

**MOTIVASI DAN HUBUNGANNYA DENGAN KEPUASAN
KERJA PENSYARAH KOLEJ KESIHATAN SWASTA DI
SEKITAR KOTA KINABALU, SABAH.**

SUZILAWATY BINTI ARISA



PERPUSTAKAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**DISERTASI INI DIKEMUKAKAN UNTUK MEMENUHI
SYARAT MEMPEROLEHI IJAZAH SARJANA PENDIDIKAN
(PENGURUSAN PENDIDIKAN)**

**SEKOLAH PENDIDIKAN DAN PEMBANGUNAN SOSIAL
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH**

2013

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS@

JUDUL : **MOTIVASI DAN HUBUNGANNYA DENGAN KEPUASAN KERJA
PENSYARAH KOLEJ KESIHATAN SWASTA DI SEKITAR KOTA KINABALU,
SABAH.**

IJAZAH: **IJAZAH SARJANA PENDIDIKAN (PENGURUSAN PENDIDIKAN)**

SAYA : **SUZILAWATY BINTI ARISA**

SESI PENGAJIAN: **2011/2012**

Mengaku membenarkan tesis (LPSM/Sarjana/Doktor Falsafah) ini disimpan di perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

1. Tesis adalah hak milik Universiti Malaysia Sabah.
2. Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institut pengajian tinggi.
4. Sila tandakan (/)

SULIT

TERHAD

/

TIDAK TERHAD

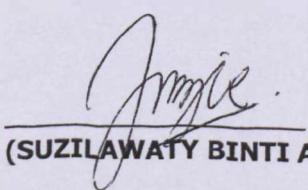
(Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI 1972)

(Mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

PERPUSTAKAAN

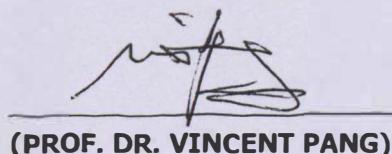
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

Disahkan Oleh


(SUZILAWATY BINTI ARISA)

Alamat Tetap: No.6211 Taman Ria 10,
Jalan Utara Baru,
91000 Tawau, Sabah.

Tarikh: 02 JULAI 2013


(PROF. DR. VINCENT PANG)

Tarikh: 24/7/2013

CATATAN:- * Potong yang tidak berkenaan.

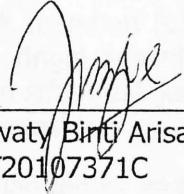
** Jika tesis ini SULIT atau TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/ Organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai SULIT dan TERHAD.

@ Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah dan Sarjana secara penyelidikan atau disertasi bagi pengajian secara kerja kursus dan Laporan Projek Sarjana Muda (LPSM)

PENGAKUAN

Karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan, ringkasan dan rujukan yang tiap-tiap satunya telah saya jelaskan sumbernya.

2 Julai 2013


Suzilawaty Binti Arisa
PT20107371C



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENGHARGAAN

Alhamdulillah, setinggi-tinngi rasa syukur saya panjatkan kepada Allah S.W.T kerana dengan izin dan limpah kurnia-Nya dapat saya menyempurnakan disertasi ini bagi memenuhi syarat peanugerahan Ijazah Sarjana Pendidikan (Pengurusan Pendidikan). Sesungguhnya segala puji hanya bagi Allah S.W.T.

Saya ingin mengucapkan setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan ribuan terima kasih kepada penyelia saya iaitu Prof.Dr. Vincent Pang di atas segala bimbingan sepanjang saya menyiapkan disertasi ini. Beliau telah banyak memberi tunjuk ajar, cadangan serta memberikan komitmen dan kerjasama yang tinggi sepanjang saya menyempurnakan disertasi ini. Sesungguhnya kesungguhan dan sifat tidak jemu beliau telah banyak membantu saya sepanjang usaha menyiapkan disertasi ini.

Pada kesempatan ini juga, saya ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada ibu bapa saya iaitu Arisa Bin Assan dan Madinah Binti Salleh serta ahli keluarga saya yang lain di atas segala dorongan serta sokongan moral yang diberikan sepanjang saya menyempurnakan disertasi ini. Sesungguhnya mereka telah banyak memberikan semangat dan galakan yang positif dalam usaha saya menyiapkan disertasi ini.

Sekalung penghargaan juga saya ingin tujukan kepada rakan-rakan yang banyak membantu dan menyokong saya sepanjang menyempurnakan disertasi ini iaitu Awang Salim Awang Ahmad, Imelda Sinty, Gladys De Rozario, Ahmad Takdir Yacob serta rakan-rakan seperjuangan yang lain. Sesungguhnya bantuan,dorongan serta semangat kalian amat saya hargai dalam mendukung kejayaan ini.

Akhir sekali, saya ingin merakamkan penghargaan saya kepada pensyarah-pensyarah di Sekolah Pendidikan dan Pembangunan Sosial dan kakitangan Pusat Luar Universiti Malaysia Sabah (PLUMS) yang telah terlibat secara langsung dan secara tidak langsung sepanjang saya menyiapkan disertasi ini. Sesungguhnya kerjasama yang diberikan sepanjang usaha menyiapkan disertasi ini amat saya hargai. Moga kita mendapat keberkatan daripada Allah S.W.T. Amin...

Sekian, Terima Kasih.....

