

**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

	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

The contents of
the thesis is for
internal user
only

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 Management 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 Quarterly*, 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., & Osterloch, M. (2002). *Successful Management 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 Employee Performance

- 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.