manakala **para** guru menilai kejayaan profesionalisme secara bersaing kerja dengan rakan kerja mereka (Chapman dan Lowther, 1982).

Matlamat organisasi serta matlamat peribadi memainkan peranan di dalam memotivasikan seseorang untuk mencapai kepuasan kerja dan perkembangan kerjayanya. Impian boleh menjadi kenyataan melalui penglibatan individu di dalam latihan-latihan sebagai meningkatkan kemahiran (**Keenan**, 1994).

Penemuan kajian mendapati kemahiran dan keupayaan adalah signifikan berkaitan dengan kepuasan kerja dengan perbezaan yang **sangat kecil** (Chapman dan Lowther, 1982). Manakala sikap guru terhadap latihan dalam perkhidmatan berkait dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan korelasi yang tidak signifikan (**Jones, 1995**).

Terdapat kajian yang menggambarkan bahawa bengkel yang dijalankan kebanyakannya tiada perkaitan, tiada turutan, dikendalikan **tanpa** rujukan keadah pedagogi dan hanya berorientasikan kandungan kursus **tanpa** kemahiran yang ditonjolkan (Silver dan **Moyle, 1984**,). Dalam Silver dan Moyle, Hunt (1978) mengatakan bahawa program latihan dalam perkhidmatan merupakan hiburan tidak sihat dan bukannya sebagai pembelajaran. Walau bagaimanapun, ulasan karya dalam bidang koperasi kurang didapati.

## **2.5 Latihan Koperasi Berfaedah Membawa Kepuasan Kerja**

Pekerjaan yang sukar merupakan suatu cabaran untuk dilaksanakan. Kepuasan kerja

pula dipengaruhi oleh cabaran kerja dan pengiktirafan orang lain (Chapman dan Lowther, 1982). Kajian TQM ke **atas** kilang di Australia mendapati, kepuasan kerja berkait dengan penyertaan pekerja yang berubah-ubah adalah bergantung kepada tahap pekerjaan mereka. Perhubungan di antara penyertaan dan kepuasan kerja adalah secara bidirectional (Harber et. al., 1991). **Bagi** organisasi yang mengimplementasikan TQM termasuk organisasi sekolah, penglibatan pihak pentadbir amatlah diperlukan, pekerja diberi empowerment dan terlibat **sama** di dalam pembuatan keputusan serta komunikasi yang berkesan akan menyumbang kepada kepuasan kerja, kerjasama di antara rakan kerja serta mendapat kepercayaan daripada mereka (Chilton, 1996). Secara tidak **langsung** melalui **cara** di **atas** akan menggalakkan sifat terbuka dan motivasi di kalangan mereka tinggi (**Morrow, 1995**). Pentingnya komunikasi dapat dilihat melalui penilaian yang dibuat ke **atas** individu dengan **cara** menilai **cara-cara** individu berinteraksi **bagi** mencapai peluang integratif, kepuasan yang tinggi serta keuntungan dikongsi bersama (Pullins, 1996).

Rakan sebaya mampu merangsang seseorang ke arah mencapai kepuasan kerja (Lester, 1987). Faktor lain seperti peningkatan diri, kerja berkumpulan dan keyakinan diri boleh mengukur kepuasan kerja seseorang (Weiss, et. al. 1967).

Tidak ketinggalan **juga** faktor intrinsik dan ekstrinsik turut menyumbang ke arah kepuasan kerja (Dawis, 1968). Teori 2 faktor yang dikemukakan oleh Herzberg menekankan 2 faktor penting dalam menentukan motivasi seseorang, faktor **motivator/intrinsik** dan **hygiene/ekstrinsik** (Dundas, 1994). Faktor ekstrinsik lebih kepada persekitaran kerja seperti pencapaian, pekerjaan, pengiktirafan, tanggungjawab dan peluang untuk perkembangan sendiri manakala faktor intrinsik berkaitan dengan kerja yang dilakukan iaitu perhubungan interpersonal, polisi organisasi, keadaan tempat

kerja, pengawasan, status, keselamatan pekerjaan, gaji dan faedah yang diperolehi (Dundas, 1994).

Program latihan dapat **memberi** tindak balas terhadap perubahan yang berlaku di dalam maupun di luar institusi. Perubahan ataupun masalah **ini** dapat ditangani dan diatasi oleh individu yang telah menghadiri latihan. Program latihan sebaik  **mungkin** dirancang supaya mengambilkira aspek pedagogi, teknikal, pembaikpulihan bersesuaian dengan keperluan individu terutama latihan untuk pekerja baru atau yang baru berpindah, berlakunya perubahan di dalam teknologi, kursus untuk kenaikan pangkat serta untuk aktiviti peningkatan diri (Rostel dan Kladviko, 1988).

## **2.6 Faktor Demografi Dan Kepuasan Kerja**

Perkara seperti umur, jantina, tahap akademik dan pengalaman kerja boleh dijadikan pengukuran kepuasan kerja, tetapi ketiga-tiga faktor **ini** tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja (Armstrong, 1993). Penglibatan dan penyertaan **bagi** latihan dalam perkhidmatan di peringkat kebangsaan, jantina dan umur dijadikan faktor penentu pemilihan (Rush dan Wood, 1982). Ada pandangan yang mengajurkan tahap pengalaman guru dan minat adalah penting dan tepat untuk dijadikan kriteria pemilihan penyertaan latihan dalam perkhidmatan (Daresh, 1985). Tetapi **bagi** guru yang lebih dewasa dan berpengalaman mengatakan bahawa program latihan yang dijalankan adalah **sama** sahaja (Lowther and Choppard, 1985). Dari segi pembelajaran, umur tidak menjadi penghalang kerana pembelajaran guru adalah satu proses yang berterusan di sepanjang kerjaya mereka. Melalui tenaga kerja guru yang stabil, program pendidikan guru yang komprehensif dapat diteruskan dan menjadi keperluan yang mendadak (Scott, 1976).

Umur mempunyai hubungan yang **positif** dengan kepuasan kerja di kalangan guru sekolah (Lowther dan Coppard, 1985, ). Dalam Dillon (**1981**), Bents dan Howey mengkategorikan guru berpandukan umur.

Tahap pengalaman boleh dirujuk kepada tempoh perkhidmatan iaitu tahap 1 dan 2 tergolong **bagi** guru yang menjalani latihan sebelum perkhidmatan, tahap 3 **bagi** guru yang menjalani latihan selepas perkhidmatan sebagai Guru Sandaran Terlatih, tahap 4 guru yang telah mengajar antara 2 hingga 3 tahun, tahap 5 tempoh berkhidmat di antara 3 hingga 8 tahun dan tahap 6 **bagi** guru yang telah berkhidmat melebihi 8 tahun yang dianggap sebagai guru yang berpengalaman (**Yarger** dan Merten, 1980). **Guru-guru** yang berpengalaman didapati tidak **bermotivasi**. Motivasi guru yang berpengalaman yang terlibat dengan latihan dalam perkhidmatan **juga** berbeza dengan guru-guru **pada** kelima-lima tahap tersebut. Oleh yang demikian sebagai memulihkan semangat guru yang berpengalaman adalah penting untuk melibatkan mereka di dalam aktiviti penilaian profesional sebagai galakan untuk menonjolkan kerja mereka dan dapat **bersama-sama** berkongsi pengalaman (**Yarger** dan Met-tens, 1980).

Kajian mendapati guru lebih berpuashati dengan kerjaya mereka apabila pengalaman kerja mereka bertambah (Clarke, 1985). Kepuasan ini berkait dengan skala yang digunakan seperti kerja, gaji, pengawasan, rakan kerja dan kenaikan pangkat. Kemungkinan ini tidak benar kerana kebanyakan guru tidak minat dengan kerja mereka, kurang keyakinan disebabkan oleh pengawasan dan bosan dengan rakan kerja mereka (Clarke, et. al., 1985).

Walaupun bagaimanapun, dibuktikan bahawa wanita lebih berpuashati di dalam kerjaya mereka berbanding dengan lelaki (Chapman, 1983, Yusof, 1996). Ada kajian lain

mengatakan bahawa tiada perbezaan tahap kepuasan kerja di antara lelaki dan perempuan (Sharifah, 1994, Ghazali, 1979).

## **BAB TIGA**

### **METODOLOGI KAJIAN**

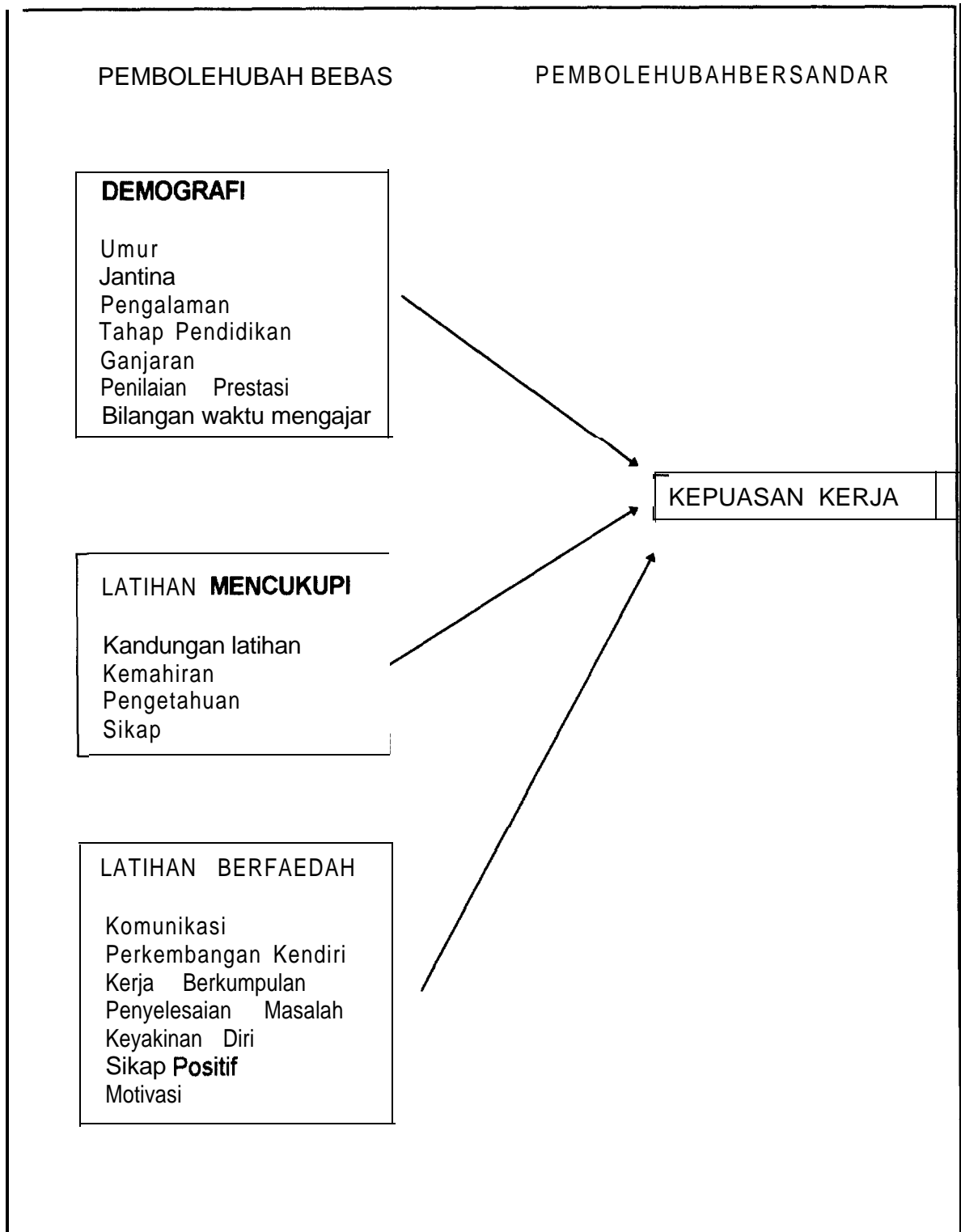
Bab ini mempersembahkan kerangka konseptual kajian yang akan digunakan di dalam kajian ini termasuklah definasi operasional, hipotesis kajian, populasi dan saiz sampel kajian, reka bentuk **soal** selidik, sumber data, kajian rintis dan ujian **reliabiliti**, tatacara analisa data.

