

HUBUNGAN ANTARA PERSEKITARAN TEMPAT KERJA DENGAN
MOTIVASI PENCAPAIAN DALAM KALANGAN GURU DI
DAERAH KOTA TINGGI, JOHOR

KALAIWANI A/P RAMKRISHNON

Projek Sarjana ini dikemukakan sebagai memenuhi sebahagian syarat
penganugerahan ijazah
Sarjana Pendidikan (Psikologi Pendidikan)

Sekolah Pendidikan
Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan
Universiti Teknologi Malaysia

FEBRUARI 2021

DEDIKASI

Kepada ayah En.Ramkrishnon dan ibu Pn.Kamalam,

Terima kasih atas segala sokongan dan semangat yang telah diberikan untuk menyiapkan kajian ini dengan berjaya.

Buat adik-beradik yang disayangi,

Terima kasih atas segala dorongan dan bantuan yang diberikan untuk menjayakan hasil penulisan ini.

Buat penyelia yang dihormati Prof.Madya Dr.Zainudin Bin Abu Bakar

Terima kasih atas segala tunjuk ajar, bimbingan dan sokongan yang diberikan dalam melaksanakan hasil penulisan ini.

Buat rakan sekelas yang dikasihi,

Terimas kasih atas segala bantuan dan tunjuk ajar yang diberikan selama perjuangan bersama disini.

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti hubungan antara persekitaran tempat kerja dengan motivasi pencapaian dalam kalangan guru di daerah Kota Tinggi, Johor. Berdasarkan kajian yang dijalankan, terdapat tiga objektif yang dikaji iaitu mengenalpasti tahap persekitaran tempat kerja, mengenalpasti tahap motivasi pencapaian dalam kalangan guru dan mengenalpasti sama ada terdapat hubungan antara persekitaran tempat kerja dengan motivasi pencapaian dalam kalangan guru di daerah Kota Tinggi, Johor. Borang soal selidik telah diagihkan kepada responden dengan menggunakan kaedah persampelan rawak mudah. Kajian ini melibatkan seramai 92 orang guru yang berkhidmat di dua buah sekolah di daerah Kota Tinggi. Sebanyak 35 item telah digunakan dalam kajian ini untuk mengukur objektif kajian yang ditetapkan. Data yang diperolehi telah dianalisis dengan menggunakan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 22.0. Hasil daripada analisis kajian yang dijalankan, para pekerja mempunyai tanggapan yang sederhana terhadap persekitaran tempat kerja serta mempunyai tahap motivasi pencapaian yang tinggi. Selain itu, analisis Kolerasi Pearson menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dan kuat ($r=0.729$) antara persekitaran tempat kerja dengan motivasi pencapaian dalam kalangan guru di daerah Kota Tinggi, Johor. Justeru, kajian ini telah membuktikan bahawa persekitaran tempat kerja mempunyai hubungan dalam meningkatkan motivasi pencapaian dalam kalangan guru di daerah Kota Tinggi, Johor.

ABSTRACT

This research aimed to identify the relationship between work environment and motivation of achievement among teachers at Kota Tinggi district. Based on this study, there are three objectives that has been measured which are to find out the level of work environment, to identify the level of motivation of achievement among teachers and finally to identify the relationship between work environment and motivation of achievement among teachers at Kota Tinggi district. In this research, the questionnaires were distributed by using stratified random sampling method to the teachers. This study involved 92 teachers and there are 35 items were used to measure the objectives of this study. The collected data were analyzed by using Statistical Package for Social Science (SPSS) version 22.0 software. The results from this study concluded that employees have a moderate impression toward their work environment and they also showed a high level of achievement motivation within themselves. Moreover, there is a significance and strong relationship ($r=0.729$) between work environment and motivation of achievement based on analysis from Pearson Correlation that had been done. Thus, this study had proved that the work environment can affect in improving motivation of achievement among teachers.

SENARAI KANDUNGAN

	TAJUK	MUKA SURAT
	PENGAKUAN	iii
	DEDIKASI	iv
	ABSTRAK	v
	ABSTRACT	vi
	SENARAI KANDUNGAN	vii - ix
	SENARAI JADUAL	x
	SENARAI RAJAH	xi
	SENARAI SINGKATAN	xii
	SENARAI LAMPIRAN	xiii
BAB 1	Pengenalan	1
	1.1 Pendahuluan	1
	1.2 Latar Belakang Kajian	2
	1.3 Penyataan Masalah	4
	1.4 Objektif Kajian	6
	1.5 Persoalan Kajian	6
	1.6 Hipotesis Kajian	6
	1.7 Kepentingan Kajian	7
	1.7.1 Organisasi	7
	1.7.2 Guru	8
	1.7.3 Murid	8
	1.8 Kerangka Teori	9
	1.8.1 Teori Hierarki Keperluan Abraham Maslow	9
	1.8.2 Teori Frederick Herzberg	11
	1.9 Batasan Kajian	13
	1.10 Definisi Operational	14
	1.10.1 Persekitaran Tempat Kerja	14
	1.10.2 Motivasi Pencapaian	14

1.11	Kesimpulan	15
BAB 2	KAJIAN LITERATUR	17
2.1	Pengenalan	17
2.1.1	Kajian-Kajian Lepas	17
2.2	Kesimpulan	25
BAB 3	METODOLOGI KAJIAN	27
3.1	Pengenalan	27
3.2	Reka Bentuk Kajian	27
3.3	Populasi dan Persampelan	28
3.4	Instrumen Kajian	29
3.4.1	Soalan Kaji Selidik	30
3.4.1.1	Bahagian A: Latar Belakang Demografi	30
3.4.1.2	Bahagian B: Persekitaran Tempat kerja	30
3.4.1.3	Bahagian C: Motivasi Pencapaian	31
3.5	Kebolehpercayaan dan Kesahan Instrumen	32
3.6	Prosedur Kajian	33
3.7	Analisis Data	33
3.8	Kesimpulan	34
BAB 4	ANALISIS KAJIAN	35
4.1	Pengenalan	35
4.2	Dapatan Kajian Faktor Demografi	35
4.2.1	Jantina	36
4.2.2	Umur	36
4.2.3	Tempoh Perkhidmatan	37
4.2.4	Jawatan Disandang	38
4.3	Hasil Kajian Persekitaran Tempat Kerja	38
4.3.1	Hasil Analisis Persekitaran Tempat Kerja bagi Faktor Fizikal Persekitaran	38
4.3.2	Hasil Analisis Persekitaran Tempat Kerja bagi Faktor Hubungan Antara Rakan Sekerja	40

