

# Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

## *The Influence of Motivator Factors on Work Performance*

Nazrin Zulkafli  
<sup>1</sup>Maizatul Haizan Mahbob

Program Komunikasi Media  
Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan  
Universiti Kebangsaan Malaysia

Correspondence: nazrinzulkafli@gmail.com  
<sup>1</sup>maiz@ukm.edu.my

### ABSTRAK

Bagi menganalisis pengaruh faktor motivasi intrinsik terhadap prestasi kerja, kajian ini telah menggariskan beberapa objektif iaitu untuk mengkaji pengaruh faktor motivasi dari aspek pencapaian ke atas prestasi kerja, mengkaji pengaruh faktor motivasi dari aspek pengiktirafan ke atas prestasi kerja dan juga mengkaji pengaruh faktor motivasi dari aspek peningkatan diri ke atas prestasi kerja. Pemboleh ubah bebas dalam kajian ini ialah faktor motivasi intrinsik yang terdiri daripada aspek pencapaian, pengiktirafan dan juga peningkatan diri. Manakala bagi pemboleh ubah bersandar ialah prestasi kerja. Bagi mencapai kesemua objektif tersebut, kaedah survei dijalankan ke atas kakitangan Lembaga Hasil Dalam Negeri, Jalan Duta, Kuala Lumpur. Hasil kajian menunjukkan bahawa aspek pencapaian memberi pengaruh signifikan yang paling besar terhadap prestasi kerja. Ini diikuti faktor peningkatan diri. Bagaimanapun faktor pengiktirafan tidak mempengaruhi prestasi kerja. Implikasi kajian kepada teori menunjukkan bahawa Teori Dua Faktor Herzberg iaitu faktor motivator masih lagi relevan kerana setiap pekerja memerlukan faktor tersebut untuk memastikan prestasi mereka berada dalam keadaan yang baik di sepanjang tempoh mereka bekerja.

**Kata Kunci:** Motivasi kerja, prestasi kerja, faktor pencapaian, faktor pengiktirafan, faktor peningkatan diri

### ABSTRACT

*To analyze the influence of intrinsic motivational factors on work performance, this study has outlined several objectives, namely to study the influence of motivational factors in terms of work performance, to examine the influence of motivational factors in terms of recognition on work performance and also to examine the influence of motivational factors in terms of self-improvement on work performance. The independent variables in this study were the intrinsic motivational factors which include achievement, recognition and self-improvement. Whereas the dependent variable is work performance. To achieve these objectives, a survey was conducted on the staff of the Jalan Duta Inland Revenue Board, Kuala Lumpur. The results show that the aspect of achievement has the greatest impact on work performance. This is followed by self-promotion factors. However recognition factors do not affect work performance. The implications of the study in terms of theory suggest that Herzberg's Two*

*Factors Theory of the motivator factor is still relevant because every employee needs that factor to ensure their performance throughout their career.*

**Keywords:** *Job motivation, work performance, achievement, recognition, self-promotion*

## **1. Pengenalan**

Kajian tentang hubungan motivasi dengan prestasi kerja telah berjaya menarik minat penuli untuk mengkajinya dengan lebih mendalam. Pada masa kini, dapat dilihat bahawa motivasi memainkan peranan yang penting bagi menghasilkan prestasi yang baik bagi seseorang pekerja. Ini kerana, apabila pekerja kurang bermotivasi, ia boleh mengakibatkan kemerosotan prestasi kerja seterusnya mengganggu perjalanan organisasi.

Seseorang pekerja ataupun kakitangan sudah semestinya mementingkan pencapaian di dalam sesebuah kerjayanya. Pekerja juga memerlukan faktor pengiktirafan dan peningkatan diri bagi mendorong mereka bekerja dengan lebih baik. Terdapat pelbagai faktor yang menyebabkan seseorang itu memulakan kerjaya mereka. Antaranya ialah ingin hidup dalam keadaan selesa, ingin membantu keluarga dan ada juga untuk mengisi masa lapang. Setiap pekerjaan yang dilakukan sudah semestinya mempunyai motif dan juga niat tersendiri.

Selain itu juga, setiap individu semestinya mengharapkan sesuatu balasan terhadap kerja yang telah dilaksanakan. Menurut Van Fleet (2006), manusia lebih cenderung bersikap biasa dalam menghadapi sesuatu tugas. Setelah mereka menerima beberapa ganjaran berbentuk dalaman dan luaran seperti pengiktirafan, pujian dan lain-lain yang berbentuk penghargaan, keadaan akan berubah. Mereka akan menunjukkan tahap prestasi kerja yang baik terhadap pekerjaan dan organisasinya. Jika sesuatu manfaat yang diberikan kurang daripada yang sepatutnya, maka kepuasan dan juga prestasi pekerjaan tersebut akan menurun. Pekerja akan bertindak negatif kepada organisasi apabila mereka tidak berpuas hati dengan pekerjaannya. Sebagai contoh, tidak puas hati terhadap persekitaran, teman sekerja, penyeliaan, gaji dan sebagainya akan menyebabkan pekerja tersebut tidak memberikan seratus peratus komitmen terhadap pekerjaannya.

## **2. Sorotan Literatur**

Secara umumnya, tujuan kajian ini adalah untuk mengenal pasti hubungan faktor motivasi terhadap prestasi kerja di Lembaga Hasil Dalam Negeri cawangan Jalan Duta, Kuala Lumpur. Justeru kajian ini menggariskan tiga objektif untuk dicapai iaitu pertama, menganalisis pengaruh faktor motivator dari aspek pencapaian ke atas prestasi kerja; kedua, menganalisis pengaruh faktor motivator dari aspek pengiktirafan ke atas prestasi kerja dan ketiga, menganalisis pengaruh faktor motivator dari aspek peningkatan diri ke atas prestasi kerja kakitangan di organisasi yang dikaji.

