

Tahap motivasi dan punca tekanan guru yang melanjutkan pengajian

Wan Noraini Wan Razab

Nooraini Othman

Fakulti Pendidikan

Universiti Teknologi Malaysia

Abstrak

Kajian ini bertujuan menentukan hubungan di antara tahap motivasi dan punca tekanan guru yang melanjutkan pengajian. Seramai 178 orang guru yang melanjutkan pengajian secara separuh masa di peringkat sarjana di UTM, Skudai, Johor telah dipilih secara rawak mudah. Tahap motivasi guru dilihat daripada dua aspek iaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Punca tekanan pula dilihat dari aspek tekanan kerja (beban kerja dan pengurusan masa kerja) dan tekanan belajar (beban tugas dan pengurusan masa). Kajian ini menggunakan instrumen soal selidik dengan skala likert lima mata bagi mengukur tahap motivasi dan punca tekanan guru yang melanjutkan pengajian. Data-data diperolehi melalui soal selidik dan diproses dengan menggunakan SPSS. Statistik deskriptif iaitu min, frekuensi, peratusan dan sisihan piawai digunakan untuk menganalisis tahap motivasi dan punca tekanan yang paling dominan dalam kalangan guru yang melanjutkan pengajian. Manakala statistik inferensi iaitu analisis korelasi Pearson digunakan pada aras signifikan 0.05 bagi mengetahui hubungan di antara tahap motivasi dan punca tekanan dalam kalangan guru yang melanjutkan pengajian. Dapatan kajian menunjukkan bahawa motivasi ekstrinsik dan intrinsik responden adalah pada tahap yang tinggi. Manakala punca utama yang memberi tekanan kepada responden ialah tekanan kerja. Selain itu, hasil dapatan juga menunjukkan bahawa terdapat hubungan signifikan di antara tahap motivasi dengan punca tekanan guru yang melanjutkan pengajian. Beberapa cadangan telah dikemukakan dalam kajian ini dalam usaha untuk memantapkan lagi motivasi dan mengatasi tekanan yang dihadapi oleh guru yang melanjutkan pengajian.

Abstract

The purpose of this research is to determine the relationship between level of motivation and stress among teachers continuing their study. The research sample was chosen using simple random technique from 178 teachers who continue their study in UTM, Skudai, Johor. Level of motivation was identified based on intrinsic motivation and extrinsic motivation. Factors of stress were identified based on work stress and learning stress. This study employs a set of questionnaire measuring level of motivation and factor of stress among teachers continuing their study using five point Likert scales. Data analysis was carried out descriptively using the means, frequencies, percentages and standard deviations in order to analyze the level of motivation and the dominant factor of stress among teachers continuing their study. Meanwhile the inferential statistical such as Pearson correlations at the significant level of 0.05 were used in order to determine the relationship between level of motivation and stress factor among teachers continuing their study. Research findings show that the extrinsic and intrinsic respondents' level are high. Meanwhile, the main course of stress among the respondents is coming from work pressure. Study results also show that there were a significant relationship between level of motivation and stress among teachers continuing their study. Additionally, this research yields a few suggestions in improving the motivation and strategies to face the stress.

Kata kunci: Motivasi ekstrinsik; motivasi instrinsik; tekanan

Pengenalan

Dunia kini telah didorong oleh perubahan yang amat pantas kerana ia digerakkan oleh teknologi dan ledakan maklumat. Perubahan-perubahan ini mendatangkan kesan yang amat besar ke atas kehidupan manusia. Untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan ini manusia perlu berubah. Jikalau tidak bukan sahaja ciptaan seperti teknologi akan menjadi lapuk malahan manusia itu sendiri akan ketinggalan dan menjadi kuno. Maka di sinilah pendidikan memainkan peranannya dalam membantu manusia mengharungi arus perubahan modenisasi dan persaingan ini. Justeru itu, sebagai sebuah negara membangun, Malaysia tidak ketinggalan untuk berusaha menghadapi cabaran dan tekanan besar dalam mendepani persaingan abad ke-21 ini. Persaingan daripada negara-negara lain menuntut kita melakukan satu anjakan besar untuk melangkah ke peringkat pembangunan melalui pendidikan seterusnya mencapai Wawasan 2020 .

Dunia pendidikan di Malaysia menuju kedewasaan dari semasa ke semasa bersama pelbagai transformasi yang mengubah paradigma para ilmuan untuk mencipta era baru dalam dimensi pendidikan yang bertaraf antarabangsa. Selaras dengan objektif yang dirangka, maka terbentuknya Falsafah Pendidikan Kebangsaan diikuti visi dan misi agar penanda itu jelas sebagai suatu arah tuju yang bermakna dalam melahirkan masyarakat yang berilmu pengetahuan, berakhlak mulia dan seimbang dari segenap aspek sama ada daripada aspek emosi, rohani, jasmani mahupun mental serta pada masa yang sama tidak mengabaikan tuntutan agama (Siti Sarahwati, 2006). Oleh yang demikian, kepentingan sistem pendidikan sebagai pemangkin kepada masyarakat yang berilmu dan berakhlak sememangnya tidak dinafikan lagi.

Bagi melaksanakan tanggungjawab ini KPM telah menghasilkan satu pelan induk yang komprehensif dan bakal digunakan sebagai garis panduan untuk melaksanakan program-program pendidikan yang telah dirancang sepanjang Rancangan Malaysia Kesembilan (RMKe-9) dari tahun 2006-2010. Pelan Induk Pembangunan Pendidikan (PIPP) adalah untuk menghasilkan pendidikan berkualiti untuk semua. Terdapat enam teras strategik telah dikenal pasti untuk memperkukuhkan sistem pendidikan negara seperti berikut:

- Teras Pertama : Membina Negara Bangsa
- Teras Kedua : Membangunkan Modal Insan
- Teras Ketiga : Memperkasakan Sekolah Kebangsaan
- Teras Keempat : Merapatkan Jurang Pendidikan
- Teras Kelima : Memartabatkan Profesion Perguruan
- Teras Keenam : Melonjakkan Kecemerlangan Institusi Pendidikan.

Pelan ini adalah bertujuan untuk mempersiapkan generasi pelajar hari ini dapat menghadapi dan menangani cabaran-cabaran baru terutama tuntutan-tuntutan sebagai "*knowledge worker*" dalam era revolusi informasi abad ke-21 di mana ianya terletak di tangan dan di bahu seluruh kaum guru dan pendidik di pelbagai peringkat bermula daripada peringkat persekolahan rendah lagi. Keadaan ini amat memerlukan kesedaran yang tinggi bagi memperkembangkan dan mempertingkatkan setiap aspek profesionalisme keguruan ke suatu tahap yang tidak mungkin lagi dipertikai dan diperlekehkan oleh masyarakat dan negara. Sehubungan dengan itu, 'Memartabatkan Profesion Keguruan' telah menjadi salah satu teras di dalam Pelan Induk Pembangunan Pendidikan (PIPP) yang telah dilancarkan dalam Rancangan Malaysia Kesembilan (RMKe-9) dari tahun 2006-2010. Sebagai teras kelima dalam PIPP, dasar KPM adalah untuk memartabatkan profesion keguruan dengan meningkatkan kualiti guru, kerjaya guru, dan kebajikan guru. Matlamat KPM adalah untuk menjadikan profesion keguruan

