

**PERANAN MOTIVASI DALAM
PENGURUSAN SUMBER MANUSIA:
ELEMEN YANG MEMOTIVASIKAN BAKAL GRADUAN
KEJURUTERAAN UNTUK BEKERJA DI SEKTOR SWASTA**

MUHAMAD MIZAR BIN MORAT

**MASTER OF SCIENCE (STRATEGIC STUDIES)
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
JUNE 2014**

**PERANAN MOTIVASI DALAM PENGURUSAN SUMBER MANUSIA:
ELEMEN YANG MEMOTIVASIKAN BAKAL GRADUAN
KEJURUTERAAN UNTUK BEKERJA DI SEKTOR SWASTA**

By

MUHAMAD MIZAR BIN MORAT

**These Submitted to Ghazalie Shafie Graduate School of Government,
Universiti Utara Malaysia in Fulfillment of the Requirement for the
Degree of Master of Science (Strategic Studies)**

KEBENARAN MERUJUK KERTAS PROJEK SARJANA

Kertas penyelidikan ini dikemukakan bagi memenuhi keperluan pengijazahan program Sarjana Sains (Pengajian Strategik) Universiti Utara Malaysia (UUM). Saya bersetuju membenarkan pihak Perpustakaan UUM mempamerkannya sebagai bahan rujukan umum. Saya juga bersetuju sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian dari kertas penyelidikan ini untuk tujuan akademik adalah dibenarkan setelah merujuk kepada penyelia projek ini iaitu Dekan Kolej Undang-Undang, Kerajaan dan Pengajian Antarabangsa universiti ini. Manakala sebarang bentuk salinan dan cetakan bagi tujuan bukan akademik tanpa kebenaran penyelidik adalah dilarang sama sekali. Pernyataan rujukan kepada penyelidik dan penulis kertas ini serta pihak UUM perlu dinyatakan sebagai rujukan dari kertas penyelidikan ini. Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan kertas penyelidikan ini sama ada secara keseluruhan atau sebahagian hendaklah dipohon melalui:

DEKAN

KOLEJ UNDANG-UNDANG, KERAJAAN DAN PENGAJIAN ANTARABANGSA

UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

06010 SINTOK

KEDAH DARUL AMAN

**PERANAN MOTIVASI DALAM PENGURUSAN SUMBER MANUSIA:
ELEMEN YANG MEMOTIVASIKAN BAKAL GRADUAN KEJURUTERAAN
UNTUK BEKERJA DI SEKTOR SWASTA**

Abstrak

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti faktor-faktor yang paling memotivasikan bakal graduan Pusat Pengajian Kejuruteraan (PPK) Komputer dan Perhubungan, Universiti Malaysia Perlis (UniMAP), Perlis untuk bekerja di sektor swasta. Matlamatnya adalah untuk melihat perkaitan penemuan yang dijalankan di lapangan dengan teori motivasi sedia ada. Kaedah penyelidikan yang digunakan dalam menjalankan kajian ini adalah secara soal selidik. Borang soal selidik telah diedarkan secara bersemuka kepada bakal graduan PPK Komputer dan Perhubungan UniMAP yang merupakan sampel bagi kajian ini. Data yang terkumpul kemudiannya diproses dan dianalisis menggunakan perisian *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)*. Skop kajian hanya melibatkan bakal graduan PPK Komputer dan Perhubungan UniMAP. Penemuan daripada kajian ini diharap menjadi panduan yang bermanfaat kepada Bahagian Sumber Manusia (BSM), Pejabat Setiausaha Kerajaan (SUK), Wisma Darul Aman dan juga kepada para pengurus serta profesional sumber manusia sektor swasta. Peranan mereka dalam memilih modal insan terbaik penting bagi memastikan kebolehdaya saingan syarikat di dalam pasaran. Hasil kajian yang dijalankan menunjukkan bahawa motivasi bersifat kompleks. Selain itu, hasil kajian turut mencadangkan supaya faktor motivasi tidak tertumpu kepada satu faktor semata-mata tetapi harus dipelbagaikan.

**ROLE OF MOTIVATION IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT:
ELEMENTS THAT MOTIVATES PROSPECTIVE ENGINEERING GRADUATES
TO WORK IN THE PRIVATE SECTOR**

Abstract

This study aims to identify the factors that most motivate prospective graduates in the School of Computer Engineering Computer and Communication, Universiti Malaysia Perlis (UniMAP), Perlis to work in the private sector. The goal is to examine the relationship between the research conducted in the field with existing theories of motivation. The methodology used in this study by using questionnaire. The questionnaires were distributed in person to prospective graduate in the School of Computer and Communication Engineering UniMAP, which is a sample for this study. The collected data is then processed and analyzed using Statistical Package for Social Sciences (SPSS). The scope of the study involves only prospective graduate School of Computer and Communication Engineering. The findings of this study would be a worthwhile guide to the Human Resources Division (HRD), the Office of the State Secretary (SS), Wisma Darul Aman and also to managers and human resources professionals in the private sector. Their role in selecting the best talent is important to compete with their rival companies in the market. The study conducted showed that the motivations are complex. In addition, the findings also suggested that motivational factors are not focused on one factor alone, but should be diversified.

PENGHARGAAN

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang. Bersyukur saya ke hadrat ALLAH S.W.T. kerana dengan izin dan rahmat-Nya, akhirnya saya telah berjaya menyiapkan kajian ini. Di sini saya ingin rakamkan jutaan terima kasih kepada penyelia, Dr. Kalthum binti Hassan kerana sabar dalam menyampaikan ilmu, panduan dan sokongan padu sepanjang tempoh saya menjalankan penyelidikan dan menyiapkan penulisan tesis ini.

Seterusnya di kesempatan ini juga saya ingin merakamkan ucapan ribuan terima kasih kepada keluarga khasnya isteri tercinta, *Rafikha Aliana A. Raof* dan anak-anak yang dikasihi iaitu *Muhammad Rafiq Ezzat*, *Nur Ezzah Raihana* dan *Nur Effah Raihana* yang banyak memberikan keceriaan, kebahagiaan, kerjasama, sokongan, dorongan dan pengorbanan masa dan emosi sepanjang tempoh pengajian saya ini. Ucapan terima kasih juga saya titipkan khas buat kedua ibu-bapa dan mertua yang dikasihi yang sentiasa mendoakan kejayaan saya dan keluarga setiap masa dan ketika. Akhirnya, saya turut ingin merakamkan ucapan terima kasih kepada rakan seperjuangan terutamanya yang sama-sama mengikuti Program Master Of Science (Strategic Study) ini. Perjalanan ini mungkin tidak akan tercapai matlamatnya tanpa tunjuk ajar dan sokongan kalian semua. *Jazakallah Khairan Khatira.....*

ISI KANDUNGAN

	MUKA SURAT
TAJUK	i
PERAKUAN KERTAS KERJA PROJEK SARJANA	ii
KEBENARAN MERUJUK	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
PENGHARGAAN	vi
ISI KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	x
SENARAI RAJAH	xi
SENARAI SINGKATAN	xii
BAB 1 : PENGENALAN	
1.0 Pengenalan	1
1.1 Latar Belakang Kajian	1
1.2 Penyataan Masalah dan Persoalan Kajian	3
1.3 Objektif Kajian	6
1.4 Kepentingan Kajian	6
1.5 Limitasi Dan Skop Kajian	8
1.6 Kerangka Konseptual	10
1.7 Struktur Kertas Kerja	11

BAB 2 : KAJIAN ILMIAH

2.0	Pengenalan	13
2.1	Konsep Motivasi Kerja	13
2.2	Teori Motivasi	16
2.2.1	Teori Kandungan	17
2.2.2	Teori Proses	20
2.3	Faktor-faktor Motivasi – Pilihan Pekerja	22
2.4	Hubungan Motivasi Dengan Prestasi Pekerja	26
2.5	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pilihan Kerjaya Pelajar	29
2.6	Hubungan Motivasi Dengan Sikap Pra-pekerjaan Pelajar	31
2.7	Motivasi Berorientasikan Kewangan Berbanding Motivasi Bukan Kewangan	33
2.8	Kesimpulan	42

BAB 3 : METODOLOGI

3.0	Pengenalan	44
3.1	Rekabentuk Kajian	44
3.2	Populasi dan Sampel	45
3.3	Instrumen Kajian	47
3.4	Prosedur Pengumpulan Data	48
3.5	Teknik Analisis Data	48
3.6	Kesimpulan	49

BAB 4 : DAPATAN KAJIAN

4.0	Pengenalan	50
4.1	Pelajar Kejuruteraan Komputer	50
4.2	Pelajar Kejuruteraan Perhubungan	55
4.3	Perbandingan	59
4.4	Kesimpulan	61

BAB 5 : PERBINCANGAN

5.0	Pengenalan	62
5.1	Perbincangan	62
5.2	Kesimpulan	67

BAB 6 : KESIMPULAN DAN CADANGAN	69
--	-----------

RUJUKAN	72
----------------	-----------

LAMPIRAN	76
-----------------	-----------

SENARAI JADUAL

NO.		MUKA SURAT
2.1	Padanan gaya kepimpinan pengurusan dan kumpulan	39
4.1	Kedudukan purata dan kedudukan keseluruhan faktor motivasi menurut jantina (pelajar Kejuruteraan Komputer)	54
4.2	Kedudukan purata dan kedudukan keseluruhan faktor motivasi menurut jantina (pelajar Kejuruteraan Perhubungan)	57
4.3	Kedudukan purata dan kedudukan keseluruhan faktor-faktor motivasi - secara perbandingan Kejuruteraan Komputer & Perhubungan	59

SENARAI RAJAH

NO.		MUKA SURAT
1.1	Kerangka Konseptual Faktor Yang Memotivasikan Bakal Graduan Untuk Bekerja Di Sektor Swasta	10
2.1	Teori Hierarki Keperluan Maslow	18
2.2	Teori Ekuiti	21
2.3	Hipotesis hubungan antara jumlah motivasi dan tahap prestasi	27
2.4	Model Ciri Kerja	36
3.1	Ciri Responden	46
4.1	Kedudukan purata setiap faktor motivasi - Pelajar Kejuruteraan Komputer	52
4.2	Kedudukan purata setiap faktor motivasi - Pelajar Kejuruteraan Perhubungan	56

SENARAI SINGKATAN

BSM	Bahagian Sumber Manusia
IPT	Institut Pengajian Tinggi
KBK	Kecenderungan untuk berhenti kerja
KKB	Kualiti kehidupan bekerja
KUKUM	Kolej Universiti Kejuruteraan Utara Malaysia
PNGK	Purata Nilai Gred Keseluruhan
PPK	Pusat Pengajian Kejuruteraan
PSM	Pengurusan Sumber Manusia
SPSS	Statistical Package for Social Sciences
SUK	Setiausaha Kerajaan
UKM	Universiti Kebangsaan Malaysia
UniMAP	Universiti Malaysia Perlis
UTM	Universiti Teknologi Malaysia

BAB 1

PENGENALAN

1.0 Pengenalan

Bab ini membincangkan latar belakang kajian, pernyataan masalah dan persoalan kajian serta objektif kajian. Selain itu, ia turut membicarakan mengenai kepentingan kajian, limitasi dan skop kajian serta struktur kertas kajian.

1.1 Latar Belakang Kajian

Sejumlah peruntukan yang besar diperlukan dalam usaha membentuk modal insan yang cemerlang. Oleh itu, peranan pengurus sumber manusia memanfaatkan peruntukan tersebut amat ditagih bagi memastikan kelangsungan syarikat di dalam dunia perniagaan yang kian mencabar.

Salah satu fungsi penting dalam Pengurusan Sumber Manusia (PSM) adalah motivasi. Kepentingan untuk memotivasikan para pekerja pada semua peringkat jawatan adalah dimaklumi dan perlu dilaksanakan secara sistematik agar perkhidmatan yang “disampaikan” atau diterima oleh pelanggan sentiasa berkualiti. Secara jelas, ia menggambarkan bahawa syarikat perlu mempunyai pekerja yang bermotivasi bagi memastikan syarikat dapat mencapai matlamat, visi dan misi yang digariskan dengan jayanya.

Terdapat beberapa kajian yang menyatakan bahawa elemen wang bukanlah penyelesaian terbaik untuk memotivasikan pekerja. Walau bagaimanapun, banyak juga syarikat telah cuba

untuk mengimplimentasikan insentif berbentuk kewangan sebagai alat utama bagi memotivasikan para pekerja mereka. Prestasi kerja yang berkorelasi secara linear dengan skil gaji telah menjadi “mantera” baru yang digunakan oleh kebanyakan syarikat dalam memotivasikan para pekerja dan ia sememangnya tidak dapat disangkal lagi akan peranannya (Frey & Osterloch, 2002).

Subjek motivasi menyatakan bahawa terdapat beberapa kaedah untuk memotivasikan pekerja. Teori motivasi juga boleh dibahagikan kepada dua kategori: Teori Kandungan dan Teori Proses. Kumpulan pertama memberi tumpuan kepada apa yang mendorong seseorang untuk bertingkah laku. Ia diwakili oleh penulis seperti Maslow, McClelland dan Herzberg yang dikenali oleh hampir semua individu yang pernah membaca mengenai topik motivasi. Kategori kedua - Teori Proses, cuba untuk mengetahui bagaimana motivasi berlaku. Vroom, Adams, Locke dan Latham antara tokoh paling berpengaruh yang sering dikaitkan dengan Teori Proses.

Kebanyakan kajian menganalisa kepentingan faktor motivasi di kalangan individu yang sudah bekerja. Tidak banyak penyelidikan yang dijalankan untuk melihat dan menyelidik faktor-faktor yang mendorong bakal graduan untuk menyertai sesebuah organisasi sebagai tenaga kerja masa hadapan. Krau (1989, seperti yang dipetik dalam Lim, Srivastava & Sin Sng, 2008) mendapati bahawa sikap seseorang yang telah dibina/“dipegang” sebelum memasuki alam pekerjaan atau dikenali sebagai “pre-existing work attitudes” boleh dijadikan asas dalam menjangkakan sikap dan komitmen individu tersebut terhadap kerja pada masa hadapan. Oleh yang demikian, meminta para pelajar atau bakal graduan menyenaraikan faktor-faktor yang boleh mendorong mereka untuk bekerja di sektor swasta pada masa akan datang adalah realistik dan akan menjadi subjek kajian di bahagian empirikal kertas ini.

1.2 Penyataan Masalah dan Persoalan Kajian

Salah satu cabaran kritikal yang dihadapi oleh organisasi/syarikat dalam era globalisasi ini ialah untuk memastikan pekerja sentiasa bermotivasi dalam melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggungjawab dan komited. Persoalan ini timbul kerana terdapat tanggapan bahawa pekerja pada masa kini kurang bermotivasi dan tidak komited dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan kepada mereka.

Fenomena ini diperjelaskan lagi dengan kekerapan rungutan daripada pihak pengurus yang menyatakan bahawa nilai moral pekerja pada hari ini makin menurun dari hari ke hari, begitu juga dengan produktiviti kerja yang rendah. Situasi ini akan menjurus kepada kekosongan jawatan sama ada disebabkan oleh pemberhentian secara sukarela atau tidak. Sekiranya senario ini berlaku, maka seorang pekerja baru perlu diambil dan dilatih semula dan ini secara langsung merugikan organisasi dari aspek pelaburan program latihan yang telah diberikan kepada pekerja tersebut. Kitaran penggantian jawatan kosong ini dipanggil pusing ganti pekerja. Beberapa kajian yang berkaitan isu ini menunjukkan bahawa kecenderungan untuk berhenti kerja (KBK) merupakan peramal yang kuat kepada pusing ganti pekerja yang sebenar (contohnya kajian oleh Bluedorn 1982; Steel & Ovalie 1984; Carsten & Spector 1987; Hom et al. 1992; Hellman 1997; Hom & Kinicki 2001). KBK juga merujuk kepada kerelaan pekerja untuk meninggalkan syarikat dan berpindah ke syarikat yang lain. Kecenderungan ini menggambarkan bahawa keputusan pekerja yang meninggalkan organisasi dibuat atas pelbagai faktor (Werther & Davis 1996). Justeru, bagi mengurangkan kadar pusing ganti pekerja, pihak pengurusan syarikat perlulah memastikan KBK berada pada tahap yang paling minimum.

Sesungguhnya, kadar pusing ganti pekerja yang tinggi adalah suatu senario yang tidak sihat kepada sesebuah syarikat. Ini kerana syarikat yang mempunyai tahap pusing ganti

pekerja yang tinggi akan memakan kos yang lebih tinggi berbanding sebaliknya (Bondreau 1992). Pusing ganti pekerja dilihat sebagai suatu masalah syarikat yang memberi kesan terhadap kualiti produk dan perkhidmatan serta menambah kos penggantian, pengambilan pekerja dan latihan semula. Selain itu, pusing ganti pekerja juga akan menurunkan semangat pekerja sedia ada dan lebih parah lagi jika ia menular pula kepada pekerja lain.

Menyedari akan hakikat ini, pelbagai usaha telah dilakukan oleh pihak pengurusan syarikat untuk mengurangkan tahap KBK. Antaranya ialah dengan menambah baik kualiti kehidupan bekerja (KKB). KKB bertujuan menjadikan kerja lebih bermakna dalam persekitaran yang memotivasi dan memuaskan pekerja untuk melaksanakan kerjanya. Satu kajian yang dijalankan oleh *General Accounting Office* tentang rancangan perkongsian produktiviti mendapati bahawa peningkatan KKB dapat mengurangkan kadar pusing ganti (Cascio 2006). Kajian tersebut menunjukkan 36.1 peratus daripada 70 buah syarikat yang meningkatkan KKB telah mengalami penurunan kadar pusing ganti pekerja.

Ini menunjukkan bahawa KKB adalah sangat penting kepada seseorang pekerja kerana tanpa disedari KKB mampu menentukan kesetiaan serta kekalnya seseorang dalam sesebuah syarikat dan seterusnya mengurangkan masalah pusing ganti pekerja. Menyedari hakikat pentingnya KKB kepada seseorang pekerja, maka banyak organisasi telah berusaha untuk meningkatkan tahap KKB di kalangan pekerja mereka melalui program-program penambahbaikan KKB. Antara syarikat yang menjalankan program penambahbaikan KKB adalah Ford, Corning Glass, IBM, Motorola, Merck, Westing House, John Deere, GE dan DuPont (Cooke 1990).

Dalam sesebuah syarikat, pengurus yang ingin meningkatkan prestasi dan produktiviti secara hakikinya memerlukan penyertaan holistik para pekerja mereka terutamanya yang bermotivasi tinggi. Oleh itu, motivasi dilihat sebagai salah satu pendekatan terbaik yang

boleh digunakan untuk mencapai matlamat tersebut. Tidak dapat dinafikan bahawa motivasi menjadi faktor yang sangat penting dalam mencapai prestasi kerja yang dikehendaki oleh syarikat. Kebanyakan masalah yang wujud dalam syarikat pada masa kini adalah akibat daripada motivasi kerja yang rendah. Seseorang pekerja yang mempunyai motivasi kerja yang rendah sering kali dikatakan sebagai pekerja yang bermasalah.

Pekerja yang bermasalah adalah pekerja yang tingkah lakunya tidak selaras dengan pengharapan dan keperluan syarikat serta individu yang mempunyai hubungan perniagaan dengan organisasi. Sikap negatif sebegini bukan sahaja akan merosakkan diri sendiri malah akan membawa kesan buruk terhadap kemajuan dan kelangsungan syarikat dalam pasaran. Jika tidak ditangani dengan segera, secara tidak langsung ia akan menyebabkan reputasi dan prestasi syarikat menurun dan produktiviti terjejas. Senario ini akan membantut dan menghalang usaha syarikat mencapai matlamat yang telah ditetapkan. Selain itu, misi dan visi yang telah digariskan oleh syarikat tidak akan menjadi realiti kesan daripada sikap negatif tersebut.

Oleh yang demikian, adalah penting bagi sesebuah syarikat memahami konsep motivasi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya secara mendalam agar kecemerlangan syarikat yang diimpikan dapat digapai dengan jayanya. Maka, kajian yang dijalankan ini bertujuan untuk mengenalpasti faktor-faktor yang paling memotivasikan bakal graduan PPK Komputer dan Perhubungan UniMAP untuk bekerja di sektor swasta dan seterusnya menyalurkan input tersebut kepada para pemain industri di Negeri Kedah Darul Aman agar ia menjadi satu panduan kepada mereka dalam mencari bakal pekerja yang berpotensi untuk menyertai mereka pada masa hadapan.

