

Hubungan antara Motivasi Ekstrinsik dan Intrinsik Terhadap Prestasi Kakitangan Pentadbiran di Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor

SITI HAWA BT OMAR
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor
sitihawa4244@gmail.com

NUR HUSNA BT MOHD. HUSSAIN
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor
nurhusna@kuis.edu.my

ABSTRAK

Motivasi merupakan pendorong bagi seseorang agar lebih bersemangat untuk meningkatkan prestasi kerja di tempat kerja. Terdapat dua jenis motivasi yang dapat mempengaruhi prestasi pekerja iaitu motivasi ekstrinsik dan intrinsik. Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk mengkaji hubungan motivasi ekstrinsik dan intrinsik terhadap prestasi pekerja dan mengenal pasti jenis motivasi yang paling mempengaruhi prestasi kakitangan pentadbiran di Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS). Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif iaitu dengan mengedarkan borang soal-selidik kepada 144 orang responden. Analisis kolerasi Pearson digunakan untuk menjawab persoalan kajian. Hasil penelitian menunjukkan bahawa motivasi intrinsik mempunyai hubungan yang signifikan dan lebih mempengaruhi prestasi kakitangan pentadbiran KUIS berbanding dengan motivasi ekstrinsik. Beberapa cadangan dan implikasi turut dinyatakan pada bahagian akhir kajian ini. Antara cadangan tersebut adalah untuk memberikan pendedahan dengan lebih mendalam berkenaan kesan motivasi terhadap prestasi pekerja. Selain daripada itu, pihak majikan perlu memberi sokongan moral, menyediakan persekitaran kerja yang harmoni dan selesa supaya pekerja berupaya untuk melakukan tugas mereka dengan lebih baik.

Kata Kunci: Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik, Prestasi Pekerja

PENGENALAN

Organisasi memerlukan pekerja yang sentiasa berusaha untuk mencapai matlamat yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin yang berwibawa merupakan tonggak utama untuk menentukan hala tuju kepada orang bawahannya mengikut gaya kepimpinan masing-masing. Dalam era yang serba serbi moden serta canggih ini, pelbagai cabaran yang dihadapi oleh majikan yang memerlukan perubahan struktur dan peralihan paradigma bagi memastikan kewujudannya terus relevan dan dihormati (Shukor, 2015). Perubahan struktur dan peralihan paradigma yang mencabar pada masa ini memerlukan pekerja yang sentiasa bermotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya dari masa ke semasa.

Prestasi kerja seseorang bergantung kepada tahap motivasi dalam diri setiap individu. Motivasi tidak wujud secara semulajadi mahupun diwarisi tetapi ianya harus dipupuk dalam diri setiap individu. Tahap motivasi setiap individu juga adalah berbeza-beza. Semakin kuat keinginan seseorang untuk mencapai sesuatu matlamat, semakin tinggilah motivasi dirinya. Setiap manusia berhak memiliki kecemerlangan sekiranya mereka sentiasa

bersedia untuk berusaha bersungguh-sungguh, bersikap positif dan bersedia untuk mempelajari sesuatu yang baru. Setiap individu harus melatih diri sendiri ke arah memajukan diri dari hari ke hari serta mempunyai matlamat ke arah kecemerlangan dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing. Dengan itu, mereka lebih bermotivasi untuk memajukan diri dalam hal pekerjaan mahupun peribadi. Hal ini telah disokong oleh (Hee dan Hayati, 2016) yang menyatakan bahawa pekerja yang mempunyai motivasi ekstrinsik dan intrinsik yang tinggi boleh mencapai prestasi pekerjaan yang lebih baik.

Motivasi sangat penting untuk setiap individu kerana ianya dapat mewujudkan perhatian yang sepenuhnya terhadap apa-apa yang dilakukan, iaitu mereka melakukan sesuatu pekerjaan atas keinginan mereka sendiri dan bukannya perlakuan kerana terpaksa. Individu yang mempunyai motivasi terdorong melakukan sesuatu tindakan secara bersemangat tanpa perlu disuruh-suruh oleh majikan. Hal ini bukan sahaja menjadikan individu itu cepat untuk bertindak malah tahap kecekapan pekerja juga semakin bertambah. Selain itu, ia juga membawa kepada pencapaian matlamat organisasi. Hubungan yang mesra dibina dan akhirnya membawa kepada kestabilan tenaga kerja (Brony, 2012).

Terdapat dua jenis motivasi dalam pengurusan yang dapat mempengaruhi prestasi individu iaitu motivasi ekstrinsik dan intrinsik. Motivasi ekstrinsik ialah motivasi yang mempunyai kaitan dengan dengan faktor luaran dengan tujuan menggerakkan individu untuk melakukan sesuatu matlamat yang telah ditetapkan. Fatimah (2016), menyatakan motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang kuat dari faktor persekitaran pekerja. Dorongan ini penting agar pekerjaan itu akan memberikan hasil yang memuaskan. Namun begitu, terdapat punca yang menyebabkan seseorang hilang motivasi diri iaitu tidak mempunyai tujuan yang jelas, kegagalan menyiapkan tugas, menerima komen negatif daripada rakan sekerja dan kurang keyakinan diri. Organisasi khususnya, berkemungkinan menghadapi masalah yang besar jika pekerja-pekerja mereka tidak dapat mencapai piawai yang telah ditetapkan. Motivasi intrinsik pula wujud secara semulajadi daripada dalaman seseorang. Individu sendiri yang melahirkan kesungguhan dan minat kerana pengalaman gembira yang dikaitkan dengan tingkah laku tertentu. Motivasi hadir daripada dorongan dan minat seseorang individu dan rasa bertanggungjawab untuk melakukan sesuatu aktiviti tersebut tanpa mengharapkan apa-apa ganjaran.

