

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 STAF PENTADBIRAN UUM KOLEJ UNDANG-UNDANG,
KERAJAAN DAN PENGAJIAN ANTARABANGSA, UNIVERSITI UTARA
MALAYSIA**

ZULFADLI BIN ABDUL LATIF

(818176)



UUM
Universiti Utara Malaysia

**PUSAT PENGAJIAN PENGURUSAN PERNIAGAAN
UUM KOLEJ PERNIAGAAN
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA**



**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)

ZULFADLI BIN ABDUL LATIF (818176)

Calon untuk Ijazah Sarjana

(Candidate for the degree of)

MASTER OF SCIENCE (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 STAF
PENTADBIRAN UUM KOLEJ UNDANG-UNDANG, KERAJAAN DAN PENGAJIAN ANTARABANGSA,
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA**

Seperti yang tercatat di muka surat 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 Pertama : **PROF. MADYA DR. FADZLI SHAH ABD. AZIZ**
(Name of 1st Supervisor)

Tandatangan : _____
(Signature)

Nama Penyelia Kedua : **DR. HANISSAH A. RAZAK**
(Name of 2nd supervisor)

Tandatangan : _____
(Signature)

Tarikh : **20 JUN 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:

Tandatangan:

Nama: Zulfadli Bin Abdul Latif

No. Matrik: 818176



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.

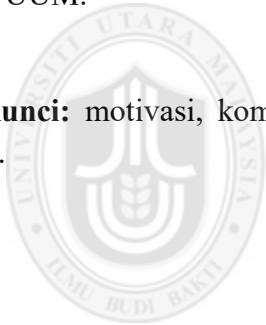
Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan projek sarjana ini sama ada secara keseluruhan atau pun sebahagian daripadanya hendaklah dikemukakan kepada:

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

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan bagi melihat hubungan antara faktor motivasi pekerja dengan komitmen terhadap organisasi di kalangan staf pentadbiran UUM Kolej Undang-Undang, Kerajaan dan Pengajian Antarabangsa (UUM COLGIS). 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 antara semua dimensi bagi faktor motivasi dengan komitmen terhadap organisasi. Analisis juga menunjukkan hanya satu dimensi sahaja dalam faktor motivasi yang mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil dapatan kajian diharapkan dapat dijadikan input berguna kepada pihak pengurusan UUM COLGIS bagi merancang dan memantapkan lagi pekerja dan organisasi setanding dengan organisasi lain di UUM.

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



UUM
Universiti Utara Malaysia

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the relationship between employee motivation factor and organizational commitment among UUM College of Law, Government and International Studies (UUM COLGIS) administrative staff. 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 all dimensions of motivation factor and organizational commitment. Analysis also shows that only one dimension in motivation factor has influence on organizational commitment. The results of the study are expected to be useful inputs to UUM COLGIS's management to plan and strengthen workers and organizations in par with other organizations in UUM.

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 ibu saya yang tercinta, Puan Rosilah Binti Hj Hambali yang sentiasa berdoa, memberi nasihat dan peransang untuk menjayakan kajian ini. Tidak dilupakan juga, terima kasih teristimewa buat isteri tercinta, Noor Dalilah Mohd Yunos, anak-anak Aisy Muhammad Qushayyi dan Aisyah Nur Qurratu'ain 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 dan Dr. Hanissah A. Razak atas ketekunan berkongsi ilmu dan pengalaman, kesabaran dala memberi bimbingan dan tunjuk ajar serta keikhlasan memberi nasihat, teguran dan motivasi.

Penghargaan juga ditujukan kepada Jabatan Pendaftar, Universiti Utara Malaysia yang telah menaja segala perbelanjaan pengajian ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada rakan-rakan seperjuangan pengajian ini yang banyak memberi sokongan dan dorongan serta terima kasih juga diucapkan kepada semua staf pentadbiran di Kolej Undang-Undang, Kerajaan dan Pengajian Antarabangsa (UUM COLGIS) 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 1 - PENGENALAN		
1.1	Pendahuluan	1
1.2	Permasalahan Kajian	8
1.3	Persoalan Kajian	9
1.4	Objektif Kajian	10
1.5	Kepentingan Kajian	10
1.6	Definisi Konseptual	11
1.7	Kerangka Teori	14
1.8	Kerangka Kajian	18
1.9	Hipotesis Kajian	18

1.10	Skop Kajian	19
1.11	Batasan Kajian	19
1.12	Pembahagian Bab	20
1.13	Kesimpulan	21

BAB 2 – ULASAN KARYA

HALAMAN

2.1	Pendahuluan	22
2.2	Motivasi	22
2.3	Teori-Teori Motivasi	26
2.4	Komitmen Organisasi	33
2.5	Kesimpulan	38

BAB 3 – METODOLOGI KAJIAN

HALAMAN

3.1	Pendahuluan	39
3.2	Reka Bentuk Kajian	39
3.3	Populasi Kajian	40
3.4	Sampel Kajian	40
3.5	Pengumpulan Data	41
3.6	Maklumat Primer	42
3.7	Maklumat Sekunder	42
3.8	Instrumen Kajian	43
3.9	Analisis Data	47
3.10	Ujian Rintis	49

3.11	Kesimpulan	51
------	------------	----

BAB 4 – METODOLOGI KAJIAN		HALAMAN
4.1	Pendahuluan	52
4.2	Statistik Demografi Responden	52
4.3	Analisis Deskriptif Pembolehubah	57
4.4	Analisis Pengujian Hipotesis	58
4.5	Kesimpulan	70

BAB 5 – PERBINCANGAN, CADANGAN KAJIAN DAN KESIMPULAN		HALAMAN
5.1	Pendahuluan	74
5.2	Rumusan Kajian	74
5.3	Kesimpulan	78
5.4	Cadangan Penambahbaikkan Kajian Akan Datang	79
5.5	Penutup	80

Rujukan	81
----------------	----

Lampiran

Borang Soal Selidik

Data Analisis SPSS

SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	PERKARA	HALAMAN
3.1	Instrumen yang digunakan dalam kajian	43
3.2	Pembahagian Markah Tahap Komitmen	47
3.3	Tafsiran Pekali Korelasi Pearson-r	49
3.4	Indeks Kebolehpercayaan (reliability) Pembolehubah Faktor Motivasi dan Komitmen Organisasi berdasarkan Ujian Rintis dan Kajian Sebenar	50
4.1	Taburan Responden Berdasarkan Jantina	53
4.2	Taburan Responden Berdasarkan Umur	53
4.3	Taburan Responden Berdasarkan Bangsa	54
4.4	Taburan Responden Berdasarkan Status	54
4.5	Taburan Responden Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	55
4.6	Taburan Responden Berdasarkan Kelulusan Akademik	56
4.7	Taburan Responden Berdasarkan Pendapatan Bulanan	56
4.8	Analisis Deskriptif Pembolehubah Faktor Motivasi dan Komitmen Organisasi	57
4.9	Perbezaan Motivasi Berdasarkan Jantina	59
4.10	Perbezaan Motivasi Berdasarkan Status	59
4.11	Perbezaan Motivasi Berdasarkan Umur	60
4.12	Perbezaan Motivasi Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	60
4.13	Perbezaan Motivasi Berdasarkan Kelulusan Akademik	61
4.14	Perbezaan Motivasi Berdasarkan Pendapatan Bulanan	62
4.15	Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Jantina	63

NO. JADUAL	PERKARA	HALAMAN
4.16	Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Status	63
4.17	Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Umur	64
4.18	Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	65
4.19	Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Kelulusan Akademik	65
4.20	Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Pendapatan Bulanan	66
4.21	Hubungan antara Faktor Motivasi dengan Komitmen Organisasi	67
4.22	Keputusan Pengujian Pengaruh Faktor Motivasi kepada Komitmen Organisasi	69
4.23	Dapatan Model Ujian Regresi	70
4.24	Keputusan Pengujian Hipotesis Bagi Faktor Motivasi Berdasarkan Ujian t dan ANOVA	70
4.25	Keputusan Pengujian Hipotesis Bagi Komitmen Organisasi Berdasarkan Ujian t dan ANOVA	71
4.26	Keputusan Pengujian Hipotesis Bagi Hubungan Pembolehubah Faktor Motivasi dan Komitmen Organisasi Berdasarkan Korelasi Pearson-r	72

SENARAI RAJAH

NO. RAJAH	PERKARA	HALAMAN
1.0	Carta Organisasi UUM COLGIS	6
1.1	Kerangka Pembolehubah Kajian	18
2.0	Model Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik	26
2.1	Teori Maslow – <i>Hierarchy of Needs</i>	27



UUM
Universiti Utara Malaysia

BAB 1

PENGENALAN

1.1 PENDAHULUAN

Pekerja merupakan aset yang penting dalam sesebuah organisasi atau syarikat. Ini kerana prestasi sesebuah organisasi sedikit sebanyak bergantung kepada pekerja yang berkhidmat di dalam organisasi tersebut. Sekiranya pekerja tersebut mempunyai motivasi yang tinggi dan menunjukkan prestasi kerja yang berkualiti, maka prestasi organisasi tersebut juga akan berada di tahap yang baik dan memuaskan. 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.

Menurut Izzah Nuur (2011), terdapat dua jenis motivasi dalam erti kata pekerja untuk bersedia dalam memastikan sesebuah organisasi mencapai matlamatnya. Pertama ialah motivasi dari segi kewangan (*financial*) iaitu satu dorongan yang dilakukan dengan memberikan insentif berbentuk kewangan kepada pekerja. Yang kedua ialah motivasi bukan kewangan (*non-financial*) iaitu dorongan yang diadakan tetapi bukan dalam bentuk kewangan, tetapi dorongan dalam bentuk pujian, penghargaan, dan sebagainya.