dihormati dan dipandang tinggi sesuai dengan amanah yang dipikul dalam pembinaan generasi masa hadapan. KPM berhasrat bukan sahaja melahirkan guru yang berkualiti, tetapi juga memastikan mereka yang berkualiti kekal dalam sistem pendidikan negara dan kekal berkualiti di sepanjang tempoh perkhidmatan. Dalam tempoh PIPP ini dilaksanakan, antara fokus dan strategi yang diberi tumpuan dalam memartabatkan profesion keguruan ini adalah dengan memantapkan kerjaya guru melalui menambah baik penjawatan guru, menambah perjawatan dan perluasan naik pangkat di Kementerian Pelajaran Malaysia, Jabatan Pelajaran Negeri dan Pejabat Pendidikan Daerah. Selain itu, KPM juga turut memberi peluang kepada para guru pada hari ini untuk melanjutkan pengajian mereka ke peringkat yang lebih tinggi dalam meningkatkan kualiti dan profesionalisme mereka. Keadaan ini dapat dilihat melalui usaha pihak KPM memberi peluang kepada guru-guru untuk mengikuti program pensiswazahan guru-guru melalui program Program Khas Pensiswazahan Guru (PKPG) dan Program Khas Pensiswazahan Guru Besar (PKPGB). Manakala bagi guru-guru yang telah sedia ada ijazah ikhtisas dalam bidang pendidikan, mereka turut diberi peluang untuk melanjutkan pengajian mereka ke peringkat sarjana.

Justeru itu dalam usaha untuk meningkatkan tahap keprofesionalisme mereka ini, secara tidak langsung mereka perlu memikul dua tanggungjawab sekaligus iaitu sebagai seorang guru dan juga pelajar apabila guru-guru ini melanjutkan pengajian. Perlu diingat bahawa keberkesanan sesuatu pendidikan adalah bergantung kepada penerak utama sistem ini iaitu guru-guru. Prestasi guru dan komitmen adalah penting bagi seseorang guru untuk membantu anak bangsa dalam memperolehi kejayaan. Oleh yang demikian, guru-guru yang melanjutkan pengajian mereka perlu mempunyai ketahanan fizikal, mental dan emosi dalam terus berjuang demi mencapai cita-cita mereka.

Selain menghadapi tekanan kerana sentiasa berdepan dengan tingkah laku pelajar dan permintaan yang tinggi terhadap guru di sekolah pada hari ini seperti yang dinyatakan di atas, guru-guru yang melanjutkan pengajian mereka ke peringkat sarjana turut mengalami tekanan melalui perubahan mereka yang kembali menjadi pelajar. Dengan erti kata lain, perubahan di mana mereka ini memainkan dua peranan dalam satu masa iaitu berperanan sebagai guru dan juga pelajar. Gold dan Roth (1993) menyatakan bahawa salah satu punca tekanan adalah perubahan. Inilah situasi yang pastinya akan dialami oleh para guru yang melanjutkan pengajian mereka ke peringkat sarjana kerana di samping tekanan kerja yang dihadapi di sekolah mereka turut mengalami tekanan belajar yang melibatkan bebanan tugas dan juga pengurusan masa belajar. Beech (1992) mengatakan tekanan kerja yang berlebihan akan menyebabkan tindak balas tegangan dan emosi dan mental. Justeru itu, untuk mengelakkan pelajar bereaksi negatif terhadap beban tugas pembelajaran yang dihadapi setiap hari, Maslin Sulaiman (2002) menyatakan bahawa adalah perlu seseorang pelajar untuk menganalisis tugas dan membahagikan tugas secara terperinci untuk mengelakkan bebanan dan tekanan yang berlebihan. Maka di sinilah guru yang juga berperanan sebagai pelajar perlu bijak dalam menguruskan bebanan dan masa mereka bagi mengelakkan tekanan.

Motivasi secara umumnya merupakan satu daya yang menggerakkan seseorang untuk mencapai sesuatu objektif. Chaplin (1985) mendefinisikan motivasi sebagai pemboleh ubah yang digunakan untuk menerangkan tentang faktor dalam organisasi yang membangkitkan, mengekalkan dan mengarah tingkah laku ke arah sesuatu matlamat. Ditinjau dari aspek belajar motivasi adalah satu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu (Reber & Beech, 1982). Ini jelas menunjukkan pentingnya minat serta motivasi dalam belajar. Lee Shok Mee (1991) pula menegaskan bahawa minat pelajar memainkan peranan yang penting dalam mempengaruhi kesediaan pelajar untuk belajar. Keadaan ini juga sama terhadap guru-guru yang melanjutkan

pengajian mereka di peringkat sarjana di mana minat serta motivasi mereka yang tinggi dapat mendorong mereka untuk terus belajar.

Ditinjau dari aspek kerja, motivasi merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang pekerja bagi mencapai matlamat yang telah ditetapkan. Ia merupakan keinginan, kehendak, dan kemahuan untuk melakukan sesuatu yang baik (Mahmood Naza Mohamed dan Sabitha Merican, 1985). Motivasi dapat mempengaruhi prestasi kerja. Sesebuah organisasi perlu memahami konsep motivasi agar dapat memotivasikan pekerjanya. Ia perlu juga memahami reaksi pekerja terhadap tindakan yang boleh diambil oleh organisasi seperti melibatkan gaji, ganjaran, pangkat dan sebagainya.

Maka melalui kajian ini, pengkaji ingin mengenalpasti tahap motivasi, punca tekanan dan hubungan di antara tahap motivasi dengan punca tekanan (melibatkan tekanan kerja dan tekanan belajar) bagi guru-guru yang melanjutkan pengajian mereka ke peringkat sarjana pendidikan di UTM.

Metodologi kajian

Kajian yang dijalankan ini adalah untuk mengenalpasti punca tekanan, tahap motivasi guru yang melanjutkan pengajian sarjana di fakulti pendidikan UTM dan hubungan antara keduanya. Responden kajian ini hanya melibatkan 178 pelajar sarjana yang mengikuti pengajian secara separuh masa di fakulti pendidikan sahaja kerana pelajar sarjana separuh masa di fakulti ini adalah guru.

Instrumen yang dipilih oleh pengkaji dalam melaksanakan kajian ini adalah secara soal selidik. Dapatan kajian ini adalah berdasarkan persepsi responden terhadap perkara yang diselidik oleh pengkaji. Instrumen kajian ini adalah terdiri daripada satu set soalan ujian untuk mengenalpasti tahap motivasi dan tahap tekanan pada kalangan guru yang melanjutkan pengajian. Set soalan ini adalah soalan yang diubahsuai mengikut konteks kajian pengkaji daripada *Students Work Preference Inventory (SWPI)* yang dibina oleh Amabile, T.M (1987), Skala Penilaian Pengurusan Masa (*Time Management Rating Scale*) oleh Tannen and Atkins (1990) dan *Occupational Stress Inventory for Teacher (OSTI)* yang direka oleh Okebukola dan Jegede (1989).

Kajian yang dijalankan berbentuk tinjauan deskriptif dan kajian rintis telah dibuat bagi menguji kesahan dan kebolehpercayaan instrumen yang digunakan semasa menjalankan kajian yang sebenar. Nilai kebolehpercayaan bagi keseluruhan item soal selidik berdasarkan ujian Alfa Cronbach adalah 0.978.