Seterusnya, untuk meningkatkan motivasi individu, program dan latihan pembangunan staf perlu dijalankan sepanjang tahun dan hal ini adalah dibawah tanggungjawab pengurusan sumber manusia. Latihan yang disediakan oleh pengurusan sumber manusia merupakan satu perangsang bagi membangkitkan minat dan mengekalkan dorongan individu ke arah mencapai sesuatu matlamat. Namun, menurut kajian Shukor (2015), sesetengah program, latihan pembangunan staf yang yang dihadiri oleh pekerja hanyalah bagi memenuhi petunjuk penilaian prestasi yang telah ditetapkan oleh pihak atasan. Ini menyebabkan perubahan tidak berlaku sepertimana yang diharapkan oleh pihak pengurusan apabila pekerja tidak bekerja bersungguh-sungguh dan sukar untuk melakukan perubahan. Segelintir dari mereka kurang produktif dan lemah dari segi kemahiran pengurusan. Jika pekerja tidak mempunyai motivasi yang baik untuk memperbaiki prestasi diri dari semasa ke semasa, ianya dapat memberi impak negatif kepada diri mereka sendiri mahupun organisasi. Pekerja-pekerja yang tidak mempunyai motivasi yang baik boleh menjurus kepada melakukan perkara-perkara yang tidak sejajar dengan matlamat organisasi.

KAJIAN LITERATUR

Definisi Motivasi

Setiap individu dalam organisasi dimotivasikan dengan cara yang berbeza. Motivasi pekerja mencerminkan tahap tenaga, komitmen dan kreativiti seorang pekerja itu sendiri ke dalam

organisasi (Irum, 2014). Pencapaian sesebuah organisasi turut dipengaruhi oleh faktor motivasi para pekerja. Ini kerana, motivasi adalah kunci untuk mencipta persekitaran yang membolehkan prestasi optimal dicapai. Setiap pekerja mempunyai cara yang tersendiri untuk memotivasikan diri bagi mendorong diri mereka bekerja keras (Sharma, 2017). Selain daripada itu, motivasi juga merupakan suatu topik yang sering dibincangkan di dalam program-program sama ada berbentuk pendidikan mahupun pengurusan. Ini kerana motivasi sering dikaitkan dengan tingkah laku manusia yang bersifat positif dan negatif. Seseorang individu dikatakan mempunyai motivasi yang tinggi sekiranya beliau menunjukkan prestasi kerja yang baik dan cemerlang. Sebaliknya, seseorang pekerja dikatakan bermotivasi rendah sekiranya mutu kerjanya rendah.

Pekerja lebih bermotivasi jika sentiasa mendapat galakan ataupun sokongan daripada pihak majikan. Secara amnya, motivasi akan meningkatkan sekiranya mereka melakukan pekerjaan yang mereka minati. Namun begitu, pengurus juga berperanan untuk meningkatkan semangat para pekerja agar mereka boleh menjalankan tugas dengan baik. Apabila keadaan ini berlaku, para pekerja akan merasa lebih bermotivasi untuk bekerja keras bagi melaksanakan tugasan yang diberikan (Bruce, 2003).

Teori Motivasi Maslow

Teori motivasi Maslow merupakan antara teori yang menjadi rujukan utama kajian motivasi. Ia menerangkan tentang tingkah laku individu adalah berkait rapat dengan tingkat keperluan dan seterusnya mempengaruhi prestasi pekerja di organisasi (Jerome, 2013). Maslow mengaitkan kepentingan memenuhi semua tingkat keperluan dengan tahap motivasi individu dalam pengurusan strategik. Jika individu berjaya memenuhi semua keperluan mereka, maka individu tersebut akan memainkan peranan dengan lebih aktif dan ceria sebagai seorang pekerja. Individu tersebut dapat memberikan sumbangan terhadap pengurusan dengan lebih ikhlas, mempunyai dorongan, sanggup berusaha dengan lebih gigih dan menjadi lebih produktif (Kaur, 2013). "A Theory of Human Motivation" merupakan teori motivasi yang telah dipopularkan oleh Maslow (1943). Merujuk kepada teori tersebut, terdapat 5 peringkat keperluan manusia sebagai seorang individu dan pekerja. Tingkat keperluan tersebut bermula dengan keperluan asas, keselamatan, kasih-sayang, penghargaan dan sempurna sendiri (Ainon, 2011).

Motivasi ektrinsik

Individu yang terdorong oleh motivasi ektrinsik melakukan pekerjaan kerana mereka percaya bahawa mereka akan menerima sesuatu seperti ganjaran kewangan, kenaikan pangkat, bonus, dan kenaikan gaji. Pemberian cuti hujung minggu dan kad ucapan adalah kaedah yang bermanfaat untuk mendorong pekerja mencapai hasil yang lebih baik. Kaedah ini telah dilaksanakan dan hasilnya telah membuktikan faktor-faktor motivasi ektrinsik dapat meningkatkan motivasi pekerja. Secara semulajadi, seseorang yang bermotivasi sama ada motivasi ektrinsik mahupun intrinsik yang tinggi di dalam diri akan berjaya dalam tugas dan pekerjaannya (Fauziah, 2011).

