



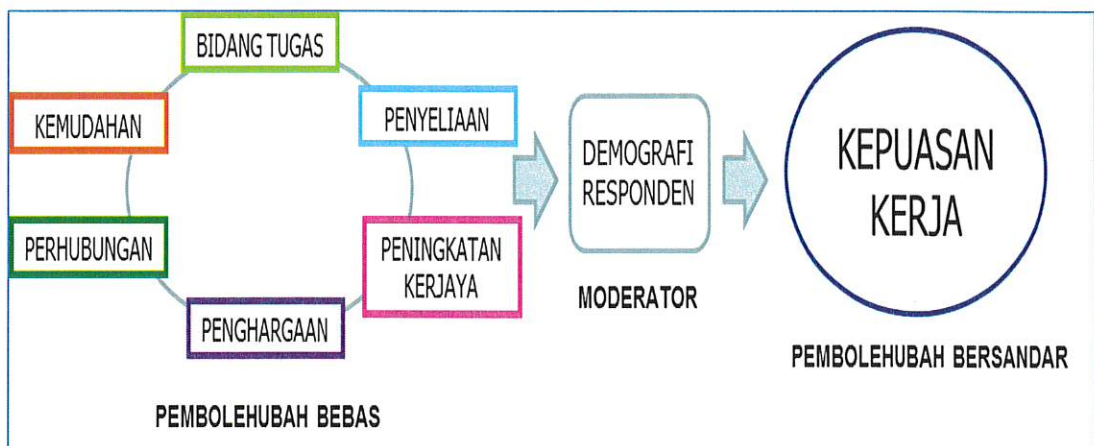
**KEMENTERIAN PELANCONGAN,  
SENI DAN BUDAYA**

**LAPORAN**  
**KAJIAN KEPUASAN BEKERJA**  
**TAHUN 2022**

**LAPORAN KAJIAN KEPUASAN BEKERJA  
KEMENTERIAN PELANCONGAN, SENI DAN BUDAYA  
TAHUN 2022**

**1.0 LATAR BELAKANG KAJIAN**

- 1.1 Kajian Herzberg (1996) mendapati kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan positif yang ada pada pekerja terhadap kerja atau tugas yang mereka lakukan. Apabila pekerja memiliki daya produktiviti dan kepuasan kerja yang tinggi, pengurusan organisasi akan berjalan dengan lancar sekaligus menghasilkan peningkatan produktiviti di dalam organisasi.
- 1.2 Dessler (1997) juga turut berpendapat kepuasan kerja sangat penting kepada organisasi kerana aspek ini menjadi penentu kepada kelakuan pekerja samada mereka bekerja atau tidak. Namun kepuasan kerja boleh terhalang oleh masalah persekitaran seperti keadaan fizikal tempat kerja, hubungan sesama rakan sekerja yang tidak harmoni, persengketaan dengan majikan atau penyelia serta situasi kerja yang tidak ergonomik sehingga menjejaskan prestasi dan produktiviti kerja. Faktor-faktor ini saling mempengaruhi dan menyumbang kepada tahap kepuasan kerja.
- 1.3 Oleh itu, kajian ini dijalankan bagi menganalisis dan melihat sejauh mana tahap kepuasan bekerja di kalangan warga Kementerian Pelancongan, Seni dan Budaya Malaysia serta mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi tahap kepuasan kerja tersebut. Kerangka Kajian Kepuasan Kerja 2022 adalah seperti di **Rajah 1**.



**Rajah 1: Kerangka Kajian Kepuasan Kerja MOTAC 2022**

## **2.0 OBJEKTIF KAJIAN**

2.1 Kajian ini dijalankan dengan objektif bagi:

2.1.1 Mengenalpasti tahap kepuasan bekerja warga Kementerian Pelancongan, Seni dan Budaya Malaysia (MOTAC) di peringkat Kementerian, Jabatan dan Agensi di bawah MOTAC;

2.1.2 Mengenalpasti faktor yang mempengaruhi tahap kepuasan bekerja pegawai dan kakitangan Kementerian, Jabatan dan Agensi di bawah MOTAC; dan

2.1.3 Membuat perbandingan tahap kepuasan kerja pegawai dan kakitangan berbanding kumpulan umur, jantina, kumpulan perkhidmatan dan tempoh berkhidmat di MOTAC.

## **3.0 METODOLOGI KAJIAN**

3.1 Instrumen kajian yang digunakan terdiri daripada satu set Borang Soal Selidik yang mengandungi tiga (3) bahagian, iaitu:

### **3.1.1 Bahagian A:**

Melibatkan maklumat demografi responden iaitu Tempat Bertugas, Kumpulan Umur, Jantina, Kumpulan Perkhidmatan, Gred Jawatan dan Tempoh Berkhidmat di MOTAC;

### **3.1.2 Bahagian B:**

Mempunyai 30 soalan yang merangkumi soalan-soalan yang mempengaruhi Tahap Kepuasan Bekerja iaitu faktor Bidang Tugas, Penyelia/Ketua, Peningkatan Kerjaya, Penghargaan/ Pengiktirafan, Perhubungan Di Tempat Kerja dan Kemudahan/ Perkhidmatan.

### **3.1.3 Bahagian C:**

Responden dikehendaki memilih tiga (3) cadangan penambahbaikan bagi meningkatkan kepuasan kerja di MOTAC. Berikut merupakan cadangan yang boleh dipilih oleh responden:

BIL.	KENYATAAN
1)	Mengadakan sesi dialog terbuka bersama pihak pengurusan MOTAC.
2)	Mengadakan program hari keluarga MOTAC.
3)	Menyediakan persekitaran kerja yang kondusif dan selamat.
4)	Menyediakan fasiliti/ kemudahan yang mencukupi untuk pekerja.
5)	Mengadakan Anugerah Pekerja Contoh Bulanan.
6)	Menyediakan kursus yang bersesuaian untuk meningkatkan kompetensi.
7)	Menjaga kebajikan dan keselamatan pekerja.

