

## **BAB 6**

### **HUBUNGAN DI ANTARA PEMBOLEHUBAH BEBAS DENGAN PEMBOLEHUBAH BERUBAH DAN UJIAN-UJIAN HIPOTESIS**

#### **6.1. PENGENALAN.**

Di dalam bab ini tumpuan analisis adalah bagi menentukan perhubungan di antara pembolehubah bebas dengan pembolehubah berubah iaitu tahap motivasi responden. Beberapa pembolehubah bebas diberi pertimbangan dalam analisis ini yang mana boleh dikategorikan dalam dua(2) kategori utama seperti berikut :-

- (i) Pembolehubah-pembolehubah di bawah ciri-ciri individu iaitu Jantina, Umur, Taraf Perkahwinan, Skim Perkhidmatan, Gred Jawatan, Tempoh Berkhidmat dan Latihan Dalam Perkhidmatan.
- (ii) Pembolehubah-pembolehubah di bawah faktor-faktor yang berkaitan dengan kerja dan persekitaran responden. Ini termasuklah pembolehubah gaji dan 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 dan persekitaran dan kemudahan fizikal tempat kerja.

Sehubungan dengan itu, bab ini juga akan menumpukan kepada ujian-ujian hipotesis yang telah dirangka terlebih awal. Tujuan utama hipotesis-hipotesis tersebut adalah sebagai panduan dalam analisis kajian. Sebagaimana

analisis mengenai perhubungan di antara pembolehubah tetap dan pembolehubah berubah, analisis mengenai ujian hipotesis ini juga dibahagikan kepada dua kategori utama juga. Kedua-dua kategori tersebut ialah hipotesis-hipotesis di bawah kelompok ciri-ciri individu dan faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi tahap motivasi.

## 6.2. Ciri-ciri Individu Dengan Pembolehubah Tahap Motivasi

Di bawah ciri-ciri individu terdapat tujuh(7) pembolehubah yang dianalisis bagi menentukan perhubungannya dengan pembolehubah berubah iaitu tahap motivasi. Ketujuh-tujuh pembolehubah tersebut adalah jantina, umur, perkahwinan, skim perkhidmatan, gred jawatan, tempoh berkhidmat dan latihan dalam perkhidmatan. Terdapat dua kaedah statistik yang digunakan dalam konteks ini iaitu ujian ‘Chi-Square’ dan ‘Spearman Rank Correlation’. Bagi data yang bercorak ‘nominal’ seperti jantina, taraf perkahwinan dan sebagainya, ujian ‘Chi-Square’ adalah digunakan. Sebaliknya bagi data-data ‘ordinal’ seperti umur, tempoh berkhidmat dan sebagainya ujian ‘Spearman Rank Correlation’ adalah digunakan. Secara relatif kaedah ‘Spearman Correlation’ adalah lebih baik dalam menentukan perhubungan bagi data-data bercorak ‘ordinal’ berbanding dengan kaedah ujian statistik ‘Chi-Square’.

### **6.2.1. Jantina Dengan Tahap Motivasi.**

**Jadual 6.1. : JANTINA DENGAN TAHAP MOTIVASI**

FAKTOR	NILAI CHI-SQUARE	DARJAH KEBEBASAN	PARAS SIGNIFIKAN
Jantina	0.02497	1	0.8744

**Catatan :** Tidak Signifikan pada paras signifikan  $< 0.05$   
Kehilangan Frekuensi = 0  
Bilangan Pemerhatian = 181

Analisis yang dijalankan ialah bagi menentukan sama ada terdapat perhubungan yang signifikan di antara jantina dengan tahap motivasi atau sebaliknya. Berdasarkan jadual 6.1., didapati tiada perhubungan yang signifikan di antara kedua-dua pembolehubah tersebut. Nilai paras signifikan yang diperolehi ialah 0.8744 dan ini tidak memenuhi keperluan kajian iaitu paras signifikan 0.05 dan kurang. Dengan itu analisis secara terperinci mengenai perkara ini tidak akan dibuat.

**HIPOTESIS 1 :** Tidak ada perhubungan yang signifikan di antara jantina dengan tahap motivasi.

Dari segi pengujian hipotesis pula, hipotesis 1 boleh diterima. Ini adalah berdasarkan hasil analisis chi-square yang telah dijalankan sebagaimana dalam jadual 6.1. yang mana adalah selaras dengan hipotesis yang telah ditetapkan.

### **6.2.2. Umur Dengan Tahap Motivasi.**

**JADUAL 6.2. : UMUR DENGAN TAHAP MOTIVASI**

FAKTOR	NILAI SPEARMAN CORRELATION	DARJAH KEBEBASAN	PARAS SIGNIFIKAN
Umur	0.09386	-	0.20885

Catatan :      Tidak signifikan pada paras signifikan 0.05  
Kehilangan Frekuensi = 0  
Bilangan pemerhatian = 181

Berdasarkan jadual 6.2., ujian yang dijalankan mendapati tidak terdapat perhubungan yang signifikan di antara pembolehubah umur dengan pembolehubah tahap motivasi. Dengan itu analisis secara lebih terperinci mengenai corak perhubungan tersebut tidak akan dibuat.

**HIPOTESIS 2 :**      Golongan Pegawai Profesional dalam kategori umur yang lebih muda berkecenderungan untuk mempunyai tahap motivasi yang lebih tinggi berbanding dengan Pegawai Profesional yang lebih tua.

Bagi hipotesis 2 pula, hasil analisis kajian menunjukkan tidak ada perhubungan yang signifikan di antara umur dengan tahap motivasi. Dengan itu hipotesis 2 ini adalah ditolak iaitu berdasarkan hasil ujian ‘Spearman Correlation’ sebagaimana dalam jadual 6.2.

### **6.2.3. Taraf Perkahwinan Dengan Tahap Motivasi.**

**JADUAL 6.3. : TARAF PERKAHWINAN DENGAN TAHAP MOTIVASI**

FAKTOR	NILAI CHI-SQUARE	DARJAH KEBEBASAN	PARAS SIGNIFIKAN
Taraf Perkahwinan	0.08577	1	0.7696

Catatan : Tidak signifikan pada paras signifikan 0.05  
Kehilangan Frekuensi = 0  
Bilangan pemerhatian = 181

Dari segi pembolehubah taraf perkahwinan, ianya juga didapati tidak mempunyai perhubungan yang signifikan dengan pembolehubah tahap motivasi. Ini adalah berdasarkan jadual 6.3. di mana paras signifikan yang diperolehi ialah 0.7696 sedangkan paras signifikan yang ditetapkan bagi membolehkan ianya diterima ialah 0.05 atau kurang.

