

MOTIVASI KERJA DI KALANGAN PENSYARAH-PENSYARAH DI FAKULTI
TEKNOLOGI KEJURUTERAAN, KOLEJ UNIVERSITI TEKNOLOGI
TUN HUSSEIN ONN (KUiTTHO).

NAZURA BINTI PUTEH @ ARIF

Kajian Kes Ini Dikemukakan
Sebagai Memenuhi Sebahagian Daripada
Syarat Penganugerahan Ijazah Sarjana Pendidikan (Teknikal)

Jabatan Pendidikan Teknik Dan Vokasional
Fakulti Teknologi Kejuruteraan
Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn

SEPTEMBER, 2001



DEDIKASI

Untukmu Ibu Yang Senantiasa Berkorban....

Demi Kebahagiaan Anak-Anakmu

*Buatmu Ayah Yang Mendidik Kami
Sehingga Usia Kedewasaan Kini*

Dan Buat Abang, Kak Cik

Serta Teman-Teman Seperjuangan....

*Semoga Jalinan Yang Kita Simpulkan Ini Abadi
.....Untuk Selamanya.*



PENGHARGAAN

Bismillahirrahmanirrahim...

Alhamdulillah, syukur ke hadrat Allah S.W.T kerana dengan limpah kurniaNya, memberikan kesihatan serta kekuatan untuk menyiapkan tugasan ilmiah ini.

Kepada Encik Kamarolzaman Bin Hj. Mohd. Jidi, terima kasih di atas segala tunjuk ajar dan bimbingan yang diberikan. Ketabahan, kesabaran serta sikap yang komited selaku pensyarah pembimbing sememangnya tidak perlu dipertikaikan lagi.

Kepada Encik Kamarudin Bin Khalid selaku Pensyarah Penilai yang juga banyak membantu di dalam menyempurnakan kajian ini. Terima kasih di atas segala-galanya. Tanpa teguran serta panduan yang diberikan, tugas ini tidak akan sempurna.

Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada pihak-pihak lain yang terlibat, sama ada secara langsung ataupun tidak di dalam menyempurnakan kajian ini. Segala jasa dan budi yang dicurahkan, akan sentiasa saya kenang.

Sekian. Terima Kasih.

ABSTRAK

Kajian kes ini bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja para pensyarah di Fakulti Teknologi Kejuruteraan, Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn (KUiTTHO). Beberapa faktor telah dipertimbangkan iaitu faktor gaji, situasi kerja, bebanan kerja serta rakan sekerja untuk mengetahui sama ada motivasi kerja pensyarah dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut. Seramai 55 orang responden daripada 63 orang sampel telah terlibat di dalam pengumpulan maklumat. Kaedah kajian adalah berbentuk deskriptif dengan menggunakan borang soal selidik yang mengandungi 34 soalan mengikut dimensi-dimensi yang telah ditetapkan. Hasil dapatan menunjukkan bahawa daripada empat faktor yang digariskan, tiga faktor adalah mempengaruhi motivasi para pensyarah, iaitu faktor gaji, situasi kerja dan bebanan kerja.



ABSTRACT

This research is about the motivation of the lecturers of Engineering Technology Faculty in Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn (KUiTTHO). The purpose of this case study is to identify the factors that motivate lecturers in their working field. There are four factors underlined by researcher that probably influence the lecturer's attitude and their behavior in a work place. That is salary, work situation, job burden and co-workers. A total of 63 respondents have been selected from the lecturers. However, only 55 questionnaire was successfully collected and the balance of 8 was assumed as missing. This survey study used 34 items of questionnaire as an instrument. To analyze the data collected, descriptive method was used. The finding showed that only three factors had influence lecturer's motivation, that is salary, work situation and job burden.



