

## Hubungan Iklim Sekolah Dengan Motivasi Guru

<sup>1</sup>Evonne Lai Eng Fei, <sup>2</sup>Crispina Gregory K. Han

Fakulti Psikologi dan Pendidikan

Universiti Malaysia Sabah

<sup>1</sup>pilloweeet\_oxox@hotmail.com, <sup>2</sup>crispina@ums.edu.my

### Abstrak

Kajian hubungan iklim sekolah dengan motivasi guru dalam kalangan guru sekolah menengah telah dilaksanakan di Daerah Sri Aman, Sarawak. Kajian kuantitatif bukan eksperimen ini menggunakan instrumen soal selidik dan seramai 188 responden dipilih menggunakan kaedah pensampelan rawak mudah. Iklim sekolah telah diukur menggunakan instrumen *School-Level Environment Questionnaire* (SLEQ) manakala pengukuran motivasi menggunakan instrumen soal selidik, *A Questionnaire Measure of Individual Differences in Achieving Tendency* (QMAT). Nilai alfa Cronbach untuk kedua-dua soal selidik ialah .75 dan .79. Dapatan kajian menunjukkan iklim sekolah dan motivasi guru adalah pada tahap tinggi, tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam iklim sekolah berdasarkan kelayakan ikhtisas dan juga motivasi guru berdasarkan kelayakan ikhtisas dan pengalaman mengajar. Iklim sekolah menunjukkan perbezaan yang signifikan berdasarkan pengalaman mengajar. Analisis kajian mendapati terdapatnya hubungan positif yang lemah dan signifikan antara iklim sekolah dengan motivasi guru ( $r = .358, p < .05$ ).

**Kata Kunci:** Iklim sekolah, motivasi guru

## **Pengenalan**

Daya saing sesebuah negara juga bergantung pada kecemerlangan pendidikan terutamanya iklim sesebuah sekolah. Iklim sekolah ditakrifkan sebagai gabungan kepercayaan, nilai, dan tingkah laku pelajar, tenaga pengajar, pemimpin dan ibu bapa, tahap kemerdekaan, gaya kepimpinan, dan kepuasan kerja (Dorina, 2012). Melalui definisi ini, iklim sekolah boleh dianggap sebagai suasana yang berlaku di sekolah iaitu sebahagian besarnya ditentukan oleh pemimpin dan memberi kesan kepada cara pelajar dan guru-guru cara menilai sekolah mereka serta memberi kesan kepada nilai dan sikap mereka terhadap sekolah dan bekerja (Dorina, 2012). Iklim sekolah adalah berdasarkan kepada corak pengalaman hidup rakyat sekolah yang merangkumi norma, matlamat, nilai, hubungan interpersonal, pengajaran, pembelajaran, dan kepimpinan amalan struktur organisasi yang terdiri daripada kehidupan sekolah (Cohen et al., 2009). Peningkatan perhatian kepada iklim sekolah mencerminkan kebimbangan untuk sekolah meningkatkan keperluan untuk menyediakan pelajar untuk menangani pelbagai cabaran yang akan mereka hadapi dalam abad ke-21 (Hoy & Clover, 1986). Menurut Najeemah (2012), sekolah yang periang adalah sangat bermotivasi, dengan pencapaian produktif yang menjadikannya berbeza dengan sekolah-sekolah lain. Sebuah iklim sekolah yang sihat sememangnya adalah sebuah sekolah yang memberi tumpuan kepada akademik dan pemimpin tersebut mampu mempengaruhi guru serta membangkitkan kepercayaan mereka bahawa mereka mempunyai kesan ke atas pembelajaran dan pengajaran. Iklim sekolah juga merupakan keadaan sosial dan budaya sekolah itu yang mempengaruhi tingkah laku orang di dalamnya (Horward, 1974). Berikutan kesannya terhadap motivasi pelajar dan fungsi sekolah berkesan, motivasi guru dianggap sebagai satu konstruk utama (Rufini, Bzuneck, & Oliveira, 2012).

## **Pernyataan Masalah**

Fokus kajian ini adalah untuk mengkaji hubungan kepemimpinan pengetua dan iklim sekolah dengan motivasi guru di daerah Sri Aman, Sarawak yang mana lokasi ini tidak pernah dibuat oleh mana-mana penyelidik sebelum ini terutamanya apabila menggunakan tajuk yang sama. Apabila guru bermotivasi tinggi ke arah aktiviti-aktiviti harian mereka, mereka boleh mencapai matlamat yang dikehendaki. Menurut Hoffman, Hutchinson, dan Reiss (2009) menyatakan bahawa iklim sekolah yang positif telah dikaitkan dengan tingkah laku pelajar yang lebih baik, pencapaian akademik dan motivasi. Di samping itu, penulis mendedahkan bahawa banyak faktor seperti motivasi, kerjasama membuat keputusan, kesaksamaan dan adil, penyayang dan sensitiviti, peraturan dan disiplin semua mempunyai kesan ke atas iklim sekolah.