4.3.3	Hasil Analisis Persekitaran Tempat Kerja bagi Faktor Keseimbangan Kerja	41
4.3.4	Hasil Analisis Persekitaran Tempat Kerja bagi Faktor Ganjaran	43
4.4	Rumusan Hasil Analisis Persekitaran Tempat Kerja	44
4.5	Dapatan Kajian Motivasi Pencapaian Dalam Kalangan Guru di Sekolah Daerah Kota Tinggi.	45
4.5.1	Hasil Analisis Prestasi Tugas	45
4.5.2	Hasil Analisis Prestasi Adaptif	46
4.5.3	Hasil Analisis Prestasi Kontekstual	48
4.6	Rumusan Hasil Analisis Motivasi Pencapaian	49
4.7	Hubungan Persekitaran Tempat Kerja dengan Motivasi Pencapaian	50
4.8	Kesimpulan	50
BAB 5	RUMUSAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN	53
5.1	Pengenalan	53
5.2	Perbincangan Kajian	53
5.2.1	Latar Belakang Demografi Responden	54
5.2.2	Penemuan Objektif Pertama	54
5.2.3	Penemuan Objektif Kedua	56
5.2.4	Penemuan Objektif Ketiga	58
5.3	Cadangan Kajian	59
5.4	Cadangan Kajian Lanjutan	61
5.5	Kesimpulan	62
	RUJUKAN	63

SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
Jadual 3.1	Populasi Kajian	29
Jadual 3.2	Skala Likert dan penerangan	31
Jadual 3.3	Jadual Penentuan Item Berdasarkan Objektif Kajian	32
Jadual 3.4	Analisis Kajian	34
Jadual 4.1	Peratusan Responden Mengikut Jantina	36
Jadual 4.2	Peratusan Responden Mengikut Umur	36
Jadual 4.3	Peratusan Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan	37
Jadual 4.4	Peratusan Responden Mengikut Jawatan Disandang	38
Jadual 4.5	Jadual Hasil Analisis Deskriptif Faktor Fizikal Persekitaran Mengikut Item	39
Jadual 4.6	Jadual Hasil Analisis Deskriptif Faktor Hubungan Antara Rakan Sekerja Mengikut Item	41
Jadual 4.7	Jadual Hasil Analisis Deskriptif Faktor Keseimbangan Kerja Mengikut Item	42
Jadual 4.8	Jadual Hasil Analisis Deskriptif Faktor Ganjaran Mengikut Item	43
Jadual 4.9	Jadual Rumusan Hasil Analisis Persekitaran Tempat Kerja	44
Jadual 4.10	Jadual Hasil Analisis Deskriptif Prestasi Tugas Mengikut Item	46
Jadual 4.11	Jadual Hasil Analisis Deskriptif Prestasi Adaptif Mengikut Item	47
Jadual 4.12	Jadual Hasil Analisis Deskriptif Prestasi Kontekstual Mengikut Item	48
Jadual 4.13	Jadual Rumusan Hasil Analisis Motivasi Pencapaian di dua buah sekolah di daerah Kota Tinggi	49
Jadual 4.14	Jadual Tahap Kolerasi antara Persekitaran Tempat Kerja dengan Motivasi Pencapaian	50
Jadual 4.15	Ringkasan Analisis dan Objektif Kajian	51

SENARAI RAJAH

NO. RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
Rajah 1.1	Hierarki Keperluan Maslow Sumber: Maslow, 1954	9
Rajah 1.2	Kerangka Teoritikal Persekitaran Tempat Kerja dan Motivasi Pencapaian	12
Rajah 1.3	Kerangka Konseptual Kajian	13

SENARAI SINGKATAN

SPSS - Statistical Package for Science Social

WES - Work Environment Survey

SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN	TAJUK	MUKA SURAT
Lampiran A	Borng Soal Selidik	69
Lampiran B	Jadual Krejcie Dan Morgan	73

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Motivasi merupakan kunci kejayaan seorang pendidik dalam melaksanakan dan merealisasikan Falsafah Pendidikan Kebangsaan. Guru merupakan permata yang sangat berharga sesebuah sekolah dan mempunyai peranan penting dalam membentuk seorang insan yang kamil. Laman web Pusat Rujukan Persuratan Melayu yang dilawati pada 4 April 2020 menyatakan bahawa maksud *motivasi* merupakan keinginan yang keras atau semangat yang kuat pada diri seseorang yang mendorongnya bagi berusaha atau melakukan sesuatu dengan matlamat untuk mencapai kejayaan. Maksud ini dipetik daripada Kamus Dewan Bahasa dan Pustaka. Seterusnya, motivasi dimaksudkan sebagai suatu desakan yang menjadikan manusia mengubah minat, sikap dan kegiatannya menurut Crow dan Crow (2005). Hal ini menunjukkan bahawa seseorang yang mempunyai motivasi akan sentiasa berusaha secara insentif dan bersungguh-sungguh untuk mencapai impian dalam kehidupan serta mengubah tingkah laku, sikap dan minat. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik merupakan dua jenis motivasi dimana motivasi intrinsik berpunca dari dalam diri dan disokong oleh minat, keperluan, ingin tahu dan kepuasan sendiri. Manakala, motivasi yang berpunca dari rangsangan luar dengan tujuan menggerakkan orang untuk melakukan sesuatu aktiviti yang akan membawa faedah kepada diri sendiri merupakan motivasi ekstrinsik. Woolfolk (1990) mendefinisikan motivasi sebagai satu kuasa dalaman yang membangkit, mengarah dan mengawal minat serta tingkah laku manusia.

Persekitaran tempat kerja memainkan peranan penting terhadap motivasi guru. Motivasi pekerja meningkat apabila tempat kerja mereka mempunyai persekitaran tempat kerja yang baik (Amina Hameed, 2009). Dalam era teknologi ini, setiap individu menghabiskan lima puluh peratus hidup mereka di tempat bekerja. Oleh hal yang demikian, persekitaran sekolah merupakan kunci yang asas untuk memupuk motivasi

dalam kalangan guru bagi meningkatkan kualiti tahap pembelajaran dan pengajaran. Apabila motivasi guru meningkat, mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan cemerlang. Guru menjadi penggilap potensi, pembentuk akhlak mulia, pendidik kemahiran asas, pendorong pemikiran kritis dan kreatif, penjana perubahan serta pembimbing untuk melahirkan lapisan masyarakat yang berilmu dan berakhlak mulia. Persekitaran kerja dikatakan sangat memberi impak kepada prestasi pekerja sama ada ke arah negatif atau positif (Chandrasekar,2001). Persekitaran fizikal yang baik dan positif akan menggalakkan guru untuk bergiat dengan aktif serta meningkatkan produktiviti.