Reka bentuk kajian adalah berdasarkan pengumpulan data primer dan kajian luar. Sampel dipilih adalah secara *simple random sampling*. Ujian rintis akan dibuat ke **atas** 30 responden di sekolah yang berada luar dari Zon Sentul. Data sebenar dipilih dan dikutip **atas** cadangan dan pertolongan Pengetua atau Penolong kanan Hal Ehwal **Murid**. Masa kajian luar dianggarkan untuk 2 minggu.

#### **3.1 Kerangka Konseptual Kajian**

Kerangka konseptual kajian direka bentuk berdasarkan ulasan karya di dalam **Bab**

2. Sila lihat Rajah 1.



Rajah 1 : Kerangka Konseptual

## 3.2 Pembolehubah Kajian

Dua pembolehubah yang terlibat dalam proses pengkajian ini, iaitu pembolehubah bersandar dan pembolehubah bebas.

### 3.2.1 Pembolehubah Bebas

Pembolehubah bebas pula merangkumi 3 aspek iaitu latihan koperasi mencukupi, latihan koperasi berfaedah dan faktor demografi terpilih. Latihan yang akan dikaji merupakan latihan di dalam perkhidmatan di kalangan guru koperasi.

Seseorang yang berkhidmat di dalam sesebuah organisasi **sama ada** mengikuti latihan berkaitan dengan **tugas** yang dilakukan, **tugas** yang akan dilakukan atau perkara yang berada di luar bidang tugasnya. Tujuan latihan adalah untuk meningkatkan kemahiran dan pengetahuan kakitangan tersebut. Latihan dalam perkhidmatan yang **ingin** dilihat adalah dari konteks mencukupi dan berfaedah.

#### 3.2.1.1 Latihan *koperasi* yang *mencukupi*

Latihan boleh berbentuk kursus, seminar ataupun bengkel yang diikuti oleh kakitangan sesebuah organisasi. Latihan merupakan satu proses yang berterusan. **Sama ada ia** mencukupi akan dilihat dari aspek kandungan latihan (content), kemahiran, pengetahuan dan sikap peserta.

Kajian ini membina **enam soalan** berkaitan dengan aspek latihan mencukupi. Antara perkara yang diambil kira adalah kandungan latihan kemahiran, pengetahuan dan

sikap peserta latihan. Pembolehubah **ini** diuji dalam bahagian kedua dari **soalan** 15 hingga 20 (6 **soalan**).

#### 3.2.1.2 Latihan *koperasi* yang berfaedah

Latihan dianggap berfaedah **bagi** peserta atau kakitangan yang telah mengikuti latihan sekiranya mereka dapat mengaplikasikan ilmu atau pengetahuan di tempat kerja. Faedah latihan boleh diuji di kalangan kakitangan yang telah mengikuti latihan melalui komunikasi, perkembangan sendiri, penyelesaian masalah, keyakinan diri, sikap yang **positif** dan motivasi.

Pembolehubah selanjutnya menguji peserta dengan 12 **soalan** bersangkutan dengan latihan berfaedah dari aspek komunikasi, perkembangan sendiri, kerja berpasukan, penyelesaian masalah, keyakinan diri, sikap **positif** dan motivasi. **Soalan** ini diuji di bahagian kedua **juga** mulai **soalan** 21 hingga **soalan** 32.

#### 3.2.7.3 *Demografi*

Faktor demografi yang dikaji adalah umur, jantina, pengalaman, tahap pendidikan, ganjaran, penilaian prestasi dan bilangan waktu mengajar. Kesemua perkara **ini** di selitkan di dalam **soal** selidik yang mengandungi 14 **soalan** di bahagian pertama.

#### 3.2.2 *Pembolehubah Bersandar*

Kepuasan kerja merupakan pembolehubah bersandar dalam kajian **ini**. Kepuasan kerja merupakan tindak balas emosi yang **positif** terhadap sesuatu kerja. Ia **juga**

merupakan komponen di dalam pemulihan kerja seseorang.

Antara faktor-faktor yang **ingin** dikaji berkaitan dengan kepuasan kerja adalah dari segi gaji, pekerjaan yang disandang, peluang kenaikan pangkat, pengiktirafan dan **empowerment**.

Pembolehkan kepuasan kerja diuji dengan 15 **soalan** yang terakhir (**soalan** 33 hingga 47) terdapat di bahagian ketiga. Sila lihat **Lampiran** 1 .

### 3.3 Hipotesis Kajian

Berasaskan kerangka konseptual kajian, beberapa hipotesis dibentuk, antaranya;

- H1** : Persepsi latihan mencukupi akan mempunyai hubungan yang **positif** dengan kepuasan kerja.
- H2** : Persepsi latihan berfaedah akan mempunyai hubungan yang **positif** dan signifikan dengan kepuasan kerja.
- H3** : Semakin meningkat umur guru semakin tinggi kepuasan kerja mereka.
- H4** : Semakin **banyak** tempoh perkhidmatan semakin tinggi kepuasan kerja.
- H5** : Bilangan waktu mengajar mempunyai hubungan yang **positif** dan signifikan dengan kepuasan kerja.

- H6 : Terdapat perbezaan yang signifikan mengenai kepuasan kerja di antara guru koperasi **lelaki** dan perempuan.
- H7 Terdapat perbezaan yang signifikan mengenai kepuasan kerja di antara tahap pendidikan guru koperasi.
- H8 Terdapat perbezaan yang signifikan mengenai kepuasan kerja guru koperasi dengan ganjaran yang diterima.
- H9 Terdapat perbezaan yang signifikan mengenai kepuasan kerja guru koperasi dengan penilaian prestasi guru.

#### **3.4 Populasi Dan Saiz Sampel Kajian**

Kajian ini dijalankan di sekolah-sekolah Menengah di sekitar Zon Sentul, Wilayah Persekutuan. Antara tempat yang dipilih adalah kawasan Sentul, kawasan Segambut dan kawasan Kepong yang berada di dalam lingkungan 10 km - 12 km dari Jabatan Pendidikan, Jalan Sultan Salahuddin, Wilayah Persekutuan. Terdapat lebih kurang 15 buah sekolah menengah di sekitar Zon Sentul, Wilayah Persekutuan.

Sekolah menengah yang dipilih hanyalah 11 buah yang kesemuanya mempunyai koperasi sekolah. 8 buah sekolah mempunyai koperasi yang sedang beroperasi, 1 koperasi sedang beroperasi tetapi belum didaftarkan, 1 koperasi baharu hendak ditubuhkan dan 1 koperasi yang beroperasi tetapi menyerahkan pengurusannya kepada kedai buku sekolah. Sila lihat Jadual 1.

Bilangan responden yang dikenalpasti adalah sebanyak 53 orang guru-guru koperasi. Pemilihan responden adalah secara *simple random sampling*. Bilangan sampel adalah berpandukan *rule of thumb* yang dikenali **juga** sebagai Kaedah Heuristik. Daripada 53 orang populasi, bilangan sampel yang diperlukan **sekurang-kurangnya** 46 orang. Jumlah **soal** selidik yang dapat dikumpul adalah sebanyak 59.

Jadual 1 : Taburan dan Jumlah Responden

BIL	NAMA SEKOLAH	Kawasan	Jumlah Diedarkan	Jumlah Dikembalikan
1	S.M. Maxwell	Sentul	6	6
2	S.M. Agama Kuala Lumpur	Kepong	2	1
3	SM. <b>Raja Abdullah</b>	Segambut	5	5
4	S.M. La Salle	Sentul	3	2
5	SM. Convent (P)	Sentul	4	4
6	S.M. Methodist Boys	Sentul	5	5
7	S.M. Perempuan Jalan Ipoh	Sentul	8	8
8	S.M. Seri Puteri	Sentul	6	6
9	S.M. Raja <b>Ali</b>	Segambut	7	7
10	S.M. Kepong Baru	Kepong	5	5
11	S.M. Manjalara	Kepong	2	2
Jumlah			53	51

### 3.5 Reka Bentuk **Soal Selidik**

Satu set **soal** selidik yang dibina telahpun dirangka untuk memuatkan maklumat berikut seperti **Lampiran 1**.

Bahagian 4 menyentuh faktor-faktor demografi **bagi** mengumpul maklumat peribadi responden. Bentuk **soalan** mempunyai variasi seperti berikut;

- 1) Bentuk **soalan** Skala Nominal digunakan untuk jantina;  
Lelaki (1) Perempuan (2).
  
- 2) Bentuk **soalan** Skala Ordinal;
  - a) Tahap pendidikan (Ijazah, diploma, STPM, SPM)
  - b) Penilaian Prestasi (Melintang, Menegak, Mendatar)
  
- 3) Bentuk **soalan** Skala Nisbah (*ratio*) digunakan untuk **soalan** berbentuk open-ended,
  - a) Umur
  - b) Bilangan waktu mengajar
  - c) **Tempoh** perkhidmatan
  - d) Ganjaran
  
- 4) **Soalan** bentuk Skala *Interval* menggunakan Skala *Likert* 5 aras dibina berasaskan ubahsuai pengukuran mengenai;
  - a) latihan mencukupi memuatkan 6 **soalan**
  - b) latihan berfaedah mengandungi 12 **soalan**, dan
  - c) kepuasan kerja merangkumi 15 **soalan**.

**Soalan** bentuk skala *Likert* 5 aras berasaskan item yang telah diubahsuai mengenai latihan mencukupi **adalah** berpandukan Koning 1993, latihan **berfaedah** mengikut Garavan dan Cinneide, 1994 manakala kepuasan kerja dicipta oleh Chalykoff dan Kochan, 1989. Sila lihat **Lampiran 1**.

### 3.6 Sumber Data

Dalam kajian ini data yang diedarkan kepada guru-guru koperasi menengah di Zon sebanyak 53 set borang selidik . Tempoh dua minggu diberikan kepada pihak sekolah untuk mengumpulkan kembali borang soal selidik yang telah diisi. Atas pertolongan Pengetua ataupun Penolong Kanan Hal Ehwal Murid di sekolah masing-masing, pengkaji tidak menghadapi banyak masalah semasa pengutipan data dilakukan.

Jadual di bawah menunjukkan ringkasan pulangan soal selidik sebenar yang dilakukan ke atas 11 buah sekolah yang dipilih.

Jadual 2 : Pulangan soal selidik

EDARAN	JUMLAH DIKEMBALIKAN	%	JUMLAH TIDAK DIKEMBALIKAN	%	JUMLAH BOLEH GUNA PAKAI	%
53	51	96.2	2	3.8	51	100

### 3.7 Kajian Rintis Dan Ujian Reliabiliti

Kajian rintis telahpun dilaksanakan untuk menguji soal selidik yang telah dibina s samada sesuai atau tidak. Kajian rintis boleh digunakan untuk membuat analisa reliabiiti dan ketekalan untuk menunjukkan elemen-elemen yang diukur. Melalui

analisa reliabiliti, sekiranya *Alpha* menghampiri 1 maka *internal reliability* adalah tinggi. Nilai yang kurang dari 0.6 **dianggap lemah**. **Keperluan** minima yang harus dipenuhi **adalah** 0.6 ke **atas**. Item yang kurang daripada nilai 0.6 akan digugurkan.

Ujian rintis dilakukan ke **atas** 30 orang guru daripada 5 buah sekolah; S.M. Padang Tembak (Zon Pudu, W.P.), S.M. Perempuan Bandaraya (Zon Pudu, W.P.), SM. **Alam** Shah (Zon Pudu, W.P.) S.M. Selayang Bahru (Daerah Gombak, Selangor), SM. **Taman** Selayang (Daerah Gombak, Selangor). Pemilihan dilakukan ke **atas** guru-guru koperasi yang dicadangkan oleh **Penolong** Kanan HEM.

**Analisis** reliabiliti boleh **dilihat seperti** **Jadual** 3.

Jadual 3 : **Analisis** Reliabiliti (Cronbachs Alpha)

Pembolehubah	Item	Cronbachs Alpha
1. Latihan Mencukupi (d1)	6	0.8592
2. Latihan Betfaedah (d2)	12	0.9595
3. Kepuasan kerja (d3)	15	0.6130

Berdasarkan nilai *cronbachs alpha* yang **agak** tinggi, **soal selidik** ini boleh digunakan untuk **kajian sebenar**. Penemuan **mengesahkan** penggunaan **soal selidik** ini.