**HIPOTESIS 3 :** **Golongan Pegawai Profesional dalam kategori bujang berkencenderungan untuk mempunyai tahap motivasi yang lebih tinggi berbanding dengan Pegawai Profesional yang berkahwin.**

Berdasarkan hasil ujian chi-square seperti ditunjukkan dalam jadual 6.3., hipotesis 3 ini adalah ditolak. Ini adalah kerana hasil kajian menunjukkan tidak terdapat perhubungan yang signifikan di antara taraf perkahwinan dengan tahap motivasi.

#### **6.2.4. Skim Perkhidmatan Dengan Tahap Motivasi.**

Bagi menganalisis perhubungan di antara pembolehubah skim perkhidmatan dengan pembolehubah tahap motivasi, tumpuan khusus adalah kepada perbandingan antara skim perkhidmatan Jurutera Awam dengan kategori skim-skim perkhidmatan lain. Ini adalah kerana sering dikatakan bahawa skim perkhidmatan Jurutera Awam adalah lebih baik berbanding dengan skim-skim perkhidmatan yang lain. Begitu juga kombinasi skim-skim perkhidmatan lain sebagai perbandingan dengan skim perkhidmatan Jurutera Awam dibuat oleh kerana sebagai mencari jawapan kepada hipotesis yang dibentuk mengenai perkara ini.

**JADUAL 6.4. : SKIM PERKHIDMATAN DENGAN TAHAP MOTIVASI**

FAKTOR	NILAI CHI-SQUARE	DARJAH KEBEBAAN	PARAS SIGNIFIKAN
Skim Perkhidmatan	4.45277	1	0.0348

Catatan : Signifikan pada paras signifikan 0.05

Kehilangan Frekuensi = 0

Bilangan pemerhatian = 181

Daripada jadual 6.4. di atas dapatlah dirumuskan bahawa terdapat perhubungan yang signifikan di antara skim perkhidmatan dengan tahap motivasi. Dengan itu analisis secara lebih terperinci mengenai corak perhubungan ini dibuat berdasarkan jadual 6.4.

**JADUAL 6.5. : TABURAN PERHUBUNGAN SKIM PERKHIDMATAN  
(AWAM DAN LAIN-LAIN) DENGAN TAHAP MOTIVASI**

SKOR TAHAP MOTIVASI	JURUTERA AWAM	LAIN-LAIN
Rendah	15.6% 14	28.6% 26
Tinggi	84.4% 76	71.4% 65

**Catatan :** Kehilangan Frekuensi = 0  
Bilangan Pemerhatian = 181

Didapati 28.6 peratus daripada responden dalam skim-skim perkhidmatan lain (iaitu Jurutera Elektrik, Mekanikal, Juru Ukur Bahan dan Arkitek) adalah dalam kategori skor tahap motivasi yang rendah. Sebaliknya bagi responden di kalangan Jurutera Awam pula, terdapat hanya 15.6 peratus sahaja daripada keseluruhan responden dalam kategori skor tahap motivasi yang rendah. Sebaliknya bagi kategori skor tahap motivasi yang tinggi pula, terdapat 84.4 peratus responden daripada skim Jurutera Awam berbanding dengan 71.4 peratus bagi skim perkhidmatan lain. Dengan itu, dapatlah dirumuskan bahawa terdapat kedenderungan di mana responden dalam kategori Jurutera Awam untuk mempunyai skor motivasi yang lebih tinggi berbanding dengan responden skim-skim dalam perkhidmatan lain.

**HIPOTESIS 4 :** Pegawai-pegawai Profesional dalam skim perkhidmatan Kejuruteraan Awam berkecenderungan untuk mempunyai tahap motivasi yang lebih tinggi berbanding dengan Pegawai-pegawai Profesional yang dalam skim-skim perkhidmatan lain.

Berdasarkan hasil ujian chi-square seperti ditunjukkan dalam jadual 6.4. dan taburan di dalam jadual 6.5. hipotesis 4 ini bolehlah diterima. Ini adalah

berdasarkan jadual 6.5. di mana didapati terdapat kecenderungan sebagaimana yang digariskan dalam hipotesis 4 ini.

#### **6.2.5. Gred Jawatan Dengan Tahap Motivasi.**

#### **JADUAL 6.6. ; GRED JAWATAN DENGAN TAHAP MOTIVASI**

FAKTOR	NILAI CHI-SQUARE	DARJAH KEBEBASAN	PARAS SIGNIFIKAN
Gred Jawatan	0.63097	1	0.4270

Catatan : Tidak signifikan pada paras signifikan 0.05  
Kehilangan Frekuensi = 0  
Bilangan pemerhatian = 181

Berdasarkan jadual 6.6. didapati gred jawatan tidak mempunyai perhubungan yang signifikan dengan tahap motivasi. Dengan itu, analisis secara lebih terperinci mengenai aspek ini tidak dibuat.

HIPOTESIS 5 : Pegawai-pegawai Profesional yang berada dalam gred jawaan yang lebih tinggi berkecenderungan untuk mempunyai tahap motivasi yang lebih tinggi berbanding dengan Pegawai Profesional dalam gred yang lebih rendah.

Hipotesis 5 ini juga tidak dapat diterima memandangkan hasil ujian chi-square seperti ditunjukkan dalam jadual 6.6. mendapati tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara dua aspek tersebut.

#### **6.2.6. Tempoh Berkhidmat Dengan Tahap Motivasi.**

**JADUAL 6.7. : TEMPOH BERKHIDMAT DENGAN TAHAP MOTIVASI**

FAKTOR	NILAI SPEARMAN CORRELATION	DARJAH KEBEBASAN	PARAS SIGNIFIKAN
Tempoh Berkhidmat	0.04192	-	0.57629

**Catatan :** Tidak signifikan pada paras signifikan 0.05

Kehilangan Frekuensi = 0

Bilangan pemerhatian = 181

Bagi bolehubah tempoh berkhidmat pula, ujian ‘Spearman Rank Correlation’ adalah digunakan bagi menentukan sejauhmana ianya terdapat perhubungan yang signifikan dengan tahap motivasi. Ini adalah kerana data tempoh berkhidmat adalah bercorak ‘ordinal’ dan ini memenuhi keperluan kaedah ujian ‘Spearman Corelation’. Walau bagaimanapun hasil ujian mendapati bahawa tidak terdapat perhubungan yang signifikan di antara tempoh berkhidmat dengan tahap motivasi. Berdasarkan jadual 6.7., nilai ‘Spearman Rank Correlation’ yang diperolehi ialah 0.04192, manakala nilai paras signifikan ialah 0.57629. Dengan itu, analisis secara lebih terperinci mengenai aspek ini tidak dibuat.