Menurut Margaret (2014), persekitaran tempat kerja yang bagus membentuk prestasi yang bagus. Persekitaran tempat kerja yang bagus merangkumi aspek persekitaran fizikal dan psikososial. Persekitaran fizikal merupakan kemudahan dan peralatan yang dibekalkan di sekolah manakala persekitaran psikososial merupakan hubungan antara keperluan emosi individu dengan persekitaran sosialnya. Pendidik yang berperanan sebagai tunjang utama dalam memperkasakan serta memajukan bidang pendidikan memerlukan ruang kerja dan persekitaran yang kondusif. Abraham Maslow (1943) menyatakan bahawa seseorang individu perlu mempunyai dan memenuhi keperluan fisiologi dan keperluan psikologi agar dapat bermotivasi untuk mengembangkan potensi diri dan belajar perkara baru serta memanipulasi keupayaan diri sepenuhnya agar berjaya mencabar diri serta melakukan yang terbaik untuk diri sendiri.

Beberapa kajian yang dibuat telah mendapati bahawa persekitaran sekolah dan motivasi guru dalam melakukan tanggungjawab adalah berhubung rapat dalam menentukan perkembangan sesebuah organisasi. Oleh itu, kajian berkaitan motivasi dalam kalangan guru di sekolah rendah dijalankan dengan mengambil kira aspek persekitaran sekolah agar dapat menjadi pendorong kepada usaha meningkatkan produktiviti serta kecemerlangan pendidik.

1.2 Latar Belakang Kajian

Persekitaran merupakan satu elemen yang sangat penting dalam kehidupan setiap individu. Persekitaran memainkan peranan penting dalam melaksanakan tugas harian

serta mempengaruhi manusia dalam aspek fizikal dan mental. Noble (2009) menyatakan bahawa perhatian lebih perlu diberi untuk mengenalpasti dan menguruskan persekitaran tempat kerja kerana apabila pekerja mempunyai persepsi negatif kepada persekitaran tempat kerja, mereka boleh mengalami tekanan. Persekitaran positif, suasana yang kondusif serta harmoni dapat memupuk nilai-nilai positif dalam kalangan pekerja dan meningkatkan keseronokan bekerja. Persekitaran yang tidak selamat dan tidak selesa menyebabkan pekerja mudah berputus asa dan hilang motivasi untuk melaksanakan tugas dengan sempurna. Dalam era digital ini, pendidik mempunyai banyak tugas dan memainkan peranan penting dalam pembentukan modal insan yang cemerlang. Para guru perlu memiliki motivasi yang tinggi serta semangat dalam menjalankan tanggungjawab demi menyumbang kepada kemajuan serta pembangunan negara.

Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan, NUTP (2017) menjalankan kajian terhadap 9000 orang guru di Malaysia dan hasil kajian menunjukkan bahawa 70 peratus daripada mereka telah mengalami tekanan. Dalam era teknologi ini, media massa sering memaparkan kes-kes yang melibatkan guru dan kebanyakan kes merupakan kes yang sangat serius dan menyebabkan kesan yang buruk kepada guru dan orang sekelilingnya. Tekanan yang dialami oleh guru mengakibatkan guru tidak mempunyai kesedaran diri serta membuat perkara-perkara yang memudaratkan keselamatan diri. Tekanan berpunca daripada pelbagai jenis beban kerja, kerja-kerja perkeranian, tingkah laku murid, konflik peranan, kritikan daripada pihak luar serta keadaan tempat kerja yang tidak selesa. Persekitaran tempat kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi dalam kalangan pendidik. Tenaga pengajar perlu memiliki semangat motivasi yang tinggi untuk menangani stres dalam kerjaya. Humphries (2005) menyatakan bahawa persekitaran tempat kerja yang efektif akan mendorong persekitaran tersebut menjadi lebih selesa, menarik serta meningkatkan tahap kepuasan, motivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab mereka. Kualiti persekitaran memainkan peranan penting dalam meningkatkan motivasi serta memberi impak kepada prestasi kerja yang positif sekaligus turut memberi kesan kepada organisasi sekolah.

Tenaga pendidik memerlukan persekitaran yang baik untuk melaksanakan tugas dengan baik dan gembira. Menurut Ismail & Talip, 2010 guru memperuntukkan masa

sekitar lapan jam dan lebih dalam satu hari di sekolah. Para guru menghabiskan masa selama enam sehingga tujuh jam melaksanakan aktiviti pengajaran dan pemudahcaraan di bilik darjah. Masa tambahan diperlukan oleh pengajar untuk membuat tugas-tugas perkeranian selepas waktu persekolahan dan tugas ini harus dilaksanakan di bilik guru dan di sekitar kawasan sekolah. Ruang pejabat, bilik guru serta bilik darjah yang selesa dan kondusif diperlukan oleh guru untuk menjalankan tanggungjawab dan tugas dengan selesa. Ismail & Talip (2010) berpendapat bahawa persekitaran fizikal yang memenuhi piawaian yang ditetapkan serta diuruskan dengan berkesan menghasilkan pekerja atau guru yang berkualiti dan produktif yang sesuai dengan taraf pendidikan, perubahan zaman dan kemajuan teknologi yang bertambah baik dalam kalangan pengajar pada masa ini.

1.3 Penyataan Masalah

Seseorang yang ingin berjaya ataupun hendak mencapai sesuatu matlamat yang diinginkan perlu mempunyai motivasi pencapaian dalam kalangan diri sendiri. Motivasi pencapaian merupakan penggerak utama manusia dan menjadi rangsangan bagi kejayaan seseorang individu. Dalam erti kata yang lain, rangsangan ini membantu individu untuk mencapai halatuju yang diinginkan serta mengelakkan diri daripada kegagalan. Setiap individu mempunyai tahap motivasi yang berlainan dan hal ini yang membezakan setiap individu daripada mencapai matlamat ataupun hasrat yang ditetapkan. McClelland (1961) menyatakan bahawa motivasi pencapaian melibatkan proses desakan dalaman sejak lahir yang berlaku dalam kalangan individu dengan matlamat bagi mendapatkan kepuasan untuk berjaya dalam aktiviti perseorangan serta bagaimana seseorang berusaha untuk mencapai matlamat yang ditetapkan.

Motivasi pencapaian merupakan alat perangsang yang paling berharga dan mempunyai keunikan sendiri dalam memupuk dan mengekalkan minat seseorang guru kearah mencapai matlamat yang ditetapkan. Motivasi pencapaian seseorang guru berkait rapat dengan keupayaan dan perkembangan guru, profesionalisme guru, hubungan guru dengan guru besar dan komuniti sekolah, kemudahan bilik darjah, tahap murid, motivasi murid, suasana tempat bekerja serta persepsi tentang iklim sekolah. Semua perkara ini mempengaruhi motivasi pencapaian dalam kalangan guru untuk mencapai matlamat yang

ditetapkan. Jantina, umur, tahap akademik, beban kerja serta pengalaman mengajar merupakan aspek yang menjelaskan tentang perbezaan peringkat motivasi dalam kalangan guru.

