

Faktor Motivasi Teori Dua Faktor Herzberg dan Tahap Motivasi Guru Pendidikan Islam

Herzberg Two-Factor Theory's Motivation Factor and the Islamic Studies Teachers Motivation Level

Alia Yashak¹, Mohamad Syafiq Ya Shak², Mohd Haniff Mohd Tahir², Dianna Suzieanna Mohamad Shah², Mohd Faisal Mohamed¹,

¹Fakulti Pendidikan, Universiti Malaya, Kuala Lumpur, Malaysia;

²Akademi Pengajian Bahasa, Universiti Teknologi MARA Cawangan Perak Kampus Seri Iskandar, Seri Iskandar, Malaysia;

Article progress

Accepted: 11 May 2020

Reviewed: 30 June 2020

Published: 30 November 2020

*Perhubungan Penulis:

Mohamad Syafiq Ya Shak,
Akademi Pengajian Bahasa,
UiTM Cawangan Perak
Kampus Seri Iskandar, Perak.
Emel:
moham381@uitm.edu.my

Abstrak: Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap motivasi dan faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi Guru Pendidikan Islam sekolah menengah. Menggunakan dimensi-dimensi faktor 'Motivasi' daripada Teori Dua Faktor Herzberg (Herzberg, 1959) seperti 'Kerja itu sendiri', 'Pengiktirafan', dan 'Peluang memajukan diri', kajian ini merupakan kajian kuantitatif yang menggunakan reka bentuk tinjauan melibatkan 173 responden. Instrumen kajian yang digunakan adalah soal selidik yang diubahsuai daripada The Teacher's Motivation and Job Satisfaction Survey (Mertler, 2001). Dapatan kajian menunjukkan tahap motivasi guru Pendidikan Islam sekolah menengah berada pada tahap tinggi (min = 4.40). Analisis menunjukkan skor faktor 'Motivasi' berada pada tahap yang tinggi dan dimensi dominan ialah kerja itu sendiri, peluang memajukan diri, dan pengiktirafan. Terdapat hubungan yang sederhana antara tahap motivasi guru Pendidikan Islam sekolah menengah dengan faktor 'Motivasi' ($r = 0.541$). Analisis lanjut mendapati bahawa 'Kerja itu sendiri', 'Pengiktirafan', dan 'Peluang memajukan diri' mempengaruhi secara signifikan terhadap tahap motivasi guru Pendidikan Islam sekolah menengah. Kajian ini dilihat memberi implikasi kepada Kementerian Pendidikan Malaysia khususnya bahagian latihan, sistem pengurusan sekolah, pemimpin sekolah dan guru khususnya guru Pendidikan Islam dalam meningkatkan tahap motivasi dan profesionalisme guru Pendidikan Islam.

Kata kunci: Motivasi, Herzberg Two-Factor Theory, Guru Pendidikan Islam

Abstract: The purpose of this study is to review and identify the Secondary school Islamic education teachers' motivational level and factors that regulate it. The relationship between multiple motivational factors from Herzberg Two-Factor Theory (Herzberg, 1959) and their motivational level is analyzed. Involving 173 respondents, a modified version of The Teacher's Motivation and Job Satisfaction Survey (Mertler, 2001) is employed in this quantitative study. It is observed that the Secondary school Islamic education teachers' motivational level remains high (min = 4.40), with the profession itself, followed by self-development opportunities, and recognitions become some of the dominant dimensions of factors that motivate them. It is also discovered that there is a modest correlation between the Secondary school Islamic education teachers' motivational level and the motivational factors ($r = 0.541$). Factors such as the profession itself, recognitions, and self-development opportunities, have been found to significantly affect these educators' motivational level. It is believed that this study offers noteworthy insights for the Ministry of Education, especially for those who are involved in teacher training, school management systems and leaderships, and Islamic Studies teaching in boosting their motivation and uplifting their professionalism

Keywords: Motivation, Herzberg Two-Theory Factor, Islamic Studies Teacher

Pendahuluan

Penyataan Masalah

Dalam profesion perguruan kini, guru tidak dapat lari daripada menghadapi tekanan kerja. Tekanan kerja telah dikenalpasti menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan dan prestasi kerja seseorang (Ghana Sekaran, 2007). Ketegangan yang berpanjangan boleh mempengaruhi psikologi seseorang seperti hilang keyakinan, cepat meradang, agresif, fikiran menjadi berstruktur dan hilang daya konsentrasi (Raja Maria Diana Raja Ali, 2011). Ini akan menyebabkan seseorang guru itu kurang bersemangat dan tidak bermotivasi dalam menjalankan tugasnya.

Kajian Sapura Sipon (2010) mendapati bahawa guru yang gagal mengawal diri akan memberi kesan bukan sahaja kepada perhubungan antara guru dengan pelajar, malah kualiti dalam pengajaran dan pembelajaran guru itu sendiri. Rasa tidak puas hati terhadap kerja akan membawa kepada sikap suka mengelak dan pengabaian kerja akan terhasil. Kajian Philip Suprastowo (2013) turut menunjukkan dapatan yang sama iaitu terdapat 5 peratus guru yang tidak hadir ke sekolah tanpa sebab yang munasabah. Ini menunjukkan bahawa tekanan kerja yang tinggi boleh membawa kepada turunnya tahap motivasi guru.

Oleh hal yang demikian, kajian ini berhasrat untuk meninjau tahap motivasi para guru Pendidikan Islam dan sejauh mana terdapatnya perkaitan di antara tahap motivasi ini dan faktor-faktor motivasi seperti 'Kerja itu sendiri', 'Pengiktirafan, dan 'Peluang Memajukan Diri'.

Objektif Kajian

- i. Mengenal pasti tahap motivasi guru Pendidikan Islam sekolah menengah.
- ii. Melihat hubungan faktor motivasi terhadap tahap motivasi guru Pendidikan Islam sekolah menengah.