Dalam sektor awam, bagi memastikan kakitangan awam bermotivasi untuk melaksanakan tugas yang diamanahkan kepada mereka, terdapat beberapa langkah yang dilaksanakan oleh kerajaan. Salah satu daripada langkah tersebut ialah dengan memberikan kenaikan gaji kepada mereka. Selain daripada pemberian kenaikan gaji, kerajaan juga telah mewajibkan setiap kakitangan kerajaan untuk menghadiri latihan atau kursus pembangunan sekurang-kurangnya tujuh hari dalam setahun. Kenyataan ini telah dinyatakan di dalam Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 5 tahun 2005. Ini merupakan usaha kerajaan dalam mewujudkan motivasi pekerja agar dapat memberikan produktiviti kerja yang baik dan optimum disamping dapat mempertingkatkan lagi prestasi serta komitmen mereka terhadap organisasi. Namun begitu, tidak dapat dipastikan lagi sama ada segala usaha yang telah dijalankan oleh kerajaan dapat mempengaruhi produktiviti dan tahap motivasi dikalangan pekerja. Sehubungan itu, kajian berkaitan faktor motivasi dan komitmen terhadap organisasi ini dilakukan adalah bertujuan untuk mengetahui sama ada wujudnya hubungan di antara faktor-faktor motivasi yang telah dipilih oleh pengkaji dengan komitmen pekerja terhadap organisasi mereka.

1.1.1 Latar Belakang Kajian

Kajian ini dijalankan di UUM Kolej Undang-undang, Kerajaan dan Pengajian Antarabangsa (UUM COLGIS). UUM COLGIS merupakan salah satu dari tiga (3) kolej akademik yang berada di dalam Universiti Utara Malaysia iaitu UUM Kolej Perniagaan (UUM COB) dan UUM Kolej Sastera dan Sains (UUM CAS). UUM COLGIS dibentuk dengan menggabungkan dua (2) fakulti iaitu Fakulti Pengurusan Awam dan Undang-Undang (FPAU) dan Fakulti Pengajian Antarabangsa (FPA) bermula pada tahun 2008.

UUM Kolej Undang-Undang, Kerajaan dan Pengajian Antarabangsa (UUM COLGIS) mempunyai seramai lebih kurang 60 orang staf pentadbiran yang terdiri daripada Kumpulan Pengurusan dan Profesional (P&P) dan Kumpulan Sokongan. Kebanyakan staf di UUM COLGIS adalah berstatus tetap dan kontrak. Pada awal tahun 2016, kebanyakan staf sambilan di UUM COLGIS telah ditamatkan kontrak disebabkan masalah kewangan yang melanda negara. Dengan demikian, kajian ini dirangka untuk melihat sejauh mana tahap motivasi dikalangan staf pentadbiran dalam menyumbang kepada organisasi dan melihat sejauh mana komitmen mereka dalam memastikan organisasi mencapai objektif yang ditetapkan memandangkan ada sebilangan staf yang merasakan sudah terselamat kerana mempunyai status tetap.

1.1.2 Latar Belakang Organisasi

Perubahan struktur universiti daripada 13 fakulti kepada tiga kolej yang dijalankan pada 1 Januari 2008 telah menyaksikan penubuhan tiga kolej akademik di UUM iaitu UUM Kolej Undang-Undang, Kerajaan dan Pengajian Antarabangsa (UUM COLGIS), UUM Kolej Perniagaan (UUM COB) dan UUM Kolej Sastera dan Sains (UUM CAS). UUM COLGIS terdiri daripada gabungan Fakulti Pengurusan Awam dan Undang-Undang (FPAU) dan Fakulti Pengajian Antarabangsa (FPA) serta perpindahan bidang Perniagaan Antarabangsa (IB). Sistem kolej telah merubah fungsi Sekolah Pengajian Siswazah yang diserahkan kepada Dekan Penyelidikan dan Pengajian Siswazah di setiap kolej akademik.

Di awal penubuhan, UUM COLGIS diketuai oleh Penolong Naib Canselor dan dibantu oleh tiga (3) orang Dekan iaitu Dekan Akademik (Sarjana Muda), Dekan Pembangunan Pelajar dan Dekan Penyelidikan dan Pengajian Siswazah. Terdapat empat (4) bidang pengajian di awal penubuhan kolej iaitu Bidang Pengajian Antarabangsa, Pengurusan Awam, Pengurusan Pembangunan dan Undang-Undang.

Pada awal penubuhan, UUM COLGIS menawarkan program pengajian Ijazah Doktor Falsafah (PhD), LLD, LLM, MA (Pol. Sc.), MSc. (Strategic Stu.), MA (Art), MA (Sociology), Sarjana Pengurusan Awam (MPM), MA (International Relations), Sarjana Muda Undang-Undang (LLB), Sarjana Muda Pengurusan Awam, Sarjana Muda Pengurusan Pembangunan dan Sarjana Muda Hal Ehwal Antarabangsa.

Penilaian semula sistem kolej yang telah dilaksanakan selama tiga (3) tahun telah dibuat bagi memantapkan lagi usaha awal yang telah dibuat pada pertengahan 2010. Pemantapan penstrukturan yang dilaksanakan mulai 1 Julai 2011 telah melibatkan penubuhan Pusat Pengajian, Pusat Pengajian Siswazah dan Institut.

UUM COLGIS mempunyai empat (4) Pusat Pengajian iaitu Pusat Pengajian Kerajaan (SOG), Pusat Pengajian Undang-Undang (SOL), Pusat Pengajian Antarabangsa (SOIS) dan Pusat Pengajian Pengurusan Pelancongan, Hospitaliti dan Acara (STHEM). Setiap Pusat Pengajian diketuai oleh Dekan yang dibantu oleh Timbalan Dekan, Ketua Jabatan dan Penyelaras Program yang mengendalikan program sarjana dan sarjana muda. Sekolah Pengajian Siswazah di UUM COLGIS dinamakan sebagai Ghazali Shafie Graduate School of Government (GSGSG) dan diketuai oleh Dekan dengan dibantu oleh seorang Timbalan Dekan. Selain itu, terdapat seorang Dekan Pembangunan Pelajar dan Alumni yang dibantu oleh Timbalan Dekan dan Penyelaras Praktikum. Sila rujuk Rajah 1.0 bagi Carta Organisasi UUM COLGIS.

Penubuhan institut di bawah GSGSG merupakan usaha untuk menyemarakkan budaya kesarjanaan dan akademik terutama dalam bidang penyelidikan dan penerbitan dalam kalangan pelajar pasca siswazah dan staf akademik. Setiap institut yang diwujudkan memfokuskan kepada bidang-bidang tujahan yang telah dikenal pasti. Antara institut dibawah GSGSG adalah Institut Penyelidikan Indonesia, Thailand dan Singapura (ITS), Institut Kajian Analisis Politik Malaysia (MAPAN) dan Institut Kecemerlangan Pengajian Islamic Jerusalem (IEIJS).



Rajah 1.0: Carta Organisasi UUM COLGIS

1.1.2.1 Misi dan Visi UUM COLGIS

Misi UUM Kolej Undang-undang, Kerajaan dan Pengajian Antarabangsa (UUM COLGIS) adalah untuk menjadi pusat kecemerlangan ilmu yang terkemuka dalam bidang Undang-Undang, Pentadbiran Awam, Pengurusan Pembangunan, Pengajian Antarabangsa, Pelancongan, Hospitaliti dan Alam Sekitar.

Visi UUM COLGIS pula adalah merealisasikan piagam dan falsafah kolej sebagai pusat kecemerlangan akademik yang menghasilkan modal insan yang menegakkan nilai-nilai moral.

1.1.2.2 **Objektif dan Falsafah UUM COLGIS**

Terdapat tiga objektif yang dipegang oleh UUM COLGIS dalam memastikan ia sentiasa berada dilandaskan terbaik untuk memacu mencapai matlamatnya. Objektif UUM COLGIS adalah memimpin dalam menyebarkan ilmu pengetahuan melalui penyelidikan dalam bidang undang-undang, pengurusan awam dan pembangunan, pengajian antarabangsa, pelancongan, hospitaliti dan alam sekitar. Objektif kedua adalah menggalakkan pengajaran dan pembelajaran yang berterusan dalam bidang yang dinyatakan diperingkat sarjana muda dan pasca siswazah. Objektif ketiga adalah menyebarkan pengetahuan terkini melalui penerbitan, penyelidikan dan aktiviti yang menjana pengetahuan.

Falsafah yang dipegang oleh UUM COLGIS adalah menekankan kualiti dan inovasi dalam bidang undang-undang, pengurusan awam dan pembangunan, pengajian antarabangsa, pelancongan, hospitaliti dan alam sekitar. Disamping itu, falsafah kedua adalah menghormati kepentingan melahirkan modal insan yang cemerlang, menjadi yakin dengan idea bahawa pengetahuan bersepadu, berpegang pada tauhid (Allah) dan moral (akhlak) dapat memberi manfaat kepada semua pihak yang berkepentingan dalam kolej dan komuniti.

1.2 PERMASALAHAN KAJIAN

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.

Hasil tinjauan dari data sekunder, terdapat penjawat awam yang ponteng kerja dengan menggunakan sijil cuti sakit palsu dan ada segelintir daripada mereka yang melakukan kerja-kerja sampingan pada waktu bekerja. Daripada senario yang wujud ini, jelas menunjukkan bahawa ia wujud disebabkan oleh kurangnya motivasi di dalam diri kakitangan awam terhadap kerja mereka. Sekiranya mereka bermotivasi dan bersemangat untuk bekerja, sudah pasti gejala ponteng kerja tidak akan wujud di dalam organisasi. Kenyataan ini disokong oleh Dekan Pusat Pengajian Kerajaan, Prof. Madya Dr.

Zaheruddin Othman yang juga turut menyatakan bahawa terdapat segelintir dari staf yang kerap tiada pada waktu pejabat kerana melakukan kerja-kerja lain serta ponteng kerja tanpa alasan yang kukuh.

Pekerja-pekerja tidak bermotivasi untuk bekerja mungkin disebabkan oleh gaji yang diterima tidak setimpal dengan beban kerja yang ditanggung, merasa bosan dengan rutin kerja yang sama setiap hari, persekitaran kerja yang tidak kondusif, kurangnya latihan atau kursus pembangunan diri dan sebagainya. Disebabkan oleh masalah yang wujud ini, maka kajian ini telah dijalankan bagi mengetahui apakah faktor yang menyumbang kepada motivasi pekerja. Selain itu, tujuan utama kajian ini adalah bagi melihat hubungan yang wujud antara motivasi pekerja dengan komitmen mereka kepada organisasi.

