

## **BAB 5**

### **ANALISIS SKOR TAHAP MOTIVASI DAN PERSEPSI RESPONDEN TERHADAP FAKTOR-FAKTOR YANG DIANGGAP MEMPENGARUHI PEMBOLEHUBAH TAHAP MOTIVASI**

#### **5.1. PENGENALAN**

Di dalam Bab ini akan dihuraikan skor bagi pembolehubah tahap motivasi responden dan persepsi responden terhadap faktor-faktor yang dianggap sebagai mempengaruhi pembolehubah tahap motivasi responden. Analisis mengenai skor bagi pembolehubah tahap motivasi dan persepsi responden terhadap faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi tahap adalah berdasarkan dua(2) aspek iaitu :-

- (i) Skor secara keseluruhan di bawah sesuatu pembolehubah. Contohnya bagi skor di bawah pembolehubah tahap motivasi skor secara keseluruhan adalah merupakan purata skor yang diperolehi daripada jumlah skor bagi 13 kenyataan atau soalan (Sila libat borang soal selidik di Lampiran A).
- (ii) Analisis secara lebih khusus persepsi responden keatas setiap kenyataan yang dikemukakan untuk jawapan responden di bawah sesuatu pembolehubah. Contoh di bawah pembolehubah tahap motivasi, terdapat 13 kenyataan atau soalan dan analisis satu persatu ke atas kenyataan tersebut adalah merupakan analisis secara khusus dalam konteks ini.

## **5.2. SKOR TAHAP MOTIVASI**

Bagi mengukur skor pembolehubah tahap motivasi responden secara keseluruhan, sebanyak 13 kenyataan dikemukakan kepada responden. Responden dikehendaki memberikan maklumbalas berdasarkan skala yang telah ditetapkan iaitu (1) sangat tidak bersetuju, (2) tidak bersetuju, (3) tidak pasti, (4) bersetuju dan (5) sangat bersetuju. Soalan-soalan yang dikemukakan kepada responden di bawah pembolehubah tahap motivasi adalah seperti di Lampiran A. Sebagaimana yang telah diterangkan, analisis akan dibuat dalam dua bentuk iaitu secara keseluruhan iaitu purata skor yang diperolehi daripada jumlah keseluruhan skor di bawah pembolehubah tahap motivasi dan juga secara khusus iaitu analisis satu persatu ke atas setiap kenyataan atau soalan yang dikemukakan kepada responden. Secara keseluruhannya, purata skor yang diperolehi di bawah pembolehubah tahap motivasi iaitu berdasarkan kesemua 13 kenyataan tersebut adalah seperti di jadual 5.1 berikut:-

**JADUAL 5.1: SKOR PEMBOLEHUBAH TAHAP MOTIVASI RESPONDEN**

| <b>MAKLUMBALAS</b>     | <b>FREKUENSI</b> | <b>PERATUS</b> |
|------------------------|------------------|----------------|
| Sangat Tidak Bersetuju | -                | -              |
| Tidak Bersetuju        | 3                | 1.7            |
| Tidak Pasti            | 37               | 20.4           |
| Bersetuju              | 125              | 69.1           |
| Sangat Bersetuju       | 16               | 8.8            |
| <b>JUMLAH</b>          | <b>181</b>       | <b>100</b>     |

Berdasarkan jadual 5.1, didapati 69.1 peratus daripada responden adalah dalam kategori ‘bersetuju’ dengan kenyataan-kenyataan yang diberikan bagi menggambarkan tahap motivasi mereka. Di samping, itu didapati 8.8 peratus lagi menyatakan ‘sangat bersetuju’. Sebaliknya hanya 1.7 peratus sahaja responden yang jatuh dalam kategori ‘tidak bersetuju’ dan tiada responden yang menyatakan ‘sangat tidak bersetuju’. Daripada jumlah tersebut didapati 20.4 peratus menyatakan ‘tidak pasti’.

Sebagai rumusan, peratus responden dalam kategori skor tahap motivasi yang rendah hanya 1.7 peratus sahaja. Sebaliknya majoriti responden adalah dalam kategori tahap motivasi yang tinggi iaitu 77.9 peratus. Sehubungan dengan itu, peratus responden dalam kategori tahap motivasi yang boleh dianggap sederhana iaitu yang menyatakan ‘tidak pasti’ adalah sebanyak 20.4 peratus.

Secara relatif peratus responden yang boleh dikategorikan dalam tahap motivasi yang rendah adalah sangat kecil. Ini adalah jika dibandingkan dengan peratus responden yang boleh dikategorikan dalam kategori tahap motivasi yang tinggi. Walau bagaimanapun, peratus responden yang menyatakan ‘tidak pasti’ adalah sebanyak 20.4 peratus. Ini boleh dianggap sebagai termasuk dalam kategori skor tahap motivasi yang sederhana rendah juga walaupun tidak serendah golongan 1.7 peratus tersebut.

**5.2.1. Persepsi Responden Terhadap Pelbagai Kenyataan Berkenaan Dengan Pembolehubah Tahap Motivasi.**

Butir-butir frekuensi dan peratus daripada skor yang diberikan oleh responden terhadap tiga belas(13) kenyataan di bawah pembolehubah tahap motivasi adalah seperti di jadual 5.2 berikut :-

**JADUAL 5.2: PERSEPSI RESPONDEN TERHADAP PELBAGAI  
KENYATAAN BERKAITAN MOTIVASI**

| Kenyataan/soalan  | Sangat Bersetuju | Tidak Bersetuju | Tidak Pasti | Bersetuju    | Sangat Bersetuju | Jumlah      |
|---|------------------|-----------------|-------------|--------------|------------------|-------------|
|   |                  |                 |             |              |                  |             |
| 1. Anda berusaha bersungguh-sungguh setiap kali anda menjalankan tugas.   | -                | 3<br>1.7%       | 12<br>6.6%  | 121<br>66.9% | 45<br>24.9%      | 181<br>100% |
| 2. Anda akan melaksanakan tugas dengan menggunakan sepenuhnya kebolehan anda.   | -                | 2<br>1.1%       | 9<br>5%     | 109<br>60.2% | 61<br>33.7%      | 181<br>100% |
| 3. Apabila anda menghadapi masalah dalam menjalankan tugas, anda akan berusaha sedaya upaya untuk mengatasasinya.                                       | -                | 2<br>1.1%       | 7<br>3.9%   | 112<br>61.9% | 60<br>33.1%      | 181<br>100% |
| 4. Apabila diberi sesuatu kerja anda merasakan anda mempunyai tanggungjawab yang besar dan berusaha untuk menyiapkan secepat mungkin tanpa penangguhan. | 1<br>0.6%        | 2<br>1.1%       | 13<br>7.2%  | 100<br>55.2% | 65<br>35.9%      | 181<br>100% |
| 5. Anda melaksanakan tugas dengan menggunakan sepenuhnya tenaga anda.   | 1<br>0.6%        | 1<br>0.6%       | 17<br>9.4%  | 99<br>54.7%  | 63<br>34.8%      | 181<br>100% |
| 6. Secara keseluruhannya tugas yang anda jalankan memberikan tahap kepuasan kerja yang sangat tinggi kepada anda.                                       | 4<br>2.2%        | 17<br>9.4%      | 42<br>23.2% | 87<br>48.1%  | 31<br>17.1%      | 181<br>100% |
| 7. Anda merasakan suatu bentuk kepuasan setiap kali anda berjaya menjalankan tugas anda.  | 2<br>1.1%        | 7<br>3.9%       | 18<br>9.9%  | 102<br>56.4% | 52<br>28.7%      | 181<br>100% |
| 8. Anda adalah tergolong dalam kategori pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.  | 2<br>1.1%        | 7<br>3.9%       | 75<br>41.4% | 73<br>40.3%  | 24<br>13.3%      | 181<br>100% |
| 9. Jika anda di antara rakan karib anda berminat untuk memohon jawatan anda, anda akan memaklumkan bahawa anda sangat menggalakkannya.                  | 9<br>5%          | 20<br>11%       | 36<br>19.9% | 87<br>48.1%  | 29<br>16%        | 181<br>100% |
| 10. Anda akan berusaha untuk hadir ke pejabat kecuali anda sakit atau sebab-sebab yang tidak dapat dielakkan.   | 1<br>0.6%        | 3<br>1.7%       | 2<br>1.1%   | 92<br>50.8%  | 83<br>45.9%      | 181<br>100% |

**Jadual 5.2 (Sambungan)**

| Aspek-aspek  | Sangat Bersetuju | Tidak Bersetuju | Tidak Pasti | Bersetuju    | Sangat Beracau | Jumlah      |
|--|------------------|-----------------|-------------|--------------|----------------|-------------|
| 11. Semasa waktu pejabat, anda tidak gemar keluar selain daripada urusan kerja.                            | -                | 9<br>5%         | 22<br>12.2% | 107<br>59.1% | 43<br>23.8%    | 181<br>100% |
| 12. Anda akan kekal berkhidmat dengan Jabatan Kerja Raya sehingga persaraan wajib.                         | 22<br>12.2%      | 20<br>11%       | 89<br>49.2% | 27<br>14.9%  | 23<br>12.7%    | 181<br>100% |
| 13. Anda tidak bercadang untuk memohon untuk bertukar ke jawatan lain dalam jangka masa tiga(3) tahun ini. | 21<br>11.6%      | 26<br>14.4%     | 64<br>35.4% | 45<br>24.9%  | 25<br>13.8%    | 181<br>100% |

Berdasarkan jadual 5.2, analisis bagi setiap kenyataan atau soalan di bawah pembolehubah tahap motivasi adalah seperti berikut :-

- (i) **Anda akan berusaha bersungguh-sungguh setiap kali anda menjalankan tugas.**

Majoriti iaitu 66.9 peratus daripada keseluruhan responden menyatakan ‘bersetuju’ dengan kenyataan ini dan 24.9 peratus pula menyatakan ‘sangat bersetuju’. Sebaliknya 1.7 peratus lagi menyatakan ‘tidak bersetuju’, manakala bakinya 6.6 peratus ‘tidak pasti’. Ini menunjukkan majoriti responden adalah dalam kategori yang berusaha bersungguh-sungguh setiap kali menjalankan tugas.

- (ii) **Anda akan melaksanakan tugas dengan menggunakan sepenuhnya kebolehan anda.**

Bagi kenyataan ini, majoriti iaitu 60.2 peratus daripada keseluruhan responden menyatakan ‘bersetuju’ dan 33.7 peratus pula menyatakan ‘sangat bersetuju’. Sebaliknya hanya 1.1 peratus daripada

keseluruhan responden menyatakan ‘tidak bersetuju’, manakala bakinya 5 peratus ‘tidak pasti’.

- (iii) **Apabila anda menghadapi masalah dalam menjalankan tugas, anda akan berusaha sedaya-upaya untuk mengatasinya anda.**

Mengenai kenyataan berkenaan dengan sejauhmana responden berusaha untuk mengatasi masalah yang dihadapi dalam menjalankan tugas, didapati 61.9 peratus responden ‘bersetuju’ dengan kenyataan ini dan 33.1 peratus pula menyatakan ‘sangat bersetuju’. Sebaliknya 1.1 peratus lagi menyatakan ‘tidak bersetuju’, manakala bakinya 3.9 peratus ‘tidak pasti’.

- (iv) **Apabila diberi sesuatu kerja anda merasakan anda mempunyai tanggungjawab yang besar dan berusaha untuk menyiapkannya secepat mungkin tanpa penangguhan.**

Adakah responden menganggap setiap tugas yang diberikan sebagai satu tanggungjawab yang besar yang perlu disegerakan?. Hasil kajian ini menunjukkan daripada keseluruhan responden, 55.2 peratus menyatakan ‘bersetuju’ dengan kenyataan ini dan 35.9 peratus pula menyatakan ‘sangat bersetuju’. Sebaliknya 1.1 peratus lagi menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 0.6 peratus responden menyatakan ‘sangat tidak bersetuju’. Di samping itu 7.2 peratus lagi ‘tidak pasti’.

- (v) **Apabila anda diberi sesuatu tugas, anda akan melaksanakan tugas dengan menggunakan sepenuhnya tenaga anda.**

Didapati 54.7 peratus daripada keseluruhan responden adalah dalam kategori ‘bersetuju’ dengan kenyataan ini dan 34.8 peratus pula

menyatakan ‘sangat bersetuju’. Sebaliknya hanya 0.6 peratus daripada keseluruhan responden menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 0.6 peratus lagi menyatakan ‘sangat tidak bersetuju’. Sehubungan dengan itu, didapati 9.4 peratus responden lagi adalah dalam kategori ‘tidak pasti’.

- (vi) **Secara keseluruhannya, tugas yang anda jalankan memberikan tahap kepuasan yang sangat tinggi kepada anda.**

Bagi mengetahui tahap motivasi, responden juga diutarakan dengan kenyataan bagi mengetahui sejauhmanakah tugas yang mereka jalankan memberikan kepuasan kepada mereka. Daripada data-data yang diperolehi 48.1 peratus responden menyatakan ‘bersetuju’ dengan kenyataan ini dan 17.1 peratus pula menyatakan ‘sangat bersetuju’. Sebaliknya 9.4 peratus lagi menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 2.2 peratus responden menyatakan ‘sangat tidak bersetuju’. Di samping itu 23.2 peratus lagi ‘tidak pasti’.

- (vii) **Anda merasakan suatu bentuk kepuasan setiap kali anda berjaya menjalankan tugas.**

Secara khusus pula, responden juga diberikan kenyataan mengenai sejauhmana kepuasan mereka setiap kali berjaya menjalankan tugas-tugas. Didapati 56.4 peratus daripada keseluruhan responden memberikan skor ‘bersetuju’ dengan kenyataan ini dan 28.7 peratus pula memberikan skor ‘sangat bersetuju’. Namun demikian 3.9 peratus lagi adalah dalam kategori ‘tidak bersetuju’ dan 1.1 peratus responden lagi ‘sangat tidak bersetuju’. Kategori responden yang menyatakan ‘tidak pasti’ pula adalah 9.9 peratus.

- (viii) **Anda adalah tergolong dalam kategori Pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.**

Prestasi kerja yang sering dikaitkan dengan motivasi. Data-data yang diperolehi daripada maklumabalas responden berkenaan kenyataan ini ialah bahawa 40.3 peratus menyatakan ‘bersetuju’ dengan kenyataan ini dan 13.3 peratus pula menyatakan ‘sangat bersetuju’. Sebaliknya 3.9 peratus lagi menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 1.1 peratus responden menyatakan ‘sangat tidak bersetuju’. Di samping itu 41.4 peratus lagi ‘tidak pasti’.