Analisis dapatan kajian

Dapatan kajian akan dibentangkan di dalam bentuk jadual yang menunjukkan peratus kekerapan. Butiran dapatan dibentangkan berdasarkan susunan dalam soal selidik. Selain daripada itu, bab ini juga akan menguji hipotesis kajian bagi menentukan sama ada hipotesis nol diterima atau ditolak. Paras keertian yang digunakan untuk menentukan penolakan atau penerimaan hipotesis nol ialah pada paras 0.05.

Pemarkahan Skor Tahap Motivasi dan Punca Tekanan ditunjukkan dalam Jadual 1 bagi menentukan tahap motivasi dan punca tekanan bagi guru-guru yang melanjutkan pengajian. Ia

digunakan untuk menentukan tahap motivasi yang merangkumi motivasi intrinsik dan ekstrinsik dan juga punca tekanan yang terdiri daripada tekanan kerja (bebanan kerja, pengurusan masa bekerja) dan juga tekanan belajar (bebanan belajar, pengurusan masa belajar).

Interpretasi kekuatan hubungan antara pemboleh ubah dilihat melalui nilai korelasi sama ada sangat kuat, kuat, sederhana, lemah atau sangat lemah. Interpretasi terhadap nilai korelasi yang digunakan adalah berdasarkan Jadual Guilford's Rule of Thumb. Guilford (1956) telah memberikan interpretasi umum terhadap nilai korelasi. Interpretasi adalah seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 2.

Analisis dan dapatan tahap motivasi

Dapatan kajian Tahap Motivasi Responden menunjukkan bahawa seramai 146 orang responden 82.1 peratus mempunyai tahap motivasi yang tinggi. Manakala 28 orang atau 15.7 peratus masuk dalam golongan tahap sederhana dan 4 orang atau 2.2 peratus mempunyai tahap motivasi yang rendah. Berdasarkan min yang diperolehi iaitu 3.93, maka secara keseluruhannya tahap motivasi guru yang melanjutkan pengajian adalah tinggi.

Dapatan statistik deskriptif berdasarkan jenis motivasi menunjukkan bahawa min motivasi ekstrinsik adalah pada tahap yang tinggi iaitu 3.78, manakala motivasi intrinsik juga turut berada pada tahap yang tinggi iaitu 4.07.

Dapatan kajian Tahap Motivasi Ekstrinsik menunjukkan bahawa seramai 123 orang responden atau 69.1 peratus mempunyai tahap motivasi yang tinggi. Manakala 50 orang atau 28.1 peratus masuk dalam golongan tahap sederhana dan 5 orang atau 2.8 peratus mempunyai tahap motivasi yang rendah. Berdasarkan min yang diperolehi iaitu 3.78, maka secara keseluruhannya tahap motivasi ekstrinsik guru yang melanjutkan pengajian adalah tinggi.

Dapatan kajian Tahap Motivasi Intrinsik menunjukkan bahawa seramai 158 orang responden atau 88.8 peratus mempunyai tahap motivasi yang tinggi. Manakala 16 orang atau 9.0 peratus masuk dalam golongan tahap sederhana dan 4 orang atau 2.2 peratus mempunyai tahap motivasi yang rendah. Berdasarkan min yang diperolehi iaitu 4.07, maka secara keseluruhannya tahap motivasi intrinsik guru yang melanjutkan pengajian adalah tinggi.

Analisis dan dapatan punca tekanan

Dapatan kajian Statistik Deskriptif Punca Tekanan menunjukkan bahawa seramai 96 orang responden atau 53.9 peratus mengalami tekanan kerja berbanding 82 orang responden atau 46.1 peratus yang lain mengalami tekanan belajar. Dengan nilai min tekanan kerja 3.76 meletakkannya dalam tahap yang tinggi manakala tekanan belajar pula pada tahap sederhana dengan nilai min 3.63

Daripada hasil analisis Beban Kerja Sebagai Punca Tekanan menunjukkan bahawa kebanyakan responden menganggap beban kerja sebagai punca tekanan. Ini dapat dilihat daripada hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa seramai 107 orang responden atau 60.1 peratus menganggap beban kerja sebagai punca tekanan. 50 orang atau 28.1 peratus pula termasuk dalam golongan tahap sederhana dan hanya 5 orang atau 2.8 peratus yang tidak menganggap beban kerja sebagai punca tekanan.

Dapatan kajian Pengurusan Masa Bekerja Sebagai Punca Tekanan menunjukkan peratusan yang tinggi iaitu sebanyak 76.4 peratus atau seramai 136 orang responden yang menganggap pengurusan masa bekerja sebagai punca tekanan. Manakala 40 orang atau 22.5 peratus termasuk secara sederhana dan 2 orang atau 1.1 peratus tidak menganggap pengurusan masa bekerja sebagai punca tekanan kepada mereka.

Analisis Beban Belajar Sebagai Punca Tekanan menunjukkan bahawa 56 orang responden atau 31.4 peratus sangat menganggap beban belajar sebagai punca tekanan bagi mereka, 121 orang atau 68 peratus menganggapnya secara sederhana dan 1 orang atau 0.6 peratus tidak menganggap beban belajar sebagai punca tekanan. Daripada hasil analisis menunjukkan bahawa kebanyakan responden menganggap beban belajar sebagai punca tekanan adalah pada tahap yang sederhana.

Daripada hasil analisis Pengurusan Masa Belajar Sebagai Punca Tekanan menunjukkan bahawa kebanyakan responden menganggap pengurusan masa belajar sebagai punca tekanan. Ini dapat dilihat daripada hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa seramai 125 orang responden atau 70.3 peratus menganggap pengurusan masa belajar sebagai punca tekanan. Manakala 49 orang atau 27.5 peratus masuk dalam golongan tahap sederhana dan hanya 4 orang atau 2.2 peratus yang tidak menganggap pengurusan masa belajar sebagai punca tekanan.

Analisis hubungan tahap motivasi dengan punca tekanan

Bagi tujuan menjawab persoalan sama ada hipotesis nol ditolak atau diterima, pendekatan yang diambil ialah dengan menggunakan analisis korelasi Pearson. Ini adalah kerana hipotesis yang dikemukakan hanya melihat hubungan atau perkaitan antara pemboleh ubah-pemboleh ubah dalam kajian ini.

Hipotesis nol 1: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi ekstrinsik dan beban kerja di sekolah pada guru yang melanjutkan pengajian di peringkat sarjana pendidikan di UTM.

Analisis yang dibuat menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi ekstrinsik dengan beban kerja. Dengan nilai $r=0.423$, ini menunjukkan perkaitan di antara kedua-dua pemboleh ubah tersebut adalah sederhana tetapi masih terdapat hubungan yang kuat di antaranya. Memandangkan $P=0.000$ adalah lebih kecil daripada 0.05, ini bererti hipotesis nol yang menyatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi ekstrinsik dengan beban kerja ditolak.

Hipotesis nol 2: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi ekstrinsik dan pengurusan masa bekerja di sekolah pada guru yang melanjutkan pengajian di peringkat sarjana pendidikan di UTM.

Hasil dapatan analisis korelasi yang dibuat menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi ekstrinsik dengan pengurusan masa bekerja iaitu atau $r=0.333$. Memandangkan $P=0.000$ adalah lebih kecil daripada 0.05, maka hipotesis nol kedua yang menyatakan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi ekstrinsik dengan pengurusan masa bekerja ditolak.

Hipotesis nol 3: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi ekstrinsik dan beban belajar pada guru yang melanjutkan pengajian di peringkat sarjana pendidikan di UTM.