**HIPOTESIS 6 :** **Pegawai-pegawai Profesional yang baru berkhidmat berkecenderungan untuk mempunyai tahap motivasi yang lebih tinggi berbanding dengan Pegawai Profesional yang telah lama berkhidmat.**

Hipotesis 6 ini juga tidak dapat diterima memandangkan hasil ujian ‘Spearman Correlation’ seperti ditunjukkan dalam jadual 6.7. mendapati tidak terdapat perhubungan yang signifikan di antara dua aspek tersebut.

#### **6.2.7. Latihan Dalam Perkhidmatan Dengan Tahap Motivasi.**

Bagi menentukan perhubungan di antara latihan dalam perkhidmatan yang diterima oleh responden, ujian terhadap empat aspek latihan dalam perkhidmatan telah dibuat iaitu berdasarkan tempat Institusi-institusi Latihan berkenaan. Keempat-empat aspek tersebut ialah (i) latihan Jabatan atau Institut Kerja Raya Malaysia (IKRAM), (ii) Institusi-institusi Latihan Kerajaan di dalam Negara, (iii) Institusi Latihan Swasta di dalam Negara dan (iv) Institusi-institusi Latihan di Luar Negara. Jadual 6.8. berikut menunjukkan hasil ujian chi-square yang dijalankan.

**JADUAL 6.8. : LATIHAN DALAM PERKHIDMATAN DENGAN TAHAP MOTIVASI**

<b>FAKTOR</b>	<b>NILAI CHI-SQUARE</b>	<b>DARJAH KEREBASAN</b>	<b>PARAS SIGNIFIKAN</b>
Latihan Jabatan/IKRAM	0.14495	1	0.7034
Institusi Latihan Kerajaan-Dalam Negara	0.51661	1	0.4723
Institusi Latihan Swasta-Dalam Negara	0.08335	1	0.7728
Luar Negara	0.57324	1	0.4490

**Catatan :** Semua aspek-aspek berkenaan dengan latihan dalam perkhidmatan tidak signifikan pada paras signifikan 0.05  
**Kehilangan Frekuensi = 0**  
**Bilangan pemerhatian = 181**

Bagi pembolehubah latihan dalam perkhidmatan pula, berdasarkan ujian chi-square didapati kesemua aspek-aspek berkenaan dengan latihan dalam perkhidmatan tidak mempunyai perhubungan yang signifikan dengan tahap motivasi. Dengan itu, analisis secara lebih terperinci mengenai aspek ini tidak dibuat.

**HIPOTESIS 7 :** **Pegawai-pegawai Profesional yang menghadiri latihan dalam perkhidmatan berkecenderungan untuk mempunyai tahap motivasi yang lebih tinggi berbanding dengan Pegawai Profesional yang tidak menghadiri latihan dalam perkhidmatan.**

Hipotesis 7 ini juga tidak dapat diterima memandangkan hasil ujian chi-square seperti ditunjukkan dalam jadual 6.8. mendapati tidak terdapat perhubungan yang signifikan di antara latihan dalam perkhidmatan dengan tahap motivasi.

### **6.3. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SKOR "TAHAP MOTIVASI".**

Bahagian ini akan menghuraikan analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pembolehubah tahap motivasi. Faktor-faktor tersebut adalah meliputi pembolehubah gaji dan kemudahan sampingan, pengiktirafan, peluang kemajuan kerjaya, jenis atau corak kerja yang dijalankan, jaminan kerja, hubungan dengan rakan sekerja, penyeliaan dan hubungan dengan penyelia, polisi dan corak pengurusan organisasi dan persekitaran dan kemudahan fizikal tempat kerja. Di dalam menentukan perhubungan di antara pembolehubah-pembolehubah bebas tersebut dengan pembolehubah tahap motivasi, ujian ‘Spearman Rank Correlation’ adalah digunakan. Ini adalah kerana kesesuaian dari segi data-data berkenaan iaitu bercorak ‘ordinal’. Sehubungan dengan itu keputusan ujian hipotesis juga dianalisis mengikut setiap faktor yang dihuraikan.

#### **6.3.1. Pembolehubah Gaji Dan Kemudahan Sampingan Dengan Pembolehubah Tahap Motivasi.**

**JADUAL 6.9. : PEMBOLEHUBAH GAJI DAN KEMUDAHAN SAMPINGAN DENGAN PEMBOLEHUBAH TAHAP MOTIVASI**

PEMBOLEHUBAH	NILAI SPEARMAN CORRELATION	PARAS SIGNIFIKAN	STATUS PERHUBUNGAN
Gaji dan kemudahan sampingan	0.01601	0.83066	Tidak signifikan

Catatan : Paras signifikan yang diterima ialah 0.05 dan kurang  
Kehilangan Frekuensi = 0  
Bilangan pemerhatian = 181

Hasil ujian ‘Spearman Rank Correlation’ yang dijalankan mendapati bahawa tidak terdapat perhubungan yang signifikan di antara pembolehubah gaji dan kemudahan sampingan dengan pembolehubah tahap motivasi. Paras signifikan hasil ujian ini ialah 0.83066 dan ini tidak memenuhi keperluan paras signifikan yang ditetapkan iaitu 0.5 dan kurang. Dengan itu dapatlah dirumuskan bahawa pembolehubah gaji dan kemudahan sampingan tidak mempengaruhi secara signifikan pembolehubah tahap motivasi.