- (ix) **Jika ada di antara rakan karib anda berminat untuk memohon jawatan anda, anda akan memaklumkan bahawa anda sangat menggalakkannya.**

Persepsi responden terhadap jawatan mereka boleh memberikan indikator terhadap tahap motivasi serta kepuasan mereka terhadap jawatan mereka. Hasil kajian ini menunjukkan 48.1 peratus menyatakan ‘bersetuju’ dengan kenyataan ini dan 16.0 peratus pula menyatakan ‘sangat bersetuju’ dengan kenyataan bahawa mereka sangat menggalakkan jika rakan mereka ingin memohon jawatan mereka. Sebaliknya 11.0 peratus daripada responden lagi menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 5.0 peratus responden menyatakan ‘sangat tidak bersetuju’. Di samping itu 19.9 peratus lagi ‘tidak pasti’.

- (x) **Setiap hari anda akan berusaha untuk hadir ke Pejabat kecuali anda sakit atau sebab-sebab yang tidak dapat dielakkan.**

Faktor ketidakhadiran (absenteesm) ke pejabat juga boleh dijadikan ukuran kepada tahap motivasi. Sejauh manakah responden berusaha untuk hadir ke pejabat setiap hari?. Persepsi responden terhadap kenyataan di atas menunjukkan 50.8 peratus daripada keseluruhan respondan menyatakan ‘bersetuju’ dan 45.9 peratus pula menyatakan ‘sangat bersetuju’. Secara relatif peratus responden yang ‘tidak bersetuju’ adalah kecil iaitu 1.7 peratus dan responden yang dalam kategori ‘sangat tidak bersetuju’ hanya 0.6 peratus sahaja. Begitu juga responden yang dalam kategori ‘tidak pasti’ di mana hanya 1.1 peratus.

- (xi) **Semasa waktu Pejabat, anda tidak gemar keluar selain daripada urusan kerja.**

Keluar semasa waktu pejabat boleh dianggap sebagai sebahagian daripada ketidakhadiran ke pejabat. Sejauhmanakah responden tidak gemar keluar semasa waktu pejabat kecuali dengan urusan kerja?. Adalah didapati 59.1 peratus daripada keseluruhan respondan memberikan skor ‘bersetuju’ dengan kenyataan ini dan 23.8 peratus pula menyatakan ‘sangat bersetuju’. Sebaliknya hanya 5.0 peratus sahaja yang menyatakan ‘tidak bersetuju’, manakala bakinya 12.2 peratus lagi ‘tidak pasti’.

- (xii) **Anda akan kekal berkhidmat dengan Jabatan Kerja Raya sehingga persaraan wajib.**

Satu lagi kenyataan yang dianggap boleh dijadikan indikator mengenai tahap motivasi ialah sejauhmana responden ingin kekal berkhidmat dalam Organisasi berkenaan. Daripada data yang diperolehi hanya 14.9 peratus menyatakan ‘bersetuju’ dengan kenyataan ini dan 12.7 peratus pula menyatakan ‘sangat bersetuju’. Sebaliknya 11.0 peratus lagi menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 12.2 peratus menyatakan ‘sangat tidak bersetuju’. Namun demikian 49.2 peratus responden lagi adalah dalam kategori ‘tidak pasti’. Rumusan yang dapat dibuat ialah bahawa, majoriti daripada keseluruhan responden tidak mahu berkhidmat dengan JKR sehingga persaraan wajib. Ini juga menunjukkan bahawa mereka hanya menunggu peluang yang baik untuk meninggalkan JKR.

- (xiii) **Anda tidak bercadang untuk memohon untuk bertukar ke jawatan lain dalam jangka masa tiga(3) tahun ini.**

Satu manifestasi yang sering ditunjukkan oleh pegawai kerajaan apabila tidak lagi berminat untuk menjalankan tugas dalam jawatan tertentu ialah memohon bertukar atau sering meluahkan hasrat ingin memohon bertukar ke jawatan lain. Kajian ini mendapati 24.9 peratus menyatakan ‘bersetuju’ dengan kenyataan ini dan 13.8 peratus pula menyatakan ‘sangat bersetuju’. Sebaliknya 14.4 peratus lagi menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 11.6 peratus menyatakan ‘sangat tidak bersetuju’.

Di samping itu 35.4 peratus lagi ‘tidak pasti’. Rumusannya ialah bahawa secara relatif terdapat suatu peratusan responden yang besar yang dapat dikategorikan sebagai ingin memohon untuk bertukar daripada jawatan sekarang.

### **5.3. PERSEPSI RESPONDEN TERHADAP FAKTOR-FAKTOR YANG DIANGGAP MEMPENGARUHI PEMBOLEHUBAH TAHAP MOTIVASI.**

Apakah persepsi responden terhadap faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi tahap motivasi responden. Faktor-faktor berkenaan adalah meliputi pembolehubah gaji dan kemudahan-kemudahan sampingan, pengiktirafan, peluang kemajuan kerjaya, jenis atau corak kerja, jaminan kerja, hubungan dengan rakan sekerja, penyeliaan dan hubungan dengan penyelia, polisi dan corak pengurusan organisasi serta persekitaran dan kemudahan fizikal tempat kerja. Di samping itu sejauhmanakah persepsi responden terhadap faktor-faktor tersebut mempunyai perkaitan yang signifikan dengan tahap motivasi akan dihuraikan dalam bab 6. Persepsi responden terhadap faktor-faktor tersebut juga boleh mencerminkan kepuasan atau ketidakpuasan responden terhadap faktor-faktor tersebut.

Sebagaimana analisis di bawah pembolehubah tahap motivasi, analisis mengenai persepsi responden terhadap faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi pembolehubah tahap motivasi juga akan dibuat dalam dua bentuk iaitu secara keseluruhan dan secara khusus. Analisis secara keseluruhan dalam konteks ini ialah analisis ke atas skor secara keseluruhan di bawah sesuatu pembolehubah. Contohnya di bawah pembolehubah gaji dan kemudahan-kemudahan sampingan terdapat lapan(8) soalan atau kenyataan yang dikemukakan kepada responden. (Sila lihat Borang Soalselidik di Lampiran A).

Jadi skor secara keseluruhan adalah diperolehi berdasarkan jumlah skor yang diperolehi daripada ke lapan-lapan soalan atau kenyataan tersebut dan dibahagikan dengan jumlah kenyataan tersebut. Sebaliknya analisis secara khusus ialah analisis satu persatu ke atas setiap kenyataan atau soalan di bawah sesuatu pembolehubah berkenaan.

#### **5.3.1. Persepsi Terhadap Gaji Dan Kemudahan-kemudahan Sampingan.**

Skala gaji Pegawai Profesional JKR adalah berdasarkan Sistem Saraan Baru (SSB) yang dikeluarkan melalui Pekeliling Perkhidmatan JPA Bil.9/1991 yang mana adalah sama bagi semua Pegawai Profesional Perkhidmatan Kejuruteraan dalam Kerajaan Malaysia. Jadual 5.3 berikut memberikan butir-butir terperinci Skala gaji tersebut.

### **JADUAL 5.3 SKALA GAJI PERKHIDMATAN KEJURUTERAAN PENGURUSAN DAN PROFESIONAL(RM SEBULAN)**

| <u>Gred J1</u> | T1   | T2   | T3   | T4   | T5   | T6   |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| P1             | 3633 | 3782 | 3947 | 4112 | 4277 | 4442 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| P2             | 3788 | 3960 | 4132 | 4304 | 4476 | 4648 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| P3             | 3967 | 4146 | 4325 | 4504 | 4684 | 4862 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| <u>Gred J2</u> | T1   | T2   | T3   | T4   | T5   | T6   |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| P1             | 3039 | 3188 | 3337 | 3486 | 3635 | 3784 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| P2             | 3194 | 3349 | 3504 | 3659 | 3814 | 3969 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| P3             | 3355 | 3516 | 3677 | 3838 | 3999 | 4160 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| <u>Gred J3</u> | T1   | T2   | T3   | T4   | T5   | T6   | T7   | T8   | T9   | T10  | T11  | T12  | T13  | T14  | T15  | T16  | T17  | T18  | T19  | T20  | T21  |
| P1             | 1357 | 1423 | 1489 | 1555 | 1621 | 1687 | 1753 | 1819 | 1885 | 1951 | 2017 | 2083 | 2149 | 2259 | 2369 | 2479 | 2589 | 2699 | 2809 | 2919 | 3029 |
| P2             | 1426 | 1495 | 1564 | 1633 | 1702 | 1771 | 1840 | 1909 | 1978 | 2047 | 2116 | 2185 | 2301 | 2417 | 2533 | 2649 | 2765 | 2881 | 2997 | 3113 | 3229 |
| P3             | 1498 | 1570 | 1642 | 1714 | 1786 | 1858 | 1930 | 2002 | 2074 | 2146 | 2218 | 2339 | 2460 | 2581 | 2702 | 2823 | 2944 | 3065 | 3186 | 3307 | 3428 |

Sumber : Pekeling Perkhidmatan Bil.9 Tahun 1991, pelaksanaan Sistem Saran Baru berdasarkan Laporan Jawatankuasa Khas Kabinet mengenai Gaji Sektor Awam 1991, Jabatan Percetakan Negara Kuala Lumpur 1991.

Catatan : T = Tanggagaji  
P = Peringkat

Untuk turun ke P2 dan P3 memerlukan pergerakan gaji menegak atau melintang.

Secara keseluruhannya, skor persepsi responden terhadap pembolehubah gaji dan kemudahan sampingan adalah seperti dalam jadual 5.4 berikut.

#### **JADUAL 5.4. : PERSEPSI TERHADAP GAJI DAN KEMUDAHAN SAMPINGAN**

| MAKLUMBALAS            | FREKUENSI  | PERATUS    |
|------------------------|------------|------------|
| Sangat Tidak Bersetuju | 9          | 5.0        |
| Tidak Bersetuju        | 104        | 57.5       |
| Tidak Pasti            | 61         | 33.7       |
| Bersetuju              | 7          | 3.9        |
| Sangat Bersetuju       | -          | -          |
| <b>JUMLAH</b>          | <b>181</b> | <b>100</b> |

Berdasarkan jadual 5.4 di atas, sebagaimana yang dijangka peratus responden yang boleh dikategorikan sebagai tidak berpuashati terhadap gaji dan kemudahan sampingan secara relatifnya adalah lebih tinggi berbanding dengan peratus responden yang boleh dianggap berpuashati. Adalah didapati 57.5 peratus responden jatuh dalam kategori ‘tidak bersetuju’. Di samping itu didapati 5.0 peratus lagi menyatakan ‘sangat tidak bersetuju’. Sebaliknya hanya 3.9 peratus sahaja responden yang jatuh dalam kategori ‘bersetuju’ dan tiada responden yang menyatakan ‘sangat bersetuju’. Daripada jumlah tersebut didapati 33.7 peratus menyatakan ‘tidak pasti’.

Secara keseluruhannya peratus responden yang dapat dikategorikan dalam kategori tidak berpuashati terhadap gaji dan kemudahan sampingan adalah lebih besar berbanding dengan yang berpuashati. Berdasarkan data tersebut hanya 3.9 peratus sahaja responden yang boleh dianggap berpuashati terhadap gaji dan kemudahan

**sampingan. Ini bukan sesuatu yang di luar dugaan memandangkan gaji dan kemudahan sampingan yang diterima oleh Pegawai Profesional dalam sektor swasta adalah lebih baik berbanding dalam sektor Kerajaan atau JKR.**

**Persepsi responden terhadap pelbagai kenyataan berkenaan gaji dan kemudahan sampingan.**

Bagi melihat secara lebih khusus persepsi responden terhadap aspek-aspek tertentu berkaitan gaji dan kemudahan-kemudahan sampingan dianalisis mengikut kenyataan adalah dibuat. Butir-butir frekuensi dan peratus persepsi responden mengikut setiap kenyataan berkenaan gaji dan kemudahan sampingan mereka adalah seperti di jadual 5.5 berikut.

**JADUAL 5.5. : PERSEPSI TERHADAP PELBAGAI KENYATAAN  
BERKAITAN GAJI DAN KEMUDAHAN-KEMUDAHAN SAMPINGAN**

| <b>Aspek-aspek</b>  | <b>Sangat Tidak Bersetuju</b> | <b>Tidak Bersetuju</b> | <b>Tidak Pasti</b> | <b>Bersetuju</b> | <b>Sangat Bersetuju</b> | <b>Jumlah</b> |
|---|-------------------------------|------------------------|--------------------|------------------|-------------------------|---------------|
| 1. Gaji dan kemudahan-kemudahan sampingan setimpal dengan kerja anda jalankan.  | 29<br>16%                     | 88<br>48.6%            | 22<br>12.2%        | 39<br>21.5%      | 3<br>1.7%               | 181<br>100%   |
| 2. Gaji dan elauan yang anda terima sangat baik dan memuaskan hati.   | 28<br>15.5%                   | 97<br>53.6%            | 22<br>12.2%        | 33<br>18.2%      | 1<br>0.6%               | 181<br>100%   |
| 3. Kemudahan-kemudahan sampingan seperti pinjaman perumahan, kenderaan, cuti dan sebagainya adalah baik dan memuaskan hati anda.                                  | 5<br>2.8%                     | 34<br>18.8%            | 16<br>8.8%         | 105<br>58%       | 21<br>11.6%             | 181<br>100%   |
| 4. Gaji dan kemudahan-kemudahan sampingan yang anda terima dalam JKR adalah lebih baik berbanding rakan anda yang setaraf di luar JKR.                            | 65<br>35.9%                   | 86<br>47.5%            | 23<br>12.7%        | 4<br>2.2%        | 3<br>1.7%               | 181<br>100%   |
| 5. Gaji kemudahan-kemudahan sampingan yang anda terima lebih baik berbanding dengan pegawai-pegawai lain yang setaraf dalam organisasi anda.                      | 23<br>12.7%                   | 81<br>44.8%            | 62<br>34.3%        | 13<br>7.2%       | 2<br>1.1%               | 181<br>100%   |
| 6. Dasar dan pengurusan kenaikan gaji (sama ada statik, mendatar, menegak dan melintang) dalam organisasi anda adalah baik dan adil.                              | 59<br>32.6%                   | 84<br>46.4%            | 26<br>14.4%        | 11<br>6.1%       | 1<br>0.6%               | 181<br>100%   |
| 7. Gaji dan kemudahan-kemudahan sampingan Pegawai-pegawai Profesional JKR adalah lebih baik berbanding dengan skim perkhidmatan lain yang setaraf dalam Kerajaan. | 31<br>17.1%                   | 80<br>44.2%            | 58<br>32%          | 12<br>6.6%       | -                       | 181<br>100%   |
| 8. Gaji dan kemudahan-kemudahan sumpingan anda mencukupi untuk membolehkan anda dan keluarga menikmati taraf hidup yang baik dan memuaskan.                       | 16<br>8.8%                    | 76<br>42%              | 43<br>23.8%        | 41<br>22.7%      | 5<br>2.8%               | 181<br>100%   |

Berdasarkan jadual 5.5., analisis bagi setiap kenyataan di bawah pembolehubah gaji dan kemudahan sampingan adalah seperti berikut:-

- (i) **Jumlah gaji dan kemudahan sampingan yang anda terima adalah setimpal dengan kerja yang anda jalankan.**

Didapati 48.6 peratus responden menyatakan ‘tidak bersetuju’ dengan kenyataan ini dan 16.0 peratus pula menyatakan ‘sangat tidak bersetuju’. Sebaliknya 21.5 peratus responden lagi menyatakan ‘bersetuju’ dan 1.7 peratus lagi ‘sangat bersetuju’. Sehubungan dengan itu 12.2 peratus lagi ‘tidak pasti’. Jadi secara relatif peratus responden yang tidak berpuashati dengan beban kerja yang dijalankan berbanding dengan gaji dan kemudahan sampingan yang diperolehi adalah lebih besar berbanding dengan peratus responden yang sebaliknya.