1.3

PERSOALAN KAJIAN

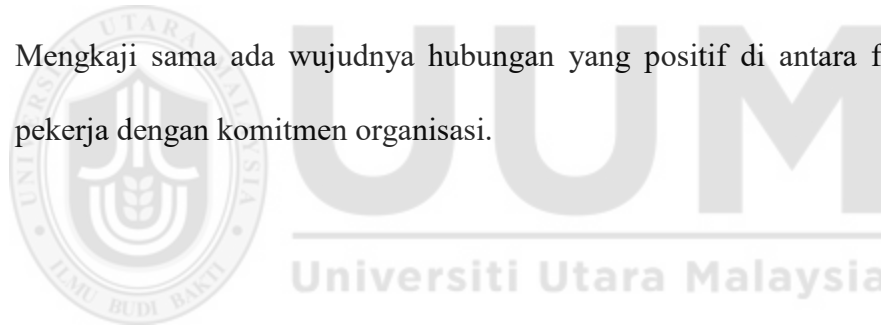
Berdasarkan kepada perbincangan di atas, persoalan kajian yang terlibat di dalam hubungan motivasi dengan komitmen organisasi ini adalah:

- i. Adakah faktor demografi mempengaruhi motivasi pekerja?
- ii. Adakah faktor demografi mempengaruhi komitmen terhadap organisasi?
- iii. Adakah terdapat hubungan di antara faktor motivasi pekerja dengan komitmen organisasi?

1.4 OBJEKTIF KAJIAN

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

- i. Mengkaji sama ada faktor demografi pekerja mempengaruhi motivasi pekerja.
- ii. Mengkaji sama ada faktor demografi pekerja mempengaruhi komitmen terhadap organisasi.
- iii. Mengkaji sama ada wujudnya hubungan yang positif di antara faktor motivasi pekerja dengan komitmen organisasi.



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 mengidentifikasi keterlibatan mereka ke dalam organisasi, bersedia menerima nilai dan tujuan organisasi, bersedia berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

1.7 KERANGKA TEORI

Kerangka teori adalah merupakan landasan kepada penggunaan teori dalam menjelaskan kajian ini dan menjadi penyokong kepada kajian yang di jalankan. Ekoran daripada itu, pelaksanaan kajian ini adalah berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan oleh sarjana sebelum ini. Teori-teori ini digunakan bagi memastikan kajian yang dijalankan adalah berbentuk ilmiah dan mencapai tahap kajian ilmiah.

Teori motivasi dikategorikan kepada dua kategori iaitu teori kepuasan (*content theory*) dan teori proses (*process theory*). Dibawah teori motivasi kepuasan, teori ini adalah berkaitan dengan kehendak dan kepuasan manusia. Teori ini banyak disokong oleh beberapa pakar antaranya Abraham Maslow, David McClelland, Frederick Herzberg dan

Clayton Alderfer. Di dalam kajian yang dijalankan ini, pengkaji akan fokus kepada teori motivasi yang telah dijalankan oleh D. McClelland dimana ia banyak berkisar kepada faktor motivasi yang menyetengahkan kepada keperluan-keperluan pekerja.

1.7.1 Teori Motivasi Mc.Clelland

David McClelland (1917 – 1998) membahagikan motivasi kepada tiga bahagian melalui bukunya iaitu “*The Achieving Society*” iaitu:

- a) Motivasi (keperluan) untuk pencapaian (n-Ach)
- b) Motivasi (keperluan) untuk berkuasa (n-pow)
- c) Motivasi (keperluan) untuk bersosial / berkawan (n-affil)

Didalam teorinya, McClelland menjelaskan bahawa setiap individu mempunyai potensi masing-masing, dimana mereka perlu untuk mengawal dan menggunakan kekuatan yang mereka ada bergantung kepada tahap motivasi mereka dan mengambil peluang yang tersedia mengikut situasi.

Motivasi (keperluan) untuk pencapaian (n-Ach)

Motivasi (keperluan) untuk berprestasi (n-Ach) berlaku apabila pekerja akan berusaha untuk mencapai prestasi dan memperoleh pencapaian yang tertinggi untuk tujuan pembangunan diri dan kemajuan dalam pekerjaannya. Menurut Koestner di dalam Frey,

Hartig & Rupp (2009), individu yang memiliki motivasi berprestasi adalah individu yang motivasinya bersifat ekstrinsik.

Antara ciri-ciri pekerja atau individu yang mempunyai tahap motivasi seperti ini adalah sentiasa bersedia menerima risiko tinggi, sanggup menerima maklumbalas berkenaan kerja mereka, bertanggungjawab dalam penyelesaian masalah, tekun dalam menjalankan tugas, kreatif dan inovatif, sentiasa berusaha dan melakukan sesuatu tanpa dipengaruhi oleh ganjaran.

Motivasi (keperluan) untuk berkuasa (n-pow)

Motivasi atau keperluan untuk berkuasa adalah motivasi yang membuatkan seseorang bertingkah laku tanpa dipaksa dan tidak akan berperilaku sedemikian atau suatu bentuk cetusan dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Motivasi untuk berkuasa ini sangat berhubung dengan motivasi dalam mencapai suatu posisi kepimpinan. Individu yang mempunyai motivasi untuk berkuasa akan memiliki karektor yang kuat dalam memimpin dan memiliki idea-idea yang bernas untuk tujuan memenangi sesuatu perkara.

Ciri-ciri individu yang mempunyai motivasi untuk berkuasa adalah jika dilantik menjadi pemimpin maka mereka akan suka dengan pekerjaan tersebut, mereka sangat aktif dalam menentukan sesuatu aktiviti dalam sesebuah organisasi, mereka sangat peka terhadap

struktur organisasi dan mereka akan melakukan sesuatu untuk mempengaruhi orang lain dan dapat mengekspresikan kekuasaannya.

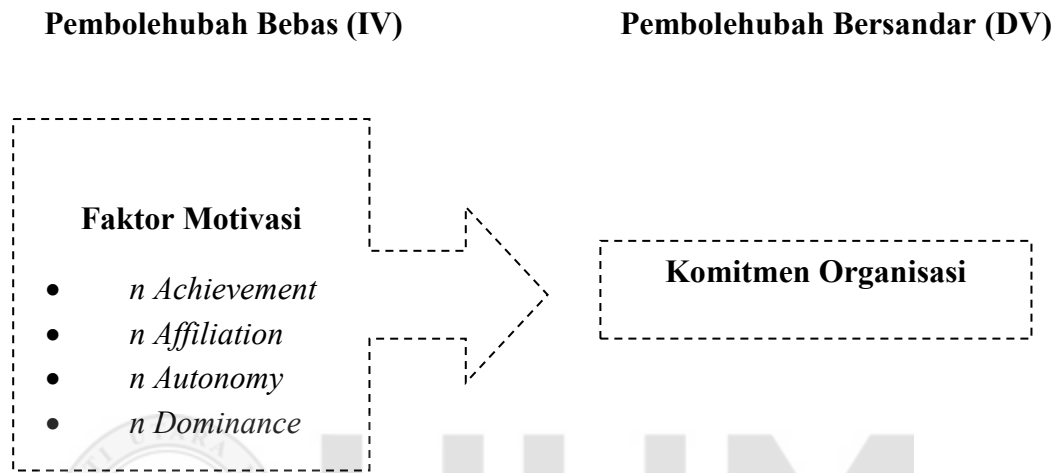
Motivasi (keperluan) untuk bersosial / berkawan (n-affil)

Motivasi untuk bersosial atau berkawan adalah motivasi dimana seseorang mempunyai keinginan untuk bersikap ramah, bersosial dan akrab dengan yang lain. Seseorang akan mencari teman, menjalin hubungan yang erat dan mempertahankan hubungan yang telah terbina. Kebiasaannya pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi, sebagai contoh pegawai khidmat pelanggan atau eksekutif jualan, maka individu tersebut perlu mempunyai tahap keperluan bersosial yang tinggi.

Antara ciri individu yang mempunyai sikap motivasi bersosial / berkawan adalah mereka lebih prihatin dari segi hubungan peribadi dalam hal pekerjaan, melakukan pekerjaan secara bekerjasama, mencari persetujuan dan kata sepakat dengan yang lain dan lebih gemar bersama orang lain dan akan cuba mengelakkan diri dari konflik.

1.8 KERANGKA KAJIAN

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



Rajah 1.1: Kerangka Pembolehubah Kajian

1.9 HIPOTESIS KAJIAN

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

H₁: Terdapat perbezaan faktor motivasi berdasarkan ciri-ciri demografi.

H₂: Terhadap perbezaan komitmen organisasi berdasarkan ciri-ciri demografi.

H₃: Faktor motivasi pekerja mempunyai hubungan yang positif terhadap komitmen organisasi.

1.10 SKOP KAJIAN

Kajian yang dijalankan ini adalah berkaitan dengan hubungan motivasi pekerja dengan komitmen terhadap organisasi di kalangan staf pentadbiran di bawah UUM Kolej Undang-Undang, Kerajaan dan Pengajian Antarabangsa (UUM COLGIS), meliputi empat (4) buah Pusat Pengajian, satu (1) Pusat Pengajian Siswazah dan satu (1) Pejabat Pembangunan Pelajar dan Alumni seramai 60 orang.

Kajian ini dilakukan adalah berdasarkan maklumat atau data yang dilengkapkan oleh responden. Kesyukuran kajian ini hanya bergantung pada keikhlasan dan kejujuran responden untuk menjawab soalan soal selidik yang dikemukakan.

1.11 BATASAN KAJIAN

Salah satu daripada batasan atau limitasi terhadap kajian ini adalah dari segi masa atau tempoh kajian. Tempoh masa kajian yang terlalu singkat dan terbatas menyebabkan pengkaji hanya mengkaji hubungan faktor motivasi terhadap komitmen pekerja terhadap organisasi di UUM COLGIS sahaja. Oleh yang demikian, kajian ini tidak boleh diandaikan sebagai gambaran untuk keseluruhan staf pentadbiran di Universiti Utara Malaysia (UUM).

Selain itu, tidak dinafikan bahawa faktor kewangan juga turut memainkan peranan penting dalam memastikan kajian ini berjalan dengan lancar. Sumber kewangan yang

terhad menyebabkan pengkaji turut mengalami sedikit masalah dalam melakukan cetakan soal selidik untuk diedarkan kepada responden.

Maklumat dan data yang diperoleh adalah dengan anggapan bahawa semua responden telah menjawab setiap perkara di dalam borang soal selidik dengan ikhlas dan jujur.

1.12 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.

1.13 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

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, mendokong 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 menefinasikan 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.

