

Hakcipta © tesis ini adalah milik pengarang dan/atau pemilik hakcipta lain. Salinan boleh dimuat turun untuk kegunaan penyelidikan bukan komersil ataupun pembelajaran individu tanpa kebenaran terlebih dahulu ataupun caj. Tesis ini tidak boleh dihasilkan semula ataupun dipetik secara menyeluruh tanpa memperolehi kebenaran bertulis daripada pemilik hakcipta. Kandungannya tidak boleh diubah dalam format lain tanpa kebenaran rasmi pemilik hakcipta.



**HUBUNGAN MOTIVASI PEKERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI  
DI KALANGAN ANGGOTA TABUNG HAJI NEGERI SELANGOR**

**MOHD AMIN BIN MAN  
(816385)**



**SARJANA PENGURUSAN SUMBER MANUSIA  
PUSAT PENGAJIAN PENGURUSAN PERNIAGAAN  
UUM KOLEJ PERNIAGAAN  
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA  
OGOS 2017**



**Pusat Pengajian Pengurusan  
Perniagaan**

SCHOOL OF BUSINESS MANAGEMENT

**Universiti Utara Malaysia**

**PERAKUAN KERJA KERTAS PENYELIDIKAN**  
*(Certification of Research Paper)*

Saya, mengaku bertandatangan, memperakukan bahawa  
*(I, the undersigned, certified that)*

**MOHD. AMIN BIN MAN (816385)**

Calon untuk Ijazah Sarjana  
*(Candidate for the degree of)*

**MASTER OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT**

telah mengemukakan kertas penyelidikan yang bertajuk  
*(has presented his/her research paper of the following title)*

**HUBUNGAN MOTIVASI PEKERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI KALANGAN ANGGOTA  
TABUNG HAJI NEGERI SELANGOR**

Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas penyelidikan  
*(as it appears on the title page and front cover of the research paper)*

Bahawa kertas penyelidikan tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu  
dengan memuaskan.

*(that the research paper acceptable in the form and content and that a satisfactory knowledge of the field is covered  
by the research paper).*

Nama Penyelia : **PROF. MADYA DR. FADZLI SHAH BIN ABD. AZIZ**  
*(Name of Supervisor)*

Tandatangan :  
*(Signature)*

Tarikh : **22 OGOS 2017**  
*(Date)*

## PERAKUAN HAKCIPTA

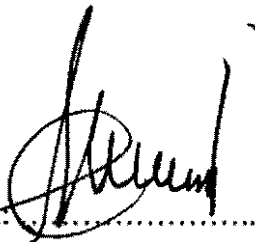
Hakcipta terpelihara. Tidak dibenarkan mengeluarkan ulang atau membuat salinan mana-mana bahagian bab, ilustrasi atau isi kandungan ilmiah ini dalam apa jua bentuk dan dengan apa jua, sama ada secara elektronik, fotokopi, mekanika, rakaman atau cara lain sebelum mendapat izin bertulis daripada Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan, UUM Kolej Perniagaan, Universiti Utara Malaysia.



## PENGAKUAN PELAJAR

Saya akui karya ini hasil karya saya sendiri kecuali petikan dan ringkasan yang tiap-tiap satunya telah dinyatakan sumbernya. Saya juga menyerahkan hakcipta ini kepada pihak Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan, UUM Kolej Perniagaan, Universiti Utara Malaysia.

Tarikh serahan: 24/8/2017

Tandatangan: 

Nama: Mohd Amin Bin Man

No. Matrik: 816385



**UUM**  
Universiti Utara Malaysia

## **KEBENARAN MENGGUNA**

Kertas projek penyelidikan ini dikemukakan sebagai memenuhi sebahagian daripada keperluan pengijazahan Program Sarjana Universiti Utara Malaysia (UUM). Saya bersetuju membenarkan pihak Perpustakaan Universiti mempamerkannya sebagai rujukan. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada kertas projek ini untuk tujuan akademik adalah dibolehkan dengan kebenaran penyelia projek penyelidikan ini, atau Dekan Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan, UUM Kolej Perniagaan. Sebarang bentuk salinan dan cetakan bagi tujuan komersial dan membuat keuntungan adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis daripada penulis. Penyataan rujukan kepada penulis dan UUM perlulah dinyatakan bagi sebarang bentuk rujukan ke atas kertas projek ini.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan projek sarjana ini samada secara keseluruhan atau pun sebahagian daripadanya hendaklah dikemukakan kepada:

**Dekan**  
**Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan,**  
**UUM Kolej Perniagaan,**  
**Universiti Utara Malaysia**

## ABSTRAK

Kajian ini bertujuan bagi melihat hubungan antara faktor motivasi (kepuasan kerja) dengan komitmen terhadap organisasi di kalangan pekerja Tabung Haji Daerah Selangor. Kajian ini juga akan melihat perbezaan dari segi ciri demografi terhadap faktor motivasi dan komitmen organisasi. Kajian ini menggunakan kaedah soal selidik untuk mendapatkan data dari 60 orang responden. Data analisis dengan menggunakan perisian *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)* version 23.0. Hasil analisis statistik telah mendapati terdapat hubungan yang signifikan bagi faktor motivasi dengan komitmen terhadap organisasi. Analisis juga menunjukkan faktor motivasi yang mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil dapatan kajian diharapkan dapat dijadikan input berguna kepada pihak pengurusan Tabung Haji bagi merancang dan memantapkan lagi pekerja dan organisasi setanding dengan organisasi lain di Malaysia.

**Katakunci:** motivasi, komitmen organisasi, prestasi kerja, pembangunan kerjaya, dan kualiti.



## ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the relationship between employee motivation factor and organizational commitment among Selangor Tabung Haji staffs. This study will also look at the differences in demographic characteristics of motivation and organizational commitment. This study used questionnaire to get data from 60 respondents. Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) version 23.0 was used to analyse the data. The result of statistical analysis has found that there is a significant relationship between motivation factor and organizational commitment. Analysis also shows that motivation factor has influence on organizational commitment. The results of the study are expected to be useful inputs to Tabung Haji's management to plan and strengthen workers and organizations in par with other organizations in Malaysia.

**Keyword:** motivation, organizational commitment, work performance, career development, and quality.





## PENGHARGAAN

Dengan Nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji bagi Allah S.W.T, selawat dan salam ke atas junjungan besar Nabi Muhammad S.A.W. serta keluarga dan para sahabat. Alhamdulillah, dengan izin dan kehendakNya, kajian ini dapat diselesaikan dengan jayanya.

Di kesempatan ini, saya ingin merakamkan ucapan jutaan terima kasih kepada ibubapa saya yang tercinta yang sentiasa berdoa, memberi nasihat dan peransang untuk menjayakan kajian ini. Tidak dilupakan juga, terima kasih teristimewa buat isteri tercinta dan anak-anak yang sentiasa menjadi pembakar semangat serta pemangkin kepada saya untuk terus bekerja sehingga selesai kajian ini.

Setinggi-tinggi penghargaan dan jutaan terima kasih ditujukan kepada penyelia utama Prof. Madya Dr. Fadzli Shah Abd. Aziz atas ketekunan berkongsi ilmu dan pengalaman, kesabaran dala memberi bimbingan dan tunjuk ajar serta keikhlasan memberi nasihat, teguran dan motivasi.

Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada rakan-rakan seperjuangan pengajian ini yang banyak memberi sokongan dan dorongan serta terima kasih juga diucapkan kepada semua pekerja Tabung Haji Daerah Selangor yang telah memberi kerjasama yang baik dalam membantu saya mendapatkan maklumat bagi kajian ini.

Sekian, terima kasih. Wassalam.

## SENARAI KANDUNGAN

ISI KANDUNGAN	HALAMAN
PERAKUAN HAKCIPTA	i
PENGAKUAN PELAJAR	ii
KEBENARAN MENGGUNA	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
PENGHARGAAN	vi
SENARAI KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	x
SENARAI RAJAH	xii

BAB I - PENGENALAN		HALAMAN
1.1	Pendahuluan	1
1.2	Permasalahan Kajian	6
1.3	Persoalan Kajian	9
1.4	Objektif Kajian	10
1.5	Kepentingan Kajian	11
1.6	Definisi Konseptual	11
1.7	Kerangka Kajian	15
1.8	Hipotesis Kajian	15
1.9	Skop Kajian & Batasan Kajian	16

1.10	Pembahagian Bab	16
1.13	Kesimpulan	17

<b>BAB 2 – ULASAN KARYA</b>		<b>HALAMAN</b>
2.1	Pendahuluan	18
2.2	Motivasi	18
2.3	Teori-Teori Motivasi	22
2.4	Komitmen Organisasi	27
2.5	Teori Komitmen Kerja	32
2.6	Kesimpulan	35

<b>BAB 3 – METODOLOGI KAJIAN</b>		<b>HALAMAN</b>
3.1	Pendahuluan	36
3.2	Reka Bentuk Kajian	36
3.3	Populasi Kajian & Sampel Kajian	37
3.4	Pengumpulan Data	38
3.5	Maklumat Primer	39
3.6	Maklumat Sekunder	39
3.7	Instrumen Kajian	40
3.8	Analisis Data	43
3.9	Ujian Rintis	44
3.10	Kesimpulan	47

<b>BAB 4 – METODOLOGI KAJIAN</b>		<b>HALAMAN</b>
4.1	Pendahuluan	48
4.2	Statistik Demografi Responden	48
4.3	Analisis Deskriptif Pembolehubah	53
4.4	Analisis Pengujian Hipotesis	54
4.5	Kesimpulan	65

<b>BAB 5 – PERBINCANGAN, CADANGAN KAJIAN DAN KESIMPULAN</b>		<b>HALAMAN</b>
5.1	Pendahuluan	69
5.2	Rumusan Kajian	69
5.3	Kesimpulan	73
5.4	Cadangan Penambahbaikan Kajian Akan Datang	74
5.5	Penutup	75
	<b>Rujukan</b>	<b>76</b>
	<b>Lampiran</b>	
	Borang Soal Selidik	
	Data Analisis SPSS	

## SENARAI JADUAL

<b>NO. JADUAL</b>	<b>PERKARA</b>	<b>HALAMAN</b>
3.1	Instrumen yang digunakan dalam kajian	40
3.2	Pembahagian Markah Tahap Komitmen	42
3.3	Tafsiran Pekali Korelasi Pearson-r	44
3.4	Indeks Kebolehpercayaan (reliability) Pembolehubah Faktor Motivasi dan Komitmen Organisasi berdasarkan Ujian Rintis dan Kajian Sebenar	45
4.1	Taburan Responden Berdasarkan Jantina	49
4.2	Taburan Responden Berdasarkan Umur	49
4.3	Taburan Responden Berdasarkan Bangsa	50
4.4	Taburan Responden Berdasarkan Status	50
4.5	Taburan Responden Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	51
4.6	Taburan Responden Berdasarkan Kelulusan Akademik	52
4.7	Taburan Responden Berdasarkan Pendapatan Bulanan	52
4.8	Analisis Deskriptif Pembolehubah Faktor Motivasi dan Komitmen Organisasi	53
4.9	Perbezaan Motivasi Berdasarkan Jantina	55
4.10	Perbezaan Motivasi Berdasarkan Status	55
4.11	Perbezaan Motivasi Berdasarkan Umur	56
4.12	Perbezaan Motivasi Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	56
4.13	Perbezaan Motivasi Berdasarkan Kelulusan Akademik	57
4.14	Perbezaan Motivasi Berdasarkan Pendapatan Bulanan	58
4.15	Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Jantina	59

NO. JADUAL	PERKARA	HALAMAN
4.16	Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Status	59
4.17	Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Umur	60
4.18	Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	61
4.19	Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Kelulusan Akademik	61
4.20	Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Pendapatan Bulanan	62
4.21	Hubungan antara Faktor Motivasi dengan Komitmen Organisasi	63
4.22	Keputusan Pengujian Pengaruh Faktor Motivasi kepada Komitmen Organisasi	64
4.23	Dapatan Model Ujian Regresi	64
4.24	Keputusan Pengujian Hipotesis Bagi Faktor Motivasi Berdasarkan Ujian t dan ANOVA	65
4.25	Keputusan Pengujian Hipotesis Bagi Komitmen Organisasi Berdasarkan Ujian t dan ANOVA	66
4.26	Keputusan Pengujian Hipotesis Bagi Hubungan Pembolehubah Faktor Motivasi dan Komitmen Organisasi Berdasarkan Korelasi Pearson-r	67

## SENARAI RAJAH

NO. RAJAH	PERKARA	HALAMAN
1.0	Carta Organisasi Tabung Haji	6
1.1	Kerangka Pembolehubah Kajian	15
2.0	Model Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik	22
2.1	Teori Maslow – <i>Hierarchy of Needs</i>	24
2.2	Teori Herzberg – Perilaku Organisasi	25



## **BAB 1**

### **Pengenalan**

#### **1.1 PENDAHULUAN**

Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting yang perlu ada dalam diri seseorang bagi mewujudkan perasaan minat terhadap sesuatu kerja yang dilakukan. Ia berperanan mendorong pekerja untuk melakukan kerja dengan lebih efektif dan efisien. Sekiranya kakitangan tidak mempunyai motivasi untuk melakukan kerja-kerja mereka, sudah pasti ia akan menjejaskan prestasi kerja individu tersebut dan akan memberi kesan kepada organisasi. Tidak dinafikan bahawa setiap organisasi yang ada kini harus menyediakan kelengkapan dan keperluan kepada kakitangan mereka supaya dapat memberi motivasi kepada mereka untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih bermotivasi, akan tetapi senario pekerja tidak bermotivasi dan bermasalah masih lagi wujud di dalam organisasi masa kini. Ini akan menyebabkan organisasi menjadi buntu dalam memastikan setiap pekerja mereka memberi input berguna kepada organisasi mereka. Dengan tiadanya atau kurang motivasi dalam diri juga akan menyebabkan komitmen pekerja terhadap organisasi menjadi kecil. Motivasi amat berkaitan rapat dengan kepuasan kerja kerana dengan adanya motivasi yang tinggi maka seseorang pekerja akan lebih berpuas hati dengan apa yang mereka lakukan (Greenberg dan Baron, 1997).



Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai penzahiran rasa seronok, selesa dan tenteram atau perasaan positif akibat pengalaman kerja. Ia juga bermaksud suatu sikap yang terhasil daripada kepuasan emosi individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah perkara penting dalam sesebuah organisasi dan diantaranya dalam dunia pekerjaan yang semakin penting dan sering diperkatakan. Faktor kepuasan kerja selalunya muncul sebagai kesan individu untuk meningkatkan pencapaian diri, ingin diberikan pengiktirafan, penghargaan kepada tanggungjawab dan sumbangan dan membina status diri (Ahmad Jawahir, 2000).

Kepuasan kerja dikalangan pekerja Tabung Haji dalam kajian ini merujuk kepada darjah keseronokan yang diperolehi hasil daripada tugas atau kerja seseorang terhadap pekerjaannya. Maka dalam operasi kajian, kepuasan kerja merujuk kepada tahap kepuasan pekerja dalam kalangan organisasi ini terhadap pekerjaan dan persekitaran kerja mereka. Dalam kajian ini, kepuasan kerja dalam lima dimensi pekerja berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg iaitu beban kerja, rakan sekerja, kepimpinan ketua, persekitaran kerja dan kenaikan pangkat telah dikaji dengan menggunakan Indeks Deskriptif Pekerjaan atau *Job Descriptive Index* (JDI) oleh Smith, Kendall dan Hulin (1969) yang diperolehi daripada kajian Silverberg, Marshall dan Ellis (2001) telah digunakan bagi meninjau maklum balas terhadap faktor organisasi.

Menurut Zulfadli (2017), Bagi memastikan pekerja sentiasa berada dalam keadaan yang bermotivasi, organisasi perlu memainkan peranan penting dengan memastikan segala keperluan dan kehendak pekerja dapat dipatuhi bersesuaian dengan kemampuan

organisasi itu sendiri. Antara elemen-elemen atau keperluan-keperluan yang mampu memberi motivasi kepada pekerja adalah keperluan kepada pencapaian (*n Achievement*), keperluan kepada fahaman (*n Affiliation*), keperluan kepada autonomi (*n Autonomy*) dan keperluan kepada dominasi (*n Dominance*). Sekiranya keperluan-keperluan ini dipenuhi dan diambil berat oleh majikan, sudah tentu pekerja akan menjadi lebih komited dan lebih bermotivasi dalam melakukan tugas mereka.