### 3.8 Tatacara Analisa Data

Hasil daripada kajian rintis ini kesemua data dianalisis dan maklumat statistik yang diperolehi adalah dalam bentuk diskriptif dan juga secara *inferential*.

#### 3.8.1 Statistik Diskriptif

Di antara analisis diskriptif yang digunakan ialah kekerapan, min dan peratus.

#### 3.8.2 Statistik inferensi

Statistik inferensi yang digunakan termasuklah Korelasi Pearson, Kaedah Regresi, Ujian T dan Analisis Varian (*Anova*). Statistik ini digunakan untuk menguji 9 hipotesis kajian. Alat-alat pengukuran dianggap fleksibel dan banyak digunakan oleh pengkaji terdahulu untuk melihat perkaitan antara pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar.

##### 3.8.2.1 Analisis korelasi dan regresi

###### 1) Analisis korelasi

Korelasi *Pearson* digunakan bagi soalan berbentuk interval dan nisbah di dalam menguji hipotesis H1, H2, H3, H4, dan H5, untuk melihat keteguhan hubungan yang signifikan diantara satu pembolehubah dengan pembolehubah yang lain.

Keteguhan antara pembolehubah-pembolehubah ditentukan dengan menggunakan indeks keteguhan yang dikenali sebagai pekali korelasi,  $r$ . Nilai korelasi akan menunjukkan sejauh **mana** keteguhan hubungan pembolehubah. Sebagai indeks, nilai korelasi adalah di antara negatif satu dan **positif** satu ( $-1 < r < 1$ ). Hubungan di antara pembolehubah-pembolehubah **sangat** teguh jika pekali korelasi menghampiri  $-1$  atau  $+1$ . Tanda **positif** menunjukkan arah yang serupa di antara ubahan nilai di dalam satu pembolehubah dengan ubahan nilai pembolehubah yang lain. Tanda negatif menunjukkan arah yang **songsang** di antara kedua-dua nilai pembolehubah yang berkait. (Mohd., 1990).

## 2) Analisis Regresi

**Analisis** regresi ialah kajian mengenai kekuatan perhubungan antara pembolehubah-pembolehubah yang berkaitan. Ia akan digunakan untuk **soalan-soalan** berbentuk interval dan nisbah. Tujuan **analisis** regresi adalah untuk menganggar nilai sesuatu pembolehubah daripada nilai pembolehubah lain yang berkaitan **sama ada** nilai pembolehubah lain diketahui atau diandaikan. Di dalam **analisis** regresi, **kita** meramal berapakah sumbangan sesuatu pembolehubah kepada pembolehubah lain yang berkaitan. Oleh yang demikian **kita** hanya meramal berapakah sumbangan pembolehubah yang dikaji iaitu pembolehubah tak bersandar. Dengan lain perkataan **kita ingin** tahu **tentang** sejauh **mana** pertalian linear di antara pembolehubah-pembolehubah tak bersandar dengan pembolehubah bersandar yang dinyatakan dalam bentuk persamaan linear seperti di bawah.

Persamaan linear Regresi digunakan dengan membentuk Model Linear Regresi seperti di bawah.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + U \dots \dots \dots (1)$$

Pembolehubah yang terlibat diwakili oleh;

Y = Kepuasan kerja

a = **konstan/pemalar**

**b1 - b5** = parameter-parameter garis

x1 = Latihan mencukupi

x2 = Latihan berfaedah

x3 = Umur

x4 = Tempuh perkhidmatan

x5 = Bilangan waktu mengajar

U = Ralat Piawai

### 3.8.2.2 Ujian *T* dan **analisis varian(Anova)**

**Bagi** hipotesis **H6**, jantina, yang memerlukan perbandingan ke **atas** min pembolehubah yang mempunyai sub kumpulan 2 atau kurang iaitu untuk skala nominal maka ujian *T* akan digunakan. **Bagi** hipotesis **H7, H8, dan H9**, untuk **soalan** skala nisbah yang mengandungi min angkubah sub kumpulan yang lebih daripada 2, **analisis** varian (**Anova**) digunakan. Hasil daripada kaedah ujian *T* dan **Anova** menunjukkan **sama ada** min **bagi** setiap kumpulan itu mempunyai perbezaan

signifikan di antara satu **sama** lain. (Sekaran, 1992). Untuk tujuan **analisis** Kaedah **Stepwise** digunakan **bagi** mendapatkan maklumat yang diperlukan.

#### *3.8.2.3 Pam signifikan*

**Paras** signifikan dalam kajian ditentukan **pada paras** kurang daripada 0.05. Signifikan **pada paras** ini diterima untuk sampel yang **kecil** (Sekaran, 1992). Hipotesis yang tidak diterima membuktikan bahawa pembolehubah bebas tidak mempunyai perbezaan signifikan ataupun mempunyai hubungan **positif** dengan pembolehubah bersandar **pada paras** keyakinan sekurang-kurangnya 95%. **Bagi** hipotesis yang diterima membuktikan bahawa angkubah bebas mempunyai perbezaan yang signifikan dengan angkubah bersandar **pada paras** keyakinan 95%.

## BAB EMPAT

### HASIL KAJIAN

#### 4.1 Ujian Reliabiliti Kajian

Data skala interval yang diperolehi daripada kajian yang telah dijalankan adalah seperti Jadual 4. Dapatan kajian daripada data yang dipungut memaparkan peningkatan dalam nilai *cronbach alpha* berbanding dengan penemuan rintis. Ini menunjukkan **soalan-soalan** adalah konsisten dan boleh diterima pakai untuk tujuan kajian.

Jadual 4 : Hasil Ujian Realibiliti Kajian (N = 53)

Pembolehubah	Item	Cronbachs Alpha
Latihan Mencukupi	6	0.8702
Latihan Berfaedah	12	0.9152
Kepuasan Kerja	15	0.8734

#### 4.2 Analisis Profil Responden Kajian

Berikut merupakan latar belakang responden berdasarkan faktor demografi yang diuji.

#### **4.2.1 Jantina Responden**

Rajah 2 menunjukkan 9 orang (17.6%) terdiri daripada guru lelaki manakala selebihnya terdiri daripada guru perempuan.

#### **4.2.2 Tahap Akademik Responden**

Daripada Rajah 3, guru berijazah merangkumi jumlah terbesar seramai 42 orang (82.4%), Ijazah dengan pendidikan - 2 orang (3.9%) pemegang diploma sebanyak 1 orang (2.0%) STPM seramai 2 orang (3.9%) dan selebihnya terdiri daripada 4 orang (7.8%) berkelulusan SPM.

#### **4.2.3 Penilaian Prestasi**

Daripada Rajah 4, jelas menunjukkan bahawa guru koperasi yang mendapat pergerakan gaji secara menegak hanya 2 orang (3.9%) manakala 49 orang (96.1%) sekadar mendatar sahaja.

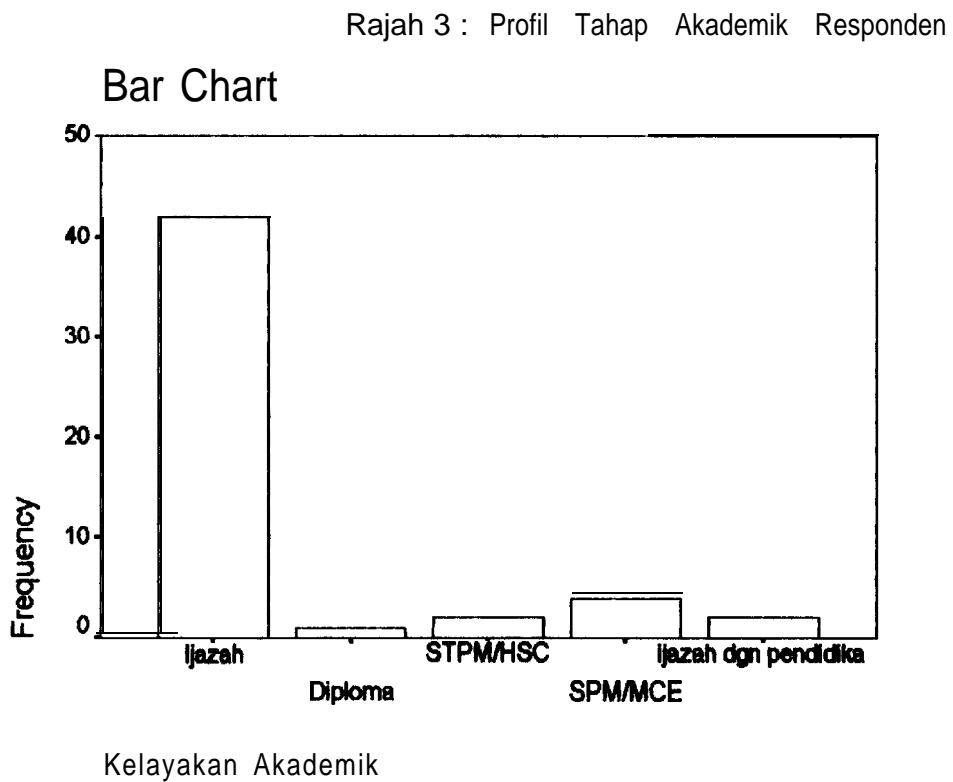
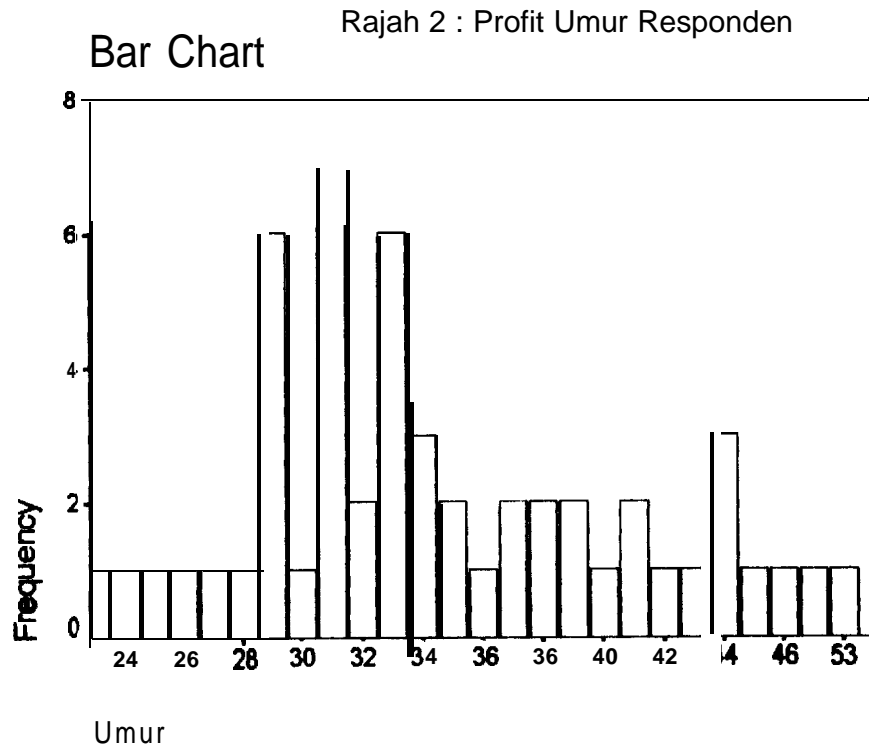
#### **4.2.4 Umur**

Jadual 5 memaparkan umur responden yang terendah adalah 24 tahun, tertinggi 53 tahun manakala purata umur adalah 35 tahun.