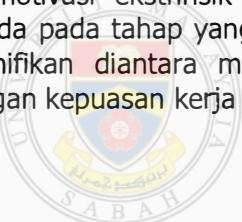
-Suzilawaty Arisa-

2 Julai 2013

ABSTRAK

MOTIVASI DAN HUBUNGANNYA DENGAN KEPUASAN KERJA PENSYARAH KOLEJ KESIHATAN SWASTA DI SEKITAR KOTA KINABALU, SABAH.

Motivasi kerja sangat penting dalam memastikan seseorang individu mencapai tahap kepuasan kerja yang tinggi. Kajian ini ingin melihat tahap motivasi dan hubungannya dengan kepuasan kerja pensyarah kolej kesihatan swasta di sekitar Kota Kinabalu, Sabah di mana ia telah melibatkan tiga buah kolej kesihatan swasta yang berada di sekitar bandar raya ini. Pengkaji ingin melihat bagaimana tahap motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik serta kepuasan kerja mereka terhadap tugas yang mereka lakukan sebagai seorang tenaga pengajar di kolej tersebut. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik merupakan pembolehubah tak bersandar dan kepuasan kerja pula merupakan pembolehubah bersandar. Bagi menyempurnakan kajian ini, pengkaji telah mengedarkan 160 borang soal selidik kepada pensyarah-pensyarah kolej kesihatan swasta di sekitar Kota Kinabalu di mana mereka merupakan barisan penndidik di kolej kesihatan ini. Dapatkan kajian seterusnya dianalisis menggunakan *Predictive Analytics Software (PASW) 18.0* bagi menentukan hubungan motivasi dan kepuasan kerja dan mencari perkaitan dan perbezaan di antara pemboleh ubah dalam kajian ini. Dapatkan kajian dilaporkan mengikut ujian-ujian statistik yang digunakan seperti min, sisihan piawai, dan korelasi pearson. Dapatkan kajian menunjukkan bahawa tahap motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik pensyarah-pensyarah kolej kesihatan sekitar Kota Kinabalu berada pada tahap yang tinggi. Dapatkan kajian juga menunjukkan terdapat hubungan signifikan diantara motivasi kerja pensyarah-pensyarah kolej kesihatan swasta ini dengan kepuasan kerja yang mereka lakukan.



UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

ABSTRACT

MOTIVATION AND ITS RELATION WITH JOB SATISFACTION AMONG PRIVATE HEALTH COLLEGE LECTURES IN KOTA KINABALU, SABAH.

Job motivation is vital in ensuring high level of satisfaction towards individual's job. The purpose of the study is to examine the relationship between motivation level and job satisfaction among lecturers in three private health colleges in Kota Kinabalu, Sabah. The study was conducted to see how intrinsic and extrinsic motivation level and job satisfaction towards their job as an educators in college. Intrinsic motivation and extrinsic motivation are independent variables and job satisfaction is dependent variable. 160 set of questionnaires were sent to all lecturers in three private health colleges. The data was analyzed using Predictive Analytics Software (PASW) version 18.0 in determining the relationship between motivation and job satisfaction. The relationship and difference between variables were also tested. Mean, standard deviation and Pearson-Correlation result was reported using statistical test accordingly. The finding of analysis result indicated that intrinsic motivation and extrinsic motivation level among lecturers in health private colleges was high and the study also revealed that there is significant relationship between lecturers job motivation and their job satisfaction.



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI KANDUNGAN

BAB	PERKARA	MUKA SURAT
Judul		i
Borang Pengesahan Status Tesis		ii
Pengakuan		iii
Penghargaan		iv
Abstrak Bahasa Melayu		v
Abstrak Bahasa Inggeris		vi
Senarai Kandungan		
Senarai Jadual		vii
Senarai Rajah		viii
Senarai Lampiran		ix
 I 1.0 PENDAHULUAN		
1.1 Pengenalan		1
1.2 Latar Belakang Kajian		4
1.3 Pernyataan Masalah		8
1.4 Objektif Kajian		10
1.5 Soalan Kajian		10
1.6 Hipotesis Kajian		11
1.7 Bidang dan Batasan Kajian		12
1.8 Kepentingan Kajian		12
1.9 Definisi Operasional		14
1.10 Kerangka Konseptual Kajian		15
1.11 Rumusan		16
 II 2.0 KAJIAN LITERATUR		
2.1 Pengenalan		17
2.2 Teori Kajian		20
2.2.1 Teori Hierarki Keperluan Maslow (1970)		20
2.2.2 Teori Motivasi Herzberg (1959)		22
2.2.3 Teori Motivasi McGregor (1960)		24
2.2.4 Teori Keperluan Pencapaian McClelland (1967)		25
2.2.5 Teori Shifting Involvements (1982)		26
2.2.6 Teori Jangkaan (1964)		27