Istilah komitmen yang digunakan sebagai rujukan ini didefinisikan sebagai pengorientasian individu untuk mengenal pasti dan melibatkan diri dengan menerima kepercayaan, nilai-nilai, matlamat organisasi dan kesediaan untuk memberikan usaha yang bersungguh-sungguh terhadap kemajuan organisasi dan kesediaan untuk memberikan usaha untuk terus berkhidmat di organisasi tersebut. Penglibatan yang tinggi dalam sesuatu pekerjaan oleh seseorang individu juga merupakan antara ciri-ciri komitmen dalam organisasi (Lina Norhayati, 2010 dan Robbin Judge, 2007). Pekerja akan berasa bersyukur di atas apa yang mereka perolehi daripada pekerjaan yang dilakukan serta faedah yang diterima dan pembalasannya adalah komitmen terhadap organisasi. Sebagai definisi operasi dalam konteks kajian ini, komitmen organisasi diukur berdasarkan tahap komitmen pekerja terhadap organisasi tempat ia bekerja.

### **1.1.1 Latar Belakang Organisasi**

Lembaga Tabung Haji (TH) adalah sebuah institusi kewangan Islam unggul di Malaysia. TH ditubuhkan pada tahun 1963 dan mempunyai lebih 50 tahun pengalaman dalam

deposit, perkhidmatan dan operasi haji dan pelaburan. Sebagai sebuah pengurus dana Islam terbesar negara dengan dana melebihi RM62 bilion, TH berusaha untuk memperkasakan ekonomi umat Islam Malaysia dengan memanfaatkan dana dan sumber sedia ada.

TH menumpukan perkhidmatan kepada perkhidmatan haji yang cemerlang dan memuaskan kepada semua Jemaah haji Malaysia. Pencapaian TH yang konsisten telah mendapat pengiktirafan dunia dan menjadi contoh pengurusan haji dan perkhidmatan kewangan Islam yang inovatif oleh kebanyakan negara Islam di dunia.

TH terus mengukuhkan kedudukannya di pasaran, baik di dalam negara dan di arena antarabangsa dengan menceburi bidang pelaburan di beberapa sektor seperti perladangan, pembangunan hartanah dan pembinaan, kewangan Islam, teknologi maklumat, minyak dan gas dan hospitaliti. Dengan keuntungan bersih melebihi RM3 bilion, TH mampu memberi pulangan yang kompetitif kepada pemegang kepentingannya setiap tahun.

TH berdaya saing dan kompetitif melalui perkhidmatan yang inovatif dan skim simpanan menarik yang direka untuk menggalakkan simpanan dan pelaburan. Kini, TH mempunyai lebih daripada 9 juta pendeposit dan 124 cawangan, dengan lebih daripada 6,000 'touch-points' di seluruh negara. TH juga mempunyai satu pejabat yang beroperasi di Jeddah, Arab Saudi.

Untuk mempertingkatkan lagi perkhidmatan dan kemudahan kepada bakal-bakal haji, dalam tahun 1969 perbadanan tersebut dicantumkan dengan Pejabat Urusan Hal Ehwal Haji yang beroperasi di Pulau Pinang dan dengan itu, lahirlah Lembaga Urusan dan Tabung Haji atau ringkasnya Tabung Haji yang ditubuhkan dibawah Akta 8, Akta Lembaga Urusan dan Tabung Haji 1969 dengan tujuan untuk:

- Membolehkan orang-orang Islam menyimpan secara beransur-ansur bagi memenuhi perbelanjaan menunaikan fardhu haji atau lain-lain perbelanjaan;
- Membolehkan orang-orang islam melalui wang simpanan mereka mengambil bahagian yang lebih berkesan di bidang penanaman modal melalui cara yang halal disisi islam; dan
- Memberi perlindungan, pengawalan dan kebajikan kepada Jemaah haji yang menunaikan fardhu haji dengan mengadakan pelbagai kemudahan dan perkhidmatan.

Sebagai sebuah badan yang berunsur Korporat, Tabung Haji amat peka dengan perkembangan dan perubahan yang melanda dunia di era 90an. Demi menjamin kesinambungan daya saingnya dalam era globalisasi, satu kajian telah dibuat dalam tahun 1995 bagi meluaskan lagi skop dan peranan Tabung Haji. Dari itu, pada 1 Jun 1995, akta baru TH iaitu Akta 535, Akta Lembaga Tabung Haji 1995 dikuatkuasakan dan memansuhkan akta lama dan nama Lembaga Urusan dan Tabung Haji digantikan dengan Lembaga Tabung Haji pada 28 Ogos 1997, dan serentak dengan itu, huruf "TH" diperkenalkan sebagai singkatan nama menggantikan perkataan Tabung Haji.



## 1.2 PERMASALAHAN KAJIAN

Menurut Teori Herzberg, terdapat dua faktor yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan, iaitu faktor motivator yang merupakan faktor pekerjaan berkaitan dengan kepuasan kerja, yang apabila dipenuhi akan menimbulkan kepuasan tetapi jika tidak dipenuhi akan mewujudkan ketidakpuasan. Yang kedua adalah faktor *hygiene* yang merupakan faktor pekerjaan berkaitan dengan ketidakpuasan pekerjaan, iaitu keinginan yang apabila dipenuhi tidak akan meningkatkan motivasi, tetapi jika tidak dipenuhi akan menimbulkan kepuasan. Faktor motivasi memerlukan keperluan intrinsik dan keperluan ekstrinsik untuk memberi dorongan kepada pekerja. Kegagalan memenuhi kedua-dua faktor ini memberi kesan kepada pekerja supaya tidak dapat bekerja dengan berkesan kerana tiada dorongan. Kenaikan pangkat merupakan peluang untuk individu mencapai tahap kedudukan yang lebih baik dan dapat menguatkan status individu. Kenaikan pangkat juga satu cara penghargaan yang diberikan kepada pekerja untuk mengiktiraf kerja-kerja yang dilakukan oleh seseorang. Ini menunjukkan seseorang itu akan berasa berpuas hati terhadap apa yang didapatinya dan akan meningkatkan lagi komitmen kerja mereka.

Menurut Ahmad Syukran (2007), pekerja mengharapkan memperoleh hasil kerja yang cukup untuk membiayai segala keperluan hidup. Setidak-tidaknya, pendapatan yang diterima adalah sesuai dengan tenaga dan pengorbanan yang telah diusahakannya. Ini adalah kerana masalah kewangan selalunya bertindak balas secara langsung dengan

kepuasan kerja individu. Menurut Allport (1967), beberapa faktor psikologi yang kurang sihat dikalangan guru seperti sikap terhadap pekerjaan, tahap keintiman terhadap rakan sejawat, hubungan antara pihak pengurusan dengan guru, komitmen dan kepuasan kerja, autonomi dalam pekerjaan serta peluang pembelajaran dan motivasi perlu ditangani. Faktor psikologi yang dibincangkan diatas membawa maksud secara langsung dengan keadaan mental yang dibentuk melalui pengalaman yang mempunyai pengaruh yang kuat terhadap reaksi seseorang terhadap semua objek dan situasi tempat kerja atau hal-hal yang berkaitan dengannya.

Kajian telah menunjukkan bahawa tahun 2017 adalah tahun yang mencabar bagi Tabung Haji (TH) disebabkan keadaan ekonomi global yang tidak menentu. Penyusutan nilai ringgit serta penurunan harga minyak mentah dunia menjadi penyumbang kepada persekitaran serba mencabar. Selain itu, sumbangan strategik kewangan Islam untuk kepentingan lebih jauh umat Islam semakin terhad. Umat Islam tidak lagi memiliki kelebihan bersaing, khasnya setelah bank bertaraf global turut mengguna dan menawarkan produk islamik dan halal. Rentetan dari isu itu, TH tidak lagi boleh menambah pekerja bagi menghadapi isu kekurangan pekerja di TH Kawasan Selangor. Isu kekurangan pekerja telah dihadapi oleh TH Selangor sejak akhir-akhir ini menyebabkan semua staf kurang motivasi untuk bekerja. Ini kerana setiap hari staf TH akan pulang lewat bagi menyiapkan kerja yang terbengkalai.

Setiap orang memperolehi tahap kepuasan dengan cara yang berbeza. Secara amnya, kepuasan bekerja amat sukar untuk dijelaskan dengan tepat dalam bidang pekerjaan

kerana ia mempunyai pengertian yang sangat subjektif. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja sememangnya berlaku dalam semua bidang kerjaya termasuklah bidang perguruan. Masalah ini sememangnya dihadapi oleh segelintir pekerja di Tabung Haji dan akhirnya akan membawa kepada kecenderungan untuk berhenti kerja dalam bidang perguruan sama ada secara bersara awal atau meletak jawatan.

Bagi menghadapi cabaran ini, umat Islam di Malaysia mesti mengekalkan kesetiaan membantu TH untuk terus berkhidmat dan memperkasakan ummah. Diharapkan masyarakat Islam di Malaysia terus memberi sokongan dan kepercayaan kepada TH agar negara terus menjadi makmur. Faktor-faktor pertumbuhan ekonomi negara-negara anggota OIC, komitmen pelanggan runcit, liberalisasi pasaran modal, pembangunan produk yang inovatif dan penajaan dari pelbagai pihak yang komited turut membantu lonjakan TH sebagai institusi kewangan terunggul di Malaysia. Selain itu, faktor kewujudan dan menempatkan Bahagian Integriti di bawah Pejabat Pengarah Urusan Kumpulan dan Ketua Pengawai Eksekutif berjaya membentuk persekitaran yang adil, telus dan bebas rasuah dan salah guna kuasa, meningkatkan keberkesanan pengurusan dan tadbir urus korporat serta meningkatkan kecekapan dalam sistem penyampaian perkhidmatan dan kawalan dalaman. Penguatkuasaan polisi pendedahan mulai tahun 2010 pula memudahkan warga TH dan orang awam melaporkan pelanggaran tata kelakuan atau integrity dan salah guna kuasa seseorang yang dilantik oleh TH. Sebagai sebuah institusi kewangan Islam penting di Malaysia dan sebagai sebuah negara Islam contoh yang semakin menjadi rujukan dunia Islam, TH akan terus bergerak seiring dan terus relevan memainkan peranan dalam memperkasakan dan meningkatkan taraf



kemajuan dan ekonomi umat islam di negara ini walaupun TH diuji dari sudut dalaman dan luaran. Dalam dunia globalisasi ini, semua perkara berada diujung jari, jadi TH tidak akan kalah untuk berdepan dengan segala persaingan baik pada peringkat global mahupun pada peringkat global.

### **1.3 PERSOALAN KAJIAN**

Berdasarkan kepada perbincangan di atas, persoalan kajian yang terlibat di dalam hubungan motivasi dari segi kepuasan kerja dengan komitmen organisasi ini adalah:

- i. Adakah faktor demografi mempengaruhi motivasi pekerja Tabung Haji?
- ii. Adakah faktor demografi mempengaruhi komitmen pekerja terhadap organisasi?
- iii. Adakah terdapat hubungan di antara motivasi pekerja dengan komitmen organisasi dalam kalangan pekerja Tabung Haji?
- iv. Adakah terdapat kesan langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dalam kalangan pekerja Tabung Haji?

### **1.4 OBJEKTIF KAJIAN**

Dalam menjalankan kajian ini, objektif umum yang ingin dicapai oleh pengkaji adalah untuk mengetahui sama ada wujudnya hubungan kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi. Objektif khusus yang ingin dikaji oleh pengkaji adalah seperti berikut:

- i. Mengkaji sama ada faktor demografi pekerja mempengaruhi motivasi pekerja Tabung Haji.
- ii. Mengkaji sama ada faktor demografi pekerja mempengaruhi komitmen pekerja Tabung Haji.
- iii. Mengenal pasti sama ada terdapat hubungan di antara motivasi pekerja dengan komitmen organisasi dalam kalangan pekerja Tabung Haji.
- iv. Mengenal pasti sama ada terdapat kesan langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dalam kalangan pekerja Tabung Haji.

## 1.5

### KEPENTINGAN KAJIAN

Secara ilmiah, setiap kajian yang dijalankan mempunyai kepentingan yang mendorong sesuatu kajian itu dilaksanakan. Menurut Sabitha Marican (2006), bahagian kepentingan kajian adalah bertujuan untuk menjelaskan mengapa permasalahan itu perlu dikaji.

Hasil kajian yang diperoleh daripada kajian ini amat penting bagi meningkatkan lagi pemahaman kepada pihak pengurusan atasan dan juga majikan terhadap kepentingan motivasi pekerja dan bagaimana ia mampu mempengaruhi komitmen terhadap organisasi.

Hasil kajian ini juga dapat digunakan oleh organisasi-organisasi lain bagi tujuan rujukan dan pengetahuan tambahan di dalam skop motivasi pekerja dan boleh dijadikan sebagai panduan untuk menyelesaikan masalah motivasi yang dihadapi oleh pekerja.

## **1.6 DEFINISI KONSEPTUAL**

Definisi konseptual adalah definisi yang menerangkan maksud sesuatu berdasarkan teori atau konsep yang merupakan perkara asas dan paling penting dalam sesebuah kajian. Hal ini kerana teori atau konseptual berfungsi sebagai pemandu kepada kajian yang akan dikaji.

### **1.6.1 Motivasi**

Motivasi didefinisikan sebagai satu set proses yang menghasilkan, mengarah dan mengekalkan tingkah laku manusia ke arah mencapai sesuatu matlamat, (Greenberg dan Baron, 1995). Kita dapat lihat dari definisi yang dinyatakan diatas mungkin terlalu umum dan hanya memfokuskan kepada aspek fungsi motivasi dan hubungannya dalam mencapai sesuatu matlamat atau objektif. Dalam konteks seharian, motivasi dianggap sebagai pemangkin kepada seseorang yang boleh mendorong mereka bersikap positif dan bermatlamat.

Menurut Muhamad Ali Embi (2005), beliau mendefinisikan motivasi sebagai kesanggupan untuk menghasilkan tingkat usaha yang tinggi bagi mencapai matlamat organisasi dengan syarat adanya keupayaan usaha untuk memuaskan sesetengah keperluan individu. Definisi diatas banyak berkisar kepada bidang pengurusan yang mana melibatkan dua pihak iaitu pihak pekerja dan pihak organisasi.

Menurut Kamus Dewan Edisi Keempat (2007), motivasi didefinisikan sebagai satu keinginan yang keras atau semangat yang kuat pada diri seseorang yang mendorongnya untuk berusaha atau melakukan sesuatu dengan tujuan untuk mencapai kejayaan. Dalam erti kata yang lain, motivasi diibaratkan sebagai satu batu loncatan yang ada dalam diri yang boleh dijadikan sebagai pendorong kepada seseorang dalam melakukan sesuatu perkara atau tugas.

Motivasi boleh dibahagikan kepada dua jenis iaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi dalaman (*internal*) dalam melakukan sesuatu untuk tujuan diri sendiri. Manakala, motivasi ekstrinsik adalah motivasi dimana kita melakukan sesuatu bagi mendapatkan sesuatu yang lain dengan kata lain mencapai sesuatu matlamat atau tujuan. Motivasi ini sering dipengaruhi oleh sesuatu ganjaran yang bakal diperoleh kelak.

### **1.6.2 Komitmen Organisasi**

Seseorang individu yang mempunyai komitmen yang tinggi dalam membantu organisasinya akan berusaha dalam memberikan segala usaha yang mereka ada bagi memastikan organisasi yang mereka bernaung mencapai objektif dan tujuannya.

Menurut Kamus Dewan Edisi Keempat, definisi bagi komitmen adalah satu sikap sama ada pendirian atau perbuatan yang memberikan sepenuh tenaga dan perhatian dan

sebagainya atau menunjukkan sokongan dan azam sepenuhnya kepada sesuatu. Dengan kata lain, ia merujuk kepada jiwa seseorang dalam melakukan sesuatu perkara dengan bersungguh-sungguh.

Menurut Mowday (1982), komitmen organisasi merupakan satu dimensi penting yang boleh digunakan untuk mengukur atau menilai kecenderungan seseorang pekerja untuk bertahan sebagai anggota di dalam organisasi. Dalam maksud yang lain, komitmen organisasi adalah keinginan seseorang dalam sesebuah organisasi mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi menyokong tujuan organisasi.