Berdasarkan jadual 3 di atas, dengan nilai $r=.299$ menunjukkan bahawa hubungan di antara kedua pemboleh ubah di atas adalah agak lemah. Namun begitu, masih terdapat hubungan yang jelas di antara kedua pemboleh ubah tersebut. Dengan nilai $P=.000$ lebih kecil daripada 0.05 , maka hipotesis ini ditolak.

Hipotesis nol 4: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi ekstrinsik dan pengurusan masa belajar pada guru yang melanjutkan pengajian di peringkat sarjana pendidikan di UTM.

Hasil dapatan analisis korelasi yang dibuat menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi ekstrinsik dengan pengurusan masa belajar iaitu atau $r=.371$. Memandangkan $P=.000$ adalah lebih kecil daripada 0.05 , maka hipotesis nol ini yang menyatakan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi ekstrinsik dengan pengurusan masa belajar ditolak.

Hipotesis nol 5: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik dan beban kerja di sekolah pada guru yang melanjutkan pengajian di peringkat sarjana pendidikan di UTM.

Analisis yang dibuat menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan beban kerja. Dengan nilai $r=.452$, ini menunjukkan perkaitan di antara kedua-dua pemboleh ubah tersebut adalah sederhana tetapi masih terdapat hubungan yang kuat di antaranya. Memandangkan $P=.000$ adalah lebih kecil daripada 0.05 , ini bererti hipotesis nol yang menyatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan beban kerja ditolak.

Hipotesis nol 6: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik dan pengurusan masa bekerja di sekolah pada guru yang melanjutkan pengajian di peringkat sarjana pendidikan di UTM.

Hasil dapatan analisis korelasi yang dibuat menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan pengurusan masa bekerja iaitu atau $r=.636$. Memandangkan $P=.000$ adalah lebih kecil daripada 0.05 , maka hipotesis nol ini yang menyatakan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan pengurusan masa bekerja ditolak.

Hipotesis nol 7: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik dan beban belajar pada guru yang melanjutkan pengajian di peringkat sarjana pendidikan di UTM.

Berdasarkan jadual 3 di atas, dengan nilai $r=.311$ menunjukkan bahawa hubungan di antara kedua pemboleh ubah di atas adalah agak lemah. Namun begitu, masih terdapat hubungan yang jelas di antara kedua pemboleh ubah tersebut. Dengan nilai $P=.000$ lebih kecil daripada 0.05 , maka hipotesis ini ditolak.

Hipotesis nol 8: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tahap motivasi intrinsik dan pengurusan masa belajar pada guru yang melanjutkan pengajian di peringkat sarjana pendidikan di UTM.

Hasil dapatan analisis korelasi yang dibuat menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan pengurusan masa belajar iaitu atau $r=.572$. Memandangkan $P=.000$ adalah lebih kecil daripada 0.05 , maka hipotesis nol ini yang menyatakan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan pengurusan masa belajar ditolak. Ringkasan analisis ditunjukkan dalam Jadual 3.

Perbincangan

Tahap motivasi guru yang melanjutkan pengajian

Hasil kajian mendapati nilai skor min yang diperolehi iaitu $3.93(SP=0.44)$, maka secara keseluruhannya tahap motivasi guru yang melanjutkan pengajian adalah pada tahap tinggi. Hasil dapatan kajian ini selari dengan pernyataan McClelland (1995) di dalam Teori Motivasi Pencapaian yang menyatakan bahawa ciri-ciri pelajar yang mempunyai motivasi yang tinggi adalah merupakan individu yang suka membuat kerja yang berkaitan pencapaian, suka mengambil risiko yang sederhana, lebih suka membuat sesuatu kerja yang mana individu itu bertanggungjawab bagi kejayaan kerja tersebut, mementingkan masa depan, tidak suka membuang masa dan tabah menempuh kegagalan. Selain itu, pelajar yang bermotivasi tinggi mempunyai kecenderungan untuk mendekati matlamat dan mengelakkan kegagalan. Menurut Atkinson (1965), kecenderungan untuk berjaya merupakan komponen motivasi yang wujud dalam diri manusia. Oleh itu, setiap individu mempunyai keinginan yang tinggi untuk melakukan tugas yang diamanahkan dengan semangat serta melalui pengalaman sama ada berjaya atau pun tidak berjaya, namun dalam masa yang sama individu tersebut akan berusaha untuk mengelakkan diri daripada kegagalan.

Tahap motivasi ekstrinsik

Dapatan kajian menunjukkan nilai skor min bagi motivasi ekstrinsik adalah pada tahap yang tinggi iaitu $3.78 (SP=0.58)$. Ini menunjukkan bahawa motivasi ekstrinsik juga adalah memainkan peranan dalam mempengaruhi responden dalam melanjutkan pengajian mereka ke peringkat yang lebih tinggi.

Tee Sook Kim (2006) mendapati tekanan kerja dalam kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik yang terpilih bagi faktor penghargaan berada pada tahap sederhana dengan nilai min keseluruhan 2.90 dan sisihan piawai 0.87 . Faktor ini bukan punca utama tekanan kerja guru-guru yang terlibat dalam kajian ini. Faktor ini telah muncul sebagai faktor keempat yang menyebabkan tekanan kerja guru antara lima faktor yang dikaji.

Ramli (2003) yang merumuskan bahawa situasi pihak pentadbir yang kurang menghargai kerja-kerja yang dilakukan oleh pihak guru merupakan faktor penghargaan yang paling utama menandatangani tekanan kepada guru-guru bengkel di sekolah-sekolah menengah di daerah Kuala Pilah, Negeri Sembilan.

Peluang kenaikan pangkat yang terhad dalam profesion perguruan juga menyebabkan tekanan kerja di kalangan para guru. Dalam konteks ini, Farber (1991) telah menekankan bahawa gaji yang tidak setimpal atau kekurangan peluang kenaikan pangkat merupakan faktor tekanan dan *burnout* di kalangan guru. Ramai guru merasa gaji mereka rendah dan peluang kenaikan pangkat juga amat terhad. Profesion perguruan pula dikatakan sebagai satu sistem di mana guru-guru dikekalkan pada satu kedudukan yang sama selama 20 tahun tanpa sebarang

kenaikan pangkat. Perkembangan kerjaya yang terhad dan perlahan boleh meningkatkan tekanan kerja dalam kalangan guru (Farber, 1991).

Tahap motivasi intrinsik

Tahap motivasi yang terdiri daripada motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik menunjukkan bahawa kedua-dua jenis motivasi ini berada pada tahap yang tinggi. Namun begitu, didapati nilai min purata motivasi intrinsik yang bersamaan 4.07 (SP=0.51) adalah lebih tinggi berbanding nilai min motivasi ekstrinsik yang bersamaan 3.78 (SP=0.58).

Dengan ini dapat dirumuskan bahawa motivasi intrinsik telah mendorong kebanyakan para guru ini untuk melanjutkan pengajian mereka di peringkat sarjana. Pernyataan ini disokong oleh Spaulding (1998) dalam kajiannya mendapati pelajar yang mempunyai motivasi dalaman akan melakukan tugas secara sukarela dan menyempurnakan segala tugas yang diberi. Situasi ini selaras dengan Teori Pembentukan Matlamat yang menekankan bahawa matlamat adalah satu sumber motivasi penting dan ia dipandu oleh matlamat organisasi dan matlamat individu itu sendiri.