1.3 Objektif Kajian

- Mengenalpasti faktor-faktor yang paling memotivasikan bakal graduan PPK Komputer & Perhubungan UniMAP untuk bekerja di sektor swasta.
- Mengenalpasti perbezaan faktor-faktor motivasi berdasarkan program/kursus yang diambil responden.
- Menyalurkan input dan menyediakan panduan kepada para industrialis negeri Kedah Darul Aman dalam mencari bakal pekerja masa hadapan.

1.4 Kepentingan Kajian

Pada masa kini, terdapat persaingan sengit di dalam pasaran untuk mencari para graduan/pekerja yang kompeten. Ini dapat dilihat dengan tindakan sesetengah syarikat yang telah mula mencari dan merekrut calon-calon yang berpotensi sebelum mereka menamatkan pengajian lagi.

Tujuan kertas kajian ini adalah untuk mengenalpasti faktor-faktor yang paling memotivasikan bakal graduan Pusat Pengajian Kejuruteraan (PPK) Komputer & Perhubungan, Universiti Malaysia Perlis (UniMAP) untuk bekerja di dalam sektor swasta. Jawapan kepada persoalan ini mungkin menarik buat pengurus dan profesional sumber manusia kerana mereka adalah “orang penting” yang berperanan merangka kempen pengambilan pelajar di universiti-universiti atau kampus di dalam dan di luar negara. Pengetahuan yang diperolehi daripada kajian ini bermanfaat buat mereka dalam mereka bentuk (design) tawaran yang menarik kepada calon-calon berpotensi yang disasarkan. Selain itu, info berguna ini turut boleh digunakan dalam iklan pekerjaan atau semasa acara seperti minggu kerjaya atau “company presentations” di universiti-universiti terpilih.

Di samping itu, jika organisasi/syarikat mempunyai pengetahuan mengenai faktor-faktor pekerjaan yang menjadi dambaan pelajar, besar kemungkinan mereka akan dapat menarik lebih ramai calon untuk menghadiri sesi temuduga. Senario ini akan memberi implikasi yang baik kepada syarikat kerana syarikat akan mempunyai lebih banyak pilihan calon pekerja di kalangan bakal graduan yang berminat untuk menyertai mereka. Sebagaimana termaklum, sikap pelajar yang berkolerasi dengan faktor pendorong mungkin boleh dijadikan peramal akan sikap mereka di tempat kerja pada masa akan datang. Ini bermakna bukan sahaja “perekrut” boleh mengambil kesempatan daripada keputusan yang terhasil daripada penyelidikan yang dibentangkan ini, malah pengurus yang berurusan dengan pekerja yang baru tamat pengajian turut sama beroleh manfaat daripada kajian ini.

Kajian ini akan turut mencari jawapan kepada soalan adakah terdapat faktor pendorong selain insentif kewangan yang mampu memberi impak pendorong seperti ini malah lebih efisien dari segi kos dan efektif dari segi pentadbiran. Pengurus yang mengetahui jawapan ini akan dapat menggunakan strategi paling relevan dan berkesan untuk memberi motivasi kepada para pekerja mereka dan pada masa yang sama beliau dapat mengelakkan kos yang tidak perlu. Akhir sekali, kajian ini dijalankan bertujuan untuk memberi inspirasi kepada bakal graduan yang akan memasuki alam pekerjaan tidak lama lagi, berfikir sejenak apakah ekspektasi mereka terhadap pekerjaan yang bakal dipohon. Refleksi diri mengenai faktor yang boleh memotivasikan mereka akan memberi kesan terhadap pilihan mereka untuk memohon pekerjaan di sesebuah syarikat. Kecocokan antara jangkaan pelajar tentang faktor pendorong dan strategi motivasi yang digunakan oleh syarikat boleh menghasilkan prestasi yang lebih baik dan kepuasan maksima kepada pelajar berkenaan apabila mereka mula menempuh dunia pekerjaan yang sebenar.

1.5 Limitasi dan Skop Kajian

Terdapat beberapa batasan yang dihadapi dalam menjalankan kajian ini dan ia perlu dinyatakan. Pertama, perlu diambil perhatian bahawa walaupun terdapat beberapa keterangan dalam “literature” mengenai hubungan di antara sikap pra-pekerjaan dengan tingkah laku masa hadapan seseorang pekerja, ia tidak boleh dijadikan landasan atau jaminan bahawa faktor-faktor yang dipilih adalah sesuatu yang mutlak sebagai yang paling memotivasikan setiap pelajar kerana ia mungkin akan mula berubah apabila mereka memulakan kerjaya. Persoalan utama yang ditanya dalam soal selidik itu adalah mengenai jangkaan pelajar terhadap faktor-faktor yang paling memotivasikan mereka untuk bekerja di sektor swasta pada masa hadapan. Adalah tidak mustahil faktor pendorong yang dipilih pada masa ini bakal berubah apabila mereka mula menerokai dunia pekerjaan sebenar.

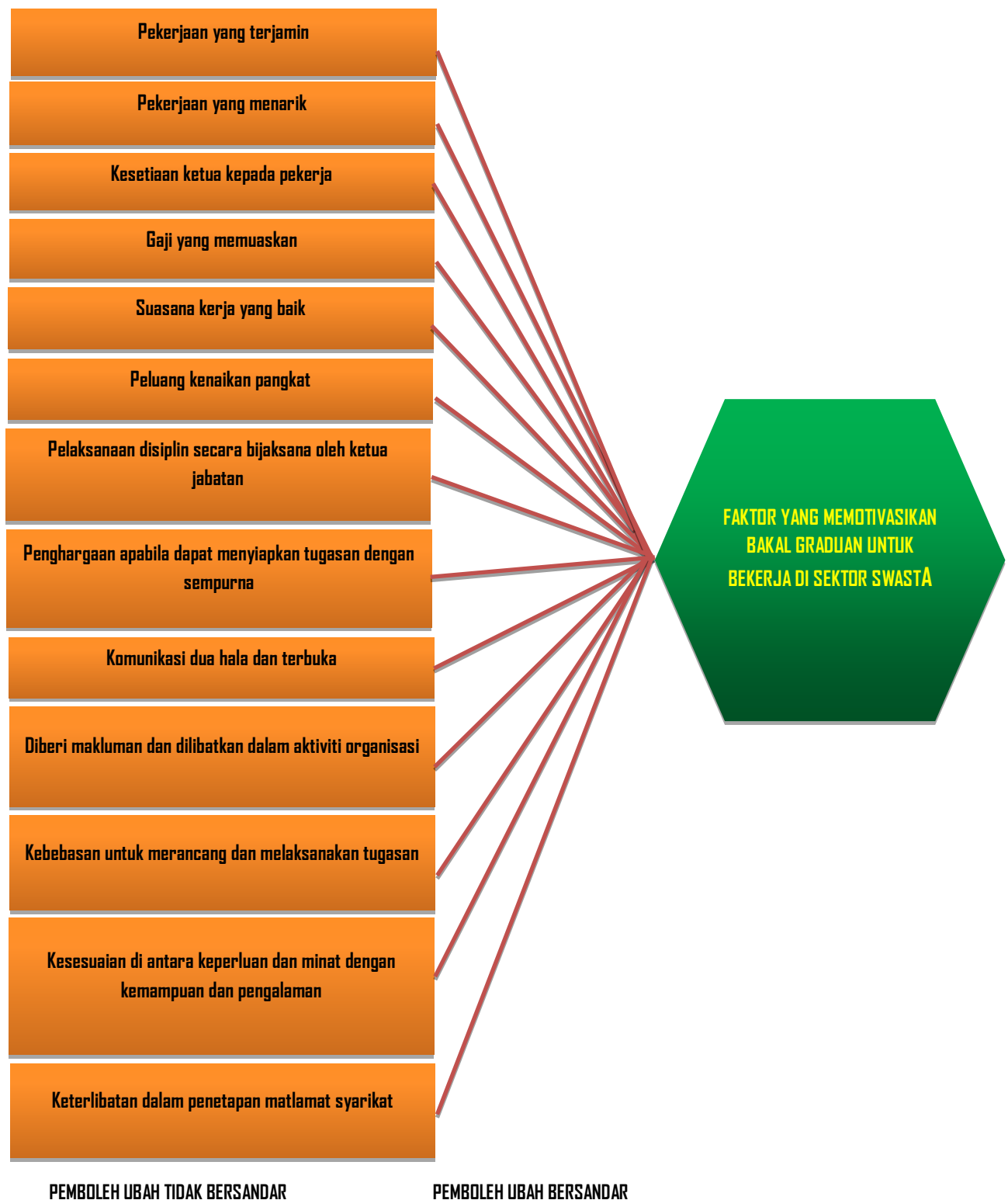
Kedua, kajian ini hanya terhad kepada sampel sekumpulan pelajar dari Pusat Pengajian Kejuruteraan (PPK) Komputer dan Perhubungan, Universiti Malaysia Perlis (UniMAP). Dalam erti kata lain, keputusan yang diperolehi daripada kajian ini tidak sama sekali menggambarkan senario sebenar bagi setiap pelajar atau bakal graduan Universiti Malaysia Perlis (UniMAP). Oleh yang demikian, hasil kajian tersebut hanya boleh diterima pakai di dalam ruang lingkup yang dinyatakan sahaja. Ini kerana berkemungkinan para pelajar daripada pusat pengajian kejuruteraan UniMAP yang lain memberikan jawapan yang sama atau sebaliknya.

Ketiga, hanya tiga belas faktor motivasi dipilih untuk digunakan dalam merangka borang soal selidik tersebut. Faktor-faktor tersebut dipilih kerana ia merupakan antara faktor yang kerap diketengahkan apabila berbicara mengenai soal/topik motivasi. Senarai faktor motivasi tersebut yang kemudiannya perlu disusun pula mengikut keutamaan seseorang pelajar dilihat seolah-olah menutup dan menidakkan aspek motivasi lain sebagai faktor

pendorong. Bagi mengelakkan senario berat sebelah, satu ruangan soalan terbuka telah dipermasukkan. Kadar respon bagi soalan ini adalah rendah. Ini berkemungkinan senarai faktor motivasi yang dipaparkan dalam borang soal selidik tersebut telah menyenaraikan hampir semua faktor motivasi yang penting pada masa kini. Pada pandang sisi sebaliknya, berkemungkinan responden tidak mahu menjawab soalan terbuka walaupun mereka mengetahui akan jawapannya.

Akhir sekali, borang soal selidik yang digunakan dalam kajian ini telah direka/dibuat dalam Bahasa Melayu dan turut diterjemahkan ke dalam Bahasa Inggeris (dwi bahasa) untuk memudahkan para responden menjawab dan memahami maksud yang ingin disampaikan.

1.6 Kerangka Konseptual



Rajah 1.1: Kerangka Konseptual Faktor Yang Memotivasikan Bakal Graduan Untuk Bekerja Di Sektor Swasta

Rajah 1.1 di atas menunjukkan 13 faktor yang memotivasikan bakal graduan untuk bekerja di sektor swasta. Faktor-faktor tersebut dipilih dalam kajian ini kerana kajian mengenainya telah dijalankan oleh Kovach (1980, 1995). Penerangan lanjut mengenai perkara ini ada diterangkan di dalam kertas kajian ini.

1.7 Struktur Kertas Kerja/Kesimpulan

Struktur kertas kerja ini boleh dibahagikan kepada enam bahagian. Pertama adalah bahagian pengenalan. Pada bahagian ini, ia mengandungi maklumat asas mengenai teori motivasi dan kepentingan topik ini. Bab ini membentangkan pernyataan masalah dan persoalan kajian, menyatakan akan objektif kajian dan menjelaskan kepentingan kajian ini dijalankan serta mencadangkan kepada siapa hasil kajian ini boleh dimanfaatkan. Batasan atau limitasi kajian berada pada akhir bahagian pengenalan.

Bahagian kedua ialah mengenai latar belakang teoritikal. Ia berdasarkan penemuan daripada “literature” dan penyelidikan sebelumnya tentang topik motivasi. Ia terdiri daripada enam sub topik yang disusun secara deduktif, daripada yang paling umum kepada yang paling khusus. Pertama, konsep motivasi dibentangkan dan dijelaskan. Kedua, Teori Kandungan dan Teori Proses diperkenalkan. Ketiga, faktor-faktor motivasi yang menjadi pilihan pelajar dinyatakan. Keempat, hubungan motivasi dengan prestasi pekerja dibincangkan. Kelima, faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan kerjaya pelajar apabila bergraduasi diutarakan. Keenam, hubungan motivasi dengan sikap pra-pekerjaan pelajar dianalisis. Ketujuh, perbandingan kajian mengenai motivasi berbentuk kewangan dan motivasi bukan kewangan dibentangkan.

Bahagian ketiga kertas kerja ini adalah mengenai metodologi kajian. Ia dimulai dengan penerangan mengenai metodologi yang digunakan. Seterusnya kaedah penyelidikan

dan cara-cara mengumpul maklumat, mengumpul data dan menyediakan borang soal selidik dibentangkan. Langkah seterusnya adalah mewajarkan (justify) pemilihan tiga belas faktor yang digunakan dalam borang soal selidik. Bab terakhir bahagian ini mengandungi maklumat mengenai cara data dianalisis.

Bahagian keempat kertas kerja ini dibentangkan hasil kajian yang dilakukan terhadap kedua-dua kumpulan bakal graduan/pelajar terbabit. Ini diikuti oleh perbincangan pada bahagian kelima dan kesimpulan dan cadangan pada bahagian keenam. Senarai “literature” yang digunakan sepanjang proses penulisan kertas kajian ini beserta lampiran yang mengandungi borang soal selidik berada di akhir kertas kajian ini iaitu selepas bahagian keenam (kesimpulan dan cadangan).

BAB 2

KAJIAN ILMIAH

2.0 Pengenalan

Bab ini mengandungi latar belakang dan konsep motivasi secara umum dan turut menyertakan kajian-kajian berkaitan yang pernah dilakukan di dalam bidang ini. Bab ini dimulai dengan penerangan mengenai konsep motivasi. Kedua, teori motivasi yang terdiri daripada Teori Kandungan dan Teori Proses yang bersesuaian dengan kajian yang dijalankan diterangkan. Ketiga, faktor-faktor motivasi yang menjadi pilihan pelajar dinyatakan. Keempat, hubungan motivasi dengan prestasi pekerja dibincangkan. Kelima, faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan kerjaya pelajar apabila bergraduasi diutarakan. Keenam, hubungan motivasi dengan sikap pra-pekerjaan pelajar dianalisis. Ketujuh, perbandingan kajian mengenai motivasi berbentuk kewangan dan motivasi bukan kewangan dibentangkan.

2.1 Konsep Motivasi Kerja

Terma motivasi biasanya diintrepretasikan sebagai keinginan, keperluan, emosi atau impuls yang boleh membuatkan seseorang terdorong dengan rela hati untuk melakukan sesuatu tanpa paksaan. Berikutan definisi tersebut, motivasi boleh disimpulkan sebagai suatu keadaan di mana seseorang itu dengan kerelaan hatinya sanggup melaksanakan sesuatu kerja atau tindakan walaupun tiada pengawasan daripada pihak pengurusan. Apabila kita mengambil kira akan pertimbangan faktor persekitaran sesuatu pekerjaan, ia jelas menunjukkan bahawa motivasi kerja mempunyai korelasi yang akrab dengan persekitaran

tempat kerja. Biasanya, ia merujuk kepada motivasi pekerja untuk terus setia, komited, memberi sepenuh komitmen kepada syarikat, bekerjasama, mendokong atau menyokong pemimpin, membantu pelanggan dan sebagainya. Definisi yang diambil daripada Ensiklopedia Antarabangsa Kajian Organisasi (ed. Bailey & Clegg, 2008) ini hanyalah satu contoh daripada jisim definisi motivasi kerja yang boleh didapati dalam hampir setiap kertas penyelidikan yang membicarakan tentang topik ini. Sebilangan penulis menyatakan motivasi itu dengan menjelaskan dari mana ia berasal. Dalam pendekatan ini, motivasi kerja telah ditakrifkan sebagai “satu proses psikologi yang terhasil daripada interaksi timbal balik antara individu dan alam sekitar yang memberi refleksi terhadap pilihan seseorang, daya usaha, dan ketekunan” (Latham & Ernst, 2006).

Definisi lain pula menjelaskan bahawa motivasi kerja adalah sesuatu yang berkaitan dengan pencapaian matlamat. Seseorang akan terdorong untuk melakukan sesuatu jika mereka percaya ia mungkin akan memberi hasil sebagaimana yang diinginkan. Seseorang yang bermotivasi tinggi akan mengambil tindakan berdasarkan kepercayaan/jangkaan mereka terhadap sesuatu perkara bagi mencapai matlamat yang telah “dipetakan”/digambarkan (Armstrong, 2007). Kanfer (1990, dirujuk dalam Björklund, 2001) menegaskan bahawa motivasi adalah satu fenomena yang tidak dapat diperhatikan secara langsung. Satu-satunya cara untuk membuat kesimpulan akan proses motivasi ini adalah dengan menganalisis aliran tingkah laku yang disebabkan oleh faktor persekitaran atau yang diwarisi di mana ia dapat diperhatikan melalui kesan terhadap kebolehan, kepercayaan, pengetahuan dan personaliti mereka.

Walaupun terdapat pelbagai definisi mengenai motivasi, namun terdapat beberapa ciri motivasi yang sama untuk diperkatakan. Ini dapat dilihat daripada contoh-contoh yang dibentangkan di atas di mana motivasi merupakan dorongan atau desakan yang kuat dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan atau tingkah laku dengan pengawasan

minimum pengurusan. Dalam erti kata lain, motivasi biasanya digambarkan sebagai suatu “kuasa ghaib” yang mampu menggerakkan seseorang untuk bertindak laku dengan cara tertentu.

Bagi tujuan kertas kajian ini, definisi Pinder (1998) akan digunakan kerana ia dilihat dapat menjelaskan secara jelas dan menyeluruh akan maksud motivasi yang ingin dibincangkan. Pinder telah bekerjasama dengan Jones (1995), Locke, Shaw, Saari dan Latham (1981), Steers dan Porter (1979) dan Vroom (1964) dalam merumuskan definisi berikut (1998, p.11):

"Work motivation is a set of energetic forces that originate both within as beyond an individual's being, to initiate work-related behavior and to determine its form, direction, intensity and duration".

Pinder (1998) menyakini bahawa definisi yang dikemukakan mempunyai beberapa ciri “istimewa” yang menjadikannya lebih baik berbanding yang lain. Pertama, ia bersifat khusus tidak seperti kebanyakan definisi terdahulu, malah ia memberikan definisi motivasi yang lebih akrab hubungannya dengan kerja dan kerjaya. Definisi yang dikemukakan oleh beliau bertujuan untuk mengaplikasikan tingkah laku organisasi seperti menyertai atau meninggalkan syarikat, menepati masa, menghormati atau tidak arahan penyelia, mencipta kaedah yang lebih baik (inovasi) dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan dan menerima pusingan kerja. Menurut Pinder (1998) lagi, salah satu elemen penting dalam mendefinisikan motivasi adalah konsep paksaan (force). Keadaan ini akan menjadikan definisi tersebut konsisten dengan pandangan para penulis lain. Idea konsep ini menzahirkan bahawa motivasi adalah sesuatu yang berkaitan dengan usaha. Bagi Pinder, beliau percaya bahawa usaha adalah petunjuk/indikator terhadap wujudnya motivasi. Di samping itu, Pinder juga turut

menyatakan bahawa definisi beliau tidak menunjukkan wujudnya sebarang unsur hedonisme sebagai kuasa utama dalam mempengaruhi motivasi kerja.

2.2 Teori Motivasi

Subjek motivasi telah mula diperkenalkan dalam “literature” seawal abad ke-20 lagi. Walaupun telah banyak teori dibangunkan dan penyelidikan dijalankan, faktor yang mendorong atau memotivasikan seseorang melaksanakan tugas dengan baik dan tekun (it’qan) masih merupakan satu topik kontroversi. Sebagai titik permulaan bagi melaksanakan kajian dalam bidang motivasi ini, ramai penyelidik menggunakan teori dan model motivasi yang telah terkenal/sedia ada untuk menyokong (support) kajian mereka.

Armstrong (2007) dalam bukunya mengenai ganjaran oleh pihak pengurusan kepada pekerja mereka telah mencadangkan agar Teori Motivasi Taylor diaplikasikan. Menurut beliau, Teori Motivasi Taylor adalah berkaitan dengan ganjaran dan penalti di mana ia berkait secara langsung dengan prestasi manakala Teori Hierarki Keperluan Maslow menurut beliau merupakan pendekatan kurang instrumental. Maslow mentakrifkan motivasi adalah hasil daripada keperluan asas seseorang individu yang tidak dipenuhi sebaiknya. Herzberg pula memberi tumpuan kepada perbezaan antara motivasi ekstrinsik (luaran) dan motivasi intrinsik (dalaman).