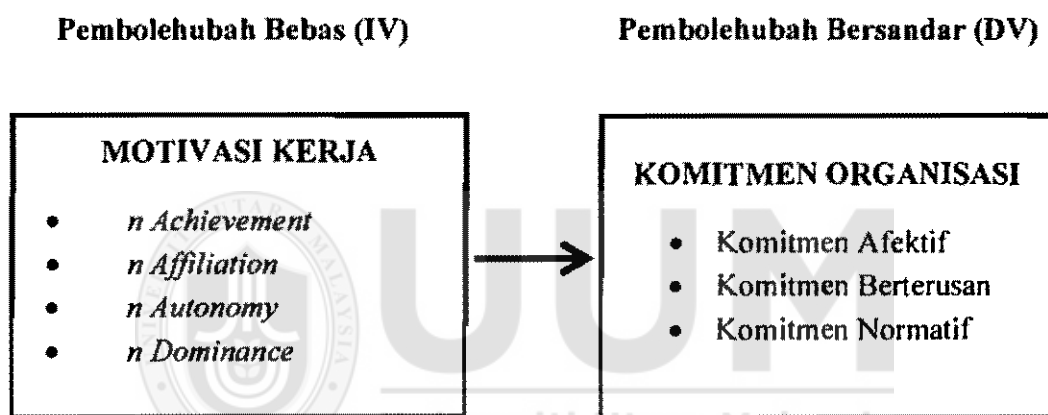
Berdasarkan Fred Luthan (1995) pula, beliau mendefinisikan komitmen organisasi sebagai satu keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan serta penerimaan nilai-nilai organisasi. Bagi Steers (1985), beliau pula mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan bersikap setia kepada organisasi.

Menurut Allen dan Meyer (1990), dipetik dari Anastasia Tania dan Eddy Sutanto (2013), mereka mendefinisikan komitmen organisasi sebagai satu bentuk kecintaan pekerja terhadap tempat kerja mereka. Disamping itu, menurut Robbins dan Judges (2011), mereka mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan mereka ke dalam organisasi, bersedia

menerima nilai dan tujuan organisasi, bersedia berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

## 1.7 KERANGKA KAJIAN

Berdasarkan pembolehubah bebas dan bersandar yang telah dikenalpasti, maka kerangka kajian adalah seperti berikut:



Rajah 1.1: Kerangka Pembolehubah Kajian

## 1.8 HIPOTESIS KAJIAN

Berdasarkan kepada kerangka kajian seperti di atas, hipotesis bagi kajian ini adalah seperti berikut:

H<sub>1</sub>: Terdapat perbezaan faktor motivasi berdasarkan ciri-ciri demografi.

H<sub>2</sub>: Terhadap perbezaan komitmen organisasi berdasarkan ciri-ciri demografi.

H<sub>3</sub>: Faktor motivasi pekerja mempunyai hubungan yang positif terhadap komitmen organisasi.

H<sub>4</sub>: Terdapat kesan langsung (pengaruh) kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dalam kalangan pekerja Tabung Haji.

## **1.9 SKOP DAN BATASAN KAJIAN**

Kajian ini hanyalah dijalankan di Tabung Haji Selangor iaitu sebanyak empat (4) cawangan. Tahap kebolehpercayaan dan maklumat adalah berdasarkan andaian awal pengkaji dan jawapan soal selidik. Kesahihan kajian ini juga banyak bergantung kepada kerelaan responden memberikan kerjasama dalam menjawab soalan-soalan kaji selidik yang diedarkan kepada mereka.

Skop kajian ini adalah untuk menjalankan kajian ke atas isu kekurangan pekerja dan menyebabkan motivasi pekerja hilang. Oleh itu, kekerapan mendapatkan data daripada staf adalah terhad. Batasan maklumat mestilah dirahsiakan oleh staf yang dipertanggungjawabkan oleh TH Selangor.

## **1.10 PEMBAHAGIAN BAB**

Tesis ini dibahagikan kepada lima bab. Bab I memperincikan permasalahan, tujuan dan skop kajian. Bagi melengkapkan dan menghujahkan analisis secara sistematik, bahagian

ini juga turut membincangkan teras asas dalam sesebuah tesis sarjana iaitu analisis konseptual yang relevan dalam menjawab persoalan kajian, objektif kajian, dan skop kajian. Manakala Bab II tesis ini membincangkan tentang ulasan karya lalu yang memberi gambaran kepada analisis kajian dan secara langsung bertujuan menyokong kajian dengan temuan-temuan kajian yang terdahulu. Bab III tesis ini pula akan membincangkan tentang metodologi kajian, perbincangan terperinci akan di bincangkan terutamanya berkaitan responden, data-data analisis yang di perolehi daripada hasil soal selidik dan dapatan kajian. Manakala Bab IV merupakan bab yang membincangkan berkaitan analisis dapatan kajian yang di perolehi hasil daripada penyelidikan yang di buat dan Bab V merupakan bab terakhir yang akan menerangkan dapatan kajian sekaligus membuat kesimpulan berdasarkan kajian yang di jalankan.

## 1.11

### KESIMPULAN

Secara kesimpulannya, bab ini membincangkan secara khusus berkaitan kajian yang akan di jalankan dalam tesis ini. Berdasarkan kepada permasalahan kajian, timbul beberapa persoalan kajian yang harus dikupas dan dijawab dalam kajian ini. Dengan demikian, bab ini telah menyenaraikan beberapa persoalan yang menjadi asas kepada andaian kajian. Segala permasalahan yang timbul akan dijawab didalam bab ketiga dan keempat. Penyusunan bab-bab dalam tesis ini adalah penting untuk memudahkan kajian dijalankan dan bagi mendapatkan dapatan kajian yang tepat.



## **BAB 2**

### **ULASAN KARYA**

#### **2.1 PENDAHULUAN**

Bab ini akan membincangkan mengenai ulasan karya yang berkait rapat dengan skop kajian ini. Ulasan karya merupakan aspek yang sangat penting dalam sesebuah penyelidikan kerana ia akan menghuraikan tentang intipati kajian berdasarkan kajian-kajian yang lepas dari penyelidik dan pakar terdahulu. Bagi memantapkan lagi ulasan karya dalam kajian ini, maka pengkaji membahagikan kepada dua tema utama iaitu ulasan karya mengenai faktor motivasi dan komitmen terhadap organisasi.

#### **2.2 MOTIVASI**

Menurut Zulfadli (2017), motivasi merupakan elemen yang paling asas dalam pembentukan tingkah laku dan peribadi manusia. Prestasi dan pencapaian seseorang pekerja seringkali dikaitkan dengan tahap motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut. Jadi, disini kita dapat lihat bahawa motivasi sangat berkait rapat dengan prestasi dan pencapaian seseorang dalam memangkin diri bagi mencapai sesuatu matlamat yang diinginkan.

Menurut Weiner (1990) di dalam Sharifah Hat (2012), beliau menyatakan bahawa motivasi adalah keadaan dalaman seseorang yang membangkitkan, mengarah dan tingkah laku yang berterusan. Motivasi dapat merangsang seseorang dalam menghasilkan sesuatu perkara dan pekerjaan dengan sempurna.

Berdasarkan kajian oleh Shehu Inuwa Galoji (2009) dan Izzah Nuur (2011), bersandarkan kajian yang telah dijalankan oleh Litman (1958), adalah sukar untuk mendefinisikan maksud spesifik bagi konsep motivasi kerana ia disebabkan pengukuran yang sukar terhadap motivasi itu sendiri. Kajian yang sama juga turut dilakukan oleh Mitchell (1987), dimana ia menerangkan bahawa perkataan motivasi itu sebenarnya berasalkan daripada perkataan Latin iaitu 'movere' yang bermaksud bergerak ke hadapan. Secara umumnya, ia boleh ditakrifkan sebagai sesuatu perkara yang menyebabkan seseorang individu itu mengubah gelagat atau tingkah laku ke arah yang lebih baik dan perubahan tersebut dibuat adalah disebabkan oleh sesuatu dorongan atau galakan yang telah disediakan.

Selain itu, menurut Griffin dan Moorhead (2007) didalam kajian yang telah dijalankan oleh Azizi Ahmad Sarkawi (2009), mereka mendefinisikan motivasi sebagai satu set tekanan (*forces*) yang menyebabkan manusia itu hanya terlibat dengan hanya satu kelakuan daripada beberapa kelakuan alternatif yang lain. Menurut Azizi Ahmad Sarkawi (2009) lagi bersandarkan kajian Sabitha dan Mahmood (1995), beliau menyatakan bahawa motivasi merupakan salah satu faktor yang memberi sumbangan kepada prestasi kerja yang baik dan dapat membantu dalam membangunkan organisasi.

Menurut Ersani Adhitya Wiyani (2015) dan Winda Kusuma, Heru Susilo, dan Mohammad Iqbal (2015), motivasi merupakan hal yang mendorong, mendukung perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan kerana adanya kemahuan dan kesediaan untuk bekerja. Robbins dan Judge (2008) pula mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan kesungguhan, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Abdu Hakeem M. B Almarganhi (2008), beliau menefinisikan motivasi sebagai keinginan yang wujud di dalam diri seseorang individu yang akan menyebabkan ianya bertindak. Manusia kebiasaannya akan bertingkah laku disebabkan oleh sesuatu sebab bagi mencapai matlamat mereka. Maka, motivasi merupakan penggerak kepada pencapaian matlamat tersebut. Beliau juga menyatakan pemahaman terhadap motivasi adalah penting kepada setiap organisasi kerana ia akan memberi kesan dan pengaruh terhadap prestasi dan komitmen pekerja kepada organisasi tersebut. Ini menunjukkan betapa pentingnya motivasi dalam diri seseorang pekerja bagi mempengaruhi prestasi dan komitmen mereka kepada organisasi.

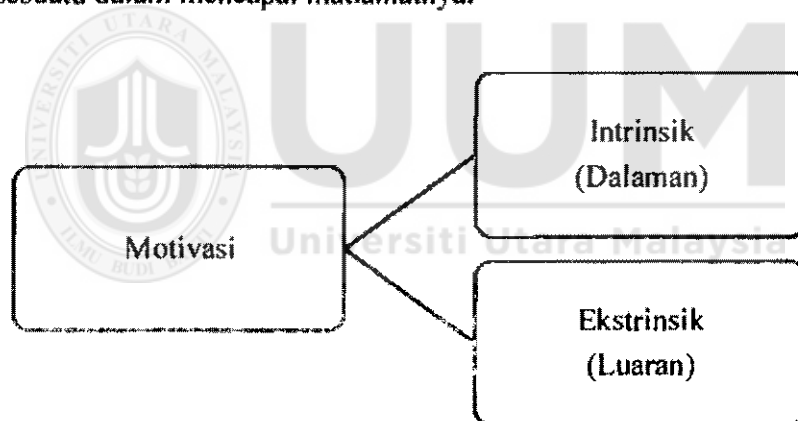
Penakrifan terhadap motivasi oleh beliau juga turut disokong oleh Reena Ali dan M.Shakil Ahmed (2009) di dalam kajian mereka mengenai motivasi pekerja, di mana mereka menyatakan motivasi secara operasinya boleh didefinisikan sebagai kuasa atau keinginan dalaman yang menggerakkan individu bagi mencapai matlamat sama ada matlamat peribadi ataupun matlamat organisasi dimana mereka bekerja. Berdasarkan

kepada penakrifan motivasi yang dibincangkan, di dalam skop kajian yang dijalankan ini, ia memberi takrifan bahawa motivasi merupakan keinginan yang wujud dalam diri pekerja untuk bekerja dengan lebih efektif dan optimum dan mampu memberi impak yang positif terhadap prestasi dan menyumbang kepada komitmen terhadap organisasi.

Mewujudkan motivasi di dalam diri pekerja merupakan suatu cabaran kepada organisasi pada masa kini. Ini adalah disebabkan terdapat banyak faktor yang boleh memberi motivasi kepada pekerja seperti faktor persekitaran pejabat, ganjaran, latihan dan pembangunan kerjaya, kepimpinan pengurusan atasan dan lain-lain lagi. Menurut Rowley (1996) dan Abifarin (1997) di dalam kajian mereka untuk mengenal pasti faktor-faktor yang mewujudkan motivasi terhadap kakitangan akademik di institusi pengajian tinggi, menunjukkan faktor-faktor seperti ganjaran berbentuk kewangan, kepelbagaian pengalaman kakitangan, peranan, autonomi personal, struktur organisasi dan juga budaya pembelajaran dan pendidikan tinggi merupakan faktor-faktor yang menyumbang kepada motivasi bagi kakitangan di institusi pengajian tinggi. Menurut Holden (1991), motivasi pekerja banyak dipengaruhi oleh persekitaran, suasana kerja dan kepuasan.

Di sini jelas menunjukkan kepada kita bahawa terdapat pelbagai faktor yang boleh memotivasikan pekerja untuk meningkatkan prestasi mereka. Ini adalah kerana setiap individu yang bekerja mempunyai keinginan, kehendak dan matlamat yang berbeza-beza untuk dipenuhi. Perbezaan individu akan menjadikan faktor motivasinya menjadi turut berbeza.

Motivasi boleh dibahagikan kepada dua jenis iaitu motivasi intrinsik (*internal*) dan motivasi ekstrinsik (*external*). Menurut Syamsir dan Muhamad Ali Embi (2011), motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal daripada keinginan dan juga keperluan yang wujud secara dalaman di dalam diri seseorang individu. Keinginan dan keperluan yang wujud ini akan mempengaruhi fikiran dan seterusnya akan membimbing dan juga mengarahkannya untuk pencapaian kepada matlamat tersebut. Motivasi ekstrinsik pula merupakan motivasi yang wujud disebabkan oleh pengaruh yang datang dari luar diri seseorang individu. Kekuatan yang wujud daripada pengaruh luar itu juga boleh mempengaruhi fikiran seseorang dan akan membimbing dan mengarahkannya untuk melakukan sesuatu dalam mencapai matlamatnya.



Rajah 2.0: Model Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik

### 2.3 TEORI-TEORI MOTIVASI

#### Teori Keperluan Maslow

Teori Hierarki Keperluan Maslow dipilih oleh pengkaji sebagai model kajian kerana ia mengambil kira konsep penghargaan sendiri. Menurut Azizi dan Jaafar Sidek (2006),

penerimaan individu oleh keluarga, guru dan rakan sebaya adalah penting. Hal ini kerana setiap individu memerlukan penghargaan sendiri yang terdiri daripada kejayaan dan keyakinan. Dalam konteks kajian ini, keyakinan diri akan mendorong individu tersebut untuk terus berusaha bersungguh-sungguh bagi mendapatkan kejayaan cemerlang dalam akademik. Penghargaan sendiri yang sempurna mendorong anak-anak untuk berkelakuan baik yang seterusnya boleh mempengaruhi pembentukan personalitinya.

Teori hierarki Keperluan Maslow juga dipilih oleh pengkaji sebagai model kajian kerana ia merangkumi keperluan mencari, menyusun serta menganalisis sesuatu maklumat. Menurut Mohd Sharani, Zainal dan Mohamad Ibrani (2003), menyatakan bahawa mengajar pelajar dalam memberi ilmu pengetahuan dengan cara penemuan dan kajian bagi mengembangkan semua potensi yang ada pada diri remaja itu. Sehubungan itu, tahap motivasi pelajar akan sentiasa meningkat memandangkan proses pembelajaran yang dilaluinya adalah menarik kerana ia mengembangkan potensi pemikiran refleksi. Jesteru itu, guru perlu menguasai prinsip pengajaran supaya proses pengajaran yang dilaksanakan itu berlaku dengan lancar dan ini memudahkan pelajar memahami perkara yang disampaikan. Teori Keperluan Maslow adalah seperti rajah dibawah:

Keperluan Kepada Potensi Diri (Self-Actualization)

Keperluan Penghargaan Diri (Esteem Needs)

Keperluan Sosial / Kasih Sayang (Social Needs)

Keperluan Keselamatan (Safety Needs)

Keperluan Fisiologi (Physiological Needs)

Rajah 2.1: Teori Maslow – *Hierarchy of Needs*

### Teori Herzberg

Dipetik daripada Roen (2012), terdapat teori motivasi dua faktor atau juga dikenali sebagai teori motivasi Herzberg (1966) iaitu faktor motivasi (*motivator*) dan faktor *hygiene*. Faktor-faktor ini banyak menyumbang kepada kepuasan dan ketidakpuasan bekerja dikalangan pekerja. Faktor motivasi (*motivator*) merupakan faktor yang membuat para pekerja menjadi produktif dan memberi mereka banyak kepuasan. Sebagai contoh, jika pekerja tidak mendapat apa yang diharapkan 100%, ia tidaklah mengakibatkan ketidakpuasan yang serius, tetapi jika pekerja mendapat 100% apa yang diharapkan, maka ia menjadi motivasi yang kuat yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja dengan lebih optimum. Faktor *hygiene* adalah faktor yang penting untuk motivasi di

tempat kerja. Faktor ini tidak menunjukkan pada kepuasan positif untuk jangka panjang tetapi jika dipenuhi maka akan muncul ketidakpuasan.

