



Motivasi Kerja Pensyarah di UiTM Pahang: Faktor Mempengaruhi dan Kaitannya

Norchahaya Johar
Musramaini Mustapha
Mazlina Ahmad Zayadah
Hasnizawati Hashim

ABSTRAK

Peranan penting yang dimainkan oleh sumber manusia di sesebuah organisasi tidak dapat dinafikan. Jatuh dan bangunnya sesebuah organisasi itu bergantung sepenuhnya kepada tenaga kerja mereka. Justeru, adalah amat penting untuk mengetahui apakah faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja individu dalam sesebuah organisasi untuk meneruskan kesinambungan kejayaan yang berterusan. Kajian ini akan memfokuskan kepada beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi prestasi kerja pensyarah (tenaga kerja akademik) di UiTM Pahang. Faktor yang terlibat boleh dibahagikan kepada tiga faktor utama iaitu kebolehan dan minat pensyarah dalam bidang pengajaran dan pembelajaran, faktor persekitaran kerja pensyarah dan faktor motivasi. Prestasi kerja pensyarah amat penting untuk meningkatkan kualiti sesebuah universiti bagi memastikan wujudnya budaya intelek yang menyeluruh dan selaras dengan objektif pelajaran negara. Kajian oleh Houston, Meyer and Paewai dari Massey University, New Zealand bertajuk "Academic Staff Workloads and Job Satisfaction: Expectations and Values in Academe" (2006) mengutarakan pendapat bahawa tarikan kerjaya sebagai pensyarah dapat dilihat dari segi teori motivasi. Motivasi dalaman yang mempengaruhi prestasi pensyarah adalah fleksibiliti dan autonomi dan motivasi luaran adalah berhubung dengan penghargaan daripada pelajar dan pengiktirafan daripada rakan sekerja dalam fakulti yang sama tetapi daripada universiti yang lain. Sehubungan itu, kajian terhadap faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pensyarah-pensyarah di UiTM Pahang akan diperincikan untuk mengambil pendekatan terhadap perkara-perkara positif dan seterusnya dihuraikan sebagai cadangan untuk penambahbaikan dalam organisasi ini. Pendekatan dari faktor-faktor terlibat di harap mampu menjana prestasi kerja yang lebih bermutu pada masa akan datang.

Kata kunci: UiTM Pahang, motivasi kerja, prestasi kerja, sumber manusia

Pengenalan

Dalam keadaan dunia hari ini yang semakin kompetitif, institusi pengajian tinggi di Malaysia dilihat semakin tertekan untuk menyediakan program pendidikan dan servis yang berkualiti dan bertaraf tinggi disamping memastikan mereka dapat menghasilkan graduan yang boleh berdaya saing bukan sahaja di dalam negara tetapi juga di luar negara. Mengikut Nair (2003), salah satu ciri penting dalam memastikan program pendidikan berkualiti adalah kemahiran untuk mengubah program yang ditawarkan agar ianya selari dengan keperluan masakini.

Namun begitu, apabila menyentuh mengenai isu penghasilan modal insan yang berdaya saing, kita tidak dapat menidakkan peranan pensyarah dalam membentuk generasi masa depan ini. Secara sedar atau tidak, pensyarah memainkan peranan penting dalam membentuk minda,

akhlak, nilai, kepercayaan dan karektor seseorang pelajar. Ini disebabkan oleh faktor pensyarah yang berdepan dengan pelajar setiap hari. Sehubungan itu, seseorang pensyarah harus mengekalkan prestasi kerja yang tinggi kerana secara tidak langsung ia dapat mempengaruhi pembentukan sikap, akhlak dan kebolehan yang diingini dalam diri seseorang pelajar. Prestasi kerja pensyarah yang rendah bakal memberikan implikasi yang negatif terhadap usaha ini dan secara tidak langsung menghadkan pencapaian hasrat murni kerajaan untuk menghasilkan modal insan yang cemerlang.

Kajian demi kajian telah dilakukan untuk mengkaji faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang individu. Kebolehan dan minat, faktor persekitaran kerja dan motivasi adalah antara faktor yang mungkin boleh mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Justeru itu, objekif kajian ini adalah untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pensyarah di UiTM Pahang. Perbincangan kertas kerja ini akan memberi tumpuan kepada faktor kebolehan, faktor persekitaran kerja dan motivasi pensyarah.