Kajian yang telah dijalankan oleh Ebrahim dan Mohamadkhani (2014) yang bertujuan untuk memeriksa kepentingan iklim organisasi dalam penglibatan guru di sekolah. Kajian mendapati bahawa iklim yang kondusif menggalakkan guru menyelesaikan tugas-tugas mereka. Pada masa kini, guru-guru dibebani dengan kerja perkeranian selain perniagaan teras mereka dan ini tidak menggalakkan mereka. Transformasi pendidikan mengambil banyak masa guru hanya untuk melakukan kerja-kerja perkeranian. Butt dan Lance (2005) pula mendapati bahawa 96 peratus guru bekerja pada waktu petang dan bekerja pada hujung minggu. Kajian ini mempunyai persamaan dengan kajian Gunter et al. (2005) yang menunjukkan bahawa 95 peratus bekerja pada waktu petang selepas waktu persekolahan dan hujung minggu. Sekiranya isu ini tidak ditangani, akan memberi kesan kepada minat mereka untuk tetap atau mereka menjadi kurang semangat dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika iklim sekolah telus dan positif, guru-guru akan berasa selesa melakukan kerja mereka dengan rakan-rakan mereka. Sehubungan

dengan itu, sekiranya pemimpin bertimbang rasa dan memberi perhatian kepada keperluan orang bawahan, secara tidak langsung guru akan lebih bermotivasi kerana mereka disokong sepenuhnya terutama apabila mereka mengharungi perlbagai cabaran kompetitif.

Selain itu, kajian Nazri Atoh et al. (2014), menyatakan bahawa ciri-ciri guru yang berkualiti adalah opsyen pengajian mereka mestilah samada di peringkat sijil, diploma, sarjana muda, sarjana atau Doktor Falsafah. Hal ini disebabkan guru yang memahami sesuatu perkara itu yang selayaknya menyampaikan ilmu berkenaan dan seorang yang berkesan adalah guru yang memperoleh ilmu pengetahuan yang lengkap. Boles dan Troen (2002) menyatakan bahawa pengalaman yang dilalui oleh seseorang guru yang kurang daripada satu tahun perkhidmatannya boleh mempengaruhi tahap keberkesanan pengajaran dan sikap yang akan diamalkan dalam tempoh perkhidmatannya. Pengalaman tersebut juga akan mempengaruhi keputusan untuk terus kekal dalam profesion perguruan atau meninggalkan kerjaya ini.

### **Tujuan dan Objektif Kajian**

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti hubungan antara iklim sekolah dengan motivasi guru. Objektif kajian ini adalah untuk:

- a) mengenal pasti perbezaan dalam iklim sekolah berdasarkan kelayakan ikhtisas.
- b) mengenal pasti perbezaan dalam iklim sekolah berdasarkan pengalaman mengajar.
- c) mengenal pasti perbezaan dalam motivasi guru berdasarkan kelayakan ikhtisas.

- d) mengenal pasti perbezaan dalam motivasi guru berdasarkan pengalaman mengajar.
- e) mengenal pasti hubungan antara iklim sekolah dengan motivasi guru.

### **Hipotesis Nol**

H<sub>01</sub>: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam iklim sekolah berdasarkan kelayakan ikhtisas.

H<sub>02</sub>: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam iklim sekolah berdasarkan pengalaman mengajar.

H<sub>03</sub>: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam motivasi guru berdasarkan kelayakan ikhtisas.

H<sub>04</sub>: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam motivasi guru berdasarkan pengalaman mengajar.

H<sub>05</sub>: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan motivasi guru.

### **Kajian Literatur**

#### ***Iklim Sekolah***

Iklim sekolah adalah hasil daripada hubungan interpersonal dalam kalangan pelajar, keluarga, guru, kakitangan sokongan, dan pentadbir. Wang dan Degol (2015) menyatakan bahawa sekolah merangkumi akademik, masyarakat, keselamatan, dan dimensi persekitaran institusi yang merangkumi hampir setiap ciri persekitaran sekolah yang mempengaruhi kognitif, tingkah laku, dan psikologi pembangunan. Pendekatan ini menunjukkan bahawa iklim sekolah mempunyai persamaan dengan aspek

persekitaran sekolah. Semua persekitaran sekolah adalah berbeza manakala sesetengah sekolah mesra, menarik, dan menyokong. Terdapat juga persekitaran sekolah yang kurangnya sifat tanggungjawab dan juga tidak selamat. Perasaan dan sikap yang dibangkitkan oleh persekitaran sekolah disebut sebagai iklim organisasi sekolah.

Hoy dan Miskel (2001) mengemukakan bahawa terdapat tingkah laku dalam setiap organisasi mempunyai fungsi yang tidak sederhana kerana dalamnya terdapat sejumlah keperluan individu dan tujuan organisasi yang ingin dicapai bersama. Hubungan antara unsur dalamnya sangatlah dinamik.

Hersey dan Blanchard (1998) mengatakan bahawa aktiviti yang dilakukan oleh manusia dapat berjalan dengan baik jika situasinya menyokong serta menyebabkan aktiviti itu terlaksana. Dengan demikian, dapatlah disimpulkan bahawa suasana iklim organisasi sekolah harus diciptakan dengan sedemikian rupa sehingga guru berasa selesa dalam melaksanakan tugas.

Walau bagaimanapun, iklim kondusif akan mendorong guru lebih berprestasi optimal sesuai dengan minat dan kemampuannya. Persekitaran kerja yang kurang menyokong seperti persekitaran fizikal pekerjaan dan hubungan yang kurang serasi antara seorang guru dengan guru yang lain akan menyebabkan prestasi kerja menjadi lebih buruk.