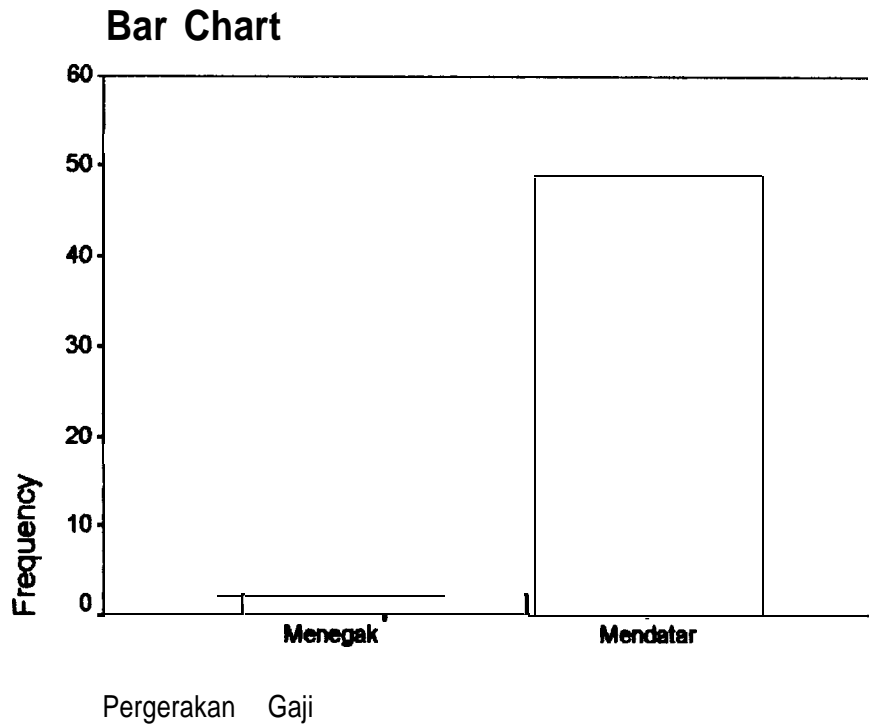
#### **4.2.5 Tempoh Perkhidmatan**

Jadual 5 menggambarkan bahawa jangka masa berkhidmat paling **rendah** adalah 2

tahun dan yang paling lama berkhidmat adalah 29 tahun manakala purata perkhidmatan adalah 10 tahun.



Rajah 4 : Profil Penilaian Prestasi Responden



#### 4.2.6 *Bilangan Waktu Mengajar*

Bilangan waktu mengajar paling sedikit sebanyak 10 waktu, paling **banyak** 29 waktu manakala purata waktu mengajar adalah 23 waktu. Lihat Jadual 5.

#### 4.2.7 *Ganjaran*

Ganjaran berbentuk elaun guru koperasi yang paling **rendah** adalah **RM0.00** manakala yang paling tinggi diterima adalah RM60.00 dan purata ganjaran diterima adalah RM3.50. Manakala ganjaran berbentuk emolumen yang paling **rendah** **RM0.00**, yang paling tinggi RM300.00 dan puratanya RM14.00.

Jadual 5 : Nilai Purata, Min., Max., bagi Umur, Tempoh Perkhidmatan, Bilangan Waktu Mengajar dan Ganjaran.

Pembolehubah	Purata	Min.	Max.
1. Umur (tahun)	35	24	53
2) Tempoh perkhidmatan (tahun)	10	2	29
3) Bilangan waktu mengajar	23	10	29
4) Ganjaran - elaun guru koperasi(RM)	3.50	0.00	60.00
▪ emolumen (RM)	14.00	0.00	300.00

#### ***4.2.8 Kepuasan Kerja Di Kalangan Guru-guru Koperasi***

Guru-guru koperasi didapati lebih ramai yang tidak berpuashati dengan bebanan **tugas** sebagai guru koperasi berbanding dengan mereka yang berpuashati. Sila lihat Jadual 6. **Soalan** dibina berpandukan pengukuran oleh Garavan dan Cinneide, 1994.

#### **4.3 Ujian Hipotesis**

Jadual6 : Kekerapan Dan Peratus **Bagi** Kepuasan Kerja  
Di Kalangan guru-guru Koperasi

Bilangan <b>soalan</b> Kepuasan kerja	Tidak Puas Hati		Berpuashati	
	Kekerapan	Peratus	Kekerapan	Peratus
1) Your <b>Job</b> - <b>soalan</b> 33	<b>28</b>	<b>54.9</b>	<b>23</b>	<b>45.1</b>
- <b>soalan</b> 34	<b>23</b>	<b>45.1</b>	<b>28</b>	<b>54.9</b>
- <b>soalan</b> 35	<b>41</b>	<b>80.4</b>	<b>10</b>	<b>19.6</b>
2) Your Pay - <b>soalan</b> 36	<b>40</b>	<b>78.4</b>	<b>11</b>	<b>21.6</b>
- <b>soalan</b> 37	<b>45</b>	<b>88.2</b>	<b>6</b>	<b>11.8</b>
- <b>soalan</b> 38	<b>45</b>	<b>88.2</b>	<b>6</b>	<b>11.8</b>
3) <b>Promotion</b> - <b>soalan</b> 39	<b>28</b>	<b>54.9</b>	<b>23</b>	<b>45.1</b>
- <b>soalan</b> 40	<b>35</b>	<b>68.6</b>	<b>16</b>	<b>31.4</b>
- <b>soalan</b> 41	<b>35</b>	<b>68.6</b>	<b>16</b>	<b>31.4</b>
4) <b>Recognition</b> - <b>soalan</b> 42	<b>17</b>	<b>33.3</b>	<b>34</b>	<b>66.7</b>
- <b>soalan</b> 43	<b>12</b>	<b>23.5</b>	<b>39</b>	<b>76.5</b>
- <b>soalan</b> 44	<b>22</b>	<b>43.1</b>	<b>29</b>	<b>56.9</b>
5) <b>Empowerment</b> - <b>soalan</b> 45	<b>13</b>	<b>25.5</b>	<b>38</b>	<b>74.5</b>
- <b>soalan</b> 46	<b>13</b>	<b>25.5</b>	<b>38</b>	<b>74.5</b>
- <b>soalan</b> 47	<b>18</b>	<b>35.3</b>	<b>33</b>	<b>64.7</b>
PURATA	<b>28</b>	<b>54.2</b>	<b>23</b>	<b>45.8</b>

#### 4.3.1 Penemuan Analisis Korelasi Pearson

**Analisis** korelasi yang dijalankan untuk menguji hipotesis di bawah;

H1 : Persepsi latihan mencukupi akan mempunyai hubungan yang **positif** dan signifikan dengan kepuasan kerja.

H2 : Persepsi latihan berfaedah akan mempunyai hubungan yang **positif** dan signifikan dengan kepuasan kerja.

H3 : Semakin meningkat umur guru semakin tinggi kepuasan kerja mereka.

H4 : Semakin **banyak** tempoh perkhidmatan semakin tinggi kepuasan kerja.

H5 : Bilangan waktu mengajar mempunyai hubungan yang **positif** dan signifikan dengan kepuasan kerja.

**Analisis** Korelasi Pearson dibuat ke **atas** latihan koperasi mencukupi, latihan koperasi berfaedah, umur, tempoh perkhidmatan dan bilangan waktu mengajar. Ringkasan **analisis** adalah seperti dalam Jadual 7.

Daripada 15 korelasi, hanya 5 sahaja yang signifikan **pada** 0.01. Daripada 5 yang signifikan hanya 2 yang berkaitan dengan hipotesis yang diuji iaitu latihan berfaedah dengan kepuasan kerja, dan bilangan waktu mengajar dengan kepuasan kerja.

Korelasi latihan berfaedah dengan kepuasan kerja yang menguji hipotesis, H2, merupakan korelasi yang **positif**. Kekuatannya (45.6%) adalah sederhana (*moderately strong*). Ini **bermakna** semakin **banyak** latihan berfaedah dihadiri semakin tinggi kepuasan kerja dicapai. Oleh yang demikian hipotesis H2 disokong.

Korelasi bilangan waktu mengajar dengan kepuasan kerja menunjukkan korelasi yang negatif. Kekuatannya (33.6%) adalah sederhana. Oleh yang demikian semakin **banyak** bilangan waktu diajar semakin **rendah** tahap kepuasan kerja. Hipotesis H5, disokong.

Melalui ujian korelasi didapati latihan mencukupi dengan kepuasan kerja (H1), Umur dengan kepuasan kerja (H3) dan tempoh perkhidmatan dengan kepuasan kerja (H4) adalah tidak signifikan, maka korelasi ketiga-tiga hipotesis H1, H3, dan H4 tidak disokong maka tidak boleh tolak Ho.

Jadual 7 : Korelasi Pearson antara Latihan Mencukupi, latihan berfaedah, kepuasan kerja, Umur, Tempoh Perkhidmatan dan Bilangan Waktu Mengajar

	Latihan Mencukupi	Latihan Berfaedah	Kepuasan Kerja	Umur	Khidmat	Bilajar
Pearson Correlation Latihan Mencukupi	1 .000					
Latihan Berfaedah	-.198	1 .000				
Kepuasan Kerja	-.083	.456**	1 .000			
Umur	.044	.082	.046	1 .000		
Khidmat	.059	.106	.068	.940	1 .000	
Bilajar	.076	-.183	-.336**	-.446**	-.508**	1 .000

\* p < .05

\*\* p < .01

\*\*\* p < .001

### 4.3.2 Penemuan Analisis Regresi

Melalui Jadual 8, model konseptual yang memaparkan penentu (*predictors*) dan pemalar (constant) boleh dibentuk regresi linear seperti di bawah;

$$Y = 31.509 + 0.513 \text{Latihan berfaedah} - 0.450 \text{ Bilangan Waktu mengajar} + 7.5897 \dots\dots\dots (2)$$

Hasil penemuan, latihan berfaedah dan bilangan waktu mengajar menyumbang secara signifikan kepada kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahawa hanya 2 angkubah bebas yang boleh dimasukkan di dalam persamaan regresi linear.

R square menunjukkan nilai lebih kurang .274 @ 30.0% menyumbang kepada latihan berfaedah dan bilangan waktu mengajar manakala 70.0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang belum lagi dikaji oleh kajian lain. Pembolehubah-pembolehubah yang menyumbang terdiri daripada latihan berfaedah, 21%, dan bilangan waktu mengajar, 7%. Maka hipotesis H2, disokong iaitu latihan berfaedah memberi kepuasan kerja dan hipotesis H5, bilangan waktu mengajar, disokong.

Maka hipotesis H2, disokong iaitu latihan berfaedah memberi kepuasan kerja. Bagi hipotesis H0, juga disokong iaitu bilangan waktu mengajar mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja.

Hanya 2 pembolehubah yang signifikan **pada**  $p < 0.01$  dengan latihan berfaedah (0.513) manakala bilangan waktu mengajar signifikan **pada**  $p < 0.05$  (0.267) tetapi yang paling tinggi sumbangannya adalah latihan berfaedah.

$t$  untuk latihan berfaedah adalah 3.261 dan signifikan **pada**  $p < 0.01$ .  $t$  untuk bilangan waktu mengajar adalah -2.093 dan signifikan **pada**  $p < 0.05$ . Kedua-duanya merupakan penentu (*predictors*) yang signifikan kepada kepuasan kerja.

Kekuatan korelasi dapat dilihat melalui beta. Beta untuk latihan berfaedah dibaca 0.408 @ 40.8% untuk bilangan waktu mengajar dibaca -0.262 @ -26.2%. Kekuatan untuk latihan berfaedah adalah sederhana kuat manakala **bagi** bilangan waktu mengajar pula dianggap lemah.

Arah atau haluan perhubungan dapat dikenalpasti berpandukan nilai beta. Latihan berfaedah nilai beta (0.408) adalah **positif** maka pembolehubah berubah dengan arah (*direction*) yang **sama**. **Bagi** bilangan waktu mengajar nilai beta (-0.262) adalah negatif maka arahnya bertukar secara songsang. **Ini bermakna** jika bilangan waktu mengajar **banyak**, kepuasan kerja guru koperasi akan **menurun**.

**Durbin-Watson (DW)** menghampiri 2.0 menunjukkan ketiadaan kolineariti (*absence of collinearity*). Ia adalah **reliable** **pada** 1.765 yang menghasilkan *positive auto-correlation*.

f- dalam **Anova** melebihi kosong,  $F > 0$ , **ini** menandakan **ia** tidak signifikan maka model **ini** dianggap lemah.