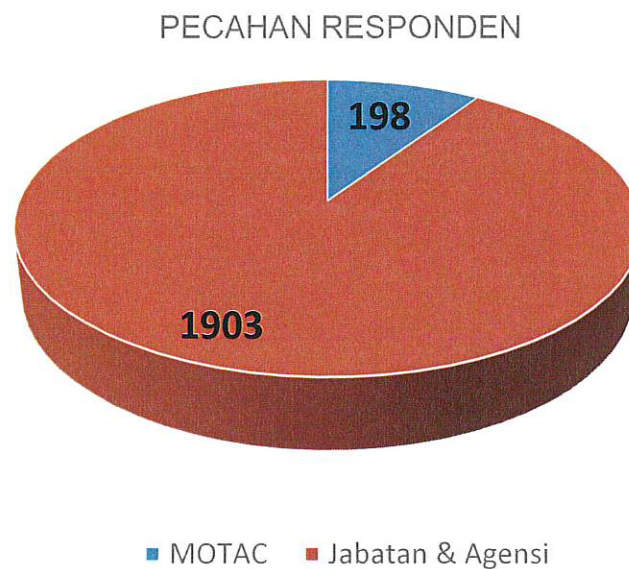
- 3.2 Pengumpulan data dibuat dengan mengedarkan Borang Soal Selidik secara dalam talian di Ibu Pejabat dan MOTAC Negeri serta Jabatan dan Agensi MOTAC melalui emel bertarikh 16 November 2022 (Selasa). Tempoh pelaksanaan kajian sehingga 1 Mac 2023 (Rabu) untuk menjawab kajian tersebut.
- 3.3 Kajian ini mensasarkan sekurang-kurangnya 30% maklum balas daripada pegawai dan kakitangan di Kementerian, Jabatan dan Agensi di bawah MOTAC,
- 3.4 Tahap Kepuasan Kerja dibahagikan kepada tiga (3) iaitu Tahap Tinggi, Tahap Sederhana dan Tahap Rendah, seperti di **Jadual 1**.

TAHAP	MIN
Rendah	0 – 1.6
Sederhana	1.7 – 3.3
Tinggi	3.4 – 5.0

**Jadual 1: Tahap Kepuasan Kerja**

## 4.0 PROFIL RESPONDEN

- 4.1 **Jumlah keseluruhan responden** ialah seramai **2101 orang** iaitu **47.05%** daripada jumlah 4465 orang pengisian perjawatan pada Disember 2022. Jumlah responden daripada Ibu Pejabat dan MOTAC negeri adalah seramai 198 orang manakala jumlah responden daripada jabatan dan agensi adalah seramai 1903 orang.
- 4.2 Peratus responden daripada Ibu Pejabat dan MOTAC negeri ialah **31.78%** daripada 623 orang pengisian perjawatan di Ibu Pejabat dan MOTAC negeri.



**Carta 1: Pecahan Responden**

## 5.0 PENEMUAN KAJIAN

### 5.1 Tahap Kepuasan Kerja Keseluruhan

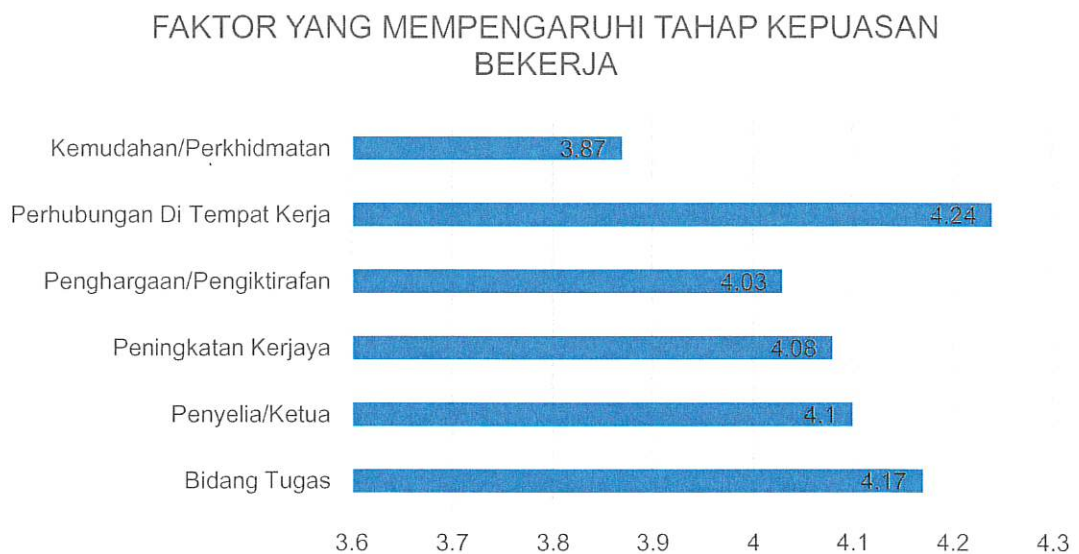
Tahap kepuasan warga MOTAC berada pada **Tahap Tinggi** dengan nilai **Min Keseluruhan = 4.08**. Keputusan ini menunjukkan bahawa warga kerja MOTAC secara keseluruhannya berpuas hati dengan Bidang Tugas, Peranan Penyelia, Peluang Peningkatan Kerjaya, Penghargaan/Pengiktirafan Yang Diterima, Perhubungan Dengan Rakan Sekerja serta Kemudahan/Perkhidmatan yang disediakan di MOTAC.

## 5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Tahap Kepuasan Kerja

- 5.2.1 Analisis menunjukkan bahawa faktor utama yang mempengaruhi Tahap Kepuasan Kerja warga Kementerian Pelancongan, Seni dan Budaya ialah **Perhubungan Di Tempat Kerja** dengan nilai **Min = 4.24**.
- 5.2.2 Manakala **Kemudahan/Perkhidmatan** merupakan faktor yang mencatat nilai min terendah iaitu **Min = 3.87**. Namun ianya masih berada pada tahap kepuasan tinggi.
- 5.2.3 Perbandingan faktor-faktor yang mempengaruhi Tahap Kepuasan Kerja warga MOTAC adalah seperti di **Jadual 2**.