Indrawijaya dan Adam (1999) mengatakan bahawa organisasi adalah setiap bentuk persahabatan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama secara optimal dan terikat dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan oleh pihak atasan atau bawahan dalam sekelompok orang. Selain itu, Indrawijaya dan Adam (1999) juga mendefinisikan organisasi sebagai struktur susunan pembahagian kerja dan struktur susunan hubungan

kerjasama antara sekelompok orang pemegang posisi tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks ini, organisasi dapat dikonklusikan sebagai suatu proses kerjasama antara sekelompok orang yang satu sama lain saling mempengaruhi dan tersusun dalam unit-unit tertentu untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Iklim organisasi adalah persekitaran manusia iaitu para guru melakukan pekerjaan mereka (Davis & Newstrom, 1996: 21) atau tingkah laku dalam persekitaran kerja yang dinilai secara langsung atau tidak langsung yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi tingkah laku guru (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 2003: 107). Oleh itu, tidak dapat dinafikan bahawa iklim organisasi adalah kualiti sifat atau persekitaran kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh pimpinan.

Iklim sekolah yang dimaksudkan dalam penyelidikan ini adalah meningkatkan keperluan komunikasi antara orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan. Peningkatan keperluan yang diperlukan oleh para pekerja merupakan salah satu kategori iklim organisasi yang dikembangkan oleh Hoy dan Miskel (2001: 190) iaitu disebutnya sebagai *Open Climate*.

Definisi iklim sekolah yang lebih operasional dikemukakan oleh Robert Stringer (1984: 1) iaitu "*asset measurable properties of the work environment, based on the collective perception of the people who live and work in the environment and demonstrated to influence their behaviour,*" atau dengan kata lain iklim organisasi sekolah merupakan sekumpulan persepsi orang-orang hidup dan bekerja dalam suatu persekitaran yang mempengaruhi perilaku mereka. Berdasarkan definisi tersebut, maka dapatlah dikatakan bahawa iklim organisasi sekolah adalah sejumlah persepsi orang-orang terhadap persekitaran tempat bekerja. Banyak dimensi iklim organisasi sekolah seperti yang dikemukakan oleh

Hoy dan Miskel, (2001: 190). Antaranya ialah *supportive, directive, restrictive, collegial, intimate*, dan *disengaged*.

### ***Motivasi Guru***

Motivasi ialah suatu konsep yang menghuraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku serta melibatkan kepentingan, relevan, jangka kejayaan atau kegagalan, kepercayaan dalam ganjaran yang akan datang, keputusan untuk terlibat, kegigihan, tahap aktiviti yang tinggi dan ini menyebabkannya digambarkan sebagai 'enjin' yang menggerakkan 'sistem' (MacIntyre, MacKinnon, & Clement, 2009). Motivasi merupakan konsep dalam psikologi yang telah menjadi bahan perbincangan selama kurang lebih daripada satu abad. Istilah motivasi diambil dari kata Latin '*movere*' yang bererti bergerak (Steers & Porter, 1991). Motivasi didefinisikan sebagai proses yang mengarahkan dan mempertahankan tingkah laku (Berry, 1998). Pemahaman mengenai motivasi dengan memberikan definisi bahawa "*Motivation is concerned with the desire from a person's wants, needs, or desires*" (Spector, 2000). Definisi tersebut menjelaskan bahawa motivasi berkaitan dengan keinginan, keperluan, dan harapan seseorang untuk mencapai tujuan.

Seiring dengan definisi yang telah diberikan oleh dua ahli sebelumnya, motivasi juga dilihat sebagai satu proses yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan ke arah mencapai matlamat tertentu (Munandar, 2001). Dengan kata lain, motivasi dapat disimpulkan sebagai proses yang menjelaskan keamatan, arah, dan '*persistency*' dari usaha mencapai tujuan (Robbins, 2003). Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahawa motivasi merupakan suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan tingkah laku pada individu yang mempunyai keinginan, keperluan, dan harapan untuk mencapai tujuan tertentu.



Kepimpinan pemimpin sekolah mempunyai kesan sederhana kuat dan positif kepada perasaan dalaman dan motivasi guru, seterusnya mempengaruhi tingkah laku guru (Leithwood & Sun, 2012). Pengurus atau mentor yang baik dapat menjelaskan wawasan organisasi (Papalexandris & Galanaki, 2009). Ini juga menunjukkan bahawa hubungan antara dimensi gaya kepimpinan menjadi pengurus atau mentor yang baik dan menjelaskan wawasan organisasi memberi kesan yang berbeza terhadap penglibatan, motivasi, kepuasan kerja serta keberkesanan kerja. Keadaan ini wujud disebabkan oleh kualiti peribadi seseorang pemimpin dapat memberi kesan hubungan yang baik dengan pekerja bawahan dalam mencapai matlamat organisasi.

Pengurus yang berpegang kepada prinsip-prinsip perhubungan manusia dan sudah biasa dengan peranan kejelasan atau persefahaman, keinginan atau motivasi, serta penilaian dan penyesuaian teknik lebih produktif daripada pengurus yang hanya bimbang dengan sokongan organisasi dan kredit keputusan (Turanian, Yazdani, & Mahboneh, 2009). Ini sudah pasti dapat mewujudkan prestasi yang lebih baik, kehadiran kerja dan perolehan yang positif, semangat yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi (Boromand, 2005).

