

AMALAN NILAI DAN PRESTASI KERJA DI KALANGAN GURU

Oleh

Dr. Abdul Ghani Abdullah ; Dr Aziah Ismail
Dr. Tang Keow Ngang
Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan
Universiti Sains Malaysia

Pendahuluan

Kepentingan nilai kerja seperti amanah, kejujuran, tanggungjawab, rajin, ikhlas, tertib, disiplin, mengutamakan masyarakat daripada diri sendiri, sanggup berkorban, tidak tamak, berpandangan jauh, bermoral dan berkelakuan baik telah lama ditekankan oleh kerajaan Malaysia (INTAN, 1991). Sehubungan itu, penjawat Perkhidmatan Awam dikehendaki menghayati dan mengamalkan nilai-nilai positif tersebut agar menjadi tonggak kepada keperibadian atau perilaku anggota Perkhidmatan Awam termasuklah semua warga yang terlibat dalam bidang pendidikan terutamanya guru dan pentadbir sekolah.

Nilai merupakan satu konsep yang mencerminkan pegangan, kepercayaan dan amalan seseorang individu dengan merujuk kepada garis panduan yang dipersetujui oleh sekelompok manusia (Mahmood, Sabitha, Rashidah & Saminah, 1997). Sistem kepercayaan inilah yang dikatakan mempengaruhi penilaian individu terhadap sesuatu fenomena daripada segi tingkah laku yang wajar atau tidak wajar dilakukan, juga keinginan untuk mencapai matlamat yang ditetapkan. Justeru, nilai dikatakan membentuk dan mempengaruhi tindak-tanduk seharian terutama dalam membuat keputusan (Mertins & Hennigan, 1996).

Pelbagai usaha telah dilakukan bagi mengenal pasti ciri dan kriteria nilai kerja bagi masyarakat Malaysia oleh Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN) dengan rnenganjurkan kursus, bengkel, seminar dan persidangan. Malah kerajaan juga telah melaksana pelbagai usaha agar pemupukan, penghayatan sikap dan nilai-nilai murni dapat dilakukan dalam kalangan anggota Perkhidmatan Awam amnya dan guru khususnya. Antara dasar dan program yang telah dijalankan ialah Bersih, Cekap dan Amanah, Penerapan Nilai-Nilai Islam dalam Perkhidmatan, Kepimpinan Melalui Teladan, Gerakan Budaya Kerja Cemerlang dan Pekeliling Kementerian Pentadbiran Awam (INTAN, 1992).

Penekanan terhadap nilai dalam kalangan kakitangan awam tertumpu kepada nilai budaya setempat. Hasilnya satu garis panduan etika kerja yang selaras dengan ciri dan nilai kerja budaya setempat Malaysia telah dikeluarkan. Garis panduan yang dimaksudkan ialah Tonggak 12. Dalam konteks ini, Tonggak 12 menjadi pegangan amalan dan tingkah laku kakitangan awam dalam melaksanakan tugas mereka termasuklah guru berperanan untuk menerap nilai-nilai positif ke dalam diri anak-anak didik mereka (Abdul Rahim b. Abd. Rashid, 2001). Namun begitu, sehingga kini belum ada usaha secara komprehensif dalam kalangan para penyelidik tempatan untuk meneliti sama ada Tonggak 12 ini menjadi pegangan, amalan dan tingkah laku kakitangan awam terutamanya guru dalam melaksanakan tugas seharian mereka serta kesannya terhadap fenomena-fenomena lain seperti produktiviti, prestasi, kecemerlangan dan lain-lain. Hal ini adalah kerana banyak kajian di negara Barat mendapati terdapat kesan yang kukuh antara nilai kerja dengan prestasi kerja subordinat sesebuah organisasi.

Tujuan Kajian

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti :

- i. amalan nilai kerja guru di sekolah, dan
- ii. kesan amalan nilai kerja terhadap prestasi kerja guru.