BIL.	FAKTOR	MIN	TAHAP
1.	Bidang Tugas	4.17	Tinggi
2.	Penyelia/Ketua	4.11	Tinggi
3.	Peningkatan Kerjaya	4.08	Tinggi
4.	Penghargaan/Pengiktirafan	4.03	Tinggi
5.	Perhubungan Di Tempat Kerja	4.24	Tinggi
6.	Kemudahan/Perkhidmatan	3.87	Tinggi

**Jadual 2: Faktor yang mempengaruhi Tahap Kepuasan Kerja**



**Graf 1: Faktor yang mempengaruhi Tahap Kepuasan Kerja**

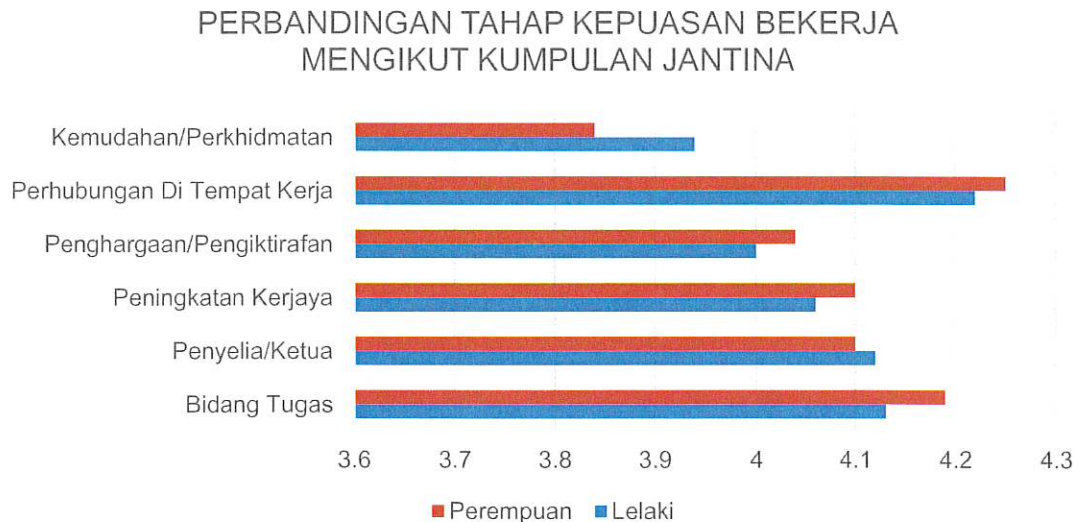
### 5.3 Perbandingan Tahap Kepuasan Kerja Mengikut Kumpulan Jantina

5.3.1 Analisis menunjukkan bahawa **Tahap Kepuasan Kerja warga Perempuan** adalah lebih tinggi daripada Lelaki dengan nilai **Min = 4.08**. Namun begitu **Tahap Kepuasan Kerja warga Lelaki** masih berada pada tahap tinggi iaitu nilai **Min = 4.07**.

5.3.2 Perbandingan berdasarkan faktor yang mempengaruhi Tahap Kepuasan Kerja adalah seperti di dalam **Jadual 3**.

BIL.	FAKTOR	LELAKI (MIN)	PEREMPUAN (MIN)
1.	Bidang Tugas	4.13	4.19
2.	Penyelia/Ketua	4.12	4.1
3.	Peningkatan Kerjaya	4.06	4.1
4.	Penghargaan/Pengiktirafan	4	4.04
5.	Perhubungan Di Tempat Kerja	4.22	4.25
6.	Kemudahan/Perkhidmatan	3.94	3.84

**Jadual 3 : Perbandingan Tahap Kepuasan Bekerja Mengikut Kumpulan Jantina**



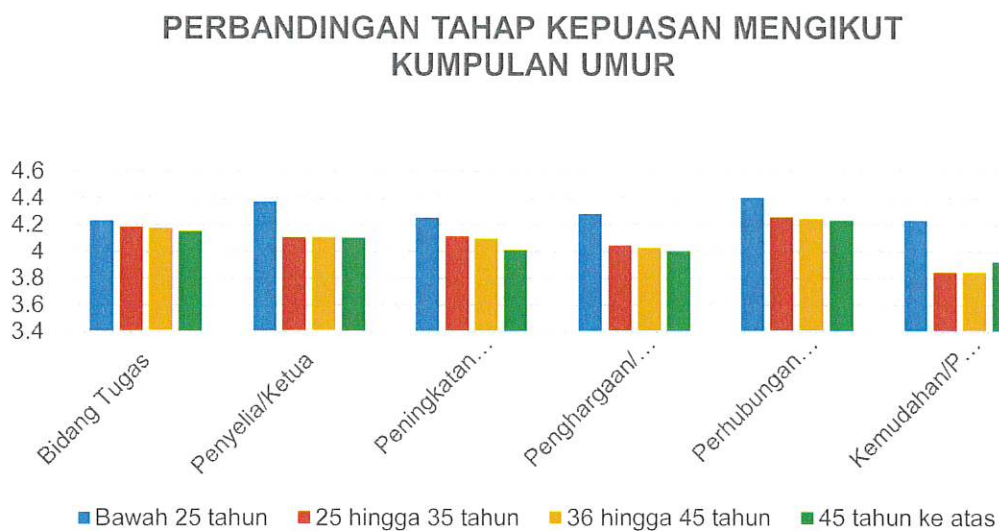
**Graf 2: Tahap Kepuasan Kumpulan Jantina Lelaki dan perempuan**

#### 5.4 Perbandingan Tahap Kepuasan Kerja Mengikut Kumpulan Umur

- 5.4.1 Analisis menunjukkan bahawa warga MOTAC dalam **Kumpulan Umur bawah 25 tahun** ke atas berada pada tahap paling tinggi dengan nilai **Min = 4.29**, manakala warga MOTAC di dalam **Kumpulan Umur lebih 45 tahun** mendapat nilai min terendah iaitu **Min = 4.07**.
- 5.4.2 Namun begitu analisis keseluruhan menunjukkan warga kerja MOTAC di dalam semua kumpulan umur berada pada **Tahap Tinggi**. Perbandingan lengkap Tahap Kepuasan Kerja Mengikut Kumpulan Umur adalah seperti di **Jadual 4**.