Persekitaran tempat kerja menuju kepada dua aspek iaitu persekitaran fizikal dan persekitaran psikososial. Dua aspek ini memainkan peranan penting dalam mempengaruhi motivasi pencapaian guru di sekolah. Motivasi pencapaian seseorang guru bergantung kepada matlamat dan hala tujunya dalam kehidupan. Menurut (Noor, 2013) apabila seseorang pekerja merasakan ketidakpuasan semasa menjalankan tugasnya, ini menunjukkan bahawa terdapatnya faktor yang menyebabkan keadaan itu berlaku seperti persekitaran tempat kerja yang tidak selesa, ketidaksefahaman dalam kalangan kakitangan, gaji yang sedikit dan sebagainya. Hal sebegini menyebabkan ketidakpuasan dalam kalangan guru dan mengelakkan guru untuk terus berusaha mencapai matlamat yang ditetapkan. Bandura (1986), berpendapat bahawa individu mudah mengalami ketegangan jika bekerja dalam suasana yang tidak dapat mengawal dan tidak mempunyai kebolehan untuk menangani masalah yang dihadapi. Seorang guru yang terlatih harus peka dengan cara mengadaptasi dirinya dengan persekitaran tempat kerja. Pendidik boleh berusaha menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan suasana tempat kerja atau keadaan yang tidak selesa seperti bahan pengajaran dan pembelajaran berselerak atau merimaskan atau apa-apa sahaja keadaan yang mengganggu untuk menjadikan sesuatu tempat yang lebih teratur dan selesa.

Setiap guru mempunyai matlamat dan pandangan yang berbeza. Motivasi pencapaian sangat penting untuk guru kerana ia dapat menunjukkan prestasi yang cemerlang dan baik dalam melaksanakan tugas mereka. Menurut, Opperman (2002) persekitaran tempat kerja bermakna proses, sistem, struktur, alat atau keadaan di tempat kerja yang memberi impak yang baik atau tidak secara individu. Oleh hal yang demikian, persekitaran fizikal serta persekitaran psikososial amat penting dan perlu seimbang dalam mewujudkan persekitaran sekolah yang harmoni. Pihak atasan, Persatuan Ibu Bapa dan Guru (PIBG), Lembaga Pengelola Sekolah (LPS) serta komuniti sekolah perlu mengkaji persekitaran tempat kerja yang sesuai dan menyediakan prasarana yang mencukupi untuk tenaga pengajar. Hal ini akan meningkatkan motivasi

pencapaian guru untuk terus berusaha serta membantu mewujudkan murid yang cemerlang, gemilang dan terbilang.

1.4 Objektif Kajian

1. Mengenalpasti tahap persekitaran tempat kerja dalam kalangan guru di daerah Kota Tinggi.
2. Mengenalpasti tahap motivasi pencapaian dalam kalangan guru di daerah Kota Tinggi.
3. Mengenalpasti sama ada terdapat hubungan antara persekitaran tempat kerja dan motivasi pencapaian dalam kalangan guru di daerah Kota Tinggi.

1.5 Persoalan Kajian

1. Apakah tahap persekitaran tempat kerja dalam kalangan guru di daerah Kota Tinggi ?
2. Apakah tahap motivasi pencapaian dalam kalangan guru di daerah Kota Tinggi?
3. Adakah terdapat hubungan antara persekitaran tempat kerja dan motivasi pencapaian dalam kalangan guru di daerah Kota Tinggi?

1.6 Hipotesis Kajian

H: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara persekitaran tempat kerja dan motivasi pencapaian dalam kalangan guru di daerah Kota Tinggi?

H : Terdapat hubungan yang signifikan di antara persekitaran tempat kerja dan motivasi pencapaian dalam kalangan guru di daerah Kota Tinggi?

1.7 Kepentingan Kajian

Persekitaran tempat kerja yang selesa dan kondusif melahirkan lapisan pekerja yang berkualiti serta bersemangat tinggi dalam mencurahkan bakti kepada sesuatu organisasi. Kajian ini dipercayai dapat membantu sesebuah organisasi untuk mencari hubungan antara persekitaran tempat kerja dan motivasi pencapaian. Ini akan membantu memupuk motivasi dalam kalangan pekerja di sesebuah organisasi. Oleh hal yang demikian, kajian ini dapat dijadikan rujukan kepada beberapa pihak seperti organisasi, guru dan murid.

1.7.1 Organisasi

Organisasi bermaksud kesatuan yang terdiri daripada bahagian-bahagian dalam sesuatu pertubuhan untuk tujuan-tujuan tertentu mengikut Kamus Dewan Bahasa dan Pustaka di dalam laman web Pusat Rujukan Persuratan Melayu. Lokman dan Anuar (2011) menyatakan bahawa kebajikan dan keperluan para pengajar seharusnya diberi perhatian yang wajar agar motivasi dan kepuasan bekerja kekal dalam diri mereka supaya tidak mempunyai rasa tidak puas hati dan kemerosotan tahap komitmen guru terhadap tanggungjawab dan organisasi. Menerusi kajian ini, pihak organisasi dapat mengetahui persepsi guru terhadap tahap persekitaran di tempat kerja. Dengan ini, pihak organisasi dapat mengamalkan sikap keterbukaan dengan guru dan menyelesaikan perkara-perkara yang tidak menyenangkan hati mereka. Seterusnya, pihak organisasi pula dapat memberikan sokongan dan semangat kepada guru jika mengenal pasti kelemahan dan masalah di tempat kerja. Dengan mengetahui masalah dan ketidakpuasan yang dihadapi oleh guru, pihak organisasi dapat mengambil langkah dan inisiatif baru dalam persekitaran tempat kerja untuk memastikan kemajuan organisasi sekolah. Komitmen dan kepuasan guru juga adalah sebagai salah satu unsur penting dalam perkembangan dan kejayaan sesebuah sekolah (Ali & Ngang, 2015). Oleh hal yang demikian, kajian ini adalah signifikan kepada pihak pengurusan dengan meningkatkan keberkesanan dan peranan yang dimainkan ke peringkat yang lebih baik lagi dalam menangani isu motivasi guru.