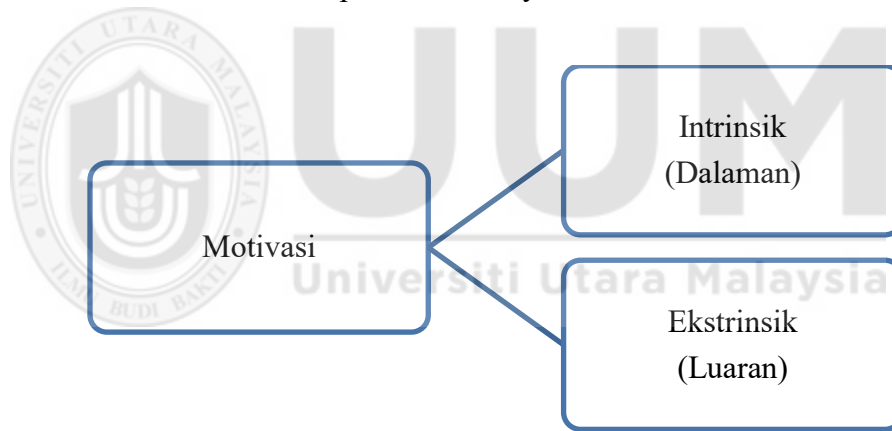
Penakrifan terhadap motivasi oleh beliau juga turut disokong oleh Reena Ali dan M.Shakil Ahmed (2009) di dalam kajian mereka mengenai motivasi pekerja, di mana mereka menyatakan motivasi secara operasinya boleh didefinisikan sebagai kuasa atau keinginan dalaman yang menggerakkan individu bagi mencapai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



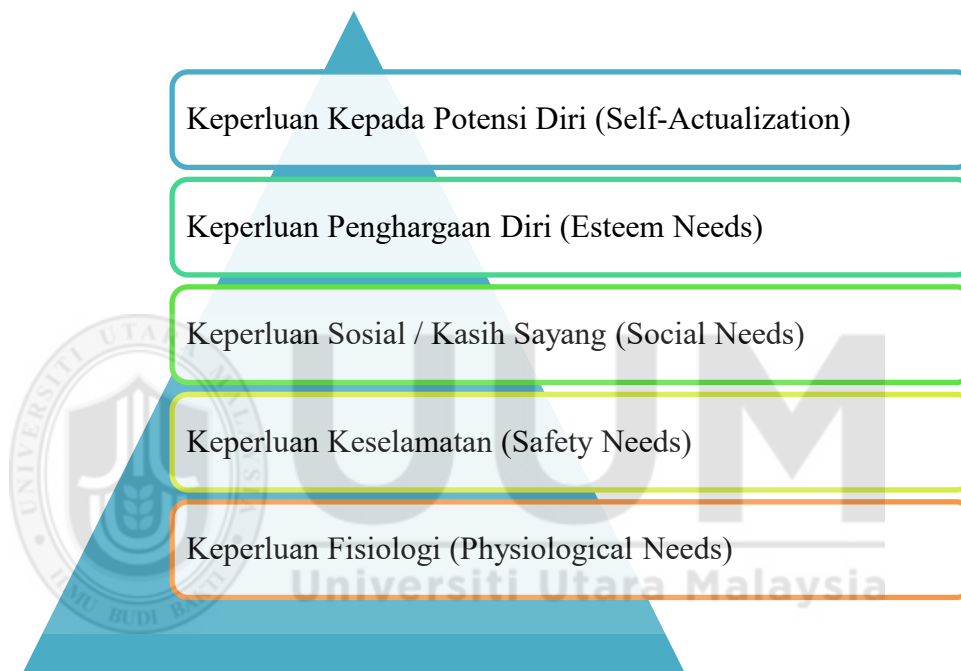
Rajah 2.0: Model Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik

2.3 TEORI-TEORI MOTIVASI

Teori Keperluan Maslow

Menurut Azizi Yahaya dan Nurul Ain Hamsari (2010), berdasarkan kajian Asmawati (2002), beliau menjelaskan bahawa Teori Maslow mengentengahkan keperluan-

keperluan motivasi yang berbeza yang terdapat dalam satu hierarki, dan sebelum keperluan-keperluan yang lebih tinggi diperoleh, keperluan-keperluan primer mestilah dipenuhi terlebih dahulu. Teori ini diterangkan dalam bentuk pyramid dimana keperluan asas terletak dibahagian bawah manakala keperluan yang lebih tinggi parasnya diletakkan dibahagian atas. Teori Keperluan Maslow adalah seperti rajah dibawah:



Rajah 2.1: Teori Maslow – *Hierarchy of Needs*

- **Keperluan Fisiologi**

Keperluan fisiologi merupakan peringkat yang paling bawah yang menunjukkan keperluan yang paling asas. Keperluan ini adalah amat penting bagi sesuatu makhluk apatah lagi bagi manusia. Keperluan asas ini merangkumi apa yang diperlukan untuk diri atau fizikal seseorang. Sebagai contoh keperluan fisiologi adalah seperti keperluan untuk mendapatkan makanan, minuman, dan tempat tinggal.

- **Keperluan Keselamatan**

Keperluan keselamatan merupakan peringkat yang kedua bawah dan merupakan keperluan yang perlu ada bagi memastikan seseorang berada dalam keadaan yang terbaik. Contoh keperluan keselamatan merangkumi keselamatan peribadi, keselamatan kewangan, kesihatan dan tidak menjadi mangsa penyalahgunaan kuasa.

- **Keperluan Sosial / Kasih Sayang**

Keperluan sosial dan berkasih sayang juga merupakan satu aspek yang sangat penting kerana setiap manusia ingin mencintai dan dicintai serta merasai perasaan untuk bersosial. Semua pekerja perlu merasai bahawa mereka amat diperlukan dan mempunyai peranan tersendiri dalam organisasi. Jika dipenuhi keperluan ini, maka perasaan ketengangan dan tekanan dikalangan pekerja dapat dielakkan atau dikurangkan. Justeru itu, setiap pekerja perlu diberi ruang untuk mereka bersosial antara satu sama lain bagi memastikan produktiviti dan kualiti mereka sentiasa berada di tahap yang terbaik.

- **Keperluan Penghargaan Diri**

Keperluan kepada penghargaan diri mempunyai kaitan dengan keperluan pekerja untuk dihormati dan diberi peluang menghormati orang lain. Sebagai majikan, mereka seharusnya memberikan pekerja tugas yang boleh memberi mereka peluang untuk memberi sumbangan kepada organisasi. Dengan itu, ia akan meningkatkan tahap komitmen seseorang pekerja itu kepada organisasinya kerana

mereka turut diberi peluang untuk memberi sumbangan dan menjadi sebahagian daripada organisasi.

- **Keperluan kepada Potensi Diri**

Keperluan kepada potensi diri merupakan keperluan diperingkat yang paling atas dimana ia berkaitan dengan keperluan seseorang untuk mencapai cita-cita diri sendiri mengikut potensi mereka.

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 kesihatan (*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 kesihatan (*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.

Seperti yang diterangkan di dalam Teori Dua Faktor oleh Herzberg (1966), Mohd Sahnadri Gani Hamzah dan Saifudin Kumar Abdullah (2007), juga telah menyatakan dalam memberi penekanan kepada kepentingan motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Pakar-pakar psikologi organisasi menyatakan bahawa motivasi intrinsik adalah terhasil daripada hubungan secara langsung antara pekerja dan tugas kebiasaannya bersifat aplikasi sendiri (*self-applied*). Motivasi ekstrinsik pula terbentuk berdasarkan kepada persekitaran luaran tempat kerja yang mana kebiasaannya dikawal oleh individu-individu lain. Hubungan antara kedua-dua motivasi ini sangat menarik, ia akan menyumbang secara positif kepada motivasi. Secara umumnya, kajian turut mendapati ganjaran intrinsik dan ekstrinsik adalah perlu untuk meningkatkan motivasi kepada pekerja.

Teori McClelland

David McClelland (1917 – 1998) membahagikan motivasi kepada tiga bahagian melalui bukunya iaitu “*The Achieving Society*” iaitu:

- a) Motivasi (keperluan) untuk pencapaian (n-Ach)
- b) Motivasi (keperluan) untuk berkuasa (n-pow)
- c) Motivasi (keperluan) untuk bersosial / berkawan (n-affil)

Didalam teorinya, beliau menjelaskan bahawa setiap individu mempunyai potensi masing-masing, mereka perlu untuk mengawal dan menggunakan kekuatan yang mereka ada bergantung kepada tahap motivasi mereka dan mengambil peluang yang tersedia mengikut situasi.

Motivasi (keperluan) untuk pencapaian (n-Ach)

Motivasi (keperluan) untuk berprestasi dan berpencapaian (n-Ach) adalah berlaku apabila pekerja akan berusaha untuk mencapai prestasi dan memperoleh pencapaian yang tertinggi untuk tujuan pembangunan diri dan kemajuan dalam pekerjaannya. Menurut Koestner di dalam Frey, Hartig & Rupp (2009), individu yang memiliki motivasi berprestasi adalah individu yang motivasinya bersifat ekstrinsik.

Antara ciri-ciri pekerja yang mempunyai tahap motivasi seperti ini adalah sentiasa bersedia menerima risiko tinggi, sanggup menerima maklumbalas berkenaan kerja mereka, bertanggungjawab dalam penyelesaian masalah, tekun dalam menjalankan tugas, kreatif dan inovatif, sentiasa berusaha dan melakukan sesuatu tanpa dipengaruhi oleh ganjaran.

Motivasi (keperluan) untuk berkuasa (n-pow)

Motivasi atau keperluan untuk berkuasa adalah motivasi yang membuatkan seseorang bertingkh laku tanpa dipaksa dan tidak akan berperilaku sedemikian atau suatu bentuk cetusan dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Motivasi untuk berkuasa ini sangat berhubung dengan motivasi dalam mencapai suatu posisi kepimpinan. Individu yang mempunyai motivasi untuk berkuasa akan memiliki karektor yang kuat dalam memimpin dan memiliki idea-idea yang bernas untuk tujuan memenangi sesuatu perkara.

Ciri-ciri individu yang mempunyai motivasi untuk berkuasa adalah jika dilantik menjadi pemimpin maka mereka akan suka dengan pekerjaan tersebut, mereka sangat aktif dalam menentukan sesuatu aktiviti dalam sesebuah organisasi, mereka sangat peka terhadap struktur organisasi dan mereka akan melakukan sesuatu untuk mempengaruhi orang lain dan dapat mengekspresikan kekuasaannya.

