

BAB 1

PENGENALAN

1.1. LATARBELAKANG

Di antara faktor pengurusan yang penting dalam pentadbiran awam ialah sumber tenaga manusia. Sumber tenaga manusia adalah kritikal oleh kerana melaluiinya sumber-sumber lain seperti kewangan, teknologi, mesin dan sebagainya dapat diuruskan dengan berkesan dan cekap. Prestasi sesebuah organisasi akan bergantung kepada sejauhmana sumber tenaga manusianya mempunyai keberkesanan dan kecekapan.

Di Malaysia, pembangunan ekonomi yang pesat serta wawasan 2020 yang bertujuan membangunkan Malaysia ke tahap negara perindustrian dan maju memerlukan perkhidmatan awam yang effisyen, effektif serta mampu menguruskan perubahan-perubahan pesat tersebut. Di peringkat kerajaan Malaysia, jentera pelaksanaan program-program pembangunan yang utama khususnya infrastruktur ialah Jabatan Kerja Raya. Tunggak pengurusan Jabatan Kerja Raya adalah terdiri daripada Pegawai-Pegawai Profesional yang mana terdiri daripada Pegawai-Pegawai dalam perkhidmatan Kejuruteraan, perkhidmatan Arkitek dan Juru Ukur Bahan.

Suatu ciri penting dalam reformasi pentadbiran oleh kerajaan masa kini ialah penekanan kepada usaha-usaha peningkatan kualiti dan produktiviti. Usaha-usaha kearah peningkatan produktiviti kakitangan awam di Malaysia

bermula dalam tahun lapan puluhan boleh dikesan dengan pelancaran Gerakan Budaya Kerja Cemerlang yang dilancarkan oleh YAB Perdana Menteri Malaysia Dato' Seri Dr. Mahathir bin Mohamad pada 27 November 1989. Satu aspek yang penting yang ditekankan oleh Gerakan Budaya Kerja Cemerlang ini ialah proses peningkatan kualiti yang berterusan.¹

Kesungguhan kerajaan dalam usaha peningkatan kualiti dan produktiviti perkhidmatan awam ini dapat dilihat dengan tindakan-tindakansusulan kerajaan dengan memperkemaskan jentera pelaksanaannya melalui arahan-arahan yang khusus iaitu dalam bentuk Pekeliling-pekeliling Kemajuan Pentadbiran Awam(PKPA). Berbagai pekeliling telah dikeluarkan yang meliputi berbagai aspek termasuk mengenai Kualiti Layanan Urusan Melalui Telefon, Panduan Pengurusan Mesyuarat, Anugerah Inovasi Perkhidmatan Awam, Panduan mengenai Kumpulan Meningkat Mutu Kerja(KMK), Perkhidmatan Kaunter, Panduan Kualiti Menyeluruh (TQM), Piagam Pelanggan dan sebagainya.²

Persoalan yang timbul adalah adakah pendekatan yang diambil dalam bentuk ‘Atas ke Bawah’ ini berkesan dalam usaha untuk meningkatkan kualiti dan produktiviti kakitangan awam. Adakah perlu kita mengkaji terlebih dahulu samada tenaga manusia itu mempunyai keupayaan, kebolehan, tahap motivasi secukupnya sebelum sesuatu program reformasi pentadbiran dijalankan?. Keseringan timbulnya aduan-aduan ketidakpuasan orang ramai dalam media-media terhadap perkhidmatan awam merupakan manifestasi kepada prestasi

¹ Pengurusan dan Peningkatan Kualiti dalam Perkhidmatan Awam, (Unpublished) Unit Pemodenan Tadbiran Malaysia (MAMPU), Jabatan Perdana Menteri, 1990.

² Pekeliling-pekeliling Kemajuan Pentadbiran Awam, (Unpublished), Jabatan Perdana Menteri, 1991, 1992 dan 1993.

perkhidmatan awam itu sendiri. Jawapan-jawapan kepada persoalan-persoalan tentang mengapa ada segolongan individu mempunyai prestasi yang berbeza dengan segolongan individu yang lain perlulah dikaji dengan teliti.

Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi perlakuan pekerja dalam Organisasi?. Mengikut Vroom dan Deci³ "...the performance of a person on a job is considered as a function of two different kinds of variables. One of these refers to the ability or skill of the Individual to perform the job and second refers to his motivation to use this ability or skill in the actual performance of the job".

Bagi mencapai matlamat untuk meningkatkan kualiti dan produktiviti kakitangan awam, adalah perlu dikenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi dorongan perlakuan atau motivasi kakitangan awam. Untuk berbuat demikian bukanlah merupakan satu perkara yang mudah. Ini adalah kerana proses perhubungan di antara faktor-faktor yang terlibat dalam motivasi merupakan satu proses yang kompleks. Walaupun demikian kita tidak dapat menafikan tentang pentingnya motivasi dalam peningkatan kualiti dan produktiviti kakitangan awam. Kakitangan awam yang mempunyai dorongan atau motivasi yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan produktiviti organisasi dan seterusnya membantu Kerajaan melaksanakan program-program pembangunan sosio-ekonomi sebagaimana yang dirancangkan.

³ Victor H. Vroom & Edward L. Deci, (ed) Management and Motivation, Harmondsworth, Middlesex England: Penguin Modern Management Readings, 1970, hal 10.