Definisi Prestasi Kerja

Mengikut Kamus Dewan Edisi 4, prestasi bermaksud hasil yang telah diperolehi atau di capai. Dalam konteks organisasi, prestasi kerja boleh dikatakan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang individu (pekerja) dalam melaksanakan tugasnya, berdasarkan kebolehan dan motivasi, yang memuaskan organisasinya. Antara faktor yang mungkin menentukan prestasi kerja seseorang terdiri dari motivasi diri, kepuasan kerja, status pekerjaan, kebolehan, keyakinan diri, suasana tempat kerja dan sebagainya.

Definisi Kebolehan (*Ability*)

Dalam skop organisasi, kebolehan boleh didefinisikan sebagai tahap kecekapan yang ada atau mesti ada dalam seseorang individu (pekerja) untuk melaksanakan tugas. Kebolehan boleh dibahagikan kepada beberapa kategori seperti kebolehan kognitif, kebolehan motor, kebolehan berkomunikasi, dan kebolehan intelektual. Lowery, Beadles & Krilowics (2004) mencadangkan bahawa terdapat interaksi di antara personaliti dan kebolehan kognitif. Kajian tersebut menunjukkan bahawa bagi individu (pekerja) yang mempunyai kebolehan kognitif yang tinggi, orientasi pencapaiannya mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja. Apabila keperluan individu kepada pencapaian (*need for achievement*) meningkat, motivasi untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan juga semakin meningkat. Secara tidak langsung prestasi kerja individu (pekerja) tersebut juga akan meningkat. Bagi individu (pekerja) yang mempunyai kebolehan kognitif yang rendah, peningkatan keperluan individu kepada pencapaian tidak semestinya menjurus kepada peningkatan dalam prestasi. Ini mungkin kerana apabila keperluan individu kepada pencapaian tinggi, tetapi kebolehannya rendah, ia menyebabkan individu itu merasa kecewa dengan kebolehannya, yang akan mengakibatkan kemungkinan prestasi kerjanya rendah, malahan lebih rendah daripada mereka yang mempunyai kebolehan yang sama tetapi keperluan individu kepada pencapaian yang rendah.

Definisi Faktor Persekitaran Kerja

Faktor persekitaran kerja adalah tempat di mana seseorang individu bekerja. Persekitaran tempat di mana individu dikehendaki bekerja boleh memberi impak yang signifikan kepada kebolehan mereka untuk mengendalikan tugas yang diberikan. Persekitaran kerja yang negatif boleh menjejaskan produktiviti dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja pula mempunyai kaitan positif

dengan prestasi kerja. Louise Manning (2007) telah menyenaraikan beberapa faktor persekitaran kerja yang boleh memberi kesan kepada kepuasan kerja seseorang individu (pekerja) dan sekaligus prestasi kerja individu (pekerja). Di antaranya ialah sokongan dari pihak pengurusan, deskripsi kerja, polisi kesihatan dan keselamatan organisasi, waktu bekerja, ruang bekerja dan fasiliti untuk pekerja.

Definisi Motivasi

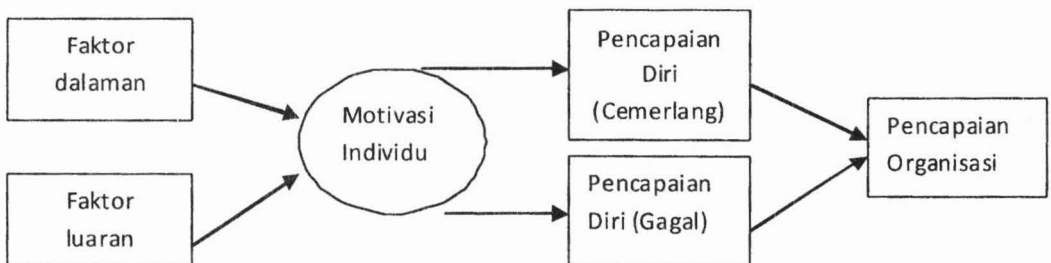
Motivasi ialah penggerak kepada kemahuan dan keinginan hendak berjaya ataupun hendak mencapai sesuatu tujuan. Motivasi seseorang individu akan mempengaruhi dan mengawal perlakuan dalam usahanya untuk mencapai sesuatu matlamat. Perkataan motivasi berasal daripada perkataan motif yang datangnya daripada perkataan Latin “*moveers*” yang bermaksud menggerakkan (Porters, Bigley & Steers, 2003).