Punca tekanan guru yang melanjutkan pengajian

Punca tekanan responden adalah merangkumi tekanan kerja dan tekanan belajar. Di antara kedua-dua tekanan ini, didapati tekanan kerja menjadi punca utama tekanan bagi guru yang melanjutkan pengajian. Ini dapat dilihat melalui nilai skor min yang bersamaan 3.76 dan sisihan piawai 0.47 meletakkan tekanan kerja pada tahap tinggi. Manakala tekanan belajar pula hanya berada pada tahap sederhana dengan nilai skor min 3.63 dan sisihan piawai 0.47. Keadaan ini berlaku disebabkan arus perubahan dan pembaharuan dalam senario pendidikan hari ini menjadikan tugas guru semakin mencabar. Tanggapan yang mengatakan bahawa kerjaya guru paling kurang tekanan tidak lagi benar. Banyak kajian yang dibuat sama ada kajian dalam dan luar negara menunjukkan bahawa kerjaya guru boleh diletakkan dalam kalangan pekerjaan yang bertekanan tinggi (Abdul Rahim, 1998).

Tekanan kerja

Tekanan kerja pula dibahagikan kepada dua bahagian iaitu tekanan kerja yang melibatkan beban kerja dan pengurusan masa bekerja. Hasil kajian menunjukkan punca tekanan kerja daripada aspek beban kerja adalah pada tahap sederhana dengan nilai skor min keseluruhannya 3.66 (SP=0.57). Manakala pengurusan masa kerja memberikan nilai skor min yang lebih tinggi iaitu sebanyak 3.86 (SP=0.53). Oleh yang demikian, keadaan ini jelas menunjukkan bahawa aspek pengurusan masa kerja merupakan punca utama di dalam konteks tekanan kerja.

Beban kerja sebagai punca tekanan

Dapatan kajian juga mendapati beban kerja bukan sebagai punca utama tekanan. Namun begitu masalah beban kerja sebagai punca yang menyumbang kepada tekanan kerja adalah agak membimbangkan kerana ianya semakin meningkat daripada semasa ke semasa. Beban tugas yang meningkat akan meninggikan tekanan kerja di kalangan guru. Hal ini terbukti apabila Presiden Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan (NUTP), Ismail Nihat telah mendakwa bahawa tahap tekanan di kalangan guru di negara ini semakin meningkat dan membimbangkan ekoran beban tugas yang meningkat (Abdul Muin Sapidin, 2005).

Dalam konteks ini, bekas Timbalan Menteri Pelajaran, Datuk Mahadzir Mohd. Khir telah mendedahkan bahawa kementerian menyedari bahawa dengan perkembangan sistem pendidikan negara seiring dengan perubahan globalisasi, tugas yang dihadapi oleh guru-guru di sekolah semakin bertambah (Utusan Malaysia, 15 November 2005). Naylor (2001) dalam kertas kerjanya yang berkaitan hasil analisis data kualitatif beban tugas dan tekanan di kalangan guru di British Columbia yang telah diusahakan oleh *British Columbia Teachers' Federation (BCTF)* turut menekankan bahawa respondennya mengalami tekanan kerja yang tinggi akibat daripada beban tugas yang terlalu banyak.

Di samping itu, dapatan kajian yang dijalankan oleh Kyriacou dan Chien (2004) juga mendapati bahawa beban tugas merupakan punca utama tekanan kerja dalam kalangan guru. Mereka telah menjalankan penyelidikan ke atas 203 orang guru sekolah rendah di Taiwan dan mendapati bahawa punca dominan tekanan kerja di kalangan responden merupakan beban tugas yang berat dan pengendalian pembaharuan dalam bidang pendidikan. Selain itu, kajian ini juga disokong oleh dapatan kajian yang diusahakan oleh Tang dan Yeung (1999) terhadap 259 orang guru sekolah menengah atas di Hong Kong yang merumuskan bahawa beban tugas yang dipikul oleh guru merupakan punca yang utama dalam menyebabkan tekanan dan *burnout*.

Beban kerja yang banyak terpaksa dipikul oleh guru juga menjadi masalah yang boleh menyebabkan timbul ketidakpuasan dan tekanan di kalangan guru. Menurut Sufean Husein (1993) tanggungjawab dan beban kerja guru kini semakin bertambah. Mereka bukan sahaja menjadi guru tetapi juga bertugas sebagai kerani dalam menyediakan urusan sampingan seperti urusan buku teks pelajar, hal ehwal kebajikan pelajar, disiplin pelajar, akaun persatuan dan kelas, kegiatan kurikulum dan kokurikulum dan sebagainya. Tekanan di kalangan guru-guru di negara ini semakin menjadi-jadi dan membimbangkan ekoran tugas bebanan tugas yang meningkat. Guru-guru kini terpaksa berhadapan dengan perubahan demi perubahan dalam bidang pendidikan sehingga wujudnya beban yang keterlaluan (Utusan Malaysia, 19 Ogos 2005, m.s. 1).

Pengurusan masa bekerja sebagai punca tekanan

Dapatan kajian menunjukkan bahawa aspek pengurusan masa bekerja menjadi punca utama tekanan daripada konteks tekanan kerja. Ini dapat dilihat daripada nilai skor min yang berada pada tahap tinggi iaitu 3.86 (SP=0.53). Hasil dapatan kajian ini dilihat semakin meningkat berbanding dengan kajian yang dilakukan oleh Ramli (2003) yang menyatakan bahawa kekangan masa dan sumber merupakan punca utama yang menyebabkan tekanan kerja di kalangan guru bengkel di daerah Kuala Pilah, Negeri Sembilan adalah pada tahap sederhana dengan skor min 3.18. Abdul Rahim (2002) dalam kajiannya juga merumuskan bahawa kekangan masa merupakan salah satu faktor yang menyumbang tekanan kerja di kalangan guru sekolah menengah dan sekolah rendah di daerah Kota Tinggi, Johor. Selain itu, Zakiah (2003) juga turut menyatakan bahawa faktor kekangan masa dan sumber merupakan faktor yang paling ketara dalam menyebabkan tekanan kerja dalam kalangan guru Sekolah Rendah Zon Bandar di daerah Kota Tinggi, Johor.

Payne dan Furnham (1987) telah mengkaji punca-punca tekanan kerja di kalangan 444 orang guru sekolah menengah di Barbados. Analisis kajian menunjukkan lapan punca tekanan yang utama, antaranya termasuklah tekanan masa dan pengurusan masa. Trendall (1989) pula telah menjalankan satu kajian di tiga buah sekolah di Britain yang merangkumi sekolah rendah, sekolah menengah dan sekolah pendidikan khas untuk menentukan sejauh manakah faktor-faktor personal, organisasi dan sosial mempengaruhi tekanan guru dan pengaruh faktor-faktor

ini terhadap kecekapan guru dan sekolah. Daripada dua puluh punca tekanan yang disenaraikan dalam soal selidik, empat punca utama telah dikenal pasti oleh responden, iaitu kekurangan masa, saiz kelas yang besar, bebas tugas mengajar dan salah laku pelajar. Maka, dapatan Payne dan Furnham (1987) dan Trendall (1989) ini dikatakan selari dengan dapatan kajian ini.