- (ii) **Gaji dan elauan yang anda terima secara keseluruhannya adalah sangat baik dan memuaskan hati anda.**

Begitu juga dengan aspek ini, peratus responden yang tidak berpuashati adalah lebih tinggi berbanding dengan peratus responden yang berpuashati. Data-data kajian menunjukkan 53.6 peratus responden menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 15.5 peratus pula menyatakan ‘sangat tidak bersetuju’. Sebaliknya hanya 18.2 peratus lagi menyatakan ‘bersetuju’ dan 0.6 peratus lagi ‘sangat bersetuju’. Sehubungan dengan itu 12.2 peratus lagi ‘tidak pasti’.

- (iii) **Kemudahan-kemudahan sampingan seperti pinjaman perumahan, kenderaan, cuti dan sebagainya yang anda terima secara keseluruhannya adalah sangat baik dan memuaskan hati anda.**

Jika dalam dua kenyataan berkenaan gaji sebelum ini mendapati lebih ramai responden yang tidak hati, apakah hasilnya sama dengan kemudahan-kemudahan sampingan?. Didapati 58.0 peratus daripada keseluruhan responden menyatakan ‘bersetuju’ dengan kenyataan ini dan 11.6 peratus pula menyatakan ‘sangat bersetuju’. Sebaliknya 18.8 peratus lagi menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 2.8 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’. Sehubungan dengan itu 8.8 peratus lagi ‘tidak pasti’. Ini menunjukkan majoriti daripada responden lebih berpuashati dengan kemudahan-kemudahan sampingan yang diterima dalam JKR.

- (iv) **Secara umumnya, gaji dan kemudahan-kemudahan sampingan dalam JKR adalah lebih baik berbanding dengan rakan anda yang setaraf di luar JKR.**

Hasil kajian bagi aspek ini juga menunjukkan aliran atau ‘trend’ yang sama dengan aspek-aspek berkaitan gaji sebelum ini. Di bawah aspek ini didapati 47.5 peratus responden menyatakan ‘tidak bersetuju’ dengan kenyataan ini dan 35.9 peratus lagi menyatakan ‘sangat tidak bersetuju’. Sebaliknya hanya 2.2 peratus sahaja responden yang menyatakan ‘bersetuju’ dan 1.7 peratus lagi ‘sangat bersetuju’. Sebanyak 12.7 peratus responden lagi adalah dalam kategori ‘tidak pasti’.

- (v) Jumlah gaji dan kemudahan-kemudahan sampingan yang anda terima adalah lebih baik berbanding dengan Pegawai-Pegawai lain yang setaraf dalam Organisasi anda.

Apakah persepsi responden terhadap gaji dan kemudahan sampingan yang mereka terima berbanding dengan rakan mereka yang setaraf?. Didapati 44.8 peratus responden menyatakan ‘tidak bersetuju’ dengan kenyataan ini dan 12.7 peratus lagi menyatakan ‘sangat tidak bersetuju’. Sebaliknya hanya 7.2 peratus sahaja responden yang menyatakan ‘bersetuju’ dan 1.1 peratus lagi ‘sangat bersetuju’. Sehubungan dengan itu 34.3 peratus lagi ‘tidak pasti’.

- (vi) Dasar dan Pengurusan kenaikan gaji(samada statik, mendatar, menegak dan melintang) dalam Organisasi anda adalah baik dan adil.

Dasar dan pengurusan kenaikan gaji ini merupakan elemen baru dalam perkhidmatan awam iaitu setelah pelaksanaan Sistem Saraan Baru (SSB). Pelbagai tanggapan yang dikemukakan terhadap pengurusan kenaikan gaji tersebut. Berdasarkan hasil kajian, adalah didapati 46.4 peratus responden menyatakan ‘tidak bersetuju’ dengan kenyataan ini dan 32.6 peratus lagi menyatakan ‘sangat tidak bersetuju’. Sebaliknya hanya 6.1 peratus sahaja responden yang menyatakan ‘bersetuju’ dan 0.6 peratus lagi ‘sangat bersetuju’. Sehubungan dengan itu 14.4 peratus lagi ‘tidak pasti’. Secara relatif ini menunjukkan majoriti responden adalah dapat dikategorikan sebagai tidak berpuashati terhadap aspek ini.

- (vii) Gaji dan kemudahan-kemudahan sampingan yang diterima oleh Pegawai-Pegawai Profesional JKR adalah lebih baik berbanding dengan skim-skim Perkhidmatan lain yang setaraf dalam Kerajaan.

Apabila dibandingkan aspek gaji dan kemudahan sampingan yang diperolehi oleh Pegawai Profesional JKR dengan skim-skim perkhidmatan kerajaan yang lain didapati 44.2 peratus responden menyatakan persepsi ‘tidak bersetuju’ dengan kenyataan ini dan 17.1 peratus lagi menyatakan ‘sangat tidak bersetuju’. Sebaliknya hanya 6.6 peratus sahaja responden yang menyatakan ‘bersetuju’ dan tiada responden yang menyatakan ‘sangat bersetuju’. Walau bagaimanapun adalah didapati peratus responden yang menyatakan ‘tidak pasti’ adalah agak besar iaitu 32.0 peratus.

- (viii) Gaji dan kemudahan -kemudahan sampingan yang anda terima mencukupi untuk membolehkan anda dan keluarga menikmati taraf hidup yang baik dan memuaskan.

Mengenai aspek ini pula, 42.0 peratus daripada keseluruhan responden adalah jatuh dalam kategori ‘tidak bersetuju’ dan 8.8 peratus lagi menyatakan ‘sangat tidak bersetuju’. Namun demikian 22.7 peratus responden lagi menyatakan ‘bersetuju’ dan 2.8 peratus responden yang menyatakan ‘sangat bersetuju’. Sehubungan dengan itu 23.8 peratus lagi ‘tidak pasti’. Ini juga menunjukkan arah-aliran yang sama dengan aspek-aspek sebelum ini di mana peratus responden yang tidak berpuashati adalah secara relatifnya lebih tinggi berbanding dengan yang berpuashati.

### **5.3.2. Persepsi Terhadap Pengiktirafan (Recognition).**

Skor secara keseluruhan persepsi responden terhadap pengiktirafan adalah seperti dalam jadual 5.6 berikut.

**JADUAL 5.6.: PERSEPSI TERHADAP PENGIKTIRAFAN(RECOGNITION)**

| MAKLUMBALAS            | FREKUENSI  | PERATUS    |
|------------------------|------------|------------|
| Sangat Tidak Bersetuju | 11         | 6.1        |
| Tidak Bersetuju        | 73         | 40.3       |
| Tidak Pasti            | 80         | 44.2       |
| Bersetuju              | 16         | 8.8        |
| Sangat Bersetuju       | 1          | 0.6        |
| <b>JUMLAH</b>          | <b>181</b> | <b>100</b> |

Berdasarkan jadual 5.6 di atas, didapati 40.3 peratus responden adalah dalam kategori ‘tidak bersetuju’. Di samping itu, didapati 6.1 peratus lagi menyatakan ‘sangat tidak bersetuju’. Bagi kategori ‘bersetuju’ pula, didapati hanya 8.8 peratus sahaja responden yang jatuh dalam kategori ini dan 0.6 peratus lagi responden menyatakan ‘sangat bersetuju’. Daripada jumlah tersebut didapati 44.2 peratus responden adalah dalam kategori ‘tidak pasti’.

Dengan itu berdasarkan peratusan tersebut, dapatlah dirumuskan bahawa responden yang dapat dikategorikan sebagai tidak berpuashati atau skor yang rendah adalah agak besar berbanding dengan responden yang mempunyai skor yang sebaliknya. Peratusan menunjukkan bahawa

kategori responden yang dapat dikategorikan sebagai tidak berpuashati terhadap pengiktirafan ialah 46.4 peratus. Sebaliknya responden yang dapat dikategorikan sebagai berpuashati terhadap pengiktirafan hanyalah 9.4. peratus.

#### **Persepsi terhadap pelbagai kenyataan berkenaan Pengiktirafan**

Apakah kedudukan secara khusus dari segi pelbagai aspek di bawah pembolehubah pengiktirafan butir-butir frekuensi dan peratus persepsi responden terhadap pelbagai kenyataan berkenaan aspek-aspek pengiktirafan secara khusus adalah seperti di jadual 5.7. Berikut :-

**JADUAL 5.7.: PERSEPSI TERHADAP PELBAGAI KENYATAAN  
BERKAITAN PENGIKTIRAFAN**

| Aspek-aspek   | Sangat Bersetuju | Tidak Bersetuju | Tidak Pasti | Bersetuju   | Sangat Bersetuju | Jumlah      |
|---|------------------|-----------------|-------------|-------------|------------------|-------------|
| 1. Anda mendapat perhatian setiap kali menjalankan tugas dengan baik.   | 15<br>8.3%       | 63<br>34.8%     | 57<br>31.5% | 44<br>24.3% | 2<br>1.1%        | 181<br>100% |
| 2. Anda mendapat penghargaan sewajarnya setiap kali menjalankan tugas dengan baik.                              | 16<br>8.8%       | 72<br>39.8%     | 64<br>35.4% | 27<br>14.9% | 2<br>1.1%        | 181<br>100% |
| 3. Anda selalu dipuji apabila dapat menjalankan tugas dengan baik.  | 21<br>11.6%      | 75<br>41.4%     | 58<br>32%   | 24<br>13.3% | 3<br>1.7%        | 181<br>100% |
| 4. Anda mendapat pengiktirafan yang setimpal dengan hasil kerja yang anda sumbangkan.                           | 26<br>14.4%      | 60<br>33.1%     | 64<br>35.4% | 29<br>16%   | 2<br>1.1%        | 181<br>100% |
| 5. Anda selalu dimaklumkan bahawa "anda telah menjalankan tugas dengan baik" setiap kali anda berbuat demikian. | 26<br>14.4%      | 74<br>40.9%     | 58<br>32%   | 21<br>11.6% | 2<br>1.1%        | 181<br>100% |

Berdasarkan jadual 5.7. tersebut, analisis persepsi responden mengikut setiap aspek atau kenyataan di bawah pembolehubah pengiktirafan adalah seperti berikut :-

- (i) **Anda mendapat perhatian sewajarnya setiap kali anda menjalankan tugas dengan baik jalankan.**

Hasil kajian mendapati 34.8 peratus daripada keseluruhan responden menyatakan ‘tidak bersetuju’ dengan kenyataan ini dan 8.3 peratus pula menyatakan ‘sangat tidak bersetuju’. Sebaliknya 24.3 peratus lagi menyatakan ‘bersetuju’ dan 1.1 peratus lagi ‘sangat bersetuju’. Sehubungan dengan itu 31.5 peratus lagi ‘tidak pasti’. Ini menunjukkan majoriti iaitu 43.1 peratus daripada keseluruhan responden boleh dianggap sebagai tidak berpuashati dengan perhatian yang diberikan kepada mereka apabila mereka menjalankan tugas dengan baik.

- (ii) **Anda mendapat penghargaan sewajarnya setiap kali anda berjaya menjalankan dengan baik.**

Di bawah aspek ini, majoriti iaitu 48.6 peratus daripada responden dapat digolongkan dalam kategori tidak berpuashati. Didapati 39.8 peratus responden menyatakan ‘tidak bersetuju’ dengan kenyataan ini dan 8.8 peratus pula menyatakan ‘sangat tidak bersetuju’. Sebaliknya 14.9 peratus lagi menyatakan ‘bersetuju’ dan 1.1 peratus lagi ‘sangat bersetuju’. Sehubungan dengan itu 35.4 peratus lagi ‘tidak pasti’.

- (iii) **Anda selalu dipuji apabila dapat menjalankan tugas dengan baik.**

Adakah responden selalu menerima pujian apabila dapat menjalankan tugas dengan baik. Adalah didapati 41.4 peratus responden menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 11.6 peratus pula menyatakan ‘sangat tidak bersetuju’. Sebaliknya 13.3 peratus lagi menyatakan ‘bersetuju’ dan 1.7 peratus lagi ‘sangat bersetuju’. Di samping itu, 32.0 peratus lagi ‘tidak pasti’. Secara relatif nampaknya peratus responden yang boleh dikategorikan dalam skor tinggi adalah kecil sahaja iaitu 13.3 peratus dan 1.7 peratus. Ini memberi gambaran bahawa pujian agak kurang diberikan kepada pegawai yang menjalankan tugas dengan baik.