Motivasi (keperluan) untuk bersosial / berkawan (n-affil)

Motivasi untuk bersosial atau berkawan adalah motivasi dimana seseorang mempunyai keinginan untuk bersikap ramah, bersosial dan akrab dengan yang lain. Seseorang akan mencari teman, menjalin hubungan yang erat dan mempertahankan hubungan yang telah terbina. Kebiasaannya pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi, sebagai contoh pegawai khidmat pelanggan atau eksekutif jualan, maka individu tersebut perlu mempunyai tahap keperluan bersosial yang tinggi.

Antara ciri individu yang mempunyai sikap motivasi bersosial / berkawan adalah mereka lebih prihatin dari segi hubungan peribadi dalam hal pekerjaan, melakukan pekerjaan secara bekerjasama, mencari persetujuan dan kata sepakat dengan yang lain dan lebih gemar bersama orang lain dan akan cuba mengelakkan diri dari konflik.

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 yaitu teori sosialisasi kelompok, teori pertukaran sosial, teori kategori diri dan teori identitas. Meyer dan Allen (1997) telah mengenal pasti tiga jenis komitmen organisasi yaitu afektif (*affective*), penerusan (*continuance*) dan normatif (*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 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

Reka bentuk kajian merupakan satu pelan perancangan bagi mengumpul dan menganalisis data. Ini akan menjadi panduan kepada pengkaji bagi mengawal kajiannya dari awal hingga akhir. Dengan demikian, dalam kajian ini pengkaji akan menggunakan kaedah kuantitatif dimana semua maklumat dan data diperolehi dari sumber primer dan sekunder. Borang soal selidik yang digunakan, menggunakan skala Likert bagi meneroka hubungan didalam kajian.

3.3 POPULASI KAJIAN

Populasi yang terlibat di dalam kajian ini adalah terdiri daripada kakitangan pentadbiran meliputi staf Kumpulan Pengurusan & Professional, Kumpulan Sokongan I dan juga Kumpulan Sokongan II yang berkhidmat di UUM Kolej Undang-Undang, Kerajaan dan Pengajian Antarabangsa (UUM COLGIS). Jumlah keseluruhan kakitangan di UUM COLGIS adalah seramai 60 orang. Pemilihan kakitangan pentadbiran di UUM COLGIS ini adalah bertujuan bagi mewakili kakitangan-kakitangan yang berkhidmat di Universiti Utara Malaysia (UUM).

3.4 SAMPEL KAJIAN

Berdasarkan kepada jumlah populasi bagi kakitangan pentadbiran di UUM Kolej Undang-Undang, Kerajaan dan Pengajian Antarabangsa (UUM COLGIS) iaitu seramai 60 orang, maka kesemua staf pentadbiran UUM COLGIS bakal dipilih sebagai responden kajian.

Berdasarkan Krejcie dan Morgan (1970), untuk mendapatkan populasi sampel yang baik, jumlah populasi bagi 60 responden memerlukan populasi sampel sebanyak 52 responden. Berdasarkan kajian yang telah dijalankan oleh pengkaji, jumlah responden yang telah menjawab soal selidik yang diberikan adalah sebanyak 53 orang dan ianya telah memenuhi keperluan jumlah populasi sampel seperti yang disarankan. (rujuk lampiran).

3.5 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 ini telah diedarkan kepada 60 responden yang berkhidmat di UUM Kolej Undang-Undang, Kerajaan dan Pengajian Antarabangsa (UUM COLGIS).

Soal selidik yang telah diedarkan kepada responden ini mengandungi tiga (3) 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

3.6 MAKLUMAT PRIMER

Kaedah soal selidik yang digunakan di dalam kajian ini merupakan maklumat primer. Maklumat ini diperoleh melalui pengumpulan soal selidik daripada responden yang merupakan staf pentadbiran UUM COLGIS. Maklumat primer ini amat berharga kerana menjadi asas kepada analisis dalam menjawab persoalan dan permasalahan yang timbul di dalam kajian ini.

3.7 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 disebar kepada umum untuk perkongsian ilmu dan maklumat.

3.8 INSTRUMEN KAJIAN

3.8.1 Struktur Instrumen Kajian

Soal selidik bagi kajian ini mengandungi sebanyak 42 soalan dan dibahagikan kepada tiga (3) bahagian iaitu bahagian A, B dan C. Soal selidik ini diisi oleh responden sendiri tanpa pengawasan dari pengkaji dalam masa seminggu iaitu 7 hari. Struktur bagi soal selidik adalah seperti berikut:

Pembolehkan	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

3.8.1.1 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.

3.8.1.2 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. Bahagian ini mengandungi soalan-soalan berkaitan dimensi di dalam *Manifest Needs Questionnaire* (MNQ) seperti berikut:

a) Keperluan kepada Pencapaian (*n Achievement*)

Bahagian ini mengandungi lima soalan iaitu soalan 1, 5, 9, 13 dan 17. Terdapat satu (1) soalan berbentuk negatif iaitu soalan 13. Soalan di bahagian ini diajukan kepada responden untuk melihat tahap pencapaian pekerja dalam melakukan tugas seharian mereka.

b) Keperluan kepada Fahaman (*n Affiliation*)

Bahagian ini mengandungi lima soalan iaitu soalan 2, 6, 10, 14 dan 18. Terdapat dua (2) soalan berbentuk negatif iaitu soalan 10 dan soalan 14. Soalan di bahagian ini diajukan kepada responden untuk melihat tahap fahaman pekerja dalam melakukan tugas.

c) Keperluan kepada Autonomi (*n Autonomy*)

Bahagian ini mengandungi lima soalan iaitu soalan 3, 7, 11, 15 dan 19. Terdapat satu (1) soalan berbentuk negatif iaitu soalan 15. Soalan di bahagian ini diajukan kepada responden untuk melihat tahap autonomi atau kekuasaan seseorang pekerja dalam melakukan tugas.

d) Keperluan kepada Dominasi (*n Dominance*)

Bahagian ini juga mengandungi lima soalan iaitu soalan 4, 8, 12, 16 dan 20. Terdapat satu (1) soalan berbentuk negatif iaitu soalan 8. Soalan di bahagian ini banyak berkisar kepada tahap dominasi seseorang staf dalam mempengaruhi staf yang lain dalam melaksanakan tugas.

3.8.1.3 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). Bahagian ini mempunyai 15 soalan dan terdapat sebanyak lima (5) soalan berbentuk negatif iaitu pada soalan 3, 9, 11, 12 dan 15. Soalan yang dikemukakan kepada responden adalah berkaitan dengan perasaan dan pandangan mereka terhadap organisasi yang mereka bekerja sekarang.

Untuk soal selidik bagi bahagian B dan C, soal selidik asal menggunakan Bahasa Inggeris dan bagi tujuan kajian ini, soal selidik tersebut telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Melayu dengan bantuan pakar dalam bidang penggunaan bahasa.

3.8.2 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 digunapakai untuk menggambarkan tahap komitmen kepada organisasi adalah Skala 1 (sangat tidak setuju) hingga Skala 5 (Sangat Bersetuju).

Menurut Raja Abdul Rashid (2006), 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.

3.8.2.1 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:

$$\text{Jumlah soalan X Skor tertinggi} = 15 \times 5 = 75$$

$$\text{Jumlah soalan X Skor terendah} = 15 \times 1 = 15$$

$$\begin{aligned} \text{Perbezaan} &= 75 - 15 = 60 \\ \text{Jeda Perbezaan Skor} &= 60 / 5 = 12 \end{aligned}$$

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

3.9 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:

3.9.1 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.

3.9.2 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.

3.9.3 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

3.10 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 45 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:

Pembolehubah	Nilai Alpha Ujian Rintis	Nilai Alpha Kajian Sebenar
Faktor Motivasi	0.725	0.747
- n <i>Achievement</i>	- 0.239	0.039
- n <i>Affiliation</i>	0.397	0.398
- n <i>Autonomy</i>	0.357	0.408

- n <i>Dominance</i>	0.355	0.394
Komitmen Organisasi	0.905	0.910
Keseluruhan	0.857	0.872

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

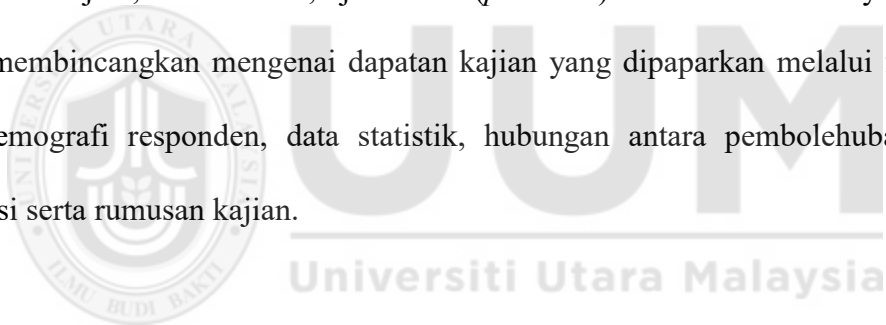
Berdasarkan Jadual 3.4, ia menunjukkan hasil analisis bagi kebolehpercayaan pembolehubah bagi dimensi faktor motivasi dan komitmen organisasi. Ujian kebolehpercayaan berdasarkan ujian rintis bagi faktor motivasi adalah 0.725 dan hasil ujian bagi kebolehpercayaan bagi komitmen organisasi adalah 0.905. Bagi kajian sebenar, nilai alpha bagi faktor motivasi adalah 0.747 dan hasil kebolehpercayaan bagi komitmen organisasi adalah 0.910.

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 *Achivement*, 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.

3.11 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 diterjemahkankan satu persatu. Hasil kajian akan dihuraikan mengikut ujian-ujian statistik seperti ujian kekerapan (*frequency*), Ujian-t (*t-Test*), analisis ANOVA sehala, dan analisis korelasi *Pearson* serta ujian analisis regrasi.

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 53 orang responden yang terdiri daripada staf pentadbiran UUM Kolej Undang-undang, Kerajaan dan Pengajian Antarabangsa (UUM COLGIS).

4.2.1. Jantina

Berdasarkan Jadual 4.1, dari segi jantina responden menunjukkan jumlah responden perempuan melebihi responden lelaki iaitu seramai 30 orang atau 56.6%, manakala responden lelaki pula seramai 23 orang atau 43.4%.