## **Metodologi**

Sampel kajian melibatkan seramai 188 orang guru di empat buah sekolah menengah di Daerah Sri Aman, Sarawak. Kaedah pensampelan rawak mudah digunakan untuk memilih responden. Tahap iklim sekolah dan motivasi guru diukur dengan menggunakan soal selidik yang telah diadaptasi iaitu *School-Level Environment Questionnaire* (SLEQ) dan *A Questionnaire Measure of Individual Differences in Achieving Tendency*

(QMAT). Soal selidik meliputi item yang berkaitan dengan persepsi guru tentang motivasi dan kepimpinan pengetua mereka. Skala Likert lima mata digunakan untuk setiap item soal selidik. Pemilihan jawapan adalah dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Menurut kajian literatur, pelbagai jawapan responden yang diberikan oleh skala Likert adalah sangat penting (Sekaran, 2006). Walau bagaimanapun, dinyatakan bahawa jika bilangan kategori respon lebih luas dan dekat dengan taburan data normal, persoalan sama ada jenis data adalah ordinal atau selang boleh diabaikan (Byrne, 2009). Oleh itu, bagi tujuan kajian ini, penyelidik dapat meneruskan analisis data dengan menggunakan kaedah ujian parametrik. Semua data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan perisian *Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) version 21*. Ujian ANOVA sehala dan analisis korelasi telah digunakan untuk mencapai objektif kajian. Data yang dikumpul untuk kajian ini boleh dipercayai kerana nilai alpha Cronbach soal selidik untuk instrumen *School-Level Environment Questionnaire (SLEQ)* ialah .75 manakala instrumen soal selidik *A Questionnaire Measure of Individual Differences in Achieving Tendency (QMAT)* pula ialah .79. Kedua-dua instrumen juga telah melalui penyemakan kesahan kandungan dan kesahan gagasan misalnya analisis faktor telah dilaksanakan untuk tujuan menentukan kesahan gagasan instrumen.

### **Dapatan Kajian**

Responden kajian terdiri daripada 50 (26.6%) lelaki dan 138 (73.4%) perempuan. Dari segi umur responden, majority responden dalam kajian ini adalah berumur 40 tahun dan ke atas (94 orang, 50.0%). Dari segi kelayakan akademik tertinggi responden pula, didapati kebanyakan responden berkelayakan Ijazah Sarjana Muda iaitu 147 orang (78.2%) manakala 83

orang (44.1%) mempunyai pengalaman mengajar 16 tahun dan ke atas. Jadual 1 menunjukkan taburan demografi responden.

Jadual 1: Taburan Demografi Responden

Demografi		Kekerapan (n)	Peratus (%)
Jantina	Lelaki	50	26.6
	Perempuan	138	73.4
Umur	Berumur kurang daripada 29 tahun	33	17.6
	30 tahun hingga 40 tahun	61	32.4
	40 Tahun dan ke atas	94	50.0
Kelayakan	Diploma	17	9.0
Ikhtisas	Ijazah Sarjana Muda	147	78.2
	Ijazah Sarjana	24	12.8
	PhD	0	0
Pengalaman Mengajar	1 hingga 5 Tahun	42	22.3
	6 hingga 10 Tahun	32	17.0
	11 hingga 15 Tahun	31	16.5
	16 tahun dan ke atas	83	44.1

Jadual 2 menunjukkan garis panduan interpretasi skor min yang digunakan bagi analisis statistik deskriptif. Skor min 1.00 hingga 2.33 menunjukkan nilai min pada tahap rendah, skor 2.34 hingga 3.66 adalah nilai min pada tahap sederhana manakala skor min 3.67 hingga 5.00 pada tahap tinggi.

Jadual 2: Garis Panduan *Cut-off Point* bagi Skor Min

Skor Min	Tahap
3.67 hingga 5.00	Tinggi
2.34 hingga 3.66	Sederhana
1.00 hingga 2.33	Rendah

Sumber: Sanger et al. (2007)

H<sub>01</sub>: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam iklim sekolah berdasarkan kelayakan ikhtisas.

Jadual 3 menunjukkan min iklim sekolah berdasarkan kelayakan ikhtisas. Pada keseluruhannya, min iklim sekolah berada pada tahap yang tinggi (min=3.97).

Jadual 3: Min Iklim Sekolah Berdasarkan Kelayakan Ikhtisas

	N	Min	Sisihan Piawai	Sisihan Piawai Min
Diploma	17	3.89	.451	.110
Ijazah Sarjana Muda	147	3.96	.504	.042
Ijazah Sarjana	24	4.12	.468	.096
PhD	0	0	0	0
Jumlah	188	3.97	.497	.036

Jadual 4 menunjukkan keputusan analisis ujian ANOVA sehala untuk menguji hipotesis nol 1. Analisis ujian ANOVA satu hala menunjukkan kebarangkalian (Sig = .244) melebihi aras kesignifikanan ( $p = .05$ ), maka H<sub>01</sub> gagal ditolak. Keputusan analisis juga menunjukkan [ $F(2,185) = 1.420$ ,  $p > .05$ ] dengan nilai  $p$  yang tidak signifikan. Oleh itu, tidak terdapat perbezaan min yang signifikan dalam iklim sekolah berdasarkan kelayakan ikhtisas. Memandangkan dapatan ujian ANOVA sehala menunjukkan tiada perbezaan yang signifikan dalam iklim sekolah berdasarkan kelayakan ikhtisas, maka ujian Post-Hoc Tukey tidak dilaksanakan.

Jadual 4: Keputusan Analisis Ujian ANOVA Sehalu bagi Iklim Sekolah Berdasarkan Kelayakan Ikhtisas

	Jumlah Kuasa Dua	<i>dk</i>	Min Kuasa Dua	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Antara Kumpulan	.698	2	.349	1.420	.244
Dalam Kumpulan	45.444	185	.246		
Jumlah	46.142	187			

H<sub>02</sub>: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam iklim sekolah berdasarkan pengalaman mengajar.

Jadual 5 menunjukkan min iklim sekolah berdasarkan pengalaman mengajar. Pada keseluruhannya, min iklim sekolah berada pada tahap yang tinggi (min=3.97).