BIL.	FAKTOR	< 25 TAHUN (MIN)	25 - 35 TAHUN (MIN)	36 - 45 TAHUN (MIN)	> 45 TAHUN (MIN)
1.	Bidang Tugas	4.23	4.18	4.17	4.15
2.	Penyelia/Ketua	4.37	4.1	4.1	4.1
3.	Peningkatan Kerjaya	4.25	4.11	4.09	4.01
4.	Penghargaan/Pengiktirafan	4.28	4.04	4.02	4
5.	Perhubungan Di Tempat Kerja	4.4	4.25	4.24	4.23
6.	Kemudahan/Perkhidmatan lain	4.23	3.84	3.84	3.92

**Jadual 4: Perbandingan Tahap Kepuasan Mengikut Kumpulan Umur**



**Graf 3: Perbandingan Tahap Kepuasan Mengikut Kumpulan Umur**



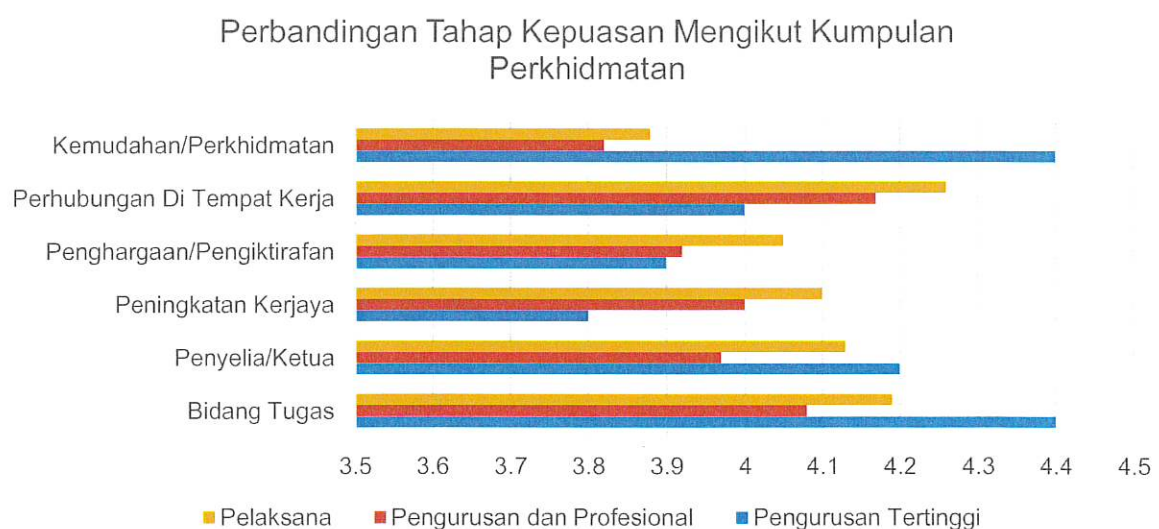
## 5.5 Perbandingan Tahap Kepuasan Kerja Mengikut Kumpulan Perkhidmatan

5.5.1 Analisis menunjukkan bahawa **Tahap Kepuasan Kerja Kumpulan Pengurusan Tertinggi** lebih tinggi berbanding Kumpulan perkhidmatan yang lain dengan nilai **Min = 4.11**.

5.5.2 Namun begitu **Tahap Kepuasan Kerja Kumpulan Pengurusan dan Profesional** masih berada pada Tahap Tinggi iaitu dengan nilai **Min = 3.99**. Perbandingan lengkap Tahap Kepuasan Kerja Mengikut Kumpulan Umur adalah seperti di **Jadual 5**.

BIL.	FAKTOR	KUMPULAN PELAKSANA	PENGURUSAN DAN PROFESIONAL	PENGURUSAN TERTINGGI
1.	Bidang Tugas	4.19	4.08	4.4
2.	Penyelia/Ketua	4.13	3.97	4.2
3.	Peningkatan Kerjaya	4.1	4	3.8
4.	Penghargaan/Pengiktirafan	4.05	3.92	3.9
5.	Perhubungan Di Tempat Kerja	4.26	4.17	4
6.	Kemudahan/Perkhidmatan lain	3.88	3.82	4.4

**Jadual 5: Perbandingan Tahap Kepuasan Mengikut Kumpulan Perkhidmatan**



**Graf 4: Perbandingan Tahap Kepuasan Mengikut Kumpulan Perkhidmatan**

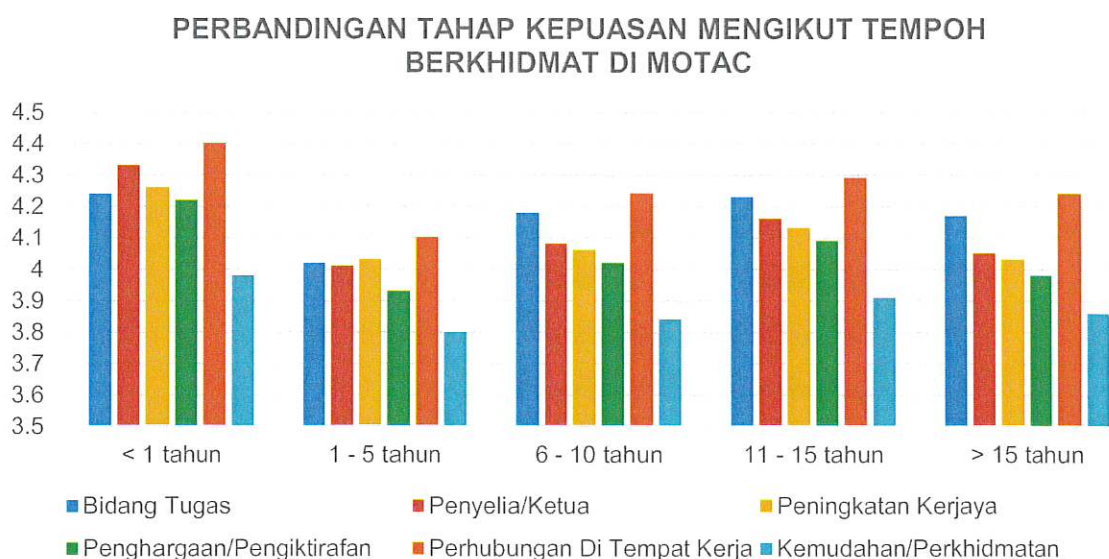
## 5.6 Perbandingan Tahap Kepuasan Kerja Mengikut Tempoh Berkhidmat di MOTAC

5.6.1 Analisis menunjukkan bahawa Tahap Kepuasan Kerja warga MOTAC yang tertinggi adalah warga MOTAC yang telah **Berkhidmat kurang dari 1 tahun** dengan nilai **Min = 4.23**.