<b>Faktor <i>Motivator</i></b>	<b>Faktor <i>Hygiene</i></b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Kemajuan</li><li>• Perkembangan</li><li>• Tanggungjawab</li><li>• Penghargaan</li><li>• Prestasi Pekerjaan</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gaji</li><li>• Keadaan Kerja</li><li>• Pengurusan yang bijak</li><li>• Penyeliaan</li><li>• Kelompok Kerja</li></ul>

Rajah 2.2: Teori Herzberg – Perilaku Organisasi

Tiga perkara yang perlu diambil kira dalam menggunakan faktor motivasi menurut Herzberg iaitu:

- i. Hal-hal yang mendorong pekerja adalah pekerjaan yang mencakupi perasaan berprestasi, bertanggungjawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya.
- ii. Hal-hal yang mengecewakan pekerja adalah terutamanya faktor pada pekerjaan, peraturan kerja, penerangan, istirehat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lain.
- iii. Pekerja akan kecewa bila peluang bagi mereka untuk berprestasi terbatas atau dibatasi, kemungkinan mereka cenderung akan melakukan kesalahan yang lebih kerap.



Kehadiran faktor perangsang di tempat kerja seperti pencapaian, kerja itu sendiri, tanggungjawab, peningkatan, pertumbuhan dan pengiktirafan akan memuaskan hati atau memotivasikan pekerja. Namun begitu, sekiranya mereka tiada, ia tidaklah melibatkan pekerja-pekerja tidak berpuas hati dan tidak bermotivasi untuk berprestasi yang baik dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, kehadiran faktor *hygiene* seperti penyeliaan, keselamatan pekerja dan gaji tidak pula menyebabkan pekerja berpuas hati, tetapi sekiranya ia tiada maka ketidakpuasan akan berlaku. Pendek kata, faktor *motivator* boleh dikenali sebagai faktor yang akan menyebabkan kepuasan bekerja, manakala faktor *hygiene* lebih dikenali sebagai faktor ketidakpuasan.

Kepuasan kerja seringkali dikenalpasti sebagai penyebab utama kenapa pekerja berhenti kerja dari organisasi dan bekerja di organisasi lain. Jesteru itu, idea yang dikemukakan Herzberg membolehkan manusia memuaskan keperluan mereka melalui pekerjaan dan juga membantu organisasi mencapai matlamat mereka. Hasilnya, lahirlah satu trend dimana organisasi akan berusaha untuk memastikan pekerjaan di tempat kerja mereka lebih memuaskan dan juga memberi lebih ganjaran kepada pekerja.

## 2.4 KOMITMEN ORGANISASI

Komitmen yang dimiliki oleh seseorang pekerja terhadap kerjanya sudah tentu menjadi faktor yang penting kepada peningkatan sesuatu organisasi itu. Pekerja akan menjadi mudah dan senang dalam melakukan tugas seharian yang diamanahkan dan akan turut sama memacu organisasi dalam mencapai objektif dan tujuan yang telah digarapkan.

Menurut Becker (1960) dipetik dari Chiu (2011) dan Zakaria Mohd Arif (2015), komitmen ada dalam diri seseorang apabila adanya pertaruhan atau ganjaran sampingan yang menghubungkan kepentingan luaran dengan garis konsisten pekerjaan itu. Tidak dapat dinafikan bahawa seseorang itu akan lebih komited dalam melakukan sesuatu tugas jika dibayangi dengan ganjaran atau imbuhan yang bakal mereka peroleh kelak.

Menurut Steers (1990), di petik daripada kajian Nor Hartini Shaari (2004), semakin tinggi kehendak dan matlamat seseorang pekerja yang dipenuhi oleh organisasi, maka semakin tinggi komitmen mereka terhadap organisasi tersebut. Ini dapat dijelaskan bahawa setiap kehendak dan keperluan seseorang pekerja itu perlu diambil berat bagi memastikan mereka sentiasa bersedia untuk melakukan kerja dan memastikan kualiti yang dihasilkan berada dalam keadaan terbaik.

Menurut Caught dan Shadur (2000) dipetik dari Starnes dan Truhon (2010), komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan dimana pekerja menjadi komited untuk membantu dalam pencapaian matlamat sesebuah organisasi meliputi tahap kesediaan pekerja, penglibatan dan kesetiaannya. Ia adalah satu tindak balas dari emosi yang boleh diukur melalui tingkah laku, kepercayaan dan sikap pekerja itu yang boleh berkisar dimana-mana dari tahap rendah ke sangat tinggi.

Menurut Nail (1996) berdasarkan kajian yang dilakukan oleh Raja Abdul Rashid Raja Aziz (2006), menyatakan bahawa komitmen organisasi merujuk kepada perasaan, sikap, nilai, amalan dan pelaksanaan idea pekerja terhadap organisasi yang mereka sertai. Ini menunjukkan bahawa komitmen terhadap organisasi amat berkait rapat dengan nilai kesetiaan seseorang itu dan tahap dedikasi mereka kepada organisasi.

Selain itu, menurut Mowday, Porter dan Streers (1982) dipetik dari Mentor (2006), mentakrifkan komitmen organisasi sebagai kekuatan mutlak seseorang individu dan penglibatannya di dalam sesebuah organisasi. Tambahnya lagi, dari segi konsep ia boleh dibahagikan kepada tiga ciri atau faktor iaitu kepercayaan yang kukuh dalam penerimaan matlamat dan nilai organisasi, kesediaan untuk mengerahkan usaha kepada organisasi dan keinginan yang kuat untuk mengekalkan diri dalam organisasi.

Berdasarkan kajian dari Winda Kusuma et.al (2015) bersandarkan kajian dari Testa dan Susana (2011), komitmen organisasi didefinisikan sebagai satu sikap yang dapat menerima perbezaan bentuk dan bergabung dengan seseorang individu untuk tujuan

tertentu. Disini kita dapat lihat bahawa setiap perilaku individu dalam sesebuah organisasi dapat mempengaruhi keberkesanan dalam meningkatkan mutu kualiti organisasi tersebut. Sikap seseorang pekerja itu dapat dibentuk dengan adanya pembimbing yang dapat memacu ke arah kecemerlangan dan mencapai objektif yang telah ditetapkan. Setiap pekerja perlu menanamkan komitmen, nilai dan etika positif dalam diri untuk menjadi sebagai agen perubahan yang dapat membantu organisasi mencapai kecemerlangan.

Dipetik daripada kajian Nor Hartini Shaari (2004), menurut Greenberg dan Baron (1997), komitmen yang berterusan merujuk kepada kecenderungan seseorang pekerja untuk terus berkhidmat dengan sesebuah organisasi kerana mereka tidak mampu melakukan yang sebaliknya iaitu berhenti kerja dari organisasi berkenaan atau mencari pekerjaan lain. Dengan demikian, dengan adanya sifat komitmen yang tinggi dalam seseorang pekerja, maka mereka akan lebih setia dalam organisasi yang mereka sertai.

Menurut McGee dan Ford (1987), komitmen terhadap organisasi dapat dibahagikan kepada dua komponen iaitu komitmen afektif atau sikap dan komitmen penerusan atau tingkah laku. Bagi Reichers (1985), beliau menyatakan bahawa komitmen organisasi terbahagi kepada dua komponen yang berasingan iaitu afektif dan penerusan (*continuance*).

Menurut Sumanto dan Anik Herminingsih (2016) berdasarkan kajian oleh Moreland et.al (1990), ada beberapa teori yang menjelaskan mengenai faktor-faktor motivasi yang

muncul dalam komitmen individu terhadap organisasinya iaitu teori sosialisasi kelompok, teori pertukaran sosial, teori kategori diri dan teori identiti. Meyer dan Allen (1997) telah mengenal pasti tiga jenis komitmen organisasi iaitu afektif (*affective*), penerusan (*continuance*) dan normative (*normative*). Ketiga-tiga jenis ini boleh juga dikategorikan sebagai komponen atau dimensi dari komitmen organisasi.

Menurut Meyer dan Allen (1997) lagi, komitmen afektif (*affective*) atau moral, berlaku apabila seseorang individu atau pekerja memegang sepenuhnya matlamat dan objektif organisasi. Menurut Mowday et.al (1982), komitmen afektif bermaksud hubungan emosi seseorang terhadap ciri-ciri organisasi dengan menerima nilai organisasi dan kesanggupan untuk terus berkhidmat bersama organisasi tersebut. Mereka akan terlibat sepenuhnya dengan organisasi dan secara peribadinya akan merasa bertanggungjawab terhadap kejayaan organisasinya. Individu ini biasanya akan menunjukkan tahap prestasi yang tinggi, sikap positif dalam bekerja dan mempunyai keinginan yang tinggi untuk terus kekal di dalam organisasi.

Komitmen penerusan (*continuance*) berlaku apabila hubungan individu atau pekerja dengan organisasi adalah berdasarkan apa yang mereka terima sebagai balasan atas usaha mereka dalam membangunkan organisasi. Menurut Kanter (1968), beliau mengatakan bahawa komitmen penerusan (*continuance*) adalah kesanggupan seseorang pekerja untuk berusaha dengan penuh dedikasi bagi memastikan kelangsungan hidup organisasi tersebut. Individu ini akan memberikan usaha yang terbaik jika mereka mendapat ganjaran yang sepadan dengan jangkaan mereka.

Komitmen normatif (*normative*) berlaku apabila seseorang individu atau pekerja ingin kekal di dalam organisasi berdasarkan standard yang diharapkan daripada tingkah laku atau norma-norma sosial. Antara nilai individu ini adalah seperti ketaatan, sikap berhati-hati dan formaliti. Kajian menunjukkan bahawa individu ini lebih cenderung untuk memaparkan sikap dan tingkah laku yang sama seperti mereka yang mempunyai komitmen afektif.

Bersandarkan kepada ketiga-tiga jenis komitmen ini, dapat disimpulkan bahawa seseorang yang mempunyai tahap komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka mereka akan sanggup melakukan apa sahaja untuk kebaikan dan kesinambungan organisasi mereka.

Menurut Mowday, Porter dan Steers (1982) di dalam Raja Abdul Rashid Raja Aziz (2006), menyatakan bahawa faktor komitmen kepada organisasi terbahagi kepada dua ciri iaitu ciri demografi dan ciri organisasi. Ciri-ciri demografi yang dapat mempengaruhi kepada komitmen adalah seperti jantina, status perkahwinan, umur, tempoh perkhidmatan, kelulusan akademik dan pendapatan bulanan. Ciri-ciri organisasi pula adalah seperti norma kerja, struktur organisasi, peluang latihan dan pembangunan diri serta penyeliaan.

Menurut dari Nail (1996), bersandarkan kepada kajian Raja Abdul Rashid Raja Aziz (2006), beliau menggariskan tiga elemen penting yang berkaitan komitmen terhadap organisasi iaitu:

- Mempunyai kepercayaan terhadap nilai dan matlamat organisasi
- Kesanggupan berusaha secara maksimum terhadap organisasi
- Berkeinginan kuat untuk kekal menjadi ahli organisasi tersebut

## **2.5 TEORI KOMITMEN KERJA**

Kajian ini menggunakan beberapa teori bagi menerangkan secara terperinci tentang domain komitmen kerja. Teori atau model komitmen kerja adalah seperti berikut:

### **2.5.1 Model Komitmen Steers**

Menurut Steers (1977), beliau telah mengemukakan satu model peramal dan hasil komitmen pekerja terhadap organisasi apabila pekerja terus berkhidmat dalam organisasi yang sama. Terdapat beberapa faktor peribadi yang berhubung dengan komitmen pekerja terhadap organisasi, iaitu:

#### **i. Umur & Jantina**

Peringkat umur yang sudah matang dan sudah sekian lama berkhidmat kepada organisasi selalunya akan mencatatkan tahap komitmen yang tinggi berbanding pekerja baru. Manakala faktor jantina pula menunjukkan bahawa pekerja wanita

lebih cenderung menunjukkan tahap komitmen yang lebih tinggi berbanding pekerja lelaki.

ii. Tarap Pendidikan

Pekerja yang mempunyai kelulusan yang tinggi lebih cenderung menunjukkan sifar yang kurang komited terhadap organisasi berbanding pekerja yang berkelulusan rendah.

iii. Struktur Organisasi

Pekerja akan lebih komited jika pihak organisasi memberi kebebasan kuasa dalam membuat keputusan sendiri serta diberi tanggungjawab dan kepercayaan terhadap tugas yang diberikan.

### 2.5.2 Teori Kesamaan Adam

Menurut Lawler (1977), Teori kesamaan Adam menganggap bahawa kepuasan adalah ditentukan oleh nisbah tanggapan terhadap apa yang diterima oleh seseorang itu secara relatif dengan usahanya sendiri. Menurut teori ini, ketidakpuasan boleh terjadi sama ada daripada terkurang pampasan atau terlebih pampasan. Terkurang pampasan boleh membawa kepada tanggapan bahawa layanan yang diterima oleh seseorang tidak adil. Manakala, terlebih pampasan pula menghasilkan sesuatu perasaan salah sebaliknya. Dengan demikian, Teori Kesamaan Adam mencadangkan bahawa kepuasan dihasilkan



daripada tanggapan seseorang individu terhadap keadilan layanan yang diterimanya ditempat kerja berbanding dengan pekerja-pekerja lain.

### 2.5.3 Teori Jangkaan

Menurut Vroom (1964), beliau menegaskan bahawa manusia akan terdorong untuk mengambil daya usaha sekiranya dia tahu dan percaya bahawa sesuatu daya usaha itu mempunyai kemungkinan yang tinggi untuk mencapai tahap prestasi yang ditetapkan, dan prestasi itu pula mempunyai kemungkinan tinggi untuk mendapatkan ganjaran.

Perkaitan ini ditunjukkan dalam formula seperti berikut:

$$Valance \times Expectancy = Motivation$$

*Valance* merujuk kepada darjah keinginan individu terhadap pernyataan keinginan individu terhadap matlamatnya. Sebagai contoh, jika seseorang pekerja mempunyai kehendak untuk mendapatkan pangkat yang tinggi, kehendak untuk mendapatkan pangkat yang lebih tinggi, maka kenaikan pangkat itu mempunyai *valance* yang tinggi kepada pekerja tersebut. *Expentacy* atau jangkaan adalah kepercayaan seseorang bahawa sesuatu daya usaha itu akan membawa kepada pencapaian sesuatu matlamat.

## 2.6 KESIMPULAN

Bab ini telah menghuraikan mengenai kajian-kajian yang telah dijalankan oleh pengkaji terdahulu berkaitan dengan faktor motivasi dan komitmen terhadap organisasi. Turut dibincangkan dalam bab ini adalah beberapa teori yang berkaitan dengan motivasi. Bab seterusnya akan menerangkan berkaitan metodologi kajian.

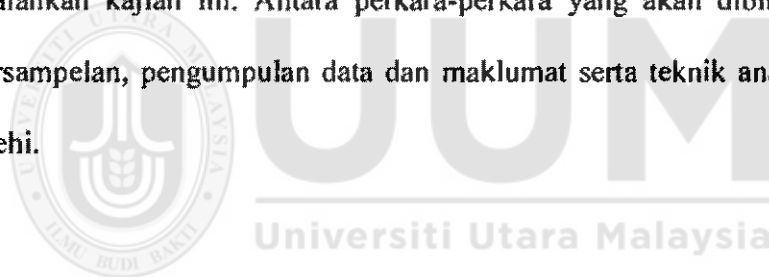


## **BAB 3**

### **METODOLOGI KAJIAN**

#### **3.1 PENDAHULUAN**

Bab ini akan membincangkan mengenai kaedah yang akan digunakan oleh pengkaji dalam menjalankan kajian ini. Antara perkara-perkara yang akan dibincangkan ialah populasi, persampelan, pengumpulan data dan maklumat serta teknik analisis bagi data yang diperolehi.



#### **3.2 REKA BENTUK KAJIAN**

Kajian ini adalah berbentuk deskriptif yang menerangkan ciri-ciri fenomena yang sedia ada. Kajian deskriptif bertujuan untuk menunjukkan dengan terperinci dan tepat. Kajian ini telah melibatkan pengumpulan data untuk menjawab persoalan tentang kajian. Strategi kajian menggunakan borang soal selidik yang telah dilampirkan pada lampiran, kaedah temubual dan data maklumat daripada Bahagian Sumber Manusia untuk mengenalpasti masalah yang menyebabkan pusing ganti staf di organisasi Tabung Haji Selangor.

### 3.3 POPULASI DAN SAMPEL KAJIAN

Rangka persampelan bagi kajian ini adalah staf yang berkhidmat dengan organisasi Tabung Haji Selangor. Senarai staf telah diperoleh daripada Bahagian Sumber Manusia.