Jadual 5: Min Iklim Sekolah Berdasarkan Pengalaman Mengajar

	N	Min	Sisihan Piawai	Sisihan Piawai Min
1 hingga 5 tahun	42	3.76	.579	.089
6 hingga 10 tahun	32	3.75	.481	.085
11 hingga 15 tahun	31	4.08	.292	.052
16 tahun dan ke atas	83	4.13	.453	.050
Jumlah	188	3.97	.497	.036

Jadual 6 menunjukkan keputusan analisis ujian ANOVA sehalu untuk menguji hipotesis nol 2. Analisis ujian ANOVA satu hala menunjukkan kebarangkalian (Sig = .000) kurang aras kesignifikanan ( $p = .05$ ), maka H<sub>01</sub> berjaya ditolak. Keputusan analisis juga menunjukkan [ $F(3,184) = 8.939, p$

< .05] dengan nilai  $p$  yang signifikan. Oleh itu, terdapat perbezaan min yang signifikan dalam iklim sekolah berdasarkan pengalaman mengajar. Memandangkan dapatan ujian ANOVA sehala menunjukkan terdapatnya perbezaan yang signifikan dalam iklim sekolah berdasarkan pengalaman mengajar, maka ujian Post-Hoc Tukey dilaksanakan.

Jadual 6: Keputusan Analisis Ujian ANOVA Sehala bagi Iklim Sekolah Berdasarkan Pengalaman Mengajar

	Jumlah Kuasa Dua	<i>dk</i>	Min Kuasa Dua	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Antara Kumpulan	5.869	3	1.956	8.939	.000
Dalam Kumpulan	40.273	184	.219		
Jumlah	46.142	187			

Analisis Ujian Post-Hoc Tukey (Jadual 7) menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan dalam iklim sekolah berdasarkan pengalaman mengajar. Dapatan analisis menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan dalam iklim sekolah antara pengalaman mengajar 6 hingga 10 tahun terhadap 11 hingga 15 tahun dan 16 tahun ke atas. Ini membuktikan bahawa terdapat perbezaan nilai skor min bagi 6 hingga 10 tahun dengan 11 hingga 15 tahun dan 16 tahun ke atas bagi iklim sekolah. Dapatan menunjukkan min iklim sekolah bagi pengalaman mengajar 16 tahun dan ke atas adalah lebih tinggi berbanding 6 hingga 10 tahun manakala min iklim sekolah bagi pengalaman mengajar 11 hingga 15 tahun pula adalah lebih tinggi berbanding 6 hingga 10 tahun. Ini menunjukkan susunan min iklim sekolah mengikut pengalaman mengajar adalah 16 tahun ke atas, diikuti oleh 11 hingga 15 tahun, 1 hingga 5 tahun dan 6 hingga 10 tahun.

Jadual 7: Ujian Post-Hoc Tukey bagi Perbezaan Min Iklim Sekolah Berdasarkan Pengalaman Mengajar

Pembolehubah	(I)	(J) Pengalaman	Perbezaan	Sig.
Bersandar	Pengalaman	Mengajar	Min	
	Mengajar		(I-J)	
Iklim Sekolah	1 hingga 5 tahun	6 hingga 10 tahun	.00	1.000
		11 hingga 15 tahun	-.32*	.022
		16 tahun dan ke atas	-.37*	.000
	6 hingga 10 tahun	1 hingga 5 tahun	-.00	1.000
		11 hingga 15 tahun	-.32*	.033
		16 tahun dan ke atas	-.38*	.001
	11 hingga 15 tahun	1 hingga 5 tahun	.32*	.022
		6 hingga 10 tahun	.32*	.033
		16 tahun dan ke atas	-.05	.954
	16 tahun dan ke atas	1 hingga 5 tahun	.37*	.000
		6 hingga 10 tahun	.38*	.001
		11 hingga 15 tahun	.051	.954

\* Perbezaan min adalah signifikan pada aras  $p < .05$ .

H<sub>03</sub>: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam motivasi guru berdasarkan pengalaman mengajar.

Jadual 8 menunjukkan min motivasi guru berdasarkan kelayakan ikhtisas. Pada keseluruhannya, min motivasi guru berada pada tahap yang tinggi (min = 3.93).

Jadual 8: Min Motivasi Guru Berdasarkan Kelayakan Ikhtisas

	N	Min	Sisihan Piawai	Min Sisihan Piawai
Diploma	17	4.03	.253	.061
Ijazah Sarjana Muda	147	3.92	.389	.032
Ijazah Sarjana	24	3.91	.343	.070
PhD	0	0	0	0
Jumlah	188	3.93	.373	.027

Jadual 9 menunjukkan keputusan analisis ujian ANOVA sehalu untuk menguji hipotesis nol 3. Analisis ujian ANOVA sehalu menunjukkan kebarangkalian (Sig = .461) melebihi aras kesignifikanan ( $p = .05$ ), maka  $H_{03}$  gagal ditolak. Keputusan analisis juga menunjukkan [ $F(2,185) = .779$ ,  $p > .05$ ] nilai  $p$  adalah tidak signifikan. Oleh itu, tidak terdapat perbezaan min yang signifikan dalam motivasi guru berdasarkan kelayakan ikhtisas. Pendidikan mempengaruhi pemikiran dan sikap seseorang dan mempunyai hubungan tingkah laku yang positif berbanding mereka yang mempunyai tahap pendidikan yang rendah (Mohamad Johdi Salleh et al., 2009).