	2.3	Kerangka Teori	28
	2.4	Kajian Hubungan Motivasi dan Kepuasan Kerja	29
	2.5	Rumusan	33
III	3.0	METODOLOGI KAJIAN	
	3.1	Pengenalan	34
	3.2	Reka Bentuk Kajian	34
	3.3	Persampelan Kajian	36
	3.3.1	Populasi Kajian	36
	3.3.2	Persampelan	36
	3.4	Saiz Sampel	36
	3.5	Tempat Kajian	37
	3.6	Instrumen Kajian	37
	3.7	Pentadbiran Soal Selidik	39
	3.8	Kajian Rintis	39
	3.9	Analisis Data	40
	3.10	Rumusan	42
IV	4.0	DAPATAN KAJIAN	
	4.1	Pengenalan	43
	4.2	Dapatan Kajian	43
	4.2.1	Tahap Motivasi Pensyarah Kolej Kesihatan Swasta Sekitar Kota Kinabalu, Sabah	43
	4.2.2	Tahap Motivasi Intrinsik Pensyarah Kolej Kesihatan Swasta Sekitar Kota Kinabalu, Sabah	44
	4.2.3	Tahap Motivasi Ekstrinsik Pensyarah Kolej Kesihatan Swasta Sekitar Kota Kinabalu, Sabah	45
	4.2.4	Tahap Kepuasan Kerja pensyarah Kolej Kesihatan Swasta Sekitar Kota Kinabalu, Sabah	45
	4.2.5	Hubungan antara Motivasi Intrinsik dengan Kepuasan Kerja Pensyarah Kolej Kesihatan Swasta Sekitar Kota Kinabalu, Sabah	46
	4.2.6	Hubungan antara Motivasi Ekstrinsik dengan Kepuasan Kerja Pensyarah Kolej Kesihatan Swasta Sekitar Kota Kinabalu, Sabah	46
	4.2.7	Hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja pensyarah kolej kesihatan swasta sekitar Kota Kinabalu, Sabah	47
	4.3	Rumusan dan Dapatan Kajian	47
	4.4	Kesimpulan	48

V	5.0	RUMUSAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN	
5.1	Pengenalan	49	
5.2	Ringkasan Kajian	49	
5.3	Perbincangan dan Rumusan	51	
5.3.1	Tahap motivasi Pensyarah Kolej Kesihatan Swasta Sekitar Kota Kinabalu, Sabah.	51	
5.3.2	Tahap Motivasi Intrinsik Pensyarah Kolej Kesihatan Swasta Sekitar Kota Kinabalu, Sabah	52	
5.3.3	Tahap Motivasi Entrinsik Pensyarah Kolej Kesihatan Swasta Sekitar Kota Kinabalu, Sabah	53	
5.3.4	Tahap Kepuasan Kerja Pensyarah Kolej Kesihatan Swasta Sekitar Kota Kinabalu, Sabah.	57	
5.3.5	Hubungan Antara Motivasi Intrinsik Dengan Kepuasan Kerja Pensyarah Kolej Kesihatan Swasta Sekitar Kota Kinabalu, Sabah	58	
5.3.6	Hubungan Antara Motivasi Ekstrinsik Dengan Kepuasan Kerja Pensyarah Kolej Kesihatan Swasta Kota Kinabalu, Sabah	59	
5.3.7	Hubungan Antara Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Kerja Pensyarah Kolej Kesihatan Swasta Sekitar Kota Kinabalu, Sabah	60	
5.4	Implikasi	61	
5.5	Cadangan Untuk Mempertingkatkan Motivasi Dan Kepuasan Kerja Pensyarah Kolej Kesihatan Kota Kinabalu	62	
5.6	Cadangan Untuk Kajian Akan Datang	66	
5.7	Penutup	67	
	RUJUKAN	68	
	LAMPIRAN		

SENARAI JADUAL

		Muka Surat
Jadual 3.1	Kebolehpercayaan Pembolehubah	38
Jadual 3.2	Kebolehpercayaan Pembolehubah	39
Jadual 3.3	Kebolehpercayaan Pembolehubah	40
Jadual 3.4	Alat Pengujian Analisis	41
Jadual 3.5	Jadual Skor Min	41
Jadual 3.6	Hubungan bagi Nilai Koefisi Korelasi	42
Jadual 4.1	Tahap Motivasi Pensyarah Kolej Kesihatan Swasta	44
Jadual 4.2	Tahap Motivasi Intrinsik Pensyarah Kolej Kesihatan Swasta	44
Jadual 4.3	Tahap Motivasi Ekstrinsik Pensyarah Kolej Kesihatan Swasta	45
Jadual 4.4	Tahap Kepuasan Kerja Pensyarah Kolej Kesihatan Swasta	46
Jadual 4.5	Korelasi antara Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja	46
Jadual 4.6	Korelasi antara Motivasi Ekstrinsik dan Kepuasan Kerja	47
Jadual 4.7	Korelasi antara Motivasi dan Kepuasan Kerja	47
Jadual 4.8	Rumusan dan Dapatan Kajian	48

SENARAI RAJAH

	Muka Surat	
Rajah 1.1	Kerangka Konseptual Kajian	15
Rajah 2.1	Gambarajah Teori Maslow	21
Rajah 2.2	Kerangka Teori Kajian	28
Rajah 3.1	Kerangka Kajian	35



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI LAMPIRAN

		Muka Surat
Lampiran A	Soal Selidik	71
Lampiran B	Min Motivasi Responden	78
Lampiran C	Histogram Min Motivasi	79
Lampiran D	Min Kepuasan Kerja	80
Lampiran E	Histogram Min Kepuasan Kerja	81
Lampiran F	Min Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik	82
Lampiran G	Min Motivasi Ekstrinsik	83
Lampiran H	Min Motivasi Intrinsik	84
Lampiran I	Surat Kebenaran Memohon Membuat Kajian	85
Lampiran J	Surat Pengesahan Pelajar	86