KANDUNGAN

BAB	PERKARA	MUKA SURAT
	PENGESAHAN STATUS KAJIAN KES	
	PENGESAHAN PENYELIA	
	JUDUL	i
	PENGAKUAN	ii
	DEDIKASI	iii
	PENGHARGAAN	iv
	ABSTRAK	v
	ABSTRACT	vi
	KANDUNGAN	vii
	SENARAI JADUAL	xi
	SENARAI RAJAH	xii
	SENARAI LAMPIRAN	xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Pengenalan	1
1.2	Latar Belakang Masalah	2
1.3	Penyataan Masalah	3
1.4	Soalan Kajian	5
1.5	Objektif Kajian	5
1.6	Kerangka Teori	6
	1.6.1 Huraian Kerangka Teori	7

1.7	Kepentingan Kajian	7
1.8	Skop Batasan Kajian	8
1.9	Definisi Istilah	8

BAB II SOROTAN KAJIAN

2.1	Pendahuluan	10
2.1.1	Gaji Dan Motivasi Kerja Pensyarah	11
2.1.2	Situasi kerja Dan Motivasi Kerja Pensyarah	13
2.1.3	Bebanan Kerja Dan Motivasi Kerja Pensyarah	15
2.1.4	Rakan Sekerja Dan Motivasi Kerja Pensyarah	16
2.2	Hierarki Keperluan	18

BAB III METODOLOGI KAJIAN

3.1	Rekabentuk Kajian	21
3.2	Responden / Sumber Data	21
3.3	Instrumen Kajian	22
3.4	Bahagian Soal Selidik	22
3.5	Kaedah Analisis Data	24
3.6	Kajian Rintis	24
3.7	Andaian	25

BAB IV ANALISIS DATA

4.1	Pendahuluan	26
4.2	Analisis Motivasi Kerja Berdasarkan Faktor Gaji	27
4.3	Analisis Motivasi Kerja Berdasarkan Faktor Situasi Kerja	30
4.4	Analisis Motivasi Kerja Berdasarkan Faktor Bebanan Kerja	31
4.5	Analisis Motivasi Kerja Berdasarkan Faktor Rakan Sekerja	33
4.6	Analisis Deskriptif Terhadap Soalan Kajian Berdasarkan Min	38
4.7	Analisis Ke Atas Pendapat Responden Di Dalam Borang Soal Selidik.	39

BAB V PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.1	Pengenalan	41
5.2	Perbincangan	41
5.2.1	Dapatkan Analisis Faktor Gaji Terhadap Motivasi Kerja Pensyarah	42
5.2.2	Dapatkan Analisis Faktor Situasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pensyarah.	44
5.2.3	Dapatkan Analisis Faktor Bebanan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pensyarah.	46
5.2.4	Dapatkan Analisis Faktor Rakan Sekerja Terhadap Motivasi Kerja Pensyarah	48
5.3	Kesimpulan	49
5.4	Cadangan Terhadap Dapatkan Kajian	51



5.4.1	Cadangan Kepada Pensyarah	51
5.4.2	Cadangan Kepada Pihak Pentadbiran KUiTTHO	52
5.4.3	Cadangan Untuk Kajian Lanjutan	54
5.5	Penutup	55
 RUJUKAN		56
 LAMPIRAN A - C		58 - 69

SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
3.1	Skala Pemeringkatan Likert	23
3.2	Item borang soal selidik mengikut soalan kajian.	23
4.1	Analisis Deskriptif Faktor Gaji Terhadap Motivasi Pensyarah.	27
4.2	Analisis Deskriptif Faktor Situasi Kerja Terhadap Motivasi Pensyarah.	30
4.3	Analisis Deskriptif Faktor Bebanan Kerja Terhadap Motivasi Pensyarah.	32
4.4	Analisis Deskriptif Faktor Rakan Sekerja Terhadap Motivasi Pensyarah.	34
4.5	Analisis Kekerapan Ke Atas Item Rakan Sependapat.	36
4.6	Analisis Kekerapan Ke Atas Item Bersama Rakan Setugas.	36
4.7	Bilangan Responden Yang Memberi Pendapat.	39
4.8	Pendapat Responden.	39

SENARAI RAJAH

NO. RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
1.0	Kerangka Teori	6
2.0	Perbandingan Di Antara Tiga Kandungan Teori Motivasi	19
4.1	Analisis Kekerapan Berdasarkan Item (SoalanKajian 4)	37
4.2	Analisis Deskriptif Berdasarkan Min Kajian	38



SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN	TAJUK	MUKA SURAT
A	Borang Soal Selidik Untuk Pensyarah	58
B	Kelayakan dan Kadar Elaun dan Kemudahan	63
C	Output Analisis <i>Statistical Package for Social Science</i> Version 10.0 (SPSS)	66
D	Kadar Ratio Pensampelan Mengikut Krejeie, R. & Morgan, D.W.	70



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Keadaan ekonomi yang stabil adalah penting kepada manusia sama ada di dalam kehidupan seharian sebagai individu apatah lagi setelah berkeluarga. Untuk mencapai hasrat tersebut, individu perlu bekerja untuk mendapatkan pendapatan bagi membayai kos sara hidup. Setiap manusia sudah pasti akan cuba mendapatkan pekerjaan yang mampu memberikan pendapatan yang lumayan. Ini mendorong ramai individu pada hari ini untuk meneruskan pengajian mereka ke peringkat yang lebih tinggi sebagai persediaan untuk memasuki bidang pekerjaan. Dengan sijil kelayakan akademik serta kemahiran yang dimiliki, mereka berharap untuk mencari pekerjaan yang setaraf dengannya.

Di pihak majikan pula, sudah pasti akan cuba menggaji individu-individu yang terbaik supaya dapat menyumbang kepada kemajuan organisasi atau syarikat. Pihak majikan sentiasa mengharapkan prestasi kerja yang terbaik diberikan oleh setiap pekerja. Di dalam usaha meningkatkan prestasi dan produktiviti kerja, berbagai-bagai ganjaran dan faedah diberikan kepada pekerja untuk menggalakkan mereka bekerja dengan lebih gigih lagi. Ia juga dapat mempengaruhi pekerja untuk terus kekal bekerja di sesebuah organisasi atau syarikat. Pekerja yang berpuas hati dengan gaji serta persekitaran kerjanya sudah pasti akan dapat bekerja dengan selesa dan gembira, seterusnya dapat melahirkan suasana kerja yang harmoni.

Di dalam perkara ini, kepuasan dan motivasi kerja memainkan peranan penting untuk mengekalkan seseorang pekerja dengan kerjanya sekarang. Motivasi dapat dibahagikan kepada dua iaitu motivasi dalaman dan juga motivasi luaran. Motivasi dalaman berkait rapat dengan perasaan dan keinginan untuk memajukan diri individu sendiri. Pekerja yang mempunyai motivasi dalaman yang tinggi akan mempunyai rangsangan dalaman yang kuat untuk berjaya. Sebagai contoh, seseorang individu mungkin berhasrat untuk memahirkan dirinya sebagai seorang ahli perniagaan, maka dia akan berusaha untuk menimba ilmu atau pengalaman demi mencapai cita-citanya.

Motivasi luaran pula merupakan rangsangan-rangsangan yang datang dari luaran individu. Di dalam konteks seorang pekerja, rangsangan yang wujud adalah berbentuk ganjaran hasil daripada kerja-kerja yang dilakukannya. Oleh itu pihak majikan mestilah peka terhadap tingkah laku pekerja serta memberikan ganjaran-ganjaran yang berpatutan bagi menggalakkan pekerjanya supaya lebih produktif.

1.2 Latar Belakang Masalah

Bidang pendidikan merupakan satu bidang yang sentiasa disanjung dan dipuja kerana sumbangannya mendidik masyarakat. Pelbagai insentif ditawarkan oleh kerajaan dengan tujuan untuk meningkatkan martabat profesion perguruan di Malaysia. Kerajaan berharap dengan adanya insentif-insentif yang menarik kepada tenaga pendidik khususnya pensyarah, maka mereka diharapkan akan dapat meningkatkan kemahiran akademik dan profesional mereka seterusnya dapat melahirkan tenaga-tenaga kerja terlatih yang diperlukan oleh negara.

"The Ministry is offering attractive incentives for teachers to improve themselves academically and professionally"

(Wong Lee Tung, 2001)

Terdapat banyak insentif yang ditawarkan oleh kerajaan kepada individu-individu yang memilih profesi perguruan sebagai bidang kerjaya mereka. Di antaranya ialah seperti Imbuhan Tetap Perumahan, Imbuhan Tetap Keraian dan Imbuhan Tetap Khidmat Awam (**RUJUK LAMPIRAN B**). Walau bagaimanapun, masih juga timbul masalah khasnya berkaitan kerjaya pendidik sendiri. Wong Lee Tung (2001) berpendapat bahawa kebanyakan pendidik sekarang tidak mempunyai asas pengetahuan yang kukuh serta mempunyai kuasa yang terhad di dalam pembuatan keputusan.