Hasil kajian ini mungkin berkaitan dengan hakikat bahawa responden yang berkhidmat dengan JKR atau perkhidmatan Kerajaan umumnya telah dapat menerima hakikat bahawa gaji dan kemudahan sampingan yang mereka terima secara relatif adalah kurang memuaskan berbanding dengan swasta. Dengan itu ianya tidaklah merupakan suatu keganjilan sekiranya didapati bahawa persepsi responden terhadap gaji dan kemudahan sampingan tidak mempunyai perhubungan yang signifikan dengan tahap motivasi responden. Sehubungan dengan itu juga, Pegawai-pegawai Profesional yang lebih cenderung untuk mendapatkan gaji dan kemudahan sampingan yang lebih baik telah meninggalkan perkhidmatan Kerajaan atau dalam konteks ini JKR. Satu rumusan umum di sini ialah bahawa pembolehubah gaji dan kemudahan-kemudahan sampingan tidak boleh dianggap sebagai faktor utama yang mempengaruhi pembolehubah tahap motivasi.

Bagi JKR, keadaan ini boleh dianggap sebagai satu rahmat yang tersendiri. Ini adalah kerana sekiranya pembolehubah gaji dan kemudahan-kemudahan sampingan mempengaruhi secara signifikan pembolehubah tahap motivasi, adalah sukar bagi JKR untuk mengatasi masalah ini. Sebagai satu Badan Kerajaan, JKR adalah tertakluk kepada skala gaji yang ditetapkan oleh

Kerajaan melalui Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) dan Kementerian Kewangan. Sistem saraan yang diamalkan oleh Kerajaan malaysia masakini ialah Sistem Saraan Baru (SSB). Sehubungan dengan itu hasil temuduga secara rambang ke atas Pegawai-pegawai Profesional yang telah meninggalkan JKR menunjukkan bahawa gaji yang mereka perolehi di luar JKR adalah sekurang-kurangnya satu kali ganda. Jika JKR ingin mengubah struktur gaji dan kemudahan-kemudahan sampingan supaya hampir sama dengan sektor swasta sudah tentunya ini merupakan sesuatu yang sukar. JKR perlu mendapat kelulusan Agensi-agensi Pusat seperti Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA), Kementerian Kewangan dan sebagainya jika ingin mengubah struktur atau skala gaji tersebut. Proses ini adalah agak sukar atau rumit memandangkan Agensi-agensi Pusat tersebut adalah tertakluk kepada prosedur atau mekanisma pembayaran gaji secara keseluruhan bagi perkhidmatan Kerajaan.

**HIPOTESIS 7 :** **Pembolehubah gaji dan kemudahan sampingan mempunyai perhubungan yang signifikan dengan pembolehubah tahap motivasi.**

Berdasarkan rumusan serta hasil ujian ‘Spearman Correlation’ seperti yang ditunjukkan dalam jadual 6.9. dapatlah dirumuskan bahawa hipotesis 7 ini tidak dapat diterima. Ini adalah khususnya berdasarkan nilai paras signifikan yang diperolehi iaitu 0.83066 tidak memenuhi nilai 0.05 dan kurang yang telah ditetapkan dalam kajian ini.

### **6.3.2. Pembolehubah Pengiktirafan Dengan Pembolehubah Tahap Motivasi.**

**JADUAL 6.10. : PEMBOLEHUBAH PENGIKTIRAFAN DENGAN PEMBOLEHUBAH TAHAP MOTIVASI**

PEMBOLEHUBAH	NILAI SPEARMAN CORRELATION	PARAS SIGNIFIKAN	STATUS PERHUBUNGAN
Pengiktirafan	0.16593	0.02559	signifikan

Catatan : Paras signifikan yang diterima ialah  $< 0.05$   
 Kehilangan Frekuensi = 0  
 Bilangan pemerhatian = 181

Bagi pembolehubah pengiktirafan pula, hasil ujian ‘Spearman Correlation’ yang dijalankan mendapat bahawa terdapat perhubungan yang signifikan di antara pembolehubah pengiktirafan dengan pembolehubah tahap motivasi. Berdasarkan jadual 6.10. paras signifikan hasil ujian ini ialah 0.02559 dan ini memenuhi keperluan paras signifikan yang ditetapkan iaitu 0.5 dan kurang. Dengan itu dapatlah dirumuskan bahawa pembolehubah pengiktirafan mempengaruhi secara signifikan tahap motivasi.

Oleh kerana didapati pembolehubah pengiktirafan dengan pembolehubah tahap motivasi mempunyai perhubungan yang signifikan, maka ianya perlu diteliti bentuk perhubungan tersebut. Nilai ‘Spearman Correlation’ yang diperolehi ialah 0.16593 dan ini merupakan nilai ‘positif’. Dengan itu dapatlah dirumuskan bahawa terdapat perhubungan yang ‘positif’ di antara pembolehubah pengiktirafan dengan pembolehubah tahap motivasi. Ini bermaksud bahawa lebih tinggi skor persepsi responden terhadap pembolehubah pengiktirafan, maka lebih tinggi juga skor tahap motivasi responden. Sebaliknya jika skor persepsi responden terhadap pembolehubah pengiktirafan adalah rendah, maka skor pembolehubah tahap motivasi responden juga rendah.

**HIPOTESIS 8 :** Pembolehubah pengiktirafan mempunyai perhubungan yang signifikan dengan pembolehubah tahap motivasi.

Bagi hipotesis 8 pula, berdasarkan rumusan serta hasil ujian ‘Spearman Correlation’ seperti yang ditunjukkan dalam jadual 6.10 dapatlah dirumuskan bahawa hipotesis 8 ini dapat diterima. Ini adalah khususnya berdasarkan nilai paras signifikan yang diperolehi iaitu 0.02559 memenuhi nilai  $< 0.05$  yang telah ditetapkan dalam kajian ini.

#### **6.3.3. Pembolehubah Peluang Kemajuan Kerjaya Dengan Pembolehubah Tahap Motivasi.**

**JADUAL 6.11. : PEMBOLEHUBAH PELUANG KEMAJUAN KERJAYA DENGAN PEMBOLEHUBAH TAHAP MOTIVASI**

PEMBOLEHUBAH	NILAI SPEARMAN CORRELATION	PARAS SIGNIFIKAN	STATUS PERHUBUNGAN
Peluang Kemajuan Kerjaya	0.22068	0.00283	signifikan

Catatan : Paras signifikan yang diterima ialah  $< 0.05$   
Kehilangan Frekuensi = 0  
Bilangan pemerhatian = 181

Daripada jadual di atas dapatlah diperhatikan bahawa hasil ujian ‘Spearman Rank Correlation’ yang dijalankan mendapati bahawa terdapat perhubungan yang signifikan di antara pembolehubah peluang kemajuan kerjaya dengan pembolehubah tahap motivasi. Berdasarkan jadual 6.11. paras signifikan hasil ujian ini ialah 0.00283 dan ini memenuhi keperluan paras signifikan yang ditetapkan iaitu 0.5 dan kurang. Dengan itu dapatlah dirumuskan bahawa pembolehubah pengiktirafan mempengaruhi secara signifikan pembolehubah tahap motivasi.