5.6.2 Warga MOTAC yang telah **Berkhidmat 1 Hingga 5 Tahun** mendapat nilai min terendah iaitu **Min = 3.98**, namun begitu masih berada pada Tahap Tinggi. Perbandingan lengkap tahap kepuasan kerja mengikut tempoh berkhidmat adalah seperti di **Jadual 6**.

BIL.	FAKTOR	< 1 TAHUN (MIN)	1 - 5 TAHUN (MIN)	6 - 10 TAHUN (MIN)	11 - 15 TAHUN (MIN)	> 15 TAHUN (MIN)
1.	Bidang Tugas	4.24	4.02	4.18	4.23	4.17
2.	Penyelia/ Ketua	4.33	4.01	4.08	4.16	4.05
3.	Peningkatan Kerjaya	4.26	4.03	4.06	4.13	4.03
4.	Penghargaan/Pengiktirafan	4.22	3.93	4.02	4.09	3.98
5.	Perhubungan Di Tempat Kerja	4.4	4.1	4.24	4.29	4.24
6.	Kemudahan/Perkhidmatan lain	3.98	3.80	3.84	3.91	3.86

**Jadual 6: Perbandingan Tahap Kepuasan Mengikut Tempoh Berkhidmat Di MOTAC**



**Graf 5: Perbandingan Tahap Kepuasan Mengikut Tempoh Perkhidmatan di MOTAC**

## 6.0 RUMUSAN

- 6.1 Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen penting di dalam organisasi. Elemen ini sering dibincangkan tidak kira di mana pun seseorang itu bekerja dan ia mempunyai hubung kait dengan tingkah laku dan motivasi pekerja yang sentiasa memerlukan perhatian pihak berkaitan.
- 6.2 Hasil analisis data yang diperolehi daripada Kajian ini mendapati secara keseluruhan **Tahap Kepuasan Kerja Warga MOTAC termasuk Jabatan dan Agensi** berada pada **Tahap Tinggi** dengan nilai **Min Keseluruhan = 4.09 (N = 2101)**.
- 6.3 Manakala **Perhubungan di Tempat kerja** sebagai faktor yang paling mempengaruhi tahap kepuasan kerja warga MOTAC dengan nilai **Min = 4.24**.
- 6.4 Walaupun tahap kepuasan kerja warga MOTAC berada pada tahap yang tinggi dan tidak menunjukkan keadaan yang membimbangkan, namun usaha dan program-program pembangunan perlu dilaksanakan secara berterusan bagi meningkatkan semangat kerja dan motivasi di kalangan warga MOTAC agar pencapaian ini dapat dikekalkan pada masa akan datang.

## 7.0 CADANGAN PENAMBAHBAIKAN

- 7.1 Beberapa strategi daya tindak boleh dilaksanakan dalam mempertingkatkan komitmen dan kepuasan kerja warga MOTAC, antaranya ialah:
- i. Kursus-kursus yang dapat memupuk semangat kekitaan dan pembinaan pasukan yang berkesan diteruskan pelaksanaannya dan dimasukkan di dalam Pelan Operasi Latihan (POL) MOTAC;
  - ii. Melaksanakan program-program yang dapat mengeratkan hubungan warga MOTAC di Ibu Pejabat dengan Pejabat Negeri seperti pelaksanaan program Hari Keluarga;
  - iii. Mengadakan sesi dialog terbuka yang lebih kerap di antara pihak pengurusan dengan pegawai dan kakitangan MOTAC.
  - iv. Isu-isu yang dibangkitkan oleh pekerja semasa Mesyuarat Majlis Bersama Jabatan (MBJ) diberikan perhatian dan pertimbangan sewajarnya, dan tindakan penyelesaian juga harus diambil dengan segera; dan

- v. Memberikan keutamaan kepada isu kebajikan pegawai dan kakitangan melalui Kelab Sukan, Kebajikan dan Sosial (KSKS) MOTAC.
- 7.2 Sebagai sebuah Kementerian yang mementingkan kualiti penyampaian perkhidmatan, Kajian Kepuasan Kerja adalah signifikan dan relevan dalam membantu Kementerian mengenal pasti bidang dan ruang yang perlu ditambah baik demi kesejahteraan warga MOTAC dan peningkatan produktiviti para pekerja.
- 7.3 Dapatan kajian ini diharap dapat membantu Pihak Pengurusan MOTAC membuat keputusan sewajarnya bagi memperbaiki tahap kualiti perkhidmatan di samping dapat meningkatkan motivasi, komitmen dan integriti para pekerja ke arah pencapaian Visi, Misi dan Objektif MOTAC secara keseluruhannya.
- 7.4 Adalah dicadangkan Kajian ini dijalankan dua (2) kali setahun bagi memberikan ruang pelaksanaan cadangan penambahbaikan dan analisis impak program dapat dilaksanakan.

Disediakan oleh:

**Unit Pengurusan Psikologi,  
Cawangan Pembangunan Modal Insan dan Kompetensi,  
Bahagian Pengurusan Sumber Manusia (BPSM)  
Kementerian Pelancongan, Seni dan Budaya.**

**LAPORAN KAJIAN KEPUASAN BEKERJA  
KEMENTERIAN PELANCONGAN, SENI DAN BUDAYA MALAYSIA  
TAHUN 2022**

**ULASAN DAN SEMAKAN  
SETIAUSAHA BAHAGIAN PENGURUSAN SUMBER MANUSIA**

**DISOKONG / ~~TIDAK DISOKONG~~**

Catatan:

Melalui kajian ini, tahap kepuasan di kalangan  
warga MOTAC termasuk Jabatan (Agensi) dapat  
diperingkatkan dengan mengenal kira cadangan-cadangan  
yang telah disediakan.