Tekanan belajar

Tekanan belajar sebagai punca utama tekanan bagi guru yang melanjutkan pengajian di peringkat sarjana secara separuh masa berada pada tahap sederhana dengan nilai skor min sebanyak 3.63 (SP=0.47). Seperti tekanan kerja juga, tekanan belajar juga dibahagikan kepada dua aspek iaitu beban belajar dan pengurusan masa belajar.

Beban belajar sebagai punca tekanan

Beban belajar sebagai punca tekanan adalah pada tahap yang sederhana dengan nilai skor min 3.45 (SP=0.54). Daripada hasil analisis menunjukkan bahawa kebanyakan responden tidak menganggap beban kerja sebagai punca tekanan belajar yang utama adalah kerana mereka menganggap belajar merupakan tanggungjawab dan kehendak mereka sendiri. Justeru itu, segala kerja yang berkaitan dengan pembelajaran di universiti tidak member tekanan kepada responden. Baharin Abu *et al* (2007) dalam kajian mereka mendefinisikan beban tugas pelajar didefinisikan sebagai tanggungjawab kerja yang perlu dipikul oleh seseorang pelajar dalam proses pembelajaran.

Beban tugas yang terlalu berat akan memudaratkan pelajar dalam proses pembelajaran. Sekiranya ianya tidak diuruskan dengan baik akan membawa kesan yang negatif dalam proses pembelajaran. Beech (1982) mengatakan tekanan kerja yang berlebihan akan menyebabkan tindakbalas tegangan dan emosi dan mental. Untuk mengelakkan pelajar bereaksi negatif terhadap beban tugas pembelajaran yang dihadapi setiap hari, (Maslin Sulaiman, 2002) menyatakan bahawa adalah perlu seseorang pelajar untuk menganalisis tugas dan membahagikan tugas secara terperinci untuk mengelakkan bebanan dan tekanan yang berlebihan.

Pengurusan masa belajar sebagai punca tekanan

Daripada hasil analisis menunjukkan bahawa kebanyakan guru yang melanjutkan pengajian meletakkan pengurusan masa belajar sebagai punca utama tekanan belajar berbanding beban tugas di universiti dengan nilai skor min adalah 3.83 (SP=0.58). Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa seramai 125 orang daripada 178 orang responden atau 70.3 peratus menganggap pengurusan masa belajar sebagai punca tekanan. Manakala 49 orang atau 27.5 peratus masuk dalam golongan tahap sederhana dan hanya 4 orang atau 2.2 peratus yang tidak menganggap pengurusan masa belajar sebagai punca tekanan.

Dapatan kajian 'Kepelbagaian Gaya Pembelajaran Dan Kemahiran Belajar Pelajar Universiti Di Fakulti Pendidikan, UTM Johor' yang dilakukan oleh Baharin Abu *et al* (2007) mendapati skor min keseluruhan kemahiran belajar pelajar bagi aspek kemahiran mengurus masa adalah 3.03 (SP=0.71). Purata nilai min kurang daripada 3.0 menunjukkan pelajar mempunyai tahap kemahiran mengurus masa yang sederhana. Daripada sepuluh item yang disediakan dalam kemahiran belajar bagi aspek mengurus masa, sebanyak lapan item mendapat skor min kurang daripada nilai 3.0 dan hanya sebanyak dua item mendapat skor min lebih daripada nilai 3.0.

Hubungan antara tahap motivasi dengan punca tekanan terhadap guru yang melanjutkan pengajian

Hipotesis nol 1: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tahap motivasi ekstrinsik dan beban kerja di sekolah pada guru yang melanjutkan pengajian di peringkat sarjana pendidikan di UTM.

Hipotesis nol ditolak. Ini adalah kerana terdapat hubungan yang signifikan antara tahap motivasi ekstrinsik dengan beban kerja. Dengan nilai $r=.423$, ini menunjukkan perkaitan di antara kedua-dua pemboleh ubah tersebut adalah pada tahap sederhana. Tidak dapat dinafikan bahawa penghargaan terhadap sumbangan atau kerja yang dilakukan oleh para guru boleh membantu dalam meningkat motivasi mereka. Baker (1994) menyatakan guru yang bertugas dengan cemerlang dan berdedikasi seharusnya diberikan ganjaran yang sesuai (tidak semestinya berbentuk material). Menurut Farber (1991), guru-guru berupaya untuk menahan tekanan kerja yang tinggi namun mereka berkemungkinan untuk meninggalkan profesion perguruan (atau *burnout*) apabila ganjaran yang diberikan tidak mencukupi. Ganjaran ini mungkin adalah wang atau dalam bentuk lain seperti penghormatan atau penghargaan daripada orang lain, cabaran intelektual dalam kerja itu sendiri dan kepuasan diri. Ini dapat disimpulkan bahawa ganjaran yang setimpal diperlukan bagi memastikan guru tidaklah terlalu tertekan semasa menjalankan tugas-tugas mereka.

Hipotesis nol 2: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tahap motivasi ekstrinsik dan pengurusan masa bekerja di sekolah pada guru yang melanjutkan pengajian di peringkat sarjana pendidikan di UTM.

Hipotesis nol ditolak. Hasil dapatan analisis korelasi Pearson yang dibuat menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara tahap motivasi ekstrinsik dengan pengurusan masa bekerja iaitu atau $r=.333$. Dengan nilai $r=.333$ menunjukkan bahawa hubungan di antara motivasi ekstrinsik dan pengurusan masa bekerja adalah lemah. Namun begitu masih terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi ekstrinsik dengan pengurusan masa bekerja ini. Kebiasaannya tingkah laku motivasi ekstrinsik ini dilakukan kerana terdapat ganjaran luaran dan bukan kerana kepuasan serta minat pada tugas itu sendiri (Woolfolk, 1995). Sesuatu tugas akan dilakukan sekiranya terdapat ganjaran seperti peningkatan markah untuk prestasi tahunan. Oleh yang demikian, dengan ganjaran yang disediakan ini secara tidak langsung para guru akan berusaha menguruskan masa mereka sebaik mungkin bagi memastikan tugas tersebut dapat dilaksanakan dengan sempurna dan tepat pada masanya.

Hipotesis nol 3: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tahap motivasi ekstrinsik dan beban belajar pada guru yang melanjutkan pengajian di peringkat sarjana pendidikan di UTM.

Hipotesis ditolak. Dengan nilai $r=.299$ menunjukkan bahawa hubungan di antara kedua pemboleh ubah di atas adalah agak lemah. Namun begitu, masih terdapat hubungan yang jelas di antara kedua pemboleh ubah tersebut. Guru mempunyai matlamat yang tersendiri apabila mereka melanjutkan pengajian mereka ke peringkat sarjana secara separuh masa. Pengaruh keluarga, sekolah, pekerjaan, hubungan dengan rakan satu kuliah dan pensyarah, pengetahuan dan perkembangan profesional merupakan sebab biasa yang menyebabkan beban belajar kepada guru-guru yang melanjutkan pengajian ini.

Menurut Whitehead (1981), semua tindakan atau aktiviti manusia adalah berasaskan motivasi ekstrinsik. Aktiviti yang melibatkan pencarian maklumat dan hubungan sosial adalah merupakan harapan utama hasil daripada matlamat ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik merupakan jaringan keperluan untuk mendapatkan ganjaran dari semua aktiviti yang dilakukan seperti pembelajaran, kelayakan, pekerjaan, upah dan lain-lain. Oleh itu tindakan manusia adalah dimotivasikan secara ekstrinsik akibat

Sosialisasi. Maka kenyataan ini selaras dengan dapatan kajian yang diperolehi, di mana terdapat hubungan yang wujud di antara motivasi ekstrinsik dan beban belajar yang dihadapi oleh guru yang melanjutkan pengajian ke peringkat sarjana secara separuh masa.