Nilai dan Prestasi Kerja Dalam Organisasi

Pelbagai definisi tentang nilai telah dikemukakan oleh para sarjana. Kepelbagaian makna tentang nilai telah mengakibatkan pelbagai interpretasi yang berbeza tentang maksud nilai yang digunakan. Hal ini lebih terserlah dalam sistem organisasi kerana setiap organisasi mempunyai fungsi dan makna yang berbeza. Hofstede (1984) misalnya telah mendefinisikan nilai sebagai "*a broad tendency to prefer certain states of affairs over others*". Manakala Wan Azmi Ramli (1996) pula mendefinisikan nilai sebagai sesuatu yang wujud dalam benak manusia, sesuatu yang berhubung dengan pandangan manusia mengenai kehidupan yang lebih baik bagi diri mereka dan rakan-rakan mereka. Sementara itu Mahmood, Sabitha, Rashidah dan Samihah (1997) pula memberi definisi nilai sebagai satu konsep yang mencerminkan pegangan, kepercayaan, dan amalan seseorang individu dengan merujuk kepada garis panduan yang dipersetujui oleh sekelompok manusia. Sistem kepercayaan inilah yang dikatakan mempengaruhi penilaian individu terhadap sesuatu fenomena daripada segi tingkah laku yang harus atau tidak harus dilakukan, serta keinginan untuk mencapai sesuatu matlamat yang ditetapkan.

Nilai memainkan peranan penting dalam mengkaji tingkah laku dan hubungan manusia yakni merupakan asas untuk memahami sikap, tanggapan, personaliti dan motivasi seseorang. Hal ini adalah kerana manusia mempunyai satu set kepercayaan yang membentuk satu sistem nilai. Apabila manusia memasuki alam pekerjaan, mereka membawa bersama sistem nilai tersebut dalam melakukan kerja seharian (Sabitha & Mahmood Nazar Mohamed, 1994).

Bentuk nilai lebih mendalam dan lebih umum daripada sikap selalunya ditujukan kepada individu atau objek tertentu. Nilai dipengaruhi oleh tingkah laku dan kebanyakannya datang daripada latar belakang individu serta dipelajari daripada budaya hidup yang disebarkan oleh media massa atau cara pembesaran dan didikan keluarga seseorang. Nilai yang dipegang oleh seseorang pentadbir pula merupakan model yang mencerminkan tingkah laku dan akan menjadi panduan kepada pekerja lain terutamanya tentang perkara yang penting dalam sesebuah organisasi. Dalam hal ini nilai kerja tinggi yang diamalkan oleh pentadbir menjamin prestasi kerja yang cemerlang dalam kalangan subordinatnya. Tegasnya amalan nilai tinggi dalam organisasi menuntut kesedaran tentang perkongsian matlamat, kepercayaan, idea dan tujuan yang sama. Dengan kesedaran ini, pembinaan dan pembentukan sikap dan nilai-nilai murni dalam kalangan anggota Perkhidmatan Awam adalah penting disamping mengukuhkan budaya kerja cemerlang telah sedia ada. Budaya Kerja Cemerlang adalah tatacara dan etika kerja yang baik dalam kalangan pekerja serta merangkumi gaya kepimpinan pihak pengurusan (INTAN, 1991). Malah matlamat pembentukan sikap dan amalan nilai-nilai murni dalam Perkhidmatan Awam bertujuan meningkatkan prestasi dan kualiti perkhidmatan dan hasil pengeluaran.

Penerapan nilai dalam Budaya Kerja Cemerlang bermakna tatacara dan etika kerja yang baik dengan pekerja mempunyai nilai-nilai murni seperti kerajinan, kegigihan, daya cipta, semangat kerjasama dan kerja berpasukan, integriti, disiplin dan sikap sentiasa berusaha meningkatkan

prestasi (INTAN, 1991). Empat aspek etika kerja dalam pengurusan organisasi Perkhidmatan Awam ialah; nilai-nilai kualiti, akauntabiliti; pengurusan masa yang berkesan; serta membuat keputusan yang berkesan. Nilai-nilai kualiti merangkumi nilai integriti; profesionalisme, kejujuran intelektual, neutraliti, kepemimpinan, bekerjasama, kreativiti dan inovasi, berorientasikan pelanggan, pengurusan diri dan kemajuan diri. Amalan keempat-empat aspek etika kerja ini dalam kalangan pekerja pula diharap dapat meningkatkan prestasi diri dan organisasi.