Selain itu, Armstrong (2007) turut membentangkan beberapa teori moden yang melihat motivasi daripada perspektif berbeza. Sebagai contoh, Teori Jangkaan Vroom menjelaskan bahawa motivasi hanya wujud apabila hubungan di antara prestasi dan “outcome” adalah jelas dan boleh digunakan. Teori Penetapan Matlamat pula menekankan peranan maklum balas dan penetapan matlamat yang mempunyai hubungan dengan motivasi dan

prestasi. Manakala Teori Ekuiti pula menyatakan bahawa seseorang itu akan lebih bermotivasi jika mereka dilayan secara adil dan saksama.

Dalam salah satu bahagian kertas kajian ini, beberapa definisi mengenai motivasi telah dibentangkan. Setiap satu daripadanya mempunyai kekuatan dan kelemahan tersendiri. Berdasarkan gambaran singkat yang dibentangkan di atas, bolehlah disimpulkan bahawa terdapat banyak pendekatan teoritikal yang berbeza apabila membicarakan tentang topik motivasi. Motivasi menurut sekumpulan penulis adalah sesuatu yang berkaitan dengan keperluan manusia manakala pada pandang sisi penulis yang lain, ia lebih memberi tumpuan kepada proses kognitif yang mempengaruhi tingkah laku seseorang.

2.2.1 Teori Kandungan

Teori Kandungan memberi fokus untuk mengenal pasti faktor-faktor spesifik yang memotivasikan manusia di tempat kerja. Teori ini percaya bahawa setiap manusia dikatakan mempunyai matlamat dan keperluan yang sama. Walaupun, teori ini menganggap bahawa setiap manusia memiliki set keperluan yang sama, namun mereka tetap berbeza dalam menentukan kedudukan keutamaan keperluan tersebut. Pengarang yang paling terkenal dan seringkali dinamakan dalam bidang motivasi ini ialah Maslow dengan Teori Hierarki Keperluan Maslow beliau (Fincham & Rhodes , 2005). Pada pandang sisi Maslow, tingkah laku manusia didorong oleh kewujudan lompong keperluan yang tidak dipenuhi. Menurut beliau, seseorang individu terlebih dahulu perlu memenuhi kesemua keperluan asas iaitu keperluan fisiologi, keperluan keselamatan, keperluan kasih sayang, keperluan penghargaan sendiri sebelum memenuhi keperluan kesempurnaan sendiri. Jika kesemua keperluan asas itu telah dipenuhi, impaknya adalah seseorang individu tersebut akan lebih yakin pada diri sendiri dan seterusnya membina konsep sendiri yang positif.

Lima keperluan asas menurut Maslow ini telah disusun dalam bentuk hierarki yang bermula daripada aspek fisiologi sehinggalah kepada keperluan kesempurnaan sendiri di kedudukan teratas (lihat Rajah 2.1).



Rajah 2.1: Teori Hierarki Keperluan Maslow

Menurut Maslow, keperluan yang lebih tinggi tidak akan dapat dirasakan sehinggalah keperluan yang lebih rendah dipenuhi terlebih dahulu dan setiap individu hanya mempunyai satu keperluan hidup dalam satu masa yang tertentu. Selain itu, apabila sesuatu keperluan tersebut telah berjaya dipenuhi, ia tidak lagi dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang individu dan hasilnya tumpuan akan mula difokuskan kepada keperluan yang lebih tinggi di dalam hierarki tersebut. Maslow menekankan kepentingan setiap individu untuk memenuhi setiap peringkat keperluan tersebut sebagai langkah untuk memperoleh motivasi dalam alam pekerjaan.

Teori Kandungan kedua yang bersesuaian dengan kajian yang dijalankan adalah Teori Dwi Faktor Herzberg. Teori ini membawa banyak faedah kepada ahli akademik dan pengurus yang sedang mencari-cari cara terbaik untuk memotivasikan pekerja mereka. Teori Dwi Faktor Herzberg ini bukan sahaja menerangkan keperluan asas pekerja tetapi turut membentangkan

bagaimana untuk menambahbaik suasana pekerjaan sedia ada serta membuatkan tenaga kerja lebih bermotivasi dalam pekerjaan mereka (Fincham & Rhodes, 2005). Herzberg menyatakan bahawa motivasi kerja seseorang individu dipengaruhi oleh faktor “Hygiene” (gaji, ganjaran dan pangkat) dan faktor “Motivators” (keseronokan bekerja, tanggungjawab yang dipikul dan pengiktirafan yang diterima).

Menurut Herzberg, faktor “Hygiene” adalah keperluan asas kerja yang tidak bertindak sebagai alat motivasi utama tetapi jika diabaikan, impaknya boleh menjurus kepada penurunan tahap motivasi dan melemahkan moral pekerja. Manakala faktor “Motivators” adalah alat motivasi jangka panjang sebenar. Kepuasan kerja hanya dapat dirasai jika pekerja mampu memiliki faktor-faktor ini. Tambahnya lagi, pekerja yang tidak dapat mencapai faktor “Motivators” akan berkecenderungan meminta atau merungut mengenai faktor “Hygiene”. Contohnya, pekerja yang tidak menyukai atau tidak berpuas hati dengan kerjanya akan memberi alasan seperti gaji dan kemudahan yang tidak memuaskan serta keselesaan tempat kerja yang tidak kondusif. Oleh itu, kedua-dua pihak iaitu majikan-pekerja seharusnya memberi perhatian serius ke arah memupuk faktor “Motivators” di samping menyediakan faktor “Hygiene” yang menarik.

Setiap satu daripada teori kandungan yang dibentangkan mempunyai beberapa kekuatan dan kelemahan. Hal ini mungkin berlaku apabila seseorang pengarang teori tersebut memberi tumpuan/fokus kepada sisi masalah tertentu tetapi terlepas pandang sisi penting yang lain. Motivasi pekerja adalah satu topik yang penting, maka setiap penyelidikan dalam subjek ini sentiasa mendapat perhatian dan dinilai oleh penyelidik yang lain. Oleh itu, adalah menjadi lumrah apabila terdapat penyelidik yang bersetuju dan menyokong teori asal yang dikemukakan dan sesetengahnya pula tidak bersetuju dan mengkritik.

2.2.2 Teori Proses

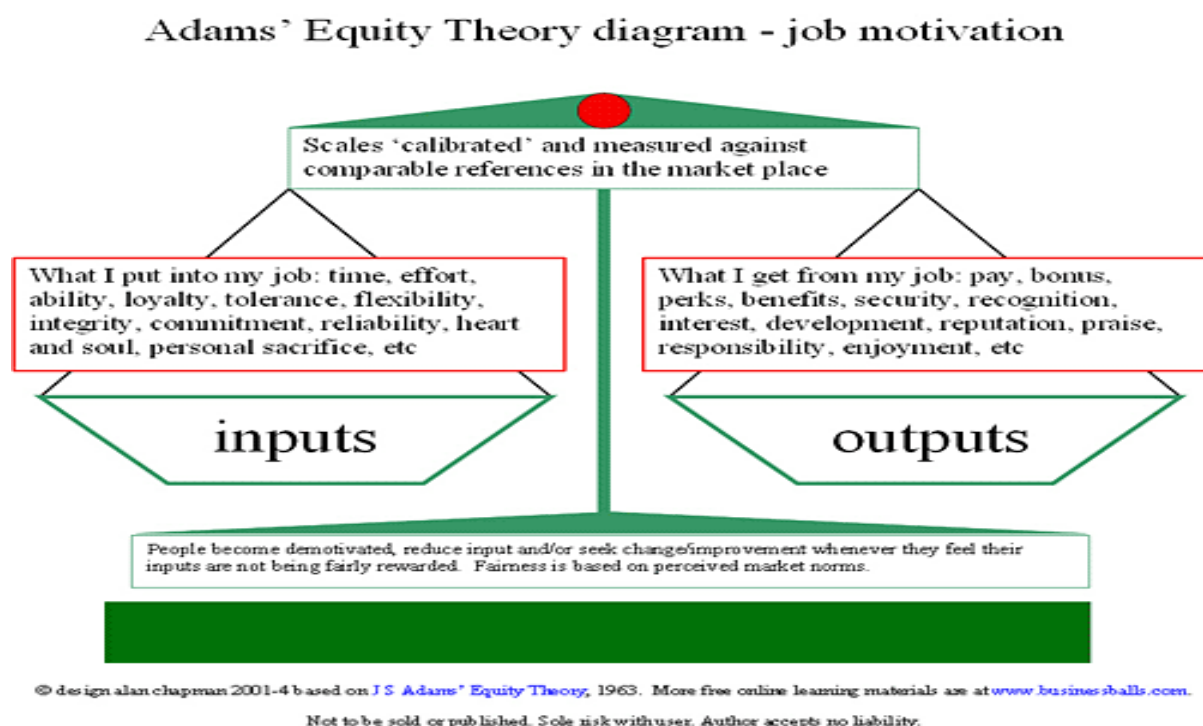
Teori proses mempunyai ciri-ciri dinamik dan tidak statik sebagaimana teori kandungan. Penumpuan adalah bukan terhadap apa yang mendorong seseorang tetapi bagaimana motivasi itu berlaku. Teori proses cuba untuk menjelaskan bagaimana dan mengapa seseorang individu bertindak laku terhadap sesuatu pilihan tertentu. Salah satu teras teori proses adalah Teori Jangkaan. Model ini pada asalnya disampaikan oleh Vroom (1968). Bagaimanapun, ramai penyelidik yang terkemudian cuba untuk menyelami, menghayati dan seterusnya membangunkannya ke tahap yang lebih baik.

Teori Jangkaan Vroom mengambilkira tiga faktor: pertautan (valence), perantaraan dan jangkaan. Vroom menggambarkan pertautan (valence) berhubung secara langsung dalam mempengaruhi pilihan seseorang ke arah hasil tertentu. Hasil pertautan adalah positif jika seseorang lebih suka untuk mencapai sesuatu hasil berbanding tidak mencapainya. Hasil pertautan adalah negatif jika seseorang individu bertindak sebaliknya. Kemungkinan ketiga, hasil pertautan adalah sifar, yang bermaksud bahawa seseorang itu tidak mengambil peduli sama ada hasil dicapai ataupun tidak. Perantaraan pula ialah kepercayaan bahawa sesuatu tindakan akan mengakibatkan tindakan seterusnya. Akhirnya, jangkaan didefinisikan sebagai kepercayaan tentang kemungkinan bahawa sesuatu gelagat akan disertai oleh natijah yang tertentu (Vroom, 1964).

Nilai dari ketiga-tiga faktor tersebut boleh digunakan untuk mengira/menilai desakan/kuasa motivasi pada sesuatu pekerjaan. Secara ringkasnya, Teori Jangkaan Vroom menyatakan bahawa sesuatu pekerjaan itu memotivasikan pekerjaanya apabila mereka dapat melihat hubungkait antara prestasi dan “outcome”, jika mereka mempunyai kebolehan untuk melakukan pekerjaan tersebut dan jika mereka melihat “outcome” sebagai memenuhi keperluan mereka. Teori Jangkaan Vroom boleh dijadikan cadangan kepada para pengurus

untuk memfokuskan aspek-aspek berkaitan persepsi pekerja terhadap majikan. Ianya juga membantu dalam menjelaskan pilihan-pilihan pekerjaan dan menjangkakan tugas yang akan dilakukan paling banyak dan mudah oleh pekerja (Fincham & Rhodes, 2005).

Satu lagi kumpulan Teori Proses - Teori Ekuiti yang telah dikemukakan pada tahun 1963 oleh Adams, berkaitan dengan pengagihan sumber. Terdapat tiga aspek utama yang sama bagi semua teori ekuiti. Pertama, teori ini mencadangkan agar pekerja menerima pulangan yang sewajarnya terhadap sumbangan yang diberikan di tempat kerja. Kedua, teori ini membayangkan bahawa pekerja akan membandingkan pulangan yang diterima oleh mereka dengan pekerja lain untuk kerja yang sama. Ketiga, teori ini menganggap bahawa pekerja yang berada dalam kedudukan tidak saksama berbanding orang lain akan cuba untuk melakukan sesuatu bagi mengurangkan jurang perbezaan tersebut (Carrell & Dittrich, 1978).



Rajah 2.2: Teori Ekuiti

2.3 Faktor-faktor Motivasi - Pilihan Pekerja

Motivasi pekerja boleh dikaji dalam pelbagai cara. Salah satu pendekatan yang boleh diaplikasikan untuk mengkaji dan mencari faktor-faktor yang mendorong mereka adalah dengan cara melihat kepada faktor-faktor yang sering menjadi pilihan mereka apabila mereka diminta memberi pandangan mengenai perkara ini. Kaedah yang biasa digunakan untuk mengumpul data kajian bagi perkara ini adalah melalui borang soal selidik. Borang soal selidik yang disediakan ini biasanya terdiri daripada beberapa faktor motivasi yang dinyatakan untuk dipilih dan disusun mengikut keutamaan. Terdapat sejarah yang panjang mengenai penyelidikan yang dijalankan tentang faktor motivasi ini. Sonawane (2008) dalam kertas penyelidikannya ada menyebut tentang peri pentingnya topik ganjaran ini di mana kajian pertama mengenainya telah dijalankan oleh Lindhal pada tahun 1949. Hasil daripada kajian yang dijalankan menunjukkan bahawa “penghargaan apabila dapat menyiapkan tugas dengan sempurna”, “rasa kebersamaan dengan organisasi/syarikat” dan “pekerjaan yang menarik” sebagai pendorong paling penting buat pekerja. Satu lagi pengarang yang turut menyatakan kaedah soal selidik ini adalah Herzberg (1968). Beliau mencadangkan keutamaan susunan faktor-faktor motivasi adalah seperti berikut: Keselamatan, kerja yang menarik, peluang untuk kemajuan kerjaya, penghargaan dan aspek intrinsik kerja.

Satu lagi contoh yang boleh dikemukakan adalah melalui penyelidikan yang dijalankan oleh Keller (1965). Dapatan kajian beliau adalah seperti berikut: Kepuasan kerja, “menjadi orang harapan” dalam organisasi, perhubungan dengan rakan sekerja, perhubungan dengan pegawai atasan, kemudahan rawatan perubatan dan hospital, peluang untuk menggunakan idea, peluang untuk mengusulkan cadangan dan penghargaan terhadap usaha yang dijalankan. Dalam menjalankan kajian terhadap perkara ini, Sonawane (2008) turut melihat kepada penyelidikan yang dibuat oleh Jurgensen (1978) kerana kajian beliau menunjukkan perbezaan yang menarik antara subkumpulan responden. Kajian ini dijalankan ke atas sampel lima

puluh tujuh ribu pemohon kerja. Hasil kajian menunjukkan perbezaan pilihan yang signifikan antara lelaki dan perempuan mengenai faktor pendorong. Kumpulan lelaki memilih keselamatan, kemajuan kerjaya, peluang dan jenis kerja sebagai faktor yang paling mendorong mereka manakala kumpulan perempuan memilih jenis kerja, syarikat dan keselamatan sebagai faktor yang paling penting.

Contoh lain yang boleh dikemukakan adalah kajian yang telah dijalankan oleh Sharma (1989) ke atas 51 organisasi di India. Pengarang mendapati bahawa keselamatan, sekuriti dan manfaat kewangan telah diiktiraf sebagai elemen yang paling penting oleh pekerja Negara India. Sebagaimana yang telah dicadangkan di dalam bab sebelum ini iaitu gaya kepimpinan memainkan peranan penting dalam memotivasikan pekerja. Cadangan ini telah disahkan oleh keputusan kaji selidik bagi melihat faktor-faktor pertimbangan yang diambil kira oleh seseorang apabila perlu membuat keputusan sama ada menerima tawaran pekerjaan yang ditawarkan atau tidak. Pilihan responden adalah komunikasi terbuka, impak terhadap kehidupan peribadi/keluarga, suasana/budaya kerja dan kualiti pengurusan (Nelson, 2001, seperti yang dipetik dalam Sonawane, 2008). Faktor reka bentuk kerja seperti peluang kemajuan kerjaya, jadual kerja yang fleksibel dan peluang untuk mempelajari kemahiran baru telah dipilih dalam kajian yang dijalankan oleh Watson Wyatt, 2006 (seperti yang dipetik dalam Sonawane, 2008).

Kovach (1980, 1987, 1995) telah melakukan penyelidikan dan praktikal terhadap motivasi pekerja selama lebih 20 tahun. Beliau telah menjalankan kajian terhadap 25 organisasi dan mempunyai maklum balas daripada 1,000 peserta. Responden telah diminta untuk menyusun senarai faktor motivasi yang dinyatakan mengikut keutamaan. Faktor-faktor tersebut adalah seperti berikut: 1. Pekerjaan yang menarik, 2. Penghargaan apabila dapat menyiapkan tugas dengan sempurna, 3. Diberi makluman dan dilibatkan dalam organisasi, 4. Pekerjaan yang terjamin, 5. Gaji yang memuaskan, 6. Peluang kenaikan pangkat, 7.

Suasana kerja yang baik, 8. Kesetiaan ketua kepada pekerja, 9. Pelaksanaan disiplin secara bijaksana, 10. Simpati terhadap masalah peribadi. Tiga faktor paling penting pada pendapat responden adalah “pekerjaan yang menarik”, “penghargaan apabila dapat menyiapkan tugas dengan sempurna dan diberi makluman” dan “dilibatkan dalam organisasi”. Ini adalah hasil kajian yang dijalankan oleh Kovach (1980, 1995).

Bagi memperkukuhkan dapatan yang diperolehi, Kovach membandingkan penemuan tersebut dengan penemuan daripada kajian yang hampir sama dari tahun 1946 dan 1980. Perbandingan tersebut menunjukkan adanya perbezaan antara jawapan yang dikemukakan. Para pekerja dalam pertengahan abad meletakkan “penghargaan apabila dapat menyiapkan tugas dengan sempurna” pada kedudukan pertama. Faktor “pekerjaan yang menarik” diletakkan pada kedudukan keenam dan “simpati terhadap masalah peribadi” pada kedudukan ketiga. Perbezaan ini mungkin disebabkan oleh pertumbuhan ekonomi dan perubahan dalam taraf hidup dalam tempoh tersebut.

Satu lagi langkah yang diambil oleh Kovach (1995) ialah membuat perbandingan di antara sub-kumpulan. Hasil daripada perbandingan yang dibuat, beliau menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara kumpulan lelaki dan kumpulan perempuan. Walau bagaimanapun, faktor motivasi yang dipilih oleh kumpulan lelaki dan kumpulan perempuan tetap mempunyai perbezaan di mana kumpulan perempuan memilih “penghargaan apabila dapat menyiapkan tugas dengan sempurna” pada kedudukan pertama manakala kumpulan lelaki memilih “pekerjaan yang menarik”. Perbezaan pilihan ini ada kaitan dengan fisiologi golongan perempuan di mana mereka lebih mendambakan penghargaan dan keprihatinan manakala golongan lelaki lebih memandang kepada sesuatu yang bersifat “survival”.

Kajian Kovach ini telah dijadikan asas dan garis pandu oleh pengarang lain dalam melakukan penyelidikan mereka. Penyelidikan yang dilakukan oleh Linder (1998) menunjukkan “pekerjaan yang menarik” dan “gaji yang memuaskan” sebagai elemen yang paling memotivasikan pekerja universiti. Hasil kajian yang dijalankan oleh Harpaz (1990) ke atas sampel wakil pekerja di tujuh buah negara juga menunjukkan bahawa dua faktor tersebut merupakan faktor pendorong paling penting. Penyelidikan yang dijalankan oleh Fischer dan Yuan (1998) juga membandingkan pekerja dari pelbagai negara. Mereka menyatakan pekerja berbangsa Cina meletakkan keutamaan susunan faktor yang paling memotivasikan mereka seperti berikut: “gaji yang memuaskan”, “suasana kerja yang baik” dan “kesetiaan ketua kepada pekerja”. Kajian mereka menunjukkan bahawa tidak seperti pengurus Amerika Syarikat, pengurus berbangsa Cina mampu untuk memberikan jawapan-jawapan yang bersesuaian kepada persoalan mengenai faktor yang memotivasikan pekerja mereka. Senario ini secara tersiratnya menunjukkan bahawa pengurus berbangsa Cina jelas dan fokus dalam melakukan sesuatu pekerjaan dan ini merupakan “resepi” kejayaan mereka dalam bidang perniagaan di seantero dunia.