**Jadual 8 : Model Regresi *Stepwise***

Pembolehubah	R	R sq.	R sq. Chang	B	Beta	T	Sig. T
Lat. faedah (D2)	.456	.208	.208	.513	.408	3.261	.002
Bilajar	.523	.274	.066	-.450	-.262	-2.093	.042
Constant				31.509		3.268	.002
Constant, D2, Bit. ajar(model2)	.523		.066				

Angkubah Bersandar = D3 (Kepuasan kerja)

$$R^2 = .274$$

$$N = 51$$

$$F = 9.057 \quad \text{Sig. F} = .000$$

$$DW = 1.765$$

### **4.3.3 Penemuan Analisis Ujian T**

Hipotesis yang diuji meliputi;

**H6** : Terdapat perbezaan yang signifikan mengenai kepuasan kerja di antara guru lelaki dan perempuan.

Kaedah ujian T digunakan untuk menguji hipotesis H6. Hipotesisi **H6** menunjukkan nilai  $p > 0.05$  (.388) dengan  $df = 49$  bermaksud ia tidak signifikan maka tidak boleh terima

hipotesis **H5** kerana tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja antara lelaki dan wanita. Hipotesis, **H6** tidak disokong. Ringkasan keputusan ujian T seperti **Jadual 9**.

**Jadual 9** : Keputusan Ujian T mengikut kumpulan Jantina

Jantina	N	Purata	Std. Deviation	Std. Error Mean	Sig. t
K. Kerja Lelaki	<b>9</b>	43.1111	8.5359	2.8453	0.388
Perempuan	42	45.9048	8.7619	1.3520	

#### **4.3.4 Penemuan Analisis Anova**

Hipotesis yang diuji terdiri daripada;

**H7** : Terdapat perbezaan yang signifikan mengenai kepuasan kerja di antara tahap pendidikan guru koperasi.

**H8** : Terdapat perbezaan yang signifikan mengenai kepuasan kerja guru dengan ganjaran yang diterima.

**H9** : Terdapat perbezaan yang signifikan mengenai kepuasan kerja guru dengan penilaian prestasi guru.

Hasil kajian mendapati ujian ke **atas** **H7**, **H8**, dan **H9** adalah tidak signifikan **pada**  $p < 0.05$ , seperti dalam Jadual 10. Oleh yang demikian tidak boleh gugur **HA**, terima  $H_0$ , di **mana** tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja dengan ganjaran, tahap pendidikan dan pergerakan gaji. Hipotesis **H7**, **H8** dan **H9** tidak disokong.

Jadual 10 : Keputusan Ujian Anova ke atas Ganjaran, Tahap Pendidikan dan Pergerakan Gaji.

	F	Sig. F
Ganjaran - Elaun	.634	.865
Ganjaran - Emolumen	.903	.595
Kelayakan Akademik	.632	.866
Pergerakan Gaji	.418	.981

## BAB LIMA

### PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

#### 5.1 Pefbincangan

Tinjauan yang dibuat ke **atas** angkubah-angkubah adalah untuk menguji hipotesis yang telah memaparkan hasil dapatan kajian seperti di Bab **Empat**. Bahagian ini **cuba** mengimbas kembali kenapa keadaan berikut berlaku berasaskan penemuan, pengalaman pengkaji dan wawancara dengan responden serta pegawai dari Jabatan Pembangunan Koperasi (JPK), Wilayah Persekutuan.

##### ***5.1.1 Kepuasan Kerja Di Kalangan Guru-guru Koperasi***

Tinjauan sejauh **mana** guru-guru koperasi merasa puas **hati** apabila bertugas dalam koperasi sekolah dibuat dan didapati lebih ramai yang tidak berpuashati berbanding dengan yang berpuashati. Kemungkinan guru-guru merasa tidak seronok bekerja disebabkan mereka tidak mendapat pengiktirafan daripada pihak pentadbir, tidak **ada** ganjaran yang diterima maka mereka tidak **ada** motivasi untuk bekerja dengan sepenuh **hati**, dan mereka tidak dihargai sebagai guru koperasi. Kajian **Dingman**, 1995,

bersetuju dengan sebab-sebab tersebut. Pentadbir tidak boleh mengharapkan **guru-guru** koperasi menitikberatkan akan peningkatan prestasi sekiranya pihak pentadbir sendiri tidak mengambil **berat tentang** pencapaian mereka (Melohn, 1995).

### ***5.1.2 Pembolehubah Yang Menunjukkan Perbezaan Dan Signifikan Dengan Kepuasan Kerja.***

- 1) Hubungan antara latihan koperasi berfaedah dengan kepuasan kerja

**Menurut** hasil kajian, latihan berfaedah didapati mempunyai hubungan yang **positif** dengan kepuasan kerja (Hz). Kemungkinan guru-guru koperasi memandang **positif** akan faedah latihan yang boleh membantu mereka di dalam menjalankan **tugas** selain daripada **tugas-tugas** koperasi yang dilakukan. Secara tidak **langsung** guru merasa lebih **yakin**, bertambah minat, bermotivasi dan dapat beketja dengan lebih baik di **mana** akan datang untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. **Ini** dapat membawa kepuasan kerja jika guru-guru koperasi amnya bekerja dalam satu kumpulan yang **ada** kata sepakat. Ramai guru koperasi sedar akan pentingnya latihan kerana **ia** akan meningkatkan perkembangan sendiri, mampu menyelesaikan masalah, bertambah **yakin** (Weiss, et. al., 1967), meningkatkan motivasi (Morrow, 1995). **Latihan juga** dapat menarik minat pekerja untuk bekerja dengan lebih **lama** (Marx, 1995). Melalui kerja berkumpulan, pekerja akan **bertambah yakin** dan kepuasan kerja bertambah (Kinsey, 1995, Arkin, 1995).

- 2) Hubungan bilangan waktu mengajar dengan kepuasan kerja.

Melalui ujian hipotesis **H5**, Bilangan waktu mengajar mempunyai hubungan yang

negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Ini bermakna semakin **banyak** waktu diajar, kepuasan kerja **menurun**. Dalam situasi sebenar **tugas** mengajar adalah **tugas** utama manakala **tugas** koperasi merupakan **tugas** sampingan. **Pada** dasarnya bebanan **tugas** telah bertambah,  **mungkin** guru-guru koperasi merasa **tertekan** dengan **tugas** yang perlu dilakukan oleh itu mereka tidak mendapat kepuasan kerja. Ada yang buktikan bahawa staf akademik tidak berpuashati sekiranya bebanan **tugas** mereka bertambah (Ferguson, 1995). Tambahan **pula**, Maktab Kerjasama Malaysia melaporkan bahawa pengurusan koperasi telah tergendala kerana guru-guru dibebankan dengan **tugas-tugas** sekolah (Utusan Malaysia, 1992).

### ***5.1.3 Pembolehubah Yang Tidak Menunjukkan Perbezaan dan Signifikan Dengan Kepuasan Kerja***

1) Latihan koperasi mencukupi dengan kepuasan kerja

Didapati kepuasan kerja tidak terjejas oleh latihan mencukupi (H<sub>1</sub>) . Ini menunjukkan guru-guru koperasi sekolah tidak berminat untuk menghadiri latihan koperasi **atas alasan** latihan tidak dianggap penting, latihan dianggap membebankan, dan tidak mendapat perhatian daripada pengetua sebaliknya pengetua hanya mengharapkan panggilan yang dibuat oleh pihak penganjur sahaja. Ini disokong oleh kajian Jones, 1995. Keadaan ini menyokong kata-kata Hunt (1978) dalam Silver dan Moyle, iaitu latihan sebagai hiburan tidak sihat.

Tetapi untuk menyertai latihan, sikap acuh tak acuh **serta** bersikap sombong, dan menganggap latihan yang diadakan adalah **sama** sahaja terutama di kalangan guru senior ataupun **ada** kemungkinan bercanggah dengan program sekolah menyebabkan

mereka tidak menghadiri latihan. Pegawai dari JPK mengatakan bahawa latihan atau bengkel yang dianjurkan tidak mendapat sambutan sepenuhnya daripada guru-guru koperasi di Wilayah Persekutuan. Kehadiran lazimnya tidak memenuhi kuota yang ditetapkan. Ada kalanya pihak pentadbir hanya sekadar melaksanakan arahan dasar ataupun tidak mengambil **berat langsung** akan koperasi sebaliknya hanya bergantung kepada penyeliaan JPK semata (Wawasan, 1996). Oleh yang demikian latihan koperasi dalam perkhidmatan tidak dititikberatkan sebagaimana latihan dalam perkhidmatan lain anjuran JPN ataupun di peringkat sekolah.

## 2. Hubungan faktor demografi dengan kepuasan kerja

Faktor demografi (umur, jantina, pengalaman, tahap pendidikan, ganjaran, penilaian prestasi) menunjukkan tidak **ada** hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Ini bermakna **mana-mana** faktor demografi tidak akan menjejaskan kepuasan kerja **guru-guru** koperasi. Ada kemungkinan 70% pembolehubah-pembolehubah lain dalam linear regresi boleh menyumbang kepada kepuassan kerja seperti sikap guru, harga diri (**self esteem**), motivasi, ganjaran, hubungan dan pengawasan dengan pentadbir, budaya penyayang.

### *Umur dan tempoh perkhidmatan*

Umur dan tempoh perkhidmatan tidak signifikan dengan kepuasan kerja kerana dirasakan bahawa kepuasan kerja tidak dikaitkan antara tempoh perkhidmatan dengan sistem ganjaran untuk dijadikan satu pengukuran. Tempoh perkhidmatan guru melambangkan usia dan pengalaman mereka. Oleh yang demikian guru yang **lama** bekerjapun tidak akan merasa puas. Didapati umur (H3) dan tempoh perkhidmatan (H4)

tidak menjejaskan kepuasan kerja (Bovis, 1990, Mortimer dan Lorence, 1979, Lowther, 1985, Clark Robert, 1985, Daresh, 1985, Burello, 1982, Macula, 1998).

Kepuasan kerja tidak bergantung kepada umur guru koperasi. Boleh jadi guru-guru koperasi, tidak mengira usia untuk memperolehi kepuasan antara sebabnya **seperti** minat, personaliti, terlibat dalam pembuatan keputusan, perhubungan dan pengawasan yang baik dengan pihak pengurusan **serta** komunikasi berkesan berlaku. Ini disetujui oleh Tang dan Fuller, 1995. Dibuktikan **juga** bahawa komunikasi dan penglibatan pihak pengurusan menyumbang kepada peningkatan kepuasan kerja (Bolton, 1995).

#### *Jantina*

Hipotesis **H6** iaitu tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara jantina dengan kepuasan kerja bermakna **ia** tidak menyumbang kepada kepuasan kerja. Besar kemungkinan guru-guru koperasi baik lelaki maupun perempuan faham akan objektif organisasi dan target pencapaian dan seronok dengan kerja kumpulan yang **ada**. Sharifah, 1994 dan Ghazali, 1979 menampilkan bahawa tiada perbezaan tahap kepuasan kerja guru mengikut jantina.

#### *Tahap Akademik*

Kategori guru berpandukan kelayakan akademik tidak mempunyai perbezaan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Menurut Macula, 1998, kepuasan kerja tidak tejejas oleh tahap pendidikan. Kemungkinannya, sikap guru berkenaan yang mempunyai objektif sendiri yang dianggap satu perkara yang abstrak, nilai diri guru dan **cara** pentadbir melayani guru koperasi menyumbang kepada kepuasan kerja. Harga diri

guru boleh melambangkan sejauh **mana** kepuasan kerja yang dikecapi oleh guru berkenaan berdasarkan mutu kerja yang dihasilkan (**Kacmar, 1997**). Pekerja tidak berpuashati dan tidak gembira walaupun mereka menjawat jawatan yang tinggi kerana kelayakan akademik yang tinggi disebabkan layanan buruk yang diterima daripada majikan mereka (Dingman, 1995).

### *Ganjaran dan penilaian prestasi*

Melalui dapatan ini, ganjaran dan penilaian prestasi sekali **lagi** tidak menunjukkan perbezaan dan signifikan dengan kepuasan kerja walaupun realitinya ganjaran dan penilaian prestasi **amat** menentukan kepuasan kerja seseorang. Tetapi mengikut teori Hirarki Keperluan **Maslow**, semakin tinggi tingkat pekerjaan seseorang, ganjaran wang tidak menentukan kepuasan kerja seseorang (Dundas, 1994). Hirarki Keperluan di tahap yang tinggi dapat dipuaskan dengan kerja yang mencabar yang memerlukan kreativiti, peluang untuk perkembangan sendiri.