.....  
**SHANKARAN A/L RAMASONDRAM**

b.p. SUB(PSM)

BAHAGIAN PENGURUSAN SUMBER MANUSIA

Tarikh: 01/08/2023

**KEPUTUSAN  
SETIAUSAHA BAHAGIAN KANAN (PENGURUSAN)  
KEMENTERIAN PELANCONGAN, SENI DAN BUDAYA MALAYSIA**

**DILULUSKAN / ~~TIDAK DILULUSKAN~~**

Catatan:

Setuju dengan keputusan kajian.

.....  


**DATO' SHAHARUDDIN BIN ABU SOHOT**

SUBK (P)

Tarikh: 7-8-2023



**PEMBENTANGAN DAPATAN  
KAJIAN KEPUASAN BEKERJA  
KEMENTERIAN PELANCONGAN, SENI & BUDAYA**

**TAHUN 2022**

## TUJUAN LAPORAN

 Mengemukakan Laporan Tahap Kepuasan Bekerja Warga Kementerian Pelancongan, Seni dan Budaya Malaysia (MOTAC); dan

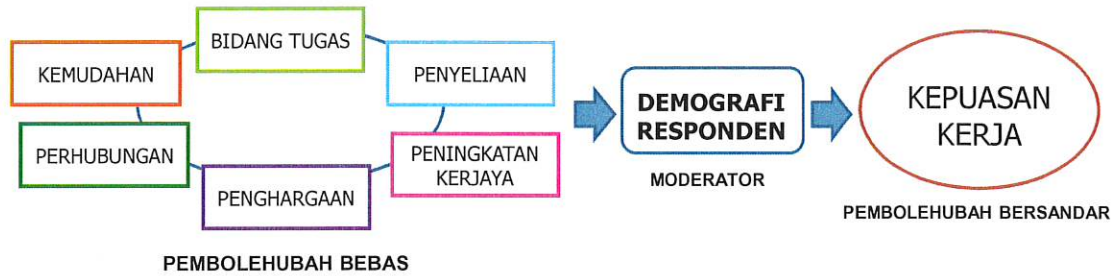


 Mengemukakan cadangan penambahbaikan dalam usaha meningkatkan tahap kepuasan bekerja di kalangan warga MOTAC.