1.7.2 Guru

Guru bermaksud orang yang kerjanya mengajar, pengajar dan pendidik menurut Kamus Dewan Bahasa dan Pustaka di dalam laman web Pusat Rujukan Persuratan Melayu. Seorang guru mempunyai peranan yang signifikan dalam menterajui bidang pendidikan negara serta melahirkan generasi murid minda kelas pertama dan memiliki nilai-nilai murni. Pembelajaran dan pemudahcaraan (PdPc) merupakan tanggungjawab dominan guru dalam era teknologi ini yang pesat dengan perkembangan ICT. Bagi melaksanakan kewajipan serta tanggungjawab dengan sempurna, guru perlu berusaha untuk mengetahui kelebihan dan kelemahan diri untuk meningkatkan prestasi kerja kearah yang lebih baik. Kajian ini membantu para guru memahami kelemahan diri serta menjadi platform yang baik dalam mengatasi kelemahan guru dengan usaha-usaha baru. Guru-guru dapat mencapai motivasi yang tinggi untuk terus maju dan bekerja dengan lebih bersemangat. Kajian ini mempunyai peranan untuk memperkukuh lagi hubungan antara pihak pentadbir serta pendidik kerana pihak pentadbir dapat mengetahui kehendak pendidik dan membantu menyediakan perkara-perkara yang menyebabkan pendidik hilang semangat dalam melaksanakan tanggungjawab harian.

1.7.3 Murid

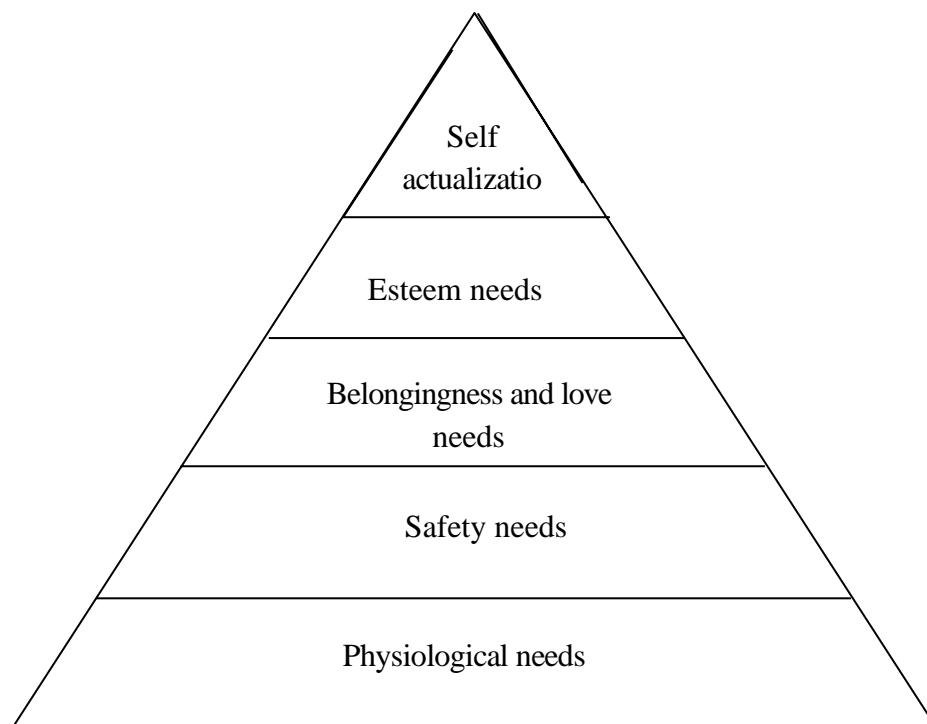
Setiap murid membesar dan berkembang dalam persekitaran yang berbeza. Perkembangan murid berlaku melalui interaksi dengan persekitaran. Persekitaran atau alam sekeliling yang mempengaruhi pembelajaran atau perubahan tingkah laku murid merangkumi persekitaran fizikal, psikososial dan pengalaman bersama rakan-rakan termasuk pengalaman yang dilalui secara langsung dalam pelbagai perkara. Kepimpinan dan keupayaan guru menguruskan hubungan di dalam bilik darjah membawa kepada pewujudan persekitaran psikososial yang membantu pembelajaran. Oleh hal yang demikian, apabila seorang pendidik memiliki tahap motivasi yang tinggi maka guru tersebut akan sentiasa berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada anak murid. Dengan merancang pengajaran dan pembelajaran yang berkualiti serta mewujudkan persekitaran bilik darjah yang mesra para guru dapat melaksanakan aktiviti pengajaran dan pemudahcaraan (pdpc) dengan

cepat. Murid-murid dapat menimba ilmu dengan sempurna dan meningkatkan ilmu pengetahuan. Persekitaran yang positif serta hubungan baik dua hala memupuk persekitaran belajar yang kondusif. Hubungan yang tidak baik antara guru dan pelajar pula akan menghadkan ilmu yang akan disampaikan oleh guru kepada pelajar yang akan memberikan kesan negatif terhadap pelajar (Vassiou et al., 2014).

1.8 Kerangka Teori

Kajian ini mengutamakan dan didasarkan kepada dua teori iaitu Teori 2 Faktor Herzberg (1966) dan Teori Hierarki Keperluan Maslow.

1.8.1 Teori Hierarki Keperluan Abraham Maslow



Rajah 0.1 Hierarki Keperluan Maslow Sumber: Maslow, 1954

Lima hierarki keperluan semula jadi manusia telah diperkenalkan oleh Maslow dan ia ditujukan kepada tingkah laku manusia. Keperluan fisiologi, keselamatan, kasih

sayang, penghargaan sendiri dan keperluan kesempurnaan sendiri merupakan keperluan semula jadi yang diperkenalkan oleh Maslow. Maslow menyatakan bahawa manusia disokong oleh keperluan yang bawah atau rendah yang perlu dicapai terlebih dahulu sebelum melangkah ke tahap yang lebih tinggi.

Seterusnya, Maslow juga memberi penerangan yang teliti dan jelas mengenai lima tahap keperluan manusia. Keperluan fisiologi merupakan tahap keperluan manusia yang pertama dan keperluan yang paling asas untuk hidup. Air, makanan, tempat tinggal dan udara merupakan keperluan asas yang memenuhi kehendak pertama ini.

Keperluan keselamatan merupakan tahap kedua dimana individu akan memenuhi kehendak hidupan dengan mencari pekerjaan yang sesuai, menyediakan tempat tinggal yang sesuai serta meneruskan kehidupan kearah yang lebih maju.

Kasih sayang dan keperluan sosial berada pada tahap ketiga. Setelah manusia berjaya memenuhi keperluan pada aras rendah iaitu keperluan fisiologi dan keperluan keselamatan manusia akan mula memberi perhatian terhadap interaksi sosial. Manusia memerlukan sokongan dan bantuan antara satu sama lain dan tidak boleh meneruskan kehidupan bersendirian.

Keperluan penghargaan sendiri merupakan tahap keempat dimana individu mempunyai jawatan serta taraf kehidupan yang kukuh. Pada tahap ini, individu akan mempunyai semangat yang kental untuk mencapai matlamat yang ditetapkan. Matlamat yang dicapai akan meningkatkan harga diri manakala hasrat yang tidak dicapai akan menyebabkan rasa kekurangan harga diri.