Teknik yang digunakan dalam kajian ini adalah persampelan rawak mudah. Kaedah persampelan ini dipilih kerana ia adalah bentuk kebarangkalian mudah dalam teknik persampelan. Seramai 150 orang responden telah dipilih untuk menjawab soalan-soalan dalam soal selidik. Kesemua 150 orang responden terdiri daripada staf pelbagai bahagian di Tabung Haji Selangor iaitu staf yang masih lagi berkhidmat dan staf yang sudah berhenti daripada perkhidmatan. Berdasarkan Krejcie dan Morgan (1970), untuk mendapatkan populasi sampel yang baik, jumlah populasi bagi 150 responden memerlukan populasi sampel sebanyak 108 responden. Berdasarkan kajian yang telah dijalankan oleh pengkaji, jumlah responden yang telah menjawab soal selidik yang diberikan adalah sebanyak 130 orang dan ianya telah memenuhi keperluan jumlah populasi sampel seperti yang disarankan.

Tiada sebarang paksaan dan tekanan ke atas responden dimana ia hanya perlu memilih jawapan yang paling sesuai dan diberi masa seminggu untuk menjawabnya sebelum menghantar kepada pengkaji. Setiap responden akan mempunyai peluang yang sama dan bebas yang akan dipilih sebagai sebahagian daripada sampel.

Teknik lain yang digunakan adalah melalui kaedah temubual. Seramai tujuh orang responden yang terdiri daripada staf yang sudah berhenti daripada perkhidmatan dengan Tabung Haji telah memberi kerjasama serta meluangkan masa bersama pengkaji untuk menemubual serta mengambil input berkenaan masalah pusing ganti staf.

### 3.4 PENGUMPULAN DATA

Bagi memastikan kajian mengenai hubungan motivasi pekerja terhadap komitmen organisasi dapat dijalankan dengan baik dan berkesan, beberapa kaedah telah digunakan oleh pengkaji untuk memperoleh maklumat. Kajian yang dijalankan ini adalah berbentuk kuantitatif dimana pengkaji menggunakan set soal selidik yang telah diedarkan kepada responden. Kaedah pengedaran borang soal selidik adalah melalui kaedah '*drop and collect*' dimana soal selidik diedarkan kepada responden dan mereka diberikan masa selama seminggu untuk mengisi soal selidik tersebut sebelum dikutip oleh pengkaji. Dengan demikian, satu set soal selidik telah dirangka agar dapat mencapai objektif kajian ini (rujuk lampiran).

Soal selidik yang telah diedarkan kepada responden ini mengandungi empat (4) bahagian utama iaitu Bahagian A yang merangkumi soalan berkaitan latar belakang responden. Bahagian B merangkumi soalan berkaitan dengan faktor motivasi yang mempengaruhi pekerja, manakala Bahagian C merangkumi soalan berlatar belakangkan komitmen pekerja terhadap organisasi. Skala yang digunakan di dalam kajian ini bagi mengukur tahap kepuasan pekerja adalah dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert ini terdiri daripada lima (5) komponen nilai seperti berikut:

1. Sangat Tidak Bersetuju
2. Tidak Bersetuju
3. Tidak Pasti

4. Bersetuju
5. Sangat Bersetuju

### **3.5 MAKLUMAT PRIMER**

Data primer adalah data asli yang bukan diambil dari mana-mana tetapi dikumpul sendiri oleh pengkaji melalui kaedah seperti kaji selidik atau pemerhatian sampel responden yang mewakili jumlah populasi yang sebenar. Kajian bukan sahaja melibatkan pengumpulan data, tetapi juga merekod, menganalisis, memberi kupasan dan membentangkan fakta dalam bentuk laporan.

Data yang dikumpulkan itu dipanggil data mentah, dan tidak dapat digunakan dalam sebarang analisis kecuali data itu diproses, iaitu disusun menggunakan sistem penilaian atau pengiraan tertentu. Data yang sudah diproses ini dijadikan sebagai bahan rujukan untuk pengkaji membuat analisis dan mencapai kesimpulan penting.

### **3.6 MAKLUMAT SEKUNDER**

Maklumat sekunder atau kedua terdiri daripada bahan atau dokumen yang diperoleh melalui pembacaan bahan bertulis maklumat yang telah dicatatkan di tempat lain. Sumber maklumat ini merangkumi majalah, jurnal, akhbar, risalah, laporan tahunan jabatan, blog, ensiklopedia dan tesis-tesis sarjana. Sumber sekunder ini merupakan bahan yang telah disunting, dicetak dan disebarkan kepada umum untuk perkongsian ilmu dan maklumat.

### 3.7 INSTRUMEN KAJIAN

#### 3.7.1 Struktur Instrumen Kajian

Soal selidik bagi kajian ini mengandungi sebanyak 51 soalan dan dibahagikan kepada empat (4) bahagian iaitu bahagian A, B, C dan D. Soal selidik ini diisi oleh responden sendiri tanpa pengawasan dari pengkaji dalam masa seminggu iaitu 7 hari. Struktur bagi soal selidik adalah seperti berikut:

Pembolehubah	Instrumen/Rujukan	Bilangan Item
Faktor Motivasi	Steers dan Braunstein (1976) <i>Manifest Needs Questionnaire (MNQ)</i>	20 item
Komitmen Organisasi	Mowday dan Steers (1979) <i>Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)</i>	15 item

Jadual 3.1: Instrumen yang digunakan dalam kajian

##### 3.7.1.1 Bahagian A

Bahagian A mengandungi 7 soalan meliputi aspek demografi (latar belakang responden) seperti jantina responden, umur responden, bangsa responden, status responden, tempoh perkhidmatan responden, kelulusan akademik responden dan pendapatan bulanan responden.

### 3.7.1.2 Bahagian B

Bahagian B mengandungi 20 soalan merangkumi soalan berkaitan dengan faktor motivasi yang mempengaruhi pekerja. Instrumen yang digunakan dalam bahagian ini adalah soal selidik yang dibangunkan oleh Steers dan Braunstein (1976) iaitu *Manifest Needs Questionnaire* (MNQ) atau Soal Selidik Keperluan Manifest.

### 3.7.1.3 Bahagian C

Bahagian C pula merangkumi soalan berlatar belakangkan komitmen pekerja terhadap organisasi. Instrumen yang digunakan dalam bahagian ini adalah soal selidik yang dibangunkan oleh Mowday dan Steers (1979) iaitu *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ).

## 3.7.2 Pengukuran Komitmen Organisasi

Komitmen terhadap organisasi boleh diukur dengan menggunakan soal selidik yang telah dibangunkan oleh Mowday et. al (1979) iaitu *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ). Responden hanya perlu untuk memberi maklum balas mengenai setiap perkara yang menunjukkan secara jelas tahap komitmen mereka kepada organisasi. Skala yang digunakan untuk menggambarkan tahap komitmen kepada organisasi adalah Skala 1 (sangat tidak setuju) hingga Skala 5 (Sangat Bersetuju).



Menurut Raja Abdul Rashid (2006) dan Zulfadli (2017), berdasarkan kajian yang lepas oleh Mowday et. al, (1979) telah menunjukkan tahap kebolehpercayaan (*reliability*) OCQ adalah tinggi iaitu dengan nilai '*coefficient alpha*' dalam lingkungan .82 hingga .93.

### 3.7.2.1 Pengukuran Tahap Komitmen

Tahap komitmen responden boleh diukur dengan membahagikan skor kepada tiga (3) tahap iaitu komitmen tahap tinggi, komitmen tahap sederhana dan komitmen tahap rendah. Pengukuran tahap komitmen adalah seperti berikut:

$$\begin{array}{rcl}
 \text{Jumlah soalan X Skor tertinggi} & = 15 \times 5 & = 75 \\
 \text{Jumlah soalan X Skor terendah} & = 15 \times 1 & = 15 \\
 \text{Perbezaan} & = 75 - 15 & = 60 \\
 \text{Jeda Perbezaan Skor} & = 60 / 5 & = 12
 \end{array}$$

Skor	Tahap Komitmen
15 – 34	Komitmen Tahap Rendah
35 – 54	Komitmen Tahap Sederhana
55 - 75	Komitmen Tahap Tinggi

Jadual 3.2: Pembahagian Markah Tahap Komitmen

### **3.8 ANALISIS DATA**

Data yang diperoleh daripada borang soal selidik yang telah diedarkan akan dianalisis bagi memperolehi keputusan tentang kajian yang dijalankan. Data yang telah dikumpul akan diproses dan dianalisis dengan menggunakan perisian *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 23.0. Analisa yang telah dijalankan adalah seperti berikut:

#### **3.8.1 Analisa Data Deskriptif**

Analisa ini adalah bagi mendapatkan kekerapan dan peratusan profil responden berdasarkan ciri-ciri atau maklumat dari demografi responden seperti jantina, umur, bangsa, status perkahwinan, tempoh perkhidmatan, kelulusan akademik dan pendapatan bulanan.

#### **3.8.2 Ujian $t$ (t-Test) dan ANOVA**

Ujian atau analisa ini adalah untuk melihat sama ada terdapat perbezaan dari segi faktor motivasi dan komitmen organisasi dengan ciri-ciri demografi seperti jantina, umur, bangsa, status perkahwinan, tempoh perkhidmatan, kelulusan akademik dan pendapatan bulanan.

#### **3.8.3 Analisa Korelasi Pearson-r**

Analisa ini dijalankan bagi menentukan sama ada terdapat hubungan korelasi antara pemboleh ubah bebas (motivasi) dengan pemboleh ubah bersandar (komitmen terhadap organisasi). Berdasarkan saranan dari William (1986) dan Cooper dan Emory (1995),

aras signifikan kajian adalah pada  $\alpha = 0.05$ . Pengkelasan pekali korelasi adalah seperti jadual dibawah:

PEKALI KORELASI	INTERPRETASI HUBUNGAN
+ 0.70 dan ke atas	Hubungan positif sangat kuat
+ 0.50 hingga + 0.69	Hubungan positif kuat
+ 0.30 hingga + 0.49	Hubungan positif sederhana
+ 0.10 hingga + 0.29	Hubungan positif rendah
+ 0.01 hingga + 0.09	Hubungan positif sangat rendah
0	Tiada Hubungan
- 0.01 hingga - 0.09	Hubungan negatif sangat rendah
- 0.10 hingga - 0.29	Hubungan negatif rendah
- 0.30 hingga - 0.49	Hubungan negatif sederhana
- 0.50 hingga - 0.69	Hubungan negatif kuat
- 0.70 hingga ke atas	Hubungan negatif sangat kuat

Jadual 3.3: Tafsiran Pekali Korelasi Pearson-r

### 3.9 UJIAN RINTIS (*PILOT TEST*)

Ujian rintis (*pilot test*) adalah bertujuan untuk menguji tahap kebolehpercayaan atau kesahihan sesuatu alat kajian (soal selidik) yang digunakan. Ujian ini amat diperlukan bagi mengetahui sejauh mana kefahaman seseorang responden terhadap apa yang terkandung dalam instrumen tersebut. Kebolehpercayaan (*reliability*) merupakan satu

ukuran kepercayaan instrumen kajian dalam mengukur permasalahan kajian (pemboleh ubah) secara konsisten setiap kali digunakan.

Dalam kajian ini, ujian rintis telah dilakukan ke atas 50 orang responden bagi menguji tahap kefahaman mereka terhadap soal selidik atau instrumen bagi kajian ini. Dalam ujian rintis ini, nilai kebolehpercayaan soal selidik diuji dengan menggunakan nilai *Alpha Cronbach*. Nilai alpha yang diperoleh bagi setiap pemboleh ubah adalah seperti berikut:

<b>Pembolehubah</b>	<b>Nilai Alpha Ujian Rintis</b>	<b>Nilai Alpha Kajian Sebenar</b>
Faktor Motivasi	0.772	0.849
Komitmen Organisasi	0.650	0.746
Keseluruhan	0.854	0.869

Jadual 3.4: Indeks Kebolehpercayaan (reliability) Pembolehubah Faktor Motivasi dan Komitmen Organisasi berdasarkan Ujian Rintis dan Kajian Sebenar

Berdasarkan Jadual 3.4, ia menunjukkan hasil analisis bagi kebolehpercayaan pembolehubah bagi dimensi faktor motivasi dan komitmen organisasi. Ujian kebolehpercayaan berdasarkan ujian rintis bagi faktor motivasi adalah 0.772 dan hasil ujian bagi kebolehpercayaan bagi komitmen organisasi adalah 0.650. Bagi kajian sebenar, nilai alpha bagi faktor motivasi adalah 0.849 dan hasil kebolehpercayaan bagi komitmen organisasi adalah 0.746.

Menurut Sekaran (2000) di dalam Nor Hartini Saari (2004), nilai *Cronbach Alpha* yang kurang daripada 0.6 adalah lemah dan jika antara 0.7 dikatakan sebagai boleh diterima, manakala bagi yang melebihi 0.8 adalah baik. Berdasarkan ujian kebolehpercayaan seperti jadual diatas, nilai *Cronbach Alpha* bagi setiap dimensi dibawah faktor motivasi seperti *n Achievement*, *n Affiliation*, *n Autonomy* dan *n Dominance* menunjukkan nilai kurang dari 0.6 yang menunjukkan nilai yang lemah bagi ujian rintis dan kajian sebenar. Walau bagaimanapun, nilai *Cronbach Alpha* bagi setiap dimensi tidak diambil kira kerana pengkaji akan menggunakan nilai *Cronbach Alpha* keseluruhan bagi menunjukkan kebolehpercayaan pembolehubah tersebut.

Berdasarkan analisis data terhadap nilai kebolehpercayaan pembolehubah bagi faktor motivasi dan komitmen organisasi tersebut, boleh disimpulkan bahawa kebolehpercayaan pembolehubah tersebut sesuai digunakan dalam kajian sebenar.

### 3.10 KESIMPULAN

Kesimpulannya, bab ini telah menjelaskan berkenaan dengan metodologi atau kaedah yang digunakan oleh pengkaji yang meliputi pengenalan, kaedah dan reka bentuk kajian, pemilihan populasi dan sampel kajian, kaedah pengumpulan data dan maklumat kajian, instrumen kajian, analisis data, ujian rintis (*pilot test*) dan rumusan. Bab yang seterusnya akan membincangkan mengenai dapatan kajian yang dipaparkan melalui frekuensi ciri-ciri demografi responden, data statistik, hubungan antara pembolehubah, dan ujian kolerasi serta rumusan kajian.



## BAB 4

### DAPATAN KAJIAN

#### 4.1 PENDAHULUAN

Bab ini akan mengemukakan mengenai dapatan-dapatan kajian hasil dari beberapa ujian statistik yang telah dilaksanakan berdasarkan hipotesis kajian. Tafsiran data yang telah dianalisis dan keputusan berkenaan hipotesis kajian yang telah dibentuk akan diterjemahkannya satu persatu. Hasil kajian akan dihuraikan mengikut ujian-ujian statistik seperti ujian kekerapan (*frequency*), Ujian-t (*t-Test*), analisis ANOVA sehalu, dan analisis korelasi *Pearson* serta ujian analisis regresi untuk melihat pengaruh antara pembolehubah.

#### 4.2 STATISTIK DEMOGRAFI RESPONDEN

Bahagian ini akan menunjukkan analisis secara secara deskriptif bagi ciri-ciri demografi seperti jantina, umur, bangsa, status, tempoh perkhidmatan, kelulusan akademik dan pendapatan bulanan responden. Statistik ini adalah melibatkan seramai 130 orang responden yang terdiri daripada pekerja-pekerja di Tabung Haji Daerah Selangor.

#### 4.2.1. Jantina

Berdasarkan Jadual 4.1, dari segi jantina responden menunjukkan jumlah responden perempuan melebihi responden lelaki iaitu seramai 76 orang atau 58.5%, manakala responden lelaki pula seramai 54 orang atau 41.5%.

Jantina	Kekerapan	Peratus (%)
Lelaki	54	41.5
Perempuan	76	58.5
<b>JUMLAH</b>	<b>130</b>	<b>100</b>

Jadual 4.1: Taburan Responden Berdasarkan Jantina

#### 4.2.2 Umur

Berdasarkan Jadual 4.2, dari segi umur pula menunjukkan responden yang paling ramai adalah dari kalangan mereka yang berumur 21 hingga 30 tahun iaitu sebanyak 65 orang atau 50%. Responden yang kedua tertinggi adalah mereka yang berumur antara 31 hingga 40 tahun iaitu sebanyak 30 orang atau 23.1 %, diikuti oleh responden yang berumur antara 41 hingga 50 tahun iaitu sebanyak 24 orang atau 18.5 %. Responden yang paling sedikit adalah terdiri dari mereka yang berumur 51 tahun ke atas iaitu seramai 11 orang atau 8.5%.