1.2. PERNYATAAN PERMASALAHAN PENYELIDIKAN

Pegawai-pegawai Profesional⁴ khususnya di Ibu Pejabat JKR merupakan tulang belakang kepada pelaksanaan program-program pembangunan kerajaan khususnya pembangunan infrastruktur dan kemudahan-kemudahan awam negara. Sehubungan dengan ini di samping perkhidmatan sokongan, terdapat lima(5) program utama JKR iaitu (i) Program Jalan, (ii) Program Bekalan Air, (iii) Program Bangunan, (iv) Lapangan Terbang dan (v) Pelabuhan.⁵ Dengan itu perkhidmatan Profesional merupakan suatu perkhidmatan yang penting dalam perkhidmatan awam baik dari segi kepakaran teknikal maupun perbelanjaan wang awam. Ini dapat dilihat dalam konteks peruntukan perbelanjaan oleh Kerajaan kepada Kementerian Kerja Raya di mana sebanyak RM 7,834.2 juta telah diperuntukkan di bawah Rancangan Malaysia Kelima dan ini telah ditambah kepada RM 9,179.3 juta di bawah Rancangan Malaysia Ke Enam iaitu bagi tempoh 1991 hingga 1996.⁶

⁴ Pegawai Profesional JKR dalam konteks kajian ini adalah merujuk kepada Jurutera Awam, Jurutera Mekanikal, Jurutera Elektrik, Juru Ukur Bahan dan Arkitek. Kelima-lima skim perkhidmatan ini merupakan skim perkhidmatan profesional yang utama di JKR. Skim-skim lain tidak di liputi dalam kajian ini olehkerana bilangannya adalah terlalu kecil dan tidak merupakan skim utama dalam JKR. Sebaliknya skim-skim ini mempunyai Organisasi Induk mereka sendiri di luar JKR. Skim-skim tersebut termasuklah Akauntan, Penasihat Undang-Undang, Juruaudit, Juru Ukur Tanah dan sebagainya. Organisasi-Organisasi Induk bagi skim-skim ini adalah seperti Jabatan Akauntan Negara, Jabatan Audit Negara, Jabatan Peguam Negara dan sebagainya.

⁵ Laporan Tahunan 1991 Kementerian Kerja Raya, Keluaran Kementerian Kerja Raya (Unpublished), 1992, hal 55.

⁶ ibid hal 55.

Salah satu aspek penting selain aspek kepakaran, teknologi, kewangan dan sebagainya ialah aspek sumber tenaga manusia iaitu Pegawai Profesional itu sendiri. Dalam hal ini salah satu aspek utama ialah prestasi tenaga manusia itu sendiri. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi tenaga manusia ialah motivasi tenaga manusia itu sendiri.⁷ Dalam konteks Pegawai Profesional JKR, angka-angka menunjukkan pertambahan bilangan Pegawai-pegawai Profesional yang meninggalkan Perkhidmatan Kerajaan.⁸ Ini boleh dianggap sebagai salah satu daripada indikator mengenai tahap motivasi Pegawai Profesional JKR. Daripada hanya 19 Pegawai Profesional yang meninggalkan perkhidmatan dalam tahun 1989, ianya telah bertambah kepada 47 orang dalam tahun 1990 dan 51 orang sepanjang tempoh 1991.⁹ Dalam usaha kerajaan untuk mencapai matlamat wawasan 2020 beberapa persoalan tentang tahap motivasi Pegawai-pegawai Profesional memerlukan jawapan segera khususnya sebagai persediaan ‘infrastruktur’ sumber tenaga manusia ke arah pencapaian matlamat tersebut. Persoalan-persoalan tersebut adalah seperti berikut :-

- (i) Sejauh manakah tahap motivasi pegawai-pegawai Profesional di Ibu Pejabat JKR terhadap tugas-tugas yang dijalankan?.

⁷ Victor H. Vroom & Edward L. Deci, (ed), op cit hal 10.

⁸ ‘Meninggalkan Perkhidmatan’ dalam konteks ini adalah termasuk persaraan awal secara pilihan, meletak jawatan dan ianya tidak meliputi persaraan wajib iaitu pada umur 55 tahun bagi pegawai lelaki dan pada umur 50 tahun bagi pegawai wanita.

⁹ Kajian Wastage di Kalangan Perkhidmatan Profesional Kementerian/Jabatan Kerja Raya, (Unpublished), Bahagian Perkhidmatan & Perjawatan Kementerian Kerja Raya, 1992, hal 4.

- (ii) Apakah persepsi Pegawai-Pegawai Profesional di Ibu Pejabat JKR terhadap faktor-faktor tertentu yang dianggap mempengaruhi tahap motivasi?. Secara khusus, ianya adalah seperti berikut :-
- (a) Persepsi terhadap gaji dan kemudahan sampingan yang diperolehi dalam JKR.
 - (b) Persepsi terhadap Pengiktirafan (Recognition) yang diterima sebagai ‘balasan’ terhadap tugas-tugas yang dijalankan.
 - (c) Persepsi terhadap peluang-peluang kemajuan kerjaya dalam skim perkhidmatan mereka dan JKR.
 - (d) Persepsi terhadap jenis atau corak kerja yang dijalankan oleh Pegawai Profesional dalam JKR.
 - (e) Persepsi terhadap jaminan kerja dalam perkhidmatan dengan JKR atau Kerajaan amnya.
 - (f) Persepsi terhadap hubungan dengan rakan sekerja dalam Pejabat dan JKR amnya.
 - (g) Persepsi terhadap penyeliaan dan hubungan dengan penyelia (Immediate Boss) Pegawai-Pegawai Profesional JKR.

- (h) **Persepsi terhadap polisi dan corak pengurusan Organisasi JKR.**
 - (i) **Persepsi terhadap persekitaran dan kemudahan fizikal tempat kerja Pegawai-Pegawai Profesional.**
- (iii) Sejauhmanakah pembolehubah-pembolehubah berikut mempunyai perkaitan yang signifikan dengan tahap motivasi pegawai-pegawai Profesional Ibu Pejabat JKR. Pembolehubah-pembolehubah berkenaan ialah :-
- (a) **Pembolehubah gaji dan kemudahan-kemudahan sampingan.**
 - (b) **Pembolehubah pengiktirafan (Recognition) sebagai ‘balasan’ terhadap tugas-tugas yang dijalankan.**
 - (c) **Pembolehubah peluang-peluang kemajuan kerjaya.**
 - (d) **Pembolehubah jenis atau corak kerja yang dijalankan.**
 - (e) **Pembolehubah jaminan kerja.**
 - (f) **Pembolehubah hubungan dengan rakan sekerja dalam Pejabat dan JKR amnya.**
 - (g) **Pembolehubah penyeliaan dan hubungan dengan penyelia (Immediate Boss).**