Prestasi bermaksud perkara-perkara yang diperoleh dan diperbaiki dari semasa ke semasa hasil daripada usaha individu bagi mencapai matlamat organisasi. Menurut Wright dan Noe (1996), prestasi kerja merupakan sikap atau kelakuan yang berhubung dengan matlamat organisasi dan prestasi kerja boleh diukur melalui kecekapan individu atau tahap sumbangan individu tersebut terhadap organisasi. Manakala menurut Robbins (1978), prestasi kerja merujuk kepada keupayaan seseorang individu mencapai matlamat atau objektif yang hendak dicapai oleh semua pekerja dalam sesebuah organisasi. Pencapaian objektif organisasi merupakan peranan yang penting bagi semua pekerja dalam semua jenis organisasi untuk menentukan sama ada pekerja itu mencapai objektif organisasi atau tidak. Perkhidmatan Awam yang berkualiti memerlukan pengurusan berkualiti bagi menghasilkan perkhidmatan dan keluaran secara efektif. Kejayaan organisasi Perkhidmatan Awam untuk mencapai kualiti dan kecemerlangan yang diharapkan terletak pada kecekapan dan keupayaan pengurusan sumber manusia yang menganggotai Perkhidmatan Awam (Wan Azmi Ramli, 1996).

Metodologi Kajian

Kajian ini berbentuk tinjauan dekriptif dengan data diperoleh daripada responden melalui kaedah soal selidik secara kuantitatif. Justeru sampel kajian ini melibatkan seramai 225 orang guru secara rawak dari 15 buah sekolah menengah kebangsaan harian biasa di salah sebuah daerah di Pulau Pinang. Instrumen yang digunakan untuk mengukur nilai kerja guru mengandungi 18 item dari soal selidik terjemahan Sabitha et al, (1994) *Survey of Work Values* (SWV) (Wollack, Goodale, Witting dan Smith, 1971). Format item ini menggunakan enam mata Skala Likert daripada "sangat tidak bersetuju" hingga ke "sangat setuju". Terdapat enam subskala yang mengukur penglibatan, kebanggaan, peningkatan, status sosial, aktiviti dan pendapatan. Sementara itu prestasi kerja guru pula diukur dengan menggunakan soal selidik yang dikembangkan oleh Lal, Dunk, dan Smith, (1995) serta telah diterjemahkan oleh Anas Suray (1998). Format tindak balas instrumen prestasi kerja ini menggunakan enam mata Skala Likert daripada "Lemah " hingga ke "Cemerlang ".

Dapatan Kajian

5.1. Amalan Nilai Kerja Di Kalangan Guru.

Enam subskala nilai telah dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dalam kajian ini. Taburan min dan sisihan piawai setiap subskala ditunjukkan dalam Jadual 1 di bawah:

**Jadual 1:
Subskala nilai**

Nilai	Min	Sisihan Piawai	Tahap
a) penglibatan	4.454	0.731	Tinggi
b) kebanggaan	3.884	0.862	Sederhana
c) peningkatan	3.814	0.735	Sederhana
d) status sosial	5.372	0.702	Tinggi
e) aktiviti	4.075	0.591	Tinggi
f) pendapatan	5.033	0.711	Tinggi
Nilai keseluruhan	4.439	0.368	Tinggi

Dapatan dari Jadual 1 menunjukkan bahawa terdapat empat subskala nilai yang berada pada tahap tinggi iaitu penglibatan yang menunjukkan min sebanyak 4.454; status sosial (min=5.372); aktiviti (min=4.075) dan pendapatan (min=5.033). Min bagi subskala kebanggaan dan peningkatan pula ialah sebanyak 3.884 dan 3.814 serta dikategorikan sebagai sederhana.

Berdasarkan kepada keputusan di atas dapat dirumuskan bahawa amalan nilai yang paling tinggi dalam pengurusan sekolah ialah status sosial. Manakala subskala yang kurang diberi perhatian dalam amalan nilai pengurusan sekolah ialah peningkatan. Sementara itu analisis lanjutan terhadap item-item bagi setiap subskala nilai dipaparkan dalam turutan berikut:

a. Amalan Subskala Nilai - Penglibatan

Subskala Nilai - Penglibatan diukur dengan menggunakan 3 item iaitu tentang tanggungjawab terhadap tugas, melakukan tugas, dan tidak melakukan tugas semasa dalam masa bertugas. Hasil analisis dari Jadual 2 menunjukkan bahawa secara keseluruhannya, amalan nilai penglibatan guru dalam pengurusan sekolah masih pada tahap yang tinggi. Sehubungan itu pernyataan yang memberi sumbangan terhadap amalan nilai penglibatan guru ialah "tanggungjawab terhadap tugas" yang memperoleh min sebanyak 5.716. Sementara itu, pernyataan "melakukan tugas" pula didapati memperoleh nilai skor min 5.258 dan pernyataan "tidak melakukan tugas" memperoleh nilai skor min sebanyak 3.163 sahaja.