Umur	Kekerapan	Peratus (%)
21 hingga 30 Tahun	65	50.0
31 hingga 40 Tahun	30	23.1



41 hingga 50 Tahun	24	18.5
51 Tahun ke atas	11	8.5
<b>JUMLAH</b>	<b>130</b>	<b>100</b>

Jadual 4.2: Taburan Responden Berdasarkan Umur

#### 4.2.3 Bangsa

Dari segi bangsa, kesemua responden terdiri daripada bangsa Melayu iaitu seramai 130 orang.

Bangsa	Kekerapan	Peratus (%)
Melayu	130	100
<b>JUMLAH</b>	<b>130</b>	<b>100</b>

Jadual 4.3: Taburan Responden Berdasarkan Bangsa

#### 4.2.4 Status

Berdasarkan status perkahwinan, sebahagian besar daripada responden sudah berkahwin iaitu seramai 74 orang atau 56.9 %, manakala jumlah responden yang masih bujang adalah seramai 56 orang atau 43.1 %.

Status / Taraf	Kekerapan	Peratus (%)
Bujang	56	43.1
Berkahwin	74	56.9
<b>JUMLAH</b>	<b>130</b>	<b>100</b>

Jadual 4.4: Taburan Responden Berdasarkan Status

#### 4.2.5 Tempoh Perkhidmatan

Dari segi tempoh perkhidmatan, berdasarkan Jadual 4.5, jumlah responden yang paling tinggi adalah mereka yang telah berkhidmat kurang dari 5 tahun iaitu sebanyak 69 orang atau 53.1%. Seterusnya, responden yang telah berkhidmat melebihi 25 tahun adalah sebanyak 27 orang atau 20.8%, diikuti mereka yang telah bekerja antara 6 hingga 15 tahun iaitu seramai 19 orang atau 14.6%. Akhir sekali, mereka yang bekerja antara 16 hingga 25 tahun adalah seramai 15 orang atau 11.5%.

Tempoh Perkhidmatan	Kekerapan	Peratus (%)
Kurang 5 Tahun	69	53.1
6 hingga 15 Tahun	19	14.6
16 hingga 25 Tahun	15	11.5
25 Tahun ke atas	27	20.8
<b>JUMLAH</b>	<b>130</b>	<b>100</b>

Jadual 4.5: Taburan Responden Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

#### 4.2.6 Kelulusan Akademik

Menurut Jadual 4.6 menunjukkan taburan responden berdasarkan latar belakang pendidikan. Responden yang mempunyai kelayakan SPM/STPM/Sijil dan Sarjana Muda mencatatkan keputusan yang tinggi iaitu seramai 50 orang atau 38.5%. Responden yang mempunyai kelayakan Diploma adalah seramai 26 orang atau 20%, manakala responden yang mempunyai Sarjana adalah seramai 4 orang atau 3.1%.

Kelulusan Akademik	Kekerapan	Peratus (%)
SPM/STPM/Sijil	50	38.5
Diploma	26	20.0
Sarjana Muda	50	38.5
Sarjana	4	3.1
<b>JUMLAH</b>	<b>130</b>	<b>100</b>

Jadual 4.6: Taburan Responden Berdasarkan Kelulusan Akademik

#### 4.2.7 Pendapatan Bulanan

Dari segi jumlah pendapatan berdasarkan Jadual 4.7, responden yang mempunyai pendapatan bulanan antara RM 1,000 hingga RM 2,000 merupakan yang paling tinggi iaitu seramai 67 orang atau 51.5%, manakala responden yang pendapatan bulanan mereka antara RM 2,000 hingga RM 3,000 adalah seramai 14 orang atau 10.8%. Mereka yang mempunyai pendapatan antara RM 3,000 hingga RM 4,000 pula adalah seramai 18 orang atau 13.8%. Selain itu, pendapatan responden antara RM 4,000 hingga RM 5,000 adalah seramai 15 orang atau 11.5% dan mereka yang mempunyai pendapatan melebihi RM 5,000 adalah seramai 16 orang atau 12.3%.

Pendapatan Bulanan	Kekerapan	Peratus (%)
RM 1,000 hingga RM 2,000	67	51.5
RM 2,000 hingga RM 3,000	14	10.8
RM 3,000 hingga RM 4,000	18	13.8
RM 4,000 hingga RM 5,000	15	11.5
Melebihi RM 5,000	16	12.3
<b>JUMLAH</b>	<b>130</b>	<b>100</b>

Jadual 4.7: Taburan Responden Berdasarkan Pendapatan Bulanan

### 4.3 ANALISIS DESKRIPTIF PEMBOLEHUBAH

Bahagian ini akan menghuraikan mengenai skor min pembolehubah-pembolehubah utama secara deskriptif ke atas faktor motivasi dan komitmen organisasi. Huraian deskriptif ini adalah seperti di jadual 4.8 dibawah:

Pembolehubah	Min	Median	Minimum	Maksimum	Sisipan Piawai
Faktor Motivasi	75.28	74.00	42	100	9.843
Komitmen Organisasi	53.98	55.00	42	75	6.339

Jadual 4.8: Analisis Deskriptif Pembolehubah Faktor Motivasi dan Komitmen Organisasi

Merujuk kepada Jadual 4.8, faktor motivasi menunjukkan julat skor minimum dan maksimum adalah dari 42 hingga 400 dimana min skor adalah 75.28 dan sisihan piawai adalah 9.843. Skor median untuk faktor motivasi adalah 74.00. Dengan demikian, secara keseluruhannya, skor bagi faktor motivasi berada pada tahap tinggi. Ini menunjukkan staf Tabung Haji mempunyai tahap motivasi yang tinggi.

Manakala, komitmen organisasi mencatatkan julat skor minimum dan maksimum daripada 42 hingga 75 dengan min skor adalah 53.98 dan sisihan piawai adalah 6.339. Skor median bagi komitmen organisasi adalah 55.00. Secara keseluruhannya, skor bagi komitmen organisasi juga berada pada tahap yang tinggi. Ini menunjukkan staf Tabung Haji mempunyai tahap komitmen yang tinggi kepada organisasi.

#### 4.4 ANALISIS PENGUJIAN HIPOTESIS

Bahagian ini akan membincangkan mengenai keputusan pengujian ke atas hipotesis yang telah dibentuk. Hipotesis ini diuji dengan menggunakan kaedah Ujian – t (t-Test), analisis ANOVA sehala, analisis korelasi Pearson dan analisis regresi.

##### 4.4.1 Perbezaan Motivasi Pekerja Berdasarkan Ciri-Ciri Demografi (Analisis *t-Test* dan Analisis ANOVA Sehala)

Analisis Ujian-t (*independent sample t-Test*) telah digunapakai dalam kajian ini bagi melihat perbezaan motivasi berdasarkan ciri-ciri demografi seperti jantina responden dan status responden. Bagi ciri-ciri demografi seperti umur, tempoh perkhidmatan, kelulusan akademik dan pendapatan bulanan, analisis ANOVA sehala digunakan bagi melihat perbezaan dan menguji hipotesis.

Hipotesis 1: Terdapat perbezaan motivasi berdasarkan ciri-ciri demografi

#### 4.4.1.1 Perbezaan Motivasi Berdasarkan Jantina (Analisis *t-Test*)

Pembolehubah	Min	Sisihan Piawai		
Lelaki	77.11	9.314		
Perempuan	73.97	10.060		
Movivasi		N= 130	F = 0.040	(p) Sig.= 0.842

Jadual 4.9: Perbezaan Motivasi Berdasarkan Jantina

Berdasarkan Jadual 4.9, menunjukkan motivasi pekerja lelaki dan perempuan tidak berbeza secara signifikan ( $F=0.040$ ,  $p=0.842 > 0.05$ ). Sehubungan itu, hipotesis kajian yang mengatakan terdapat perbezaan motivasi berdasarkan ciri demografi jantina adalah ditolak.

#### 4.4.1.2 Perbezaan Motivasi Berdasarkan Status (Analisis *t-Test*)

Pembolehubah	Min	Sisihan Piawai		
Bujang	74.96	10.341		
Berkahwin	75.51	9.513		
Movivasi		N= 130	F = 0.037	(p) Sig.= 0.847

Jadual 4.10: Perbezaan Motivasi Berdasarkan Status

Jadual 4.10, menunjukkan nilai signifikan ( $F=0.037$ ,  $p=0.847 > 0.05$ ). Ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan antara motivasi berdasarkan status perkahwinan. Sehubungan

itu, hipotesis kajian yang mengatakan terdapat perbezaan motivasi berdasarkan ciri demografi status adalah ditolak.

#### 4.4.1.3 Perbezaan Motivasi Berdasarkan Umur (Analisis ANOVA Sehalu)

Pembolehubah	Jumlah Kuasa Dua	Darjah Kebebasan	Kuasa Dua	F	(p) Sig.
Antara Kumpulan	572.494	3	190.831	2.016	0.115
Dalam Kumpulan	11925.536	126	94.647		
Keseluruhan	12498.031	129			

Jadual 4.11: Perbezaan Motivasi Berdasarkan Umur

Jadual 4.11, menunjukkan nilai signifikan ( $F=2.016$ ,  $p=0.115 > 0.05$ ). Ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan signifikan antara umur responden ke atas motivasi. Sehubungan itu, hipotesis kajian yang mengatakan terdapat perbezaan motivasi berdasarkan ciri demografi umur adalah ditolak.

#### 4.4.1.4 Perbezaan Motivasi Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan (Analisis ANOVA Sehalu)

Pembolehubah	Jumlah Kuasa Dua	Darjah Kebebasan	Kuasa Dua	F	(p) Sig.
Antara Kumpulan	432.708	3	144.236	1.506	0.216
Dalam Kumpulan	12065.322	126	95.757		

<b>Keseluruhan</b>	12498.031	129		
--------------------	-----------	-----	--	--

Jadual 4.12: Perbezaan Motivasi Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

Jadual 4.12, menunjukkan nilai signifikan ( $F=1.506$ ,  $p=0.216 > 0.05$ ). Ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan signifikan antara tempoh perkhidmatan responden ke atas motivasi. Sehubungan itu, hipotesis kajian yang mengatakan terdapat perbezaan motivasi berdasarkan ciri demografi tempoh perkhidmatan adalah **ditolak**.

#### 4.4.1.5 Perbezaan Motivasi Berdasarkan Kelulusan Akademik (Analisis ANOVA Sehalu)

<b>Pembolehubah</b>	<b>Jumlah Kuasa Dua</b>	<b>Darjah Kebebasan</b>	<b>Kuasa Dua</b>	<b>F</b>	<b>(p) Sig.</b>
<b>Antara Kumpulan</b>	61.877	3	20.626	0.209	0.890
<b>Dalam Kumpulan</b>	12436.154	126	98.700		
<b>Keseluruhan</b>	12498.031	129			

Jadual 4.13: Perbezaan Motivasi Berdasarkan Kelulusan Akademik

Jadual 4.13, menunjukkan nilai signifikan ( $F=0.209$ ,  $p=0.890 > 0.05$ ). Ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan signifikan antara kelulusan akademik responden ke atas motivasi. Sehubungan itu, hipotesis kajian yang mengatakan terdapat perbezaan motivasi berdasarkan ciri demografi kelulusan akademik adalah **ditolak**.



#### 4.4.1.6 Perbezaan Motivasi Berdasarkan Pendapatan Bulanan (Analisis ANOVA Sehalu)

Pembolehubah	Jumlah Kuasa Dua	Darjah Kebebasan	Kuasa Dua	F	(p) Sig.
Antara Kumpulan	812.423	4	203.106	2.173	0.076
Dalam Kumpulan	11685.608	125	93.485		
Keseluruhan	12498.031	129			

Jadual 4.14: Perbezaan Motivasi Berdasarkan Pendapatan Bulanan

Jadual 4.14, menunjukkan nilai signifikan ( $F=2.173$   $p=0.076 > 0.05$ ). Ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan signifikan antara pendapatan bulanan responden ke atas motivasi. Sehubungan itu, hipotesis kajian yang mengatakan terdapat perbezaan motivasi berdasarkan ciri demografi pendapatan bulanan adalah ditolak.

#### 4.4.2 Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Ciri-Ciri Demografi (Analisis *t-Test* dan Analisis ANOVA Sehalu)

Dalam kajian ini analisis Ujian-t (*independent sample t-Test*) telah digunakan bagi melihat perbezaan komitmen organisasi berdasarkan ciri demografi seperti jantina responden dan status responden. Bagi ciri demografi seperti umur, tempoh perkhidmatan, kelulusan akademik dan pendapatan bulanan, analisis ANOVA sehalu digunakan bagi melihat perbezaan dan menguji hipotesis.

**Hipotesis 2:** Terdapat perbezaan komitmen organisasi berdasarkan ciri-ciri demografi

**4.4.2.1 Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Jantina (Analisis *t-Test*)**

Pembolehubah	Min	Sisihan Piawai		
Lelaki	54.13	6.207		
Perempuan	53.87	6.469		
Komitmen		N= 130	F = 0.251	(p) Sig.= 0.617

Jadual 4.15: Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Jantina

Berdasarkan Jadual 4.15, menunjukkan komitmen terhadap organisasi bagi pekerja lelaki dan perempuan tidak menunjukkan perbezaan yang signifikan dimana ( $F=0.251$ ,  $p=0.617 > 0.05$ ). Sehubungan itu, hipotesis kajian yang mengatakan terdapat perbezaan komitmen organisasi berdasarkan ciri demografi jantina adalah ditolak.

**4.4.2.2 Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Status (Analisis *t-Test*)**

Pembolehubah	Min	Sisihan Piawai		
Bujang	55.36	6.142		
Berkahwin	52.93	6.325		
Komitmen		N= 130	F = 0.572	(p) Sig.= 0.451

Jadual 4.16: Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Status

Jadual 4.16, kajian menunjukkan nilai signifikan ( $F=0.572$ ,  $p=0.451 > 0.05$ ) yang menunjukkan tidak terdapat perbezaan antara komitmen terhadap organisasi berdasarkan status perkahwinan. Sehubungan itu, hipotesis kajian yang mengatakan terdapat perbezaan komitmen organisasi berdasarkan ciri demografi status adalah ditolak.

#### 4.4.2.3 Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Umur (Analisis ANOVA Sehalu)

Pembolehubah	Jumlah Kuasa Dua	Darjah Kebebasan	Kuasa Dua	F	(p) Sig.
Antara Kumpulan	166.031	3	55.344	1.390	0.249
Dalam Kumpulan	5016.900	126	39.817		
Keseluruhan	5182.931	129			

Jadual 4.17: Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Umur

Jadual 4.17, menunjukkan nilai signifikan ( $F=1.390$ ,  $p=0.249 > 0.05$ ). Ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan signifikan antara umur responden ke atas komitmen terhadap organisasi. Sehubungan itu, hipotesis kajian yang mengatakan terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan ciri demografi umur adalah ditolak.

**4.4.2.4 Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan (Analisis ANOVA Sehala)**

Pembolehubah	Jumlah Kuasa Dua	Darjah Kebebasan	Kuasa Dua	F	(p) Sig.
Antara Kumpulan	327.788	3	109.263	2.836	0.041
Dalam Kumpulan	4855.143	126	38.533		
Keseluruhan	5182.931	129			

Jadual 4.18: Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

Jadual 4.18, kajian menunjukkan nilai signifikan ( $F=2.836$ ,  $p=0.041 < 0.05$ ). Ini menunjukkan terdapat perbezaan signifikan antara tempoh perkhidmatan responden ke atas komitmen terhadap organisasi. Dengan demikian, hipotesis kajian yang mengatakan terdapat perbezaan komitmen organisasi berdasarkan ciri demografi tempoh perkhidmatan adalah diterima.

**4.4.2.5 Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Kelulusan Akademik (Analisis ANOVA Sehala)**

Pembolehubah	Jumlah Kuasa Dua	Darjah Kebebasan	Kuasa Dua	F	(p) Sig.
Antara Kumpulan	179.545	3	59.848	1.507	0.216
Dalam Kumpulan	5003.386	126	39.709		
Keseluruhan	5182.931	129			

Jadual 4.19: Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Kelulusan Akademik

Jadual 4.19, keputusan analisis ANOVA sehala menunjukkan nilai signifikan ( $F=1.507$ ,  $p=0.216 > 0.05$ ). Ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan signifikan antara kelulusan akademik responden ke atas komitmen terhadap organisasi. Sehubungan itu, hipotesis kajian yang mengatakan terdapat perbezaan komitmen organisasi berdasarkan ciri demografi kelulusan akademik adalah **ditolak**.