Dalam erti kata lain, motivasi ektrinsik ini merupakan satu dorongan kepada individu untuk melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh kerana ingin mendapatkan habuan atau hasil yang memberikan kepuasan pada masa akan datang. Habuan yang diinginkan adalah seperti dari bentuk ganjaran seperti gaji, hadiah, insentif dan sebagainya. Hal ini disokong oleh pengkaji terdahulu iaitu Smith (2015), yang menyatakan bahawa sumber motivasi ektrinsik adalah hasil atau pengaruh daripada persekitaran luar. Elemen yang dinyatakan adalah ganjaran seperti kenaikan pangkat, gaji dan bonus. Motivasi ektrinsik juga dikaitkan dengan melakukan sesuatu untuk hasil ekonomi (Mohammad Tahseen Sleimi,

2015). Sebagai tambahan, Mohd (2003), juga menyatakan dorongan luaran sebagai kesanggupan seseorang melakukan sesuatu tugas disebabkan ada ganjaran-ganjaran luaran, ataupun disebabkan dia tidak mahu dihukum. Bentuk ganjaran ekstrinsik yang sering diterima oleh pekerja adalah seperti bonus, peningkatan gaji, hadiah dan kenaikan pangkat (Rizwan, 2016).

Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu itu sendiri. Ianya merujuk kepada hubungan langsung antara pekerja dan tugas dan biasanya digunakan sendiri untuk diri sendiri. Contoh-contoh motivasi intrinsik adalah pencapaian, cabaran dan kecekapan yang diperolehi dari melaksanakan sesuatu pekerjaan dengan baik (Brony, 2012). Selain itu, dorongan dalaman didefinisikan sebagai kesediaan seseorang itu melakukan sesuatu tugas itu sendiri yang menyebabkannya berasa seronok dan puas hati. Dalam keadaan ini, perkara yang menyebabkannya mereka merasa seronok bekerja adalah pekerjaan itu sendiri. Individu yang mempunyai motivasi dari dalam diri suka melakukan kerja-kerja yang diberikan walaupun individu-individu lain mungkin mengatakan kerja itu kerja yang sia-sia dan tidak ada faedahnya (Mohd, 2003).

Menurut Smith (2015), ganjaran intrinsik adalah cara yang paling hebat serta menjimatkan kos untuk mengiktiraf sumbangan pekerja kepada organisasi ganjaran dalaman dapat meningkatkan motivasi pekerja manakala ganjaran luaran pula adalah untuk mengurangkan ketidakpuasan. Faktor dalaman merujuk kepada motivasi dalam diri individu itu sendiri. Ianya dipupuk dari dalam diri dan atas dasar keinginan individu tersebut, bukan kerana desakan orang lain atau sebagainya. Bentuk ganjaran intrinsik yang sering diterima pekerja adalah maklumat dan maklum balas, pengiktirafan dan kepercayaan (Rizwan, 2016).

Prestasi pekerja

Prestasi pekerja sentiasa menjadi cabaran utama dalam pengurusan organisasi. Mengamalkan kaedah yang berkesan untuk memotivasi pekerja bagi mencapai prestasi pekerjaan yang lebih tinggi serta meningkatkan daya saing organisasi adalah tujuan utama setiap organisasi (Lee, 2011). Prestasi pekerja dianggap sebagai tingkah laku yang pekerja lakukan. Prestasi pekerja termasuklah kualiti dan kuantiti pengeluaran, kehadiran ditempat kerja, akomodatif, mempunyai sifat yang baik dan ketepatan masa pengeluaran (Irum, 2014). Menurut Shahzad (2011), dalam kajiannya menyatakan bahawa prestasi pekerja melambangkan kepercayaan luas para pekerja tentang tingkah laku dan sumbangan mereka terhadap pencapaian organisasi. Faktor-faktor seperti pampasan, penilaian prestasi yang baik serta menawarkan promosi juga merupakan antara faktor-faktor penentu prestasi seseorang pekerja.

Bukan itu sahaja, prestasi kerja juga ditakrifkan sebagai satu piawaian untuk kemajuan seperti ganjaran, hukuman, ulasan dan perubahan gaji. Semua itu adalah bertujuan untuk memenuhi keperluan pekerja bagi merealisasikan pencapaian diri mereka (Chin, 2012). Jika seseorang pekerja mempunyai motivasi yang tinggi, maka dia akan melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik untuk mendapatkan prestasi yang cemerlang (Sorkin, 2007). Hal ini telah disokong oleh Shafighi (2013), yang menyatakan prestasi pekerja dipengaruhi oleh motivasi kerana jika pekerja mempunyai motivasi dalam diri, maka mereka berusaha untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik. Dengan berkat usaha yang dilakukan, prestasi kerja sekaligus bertambah baik. Bukan itu sahaja, motivasi juga dapat membawa kepada hakikat bahawa seseorang tetap komited dalam tugasnya dan melakukan tugas dengan lebih serius.