Jadual 9: Analisis Ujian ANOVA Sehalu bagi Motivasi Guru Berdasarkan Kelayakan Ikhtisas

	Jumlah Kuasa Dua	<i>dk</i>	Min Kuasa Dua	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Antara Kumpulan	.217	2	.109	.779	.461
Dalam Kumpulan	25.803	185	.139		
Jumlah	26.020	187			



H<sub>04</sub>: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam motivasi guru berdasarkan pengalaman mengajar.

Jadual 10 menunjukkan min motivasi guru berdasarkan pengalaman mengajar. Pada keseluruhannya, min motivasi guru berada pada tahap yang tinggi (min = 3.93).

Jadual 10: Min Motivasi Guru Berdasarkan Pengalaman Mengajar

	N	Min	Sisihan Piawai	Min Sisihan Piawai
1 hingga 5 tahun	42	3.83	.365	.056
6 hingga 10 tahun	32	3.92	.543	.096
11 hingga 15 tahun	31	3.94	.412	.074
16 tahun dan ke atas	83	3.97	.266	.029
Jumlah	188	3.93	.373	.027

Jadual 11 menunjukkan keputusan ujian ANOVA sehalu untuk menguji hipotesis nol 4. Analisis ujian ANOVA sehalu menunjukkan kebarangkalian (Sig = .307) adalah melebihi aras kesignifikanan ( $p = .05$ ), maka H<sub>04</sub> gagal ditolak. Keputusan analisis juga menunjukkan [ $F(3,184) = 1.211, p > .05$ ] dengan nilai  $p$  yang tidak signifikan. Oleh itu, tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam motivasi guru berdasarkan pengalaman mengajar. Namun demikian, seseorang individu yang mengatasi banyak rintangan dan sanggup bersusah payah untuk mencapai sesuatu yang baik mempunyai motivasi pencapaian yang tinggi.

Jadual 11: Analisis Ujian ANOVA Sehalah bagi Motivasi Guru Berdasarkan Pengalaman Mengajar

	Jumlah	<i>dk</i>	Min	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
	Kuasa		Kuasa		
	Dua		Dua		
Antara Kumpulan	.504	3	.168	1.211	.307
Dalam Kumpulan	25.516	184	.139		
Jumlah	26.020	187			

H<sub>05</sub>: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan motivasi guru.

Jadual 12 menunjukkan keputusan analisis hubungan antara iklim sekolah dengan motivasi guru. Korelasi Pearson digunakan untuk menguji hipotesis nol 5 (H<sub>05</sub>): Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan motivasi guru. Dapatan ujian korelasi Pearson menunjukkan wujudnya hubungan yang sederhana lemah ( $r = .358$ ) antara iklim sekolah dengan motivasi guru. Hubungan positif menunjukkan bahawa semakin baik iklim sekolah maka semakin tinggi motivasi guru di sekolah menengah. Nilai kesignifikannya ialah .000 iaitu lebih kecil daripada aras kesignifikanan yang ditetapkan iaitu  $p < .01$ . Oleh yang demikian, H<sub>05</sub> ditolak.

Jadual 12: Keputusan Ujian Korelasi Pearson bagi Iklim Sekolah Dengan Motivasi Guru

		Motivasi Guru
Iklim Sekolah	Korelasi Pearson	.358 <sup>**</sup>
	Sig. (2-hujung)	.000
	N	188

## **Perbincangan**

Dapatan ujian hipotesis pertama menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam iklim sekolah berdasarkan kelayakan ikhtisas. Dapatan ini selari dengan kajian Farah Liana, Mohd Izham, dan Mohd Hamzah (2016) yang mendapati tiada perbezaan yang signifikan dalam iklim organisasi mengikut faktor demografi. Ketiga-tiga faktor demografi iaitu umur, pengalaman mengajar, dan kelayakan akademik tidak menunjukkan perbezaan yang signifikan dalam iklim organisasi sekolah. Ini boleh dirumuskan bahawa kelayakan akademik yang berbeza tidak membawa pengertian yang berbeza terhadap iklim sekolah.

Dapatan ujian hipotesis kedua menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan dalam iklim sekolah berdasarkan pengalaman mengajar. Dapatan ini selari dengan pendapat Londo (dalam Suastini, 2005) yang menyatakan bahawa pengalaman adalah pekerjaan yang akan menghasilkan perubahan ke arah kematangan tingkah laku, pertambahan pengertian, dan pengayaan informasi. Perubahan ke arah yang baik akan dapat meningkatkan prestasi. Orang yang mempunyai pengalaman mengajar yang lebih banyak lebih berupaya dalam mengatasi masalah dan konflik yang berlaku dalam organisasi. Walau bagaimanapun, kajian Farah Liana Hamdan dan Mohd Izham Mohd Hamzah (2016) tidak menyokong dapatan kajian ini yang mendapati bahawa tiada perbezaan yang signifikan dalam iklim organisasi mengikut faktor demografi.

Dapatan ujian hipotesis ketiga menunjukkan tidak terdapat perbezaan dalam motivasi guru berdasarkan kelayakan ikhtisas. Dapatan ini disokong oleh kajian Mohamad Johdi Salleh et al. (2009) yang mendapati pendidikan mempengaruhi pemikiran dan sikap seseorang dan dapatan kajiannya juga menunjukkan mereka yang mempunyai pendidikan yang tinggi mempunyai

hubungan tingkah laku yang positif berbanding mereka yang mempunyai tahap pendidikan yang rendah. Dapatan bagi ujian hipotesis keempat mendapati tidak terdapat perbezaan dalam motivasi guru berdasarkan pengalaman mengajar. Kajian ini disokong oleh Everett (1988) yang mendapati tidak terdapat perbezaan motivasi guru berdasarkan pengalaman mengajar.