## **5.2 Implikasi Daripada Penemuan Terhadap Pengurusan**

Hasil daripada penemuan kajian, pengkaji dapat melihat implikasi yang boleh menyumbang kepada pengurusan sekolah.

1) Latihan yang tidak mendapat sambutan di kalangan guru-guru koperasi perlu mendapat camputangan daripada pihak pengetua dan Penolong kanan HEM. Pengawasan **amat** perlu supaya prestasi koperasi mencapai objektif yang diharapkan di **samping** membuat keuntungan. Semua tenaga **perlu** digemblengkan supaya **cita-cita** dan prinsip koperasi tercapai.

2) Pentadbir **perlu** melayani pekerja dengan baik dan mengambil tahu akan kepentingan yang diperlukan, **belajar** melatih mereka **cara** bekerja dengan berkesan, dan yang penting adalah **belajar** memotivasikan mereka. Ganjaran wang tidak selalunya menjamin prestasi kerja yang baik. Terdapat faktor-faktor intrinsik dan ekstinsik yang dapat membantu memotivasikan guru. Komunikasi memainkan peranan yang berkesan kerana profesion perguruan **banyak** menggunakan komunikasi **verbal** dan **non-verbal**.

3) Umur dan tempoh berkhidmat melambangkan pengalaman seseorang dalam bidang-bidang yang diceburi. Mereka yang berpengalaman **bolehlah** melibatkan mereka di dalam pembuatan dasar, penyelesaian masalah dan kebebasan membuat keputusan di peringkat organisasi koperasi. Dengan **cara ini** guru koperasi yang senior akan merasa dihargai dan meningkatkan motivasi mereka.

4) Tidak kira guru lelaki atau perempuan mereka sesuai bekerja di koperasi. Mereka yang mempunyai latar belakang pendidikan sains sosial lebih sesuai bertugas di koperasi kerana pendedahan awal telahpun **ada**. Faktor ganjaran merupakan faktor penting yang tidak diberi perhatian **langsung** oleh Pengerusi Koperasi (Pengetua). Ganjaran merupakan insentif yang boleh memotivasikan guru koperasi. Tidak hairanlah jika ramai guru akademik enggan melibatkan diri dalam koperasi kerana **tugas** dianggap sebagai satu **beban** kerja tambahan kepada mereka. Keluhan yang paling ketara adalah **bagi** mereka yang sedia mengajar 28 waktu seminggu.

5) Pengetua diharap **memberi** pengiktirafan **juga** kepada perkhidmatan guru-guru koperasi di dalam penilaian prestasi setiap tahun. Ramai guru koperasi mengatakan bahawa mereka tidak mendapat perhatian daripada pengetua, tiada kerjasama di antara pengetua dan guru koperasi dan keputusan bukan semuanya diputuskan di

dalam mesyuarat sebaliknya **berlaku** di peringkat atasan sahaja. Hasil kajian menunjukkan bahawa guru-guru koperasi **banyak** yang tidak berpuashati dan perkara di **atas** adalah di antara sebab-sebabnya.

6) Umumnya, komunikasi di antara pihak pentadbir dan guru koperasi tidak berkesan. Tiada empowerment dipraktikkan kerana tiada kebebasan pembuatan keputusan berlaku. Sesuai dengan penerapan TQM di sekolah, wajarlah jika pengetua mempraktikkan *empowerment* dan nilai-nilai *total quality* supaya objektif organisasi tercapai.

### 5.3 Batasan Kajian

Semasa kajian ini dijalankan, pengkaji menghadapi berbagai masalah yang akan diuraikan di bawah.

1) Pengkaji menghadapi masalah menyediakan **soalan** berdasarkan instrumen kajian terutama **soalan-soalan** yang berkaitan dengan latihan mencukupi dan latihan berfaedah untuk disesuaikan dengan konteks koperasi. Bahagian Kepuasan Keja dengan skala Tidak Memuaskan hingga **Amat** Memuaskan adalah bahagian yang paling sukar untuk disesuaikan dengan **soalan** yang dibentuk.

2) Responden tidak **memberi** pandangan dan jawapan yang sebenar kerana ramai daripada guru-guru koperasi belum pernah menghadiri latihan koperasi walaupun telah **lama** menjadi AJK koperasi. Oleh yang demikian **soalan** di bahagian latihan tidak dijawab dengan bijaksana kerana tiada pengalaman latihan koperasi.

3) Pengkaji tidak memperolehi **banyak** dapatan kajian berkenaan dengan latihan dalam koperasi. Setakat **ini** pengkaji hanya mampu mengumpulkan 6 **dissertation** sahaja berkenaan dengan koperasi.

4) Sewaktu ujian rintis dijalankan, ramai responden tidak menjawab bahagian latihan **atas alasan** mereka tidak menghadiri sebarang kursus koperasi. Mereka hanya merupakan AJK **biasa** yang tidak memegang jawatan penting dalam organisasi koperasi. Berdasarkan maklumbalas responden ujian rintis, pengkaji mengambil inisiatif untuk **memberi** penjelasan kepada Pengetua atau Penolong Kanan HEM (semasa **soal** selidik kajian diedarkan) supaya mengingatkan guru-guru koperasi untuk mengisi bahagian latihan walaupun mereka tidak mengikuti sebarang latihan. Jawapan mereka berdasarkan persepsi mereka terhadap latihan.

5) Sekolah-sekolah di waktu itu sibuk membuat persiapan sempena lawatan Menteri Pendidikan ke sekolah-sekolah sekitar Wilayah Persekutuan dan **Operasi** Cerdik. Pengutipan **soal** selidik memakan masa hampir 2 minggu kerana pengkaji terpaksa berulang-kali ke sekolah-sekolah. Ada guru hanya sekadar mengisi bahagian depart, faktor demografi, **tanpa** mengisi muka yang lain.

7) Hasil kajian regresi menunjukkan **ia** dipengaruhi oleh 70% daripada faktor-faktor lain mengenai kepuasan kerja. **Ini** menunjukkan latihan bukan merupakan aspek yang kuat di dalam menentukan kepuasan kerja tetapi dipengaruhi oleh **seperti** dari segi sikap, personaliti, status, komitmen pihak pentadbiran, motivasi, harga diri, layanan pentadbir, komunikasi dan lain-lain.

#### 5.4 Cadangan Untuk Kajian Akan Datang

Konsep keseluruhan mengenai latihan membawa kepuasan perlu dikaji dalam kajian akan datang. Dalam keadaan yang lain, adalah munasabah latihan mencukupi mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja manakala umur dan tempoh berkhidmat sepatutnya adalah signifikan.

Kepuasan kerja memaparkan korelasi yang sederhana kuat dengan latihan berfaedah dengan menggunakan instrumen Chalykoff dan **Kochan**, 1989. Selain daripada instrumen ini, instrumen yang disyorkan oleh Weiss, et. al., 1987, Lowther dan Coppard, 1985, **Locke**, 1976, boleh digunakan. Ulasan **Karya** berkaitan dengan latihan berfaedah dan latihan berfaedah membawa kepuasan agak kerja terhad. Bahagian ini boleh dijadikan kajian untuk masa hadapan.

Kajian ini tidak memuaskan kerana ramai guru koperasi tidak menghadiri latihan koperasi apabila menggunakan sampel kajian yang **kecil**. Adalah **dianjurkan** menggunakan sampel dan populasi yang lebih besar di masa hadapan.

Akhir sekali, berpandukan pembolehubah yang dikaji, terdapat faktor-faktor lain yang boleh **memberi** kesan terhadap latihan yang **memberi** kepuasan kerja di kalangan **guru-guru** koperasi. Pembolehubah yang lain yang dianjurkan oleh Weiss, Lowther dan Coppard, dan Locke boleh dijadikan panduan untuk kajian yang akan datang.

## 5.5 Kesimpulan

Terdapat kesimpulan yang dapat diringkaskan hasil daripada kajian ini iaitu;

- 1) Latihan berfaedah mempunyai korelasi yang **positif** dengan kepuasan kerja. Ini menunjukkan instrumen latihan berfaedah yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja perlu memokus kepada aspek-aspek lain seperti motivasi, personaliti, sikap dan lain-lain.
- 2) Bilangan waktu mengajar mempunyai korelasi yang negatif dengan kepuasan kerja adalah munasabah dalam konteks dunia pendidikan di Malaysia, amnya.
- 3) Latihan mencukupi dengan kepuasan kerja, umur dengan kepuasan kerja dan tempoh perkhidmatan dengan kepuasan kerja menunjukkan tidak signifikan. Ulasan karya mengatakan bahawa ketiga-tiga faktor itu adalah signifikan di dalam konteks luar negara. Lebih **banyak** latihan, semakin meningkat umur individu dan semakin **lama** seseorang berkhidmat mereka akan mendapat kepuasan kerja. Tetapi guru junior dikatakan puas dengan faktor ekstrinsik manakala guru senior puas dengan faktor intrinsik. Bahagian ini perlu diberi merit untuk dikaji **pada** masa hadapan.
- 4) Jantina menunjukkan tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja antara guru lelaki dan perempuan. Dalam ulasan karya, dibuktikan bahawa guru perempuan didapati lebih berpuashati berbanding dengan guru lelaki. Walau bagaimanapun, **bagi** faktor demografi, sesetengah keputusan tidak boleh dibuat generalisasi ke **atas dapatan-dapatan ini**.

5) Tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja terhadap ganjaran, tahap pendidikan dan pergerakan gaji. Ujian menunjukkan bahawa ketiga faktor tidak akan menyumbang kepada kepuasan kerja. Walaupun tiada ujian menunjukkan mereka puas dengan kerja mereka, hasil dari **soal** selidik jelaslah menunjukkan mereka tidak berpuashati dengan ganjaran yang majoriti tidak terima dan tiada pengiktirafan di kalangan guru koperasi di kaca **mata** pentadbir.

6) Telah diketahui daripada dapatan **ini** bahawa ramai guru-guru koperasi tidak berpuashati berbanding dengan yang berpuashati. Antara perkara-perkara yang tidak disenangi oleh mereka dari segi bebanan **tugas** koperasi, ganjaran yang tidak diterima, dan dari segi kenaikan pangkat atau pergerakan gaji.

7) Penemuan kajian **ini** bukannya muktamad kerana **ia** merupakan sampel yang **kecil**. Maka pihak pengurusan **perlu** betwaspada apabila hendak membuat penilaian atau mengambil iktibar ke **atas** penemuan **ini**.

## Bibliografi

- Ahmad Atory Hussain(1996). **Pengurusan Sumber Dalam Organisasi Awam Dan Swasta**. Kuala Lumpur : Utusan Publications & Distributors Sdn, Bhd., 342-349.
- Aiuat Hj. Mohd. Nasurdin, Azma Abdul Hamid (1992) . **The Relationship Between Organisational Climate And Job Satisfaction : A Study On Branch Managers Of A Service-Oriented Organisation In Malaysia**. Universiti Utara Malaysia, 22.
- Arkin, Anat (1995). More than just a cosmetic change. **People Management Journal(PMT)**. Vol.1,Iss.8,p.30-31.
- Armstrong, Mary Louise (1993). **Job Satisfaction And Job Satisfactoriness of Job Training Partnership Act (JTPA) Participants As A Measure of Accountability**. Ph.D Diss., Kansas State University, ABI Infom 1993,152.
- \_\_\_\_\_(1995). Berkursus untuk berehat atau menambah ilmu?. **Utusan Malaysia**. 27 September, 1995. p.25.
- Bolon, Douglas S. (1995). Health care supervisors and employee relations success : Three c's a day keep the union away. **Health Care Supervisor (HSC)** . Vol.14,Iss.1,p.32-41.
- Bovis, Jenell M (1996). **The Role Of Instructional Leadership In The Implementation Of Cooperative Learning**. University Of Central Florida, 135.
- Burello, Leonard C. and Tim Arbaugh (1982). **Reducing the Discrepancy Between the Known and the Unknown in Inservice Education**. Phi Delta Kappan. Vol. 63, No. 6, February, 385-388.
- Byrd, David M (1981). Do Educational **Consistency** Groups Agree on Topics for Professional Development? **Action in Teacher Education**. Vol. 3, No. 1, 77-79.
- Chapman, David W (1983),. A Model of the Influences on Teacher Retention. **Journal of Teacher Education**. Vol. 34, No.5, September - October, 43-49.
- Chapman, David W (1982),. and Malcolm A. Lowther. Teachers' Satisfaction with Teaching. **Journal of Educational Research**. Vol. 75, No. 4, March/April, 241-247.
- Chalykoff, J. & Kochan, T.A. (1989). Computer-aided monitoring : its influence on employee job satisfaction and turnover. **Personel Psychology**. 42, p. 807-829.