Hubungan antara motivasi ekstrinsik dan intrinsik terhadap prestasi pekerja

Menurut Yuniadi (2015), dalam kajiannya menyatakan bahawa bekerja dengan tekun dan bersemangat untuk mencapai hasil yang optimum merupakan manifestasi prestasi pekerja. Oleh itu, motivasi adalah pemboleh ubah yang penting dan memerlukan perhatian yang besar terhadap organisasi untuk meningkatkan prestasi pekerja. Terdapat kajian yang menyatakan bahawa motivasi mempunyai pengaruh langsung terhadap prestasi kerja. Selain daripada itu, (Che Mohd Syaharuddin, 2017), dalam kajiannya menyatakan prestasi kerja sangat bermanfaat untuk menilai tahap kualiti, keberkesanan perkhidmatan dan motivasi. Individu yang menjadikan kedua-dua motivasi dalaman mahupun luaran sebagai dorongan dalam diri mereka dapat meningkatkan prestasi kerja individu itu sendiri dan organisasi secara keseluruhannya. Hal ini disokong oleh Hee dan Hayati (2016), yang menyatakan prestasi yang lebih baik boleh dicapai jika pekerja bermotivasi kedua-duanya secara ekstrinsik dan intrinsik.

Manakala, kajian lepas mendapati bahawa motivasi ekstrinsik adalah lebih penting daripada motivasi intrinsik. Mendapat ganjaran atau gaji bulanan dengan jumlah yang sedikit serta kurangnya motivasi dalam diri dapat memberi kesan terhadap prestasi seseorang. Hal ini disokong oleh Brony (2012), yang menyatakan gaji bulanan yang rendah dan kurangnya motivasi umum merupakan faktor utama yang mengurangkan moral seseorang untuk mendapat prestasi tinggi di universiti. Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang baik untuk pekerja. Jadi, skim ganjaran kewangan yang berkesan hendaklah dilaksanakan oleh pihak organisasi kerana dalam masa tertentu, pekerja memerlukan lebih banyak insentif berbentuk kewangan.

Menurut Pangemanan (2015), terdapat hubungan yang signifikan di antara motivasi ekstrinsik dan intrinsik terhadap prestasi pekerja. Motivasi yang tinggi menjadikan pekerja semakin bersemangat untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Untuk menjadikan pekerja lebih bermotivasi, keinginan mereka haruslah dipenuhi. Menurutnya lagi, diantara motivasi ekstrinsik dan intrinsik, motivasi intrinsik pekerja perlu diberikan lebih perhatian berbanding motivasi ekstrinsik yang perlu dijaga supaya pekerja tetap bekerja dengan baik. Tambahan pula, semakin tinggi motivasi intrinsik, maka semakin baik prestasi pekerja di tempat kerja (Ahid, 2010).

Kuang (2009), juga menyatakan bahawa pekerja lebih berpuas hati terhadap tugas mereka dalam kalangan faktor-faktor intrinsik yang boleh meningkatkan prestasi kerja. Mereka lebih berpuashati dengan “kerja itu sendiri” berbanding pertumbuhan dan pengiktirafan daripada faktor ekstrinsik. Oleh itu, organisasi berperanan penting untuk menentukan motivasi ekstrinsik dan intrinsik sebagai motivasi yang berasingan. Pihak organisasi juga perlu berusaha mencari kaedah yang sesuai melalui pelbagai cara untuk mempertingkatkan motivasi pekerja terutamanya motivasi intrinsik (Bard Kuvaas, 2017). Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi intrinsik dan prestasi apabila insentif mempunyai hubungan secara tidak langsung yang terikat kepada prestasi berbanding apabila insentif secara langsung terikat terhadap prestasi.

Kesimpulannya, daripada kajian-kajian lepas yang ditunjukkan motivasi ekstrinsik dan intrinsik merupakan faktor-faktor penting untuk meningkatkan prestasi pekerja. Apabila seseorang pekerja mempunyai motivasi yang baik dalam diri, mereka juga mempunyai prestasi yang baik di tempat kerja.

METODOLOGI

Kajian ini merupakan kajian kuantitatif, iaitu yang mana penyelidik menggunakan kaedah pengumpulan data melalui edaran borang soal selidik terhadap pekerja pentadbiran. Sheffie (1995), menyatakan terdapat beberapa faedah menggunakan teknik ini iaitu data yang

dipungut merupakan data terkini dan fleksibel yang membolehkan data digunakan terus untuk masalah yang dikaji.

Kedua, kaedah ini lebih menjimatkan kos, masa dan tenaga. Menurutnya lagi, jika sampel yang digunakan didapati dengan teratur mengikut teori, persampelan adalah memadai untuk mewakili keseluruhan populasi. Sebelum pengumpulan data dijalankan, sampel data perlu ditentukan dengan kaedah persampelan data. Kajian ini bertujuan untuk mengkaji kesan motivasi ekstrinsik dan intrinsik terhadap prestasi pekerja pentadbiran Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS).

Metodologi kajian ini melibatkan beberapa kaedah untuk mengumpul dan menganalisis data bagi menepati objektif dan matlamat kajian. Metodologi kajian ini dihuraikan untuk menjawab persoalan kajian berikut:

Persoalan kajian 1: Apakah hubungan motivasi ekstrinsik terhadap prestasi pekerja pentadbiran di Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS)?

