

**KAJIAN MENGENAI FAKTOR GANJARAN DALAM
MENINGKATKAN MOTIVASI PEKERJA KUMPULAN
SOKONGAN: KAJIAN KES DI BEBERAPA ORGANISASI
KERAJAAN**

Muzaimah Binti Sumar	99161024
Suraya Binti Mohtar	99161006
Sabeli Bin Sera	99319795
Epol Ak Lanjat	99546306
Ahmad Zaki Bin Abdul Kadir	99161173

**DIPLOMA PENTADBIRAN AWAM
FAKULTI PENTADBIRAN DAN UNDANG-UNDANG
UNIVERSITI TEKNOLOGI MARA SARAWAK**

SEPTEMBER 2003

ABSTRAK

Kajian ini adalah tentang faktor ganjaran dalam meningkatkan motivasi pekerja kumpulan sokongan dan kajian kes di beberapa organisasi kerajaan. Ianya dilihat dalam kontek untuk meningkatkan motivasi pekerja-pekerja. Objektif utama adalah menyelidik faktor ganjaran iaitu gaji, elaun, cuti, kenaikan pangkat, motivasi, teori motivasi, lokasi kajian dan populasi. Sampel kajian adalah terdiri daripada 100 responden yang telah dipilih daripada organisasi-organisasi Majlis Bandaraya Kuhing Selatan, Pejabat Setiausaha Kewangan Negeri, Jabatan Tanah dan Survei, Jabatan Perikanan dan Tentera Udara DiRaja Malaysia. Penyelidikan ini dijalankan melalui borang soal-selidik bagi mendapatkan maklum balas responden-responden. Keputusan daripada maklum balas yang diterima telah disokong oleh teori-teori motivasi yang terpilih. Kesimpulannya kumpulan kami telah mendapat beberapa penemuan yang menonjol dan merumuskan mengenai faktor ganjaran dalam meningkatkan motivasi pekerja kumpulan sokongan dan berupaya meningkatkan motivasi dengan lebih berkesan, sistematik dan kompetitif.

KANDUNGAN

Muka Surat

ABSTRAK

BIODATA

PERAKUAN

PENGHARGAAN

KANDUNGAN

i

SENARAI JADUAL

iv

SENARAI RAJAH

v

SENARAI LAMPIRAN

vi

BAB 1 PENGENALAN

1.0	Pengenalan	1
1.1	Kepentingan Kajian	3
1.2	Latar Belakang Organisasi	4
1.3	Penyataan Masalah	10
1.4	Objektif Kajian	11
1.5	Rangka Konseptual	14
1.6	Hipotesis Kajian	15
1.7	Definisi Istilah	16
1.8	Limitasi Kajian	20
1.9	Kesimpulan	21

BAB 1

PENGENALAN

1.0 Pengenalan

Pemberian ganjaran merupakan aspek penting dalam dunia pekerjaan. Ganjaran juga dapat mempengaruhi motivasi pekerja dan sekaligus meningkatkan produktiviti organisasi. Sesebuah organisasi harus mengetahui betapa pentingnya ganjaran itu dalam mempengaruhi kualiti dan produktiviti (Henderson, 1980 dalam Phylis Ak Martyn Patit, 1998).

Pada masa kini, organisasi juga menawarkan pelbagai bentuk ganjaran bagi tujuan menarik minat ramai pekerja serta mengekalkan pekerja yang diterima itu dalam organisasi. "*Turnover*" yang berlaku menyebabkan organisasi mengeluarkan perbelanjaan besar bagi melakukan pengambilan pekerja baru, memberi latihan dan seterusnya mengekalkan pekerja dalam organisasi. Ganjaran yang menarik dapat mempengaruhi motivasi kerana pemberian ganjaran yang sewajarnya dan berpatutan menyebabkan mereka merasakan sumbangan mereka kepada organisasi dihargai dan bersedia menunaikan tanggungjawab serta memberi hasil tugas yang baik (Smith, 1992).

Ganjaran dibahagikan kepada 2 iaitu ganjaran berbentuk kewangan yang dibayar secara langsung kepada pekerja seperti gaji atau upah, bonus elaun dan pampasan manakala ganjaran yang bukan berbentuk kewangan ialah antaranya penyediaan rawatan perubatan percuma, cuti, kenaikan pangkat dan pengangkutan. Pemberian ganjaran ini bukan hanya bergantung kepada pemberian gaji sahaja malah pelbagai ganjaran lain dan ini dapat meningkatkan sikap bertanggungjawab pekerja

BAB 2

PENULISAN DAN KAJIAN LEPAS

2.0 Pengenalan

Dalam bab ini, pengkaji akan mengetengahkan hasil penulisan terdahulu yang ada kaitan dengan kajian yang dijalankan. Hampir semua bahan yang dikaji terdiri daripada hasil penulisan pengkaji barat dan hanya sebahagian sahaja bahan daripada pengkaji tempatan. Sorotan kajian lepas ini adalah untuk membantu pengkaji membuat penerokaan terhadap kajian baru di samping untuk menguatkan hujah-hujah kajian. Hal ini penting untuk penyampaian hasil kajian ini.

2.1 Faktor Gaji

Menurut David B. Balkin (1996) gaji adalah ganjaran yang dibayar dalam bentuk wang kepada seseorang pekerja atas penglibatan mereka dalam organisasi. Gaji terbahagi kepada beberapa kategori iaitu 2 kategori iaitu gaji bulanan dan bonus. Peningkatan gaji asas pekerja bergantung kepada prestasi kerja yang baik dan memuaskan. Bonus juga tergolong dalam gaji menurut Framen Dan Mildom (1998) dan ianya diberikan kepada pekerja apabila seseorang pekerja mempamerkan prestasi kerja yang baik manakala bonus pula akan diberi selepas pekerja memiliki prestasi yang baik.

Wang atau gaji merupakan salah satu faktor yang menyumbang kepada motivasi. Pendapat ini selari dengan yang dibuat oleh Rollin (1988) yang menyatakan bahawa gaji atau wang merupakan penyumbang motivasi yang efektif kepada pekerja dan ianya seharusnya setimpal dengan tugas yang dilakukan. Bagi Schiffman (1981)