- (h) Pembolehubah polisi dan corak pengurusan Organisasi.
- (i) Pembolehubah persekitaran dan kemudahan fizikal.
- (iv) Sejauhmanakah ciri-ciri Individu atau sosio-demografi tertentu mempunyai perkaitan yang signifikan dengan tahap motivasi Pegawai-pegawai Profesional Ibu Pejabat JKR ?. Secara khusus pernyataan persoalan-persoalan berkaitan adalah seperti berikut :-
- (a) Adakah terdapat perkaitan yang signifikan di antara jantina dengan tahap motivasi Pegawai-pegawai Profesional Ibu Pejabat JKR?.
- (b) Adakah terdapat perkaitan yang signifikan di antara umur dengan tahap motivasi Pegawai-pegawai Profesional Ibu Pejabat JKR?.
- (c) Adakah terdapat perkaitan yang signifikan di antara taraf perkahwinan dengan tahap motivasi Pegawai-pegawai Profesional Ibu Pejabat JKR?.
- (d) Adakah terdapat perkaitan yang signifikan di antara skim perkhidmatan dengan tahap motivasi Pegawai-pegawai Profesional Ibu Pejabat JKR?.

- (e) Adakah terdapat perkaitan yang signifikan di antara gred jawatan dengan tahap motivasi Pegawai-pegawai Profesional Ibu Pejabat JKR?.
- (f) Adakah terdapat perkaitan yang signifikan diantara tempoh berkhidmat sebagai Pegawai Profesional dengan tahap motivasi Pegawai-pegawai Profesional Ibu Pejabat JKR?.
- (g) Adakah terdapat perkaitan yang signifikan di antara latihan dalam perkhidmatan yang diberikan kepada Pegawai Profesional dengan tahap motivasi Pegawai-pegawai Profesional Ibu Pejabat JKR?.

1.3. OBJEKTIF KAJIAN

Secara umumnya, objektif kajian ini ialah untuk menyelidik dan mengenalpasti faktor-faktor utama yang mempengaruhi atau mempunyai perkaitan yang signifikan dengan tahap motivasi di kalangan pegawai-pegawai Profesional khususnya di Ibu pejabat JKR. Secara khusus kajian ini adalah bertujuan untuk;

- (i) mengetahui tahap motivasi pegawai-pegawai Profesional di Ibu Pejabat JKR di Kuala Lumpur;
- (ii) mengenalpasti faktor-faktor utama yang mempengaruhi motivasi pegawai-pegawai Profesional di Ibu Pejabat JKR, Kuala Lumpur.

- (iii) mengetahui dan mengenalpasti sejauhmanakah ciri-ciri Individu atau sosio-demografi tertentu mempunyai perkaitan yang signifikan dengan motivasi Pegawai-pegawai Profesional Ibu Pejabat JKR.

1.4. KEPENTINGAN KAJIAN

Di dalam era pembangunan pesat ekonomi khususnya perindustrian negara, pembangunan sumber tenaga manusia tetap menjadi agenda utama reformasi-reformasi pentadbiran awam. Salah satu aspek dalam pembangunan tenaga manusia ialah motivasi tenaga manusia itu sendiri. Kajian ini penting oleh kerana ianya diharapkan :-

- (i) supaya dapat memberi maklumbalas kepada perancang-perancang pembangunan sumber tenaga manusia mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi Pegawai-pegawai Profesional khususnya di Ibu Pejabat JKR. Kepentingan pegawai-pegawai profesional ini bukan sahaja sebagai ‘penasihat’ kepakaran teknikal kerajaan malah merupakan nadi perancangan dan pelaksanaan program pembangunan Infrastruktur negara.
- (ii) dapat membantu penggubal-penggubal dasar tenaga manusia dalam perkhidmatan awam mengetahui serta menegnalpasti tahap motivasi pegawai profesional serta faktor-faktor yang mempengaruhinya bagi membolehkan langkah-langkah secara pentadbiran yang sewajarnya dalam mengatasi masalah-masalah berkaitan jika ada.
- (iii) sebagai tambahan kepada kajian-kajian ilmiah yang berkaitan.

- (iv) menepati atau sesuai dengan masa ini olehkerana perubahan dasar pembangunan negara iaitu kearah menjadi sebuah negara perindustrian maju menjelang tahun 2020 di mana Malaysia memerlukan Pegawai-pegawai Profesional yang mempunyai tahap motivasi yang tinggi bagi mencapai matlamat tersebut.

1.5. SKOP KAJIAN

Kajian ini akan ditumpukan kepada pegawai Profesional di Ibu Pejabat JKR, Kuala Lumpur. Perkhidmatan-perkhidmatan yang terlibat dalam kategori Pegawai-pegawai Profesional di Ibu Pejabat JKR in ialah perkhidmatan Kejuruteraan Awam, Mekanikal, Elektrik, Jurukur Bahan dan Arkitek.

Justifikasi kepada tumpuan kajian kepada lima skim tersebut adalah kerana kelima-lima skim perkhidmatan tersebut merupakan skim perkhidmatan utama yang merupakan ‘tulang-belakang’ kepada Organisasi Jabatan Kerja Raya(JKR). Skim-skim perkhidmatan Profesional yang lain yang ada dalam JKR merupakan skim sokongan dengan bilangan yang kecil. Skim-skim lain adalah seperti Akauntan, Juruaudit, Penasihat Undang-Undang, Juru Ukur Tanah dan sebagainya. Skim-skim ini mempunyai Organisasi induk mereka sendiri di mana mereka merupakan ‘tulang-belakang’ dalam Organisasi mereka. Organisasi-Organisasi induk tersebut adalah seperti Jabatan Peguam Negara, Jabatan Audit Negara, Jabatan Akauntan Negara dan sebagainya.