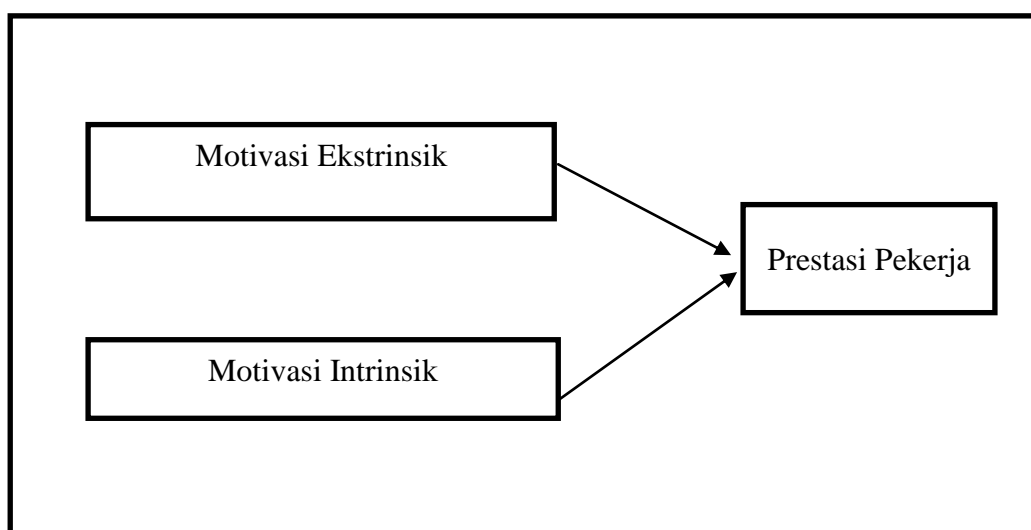
Persoalan kajian 2: Apakah hubungan motivasi intrinsik terhadap prestasi pekerja pentadbiran di Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS)?

Persoalan kajian 3: Apakah jenis motivasi yang paling mempengaruhi prestasi pekerja pentadbiran di Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS)?

Kajian ini dilakukan untuk mengenalpasti hubungan motivasi ekstrinsik dan intrinsik serta motivasi yang manakah yang paling mempengaruhi prestasi pekerja pentadbiran di (KUIS). Ianya akan menentukan sama ada kedua-dua motivasi tersebut mempengaruhi prestasi setiap pekerja. Hasil daripada kajian ini akan menyumbang sebagai garis panduan untuk meningkatkan pengurusan pekerja dengan mengenalpasti keperluan pekerja dan penambahbaikan yang diperlukan oleh pekerja bagi menjamin motivasi dan prestasi yang cemerlang. Walaupun kajian-kajian yang sama pernah dijalankan terutama di Barat, faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi serta motivasi kerja dalam kalangan pekerja di Barat mungkin berbeza dengan negara-negara Asia seperti Malaysia. Terdapat perbezaan dalam corak pengurusan, budaya organisasi, perkembangan teknologi, taraf ekonomi serta faktor sosial mahupun agama.

Kerangka konseptual kajian sila rujuk Rajah 1.

Rajah 1: Hubungan di antara motivasi ekstrinsik dan intrinsik dengan prestasi pekerja



Skop kajian tertumpu kepada pekerja pentadbiran Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS). Kajian ini dilakukan untuk melihat hubungan motivasi ekstrinsik dan

intrinsik terhadap prestasi pekerja pentadbiran dan motivasi yang paling mempengaruhi pekerja pentadbiran di (KUIS).Kajian ini dilakukan tertumpu kepada pekerja pentadbiran kerana pekerja pentadbiran merupakan kelompok yang sering berhadapan dengan masalah utama seperti melayan kerenah pelanggan, rakan sekerja dan sebagainya.Hal ini merupakan masalah dalaman yang dialami oleh segelintir kakitangan dan permasalahan ini lama-kelamaan dapat mencetuskan konflik di dalam organisasi jika ianya tidak dibendung.

Bagi kajian ini, pengkaji menggunakan kaedah persampelan rawak mudah kerana setiap ahli populasi mempunyai peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Seramai 165 orang responden dipilih untuk menjawab borang soal selidik yang diedarkan berdasarkan jadual penentuan saiz sampel seperti yang disyorkan oleh (Krejcie Morgan, 1970). Walau bagaimanapun, hanya 144 responden yang memulangkan semula borang soal selidik yang telah diedarkan.

HASIL KAJIAN

Dapatan kajian menunjukkan responden wanita lebih ramai menjawab menjawab borang soal selidik yang diberikan berbanding responden lelaki. Nilai tersebut adalah seramai 100 orang bersamaan (69.4%). Responden lelaki mencatatkan nilai seramai 44 orang bersamaan (30.6%). Responden yang berumur dalam lingkungan 31-40 tahun mencatatkan jumlah tertinggi iaitu seramai 59 orang iaitu (41%).Manakala responden yang berumur dalam lingkungan 51-60 tahun keatas mencatatkan nilai terendah iaitu seramai 2 orang bersamaan dengan (1.4%).Responden yang berpendapatan RM 1500-RM 2499 mencatatkan nilai tertinggi iaitu seramai 60 orang (41.7%). Responden yang berpendapatan RM 3500 ke atas mencatatkan nilai terendah iaitu seramai 22 orang bersamaan (15.3%).

Selain itu, responden yang berkhidmat di (KUIS) dalam tempoh 1-5 tahun mencatatkan jumlah tertinggi iaitu seramai 60 orang iaitu sebanyak (41.7%) dan tempoh perkhidmatan dalam lingkungan 11-15 tahun pula mencatatkan jumlah responden paling rendah iaitu seramai 12 orang bersamaan dengan (8.3%). Responden yang mempunyai pendidikan bertaraf SPM, STPM, Asasi dan Diploma mencatatkan nilai tertinggi iaitu seramai 75 orang bersamaan (52.1%) manakala pendidikan bertaraf Master mencatatkan nilai terendah iaitu seramai 15 orang bersamaan dengan (10.4%).