Motivasi adalah kunci kepada peningkatan atau kemunduran prestasi kerja seseorang individu. Prestasi kerja yang tinggi timbul daripada beberapa motif. Misalnya, prestasi yang tinggi dari dua orang pekerja daripada organisasi yang sama mungkin disebabkan motif yang berbeza. Seorang daripada mereka mungkin didorong oleh pendapatan yang tinggi sementara seorang lagi mungkin didorong oleh kepuasan diri dalam melaksanakan tugas atau penghargaan yang diterima kerana melakukan tugas. Justeru itu, bolehlah dikatakan prestasi seseorang pekerja bergantung kepada tahap motivasi untuk melakukan sesuatu pekerjaan samada kerana dorongan intrinsik (dalam) atau ekstrinsik (luar).

Motivasi Dalam Dunia Pekerjaan

Rajah 1 menunjukkan perkaitan antara faktor memotivasikan individu dengan pencapaian organisasi. Pencapaian organisasi banyak bergantung kepada pencapaian pekerja. Walau bagaimanapun, pencapaian pekerja itu akan dipengaruhi oleh faktor dalaman dan luaran seperti galakan, dorongan daripada rakan sekerja dan majikan, kenaikan gaji, pertukaran polisi kerja dan lain-lain yang berkaitan. Individu (pekerja) perlu menggunakan peluang yang ada untuk merangsang diri mereka untuk memastikan yang mereka akan berjaya ataupun sebaliknya (Hasnizawati et al., 2008).

Rajah 1. Perkaitan di antara faktor memotivasikan individu dengan pencapaian organisasi



Teori Keperluan yang diilhamkan oleh Mc Clelland seperti yang dinyatakan didalam buku bertajuk "Organizational Behavior" (Robbins, 2001) memfokuskan kepada tiga keperluan asas individu iaitu keperluan individu kepada pencapaian (*need for achievement*), keperluan individu kepada kekuasaan (*need for power*) dan keperluan individu kepada perhubungan atau teman (*need for affiliation*). Daripada ketiga-tiga keperluan ini, keperluan individu kepada pencapaian berkait rapat dengan prestasi kerja. Apabila seseorang individu (pekerja) itu mempunyai keperluan individu kepada pencapaian yang tinggi, kemungkinan besar individu ini akan bermotivasi tinggi untuk berjaya dan secara tidak langsung prestasi kerja individu tersebut juga meningkat. Namun begitu, ini tidak bermakna keperluan individu kepada kekuasaan dan keperluan individu kepada perhubungan tidak memainkan peranan langsung kepada motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja. Ianya lebih memfokuskan kepada hubungan dan kejayaan dalam mengurus.

Kajian Literatur

Skop kajian ini merujuk kepada kajian akademik yang lepas dan memfokuskan kepada beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi motivasi kerja pensyarah (tenaga kerja akademik) di UiTM Pahang. Motivasi kerja pensyarah amat penting untuk meningkatkan kualiti sebuah universiti bagi memastikan wujudnya budaya intelek yang menyeluruh dan selaras dengan objektif pelajaran negara.

Menurut Schermerhorn, Hunt & Osborn (2005), motivasi kerja boleh didefinisikan sebagai rangsangan dalaman seseorang individu yang mengambilkira tahap, arah, ketabahan dan kesungguhan dalam perkerjaan. Goodman, Fandt, Michlitsch & Lewis (2007) pula mendefinisikan motivasi kerja sebagai rangsangan samada dalaman atau luaran seseorang yang mempengaruhi tindakan untuk melakukan sesuatu.

Shun-Hsing Chen et al. (2006) telah membahagikan model kepuasan pekerja kepada enam dimensi iaitu visi organisasi, hormat, keputusan maklumbalas dan motivasi, sistem pengurusan, bayaran dan kemudahan serta suasana kerja. Kajian mereka juga merujuk kepada kajian oleh Andrisani (1978), Davis (1992) dan Spector (1997), dan didapati kepuasan bekerja mempengaruhi prestasi kerja, ketidakhadiran, kadar perletakan jawatan dan tekanan psikologi. Satu lagi kajian yang dirujuk ialah kajian yang dilakukan oleh Ulmer, Syptak & Marsland (1999), dan didapati kepuasan pekerja sama pentingnya dengan kepuasan pelanggan. Kepuasan pekerja dapat meningkatkan produktiviti, mengurangkan kadar perletakan jawatan dikalangan pekerja dan menggalakkan kreativiti dan penglibatan. Oleh kerana itu, kepuasan pekerja tidak boleh diabaikan.