1



## KERANGKA KAJIAN



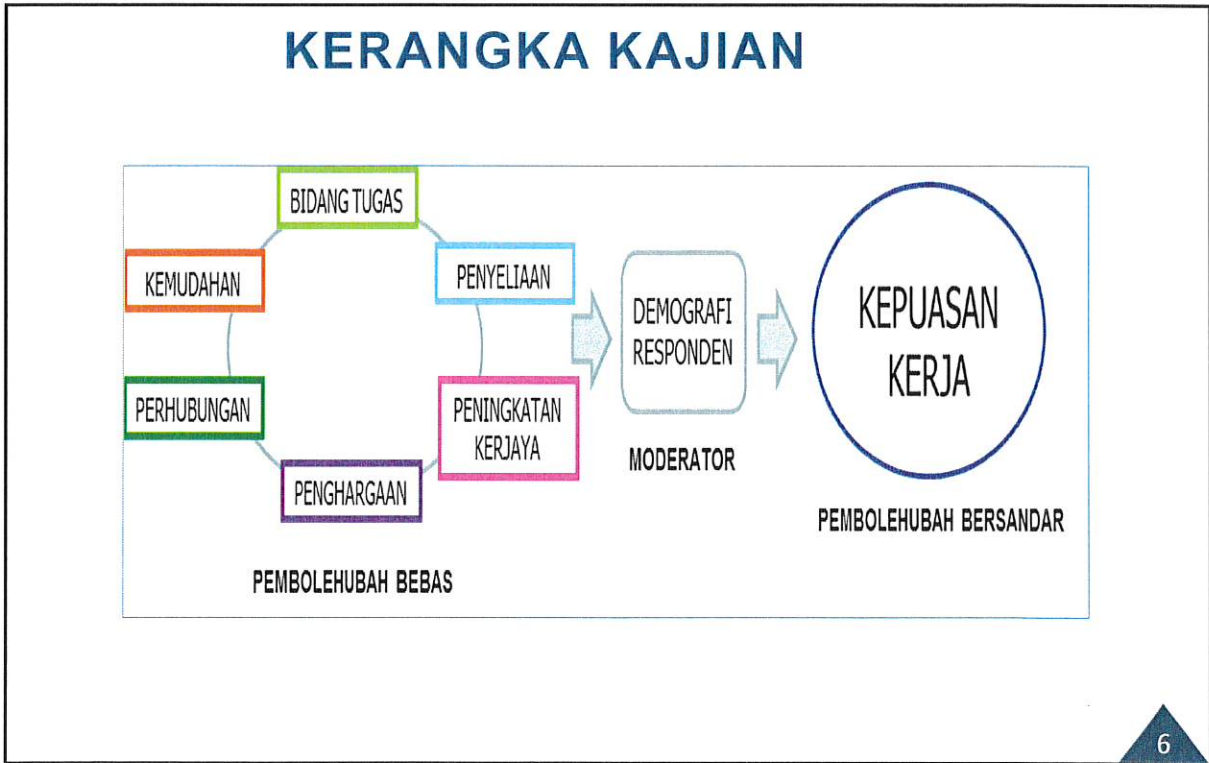
4

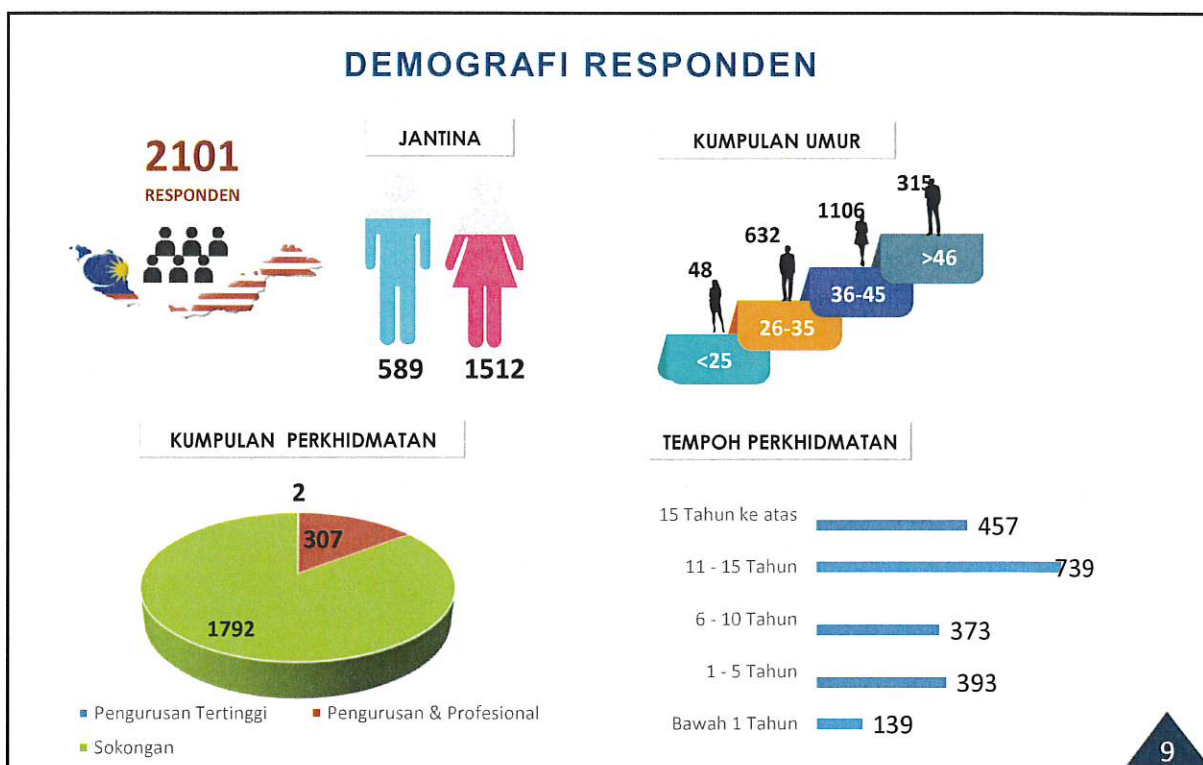
## KERANGKA KAJIAN

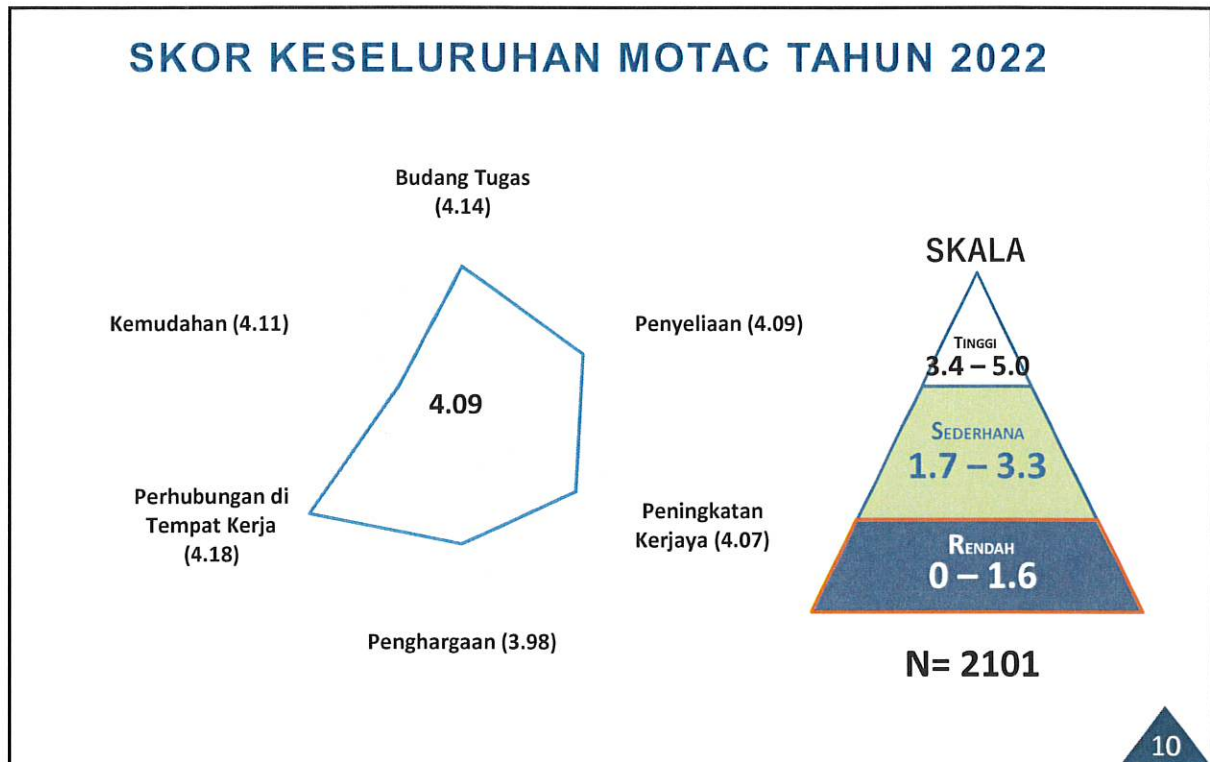


5









### SKOR MENGIKUT JANTINA

SKOR	DOMAIN	SKOR
4.13	BIDANG TUGAS	4.19
4.12	PENYELIAAN/ KETUA	4.1
4.06	PENINGKATAN KERJAYA	4.1
4.00	PENGHARGAAN/ PENGIKTIRAFAN	4.04
4.22	PERHUBUNGAAN DI TEMPAT KERJA	4.25
3.94	KEMUDAHAN/ PERKHIDMATAN	3.84
<b>4.08</b>	<b>KESELURUHAN</b>	<b>4.08</b>