Jantina	Kekerapan	Peratus (%)
Lelaki	23	43.4
Perempuan	30	56.6
JUMLAH	53	100

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 31 hingga 40 tahun iaitu sebanyak 28 orang atau 52.8 %. Responden yang kedua tertinggi adalah mereka yang berumur antara 41 hingga 50 tahun iaitu sebanyak 12 orang atau 22.6 %, diikuti oleh responden yang berumur antara 21 hingga 30 tahun iaitu sebanyak 10 orang atau 18.9 %. Responden yang paling sedikit adalah terdiri dari mereka yang berumur 51 tahun ke atas iaitu seramai 3 orang atau 5.7%.

Umur	Kekerapan	Peratus (%)
21 hingga 30 Tahun	10	18.9
31 hingga 40 Tahun	28	52.8
41 hingga 50 Tahun	12	22.6

51 Tahun ke atas	3	5.7
JUMLAH	53	100

Jadual 4.2: Taburan Responden Berdasarkan Umur

4.2.3 Bangsa

Dari segi bangsa, kaum Melayu merupakan kaum majoriti yang berkhidmat di UUM COLGIS iaitu seramai 52 orang atau 98.1% dan seorang mewakili bagi lain-lain iaitu Siam dengan peratusan 1.9%.

Bangsa	Kekerapan	Peratus (%)
Melayu	52	98.1
Lain-Lain	1	1.9
JUMLAH	53	100

Jadual 4.3: Taburan Responden Berdasarkan Bangsa

4.2.4 Status

Berdasarkan status perkahwinan, sebahagian besar daripada responden sudah berkahwin iaitu seramai 46 orang atau 86.8 %, manakala jumlah responden yang masih bujang adalah seramai 7 orang atau 13.2 %.

Status / Taraf	Kekerapan	Peratus (%)
Bujang	7	13.2
Berkahwin	46	86.8

JUMLAH	53	100
---------------	-----------	------------

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 antara 6 hingga 15 tahun iaitu sebanyak 34 orang atau 64.2%. Seterusnya, responden yang telah berkhidmat antara 16 hingga 25 tahun adalah sebanyak 8 orang atau 15.1%, diikuti mereka yang telah bekerja kurang dari 5 tahun iaitu seramai 7 orang atau 13.2%. Akhir sekali, mereka yang bekerja melebihi 25 tahun adalah seramai 4 orang atau 7.5%.

Tempoh Perkhidmatan	Kekerapan	Peratus (%)
Kurang 5 Tahun	7	13.2
6 hingga 15 Tahun	34	64.2
16 hingga 25 Tahun	8	15.1
25 Tahun ke atas	4	7.5
JUMLAH	53	100

Jadual 4.5: Taburan Responden Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

4.2.6 Kelulusan Akademik

Menurut Jadual 4.6 menunjukkan taburan responden berdasarkan latar belakang pendidikan. Majoriti responden mempunyai kelayakan SPM/STPM/Sijil iaitu seramai 31 orang atau 58.5%. Responden yang mempunyai kelayakan Sarjana Muda adalah seramai

12 orang atau 22.6%, manakala responden yang mempunyai Diploma adalah seramai 10 orang atau 18.9%.

Kelulusan Akademik	Kekerapan	Peratus (%)
SPM/STPM/Sijil	31	58.5
Diploma	10	18.9
Sarjana Muda	12	22.6
JUMLAH	53	100

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 2,000 hingga RM 3,000 merupakan yang paling tinggi iaitu seramai 26 orang atau 49.1%, manakala responden yang pendapatan bulanan mereka antara RM 1,000 hingga RM 2,000 adalah seramai 15 orang atau 28.3%. Mereka yang mempunyai pendapatan antara RM 3,000 hingga RM 4,000 pula adalah seramai 6 orang atau 11.3%. Selain itu, pendapatan responden antara RM 4,000 hingga RM 5,000 adalah seramai 4 orang atau 7.5% dan mereka yang mempunyai pendapatan melebihi RM 5,000 adalah seramai 2 orang atau 3.8%.

Pendapatan Bulanan	Kekerapan	Peratus (%)
RM 1,000 hingga RM 2,000	15	28.3
RM 2,000 hingga RM 3,000	26	49.1
RM 3,000 hingga RM 4,000	6	11.3
RM 4,000 hingga RM 5,000	4	7.5

Melebihi RM 5,000	2	3.8
JUMLAH	53	100

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	70.87	71.00	52	88	7.058
Komitmen Organisasi	58.64	60.00	33	71	8.435

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 52 hingga 88 dimana min skor adalah 70.87 dan sisihan piawai adalah 7.058. Skor median untuk faktor motivasi adalah 71.00. Dengan demikian, secara keseluruhannya, skor bagi faktor motivasi berada pada tahap tinggi. Ini menunjukkan staf pentadbiran UUM COLGIS mempunyai tahap motivasi yang tinggi.

Manakala, komitmen organisasi mencatatkan julat skor minimum dan maksimum daripada 33 hingga 71 dengan min skor adalah 58.64 dan sisihan piawai adalah 8.435. Skor median bagi komitmen organisasi adalah 60.00. Secara keseluruhannya, skor bagi komitmen organisasi juga berada pada tahap yang tinggi. Ini menunjukkan staf pentadbiran UUM COLGIS 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, dan analisis korelasi Pearson.

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	73.26	5.586		
Perempuan	69.03	7.591		
Movivasi		N= 53	F = 1.305	(p) Sig.= 0.259

Jadual 4.9: Perbezaan Motivasi Berdasarkan Jantina

Berdasarkan Jadual 4.9, menunjukkan motivasi pekerja lelaki dan perempuan tidak berbeza secara signifikan ($F=1.305$, $p=0.259 > 0.05$). 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	71.86	4.562		
Berkahwin	70.72	7.390		
Movivasi		N= 53	F = 1.758	(p) Sig.= 0.191

Jadual 4.10: Perbezaan Motivasi Berdasarkan Status

Jadual 4.10, menunjukkan nilai signifikan ($F=1.758$, $p=0.191 > 0.05$). 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	76.118	3	25.373	.495	.688
Dalam Kumpulan	2513.957	49	51.305		
Keseluruhan	2590.075	52			

Jadual 4.11: Perbezaan Motivasi Berdasarkan Umur

Jadual 4.11, menunjukkan nilai signifikan ($F=0.495$, $p=0.688 > 0.05$). 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	186.785	3	62.262	1.269	.295
Dalam Kumpulan	2403.291	49	49.047		

Keseluruhan	2590.075	52			
--------------------	----------	----	--	--	--

Jadual 4.12: Perbezaan Motivasi Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

Jadual 4.12, menunjukkan nilai signifikan ($F=1.269$, $p=0.295 > 0.05$). 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 Sehala)

Pembolehubah	Jumlah Kuasa Dua	Darjah Kebebasan	Kuasa Dua	F	(p) Sig.
Antara Kumpulan	138.525	2	69.262	1.413	.253
Dalam Kumpulan	2451.551	50	49.031		
Keseluruhan	2590.075	52			

Jadual 4.13: Perbezaan Motivasi Berdasarkan Kelulusan Akademik

Jadual 4.13, menunjukkan nilai signifikan ($F=1.413$, $p=0.253 > 0.05$). 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 Sehala)

Pembolehubah	Jumlah Kuasa Dua	Darjah Kebebasan	Kuasa Dua	F	(p) Sig.
Antara Kumpulan	74.604	4	18.651	.356	.839
Dalam Kumpulan	2515.472	48	52.406		
Keseluruhan	2590.075	52			

Jadual 4.14: Perbezaan Motivasi Berdasarkan Pendapatan Bulanan

Jadual 4.14, menunjukkan nilai signifikan ($F=0.356$ $p=0.839 > 0.05$). 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 Sehala)

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 sehala 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	60.74	4.180	
Perempuan	57.03	10.401	
Komitmen		N= 53	F = 10.103 (p) Sig.= 0.003

Jadual 4.15: Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Jantina

Berdasarkan Jadual 4.15, menunjukkan komitmen terhadap organisasi bagi pekerja lelaki dan perempuan terdapat perbezaan yang signifikan dimana ($F=10.103$, $p=0.003 < 0.05$). Sehubungan itu, hipotesis kajian yang mengatakan terdapat perbezaan komitmen organisasi berdasarkan ciri demografi jantina adalah **diterima**. Hal ini menunjukkan bahawa, pekerja lelaki dan pekerja perempuan mempunyai tahap komitmen terhadap organisasi yang berbeza-beza antara satu sama lain.

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

Pembolehubah	Min	Sisihan Piawai	
Bujang	60.29	6.897	
Berkahwin	58.39	8.683	
Komitmen		N= 53	F = 0.039 (p) Sig.= 0.844

Jadual 4.16: Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Status

Jadual 4.16, kajian menunjukkan nilai signifikan ($F=0.039$, $p=0.844 > 0.05$) 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	131.458	3	43.819	.602	.617
Dalam Kumpulan	3568.731	49	72.831		
Keseluruhan	3700.189	52			

Jadual 4.17: Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Umur

Jadual 4.17, menunjukkan nilai signifikan ($F=0.602$, $p=0.617 > 0.05$). 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 Sehalu)

Pembolehubah	Jumlah Kuasa Dua	Darjah Kebebasan	Kuasa Dua	F	(p) Sig.
Antara Kumpulan	598.714	3	199.571	3.153	.033
Dalam Kumpulan	3101.475	49	63.295		
Keseluruhan	3700.189	52			

Jadual 4.18: Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

Jadual 4.18, kajian menunjukkan nilai signifikan ($F=3.153$, $p=0.033 < 0.05$). 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 Sehalu)

Pembolehubah	Jumlah Kuasa Dua	Darjah Kebebasan	Kuasa Dua	F	(p) Sig.
Antara Kumpulan	17.187	2	8.593	.117	.890
Dalam Kumpulan	3683.002	50	73.660		
Keseluruhan	3700.189	52			

Jadual 4.19: Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Kelulusan Akademik

Jadual 4.19, keputusan analisis ANOVA sehala menunjukkan nilai signifikan ($F=0.117$, $p=0.890 > 0.05$). 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.
Antara Kumpulan	289.172	4	72.293	1.017	.408
Dalam Kumpulan	3411.017	48	71.063		
Keseluruhan	3700.189	52			

Jadual 4.20: Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Pendapatan Bulanan

Keputusan analisis ANOVA sehala seperti di Jadual 4.20, menunjukkan nilai signifikan ($F=1.017$ $p=0.408 > 0.05$). Kajian menunjukkan tidak 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 **ditolak**.