Kesempurnaan sendiri merupakan tahap yang terakhir dalam teori ini. Individu sepatutnya telah dapat merasakan apa yang sepatutnya dicapai pada tahap ini. Tahap ini merupakan tahap pemenuhan diri dimana individu telah berupaya mempunyai perasan puas terhadap apa yang telah dicapai selama ini dalam kehidupan mereka. Individu yang memenuhi setiap tahap keperluan dengan baik sebelum ini akan merasai perasaan ini.

1.8.2 Teori Frederick Herzberg

Ahli psikologi Frederick Herzberg merupakan tokoh yang mengutarakan teori dan pendapat mengenai hubungan antara sikap dan motivasi dalam kalangan pekerja di tempat kerja. Beliau mempunyai perasaan ingin tahu untuk mengkaji perasaan kepuasan hati dan ketidakpuasan hati dalam kalangan pekerja. Oleh hal yang demikian, beliau memperkenalkan Teori Motivasi di tempat kerja atau dikenal sebagai Teori Dua Faktor. Teori ini berasaskan andaian tentang dua faktor yang mempengaruhi motivasi dalam kalangan pekerja di tempat kerja dengan menitikberatkan kepuasan pekerja atau sebaliknya.

Hygiene merupakan faktor yang pertama dan ia digunakan untuk menerangkan aspek- aspek yang menyebabkan rasa tidak puas hati di tempat kerja. Hal ini boleh dikaitkan dengan ekstrinsik seperti politik organisasi, keselamatan kerja, keadaan kerja, pampasan, kualiti kepimpinan, serta hubungan antara penyelia, orang bawahan dan rakan sekerja.

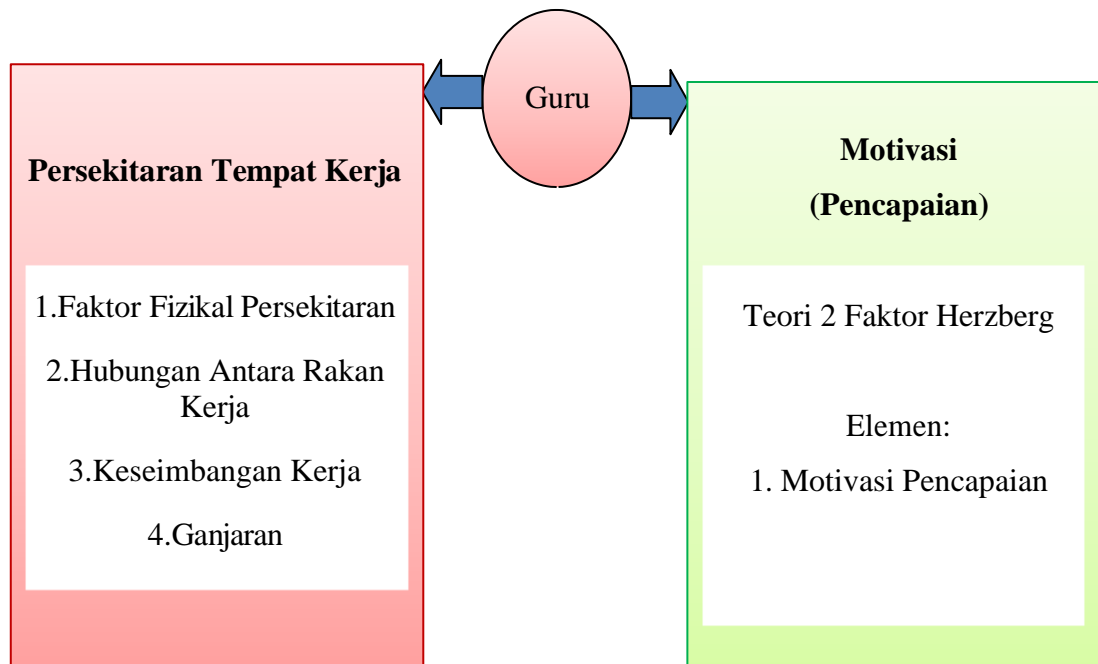
Herzberg berpendapat bahawa aspek-aspek yang dinyatakan di atas tidak memberikan motivasi kepada pekerja. Pekerja perlu bekerja dengan perasaan selesa, gembira dan selamat. Faktor hygiene akan membantu pekerja melaksanakan tugas dengan baik. Sekiranya faktor hygiene ini tidak dipenuhi, pekerja akan berasa kehilangan sesuatu dan tidak dapat memberikan fokus yang sepenuhnya terhadap kerja. Motivasi merupakan faktor yang kedua dimana ia dikaitkan dengan motivasi pekerja dan timbul daripada keadaan intrinsik. Tanggungjawab, pengiktirafan, kepuasan kerja, pencapaian, peluang untuk pertumbuhan dan kemajuan merupakan aspek-aspek yang berfokuskan kepuasan bekerja.



Rajah 0.2 Kerangka Teoritikal Persekitaran Tempat Kerja dan Motivasi Pencapaian

Rajah 1.2 menunjukkan kerangka teoritikal persekitaran tempat kerja dengan motivasi pencapaian dan ia menentukan persoalan kajian yang hendak dilakukan. Proses ini merupakan aspek yang paling penting dalam proses penyelidikan. Teori yang dihasilkan mampu mempengaruhi pembolehubah dalam sesebuah kajian dan menyokong pendapat atau tidak terhadap penyelidik-penyelidik lepas terhadap pandangan yang signifikan tentang kajian ini. Oleh hal yang demikian, kajian ini memilih dua teori iaitu Teori Hierarki Abraham Maslow (1954) dan Teori 2 Faktor Herzberg (1966). Kedua-dua teori ini merupakan teori yang paling sesuai digunakan dalam kajian ini kerana kajian ia berkaitan dengan persekitaran tempat kerja dan motivasi.

Bagi Teori Dua Faktor Herzberg (1966), kajian ini ingin mengaitkan faktor motivasi (hygiene-ekstrinsik dan motivator-intrinsik) yang boleh mempengaruhi persekitaran tempat kerja dalam kalangan guru. Teori Hierarki Abraham Maslow (1954) menerangkan bagaimana faktor-faktor persekitaran tempat kerja mempengaruhi seseorang pekerja yang dapat meningkatkan motivasi terhadap kerja tersebut.



Rajah 0.3 Kerangka Konseptual Kajian

Kerangka konseptual dalam Rajah 1.3 di atas menunjukkan gambaran keseluruhan tentang elemen yang dikaji dalam kajian ini dimana tahap persekitaran tempat kerja akan dikaji pertama dan diikuti oleh motivasi guru. Kajian ini akan diberi fokus dengan mengenalpasti hubungan antara persekitaran tempat kerja dengan motivasi pencapaian dalam kalangan guru.