- (iv) **Anda mendapat pengiktirafan yang setimpal dengan hasil kerja yang anda jalankan(samada dalam bentuk surat penghargaan, sijil, kenaikan gaji atau laporan sulit yang baik).**

Sejauhmanakah responden menganggap pengiktirafan yang diterima adalah setimpal dengan tugas yang dijalankan? Di dalam aspek ini, didapati 33.1 peratus responden menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 14.4 peratus lagi menyatakan ‘sangat tidak bersetuju’. Sebaliknya 16.0 peratus responden yang menyatakan ‘bersetuju’ dan 1.1 peratus lagi ‘sangat bersetuju’. Walau bagaimanapun peratus responden yang dalam kategori ‘tidak pasti’ adalah agak besar iaitu 35.4 peratus. Dengan itu dapat dirumuskan bahawa majoriti daripada keseluruhan responden menganggap mereka tidak menerima pengiktirafan yang setimpal dengan hasil kerja mereka.

- (v) **Anda selalu dimaklumkan bahawa ‘anda telah menjalankan tugas dengan baik’ setiap kali anda berbuat demikian.**

Berdasarkan data-data kajian berkenaan dengan aspek ini, didapati 40.9 peratus responden menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 14.4 peratus lagi menyatakan ‘sangat tidak bersetuju’. Sebaliknya hanya 11.6 peratus sahaja responden yang menyatakan ‘bersetuju’ dan 1.1 peratus lagi ‘sangat bersetuju’, manakala bakinya 32.0 peratus lagi ‘tidak pasti’.

### **5.3.3. Persepsi Terhadap Peluang Kemajuan Kerjaya.**

Di bawah pembolehubah peluang kemajuan berjaya, sebanyak lima(5) soalan atau kenyataan dikemukakan untuk maklumbalas responden. Skor secara keseluruhannya persepsi responden terhadap pembolehubah peluang kemajuan kerjaya adalah seperti di jadual 5.8 berikut.

**JADUAL 5.8. : PERSEPSI TERHADAP PELUANG KEMAJUAN KERJAYA**

| MAKLUMBALAS            | FREKUENSI  | PERATUS    |
|------------------------|------------|------------|
| Sangat Tidak Bersetuju | 7          | 3.9        |
| Tidak Bersetuju        | 27         | 14.9       |
| Tidak Pasti            | 109        | 60.2       |
| Bersetuju              | 38         | 21.0       |
| Sangat Bersetuju       | -          | -          |
| <b>JUMLAH</b>          | <b>181</b> | <b>100</b> |

Berdasarkan jadual 5.8, didapati 21.0 peratus responden ‘bersetuju’ dengan kenyataan-kenyataan yang diberikan bagi menggambarkan persepsi mereka terhadap peluang kemajuan kerjaya mereka. Sebaliknya 14.9 peratus responden lagi menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 3.9 peratus ‘sangat tidak bersetuju’. Daripada jumlah tersebut didapati 60.2 peratus responden adalah dalam kategori ‘tidak pasti’.

Secara keseluruhannya peratus responden yang mempunyai skor persepsi terhadap peluang kemajuan kerjaya yang boleh dikategorikan sebagai berpuashati adalah hampir seimbang dengan responden yang skor persepsi yang dalam kategori yang dianggap sebagai tidak berpuashati. Di samping itu responden yang menyatakan ‘tidak pasti’ mempunyai peratus yang besar iaitu 60.2 peratus berbanding bagi kategori-kategori yang lain. Ini menunjukkan bahawa persepsi responden terhadap peluang kemajuan kerjaya adalah lebih berbentuk berbelah-bagi atau boleh dianggap seimbang di antara dua kategori skor persepsi.

**Persepsi terhadap pelbagai aspek berkenaan**  
**Peluang Kemajuan Kerjaya**

Butir-butir frekuensi dan peratus persepsi responden terhadap pelbagai kenyataan berkenaan peluang kemajuan kerjaya secara khusus adalah seperti di jadual 5.9 berikut :-

**JADUAL 5.9. : PERSEPSI TERHADAP PELBAGAI KENYATAAN BERKAITAN  
PELUANG KEMAJUAN KERJAYA**

| Aspek-aspek   | Sangat Bersetuju | Tidak Bersetuju | Tidak Pasti | Bersetuju    | Sangat Bersetuju | Jumlah      |
|---|------------------|-----------------|-------------|--------------|------------------|-------------|
|   |                  |                 |             |              |                  |             |
| 1. Peluang kenaikan pangkat anda sangat baik.   | 75<br>41.4%      | 73<br>40.3%     | 29<br>16%   | 3<br>1.7%    | 1<br>0.6%        | 181<br>100% |
| 2. Kenaikan pangkat dalam organisasi anda diuruskan dengan adil dan baik.   | 42<br>23.2%      | 55<br>30.4%     | 71<br>39.2  | 13<br>7.2%   | -                | 181<br>100% |
| 3. Jawatan/tugas anda memberi peluang kepada anda untuk maju dalam bidang yang anda ceburi.                             | 12<br>6.6%       | 29<br>16%       | 33<br>18.2% | 95<br>52.5%  | 12<br>6.6%       | 181<br>100% |
| 4. Jawatan/tugas anda memberi peluang untuk anda memperkayakan ilmu pengetahuan.  | 6<br>3.3%        | 13<br>7.2%      | 20<br>11%   | 119<br>65.7% | 23<br>12.7%      | 181<br>100% |
| 5. Jawatan/tugas yang anda jalankan memberi peluang untuk anda menimba pengalaman yang baik untuk maju di masa hadapan. | 4<br>2.2%        | 15<br>8.3%      | 21<br>11.6% | 111<br>61.3% | 30<br>16.6%      | 181<br>100% |

Berdasarkan jadual 5.9. tersebut, analisis mengenai persepsi responden mengikut setiap kenyataan berkenaan peluang kemajuan kerjaya adalah seperti berikut :-

(i) **Umumnya peluang kenaikan pangkat anda sangat baik.**

Dari segi ‘peluang kenaikan pangkat secara umum’ secara relatif, didapati suatu peratusan yang besar daripada keseluruhan responden dapat dikategorikan dalam kategori skor persepsi yang boleh dianggap

tidak berpuashati ('tidak bersetuju' dan 'sangat tidak bersetuju'). Ini menunjukkan bahawa responden beranggapan bahawa peluang kenaikan pangkat adalah kurang memuaskan. Didapati 40.3 peratus daripada keseluruhan responden menyatakan skor 'tidak bersetuju' dengan kenyataan tersebut dan 41.4 peratus pula menyatakan 'sangat tidak bersetuju'. Hanya 1.7 peratus daripada responden menyatakan 'bersetuju' dan 0.6 peratus lagi 'sangat bersetuju', manakala 16.0 peratus lagi 'tidak pasti'.

(ii) **Kenaikan pangkat dalam Organisasi anda adalah diuruskan dengan adil dan baik.**

Bagaimana pula dengan pengurusan kenaikan pangkat itu sendiri?. Hasil kajian menunjukkan 53.6 peratus daripada keseluruhan responden boleh dianggap sebagai tidak berpuashati. Didapati 30.4 peratus responden menyatakan 'tidak bersetuju' dengan kenyataan tersebut, manakala 23.2 peratus lagi menyatakan 'sangat tidak bersetuju'. Sebaliknya 7.2 peratus lagi menyatakan 'bersetuju' dan tiada maklumbalas daripada responden bagi kategori 'sangat bersetuju'. Sehubungan dengan itu 39.2 peratus lagi 'tidak pasti'. Persepsi responden terhadap aspek ini juga tidak jauh berbeza dengan aspek sebelumnya di mana peratusan responden yang dalam kategori skor yang rendah adalah jauh lebih besar berbanding dengan kategori skor yang lebih tinggi (iaitu 'bersetuju' dan 'sangat bersetuju').

- (iii) **Jawatan atau tugas yang anda jalankan memberi peluang kepada anda untuk maju dalam bidang yang anda ceburi.**

Keadaan yang berbeza didapati bagi aspek ini berbanding dengan aspek berkaitan dengan kenaikan pangkat. Didapati 52.5 peratus responden menyatakan ‘bersetuju’ dengan kenyataan ini dan 6.6 peratus pula menyatakan ‘sangat bersetuju’. Sebaliknya 16.0 peratus lagi menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 6.6 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’. Di samping itu didapati 18.2 peratus responden lagi jatuh dalam kategori ‘tidak pasti’.

- (iv) **Jawatan atau tugas yang anda jalankan memberi peluang untuk anda memperkayakan ilmu pengetahuan bagi membolehkan lebih berjaya di masa hadapan.**

Begitu juga dengan aspek ini, di mana berdasarkan peratusan yang diperolehi didapati majoriti daripada keseluruhan responden dapat dikategorikan dalam kategori skor persepsi yang boleh dianggap sebagai berpuashati. Ini mungkin disebabkan oleh pelaksanaan projek-projek pembangunan yang besar, program latihan, kepakaran teknikal yang ada di JKR. Adalah didapati 65.7 peratus responden menyatakan ‘bersetuju’ dengan kenyataan ini dan 12.7 peratus pula menyatakan ‘sangat bersetuju’. Sebaliknya hanya 7.2 peratus lagi menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 3.3 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’. Sehubungan dengan itu 11 peratus lagi ‘tidak pasti’.

- (v) **Jawatan atau tugas yang anda jalankan memberi peluang untuk anda menimba pengalaman yang baik untuk maju di masa hadapan baik dalam kerajaan atau swasta.**

Didapati 61.3 peratus responden jatuh dalam kategori ‘bersetuju’ dan 16.6 peratus pula menyatakan ‘sangat bersetuju’. Sebaliknya hanya 8.3 peratus responden sahaja yang menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 2.2 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’. Walau bagaimanapun 11.6 peratus lagi adalah dalam kategori ‘tidak pasti’.

#### **5.3.4. Persepsi Terhadap Jenis Atau Corak Kerja.**

Dari segi persepsi responden terhadap pembolehubah jenis atau corak kerja yang dijalankan, kedudukan taburan skor secara keseluruhan (iaitu berdasarkan sembilan(9) kenyataan) yang diperolehi adalah adalah seperti di jadual 5.10 berikut.

**JADUAL 5.10. : PERSEPSI TERHADAP JENIS ATAU CORAK KERJA.**

| <b>MAKLUMBALAS</b>     | <b>FREKUENSI</b> | <b>PERATUS</b> |
|------------------------|------------------|----------------|
| Sangat Tidak Bersetuju | 3                | 1.7            |
| Tidak Bersetuju        | 14               | 7.7            |
| Tidak Pasti            | 83               | 45.9           |
| Bersetuju              | 76               | 42.0           |
| Sangat Bersetuju       | 5                | 2.8            |
| <b>JUMLAH</b>          | <b>181</b>       | <b>100</b>     |

Jika dibandingkan skor persepsi responden terhadap jenis atau corak kerja yang dijalankan, didapati berdasarkan peratusan kategori skor yang tinggi (iaitu ‘bersetuju’ dan ‘sangat bersetuju’) melebihi dengan kadar yang agak besar dibandingkan dengan kategori skor yang lebih rendah (iaitu ‘tidak bersetuju’ dan ‘sangat tidak bersetuju’). Berdasarkan jadual 5.10 di atas, didapati 42.0 peratus responden ‘bersetuju’ dan 2.8 peratus ‘sangat bersetuju’ dengan kenyataan-kenyataan yang diberikan bagi menggambarkan persepsi mereka terhadap jenis atau corak kerja yang mereka jalankan. Sebaliknya bagi kategori skor yang lebih rendah, hanya 7.7 peratus responden yang menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 1.7 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’. Daripada jumlah tersebut didapati 45.9 peratus responden adalah dalam kategori ‘tidak pasti’.

Rumusannya ialah bahawa sebahagian yang agak besar iaitu 44.8 peratus daripada responden boleh dianggap sebagai berpuashati dengan jenis tugas yang mereka jalankan. Namun demikian, angka peratusan responden dalam kategori ‘tidak pasti’ adalah agak besar juga iaitu 45.9 peratus. Ini menggambarkan bahawa sebahagian besar juga daripada responden yang merasakan keadaan berbelah bagi iaitu antara berpuashati dan tidak berpuashati. Walau bagaimanapun peratusan responden yang boleh dikategorikan sebagai tidak berpuashati hanya kecil sahaja iaitu 9.4 peratus.

**Persepsi terhadap pelbagai aspek berkenaan jenis atau corak kerja yang dijalankan.**

Setelah dilihat analisis skor persepsi responden terhadap jenis atau corak kerja yang dijalankan secara keseluruhannya, bagaimana pula persepsi responden mengikut aspek-aspek tertentu di bawah jenis atau corak kerja. Skor Persepsi responden terhadap pelbagai kenyataan berkenaan dengan jenis atau corak kerja 5.11 berikut :-

Berdasarkan jadual 5.11 tersebut, analisis mengenai persepsi responden terhadap pelbagai kenyataan berkenaan dengan jenis atau corak kerja yang dijalankan adalah seperti berikut :-

**JADUAL 5.11. : PERSEPSI TERHADAP PELBAGAI KENYATAAN  
BERKAITAN JENIS ATAU CORAK KERJA**

| Aspek-aspek  | Sangat Bersetuju | Tidak Bersetuju | Tidak Pasti | Bersetuju    | Sangat Bersetuju | Jumlah      |
|--|------------------|-----------------|-------------|--------------|------------------|-------------|
| Tugas yang anda jalankan adalah berbagai (variety).  | 2<br>1.1%        | 29<br>16%       | 16<br>8.8%  | 111<br>61.3% | 23<br>12.7%      | 181<br>100% |
| Jawatan anda memerlukan anda menjalankan tugas yang berlainan dari masa ke masa.                           | 3<br>1.7%        | 43<br>23.8%     | 16<br>8.8%  | 103<br>56.9% | 16<br>8.8%       | 181<br>100% |
| Jawatan anda memerlukan anda menjalan tugas yang berlainan setiap hari.                                    | 7<br>3.9%        | 76<br>42%       | 39<br>21.5% | 53<br>29.3%  | 6<br>3.3%        | 181<br>100% |
| Tugas anda adalah mencabar.  | 3<br>1.7%        | 21<br>11.6%     | 27<br>14.9% | 104<br>57.5% | 26<br>14.4%      | 181<br>100% |
| Tugas anda membolehkan anda menggunakan sepenuhnya kebolehan anda.   | 9<br>5%          | 32<br>17.7%     | 28<br>15.5% | 84<br>46.4%  | 28<br>15.5%      | 181<br>100% |
| Tugas anda membolehkan anda mencuba idea-idea anda sendiri.  | 12<br>6.6%       | 33<br>18.2%     | 33<br>18.2% | 83<br>45.9%  | 20<br>11%        | 181<br>100% |
| Tugas-tugas anda dinyatakan dengan jelas dan terang sama ada dalam senarai tugas atau oleh pegawai atasan. | 6<br>3.3%        | 31<br>17.1%     | 36<br>19.9% | 96<br>53%    | 12<br>6.6%       | 181<br>100% |
| Tugas anda membolehkan anda memberi perkhidmatan dan sumbangan yang bermakna kepada masyarakat.            | 2<br>1.1%        | 5<br>2.8%       | 28<br>15.5% | 103<br>56.9% | 43<br>23.8%      | 181<br>100% |
| Anda diberi budibicara dalam membuat keputusan-keputusan berkenaan kerja anda.                             | 11<br>6.1%       | 29<br>16%       | 45<br>24.9% | 84<br>46.4%  | 12<br>6.6%       | 181<br>100% |

(i) **Tugas yang anda jalankan adalah berbagai(Variety).**

Tugas yang berbagai sering dikatakan dapat meningkatkan kepuasan terhadap kerja secara relatif berbanding dengan tugas yang ‘rutin’ dan membosankan. Berdasarkan kenyataan yang diberikan didapati majoriti iaitu 61.3 peratus responden menyatakan ‘bersetuju’ dan 12.7 peratus pula menyatakan ‘sangat bersetuju’. Sebaliknya hanya 16.0 peratus sahaja responden yang menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 1.1 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’. Di samping itu baki 8.8 peratus lagi menyatakan ‘tidak pasti’.