Menurut Rowley (1996), motivasi adalah kunci kepada penubuhan dan perkembangan kualiti di pengajian tinggi. Faktor-faktor yang memberi kesan kepada motivasi kerja dikenali sebagai termasuk ganjaran wang, budaya pengajaran di pengajian tinggi, pengalaman dan peranan staf yang pelbagai serta autonomi diri dan struktur organisasi. Kajian oleh Clare & Dennis (2003) pula memfokuskan tentang maklumat mengenai beban kerja fakulti, gaji dan kemudahan dalam memperbaiki kualiti akademik. Juga didapati dari kajian ini bahawa kebanyakan staf akademik tidak percaya bahawa mereka telah dibayar sepatutnya, juga institusi tidak mengiktiraf sumbangan mereka. Oleh itu lebih separuh dari mereka mencari pendapatan sampingan profesional diluar waktu pejabat.

Menurut Don et al. (2006), motivasi staf akademik terhadap akademik dan disiplin pelajar telah dicabar oleh akauntabiliti dan bebankerja yang semakin bertambah. Perlu ada keseimbangan antara membuat penyelidikan dan pengajaran, juga perlu menyiasat kesan

permintaan yang semakin bertambah terhadap tekanan staf dan keseimbangan antara kerja dan kehidupan. Mereka telah membuktikan ada hubungkait antara tekanan, keyakinan diri dan prestasi pengajaran, juga jangkaan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi pengajaran. Bebanan tugas yang melampau berlaku apabila pekerja harus menyesuaikan beberapa peranan yang bersaing semasa melaksanakan tugas. Faktor keyakinan diri mempengaruhi kejayaan atau kegagalan dalam pencapaian prestasi dan berdasarkan kepada pengalaman.

Kajian yang dijalankan oleh Titus Oshagbemi (1997) mendapati bahawa tahap kepuasan kerja oleh tenaga pengajar di universiti berbeza-beza berdasarkan beberapa kriteria seperti penyelidikan, pengajaran, pengurusan dan pentadbiran, bayaran, kenaikan pangkat, gelagat rakan sekerja, gelagat ketua jabatan dan kemudahan yang disediakan oleh institusi.

Berdasarkan kajian-kajian akademik yang lepas, kajian terhadap faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pensyarah di UiTM Pahang diperincikan kepada 3 faktor utama iaitu kebolehan dan minat, suasana kerja dan motivasi kerja. Pendekatan terhadap faktor-faktor tersebut diharap dapat menjana motivasi kerja yang lebih bermutu dikalangan pensyarah UiTM Pahang dimasa akan datang.

Metodologi Kajian

Kajian ini dijalankan terhadap 113 orang pensyarah di UiTM Pahang yang merangkumi semua fakulti di Kampus Pahang dan Kampus Kuantan. Soal selidik ini mengandungi empat (4) bahagian yang perlu dijawab oleh responden yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pensyarah. Responden dikehendaki menjawab soalan yang diberikan dengan menggunakan skala Likert yang ditandakan sebagai skala 1 (Sangat Tidak Setuju) sehingga skala 5 (Sangat Setuju). Analisa min dapatan digunakan untuk melihat kecenderungan faktor yang mempengaruhi dan Ujian t (*t-test*) digunakan untuk melihat hubungan di antara faktor-faktor yang tertentu.

Hasil dan Perbincangan

Profil Demografik

Bilangan responden mengikut fakulti adalah ditunjukkan seperti di Jadual 1 dibawah. Jadual ini menunjukkan bilangan responden mengikut program yang ditawarkan di UiTM Pahang. Program seperti Matematik dan Statistik, Jabatan Bahasa, Sains dan Pengurusan Perniagaan merupakan responden yang terbesar selaras dengan bilangan pensyarah yang ramai di program tersebut.