Secara ringkasnya, terdapat beberapa faktor yang sering menjadi pilihan responden dalam majoriti kajian yang dijalankan iaitu “gaji yang memuaskan”, “pekerjaan yang menarik”, “pekerjaan yang terjamin” dan “peluang kenaikan pangkat”. Walau bagaimanapun, hasil kajian yang dibentangkan mencadangkan bahawa pilihan pekerja mungkin berbeza mengikut budaya, pekerjaan, jantina, kedudukan dalam organisasi/syarikat dan gaji responden. Ini bermakna organisasi/syarikat yang ingin memberi tumpuan dalam memotivasikan satu kumpulan pekerja perlu peka dan sedar bahawa faktor-faktor yang mendorong satu kumpulan pekerja mungkin tidak memberi impak yang sama terhadap satu kumpulan yang lain.

2.4 Hubungan Motivasi Dengan Prestasi Pekerja

Dalam bahagian sebelumnya, kertas kajian ini cuba untuk menerangkan apa yang mendorong seseorang untuk bekerja. Jawapan kepada persoalan ini adalah penting kerana adalah baik untuk mengetahui dan memahami apa yang mempengaruhi seseorang individu bertingkah laku. Walau bagaimanapun, ia bukanlah satu alasan yang konkrit apabila kita membicarakan mengenai kepentingan topik motivasi ini. Pengurus/majikan yang baik pasti akan sentiasa mencari kaedah terbaik untuk memberi motivasi kepada para pekerja kerana mereka menganggap motivasi boleh membawa beberapa hasil positif kepada syarikat. Antara persoalan yang boleh dikemukakan apabila kita membicarakan topik ini adalah adakah motivasi benar-benar mempunyai pengaruh ke atas prestasi seseorang di tempat kerja. Kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan antara motivasi dan prestasi (Deci & Gagne, 2005). Walaupun begitu, motivasi dan prestasi tidak boleh dianggap sebagai fenomena yang sama. Perbezaan antara keduanya telah dinyatakan oleh Vroom (1964). Beliau menyatakan bahawa seseorang pekerja yang dapat menyempurnakan tugas secara efektif bukan sahaja dipengaruhi oleh motivasi tetapi juga oleh faktor lain. Melalui kajian yang dijalankan oleh Vroom, beliau menyatakan bahawa walaupun seseorang pekerja itu seorang yang bermotivasi tinggi, mereka tidak boleh melakukan sesuatu tugas dengan baik jika tidak memiliki kebolehan dan kemampuan untuk melaksanakan tugas tersebut.

Dalam pada itu, Vroom berpandangan bahawa motivasi dan kebolehan adalah sama penting. Pada hemat beliau, kualiti kerja terbaik boleh diperolehi dengan cara meningkatkan keupayaan individu-individu bermotivasi tinggi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan berbanding menyerahkannya kepada mereka yang tidak bermotivasi atau tidak berkebolehan melaksanakannya. Vroom menggunakan indikator daripada data sedia ada bagi menggambarkan hubungan antara motivasi dan prestasi dalam fungsi U songsang (Rajah 3).



Rajah 2.3: Hipotesis hubungan antara jumlah motivasi dan tahap prestasi

Dalam erti kata lain, prestasi tidak sentiasa meningkat apabila tahap motivasi semakin meningkat. Berdasarkan kajian yang telah dijalankan oleh Yerkes dan Dodson (1908), ia menunjukkan bahawa tahap motivasi yang tertinggi sekalipun tidak membawa kepada penjelmaan prestasi terbaik, terutama apabila tugas itu adalah sukar dan mencabar. Malah, tahap motivasi yang paling tinggi membawa kepada prestasi yang lebih rendah daripada tahap yang sederhana pula. Hubungan ini boleh dijelaskan dalam dua cara. Pertama dengan menganggap bahawa tahap motivasi tertinggi merapatkan bidang kognitif. Kedua, boleh disimpulkan bahawa seseorang yang bermotivasi tinggi takut untuk menghadapi kegagalan dan ini menyebabkan prestasi beliau menjadi rendah. Selain itu, terdapat juga faktor-faktor lain yang membataskan prestasi pekerja umpamanya hubungan pegawai-pekerja secara “top-down approach”, polisi syarikat yang tidak mesra pekerja dan persekitaran tempat kerja yang kurang kondusif (work station) - aspek pencerahan, suhu, bunyi bising atau ketersediaan alat tulis/bahan-bahan untuk melaksanakan kerja (Hall, 1994; Baron, 1994, seperti yang dipetik dalam Pinder, 1998).

Limitasi prestasi seseorang pekerja merupakan antara subjek penting yang sering dibicarakan. Walau bagaimanapun, kelihatan seperti terdapat lebih banyak kajian yang dilakukan bagi mencari jawapan kepada persoalan mengenai apakah elemen positif yang

boleh mempengaruhi prestasi seseorang pekerja. Salah satu cara yang sering dilakukan oleh syarikat untuk memotivasikan pekerja mereka adalah dengan menggunakan insentif. Meta-analisis mengenai kesan insentif kepada prestasi di tempat kerja yang dijalankan oleh Condly, Clark dan Stolovitch (2008), menunjukkan beberapa penemuan menarik. Secara puratanya, mereka mendapati semua tetapan kerja menunjukkan peningkatan prestasi sebanyak 22% apabila elemen insentif diperkenalkan dalam syarikat. Ini bermakna, secara signifikannya insentif boleh meningkatkan prestasi namun ia perlu diimplimentasikan secara berhati-hati seperti dakwaan Condly, Clark dan Stolovitch (2008).

Keputusan kajian menunjukkan terdapat beberapa kaedah/tetapan yang boleh diaplikasikan dalam usaha meningkatkan prestasi pekerja. Sebagai contoh, program insentif yang dijalankan di tempat kerja yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi pekerja ke tahap yang lebih baik akan berjaya jika mekanisma program tersebut mengambilkira persaingan di antara pekerja untuk mendapatkan bonus yang ditawarkan. Satu lagi ciri penting dalam melaksanakan program insentif ini adalah tempoh masa. Lebih lama program tersebut dilaksanakan impaknya lebih ketara dalam meningkatkan prestasi pekerja berbanding tempoh masa program yang singkat.

Selain itu, analisis ini turut membicarakan mengenai insentif yang ditawarkan kepada pasukan dan individu. Pasukan yang digerakkan melalui pemberian imbuhan/insentif mempunyai kesan motivasi yang lebih kuat dalam melonjakkan prestasi mereka berbanding individu yang digerakkan oleh elemen yang sama. Kajian menunjukkan bahawa insentif berbentuk kewangan menghasilkan prestasi yang lebih memberangsangkan berbanding insentif bukan kewangan (Condly, Clark, & Stolovitch, 2008).

Di dalam buku mereka tentang pengurusan yang berjaya melalui implimentasi motivasi, Frey dan Osterloch (2002) menekankan satu fakta penting yang boleh menjelaskan

hubungan antara prestasi dan motivasi. Mereka menyatakan bahawa individu yang berbeza mempunyai matlamat yang berbeza dalam kehidupan mereka. Oleh itu, satu faktor motivasi akan memberi kesan yang berbeza terhadap prestasi individu yang berbeza. Frey dan Osterloach (2002) membahagikannya kepada dua jenis: Pemaksimum Pendapatan dan Pencari status. Pemaksimum Pendapatan hanya berminat untuk mendapatkan wang bagi memperolehi barang kegunaan dan mereka berpandangan bahawa pekerjaan adalah tugas yang tidak menyeronokkan. Manakala Pencari Status mendambakan perbandingan sosial. Bekerja pada mereka adalah alat untuk mendapatkan “barang-barang yang berprestij” bagi menzahirkan kedudukan sosial mereka di kalangan masyarakat sekeliling.

Selain itu, pekerja boleh juga bermotivasi secara intrinsik. Kumpulan pekerja ini boleh dikategorikan kepada tiga kumpulan. Pertama, “Loyalists” - mengenal pasti secara personal akan matlamat syarikat tempat mereka bekerja. Kedua, “Formalists” - memberi tumpuan kepada prosedur dan peraturan sedia ada syarikat, manakala “Autonomists”, mengejar ideologi sendiri. Penentuan mengenai jenis pekerja ini membantu pihak pengurusan meramalkan faktor motivasi yang paling berkesan dalam meningkatkan prestasi pekerja mereka.

2.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Kerjaya Pelajar

Pemilihan kerjaya merupakan suatu aspek yang paling penting dalam kehidupan seseorang kerana kerjaya yang bakal dipilih itu akan menentukan corak peranan yang akan dimainkan oleh individu tersebut dalam masyarakat. Kini, pemilihan kerjaya menjadi semakin rumit dan kompleks disebabkan oleh peningkatan jumlah graduan setiap tahun sejajar dengan pertambahan institusi pengajian tinggi (IPT) di Malaysia serta dunia kerjaya yang semakin mencabar selari dengan peredaran zaman.

Menurut Farizah (2008), pemilihan jurusan di peringkat sekolah biasanya akan mempengaruhi kerjaya masa depan pelajar. Apabila tamat alam persekolahan, pemilihan jurusan di IPT menjadi pemangkin kepada kerjaya yang akan diceburi. Oleh yang demikian, seseorang individu seharusnya mempunyai bayangan yang jelas mengenai kerjaya idaman mereka apabila sudah bergraduasi. Ini penting kerana kerjaya yang bakal dipilih akan menentukan corak kehidupan seseorang pada masa hadapan.

Menurut Mohamed Fadzil (2002) dalam Yahya dan Khodijah (2008), pekerjaan menggambarkan cara hidup dan persekitaran, bukan semata-mata satu set fungsi kerja atau kemahiran yang berasingan. Manakala kerjaya menurut beliau adalah kerja atau aktiviti untuk memenuhi keperluan psikologi, ekonomi dan sosial individu dan ini direalisasikan dengan bekerja sehingga berjaya. Menurut Mohamed Sharif dan Roslee (2002a) dalam Yahya dan Khodijah (2008), kerjaya didefinisikan sebagai profesion yang menjadi salah satu cara mencari nafkah. Oleh itu, kerjaya ialah rangkaian pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dengan cara melibatkan dirinya dalam pekerjaan tersebut sama ada sepanjang hayatnya atau mempunyai pekerjaan yang berbeza.

Yahya dan Khodijah (2010) telah menjalankan kajian berkenaan faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan kerjaya di kalangan pelajar Universiti Teknologi Malaysia (UTM), Skudai, Johor. Antara faktor yang dikaji ialah faktor minat, keluarga, rakan sebaya dan ganjaran. Dapatan kajian menunjukkan bahawa faktor minat dan ganjaran merupakan faktor yang paling mempengaruhi keputusan pemilihan kerjaya mereka. Manakala faktor keluarga dan rakan sebaya merupakan faktor yang sederhana pengaruhnya terhadap keputusan mereka. Menurut Yahya dan Khodijah (2010), kesimpulannya faktor ganjaran dapat mempengaruhi responden dalam memilih kerjaya masa depan mereka. Faktor ini juga memberi motivasi kepada seseorang individu untuk memberikan hasil yang terbaik dalam kerjayanya. Ini kerana dengan adanya sumber kewangan yang mantap, ia dapat memenuhi keperluan dan kehendak

mereka. Senario ini bertepatan dengan tingkat keperluan Maslow yang menyatakan gaji dan ganjaran merupakan salah satu keperluan dalam kehidupan seseorang manusia (Kajian Noor Ariffin).

Selain itu, Noor Qhuzaimah, Norhidayu dan Siti Fasihah (2013) telah turut menjalankan penyelidikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan pekerjaan dalam kalangan pelajar tempatan Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), Bangi, Selangor. Hasil kajian mendapati faktor dalaman (seperti jantina dan etnik) dan faktor luaran (seperti suasana dan persekitaran organisasi) mempengaruhi pemilihan pekerjaan di kalangan pelajar tempatan UKM, Bangi.

Faktor jantina mempengaruhi pemilihan kerjaya pelajar terhadap sektor swasta setelah bergraduasi. Begitu juga dengan faktor Purata Nilai Gred Keseluruhan (PNGK) yang diperolehi pelajar. Bagi pemilihan kerjaya dalam sektor kerajaan, faktor etnik dilihat memberikan keputusan berbeza dengan faktor jantina dan PNGK.

Menurut mereka lagi, Bahasa Melayu merupakan faktor yang paling signifikan dalam mempengaruhi pelajar untuk memilih bekerja dalam sektor kerajaan. Bagi sektor swasta, faktor tanggungjawab sosial korporat merupakan faktor yang paling signifikan. Faktor syarikat terkemuka dan jaminan masa hadapan merupakan faktor yang paling signifikan terhadap keputusan mereka untuk bekerja dalam sektor bekerja sendiri. Bagi sektor badan bukan kerajaan pula, didapati tiada satu faktor yang dapat mempengaruhi pelajar dalam pemilihan untuk bekerja di sektor tersebut setelah bergraduasi kelak.

2.6 Hubungan Motivasi Dengan Sikap Pra-pekerjaan Pelajar

Tujuan utama kertas kajian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang memotivasikan bakal graduan kejuruteraan UniMAP khususnya Kejuruteraan Komputer dan

Kejuruteraan Perhubungan untuk bekerja di sektor swasta. Antara persoalan yang biasa diajukan oleh pihak berkepentingan yang ingin mengambil bakal graduan sebagai pekerja mereka adalah sejauh manakah peri laku pelajar yang bermotivasi boleh dijadikan panduan dalam menjangkakan tahap motivasi kerja mereka apabila bekerja nanti. Krau (1989, dirujuk dalam Lim, Srivastava & Sin Sng, 2008) mendapati bahawa sikap/etika kerja yang telah diamalkan/bersemi dalam diri seseorang pelajar sebelum beliau memasuki alam pekerjaan boleh dijadikan asas bagi menjangkakan peri laku kerja mereka pada masa depan. Pendekatan atau kenyataan ini turut dipersetujui dan disokong oleh Teori Ajzen (1991) - tingkah laku yang dirancang. Ia mengatakan bahawa niat untuk melaksanakan sesuatu perbuatan dapat dijangkakan daripada sikap mereka terhadap tingkah laku tersebut.

Kajian antropologi (Leibow, 1967, seperti yang dipetik di McCall & Lawler, 1976) mendapati bahawa sikap seseorang pelajar terhadap kerja telah dibangunkan sebelum mereka memasuki alam pekerjaan lagi. Oleh itu, beberapa penulis telah menggunakan pelajar sebagai kumpulan berkepentingan atau subjek utama kajian mereka. Sebagai contoh, Lim, Srivastava dan Si Sng (2008) telah menganalisis data hasil kajian terhadap pelajar-pelajar kolej di Singapura dalam mencari perkaitan di antara motif wang dan motivasi untuk bekerja. Mereka membahagikan motif wang kepada tiga kategori. “Motif wang positif” adalah refleksi kepada memiliki wang sebagai kayu pengukur terhadap pencapaian dan kejayaan hidup serta sebagai satu cara untuk menampung keperluan hidup. “Motif tindakan bebas” menyatakan bahawa seseorang berusaha mendapatkan wang untuk membelanjakannya dengan cara mereka (membeli-belah, masa lapang, kebajikan dan lain-lain). “Motif negative” menjurus kepada usaha mendapatkan wang bagi tujuan untuk memperolehi kedudukan yang lebih tinggi dalam perbandingan sosial. Dapatan kajian menunjukkan kewujudan hubungan antara motif tersebut dan motivasi untuk bekerja. Dapatan kajian juga mendapati individu yang ingin mendapatkan

wang bagi menyediakan kesejahteraan dan keselamatan hidup kepada keluarga mereka lebih cenderung untuk bekerja keras dalam organisasi/syarikat.

McCall dan Lawler (1976) dalam kajian yang telah dijalankan mendapati terdapat hubungan antara sikap pra-pekerjaan dan pembolehubah demografi seperti bangsa, jantina dan kelas sosial. Beliau mencadangkan bahawa sikap pra-pekerjaan apabila diintegrasikan dengan faktor-faktor lain seperti ciri keadaan kerja dan realiti pasaran tenaga kerja boleh mempengaruhi pilihan pekerjaan masa depan dan sikap kerja pelajar tersebut.

Hasil penyelidikan terhadap faktor-faktor motivasi yang dibentangkan dalam kertas kajian ini menunjukkan terdapat beberapa penemuan yang berbeza dapatannya. Umpamanya terdapat faktor-faktor yang sentiasa menjadi pilihan majoriti pekerja. Namun sebaliknya kepada kumpulan pekerja yang lain, di mana mereka mengatakan bahawa mereka dimotivasikan oleh faktor-faktor lain. Selain itu, terdapat juga kajian yang memfokuskan semata-mata terhadap pelajar dan sikap kerja mereka pada masa depan dari aspek motivasi.

2.7 Motivasi Berorientasikan Kewangan Berbanding Motivasi Bukan Kewangan

Gambaran mengenai teori kandungan dan teori proses membawa beberapa penemuan penting. Antaranya adalah motivasi sememangnya memainkan peranan penting dalam mempengaruhi prestasi pekerja. Seseengah ahli psikologi mengklasifikasikan motivasi kepada dua iaitu fisiologi (keperluan asas manusia) dan sosial (seperti mengharapkan ganjaran dan keuntungan). Sementara itu, seseengah ahli psikologi yang lain pula membahagikannya kepada dua jenis, motif asas (primary motives) dan motif yang dibentuk daripada pembelajaran (learned motives). Namun secara ringkasnya, motivasi boleh diklasifikasikan kepada dua jenis iaitu intrinsik dan ekstrinsik.

Oleh kerana faktor motivasi/pendorong antara seseorang adalah berbeza antara satu sama lain, maka para penyelidik telah menjalankan banyak kajian dan usaha untuk mengetahui yang manakah di antara faktor motivasi tersebut adalah faktor pendorong terbaik. Faktor yang biasa diambil kira boleh dikategorikan kepada dua: insentif kewangan dan bukan kewangan. Sebagaimana pandangan Armstrong (2007), wang adalah faktor pendorong yang berpengaruh kerana ia mampu memenuhi banyak keperluan hidup seseorang. Motivator ini juga dikatakan mampu memenuhi keperluan yang lebih tinggi seperti penghargaan sendiri. Ini kerana wang “membuka atau memberi jalan” kepada pemiliknya untuk memiliki material yang boleh menzahirkan status diri dan secara tersirat memperolehi penghormatan daripada orang sekeliling/masyarakat. Dalam erti kata lain, “kuasa wang” adalah simbol yang mewakili majoriti matlamat tersirat (keyakinan, penghormatan, penghargaan) dan atas sebab itulah ia merupakan faktor motivasi paling berkuasa.

Berdasarkan beberapa kajian yang telah dijalankan sebelum ini, didapati wang adalah motivator yang baik bagi sebahagian penyelidik dan sebaliknya bagi sebahagian yang lain. Umpamanya, Rynes, Gerhart dan Minette (2004) dalam kajian mereka mengenai kepentingan faktor gaji dalam memotivasikan pekerja mendapati bahawa wang bukanlah satu faktor motivasi yang boleh diaplikasikan kepada setiap individu pada setiap keadaan. Walaupun begitu, ia masih merupakan antara faktor penting kepada kebanyakan individu.