Soalan Kajian

- i. Apakah tahap motivasi guru Pendidikan Islam sekolah menengah?
- ii. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara faktor motivasi dengan tahap motivasi guru Pendidikan Islam sekolah menengah?

Tinjauan Literatur

Motivasi

Menurut istilah, terma motivasi datang daripada perkataan Inggeris, iaitu *motivation* yang asalnya daripada perkataan Latin, iaitu 'movere' yang membawa maksud menggerakkan. Oleh itu, motivasi dalam kajian ini merujuk kepada keinginan yang kuat yang muncul dalam diri seseorang yang boleh menggerakkan tingkah laku yang akan dihasilkan. Keinginan ini akan mencetuskan tindakan untuk berusaha mencapai matlamat yang diingini.

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik atau motivasi dalaman ialah naluri yang telah lama wujud secara semula jadi dalam diri individu. Individu melalui minat dan perasaannya akan menunjukkan kesungguhan dalam melakukan sesuatu tingkah laku. Ia datang daripada minat dan dorongan individu untuk melakukan sesuatu tanpa mengharapkan sebarang balasan.

Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg

Kajian ini didasari oleh Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg oleh Frederick Herzberg. Herzberg (1959) merupakan salah seorang pemikir dalam bidang pengurusan dan motivasi. Teori yang menumpukan kepada keadaan tempat kerja dalam menentukan tahap kepuasan kerja ini menggabungkan faktor 'Motivasi' yang diistilahkan sebagai faktor intrinsik atau dalaman dan faktor 'hygiene' sebagai faktor ekstrinsik (luaran). Teori ini menjelaskan faktor hygiene yang menjadi prasyarat untuk memotivasikan individu yang meliputi faktor-faktor seperti dasar suasana kerja, peranan rakan sekerja, kepimpinan dan jaminan kerja dianggap sebagai faktor yang dapat mengurangkan tahap motivasi. Manakala faktor motivasi merupakan faktor yang mendorong kepada motivasi seperti kerja itu sendiri, pengiktirafan, peluang memajukan diri dan ganjaran, gaji serta kemudahan.

Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg ini digunakan di dalam kajian ini kerana teori ini lebih memfokuskan kepada tahap motivasi pekerja di sesuatu organisasi pekerjaan. Seterusnya, selain itu, kajian ini juga hanya menumpukan kepada faktor 'Motivasi' atau faktor intrinsik yang datang daripada dalam seseorang individu itu sendiri kerana menurut Herzberg (1968), faktor-faktor di bawah dimensi 'hygiene' sebenarnya tidak akan membuatkan seseorang pekerja itu menjadi lebih bermotivasi; ianya akan menghalang atau mengurangkan rasa ketidak-puasan hati mereka terhadap pekerjaan mereka. Oleh hal yang demikian, adalah lebih penting jika hal-hal yang berkaitan dengan

dimensi 'Motivasi' diberi lebih penekanan oleh sesebuah organisasi untuk meningkatkan motivasi para pekerja mereka. Herzberg seterusnya mencadangkan bahawa pihak pengurusan di satu-satu organisasi untuk memperbaiki skop dan kandungan sesuatu pekerjaan agar para pekerja dapat merasakan bahawa mereka juga mempunyai autonomi dan peluang untuk mendapatkan pengiktirafan dan mengembangkan bakat dan kemahiran mereka. Selain itu, dari perspektif agama, adalah digalakkan untuk seseorang individu itu untuk mencari motivasi atau daya penggerak dari dalam diri mereka sendiri. Hal ini ini disandarkan kepada firman Allah dari Surah Ar-Ra'd ayat 11:

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum hingga mereka mengubah diri mereka sendiri”

Faktor 'Motivasi'

Faktor 'Motivasi' atau faktor intrinsik seperti yang dinyatakan di dalam Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg (1959) merujuk kepada motivasi yang datang dari dalam diri seseorang individu itu sendiri. Faktor ini muncul dari dalam diri individu yang ingin melakukan sesuatu dan kemudian berniat untuk meneruskan perlakuan tersebut sehingga berjaya. Faktor 'Motivasi' dalam kajian ini merangkumi dimensi-dimensi seperti 'Kerja itu sendiri', 'Pengiktirafan', dan 'Peluang memajukan diri'. Dimensi-dimensi di dalam faktor 'Motivasi' ini dipercayai akan membantu dalam meningkatkan kepuasan kerja dan seterusnya menambah baik prestasi dan motivasi para pekerja.

Kajian Berkaitan Faktor 'Motivasi' – 'Kerja Itu Sendiri'

Sesuatu pekerjaan itu sendiri sepatutnya menjadi sebuah pemangkin kepada motivasi para pekerja. Hal ini kerana, sebagai contoh, dari perspektif Islam, para pekerja akan berasa seronok untuk bekerja berdasarkan jenis tugas yang diberikan kepadanya. (Sharifah Haayati Ismail, 2010). Beliau menambah bahawa para pekerja ini seterusnya akan merasa berpuas hati dengan hasil yang diperolehi dan akan mewujudkan sifat yakin diri yang akan membawa kepada pelaksanaan tugas dengan lebih professional.

Persekitaran kerja juga memainkan peranan dalam meningkatkan tahap motivasi para pekerja. Persekitaran sekolah yang efektif bukan sahaja akan memberi impak positif kepada tahap motivasi murid untuk belajar, tetap juga akan menyumbang kepada motivasi dalaman para guru yang lebih positif yang membawa kesan yang lebih baik daripada segi

sumbangan para guru ini kepada sekolah (Ahmad Zabidi Abdul Razak (2006)

Selain itu, kepimpinan sekolah juga memainkan peranan penting dalam menentukan tahap motivasi seorang guru. Apabila para guru besar atau pengetua mengamalkan jenis kepimpinan transformasi pada tahap tertinggi, tahap kepuasan kerja guru juga semakin meningkat dan mereka akan lebih bermotivasi untuk menjalankan tugas mereka (Jamalullail Abdul, 2014; Rosmawati Abdullah, 2014).