(ii) **Jawatan anda memerlukan anda menjalankan tugas yang berlainan dari masa ke semasa.**

Responden juga diberi kenyataan tentang kekerapan kelainan tugas yang dijalankan. Maklumbalas responden menunjukkan 56.9 peratus responden menyatakan ‘bersetuju’ dengan kenyataan ini dan 8.8 peratus pula menyatakan ‘sangat bersetuju’. Walau bagaimanapun 23.8 peratus lagi menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 1.7 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’. Sehubungan dengan itu 8.8 peratus responden lagi menyatakan ‘tidak pasti’.

(iii) **Jawatan anda memerlukan anda menjalankan tugas yang berlainan setiap hari.**

Adakah kekerapan kelainan tugas berlaku setiap hari?. Berlainan daripada maklumbalas kepada dua kenyataan di atas, didapati 42.0

peratus responden menyatakan ‘tidak bersetuju’ dengan kenyataan ini dan 3.9 peratus pula menyatakan ‘sangat tidak bersetuju’. Sebaliknya 29.3 peratus lagi menyatakan ‘bersetuju’ dan 3.3 peratus lagi ‘sangat bersetuju’. Sehubungan dengan itu 21.5 peratus lagi menyatakan ‘tidak pasti’.

(iv) **Tugas anda adalah mencabar.**

Dari segi ‘tugas anda adalah mencabar’ pula, didapati 57.5 peratus responden adalah dalam kategori ‘bersetuju’, manakala 14.4 peratus lagi menyatakan ‘sangat bersetuju’. Sehubungan dengan itu, hanya 11.6 peratus sahaja responden yang dapat dikategorikan sebagai ‘tidak bersetuju’ dan 1.7 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’. Di samping itu, 14.9 peratus lagi adalah dalam kategori ‘tidak pasti’.

(v) **Tugas anda membolehkan anda menggunakan sepenuhnya kebolehan anda.**

Sejauhmanakah tugas responden membolehkan mereka menggunakan sepenuhnya kebolehan mereka. Adalah didapati 46.4 peratus responden menyatakan ‘bersetuju’ dengan kenyataan yang diberikan dan 15.5 peratus pula menyatakan ‘sangat bersetuju’. Di samping itu, bagi kategori ‘tidak bersetuju’ didapati 17.7 peratus daripada responden menyatakan demikian dan 5.0 peratus lagi menyatakan ‘sangat tidak bersetuju’. Sehubungan dengan itu 15.5 peratus lagi daripada keselueuan responden menyatakan ‘tidak pasti’.

- (vi) **Tugas anda membolehkan anda mencuba idea-idea anda sendiri.**

Bagi kes ini pula, 45.9 peratus responden menyatakan ‘bersetuju’, manakala 11 peratus lagi adalah dalam kategori ‘sangat bersetuju’. Jika dilihat kategori yang sebaliknya pula, didapati 18.2 peratus responden menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 6.6 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’. Bakinya iaitu 18.2 peratus daripada responden lagi adalah dalam kategori ‘tidak pasti’.

- (vii) **Tugas-tugas anda adalah dinyatakan dengan jelas dan terang sama ada dalam senarai tugas atau oleh Pegawai Atasan Anda.**

Pernyataan tentang tugas yang tidak jelas juga boleh menimbulkan ketidakpuasan hati dan seterusnya mempunyai kesan keatas motivasi. Mengenai aspek ini, didapati 53 peratus responden menyatakan ‘bersetuju’ dengan kenyataan ini, manakala 6.6 peratus lagi menyatakan ‘sangat bersetuju’. Hanya 17.1 peratus menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 3.3 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’, manakala 19.9 peratus lagi menyatakan ‘tidak pasti’.

- (viii) **Tugas anda membolehkan anda memberi perkhidmatan dan sumbangan yang bermakna kepada masyarakat.**

Bagi aspek ini pula, 56.9 peratus responden menyatakan ‘bersetuju’ dengan kenyataan yang dikemukakan dan 23.8 peratus pula menyatakan ‘sangat bersetuju’. Hanya 2.8 peratus sahaja menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 1.1 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’.

Sehubungan dengan itu 15.5 peratus lagi ‘tidak pasti’. Rumusannya majoriti responden menganggap tugas yang mereka jalankan membolehkan mereka memberikan sumbangan yang bermakna kepada masyarakat. Ini adalah kerana JKR merupakan Jabatan yang penting dalam melaksanakan projek-projek pembangunan negara dan dengan itu sedikit sebanyak mempengaruhi persepsi responden bahawa tugas yang mereka jalankan memberikan sumbangan yang bermakna kepada masyarakat.

- (ix) **Anda diberi budi bicara dalam membuat keputusan-keputusan berkenaan kerja anda.**

Berkenaan dengan kenyataan ini pula, didapati 46.4 peratus responden adalah dalam kategori ‘bersetuju’ dan 6.6 peratus pula ‘sangat bersetuju’. Responden yang dalam kategori sebaliknya pula 16.0 peratus menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 6.1 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’. Sehubungan dengan itu 24.9 peratus lagi ‘tidak pasti’.

#### **5.3.5. Persepsi Terhadap Jaminan Kerja.**

Pada umumnya perkhidmatan awam sering dikaitkan dengan aspek jaminan kerja khususnya dengan adanya konsep skim tetap dan berpencen. Dalam konteks ini sebanyak empat(4) kenyataan digunakan bagi mengukur skor responden di bawah pembolehubah ini. Secara keseluruhannya, data-data yang diperolehi berkenaan dengan persepsi responden terhadap jaminan kerja adalah seperti dalam jadual 5.12 berikut.

### **JADUAL 5.12.: PERSEPSI TERHADAP JAMINAN KERJA**

| <b>MAKLUMBALAS</b>     | <b>FREKUENSI</b> | <b>PERATUS</b> |
|------------------------|------------------|----------------|
| Sangat Tidak Bersetuju | 3                | 1.7            |
| Tidak Bersetuju        | 8                | 4.4            |
| Tidak Pasti            | 39               | 21.5           |
| Bersetuju              | 105              | 58.0           |
| Sangat Bersetuju       | 26               | 14.4           |
| <b>JUMLAH</b>          | <b>181</b>       | <b>100</b>     |

Berdasarkan jadual 5.12 di atas, didapati 58.0 peratus daripada keseluruhan responden adalah dalam kategori ‘bersetuju’ dan 14.4 peratus lagi dalam kategori ‘sangat bersetuju’. Sebaliknya hanya 4.4 peratus responden sahaja yang menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 1.7 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’. Dari pada jumlah tersebut didapati 21.5 peratus responden adalah dalam kategori ‘tidak pasti’.

Dengan ini berdasarkan peratusan skor dalam kategori ‘bersetuju’ dan ‘sangat bersetuju’, dapatlah dirumuskan bahawa majoriti responden memberikan skor persepsi yang tinggi terhadap jaminan kerja. Ini adalah secara relatif berbanding dengan skor yang lebih rendah iaitu ‘tidak bersetuju’ dan ‘sangat tidak bersetuju’. Hasil ini bukanlah sesuatu yang di luar dugaan memandangkan aspek jaminan kerja merupakan salah satu daripada ciri tradisi yang menjadi daya tarikan kepada perkhidmatan awam.

### **Persepsi terhadap pelbagai aspek berkenaan jaminan kerja**

Secara khusus persepsi responden terhadap pelbagai kenyataan berkenaan dengan jaminan kerja seperti dalam jadual 5.13 berikut.

**JADUAL 5.13 : PERSEPSI TERHADAP PELBAGAI KENYATAAN BERKAITAN JAMINAN KERJA**

| Aspek-aspek  | Sangat Tidak Bersetuju | Tidak Bersetuju | Tidak Pasti | Bersetuju    | Sangat Bersetuju | Jumlah      |
|--|------------------------|-----------------|-------------|--------------|------------------|-------------|
| Pekerjaan anda memberi jaminan (security) kepada anda dalam menyara hidup anda dan keluarga. | 5<br>2.8%              | 11<br>6.1%      | 17<br>9.4%  | 105<br>58%   | 43<br>23.8%      | 181<br>100% |
| Jawatan anda memberikan jaminan pekerjaan (employment security) kepada anda.                 | 1<br>0.6%              | 4<br>2.2%       | 19<br>10.5% | 115<br>63.5% | 42<br>23.2%      | 181<br>100% |
| Jawatan anda memberikan jaminan mengenai masa depan kepada anda.                             | 3<br>1.7%              | 9<br>5%         | 49<br>27.1% | 92<br>50.8%  | 28<br>15.5%      | 181<br>100% |
| Jawatan anda memberikan jaminan mengenai masa tua anda.                                      | 4<br>2.2%              | 12<br>6.6%      | 42<br>23.2% | 97<br>53.6%  | 26<br>14.4%      | 181<br>100% |

Berdasarkan jadual 5.13, analisis secara khusus bagi setiap kenyataan berkenaan jaminan kerja adalah seperti berikut:-

- (i) **Pekerjaan anda memberikan jaminan(security) kepada anda dalam menyara hidup anda dan keluarga.**

Pertamanya, apakah persepsi responden dari segi jaminan kerja dalam konteks menyara hidup mereka dan keluarga?. Berdasarkan kenyataan yang dikemukakan kepada responden, 58.0 peratus responden menyatakan ‘bersetuju’ dan 23.8 peratus pula menyatakan ‘sangat bersetuju’. Sebaliknya 6.1 peratus lagi menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 2.8 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’. Sehubungan dengan itu 9.4

peratus lagi ‘tidak pasti’. Peratus yang rendah bagi kategori skor ‘tidak bersetuju’ dan ‘sangat tidak bersetuju’ menunjukkan persepsi responden bahawa jawatan mereka memberikan jaminan dalam menyara hidup mereka dan keluarga.

(ii) **Jawatan anda memberikan jaminan pekerjaan (employment security) kepada anda.**

Dari segi jaminan pekerjaan atau kurangnya risiko untuk dibuang kerja, hasil kajian menunjukkan bahawa majoriti responden mempunyai persepsi bahawa pekerjaan mereka memberikan jaminan pekerjaan kepada mereka. Ini adalah berdasarkan data yang didapati bahawa 63.5 peratus responden menyatakan ‘bersetuju’ dengan kenyataan ini dan 23.2 peratus pula menyatakan ‘sangat bersetuju’. Sebaliknya hanya 2.2 peratus lagi menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 0.6 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’. Sehubungan dengan itu 10.5 peratus lagi ‘tidak pasti’.

(iii) **Jawatan anda memberikan jaminan masa depan anda.**

Bagi kenyataan ini 50.8 peratus responden menyatakan ‘bersetuju’ dan 15.5 peratus pula menyatakan ‘sangat bersetuju’. Sebaliknya 5.0 peratus lagi menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 1.7 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’. Sehubungan dengan itu 27.1 peratus lagi ‘tidak pasti’.

(iv) **Jawatan anda memberikan jaminan masa tua anda.**

Satu ciri yang membezakan perkhidmatan awam dengan swasta ialah skim berpencen. Apakah responden beranggapan bahawa jawatan

mereka dalam JKR memberikan jaminan masa tua kepada mereka?. Didapati 53.6 peratus responden dapat dikategorikan dalam kategori ‘bersetuju’, manakala 14.4 peratus lagi menyatakan ‘sangat bersetuju’. Hanya 6.6 peratus sahaja menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 2.2 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’. Peratus Responden yang dalam kategori ‘tidak pasti’ pula adalah sebanyak 23.2 peratus.

#### **5.3.6. Persepsi Terhadap Hubungan Dengan Rakan Sekerja.**

Di bawah pembolehubah ini pula, sebanyak tujuh(7) kenyataan atau soalan dikemukakan bagi maklumbalas responden. Skor secara keseluruhan bagi persepsi responden terhadap pembolehubah hubungan dengan rakan sekerja adalah seperti dalam jadual 5.14

berikut :-

**JADUAL 5.14.: PERSEPSI TERHADAP HUBUNGAN  
DENGAN RAKAN SEKERJA**

| MAKLUMBALAS            | FREKUENSI  | PERATUS    |
|------------------------|------------|------------|
| Sangat Tidak Bersetuju | 3          | 1.7        |
| Tidak Bersetuju        | 17         | 9.4        |
| Tidak Pasti            | 55         | 30.4       |
| Bersetuju              | 88         | 48.6       |
| Sangat Bersetuju       | 18         | 9.9        |
| <b>JUMLAH</b>          | <b>181</b> | <b>100</b> |

Berdasarkan jadual 5.14 di atas, secara keseluruhannya didapati 48.6 peratus responden ‘bersetuju’ dan 9.9 peratus ‘sangat bersetuju’ dengan kenyataan-kenyataan yang diberikan bagi menggambarkan persepsi mereka terhadap hubungan dengan rakan sekerja mereka. Sebaliknya hanya 9.4 peratus responden yang menyatakan ‘tidak

bersetuju' dan 1.7 peratus lagi 'sangat tidak bersetuju'. Daripada jumlah tersebut didapati 30.4 peratus responden adalah dalam kategori 'tidak pasti'.