Dari segi gred jawatan pula skop kajian adalah terhad kepada gred J1, J2 dan J3 mengikut klasifikasi di bawah Sistem Saraan Baru. Gred JUSA(Jawatan Utama Sektor Awam) tidak diambilkira bagi kajian ini oleh kerana bilangannya adalah terlalu kecil dan difikirkan kurang signifikan bagi kajian ini.

Gred-gred yang diterangkan adalah berdasarkan istilah yang digunakan dalam Sistem Saraan Baru (SSB) di mana gred J3 adalah gabungan gred Tingkatan Biasa dan Tingkatan Kanan dalam sistem gaji Kabinet. Begitu juga dengan gred J2 merupakan gabungan gred Tingkatan Tertinggi ‘G’ dengan Tingkatan Tertinggi ‘F’ dan seterusnya gred J1 merupakan gabungan gred Tingkatan Tertinggi ‘E’ dengan gred Tingkatan Tertinggi ‘D’. JUSA pula merupakan gabungan gred-gred Tingkatan Tertinggi ‘C’ dan keatas.

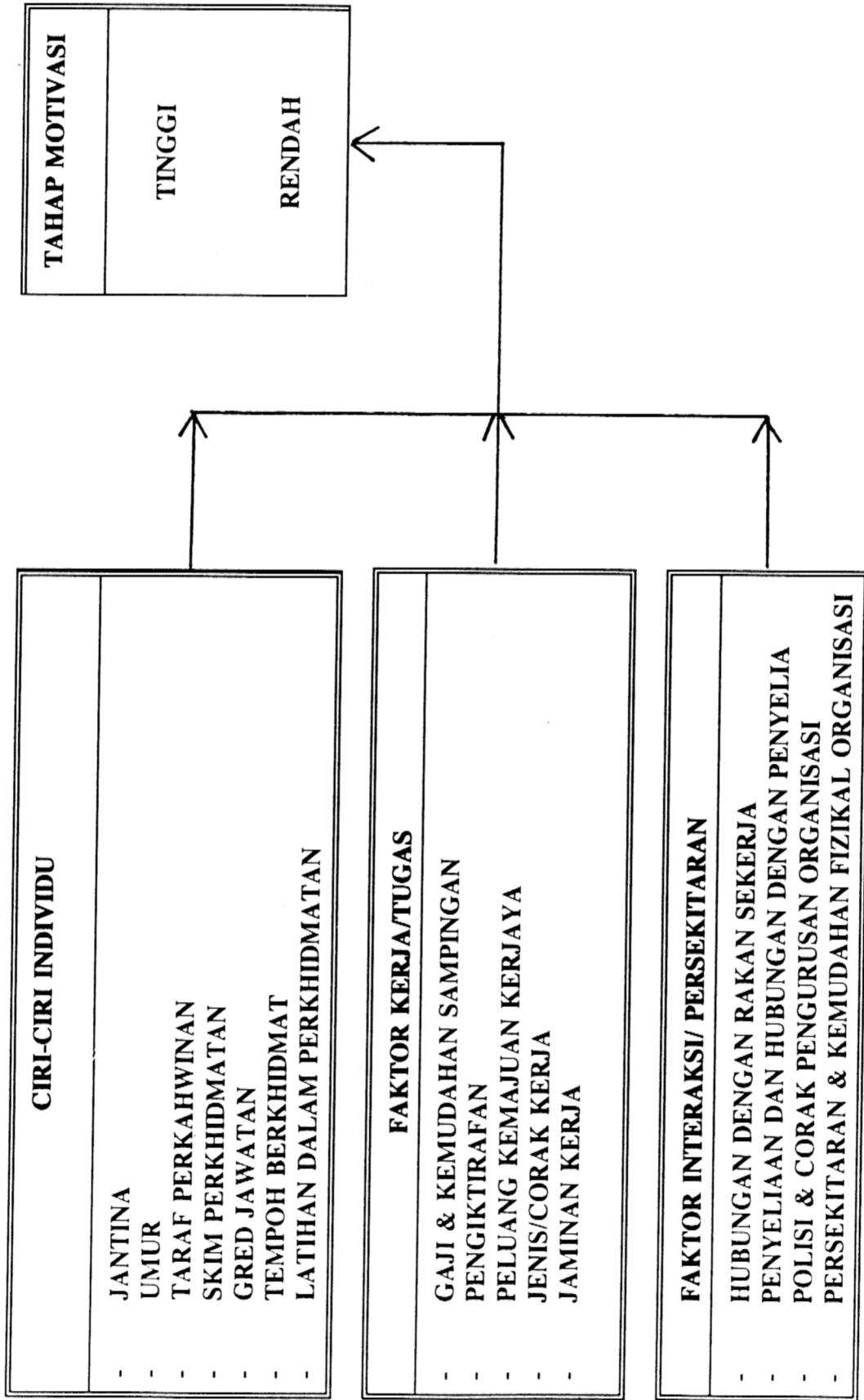
1.6. REKABENTUK KAJIAN

Rekabentuk kajian atau rangka penganalisaan kajian dapat dilihat dalam gambarajah berikut :-

GAMBARAJAH 1 : REKA BENTUK KAJIAN

PEMBOLEHUBAH BEBAS

PEMBOLEHUBAH BERUBAH



Secara ringkas model ini terdiri daripada dua komponen utama iaitu pembolehubah bebas (Independent Variables) dan pembolehubah berubah (Dependent Variables). Pembolehubah bebas terdiri daripada tiga kategori utama faktor-faktor yang mempunyai perkaitan dengan tahap motivasi Pegawai-pegawai profesional Ibu Pejabat JKR. Ketiga-tiga kategori utama tersebut ialah (i) ciri-ciri Individu atau sosio-demografi, (ii) Faktor yang berkaitan dengan kerja atau tugas dan (iii) Faktor yang berkaitan dengan interaksi pegawai dengan persekitaran.

Ketiga-tiga kategori faktor-faktor tersebut mewakili tiga peringkat utama yang mempengaruhi motivasi individu iaitu peringkat individu itu sendiri, individu dengan tugas yang dijalankan dan interaksi individu dengan persekitaran Organisasinya. Ketiga-tiga kategori faktor tersebut mempunyai peranan dalam mempengaruhi tahap motivasi individu.