Dalam pada itu, tekanan yang datang bersama sesebuah pekerjaan juga mampu mempengaruhi tahap motivasi para pekerja. Semakin tinggi tekanan sesuatu kerja, semakin menurun pula kadar kepuasan seseorang di dalam pekerjaan tersebut dan hal ini juga seterusnya membawa dampak negatif kepada personaliti pekerja tersebut (Lee Hoo Nee, 2002). Justeru, dapatlah disimpulkan di sini bahawa keupayaan menangani tekanan dalam diri seseorang individu adalah satu keperluan kemahiran bagi memastikan kestabilan pembawakan diri, kredibiliti, pemikiran dan perbuatan dalam mengharungi sesuatu situasi yang mencabar.

Kajian Berkaitan Faktor 'Motivasi' - 'Pengiktirafan'

Semua orang suka dan mahu apa yang dilakukan olehnya mendapat pengiktirafan dan sokongan yang sewajarnya. Begitu juga dengan para pekerja. Sebagai contoh, apabila pihak pengurusan sekolah mengiktiraf penglibatan guru dalam membuat keputusan berkaitan pengurusan sekolah, para guru ini didapati lebih bermotivasi untuk terlibat di dalam membuat keputusan dan lebih berkomitmen dalam melakukan pekerjaan mereka (Zulkafli Arifin, 2008).

Selain itu, dari segi pengaruh sokongan sosial terhadap tahap sinisisme dalam perubahan yang berlaku di dalam sesebuah organisasi, didapati bahawa tahap kesinisan ahli akademik terhadap pembaharuan yang dibuat oleh organisasi akan berkurang apabila mereka telah mendapat galakan yang penuh oleh majikan mereka (Zamzam Mohd Walid & Nor Azila Mohd Noor, 2011). Pengiktirafan yang diberikan oleh majikan akan mewujudkan rasa 'kepuayaan' kepada pekerja kerana mereka merasakan usaha yang dicurahkan telaah dihargai oleh majikan.

Seterusnya, dari segi peranan tekanan dalam pekerjaan sebagai penyerdahana di antara galakan organisasi dengan niat untuk meneruskan kerja dalam bidang professional pula, didapati bahawa galakan penuh yang diberikan oleh majikan akan menyebabkan pekerja berasa lebih seronok untuk terus bertugas dan lebih rela untuk menyumbangkan idea serta tenaga

mereka untuk membangunkan dan mencapai matlamat organisasi. (Md Lazim, Faizuniah Panggil, & Siti Zubaidah Ohman, 2012).

Kajian Berkaitan Faktor 'Motivasi' – 'Peluang Memajukan Diri'

Tidak ada manusia yang hanya ingin statik pada satu-satu tahap kehidupan. Mereka pastinya akan terus berusaha untuk memperbaiki keadaan kehidupan mereka terlebih lagi jika mereka diberikan peluang yang secukupnya untuk memajukan diri mereka.

Amalan pengurusan sumber manusia yang baik sebagai contoh dapat mempengaruhi niat seseorang untuk terus kekal di sesebuah tempat pekerjaan. Kajian mendapati bahawa terdapatnya hubungan yang positif di antara amalan pengurusan sumber manusia iaitu latihan dan pembangunan, pembangunan kerjaya, penilaian prestasi, imbuhan dan ganjaran dengan niat kakitangan akademik untuk terus kekal dalam organisasi (Nadwatul Husna Mustapha & Farah Mohd. Shahwahid, 2014). Manakala latihan dan pembangunan kerjaya mempunyai hubungan yang tertinggi dengan niat kakitangan untuk terus kekal dalam organisasi (2014).

Di sekolah pula, dilaporkan bahawa tahap kemahiran pengurusan dan pembangunan sumber manusia seseorang pengetua boleh menjadi salah satu faktor yang akan memotivasikan para guru yang bekerja di bawah pengawasan beliau. Seorang pengetua yang memiliki kemahiran yang tinggi untuk menimbulkan semangat guru dalam meningkatkan tahap pendidikan, membuat agihan tugas yang sesuai dengan kepakaran staf, melaksana program perkembangan staf yang berkesan, mewujudkan kerjasama antara staf sokongan dan guru, membantu guru menghadapi masalah, menggalakkan budaya kerja berpasukan, menggalakkan guru memberi pandangan dan idea didapati akan lebih memudahkan para guru untuk melihat laluan kerjaya mereka dan akan lebih meyakinkan mereka untuk berusaha untuk memajukan kerjaya mereka. (Bity Salwana Alias, Ahmad Basri Md Yussof, Ramlee Mustapha, & Mohammed Sani Ibrahim, 2010)

Kenyataan ini konsisten dengan Yukl dan Lepsinger (2005), yang menyatakan bahawa kepimpinan sumber manusia dapat melahirkan pekerja yang berinovasi dan bermotivasi, mempunyai kepuasan kerja dan tahap komitmen yang tinggi. Hal ini kerana keperluan yang diperlukan oleh pekerja telah dipenuhi oleh pemimpin. Jika keperluan asas guru seperti pujian dan galakan, penghargaan serta peluang meningkatkan kompetensi seperti Latihan dalam Perkhidmatan diadakan sudah

pasti guru akan berada pada tahap motivasi yang tinggi.

Metodologi

Kajian ini sepenuhnya menggunakan pendekatan kuantitatif. Kajian ini telah dijalankan di 29 buah Sekolah Menengah Kebangsaan yang terdapat di daerah Kinta di Perak, melibatkan 173 orang guru yang mengajar subjek Pendidikan Islam di sekolah-sekolah tersebut. Borang soal selidik telah digunakan bagi mengumpul data daripada para responden. Borang soal selidik ini mengandungi tiga bahagian utama iaitu:

Bahagian A:

Bahagian ini mengumpulkan maklumat mengenai latar belakang guru Pendidikan Islam sekolah menengah seperti jantina, pengalaman mengajar dan lokasi tempat mengajar. Responden dikehendaki menandakan (✓) pada pilihan jawapan yang sesuai dengan latar belakang mereka.