1.9 Batasan Kajian

Batasan kajian merupakan limitasi kajian yang perlu dihadapi oleh semua pengkaji yang ingin membuat kajian. Batasan ini diperlukan dalam kajian kerana bukan setiap pihak akan bersetuju untuk melaksanakan semua perkara yang diutarakan oleh pengkaji. Di dalam kajian ini juga terdapat beberapa batasan yang akan dihadapi oleh pengkaji kerana situasi dan masa kajian dilaksanakan merupakan situasi yang kurang sesuai. Batasan pertama kajian ini ialah mendapatkan persetujuan dan kebenaran daripada sekolah yang terpilih di daerah. Hal ini disebabkan guru besar sekolah mempunyai syarat-syarat tertentu dan masa yang diberikan untuk melaksanakan kajian adalah sangat terhad. Batasan kedua ialah komitmen serta kejujuran dan ketelusan responden dalam

menjawab soal selidik kajian ini. Selain itu, borang soal selidik yang diedarkan kepada guru harus diisi dengan lengkap dan tidak boleh menghantar borang soal selidik yang tidak dijawabnya.

1.10 Definisi Operational

Definisi operational merupakan bahagian yang membincangkan frasa serta maksud yang akan digunakan dalam tajuk kajian ini. Tujuan utama bahagian ini ialah ia membantu bakal pengkaji untuk memahami maksud kajian dengan teliti. Terma dan frasa ini perlu didefinisikan mengikut skop kajian untuk menunjukkan hala tuju kajian yang tepat dan jelas. Antara perkataan-perkataan yang akan diberikan pentafsiran adalah Persekitaran Tempat Kerja dan Motivasi Pencapaian. Semua perkataan bagi definisi operational telah diambil daripada sumber buku, internet, kajian-kajian lepas, dan jurnal.

1.10.1 Persekitaran Tempat Kerja

Persekitaran tempat kerja yang meliputi beberapa faktor boleh memberi kesan kepada pekerja dalam menjalankan kerja mereka (Nanzushi, 2015). Persekitaran tempat kerja yang selesa serta memenuhi kehendak pekerja dapat membantu meningkatkan prestasi kerja mereka sekaligus dapat meningkatkan prestasi organisasi. Berdasarkan kajian yang dijalankan, faktor-faktor persekitaran tempat kerja adalah seperti faktor fizikal persekitaran, faktor ganjaran, hubungan antara rakan sekerja serta keseimbangan kerja.

1.10.2 Motivasi Pencapaian

McClelland (1961) mendefinisikan motivasi pencapaian sebagai keinginan untuk mencapai sesuatu yang sukar, mengatasi cabaran untuk mencapai kecemerlangan diri. Maya (2001) berpendapat bahawa motivasi pencapaian didefinisikan sebagai

keinginan individu untuk melaksanakan tugas yang sukar , mencapai standard piawai yang tinggi dan berjaya dengan sendirinya.

1.11 Kesimpulan

Bab pertama dalam kajian penyelidikan akan memberikan penerangan yang menyeluruh tentang sub topik yang mengandungi pengenalan, pernyataan masalah, persoalan dan objektif kajian, matlamat kajian, skop kajian, batasan kajian, kepentingan kajian, dan konseptual kajian serta definisi operasional kajian. Semua keterangan yang diberikan oleh pengkaji akan membantu untuk mencapai matlamat yang dirangka dalam kajian ini.

RUJUKAN

- Abdul Jalil Ali, & Tang Keow Ngang, (2015). *Penetapan Tujuan dan Keadilan Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Efektivitas Sekolah: Sebuah Kajian Eksplorasi*, Jurnal Manajemen.
- Abdul Razak Kamaruddin, Kamarulzaman Kamaruddin & Hashim Azmi Che Noh. (2005) Motivasi. Kerja Kakitangan Organisasi Sektor Awam.
- Abraham Maslow. (1943). *A Theory of Human Motivation*. In Psychological Review, 50 (4),430-437.
- Ahmad Jawahir Tugimin, Rosli Saadan, Kalthom Husain. (2011).*Kesan komunikasi dalam organisasi ke atas kepuasan kerja staf sokongan di Universiti Teknikal Malaysia Melaka (UTEM)* Journal of Human Capital Development (Volume 4, No. 2, 2011, Pages 57 to 74).
- Amin, B., Halim, A., & Majid, A. (2017). Akademia Baru Journal of Advanced Research in Social A study relationship work environment and employee performance on manufacturing sector in Penang , Malaysia Akademia Baru, 1(1), 16-22
- Amina Hameed, Shehla Amjad (2009). Impact of Office Design on Employees ,Productivity: a Case study of Banking. Bandura, A. (1977). Social learning theory. Englewood Cliffs, N.J: Prentice Hall.
- Budiyanto, Hening Widi Oetomo. (2011). The effect of job motivation, work environment and leadership on organizational citizenship behavior, job 80 satisfaction and public service quality in Magetan, East Java, Indonesia.
- Blankenship, D. C. (2010). *Applied Research And Evaluation Method In Recreation*.United States Of America: Human Kinetics.
- Cindy M. de Frias, K. Warner Schaie (2001) Perceived Work Environment and Cognitive Style, Experimental Aging Research, 27:1, 67-81, DOI: 10.1080/03610730126114
- Blaskova, M. & Blasko, R. (2013). Motivation of University teachers and Its Connections. Human Resources Management and Ergonomics, VII(2), 6-21.

- Chandrasekar, K. (2001). Workplace Environment and Its Impact on Organisational Performance in Public Sector. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1), 1–19.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2003), “Business Research Methods”,(8th edition). USA:mZ McGraw-Hill.
- Coopers, P. (2007). The effects of quality of work life on commitment and turnover intention. *Social Behaviour and Personality*, 35(6), 735–750.
- Crow, S.R. (2005). Information literacy: A guide for the library media specialist. Marion, IL:Pieces of Learning.
- Dr.K.Chandrasekar. (2011). *Workplace Environment and Its Impact on Organisational Performance in Public Sector Organisations*.Vol.1 Issue 1.<http://ijecbs.com>. 81
- Evonne Lai Eng Fei, Crispina Gregory K Han. (2017). Study of Instrument to Measure Effect of School Climate, Teachers’ Commitment, Teachers’ Motivation and Teachers’ Job Satisfaction Towards Teachers’ Work Performance. *International Journal of Engineering & Technology*, 7 (4.34) (2018) 39, 8-402
- Fannidia. I. P. (2014). Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatih Sosial. Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP.
- Farah Liyana B, Teng SS, Fakhrol Zaman A (2014) Reward management and job satisfaction among frontline employees in hotel industry in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 144, 392- 402.
- Frias, K.Warner Schaie. (2001). Perceived Work Environment and Cognitive Style. *Journal Experimental aging Research*, An international Journal Devoted to the Scientific Study of the Aging Process, Volume 27,2001 – Issue 1.
- Haron, Rahim and Mustaffa, Mohamed Sharif (2008). *Keserasian Personaliti-persekitaran Dan Hubungannya Dengan Prestasi Kerja Dalam Kalangan Guru Kaunseling Sekolah Menengah Harian*. Masters thesis, Universiti Teknologi Malaysia.
- Humphries, M. (2005). Quantifying occupant comfort: *Are combined indices of the indoor environment practicable?* *Building Research and Information*, 33(4),317-325.