Faktor-faktor yang dikategorikan di bawah ciri-ciri individu ialah jantina, umur, taraf perkahwinan, skim perkhidmatan, gred jawatan, tempoh berkhidmat, dan latihan dalam perkhidmatan. Faktor-faktor yang berkaitan dengan kerja atau tugas individu pula ialah (i) gaji dan kemudahan sampingan, (ii) pengiktirafan, (iii) peluang kemajuan kerjaya, (iv) jenis/corak kerja yang dijalankan dan (v) jaminan kerja. Di samping itu faktor-faktor yang berkaitan dengan interaksi individu dengan persekitaran ialah (i) hubungan dengan rakan sekerja, (ii) penyeliaan dan hubungan dengan penyelia, (iii) polisi dan corak pengurusan, (iv) persekitaran dan kemudahan fizikal tempat kerja.

Secara ringkas model ini terdiri daripada dua komponen utama iaitu pembolehubah bebas (Independent Variables) dan pembolehubah berubah (Dependent Variables). Pembolehubah bebas terdiri daripada tiga kategori utama faktor-faktor yang mempunyai perkaitan dengan tahap motivasi Pegawai-pegawai profesional Ibu Pejabat JKR. Ketiga-tiga kategori utama tersebut ialah (i) ciri-ciri Individu atau sosio-demografi, (ii) Faktor yang berkaitan dengan kerja atau tugas dan (iii) Faktor yang berkaitan dengan interaksi pegawai dengan persekitaran.

Ketiga-tiga kategori faktor-faktor tersebut mewakili tiga peringkat utama yang mempengaruhi motivasi individu iaitu peringkat individu itu sendiri, individu dengan tugas yang dijalankan dan interaksi individu dengan persekitaran Organisasinya. Ketiga-tiga kategori faktor tersebut mempunyai peranan dalam mempengaruhi tahap motivasi individu.

Faktor-faktor yang dikategorikan di bawah ciri-ciri individu ialah jantina, umur, taraf perkahwinan, skim perkhidmatan, gred jawatan, tempoh berkhidmat, dan latihan dalam perkhidmatan. Faktor-faktor yang berkaitan dengan kerja atau tugas individu pula ialah (i) gaji dan kemudahan sampingan, (ii) pengiktirafan, (iii) peluang kemajuan kerjaya, (iv) jenis/corak kerja yang dijalankan dan (v) jaminan kerja. Di samping itu faktor-faktor yang berkaitan dengan interaksi individu dengan persekitaran ialah (i) hubungan dengan rakan sekerja, (ii) penyeliaan dan hubungan dengan penyelia, (iii) polisi dan corak pengurusan, (iv) persekitaran dan kemudahan fizikal tempat kerja.

1.7. HIPOTESIS-HIPOTESIS KAJIAN

Sebagai ‘memandu’ hala kajian ini, hipotesis-hipotesis khusus adalah dibentuk. Hipotesis-hipotesis bagi kajian ini dapat digolongkan dalam tiga kategori iaitu di bawah ciri-ciri individu, faktor-faktor berkaitan dengan kerja dan faktor-faktor berkaitan dengan interaksi atau persekitaran. Secara khusus, hipotesis-hipotesis tersebut adalah seperti berikut :-

(a) **Hipotesis-hipotesis di bawah Ciri-ciri Individu atau sosio-demografi:-**

- (i) Tidak ada perhubungan yang signifikan di antara jantina responden dengan tahap motivasi mereka.
- (ii) Golongan Pegawai Profesional dalam kategori umur yang lebih muda berkecenderungan untuk mempunyai tahap motivasi yang lebih tinggi berbanding dengan Pegawai profesional yang lebih tua.
- (iii) Golongan Pegawai-pegawai Profesional yang belum berkahwin berkecenderungan untuk mempunyai tahap motivasi yang lebih tinggi berbanding dengan Pegawai Profesional yang telah berkahwin.
- (iv) Pegawai-pegawai Profesional dalam skim perkhidmatan Kejuruteraan Awam berkecenderungan untuk mempunyai tahap motivasi yang lebih tinggi berbanding dengan Pegawai Profesional yang dalam skim-skim perkhidmatan laian.

- (v) Pegawai Profesional yang berada dalam gred jawatan yang lebih tinggi berkecenderungan untuk mempunyai tahap motivasi yang lebih tinggi berbanding dengan Pegawai Profesional dalam gred yang lebih rendah.
 - (vi) Pegawai Profesional yang baru berkhidmat berkecenderungan untuk mempunyai tahap motivasi yang lebih tinggi berbanding dengan Pegawai Profesional yang telah lama berkhidmat.
 - (vii) Pegawai Profesional yang menghadiri latihan dalam perkhidmatan berkecenderungan untuk mempunyai tahap motivasi yang lebih tinggi berbanding dengan Pegawai Profesional yang tidak menghadiri latihan dalam perkhidmatan.
- (b) **Hipotesis-hipotesis di bawah kategori faktor-faktor yang berkaitan dengan tugas atau kerja pula ialah :-**
- (viii) Pembolehubah Gaji dan kemudahan-kemudahan sampingan mempunyai perhubungan yang signifikan dengan tahap motivasi mereka.
 - (ix) Pembolehubah pengiktirafan mempunyai perhubungan yang signifikan dengan tahap motivasi mereka.
 - (x) Pembolehubah peluang kemajuan kerjaya mempunyai perhubungan yang signifikan dengan tahap motivasi mereka.
 - (xi) Pembolehubah jenis atau corak kerja mempunyai perhubungan yang signifikan dengan tahap motivasi mereka.