Berikut merupakan rajah kekuatan arah pekali kolerasi:

Jadual 1: Kekuatan dan Arah Pekali Kolerasi

| | Positif | Negatif |
|-------------------------|----------------|------------------|
| Kolerasi yang lemah | 0.1 hingga 0.3 | -0.1 hingga -0.3 |
| Kolerasi yang sederhana | 0.3 hingga 0.5 | -0.3 hingga -0.5 |
| Kolerasi yang kukuh | 0.5 hingga 1.0 | -0.5 hingga -1.0 |

Jadual 2: Keputusan Analisis Kolerasi Pearson

Korelasi

| | | Prestasi pekerja | Motivasi Ektrinsik | Motivasi intrinsik |
|-----------------------|---------------------|---------------------|-----------------------|-----------------------|
| Prestasi Pekerja | Kolerasi Pearson | 1 | .298** | .457** |
| | Sig. (2- tailed) | | .000 | .000 |
| | N | 144 | 144 | 144 |
| Motivasi Ektrinsik | Kolerasi Pearson | .298** | 1 | .624** |
| | Sig. (2- tailed) | .000 | | .000 |
| | N | 144 | 144 | 144 |
| Motivasi Intrinsik | Kolerasi Pearson | .457** | .624** | 1 |
| | Sig. (2- tailed) | .000 | .000 | |
| | N | 144 | 144 | 144 |

** . Kolerasi adalah signifikan di 0.01 tahap (2-tailed).

Hubungan motivasi ekstrinsik terhadap prestasi pekerja

Hubungan antara prestasi pekerja dan motivasi ekstrinsik adalah dibuktikan dengan menggunakan *Pearson product-moment correlation coefficient*. Keputusan korelasi tersebut menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan di antara motivasi ekstrinsik dengan prestasi pekerja. Nilainya adalah ($r = 0.298$), ($p < 0.05$).

Hubungan motivasi Intrinsik terhadap prestasi pekerja

Hasil analisis korelasi menunjukkan korelasi positif di antara prestasi pekerja dan motivasi intrinsik. Nilainya adalah ($r = 0.457$), ($p < 0.05$).

Hubungan motivasi Intrinsik terhadap prestasi pekerja

Hubungan antara prestasi pekerja dan motivasi intrinsik adalah dibuktikan dengan menggunakan *Pearson product-moment correlation coefficient*. Jadual korelasi tersebut menunjukkan korelasi positif yang sederhana antara prestasi pekerja dan motivasi intrinsik. Nilainya adalah ($r = 0.457$), ($n = 144$) ($p < 0.05$). Berdasarkan jadual Korelasi, dapat disimpulkan bahawa hubungan antara motivasi intrinsik dan prestasi pekerja pentadbiran Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS) lebih kuat berbanding hubungan motivasi ekstrinsik terhadap prestasi pekerja.

PERBINCANGAN

Salah satu matlamat yang paling penting dalam setiap organisasi ialah untuk mempunyai pekerja yang berprestasi tinggi dan termotivasi untuk bekerja sepanjang masa. Pekerja yang berprestasi tinggi bukan sahaja dapat meningkatkan produktiviti organisasi, malah dapat meningkatkan imej organisasi disamping menyediakan sistem yang cekap dan sistematik untuk organisasi tersebut. Perkara ini merupakan sesuatu yang diinginkan oleh setiap majikan namun, perkara ini menjadi rumit kerana dinamik dan tingkah laku pekerja yang kompleks.

Oleh itu, faktor motivasi merupakan faktor pendorong yang perlu diteliti bagi memastikan prestasi kerja yang baik.

Hasil kajian ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan di antara motivasi ekstrinsik dengan prestasi pekerja. Walaupun hubungan di antara motivasi ekstrinsik dan prestasi pekerja adalah signifikan, keputusan analisis korelasi mendapati bahawa hubungan tersebut adalah lemah. Seterusnya analisis kajian memberikan keputusan yang sama untuk hubungan di antara motivasi intrinsik dengan prestasi kerja. Namun begitu, kekuatan hubungan ini ditafsirkan sebagai sederhana. Disamping itu, didapati bahawa motivasi intrinsik mempunyai kesan yang lebih tinggi terhadap prestasi pekerja berdasarkan kepada analisis kajian yang telah dibuat.

Sebagai kesimpulan, dapat dirumuskan bahawa prestasi pekerja KUIS adalah lebih didorong oleh faktor motivasi intrinsik yang menunjukkan bahawa mereka bekerja bukan semata-mata disebabkan oleh faktor seperti kenaikan pangkat sebagai ganjaran terhadap perkhidmatan mereka. Keputusan kajian mendapati bahawa prestasi pekerja KUIS adalah lebih kuat dipengaruhi oleh elemen yang terdapat pada motivasi intrinsik di dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pihak atasan. Mereka merasa terdorong untuk melaksanakan tugas yang diberikan dan bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan untuk mempertingkatkan kemahiran dan prestasi tanpa mengharapkan apa-apa balasan yang tinggi daripada pihak majikan.