- Ismail, S., & Talip, F. A. (2010). Kepuasan Bekerja Staf Akademik Jabatan Pendidikan Teknikal Dan Kejuruteraan, Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai. *Kepuasan Bekerja Staf Akademik Jabatan Pendidikan Teknikal Dan Kejuruteraan, Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai*, 1-7.
- Kamus Dewan. (2007). Dewan Bahasa Dan Pustaka. Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan NUTP(2017). capaian 25hb. Mac 2020 daripada <http://www.nutp.org.my.com/>
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size For Research Activities. *Educational And Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Lokman Mohd. Tahir & Mohd. Anuar Abdul Rahman. (2011). Principals Leadership of Orientation. Skudai: UTM Press.
- Mahamad, Shambani (2013) *Gaya kepimpinan guru besar dan motivasi guru : kajian di dua buah sekolah rendah luar bandar Kota Tinggi*. Masters thesis, Universiti Teknologi Malaysia, Faculty of Education.
- Margaret Rouse (2014). predictive analytics capaian 23hb. Mac 2020 daripada <http://searchcrm.techtarget.com/>
- Martella, R. C., Nelson, J. R., Morgan, R. L., And Marchand-Martella, N. E. (2013). *Understanding And Interpreting Educational Research*. New York: The Guilford Press
- Maya, C. (2001). Factors Affecting the Achievement Motivation of High School Students in Maine. University of Southern Maine. 83
- Mohd Noor, Norani and Rameli, Ruzilayati (2011). *Mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam kalangan guru teknikal sekolah menengah teknik daerah Johor Bahru*. *Journal of Science & Mathematics Education* . pp. 1-9.
- Mohamad Fuad Bin Ishak, Sapie Bin Sabilan, Suhana Bt Mohamed Lip, Zetty Nurzuliana Bt RasHed & Suziana Hanini Bt Sulaiman (2015). Persepsi Guru Pelatih Terhadap Konteks & Proses Latihan Mengajar/Praktikum Program Diploma Perguruan, Fakulti Pendidikan Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor.
- McClelland, D. (1961). *The Achieving Society* (Princeton, 1961). *McClelland the Achieving Society 1961*.

- Nagarajah, A/L Perumal. (2002) *Hubungan antara tahap motivasi kerja dengan faktor organisasi di kalangan staf sokongan : satu kajian kes di Jabatan Pertanian Sarawak.*
- Nanzushi, C. (2015). the Effect of Workplace Environment on Employee Performance in the Mobile Telecommunication Firms in Nairobi City County. *Research Project*, 50.
- Normayanna Binti Ismail (2016). *Hubungan antara persekitaran tempat kerja dan kepuasan kerja dalam kalangan guru.* Universiti Teknologi Malaysia.
- Noor, K. M. (2013). *Job Satisfaction Of Academics In Malaysian Public Higher Education Institutions.* La Trobe University.
- Nur Farhah Binti Mohd Shah (2014). *Tahap Persekitaran Psikososial Kerja dan Tahap Kesihatan Mental dalam kalangan guru Sekolah Menengah Kebangsaan Putrajaya 84 Presint 8 (1).* Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Nurul Hana Binti Zakaria (2012). *Mengenalpasti Tahap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja dalam kalangan guru SMK Bandar Putra dan SMK Kangkar Pulai.* Universiti Teknologi Malaysia
- Opperman C. S. (2002). *Tropical business issues.* Partner Price Water House Coopers. International Business Review.
- Pickering, D. (2018). Work–Life conflict among military personnel: Impact on individual and organizational outcomes. In Dursun, S., Urban, S. & Dean, W. H.(Ed.), *The Homefront: Family Well-Being and Military Readiness.* Canada: Canadian Defence Academy Press.
- Pradhan, R. and Jena, L. (2016). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1),pp.69-85.
- Sabitha Marican. (2005). *Kaedah Penyelidikan Sains Sosial.* Prentice Hall Pearson Malaysia Sdn. Bhd. (Malay Version).
- Siti Aishah Binti Saad (2015). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Pencapaian dalam kalangan Pelajar Bidang Hospitaliti Kolej Vokasional.* Universiti Teknologi Malaysia.
- Siti Mariam Binti Omor (2019). *Hubungan antara Persekitaran Tempat Kerja dengan Prestasi Kerja di beberapa buah cawangan Bank Rakyat di sekitar Johor.* Universiti Teknologi Malaysia. 85

- Siti Salwa Salim, and Shafiq Roszaide, and Azman Ismail, and Ishak Yussof, (2015) *Peranan sistem ganjaran berdasarkan prestasi dalam meningkatkan komitmen organisasi: kajian kes penjawat awam di Putrajaya dan Selangor, Malaysia*. *Geografia : Malaysian Journal of Society and Space*, 11 (10). pp. 51-62. ISSN 2180-2491
- Sherril E., Peter H., Clarie G., Martin W., Alex M., Sarah P., Jibby M., Tim K., & Cornellis K., (2006). Mental Health, Burnout And Job Satisfaction Among Mental Health Social Workers In England And Wales. *British Journal Of Psychiatry*, 388, 75-80.
- Talirkodi Vinathan (2016). *Hubungan Motivasi Guru Dengan Penggunaan Ict Dalam Pengajaran Di Sjk (T) Daerah Kuala Muda Yan*. Universiti Utara Malaysia.
- Vassiou, A., Mouratidis, A., Andreou, E., & Kafetsios, K. (2014). Students' Achievement Goals, Emotion Perception Ability And Affect And Performance In The Classroom: A Multilevel Examination. *Educational Psychology*(Ahead-Of-Print), 1-19.
- Woolfolk, A. E., & Hoy, W. K. (1990). Prospective teachers' sense of efficacy and beliefs about control. *Journal of Educational Psychology*, 82(1), 81–91.
- Zakaria Ahmad (1991). *Perkhidmatan Awam dalam Peralihan*. Kuala Lumpur : Institut tadbiran Awam Malaysia (INTAN). 3-28.
- Zulkarnain Zakaria dan Hishamuddin Md. Som (2001). *Analisis Data Menggunakan SPSS Windows*. (Edisi Pertama). Penerbit Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.