Apakah pula bentuk perhubungan di antara pembolehubah peluang kemajuan kerjaya dengan pembolehubah tahap motivasi? Adalah didapati nilai ‘Spearman Rank Correlation’ yang diperolehi adalah ‘positif’ iaitu 0.22068. Rumusan yang dapat dibuat ialah terdapat perhubungan yang ‘positif’ di antara pembolehubah peluang kemajuan kerjaya dengan pembolehubah tahap motivasi. Sebagaimana yang diterangkan, ini bermaksud bahawa lebih tinggi skor persepsi responden terhadap pembolehubah peluang kemajuan kerjaya, maka lebih tinggi juga skor pembolehubah tahap motivasi responden. Begitu juga keadaan sebaliknya, di mana jika skor persepsi responden terhadap pembolehubah peluang kemajuan kerjaya adalah rendah, maka skor pembolehubah tahap motivasi responden juga rendah.

**HIPOTESIS 9 :** Pembolehubah peluang kemajuan kerjaya mempunyai perhubungan yang signifikan dengan pembolehubah tahap motivasi.

Bagi hipotesis 9 pula, berdasarkan rumusan serta hasil ujian ‘Spearman Correlation’ seperti yang ditunjukkan dalam jadual 6.11. dapatlah dirumuskan bahawa hipotesis 9 ini dapat diterima. Ini adalah khususnya berdasarkan nilai paras signifikan yang diperolehi iaitu 0.00283 adalah memenuhi nilai 0.05 dan kurang yang telah ditetapkan dalam kajian ini.

**6.3.4. Pembolehubah Jenis Atau Corak Kerja Yang Dijalankan Dengan Pembolehubah Tahap Motivasi.**

**JADUAL 6.12. : PEMBOLEHUBAH JENIS ATAU CORAK KERJA PEMBOLEHUBAH TAHAP MOTIVASI**

PEMBOLEHUBAH	NILAI SPEARMAN CORRELATION	PARAS SIGNIFIKAN	STATUS PERHUBUNGAN
Jenis atau corak kerja yang dijalankan.	0.42837	0.00000	signifikan

**Catatan :** Paras signifikan yang diterima ialah 0.05 dan kurang  
 Kehilangan Frekuensi = 0  
 Bilangan pemerhatian = 181

Bagi persepsi responden terhadap jenis atau corak kerja yang dijalankan pula, hasil ujian ‘Spearman Correlation’ yang dijalankan mendapatkan bahawa terdapat perhubungan yang signifikan di antara pembolehubah jenis atau corak kerja yang dijalankan dengan tahap motivasi. Ini adalah berdasarkan jadual 6.12. di mana paras signifikan hasil ujian ini ialah 0.00000 dan ini memenuhi keperluan paras signifikan yang ditetapkan iaitu 0.05 dan kurang. Dengan itu dapatlah dirumuskan bahawa persepsi responden terhadap pembolehubah jenis atau corak kerja yang dijalankan mempengaruhi secara signifikan pembolehubah tahap motivasi.

Dari segi analisis yang lebih terperinci mengenai bentuk perhubungan di antara kedua-dua pembolehubah tersebut pula ianya perlu diteliti nilai ujian ‘Spearman Correlation’ yang telah dijalankan. Adalah didapati nilai ‘Spearman Rank Correlation’ adalah ‘positif’ iaitu 0.42837. Dengan itu dapatlah dirumuskan juga bahawa terdapat perhubungan yang ‘positif’ di antara pembolehubah jenis atau corak kerja yang dijalankan dengan tahap motivasi.

Sebagaimana yang diterangkan, ini bermaksud bahawa lebih tinggi skor persepsi responden terhadap pembolehubah jenis atau corak kerja yang dijalankan, maka lebih tinggi juga skor pembolehubah tahap motivasi responden. Begitu juga keadaan sebaliknya, di mana jika skor persepsi responden terhadap pembolehubah jenis atau corak kerja yang dijalankan adalah rendah, maka skor pembolehubah tahap motivasi responden juga rendah.

**HIPOTESIS 10 :** Pembolehubah jenis atau corak kerja yang dijalankan mempunyai perhubungan-perhubungan yang signifikan dengan pembolehubah tahap motivasi.

Bagi hipotesis 10 pula, berdasarkan rumusan serta hasil ujian ‘Spearman Rank Correlation’ seperti yang ditunjukkan dalam jadual 6.12 dapatlah dirumuskan bahawa hipotesis 10 ini dapat diterima. Ini adalah khususnya berdasarkan nilai paras signifikan yang diperolehi iaitu 0.00000 adalah memenuhi nilai 0.05 dan kurang yang telah ditetapkan dalam kajian ini.

#### **6.3.5. Pembolehubah Jaminan Kerja Dengan Pembolehubah Tahap Motivasi.**

**JADUAL 6.13. : PEMBOLEHUBAH JAMINAN KERJA DENGAN PEMBOLEHUBAH TAHAP MOTIVASI**

PEMBOLEHUBAH	NILAI SPEARMAN CORRELATION	PARAS SIGNIFIKAN	STATUS PERHUBUNGAN
Jaminan kerja	0.30404	0.00003	signifikan

Catatan : Paras signifikan yang diterima ialah 0.05 dan kurang  
 Kehilangan Frekuensi = 0  
 Bilangan pemerhatian = 181

Berdasarkan jadual 6.13. di atas, hasil ujian ‘Spearman Rank Correlation’ yang dijalankan mendapat bahawa terdapat perhubungan yang signifikan di antara pembolehubah jaminan kerja dengan pembolehubah tahap

motivasi. Paras signifikan hasil ujian ini ialah 0.00003 dan ini memenuhi keperluan paras signifikan yang ditetapkan iaitu 0.5 dan kurang. Dengan itu dapatlah dirumuskan bahawa pembolehubah jaminan kerja mempengaruhi secara signifikan pembolehubah tahap motivasi.