**N = 165** (Male)

**N = 275** (Female)

### SKOR MENGIKUT KUMPULAN UMUR

UMUR	BIDANG TUGAS	PENYELIAAN/ KETUA	PENINGKATAN KERJAYA	PENGHARGAAN/ PENGKIRTIRAFAN	PERHUBUNGAN DI TEMPAT KERJA	KEMUDAHAN/ PERKHIDMATAN
Bawah 25 tahun	4.23	4.37	4.25	4.28	4.4	4.23
25 hingga 35 tahun	4.18	4.1	4.11	4.04	4.25	3.84
36 hingga 45 tahun	4.17	4.1	4.09	4.02	4.24	3.84
45 tahun ke atas	4.15	4.1	4.01	4.00	4.23	3.92

12

### SKOR MENGIKUT KUMPULAN PERKHIDMATAN

KUMPULAN PERKHIDMATAN	BIDANG TUGAS	PENYELIAAN/ KETUA	PENINGKATAN KERJAYA	PENGHARGAAN/ PENGKIRTIRAFAN	PERHUBUNGAN DI TEMPAT KERJA	KEMUDAHAN/ PERKHIDMATAN
PENGURUSAN TERTINGGI	4.4	4.2	3.8	3.9	4.00	4.4
PENGURUSAN & PROFESIONAL	4.08	3.97	4.00	3.92	4.17	3.82
SOKONGAN	4.19	4.13	4.1	4.05	4.26	3.88

13

### SKOR MENGIKUT TEMPOH BERKHIDMAT

TEMPOH BERKHIDMAT	BIDANG TUGAS	PENYELIAAN/ KETUA	PENINGKATAN KERJAYA	PENGHARGAAN/ PENGIKTIRAFAN	PERHUBUNGAN DI TEMPAT KERJA	KEMUDAHAN/ PERKHIDMATAN
Bawah 1 Tahun	4.24	4.33	4.26	4.22	4.4	3.98
1 hingga 5 Tahun	4.02	4.01	4.03	3.93	4.1	3.80
6 hingga 10 Tahun	4.18	4.08	4.06	4.02	4.24	3.84
11 hingga 15 Tahun	4.23	4.16	4.13	4.09	4.29	4.24
Lebih 15 Tahun ke Atas	3.98	3.80	3.98	3.84	3.91	3.86

14

### SKOR TEMPAT BERTUGAS

TEMPAT BERTUGAS	IBU PEJABAT MOTAC & MOTAC NEGERI	JABATAN/AGENSI
BIDANG TUGAS	4.09	4.18
PENYELIAAN/ KETUA	4.01	4.11
PENINGKATAN KERJAYA	4.05	4.09
PENGHARGAAN/ PENGIKTIRAFAN	3.92	4.04
PERHUBUNGAN DI TEMPAT KERJA	4.12	4.26
KEMUDAHAN/ PERKHIDMATAN	4.07	3.86

15

## RUMUSAN KESELURUHAN

1. Kepuasan bekerja merupakan isu utama dalam kalangan pekerja. Isu ini sering dibincangkan tidak kira di mana pun seseorang itu bekerja dan ia merupakan isu sosial penting yang sentiasa memerlukan perhatian pihak berkaitan.
2. Hasil analisis data yang diperolehi daripada kajian ini mendapati secara keseluruhan **Tahap Kepuasan Bekerja Warga MOTAC** berada pada **Tahap Tinggi** dengan nilai **Min Keseluruhan = 4.09 (N = 2101)**.
3. Manakala **Perhubungan di Tempat kerja** sebagai faktor utama yang paling mempengaruhi tahap kepuasan bekerja warga MOTAC dengan nilai **Min = 4.18**.
4. Walaupun tahap kepuasan bekerja warga MOTAC berada pada tahap yang tinggi dan tidak menunjukkan keadaan yang membimbangkan, namun usaha dan program-program pembangunan perlu dilaksanakan secara berterusan bagi meningkatkan semangat kerja dan motivasi di kalangan warga MOTAC agar pencapaian ini dapat dikekalkan pada masa akan datang.

16

## RUMUSAN KESELURUHAN

5. Beberapa strategi daya tindak boleh dilaksanakan dalam mempertingkatkan komitmen dan kepuasan bekerja warga MOTAC, antaranya ialah :
  - i. Kursus-kursus yang dapat memupuk semangat kekitaan dan pembinaan pasukan yang berkesan diteruskan pelaksanaannya dan dimasukkan dalam Pelan Operasi Latihan (POL) MOTAC;
  - ii. Melaksanakan program-program yang dapat mengeratkan hubungan warga MOTAC di Ibu Pejabat dengan Pejabat Negeri seperti pelaksanaan program Hari Keluarga;
  - iii. Mengadakan sesi dialog terbuka yang lebih kerap di antara pihak pengurusan tertinggi dengan warga MOTAC.

17

## RUMUSAN KESELURUHAN

- iv. Isu-isu yang dibangkitkan oleh pekerja semasa Mesyuarat Majlis Bersama Jabatan (MBJ) diberikan perhatian dan dipertimbangkan sewajarnya serta tindakan penyelesaian juga harus diambil dengan segera; dan
- v. Memberikan keutamaan kepada isu kebajikan pegawai dan kakitangan melalui Kelab Sukan, Kebajikan dan Sosial (KSKS) MOTAC.

18

## RUMUSAN KESELURUHAN

6. Sebagai sebuah Kementerian yang mementingkan kualiti penyampaian perkhidmatan, Kajian Kepuasan Bekerja adalah signifikan dan relevan dalam membantu Kementerian mengenal pasti bidang dan ruang yang perlu ditambah baik demi kesejahteraan warga MOTAC dan peningkatan produktiviti para pekerja.
7. Dapatan kajian ini diharap dapat membantu Pihak Pengurusan MOTAC membuat keputusan sewajarnya bagi memperbaiki tahap kualiti perkhidmatan di samping dapat meningkatkan motivasi, komitmen dan integriti para pekerja ke arah pencapaian Visi, Misi dan Objektif MOTAC secara keseluruhannya.
8. Adalah dicadangkan kajian ini dijalankan dua (2) tahun sekali bagi memberikan ruang pelaksanaan cadangan penambahbaikan dan analisis impak program dapat dilaksanakan.

19