Hipotesis nol 4: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tahap motivasi ekstrinsik dan pengurusan masa belajar pada guru yang melanjutkan pengajian di peringkat sarjana pendidikan di UTM.

Hipotesis nol ditolak. Dengan nilai $r=.371$ menunjukkan bahawa hubungan di antara motivasi ekstrinsik dengan pengurusan masa belajar adalah lemah. Namun begitu, masih terdapat hubungan yang signifikan di antara kedua-dua pemboleh ubah tersebut.

Dengan erti kata lain, pengurusan masa akan berlaku apabila mendapat arahan daripada pensyarah yang menetapkan tarikh akhir untuk penghantaran sesuatu tugas. Kemudian ganjaran akan diberikan (seperti memberikan markah tambahan, pujian) sekiranya mereka dapat menyerahkan tugas tersebut dengan sempurna dan awal daripada tarikh akhirnya. Atau pun sekiranya mereka hantar tugas tersebut lewat daripada tarikh akhirnya, maka markah akan ditolak. Kenyataan ini disokong oleh Lepper (1988) yang menyatakan pelajar akan melaksanakan sesuatu tugas untuk mendapatkan ganjaran atau pun mengelak daripada denda yang akan dikenakan.

Hipotesis nol 5: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tahap motivasi intrinsik dan beban kerja di sekolah pada guru yang melanjutkan pengajian di peringkat sarjana pendidikan di UTM.

Hipotesis nol ditolak. Analisis yang dibuat menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan beban kerja. Dengan nilai $r=.452$, ini menunjukkan perkaitan di antara kedua-dua pemboleh ubah tersebut adalah pada tahap sederhana. Wan Norini (2001) menyatakan sikap yang penting dalam melakukan sesuatu kerja adalah rasa dan sikap bertanggungjawab. Oleh yang demikian, sekiranya seseorang itu mempunyai komitmen yang tinggi terhadap tugasnya, maka sudah tentu tekanan tidak akan berlaku kerana mereka gembira dengan tugas yang mereka lakukan.

Hipotesis nol 6: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tahap motivasi intrinsik dan pengurusan masa bekerja di sekolah pada guru yang melanjutkan pengajian di peringkat sarjana pendidikan di UTM.

Hipotesis nol ditolak. Hasil dapatan analisis korelasi yang dibuat menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan pengurusan masa bekerja iaitu atau $r=.636$. Hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan pengurusan masa bekerja adalah pada tahap sederhana. Apabila seseorang itu mempunyai dorongan dalaman maka keadaan ini secara tidak langsung mereka akan berusaha untuk menguruskan dan menyempurnakan kerja mereka dengan sebaik yang mungkin.

Dapatan ini disokong oleh Luthans (2002) yang mendapati bahawa sumber motivasi bersifat dalaman selalunya berkaitan dengan tugas yang dilakukan. Mereka cenderung untuk melakukan perkara yang diminati dan menggunakan kemampuan diri (Woolfolks,1995). Perkara yang dianggap sebagai ganjaran adalah perasaan tanggungjawab dan kepuasan yang dirasakan apabila mencapai atau berjaya melakukan sesuatu dengan sempurna.

Hipotesis nol 7: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tahap motivasi intrinsik dan beban belajar pada guru yang melanjutkan pengajian di peringkat sarjana pendidikan di UTM.

Hipotesis nol ditolak. Dengan nilai $r=.311$ daripada dapatan kajian, menunjukkan bahawa hubungan di antara kedua pemboleh ubah di atas adalah agak lemah. Oleh hal yang demikian, apabila seseorang itu mempunyai dorongan dalaman atau motivasi dalaman, keadaan ini akan membantu mereka mengurangkan rasa bebanan belajar di universiti kerana mereka rasa seronok untuk melakukan aktiviti pembelajaran mereka. Dapatan ini disokong dengan pernyataan Lepper (1988) yang menyatakan bahawa pelajar yang mempunyai motivasi intrinsik akan melakukan sesuatu aktiviti dengan sepenuh hati, penuh keseronokan, menjadikannya sebagai salah satu pembelajaran yang mungkin boleh diaplikasikan pada masa akan datang.

Hipotesis nol 8: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tahap motivasi intrinsik dan pengurusan masa belajar pada guru yang melanjutkan pengajian di peringkat sarjana pendidikan di UTM.

Hasil dapatan analisis korelasi yang dibuat menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan pengurusan masa belajar iaitu atau $r=.572$. Dengan erti kata lain, hubungan di antara motivasi intrinsik dengan pengurusan masa belajar adalah pada tahap sederhana. Dengan erti kata lain, dorongan atau motivasi dalaman untuk melakukan sesuatu sebaik mungkin secara tidak langsung membuatkan mereka akan mengatur dan menguruskan masa mereka sebaik mungkin.

Ini diakui oleh Noraini (1994) yang menyatakan bahawa disiplin dan pendisiplinan diri yang mantap sahaja mampu membezakan tahap pengurusan masa di kalangan individu. Sekiranya mereka berjaya menguruskan masa dengan baik sehingga mencapai matlamat yang diinginkan, maka individu tersebut dikatakan mempunyai tahap pengurusan yang tinggi.

Kesimpulan

Punca tekanan yang dihadapi oleh para guru yang melanjutkan pelajaran secara separuh masa adalah bebanan tugas di sekolah di mana pengurusan masa kerja dianggap sebagai penyumbang utama. Walaupun pengajian di universiti kurang memberi tekanan tetapi aspek pengurusan masa belajar masih dianggap sebagai punca tekanan utama kepada mereka. Analisis hubungan antara tahap motivasi dan punca tekanan menunjukkan tahap motivasi intrinsik mempunyai hubungan yang kuat dengan pengurusan masa bekerja dan belajar para guru. Dengan ini dapat disimpulkan bahawa pengurusan masa yang berkesan memainkan peranan penting dalam memastikan kelancaran dan keseimbangan di antara pelaksanaan tanggungjawab sedia ada di tempat kerja dan komitmen para guru terhadap usaha mempertingkatkan pencapaian dengan melanjutkan pengajian di universiti.

Secara tidak langsung dapatan kajian ini boleh memberikan maklumat tambahan kepada individu secara khusus dan guru yang melanjutkan pengajian amnya yang melibatkan pengetahuan terhadap tahap motivasi sebenar yang mendorong mereka untuk melanjutkan pengajian ke peringkat yang lebih tinggi serta menguruskan masa bekerja dan belajar dengan berkesan tanpa menerima banyak tekanan.