Manakala dari segi jantina pula majoriti daripada responden adalah perempuan sebanyak 70.8% dan selebihnya adalah pensyarah lelaki. Ini juga berikutan daripada pensyarah perempuan yang mendominasi kerjaya sebagai pensyarah di sini. Ianya dapat dilihat seperti di Jadual 2. Majoriti daripada responden adalah di kumpulan mereka yang berumur di antara 25 – 34 tahun (58%). Selebihnya di antara kumpulan umur 35 tahun dan keatas. Ianya boleh ditunjukkan seperti di Jadual 3. Jadual 4 pula menunjukkan kebanyakan daripada responden baru berkhidmat di UiTM Pahang kurang dari 3 tahun iaitu sebanyak 44.2 %.

Jadual 1. Bilangan dan peratus responden mengikut program

Program	Bilangan	Peratus
CITU	7	6.2
Pengurusan Pejabat	8	7.1
Perakaunan	5	4.4
Sains Komputer	7	6.2
Matematik & Statistik	15	3.3
Kampus Kuantan	9	8
Jabatan Bahasa	14	12.4
Sains	14	12.4
Perkayuan	4	3.5
Perladangan	4	3.5
Pengurusan Perniagaan	15	13.3
Pengurusan Perniagaan (Perbankan)	5	4.4
Kejuruteraan Awam	6	5.3
JUMLAH	113	100

Jadual 2. Bilangan responden mengikut jantina

Jantina	Bilangan	Peratus
Lelaki	33	29.2
Perempuan	80	70.8

Jadual 3. Bilangan responden mengikut kumpulan umur

Kumpulan Umur	Bilangan	Peratus
25 – 29	37	32.7
30 – 34	29	25.7
35 – 39	16	14.2
40 – 44	13	11.5
45 – 49	13	11.5
50 keatas	5	4.4

Jadual 4. Bilangan responden mengikut tempoh berkhidmat di UiTM Pahang

Kumpulan Umur	Bilangan	Peratus
Kurang dari 3 tahun	50	44.2
4 – 6 tahun	17	15
7 – 9 tahun	26	23
10 tahun ke atas	20	17.7

Jadual 5 menunjukkan bahawa majoriti daripada responden mengakui yang mereka sememangnya berminat untuk bekerja di UiTM Pahang sebagai pensyarah (96.5%). Walau bagaimanapun, sebanyak 3.5% mengatakan yang mereka tidak berminat untuk bekerja di sini. Ianya dapat ditunjukkan seperti di Jadual di bawah.

Jadual 5. Bilangan responden mengikut motivasi

Perkara	Bilangan	Peratus
Berminat untuk bekerja di UiTM Pahang	109	96.5
Tidak Berminat untuk bekerja di UiTM Pahang	4	3.5

Jadual 6 menunjukkan min dapatan untuk faktor yang mempengaruhi minat responden untuk bekerja di UiTM Pahang. Boleh dikatakan bagi faktor minat dan keyakinan, kebanyakan responden bersetuju mengatakan sebab mengapa mereka menjadi pensyarah ialah kerana minat pensyarah itu sendiri untuk menjadi seorang pensyarah dan kerana mereka ini mempunyai keyakinan dalam menjalankan tugas dan menyampaikan syarahan dengan baik. Responden juga memberikan pendapat yang positif apabila mereka bersetuju dengan kenyataan bahawa mereka berminat untuk menghasilkan penyelidikan dan penulisan.

Bagi faktor persekitaran tempat kerja pula, responden memberikan jawapan bahawa mereka bersetuju dengan kenyataan bahawa mereka berminat untuk menjadi pensyarah disebabkan oleh hubungan yang rapat dengan pelajar-pelajar dan mempunyai rakan sekerja yang sentiasa memberikan sokongan. Walau bagaimanapun, responden memberikan jawapan sebagai tidak pasti dengan min jawapan sebanyak 3.32 dengan kenyataan yang beban kerja mereka adalah memadai. Ini merupakan faktor yang mempunyai min dapatan yang rendah dengan skor sebanyak 3.32.

Faktor motivasi pensyarah di tempat kerja pula, min dapatan tertinggi (4.33) ialah untuk kenyataan bahawa mereka bermotivasi dan berbangga apabila menjadi salah seorang staf akademik di UiTM Pahang. Manakala min dapatan terendah (3.71) ialah kenyataan berkaitan dengan penilaian Sasaran Kerja Tahunan dijalankan dengan adil.