Secara lebih khusus, bentuk perhubungan di antara kedua-dua pembolehubah tersebut adalah merupakan bentuk perhubungan yang ‘positif’. Ini adalah berdasarkan nilai yang diperolehi hasil ujian ‘Spearman Rank Correlation’ adalah merupakan nilai ‘positif’ iaitu nilai 0.30404. Dengan itu dapatlah dirumuskan bahawa lebih tinggi skor persepsi responden terhadap pembolehubah jaminan kerja, maka lebih tinggi juga skor pembolehubah tahap motivasi responden. Begitu juga keadaan sebaliknya, di mana jika skor persepsi responden terhadap pembolehubah jaminan kerja adalah rendah, maka skor pembolehubah tahap motivasi responden juga rendah.

**HIPOTESIS 11 : Pembolehubah jaminan kerja mempunyai perhubungan yang signifikan dengan pembolehubah tahap motivasi.**

Bagi hipotesis 11 pula, berdasarkan rumusan serta hasil ujian ‘Spearman Rank Correlation’ seperti yang ditunjukkan dalam jadual 6.13. dapatlah dirumuskan bahawa hipotesis 11 ini dapat diterima. Ini adalah khususnya berdasarkan nilai paras signifikan yang diperolehi iaitu 0.00003 adalah memenuhi nilai 0.05 dan kurang yang telah ditetapkan dalam kajian ini.

**6.3.6. Pembolehubah Hubungan Dengan Rakan Sekerja Dengan Pembolehubah Tahap Motivasi.**

**JADUAL 6.14. : PEMBOLEHUBAH HUBUNGAN DENGAN RAKAN SEKERJA DENGAN PEMBOLEHUBAH TAHAP MOTIVASI**

PEMBOLEHUBAH	NILAI SPEARMAN CORRELATION	PARAS SIGNIFIKAN	STATUS PERHUBUNGAN
Hubungan dengan rakan sekerja.	0.24984	0.00069	signifikan

**Catatan :** Paras signifikan yang diterima ialah 0.05 dan kurang  
 Kehilangan Frekuensi = 0  
 Bilangan pemerhatian = 181

Dari segi pembolehubah hubungan dengan rakan sekerja pula, berdasarkan jadual 6.14 di atas, hasil ujian ‘Spearman Rank Correlation’ yang dijalankan mendapat bahawa terdapat perhubungan yang signifikan di antara pembolehubah hubungan dengan rakan sekerja dengan pembolehubah tahap motivasi. Paras signifikan hasil ujian ini ialah 0.00069 dan ini memenuhi keperluan paras signifikan yang ditetapkan iaitu 0.05 dan kurang. Dengan itu dapatlah dirumuskan bahawa persepsi responden terhadap pembolehubah hubungan dengan rakan sekerja mempengaruhi secara signifikan pembolehubah tahap motivasi.

Sebagaimana pembolehubah-pembolehubah sebelum ini, bentuk perhubungan di antara kedua-dua pembolehubah tersebut adalah juga merupakan bentuk perhubungan yang ‘positif’. Ini adalah berdasarkan nilai yang diperolehi hasil ujian ‘Spearman Rank Correlation’ merupakan nilai ‘positif’ iaitu nilai 0.24984. Dengan dapatlah dirumuskan bahawa lebih tinggi skor persepsi responden terhadap pembolehubah hubungan dengan rakan sekerja, maka lebih tinggi juga skor pembolehubah tahap motivasi responden.

Begin juga keadaan sebaliknya, di mana jika skor persepsi responden terhadap pembolehubah dengan rakan sekerja adalah rendah, maka skor pembolehubah motivasi responden juga rendah.

**HIPOTESIS 12 :** **Pembolehubah hubungan dengan rakan sekerja mempunyai perhubungan yang signifikan dengan pembolehubah tahap motivasi.**

Bagi hipotesis 12 pula, berdasarkan rumusan serta hasil ujian ‘Spearman Rank Correlation’ seperti yang ditunjukkan dalam jadual 6.1. dapatlah dirumuskan bahawa hipotesis 12 ini dapat diterima. Ini adalah khususnya berdasarkan nilai paras signifikan yang diperolehi iaitu 0.00069 adalah memenuhi nilai  $< 0.05$  dan kurang yang telah ditetapkan dalam kajian ini.

#### **6.3.7. Pembolehubah Penyeliaan Dan Hubungan Dengan Penyelia Dengan Pembolehubah Tahap Motivasi.**

**JADUAL 6.15. : PEMBOLEHUBAH PENYELIAAN DAN HUBUNGAN DENGAN PENYELIA DENGAN PEMBOLEHUBAH TAHAP MOTIVASI**

PEMBOLEHUBAH	NILAI SPEARMAN CORRELATION	PARAS SIGNIFIKAN	STATUS PERHUBUNGAN
Penyeliaan dan hubungan dengan Penyelia.	0.39371	0.00000	signifikan

**Catatan :** Paras signifikan yang diterima ialah 0.05 dan kurang  
Kehilangan Frekuensi = 0  
Bilangan pemerhatian = 181

Bagaimana pula kedudukan perhubungan di antara pembolehubah penyeliaan dan hubungan dengan penyelia dengan pembolehubah tahap motivasi? Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan dalam jadual 6.15., didapati

terdapat perhubungan yang signifikan di antara pembolehubah penyeliaan dan hubungan dengan penyelia dengan pembolehubah tahap motivasi. Paras signifikan hasil ujian ini ialah 0.00000 dan ini memenuhi keperluan paras signifikan yang ditetapkan iaitu 0.5 dan kurang. Dengan itu dapatlah dirumuskan bahawa persepsi responden terhadap pembolehubah penyeliaan dan hubungan dengan penyelia mempengaruhi secara signifikan pembolehubah tahap motivasi.

Oleh kerana hasil analisis kajian mendapati terdapat perhubungan yang signifikan di antara kedua-dua pembolehubah tersebut, adalah wajar dilihat secara lebih terperinci bentuk perhubungan berkenaan. Nilai yang diperolehi hasil ujian ‘Spearman Correlation’ ialah 0.39371 dan ini merupakan nilai ‘positif’. Dengan itu dapatlah disimpulkan bahawa pembolehubah penyeliaan dan hubungan dengan penyelia mempunyai perhubungan yang ‘positif’ dengan pembolehubah tahap motivasi. Justeru itu rumusan yang dapat dibuat ialah bahawa terdapat kecenderungan bahawa lebih tinggi skor persepsi responden terhadap pembolehubah penyeliaan dan hubungan dengan penyelia, maka lebih tinggi juga skor pembolehubah tahap motivasi responden. Begitu juga keadaan sebaliknya, di mana jika skor persepsi responden terhadap penyeliaan dan hubungan dengan penyelia adalah rendah, maka skor tahap motivasi responden juga rendah.