- Chukwu, Samuel C., **Marburg** Consult (1992). **Ekonomi Perusahaan Pemiagaan Koperasi**. Kuala Lumpur : Frederich **Ebert** Stiftung (FES), 32.
- Chilton, Vicky Anne (1996). **Effect Of Variations In Employee Perceptions Of Total Quality Management Implementation Of Intermediate Quality Outcomes In The Health Care Financing Administration**. University of Maryland Baltimore County, 365.
- Clarke, Robert, **et.al. (1985)**, Age as a factor in Teacher Job Satisfaction. **Philosophy: A Quarterly Journal of Human Behavior**. Vol. 22, No. 2, p.19-23.
- Daresh, John C. (1985). **Research Trends In Staff Development and Inservice Education**. Paper presented at the Mid-Western educational Research Association. Chicago IL, October.
- Dawis, Rene V., et. al. (1968). **A Theory of Work Adjustment (A Revision)**. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation (University of Minnesota : xxiii, Buletin 47, April.
- Dillon-Peterson, Betsy, **editor.(1981)**. **Staff Development/Organization Development**. The ASCD 1981 Yearbook Committee, Association for Supervision and Curriculum Development.
- Dingman, H Bruce; Dingman, David R. (1995). Compensation survey : **GMs** make little progress in base pay. Cornell **Hotel & Restaurant Administration Quarterly (CHR)**. Vol. 36, Iss.5, October, p.27-29.
- Dundas, Ken C. (1994). **How Bussiness Works**. Australia : Thomas Nelson.
- Ee Ah Meng. (1996). **Pendidikan Di Malaysia I, falsafah Pendidikan Guru dan Sekolah (Semester I)**. Shah Alam : Penerbit Fajar Bakti Sdn Bhd., p. 45 ▪ 144.
- Erbe, Candace Sue (1997). **Enhancing The Benefits Of Cooperative Education Through Structured Learning Experiences (Career Development)**. University of Arkansas, p. 176.
- Ferguson, E; Cheyne, A. (1995). Organizational change : Main and interactive effects. **Journal of Occupational & Organizational Psychology (JOP)**. Vol.68, Iss.2,p.101-107.
- Fredericks L.J. (1986). **The Cooperative Movement In West Malaysia: Policy, Structure And Instiitutional Growth**. Kuala Lumpur : Department of Publication, University Malaya, p. 1.
- Fullan, M. G. (1982). **The Meaning of Educational Change**. New York : Teachers College Press, xii, p. 326.
- Garavan, Thomas N. and Barra O'Cinneide (1996). Entrepreneurship Education and Training Programmes : A Review and Evaluation - Part 1. **Journal of European Industrial Training**. Vol. 18, No.8, p.5.

- Goel, B.B. (1984). **Co-operative Management And Administration (Organisation And Working Of An Apex Federation)**. New Delhi : Deep & deep Publications, 164-179.
- Ghazali Othman (1979). **An Investigation of the Sources On Job Satisfaction of Malaysian School Teacher**. Ph.D diss., University of California.
- Harber, et. al. (1991), Employee Participation in TQ : The Effect of Job Levels on Participation Job Satisfaction. **International Journal of Quality & Reliability Management**. Vol. 8. Iss: 5, p. 35-54.
- Harris, Ben M. (1989). **Inservice Education for Staff Development**. Massachusetts: Allyn and Bacon Inc., Needham Heights, p. 33.
- Haynes, Noris M and Josephine Hill (1985). Teachers' Perception of the Availability and Usefulness of Selected Continuing education Activities. **The Negro Educational Review**. Vol. XXXVI, No. 2, April, , p. 62-65.
- Ima Suwandi (1982). **Koperasi Organisasi Ekonomi Yang Berwatak Sosial**. Jakarta: PT Bhratara Karya Aksara, p. 2-3.
- J.B. Djarot Siwijatmo, (1982). **Koperasi Di Indonesia**. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi, 27-28.
- Jones, Gary Allan( 1995). **The relationships Among Teacher Attitudes Toward Staff Development, Job Satisfaction, And Organisational Morale In An Educational Setting**. Georgia State University, p. 123.
- Kacmar, K Michele, et. al. (1997). The effect of individual differences on technological training. **Journal of Mangerial issues (JML)** . Vol.9, Iss.1, p.104-120.
- Keenan, William Jr. (1994 ). Let Sales People Chart their own course. **Sales Marketing Management**. Vol. 146, Iss: 1, January, 33-34.
- Kinsey, Mary (1995). Go team. **Credit World**. Vo.83, Iss.5, p.28-31.
- \_\_\_\_\_ (1993). Koperasi jadi sektor ketiga. **Berita Harian**. 11 Februari, p. 23.
- \_\_\_\_\_ (1992). Koperasi Sekolah Maxwell Palaing Berjaya di Wilayah. **Utusan Malaysia**. 28 Disember, p.6.
- \_\_\_\_\_ (1996). Koperasi sekolah untung RM9 juta. **Utusan Malaysia**. 26 November p. 33.
- Koning, J de (1993). **International Journal of Manpower - Evaluating training at the company level**. Vol. 14, No. 2/3, p. 85.
- Lawson, Karen Eells (1996). **A Field Of Participant reactions To three Cooperative Learning Designs In A Leadership Development Program**. Temple University, p. 1937.

- Lester, Paula E. (1987). Development and Factor Analysis of the Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ). **Educational and Psychological Measurement**, Vol. 47, No. 1, p. 223-233.
- Locke, E.A. (1976). **The Nature and Causes of Job Satisfaction In M.D. Dunnette (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology**. Chicago : Rand McNally, p. 1297-1 349.
- Lowther, Malcolm A and Larry C. Coppard (1985). Age and the Determinants of Teacher Job Satisfaction. **Gerontologist**. Vol.25 No. 5, p. 520-525.
- Mackey**, Roger William (1996). **Implementing Cooperative Learning (Teachers)**. University Of Virginia, p. 151.
- Macula**, A.T. (1996). **An Assessment of Job Satisfaction of Elementary Public School Teachers in New Jersey and an analysis of its Relationship to Demographic Variables (Public Education)**. Ph.D diss., Seton Hall University, p.429.
- Marx, Mary A. (1995). Keeping your best employees. **Journal of Property Mangement (JPM)**. Vol.60, Iss. 6, p.26-29.
- Melohn, Thomas H. (1995). Build trust with team members. **Executive Excellence (EEX)**. Vol.12, Iss. 6, p.11-12.
- Mohammad Hatta (1987). **Membangun Koperasi dan Koperasi Membangun**. Jakarta : Inti Idayu Press, p. 189.
- Mohd. Majid Konting (1990). **Kaedah Penyelidikan Pendidikan**. Kuala Lumpur : DBP, p. 431-460.
- Morrow, Richard David (1995). **The Perception Of The Federal Aviation Administration Employees Of The Airway Facilities Division On The Personal And Institutional Factors Affecting The Motivation Toward Their Empowerment**. Ph.D diss., Walden University, p. 115.
- Noran** Fauziah Yaakub, **Ahmad** Mahdzan Ayob (1992). **Guru Dan Perguruan**. Kuala Lumpur : DBP, p.14 - 15.
- O'Connor, William James (1996). **Job Satisfaction, Pre-Departure Preparation, And United States Expatriate Managers**. Nova Southeastern University, p. 111.
- Orlich, Donald C. (1989). **Staff Development; Enhancing Human Potential**. (Allyn and Bacon,).
- \_\_\_\_\_ (1995). Pentingnya beri latihan kepada pekerja. **Utusan Malaysia**. 2 Februari, p. 10.

- \_\_\_\_\_(1997). Pool resources. Khalil urges co-operatives. **New Straits Times**. 1 July p. 10.
- Prakash, Daman (1985). A Systematic Approach To Cooperative Member Education. **Report Of The National Workshop On Co-operative training, Policy And Standards**. International Labour Organisation Ministry Of National And Rural Development, p. 82-83.
- Pullins, Ellen Bolman (1996). **The Effects Of Situational And Disposition Motivation On The Initiation Of Cooperative Tactics In Buyer-Seller relationships (Negotiation, Marketing)**. The Ohio State University, p.178.
- \_\_\_\_\_(1985). **Report Of The National Workshop On Co-Operative Training Policy And Standards**. Kuala Lumpur : International Labour Organisation Ministry Of National And Rural Development, p. 20.
- Roff, William R. (1984). **Kerjasama Dan Koperasi Di Semenanjung 1910-1941, Petikan dari Bahan Terbiian Sezaman**. Kuala Lumpur : Universiti Malaya, p. 1-194.
- Rostel, Stephen and Deborah Jean Kladviko (1988). Staff Development and Training. **New Direction for Community Colleges**. Vol. 16, No.2, Summer, p.37-52.
- Rush, Gary and Judy Wood (1982). In-service Education of Teacher Educations : A National Survey. **Action in teacher Education**. Vol. 4, No.2, Fall, p. 72-73.
- Scott, Harry O (1976). Toward a New Model of Continuing Education for Teachers. **Kappa Delta Pi Record**. February, p. 77-79.
- Sekaran, U. (1992). **Research Methods For Business**. 2nd. edition. New York : John Wiley and Sons, Inc.
- Sharifah Puteh Zakaria, (1994). **Faktor Usia dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Guru**. Tesis B.A., Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Sharon Conley, Ralph Levinson (1993). Teacher Work Redesign and Job Satisfaction. **Educational Administration Quarterly**. Vol. 29, No. 4 November, p. 453 -454.
- Silver, Paula F. and Collin R.J. Moyle (1984). The Impact of Intensive Inservice Programs on Educational Leaders and Their Organizations. **Planning and Changing**. Vol. 15, No. 1, Spring, 18-34.
- Sogunro, Olusegun Agboola. (1997). **Impact evaluation Of A Leadership Training Program**. Canada: University Of Alberta, p. 2789.
- Sparks, Gergea Mohlman (1983). Synthesis of Research on Staff Development for Effective Teaching. **Educational Leadership**. Vol. 41, No. 3, November, p. 65-72.

- Tajul Ariffin Noordin, Nor Aini **Dan** (1992). **Pendidikan Dan Wawasan 2020, Falsafah, Perguruan Dan Persekolahan**. Kuala Lumpur : Arena Ilmu (M) Sdn. Bhd., Februari, p. 1.
- Tang, Thomas Li-Ping; Fuller, Robert M. (1995). Corporate downsizing : What managers can do to lessen the negative effects of layoffs, **SAM Advanced Management Journal (AMJ)**. Vol.60, Iss.4, p. 12-15.
- Undang-undang Malaysia Akta 502, Akta Koperasi 1993. Maktab Kejasama Malaysia. 13.**
- \_\_\_\_\_ (1992). Urusan koperasi sekolah tergendala kerana guru sibuk. **Utusan Malaysia. 28** Disember.
- \_\_\_\_\_ (1997). **Utusan Malaysia**, 4 September , p.27.
- \_\_\_\_\_ (1996). **Wawasan**. Kuala Lumpur : Jabatan Pembangunan Koperasi Malaysia. Jilid 5, Bil. 1/96.
- Weiss, David J., et. al. (1967). **Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire**. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation : xxii, Industrial Relations Centre. University of Minnesota,
- Wilde, **Candee** (1995). Nonmanagement IS : Give us a chance!. **Computerworld (COW)**. Vol. 29, Iss. 22, May 29, p. 82.
- Wu, P.C. (1987). Teachers as Staff Developers : Research, Opinions, and Cautions. **Journal of Staff Development**. Vol. 8, **No.1**, Spring, p. 4-6.
- Yerger, Sam J. and Sally K. Mertens (1980). Testing the Waters of School Based Teacher Education in Concepts to Guide the Teaching of Teachers of Teachers.edited by D. Corrigan and K. Howey. **Reston, Va : Council for Exceptional children**, p. 139-l **64**.
- Yusof **Ahmad** (1996). **Kepuasan Kerja diKalangan Guru-guru dan Tingkat Iltizam Terhadap Organisasi : Satu Kajian Tentang Pengurusan Pendidikan Di Daerah Jasin, Melaka**. Msc., Universiti Utara Malaysia, p. 76.