Keadaan ini menjelaskan profesi perguruan di Malaysia serta keyakinan para pelajar terhadap tenaga pengajar. Di antara cabaran-cabaran pendidikan yang sering diperkatakan adalah isu-isu yang melibatkan sikap dan tingkah laku pendidik sendiri. Menurut Prof. Madya Dr. Tajul Ariffin bin Noordin dari Fakulti Pendidikan UKM dan Abdul Rahman Kurais dari UPM di dalam Jurnal Pendidikan Islam (1998), di antara isu-isu utama di dalam pendidikan adalah keruntuhan disiplin pelajar dan tenaga pengajar, keruntuhan status pendidikan dan perguruan dan kemerosotan profesionalisme perguruan.

1.3 Penyataan Masalah

Seseorang individu tidak dapat lari daripada mengalami pelbagai kerengah dan suasana di tempat kerja yang akhirnya boleh mengakibatkan tekanan kerja, termasuklah pensyarah. Menurut Lim Khong Chiu dan Leong Weng Tuck (2001), sesetengah pensyarah memang mengalami perasaan tertekan, pemarah, murung, serta mengambil keputusan atau memikirkan untuk berhenti atau bersara sebelum masa kerana dikatakan tertekan. Perasaan tertekan menjadikan seseorang itu tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian kepada kerja dan gagal menikmati rasa gembira atau puas hati terhadap kerja yang dilakukan. Perasaan ataupun tindakan seseorang sama ada yang bersifat positif maupun negatif ini adalah berkait rapat dengan tahap motivasi.

Motivasi merupakan suatu topik yang sentiasa diperkatakan dan sering diperbincangkan di dalam program-program sama ada berbentuk pendidikan mahupun pengurusan. Ini kerana ia sering dikaitkan dengan tingkah laku manusia yang bersifat positif mahupun negatif. Seseorang individu dikatakan mempunyai motivasi yang tinggi sekiranya beliau menunjukkan prestasi kerja yang baik dan cemerlang. sebaliknya dikatakan bermotivasi rendah sekiranya mutu kerjanya rendah. Di dalam bidang pendidikan, motivasi adalah penting di dalam membentuk kualiti pengajaran seseorang pendidik. Menurut Robert G. Owen (1991:102), motivasi bukanlah suatu tingkah laku. Ia merupakan satu perasaan dalaman yang tidak boleh dilihat secara langsung tetapi ia mempengaruhi tingkah laku.

Adalah penting untuk meningkatkan motivasi para pensyarah agar profesi pendidikan lebih kukuh dan sentiasa dihormati oleh masyarakat. Para pensyarah juga merupakan manusia biasa yang perlu diberikan ganjaran di atas setiap usaha yang disumbangkan oleh mereka. Pihak institusi pendidikan pula mestilah peka kepada perkara ini serta mengenalpasti faktor-faktor yang boleh mempengaruhi motivasi kerja seseorang pensyarah.

Oleh itu, pengkaji cuba meninjau apakah faktor-faktor yang boleh mempengaruhi motivasi kerja pensyarah-pensyarah. Kajian akan diskopkan kepada pensyarah-pensyarah di Fakulti Teknologi Kejuruteraan, Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn (KUiTTHO).

1.4 Soalan Kajian

Secara khususnya, kajian ini meninjau pendapat dan pandangan para pensyarah-pensyarah di Fakulti Teknologi Kejuruteraan, KUiTTHO serta menjawab persoalan kajian di bawah:

- i. Adakah faktor gaji mempengaruhi motivasi kerja seseorang pensyarah?
- ii. Adakah faktor situasi kerja mempengaruhi motivasi kerja seseorang pensyarah?
- iii. Adakah faktor bebanan kerja mempengaruhi motivasi kerja seseorang pensyarah?
- iv. Adakah faktor rakan sekerja mempengaruhi motivasi kerja seseorang pensyarah?