Hasil kajian ini menunjukkan bahawa majoriti responden berpuashati terhadap hubungan dengan rakan sekerja berbanding dengan responden yang mempunyai persepsi sebaliknya.

**Persepsi terhadap pelbagai aspek berkenaan hubungan dengan rakan sekerja**

Bagi menjelaskan lagi aspek ini, apakah persepsi responden secara khusus terhadap pelbagai kenyataan berkenaan hubungan dengan rakan sekerja?. Persepsi responden terhadap pelbagai kenyataan berkenaan hubungan dengan rakan sekerja adalah seperti dalam jadual 5.15 berikut :-

**JADUAL 5.15 : PERSEPSI TERHADAP PELBAGAI KENYATAAN  
BERKAITAN HUBUNGAN DENGAN RAKAN SEKERJA**

| Aspek-aspek  | Sangat Bersetuju | Tidak Bersetuju | Tidak Pasti | Bersetuju    | Sangat Bersetuju | Jumlah      |
|--|------------------|-----------------|-------------|--------------|------------------|-------------|
| Terdapat semangat kerjasama (spirit of cooperation) yang sangat baik di antara rakan-rakan sekerja anda.       | 4<br>2.2%        | 24<br>13.3%     | 34<br>18.8% | 94<br>51.9%  | 25<br>13.8%      | 181<br>100% |
| Di antara anda dengan rakan-rakan sekerja wujud jalinan persahabatan yang rapat atau akrab.                    | 2<br>1.1%        | 14<br>7.7%      | 33<br>18.2% | 108<br>59.7% | 24<br>13.3%      | 181<br>100% |
| Rakan-rakan sekerja anda senang dan sentiasa bersedia untuk berunding mengenai masalah anda.                   | 3<br>1.7%        | 11<br>6.1%      | 27<br>14.9% | 115<br>63.5% | 25<br>13.8%      | 181<br>100% |
| Rakan-rakan Sekerja anda memberi kerjasama yang baik kepada anda dalam menjalankan tugas.                      | -                | 8<br>4.4%       | 34<br>18.8% | 115<br>63.5% | 24<br>13.3%      | 181<br>100% |
| Anda dan rakan-rakan sekerja bekerja sebagai satu pasukan yang padu.   | 1<br>0.6%        | 18<br>9.9%      | 48<br>26.5% | 90<br>49.7%  | 24<br>13.3%      | 181<br>100% |
| Tidak terdapat kumpulan, 'Klik' atau kelompok tertentu di antara rakan-rakan sekerja anda yang tidak sehaluan. | 14<br>7.7%       | 29<br>16%       | 53<br>29.3% | 62<br>34.3%  | 23<br>12.7%      | 181<br>100% |
| Anda dan rakan sekerja saling mengambil berat di antara satu sama lain.  | 4<br>2.2%        | 16<br>8.8%      | 61<br>33.7% | 85<br>47%    | 15<br>8.3%       | 181<br>100% |

Berdasarkan jadual 5.15 tersebut, analisis berkenaan persepsi hubungan dengan rakan sekerja secara khusus adalah seperti berikut :-

- (i) **Di tempat anda bekerja terdapat semangat kerjasama (spirit cooperation) yang sangat baik di antara rakan-rakan sekerja anda.**

Majoriti iaitu 65.7 peratus daripada keseluruhan responden boleh dianggap sebagai berpuashati. Didapati 51.9 peratus menyatakan 'bersetuju', manakala 13.8 peratus lagi menyatakan 'sangat bersetuju'.

Sebaliknya 13.3 peratus menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 2.2 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’. Walau bagaimanapun terdapat 18.8 peratus daripada responen lagi dalam kategori ‘tidak pasti’.

- (ii) **Di antara anda dengan rakan-rakan sekerja wujud jalinan persahabatan yang rapat atau akrab.**

Dari segi kenyataan tentang wujudnya jalinan persahabatan yang rapat atau akrab, didapati 59.7 peratus responden menyatakan ‘bersetuju’ dengan kenyataan ini. Di samping itu, 13.3 peratus responden lagi menyatakan ‘sangat bersetuju’. Bagi kategori sebaliknya iaitu kategori ‘tidak bersetuju’ dan ‘sangat tidak bersetuju’ peratus skor adalah 7.7 peratus 1.1 peratus. Namun demikian terdapat juga 18.2 peratus daripada keseluruhan responden yang menyatakan ‘tidak pasti’.

- (iii) **Rakan-rakan sekerja anda adalah senang dan sentiasa bersedia untuk berunding atau berbincang mengenai masalah yang anda hadapi.**

Dari segi aspek ini, 63.5 peratus daripada keseluruhan responden menyatakan ‘bersetuju’ dengan kenyataan ini. Di samping itu, 13.8 peratus daripada keseluruhan responden lagi jatuh dalam kategori ‘sangat bersetuju’. Sebaliknya, 6.1 peratus responden menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 1.7 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’. Sehubungan dengan itu juga didapati 14.9 peratus responden lagi adalah dalam kategori ‘tidak pasti’.

- (iv) **Rakan-rakan sekerja anda memberi kerjasama yang baik kepada anda dalam menjalankan tugas.**

Persepsi responden terhadap aspek ini juga tidak jauh berbeza dengan persepsi terhadap kenyataan sebelumnya. Hasil kajian menunjukkan majoriti, iaitu 63.5 peratus responden menyatakan ‘bersetuju’, manakala 13.3 peratus lagi menyatakan ‘sangat bersetuju’. Bagi kategori skor yang lebih rendah iaitu ‘tidak bersetuju’, peratusnya adalah hanya 4.4 peratus sahaja. Bagi kategori ‘sangat tidak bersetuju’ pula, didapati tiada responden memberikan maklumbalas. Sehubungan dengan itu 18.8 peratus daripada keseluruhan responden lagi menyatakan ‘tidak pasti’.

- (v) **Anda dan rakan sekerja anda bekerja sebagai satu pasukan yang padu.**

Apakah persepsi responden terhadap aspek tersebut di atas?. Adalah didapati 49.7 peratus responden termasuk dalam kategori ‘bersetuju’ dengan kenyataan ini manakala 13.3 peratus pula menyatakan ‘sangat bersetuju’. Hanya 9.9 peratus daripada keseluruhan responden menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 0.6 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’ serta 26.5 peratus lagi adalah termasuk dalam kategori ‘tidak pasti’.

- (vi) **Di tempat bertugas anda tidak terdapat ‘kumpulan’, ‘klik’ atau kelompok tertentu di antara rakan-rakan sekerja anda yang tidak sehaluan.**

Berkaitan dengan kenyataan ini, peratus responden yang ‘bersetuju’ adalah agak rendah berbanding dengan persepsi dalam

kategori yang sama terhadap kenyataan sebelum ini di mana hanya 34.3 peratus responden menyatakan ‘bersetuju’. Di samping itu didapati 12.7 peratus daripada responden lagi menyatakan ‘sangat bersetuju’. Sebaliknya 16.0 peratus responden lagi adalah dalam kategori ‘tidak bersetuju’ dan 7.7 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’. Bagi kategori ‘tidak pasti’ pula didapati 29.3 peratus daripada keseluruhan responden menyatakan demikian.

- (vii) **Anda dan rakan-rakan sekerja anda saling mengambil berat di antara satu sama lain.**

Di bawah aspek ini, didapati 47 peratus responden menyatakan ‘bersetuju’, manakala 8.3 peratus lagi menyatakan ‘sangat bersetuju’. Sebaliknya hanya 8.8 peratus lagi menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 2.2 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’. Sehubungan dengan itu 33.7 peratus lagi ‘tidak pasti’.

#### **5.3.7. Persepsi Terhadap Penyeliaan Dan Hubungan Dengan Penyelia.**

Jadual 5.16 membentangkan data-data secara keseluruhan skor persepsi responden terhadap penyeliaan dan hubungan dengan penyelia mereka. Di bawah pembolehubah ini sebanyak enam(6) kenyataan atau soalan dikemukakan untuk maklumbalas oleh responden.

**JADUAL 5.16. : PERSEPSI TERHADAP PENYELIAAN DAN HUBUNGAN  
DENGAN PENYELIA**

| MAKLUMBALAS            | FREKUENSI  | PERATUS    |
|------------------------|------------|------------|
| Sangat Tidak Bersetuju | 8          | 4.4        |
| Tidak Bersetuju        | 22         | 12.2       |
| Tidak Pasti            | 50         | 27.6       |
| Bersetuju              | 91         | 50.3       |
| Sangat Bersetuju       | 10         | 5.5        |
| <b>JUMLAH</b>          | <b>181</b> | <b>100</b> |

Selain rakan sekerja, orang yang paling rapat dan sentiasa berhubung dengan responden khususnya dalam urusan tugas adalah penyelia responden itu sendiri. Corak penyeliaan dan hubungan responden dengan penyelia boleh memberi kesan keatas motivasi individu. Dalam konteks ini apakah persepsi responden terhadap aspek ini?. Berdasarkan jadual 5.16 di atas, secara keseluruhannya didapati 50.3 peratus responden ‘bersetuju’ dan 5.5 peratus ‘sangat bersetuju’ dengan kenyataan-kenyataan yang diberikan bagi menggambarkan persepsi mereka terhadap penyeliaan dan hubungan dengan penyelia mereka. Sebaliknya hanya 12.2 peratus responden yang menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 4.4 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’. Daripada jumlah tersebut didapati 27.6 peratus responden adalah dalam kategori ‘tidak pasti’.

Secara relatif jika dibahagikan skor responden kepada dua bahagian, dapatlah dirumuskan bahawa secara keseluruhannya peratus responden yang mempunyai skor persepsi yang tinggi terhadap penyeliaan dan hubungan dengan penyelia adalah lebih besar daripada peratus responden yang mempunyai skor yang sebaliknya. Dengan itu adakah ini menunjukkan bahawa majoriti responden berpuashati terhadap penyeliaan dan hubungan dengan penyelia mereka?. Kesimpulan sedemikian adalah terlalu mudah atau ‘over-simplified’ oleh kerana terdapat peratusan yang agak besar iaitu 27.6 peratus bagi kategori ‘tidak pasti’. Angka peratusan ini adalah agak signifikan khususnya dilihat dalam konteks bahawa terdapat kemungkinan sebahgian responden cuba mengelak dari memberikan skor yang lebih rendah terhadap penyelia mereka. Ini adalah kerana dalam perkhidmatan awam, penyelia merupakan orang yang penting dalam menentukan kemajuan kerjaya seseorang pegawai awam.

**Persepsi terhadap pelbagai aspek berkenaan penyeliaan dan hubungan dengan penyelia**

Secara khusus, data-data persepsi responden terhadap pelbagai kenyataan berkenaan penyeliaan dan hubungan dengan penyelia adalah seperti di jadual 5.17 berikut :-

**JADUAL 5.17. : PERSEPSI TERHADAP PELBAGAI KENYATAAN  
BERKAITAN PENYELIAAN DAN HUBUNGAN  
DENGAN PENYELIA**

| Aspek-aspek   | Sangat Bersetuju | Tidak Bersetuju | Tidak Pasti | Bersetuju    | Sangat Bersetuju | Jumlah      |
|---|------------------|-----------------|-------------|--------------|------------------|-------------|
| 1. Anda dan penyelia anda terdapat semangat kerjasama yang sangat baik.   | 4<br>2.2%        | 18<br>9.9%      | 42<br>23.2% | 100<br>55.2% | 17<br>9.4%       | 181<br>100% |
| 2. Penyelia anda mengambil berat mengenai kebajikan anda.   | 8<br>4.4%        | 25<br>13.8%     | 55<br>30.4% | 84<br>46.4%  | 9<br>5%          | 181<br>100% |
| 3. Penyelia anda mempunyai kebolehan serta pengetahuan yang mencukupi untuk menjalankan tugas.                                    | 7<br>3.9%        | 25<br>13.8%     | 40<br>22.1% | 86<br>47.5%  | 23<br>12.7%      | 181<br>100% |
| 4. Penyelia anda membantu serta memberi tunjuk ajar kepada anda dalam mengatasi maksud anda dalam menjalankan tugas-tugas harian. | 7<br>3.9%        | 36<br>19.9%     | 36<br>19.9% | 82<br>45.3%  | 20<br>11%        | 181<br>100% |
| 5. Penyelia anda memberi sepenuh kepercayaan termasuk menurunkan tugas-tugas sewajarnya kepada anda.                              | 9<br>5%          | 21<br>11.6%     | 26<br>14.4% | 108<br>59.7% | 17<br>9.4%       | 181<br>100% |
| 6. Penyelia anda selalu mengambil perhatian ke atas pandangan atau idea anda dalam membuat keputusan dan menjalankan tugas.       | 10<br>5.5%       | 21<br>11.6%     | 38<br>21%   | 94<br>51.9%  | 18<br>9.9%       | 181<br>100% |

Berdasarkan jadual 5.17 di atas, analisis mengenai persepsi responden terhadap pelbagai kenyataan berkenaan penyeliaan dan hubungan dengan penyelia seperti berikut :-

- (i) **Di antara anda dengan penyelia anda terdapat semangat kerjasama(spirit cooperation) yang sangat baik.**

Bagi kenyataan di atas, terdapat 55.2 peratus daripada keseluruhan responden menyatakan ‘bersetuju’ serta 9.4 peratus lagi menyatakan ‘sangat bersetuju’. Bagi kategori ‘tidak bersetuju’ dan ‘sangat tidak bersetuju’ masing-masing adalah 9.9 peratus dan 2.2

peratus. Di samping itu, 23.2 peratus daripada keseluruhan responden lagi adalah dalam kategori ‘tidak pasti’.