#### 4.4.2.6 Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Pendapatan Bulanan (Analisis ANOVA Sehala)

Pembolehubah	Jumlah Kuasa Dua	Darjah Kebebasan	Kuasa Dua	F	(p) Sig.
<b>Antara Kumpulan</b>	776.385	4	194.096	5.506	0.000
<b>Dalam Kumpulan</b>	4406.546	125	35.252		
<b>Keseluruhan</b>	5182.931	129			

Jadual 4.20: Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Pendapatan Bulanan

Keputusan analisis ANOVA sehala seperti di Jadual 4.20, menunjukkan nilai signifikan ( $F=5.506$   $p=0.000 < 0.05$ ). Kajian menunjukkan terdapat perbezaan signifikan antara pendapatan bulanan responden ke atas komitmen terhadap organisasi. Dengan demikian, hipotesis kajian yang mengatakan terdapat perbezaan komitmen organisasi berdasarkan ciri demografi pendapatan bulanan adalah **diterima**.

#### 4.4.3 Hubungan Faktor Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi

Dalam mengkaji hubungan ke atas faktor motivasi terhadap komitmen organisasi, analisis ujian korelasi Pearson telah digunapakai bagi melihat hubungan antara kedua-dua pembolehubah. Kajian juga akan melihat hubungan antara pembolehubah dimensi dibawah faktor motivasi seperti keperluan kepada pencapaian, keperluan kepada fahaman, keperluan kepada autonomi dan keperluan kepada dominasi dengan komitmen terhadap organisasi.

**Hipotesis 3: Faktor motivasi pekerja mempunyai hubungan yang positif terhadap komitmen organisasi.**

		Faktor Motivasi	Komitmen Organisasi
Faktor Motivasi	Korelasi (r)	1	.457**
	Sig. (2-tailed) (p)		0.000
	N	130	130
Komitmen Organisasi	Korelasi (r)	.457**	1
	Sig. (2-tailed) (p)	0.000	
	N	130	130

\*\* Korelasi ada signifikan pada tahap 0.01 level (2-tailed)

Jadual 4.21: Hubungan antara Faktor Motivasi dengan Komitmen Organisasi

Berdasarkan Jadual 4.21 menunjukkan hasil analisis korelasi Pearson-r bagi melihat hubungan antara pembolehubah bagi faktor motivasi dengan komitmen organisasi. Keputusan analisis korelasi Pearson-r menunjukkan faktor motivasi secara

keseluruhannya mempunyai hubungan positif kuat yang signifikan dengan komitmen organisasi dimana nilai  $r = 0.457$  dan nilai  $p = 0.000 < 0.05$ . Jadi, hipotesis kajian yang menyatakan bahawa faktor motivasi mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi adalah **diterima**.

#### 4.4.4 Analisis Regresi Dimensi Faktor Motivasi dengan Komitmen Organisasi

Dalam mengkaji pengaruh antara dimensi faktor motivasi ke atas komitmen organisasi, pengkaji akan menggunakan ujian analisis regresi untuk mendapatkan keputusan.

Hipotesis bagi ujian ini adalah:

**Hipotesis 4: Terdapat kesan langsung (pengaruh) kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dalam kalangan pekerja Tabung Haji.**

Hasil ujian adalah seperti berikut:

Pembolehubah	Beta ( $\beta$ )	B	t	Sig. (p)
Faktor Motivasi	0.457	0.294	5.810	0.000

Jadual 4.22: Keputusan Pengujian Pengaruh Faktor Motivasi kepada Komitmen Organisasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.457a	.209	.203	5.660

Jadual 4.23: Dapatan Model Ujian Regresi

Berdasarkan analisis regresi seperti di Jadual 4.22, hasil faktor motivasi dari segi kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan komitmen organisasi dimana nilai ( $t = 5.810$  dan  $p = 0.000 < 0.05$ ). Dengan demikian, hipotesis kajian yang menyatakan terdapat kesan langsung (pengaruh) kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dalam kalangan pekerja Tabung Haji adalah diterima.

## 4.5 KESIMPULAN

### 4.5.1 Keputusan Pengujian Hipotesis Bagi Faktor Motivasi

Hipotesis: Tidak terdapat perbezaan motivasi berdasarkan ciri-ciri demografi

Penyataan Hipotesis	Ujian	Keputusan
Terdapat Perbezaan Motivasi Berdasarkan Jantina	t-Test	Ditolak
Terdapat Perbezaan Motivasi Berdasarkan Status	t-Test	Ditolak
Terdapat Perbezaan Motivasi Berdasarkan Umur	ANOVA	Ditolak
Terdapat Perbezaan Motivasi Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	ANOVA	Ditolak
Terdapat Perbezaan Motivasi Berdasarkan Kelulusan Akademik	ANOVA	Ditolak
Terdapat Perbezaan Motivasi Berdasarkan Pendapatan Bulanan	ANOVA	Ditolak

Jadual 4.24: Keputusan Pengujian Hipotesis Bagi Faktor Motivasi Berdasarkan Ujian t dan ANOVA



#### 4.5.2 Keputusan Pengujian Hipotesis Bagi Komitmen Organisasi

Hipotesis: Tidak terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan ciri-ciri demografi

Penyataan Hipotesis	Ujian	Keputusan
Terdapat Perbezaan komitmen terhadap organisasi Berdasarkan Jantina	t-Test	Ditolak
Terdapat Perbezaan komitmen terhadap organisasi Berdasarkan Status	t-Test	Ditolak
Terdapat Perbezaan komitmen terhadap organisasi Berdasarkan Umur	ANOVA	Ditolak
Terdapat Perbezaan komitmen terhadap organisasi Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	ANOVA	Diterima
Terdapat Perbezaan komitmen terhadap organisasi Berdasarkan Kelulusan Akademik	ANOVA	Ditolak
Terdapat Perbezaan komitmen terhadap organisasi Berdasarkan Pendapatan Bulanan	ANOVA	Diterima

Jadual 4.25: Keputusan Pengujian Hipotesis Bagi Komitmen Organisasi Berdasarkan Ujian t dan ANOVA

#### 4.5.3 Keputusan Pengujian Hipotesis Hubungan Antara Pembolehubah

Hipotesis: Faktor motivasi pekerja mempunyai hubungan yang positif terhadap komitmen organisasi

Penyataan Hipotesis	Ujian	Keputusan
Faktor motivasi pekerja mempunyai hubungan yang positif terhadap komitmen organisasi	Korelasi Pearson-r	Diterima

Jadual 4.26: Keputusan Pengujian Hipotesis Bagi Hubungan Pembolehubah Faktor Motivasi dan Komitmen Organisasi Berdasarkan Korelasi Pearson-r

Berdasarkan kepada hasil keputusan bagi setiap pengujian diatas, terdapat beberapa kesimpulan yang dapat dirumuskan seperti berikut:

Pertama, keputusan kajian mengenai adakah terdapat perbezaan antara faktor demografi yang terdiri daripada jantina, status, umur, tempoh perkhidmatan, kelulusan akademik dan pendapatan bulanan responden dengan faktor motivasi adalah menepati andaian yang dibuat oleh pengkaji. Namun begitu, keputusan kajian bagi adakah terdapat perbezaan antara faktor demografi dengan komitmen organisasi tidak menepati andaian yang dibuat oleh pengkaji dimana, memang terdapat perbezaan antara faktor demografi dengan komitmen terhadap organisasi terutamanya dari faktor tempoh perkhidmatan dan pendapatan bulanan.

Kedua, hasil kajian menunjukkan faktor motivasi dari segi kepuasan kerja mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan komitmen organisasi. Ini menyokong andaian yang telah dibuat oleh pengkaji.

Secara keseluruhannya, sebahagian besar keputusan yang diperolehi daripada hasil kajian menyokong andaian-andaian kajian yang dibuat oleh pengkaji. Keputusan yang terhasil ini adalah bergantung kepada faktor pengaruh dan hubungan antara pembolehubah-pembolehubah yang dikaitkan antara satu sama lain.



## **BAB 5**

### **PERBINCANGAN, CADANGAN KAJIAN DAN KESIMPULAN**

#### **5.1 PENDAHULUAN**

Bab ini akan menghuraikan hasil kajian berdasarkan keputusan yang diperolehi dalam Bab terdahulu iaitu Bab 4. Perbincangan dalam bab ini akan merangkumi implikasi kajian kepada organisasi. Berdasarkan hasil perbincangan, maka suatu cadangan akan diperkenalkan untuk perubahan dan penambahbaikan yang boleh dilakukan ke atas organisasi terbabit.



#### **5.2 RUMUSAN KAJIAN**

Kajian ini adalah berdasarkan kepada objektif umum yang dibentuk oleh pengkaji yang bertujuan untuk melihat hubungan antara faktor motivasi dari segi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di kalangan kakitangan Tabung Haji Selangor. Secara amnya, objektif kajian yang dibentuk mencapai matlamat yang dikehendaki.

### **5.2.1 Perbezaan Faktor-Faktor Demografi dengan Faktor Motivasi**

Secara umumnya, kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan antara faktor-faktor demografi seperti jantina, status, umur, tempoh perkhidmatan, kelayakan akademik dan pendapatan bulanan dengan faktor motivasi. Ini menunjukkan motivasi seseorang pekerja tidak dapat dipengaruhi mana-mana unsur demografi secara keseluruhannya kerana unsur motivasi di dalam diri seseorang pekerja dapat dianggap sebagai subjektif dan hanya wujud pada diri seseorang yang mempunyai keazaman.

### **5.2.2 Perbezaan Faktor-Faktor Demografi dengan Komitmen Organisasi**

Kajian mendapati tidak terdapat perbezaan antara pekerja lelaki dan pekerja perempuan ke atas komitmen terhadap organisasi di Tabung Haji. Kajian ini adalah selari dengan kajian terdahulu yang pernah dijalankan oleh Steers (1977), dimana beliau mendapati bahawa jantina seseorang tidak mempunyai kaitan dengan komitmen.

Dari segi status perkahwinan, kajian mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara status perkahwinan dengan komitmen terhadap organisasi. Dapatan ini tidak selari dengan kajian yang dilakukan Robbins (1986), dimana beliau menyatakan bahawa terdapat perbezaan antara status perkahwinan dengan komitmen organisasi. Begitu juga dengan kajian yang telah dijalankan oleh Allen dan Meyer (1992) yang mendapati bahawa pekerja yang berkahwin mempunyai komitmen yang lebih tinggi berbanding pekerja bujang.

Dari segi umur, berdasarkan kajian dan keputusan yang diperoleh, didapati tidak terdapat perbezaan antara umur pekerja dengan komitmen terhadap organisasi. Dapatan kajian ini juga turut disokong dengan kajian yang dilakukan oleh Steers (1977) yang mendapati umur tidak mempunyai kaitan dengan komitmen terhadap organisasi.

Dari segi faktor tempoh perkhidmatan pula, kajian mendapati terdapat perbezaan antara tempoh perkhidmatan seseorang pekerja dengan komitmen terhadap organisasi. Kajian ini disokong oleh kajian terdahulu yang dilakukan oleh Luthan (1995) dan March & Simon (1958), yang mendapati bahawa tempoh perkhidmatan mempunyai perbezaan yang signifikan dengan komitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan kajian yang telah dijalankan juga membuktikan bahawa kelulusan akademik staf Tabung Haji tidak mempunyai perbezaan signifikan dengan komitmen mereka terhadap organisasi. Dapatan dari kajian ini didapati tidak selari dengan kajian yang telah dijalankan oleh Shamsirudin (2000) dan Jamaliah (2002) yang mendapati kelulusan akademik mempunyai perbezaan signifikan dengan komitmen terhadap organisasi. Walau bagaimanapun, kajian ini disokong oleh Raja Abdul Rashid (2006) yang menyatakan bahawa taraf pendidikan seseorang pekerja tidak mempunyai perbezaan dengan komitmen terhadap organisasi. Menurutnya, sebagai seorang pekerja, mereka perlu fokus terhadap keperluan tugas hakiki tanpa perlu mengambil tahu mengenai latar belakang akademik mereka.

Dari segi pendapatan bulanan, kajian membuktikan bahawa komitmen terhadap organisasi staf Tabung Haji mempunyai perbezaan signifikan berdasarkan pendapatan bulanan mereka. Dapatan kajian ini bertentangan dengan kajian yang telah dijalankan oleh Raja Abdul Rashid (2006) yang menyatakan bahawa faktor gaji responden tidak mempunyai perbezaan yang signifikan dengan komitmen terhadap organisasi. Walau bagaimanapun, kajian menunjukkan komitmen seseorang pekerja di Tabung Haji amat berkait rapat dengan pendapatan bulanan mereka.

### **5.2.3 Hubungan Faktor Motivasi dengan Komitmen Organisasi**

Hasil kajian ini menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara faktor motivasi pekerja dari segi kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi di kalangan Tabung Haji Selangor. Dapatan kajian ini menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat, dan ia sangat memberi impak yang tinggi kepada jabatan dimana ini menunjukkan staf di Tabung Haji masih lagi mempunyai motivasi yang tinggi dan mempunyai komitmen yang tinggi dalam menyumbang bakti kepada jabatan mereka. Hasil kajian ini juga didapati agak selari dengan kajian yang dilakukan Rushbult et al. (1988), dimana beliau menyatakan konsep semakin tinggi motivasi dan kepuasan kerja, semakin tinggi komitmen terhadap organisasi.

### 5.3 KESIMPULAN

Secara keseluruhannya, kajian ini telah membuktikan bahawa terdapat hubungan yang positif antara faktor motivasi pekerja dengan komitmen terhadap organisasi dan telah berjaya mencapai objektif yang telah ditetapkan.

Walaupun kajian menunjukkan staf Tabung Haji Selangor masih lagi mempunyai tahap motivasi yang tinggi, tetapi pihak pengurusan Tabung Haji perlu memastikan agar tahap motivasi dikalangan staf tidak menjadi pudar kerana ia akan memberi kesan kepada tahap komitmen mereka kepada organisasi. Pihak pengurusan perlu mengambil langkah yang drastik dan bijak dalam memastikan tahap motivasi dan komitmen dikalangan staf tidak pernah menurun. Pihak pengurusan perlu menyediakan peluang-peluang kenaikan pangkat kepada staf bagi memberi motivasi kepada staf yang memberi komitmen serta berkhidmat lama dengan organisasi.

Disamping itu, dorongan dari segi bukan kewangan juga amat perlu seperti menghantar staf untuk berkursus untuk pembangunan diri dan kerjaya, disamping memberi peluang kepada staf untuk keluar dari zon tugas. Pujian dan dorongan juga perlu dalam memastikan staf sentiasa bermotivasi dan merasakan diri mereka sentiasa dihargai dan seterusnya terus komited dalam membantu organisasi mencapai objektif dan matlamat yang telah ditetapkan.



#### 5.4 CADANGAN PENAMBAHBAIKKAN KAJIAN AKAN DATANG

Berdasarkan dapatan kajian yang telah dijalankan, beberapa cadangan penambahbaikan untuk kajian pada masa akan datang telah dicadangkan dengan memberi penekanan kepada beberapa perkara seperti berikut:

Cadangan pertama iaitu kajian faktor atau tahap motivasi pekerja dan komitmen terhadap organisasi ini boleh diperluaskan kepada semua pejabat Tabung Haji di seluruh Malaysia kerana setiap pejabat Tabung Haji di Malaysia mempunyai objektif, budaya dan karektor yang sangat berbeza. Dengan memperluaskan kajian ini, kita dapat melihat perbandingan antara faktor atau tahap motivasi pekerja dan komitmen terhadap organisasi di pejabat-pejabat yang berjaya bagi tujuan menambah baik komitmen terhadap organisasi induk.

Cadangan kedua iaitu kajian yang telah dijalankan oleh pengkaji kebanyakannya menggunakan kaedah kuantitatif, iaitu dengan menggunakan borang soal selidik sebagai medium utama pengukuran. Diharapkan kajian akan datang dapat dikukuhkan lagi jika pengkaji menggunakan kaedah kualitatif iaitu dengan menggunakan kaedah temubual dan pemerhatian di organisasi yang terlibat.

Seterusnya, cadangan ketiga iaitu pengkaji boleh mempelbagaikan lagi pemboleh ubah bagi melihat hubungan komitmen organisasi di tempat kerja dengan lebih meluas lagi. Disamping itu, item-item di dalam soal selidik perlu diperbanyakkan lagi bagi mendapatkan maklumat yang lebih praktikal.

## 5.5 PENUTUP

Akhir sekali, kajian ini didapati telah berjaya mencapai objektif yang telah ditetapkan dan mencapai matlamatnya. Tahap motivasi yang tinggi dikalangan staf akan memberi impak yang tinggi kepada organisasi dalam memastikan organisasi mencapai matlamat dan objektifnya. Motivasi dan komitmen organisasi ini penting dalam meningkatkan imej Tabung Haji dalam menjadi peneraju bank-bank di Malaysia.