Jadual 2:
Analisis Item Nilai Subskala Penglibatan Guru
Dapatan Skor Min dan Sisihan Piawai

Penglibatan	Min	Sisihan Piawai	Tahap
a) Tanggungjawab terhadap tugas	5.716	0.620	Tinggi
b) Melakukan tugas	5.258	0.811	Tinggi
c) Tidak melakukan tugas	3.163	1.801	Sederhana
Skor min nilai penglibatan sebenar	5.033	0.712	Tinggi

Dapatan ini menunjukkan bahawa para guru amat berpuas hati dengan tanggungjawab terhadap tugas dan melakukan tugas kerana kedua-dua pemetaan ini menunjukkan tahap amalan yang tinggi berbanding dengan pernyataan tidak melakukan tugas yang mencatatkan tahap amalan yang sederhana sahaja.

b. Amalan Subskala Nilai - Kebanggaan

Analisis item-item subskala nilai - kebanggaan turut diukur dengan menggunakan tiga item iaitu "rasa bangga terhadap kerjaya", "memenuhi masa bertugas dengan tugas" dan "merasa malu apabila tidak melakukan tugas dengan sempurna". Taburan skor min dan sisihan piawai ditunjukkan dalam Jadual 3.

Jadual 3:
Analisis Item Nilai Subskala Kebanggaan Guru Dapatan Skor Min dan Sisihan Piawai

Penglibatan	Min	Sisihan piawai	Tahap
a) Bangga terhadap kerjaya	5.584	0.620	Tinggi
b) Memenuhi masa dengan tugas	5.368	0.811	Tinggi
c) Merasa malu	5.163	1.801	Tinggi
Skor min nilai kebanggaan sebenar	5.372	0.702	Tinggi

Dapatan daripada Jadual 3 di atas menunjukkan bahawa pernyataan yang memberi sumbangan terhadap nilai kebanggaan ialah "bangga terhadap kerjaya" yang memperoleh min sebanyak 5.584 dan diikuti permintaan "memenuhi masa dengan tugas" yang menunjukkan min sebanyak 5.368. Manakala skor min bagi pernyataan "merasa malu" pula ialah 5.163.

Keputusan ini menunjukkan bahawa para guru amat berbangga terhadap kerjaya, memenuhi masa dengan tugas dan merasa malu kerana pernyataan ini menunjukkan tahap amalan yang tinggi.

C. Amalan Subskala Nilai - Peningkatan

Sebanyak tiga item digunakan untuk mengukur subskala nilai peningkatan iaitu "berpuas hati dengan jawatan", "tidak kisah dengan kenaikan pangkat" dan "perhatian". Dapatan daripada Jadual 4 menunjukkan bahawa pernyataan yang memberi sumbangan tertinggi terhadap nilai peningkatan ialah "berpuas hati dengan jawatan" yang menunjukkan min sebanyak 5.063; dan diikuti pula dengan pernyataan "tidak kisah dengan kenaikan pangkat" yang memperoleh skor min sebanyak 4.758. Manakala pernyataan yang menunjukkan tahap amalan yang sederhana dalam subskala nilai peningkatan ini dengan min sebanyak 3.542 ialah "perhatian".

Jadual 4:
Analisis Item Nilai Subskala Peningkatan Guru
Dapatan Skor Min dan Sisihan Piawai

Penglibatan	Min	Sisihan piawai	Tahap
a) Berpuas hati dengan jawatan	5.063	1.171	Tinggi
b) Tidak kisah dengan kenaikan pangkat	4.758	1.303	Tinggi
c) Mengelak perhatian	3.542	1.394	Sederhana
Skor min nilai peningkatan sebenar	4.454	0.731	Tinggi

Keputusan ini menunjukkan bahawa para guru amat berpuas hati dengan jawatan yang disandang dan tidak memikirkan tentang kenaikan pangkat kerana kedua-dua pernyataan ini menunjukkan tahap amalan yang tinggi berbanding dengan pernyataan mengelak perhatian yang mencatatkan tahap yang sederhana sahaja.

d. Amalan Subskala Nilai - Status sosial

Subskala status sosial juga turut menggunakan tiga pernyataan iaitu "disanjung masyarakat", "tidak diingati rakan" dan "dihargai rakan dan keluarga". Taburan skor min dan sisihan piawai bagi item subskala ini ditunjukkan dalam Jadual 5.