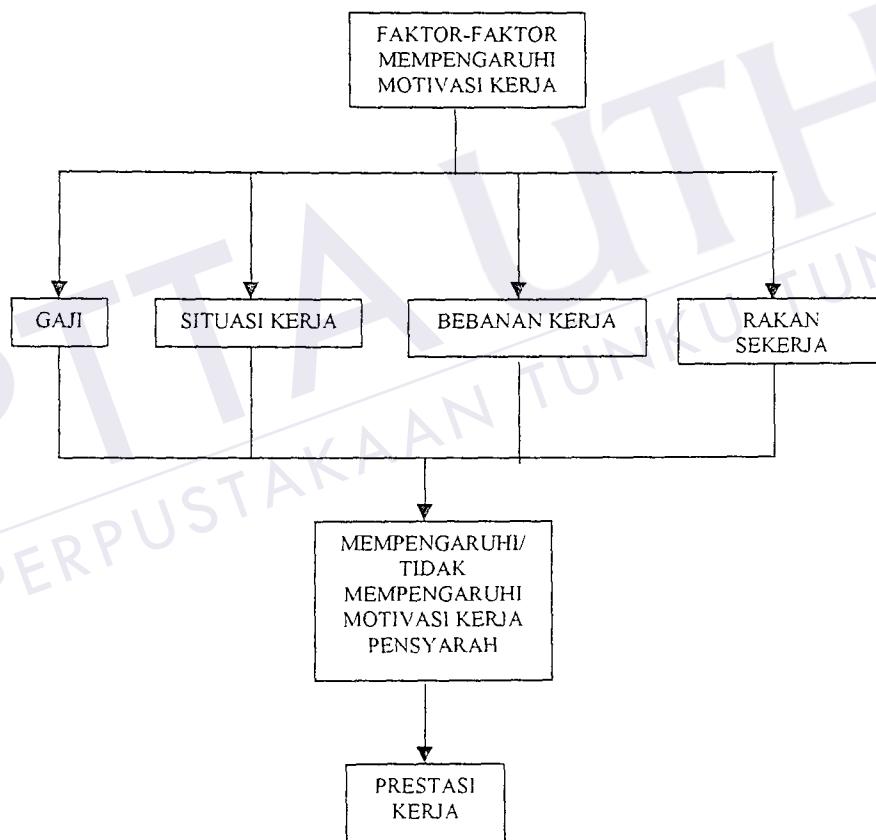
1.5 Objektif Kajian

Tujuan utama kajian ini dibuat adalah untuk meninjau faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pensyarah di Fakulti Teknologi Kejuruteraan, KUiTTHO. Oleh itu objektif khusus adalah seperti berikut:

- i. Mengkaji sama ada faktor gaji mempengaruhi motivasi kerja seseorang pensyarah.
- ii. Mengkaji sama ada faktor situasi kerja mempengaruhi motivasi kerja seseorang pensyarah.

- iii. Mengkaji sama ada faktor bebanan kerja mempengaruhi motivasi kerja seseorang pensyarah.
- iv. Mengkaji sama ada faktor rakan sekerja mempengaruhi motivasi kerja seseorang pensyarah.

1.6 Kerangka Teori



Rajah 1 : Kerangka Teori

1.6.1 Huraian Kerangka Teori

- i. Daripada kerangka teori di atas, pengkaji telah meninjau faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang pensyarah.
- ii. Pengkaji telah meninjau sama ada faktor gaji, situasi kerja, bebanan kerja dan rakan sekerja mempengaruhi motivasi kerja seseorang pensyarah.
- iii. Seterusnya pengkaji telah meninjau perkaitan di antara motivasi kerja dengan prestasi kerja seseorang pensyarah.

1.7 Kepentingan Kajian

- i. Dapatan daripada kajian ini diharapkan dapat membantu pihak Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn (KUiTTHO) di dalam mengenal pasti faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja para pensyarah.
- ii. Dapatan ini dapat menjadi rujukan serta membantu pihak KUiTTHO di dalam membuat keputusan atau mengambil tindakan ke atas perkara-perkara berkenaan dengan motivasi serta disiplin para pensyarah.
- iii. Dapatan ini juga dapat dijadikan panduan di dalam menilai prestasi kerja para pensyarah KUiTTHO.