Bahagian B:

Bahagian ini meliputi item-item tahap motivasi guru Pendidikan Islam sekolah menengah yang diadaptasi daripada soal selidik motivasi guru *The Teacher's Motivation and Job Satisfaction Survey* oleh Mertler (2001). Soal selidik ini didapati paling menepati tujuan kajian. Kesemua instrumen telah diubahsuai mengikut persekitaran pendidikan di Malaysia. Bahagian ini mengandungi 10 item yang memerlukan responden menyatakan tahap persetujuan mereka berdasarkan skala Likert lima poin. (1 - Sangat Tidak Setuju (STS); 2: Tidak Setuju (TS); 3 – Tidak Pasti (TP); 4 – Setuju (S); 5 – Sangat Setuju (SS))

Bahagian C:

Bahagian ini meliputi item-item faktor motivasi yang mempengaruhi guru Pendidikan Islam yang diadaptasi daripada soal selidik "Kajian tentang Kepuasan Bekerja dalam kalangan Guru-Guru Pendidikan Khas" oleh Junaidah Mohamad dan Nik Rosila Nik Yaacob (2013). Soal selidik ini didapati paling menepati tujuan kajian.

Bahagian ini mengandungi 12 item yang mengukur beberapa dimensi bagi faktor motivasi yang terdapat di dalam Teori Dua Faktor Herzberg. Item 1, 2, 3, dan 4 mewakili dimensi 'Kerja itu sendiri', Item 5, 6, 7, dan 8 mewakili dimensi 'Pengiktirafan', dan Item 9, 10, 11, dan 12 mewakili dimensi 'Peluang memajukan diri'.

Kajian Rintis

Terdahulu, satu kajian rintis bagi mengukur tahap kesahan dan kebolehpercayaan item telah dilaksanakan ke atas 30 orang guru Pendidikan Islam di daerah lain

di Perak. Hasil ujian Cronbach Alpha yang dijalankan menunjukkan julat kebolehpercayaan bagi dimensi faktor motivasi dan faktor Herzberg's Hygiene adalah berada di antara 0.615 hingga 0.907. Manakala nilai alfa Cronbach bagi keseluruhan tahap motivasi, dan faktor motivasi masing-masing adalah 0.781 (10 item) dan 0.890. Oleh itu, telah terbukti bahawa instrumen tahap motivasi dan faktor motivasi yang terdapat dalam borang soal selidik ini memiliki tahap kebolehpercayaan yang tinggi dan boleh diterima.

Keputusan & Perbincangan

Skor Tahap Motivasi Guru Pendidikan Islam Sekolah Menengah

Jadual 1: Tahap Motivasi Guru Pendidikan Islam Sekolah Menengah

Pernyataan	Min	SP	Tahap
Hadir kesekolah kecuali sakit	4.73	.471	Tinggi
Tidak gemar keluar semasa bekerja	4.60	.636	Tinggi
Berusaha bersungguh-sungguh semasa bertugas	4.59	.493	Tinggi
Berusaha sedaya upaya untuk mengatasi masalah semasa bertugas	4.56	.498	Tinggi
Bertanggungjawab dan berusaha untuk menyiapkan kerja	4.43	.531	Tinggi
Kekal berkhidmat dengan KPM	4.43	.771	Tinggi
Tugas yang dijalankan memberikan kepuasan kerja yang tinggi	4.31	.585	Tinggi
Menggalakkan rakan karib memohon jawatan yang sama	4.27	.691	Tinggi
Prestasi kerja yang tinggi	4.09	.542	Tinggi
Tidak bercadang untuk mohon bertukar	4.01	1.181	Tinggi
Keseluruhan	4.40	.389	

Dalam kajian ini, tahap motivasi guru Pendidikan Islam sekolah menengah diukur oleh 10 item. Jadual 1 menunjukkan kesemua sepuluh item tersebut mempunyai skor yang tinggi, iaitu 'Guru Pendidikan Islam akan berusaha untuk hadir kesekolah kecuali sakit atau sebab yang tidak dapat dielakkan' (min = 4.73, SP = 0.471); 'Semasa waktu bekerja, guru Pendidikan Islam tidak gemar keluar selain daripada urusan kerja' (min = 4.60, SP = 0.636); 'Guru Pendidikan Islam berusaha bersungguh-sungguh setiap kali menjalankan tugas' (min = 4.59, SP = 0.493);

'Apabila guru Pendidikan Islam menghadapi masalah dalam menjalankan tugas, guru Pendidikan Islam akan berusaha sedaya upaya untuk mengatasinya' (min = 4.56, SP = 0.498); dan 'Apabila diberi sesuatu kerja guru Pendidikan Islam merasa mempunyai tanggungjawab yang besar dan berusaha untuk menyiapkan secepat mungkin tanpa penangguhan' (min = 4.43, SP = 0.531).

Hal ini diikuti oleh 'Guru Pendidikan Islam akan kekal berkhidmat dengan KPM sehingga persaraan wajib' (min = 4.43, SP = 0.771); 'Secara keseluruhannya tugas yang guru Pendidikan Islam jalankan memberikan tahap kepuasan kerja yang sangat tinggi' (min = 4.31, SP = 0.585); 'Jika ada di antara rakan karib berminat untuk memohon jawatan guru Pendidikan Islam, saya akan menggalakkannya' (min = 4.27, SP = 0.691); 'Guru Pendidikan Islam tergolong dalam kategori pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi' (min = 4.09, SP = 0.542); dan 'Guru Pendidikan Islam tidak bercadang untuk memohon bertukar ke sekolah lain dalam jangka masa tiga tahun ini' (min = 4.01, SP = 1.181).