Jadual 6 juga menunjukkan bahawa min purata tertinggi dari ketiga-tiga faktor ialah dari faktor minat dan keyakinan pensyarah itu sendiri untuk menjadi seorang pensyarah dan minat untuk mengajar mahupun keyakinan yang tinggi dalam menyampaikan pengajaran. Jadual 7 menunjukkan min dapatan untuk faktor yang mempengaruhi responden untuk tidak berminat bekerja sebagai pensyarah di UiTM Pahang. Daripada Jadual 7, didapati bahawa min dapatan yang tertinggi bagi faktor yang menyebabkan responden tidak berminat untuk menjadi pensyarah ialah disebabkan oleh tahap gaji yang tidak setimpal dengan bebanan kerja yang dijalankan iaitu dengan min dapatan sebanyak 4.00. Begitu juga dengan kenyataan yang mengatakan bahawa Sistem Penilaian Sasaran Kerja (SKT) yang dijalankan adalah tidak adil (3.5).

Jadual 6. Min dapatan bagi faktor mempengaruhi responden berminat bekerja di UiTM Pahang

Faktor-faktor	Min Dapatan	Purata Min Dapatan
MINAT DAN KEYAKINAN		
Saya berminat untuk menjadi pensyarah.	4.61	4.35
Saya berminat untuk menghasilkan penulisan.	4.10	
Saya berminat untuk menjalankan penyelidikan.	4.13	
Saya mempunyai keyakinan untuk menjalankan tugas saya dengan baik.	4.45	
Saya berkeyakinan untuk menyampaikan syarahan saya dengan baik.	4.45	
PERSEKITARAN DAN TEMPAT KERJA		
Lokasi tempat kerja yang sesuai.	3.92	3.94
Saya mempunyai rakan sekerja yang sentiasa memberikan sokongan.	4.25	
Saya mempunyai hubungan yang rapat dengan pelajar-pelajar.	4.31	
Pihak pengurusan sentiasa memberi sokongan terhadap pembangunan kerjaya saya.	3.91	
Terdapat banyak peluang pembangunan kerjaya (kursus) disediakan oleh pihak UiTM Pahang.	3.93	
Beban kerja yang diberikan adalah memadai.	3.32	
MOTIVASI PENSYARAH		
Sistem Penilaian Sasaran Kerja (SKT) dijalankan dengan adil.	3.71	4
Tahap gaji yang setimpal dengan bebanan kerja.	3.78	
Faedah manfaat yang memuaskan.	4.06	
Waktu bekerja yang fleksibel.	4.11	
Mempunyai peluang kenaikan pangkat.	3.96	
Berbangga menjadi salah seorang staf akademik di UiTM Pahang.	4.33	
PURATA KESELURUHAN MIN DAPATAN		4.1

Jadual 7. Min dapatan bagi faktor mempengaruhi responden tidak berminat bekerja di UiTM Pahang

Faktor-faktor	Min Dapatan	Purata Min Dapatan
MINAT DAN KEYAKINAN		
Saya tidak berminat untuk menjadi pensyarah.	2.75	2.1
Saya tidak berminat untuk menghasilkan penulisan.	2.25	
Saya tidak berminat untuk menjalankan penyelidikan.	2.00	
Saya tidak mempunyai keyakinan untuk menjalankan tugas saya dengan baik.	1.50	
Saya tidak berkeyakinan untuk menyampaikan syarahan saya dengan baik.	2.00	
PERSEKITARAN DAN TEMPAT KERJA		
Lokasi tempat kerja yang tidak sesuai.	2.25	2.8
Saya mempunyai rakan sekerja yang sentiasa tidak memberikan sokongan.	2.50	
Saya tidak mempunyai hubungan yang rapat dengan pelajar-pelajar.	2.75	
Pihak pengurusan tidak memberi sokongan terhadap pembangunan kerjaya saya.	3.00	
Tiada peluang pembangunan kerjaya (kursus) disediakan oleh pihak UiTM Pahang.	3.00	
Beban kerja yang diberikan adalah tidak memadai.	3.25	
MOTIVASI PENSYARAH		
Sistem Penilaian Sasaran Kerja (SKT) yang dijalankan tidak adil.	3.5	2.53
Tahap gaji tidak setimpal dengan bebanan kerja.	4.00	
Faedah manfaat yang tidak memuaskan.	3.00	
Waktu bekerja yang tidak fleksibel.	1.25	
Tidak mempunyai peluang kenaikan pangkat.	1.75	
Tidak Berbangga menjadi salah seorang staf akademik di UiTM Pahang.	2.00	
Tidak mendapat peluang kerja di tempat lain.	2.25	
PURATA KESELURUHAN MIN DAPATAN		2.48