1.8 Skop / Batasan Kajian

- i. Kajian ini melibatkan para pensyarah di Fakulti Teknologi Kejuruteraan, Kolej Universiti Tun Hussein Onn (KUiTTHO) sahaja.
- ii. Masa untuk membuat kajian adalah terhad untuk satu semester sahaja. Oleh itu, penyelidikan yang terperinci tidak mungkin dapat dilakukan. Tumpuan kajian hanyalah di KUiTTHO sahaja dan hanya memfokuskan kepada pensyarah-pensyarah di Fakulti Teknologi Kejuruteraan.
- iv. Pengkaji menjangka akan timbul masalah di dalam mendapatkan kerjasama dan maklumat daripada segelintir pensyarah.
- v. Pengkaji telah membataskan masa kepada responden untuk menjawab borang soal selidik kurang daripada 15 minit.

1.9 Definisi Istilah

(i) Motivasi

Motivasi merupakan keinginan individu untuk menunjukkan tingkah laku dan menggambarkan kesanggupan melalui usaha.

(ii) Motivasi Luaran (*Extrinsic Motivation*)

Motivasi Luaran merujuk kepada motivasi yang datang daripada luaran pelajar, seperti motivasi yang terhasil daripada markah yang tinggi atau pujian daripada pensyarah.

(iii) Motivasi Dalaman (*Intrinsic Motivation*)

Motivasi Dalaman merupakan tindakbalas yang wujud ke atas keperluan-keperluan individu sendiri, seperti keperluan untuk mengetahui dan perasaan untuk mencapai kecekepan atau kemajuan diri.



PTTA UTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

BAB II

SOROTAN KAJIAN

2.1 Pendahuluan

Pihak pengurusan sesebuah institusi pengajian tinggi perlu menyedari kepentingan motivasi kerja bagi seseorang tenaga pengajar agar ia boleh menyediakan alternatif-alternatif untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Katz dan Kahn (1978) telah menyatakan bahawa organisasi mempunyai tingkah laku yang dikehendaki: (1) pekerja mesti tertarik bukan sahaja untuk menyertai sesebuah organisasi bahkan juga untuk kekal bekerja di dalamnya. (2) pekerja mesti melaksanakan tugas yang diamanahkan, dan mesti mendapat kepercayaan pihak atasaran untuk melakukan tugas tersebut. dan (3) pekerja mesti kreatif, spontan dan inovatif semasa bekerja (Richard M. Steers dan Lyman W. Porter, 1991).

Robert G. Owen (1991:113) pula berpendapat keperluan motivasi penting kepada seseorang pendidik untuk mencapai penghargaan diri, cekap, dan dihormati, untuk dilihat sebagai individu yang berorientasikan pencapaian, seorang profesional yang berpengaruh di tempat kerja, individu yang berkembang dengan peluang untuk membangunkan tahap kecekapan yang lebih tinggi dan mempunyai wawasan untuk mencapai kejayaan.

Menyedari kepentingan motivasi pensyarah di dalam meningkatkan mutu pendidikan negara, pihak pengurusan perlulah mengenalpasti faktor-faktor yang boleh meningkatkan motivasi ataupun perkara-perkara yang sering mengundang konflik atau ketidakpuasan di kalangan pensyarah. Menurut Owen (1991:114), gaji, faedah-faedah sampingan, jenis penyeliaan, situasi kerja, kemuncak kerja berkumpulan, sikap dan polisi pentadbiran merupakan sumber-sumber yang menjurus kepada ketidakpuasan.

2.1.1 Gaji dan motivasi kerja pensyarah.

Setiap individu yang bekerja akan mengharapkan balasan daripada pihak pengurusan sama ada dalam bentuk matawang ataupun faedah-faedah sampingan lain seperti kemudahan tempat tinggal, percutian percuma dan lain-lain insentif lagi. Gaji merupakan satu isu sensitif bagi kebanyakan individu yang bekerja. Ini kerana hasil daripada pendapatan tersebut akan digunakan untuk meneruskan kehidupan manusia, tambahan lagi di alaf yang berteraskan teknologi seperti sekarang di mana kos sara hidup semakin tinggi berbanding dahulu. Oleh itu, individu akan lebih bermotivasi untuk mencari pekerjaan yang dapat memberikan pulangan yang lumayan.