Selain itu, keputusan yang sama turut dikongsi oleh Agarwal (2010) berdasarkan kajian “literature” mengenai kepentingan wang dalam memotivasikan pekerja dan pampasan terhadap para eksekutif di mana beliau mendapati wang merupakan faktor pendorong yang penting. Pada pendapat beliau, wang masih merupakan faktor motivasi paling penting dalam mendorong seseorang pekerja itu menunjukkan prestasi yang baik dalam syarikat. Di samping itu, Agarwal (2010) menyatakan bahawa insentif jangka panjang adalah kurang berkesan dibandingkan dengan insentif jangka pendek (insentif berasaskan prestasi). Keadaan

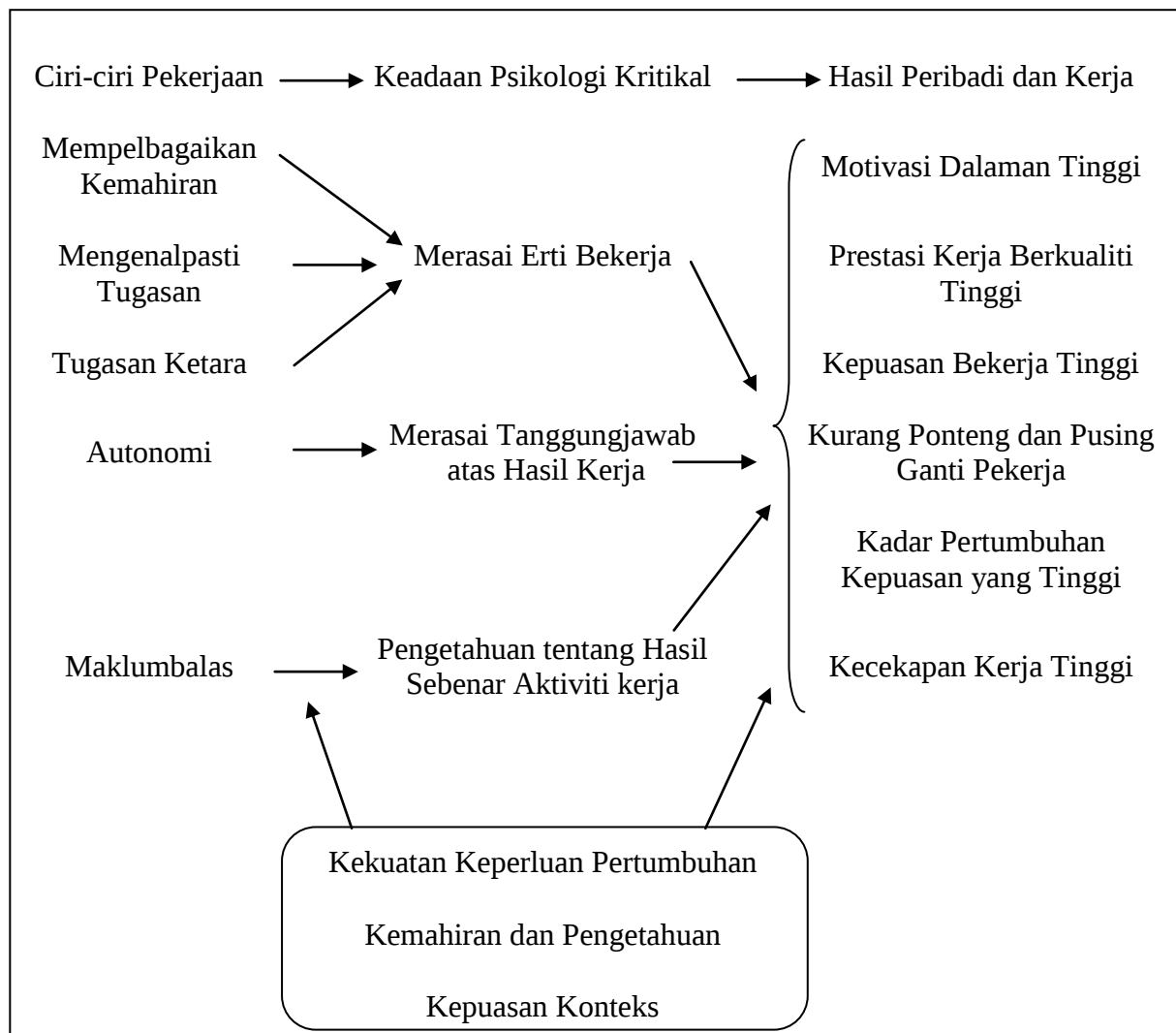
ini adalah disebabkan oleh risiko dan ketidakpastian yang berkaitan masa depan yang dikaitkan dengan insentif jangka panjang. Secara ringkasnya, contoh-contoh yang dikemukakan di atas menunjukkan kepentingan wang sebagai motivator.

Seperti yang telah dinyatakan pada awal bab ini di mana wang seolah-olah bakal menjadi satu topik kontroversi apabila berbicara berkaitan motivasi pekerja. Terdapat pelbagai insentif berbentuk kewangan namun sebahagian besar penyelidik mengesampingkan hakikat bahawa wang adalah antara motivator terbaik. Sebahagian daripada mereka merupakan pengkritik tegar mengenai isu. Antaranya adalah McClelland (1968, h.23) di mana beliau menyatakan bahawa “sebagai teori, wang bukan pendorong yang kuat dalam memotivasikan seseorang tetapi pandangan umum mengatakan ia faktor yang berkuasa”. Dalam mengukuhkan hujahan yang dinyatakan, beliau memetik penyelidikan penulis lain yang menunjukkan bahawa wang tidak mempunyai pengaruh dalam memotivasikan seseorang pekerja tetapi faktor-faktor lain seperti kebebasan untuk merancang, menjadual dan melaksanakan tugas mampu mendorong pekerja bertindak positif dalam suasana kerja yang menjemukan dan statik/jumud.

Keputusan yang menyokong kenyataan McClelland ini adalah berdasarkan kepada Kajian Suku Tahun McKinsey yang telah dijalankan pada bulan Jun 2009 (Dewhurst, Guthridge & Mohr, 2009). Maklum balas yang diterima daripada 1,047 eksekutif, pengurus dan pekerja di seluruh dunia menunjukkan bahawa tiga pendorong bukan kewangan (pujian dari pengurus, perhatian kepimpinan, peluang untuk menerajui/mengetuai projek) adalah motivasi yang lebih berkesan daripada tiga insentif kewangan (bonus, gaji asas yang menarik dan opsyen saham). Kajian yang dijalankan terhadap pekerja dalam bidang kesihatan di mana mereka ini tidak terlibat dengan persekitaran perniagaan juga menunjukkan bahawa motivasi bukan kewangan memainkan peranan penting dalam memotivasikan pekerja (Mathauer &

Imhoff, 2006). Contoh-contoh yang dibentangkan menyokong hipotesis bahawa wang bukan motivator terbaik.

Salah satu motivasi bukan kewangan yang memainkan peranan penting dalam membentuk tingkah laku pekerja adalah reka bentuk kerja (job design). Pada tahun 1975, Hackman dan Oldham memperkenalkan Model Ciri Kerja (Rajah 4). Model ini menyatakan “kewujudan sifat-sifat penting yang mempengaruhi pekerjaan yang bakal dipohon akan meningkatkan kebarangkalian seseorang untuk mencari kerja yang memberi makna kepada mereka, merasai pengalaman dipertanggungjawabkan terhadap “outcomes” dan meraih pengetahuan melalui pengalaman yang dilalui”. (Hackman & Oldham, 2010).



Rajah 2.4: Model Ciri Kerja

Model Ciri Kerja dibentangkan dengan berlandaskan kepada tiga asas psikologi (pengalaman kerja yang bermakna, berpengalaman dipertanggungjawabkan terhadap “outcomes”, berpengetahuan dalam melaksanakan aktiviti kerja) dan ia dihubungkan kaitkan dengan ciri kerja dan “outcomes” kerja. Pada pendapat mereka, sekiranya seseorang pekerja telah merasai pengalaman kerja yang bermakna, bertanggungjawab secara peribadi terhadap “outcome” dan mempunyai pengetahuan dalam kerja buat mereka, keadaan ini pasti akan menyebabkan motivasi mereka berada pada prestasi terbaik (Hackman & Oldham, 2010). Hackman & Oldham telah menjadikan Teori Jangkaan Vroom asas dalam menjalankan kajian mereka. Lawyer (1969) dalam kertas kerjanya tentang reka bentuk kerja dan motivasi pekerja telah cuba untuk menjawab persoalan mengapa perubahan dalam reka bentuk kerja akan turut sama memberi kesan terhadap motivasi pekerja.

Menurut Teori Jangkaan Vroom, terdapat dua pemboleh ubah yang menentukan motivasi: kebarangkalian ganjaran terhadap usaha yang dilakukan dan nilai ganjaran. Perubahan dalam reka bentuk kerja boleh mempengaruhi motivasi seseorang jika mereka mengubah nilai akhir (outcomes) yang mana nilai ini bergantung kepada daya usaha seseorang individu. Salah satu penentu penting dalam reka bentuk kerja adalah kandungannya.

Lawler (1969) menyatakan terdapat tiga ciri kerja yang boleh membawa kepada andaian bahawa pekerja yang menunjukkan prestasi baik akan memperolehi ganjaran intrinsik. Pertama, pekerja perlu menerima maklum balas yang bermakna bagi membolehkan mereka menilai prestasi mereka sendiri. Kedua, kerja yang dilaksanakan mestilah menggunakan kebolehan dan nilai yang dimiliki pekerja - ini akan menzahirkan rasa kebersamaan dan dihargai. Ketiga, pekerja mesti mempunyai kawalan dalam menetapkan matlamat yang ingin dicapai - ini akan menjadikan mereka realistik (self-control). Konklusinya, reka bentuk kerja yang dirancang dengan teliti adalah amat bernakna dan memberi impak positif kepada pekerja. Ini kerana ia secara positifnya mampu meningkatkan

moral pekerja dan mempengaruhi produktiviti mereka yang akhirnya menjurus kepada peningkatan prestasi keseluruhan syarikat.

Sesuatu tugas/kerja boleh menjadi lebih bermakna kiranya kita melibatkan pekerja dalam hal-hal berkaitan syarikat seperti penyelesaian masalah dengan cara membiarkan mereka merancang, menyusun dan mengawal kerja yang dilakukan. Tahap tanggungjawab dan kebebasan yang diberikan kepada pekerja adalah berkait rapat dengan gaya kepimpinan pengurusan. MacKinnon dan Roche (1970) telah membangunkan program bagi pengurus yang ingin membantu dan meningkatkan motivasi pekerja mereka. Matlamat penting program ini adalah untuk menjadikan pekerjaan itu lebih bermakna. Teori asas yang boleh digunakan bagi menerangkan perkara ini adalah “Motivation-Maintenance Theory”, yang menyatakan bahawa pekerja adalah termotivasi apabila diberikan tugas mencabar di mana tugas tersebut menjurus kepada pertumbuhan, pengiktirafan dan pencapaian syarikat.

Selain itu, Teori X & Y yang diperkenalkan oleh McGregor turut boleh diaplikasikan dalam menjelaskan mengenai hubungan pekerja-motivasi serta gaya pengurusan syarikat. Menurut McGregor, gaya pengurusan syarikat boleh diklasifikasikan kepada dua. Pertama adalah gaya kepimpinan yang mempunyai ciri-ciri birokrasi dan “authoritarianism” manakala gaya kepimpinan kedua bersifat demokratik kepada pekerja dengan memberi mereka peluang dan ruang untuk menjadi kreatif dan bertanggungjawab. Seiring dengan perubahan masa dan cara bekerja, seseorang pemimpin tidak harus bertindak dengan kaedah konvensional dengan menetapkan matlamat, menentukan standard dan mengawal keputusan sebaliknya perlu lebih kreatif dalam memupuk dan menyemai motivasi terhadap pekerja agar relevan dengan suasana semasa. Di samping itu, pemimpin syarikat juga perlu mengambil pendekatan mendekati pekerja mereka dengan cara mengambil berat akan hal ehwal kebajikan mereka, turut sama membantu menyelesaikan masalah mereka dan sentiasa peka akan perubahan sikap mereka agar sebarang permasalahan yang timbul dapat ditangani segera. Ini penting

agar matlamat dan prestasi syarikat yang disasarkan tercapai kerana pencapaian cemerlang syarikat bermula daripada pekerja yang kompeten/bermotivasi. Keputusan kajian menunjukkan bahawa gaya kepimpinan yang tepat diaplikasikan dalam sesebuah syarikat akan menatijahkan peningkatan yang ketara dalam moral dan tahap pengeluaran syarikat (Roche & MacKinnon, 1970).

Sesetengah penulis seperti Allender & Allender, 1998, menyatakan bahawa gaya kepimpinan pengurus harus selari dengan kumpulan kerja yang ingin dipimpin. Gabungan dua pembolehubah iaitu kepekaan terhadap tugas dan kepekaan terhadap hubungan telah digunakan kepada kumpulan pemimpin (group leaders) dalam menilai hubungan pemimpin-pekerja. Manakala dua pembolehubah lain iaitu tahap motivasi dan tahap kemahiran telah digunakan untuk kumpulan pekerja (group teams). Pengarang (Allender & Allender, 1998) turut mencadangkan padanan terbaik antara gaya kepimpinan pemimpin dan modal insan (pekerja) dalam hasrat untuk melonjakkan prestasi syarikat.

Jadual 2.1: Padanan gaya kepimpinan pengurusan dan kumpulan

<u>PEMIMPIN</u>			<u>KUMPULAN</u>	
Tugas Sedikit / Hubungan Banyak PEMOTIVASI	Tugas Banyak / Hubungan Banyak PENGARAH		Motivasi Rendah / Kemahiran Tinggi PEMALAS	Motivasi Tinggi / Kemahiran Tinggi PEMENANG
Tugas Sedikit / Hubungan Sedikit PEMBERI KUASA	Tugas Banyak / Hubungan Sedikit PELATIH		Motivasi Rendah / Kemahiran Rendah TIDAK CEKAP	Motivasi Tinggi / Kemahiran Rendah RAJIN

Pengarang mengatakan bahawa padanan yang tepat di antara gaya kepimpinan pemimpin dan modal insan (pekerja) akan membawa kepada peningkatan produktiviti dan kejayaan syarikat. Sebab yang mungkin bagi kenyataan ini adalah tingkah laku pemimpin mampu mempengaruhi motivasi pekerja (Lu, 1999). Selain itu, kajian menunjukkan bahawa

gaya kepemimpinan yang salah boleh menjurus kepada tingkah laku yang tidak diinginkan daripada pekerja seperti ketidakhadiran bertugas (Tharenou, 1993). Namun begitu, cara pengurus bertingkah laku bukanlah satu-satunya faktor penting dalam hal ini kerana terdapat jua faktor lain seperti cara berkomunikasi, meraikan pandangan pekerja dan kebebasan menyatakan pendirian juga merupakan antara faktor yang turut memainkan peranan penting. Miles, Steven dan Waley (1996) telah membuktikan bahawa komunikasi antara majikan dan pekerja adalah petunjuk terbaik dalam melihat tahap kepuasan pekerja. Di samping itu, bahasa yang digunakan oleh pihak atasan terhadap pekerja turut boleh mempengaruhi motivasi mereka.

“Motivational Language Theory” yang dibangunkan oleh Sullivan (1988) telah diuji dan keputusan menunjukkan ada hubungan signifikan antara bahasa yang digunakan oleh pemimpin/majikan dengan prestasi dan kepuasan kerja (Mayfield, Mayfield, & Kopf, 1998). Teori ini menunjukkan bahawa prestasi dan kepuasan kerja akan meningkat apabila matlamat, ganjaran dan tugas yang diberikan oleh majikan kepada pekerja dinyatakan dengan jelas. Selain itu, pemimpin juga perlu bijak mengambil hati pekerja mereka umpamanya dengan memberikan pujian apabila kerja dapat disiapkan dengan sempurna pada masa yang ditetapkan. Akhir sekali, pemimpin/majikan perlu menjelaskan persekitaran budaya organisasi kepada pekerja agar majikan-pekerja mempunyai hala tuju yang sama. Berdasarkan kepada contoh-contoh penyelidikan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi pekerja, dapat disimpulkan bahawa kebijakan pengurus menawan emosi dan “bermain” psikologi dengan pekerja secara signifikannya boleh meningkatkan prestasi pekerja mereka.

Satu lagi wadah yang sering digunakan dalam memotivasikan pekerja adalah pengiktirafan. Malah dalam beberapa keadaan, pengiktirafan boleh menjadi “powerful reinforcer” terhadap prestasi seseorang pekerja. Sebagai insan, pekerja juga mendambakan pujian dan pengiktirafan daripada majikan terhadap usaha yang telah mereka lakukan kepada

syarikat. Pujian dan pengiktirafan akan membuatkan mereka rasa segala usaha yang dicurahkan dihargai dan ini penting kepada kelangsungan kemajuan syarikat. Pengiktirafan adalah ganjaran untuk prestasi pekerja yang ditakrifkan sebagai “pengakuan, kelulusan dan penghargaan tulen (bukan pujian palsu)” (Luthans & Stajkovic, 2000, p1). Terdapat beberapa cara di mana pengiktirafan boleh berlaku. Ia boleh menjadi satu pujian secara lisan atau bertulis, formal atau tidak formal, dipamerkan untuk tatapan awam atau tidak.

Kajian menunjukkan bahawa pengiktirafan mempunyai pengaruh positif ke atas motivasi pekerja. Fungsi pengiktirafan dalam aspek motivasi ini dapat dijelaskan oleh Teori Pengukuhan dan Teori Kognitif Sosial (Luthans & Stajkovic, 2000). Kedua-dua teori ini mencadangkan agar mengaitkan pengiktirafan dengan pencapaian sebenar dan seterusnya memberi ganjaran kepada mereka dengan segera sebaik sasaran yang ditetapkan dicapai (Armstrong & Murlis, 2004). Pengiktirafan boleh menjadi salah satu “senjata ampuh” kepada para pemimpin dalam memotivasikan pekerja mereka. Ini kerana ia merupakan antara perkara penting yang sememangnya dihasratkan oleh setiap pekerja dan secara ketara dapat meningkatkan prestasi mereka.

Kinnear dan Sutherland (2000) pula lebih memberi tumpuan terhadap pekerja yang berpengetahuan dan faktor-faktor yang mendorong kumpulan pekerjaan. Mereka mendapati ganjaran kewangan dan pengiktirafan adalah motivator yang menduduki tempat pertama. Pekerja berpengetahuan secara agresifnya turut didorong oleh kebebasan untuk bertindak, peluang pembangunan dan akses kepada teknologi baru. Perbandingan kajian ini dengan kajian-kajian lain membawa kepada kesimpulan bahawa kumpulan pekerjaan yang berbeza mungkin didorong oleh faktor-faktor yang berbeza juga. Perbezaan antara kumpulan responden turut disedari oleh Kovach (1980, 1987, 1995). Kajian beliau seolah-olah turut merangkumi pelbagai aspek penting termasuk penyelidikan terdahulu yang dijalankan berkaitan topik ini. Tambahan pula kajian yang dijalankan oleh beliau diikuti oleh penyelidik

selepasnya di mana mereka telah melakukan penambahbaikan bagi memperolehi hasil yang lebih jitu. Keadaan ini menjadikan hasil kerja Kovach (1980, 1987, 1995) ini menarik dan sentiasa menjadi subjek yang akan dianalisis secara lebih terperinci.

Pendekatan yang dibentangkan dalam bab ini menunjukkan bahawa tiada jawapan yang jelas dan konkrit dalam menjawab persoalan mengenai jenis motivasi terbaik yang boleh diaplikasikan untuk meningkatkan prestasi seseorang. Bagi seseorang yang melihat dari aspek ekonomi dan material, wang menjadi faktor motivasi terbaik dan keutamaan pada mereka. Namun terdapat sekumpulan penyelidik yang menyanggah model tersebut dengan mengatakan bahawa wang tidak secara signifikan mempengaruhi motivasi seseorang. Selain itu, terdapat juga beberapa penyelidik yang langsung tidak memberi tumpuan kepada elemen wang sebagai faktor motivasi sama sekali. Golongan ini menumpukan perhatian dan usaha mereka menganalisis faktor motivasi yang lain.

Penemuan mereka menunjukkan gaya kepimpinan dan bahasa yang digunakan oleh majikan terhadap pekerja adalah elemen penting dalam meningkatkan prestasi pekerja. Mereka menyarankan agar reka bentuk kerja (job design) yang ingin diimplimentasikan oleh majikan dalam syarikat perlu dibuat dengan teliti agar kebolehan dan kelebihan setiap pekerja dapat dimaksimumkan sebaik mungkin. Reka bentuk kerja yang baik adalah penting dalam memotivasikan pekerja. Pengiktirafan juga dianggap oleh sebahagian daripada mereka sebagai motivator yang kuat.

2.8 Kesimpulan

Konklusinya, bab ini memberi gambaran bahawa motivasi adalah sesuatu yang kompleks dan subjektif. Ini kerana, faktor pendorong yang memotivasikan seseorang atau

kumpulan mungkin berbeza bagi seseorang atau kumpulan yang lain. Oleh itu, kepandaian pengurusan dalam menerapkan gaya kepimpinan dan insentif yang tepat mampu melonjakkan prestasi pekerja dan juga syarikat.

BAB 3

METODOLOGI

3.0 Pengenalan

Bab ini akan membentangkan kaedah pengumpulan data yang digunakan dalam mencari jawapan terhadap objektif kajian. Metodologi yang digunakan adalah rekabentuk kajian, populasi dan sampel, instrument kajian, prosedur pengumpulan data dan teknik analisis data.

3.1 Rekabentuk Kajian

Objektif kajian ini adalah untuk mengenalpasti faktor-faktor yang paling memotivasikan para pelajar untuk bekerja di sektor swasta. Pendekatan kajian yang dipilih mempunyai bentuk analisis teoritikal beserta ilustrasi empirikal hasil daripada soal selidik yang telah dijalankan terhadap bakal graduan PPK Komputer dan Perhubungan UniMAP. Kaedah penyiasatan yang telah dipilih adalah pendekatan deduktif. Siasatan bermula dari aspek yang paling penting, kemudiannya beralih kepada teori motivasi umum dan akhirnya ditumpukan kepada subjek spesifik - faktor-faktor yang memberi motivasi kepada pekerja.