- (xii) Pembolehubah jaminan kerja mempunyai perhubungan yang signifikan dengan tahap motivasi mereka.
- (c) **Hipotesis-hipotesis di bawah kategori faktor-faktor yang berkaitan dengan interaksi atau persekitaran pula ialah :-**
- (xiii) Pembolehubah hubungan dengan rakan sekerja mempunyai perhubungan yang signifikan dengan tahap motivasi mereka.
- (xiv) Pembolehubah penyeliaan dan hubungan dengan penyelia mempunyai perhubungan yang signifikan dengan tahap motivasi mereka.
- (xv) Pembolehubah polisi dan corak pengurusan Organisasi mempunyai perhubungan yang signifikan dengan tahap motivasi mereka.
- (xiv) Pembolehubah persekitaran dan kemudahan fizikal Organisasi mempunyai perhubungan yang signifikan dengan tahap motivasi mereka.

1.8. METODOLOGI KAJIAN

Secara umumnya kajian ini adalah berbentuk ‘descriptive research’ dengan memakai teknik ‘survey’. Secara khusus kaedah pengumpulan data, pemilihan populasi dan sampel kajian adalah diterangkan seperti di bawah.

1.8.1. Pengumpulan Data

Kaedah pengumpulan yang akan digunakan dalam kajian ini ialah dengan cara menggunakan borang soalselidik. Sebelum borang soalselidik diedarkan secara rasmi kepada responden, sebanyak 15 borang soalselidik telah diedarkan sebagai percubaan bagi mengetahui kelemahan-kelemahan soalselidik tersebut. Setelah diperbaiki kelemahan-kelemahan berkenaan sebanyak 350 borang soal-selidik telah diedarkan kepada pegawai-pegawai profesional berkenaan di Ibu Pejabat JKR. Contoh Borang Soalselidik adalah seperti di Lampiran A. Daripada jumlah tersebut, sebanyak 181 borang soalselidik telah diperolehi daripada populasi Pegawai-pegawai di Ibu Pejabat JKR. Jumlah ini merupakan 17.16 peratus daripada jumlah populasi kajian iaitu Pegawai-pegawai profesional di Ibu Pejabat JKR. Jumlah keseluruhan pegawai-pegawai Profesional JKR di seluruh Malaysia adalah seramai 1577 orang dan daripada jumlah ini 1055 orang berkhidmat di Ibu Pejabat JKR.¹⁰ Populasi kajian ini adalah Pegawai-pegawai Profesional yang berkhidmat di Ibu Pejabat JKR sahaja.

Teknik temuduga atau wawancara juga digunakan. Ini melibatkan usaha bagi mendapatkan penerangan mengenai Organisasi dan Fungsi JKR daripada Pegawai yang berkenaan di Kementerian Kerja Raya. Temuduga juga digunakan keatas Pegawai-pegawai Profesional yang telah meninggalkan perkhidmatan di JKR bagi mendapatkan maklumbalas daripada mereka sebagai perbandingan dengan penemuan-penemuan kajian. Seramai tujuh(7) orang responden secara rambang dipilih bagi

¹⁰ Angka ini adalah berdasarkan Senarai Pegawai-pegawai Kanan JKR, kedudukan pada 1hb Ogos 1993.

maksud ini. Bilangan yang lebih ramai tidak dapat digunakan bagi maksud ini oleh kerana kesukaran untuk mengesan pegawai-pegawai tersebut. Teknik temuduga ini juga terpaksa digunakan ke atas Pegawai-pegawai yang dalam gred J1 bagi memastikan mereka memberi maklumbalas ke atas Borang Soalselidik Kajian.

Di samping itu data-data daripada sumber ‘secondary’ juga diperolehi seperti data-data mengenai statistik berkaitan dengan pegawai-pegawai Profesional JKR. Senarai (nama) kekananan Pegawai-pegawai Profesional JKR, laporan-laporan tahunan Kementerian/JKR, penerbitan-penerbitan atau majalah-majalah serta artikel-artikel berkaitan. Begitu juga dokumen-dokumen yang tidak diterbitkan seperti dokumen mengenai Organisasi dan Fungsi Jabatan Kerja Raya dan sebagainya juga dijadikan asas rujukan. Sehubungan dengan itu juga Buku-buku, majalah-majalah yang berkaitan dengan konsep, teori dan kajian-kajian lain mengenai motivasi khususnya dalam mendapatkan ‘theoretical framework’ mengenai motivasi juga turut dijadikan rujukan.

1.8.2. Subjek Kajian Dan Pemilihan Sampel

Secara keseluruhannya jumlah Pegawai-pegawai profesional JKR di seluruh negara ialah seramai 1577 orang. Walau bagaimanapun populasi bagi kajian ini ialah Pegawai-pegawai Profesional di Ibu Pejabat JKR, Kuala Lumpur. Anggaran jumlah populasi ini ialah seramai 1055 orang. Pegawai-pegawai Profesional JKR ini adalah terdiri daripada lima(5) skim perkhidmatan yang utama dan anggaran bilangan mereka adalah seperti berikut;

SKIM PERKHIDMATAN	BILANGAN
(i) Jurutera Awam	725
(ii) Jurutera Elektrik	96
(iii) Jurutera Mekanikal	76
(iv) Arkitek	45
(v) Juru Ukur Bahan	113
JUMLAH	1055

sumber:¹¹ **Senarai Pegawai-Pegawai Kanan JKR**

Dari segi pemilihan sampel pula, kajian ini menggunakan kaedah persampelan strata(Stratified Random Sampling). Pemilihan dibuat berdasarkan dua kriteria asas iaitu, (i) skim perkhidmatan dan (ii) gred jawatan dalam setiap skim perkhidmatan tersebut. Jumlah sampel yang dipilih adalah mewakili 10 hingga 20 peratus bagi setiap skim perkhidmatan. Di samping itu, bagi memenuhi kriteria ini responden adalah dipilih bagi memastikan ianya diwakili oleh setiap gred jawatan yang berkenaan. Gred-gred yang ditumpukan ialah gred J3, Gred J2 dan Gred J1 iaitu berdasarkan klasifikasi gred dalam sistem saraan baru. Ini adalah bagi memastikan supaya ianya mewakili semua kategori pegawai Profesional dalam semua skim perkhidmatan yang terlibat. Begitu juga dari aspek taburan mengikut Cawangan, sampel yang dipilih adalah mewakili semua cawangan utama dalam Ibu Pejabat JKR. Ini adalah bagi memastikan ianya mempunyai unsur representatif terhadap populasi kajian. Surat kebenaran bagi menjalankan kajian adalah seperti di **Lampiran B.**

¹¹ **Senarai Pegawai-Pegawai Kanan Jabatan Kerja Raya, Kedudukan pada 1hb Ogos 1993**, Keluaran Pejabat Ketua Pengarah Kerja Raya, Ibu Pejabat JKR, Kuala Lumpur.