4.4.3 Hubungan Faktor Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi

Dalam mengkaji hubungan ke atas faktor motivasi terhadap komitmen organisasi, analisis ujian korelasi Pearson telah digunakan 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: Terdapat hubungan antara faktor motivasi dengan komitmen terhadap organisasi di kalangan staf pentadbiran UUM COLGIS.

Pembolehubah Dimensi Faktor Motivasi	Hubungan dengan Komitmen (r)	Sig. (2-tailed) (P)
<i>n Achievement</i>	.455**	.001
<i>n Affiliation</i>	.409**	.002
<i>n Autonomy</i>	.527**	.000
<i>n Dominance</i>	.355*	.014

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

* Korelasi ada signifikan pada tahap 0.05 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 iaitu *n Achievement* (pencapaian), *n Affiliation* (fahaman), *n Autonomy* (autonomi) dan *n Dominance* (dominasi) dengan

komitmen organisasi. Keputusan analisis korelasi Pearson-r menunjukkan faktor motivasi secara keseluruhannya mempunyai hubungan positif kuat yang signifikan dengan komitmen organisasi.

Pengujian hubungan ke atas faktor motivasi keperluan kepada pencapaian (*achievement*), menunjukkan terdapat hubungan antara dimensi tersebut dan komitmen organisasi iaitu ($r = 0.455, p < 0.05$). Ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara keperluan kepada pencapaian (*achievement*) dan komitmen terhadap organisasi. Namun begitu, hubungan yang wujud antara kedua-duanya adalah hubungan yang bersifat sederhana.

Bagi faktor motivasi keperluan kepada fahaman (*affiliation*), hasil ujian korelasi Pearson menunjukkan terdapat hubungan antara dimensi tersebut dengan komitmen organisasi iaitu ($r = 0.409, p < 0.05$). Ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara keperluan kepada fahaman (*affiliation*) dan komitmen terhadap organisasi. Namun begitu, hubungan yang wujud antara kedua-duanya adalah hubungan yang bersifat sederhana.

Hasil ujian korelasi Pearson ke atas faktor motivasi keperluan kepada autonomi (*autonomy*), menunjukkan terdapat hubungan positif kuat antara dimensi motivasi tersebut dengan komitmen organisasi iaitu ($r = 0.527, p < 0.05$). Ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara keperluan kepada autonomi (*autonomy*) dan komitmen terhadap organisasi.

Akhir sekali bagi faktor motivasi keperluan kepada dominasi (*dominance*), hasil ujian korelasi Pearson menunjukkan terdapat hubungan antara dimensi tersebut dengan komitmen organisasi iaitu ($r= 0.335, p < 0.05$). Ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara keperluan kepada dominasi (*dominance*) dan komitmen terhadap organisasi. Namun begitu, hubungan yang wujud antara kedua-duanya adalah hubungan yang bersifat sederhana.

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 pengaruh antara dimensi faktor motivasi dengan komitmen terhadap organisasi di kalangan staf pentadbiran UUM COLGIS.

Hasil ujian adalah seperti berikut:

Pembolehubah Dimensi Faktor Motivasi	Beta (β)	B	t	Sig. (p)
<i>n Achievement</i>	.285	1.401	1.922	.061
<i>n Affiliation</i>	-.027	-.099	-.160	.873
<i>n Autonomy</i>	.416	1.410	2.585	.013
<i>n Dominance</i>	.015	.053	.105	.917

Jadual 4.22: Keputusan Pengujian Pengaruh Faktor Motivasi kepada Komitmen Organisasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.586a	.343	.288	7.118

Jadual 4.23: Dapatan Model Ujian Regresi

Berdasarkan analisis regresi seperti di Jadual 4.22, hasil menunjukkan hanya dimensi keperluan kepada autonomi (*n autonomy*) yang mempunyai pengaruh yang signifikan dengan komitmen organisasi dimana nilai ($t = 2.585$ dan $p < 0.05$). Tiga lagi dimensi iaitu keperluan kepada pencapaian (*n achievement*), keperluan kepada fahaman (*n affiliation*) dan keperluan kepada dominasi (*n dominance*) tidak mempunyai pengaruh kepada komitmen organisasi.

4.5

KESIMPULAN

4.5.1 Keputusan Pengujian Hipotesis Bagi Faktor Motivasi

Hipotesis: 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: Terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan ciri-ciri demografi

Penyataan Hipotesis	Ujian	Keputusan
Terdapat Perbezaan komitmen terhadap organisasi Berdasarkan Jantina	t-Test	Diterima
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	Ditolak

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

4.5.3 Keputusan Pengujian Hipotesis Hubungan Antara Pembolehubah

Hipotesis: Terdapat hubungan antara faktor motivasi dengan komitmen terhadap organisasi di kalangan staf pentadbiran UUM COLGIS

Penyataan Hipotesis	Ujian	Keputusan
Terdapat hubungan positif antara faktor motivasi keperluan kepada pencapaian (<i>achievement</i>) dengan komitmen organisasi	Korelasi Pearson-r	Diterima
Terdapat hubungan positif antara faktor motivasi keperluan kepada fahaman (<i>affiliation</i>) dengan komitmen organisasi	Korelasi Pearson-r	Diterima
Terdapat hubungan positif antara faktor motivasi keperluan kepada autonomi (<i>autonomy</i>) dengan komitmen organisasi	Korelasi Pearson-r	Diterima
Terdapat hubungan positif antara faktor motivasi keperluan kepada dominasi (<i>dominance</i>) dengan 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 tidak menepati andaian

yang dibuat oleh pengkaji. Namun begitu, keputusan kajian bagi adakah terdapat perbezaan antara faktor demografi dengan komitmen organisasi menepati andaian yang dibuat oleh pengkaji dimana, memang terdapat perbezaan antara faktor demografi dengan komitmen terhadap organisasi terutamanya dari faktor jantina dan tempoh perkhidmatan.

Kedua, hasil kajian menunjukkan faktor motivasi yang merangkumi keperluan kepada pencapaian (*achievement*), keperluan kepada fahaman (*affiliation*), keperluan kepada autonomi (*autonomy*) dan keperluan kepada dominasi (*dominance*) 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 pekerja terhadap komitmen organisasi di kalangan staf pentadbiran UUM COLGIS. 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 terdapat perbezaan antara pekerja lelaki dan pekerja perempuan ke atas komitmen terhadap organisasi di UUM COLGIS. Kajian ini adalah bertentangan dengan kajian terdahulu yang pernah dijalankan oleh Steers (1977), dimana beliau mendapati bahawa jantina seseorang tidak mempunyai kaitan dengan komitmen. Situasi kajian yang dijalankan oleh pengkaji ini mungkin disebabkan bilangan staf lelaki yang kurang di UUM COLGIS dan mungkin ditugaskan untuk mengendalikan tugas-tugas yang berat dan mungkin akan mempengaruhi tahap komitmen mereka.

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 diperolehi, 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 pentadbiran UUM COLGIS 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 pentadbiran UUM COLGIS tidak mempunyai perbezaan signifikan berdasarkan pendapatan bulanan mereka. Dapatan kajian ini disokong melalui kajian yang telah dijalankan oleh Raja Abdul Rashid (2006) yang turut menyatakan bahawa faktor gaji responden tidak mempunyai perbezaan yang signifikan dengan komitmen terhadap organisasi.

5.2.3 Hubungan Faktor Motivasi dengan Komitmen Organisasi

Hasil kajian ini menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara faktor motivasi pekerja dengan komitmen terhadap organisasi di kalangan staf pentadbiran UUM Kolej Undang-undang, Kerajaan dan Pengajian Antarabangsa (UUM COLGIS). Walaupun dapatan kajian ini tidak menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat, memadai dengan hubungan positif yang sederhana tetapi ia sangat memberi impak yang tinggi kepada jabatan dimana ini menunjukkan staf pentadbiran di UUM COLGIS 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 pentadbiran UUM COLGIS masih lagi mempunyai tahap motivasi yang tinggi, tetapi pihak pengurusan UUM COLGIS 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 jabatan di Universiti Utara Malaysia (UUM) kerana setiap jabatan di UUM 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 jabatan-jabatan yang berjaya dan berada di ranking pertama di UUM 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 jabatan selaras dengan moto utama Universiti Utara Malaysia iaitu “Menjadi Universiti Pengurusan Terkemuka”.



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 (6th 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*. (7th 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 (3rd 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.
- 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 Zulfadli Abdul Latif (No. Matrik 818176) seorang pelajar Sarjana Sains Pengurusan dari Universiti Utara Malaysia sedang melakukan satu kajian bertajuk “Hubungan Motivasi Pekerja Terhadap Komitmen Organisasi di Kalangan Staf Pentadbiran UUM COLGIS”. Penyelidikan ini bertujuan mengkaji hubungan antara motivasi pekerja terhadap komitmen organisasi di kalangan staf pentadbiran. Sehubungan itu, proses pengumpulan data bagi kajian ini akan melibatkan pekerja-pekerja pentadbiran di UUM Kolej Undang-undang, Kerajaan dan Pengajian Antarabangsa (UUM COLGIS).

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 jutaan terima kasih diatas segala kerjasama dan jasa baik tuan/puan dalam usaha menjayakan kajian ini.

Yang Benar,

Zulfadli Abdul Latif (818176)
Kolej Perniagaan
Universiti Utara Malaysia, 06010 Sintok, Kedah
019-3660157 , zulfadli.latif@gmail.com , zulfadli@uum.edu.my

BAHAGIAN A: DEMOGRAFI RESPONDEN (MAKLUMAT PERIBADI)

Kajian ini dibuat secara menyeluruh dan bukan bertujuan untuk mengkaji atau memberi perhatian kepada individu tertentu. Sila tandakan (\checkmark) pada ruangan yang disediakan berkenaan tentang diri anda.