(ii) **Penyelia anda mengambil berat mengenai kebajikan anda.**

Pendekatan penyeliaan secara humanistik dianggap mempunyai peranan dalam meningkatkan motivasi pekerja. Salah satu aspek dalam pendekatan ini ialah dengan mengambil berat mengenai kebajikan pekerja. Dalam konteks ini, bagaimana pula persepsi responden terhadap kenyataan ‘Penyelia anda mengambil berat mengenai kebajikan anda’?. Adalah didapati 46.4 peratus responden menyatakan ‘bersetuju’ dengan kenyataan ini, manakala 5.0 peratus pula menyatakan ‘sangat bersetuju’. Sebaliknya hanya 13.8 peratus menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 4.4 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’. Di samping itu, 30.4 peratus daripada keseluruhan responden lagi menyatakan ‘tidak pasti’.

(iii) **Penyelia anda mempunyai kebolehan serta pengetahuan yang mencukupi untuk menjalankan tugas**

Bagi aspek ini, 47.5 peratus daripada keseluruhan responden menyatakan ‘bersetuju’ dan 12.7 peratus pula menyatakan ‘sangat bersetuju’. Sebaliknya 13.8 peratus lagi menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 3.9 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’. Namun demikian, didapati 22.1 peratus daripada keseluruhan responden lagi menyatakan ‘tidak pasti’.

- (iv) **Penyelia anda membantu serta memberi tunjuk-ajar kepada anda dalam mengatasi masalah-masalah anda dalam menjalankan tugas-tugas harian anda.**

Bagi kenyataan ini, 45.3 peratus responden termasuk dalam kategori ‘bersetuju’, manakala 11.0 peratus lagi menyatakan ‘sangat bersetuju’. Sebaliknya 19.9 peratus daripada keseluruhan responden lagi menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 3.9 peratus responden yang menyatakan ‘sangat tidak bersetuju’. Sehubungan dengan itu 19.9 peratus lagi adalah termasuk dalam kategori ‘tidak pasti’.

- (v) **Penyelia anda memberi sepenuh kepercayaan termasuk menurunkan (delegate) tugas-tugas sewajarnya kepada anda.**

Begitu juga arah-aliran persepsi responden terhadap kenyataan ini. Didapati 59.7 peratus responden menyatakan ‘bersetuju’ dan 9.4 peratus responden lagi menyatakan ‘sangat bersetuju’. Hanya 11.6 peratus sahaja menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 5.0 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’. Namun demikian terdapat juga 14.4 peratus daripada responden lagi menyatakan ‘tidak pasti’.

- (vi) **Penyelia anda selalu mengambil perhatian ke atas pandangan atau idea-idea anda dalam membuat keputusan serta menjalankan tugas.**

Bagi kenyataan ini, 51.9 peratus daripada keseluruhan responden adalah dalam kategori ‘bersetuju’ dan 9.9 peratus pula menyatakan ‘sangat bersetuju’. Walau bagaimanapun, 11.6 peratus lagi menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 5.5 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’, manakala 21.0 peratus dalam kategori ‘tidak pasti’.

### **5.3.8. Persepsi Terhadap Polisi Dan Corak Pengurusan Organisasi.**

Di bawah persepsi responden terhadap polisi dan corak pengurusan Organisasi, sebanyak 12 kenyataan dikemukakan kepada responden. Secara keseluruhannya daripada kajian yang dijalankan, data-data mengenai persepsi responden terhadap polisi dan corak pengurusan Organisasi adalah seperti di jadual 45.18 berikut :-

**JADUAL 5.18. : PERSEPSI TERHADAP POLISI DAN CORAK PENGURUSAN ORGANISASI**

| MAKLUMBALAS            | FREKUENSI  | PERATUS    |
|------------------------|------------|------------|
| Sangat Tidak Bersetuju | 4          | 2.2        |
| Tidak Bersetuju        | 35         | 19.3       |
| Tidak Pasti            | 93         | 51.4       |
| Bersetuju              | 46         | 25.4       |
| Sangat Bersetuju       | 3          | 1.7        |
| <b>JUMLAH</b>          | <b>181</b> | <b>100</b> |

Berdasarkan jadual 5.18, didapati 25.4 peratus daripada keseluruhan responden adalah dalam kategori ‘bersetuju’ dan 1.7 peratus ‘sangat bersetuju’ dengan kenyataan-kenyataan yang diberikan bagi menggambarkan persepsi mereka terhadap penyeliaan dan hubungan dengan penyelia mereka. Hanya 19.3 peratus responden yang menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 2.2 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’, manakala 51.4 peratus lagi adalah dalam kategori ‘tidak pasti’.

Berdasarkan data-data ini, dapatlah dirumuskan bahawa secara keseluruhannya peratus responden yang mempunyai skor persepsi yang tinggi ('bersetuju' dan 'sangat bersetuju') terhadap polisi dan corak pengurusan Organisasi adalah hampir seimbang dengan peratus responden yang mempunyai skor rendah ('tidak bersetuju dan 'sangat tidak bersetuju'). Namun demikian terdapat 51.4 peratus daripada keseluruhan responden yang dalam kategori 'tidak pasti'. Jadi di sini dapat dirumuskan bahawa majoriti iaitu 51.4 peratus daripada keseluruhan responden boleh dianggap mempunyai persepsi yang 'sederhana' terhadap polisi dan corak pengurusan organisasi mereka.

**Persepsi terhadap pelbagai aspek berkenaan polisi dan corak pengurusan Organisasi**

Bagaimana pula kedudukan mengikut pelbagai aspek atau kenyataan di bawah polisi dan corak pengurusan Organisasi. Jadual 5.19 menunjukkan taburan data-data persepsi responden terhadap pelbagai kenyataan mengenai berkenaan polisi dan corak pengurusan Organisasi secara khusus.

Berdasarkan jadual 5.19 tersebut, analisis mengikut pelbagai kenyataan tersebut seperti berikut :-

**JADUAL 5.19 : PERSEPSI TERHADAP PELBAGAI KENYATAAN  
BERKAITAN POLISI DAN CORAK PENGURUSAN ORGANISASI**

| Aspek-aspek  | Sangat Bersetuju | Tidak Bersetuju | Tidak Pasti | Bersetuju    | Sangat Bersetuju | Jumlah      |
|--|------------------|-----------------|-------------|--------------|------------------|-------------|
|  | %                | %               | %           | %            | %                |             |
| 1. Objektif dan fungsi organisasi anda dinyatakan dengan jelas kepada pekerja.   | 8<br>4.4%        | 20<br>11%       | 27<br>14.9% | 105<br>58%   | 21<br>11.6%      | 181<br>100% |
| 2. Dasar-dasar organisasi anda diterangkan dengan jelas kepada pekerja.  | 7<br>3.9%        | 25<br>13.8%     | 40<br>22.1% | 95<br>52.5%  | 14<br>7.7%       | 181<br>100% |
| 3. Tugas-tugas disampaikan kepada pekerja tidak dengan cara rangkaian arahan yang ketat atau 'rigid' dari atas ke bawah. | 4<br>2.2%        | 24<br>13.3%     | 44<br>24.3% | 100<br>55.2% | 9<br>5%          | 181<br>100% |
| 4. Pekerja-pekerja diberi peluang penyertaan yang baik dalam proses membuat keputusan dalam organisasi anda.             | 10<br>5.5%       | 48<br>26.5%     | 55<br>30.4% | 60<br>33.1%  | 8<br>4.4%        | 181<br>100% |
| 5. Pihak pengurusan dan pekerja mempunyai kerjasama yang baik.   | 10<br>5.5%       | 44<br>24.3%     | 68<br>37.6% | 55<br>30.4%  | 4<br>2.2%        | 181<br>100% |
| 6. Pihak pengurusan dan pekerja saling mempercayai di antara satu sama lain.   | 14<br>7.7%       | 37<br>20.4%     | 76<br>42%   | 48<br>26.5%  | 6<br>3.3%        | 181<br>100% |
| 7. Pengurusan organisasi anda sentiasa bersikap terbuka untuk mendengar pandangan atau pendapat pekerja.                 | 22<br>12.2%      | 35<br>19.3%     | 68<br>37.6% | 51<br>28.2%  | 5<br>2.8%        | 181<br>100% |
| 8. Pengurusan anda sangat mengambil berat terhadap kebijakan pekerja.  | 15<br>8.3%       | 49<br>27.1%     | 75<br>41.4% | 39<br>21.5%  | 3<br>1.7%        | 181<br>100% |
| 9. Pengurusan anda sangat mengambil berat terhadap kemajuan kerjaya pekerja.   | 17<br>9.4%       | 56<br>30.9%     | 68<br>37.6% | 38<br>21%    | 2<br>1.1%        | 181<br>100% |
| 10. Pengurusan anda mengambil berat mengenai prestasi pekerja-pekerja.   | 14<br>7.7%       | 35<br>19.3%     | 64<br>35.4% | 62<br>34.3%  | 6<br>3.3%        | 181<br>100% |
| 11. Anda tidak menghadapi masalah dengan pihak pengurusan dalam menjalankan tugas.                                       | 4<br>2.2%        | 43<br>23.8%     | 36<br>19.9% | 92<br>50.8%  | 6<br>3.3%        | 181<br>100% |
| 12. Anda diberi budibicara atau otonomi dalam membuat keputusan berkaitan pekerjaan anda.                                | 8<br>4.4%        | 44<br>24.3%     | 57<br>31.5% | 69<br>38.1%  | 3<br>1.7%        | 181<br>100% |

- (i) **Objektif dan fungsi Organisasi anda adalah dinyatakan dengan jelas kepada pekerja.**

Bagi kes ini, 58.0 peratus daripada keseluruhan responden menyatakan ‘bersetuju’, manakala 11.6 peratus lagi menyatakan ‘sangat bersetuju’. Walau bagaimanapun terdapat 11.0 peratus daripada keseluruhan responden menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 4.4 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’. Bagi kategori ‘tidak pasti’, peratusnya ialah 14.9 peratus.

- (ii) **Dasar-dasar Organisasi anda diterangkan dengan jelas kepada Pekerja.**

Data-data kajian menunjukkan 52.5 peratus responden menyatakan ‘bersetuju’ dan 7.7 peratus pula menyatakan ‘sangat bersetuju’ dengan kenyataan ini. Sebaliknya hanya 13.8 peratus daripada keseluruhan responden adalah dalam kategori ‘tidak bersetuju’, manakala 3.9 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’. Namun demikian 22.1 peratus lagi responden adalah dalam golongan ‘tidak pasti’.

- (iii) **Tugas-tugas disampaikan kepada pekerja tidak dengan cara rangkaian arahan yang ketat atau ‘rigid’ dari atas ke bawah.**

Rangkaian arahan yang ketat atau ‘rigid’ juga dikatakan mempunyai kesan keatas motivasi. Berdasarkan kenyataan yang diberikan, didapati 55.2 peratus responden menyatakan ‘bersetuju’ dan 5.0 peratus lagi menyatakan ‘sangat bersetuju’. Sebaliknya terdapat 13.3

peratus daripada responden menyatakan ‘tidak bersetuju’, manakala 2.2 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’, manakala 24.3 peratus lagi adalah dalam kategori ‘tidak pasti’.

- (iv) **Pekerja-pekerja adalah diberi peluang penyertaan yang baik dalam proses membuat keputusan dalam Organisasi anda.**

Bagi kenyataan ini, didapati 33.1 peratus responden adalah dalam kategori skor ‘bersetuju’ manakala 4.4 peratus lagi dalam kategori ‘sangat bersetuju’. Hasil kajian mendapati 26.5 peratus lagi menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 5.5 peratus responden yang menyatakan ‘sangat tidak bersetuju’. Daripada keseluruhan responden tersebut 30.4 peratus lagi adalah dalam kategori ‘tidak pasti’.

- (v) **Pihak Pengurusan dan pekerja mempunyai kerjasama yang baik.**

Dari segi kenyataan ini, didapati skor yang hampir seimbang di antara skor yang lebih tinggi (‘bersetuju’ dan ‘sangat bersetuju’) berbanding dengan skor sebaliknya (‘tidak bersetuju’ dan ‘tidak bersetuju’). Adalah didapati 30.4 peratus daripada keseluruhan responden menyatakan ‘bersetuju’ dengan kenyataan ini dan 2.2 peratus pula menyatakan ‘sangat bersetuju’. Sebaliknya peratus skor bagi kategori ‘tidak bersetuju’ pula, didapati 24.3 peratus daripada keseluruhan responden menyatakan demikian dan 5.5 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’, manakala kategori ‘tidak pasti’ ialah 37.6 peratus.

- (vi) **Pihak Pengurusan dan pekerja saling mempercayai di antara satu sama lain.**

Bagi kenyataan ini, 26.5 peratus responden menyatakan ‘bersetuju’ dengan kenyataan ini dan 3.3 peratus pula menyatakan ‘sangat bersetuju’. Sebaliknya 20.4 peratus lagi menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 7.7 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’. Bagi kategori ‘tidak pasti’, peratusannya ialah 42.0 peratus.

- (vii) **Pengurusan Organisasi anda sentiasa bersikap terbuka untuk mendengar pandangan atau pendapat pekerja.**

Sejauhmanakah persepsi responden terhadap sikap terbuka pengurusan Organisasi mereka?. Adalah didapati 28.2 peratus daripada keseluruhan responden adalah dalam kategori ‘bersetuju’ manakala 2.8 peratus lagi menyatakan ‘sangat bersetuju’. Sebaliknya terdapat 19.3 peratus daripada keseluruhan responden menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 12.2 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’. Walau bagaimanapun didapati peratus yang agak besar bagi kategori ‘tidak pasti’ iaitu sebanyak 37.6 peratus.

- (viii) **Pengurusan Organisasi anda sangat mengambil berat terhadap kebajikan pekerja.**

Skor persepsi responden dalam kes ini menunjukkan arah-aliran yang berlainan dengan skor persepsi bagi kenyataan-kenyataan sebelumnya. Didapati peratus responden dalam kategori ‘tidak bersetuju’ dan sangat ‘bersetuju’ adalah lebih besar daripada kategori sebaliknya. Hasil kajian menunjukkan 27.1 peratus responden menyatakan ‘tidak

bersetuju' dengan kenyataan ini dan 8.3 peratus pula menyatakan 'sangat tidak bersetuju'. Sebaliknya 21.5 peratus lagi menyatakan 'bersetuju' dan 1.7 peratus lagi 'sangat bersetuju', manakala 41.4 peratus lagi 'tidak pasti'.