1.8.3. KONSEP ATAU DEFINASI PEMBOLEHUBAH-PEMBOLEHUBAH UTAMA

- (i) **Skim Perkhidmatan** merujuk kepada skim perkhidmatan responden iaitu samada Jurutera Awam, Jurutera Elektrik, Jurutera Mekanikal, Arkitek dan Juru Bahan.
- (ii) **Gred Jawatan** merujuk kepada pangkat atau klasifikasi gred jawatan responden di bawah Sistem Saraan Baru(SSB) iaitu bagi Pegawai Profesional JKR dalam konteks kajian ini adalah terdiri daripada Gred J3, J2, J1. Di bawah Sistem Saraan Baru(SSB) gred J3 adalah gabungan gred Tingkatan Biasa dan Tingkatan Kanan dalam Skim gaji Kabinet. Begitu juga dengan gred J2 merupakan gabungan gred Tingkatan Tertinggi ‘G’ dengan Tingkatan Tertinggi ‘F’ dan seterusnya gred J1 merupakan gabungan gred Tingkatan Tertinggi ‘E’ dengan gred Tingkatan Tertinggi ‘D’.
- (iii) **Tempoh berkhidmat** merujuk kepada tempoh masa responden berkhidmat sebagai Pegawai Profesional di Jabatan Kerja Raya (JKR).
- (iv) **Latihan dalam Perkhidmatan** merujuk kepada latihan-latihan serta tempohnya yang diterima oleh responden setelah berkhidmat dalam JKR. Latihan-latihan ini meliputi latihan peringkat Jabatan atau di Institut Kerja Raya Malaysasia(IKRAM)¹², latihan-latihan

¹² Institut Kerja Raya Malaysasia(IKRAM) merupakan Institusi latihan yang di uruskan oleh Jabatan Kerja Raya khusus bagi melatih Pegawai dan kakitangan JKR samada dalam bidang teknikal atau pengurusan. Nama

di dalam negara samada dalam Institusi Kerajaan atau swasta dan latihan-latihan di Luar Negara.

- (v) **Gaji dan Kemudahan-kemudahan Sampingan** merujuk persepsi responden terhadap aspek-aspek berkaitan gaji, elaun serta kemudahan-kemudahan lain seperti pinjaman perumahan, komputer, kereta dan sebagainya yang diterima oleh responden.
- (vi) **Pengiktirafan** merujuk kepada persepsi responden terhadap aspek-aspek berkaitan pengiktirafan yang diterima oleh responden dari masa ke semasa daripada pegawai atasan atau organisasi berkaitan samada dalam bentuk lisan, surat, sijil, keraian, pingat, kewangan dan sebagainya.
- (vii) **Peluang Kemajuan Kerjaya** merujuk kepada persepsi responden terhadap aspek-aspek berkaitan peluang-peluang kemajuan kerjaya dalam organisasi atau kerja mereka. Ini meliputi peluang-peluang pangkat, mendalami ilmu pengetahuan, pengalaman, kemajuan diri dan sebagainya.
- (viii) **Jenis atau corak kerja** merujuk kepada persepsi responden terhadap pelbagai aspek berkaitan jenis tugas-tugas yang dilakukan oleh responden. Ini termasuklah sama ada tugas yang dijalankan adalah berbagai(variety), mencabar, peluang

asal Institut latihan ini ialah Institut latihan dan Penyelidikan JKR.

menggunakan kreativiti, otonomi dalam membuat keputusan, bertanggungjawab keatas kerja yang dilakukan dan sebagainya.

- (ix) Jaminan Kerja merujuk kepada persepsi responden terhadap aspek-aspek berkaitan dengan jaminan kerja seperti jaminan dalam menyara hidup responden dan keluarga, jaminan pekerjaan(Employment Security), jaminan masa depan dan sebagainya.
- (x) Hubungan dengan rakan sekerja merujuk kepada persepsi responden mengenai perhubungan mereka dengan rakan-rakan sekerja khususnya dari segi tahap kerjasama semangat setiakawan, senang untuk berunding, sedia menolong, saling mengambil berat dan sebagainya.
- (xi) Penyeliaan dan hubungan dengan Penyelia merujuk kepada persepsi responden terhadap penyeliaan serta hubungan responden dengan penyelia dalam menjalankan tugas harian. Aspek-aspek tersebut meliputi semangat kerjasama daripada penyelia, pengetahuan dan kebolehan penyelia, kepercayaan penyelia terhadap responden, mengambil berat terhadap responden dan sebagainya.

- (xii) Polisi dan corak pengurusan dalam organisasi merujuk kepada persepsi responden terhadap aspek-aspek berkaitan dengan pengurusan (Management) Organisasi secara keseluruhannya. Ini meliputi pendekatan (approach) pengurusan, dasar, peraturan dan amalan-amalan dalam Organisasi dan sebagainya.
- (xiii) Persekutaran dan kemudahan fizikal Organisasi merujuk kepada persepsi responden terhadap aspek-aspek berkaitan keadaan kerja itu sendiri serta persekitaran tempat kerja samada memuaskan dan sebagainya. Di samping itu ianya juga meliputi kemudahan-kemudahan am pejabat serta peralatan-peralatan yang diperlukan bagi menjalankan tugas dan sebagainya.
- (xiv) Tahap Motivasi dalam konteks kajian ini merujuk skor yang dikira daripada persepsi responden terhadap pelbagai aspek berkaitan dengan tahap motivasi mereka. Dalam merangka pelbagai kenyataan yang berkaitan motivasi tersebut rujukan adalah dibuat kepada rumusan yang dibuat oleh Steers dan Porter ¹³ mengenai konsep ‘motivasi’ iaitu (i) apakah yang menggerakkan(energizes) perlakuan manusia, (ii) apakah yang ‘memandu’ (directs or channels) perlakuan berkenaan dan (iii) bagaimana perlakuan dikedalkan atau dipertahankan (maintained or sustained).