## RUJUKAN

- Abd. Halim Haji Busari & Eng, S. C. (2003). Relationship between leadership styles and employee's motivation. *Proceeding National Human Resource Development Conference*. UMS Sarawak. pp 167-175
- Ahmad Zohdi (1999). Motivasi kerja kakitangan organisasi. *Jurnal Pengurusan Awam*. Jilid 4, Bil.1.
- Anastasia Tania & Eddy M. Sutanto (2013). *Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Dai Knife di Surabaya*. AGORA Vol.1, No. 3.
- Atkinson, J. W. (1965). *An introduction to motivation*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Azizi Ahmad Sarkawi. (2009). *Hubungan antara factor motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan prestasi kerja: kajian di kalangan pegawai Tentera Laut Diraja Malaysia*. Tesis Sarjana (Tidak Diterbitkan). Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Azizi Yahaya & Nurul Ain Hamsari. (2010). *Teori-teori motivasi*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*. Vol. 66, pp 33-43.
- Ersani Adhitya Wiyani. (2015). *Analisis pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan*. Tesis sarjana. Fakultas Ekonomika dan Bisnis: Universitas Diponegoro Semarang.
- Ganesh S/O Lechumanan. (2011). *Study on employee motivation based on Maslow Hierarchy's of Needs in insurance company*. Tesis Sarjana (Tidak Diterbitkan). Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (1997). *Behavior in organization: Understanding and managing the human side of work (6<sup>th</sup> ed.)* New Jersey: Prentice Hall.

Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Son Inc.

*History of COLGIS*. (n.d). Dimuat turun pada 13 Mac 2017, daripada <http://colgis.uum.edu.my/index.php/about-us/history-of-colgis>

Indrayani. (2012). *Pengaruh faktor kepimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan latihan terhadap prestasi kerja*. Tesis Ph.D (Tidak Diterbitkan). Sintok: Universiti Utara Malaysia.

Izzah Nur Amiin Bahrum (2011). *Faktor motivasi pekerja dan pengaruh terhadap prestasi kerja: kajian di Jabatan Kerja Raya (JKR) Negeri Pahang*. Tesis Sarjana (Tidak Diterbitkan) Sintok: Universiti Utara Malaysia.

Johnstone, K. C. (1995). *Motivational drives and Machiavellianism: their interaction and influence on career choice*. Massey University.

Kamus Dewan Edisi Keempat (2005). Dewan Bahasa dan Pustaka, Kuala Lumpur.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30, pp 607-610.

Luthans, F. (1995). *Organizational Behaviour*. (7<sup>th</sup> Ed.). New York, McGraw Hill Inc.

Maryam Moradi, et. al. (2015). *Determination of factors that affecting on motivation and assessing their impact on employee performance*. *Research Journal of Recent Sciences*. Vol. 4(6), pp 22-31.

Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*.

Mat Zani Abdullah. (2016). *Ciri kerja pengajaran, pengalaman psikologi dan motivasi kerja guru*. Tesis Ph.D (Tidak Diterbitkan). Sintok: Universiti Utara Malaysia.

- Mehryar, M. & Chevalier, F. (2015). The effect of work motivation on job satisfaction: a case of farashian pre-cast concrete company in Iran. *International Journal of Management Research and Business Strategy*. Vol.4, No. 1.
- Mohd Zaire Hj. Omar. (2014). *Hubungan faktor motivasi, gaya kepimpinan dan persekitaran kerja terhadap tekanan kerja di kalangan jurutera awam, cawangan jalan, Jabatan Kerja Raya*. Tesis Sarjana (Tidak Diterbitkan). Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. & Porter, L.W. (1979). *The measurement of organizational commitment*. *Journal of Vocational Behavior*. No. 14, pp 224 – 247.
- Muhamad Ali Embi. (2005). *Sistem saraan di Malaysia: Sistem saraan berasaskan merit*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn Bhd.
- Nor Hartini Saari. (2004). *Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi: kajian kes di Jabatan Pelajaran Negeri Kedah Darul Aman*. Tesis Sarjana (Tidak Diterbitkan). Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Pallant, J. (2010). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS* (4th ed.). Maidenhead: Open University Press/McGraw-Hill.
- Rabiatol Adawiyah Ahmad, Norhani Bakri, & Rohaizat Baharun. (2016). *Motivational factors of women entrepreneurship in Malaysia*. Vol. 28, No. 2. Pp 1849 – 1858.
- Raden, D. B. & Christine, W. S. (2011). *Pengaruh kepimpinan transformasional dan kepimpinan transaksional terhadap motivasi kerja karyawan PT Indosiar Visual Mandiri Departemen News*. *Jurnal Integra*. Vol. 1, No. 2.
- Raja Abdul Rashid Raja Aziz. (2006). *Kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi: satu kajian di Unit Keselamatan, Jabatan Perdana Menteri, Putrajaya*. Tesis Sarjana (Tidak Diterbitkan). Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Rohani Ali. (2003). *Motivasi dan hubungkaitnya dengan prestasi kerja: kajian dikalangan pengawal trafik udara di Jabatan Penerbangan Awam Subang, Selangor*. Tesis Sarjana (Tidak Diterbitkan). Sintok: Universiti Utara Malaysia.

- Reena Ali & M. Shakil Ahmed (2009). The impact of reward and recognition programs on employee's motivation and satisfaction: an empirical study. *International Review of Business Research Papers*, Vol. 5, No. 4, 270 -279.
- Roen, F. (2012). *Teori dua faktor: teori dan perilaku organisasi*.
- Sekaran, U. (1999). *Research Methods for business: a skill building approach (3<sup>rd</sup> Ed.)*. New York. John Wiley and Son.
- Sharifah Hat. (2012). *Kajian tentang latihan sebagai satu motivasi untuk kepuasan kerja di Bahagian Perkhidmatan, KWSP Cawangan Kuala Lumpur*. Tesis Sarjana (Tidak Diterbitkan). Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Sharif Salleh. (2001). *Hubungan antara faktor hygiene-motivator dengan kepuasan kerja pekerja bukan eksekutif Celcom (M) Sdn. Bhd. Kawasan Timur, Kuching, Sarawak*. Tesis Sarjana (Tidak Diterbitkan). Universiti Malaysia Sarawak.
- Siti Sakinah Ab. Rahim (2009). *Factor contribute to employees motivations towards individual output performance in telco company*. Tesis Sarjana (Tidak Diterbitkan). Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Starnes, B.J. & Truhon, S.A. (2010). *A primer on organizational commitment*. The Human Development & Leadership Division.
- Steers, R. M. & Braunstein, D. N. (1976). A behaviourally-based measure of manifest needs in work settings. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 9. pp 251 – 266.
- Suriani Abu Bakar. (2015). *Kajian kes di Syarikat Philip Morris Malaysia (PMI) berkaitan amalan pengurusan sumber manusia dengan komitmen organisasi*. Tesis Sarjana (Tidak Diterbit). Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Syamsir. (2011). *Pengaruh public service motivation terhadap prestasi kerja dan efektiviti organisasi: kajian kes di kalangan kakitangan awam dan swasta di Padang, Sumatera Barat, Indonesia*. Tesis Ph.D (Tidak Diterbitkan). Sintok: Universiti Utara Malaysia.

- Tejo Nurseto. (2010). Pembelajaran motivasi berprestasi dalam mata kuliah kewirausahaan dengan game tournament. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*. Vol. 7, No. 1.
- Timothy, A. F. & Larry, E. R. (1992). *A cross-sectional analysis of motivating needs and public accounting success*. *Journal of Applied Business Research*. Vol. 8, No. 3.
- Winda Kusuma Wardhani, Heru Susilo & Mohammad Iqbal (2015). Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 2 No. 1.
- Zairul Hisyam Abd Wahab. (2014). *Pengaruh faktor sikap, latihan dan motivasi ke atas prestasi kerja: kajian di Bahagian Penganjuran Pelajaran Mara*. Tesis Sarjana (Tidak Diterbitkan). Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Zakaria Mohd Arif. (2015). *Pengaruh kecerdasan emosi terhadap stress dan komitmen guru novis*. Tesis Ph.D (Tidak Diterbitkan). Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Zatilarumah Deraman. (2004). *Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pekerja kumpulan sokongan di Jabatan Pendidikan Negeri Sarawak*. Tesis Sarjana (Tidak Diterbitkan). Universiti Malaysia Sarawak.
- Zulfadli Abdul Latif. (2017). *Hubungan faktor motivasi terhadap komitmen organisasi di kalangan staf pentadbiran UUM Kolej Undang-Undang, Kerajaan dan Pengajian Antarabangsa*. Tesis Sarjana (Tidak Diterbitkan). Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Zulfikri Ab Talib. (2015). *Pengaruh amalan budaya organisasi, kepimpinan dan komitmen pegawai pendidikan daerah terhadap pencapaian petunjuk prestasi utama (KPI)*. Tesis Ph.D (Tidak Diterbitkan). Sintok: Universiti Utara Malaysia.



**KOLEJ PERNIAGAAN  
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA**

Tuan/Puan yang saya hormati,

Adalah saya Mohd.Amin Bin Man (No. Matrik: 816385) seorang pelajar Sarjana Pengurusan Sumber Manusia dari Universiti Utara Malaysia (UUM) sedang melakukan satu kajian bertajuk **"HUBUNGAN MOTIVASI PEKERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI KALANGAN ANGGOTA TABUNG HAJI NEGERI SELANGOR"**. Penyelidikan ini bertujuan mengkaji hubungan antara motivasi pekerja terhadap komitmen organisasi di kalangan anggota Tabung Haji.

Tuan/puan telah dipilih untuk dijadikan sampel kajian penyelidikan tersebut. Dengan ini saya amat berharap pihak tuan/puan dapatlah kiranya meluangkan masa untuk menjawab soalan-soalan yang diberikan. Ia hanya mengambil masa lebih kurang 15 minit. Sumbangan dan kerjasama tuan/puan didalam menjawab soalan-soalan ini akan dapat meningkatkan lagi prestasi organisasi tuan/puan dan seterusnya kecemerlangan negara.

Untuk pengetahuan tuan/puan, setiap maklumbalas yang saya terima akan dianggap sebagai maklumat SULIT yang akan hanya digunakan untuk kajian akademik semata-mata. Malahan dalam soal selidik yang saya sediakan tiada langsung yang melibatkan pengenalan diri. Akhir sekali, saya dahului dengan ucapan ribuan terima kasih diatas segala kerjasama dan jasa baik tuan/puan dalam usaha menjayakan kajian ini.

Yang Benar,

Mohd. Amin Bin Man ( Matrik: 816385 )  
Kolej Perniagaan  
Universiti Utara Malaysia, 06010 Sintok, Kedah  
019-2277386 : Email : amin123329@gmail.com



**Bahagian A: Demografi Responden (Maklumat Peribadi)**

- |                                                 |                     |                          |
|-------------------------------------------------|---------------------|--------------------------|
| 1. Jantina:                                     | Lelaki (      )     | Perempuan (      )       |
| 2. Umur:                                        | 21 – 30             | (      )                 |
|                                                 | 31 – 40             | (      )                 |
|                                                 | 41 – 50             | (      )                 |
|                                                 | 51 ke atas          | (      )                 |
| 3. Bangsa:                                      | Melayu              | (      )                 |
|                                                 | Cina                | (      )                 |
|                                                 | India               | (      )                 |
|                                                 | Lain-lain           | (      ) Nyatakan: _____ |
| 4. Status:                                      | Bujang              | (      )                 |
|                                                 | Berkahwin           | (      )                 |
| 5. Tempoh<br>Perkhidmatan di<br>organisasi ini: | Kurang 5 Tahun      | (      )                 |
|                                                 | 5 – 15 Tahun        | (      )                 |
|                                                 | 16 – 25 Tahun       | (      )                 |
|                                                 | 25 Tahun ke atas    | (      )                 |
| 6. Kelulusan<br>Akademik:                       | SPM / STPM/ Sijil   | (      )                 |
|                                                 | Diploma             | (      )                 |
|                                                 | Sarjana Muda        | (      )                 |
|                                                 | Sarjana             | (      )                 |
|                                                 | Ph.D                | (      )                 |
| 7. Pendapatan<br>Bulanan:                       | RM 1,000 – RM 2,000 | (      )                 |
|                                                 | RM 2,000 – RM 3,000 | (      )                 |
|                                                 | RM 3,000 – RM 4,000 | (      )                 |
|                                                 | RM 4,000 – RM 5,000 | (      )                 |
|                                                 | > RM 5,000          | (      )                 |

**Bahagian B: Faktor Motivasi**

Tandakan ( / ) jawapan yang anda rasa paling sesuai berdasarkan skala berikut:

Skala:

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Bersetuju	Tidak Bersetuju	Tidak Pasti	Bersetuju	Sangat Bersetuju

Bil	Soalan	1	2	3	4	5
1	Saya akan membuat kerja dengan terbaik walaupun tugas kerja saya agak sukar dalam organisasi ini.					
2	Apabila saya mempunyai pilihan, saya akan cuba bekerja dalam kumpulan berbanding berseorangan.					
3	Dalam tugas kerja saya, saya cuba untuk menjadi ketua.					
4	Saya memainkan peranan yang aktif dalam kepimpinan berkumpulan.					
5	Saya cuba sedaya upaya untuk memperbaiki prestasi masa lalu saya di tempat kerja sekarang.					
6	Saya sentiasa memberi perhatian yang baik kepada rakan sepasukan saya.					
8	Saya akan mengelak dari mempengaruhi orang di sekeliling saya untuk melihat cara saya bekerja.					
9	Saya mengambil risiko yang sederhana dan sentiasa datang ke tempat kerja lebih awal.					
10	Saya lebih suka untuk melakukan kerja saya sendiri dengan tidak mencampuri urusan rakan sekerja yang lain.					
11	Saya tidak mengambil kira peraturan-peraturan yang menghalang kebebasan peribadi saya.					
12	Saya mendapati bahawa saya boleh mengurus aktiviti-aktiviti lain.					
13	Saya cuba untuk mengelak apa-apa tanggungjawab tambahan di tempat kerja saya sekarang.					
14	Saya akan menyatakan perbezaan pendapat saya dengan orang lain secara terbuka.					
15	Saya menganggap diri saya seorang "team player" di tempat kerja					
16	Saya berusaha untuk mendapatkan lebih banyak kawalan terhadap peristiwa di sekeliling saya di tempat kerja.					

17	Saya cuba untuk melakukan yang lebih baik daripada rakan sekerja saya.					
18	Saya mendapati diri saya bercakap dengan orang di sekeliling saya tentang perkara-perkara yang tidak berkaitan dengan kerja seharian.					
19	Saya cuba yang terbaik untuk bekerja bersendirian dalam melakukan tugas.					
20	Saya berusaha untuk menjadi "In Command" apabila saya bekerja dalam satu kumpulan.					

### Bahagian B: Komitmen Organisasi

Tandakan (/) jawapan yang anda rasa paling sesuai berdasarkan skala berikut:

Skala:

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Bersetuju	Tidak Bersetuju	Tidak Pasti	Bersetuju	Sangat Bersetuju

BII	Soalan	1	2	3	4	5
1	Saya bersedia menyumbangkan usaha yang sepenuhnya untuk menjamin kejayaan organisasi.					
2	Saya mengatakan kepada rakan-rakan saya bahawa ini adalah organisasi yang terbaik untuk bekerja.					
3	Saya mempunyai sedikit kesetiaan sahaja terhadap organisasi					
4	Saya akan menerima apa sahaja jenis tugas untuk membolehkan saya terus bekerja dengan organisasi ini.					
5	Saya dapati bahawa nilai-nilai yang saya pegang adalah sama dengan nilai-nilai organisasi.					
6	Saya bangga untuk memberitahu orang lain bahawa saya adalah sebahagian daripada organisasi ini					
7	Saya boleh bekerja dengan baik di organisasi yang lain selagi jenis kerja adalah sama.					
8	Organisasi ini benar-benar memberikan saya inspirasi untuk menghasilkan kerja yang terbaik.					
9	Saya akan meninggalkan organisasi ini jika berlaku sedikit perubahan kepada kerja saya.					

10	Saya amat bangga memilih organisasi ini untuk bekerja berbanding dengan organisasi lain.					
11	Tidak ada banyak faedahnya untuk terus bekerja dengan organisasi ini buat selama-lamanya.					
12	Selalunya, saya sukar untuk bersetuju dengan dasar organisasi ini mengenai perkara-perkara penting yang berkaitan dengan soal pekerja.					
13	Saya benar-benar mengambil berat tentang nasib organisasi ini.					
14	Bagi saya, ini adalah organisasi yang terbaik dikalangan organisasi yang terpilih.					
15	Keputusan untuk bekerja dalam organisasi ini merupakan satu kesilapan saya sendiri.					

**SOALAN TAMAT  
TERIMA KASIH ATAS KERJASAMA YANG DIBERIKAN**



**UUM**  
Universiti Utara Malaysia