LIMITASI KAJIAN

Pengkaji telah menghadapi limitasi atau halangan masalah pelaksanaan kajian ini. Masalah utama yang dihadapi adalah kekurangan sokongan daripada responden dalam proses pengumpulan data. Dalam pengedaran borang soal selidik, penyelidik telah mengedarkan borang soal selidik sebanyak 165 salinan namun, borang soal selidik yang dipulangkan adalah sebanyak 144 salinan sahaja. Penyelidik telah memberikan masa selama seminggu kepada responden untuk memberi maklum balas. Namun, kebanyakan responden tidak mampu menjawab borang soal selidik ketika proses pengutipan dijalankan atas sebab kekangan masa dan faktor lain.

RUMUSAN

Kajian ini memberikan maklumat empirikal tambahan berkenaan prestasi setiap pekerja melalui dapatan kajian yang telah dijalankan. Melalui dapatan kajian yang telah dibuat, organisasi dapat melihat gambaran yang jelas serta pemahaman yang baik berkenaan prestasi pekerja di tempat kerja. Hal ini juga dapat membantu pihak majikan atau orang atasan untuk mengambil tindakan dengan segera bagi mempertingkatkan prestasi pekerja dengan memberi sokongan moral, meletakkan mereka dalam persekitaran pekerjaan yang harmoni dan selesa untuk bekerja. Apabila pekerja berasa tenang dan bermotivasi dalam setiap pelaksanaan tugas yang diberikan, ianya bukan sahaja dapat meningkatkan produktiviti organisasi, malah dapat memberi sumbangan peningkatan kepada pelbagai pihak khususnya terhadap hubungan baik di antara pekerja dan majikan. Oleh itu, faktor motivasi perlu diberikan perhatian yang khusus agar prestasi organisasi secara keseluruhannya dapat ditingkatkan.

Rujukan

- Ahid, M. d. (2010). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Kes Mas*, 7.
- Ainon Mohd, A. H. (2011). *11 Teori dan Prinsip Motivasi di Tempat Kerja*. Selangor: PTS Profesional.
- Anis, I. &. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kelestarian 5S di Kolej. *Persidangan Pendidikan (Penyelidikan dan Inovasi) dalam Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional*, (pp. 1-14). Batu Pahat.
- Bahrulmazi Edrak, B. C.-F. (2013). The Effectiveness of Intrinsic and Extrinsic Motivations: A Study of Malaysian Amway Company's Direct Sales Forces. *International Journal of Business and Social Science*, 1-8.
- Bard Kuvaas, R. B. (2017). Do Intrinsic and Extrinsic Motivation Relate Differently to Employee Outcomes? *Journal of Economic Psychology*, 253(10-11).
- Brony, A. A. (2012). Relationship between Motivation and Job Performance at the University of Mines and Technology, Tarkwa, Ghana: Leadership Lessons. *Scientific research*, 1-313.
- Bruce, A. (2003). *How to motivate Every Employee*. United State: Mc Graw Hill.
- Cerasoli Christopher P, N. J. (2014). Intrinsic Motivation and Extrinsic Incentives Jointly Predict Performance: A 40-year meta-analysis. *Psychology Bulletin*, 1.
- Che Mohd Syaharuddin Che Cob, B. A. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja dalam Kalangan Penjawat Awam: Satu Kajian Teoritikal. *Jurnal Sultan Alauddin Sulaiman Shah*, 1-9.
- Cheboi, D. K. (2013). Influence of Extrinsic Motivation on Employee's Performance in Moi Teaching and Referral Hospital Eldoret, Kenya. *Degree Thesis*, 80.
- Chin Mei Ching, C. W. (2016). The Impact of Motivation on Employees Job Performances at Prudential Assurance Malaysia Berhad in Seberang Jaya, Penang. *Degree Thesis*, 156.
- Chin-Wen Liao, C.-Y. L.-K.-L. (2012). Work Values, Work Attitude and Job Performance of Green Energy Industry Employees in Taiwan . *African Journal of Business Management Vol. 6(15)*, pp. 5299-5318, 1-21.
- Daniel A.Wren, A. G. (2002). The Foundations of Henri Fayol's Administrative. *Management Decision*, 1-13.
- Neha Sharma, A. S. (2017). Relationship between Employee Motivation and Performance of the Employees Working in Retail Sector in Jaipur. *Journal of Management Engineering and Information Technology*, 1-8.
- Edward L. Deci, A. H. (2017). Self-Determination Theory . *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 21.
- Eka Diraksa Putra, S. C. (2015). Extrinsic and Intrinsic Motivation on Work Engagement in the Hospitality Industry: Test of Motivation Crowding Theory. *Tourism and Hospitality Research*, 1-15.
- Smith Elmien, P. J. (2015, September). The Impact of Intrinsic and Extrinsic Rewards on Employee Motivation at a Medical Devices Company in South Africa. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review, Vol. 5, No.1*, 1-49.
- Ermiyanto, H. d. (2017). Analisis Faktor Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ektrinsik Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Maksipreneur*, 22.
- Fakhrian, D. (2015, Mei 1). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ektrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 22, 5.
- Fatimah, S. (2016). *Hilang Semangat, Perlu Kenali Punca Bagi Mengatasi Gangguan Motivasi*. Universiti Putra Malaysia: Harian Metro.