- (ix) **Pengurusan Organisasi anda sangat mengambil berat terhadap kemajuan kerjaya pekerja-pekerja.**

Didapati 30.9 peratus daripada keseluruhan responden menyatakan 'tidak bersetuju' dengan kenyataan ini manakala 9.4 peratus lagi menyatakan 'sangat tidak bersetuju'. Sebaliknya 21.0 peratus daripada keseluruhan responden menyatakan 'bersetuju' dan 1.1 peratus lagi 'sangat bersetuju'. Bagi kategori 'tidak pasti' ianya agak besar juga iaitu sebanyak 37.6 peratus.

- (x) **Pengurusan Organisasi anda mengambil berat mengenai prestasi pekerja-pekerja.**

Skor persepsi responden terhadap kenyataan ini pula menunjukkan 34.3 peratus daripada keseluruhan responden menyatakan 'bersetuju' 3.3 peratus lagi menyatakan 'sangat bersetuju'. Bagi kategori sebaliknya iaitu 'tidak bersetuju' dan 'sangat tidak bersetuju', skor yang diperolehi adalah masing-masing 19.3 peratus dan 7.7 peratus. Sehubungan dengan itu 35.4 peratus lagi adalah dalam kategori 'tidak pasti'.

- (xi) **Secara keseluruhannya anda tidak menghadapi masalah dengan pihak pengurusan dalam menjalankan tugas anda.**

Bagi kenyataan ini pula, majoriti daripada responden iaitu 50.8 peratus menyatakan ‘bersetuju’ dan 3.3 peratus lagi menyatakan ‘sangat bersetuju’. Sebaliknya hanya 23.8 peratus daripada keseluruhan responden menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 2.2 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’. Sehubungan dengan itu 19.9 peratus daripada responden lagi adalah dalam kategori ‘tidak pasti’.

- (xii) **Anda diberi budibicara atau otonomi dalam membuat keputusan berkaitan pekerjaan anda.**

Taburan skor persepsi responden terhadap kenyataan ini pula menunjukkan 38.1 peratus daripada keseluruhan responden adalah dalam kategori ‘bersetuju’ dan 1.7 peratus lagi dalam kategori ‘sangat bersetuju’. Bagi kategori sebaliknya, didapati 24.3 peratus daripada keseluruhan responden menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 4.4 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’. Sehubungan dengan itu 31.5 peratus lagi adalah dalam kategori ‘tidak pasti’.

#### **5.3.9. Persepsi Terhadap Persekutaran Dan Kemudahan Fizikal Tempat Kerja.**

Di bawah aspek persekitaran dan kemudahan fizikal tempat kerja, sebanyak 7 kenyataan telah dikemukakan kepada responden. Secara keseluruhannya skor yang diperolehi bagi persepsi responden terhadap persekitaran dan kemudahan fizikal tempat kerja adalah seperti di jadual 5.20 berikut :-

**JADUAL 5.20. : PERSEPSI TERHADAP PERSEKITARAN DAN KEMUDAHAN FIZIKAL TEMPAT KERJA**

| MAKLUMBALAS            | FREKUENSI  | PERATUS    |
|------------------------|------------|------------|
| Sangat Tidak Bersetuju | 3          | 1.7        |
| Tidak Bersetuju        | 33         | 18.2       |
| Tidak Pasti            | 70         | 38.7       |
| Bersetuju              | 66         | 36.5       |
| Sangat Bersetuju       | 9          | 5.0        |
| <b>JUMLAH</b>          | <b>181</b> | <b>100</b> |

Berdasarkan jadual 5.20. di atas, didapati 36.5 peratus responden daripada keseluruhan responden menyatakan ‘bersetuju’, manakala 5.0 peratus lagi jatuh dalam kategori ‘sangat bersetuju’. Sebaliknya terdapat 18.2 peratus responden lagi menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 1.7 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’. Daripada jumlah tersebut didapati 38.7 peratus responden adalah dalam kategori ‘tidak pasti’. Sebagai rumusan, peratus responden dalam kategori yang boleh dianggap berpuashati (iaitu ‘bersetuju’ dan ‘sangat bersetuju’) dengan persekitaran dan kemudahan fizikal tempat kerja adalah lebih besar daripada skor dalam kategori sebaliknya. Walau bagaimanapun perbezaan dalam skor di antara kedua-dua kategori tersebut adalah tidak boleh dianggap terlalu besar.

**Persepsi terhadap pelbagai kenyataan berkenaan Persekutaran dan kemudahan fizikal tempat kerja**

Secara khusus persepsi responden terhadap pelbagai kenyataan berkenaan persekitaran dan kemudahan fizikal tempat kerja adalah seperti di jadual 5.21. berikut :-

**JADUAL 5.21 : PERSEPSI TERHADAP PELBAGAI KENYATAAN**

**BERKAITAN PERSEKITARAN DAN KEMUDAHAN FIZIKAL TEMPAT KERJA**

| Aspek-aspek  | Sangat Bersetuju | Tidak Bersetuju | Tidak Pasti | Bersetuju    | Sangat Bersetuju | Jumlah      |
|--|------------------|-----------------|-------------|--------------|------------------|-------------|
| Anda dibekalkan dengan peralatan-peralatan yang mencukupi bagi menjalankan kerja anda.     | 4<br>2.2%        | 50<br>27.6%     | 17<br>9.4%  | 96<br>53%    | 14<br>7.7%       | 181<br>100% |
| Kemudahan-kemudahan am pejabat dalam organisasi anda adalah mencukupi.                     | 2<br>1.1%        | 42<br>23.2%     | 18<br>9.9%  | 107<br>59.1% | 12<br>6.6%       | 181<br>100% |
| Susunatur Pejabat dalam organisasi anda sangat baik.                                       | 8<br>4.4%        | 50<br>27.6%     | 38<br>21%   | 70<br>38.7%  | 15<br>8.3%       | 181<br>100% |
| Persekutaran tempat kerja khususnya dari segi kebersihan dan keindahan adalah sangat baik. | 5<br>2.8%        | 45<br>24.9%     | 34<br>18.8% | 82<br>45.3%  | 15<br>8.3%       | 181<br>100% |
| Suasana tempat kerja anda sangat memberangsangkan anda untuk menjalankan kerja.            | 6<br>3.3%        | 52<br>28.7%     | 43<br>23.8% | 69<br>38.1%  | 11<br>6.1%       | 181<br>100% |
| Suasana tempat kerja anda tidak memberi tekanan secara fizikal ke atas diri anda.          | 2<br>1.1%        | 20<br>11%       | 38<br>21%   | 105<br>58%   | 16<br>8.8%       | 181<br>100% |
| Suasana tempat kerja anda tidak memberi tekanan secara mental ke atas diri anda.           | 3<br>1.7%        | 28<br>15.5%     | 40<br>22.1% | 94<br>51.9%  | 16<br>8.8%       | 181<br>100% |

Berdasarkan jadual 5.21 tersebut, analisis skor persepsi responden berdasarkan setiap kenyataan berkenaan persekitaran dan kemudahan fizikal tempat kerja adalah seperti berikut :-

- (i) Anda dibekalkan dengan kemudahan atau peralatan-peralatan yang mencukupi bagi menjalankan kerja anda.

Bagi kenyataan ini, didapati 53.0 peratus daripada keseluruhan responden menyatakan ‘ersetuju’, manakala 7.7 peratus lagi adalah dalam kategori ‘sangat bersetuju’. Sebaliknya 27.6 peratus responden lagi menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 2.2 peratus ‘sangat tidak

bersetuju'. Bagi kategori 'tidak pasti' didapati 9.4 peratus daripada keseluruhan responden termasuk dalam kategori ini.

- (ii) **Secara umumnya kemudahan-kemudahan am pejabat dalam Organisasi anda adalah mencukupi.**

Dari segi kenyataan 'kemudahan-kemudahan am pejabat dalam Organisasi anda adalah mencukupi', didapati majoriti iaitu 59.1 peratus daripada keseluruhan responden menyatakan 'bersetuju', manakala 6.6 peratus lagi menyatakan 'sangat bersetuju'. Sebaliknya hanya 23.2 peratus daripada keseluruhan responden menyatakan 'tidak bersetuju' dan 1.1 peratus lagi 'sangat tidak bersetuju', manakala 9.9 peratus lagi menyatakan 'tidak pasti'.

- (iii) **Susunatur pejabat dalam Organisasi anda sangat baik.**

Dari segi aspek ini, 38.7 peratus responden adalah termasuk dalam kategori 'bersetuju' dan 8.3 peratus lagi dalam kategori skor 'sangat bersetuju'. Sebaliknya 27.6 peratus daripada keseluruhan responden lagi menyatakan 'tidak bersetuju', manakala 4.4 peratus lagi menyatakan 'sangat tidak bersetuju'. Bagi skor 'tidak pasti' didapati 21.0 peratus daripada keseluruhan responden menyatakan demikian.

- (iv) **Persekutaran di sekeliling tempat kerja khususnya dari segi kebersihan dan keindahan adalah sangat baik.**

Mengenai kenyataan ini, 45.3 peratus responden menyatakan 'bersetuju' dan 8.3 peratus lagi menyatakan 'sangat bersetuju'. Hanya 24.9 peratus menyatakan 'tidak bersetuju' dan 2.8 peratus responden

yang menyatakan ‘sangat tidak bersetuju’. Sehubungan dengan itu 18.8 peratus daripada keseluruhan responden lagi adalah termasuk dalam kategori skor ‘tidak pasti’.

- (v) **Suasana tempat kerja anda sangat memberangsangkan anda untuk menjalankan kerja.**

Sejauhmanakah suasana tempat kerja memberangsangkan responden untuk menjalankan kerja. Didapati 38.1 peratus responden memberikan skor ‘bersetuju’ dan 6.1 peratus lagi menyatakan ‘sangat bersetuju’. Sebaliknya, 28.7 peratus daripada keseluruhan responden menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 3.3 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’, manakala 23.8 peratus lagi menyatakan ‘tidak pasti’.

- (vi) **Suasana tempat kerja anda tidak memberi tekanan secara fizikal ke atas diri anda.**

Dari segi aspek ini 58.0 peratus daripada keseluruhan responden adalah termasuk dalam kategori ‘bersetuju’, manakala 8.8 peratus lagi dalam kategori ‘sangat bersetuju’. Bagi kategori sebaliknya iaitu ‘tidak bersetuju’ dan ‘sangat tidak bersetuju’ skor yang diperolehi adalah masing-masing 11.0 peratus dan 1.1 peratus, manakala 21.0 peratus lagi adalah dalam kategori ‘tidak pasti’.

- (vii) **Suasana tempat kerja anda tidak memberi tekanan secara mental ke atas diri anda.**

Begitu juga dengan kes ini, 51.9 peratus daripada keseluruhan responden adalah dalam kategori ‘bersetuju’ manakala 8.8 peratus lagi menyatakan ‘sangat bersetuju’. Sebaliknya 15.5 peratus daripada jumlah responden lagi menyatakan ‘tidak bersetuju’ dan 1.7 peratus lagi ‘sangat tidak bersetuju’. Walau bagaimanapun bagi kategori ‘tidak pasti’ peratusnya adalah sebanyak 22.1 peratus.

5.4. **PERBANDINGAN SECARA RELATIF PERSEPSI RESPONDEN TERHADAP FAKTOR-FAKTOR YANG DIANGGAP MEMPENGARUHI MOTIVASI**

Bagaimana pula perbandingan secara relatif persepsi responden terhadap pelbagai faktor yang dianggap mempengaruhi motivasi. Di dalam bahagian ini, tumpuan adalah kepada analisis secara perbandingan di antara faktor-faktor berkenaan. Skor perbandingan khususnya skor median mengikut faktor-faktor tersebut dapat dilihat dalam jadual 5.22 berikut :-

**JADUAL 5.22. : PERBANDINGAN SECARA REALATIF PERSEPSI RESPONDEN TERHADAP FAKTOR-FAKTOR YANG DIANGGAP MEMPENGARUHI MOTIVASI**

| FAKTOR-FAKTOR                                   | SKOR MEDIAN |
|---|-------------|
| Gaji dan kemudahan sampingan                    | 2           |
| Pengiktirafan                                   | 3           |
| Peluang Kemajuan Kerjaya                        | 3           |
| Jenis atau Corak Kerja                          | 3           |
| Jaminan Kerja                                   | 4           |
| Hubungan dengan rakan sekerja                   | 4           |
| Penyeliaan dan hubungan dengan Penyelia         | 4           |
| Polisi dan Corak Pengurusan Organisasi          | 3           |
| Persekutaran dan kemudahan fizikal tempat kerja | 3           |

Catatan : Nilai median = 3

**Skor yang lebih tinggi menunjukkan responden lebih berpuashati terhadap faktor berkenaan.**

Secara keseluruhannya, didapati sebagaimana yang dijangka, nilai skor median yang didapati daripada persepsi responden adalah 2. Secara relatif ini adalah rendah dan menunjukkan responden kurang berpuashati terhadap gaji dan kemudahan-kemudahan sampingan. Ini adalah kerana secara purata nilai skor median 2 adalah dalam kategori ‘tidak bersetuju’. Ini mungkin disebabkan responden membandingkan gaji dan kemudahan sampingan yang boleh mereka perolehi sekiranya berkhidmat dengan firma-firma swasta.

Sebaliknya bagi faktor-faktor jaminan kerja, hubungan dengan rakan sekerja serta penyeliaan dan hubungan dengan penyelia masing-masing mempunyai nilai skor median 4. Aspek jaminan kerja sememangnya tidak dapat dinafikan sebagai satu tarikan kepada perkhidmatan awam khususnya dari wujudnya skim tetap dan berpencen. Walaubagaimanapun satu aspek yang menarik ialah peranan faktor hubungan dengan rakan sekerja serta penyeliaan dan hubungan corak penyelia. Berdasarkan nilai skor median bagi kedua-dua faktor ini, ianya menunjukkan responden adalah ‘berpuashati’ dengan kedua-dua faktor tersebut.

Di samping itu, bagi faktor-faktor lain iaitu pengiktirafan, peluang kemajuan kerjaya, jenis atau corak kerja yang dijalankan, polisi dan corak pengurusan Organisasi serta persekitaran dan kemudahan fizikal tempat kerja

**masing-masing mempunyai nilai skor median 3. Secara relatif nilai skor median ini boleh dianggap sebagai skor ‘berkecuali’ atau ‘tidak pasti’. Ini menunjukkan terdapat peratusan yang hampir seimbang di antara responden yang ‘berpuashati’ dengan yang ‘tidak berpuashati’ terhadap aspek-aspek tersebut.**