**HIPOTESIS 13 :** Pembolehubah penyeliaan dan hubungan dengan penyelia mempunyai perhubungan yang signifikan dengan pembolehubah tahap motivasi.

Hipotesis 13 ini juga boleh diterima. Ini adalah berasaskan hasil ujian ‘Spearman Correlation’ seperti yang ditunjukkan dalam jadual 6.15. di mana nilai paras signifikan yang diperolehi iaitu 0.00000 adalah memenuhi nilai paras

signifikan 0.05 dan kurang yang telah ditetapkan dalam kajian ini. Sebagaimana dalam jadual 6.15. juga, nilai hasil ujian ‘Spearman Correlation’ yang diperolehi adalah 0.39371.

#### **6.3.8. Pembolehubah Polisi Dan Corak Pengurusan Organisasi Dengan Pembolehubah Tahap Motivasi.**

**JADUAL 6.16. : PEMBOLEHUBAH POLISI DAN CORAK PENGURUSAN ORGANISASI DENGAN PEMBOLEHUBAH TAHAP MOTIVASI**

<b>PEMBOLEHUBAH</b>	<b>NILAI SPEARMAN CORRELATION</b>	<b>PARAS SIGNIFIKAN</b>	<b>STATUS PERHUBUNGAN</b>
Polisi dan corak pengurusan organisasi.	0.21149	0.00426	signifikan

**Catatan :** Paras signifikan yang diterima ialah 0.05 dan kurang  
 Kehilangan Frekuensi = 0  
 Bilangan pemerhatian = 181

Dari segi kedudukan perhubungan di antara persepsi responden terhadap polisi dan corak pengurusan organisasi dengan tahap motivasi, hasil analisis atau ujian ‘Spearman Rank Correlation’ yang dibuat mendapat terdapat perhubungan yang signifikan di antara kedua-dua pembolehubah tersebut. Berdasarkan jadual 6.16., didapati nilai ‘Spearman Rank Correlation’ yang diperolehi ialah 0.21149 dengan paras signifikan 0.00426. Paras signifikan yang diperolehi adalah memenuhi keperluan paras signifikan yang ditetapkan iaitu 0.5 dan kurang. Dengan itu dapatlah dirumuskan bahawa pembolehubah polisi dan corak pengurusan organisasi mempengaruhi secara signifikan pembolehubah tahap motivasi.

Sehubungan dengan itu setelah didapati perhubungan yang signifikan di antara kedua-dua pembolehubah tersebut, adalah wajar dilihat secara lebih terperinci bentuk perhubungan berkenaan. Berdasarkan analisis tersebut, nilai ‘Spearman Correlation’ yang diperolehi ialah 0.21149 dan ini merupakan nilai ‘positif’. Rumusan yang dapat dibuat ialah bahawa terdapat perhubungan yang positif di antara pembolehubah polisi dan corak pengurusan organisasi dengan pembolehubah tahap motivasi. Dengan itu dapatlah disimpulkan bahawa terdapat kecenderungan bahawa lebih tinggi skor persepsi responden terhadap pembolehubah polisi dan corak pengurusan organisasi, maka lebih tinggi juga skor pembolehubah tahap motivasi responden. Begitu juga keadaan sebaliknya, di mana jika skor persepsi responden terhadap pembolehubah polisi dan corak pengurusan organisasi adalah rendah, maka skor pembolehubah tahap motivasi responden juga rendah.

**HIPOTESIS 14 :** Pembolehubah polisi dan corak pengurusan organisasi mempunyai perhubungan yang signifikan dengan pembolehubah tahap motivasi.

Berdasarkan analisis yang telah dibuat, hipotesis 14 ini juga boleh diterima. Ini adalah berasaskan hasil ujian ‘Spearman Correlation’ seperti yang ditunjukkan dalam jadual 6.16. di mana nilai paras signifikan yang diperolehi iaitu 0.00426 adalah memenuhi nilai  $< 0.05$  yang telah ditetapkan dalam kajian ini.

**6.3.9. Pembolehubah Persekutaran Dan Kemudahan Fizikal Tempat Kerja Dengan Pembolehubah Tahap Motivasi.**

**JADUAL 6.17. : PEMBOLEHUBAH PERSEKITARAN DAN KEMUDAHAN FIZIKAL TEMPAT KERJA DENGAN PEMBOLEHUBAH TAHAP MOTIVASI**

PEMBOLEHUBAH	NILAI SPEARMAN CORRELATION	PARAS SIGNIFIKAN	STATUS PERHUBUNGAN
Persekutaran dan kemudahan fizikal tempat kerja.	0.26107	0.00039	signifikan

**Catatan :** Paras signifikan yang diterima ialah 0.05 dan kurang  
 Kehilangan Frekuensi = 0  
 Bilangan pemerhatian = 181

Satu lagi faktor yang dikaitkan dengan tahap motivasi dalam konteks kajian ini ialah pembolehubah persekitaran dan kemudahan fizikal tempat kerja. Ini adalah berdasarkan pandangan bahawa bentuk interaksi individu dengan persekitarannya adalah saling pengaruh mempengaruhi. Dalam konteks kajian ini sejauhmanakah pembolehubah persekitaran dan kemudahan fizikal tempat kerja mempunyai perhubungan dengan pembolehubah tahap motivasi responden? Analisis seterusnya mengenai perkara ini adalah berkaitan dengan huraian kepada persoalan tersebut.

Hasil analisis khususnya ujian ‘Spearman Rank Correlation’ yang dibuat mendapat terdapat perhubungan yang signifikan di antara pembolehubah persekitaran dan kemudahan fizikal tempat kerja dengan pembolehubah tahap motivasi. Hasil analisis tersebut adalah ditunjukkan dalam jadual 6.17., di mana nilai ‘Spearman Rank Correlation’ yang diperolehi ialah 0.26107 dengan paras signifikan 0.00039. Paras signifikan yang diperolehi adalah memenuhi keperluan paras signifikan yang ditetapkan iaitu 0.5 dan kurang. Dengan itu dapatlah

dirumuskan bahawa persepsi responden terhadap pembolehubah persekitaran dan kemudahan fizikal tempat kerja mempengaruhi secara signifikan pembolehubah tahap motivasi.