Jadual 5:
Analisis Item Nilai Subskala Status Sosial Guru
Dapatan Skor Min dan Sisihan Piawai

Status sosial	Min	Sisihan piawai	Tahap
a) Disanjung masyarakat	4.013	1.307	Tinggi
b) Tidak diingati rakan	2.837	1.433	Sederhana
c) Dihargai rakan dan keluarga	4.800	1.009	Tinggi
Skor min nilai status sosial sebenar	3.884	0.862	Sederhana

Dapatan daripada **Jadual 5** menunjukkan bahawa pernyataan yang memberi sumbangan tertinggi terhadap nilai status sosial ialah "dihargai rakan dan keluarga" yang memperoleh min sebanyak 4.800. Seterusnya diikuti dengan pernyataan "disanjung masyarakat" yang memperoleh min sebanyak 4.013. Sementara itu, pernyataan "tidak diingati rakan" pula didapati memperoleh nilai skor min sebanyak 2.837 sahaja.

Keputusan ini menunjukkan bahawa para guru amat berpuas hati dengan sanjungan masyarakat serta penghargaan yang diterima daripada rakan dan keluarga kerana kedua-dua pernyataan ini menunjukkan tahap amalan yang tinggi berbanding dengan pernyataan tidak diingati rakan yang mencatatkan tahap amalan yang sederhana sahaja.

e. **Amalan Subskala Nilai - Aktiviti**

Subskala nilai - aktiviti pula telah diukur daripada pernyataan "mengharapkan imbuhan berpatutan", "penampilan diri" dan "pekerjaan yang sempurna". Skor min dan sisihan piawai bagi pernyataan-penyataan di atas ditunjukkan dalam Jadual 6:

Jadual 6:

Analisis Item Nilai Subskala Aktiviti Guru Dapatan Skor Min dan Sisihan Piawai

Aktiviti	Min	Sisihan piawai	Tahap
a) Mengharapkan imbuhan berpatutan	3.021	1.466	Sederhana
b) Penampilan diri	3.905	1.334	Sederhana
c) Pekerjaan yang sempurna	5.300	0.860	Tinggi
Skor min nilai aktiviti sebenar	4.075	0.591	Tinggi

Dapatan daripada **Jadual 6** di atas menunjukkan bahawa pernyataan yang memberi sumbangan terhadap nilai aktiviti ialah "pekerjaan yang sempurna" yang memperoleh min sebanyak 5.300. Sementara pernyataan "penampilan diri" dan "mengharapkan imbuhan berpatutan" pula memperoleh skor min masing-masing 3.905 dan 3.021.

Keputusan ini menunjukkan bahawa para guru amat berpuas hati dengan penyempurnaan sesuatu pekerjaan kerana menunjukkan tahap amalan yang tinggi berbanding dengan pernyataan penampilan diri dan mengharapkan imbuhan berpatutan yang mencatatkan tahap amalan yang sederhana sahaja.

f. **Amalan Subskala Nilai - Pendapatan**

Subskala nilai - pendapatan pula diukur dengan menggunakan pernyataan "memilih ganjaran yang lebih baik", "kerja lebih masa" dan "pendapatan yang tinggi". Skor min dan ditunjukkan dalam sisihan piawai bagi pernyataan-penyataan di atas adalah seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 7.

Jadual 7:
Analisis Item Nilai Subskala Pendapatan Guru
Dapatan Skor Min dan Sisihan Piawai

Aktiviti	Min	Sisihan piawai	Tahap
a) Memilih ganjaran yang lebih baik	3.021	1.466	Sederhana
b) Kerja lebih masa	3.905	1.334	Sederhana
c) Pendapatan yang tinggi	5.300	0.860	Tinggi
Skor min nilai pendapatan sebenar	4.075	0.591	Tinggi

Dapatan daripada Jadual 7 menunjukkan bahawa pernyataan yang memberi sumbangan tertinggi terhadap nilai pendapatan ialah "pendapatan yang tinggi" yang memperoleh min sebanyak 5.300. Seterusnya diikuti dengan pernyataan "kerja lebih masa" yang memperoleh min sebanyak 3.905. Sementara itu, pernyataan "memilih ganjaran yang lebih baik" pula didapati menunjukkan nilai skor min sebanyak 3.021.