“Menurut Teori Herzberg, apabila seseorang pengajar mempersoalkan tentang gaji yang tinggi serta faktor-faktor lain yang perlu untuk memotivasi ataupun mengekalkan motivasi, pandangan yang diberikan adalah tidak tepat. Peningkatan gaji dan faktor-faktor lain akan mengurangkan ketidakpuasan di tempat kerja, tetapi tidak akan membawa kepada kepuasan kerja.”

(E. Mark Hanson, 1996)

Ketidakpuasan di dalam pembayaran gaji akan memberikan kesan-kesan negatif ke atas motivasi seseorang pensyarah seperti kemerosotan prestasi kerja dan pensyarah yang ponteng kerja. Menurut Lawler (1971), sebab-sebab individu tidak

berpuas hati tentang pembayaran gaji telah lama menimbulkan minat kepada ahli psikologi. Ketidakpuasan akan mendatangkan prestasi kerja yang rendah, ponteng kerja dan membawa kepada ketidakpuasan di dalam semua aspek pekerjaan. (Paul M. Muchinsky, 1993) pula berpendapat apabila seseorang pekerja tidak berpuas hati dengan pembayaran gaji, mereka akan cenderung untuk melakukan perkara-perkara yang melanggar disiplin.

... "seseorang pekerja yang tidak berpuas hati dengan pembayaran gaji akan cenderung untuk ponteng dan berhenti kerja."

(Weiner, 1980)

Dari segi asas pembayaran gaji pula, terdapat pelbagai asas yang digunakan di dalam membezakan pembayaran gaji dari seorang individu ke seorang individu yang lain. Sekiranya asas yang diukur adalah berdasarkan prestasi, tetapi di akhir bulan, setiap pekerja mendapat gaji yang sama, program penilaian tidak akan bermakna.

Perkara yang sama akan berlaku sekiranya peluang kenaikan pangkat dimaklumkan berdasarkan kepada prestasi kerja, tetapi aplikasi sebenarnya adalah berdasarkan kekananannya. Di dalam sesebuah organisasi, penilaian prestasi sepatutnya dibuat untuk menentukan kenaikan pangkat, tetapi banyak pihak atasaran yang tidak mahu membuang masa menilai setiap pekerjanya; oleh itu mereka memberi setiap pekerja penilaian yang sama (E. Mark Hanson, 1996).

Tidak dinafikan, ganjaran merupakan harapan setiap individu yang bekerja. Menyedari hakikat ini, ganjaran yang diberikan selain daripada dalam bentuk gaji turut membantu di dalam meningkatkan motivasi pendidik.

RUJUKAN

- Eggen, P dan Don Kauchak (1994). " Educational Psychology; Classroom Connections". 2nd Edition. Macmillan College Publishing Company.
- Hanson, E. M. (1996). " Educational Administration And Organizational Behavior." 4th Edition. University of California at Riverside : Allyn and Bacon.
- Hittlemen, D.R., and Simon, A. J., (1992). " Interpreting Educational Research: An Introduction for Consumers Research." Queens College of the City University of New York: Macmillan Publishing Company.
- Krejeie R.V and Morgan D.W. (1970). "Determining Sample Size for Research." Educational and Psychological Measurement.
- Lim Khong Chiu dan Leong Weng Tuck. "Iklim Kerja Dan 'Burnout' Di Kalangan Guru." (7 Jun 2001). Penyelidikan IPDA 98-99 Institut Perguruan Darulaman, 06000 Bandar Darulaman, Kedah Darul Aman. ...
[Http://www.members.tripod.com/ipdares/](http://www.members.tripod.com/ipdares/) - 4k - Cached - Similar pages
- Lowman, J. (1984). " Mastering The Techniques of Teaching. San Francisco: Jossey Bass Publishers.
- Muchinsky, P.M (1993). "Psychology Applied to Work." 4th Edition. University of North Carolina: Brooks / Cole Publishing Company.
- Owens, R.G., (1991). "Organizational Behavior In Education. 4th Edition. Hofstra University: Allyn And Bacon.