Hubungan di antara Jantina dan Minat Bekerja di UiTM Pahang

Ujian t (t-Test) digunakan untuk melihat perhubungan di antara faktor jantina dan minat bekerja di UiTM Pahang. Hasil dapatan adalah seperti di jadual di bawah. Jadual 8 menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan min bagi min dapatan minat bekerja di UiTM Pahang di antara lelaki dan perempuan.

Jadual 8. Hubungan di antara jantina dan minat bekerja responden

	Jantina	Bilangan	Min Dapatan	Ujian t
Minat Bekerja	Lelaki	33	1.06	.067*
	Perempuan	80	1.02	

*menunjukkan keputusan signifikan pada aras keertian 0.05.

Kesimpulan dan Cadangan

Secara keseluruhannya, kajian ini membuktikan bahawa sejumlah besar daripada pensyarah yang bekerja di UiTM Pahang ini sememangnya berminat untuk bekerja di sini. Walaupun masih lagi baru dalam bidang pengajaran, namun mereka mempunyai minat dan keyakinan dalam menjalankan tugas. Walau bagaimanapun, terdapat banyak ruang-ruang kepada penambahbaikan yang boleh dilakukan untuk membolehkan mereka ini akan terus kekal berada di UiTM Pahang ini berdasarkan kepada min dapatan bagi faktor yang mempengaruhi minat mereka ini. Antaranya ialah seperti berikut:

Faktor Bebanan Tugas (ATA Pensyarah)

Terdapat banyak komen yang mengatakan bahawa bebanan tugas yang melampau telah menyebabkan ramai pensyarah yang tidak komited untuk menghasilkan kajian dan penulisan yang berkualiti walaupun mereka sebenarnya berminat dalam kedua-duanya (min dapatan seperti yang dinyatakan di Jadual 6). Oleh itu, opsyen perlu diberikan kepada mereka yang berminat untuk mengajar sahaja dan mereka yang berminat untuk membuat penyelidikan dan menghasilkan penulisan.

Faktor Infrastruktur dan Kemudahan bagi Pengajaran dan Pembelajaran (P&P)

Keadaan infrastruktur di UiTM Pahang perlu diperbaiki sama ada dari segi bilik kuliah, bilik TEC, bilik pensyarah perlu lebih kondusif bagi memastikan proses pengajaran dan pembelajaran akan dapat berjalan dengan lebih baik. Usaha perlu dilakukan untuk menaiktaraf semua bilik kuliah menggunakan OHP kepada bilik TEC. Koleksi bahan bacaan terkini juga perlu ditambah untuk memudahkan rujukan bagi menjalankan penyelidikan mahupun penulisan.

Sistem Penilaian Prestasi Kerja (SKT) dan Kenaikan Pangkat

Sistem yang sedia ada perlu dijalankan dengan lebih adil dan telus. Ini bagi memastikan bahawa hanya yang benar-benar layak sahaja yang diiktiraf dan diberi ganjaran seperti yang dilakukan pada setiap sambutan Hari Kualiti mahupun untuk kenaikan pangkat. Penilaian yang tidak adil akan memberikan impak negatif kepada orang lain yang lebih produktif dan akhirnya mereka ini akan semakin tidak bermotivasi. Pensyarah yang telah mencapai kecemerlangan dalam apa juga bidang (seperti penulisan, sukan, penyelidikan dll) seharusnya diberikan ganjaran yang lebih besar seperti kewangan agar dapat memberikan lebih motivasi kepada mereka dan orang lain untuk lebih berjaya.