Secara keseluruhannya, analisis ini menunjukkan bahawa skor tahap motivasi guru Pendidikan Islam sekolah menengah (min = 4.40, SP = 0.389) adalah berada pada tahap yang tinggi. Dapatan ini selari dengan kajian Nurlaili Abd Wahab dan Mohd Yusof Abdullah (2018) dan Wan Noraini Wan Razab dan Nooraini Othman (2011) yang menunjukkan tahap motivasi guru yang berada pada tahap yang tinggi. Tanpa motivasi, proses pembelajaran dan pemudahcaraan akan menjadi hambar dan kurang berkesan. (Ab. Halim, Mohd Izham, Khadijah, & Mohd Aderi, 2010). Islam juga menggunakan pendekatan motivasi seperti ketika mendidik umat dengan ganjaran syurga bagi individu yang taat kepada perintah Allah dan menggunakan pendekatan berdakwah secara berhikmah.

Hal ini juga disebabkan oleh guru pendidikan Islam sekolah menengah telah memenuhi semua keperluan yang diperlukan untuk mencapai tahap motivasi yang tinggi. Keperluan yang meliputi aspek spiritual dan rohani seperti yang dianjurkan dalam Islam, iaitu sentiasa istiqamah untuk mengamalkan kebaikan dalam setiap perbuatan pada masa yang sama sedar dan peka akan tanggungjawab terhadap Allah, Rasul dan diri sendiri. Justeru, hasil kajian ini telah memberi gambaran bahawa guru pendidikan Islam sekolah menengah yang dikaji majoritinya sangat komited dalam menjalankan tugas sebagai guru.

*Skor Faktor Motivasi Berdasarkan 3 Dimensi***Jadual 2: Nilai Min dan Sisihan Piawai Faktor Motivasi**

	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Kerja itu sendiri	4.17	.486	Tinggi
Peluang memajukan diri	4.08	.543	Tinggi
Pengiktirafan	4.03	.499	Tinggi
Keseluruhan	4.06	.443	Tinggi

(Tahap: Rendah = 1.00 – 2.33, Sederhana = 2.34 – 3.66, Tinggi = 3.67 – 5.00)

Seperti yang dapat dilihat di dalam Jadual 2, faktor motivasi dalam kajian ini yang diukur oleh 4 dimensi iaitu ‘Kerja itu sendiri’ (min = 4.17, SP = 0.486), ‘Peluang memajukan diri’ (min = 4.08, SP = 0.543), ‘Pengiktirafan’ (min = 4.03, SP = 0.499), dan ‘Ganjaran, gaji dan kemudahan’ (min = 3.94, SP = 0.713) menunjukkan bahawa skor-skor ini berada pada tahap yang tinggi. Manakala secara keseluruhannya pula menunjukkan bahawa skor faktor motivasi (min = 4.06, SP = 0.443) dalam kalangan guru Pendidikan Islam sekolah menengah adalah berada pada tahap yang tinggi.

*Kerja Itu Sendiri***Jadual 3: Kerja Itu Sendiri**

Pernyataan	Min	SP	Tahap
Kerja bersesuaian dengan personaliti	4.53	.534	Tinggi
Tugas ini memberi sumbangan kepada masyarakat	4.32	.568	Tinggi
Beban tugas yang diberi adalah adil	3.98	.796	Tinggi
Tempoh waktu yang sesuai diberikan untuk selesaikan tugas	3.86	.790	Tinggi
Keseluruhan	4.17	.486	

(Tahap: Rendah = 1.00 – 2.33, Sederhana = 2.34 – 3.66, Tinggi = 3.67 – 5.00)

Dimensi ‘Kerja itu sendiri’ seperti di dalam Jadual 3 menunjukkan kesemua empat item tersebut mempunyai skor yang tinggi, iaitu ‘Kerja guru Pendidikan Islam bersesuaian dengan personaliti’ (min = 4.53, SP = 0.534) dan ‘Tugas sebagai guru Pendidikan Islam membolehkan saya memberi perkhidmatan dan sumbangan yang bermakna kepada masyarakat’ (min = 4.32, SP = 0.568). Diikuti ‘Beban tugas yang diberi adalah adil dan bersesuaian dengan kebolehan guru Pendidikan Islam’ (min = 3.98, SP = 0.796) dan ‘Tempoh waktu yang sesuai diberikan untuk

setiap tugas yang diberikan’ (min = 3.86, SP = 0.790). Secara keseluruhannya, analisis menunjukkan bahawa skor ‘Kerja itu sendiri’ (min = 4.17, SP = 0.486) dalam kalangan guru Pendidikan Islam sekolah menengah adalah berada pada tahap yang tinggi.

*Peluang Memajukan Diri***Jadual 4: Peluang Memajukan Diri**

Pernyataan	Min	SP	Tahap
Memajukan diri melalui pendidikan formal seperti ijazah atau sarjana	4.17	.648	Tinggi
Peluang untuk menghadiri kursus, seminar dan latihan	4.12	.730	Tinggi
Peluang untuk memupuk bakat serta kemahiran	4.08	.624	Tinggi
Peluang kenaikan pangkat, kuasa atau tanggungjawab	3.97	.746	Tinggi
Keseluruhan	4.08	.543	

(Tahap: Rendah = 1.00 – 2.33, Sederhana = 2.34 – 3.66, Tinggi = 3.67 – 5.00)

Dimensi ‘Peluang memajukan diri’ seperti yang dapat dilihat daripada Jadual 4. menunjukkan kesemua empat item tersebut mempunyai skor yang tinggi, iaitu ‘Pengetua sentiasa memberi galakan untuk memajukan diri melalui pendidikan formal seperti diploma, ijazah atau sarjana’ (min = 4.17, SP = 0.648) dan ‘Peluang untuk menghadiri kursus, seminar, bengkel dan latihan sentiasa terbuka’ (min = 4.12, SP = 0.730). Diikuti ‘Peluang untuk memupuk bakat serta mempertingkatkan kemahiran melalui aktiviti sekolah sentiasa berlaku’ (min = 4.08, SP = 0.624) dan ‘Peluang kenaikan pangkat, kuasa atau tanggungjawab disekolah dilakukan dengan adil dan baik’ (min = 3.97, SP = 0.746). Secara keseluruhannya, analisis menunjukkan bahawa skor peluang memajukan diri (min = 4.08, SP = 0.543) dalam kalangan guru Pendidikan Islam sekolah menengah adalah berada pada tahap yang tinggi.