**LAMPIRAN 1**

**INSTRUMEN KAJIAN**

Kod Komputer	Bagi soalan 1 - 15, sila isikan ruang kosong yang disediakan.	
1 <input type="checkbox"/>	Jantina	Lelaki ( )      Perempuan ( )
2 <input type="checkbox"/>	Bangsa	Melayu ( ) Cina ( ) India ( )
3 <input type="checkbox"/>	Umur pada 1/1/1997	_____ tahun
4 <input type="checkbox"/>	Kelayakan Akademik	Ijazah ( ) Diploma ( ) STPM ( ) SPM ( ) Lain-lain, nyatakan
5 <input type="checkbox"/>	Kelayakan Ikhtisas	_____
6 <input type="checkbox"/>	Bidang Pengkhususan	_____
7 <input type="checkbox"/>	Wata Pelajaran yang diajar sekarang	_____
8 <input type="checkbox"/>	Bilangan waktu mengajar seminggu	_____
9 <input type="checkbox"/>	Tempoh berkhidmat sehingga kini.	_____
10 <input type="checkbox"/>	Daripada institusi manakah <b>anda</b> mendapat latihan/kursus koperasi:	_____
11 <input type="checkbox"/>	Jawatan yang disandang dalam koperasi	_____
12 <input type="checkbox"/>	Elaun yang diterima sebagai guru koperasi.	R M _____
13 <input type="checkbox"/>	Emolumen (ganjaran ) yang diterima sebagai guru koperasi.	R M _____
14 <input type="checkbox"/>	Pergerakan gaji 1996	Melintang ( )      Menegak ( ) Mendatar ( )

Tandakan ( / ) jawapan **anda** bagi soalan 15-33, berpandukan skala diberi.

1 **Sangat** Tidak Setuju      2 Tidak Setuju      3 Kurang Setuju      4 Setuju      5 **Sangat** Setuju

15 <input type="checkbox"/>	Latihan koperasi perlu diikuti.	1	2	3	4	5
16 <input type="checkbox"/>	Latihan koperasi yang dihadiri belum mencukupi	1	2	3	4	5
17 <input type="checkbox"/>	Perlu mengikuti lebih latihan koperasi.	1	2	3	4	5
18 <input type="checkbox"/>	Program latihan koperasi perlu diikuti secara berperingkat-peringkat mengikut jadual tahunan pihak penganjur.	1	2	3	4	5
19 <input type="checkbox"/>	Perlu mendapat pendedahan latihan koperasi selain daripada bidang <b>tugas</b> yang dipegang.	1	2	3	4	5
20 <input type="checkbox"/>	Latihan koperasi yang diikuti berkaitan dengan jawatan disandang, tidak perlu dihadiri berulang kali.	1	2	3	4	5
21 <input type="checkbox"/>	Kursus Koperasi yang dihadiri bersesuaian dengan jawatan yang disandang di dalam koperasi	1	2	3	4	5
22 <input type="checkbox"/>	Kandungan kursus latihan dapat diterapkan di dalam pentadbiran koperasi sekolah.	1	2	3	4	5
23 <input type="checkbox"/>	Latihan koperasi membantu <b>anda</b> untuk melicinkan <b>lagi</b> pentadbiran koperasi	1	2	3	4	5
24 <input type="checkbox"/>	<b>Anda</b> bertambah mahir untuk mengendalikan koperasi sekolah setelah mengikuti latihan koperasi	1	2	3	4	5
25 <input type="checkbox"/>	<b>Anda</b> bertambah <b>yakin</b> untuk meningkatkan prestasi koperasi setelah mengikuti latihan.	1	2	3	4	5
26 <input type="checkbox"/>	<b>Anda</b> tidak menghadapi <b>banyak</b> masalah untuk menguruskan koperasi selepas mengikuti latihan.	1	2	3	4	5

27 <input type="checkbox"/>	<b>Anda</b> tahu tatacara yang betul untuk menguruskan koperasi setelah mengikuti latihan.	1	2	3	4	5
28 <input type="checkbox"/>	<b>Anda</b> perlukan sedikit bimbingan daripada Penyelia Jabatan Pembangunan Koperasi.	1	2	3	4	5
29 <input type="checkbox"/>	Pengetahuan <b>anda</b> bertambah setelah mengikuti latihan koperasi.	1	2	3	4	5
30 <input type="checkbox"/>	<b>Anda</b> sentiasa bersikap <b>positif</b> di dalam menguruskan aktiviti koperasi.	1	2	3	4	5
31 <input type="checkbox"/>	<b>Anda</b> rasa lebih bertanggungjawab untuk mengendalikan koperasi.	1	2	3	4	5
32 <input type="checkbox"/>	<b>Anda</b> senantiasaa mematuhi peraturan dan Akta Koperasi.	1	2	3	4	5
<p>Sila tandakan (/) untuk <b>soalan 33-47</b> pada skala yang diberi.</p> <p>1 <b>Sangat</b> Tidak Berpuashati      2 Tidak Berpuashati      3 Kurang Berpuashati  4 Berpuashati      5 <b>Sangat</b> Berpuashati</p>						
33 <input type="checkbox"/>	<b>Anda</b> berpuashati dengan bilangan waktu mengajar.	1	2	3	4	5
34 <input type="checkbox"/>	<b>Anda</b> berpuashati dengan tempoh waktu bertugas di koperasi.	1	2	3	4	5
35 <input type="checkbox"/>	Tempoh bertugas di koperasi berlanjutan hingga di luar waktu persekolahan.	1	2	3	4	5
36 <input type="checkbox"/>	<b>Tugas</b> koperasi berpadanan dengan gaji yang diterima	1	2	3	4	5
37 <input type="checkbox"/>	Elaun yang diberikan sebagai guru koperasi memadai.	1	2	3	4	5
38 <input type="checkbox"/>	<b>Anda</b> berpuashati dengan emolumen yang diterima.	1	2	3	4	5

39 <input type="checkbox"/>	<b>Anda</b> berpeluang untuk memegang jawatan tertinggi dalam organisasi koperasi.	1	2	3	4	5
40 <input type="checkbox"/>	Pihak pentadbir <b>memberi</b> perhatian kepada guru-guru koperasi untuk memperolehi penilaian prestasi cemerlang.	1	2	3	4	5
41 <input type="checkbox"/>	Guru-guru koperasi berpeluang menyandang jawatan penting di dalam pentadbiran sekolah.	1	2	3	4	5
42 <input type="checkbox"/>	Pihak pentadbir senantiasa <b>memberi</b> kerjasama kepada guru-guru untuk menjalankan aktiviti koperasi.	1	2	3	4	5
43 <input type="checkbox"/>	<b>Anda</b> sering mendapat kerjasama daripada guru-guru koperasi yang lain semasa menjalankan aktiviti koperasi.	1	2	3	4	5
44 <input type="checkbox"/>	<b>Tugas-tugas</b> koperasi dijalankan senantiasa mendapat pengiktirafan dari pihak pentadbir.	1	2	3	4	5
45 <input type="checkbox"/>	Sebarang keputusan yang berkaitan dengan Ahli koperasi akan dibuat di perigkat mesyuarat bulanan Lembaga Koperasi.	1	2	3	4	5
46 <input type="checkbox"/>	Penyelesaian masalah dibuat dengan kerjasama Penyelia Jabatan Pembangunan Koperasi.	1	2	3	4	5
47 c I	Pihak pentadbir member-i nasihat kepada guru-guru koperasi di dalam <b>apa</b> jua aktiviti-aktiviti koperasi.	1	2	3	4	5

Terima Kasih Di Atas Kerjasama Anda



**LAMPIRAN 2**

**SURAT-SURAT KEBENARAN MENJALANKAN KAJIAN**



# UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

06010 UUM, Sinlok, Kedah Darul Aman, Malaysia. Tel : 04 - 9241801 - 8 Cable : UTAMAS Telex : MA 42052 Fax/DL : 04 - 9241641

*Sekolah Siswazah*

UUM/SS/T-13/1

13 Julai 1997

## KEPADA SESIAPA YANG BERKENAAN

Adalah disahkan bahawa Nor Aishah bt. Abdullah, no. matrik SO392 ialah pelajar siswazah program Sajana Sains Pengurusan UUM/IAB di Universiti ini.

Beliau perlu mengutip serta mengumpul data/maklumat daripada berbagai sumber yang telah dikenalpasti untuk membolehkan beliau memenuhi keperluan penyediaan kerja kursus.

Sehubungan itu, kami amat berbesar hati sekiranya pihak tuan/puan dapat memberi kerjasama dan bantuan kepada beliau dalam usaha tersebut.

**(RAMLAH CHEK)**

b.p. Dekan

s.k. Fail Pelajar

*s-siapa/Erc/hh*



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

41  
Telefon: 2556900  
Kawat: "PENDIDIKAN"  
Faks: 03-2554960

Ruj. Tuan: KP (BPPP)13/15  
Ruj. Kami: Jld. 48 (331)  
Tarikh: 24 Julai 1997

Puan Nor Aishah bt Abdullah,  
50, Jalan 12/42A,  
'T'aman Sejahtera,  
5 1200, Segambut, Kuala Lumpur.

Puan.

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

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

“Persepsi Latihan Di kalangan Guru-Guru Koperasi  
Sekolah-Sekolah Menengah Zon Sentul, Wilayah Persekutuan,  
Yang Membawa Kepada Kepuasan Kerja”.

diluluskan.

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

3. Puan juga dikehendaki menghantar senaskhah hasil kajian puan ke Bahagian ini sebaik sahaja selesai kelak.

Sekian.

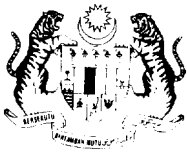
**“ BERKHIDMAT UNTUK NEGARA ”**

**“ CINTAILAH BAHASA KITA ”**

Saya yang menurut perintah,

  
(DR. ABD. KARIM B. MD. NOR)

b.p. Pengarah Perancangan dan Penyelidikan Pendidikan,  
b.p. Pendaftar Besar Sekolah-Sekolah dan Guru-Guru,  
Kementerian Pendidikan Malaysia.



JABATAN PENDIDIKAN  
WILAYAH PERSEKUTUAN,  
JALAN RAJA MUDA ABDUL AZIZ,  
50300 KUALA LUMPUR.  
Telefon: 2919044

Bil. ( 46 ) dlm. JPWP 03-1293/Jld. 15  
31 hb Julai 1997

Puan Nor Aishah Bt Abdullah,  
(No. Matrik : 80392),  
Sekolah Siswazah,  
Universiti Utara Malaysia,  
06000 Smtok, Kedah Darul Aman

Puan,

**KEBENARAN MENJALANKAN KAJIAN DI  
SEKOLAH-SEKOLAH KUALA LUMPUR**

Dengan hormatnya saya diarah memaklumkan bahawa permohonan puan untuk menjalankan kajian mengenai :-

**“ Persepsi Latihan Di Kalangan Guru-Guru Koperasi Sekolah-  
Sekolah Menengah Di Zon Sentul, Wilayah Persekutuan, Yang  
Membawa Kepada Kepuasan Kerja.”**

adalah diluluskan tertakluk kepada syarat-syarat berikut :-

- a) Kelulusan ini adalah berdasarkan kepada hanya apa yang terkandung di dalam ' sampel kajian ' yang telah diluluskan oleh Kementerian Pendidikan dan Jabatan ini sahaja.
- b) Yuan dikehendaki mengemukakan senaskah ' sampel kajian ' dan basil kajian puan ke Jabatan ini sebaik sahaja selesai kelak.
- c) Sila kemukakan surat kebenaran ini ketika berurusan dengan Pengetua sekolah yang berkenaan.
- d) Surat kebenaran ini berkuatkuasa sehingga 31 Ogos 1997 sahaja.

Sekian, terima kasih

**' BERKHIDMAT UNTUK NEGARA '**

Saya yang menurut permtah,

  
( **TAJUDDIN BIN RAHLI** )

Unit Pendaftaran dan Perhubungan  
b.p. Pengarah Pendidikan,  
Wilayah Persekutuan.

sk. - Pengetua,  
Sekolah-Sekolah Menengah Zon Sentul.