Dapatan ujian hipotesis kelima mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan motivasi guru. Walau bagaimanapun hubungannya adalah lemah. Korelasi Pearson menunjukkan wujudnya hubungan positif yang signifikan ( $r = .358, p < .05$ ) antara motivasi guru dengan iklim sekolah. Walau bagaimanapun, kekuatan hubungan yang wujud adalah lemah antara kedua-dua pemboleh ubah berdasarkan Indeks Korelasi (Chua, 2006). Berdasarkan dapatan yang diperoleh, maka hipotesis nol kelima ditolak. Dengan ini, dapat disimpulkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan motivasi guru. Keputusan ini mendapat sokongan daripada pendapat Hoy dan Miskel (2001) bahawa ketika persekitaran sekolah kondusif menyebabkan guru lebih bermotivasi untuk bekerja (Kingoina, Kadenyi, & Ngaruiya, 2015).

Banyak kajian yang dibuat menunjukkan bahawa terdapat hubungkait yang rapat antara iklim sekolah dengan kejayaan murid. Sekiranya iklim sekolah baik, guru dan murid akan lebih bermotivasi dan pada masa yang sama aktiviti pengajaran dan pembelajaran akan berjalan dengan baik. Hal ini juga mendorong kepada hubungan yang baik antara pemimpin, guru, pelajar, orang tua dan masyarakat (Pourrajab, Roustae, Talebloo, Kasmaiezhadfar, & Ghani, 2015). Dapatan kajian ini yang mendapati iklim sekolah berhubung secara positif dan signifikan dengan motivasi adalah bersamaan dengan kajian Yeh dan Liu (2012). Kajian mereka mendapati secara khusus, pekerja yang mendapati iklim yang kreatif wujud

dalam organisasi mereka, maka pekerja tersebut lebih bermotivasi untuk bekerja, seterusnya memberi kesan positif terhadap inovasi organisasi.

Penemuan kajian ini juga disokong oleh Teori Behaviorisme yang diperkenalkan oleh Skinner (1977) yang menerangkan bahawa perkembangan keperibadian adalah rangsangan dari luaran. Ini memberi suatu proses perubahan tingkah laku yang seterusnya menjadi rangsangan motivasi kepada guru. Hasil dapatan ini turut disokong oleh Teori Motivasi Pencapaian (McClelland, 1978) yang menerangkan bahawa motivasi individu akan meningkat jika melibatkan diri secara aktif dalam usaha itu.

Ini menuntut guru-guru yang bermotivasi memainkan peranan penting dalam organisasi sekolah kerana guru merupakan salah satu daripada entiti warga sekolah. Struktur organisasi sekolah walaupun pada dasarnya tidak memperlihatkan kedudukan para pekerja ini tetapi peranan mereka dititikberatkan dalam iklim sekolah kerana memberi impak serta rangsangan besar dalam motivasi guru.

## **Kesimpulan**

Justeru itu, sekolah dalam usaha ke arah merealisasikan aspirasi negara memainkan peranan penting terutamanya apabila abad ini deras dengan arus kepesatan teknologi maklumat dan komunikasi (ICT). Usaha guru yang bermotivasi, berterusan, dan konsisten akan melonjakkan iklim pembelajaran yang bermakna dan kondusif di bilik darjah. Pelajar perlu bersedia dengan pelbagai ilmu pengetahuan dalam menangani cabaran global. Oleh itu, pengetua memainkan peranan dalam membina instrumen penting dalam membina kualiti guru, pelajar serta sekolah. Iklim sekolah harus diberi penambahbaikan berterusan agar dapat mempertingkatkan lagi

iklim sekolah khususnya dalam memberi motivasi kepada guru supaya lebih produktif.

## **Rujukan**

- Bennett, J. A. (2000). Focus on research methods: Mediator and moderator variables in nursing research conceptual and statistical differences. *Research in Nursing & Health*, 23, 415-420.
- Berry, M.L. (1998). *Psychology at Work: an Introduction to Industri and Organizational Psychology*. Boston: McGraw-Hill Book Co.
- Boromand, Z. (2005). *Organizational Behavior Management*, Tehran: Samt.
- Butt, G., & Lance, A. (2005). Secondary teacher workload and job satisfaction. *Educational Management Administration and Leadership*, 33(4), 401-422.
- Byrne, B.M. (2009). *Structural equation modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications and Programming*. Second edition. Routledge.
- Boles, K.C. & Troen, V. (2002). *Who's Teaching Your Children: Why the Teaching Crisis is Worse than You Think and What Can Be Done About It*. New Haven: Yale University Pres.
- Chua Y.P. (2006). *Kaedah dan Statistik Penyelidikan: Asas Statistik Penyelidikan*. Malaysia: McGraw-Hill.
- Cohen, J., McCabe, E. M., Michelli, N. M., & Pickeral, T. (2009). School climate: Research, policy, practice, and teacher education. *Teachers College Record*, 111(1), 180-213.
- Davis, K. & Newstrom, J.W. (1996). *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Dorina Rapti. (2012). School Climate as an Important In School Effectiveness. *Acedemicus-International Scientific Journal*.