*Pengiktirafan***Jadual 5: Pengiktirafan**

Pernyataan	Min	SP	Tahap
Bersehat untuk bekerja apabila kerja dihargai	4.36	.620	Tinggi
Penghargaan sewajarnya diterima bagi tugas yang	3.99	.695	Tinggi

dilaksanakan dengan baik			
Setiap tugas yang dilakukan sentiasa mendapat perhatian	3.96	.750	Tinggi
Idea-idea inovatif diterima dan dilaksanakan	3.80	.721	Tinggi
Keseluruhan	4.03	.499	

(Tahap: Rendah = 1.00 – 2.33, Sederhana = 2.34 – 3.66, Tinggi = 3.67 – 5.00)

Dimensi ‘Pengiktirafan’ dalam Jadual 5 menunjukkan kesemua empat item tersebut mempunyai skor yang tinggi, iaitu ‘Setiap kali kerja guru Pendidikan Islam dihargai, mereka semakin bersemangat untuk bekerja’ (min = 4.36, SP = 0.620) dan ‘Penghargaan sewajarnya diterima bagi setiap tugas yang dilaksanakan dengan baik’ (min = 3.99, SP = 0.695). Diikuti ‘Setiap tugas yang dilakukan sentiasa mendapat perhatian’ (min = 3.96, SP = 0.750) dan ‘Idea-idea inovatif guru Pendidikan Islam diterima dan dilaksanakan dengan segera’ (min = 3.80, SP = 0.721). Secara keseluruhannya, analisis menunjukkan bahawa skor pengiktirafan (min = 4.03, SP = 0.499) dalam kalangan guru Pendidikan Islam sekolah menengah adalah berada pada tahap yang tinggi.

Hubungan Antara Faktor Motivasi dengan Tahap Motivasi Guru

Jadual 6: Hubungan Tahap Motivasi Guru dan Faktor Motivasi

	Kerja itu sendiri	Pengiktirafan	Peluang memajukan diri
Tahap motivasi	.533**	.415**	.434**

** p < 0.01

Jadual 6 menunjukkan hasil analisis korelasi antara tahap motivasi dengan dimensi faktor motivasi. Hasil kajian mendapati nilai korelasi bagi ‘Kerja itu sendiri’ ialah $r = 0.533$, $p < 0.01$. Ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan. Nilai pekali korelasi $r = 0.533$ menunjukkan terdapat hubungan yang sederhana antara tahap motivasi dan dimensi ‘Kerja itu sendiri’ bagi guru Pendidikan Islam sekolah menengah.

Bagi ‘Peluang memajukan diri’ pula, nilai korelasi ialah $r = 0.434$, $p < 0.01$. Ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan. Nilai pekali korelasi $r = 0.434$ menunjukkan terdapat hubungan yang lemah antara tahap motivasi dan dimensi ‘Peluang memajukan diri’ bagi guru Pendidikan Islam sekolah menengah.

Selain itu, nilai korelasi bagi ‘Pengiktirafan’ ialah $r = 0.415$, $p < 0.01$. Ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan. Nilai pekali korelasi $r = 0.415$ menunjukkan terdapat hubungan yang lemah antara tahap motivasi dan dimensi ‘Pengiktirafan’ bagi guru Pendidikan Islam sekolah menengah.

Secara keseluruhannya, analisis korelasi antara tahap motivasi dengan dimensi faktor motivasi iaitu kerja itu sendiri, pengiktirafan, dan peluang memajukan diri turut menyumbang dalam peningkatan tahap motivasi guru Pendidikan Islam sekolah menengah.

Dapatan ini selari dengan Nahid Naderi Anari, (2011); Norliza Abdul Majid, (2011) dan Sharifah Hayaati Ismail, (2010) yang mendapati bahawa antara ciri untuk mengasingkan individu cemerlang dengan yang tidak cemerlang dalam menayakan tugas yang diberikan adalah melalui kedudukan tahap motivasinya untuk bekerja. Ini disokong oleh Ahmad Zabidi Abdul Razak (2006) yang menyatakan motivasi guru yang tinggi akan menyebabkan guru bersikap gembira dan positif untuk berkhidmat di sekolah.

Pengiktirafan yang diberikan oleh pengetua didapati akan meningkatkan tahap motivasi dalam kalangan guru sekolah. Ini selari dengan dapatan Zamzam Mohd Walid dan Nor Azila Mohd Noor (2011) yang menyatakan apabila pekerja dilayan dengan baik dan berasa dihargai mereka akan secara rela menawarkan buah fikiran dan sentiasa berusaha dengan gigih untuk sama-sama memperhebatkan sekolah.

Dapatan kajian ini juga selari dengan Azharuddin Hashim, Nursyazana Zolkifli, Norziah Othman dan Nadwatul Husna Mustapha, (2016); dan Nadwatul Husna Mustapha dan Farah Mohd Shahwahid (2014) yang mendapati faedah dan ganjaran merupakan faktor yang paling mempengaruhi komitmen keatas sesuatu organisasi. Ini turut disokong oleh Shahrin Hashim dan Saraswathi Vani (2011) yang menyatakan guru berpuas hati dengan gaji yang mereka perolehi.

