

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. Pernyataan rujukan kepada penulis dan UUM perlulah dinyatakan bagi sebarang bentuk rujukan ke atas kertas projek ini.

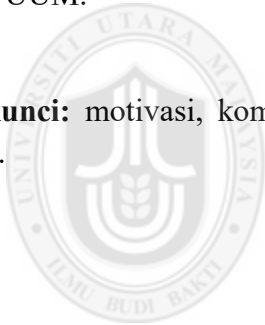
Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan projek sarjana ini sama ada secara keseluruhan atau pun sebahagian daripadanya hendaklah dikemukakan kepada:

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.



UUM
Universiti Utara Malaysia

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	HALAMAN
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



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.

The contents of
the thesis is for
internal user
only

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