Keputusan ini juga menunjukkan bahawa para guru amat berpuas hati dengan pendapatan tinggi yang menunjukkan tahap amalan yang tinggi berbanding dengan pernyataan kerja lebih masa dan memilih ganjaran yang lebih baik yang mencatatkan tahap amalan yang sederhana sahaja.

5.2. Kesan Amalan Nilai Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru

Dapatan dari Jadual 8 menunjukkan subskala nilai yang mempunyai kesan yang paling tinggi terhadap prestasi kerja ialah subskala nilai peningkatan ($f3=0.29Q$). Ini diikuti pula dengan subskala nilai kebanggaan ($f3=0.198$), dan subskala nilai penglibatan ($f3=0.188$). Dapatan ini menunjukkan bahawa prestasi kerja guru dipengaruhi secara signifikan dengan nilai penglibatan, kebanggaan dan peningkatan. Dengan kata lain, prestasi kerja guru dapat ditingkatkan apabila amalan nilai seperti penglibatan, kebanggaan dan peningkatan turut dipertingkatkan.

Jadual 8:
Dapatan Analisis Regresi

Subskala nilai	Koefisien Tidak Terpiawai		Koefisien Terpiawai Beta	Nilai t	Sig.
	B	Ralat Piawai			
Pemalar (Konstan)	2.056	.348		5.916	.000*
Penglibatan	.112	.044	.188	2.558	.011*
Kebanggaan	.101	.035	.198	2.839	.005*
Peningkatan	.172	.039	.290	4.418	.000*
Status sosial	.069	.047	.111	1.476	.142
Aktiviti	.042	.051	.056	.815	.416
Pendapatan	.052	.045	.084	1.158	.248

$R^2=0.227$, R Terlaras =0.201; Nilai P=8.948; p=0.000

* signifikan pada paras $p < 0.05$

Seterusnya analisis lanjutan telah dilaksanakan bagi mengenal pasti kesan nilai tersebut bagi kumpulan guru yang berprestasi tinggi dan rendah. Bagi tujuan ini, kumpulan guru yang berprestasi tinggi dan rendah telah dibahagikan berdasarkan skor median iaitu 4.329. Prestasi tinggi merupakan kumpulan guru yang memperoleh nilai skor prestasi lebih daripada 4.329 manakala kumpulan guru yang berprestasi rendah pula merupakan mereka yang memperoleh skor kurang daripada 4.329. Seterusnya analisis regresi linear berganda telah dilaksanakan bagi kedua-dua kumpulan ini.

Jadual 9:
Dapatan Koefisyen Regresi Terlaras (B) Bagi Prestasi.

Subskala nilai	Prestasi Rendah (f3)	Prestasi Tinggi (II)
a) Penglibatan	.096	.241 *
b) Kebanggaan	.005	.211
c) Peningkatan	.325*	.121
d) Status sosial	.108	.193
e) Aktiviti	-.066	.008
Pendapatan	-.064	-.110

*sig. pada paras $p < 0.05$

Dapatan daripada **Jadual 9** di atas menunjukkan bahawa apabila amalan nilai peningkatan (f3=4.325) bertambah, maka ia turut menambahkan prestasi kerja kumpulan guru yang berprestasi rendah. Manakala bagi kumpulan guru yang berprestasi tinggi pula, apabila amalan nilai penglibatan (B=0.241) bertambah, maka ia turut meningkatkan prestasi kerja guru kumpulan tersebut.

Perbincangan

Dapatan kajian menunjukkan bahawa secara keseluruhannya amalan nilai dalam kajian ini menurut pandangan guru berada pada tahap yang tinggi. Keputusan kajian ini jelas membuktikan bahawa amalan nilai kerja yang berkualiti di sekolah dewasa ini sedang mengalami proses peningkatan atau penambahbaikan. Subskala nilai status sosial yang mencatatkan skor min tertinggi 5.372 menjelaskan bahawa nilai sosial memainkan peranan penting dalam kehidupan sehari-hari hasil daripada kesan sistem kepercayaan yang wujud dalam masyarakat atau organisasi. Dapatan ini menyokong pendapat Nik Mustapha Nik Hassan (1998) yang menyatakan bahawa "*Values of what are good and bad are influenced by one's belief or the belief system of the society or organizations*"(ms vi). Nilai wujud dan berkembang dalam konteks pembangunan manusia melalui proses interpersonal yang berkesan (Abd Rahim Abd Rashid, 2001). Justeru, pendidikan sosialisasi dan hubungan dalam dan luar sekolah perlu dikembangkan bagi membolehkan individu meningkatkan kemahiran menyelesaikan masalah dan mengatasi krisis personal yang mungkin akan dihadapi dalam organisasi (Johnson, 1990).