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Dalam sistem pengurusan, manusia memainkan peranan yang sangat penting untuk menggerakkan sesebuah organisasi. Manusia yang berada dalam sesebuah organisasi akan digerakkan melalui sistem pengurusan serta kepimpinan organisasi tersebut. Pengurusan yang baik sudah pasti akan dapat melicinkan perjalanan dalam organisasi sekali gus dapat mencapai matlamat yang ingin dicapai oleh organisasi. Kepimpinan dan pengurusan yang baik akan mengendalikan sumber manusia dengan baik kerana sumber manusia merupakan aset yang terpenting kepada organisasi. Sumber manusia ini harus ditadbir dengan baik serta mereka seharusnya diberikan ganjaran-ganjaran yang menarik bagi memotivasi diri mereka. Pekerja yang bermotivasi tinggi sudah pasti akan mampu meningkatkan hasil pengeluaran serta mampu meningkatkan produktiviti sesebuah organisasi.

Menjelang tahun 2020, negara memerlukan 45,748 profesional dalam bidang perubatan iaitu doktor, ahli farmasi dan doktor pergigian berdasarkan nisbah 600 pesakit bagi seorang doktor. Permintaan yang tinggi dalam bidang perubatan ini mewujudkan peluang kerjaya yang besar kepada pelajar yang cemerlang dalam bidang pelajaran (Kamal Shukri dan Rashidah, 2010). Justeru, banyak kolej-kolej perubatan di Malaysia telah ditubuhkan bagi mempersiapkan negara setaraf dengan negara-negara gergasi yang lain agar mampu melahirkan modal insan yang sanggup menyahut cabaran kerja dalam arus dunia yang semakin canggih. Dalam menyahut cabaran ini, sudah pasti golongan pendidik memainkan peranan yang sangat dominan dalam memastikan pencapaian matlamat ini terlaksana.

Bagi menyahut cabaran ini, pendidik memainkan peranan yang penting dalam mendukung aspirasi negara. Tanggungjawab dan beban kerja yang dipikul sangat tinggi dalam usaha memberikan ilmu kepada anak didiknya. Ia memerlukan komitmen serta motivasi yang tinggi dalam diri seseorang pendidik. Apabila pelajar meninggalkan zaman persekolahan di peringkat menengah rendah dan menengah atas, mereka akan melanjutkan pelajaran ke peringkat Institut Pengajian Tinggi (IPT) sama ada Institut Pengajian Tinggi Awam (IPTA) ataupun Institut Pengajian Tinggi Swasta (IPTS). Di peringkat ini, peranan pendidik bukan lagi terletak di bahu guru-guru tetapi di bahu pensyarah-pensyarah di mana beban yang dipikul adalah sama iaitu mendidik tetapi di peringkat ini mereka tidaklah ditekankan dengan teori semata-mata sebaliknya turut menekankan aspek praktikal sebelum mereka melangkah ke alam dunia pekerjaan.

Peringkat IPT merupakan peringkat yang penting bagi seseorang pelajar kerana pada aras ini mereka bukan sahaja didedahkan dengan ilmu teori semata-mata tetapi mereka juga mestilah bersedia dengan ilmu praktikal. Apa yang pasti, komitmen daripada pensyarah-pensyarah sangat penting dalam memastikan kejayaan pelajar-pelajar di peringkat ini. Berdasarkan senario ini, dalam menyampaikan pengajaran dan pembelajaran, apakah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi di kalangan pensyarah-pensyarah dalam peningkatan prestasi kerja seterusnya menjalankan proses pengajaran dan pembelajaran secara berkesan di peringkat ini? Pihak Kementerian Pengajian Tinggi (KPT) tidak jemu-jemu melaksanakan usaha untuk kebaikan pelajar, termasuk transformasi dan beberapa perancangan baru bertujuan meningkatkan kualiti pelajar, keupayaan pensyarah, infrastruktur IPT dan membina rangkaian kerjasama dengan institusi pengajian tinggi tersohor di dunia. Hal ini bagi memastikan tahap pencapaian pendidikan negara dapat dipertingkatkan dari semasa ke semasa setanding negara maju (Abdul Halim Taib, 2010).

Seseorang pensyarah akan lebih berkomitmen terhadap kerja mereka apabila lahirnya perasaan terdorong dan cintakan tugas mereka sebagai penyalur ilmu kepada pelajar. Motivasi adalah satu perkara yang amat kompleks dan sukar untuk difahami. Motivasi berasal daripada perkataan Latin *move* yang bermakna

mendorong, mengarah dan mengekalkan sesuatu tingkah laku. Bidang motivasi menjawab pertanyaan ‘mengapa’ berkenaan tingkah laku iaitu sebab-sebab yang mendorong manusia melakukan pelbagai perbuatan. Ditinjau daripada satu sudut, motivasi didorong oleh kepentingan peribadi. Di sebalik setiap tingkah laku ada persoalan ‘apa aku dapat?’ sebelum seseorang itu melakukan sesuatu perbuatan (Ainon Mohd, 2005).

Pensyarah-pensyarah secara amnya adalah individu utama yang diamanahkan dalam proses penerapan dan penyampai ilmu kepada mahasiswa sama ada rela atau tidak mereka dituntut membangunkan diri dengan dengan sebarang bentuk perubahan serta pembaharuan yang berlaku dari semasa ke semasa. Situasi tersebut secara umumnya mengakibatkan pensyarah-pensyarah terpaksa berhadapan dengan pelbagai tanggungjawab yang lebih mencabar, lebih berat dan semakin kompleks (Azlina & Shiqah, 2010).