Kesimpulannya, berdasarkan dapatan kajian, faktor motivasi turut mempengaruhi tahap motivasi guru pendidikan Islam sekolah menengah. Walaupun hubungan tersebut adalah sederhana tetapi masih terdapat ruang penambahbaikan yang boleh dilakukan oleh guru pendidikan Islam dan pihak pengurusan. Pengkaji berpendapat faktor motivasi merupakan antara faktor penyumbang kepada tahap motivasi guru di sekolah kerana guru perlu bermotivasi untuk merangsang dirinya bagi mencapai objektif dan kualiti kerja yang terbaik. Guru pendidikan Islam pastinya akan berusaha untuk melakukan tugas dengan baik apabila keperluan mereka telah berjaya dipenuhi.

Kesimpulan

Secara umumnya, tahap motivasi guru Pendidikan Islam sekolah menengah berada pada tahap yang tinggi. Manakala dimensi di dalam faktor motivasi yang digariskan oleh Teori Dua Faktor Herzberg seperti 'Kerja Itu Sendiri', 'Pengiktirafan', dan 'Peluang Memajukan Diri' di kalangan guru Pendidikan Islam sekolah menengah juga berada pada tahap yang tinggi. Seterusnya, dimensi faktor motivasi ini juga turut mempengaruhi secara signifikan tahap motivasi guru Pendidikan Islam sekolah menengah

Implikasi Kajian

Kajian ini memberi maklumat tentang tahap motivasi dan faktor yang mempengaruhi tahap motivasi guru pendidikan Islam sekolah menengah. Oleh itu, kajian ini diharapkan dapat membantu pihak pengurusan seperti Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM), Institut Pendidikan Guru (IPG), Bahagian Pendidikan Islam (BPI), Jabatan Pendidikan Negeri (JPN), Pejabat Pendidikan Daerah (PPD), pengetua, ketua panitia atau guru Pendidikan Islam itu sendiri untuk meningkatkan tahap motivasi untuk memperoleh tahap profesionalisme yang tinggi. Setelah faktor yang mempengaruhi tahap motivasi guru Pendidikan Islam diketahui, pihak pengurusan boleh mengambil tindakan sewajarnya seperti merancang dan melaksanakan bimbingan serta penambahbaikan tahap profesionalisme guru Pendidikan Islam.

Dapatan kajian ini bertanggungjawab dalam menjelaskan hubungan antara faktor yang mempengaruhi tahap motivasi guru Pendidikan Islam dan tahap motivasi guru Pendidikan Islam. Oleh itu, pihak yang terlibat dalam pengurusan pendidikan seperti Jabatan Pelajaran Negeri (JPN), Pejabat Pelajaran Daerah (PPD) dan pengetua/guru besar boleh memanfaatkan kajian ini bagi tujuan penambahbaikan pentadbiran. Langkah-langkah yang efektif dapat direncanakan khususnya dalam meningkatkan motivasi guru Pendidikan Islam dan kecemerlangan sekolah amnya.

Pihak pentadbir sekolah juga boleh membuat tinjauan atau kaji selidik terhadap guru untuk mengetahui keperluan guru daripada pelbagai aspek. Melalui tinjauan yang dibuat, pihak pentadbir dapat mengenal pasti permasalahan yang timbul dan seterusnya berusaha untuk menyelesaikan masalah tersebut. Pihak pengurusan sekolah juga boleh memenuhi keperluan guru dengan memberi sokongan pembelajaran sama ada dari segi material mahupun moral agar dapat meningkatkan lagi tahap motivasi

guru, seterusnya meningkatkan tahap profesionalisme guru dan sekolah itu sendiri.

Kajian ini juga boleh dijadikan panduan kepada guru terutamanya guru Pendidikan Islam dalam membuat penilaian mengenai aspek-aspek motivasi guru yang perlu diberi perhatian. Guru pendidikan Islam juga perlu berusaha meningkatkan motivasi diri memandangkan motivasi turut meyumbang kepada pembelajaran dan pemudahcaraan yang berkesan.

Cadangan Kajian Lanjutan

Dalam kajian ini, jumlah sampel yang digunakan hanya melibatkan satu daerah sahaja. Justeru, dicadangkan agar bilangan sampel yang lebih besar digunakan dalam kajian yang akan datang. Kajian boleh dibuat sama ada mengikut zon atau melibatkan negeri supaya hasil dapatan boleh digenerasikan kepada seluruh Malaysia. Kajian ini juga terbatas kepada guru pendidikan Islam sekolah menengah (SMK) sahaja. Sehubungan itu, pengkaji boleh melaksanakan kajian kepada guru pendidikan Islam di Sekolah Berasrama Penuh (SBP), Sekolah Menengah Kebangsaan Agama (SMKA), Sekolah Menengah Agama (SMA) dan Maktab Rendah Sains Mara (MRSM) pula. Ia bagi mengenal pasti sejauh mana tahap motivasi dan faktor yang mempengaruhi motivasi guru di sekolah jenis berkenaan.

Kajian ini berbentuk kuantitatif. Umum mengetahui bahawa kajian kuantitatif hanya mampu menjelaskan sesuatu kajian secara umum. Kajian lanjutan boleh dilakukan secara kualitatif untuk mengenal pasti keberkesanan faktor motivasi dalam mempengaruhi tahap motivasi guru pendidikan Islam.

Kajian terperinci tentang faktor yang mempengaruhi tahap motivasi guru yang menumpukan satu dimensi sahaja misalnya kerja itu sendiri dan hubungannya dengan tahap motivasi guru turut juga dicadangkan. Sistem pendidikan kini memerlukan guru pendidikan Islam yang memahami sepenuhnya cara atau strategi untuk mengurus pembelajaran dan pemudahcaraan (PdPc) di sekolah dan kaitannya dengan tahap profesionalisme guru. Oleh itu, kajian faktor yang mempengaruhi tahap motivasi guru mengikut satu dimensi akan dapat memberi huraian yang lebih terperinci.