Dapatan daripada analisis regresi pula mendapati bahawa subskala nilai yang mempunyai kesan yang paling tinggi terhadap prestasi kerja ialah subskala nilai peningkatan ($\beta = 0.290$, $p < 0.05$). Menurut Cherrington (1991) antara aspek lain perlu diberi perhatian serta diambil kira dalam penilaian prestasi ialah sikap kerja yang positif. Dalam hal ini Abboushi (1981) mencadangkan bahawa sekiranya majikan dapat meningkatkan kepuasan kerja pekerjanya, ia dapat meningkatkan kebarangkalian peningkatan prestasi kerja subordinatnya.

Pembelajaran yang diperoleh individu akan membentuk personaliti individu (Anas Suray, 1998), iaitu kebolehan individu adalah terhasil daripada proses pembentukan personaliti dan pembelajaran yang diterimanya. Pembentukan personaliti hasil daripada gabungan pembelajaran menjadi pendorong kepada individu untuk menggunakan kebolehannya untuk meningkatkan prestasi kerja. Jelaslah di sini bahawa peningkatan amat mempengaruhi prestasi kerja seseorang individu. Selain itu, Wright dan Noe (1996) menjelaskan bahawa prestasi kerja merupakan sikap atau kelakuan yang berhubung dengan matlamat organisasi dan prestasi kerja boleh diukur melalui kecekapan individu atau tahap sumbangan individu tersebut terhadap organisasi. Pendapat Wright dan Noe (1996) ini menunjukkan bahawa peningkatan dalam kecekapan atau kemahiran akan membantu kepada pencapaian prestasi yang cemerlang. Justeru, setiap pekerja perlu mempertingkatkan kualiti kerja yang berteraskan kepada nilai-nilai murni bagi menjamin prestasi kerja yang cemerlang. Sehubungan itu dapatan kajian menunjukkan bahawa amalan nilai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, iaitu apabila amalan nilai peningkatan bertambah, maka ia turut meningkatkan prestasi kerja walaupun bagi guru yang berprestasi rendah.

Implikasi Kajian

Dapatan kajian ini menjurus kepada beberapa implikasi terhadap pengurusan yang mana perkara ini perlu diberi perhatian oleh pihak pengurusan terutamanya pihak pengurusan sekolah demi memastikan kejayaan pelaksanaan nilai dan meningkatkan prestasi kerja guru. Apabila wujud kesan antara nilai kerja dengan prestasi kerja guru, ia membuktikan hubungan begini adalah amat penting bagi memupuk nilai-nilai murni dalam diri setiap individu. Menyedari hakikat peri pentingnya sistem nilai, maka guru seharusnya "mencorakkan perkembangan nilai dalam pembangunan sekolah " (Abd Rahim, 2001, ms 144) kerana guru adalah *role-model* kepada



pelajar. Menurut Abd Rahim (2001) lagi, nilai-nilai murni ini boleh disebarkan melalui aspirasi dan idealisme guru dalam pelbagai perkara kerana proses sosialisasi nilai pada umumnya membabitkan peranan guru-guru dalam organisasi sekolah.

Apabila amalan nilai dan prestasi bergerak selari, maka amalan nilai perlu diberi penekanan bagi memastikan prestasi kerja cemerlang dapat dicapai. Hal ini adalah kerana apabila berlaku penambahan pada subskala nilai peningkatan, maka ia akan turut mempengaruhi peningkatan dalam prestasi kerja. Amalan budi yang mulia berlandaskan nilai-nilai murni dengan sendirinya dapat membentuk budaya kerja atau etika kerja yang positif (INTAN, 1991). Justeru jika amalan nilai dapat diresapi, dikongsi dan dihayati oleh semua anggota Perkhidmatan Awam ia akan menjadi asas pembentukan Budaya Korporat yang cemerlang dan berkualiti (INTAN, 1991).