Sekiranya motivasi bekerja tinggi, ia akan mempengaruhi kepuasan kerja, mencorakkan prestasi kerja yang tinggi dan produktiviti kerja yang tinggi dan cemerlang. Motivasi kerja ini bergantung kepada motivasi dalam diri seseorang dari segi niat bekerja, tujuan bekerja, matlamat bekerja dan tanggungjawab sebagai seorang pekerja. Motivasi di tempat kerja merupakan satu lagi bentuk dorongan yang akan meningkatkan lagi kejayaan seseorang dan membentuk pekerja menjadi lebih dedikasi serta mempunyai komitmen yang tinggi terhadap tugas dan tanggungjawab yang perlu dilaksanakan (Abd.Rahim, 2006).

Secara keseluruhannya, motivasi seseorang sangat penting dalam menentukan kepuasan kerja seseorang. Seharusnya, setiap pensyarah di negara ini mempunyai motivasi yang tinggi bagi melahirkan pelajar yang bukan sahaja berkebolehan dalam bidang akademik tetapi bijak dalam mengendalikan potensi diri yang ada. Kita tidak mahu lagi melahirkan generasi yang berorentasikan akademik semata-mata tetapi kita ingin melahirkan generasi yang lengkap dengan pelbagai aspek untuk memandu pembangunan negara pada masa akan datang agar negara dapat bersaing dengan negara-negara gergasi dunia yang lain. Sesungguhnya,

peranan dominan barisan pendidik di negara ini sangat penting dalam merealisasikan wawasan serta mendukung falsafah pembangunan yang ada.

1.2 Latar Belakang Kajian

Motivasi kerja memainkan peranan yang sangat penting dalam memerlukan kecemerlangan setiap penjawat awam maupun swasta. Motivasi dapat membentuk tingkat iltizam dalam kalangan semua pekerja yang ada terutamanya dalam konteks dunia perubatan yang memerlukan komitmen yang penuh dalam menjalankan tugas mereka. Kesilapan kecil yang dilakukan boleh menyebabkan kehilangan nyawa seseorang pesakit. Mereka bukan sahaja perlu menguasai ilmu teori tetapi perlu menguasai penuh ilmu praktikal yang dipelajari. Kesilapan-kesilapan minor tidak seharusnya dilakukan dalam usaha untuk menyelamatkan nyawa setiap pesakit yang memerlukan rawatan perubatan.

Justeru, dalam konteks dunia perubatan, kewibawaan pensyarah merujuk kepada jenis kuasa yang ada kaitan dengan kedudukannya dalam persekitaran kerjanya. Komitmen serta motivasi dalam diri seseorang pensyarah sangat penting dalam memastikan mereka memberi perkhidmatan yang terbaik kepada pelajar-pelajar mereka. Menurut Mohamad Najib (2004), motivasi dapat mengarah tingkah laku supaya menjadi lebih bertenaga dan bertujuan. Elemen penilaian ini sangat tepat digunakan untuk menilai tahap kepuasan dan motivasi pensyarah kerana tugas seorang pensyarah melibatkan proses pengajaran, pendidikan, dan perkhidmatan yang beteraskan ilmu pengetahuan. Seseorang pensyarah akan mencurahkan sepenuh tenaga sekiranya mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka sebagai seorang pendidik.

Apabila memperkatakan mengenai golongan pendidik dalam kalangan pensyarah di IPT, fokus utama adalah mengenai kekuatan intelektual, kemurnian akhlak, dan kesediaan untuk berubah. Interaksi di antara tingkah laku dan hasil kerja akan meningkatkan motivasi kerja pensyarah di mana pensyarah akan bermotivasi untuk berprestasi apabila ada tujuan yang mahu dicapai daripada pekerjaan tersebut. Ini bermakna, seseorang pensyarah akan lebih bermotivasi apabila mereka mendapat apa yang mereka mahukan dalam meningkatkan prestasi

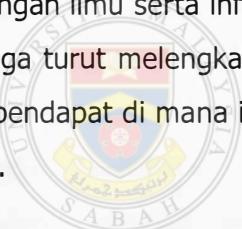
kerja mereka. Apabila motivasi meningkat, ia sekali gus akan mempengaruhi tahap pencapaian pelajar itu sendiri. Analoginya cukup mudah, apabila seseorang bekerja bersungguh-sungguh tanpa erti penat lelah,maka sudah pasti hasilnya juga akan menjadi lebih baik atau lebih lumayan.

Dalam senario ini, adakah motivasi mempengaruhi kepuasan kerja pensyarah-pensyarah di negara ini? Apabila persoalan sebegini timbul, kita akan berbalik semula kepada teori-teori yang ada dalam sistem pengurusan. Teori bukanlah satu kayu ukur yang nyata tetapi ia mampu memberi sedikit panduan kepada pengamalnya. Menurut Teori Keperluan Maslow (1970), terdapat lima tahap keperluan dalam memotivasi seseorang iaitu fisiologi, keselamatan, keperluan sosial,pengiktirafan dan kesempurnaan. Motivasi merupakan kuasa dalaman yang berada dalam perkembangan fisiologikal dan psikologikal manusia. Maslow berpendapat kuasa dalaman ini mendorong manusia untuk berusaha mengejar pencapaian cemerlang yang biasanya berlaku secara spontan tanpa kawalan atau rangsangan luar. Teori Herzberg (1959), juga merujuk kepada keperluan penghargaan dan pencapaian hasrat diri dan Herzberg menyimpulkan motivasi pekerja boleh diwujudkan oleh kandungan kerja itu sendiri. Hal ini menunjukkan minat dan motivasi seseorang itu sangat penting dalam usaha untuk pencapaian prestasi yang lebih baik (Muhammad Ali Embi, 2006).