Rujukan

Ab. Halim, T., Mohd Izham, H., Khadijah, A. R., & Mohd Aderi, C. N. (2010). Kajian tahap profesionalisme guru-guru pendidikan Islam di sekolah-sekolah menengah di bawah Kementerian Pelajaran Malaysia. Laporan

- Penyelidikan Fakulti Pendidikan, UKM dan Bahagian Pendidikan Islam, Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Ahmad Zabidi Abdul Razak. (2006). Ciri iklim sekolah berkesan: Implikasinya terhadap motivasi pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 31, 3-19.
- Azharuddin Hashim, Nursyazana Zolkifli, Norziah Othman, & Nadwatul Husna Mustapha.(2016). Hubungan amalan pengurusan sumber manusia dan komitmen organisasi. In 2nd International Conference on Economics & Banking 2016 (2nd ICEB), 262–273).
- Bity Salwana Alias, Ahmad Basri Md Yussof, Ramlee Mustapha & Mohammed Sani Ibrahim. (2010). Analisis kompetensi pengetua berdasarkan kualiti peribadi, pengetahuan, kemahiran dan amalan dalam bidang pengurusan sekolah menengah Malaysia. *Jurnal Pendidikan Malaysia* 35(2), 31-41.
- Ghana Sekaran Doraisamy. (2007). Hubungan tekanan kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi: Satu kajian di Ibu Pejabat Jabatan Kerja Raya Malaysia. Tesis Sarjana: Universiti Utara Malaysia.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley.
- Herzberg, F. (1968). One more time: how do you motivate employees?. *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62
- Jamalullail Abdul. (2014). Headmasters transformational leadership and their relationship with teachers' job satisfaction and teachers' commitments. *International Education Studies*, 7 (13), 40-48.
- Junaidah Mohamad & Nik Rosila Nik Yaacob. (2013). Kajian tentang kepuasan bekerja dalam kalangan guru-guru Pendidikan Khas. *Asia Pacific Journal of Educators dan Education*, 28, 103-115.
- Lee Hoo Nee. (2002). Hubungan tekanan kerja dengan lokus kawalan dalaman, personaliti jenis A dan kepuasan kerja di kalangan anggota PDRM. Latihan ilmiah yang tidak diterbitkan. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Md Lazim Mohd Zin, Faizuniah Pangil & Siti Zubaidah Othman. (2012). Peranan tekanan kerja sebagai penyederhana dalam hubungan antara sokongan organisasi dengan pengekalan pekerja. *Jurnal Pengurusan* 36, 33- 44.
- Mertler, C. A. (2001). Teacher motivation and job satisfaction in the New Millennium. Retrieved from http://eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/19/c7/e7.pdf.
- Nadwatul Husna Mustapha, & Farah Mohd. Shahwahid. (2014). Hubungan antara amalan pengurusan sumber manusia dengan niat kakitangan akademik untuk terus kekal di universiti swasta. In *Proceeding of the Social Sciences Research*, 885–897.
- Nahid Naderi Anari. (2011). Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Workplace Learning*. 24(4), 256-269.
- Norliza Abdul Majid. (2011). Kemahiran komunikasi dan motivasi kerja dalam kalangan Guru Cemerlang. Tesis Doktor Falsafah: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Nurlaili Abd Wahab & Mohd Yusof Abdullah. (2018). Hubungan gaya kepimpinan dan pengurusan kerja guru besar dengan kepuasan kerja guru Sekolah Agama Kerajaan Johor. *Jurnal Ilmi*, (8), 34-45.
- Raja Maria Diana Raja Ali. (2011). Faktor-faktor yang mendorong tekanan kerja (stres) di kalangan guru-guru sekolah menengah di Daerah Pasir Puteh. Master of Education Open University Malaysia 2011.
- Rosmawati Abdullah. (2014). Hubungan kepuasan kerja guru di sekolah menengah harian di Daerah Seremban, Negeri Seremban. *National Action Reseach Conference (NARC) 2014*.
- Philip Suprastowo. (2013). Kajian tentang tingkat ketidakhadiran guru sekolah dasar dan dampaknya terhadap siswa. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 19(1), 31–49.
- Sapora Sipon. (2010). Stres kerja guru - punca, kesan dan strategi daya tindak. *Prosiding Seminar Profesion Perguruan*.

- Sarina Baharudin. (2003). Kepuasan kerja guru-guru Sejarah – Satu kajian di sekolah-sekolah menengah kawasan Felda di Negeri Sembilan, Kertas Projek Ijazah Sarjana Pendidikan, Bangi. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Shahrin Hashim, & Saraswathi Vani A/P Marappan. (2011). Kepuasan kerja dalam kalangan guru di Sekolah-Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil) Daerah Kulai. Fakulti Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia.
- Sharifah Hayaati Ismail al-Qudsy. (2010). Etika penjawat awam dari perspektif islam. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Wan Noraini Wan Razab & Nooraini Othman. (2011). Tahap motivasi dan punca tekanan guru yang melanjutkan pengajian. *Jurnal Kemanusiaan*, 17, 97–114.
- Yukl, G. & Lepsinger, R. (2005). Why integrating the leading and managing roles is essential for organizational effectiveness? *Organizational Dynamics*.
- Zamzam Mohd Walid & Nor Azila Mohd Noor (2011). Pengaruh sokongan sosial terhadap sinisisme perubahan organisasi. *International Conference on Management (ICM 2011)*.
- Zulkafli Arifin. (2008). Pengaruh kepemimpinan prestasi pengetua terhadap prestasi akademik pelajar: Satu tinjauan di sekolah-sekolah menengah. Tesis Sarjana: Universiti Teknologi Malaysia