Kesimpulan

Keputusan kajian mendapati bahawa terdapat kesan amalan nilai kerja terhadap prestasi kerja guru dalam organisasi sekolah. Dengan itu guru-guru harus memainkan peranan yang lebih aktif dalam usaha mewujudkan hubungan nilai yang positif sebagai warga sekolah. Nik Mustapha Hj Nik Hassan (1998) menghuraikan bahawa

"Being a navigational device for our lives, values definitely have a lot of influence on our attitudes, behaviour and character"

Menyedari hakikat pentingnya amalan nilai, maka guru seharusnya mempelajari, memperbaiki dan mengubah amalan nilai supaya mampu memupuk personaliti yang lebih cemerlang. Namun begitu, tidak dapat dinafikan bahawa setiap pengurusan dalam organisasi pastinya mempunyai masalah dan kekangan yang perlu dihadapi. Setiap individu dalam organisasi perlu memperhatikan dan mengamalkan amalan nilai yang positif agar organisasi dapat mencapai kecemerlangan. Oleh itu, pengkaji berharap agar kajian pada masa hadapan dapat memberi sumbangan yang lebih berhubung dengan amalan nilai kerja guru dengan prestasi kerja guru dalam organisasi sekolah.

SENARAI RUJUKAN

- Abboushi, S. 1981. Work Values of Palestinian Arabs. *International Studies of Management and Organizational*. 20 (3): 53-68.
- Abd Rahim Abd Rashid. (2001). *Nilai-nilai Murni Dalam Pendidikan: Menghadapi Perubahan dan Cabaran Alaf Baru*. Kuala Lumpur: Utusan Publications and Distributors Sdn. Bhd.
- Abd Ghani b. Abdullah. 2002. *Kajian Mengenai Pengganti Kepimpinan Sebagai Moderator Terhadap Caragaya Kepimpinan Pengetua*. Tesis Doktor Falsafah (tidak diterbitkan). Universiti Sains Malaysia.
- Anas Suray. 1998. *Budaya Organisasi Menentukan Prestasi Kerja Pensyarah Maktab Perguruan. Laporan Kajian (tidak diterbitkan)*. Universiti Sains Malaysia.
- Cherrington, D.J. 1991. *The Management of Human Resources*. (Edisi ke-3). Boston: Allyn and Bacon.

Churchill, G.A., N.M. Ford & O.C. Walker 1985. *..Cale forco Management*. USA: Richard, D. Irwin Inc.

Hefstede,S. 1984. Hofstede's Survey of Sixty-four National IBM Subsidiaries

INTAN. 1991. *Nilai dan Etika Dalam Perkhidmatan Awam*. Kuala Lumpur: INTAN.

INTAN. 1992. *Tonggak Dua Belas: Penerapan Nilai, Norma, dan Etika Perkhidmatan*. Kuala Lumpur: INTAN.

Johnson, D.W. 1990. *Human Relations And Your Career (3rd Edition)*. Prentice Hall

Lal, M., A.S. Dunk & G.D. Smith. 1995. *Participative, Budgeting, Motivation and Managerial Performance, Proceeding International Management*. Accounting Conference. Bangi; UKM. Jan: 19-21.

Mahmood, N. M., et al. 1997. *Etika Kerja Di Kalangan Kakitangan Sektor Awam*. Laporan kajian tidak diterbitkan. Universiti Utara Malaysia.

Mohd Nor Jaafar. 2004. *Kepimpinan Pengajaran Guru Besar, Komitmen Dan Kepuasan Kerja Guru*. Tesis Doktor Falsafah (tidak diterbitkan), Universiti Sains Malaysia.

Nik Mustapha Hj Nik Hassan. 1998. *Values-Based Management: The Way Forward For The Next Millennium*. Kuala Lumpur. Institute of Islamic Understanding Malaysia (IKIM).

Robbins, S.B. 1978. *Personnel: The Management Of Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall Inc.

Sabitha Marican & Mahmood Nazar Mohamed. 1994. *Etika dan Nilai Kerja Di Kalangan Kakitangan Sektor Awam*. Laporan Kajian (tidak diterbitkan). Universiti Utara Malaysia.

Sabitha Marican. 2005. *Membentuk Suasana Kerja Positif. Aspek Hubungan Manusia dan Persekitaran Sosial*. Kuala Lumpur: Utusan Publications and Distributors Sdn. Bhd.

Wan Azmi Ramli. 1996. *Pentadbiran Awam Malaysia (Jilid 1)*. Kuala Lumpur: Golden Books Centre Sdn Bhd.

Wright, P.M. & R.A. Noe. 1996. *Management Of Organizations*. USA: Irwin Press.