Menurut teori motivasi yang dikemukakan oleh McGregor (1964) yang terdiri daripada Teori X dan Y, McGregor menyatakan kedua-dua teori ini berkaitan antara satu sama yang lain di mana teori ini berkaitan dengan andaian tentang tingkah laku manusia yang membolehkan seseorang ketua untuk memotivasi pekerjanya. Fenomena ini menunjukkan ketua atau pemimpin juga berperanan untuk memotivasi seseorang pekerja. Menurut Vroom (1964), dalam Teori Jangkaan menyatakan jangkaan untuk mendapatkan ganjaran dan nilai ganjaran berkenaan kepada individu pekerja menjadi pendorong kepada usaha yang bersungguh-sungguh. Secara tidak langsung, teori ini juga telah disokong oleh Frederick Taylor bahawa individu bekerja mempunyai kuasa untuk mengawal daya usaha mereka dan mendorong mereka untuk meningkatkan usaha mereka. Tingkah laku yang digambarkan sebagai usaha yang dimainkan oleh seorang pensyarah

sangat besar dalam memastikan hasil dalam sistem pengajaran dan pembelajaran dapat dinikmati oleh semua pelajar-pelajar mereka. Pensyarah yang baik sudah pasti mampu untuk melahirkan generasi minda kelas pertama dalam kalangan pelajar-pelajar mereka.

Misi nasional ini yang termaktub dalam Rancangan Malaysia ke-9 telah menetapkan Pembangunan Modal Insan dan pemupukan minda kelas pertama sebagai satu daripada lima teras utama untuk membolehkan negara mencapai status negara maju menjelang 2020. Justeru, tanggungjawab ini terletak di bahu para pendidik atau pensyarah bagi memastikan kemenjadian pelajar yang merupakan aset paling berharga kepada negara. Pelbagai program-program yang telah dijalankan seperti kursus, seminar, bengkel serta persidangan kepada para pendidik termasuklah pensyarah-pensyarah yang ada. Isu-isu yang berkaitan dengan pendidikan diulas dan dibingangkan secara mendalam bagi melengkapkan barisan ini dengan ilmu serta informasi bagi memberi input kepada anak-anak didik mereka. Ia juga turut melengkapkan diri mereka dengan keterbukaan minda serta keterbukaan pendapat di mana ia boleh diaplikasikan dalam sistem pengajaran dan pembelajaran.



UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

Dunia pada hari ini juga menyaksikan transformasi pendidikan berlaku dengan begitu hebat sehingga menuntut pensyarah-pensyarah mempersiapkan diri mereka untuk menjadi yang terbaik di kalangan yang terbaik. Pensyarah-pensyarah di IPTA dan IPTS dituntut untuk memperbaiki kelayakan akademik dalam usaha meningkatkan kualiti akademik. Mereka dituntut untuk menyambung kelayakan akademik sehingga ke peringkat Dr. Falsafah (PHD) bagi memantapkan lagi ilmu serta pengetahuan seseorang pensyarah. Semakin tinggi bidang diterokai, semakin mendalam dan luas ilmu seseorang pensyarah itu. Semakin tinggi serta luas ilmu pengetahuan itu semakin mudah untuk memberikan ilmu kepada anak-anak didik mereka dan tingginya ilmu seseorang pensyarah mampu untuk mempengaruhi pencapaian pelajar-pelajar mereka. Bukan sahaja prestasi diri serta kepuasan diri dapat dipenuhi malah ia sekali gus mampu mempengaruhi prestasi pelajar-pelajar itu sendiri.

Dalam melahirkan pensyarah-pensyarah yang berkualiti di negara ini, Kementerian Pengajian Tinggi (KPT) sentiasa memberi peluang kepada pensyarah-pensyarah di peringkat IPTA dan IPTS untuk melanjutkan pelajaran dengan memberikan biasiswa-biasiswa kepada pensyarah-pensyarah ini. Program MyBrain15 merupakan satu program pembiayaan di mana ia memberi peluang kepada pensyarah IPT untuk menyambung pengajian di peringkat pasca ijazah dan ia menjadi salah satu projek agenda kritikal di bawah Pelan Strategik Pengajian Tinggi Negara (PSPTN). Matlamat program adalah untuk mewujudkan kelompok sumber manusia yang berpengetahuan tinggi sebagai pemangkin kepada penyelidikan, pembangunan dan inovasi. Pelaksanaan program ini akan dapat membangunkan *first world talent base* yang akan menjadi salah satu inisiatif untuk memacu Malaysia sebagai sebuah negara berpendapatan tinggi. Di bawah program ini, kerajaan mensasarkan untuk menghasilkan seramai 60,000 pemegang PhD dari kalangan rakyat Malaysia menjelang tahun 2023 (Kementerian Pengajian Tinggi, 2010).