¹³ Steers, R.M. & Porter, L.W., (1991) Motivation and Work Behaviour, 5th edition, McGraw Hill International Edition.

1.9. PENGANALISAAN DATA

Skala skor bagi maklumbalas oleh responden melalui borang soalselidik yang digunakan adalah secara ‘Likert Scale’. Responden diberikan pelbagai kenyataan yang berkaitan dengan kajian ini dan dikehendaki memberikan maklumbalas mengikut lima(5) skala yang ditetapkan. Kelima-lima skala tersebut adalah (1) Sangat Tidak Bersetuju, (2) Tidak Bersetuju, (3) Tidak Pasti, (4) Bersetuju dan (5) Sangat Bersetuju. Bagi mengira sesuatu skor di bawah pembolehubah tertentu umpamanya ‘Pengiktirafan’, skor yang diberikan oleh responden keatas semua kenyataan yang diberikan dicampur serta dibahagikan dengan jumlah kenyataan bagi mendapatkan purata skor di bawah pembolehubah tersebut.

Penganalisaan data dibuat dengan menggunakan komputer terutamanya pakej program SPSS PC. Secara khusus teknik penganalisaan yang digunakan meliputi kaedah ‘Frequency Tabulation’, pengiraan peratusan, susunan(ranking), dan perbandingan di mana perlu dan bersesuaian.

Di samping itu bagi mengukur perkaitan atau perhubungan di antara pembolehubah bebas(Independent Variables) dengan pembolehubah berubah(Dependent Variables) teknik-teknik ujian statistik yang digunakan ialah ‘Spearman Rank Correlation’, ujian chi-square serta perbandingan peratusan di mana sesuai berdasarkan data yang diperolehi. Teknik ‘Spearman Rank Correlation’ digunakan bagi data-data yang bercorak ‘ordinal’ seperti skor yang diperolehi berdasarkan maklumbalas responden terhadap kenyataan yang diberikan mengikut skala skor yang ditetapkan. Begitu juga bagi data-data mengenai umur, tempoh berkhidmat dan sebagainya merupakan data bercorak

‘ordinal’, teknik ‘Spearman Rank Correlation’ digunakan. Ujian statistik ‘Spearman rank Correlation’ adalah lebih baik dalam menentukan perhubungan bagi data-data bercorak ‘Ordinal’ berbanding dengan teknik lain seperti ‘Chi-Square’ dan sebagainya. Sebaliknya bagi menentukan perhubungan bagi pembolehubah bebas yang mana data-datanya bukan bercorak ‘Ordinal’ seperti jantina, taraf perkahwinan, gred jawatan dan sebagainya, teknik ujian ‘Chi-Square’ adalah digunakan. Ini adalah kerana bagi teknik ‘Spearman rank Correlation’ kedua-dua pembolehubah samada bebas dan berubah perlulah merupakan data bercorak ‘Ordinal’.

Dari segi persempahan data pula, ianya dibuat dalam bentuk jadual-jadual, rajah dan format yang sesuai. Klasifikasi data adalah mengikut pembolehubah-pembolehubah yang terlibat dalam kajian.

1.10. PENYUSUNAN LAPORAN

Laporan ini disusun dalam enam(6) bahagian atau bab. Keenam-enam bahagian ini adalah seperti berikut:-

- (i) Bab 1 : Pengenalan iaitu menyentuh mengenai latarbelakang permasalahan kajian, objektif kajian, kepentingan kajian, model kajian, hipotesis kajian, metodologi serta definasi istilah dan pembolehubah utama.
- (ii) Bab 2: ‘Literature Review’ iaitu menyentuh mengenai teori-teori yang berkaitan dengan motivasi daripada pengkaji-pengkaji yang lepas.

- (iii) **Bab 3: Latarbelakang Jabatan Kerja Raya iaitu mengenai Jabatan Kerja Raya itu sendiri khususnya dari segi fungsi dan organisasi.**
- (iv) **Bab 4: Profail responden.**
- (v) **Bab 5: Analisis skor tahap motivasi dan persepsi Responden Terhadap Faktor-Faktor yang dianggap mempengaruhi tahap motivasi. Ini merupakan pembentangan penemuan-penemuan kajian khususnya skor tahap motivasi serta persepsi responden terhadap faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi tahap motivasi responden.**
- (vi) **Bab 6: Hubungan di antara Pembolehubah Bebas dengan Pembolehubah Berubah dan ujian-ujian Hipotesis ini merupakan analisis mengenai sejauhmanakah terdapat perhubungan yang signifikan di antara pembolehubah-pembolehubah berkenaan. Di samping itu bab ini juga menyentuh mengenai hasil ujian-ujian hipotesis yang telah dibuat.**
- (vii) **Bab 7: Rumusan, Syor-Syor dan Penutup iaitu membentangkan rumusan-rumusan daripada kajian termasuk syor-syor berkaitan.**

1.11. MASALAH-MASALAH KAJIAN

Secara umumnya masalah utama yang dihadapi dalam menjalankan kajian ini adalah kesukaran untuk mendapatkan semula borang soal-selidik yang diedarkan. Walau bagaimanapun masalah ini dapat di atasi dengan mengadakan tindakan susulan dengan berjumpa secara peribadi dengan responden. Bagi responden yang dalam gred J1, temuduga perlu dibuat oleh penulis secara berasingan olehkerana didapati adalah agak sukar untuk mendapatkan maklumbalas bagi responden yang dalam gred J1.