- Fauziah Salleh, Z. D. (2011). The Effect of Motivation on Job Performance of State Government Employees in Malaysia. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1-8.
- Frianto, A. K. (2013). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ektrinsik Terhadap Kepuasan Kerja. *Bisnis dan Manajemen*, 6, 4-10.
- Hee dan Hayati, C. (2016). Motivation and Job Performance among Nurses in the Private. *International Journal of Caring Sciences*, 1-6.
- Irum Shahzadi, A. J. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 1-9.
- Kaur, A (2013) Maslow's Need Hierarchy Theory: Applications and Criticisms. *Global Journal of Management and Business Studies*.
- Kim, J. (2017). The Contrary Effects of Extrinsic and Intrinsic Motivations on Burnout and Turnover Intention in The Public Sector. *International Journal of Manpower*, 486.
- Kirkpatrick, D. (2006). *Improving Employee Performance through Appraisal and Coaching*. United States: American Management Association.
- Lee, M.-Y. W.-R. (2011). The Effects of Internal Marketing, Job Satisfaction and Service Attitude on Job Performance Among High-Tech Firm. *African Journal of Business Management Vol. 5(32)*, pp. 12551-12562, 1-12.
- Lisah. (2011). Refleksi Pembelajaran Teknik Menganalisis Data dalam pelaksanaan Penyelidikan Tindakan Bertajuk "Penggunaan Combo Set dalam Membantu Murid Tahun Tiga Menjawab Soalan Long Division". *Jurnal Penyelidikan Tindakan IPG KBL*, 3.
- Louis Cohen, L. M. (2007). *Research Methods in Education* (6th ed.). USA: Routledge Taylor and Francis Group.
- Macharia, M. a. (2017). Influence of Intrinsic Motivation on Job Performance and Organisational Commitment Among The Employees: Case of K-Unity, Kiambu, Kenya. *Master Thesis*, 115.
- Maryam Kalhor, A. A. (2017). Investigating the Influence of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Work Performance: Study of Bank Officers. *Global Management Journal for Academic & Corporate Studies*, 1-10.
- Mohammad Tahseen Sleimi, A. D. (2015). Intrinsic and Extrinsic Motivation: Pivotal Role in Bank Tellers Satisfaction and Performance: Case Study of Palestinian Local Banks. *International Journal of Business and Social Science*, 1-10.
- Mohd, A. (2003). *Bagaimana Hendak Mendorong Semangat Kerja*. Pahang: PTS Publications and Distributor Sdn.Bhd.
- Mukesh, S. a. (2013). *Business Research Methods*. Selangor: Oxford Fajar Sdn.Bhd.
- Nurun Nabi, M. I. (2017). Impact of motivation on employee performances: A case study of Karmasangthan Limited, Bangladesh. *Arabian Journal of Business Management Review*, 7.
- Nyameh Jerome (2013) Application of the Maslow's hierarchy of need theory; impacts and implications on organizational culture, human resource and employee's performance. *International Journal of Business and Management Inventio.n*
- Pallant, J. (2007). *SPSS survival Manual*. England: Open University Press.
- Pangemanan, S. E. (2015). Pengaruh Motivasi Ektrinsik dan Intrinsik Terhadap Prestasi Pekerja di Bank Sulut Manado. *Jurnal EMBA*, 25-35.
- Ridzuan Masri, Arman Ahmad, Razlina Abd Rani (2018) Teori Maslow Dalam Konteks Memenuhi Keperluan Asas Pekerja Dan Peranannya Dalam Meningkatkan Prestasi Organisasi: Kajian Dan Perspektif Islam. *Jurnal Hadhari 10 (1) (2018) 1-27 Ejournal.s.ukm.my/Jhadhari*

- Rizwan, E. a. (2016). Impact of Rewards (Intrinsic and Extrinsic) on Employee Performance with Special Reference to Courier Companies of. *European Journal of Business and Management*, 1-10.
- Rozi Malim, F. (2011). *Business Statistics*. Kuala Lumpur: Oxford fajar Sdn.Bhd.
- Schumacher, J. M. (2014). *Research in education* (7 ed.). United States: Pearson New International Edition.
- Shafighi, M. A. (2013). The Effect of Work Motivation on Employees Job Performance (Case Study: Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 1-14.
- Shahzad, S. A. (2011). HRM and Employee Performance: A case of university Teachers of Azad Jammu and Kashmir (AJK) in Pakistan. *African Journal of Business Management Vol. 5(13)*, pp. 5249-5253, 1-5.
- Sheffie, M. (1995). *Metodologi Penyelidikan* (Vol. 2). Kuala Lumpur: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Shukor, Z. A. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam kalangan staf sokongan Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor. *Proceeding of the 2nd International Conference on Management and Muamalah* (p. 11). Selangor: Proceeding of the 2nd International Conference on Management and Muamalah .
- Sorkin, D. W. (2007). *Aha! Performance*. Canada: John Wiley&Sons,Inc.,Hoboken,New Jersey.
- Stuart-Kotze, R. (2009). *Performance*. Britain: Prentice Hall Financial Times.
- Turner, A. (2017). How Does Intrinsic and Extrinsic Motivation Drive Performance Culture in Organizations? *Cogent Education*, 1-5.
- W.Gellerman, S. (1994). *Motivating Superior Performances*. United States: Productivity Press.
- Waiyaki, E. W. (2017). Effect of motivation on employee performance: A case of PAM Golden Properties Limited,Nairobi. 75-78.
- Waruwu, F. (2017). Analisis Tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ektrinsik terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus: Di Rumah Sakit Rajawali dan Stikes Rajawali Bandung Yayasan Kemanusiaan Bandung Indonesia. *Manajemen Maranatha*, 1-10.
- Yuniadi, F. D. (2015, Mei). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ektrinsik dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1), 1-8.