Lanjutan pelajaran dalam bidang akademik umumnya menuntut seseorang pensyarah untuk menerima pengiktirafan dari segi ganjaran serta kenaikan pangkat. Justeru, dengan adanya nilai tambah ini, sudah pasti mereka mengharapkan laluan kerjaya yang lebih baik serta mendapat ganjaran yang setimpal dengan kelayakan akademik yang mereka ada. Menurut Ishak Mad Salleh (2006), motivasi dihubungkan dengan kecemerlangan prestasi sama ada prestasi individu atau prestasi organisasi. Individu yang bermotivasi tinggi mementingkan kecemerlangan prestasi sebaliknya individu yang bermotivasi rendah kurang mementingkan kecemerlangan prestasi. Adakah dengan melanjutkan perlajaran ke peringkat yang lebih tinggi akan memberi satu kepuasan kepada pensyarah-pensyarah ini? Justeru, kecemerlangan seseorang pensyarah di tempat kerja sudah pasti mempunyai hubungan dengan tahap motivasi dalam diri mereka. Insentif-insentif tertentu mungkin perlu disediakan bagi mengelakkan pengaliran kepakaran tenaga pengajar yang berpengalaman serta berpengetahuan ke negara lain.

1.3 Pernyataan Masalah

Dalam perkembangan pendidikan kita pada hari ini, pelbagai usaha yang dijalankan oleh pihak kerajaan untuk menarik minat masyarakat untuk meleburkan diri mereka dalam dunia pendidikan. Kita sangat bertuah kerana sejak merdeka, kerajaan sememangnya amat komited terhadap pendidikan rakyat. Tidak dinafikan, bidang pendidikan mendapat peruntukan besar setiap tahun, misalnya untuk tahun ini, sebanyak RM50.1 bilion disediakan. Daripada jumlah itu, RM37.2 bilion diperuntukkan kepada Kementerian Pelajaran, manakala RM12.9 bilion kepada Kementerian Pengajian Tinggi (KPT). Lebih penting, matlamat dan tujuan pendidikan mendasari peruntukan besar ini, dan ia tidak lain dan tidak bukan, selari dengan gagasan ‘Rakyat Didahulukan Pencapaian Diutamakan’. Kerajaan muhupun membangun dan memaksimumkan potensi setiap rakyat, yang mana pendidikan perlu dinikmati semua yang berkelayakan tanpa mengira kaum, agama maupun status sosial. Ia juga usaha murni menterjemah pendemokrasian pendidikan di negara ini apabila rakyat bebas menguasai ilmu dan kemahiran (Berita Harian, 2012).

Bagi tujuan pendemokrasian pendidikan ini juga, kerajaan juga menyediakan subsidi bagi mereka yang menyambung pengajian di peringkat tinggi. Selain peringkat ijazah pertama, mereka yang menyambung pengajian di peringkat pascasiswazah, iaitu sarjana dan PhD turut diberikan biasiswa melalui program MyMaster RM10,000 setahun dan MyPhD RM20,000 setahun. Untuk 2012, kementerian menyediakan peruntukan sebanyak RM80 juta untuk 8,000 tempat MyMaster manakala RM50 juta untuk 1,000 pembiayaan MyPhD dan 100 bagi PhD Industri (Berita Harian, 2012). Sudah pastinya pelaburan besar yang dilakukan kerajaan dalam bidang pendidikan dapat menyumbang kepada kemajuan, pembangunan dan kesejahteraan negara. Pendidikan asas kepada kebajikan dan kesejahteraan. Usaha yang dijalankan oleh pihak kerajaan seharusnya digunakan oleh golongan pendidik terutamanya kepada pensyarah-pensyarah IPT untuk memperbaiki nilai tambah dalam diri mereka. Dalam konteks ini, pendidikan diharap menjana modal insan dan modal intelektual atau bakat yang akan mendukung pelan transformasi negara ke arah menjadikan Malaysia negara maju menjelang 2020.

Selama ini pensyarah-pensyarah IPT ingin melanjutkan pelajaran mereka ke peringkat lebih tinggi untuk menambahkan kelayakan mereka. Hal ini kerana, untuk mendapat gelaran Dr.Falsafah, Profesor Madya dan Profesor seseorang pensyarah perlu meningkatkan kelayakan akademik serta memperbanyaknya penyelidikan ilmiah dalam perkembangan bidang pendidikan. Pensyarah-pensyarah IPTS juga tidak terlepas daripada fenomena ini. Ramai pensyarah-pensyarah yang berkhidmat di kolej-kolej swasta hanya sekadar menunggu peluang yang lebih baik tiba kepada mereka. Bagaimanakah tahap motivasi mereka? Adakah tahap motivasi dalam diri seseorang pensyarah mampu untuk mempengaruhi kepuasan kerja mereka?

Dengan perkembangan pendidikan masa kini apakah tahap motivasi pensyarah-pensyarah di peringkat IPTS dalam meningkatkan prestasi kerja mereka? Adakah pensyarah-pensyarah di IPTS melanjutkan pelajaran didorong oleh motivasi diri atau sekadar memenuhi kehendak keperluan dasar Kementerian Pengajian Tinggi? Pengkaji ingin menyelidik tahap motivasi dalam kalangan pensyarah yang berkhidmat di IPTS dan hubungannya terhadap kepuasan kerja mereka.