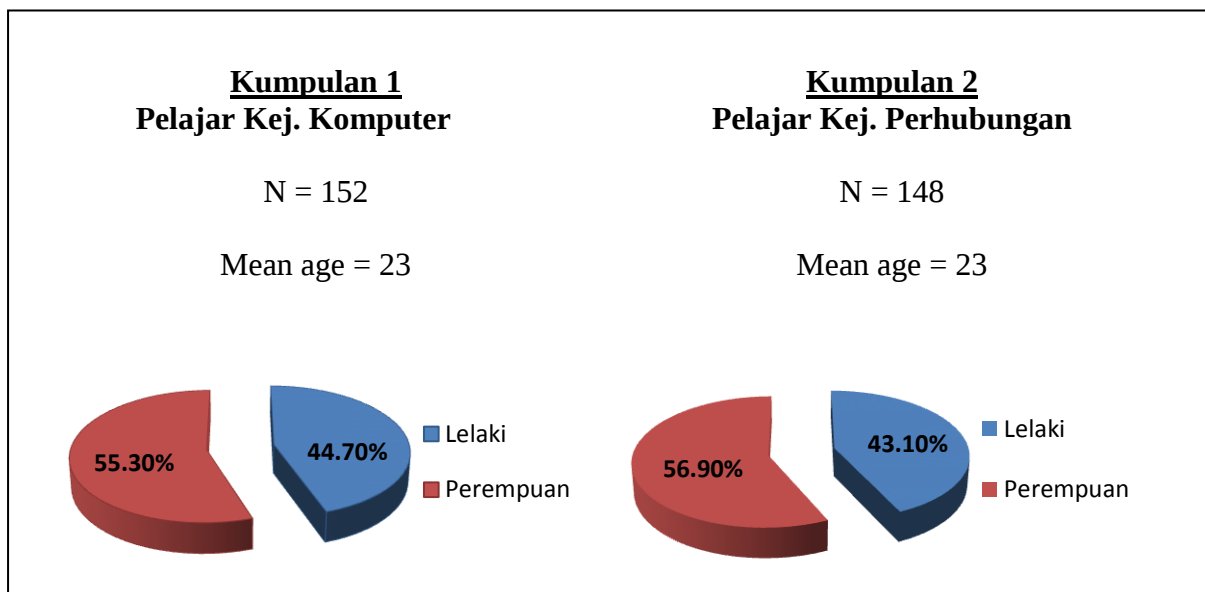
Keputusan untuk menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan fakta bahawa senarai faktor motivasi boleh dibangunkan daripada teori-teori dan kajian yang telah dijalankan oleh penyelidik lalu. Sekiranya tidak ada sebarang penyelidikan dibuat mengenai topik motivasi ini, maka pendekatan kualitatif akan menjadi kaedah paling sesuai untuk

mengumpul data. Oleh kerana kefahaman awal tentang sesuatu isu telah diperolehi, temuduga secara kuantitatif telah dipilih. Karakter data berangka memberi peluang kepada kita untuk melihat faktor motivasi paling berpengaruh secara mudah. Selain itu, ia membolehkan keputusan digeneralisasikan dan disifatkan mengikut sesebuah kumpulan tertentu. Tambahan pula, ia turut membolehkan keputusan yang diperolehi daripada kajian ini dibandingkan dengan penemuan sebelum ini jika terdapat konsensus mengenai sesuatu isu tersebut.

3.2 Populasi dan Sampel

Keputusan persampelan paling asas yang perlu dibuat dalam sesuatu kajian adalah siapa atau apa yang menjadi faktor pendorong (Czaja & Blair, 2005). Kertas kerja ini melibatkan dua kumpulan bakal graduan daripada dua program di bawah PPK UniMAP. PPK Komputer dan Perhubungan UniMAP dipilih memandangkan ia merupakan PPK teras akan kewujudan UniMAP sejak 2001 iaitu sejak penubuhan Kolej Universiti Kejuruteraan Utara Malaysia (KUKUM) selain PPK Mikroelektronik UniMAP.

Dalam kajian ini, kumpulan pertama terdiri daripada bakal graduan PPK Program Kejuruteraan Komputer manakala kumpulan kedua terdiri daripada bakal graduan PPK Program Kejuruteraan Perhubungan. Soal selidik diedarkan secara bersemuka kepada para pelajar berkenaan untuk memastikan pelbagai latar belakang responden dicakupi dan diperolehi.



Rajah 3.1: Ciri Responden

Sampel pelajar Kejuruteraan Komputer terdiri daripada 152 orang. Maka, bilangan akhir adalah 152 ($N = 152$). Purata umur responden ini adalah 23. Terdapat 44.7% lelaki dan 55.3% perempuan. Dari aspek bangsa, lebih daripada setengah responden adalah Melayu. Bilangan pelajar yang telah mula mencari pekerjaan yang bersesuaian dengan bidang yang dipelajari ialah 51 orang yang merupakan 33.5% daripada jumlah saiz sampel.

Sampel pelajar Kejuruteraan Perhubungan pula terdiri daripada 148 orang ($N = 148$). Purata umur responden ini adalah 23. Terdapat 43.1% lelaki dan 57.9% perempuan. Seperti mana Kejuruteraan Komputer, sebahagian besar responden Kejuruteraan Perhubungan juga terdiri daripada Melayu. Jumlah yang telah mula mencari pekerjaan yang bersesuaian dengan bidang yang dipelajari adalah 35.2% daripada jumlah saiz sampel.

3.3 Instrumen Kajian

Kajian ini dijalankan dengan menggunakan borang soal selidik (Lampiran 1) sebagai instrumen. Kaedah ini dipilih berdasarkan beberapa sebab, antaranya ialah:-

- i. Soal selidik menjimatkan masa, tenaga dan kos.
- ii. Kaedah ini adalah paling sesuai dan relevan untuk mendapatkan maklumat yang diperlukan berdasarkan tempoh masa penyelidikan yang ditetapkan.
- iii. Mohd. Majid (1998) menyatakan bahawa soal selidik mempunyai dua jenis iaitu jawapan dipilih dan jawapan yang diberi. Untuk mendapatkan data dan maklumat yang maksimum dan berkesan, gabungan kedua-dua jenis soal selidik berkenaan digunakan dalam penyelidikan ini (Dipetik dari kajian Mohd Sahibudilah Bin Mat Yusof , 2004).

Borang soal selidik yang disediakan terdiri daripada tiga soalan yang berkaitan dengan faktor motivasi, lima soalan demografi dan satu soalan berkenaan usaha mencari pekerjaan yang bersesuaian kelulusan sebelum bergraduasi. Responden dimaklumkan bahawa semua maklum balas adalah tanpa nama dan akan dirahsiakan sepenuhnya. Mereka diminta menjawab semua soalan yang dikemukakan secara jujur dan ikhlas. Mereka digalakkan untuk mengambil bahagian dalam soal selidik ini kerana ia tidak mengambil masa yang lama. Mereka turut dimaklumkan bahawa keenganan untuk mengambil bahagian dalam soal selidik ini tidak akan dikenakan sebarang penalti/denda kerana penyertaannya adalah secara sukarela. Borang soal selidik yang lengkap telah diedarkan di kalangan bakal graduan PPK UniMAP bagi Program Kejuruteraan Komputer dan Program Kejuruteraan Perhubungan dan turut diterjemahkan ke dalam Bahasa Inggeris (dwi bahasa).

3.4 Prosedur Pengumpulan Data

Tujuan kajian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang paling memotivasikan mereka untuk bekerja di sektor swasta. Alat yang telah dipilih untuk mengumpul data tersebut adalah melalui borang soal selidik. Kaedah pengumpulan data ini tidak memerlukan penemuduga. Responden hanya diminta untuk mengisi borang soal selidik yang disediakan beserta arahan lengkap yang sedia terkandung di dalamnya. Borang soal selidik yang disediakan ini telah diedarkan secara bersemuka kepada para pelajar berkenaan - dalam kes ini pelajar terpaksa menjawab soal selidik di dalam kelas dengan segera sebaik sesi pembelajaran tamat. Kaedah ini (diserahkan di dalam kelas) dipilih dalam usaha untuk mencapai kadar tindak balas tinggi terhadap soal selidik tersebut.

3.5 Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul diproses dan dianalisis menggunakan perisian *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)* bagi melihat hubungan kait dan korelasi di antara pembolehubah tidak bersandar (13 faktor motivasi yang dikemukakan dalam borang soal selidik) dengan pembolehubah bersandar iaitu keinginan untuk bekerja di sektor swasta. Data-data yang dikumpulkan akan dianalisis untuk menjadi maklumat yang penting kepada kajian ini.

Kumpulan pelajar Kejuruteraan Komputer dan Kejuruteraan Perhubungan dianalisis secara berasingan dan dibandingkan pada akhirnya. Langkah pertama adalah untuk mengira pangkat min faktor bagi bakal graduan Kejuruteraan Komputer dan Kejuruteraan Perhubungan. Faktor dengan pangkat min paling rendah telah diberikan nombor dengan kedudukan nombor satu dan faktor-faktor yang menurutinya telah diberi nombor seterusnya.

Langkah ini membolehkan faktor paling penting dapat dizahirkan. Satu lagi langkah ialah mendapatkan peratusan responden yang memberikan faktor-faktor yang telah dipilih kedudukan tertentu.

Langkah terakhir adalah untuk menganalisis jawapan daripada soalan terbuka mengenai faktor-faktor yang tidak disenaraikan di dalam soalan sebelumnya. Keseluruhan jawapan yang dijawab oleh bakal graduan Kejuruteraan Komputer dan Kejuruteraan Perhubungan akan dibandingkan. Untuk menganalisis perbezaan di antara jawapan daripada sub-kumpulan tersebut, beberapa ujian statistik telah digunakan. Ujian “Nonparametric U Mann-Whitney” merupakan ujian bukan parametrik untuk menganalisis perbezaan antara dua sampel bebas yang pemboleh ubah bersandarnya merupakan data skala ordinal. Pemboleh ubah bebasnya merupakan dua kategori data yang bebas, misalnya pemboleh ubah jantina yang mempunyai dua kategori bebas iaitu lelaki dan perempuan.

3.6 Kesimpulan

Kesimpulannya, bab ini memberi penjelasan mengenai kaedah kajian yang digunakan bagi mencari solusi terhadap objektif kajian.

BAB 4

DAPATAN KAJIAN

4.0 Pengenalan

Dapatan kajian ini akan dibincangkan dalam tiga bahagian. Pertama, keputusan umum dan perbandingan hasil kajian yang telah dijalankan ke atas bakal graduan Kejuruteraan Komputer akan dibentangkan untuk melihat sama ada terdapat perbezaan antara kumpulan yang berbeza mengikut jantina. Selain itu, cadangan pelajar mengenai faktor-faktor lain yang boleh memotivasikan mereka akan turut dinyatakan dalam bahagian ini. Dalam bahagian kedua, perkara yang sama akan dilakukan dengan hasil keputusan daripada pelajar Kejuruteraan Perhubungan pula akan dibentangkan. Bahagian ketiga pula akan mengandungi perbandingan keputusan daripada kedua-dua kumpulan responden tersebut.

4.1 Pelajar Kejuruteraan Komputer

Rajah 8 membentangkan kedudukan purata yang diberikan untuk setiap faktor motivasi oleh bakal graduan Kejuruteraan Komputer. Faktor paling penting yang dipilih oleh mereka adalah “pekerjaan yang menarik”. Faktor ini bukan sahaja berada pada kedudukan tertinggi berdasarkan kedudukan purata malah turut menduduki tempat pertama dari segi peratusan pilihan responden. “Pekerjaan yang menarik” berada pada kedudukan pertama dengan 55%. 20% lagi meletakkan faktor pekerjaan yang menarik ini pada kedudukan kedua atau kedudukan ketiga. “Gaji yang memuaskan” berada pada kedudukan kedua. Faktor ini telah disenaraikan oleh pelajar sebagai salah satu daripada tiga faktor paling berpengaruh

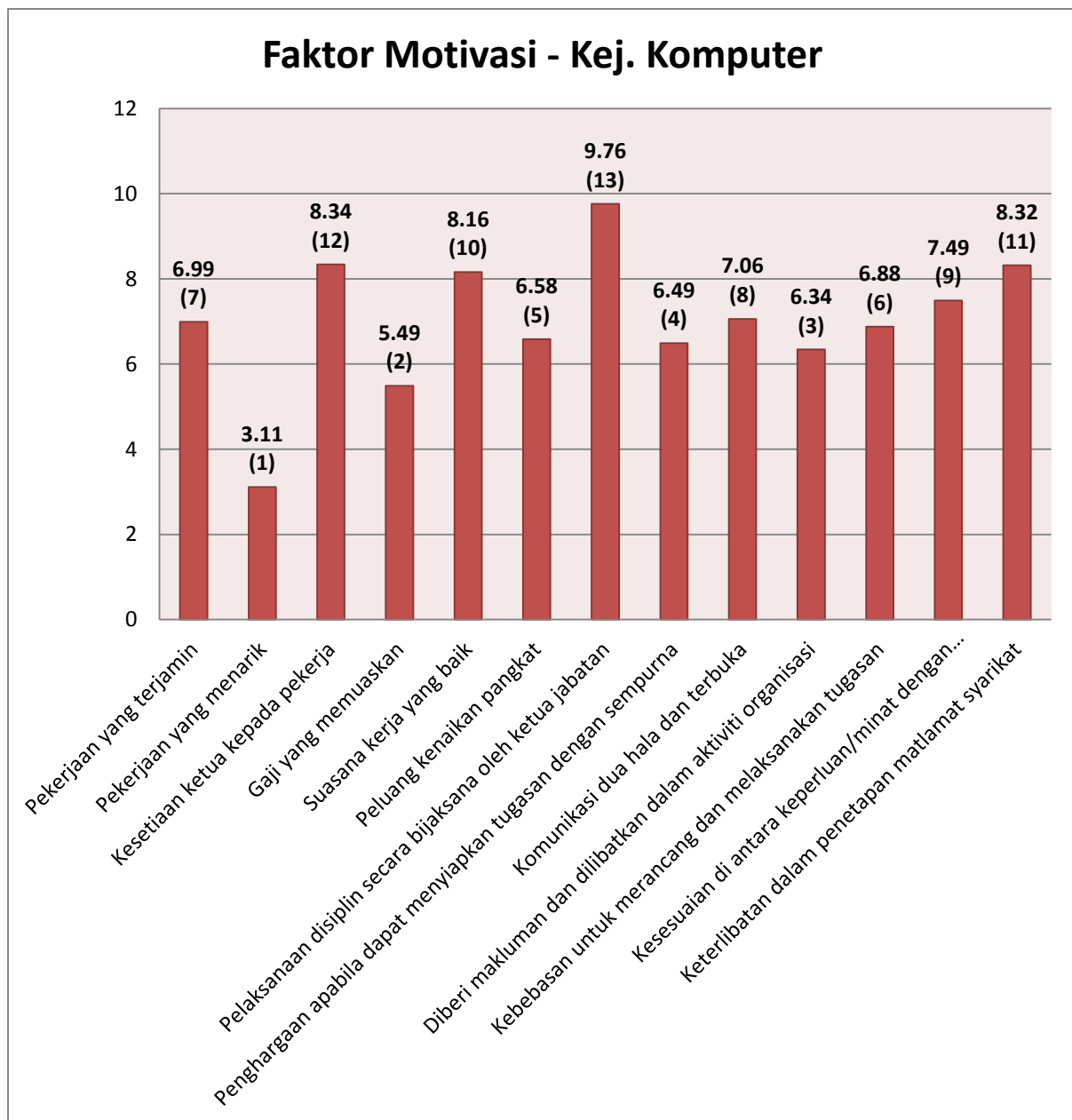
dengan 74% memilihnya. Faktor ketiga yang paling penting dalam kajian ini adalah “diberi makluman dan dilibatkan dalam aktiviti organisasi”.

Kesimpulan kedudukan daripada keputusan kajian yang dijalankan terhadap faktor-faktor yang paling memotivasikan pelajar adalah seperti berikut:

- (1) Pekerjaan yang menarik
- (2) Gaji yang memuaskan
- (3) Diberi makluman dan dilibatkan dalam aktiviti organisasi
- (4) Penghargaan apabila dapat menyiapkan tugas dengan sempurna
- (5) Peluang kenaikan pangkat
- (6) Kebebasan untuk merancang dan melaksanakan tugas
- (7) Pekerjaan yang terjamin
- (8) Komunikasi dua hala dan terbuka
- (9) Kesesuaian di antara keperluan dan minat dengan kemampuan dan pengalaman
- (10) Suasana kerja yang baik
- (11) Keterlibatan dalam penetapan matlamat syarikat
- (12) Kesetiaan ketua kepada pekerja
- (13) Pelaksanaan disiplin secara bijaksana oleh ketua jabatan

Seperti yang dapat dilihat daripada dua kedudukan terakhir yang dibentangkan ini, ia menunjukkan bahawa faktor-faktor pendorong yang berkaitan dengan penyelia/majikan dan tingkah laku mereka kurang popular di kalangan pelajar. “Pelaksanaan disiplin secara bijaksana oleh ketua jabatan” telah menduduki tempat terakhir dengan hanya 22% pelajar memilihnya dan lebih daripada 50% pelajar telah meletakkannya pada tiga kedudukan terakhir. Situasi yang sama berlaku kepada faktor “kesetiaan ketua kepada pekerja” di mana

ia telah diletakkan pada tiga kedudukan terakhir oleh responden dengan 30% sahaja memilihnya dan menduduki tempat ke-12 dalam kedudukan purata.



Rajah 4.1: Kedudukan purata setiap faktor motivasi - Pelajar Kejuruteraan Komputer

Keputusan analisis faktor motivasi mengikut jantina adalah dibentangkan dalam Jadual 1. Keputusan menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan statistik yang signifikan antara taburan kedudukan min lelaki dan kedudukan min perempuan ($U = 83.5$, $p = 959$). Walaubagaimanapun, apabila kita melihat secara holistik terhadap kedudukan yang diberikan

oleh lelaki dan perempuan, kita akan dapati terdapat perbezaan dalam faktor yang mempengaruhi kedua-dua gender ini. “Peluang kenaikan pangkat” dalam organisasi menjadi faktor pendorong yang sangat penting bagi lelaki (kedudukan ke-3) dan kurang penting bagi perempuan (kedudukan ke-6). “Diberi maklumat dan dilibatkan dalam aktiviti organisasi” menjadi pilihan (kedudukan ke-3) bagi kumpulan perempuan berbanding lelaki (kedudukan ke-5). “Komunikasi dua hala dan terbuka” dan “kesesuaian di antara keperluan dan minat dengan kemampuan dan pengalaman” mempunyai kedudukan yang lebih tinggi sedikit di pihak kumpulan perempuan berbanding kumpulan lelaki (kedudukan ke-5 vs kedudukan ke-8, kedudukan ke-7 vs kedudukan ke-10). Bagi kumpulan lelaki, “kebebasan untuk merancang dan melaksanakan tugas” dan “keterlibatan dalam penetapan matlamat syarikat” menduduki tempat yang lebih tinggi berbanding kumpulan perempuan (kedudukan ke-6 vs kedudukan ke-8, kedudukan ke-9 vs kedudukan ke-12).

Berdasarkan kedudukan pilihan yang dikemukakan menurut jantina, kita dapat simpulkan bahawa pilihan yang dibuat turut dipengaruhi oleh faktor biologi jantina responden. Kumpulan lelaki biasanya akan memilih faktor yang bersesuaian dengan sifat maskulin mereka seperti tidak suka dikongkong serta “independent” dalam menentukan bagaimana untuk melaksanakan sesuatu tugas serta tidak statik. Manakala kumpulan perempuan pula lebih mementingkan elemen prihatin, ambil berat dan kesetiaan dan ini sememangnya sifat semulajadi mereka. Dalam erti kata lain, organisasi yang mempunyai bakal pekerja perempuan seperti ini amat beruntung kerana mereka adalah “pengikut” yang baik dan setia.