- Ebrahimi M. & K. Mohamadkhani. (2014). The Relationship Between Organizational Climate and Job Involvement among Teachers of High Schools in Delijan City (Iran).
- Everett, G.B. (1988). A Study of Relationship between the Principal's Leadership style and the level of Motivation of Teaching Staff. Disertai Ed. D. Tennessee State University. Abstracts. Dissertation Abstracts International a(O2A): 357.
- Farah Liana Hamdan dan Mohd Izham Mohd Hamzah. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Pensyarah Kolej Poly-Tch MARA (KPTM). e-Proceeding of the 4th Global Summit on Education 2016.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnely. (2003). Organisasi dan Manajemen: Prilaku Struktur. Jakarta: Terjemahan Edisi Keempat. Erlangga.
- Gunter, H., Rayner, S., Thomas, H., Fielding, A., Butt, G., & Lance, A. (2005). Teachers, time and work: Findings from the evaluation of the transforming the school workforce pathfinder project. *School Leadership and Management*, 25(5), 441-454.
- Hoy, W. K., & Clover, S. I. (1986). Elementary school climate: A revision of the OCDQ. *Educational Administration Quarterly*, 22(1), 92-110.
- Hoffman, Lorrie L., Hutchinson, Cynthia J., dan Reiss, Elayne (2009). *On Improving School Climate: Reducing Reliance on Rewards and Punishment*. International Journal of Whole Schooling. Vol. 5 (3).
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G., (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice, 6<sup>th</sup> edition*, New York: McGraw-Hill.
- Herrsey, Paul dan Blanchard, K. H. (1998). *Management of Organization Behavior*, New York: Englewood Cliffs.
- Indrawijaya, Adam. (1999). Sistem Informasi dan Perilaku Organisasi. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Kingoina, O. J., Kadenyi, M. M., & Ngaruiya, N. B. (2015). Effect of teachers' morale on standard eight pupils' academic achievement in

- public primary schools in Marani Sub-County, Kenya. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 10, 1-9.
- Leithwood, & Sun, J. P. (2012). The nature and effects of transformational school leadership: A meta-analytic review of unpublished research. *Educational Administration Quarterly*, 48(3), 387-423. <http://dx.doi.org/10.1177/0013161X11436268>
- MacIntyre, P., MacKinnon, S. & Clement, R. (2009). In D. Zoltan & E. Ushioda (Eds.), *Motivation, language identity and the L2 Self*, (pp. 193-214). Bristol: Multilingual Matters.
- McClelland, J. L. (1978). Perception and masking of wholes and parts. *Journal of Experimental Psychology: Human Perception and Performance*, 4, 210-223.
- Mohamad Johdi Salleh et al. (2009). Kajian Terhadap Kesedaran Pendidikan Di Kalangan Masyarakat Orang Asli. *Persidangan Kebangsaan Pendidikan Luar Bandar 2009*. 115.
- Munandar, A. Sunyoto. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Najeemah Mohd Yusof. (2012). School climate and teachers commitment: A case study in Penang, Malaysia. University Sains Malaysia. *International Journal of Management and Business Research*, 4(1), 65-72.
- Nazri Atoh, Saipolbahrin Hj. Ramli, & Mohd Zawawi Ag. Hamat, (2014). Guru Bahasa Arab Yang Berkualiti: Satu Tinjauan. *Prosiding Seminar Pengajaran dan Pembelajaran Bahasa Arab 2014*, Fakulti Pengajian Islam, UKM & Fakulti Kontemporari Islam, UNISZA.
- Papalexandris, N., & Galanaki, E. (2009). Leadership's impact on employee engagement: Differences among entrepreneurs and professional CEOs. *Leadership & Organizational Journal*, 30(4), 365-385.
- Pourrajab, D. M., Roustae, R., Talebloo, B., Kasmaienezhadford, S., & Ghani, A. M. (2015). School Climate and Parental Involvement: The



- Perception of Iranian Teachers. *Global Journal of Commerce & Management Perspective*, IV(1), 24-33.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior*. (10th ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Rufini, Sueli Edi., Jose Aloyseo Bzuneck, dan Katya Luciane de Oliveira. (2012). *The Quality of Motivation Among Elementary School Students. Universidade Estadual de Londrina, Londrina-PR, Brazil*.
- Sanger, D., Spliker, A., Williams, N., & Belau, D. (2007). Opinion of Female Juvenile Delinquents on Communications, Learning dan Violence. *Journal of Coreectional Education*. 58(1): 69-92.
- Skinner, B. F. (1977). Why I am not a Cognitive Psychologist, *Behaviorism*, 5: 1–10.
- Smith, P. A., Hoy, W. K., & Sweetland, S. R. (2003). Organizational health of high schools and dimensions of faculty trust. *Journal of School Leadership*, 11, 135 –150.
- Spector, P. E. (2000). *Industrial & Organizational Psychology: Research and Practice*. Second edition. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1991): *Motivation And Work Behavior*. 5th edition, New York: McGraw-Hill.
- Stringer, Robert. (1984). *Efektifitas Organisasi*. LP3S: Jakarta.
- Suastini, W. (2005). Kontribusi Supervisi Pengajaran, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kemampuan Mengajar Guru Bahasa Inggris pada SMA di Kabupaten Badung, Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
- Turanian, Haider. & Yazdani Mylajrdy, Mahboneh. (2009). *Journal of Educational Innovations*, No. 29, Eighth Year.
- U. Sekaran. (2006). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Fourth edition. New York: John Wiley and Son, Inc.

Wang, M. T., & Degol, J. L. (2015). School climate: A review of the construct, measurement, and impact on student outcomes. *Educational Psychology Review*, 1-38.

Yeh-Yun Lin, C., & Liu, F. C. (2012). A cross-level analysis of organizational creativity climate and perceived innovation: The mediating effect of work motivation. *European Journal of Innovation Management*, 15(1), 55-76.