Oleh itu, pengkaji ingin mengkaji dengan lebih lanjut bagaimana tahap motivasi intrinsik dan ekstrinsik pensyarah IPTS dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Persoalan ini akan dikupas dengan lebih lanjut kerana tahap motivasi seseorang pendidik sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja serta kualiti kerja mereka. Adakah nilai tambah diperlukan untuk seseorang pensyarah untuk memotivasi dirinya sekali gus mempengaruhi kepuasan kerja dalam diri mereka. Adakah ganjaran yang diberikan seperti kenaikan pangkat, kenaikan gaji serta pengiktirafan yang teratur mampu mempengaruhi motivasi seseorang pensyarah. Atau adakah faktor hubungan sosial di tempat kerja juga penting? Persoalan inilah yang ingin dirungkaikan dan dikupas oleh pengkaji di akhir kajian ini.

1.4 Objektif Kajian

- i. Untuk mengenal pasti tahap motivasi pensyarah kolej kesihatan swasta sekitar Kota Kinabalu, Sabah.
- ii. Untuk mengenal pasti tahap motivasi intrinsik pensyarah kolej kesihatan swasta sekitar Kota Kinabalu, Sabah.
- iii. Untuk mengenal pasti tahap motivasi ekstrinsik pensyarah kolej kesihatan swasta sekitar Kota Kinabalu, Sabah.
- iv. Untuk mengenal pasti tahap kepuasan kerja pensyarah kolej kesihatan swasta sekitar Kota Kinabalu, Sabah.
- v. Untuk mengenal pasti hubungan antara motivasi intrinsik dengan kepuasan kerja pensyarah kolej kesihatan swasta sekitar Kota Kinabalu, Sabah.
- vi. Untuk mengenal pasti hubungan antara motivasi ekstrinsik dengan kepuasan kerja pensyarah kolej kesihatan swasta sekitar Kota Kinabalu, Sabah.
- vii. Untuk mengenal pasti hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja pensyarah kolej kesihatan swasta sekitar Kota Kinabalu, Sabah.

1.5 Soalan Kajian

- i. Apakah tahap motivasi pensyarah kolej kesihatan swasta sekitar Kota Kinabalu, Sabah?
- ii. Apakah tahap motivasi intrinsik pensyarah kolej kesihatan swasta sekitar Kota Kinabalu, Sabah?
- iii. Apakah tahap motivasi ekstrinsik pensyarah kolej kesihatan swasta sekitar Kota Kinabalu, Sabah?

- iv. Apakah tahap kepuasan kerja pensyarah kolej kesihatan swasta sekitar Kota Kinabalu, Sabah?
- v. Adakah terdapat hubungan antara motivasi intrinsik dengan kepuasan kerja pensyarah kolej kesihatan swasta sekitar Kota Kinabalu, Sabah?
- vi. Adakah terdapat hubungan antara motivasi ekstrinsik dengan kepuasan kerja pensyarah kolej kesihatan swasta sekitar Kota Kinabalu, Sabah?
- vii. Adakah terdapat hubungan di antara motivasi dan kepuasan kerja pensyarah kolej kesihatan swasta sekitar Kota Kinabalu, Sabah?

1.6 Hipotesis Kajian

H01 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik pensyarah dengan kepuasan kerja pensyarah.

H02 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi ekstrinsik pensyarah dengan kepuasan kerja pensyarah.

H03 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja pensyarah.

1.7 Bidang dan Batasan Kajian

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang ada dalam diri pensyarah dalam mempengaruhi kerja mereka terutamanya bagi pensyarah kolej kesihatan swasta di sekitar Kota Kinabalu, Sabah. Pengkaji juga turut ingin mengkaji bagaimana sistem ganjaran yang ditawarkan oleh organisasi iaitu pihak kolej sendiri di mana adakah sistem ganjaran ini mampu untuk mempengaruhi motivasi pensyarah dan adakah ia mampu untuk mempengaruhi prestasi kerja mereka di kolej kesihatan swasta di sekitar Kota Kinabalu, Sabah.

Batasan kajian merupakan had-had dan keterbatasan yang terdapat dalam kajian ini. Kajian ini akan terbatas kepada pensyarah-pensyarah IPTS kolej kesihatan swasta di sekitar Kota Kinabalu sahaja. Kolej-kolej yang dipilih sudah pasti merupakan institut pengajian swasta yang menawarkan program-program sains kesihatan seperti program kejururawatan, farmasi, pengurusan kesihatan, dan makmal perubatan di sekitar bandaraya ini.

Dalam kajian ini masalah untuk mendapatkan sampel yang baik juga akan dihadapi. Hal ini kerana pengkaji bimbang akan ada responden yang menjawab soalan kajian secara sambil lewa dan tidak menjawabnya dengan jujur. Apabila hal ini berlaku, ia akan mempengaruhi daptan kajian yang diperoleh kerana kejujuran serta ketulusan responden sangat diperlukan untuk mendapatkan hasil kajian secara menyeluruh.

1.8 Kepentingan Kajian

Kajian ini akan dapat memberikan satu gambaran yang jelas terhadap tahap motivasi di kalangan pensyarah kolej kesihatan swasta di sekitar Kota Kinabalu, Sabah dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja mereka. Ia memberikan gambaran secara jelas adakah ganjaran yang diterima oleh para pensyarah terutamanya pensyarah yang bertugas di sektor swasta mampu untuk mempengaruhi tahap motivasi mereka. Kajian ini akan memberikan fenomena secara jelas bagaimana ganjaran-ganjaran yang mereka perolehi mampu meningkatkan tahap motivasi mereka ataupun sebaliknya.