Sokongan Padu daripada Pihak Pengurusan

Adalah penting bagi pihak pengurusan untuk memberikan sokongan padu kepada bahagian akademik dalam pelbagai perkara. Ini merupakan syarat utama untuk memastikan yang sistem pengurusan kualiti di UiTM akan berjalan dengan lancar (Evans & Lindsay, 2008). Dalam perkara ini, situasi menang-menang (win-win situation) perlu diamalkan dengan menghilangkan amalan "double standard" agar kedua-dua pihak akan mendapat manfaat bersama. Contohnya memberikan lebih peluang kepada pensyarah contohnya dari segi latihan dan pembangunan yang bersesuaian, melanjutkan pelajaran dan lain-lain perkara yang berkaitan.

Semua cadangan ini perlu diambil secara serius oleh pihak pengurusan agar ia dapat memberikan lebih manfaat kepada semua pihak. Secara tidak langsung, ini akan dapat memberikan lebih motivasi kepada para akademik untuk menjalankan tugas mereka dalam suasana yang lebih harmoni seterusnya menaikan nama UiTM Pahang di peringkat yang lebih tinggi.

Rujukan

- Andrisani (1978), "Job satisfaction among working women", *Signs*, Vol 3 pp 588 -607
- Claire L Comm & Dennis FX Mathaisel (2003), "A case study of the implications of faculty workload and compensation for improving academic quality", *The international journal of education management*, Vol 17 No 5 pp 200-210.
- Davis (1992), "Person environment fit and job satisfaction", *Lexington Books*, New York pp 69-880
- Don Houston, Luanna H meyer dan Shelley Paewai (2006), "Academic Staff Workloads ad Job Satisfaction: Expectations and Values in Academe", *Journal of higher education Policy and management*, Vol 28 No 1 pp 17-30.
- Evans, J.R & Lindsay, W.M, (2008), "The Management And Control of Quality", Thomson South Western, USA, 7th ed.
- Goodman, Fandt, Michlitsch, Lewis (2007), "Management: Challenges for tomorrow's leaders", Thomson South-Western.
- Hasnizawati Hashim, Rozicana A. Halid & Mohd Norafizal Abd Aziz (2008). "Motivasi: Realiti atau Fantasi Teori." *Prosiding Kolokium 2007-2008 Universiti Teknologi Mara Pahang*.
- Lowery, Beadles & Krilowicz (2004). "Using Personality and Cognitive Ability to Predict Job Performance: An Empirical Study." *International Journal of Management*.
- Manning, Louise (2007). "Does The Work Environment You Provide Affect Employee Performance?". <http://ExineArticles.com/?expert=LouiseManning>.
- Nair, Prakash (2003). "The Changing Shape of Learning", *The Journal of the New England Board of Higher Education*, Spring 2003, Vol 17, Issue 5, p21.
- Porter, L. W., Bigley, G. A, & Steers, R.M. (2003). *Motivation and work behavior*. New York:McGraw-Hill
- Robbins, Stephen P (2001). "Organizational Behavior", Ninth edition. Prentice Hall International Edition. New Jersey.
- Ross Azura, Z & Normah (2008), "Teacher stress: An examination of factors influencing teaching performance in the rural elementary schools", *Simposium Sains Kesihatan Kebangsaan ke 7, Hotel Legend KL*, 18-19 Jun 2008, pp 224-225.

Rowley (1996), "Motivation and academic staff in higher education", *Quality assurance in education*, Vol 4 No 3 pp 11-16.

Schermerhorn, Hunt & Osborn (2005), "Organizational Behavior", Ninth edition, John Wiley & Sons Inc.

Shun-Hsing Chen, Ching-Chow Yang, Jiun-Yan Shiau & Hui-Hua Wang (2006), "The development of an employee satisfaction model for higher education", *The TQM Magazine*, Vol 18 No 5, pp 484-500

Spector (1997), "Job satisfaction : Application, assessment, cause and consequences", Sage, Thousand Oaks, CA.

Titus Oshagbemi (1997), "Job satisfaction profiles of university teachers", *Journal of managerial psychology*, Vol 12 No 1, pp 27-39.

NORCHAHAYA JOHAR, MUSRAMAINI MUSTAPHA, MAZLINA AHMAD ZAYADAH & HASNIZAWATI HASHIM, Pensyarah, Fakulti Pengurusan dan Perniagaan, UiTM Pahang.
norchahaya@pahang.uitm.edu.my, musra_08@pahang.uitm.edu.my,
mazlinaa@pahang.uitm.edu.my, hasnizawati@pahang.uitm.edu.my