Rujukan

- Abdul Muin Sapidin (2005). Stres Guru Membimbangkan – Akibat Banyak Perubahan dan Bebanan Tugas Yang Keterlaluan – NUTP. *Utusan Malaysia*, Ogos 18.
- Abdul Rahim Aris (2002). *Kajian Ke Atas Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres (Tekanan) dan Niat Untuk Meninggalkan Profesion Perguruan di Kalangan Guru Sekolah Menengah dan Sekolah Rendah di Daerah Kota Tinggi, Johor*. Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana.
- Amabile, T. M., DeJong, W., & Lepper, M. R. (1976). Effects of externally imposed deadlines on subsequent intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 34, 92–98.
- Atkinson, J. W. (1965). *An introduction to motivation*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Bahrain, A. et al (2007). *Kepelbagaian Gaya Pembelajaran Dan Kemahiran Belajar Pelajar Universiti Di Fakulti Pendidikan, Utm Johor*. Research Vote No:7188. Universiti Teknologi Malaysia. Johor
- Baker, T.L. (1994), *Doing Social Research* (2nd Ed.), New York: McGraw-Hill Inc.
- Beech, H.R. et al (1982). *A Behavioral Approach To The Management of Stress*. British United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Farber, B. A. (1991). *Crisis in Education: Stress and Burnout in the American Teacher*. San Francisco: Jossey Bass Publishers.
- Gold, Y. dan Roth, R.A. (1993). *Teachers Managing Stress and Preventing Burnout. The Professional Health Solution*. The Falmer Press: London.
- Kyriacou, C. dan Chien, Pei Yu (2004). Teacher Stress in Taiwanese Primary Schools. *Journal of Educational Enquiry*. 5 (2): 86 – 104.
- Lee Shok Mee (1991). *Asas Pendidikan Psikologikal Dalam Bilik Darjah*. Kuala Lumpur: Kumpulan Budiman Sdn.Bhd.
- Lepper, M.R. (1988). *Motivational Considerations in The Study of Intruction, Cognition and Instruction*. 5, 4: 289.
- Luthans, F. (2002). *Organisational Behavior*. 9th Edition. USA: McGraw Hill.
- Mahmood Nazar Mohamed dan Sabitha Marican (1995). *Hubungan Manusia Dalam Organisasi*. Kuala Lumpur: Utusan Publication & Distributions Sdn. Bhd.

- Maslin Sulaiman (2002). *Masalah Yang Dihadapi Oleh Tenaga Pengajar Atau Guru Teknikal Bukan Siswazah Terhadap Profesion Perguruan Di Sekolah Menengah Teknik Di Negeri Selangor*. UTM Skudai: Projek Sarjana Muda. Tidak diterbitkan.
- Mahmood Nazar Mohamed (2001). *Pengantar Psikologi*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- McClelland, D.C. (1995). Achievement and Enterpreneurship A Logitudinal Study. *Journal of Personality and Psychology*. 1: 389-392.
- Naylor, C. (2001). What Do British Columbia Teachers Consider To Be the Most Significant Aspects of Workload and Stress in Their Work? *British Columbia Teachers' Federation Research Report*. 1 19.
- Noraini Ahmad (1994). *Pengurusan Masa*. Kuala Lumpur: Berita Publishing Sdn.Bhd.
- Okebukola, P.A. dan Jegede, O.J. (1989). Determinants of Occupational Stress Among Teachers in Nigeria. *Educational Studies*. 15(1). 23-36.
- Okebukola, P.A. dan Jegede, O.J. (1989). Determinants of Occupational Stress Among Teachers in Nigeria. *Educational Studies*. 15(1). 23-36.
- Payne, M. A. dan Furnham, A. (1987). Dimensions of Occupational Stress in West Indian Secondary School Teachers. *British Journal of Educational Psychology*. 57: 141 – 150.
- Ramli Bin Jusoh (2003). *Mengkaji Tekanan di Kalangan Guru bengkel di Sekolah-sekolah Menengah di Daerah Kuala Pilah, Negeri Sembilan*. Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana Muda.
- Reber, R.W dan Beech, C.V. (1982). *Behavioral Insight for Supervisions*. London: Prentice Hall.
- Siti Sarahwati bt Johan (2006). *Gaya Kepimpinan Pengetua dan Hubungannys Dengan Tahap Motivasi Guru-guru di Sekolah Menengah Kota Tinggi*. UTM Skudai. Projek Sarjana. Tidak diterbitkan.
- Spaulding, F.T. (1998). *Educational Psychology*. Toronto: Thomas Nelson.
- Sufean Hussin (1993). *Pendidikan di Malaysia : Sejarah, Sistem dan Falsafah*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka
- Tang, Tak On dan Yeung, Alexander Seeshing (1999). Hong Kong Teachers' Sources of Stress, Burnout, and Job Satisfaction. *International Conferenceon Teacher Education*. Februari 22 – 24. Hong Kong: Educational Resources Information Center, 1 – 22.
- Tanner, C.K. dan Atkins, T.T. (1990). Planning for Stress Reduction In The High School Principalsip. *The High School Journal*. Vol. 74 (1). 22-37.

- Tee Sook Kim (2006). *Stres Kerja Di Kalangan Guru Aliran Teknik Di Sekolah Menengah Teknik Di Negeri Johor, Melaka Dan Negeri Sembilan*. UTM, Skudai. Projek Sarjana. Tidak Diterbitkan
- Trendall, C. (1989). Stress in Teaching and Teacher Effectiveness: A Study of Teachers Across Mainstream and Special Education. *Educational Research*. **31 (1)**: 52 – 58.
- Wan Norini bt Wan Hamat. (2001). *Satu Tinjauan Tentang Hubungan Antara Teknik Pengurusan Masa dengan Tahap Ketegangan (Stres) di Kalangan Pihak Pengurusan Sekolah di Beberapa Sekolah Menengah Daerah Kuantan*. UTM, Skudai. Projek Sarjana. Tidak Diterbitkan.
- Whitehead, J. M. (1981). *Personality and Learning*. Surrey: Hodder and Stoughton in association with The Open University Press.
- Woolfolk, A. (1995). *Educational Psychology*. 6th Edition. USA: Allyn & Bacon.
- Zakiah binti Arshad (2003). *Stres Kerja di Kalangan Guru-guru Sekolah Rendah. Satu Kajian di Zon Bandar, Kota Tinggi, Johor*. UTM Skudai. Projek Sarjana. Tidak diterbitkan.

Senarai jadual

Jadual 1: Pemarkahan Skor

Nilai	Tahap motivasi / punca tekanan
3.67- 5.0	Tinggi
2.34- 3.66	Sederhana
1.0- 2.23	Rendah

Jadual 2: Garis Panduan Guilford's Rule of Thumb

R	Kekuatan hubungan
< 0.20	Sangat lemah
0.20- 0.40	Lemah (jelas tetapi hubungan yang sedikit)
0.40- 0.70	Sederhana (hubungan yang kuat)
0.70- 0.90	Tinggi (hubungan ketara)
> 0.90	Sangat tinggi (hubungan yang dapat dipercayai)

Jadual 3: Hubungan antara Motivasi dengan Punca Tekanan

Hubungan Pemboleh ubah	R	P	N
Hubungan antara Motivasi Ekstrinsik dengan Beban Kerja	.423	.000	178
Hubungan antara Motivasi Ekstrinsik dengan Pengurusan Masa Bekerja	.333	.000	178
Hubungan antara Motivasi Ekstrinsik dengan Beban Belajar	.299	.000	178
Hubungan antara Motivasi Ekstrinsik dengan Pengurusan Masa Belajar	.371	.000	178

Hubungan antara Motivasi Intrinsik dengan Beban Kerja	.452	.000	178
Hubungan antara Motivasi Intrinsik dengan Pengurusan Masa Bekerja	.636	.000	178
Hubungan antara Motivasi Intrinsik dengan Beban Belajar	.311	.000	178
Hubungan antara Motivasi Intrinsik dengan Pengurusan Masa Belajar	.572	.000	178

Aras keertian $\alpha = 0.05$