Setelah didapati terdapat perhubungan yang signifikan di antara kedua-dua pembolehubah tersebut, persoalan selanjutnya ialah apakah bentuk perhubungan di antara kedua-dua pembolehubah berkenaan?. Berdasarkan analisis tersebut, nilai ‘Spearman Rank Correlation’ yang diperolehi merupakan nilai ‘positif’ iaitu 0.26107. Rumusan yang dapat dibuat ialah bahawa terdapat perhubungan yang positif di antara pembolehubah persekitaran dan kemudahan fizikal tempat kerja dengan pembolehubah tahap motivasi. Dengan itu dapatlah disimpulkan bahawa terdapat kecenderungan bahawa lebih tinggi skor persepsi responden terhadap pembolehubah persekitaran dan kemudahan fizikal tempat kerja, maka lebih tinggi juga skor pembolehubah tahap motivasi responden. Begitu juga keadaan sebaliknya, di mana jika skor persepsi responden terhadap pembolehubah persekitaran dan kemudahan fizikal tempat kerja adalah rendah, maka skor pembolehubah tahap motivasi responden juga rendah.

**HIPOTESIS 15 :** **Pembolehubah persekitaran dan kemudahan fizikal tempat kerja mempunyai perhubungan yang signifikan dengan pembolehubah tahap motivasi.**

Hipotesis 15 ini juga boleh diterima. Ini adalah berasaskan hasil ujian ‘Spearman Correlation’ seperti yang ditunjukkan dalam jadual 6.17., di mana nilai paras signifikan yang diperolehi iaitu 0.00039 adalah memenuhi nilai 0.05 dan kurang yang telah ditetapkan dalam kajian ini.

#### **6.4. KESIMPULAN.**

Sebagai kesimpulan dapatlah dirumuskan bahawa daripada tujuh pembolehubah di bawah ciri-ciri individu yang dianalisis, hanya pembolehubah skim perkhidmatan sahaja mempunyai perhubungan yang signifikan dengan tahap motivasi. Sebaliknya ciri-ciri individu yang lain iaitu jantina, umur, taraf perkahwinan, gred jawatan, tempoh berkhidmat dan latihan dalam perkhidmatan tidak mempunyai perhubungan yang signifikan dengan tahap motivasi. Bagi skim perkhidmatan pula, tumpuan analisis kajian adalah kepada perbandingan antara responden dalam skim perkhidmatan Jurutera Awam dengan responden yang dalam skim perkhidmatan yang lain iaitu Jurutera Elektrik, Jurutera Mekanikal, Juru Ukur Bahan dan Arkitek. Hasil analisis menunjukkan terdapat kecenderungan bahawa responden yang dalam skim perkhidmatan Jurutera Awam untuk mempunyai skor tahap motivasi yang lebih tinggi berbanding dengan responden dalam skim perkhidmatan yang lain. Ini menepati jangkaan oleh kerana sebahagian besar jawatan dan peluang-peluang kenaikan pangkat dan kemajuan kerjaya amnya di Jabatan Kerja Raya adalah diisi oleh Jurutera Awam.

Bagi faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi pembolehubah tahap motivasi, didapati hanya pembolehubah gaji dan kemudahan sampingan sahaja yang tidak mempunyai perhubungan yang signifikan dengan pembolehubah tahap motivasi. Ini berkemungkinan disebabkan bahawa responden yang berkhidmat dengan JKR atau Kerajaan amnya sememangnya menerima hakikat bahawa gaji dan kemudahan sampingan dalam perkhidmatan Kerajaan adalah lebih rendah berbanding dengan swasta. Oleh kerana itu, walaupun didapati majoriti daripada responden mempunyai persepsi yang kurang memuaskan

terhadap gaji dan kemudahan sampingan, namun dari segi tahap motivasi, didapati majoriti adalah dalam kategori tahap motivasi yang dianggap tinggi. Di samping itu, skala gaji di dalam JKR dan Kerajaan amnya merupakan skala yang ‘hampir tetap’. Pergerakan kenaikan gaji adalah terhad dan sebarang kenaikan gaji yang lebih seperti kenaikan gaji menegak dan melintang dalam Sistem Saraan Baru adalah terhad kepada kuota 5 peratus. Jadi sekiranya seseorang itu menggandakan usaha serta prestasinya, adalah agak mustahil untuk beliau memperolehi imbuhan gaji yang berganda juga.

Walau bagaimanapun ini merupakan sesuatu yang baik bagi JKR. Jika faktor gaji dan kemudahan-kemudahan sampingan mempengaruhi secara signifikan pembolehubah tahap motivasi, maka adalah sukar bagi JKR untuk mengatasi masalah ketidakpuasan hati Pegawai-pegawai Profesional terhadap gaji dan kemudahan-kemudahan sampingan. Sebagai sebuah badan Kerajaan, JKR adalah terikat dengan skala gaji yang ditetapkan oleh Kerajaan melalui Jabatan Perkhidmatan Awam dan Kementerian Kewangan. Dalam konteks ini gaji yang diterima oleh Pegawai-pegawai Profesional yang telah meninggalkan JKR adalah sekurang-kurangnya satu kali ganda daripada nilai yang diterima dalam JKR.

Sehubungan dengan itu pembolehubah-pembolehubah lain pula mempunyai perhubungan dengan pembolehubah tahap motivasi. Pembolehubah-pembolehubah terebut ialah seperti pengiktirafan, peluang kemajuan kerjaya, jenis atau corak kerja yang dijalankan, jaminan kerja, hubungan dengan rakan sekerja, penyeliaan dan hubungan dengan penyelia, polisi dan corak pengurusan organisasi serta persekitaran dan kemudahan fizikal tempat kerja. Secara relatif, adalah agak mudah bagi JKR untuk menangani ketidakpuasan hati Pegawai-pegawai Profesional terhadap aspek-aspek ini berbanding dengan gaji

**dan kemudahan-kemudahan sampingan. Namun demikian bagi peluang-peluang kenaikan pangkat, ianya tidaklah boleh diperbesarkan begitu sahaja tanpa mendapat kelulusan Jabatan Perkhidmatan Awam dan Perbendaharaan.**