- | | | |
|----------------------------|----------------------------|------------------|
| 1. Jantina: | Lelaki () | Perempuan () |
| 2. Umur: | 21 – 30 () | |
| | 31 – 40 () | |
| | 41 – 50 () | |
| | 51 ke atas () | |
| 3. Bangsa: | Melayu () | |
| | Cina () | |
| | India () | |
| | Lain-lain () | |
| 4. Status: | Bujang () | |
| | Berkahwin () | |
| | Duda / Janda () | |
| 5. Tempoh
Perkhidmatan: | Kurang 5 Tahun () | |
| | 5 – 15 Tahun () | |
| | 16 – 25 Tahun () | |
| | 25 Tahun ke atas () | |
| 6. Kelulusan
Akademik: | SPM / STPM/ Sijil () | |
| | Diploma () | |
| | Sarjana Muda () | |
| | Sarjana () | |
| | Ph.D () | |
| 7. Pendapatan
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

Nyatakan sejauh mana anda bersetuju atau tidak bersetuju dengan pernyataan dibawah dan tandakan (√) di ruangan yang disediakan.

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 lakukan dengan terbaik walaupun tugas kerja saya agak sukar. <i>I do my best work when my job assignments are fairly difficult.</i>					
2	Apabila saya mempunyai pilihan, saya akan cuba bekerja dalam kumpulan dan bukannya berseorangan. <i>When I have a choice, I try to work in a group instead of by myself.</i>					
3	Dalam tugas kerja saya, saya berusaha untuk menjadi ketua. <i>In my work assignments, I try to be my own boss.</i>					
4	Saya berperanan aktif dalam kepimpinan kumpulan. <i>I seek an active role in the leadership of a group.</i>					
5	Saya cuba sedaya upaya untuk memperbaiki prestasi masa lalu saya di tempat kerja. <i>I try very hard to improve on my past performance at work.</i>					
6	Saya sentiasa memberi perhatian yang baik kepada perasaan orang lain di tempat kerja. <i>I pay a good deal of attention to the feelings of others at work.</i>					
7	Saya akan melakukan kerja mengikut kaedah saya tanpa mengira pendapat orang lain. <i>I go my own way at work, regardless of the opinions of others.</i>					
8	Saya cuba mengelak daripada mempengaruhi rakan-rakan sekerja saya terhadap apa pendirian saya. <i>I avoid trying to influence those around me to see things my way.</i>					
9	Saya sanggup mengambil risiko atas kerja / tugas saya. <i>I take moderate risks and stick my neck out to get ahead at work.</i>					
10	Saya lebih suka untuk melakukan kerja saya sendiri dan membiarkan orang lain melakukan tugas mereka. <i>I prefer to do my own work and let others do theirs.</i>					

11	Saya tidak mengambil kira peraturan-peraturan yang menghalang kebebasan peribadi saya. <i>I disregard rules and regulations that hamper my personal freedom.</i>					
12	Saya boleh mengurus dan mengarah aktiviti-aktiviti staf lain. <i>I find myself organizing and directing the activities of others.</i>					
13	Saya cuba untuk mengelak apa-apa tanggungjawab tambahan yang diberikan kepada saya. <i>I try to avoid any added responsibilities on my job.</i>					
14	Saya akan menyatakan perbezaan pendapat saya dengan orang lain secara terbuka. <i>I express my disagreements with others openly.</i>					
15	Saya menganggap diri saya sebagai sebahagian daripada pasukan kerja. <i>I consider myself a "team player" at work.</i>					
16	Saya berusaha untuk lebih mengawal ke atas acara-acara yang dilakukan di tempat kerja. <i>I strive to gain more control over the events around me at work.</i>					
17	Saya cuba untuk melakukan yang lebih baik daripada rakan sekerja saya. <i>I try to perform better than my co-workers.</i>					
18	Saya berbincang tentang banyak perkara yang tidak ada kena mengena dengan urusan kerja saya. <i>I find myself talking to those around me about non-business related matters.</i>					
19	Saya cuba yang terbaik untuk bekerja bersendirian dalam melakukan tugas. <i>I try my best to work alone on a job.</i>					
20	Saya bersikap akur apabila bekerja secara berkumpulan. <i>I strive to be "In command" when I am working in a group.</i>					

BAHAGIAN C: KOMITMEN ORGANISASI

Nyatakan sejauh mana anda bersetuju atau tidak bersetuju dengan pernyataan dibawah dan tandakan (✓) di ruangan yang disediakan.

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

Bil	Soalan	1	2	3	4	5
1	Saya bersedia meningkatkan usaha melangkaui jangkaan untuk membantu organisasi mencapai kejayaan. <i>I am willing to put in a great deal of effort beyond that normally expected in order to help this organization be successful.</i>					
2	Saya menegaskan rakan-rakan saya bahawa ini adalah organisasi yang terbaik untuk bekerja. <i>I talk up this organization to my friends as a great organization to work for.</i>					
3	Kesetiaan saya kepada organisasi ini amat kecil. <i>I feel very little loyalty to this organization.</i>					
4	Saya sanggup menerima sebarang tugas bagi membolehkan saya terus kekal bekerja dengan organisasi ini. <i>I would accept almost any type of job assignment in order to keep working for this organization.</i>					
5	Saya dapati bahawa nilai-nilai yang saya pegang adalah sama dengan nilai-nilai organisasi <i>I find that my values and the organization's values are very similar</i>					
6	Saya bangga untuk memberitahu orang lain bahawa saya adalah sebahagian daripada organisasi ini <i>I am proud to tell others that I am part of this organization</i>					
7	Saya boleh bekerja dengan mana-mana organisasi yang mempunyai tugas yang sama. <i>I could just as well be working for a different organization as long as the type of work was similar.</i>					
8	Organisasi ini benar-benar memberikan saya inspirasi untuk menghasilkan prestasi kerja yang terbaik. <i>This organization really inspires the very best in me in the way of job performance.</i>					

9	<p>Sedikit perubahan dalam pekerjaan saya sekarang boleh menyebabkan saya meninggalkan organisasi ini.</p> <p><i>It would take very little change in my present circumstances to cause me to leave this organization.</i></p>					
10	<p>Saya amat bangga bekerja dalam organisasi ini sejak mula menyertainya.</p> <p><i>I am extremely glad that I chose this organization to work for over others I was considering at the time I joined.</i></p>					
11	<p>Tidak banyak faedah yang akan diperolehi untuk terus bekerja dengan organisasi ini buat selama-lamanya.</p> <p><i>There's not too much to be gained by sticking with this organization indefinitely.</i></p>					
12	<p>Selalunya sukar untuk saya bersetuju dengan dasar-dasar organisasi ini dalam hal-hal yang berkaitan dengan pekerja.</p> <p><i>Often, I find it difficult to agree with this organization's policies on important matters relating to its employees.</i></p>					
13	<p>Saya benar-benar mengambil berat tentang nasib organisasi ini</p> <p><i>I really care about the fate of this organization.</i></p>					
14	<p>Bagi saya, ini adalah organisasi yang terbaik berbanding organisasi-organisasi lain untuk saya terus bekerja.</p> <p><i>For me this is the best of all possible organizations for which to work.</i></p>					
15	<p>Keputusan untuk terus bekerja dalam organisasi ini merupakan satu kesilapan besar saya sendiri.</p> <p><i>Deciding to work for this organization was a definite mistake on my part.</i></p>					

Terima kasih atas kerjasama yang diberikan

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Jantina	140.49	196.216	-.285	.876
Umur	139.91	188.202	.167	.872
Bangsa	141.00	192.192	.010	.873
Status	140.19	192.348	.001	.873
TempohPerkhidmatan	139.89	192.525	-.029	.875
KelulusanAkademik	140.42	187.555	.185	.872
PendapatanBulanan	139.96	186.383	.180	.873
B1	137.60	187.898	.239	.871
B2	137.64	188.811	.214	.871
B3	139.23	180.640	.460	.867
B4	138.66	178.959	.524	.865
B5	137.60	189.436	.185	.871
B6	137.81	187.310	.268	.870
B7	139.13	180.194	.372	.869
B8	138.49	188.601	.127	.873
B9	138.38	188.047	.205	.871
B10	138.70	177.907	.486	.866

B11	139.43	184.750	.246	.871
B12	139.06	185.401	.282	.870
B13	139.47	184.985	.210	.873
B14	138.26	188.121	.187	.872
B15	137.70	187.753	.311	.870
B16	138.92	181.379	.413	.868
B17	137.94	182.131	.548	.866
B18	139.08	181.187	.334	.870
B19	138.60	184.090	.297	.870
B20	138.55	188.329	.154	.873
C1	137.72	186.822	.331	.869
C2	138.08	176.263	.762	.862
C4	138.23	179.063	.543	.865
C5	138.53	186.177	.270	.870
C6	137.94	179.670	.632	.864
C7	138.13	187.386	.239	.871
C8	138.08	180.533	.676	.864
C10	138.11	175.102	.707	.862
C13	138.25	177.766	.612	.864
C14	138.30	173.407	.736	.861
RC3	138.00	173.692	.655	.862
RC9	138.30	179.638	.475	.866
RC11	137.94	183.131	.354	.869
RC12	138.77	186.063	.233	.871
RC15	137.83	171.721	.715	.860

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
142.06	192.478	13.874	42

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	66.42	47.747	.188	.745
B2	66.45	47.599	.240	.742
B3	68.04	44.383	.389	.730
B4	67.47	44.100	.406	.729
B5	66.42	49.055	.061	.750
B6	66.62	47.124	.255	.741
B7	67.94	41.862	.469	.722
B8	67.30	46.792	.183	.747
B9	67.19	47.579	.180	.745
B10	67.51	41.601	.532	.716
B11	68.25	44.766	.300	.738
B12	67.87	45.117	.358	.733
B13	68.28	44.476	.281	.741
B14	67.08	46.148	.308	.737
B15	66.51	47.216	.323	.738
B16	67.74	43.775	.426	.727
B17	66.75	45.227	.459	.728
B18	67.89	42.872	.389	.730
B19	67.42	45.901	.241	.743
B20	67.36	47.696	.126	.750

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	54.30	68.138	.276	.913
C2	54.66	61.690	.732	.900
C4	54.81	62.041	.609	.904
C5	55.11	66.910	.288	.914
C6	54.53	62.792	.682	.902
C7	54.72	66.822	.334	.912
C8	54.66	63.075	.761	.900
C10	54.70	59.676	.781	.897
C13	54.83	60.682	.730	.899
C14	54.89	59.910	.713	.900
RC3	54.58	58.786	.719	.900
RC9	54.89	61.833	.572	.905
RC11	54.53	62.985	.521	.907
RC12	55.36	63.465	.490	.908
RC15	54.42	56.978	.825	.895

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
58.64	71.157	8.435	15