Jadual 4.1: Kedudukan purata dan kedudukan keseluruhan faktor motivasi menurut jantina (pelajar Kejuruteraan Komputer)

Faktor	Lelaki		Perempuan	
	Purata	Kedudukan	Purata	Kedudukan
Pekerjaan yang terjamin	6.94	(7)	7.04	(9)
Pekerjaan yang menarik	3.50	(1)	2.79	(1)
Kesetiaan ketua kepada pekerja	8.34	(11)	8.33	(11)
Gaji yang memuaskan	5.54	(2)	5.44	(2)
Suasana kerja yang baik	8.47	(12)	7.92	(10)
Peluang kenaikan pangkat	6.16	(3)	6.92	(6)
Pelaksanaan disiplin secara bijaksana oleh ketua jabatan	9.21	(13)	10.20	(13)
Penghargaan apabila dapat menyiapkan tugas dengan sempurna	6.28	(4)	6.67	(4)
Komunikasi dua hala dan terbuka	7.26	(8)	6.89	(5)
Diberi maklumat dan dilibatkan dalam aktiviti organisasi	6.49	(5)	6.21	(3)
Kebebasan untuk merancang dan melaksanakan tugas	6.74	(6)	7.00	(8)
Kesesuaian di antara keperluan dan minat anda dengan kemampuan dan pengalaman anda	8.16	(10)	6.94	(7)
Keterlibatan dalam penetapan matlamat syarikat	7.91	(9)	8.65	(12)

Salah satu soalan dalam borang soal selidik meminta responden menyatakan faktor-faktor penting lain yang boleh memotivasikan mereka tetapi tidak disenaraikan dalam borang soal selidik yang dikemukakan kepada mereka. Tidak banyak jawapan diperolehi bagi soalan

ini. Walau bagaimanapun, terdapat juga beberapa faktor motivasi yang dinyatakan oleh mereka dan ia dibentangkan dalam kertas kajian ini sebagai satu perkongsian kerana ia mungkin berguna dalam kajian akan datang. Faktor motivasi yang dinyatakan tersebut adalah seperti berikut:

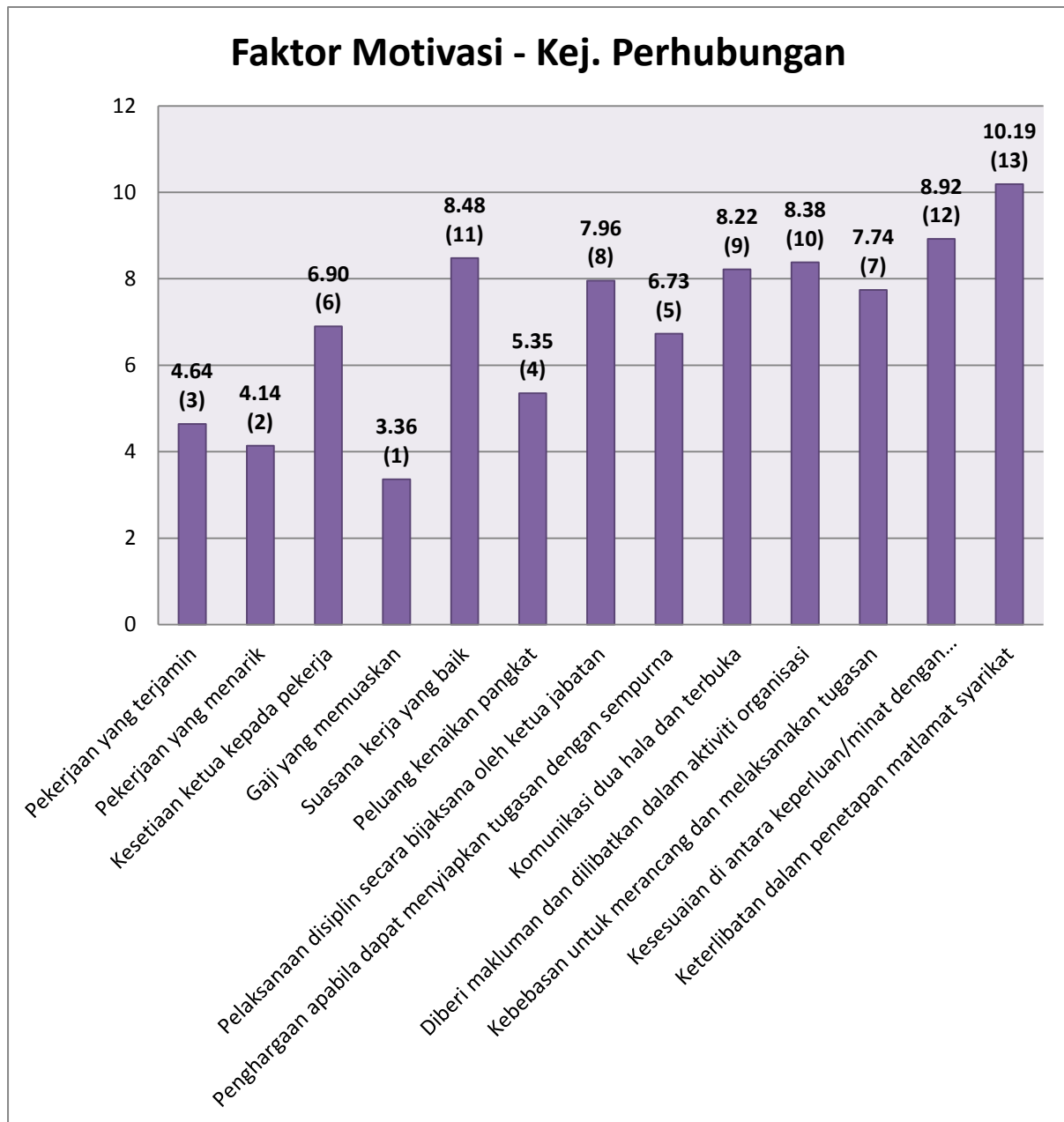
- Suasana yang mesra dan harmoni di tempat kerja
- Faedah persaraan dan bonus
- Rakan sekerja
- Nilai yang dipegang oleh syarikat selari dengan nilai peribadi pekerja
- Kerja yang fleksibel
- Manfaat sampingan syarikat (kereta syarikat, komputer riba dan gim)

Semua faktor motivator yang dibentangkan di atas telah dinyatakan oleh lebih daripada dua orang pelajar.

4.2 Pelajar Kejuruteraan Perhubungan

Faktor paling penting bagi bakal graduan Kejuruteraan Perhubungan adalah “gaji yang memuaskan”. Faktor ini mendapat tempat yang pertama dengan 33% pelajar Kejuruteraan Perhubungan memilihnya. 42% lagi meletakkan faktor “gaji yang memuaskan” pada kedudukan kedua atau kedudukan ketiga. Ini diikuti dengan faktor “pekerjaan yang menarik” di tempat kedua dan “pekerjaan yang terjamin” di tempat ketiga. Faktor “pekerjaan yang menarik” telah disenaraikan sebagai salah satu daripada tiga faktor paling berpengaruh dengan 60% pelajar memilihnya. Hampir 20% daripada mereka meletakkan faktor ini pada kedudukan pertama. Faktor “pekerjaan yang terjamin” juga merupakan salah satu daripada

tiga faktor paling penting dengan 52% daripada pelajar memilihnya dengan 16% daripada mereka meletakkan faktor ini pada kedudukan pertama.



Rajah 4.2: Kedudukan purata setiap faktor motivasi - Pelajar Kejuruteraan Perhubungan

Seperti yang dapat dilihat dalam Rajah 4.2, tiga faktor yang paling penting iaitu - (1) “gaji yang memuaskan” (2) “pekerjaan yang menarik” dan (3) “pekerjaan yang terjamin”. Ini diikuti oleh faktor-faktor lain seperti berikut: (4) “peluang kenaikan pangkat” (5)

“penghargaan apabila dapat menyiapkan tugas dengan sempurna” (6) “kesetiaan ketua kepada pekerja” (7) “kebebasan untuk merancang dan melaksanakan tugas” (8) “pelaksanaan disiplin secara bijaksana oleh ketua jabatan” (9) “komunikasi dua hala dan terbuka” (10) “diberi maklumat dan dilibatkan dalam aktiviti syarikat” (11) “suasana kerja yang baik” (12) “kesesuaian di antara keperluan dan minat dengan kemampuan dan pengalaman” (13) “keterlibatan dalam penetapan matlamat syarikat”. Faktor yang paling kurang mendorong pelajar Kejuruteraan Perhubungan dalam kajian ini adalah “keterlibatan dalam penetapan matlamat syarikat” di mana ia berada pada kedudukan terakhir dengan hanya 33% responden memilihnya.

Jadual 4.2: Kedudukan purata dan kedudukan keseluruhan faktor motivasi menurut jantina (pelajar Kejuruteraan Perhubungan)

Faktor	Lelaki		Perempuan	
Pekerjaan yang terjamin	4.95	(3)	4.40	(3)
Pekerjaan yang menarik	4.25	(2)	4.05	(2)
Kesetiaan ketua kepada pekerja	6.93	(6)	6.88	(6)
Gaji yang memuaskan	3.20	(1)	3.48	(1)
Suasana kerja yang baik	7.68	(8)	8.95	(11)
Peluang kenaikan pangkat	5.45	(4)	5.28	(4)
Pelaksanaan disiplin secara bijaksana oleh ketua jabatan	7.64	(7)	8.21	(13)
Penghargaan apabila dapat menyiapkan tugas dengan sempurna	6.64	(5)	6.79	(5)
Komunikasi dua hala dan terbuka	8.14	(10)	8.28	(8)
Diberi maklumat dan dilibatkan dalam aktiviti organisasi	8.36	(11)	8.42	(10)

Kebebasan untuk merancang dan melaksanakan tugas	7.89	(9)	7.62	(7)
Kesesuaian di antara keperluan dan minat anda dengan kemampuan dan pengalaman anda	9.61	(12)	8.40	(9)
Keterlibatan dalam penetapan matlamat syarikat	10.07	(13)	10.28	(12)

Jadual 4.2 membentangkan perbandingan kedudukan purata dan kedudukan keseluruhan faktor-faktor yang memotivasikan bakal graduan lelaki dan perempuan Kejuruteraan Perhubungan. Sama seperti yang berlaku terhadap sampel pelajar Kejuruteraan Komputer, Ujian Mann-Whitney U tidak dapat mengesahkan perbezaan yang signifikan antara kedua-duanya ($U = 80$, $p = .817$). Namun demikian, apabila kita melihat secara terperinci, kita akan dapati bahawa faktor-faktor yang memotivasikan kedua-dua kumpulan gender ini adalah sama bagi faktor yang diberi kedudukan pertama hingga keenam. Perbezaan hanya berlaku pada kedudukan selanjutnya bagi faktor-faktor yang diuji dalam kajian ini. “Suasana kerja yang baik” dan “pelaksanaan disiplin secara bijaksana oleh ketua jabatan” dilihat seolah-olah menjadi faktor terpenting bagi kumpulan lelaki berbanding kumpulan perempuan. Manakala faktor “kesesuaian di antara keperluan dan minat dengan kemampuan dan pengalaman” merupakan faktor motivasi yang lebih dihargai oleh kumpulan perempuan.

Selain itu, didapati tidak ramai pelajar menjawab soalan terbuka mengenai faktor-faktor motivasi yang tidak disenaraikan dalam borang soal selidik yang diedarkan tetapi penting pada hemat mereka. Antara jawapan yang diberikan adalah seperti berikut:

- Hubungan dan suasana kerja yang baik bersama rakan sekerja
- . Tahap stres yang rendah

. Prestij

. Nilai yang dipegang oleh syarikat selari dengan nilai peribadi pekerja

. Manfaat sampingan syarikat (kereta syarikat, komputer riba dan gim)

Setiap faktor ini telah dinyatakan oleh lebih daripada seorang responden.

4.3 Perbandingan

Langkah terakhir dalam menganalisis keputusan yang diperolehi daripada kajian ini adalah membuat perbandingan akan kepentingan faktor yang mendorong bakal graduan daripada Kejuruteraan Komputer dan Perhubungan. Kedudukan purata dan kedudukan keseluruhan faktor-faktor motivasi dibandingkan dalam Jadual 3.

Jadual 4.3: Kedudukan purata dan kedudukan keseluruhan faktor-faktor motivasi - secara perbandingan Kejuruteraan Komputer & Perhubungan

Faktor	Kejuruteraan Komputer		Kejuruteraan Perhubungan	
Pekerjaan yang terjamin	6.99	(7)	4.64	(3)
Pekerjaan yang menarik	3.11	(1)	4.14	(2)
Kesetiaan ketua kepada pekerja	8.34	(12)	6.90	(6)
Gaji yang memuaskan	5.49	(2)	3.36	(1)
Suasana kerja yang baik	8.16	(10)	8.48	(11)
Peluang kenaikan pangkat	6.58	(5)	5.35	(4)
Pelaksanaan disiplin secara bijaksana oleh ketua jabatan	9.76	(13)	7.96	(8)

Penghargaan apabila dapat menyiapkan tugas dengan sempurna	6.49	(4)	6.73	(5)
Komunikasi dua hala dan terbuka	7.06	(8)	8.22	(9)
Diberi maklumat dan dilibatkan dalam aktiviti organisasi	6.34	(3)	8.38	(10)
Kebebasan untuk merancang dan melaksanakan tugas	6.88	(6)	7.74	(7)
Kesesuaian di antara keperluan dan minat anda dengan kemampuan dan pengalaman anda	7.49	(9)	8.92	(12)
Keterlibatan dalam penetapan matlamat syarikat	8.32	(11)	10.19	(13)

Kedudukan purata pelajar Kejuruteraan Komputer dan Perhubungan telah dibandingkan untuk mencari sekiranya terdapat perbezaan yang ketara atau signifikan di antara mereka. Ujian Mann-Whitney U tidak menunjukkan sebarang alasan untuk mengatakan terdapat perbezaan yang signifikan antara “distribution of ranks” terhadap dua kumpulan yang dibandingkan ($U = 77$, $p = .701$). Walau bagaimanapun, apabila melihat kepada kedudukan faktor motivasi seperti dipaparkan dalam Jadual 3, didapati bahawa faktor motivasi yang sama memberi impak yang berbeza kepada kumpulan yang berbeza. “Pekerjaan yang menarik” merupakan faktor yang telah diberikan kedudukan pertama oleh pelajar Kejuruteraan Komputer manakala bagi pelajar Kejuruteraan Perhubungan faktor ini berada pada kedudukan kedua dan mereka telah meletakkan faktor “gaji yang memuaskan” pada kedudukan pertama. Bagi pelajar Kejuruteraan Komputer pula, faktor “gaji yang memuaskan” menduduki tempat kedua.

Daripada Jadual 4.3 di atas dapatlah kita simpulkan bahawa pelajar daripada kedua-dua kumpulan mempunyai kecenderungan yang hampir sama dengan memilih faktor “pekerjaan yang menarik” dan “gaji yang memuaskan” sebagai faktor yang paling mendorong mereka (pertama vs kedua, kedua vs pertama).

Analisis yang dibuat terhadap soalan terbuka pula menunjukkan bahawa pelajar dari kedua-dua kumpulan menyatakan faktor “hubungan baik dengan rakan-rakan sekerja”, “mempunyai nilai kebersamaan yang sama dengan syarikat” dan “faedah sampingan” sebagai motivator yang boleh melonjakkan lagi prestasi mereka.

4.4 Kesimpulan

Kesimpulannya, bab ini membentangkan hasil dapatan daripada kajian yang dijalankan terhadap bakal graduan PPK Komputer dan Perhubungan UniMAP di mana faktor-faktor yang paling memotivasikan mereka untuk bekerja di sektor swasta menunjukkan tiada perbezaan yang ketara atau dalam erti kata lain mempunyai kecenderungan yang hampir sama.

BAB 5

PERBINCANGAN

5.0 Pengenalan

Bab ini akan membincangkan dapatan kajian yang diperolehi seperti yang dibentangkan dalam bab empat. Dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat dua faktor motivasi yang paling penting bagi bakal graduan PPK Komputer dan Perhubungan yang memotivasikan mereka untuk bekerja di sektor swasta. Dapatan kajian akan dibincangkan dalam bab ini dan pertaliannya dengan teori motivasi seperti Teori Hierarki Keperluan Maslow dan Teori Jangkaan Vroom juga turut dinyatakan.

5.1 Perbincangan

Berdasarkan keputusan yang dibentangkan dalam bahagian terdahulu kertas kajian ini, “pekerjaan yang menarik” dan “gaji yang memuaskan” adalah dua faktor motivasi yang paling penting bagi bakal graduan Program Kejuruteraan Komputer dan Program Kejuruteraan Perhubungan, Universiti Malaysia Perlis (UniMAP). Faktor-faktor tersebut juga merupakan antara faktor penting yang banyak dibicarakan dalam majoriti kajian yang dijalankan oleh Harpaz (1990) dan Linder (1999). Kovach (1995) dalam kajian beliau turut menyatakan bahawa faktor “pekerjaan yang menarik” sebagai faktor penting yang mendorong seseorang. Selain itu, faktor “pekerjaan yang menarik” dilihat menjadi faktor yang sering dibicarakan sebagai salah satu faktor paling penting di dalam kebanyakan kajian dalam pelbagai latar belakang dan persekitaran.

Sebelum kita cuba untuk menyoroti lebih lanjut mengenai ciri seseorang pelajar yang menjadikan faktor “gaji yang memuaskan” sebagai pilihan, kita akan melihat faktor-faktor lain yang paling mendorong mereka yang telah dipilih. Faktor ketiga yang paling penting yang dipilih oleh pelajar Program Kejuruteraan Komputer adalah faktor “diberi makluman dan dilibatkan dalam aktiviti organisasi”. Faktor ini tidak begitu penting bagi pelajar Program Kejuruteraan Perhubungan. Mereka memberi kedudukan ketiga kepada faktor “pekerjaan yang terjamin” yang sebaliknya berada di kedudukan ketujuh pilihan pelajar Program Kejuruteraan Komputer. Perbezaannya mungkin disebabkan oleh beberapa isu seperti kebudayaan atau latar belakang individu. Hasil kajian oleh Fisher dan Yuan (1998) menunjukkan bahawa perbezaan budaya mempunyai pengaruh ke atas faktor-faktor motivasi yang dipilih.

Kedua-dua kumpulan pelajar Program Kejuruteraan Komputer dan Program Kejuruteraan Perhubungan bersetuju bahawa faktor “peluang kenaikan pangkat” di dalam organisasi dan “penghargaan apabila dapat menyiapkan tugas dengan sempurna” termasuk dalam lima faktor terpenting mengikut keutamaan yang telah dipilih oleh mereka. Dalam erti kata lain, pengiktirafan dilihat menjadi salah satu aspek penting dalam topik motivasi.

Di samping itu, faktor-faktor yang dipilih oleh para pelajar PPK ini boleh juga dianalisis menggunakan Teori Hierarki Keperluan Maslow. Faktor “pekerjaan yang menarik” boleh dikaitkan dengan keperluan pencapaian hasrat diri, faktor “gaji yang memuaskan” boleh dipadankan dengan keperluan fisiologi, faktor “pekerjaan yang terjamin” untuk keperluan keselamatan, faktor “diberi makluman dan dilibatkan dalam aktiviti organisasi” selari dengan keperluan sosial dan akhirnya “peluang kenaikan pangkat” dan “penghargaan apabila dapat menyiapkan tugas dengan sempurna” dipadankan dengan keperluan nilai diri.

Menurut Maslow, keperluan yang lebih tinggi berlaku apabila keperluan yang lebih rendah dipenuhi terlebih dahulu. Ini mungkin menjelaskan mengapa “gaji yang memuaskan” adalah salah satu faktor paling penting kepada mereka. Ini kerana wang diperlukan untuk memenuhi keperluan asas yang akhirnya memberi impak terhadap perbelanjaan setiap hari seseorang individu. Sebelum seseorang pelajar memulakan kerjaya, kebiasaannya perbelanjaan yang berkaitan semasa berada di menara gading disokong oleh ibu bapa atau kerajaan. Apabila mereka mula mengorak langkah memasuki dunia pekerjaan, perasaan ingin “merdeka” begitu tinggi dan ini diterjemahkan dengan cara membayar bil-bil utiliti mereka sendiri. Faktor ini berkemungkinan akan menjadi kurang penting kepada mereka selepas beberapa tahun kerana mereka mungkin akan beralih kepada keperluan yang lebih tinggi selaras dengan pandangan Maslow.

Hasil respon daripada soalan terbuka boleh digunakan untuk kajian masa hadapan. Faktor-faktor yang disebut dan dikemukakan oleh responden seperti “hubungan yang baik dengan rakan sekerja”, “manfaat sampingan” dan “nilai kebersamaan syarikat yang selari dengan nilai peribadi pekerja” boleh ditambah kepada senarai faktor motivasi dalam borang soal selidik untuk melihat betapa pentingnya ia berbanding faktor-faktor yang telah sedia disenaraikan.

Walaupun faktor-faktor yang ingin disenaraikan berikut tidak berada di kalangan faktor paling berpengaruh dalam kajian yang dijalankan, ia perlu dinyatakan juga kerana berkemungkinan bernilai untuk tujuan kajian masa depan. Faktor “kebebasan untuk merancang dan melaksanakan tugas” dilihat sebagai faktor yang agak penting kepada kedua-dua kumpulan pelajar di mana pelajar Program Kejuruteraan Komputer meletakkannya pada kedudukan keenam berbanding ketujuh oleh pelajar Program Kejuruteraan Perhubungan. Faktor “komunikasi dua hala dan terbuka” dilihat sebagai faktor sederhana penting bagi kedua-dua kumpulan pelajar (kedudukan kelapan dan kesembilan). Manakala bagi faktor

“kesesuaian di antara keperluan dan minat dengan kemampuan dan pengalaman” dan faktor “keterlibatan dalam penetapan matlamat syarikat” boleh dikatakan sebagai faktor yang tidak begitu penting bagi kedua-dua kumpulan pelajar (kesembilan vs kedua belas dan kesebelas vs ketiga belas). Keputusan untuk meminta pelajar menambah faktor selain yang dinyatakan (jika ada) dalam borang soal selidik ini dijustifikasikan menurut teori-teori motivasi sedia ada.

Hasil kajian yang dibentangkan dalam kertas ini membawa beberapa implikasi bagi pengurus dan profesional sumber manusia. Walau bagaimanapun, keputusan tersebut mungkin ditafsirkan dalam pelbagai cara mengikut teori motivasi yang berbeza. Hasil kajian telah menunjukkan faktor-faktor yang paling memotivasikan bakal graduan Program Kejuruteraan Komputer dan Program Kejuruteraan Perhubungan untuk bekerja di sektor swasta. Ramai penulis teori telah cuba untuk mencari “formula” terbaik dalam usaha memenuhi sebarang keperluan pekerja. Menurut Herzberg (1968, 1974) faktor kerja boleh dibahagikan kepada dua kumpulan: “satisfiers” dan “dissatisfiers”. Adalah sesuatu yang ideal jika faktor-faktor penting yang dipilih oleh pelajar datang dari kedua-dua kategori tersebut. “Pekerjaan yang menarik”, “peluang kenaikan pangkat” dan “diberi maklumat dan dilibatkan dalam aktiviti organisasi” dikategorikan sebagai “satisfiers”. “Gaji yang memuaskan” dan “pekerjaan yang terjamin” dikelaskan sebagai “dissatisfiers”.

Pengurus atau profesional sumber manusia yang berperanan dan bertanggungjawab memotivasi pekerja pertama-tamanya perlu memberi fokus kepada faktor-faktor yang boleh membawa kepada perasaan ketidaksamaan (inequity). Dalam erti kata lain, berdasarkan faktor paling penting yang dipilih pelajar seperti “gaji yang memuaskan”, “peluang kenaikan pangkat” dan “penghargaan apabila dapat menyiapkan tugas dengan sempurna” perlulah diberi perhatian serius untuk dipenuhi agar perasaan negatif seperti tidak bermotivasi hasil kewujudan perasaan ketidaksamaan dapat dibentasi pada peringkat awal lagi. Menurut Teori Jangkaan Vroom, cubaan untuk memotivasikan pekerja harus bermula dengan memberi

ganjaran terhadap sebarang usaha yang dilakukan oleh mereka dalam mencapai matlamat organisasi (Lindner, 1998). Apabila bakal pekerja ini melihat adanya hubungan langsung antara kerja keras mereka untuk mencapai objektif syarikat dengan imbalan/ganjaran berbentuk wang yang bakal dikecapi, sudah pasti mereka akan lebih bermotivasi untuk menzahirkan prestasi terbaik.

Kepelbagaian pilihan dan kaedah yang ada untuk memotivasikan pekerja serta pelbagai teori mengenai topik ini memungkinkan kekeliruan kepada kita. Ini kerana motivasi adalah satu fenomena yang sangat kompleks yang boleh dilihat dari pelbagai aspek/sudut. Walau bagaimanapun, tanpa mengambilkira teori mana yang “dipegang” secara total, terdapat beberapa petunjuk berguna buat pengurus dan profesional sumber manusia terhasil melalui penyelidikan yang dijalankan untuk tujuan kertas kajian ini. Penemuan yang paling relevan ialah pelajar Kejuruteraan Komputer dan pelajar Kejuruteraan Perhubungan menganggap faktor “pekerjaan yang menarik” dan “gaji yang memuaskan” adalah motivasi paling penting yang boleh mempengaruhi mereka. Faktor “gaji yang memuaskan” sudah pasti menjadi faktor motivasi paling berpengaruh kerana ia mampu memenuhi banyak keperluan mereka, bermula daripada keperluan asas sehinggalah kepada kehendak .

Selain daripada faktor gaji, faktor “pekerjaan yang menarik” juga dilihat sangat penting dalam merencanakan masa depan mereka. Maka, faktor ini harus dipandang serius dan diberi perhatian khusus. Pilihan yang berkemungkinan boleh menjadikan sesuatu pekerjaan itu menarik adalah bergantung kepada teknik reka bentuk sesuatu pekerjaan (job design techniques). Selain itu, pelaksanaan kaedah “multi-tasking” dalam menjalankan sesuatu tugas boleh menjadikan seseorang pekerja itu kaya dengan pelbagai kemahiran dan mengelakkan mereka jemu melaksanakan sesuatu tugas yang sama untuk tempoh yang lama. Pemeriksaan pekerjaan (job enrichment) turut dilihat seolah-olah cara terbaik untuk memotivasikan pekerja.

Bersandarkan huraian yang dikemukakan di atas, jabatan sumber manusia yang berperanan merangka dan menjalankan kempen untuk menarik pelajar terutamanya pengurus, perlu memberi maklum kepada para graduan bahawa selain faktor “gaji yang memuaskan” dan “pekerjaan yang menarik”, faktor-faktor penting lain yang dinyatakan dalam kajian ini perlu juga diselami. Selain faktor “gaji yang memuaskan” dan “pekerjaan yang menarik”, mereka juga menghargai akan kesediaan syarikat melibatkan mereka dalam penetapan matlamat syarikat dan ini menjadikan peranan mereka diiktiraf oleh syarikat.

Oleh yang demikian, organisasi seharusnya mewujudkan suasana/ruang yang dapat melibatkan penyertaan dan menzahirkan rasa kebersamaan pekerja terhadap syarikat agar peranan yang dimainkan oleh mereka dalam memajukan syarikat dapat dilihat dan seterusnya menerima ganjaran yang setimpal dengan usaha yang telah dibuat.

5.2 Kesimpulan

Berdasarkan perbincangan yang dibuat dalam bab ini, dapatlah disimpulkan bahawa faktor “pekerjaan yang menarik” dan “gaji yang memuaskan” merupakan faktor yang paling memotivasikan bakal graduan PPK Komputer dan Perhubungan untuk bekerja di sektor swasta. Sememangnya faktor ini menjadi pilihan kerana dalam dunia yang semakin mencabar dari aspek ekonomi, tawaran gaji dan faedah kewangan lain akan menjadi elemen utama yang mempengaruhi keputusan mereka. Selain itu, kebijakan seseorang pengurus sumber manusia dalam merangka strategi memotivasikan pekerja dan “meletakkan” mereka mengikut kelebihan dan kebolehan masing-masing atau padanan yang tepat terhadap bidang tugas mereka, pasti membawa kepada penzahiran prestasi terbaik para pekerja yang akhirnya memberi kesan positif terhadap prestasi syarikat. Oleh itu, adalah penting bagi pihak pengurusan mengambil berat dan peka akan keperluan “aset” syarikat iaitu modal insan

kerana jatuh bangun sesebuah syarikat mempunyai kaitan yang rapat dengan prestasi yang “dipamerkan” oleh pekerja mereka.

BAB 6

KESIMPULAN DAN CADANGAN

Tujuan kertas kajian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang paling memotivasikan bakal graduan PPK Komputer dan Perhubungan UniMAP untuk bekerja di sektor swasta setelah bergraduasi. Bahagian teoritikal kertas kajian ini menunjukkan bahawa motivasi adalah bersifat sangat kompleks dan bukan sesuatu yang mudah untuk mencari jawapan terhadap persoalan mengenai faktor-faktor yang paling memotivasikan pekerja. Hasil daripada kajian yang dijalankan dalam mencari faktor-faktor yang mendorong pelajar daripada dua program PPK UniMAP tersebut mendapati bahawa kedua-dua faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik berada pada bahagian teratas disenaraikan oleh mereka.

Hasil kajian mengesyorkan supaya pengurus dan profesional sumber manusia yang berurusan dengan bakal graduan dan pekerja yang baru bergraduasi tidak hanya menumpukan dan menjadikan faktor wang sebagai alat motivasi utama. Hasil kajian ini turut mencadangkan supaya faktor motivasi dan sistem ganjaran yang bersesuaian harus mampu untuk memenuhi pelbagai keperluan dan tidak terhad kepada satu kategori semata-mata. Ciri-ciri pekerjaan ideal impian pelajar yang dikaji haruslah menarik dari aspek ekonomi dan sosial serta menawarkan gaji yang memuaskan sepadan dengan kelayakan dan pengalaman yang dimiliki. Aspek penting lain yang perlu dititik beratkan atau diambil kira ialah suasana persekitaran syarikat mestilah suasana yang mementingkan perasaan kebersamaan, penghayatan dan rasa selamat. Selain itu, peluang yang luas untuk kenaikan pangkat juga perlu disediakan dalam melonjakkan prestasi mereka ke tahap terbaik. Kaedah dan cara yang

disyorkan ini diharap dapat memberi motivasi kepada pekerja untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik.

Bagi syarikat pula, adalah mustahil bagi mereka untuk menawarkan pekerjaan kepada calon graduan yang mampu memenuhi semua kriteria yang dikehendaki/ditetapkan sahaja kerana pada hakikatnya syarikat juga perlu memainkan peranan dan tanggungjawab dalam memberi pengetahuan berterusan dan praktikal kepada pelajar semasa bekerja bagi membentuk modal insan yang kompeten. Kiranya syarikat mampu melaksanakan dan menerapkan pelbagai pendekatan mesra pekerja seperti apa yang diharapkan oleh pekerja, cabaran syarikat untuk mengekalkan pekerja terbaik mereka tidak akan menemui rintangan besar. Maklumat yang diperolehi daripada kajian ini mungkin bermanfaat dan menjadi titik permulaan ke arah mewujudkan satu sistem motivasi dalam memilih para graduan terbaik bagi menyertai syarikat dan juga kepada pengurus/profesional sumber manusia untuk merangka serta merancang kempen pengambilan pekerja yang relevan dengan suasana semasa atau yang mengikut arus perdana.

Untuk kajian lanjut pada masa hadapan, dapatan kajian ini boleh digunakan untuk melihat sama ada ia memberi keputusan yang sama jika dijalankan ke atas Pusat Pengajian Kejuruteraan (PPK) yang lain umpamanya PPK Pembuatan, PPK Mikroelektronik dan lain-lain. Penyelidikan yang dijalankan dengan menggunakan saiz sampel yang lebih besar akan membolehkan konklusi umum yang lebih kukuh dibuat terhadap dapatan kajian. Ini bermaksud, hasil kajian terhadap faktor yang dikaji ini berkemungkinan memberi hasil yang berbeza kiranya saiz sampel yang digunakan adalah semua PPK.

Kajian pada masa akan datang juga boleh mengambil kira faktor-faktor lain yang mungkin memotivasikan pelajar seperti suasana yang kondusif di tempat kerja, faedah sampingan dan kebersamaan nilai peribadi yang “dipegang”/diamalkan dengan syarikat.

Selain itu, kajian juga boleh dijalankan dengan membandingkan faktor motivasi yang mempengaruhi sikap responden semasa pra-pekerjaan dengan sikap sebenar responden yang sama selepas beberapa tahun bekerja sama ada ia masih menunjukkan persamaan seperti apa yang mereka jangkakan pada peringkat awal atau berubah selari dengan masa dan pengalaman bekerja. Persoalan ini mungkin boleh dirungkaikan dan memberi manfaat kepada pihak berkepentingan seperti pengurus dan profesional sumber manusia jika kajian mengenainya dilakukan pada masa hadapan.

RUJUKAN

- Agrawal, S. (2010). Motivation and Executive Compensation. *The IUP Journal of Corporate Governance*, Vol. 9, Nov. 1 & 2, 27-46.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 50, 179-211.
- Allender, H., & Allender, J. (1998). Identifying the right management job for you. *Industrial Management*, Mar/Apr98, Vol. 40 Issue 2, 29-31.
- Armstrong, M. (2007). *Employee Reward Managemend and Practice*. London and Philadelphia: Kogan Page.
- Armstrong, M., & Murlis, H. (2004). *Reward management : a handbook of remuneration strategy and practice*. London: Kogan Page.
- Bailey, J., & Clegg, S. (ed). (2008). *International Encyclopedia of Organization Studies*. Sage Publications, Inc.
- Bjorklund, C. (2001). *Work Motivation - Studies of its Determinants and Outcomes*. Stockholm: Stockholm School of Economics, EFI, The Economic Research Institute.
- Bu, N., & Mckeen, C. (2001). Work goals among male and female business students in Canada and China: the effects of culture and gender. *International Journal of Human Resource Management*, Mar2001, Vol. 12 Issue 2, 166-183.
- Carrell, M., & Dittrich, J. (1978). Equity Theory: The Recent Literature, Methodological Considerations, and New Directions. *Academy of Management Review*, Apr78, Vol. 3 Issue 2, 202-210.
- Condly, S., Clark, R., & Stolovitch, H. (2008). The Effect of Incentives on Workplace Performance : A meta-analytic Review of Research Studies. *Performance Improvement Quaterly*, Volume 16 Issue 3, 46 - 63.
- Cooke, W.M. (1990). Factors Influencing the Effect of Joint Union Management Programs on Employee-Supervisor Relation. *Industrial and Labor Relations Review*, 43(5): 587-603.
- Czaja, R., & Blair, J. (2005). *Designing surveys : a guide to decisions and procedures*. Thousand Oaks, Calif.: Pine Forge Press.
- Deci, E., & Gagne, M. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, Jun2005, Vol. 26 Issue 4, 331-362.
- Dewhurst, M., Guthridge, M., & Mohr, E. (2009). *Motivating people: Getting beyond money*. McKinsey Quarterly
- Farizah, K. (2008). Faktor Pemilihan Kerjaya Pelajar Tingkatan Empat Kejuruteraan Elektrik dan Elektronik di Sekolah Menengah Teknik Bahagian Tawau.
- Fincham, R., & Rhodes, P. (2005). *Principles of Organizational Behaviour*. New York: Oxford University Press Inc.

- Frey, B., & Osterloach, M. (2002). *Successful Managment by Motivation - Balancing Intrinsic and Extrinsic Incentives*. Zurich: Springer.
- Harpaz, I. (1990). The importance of work goals: an international perspective. *Journal of International Business Studies*, Vol. 21 Issue 1, 75-93.
- Herzberg, F. (1974). Motivation-Hygiene Profiles: Pinpointing what ails the organization. *Organizational Dynamics*, Autumn, Vol. 3 Issue 2, 18-29.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, Jan/Feb68, Vol. 46 Issue 1, 53-63.
- Kinnear, L., & Sutherland, M. (2000). Determinants of organisational commitment amongst knowledge workers. *South African Journal of Business Management*, Sep2000, Vol. 31 Issue 3, 106-113.
- Kovach, K. (1995). Employee motivation: Addressing a crucial factor in you organization's performance. *Employment Relations Today*, Summer1995, Vol. 22 Issue 2, 93-107.
- Kovach, K. (1987). What Motivates Employees? Workers and Supervisors Give Different Answers. *Business Horizons*, Sep/Oct87, Vol. 30 Issue 5, 58-66.
- Kovach, K. (1980). Why motivational theories don't work. *Advanced Management Journal*, Spring80, Vol. 45 Issue 2, 54-60.
- Latham, G., & Ernst, C. (2006). Keys to motivating tomorrow's workforce. *Human Resource Management Review*, Vol. 16 , 181-198.
- Lawler, E. (1969). Job Design and Employees Motivation. *Personnel Psychology*, Winter69, Vol. 22 Issue 4, 426-435.
- Lim, V., Srivastava, A., & Si Sng, Q. (2008). Money motives, achievement orientation, and motivation to work among youths. *Journal of International Business and Economics* , Vol 8, No 3, 104-111.
- Lindner, J. (1998). Understanding Employee Motivation. *Journal of Extension* , Jun98, Volume 36, Number 3 ,Research in Brief , www.joe.org, visited May 27th 2010.
- Locke, E., & Latham, G. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation. *American Psychologist* , Sep2002, Vol. 57 Issue 9, 705-717.
- Locke, E., & Latham, G. (1979). Goal Setting - A Motivational Technique That Works. *Organizational Dynamics* , Autumn79, Vol. 8 Issue 2, 68-80.
- Locke, E., & Latham, G. (1990). Work Motivation and Satisfaction: Light at the End of the Tunnel. *Psychological Science* , Jul90, Vol. 1 Issue 4, 240-246.
- Lu, L. (1999). Work Motivation, Job Stress and Employees' Well-being. *Journal of Applied Management Studies* , Jun99, Vol. 8 Issue 1, 61-63.
- Luthans, F., & Stajkovic, A. (1999). Reinforce for performance: The need to go beyond pay and even rewards. *Academy of Management Executive*; , May99, Vol. 13 Issue 2, 49-57.
- Luthans, F., & Stajkovic, A. (2000, April 1). The Impact of Recognition on EmployeePerformance

- Maritz Pool Survey. (2005). <http://www.maritz.com/>, visited June 19th 2010.
- Mathauer, I., & Imhoff, I. (2006). Health worker motivation in Africa: the role of non-financial incentives and human resource management tools. *Human Resources for Health* , <http://www.human-resources-health.com/content/4/1/24>, visited June 2nd 2010.
- Mayfield, J. R., Mayfield, M. P., & Kopf, J. (1998). The Effects of Leader Motivating Language on Subordinate Performance and Satisfaction. *Human Resource Management* , Fall/Winter98, Vol. 37 Issue 3/4, 235-244, visited 19th May 2010.
- Mc Clelland, D. (1990). *Human Motivation*. New York: Press Syndicate of the University of Cambridge.
- Mc Clelland, D. (1968). Money as a motivator - Some research insights. *The McKinsey Quarterly* , Feb68, Vol. 57 Issue 2, 23-28.
- McCall, M., & Lawler, E. (1976). High School Students' Perceptions of Work. *Academy of Management Journal* , Mar1976, Vol. 19 Issue 1, 17-24.
- McClelland, D., & Burnham, D. (1976). Power is the great motivator. *Harvard Business Review* , Mar/Apr76, Vol. 54 Issue 2, 100-110.
- Miles, E. (1996). Job level as a systemic variable in predicting the relationship between supervisory communication and job satisfaction. *Journal of Occupational & Organizational Psychology* , Sep96, Vol. 69 Issue 3, 277-292, 16.
- Miner, J. (2006). *Organizational Behavior 1 : Essential Theories of Motivation and Leadership*. New York: M.E. Sharpe, Inc.
- Nor Qhuzaimah, A., Norhidayu, S., & Siti Fasihah, Z. (2013). Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Pekerjaan Dalam Kalangan Pelajar Tempatan Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) Kampus Bangi.
- Oldham, G., & Hackman, R. (2010). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of Organizational Behavior* , Feb2010, Vol. 31 Issue 2/3, 463-479.
- Pinder, C. (1998). *Work Motivation in Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Reif, W. (1975). Intrinsic versus extrinsic rewards: Resolving the controversy. *Human Resource Management* , Summer75, Vol. 14, Issue 2, 2-10.
- Roche, W., & MacKinnon, N. (1970). Motivating people with meaningful work. *Harvard Business Review* , May/Jun70, Vol. 48 Issue 3, 97-110.
- Rungtusanatham, M., & Anderson, J. (1996). A clarification on conceptual and methodological issues related to the Job Characteristics Model. *Journal of Operations Management*; , Nov96, Vol. 14 Issue 4, 357-367.
- Rynes, S., Gerhart, B., & Minette, K. (2004). The importance of pay in employee motivation: discrepancies in what people say and what they do. *Human Resource Management* , Vol.43, No.4, 381-394.

- Sagan, M., Tomkiewicz, J., Adeyemi-Bello, T., & Frankel, R. (2008). Importance of Job Characteristics among Future Businesspersons: A Comparative Study of Russian and Polish Students. *International Journal of Management* , Dec2008, Vol. 25 Issue 4, 641-653.
- Sonawane, P. (2008). Non-monetary Rewards: Employee Choices & Organizational Practices. *Indian Journal of Industrial Relations* , Oct2008, Vol. 44 Issue 2, 256-271.
- Tharenou, P. (1993). A test of reciprocal causality for absenteeism. *Journal of Organizational Behavior* , May93, Vol. 14 Issue 3, 269-287.
- Yahya, B., & Khodijah, H. (2010). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Kerjaya Di Kalangan Pelajar Tahun Dua Sarjana Muda Teknologi, UTM.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. Malabar, Florida: Robert E. Krieger Publishing Company.