Pemboleh ubah bebas dalam kajian ini ialah konstruk motivasi kerja. Pemboleh ubah ini dikonstruksi daripada beberapa elemen yang berkaitan dengan motivasi intrinsik iaitu pencapaian, pengiktirafan dan pencapaian diri. Pemboleh ubah bersandar pula terdiri daripada konstruk prestasi kerja. Manakala teori yang digunakan bagi kajian ini adalah teori dua faktor Herzberg. Teori ini dinamakan dua faktor kerana terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja individu iaitu hygiene dan motivator. Herzberg menyatakan kedua-dua faktor ini tidak bersandaran antara satu sama lain. Faktor motivator akan menjadi penyebab kepada kepuasan yang tinggi dan dikenali juga sebagai faktor perangsang. Ia juga dikenali sebagai motivasi dalaman atau kandungan pekerjaan. Manakala, faktor hygiene

ataupun penjaan dikenali sebagai faktor luaran atau konteks pekerjaan yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Frederick Herzberg lebih menekankan kerja sebagai perkara yang mempunyai potensi untuk menimbulkan motivasi dan kepuasan kerja.

### *Motivasi Kerja*

Motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2015). Kast dan Rosenzweig (2005) mendefinisikan motivasi sebagai sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau setidaknya untuk mengembangkan suatu kecenderungan perilaku yang khas.

Motivasi boleh berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik (Azeem, 2010). Motivasi yang bersifat intrinsik adalah sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan dari luar dirinya. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang dihasilkan dari dalam individu itu sendiri yang memiliki kekuasaan dan *self-determining*. Menurut Herzberg (dalam Robbins 2001), faktor motivasi harus menghasilkan kepuasan yang positif. Faktor yang melibatkan dalaman pekerja digelar sebagai faktor motivasi.

Herzberg berpendapat bahawa faktor yang menyebabkan kepuasan pekerjaan pada dasarnya adalah faktor intrinsik, sedangkan faktor yang menyebabkan ketidakpuasan pekerjaan adalah faktor ekstrinsik. Kelompok faktor intrinsik mencakupi pekerjaan itu sendiri, pencapaian, kemajuan, pengakuan dan tanggungjawab. Faktor ekstrinsik berkaitan dengan penyeliaan, hubungan antara personal, keadaan pekerjaan, gaji, dasar dan pentadbiran organisasi.

Menurut Sharif (2001) faktor motivasi terdiri daripada enam dimensi kerja iaitu pencapaian, pengiktirafan, kenaikan pangkat, pekerjaan itu sendiri, peningkatan diri dan juga tanggungjawab. Faktor motivator dikatakan berkait secara langsung dengan pekerjaan itu yang dapat memotivasikan pekerja untuk mencapai prestasi kerja. Sungguhpun terdapat beberapa faktor yang dinyatakan dalam literatur tentang aspek yang digolongkan dalam kategori motivator, namun kajian ini hanya mengambil tiga faktor untuk dikaji dengan lebih lanjut. Faktor tersebut ialah pencapaian, pengiktirafan dan pencapaian diri. Hal ini demikian kerana, berdasarkan beberapa kajian lepas yang ditelusuri, hanya tiga faktor tersebut yang memberikan sumbangan yang besar terhadap seseorang pekerja untuk meningkatkan prestasi kerja mereka.

### *Faktor Pencapaian*

Menurut Dessler (2000), pencapaian seseorang merujuk kepada bagaimana individu mengambil tindakan dan menyumbang kepada tingkah laku yang selaras dengan objektif organisasi. Pencapaian sering dikaitkan dengan prestasi kerja, yang mana ia merujuk kepada tanggungjawab dan tugas yang perlu dilakukan oleh seseorang. Tugas yang dilaksanakan individu merupakan salah satu faktor penting dalam sesebuah organisasi bagi mencapai tujuan dan matlamat tertentu. Hal ini disebabkan kerja yang dihasilkan menjadi penentu dalam mencapai matlamat yang telah ditetapkan (Steers, 1998). Oleh yang demikian, pencapaian daripada tenaga manusia amat dititikberatkan bagi memastikan sesuatu organisasi berada pada tahap yang memuaskan. Saydam (2006) mengatakan bahawa seseorang pekerja ataupun kakitangan perlukan sesuatu pencapaian terhadap sesuatu kerja bagi memastikan seseorang itu konsisten dalam melakukan kerja yang seterusnya. Oleh itu, prestasi kerja yang mampu dicapai dengan baik akan menimbulkan sikap positif, menjadikan individu melakukan kerja tanpa sebarang masalah atau tentangan.

### *Faktor Pengiktirafan/ Penghargaan*

Duffy et al. (2006) memperincikan bahawa penghargaan adalah suatu penilaian peribadi terhadap diri dan konsep ini memberikan suatu yang bernilai untuk dikaitkan dengan konsep sendiri. Penghargaan sendiri menunjukkan tahap di mana seseorang individu itu berasa yakin dengan dirinya sendiri sebagai seorang yang bernilai, penting, boleh memberi hasil dan berharga (Fairuz & Shahizan, 2016). Chen et al. (2006) melaporkan bahawa penghargaan ataupun pengiktirafan dikenal pasti sebagai faktor peramal yang kuat terhadap kepuasan hidup dibandingkan dengan faktor yang lain. Sharif (2001) turut mengakui bahawa manusia mempunyai keperluan untuk dihargai. Selain itu, beliau juga turut menyatakan bahawa penghargaan ataupun pengiktirafan adalah perlu dilakukan oleh orang atasan ke atas para pekerja bagi memastikan pekerja sentiasa bersemangat untuk melakukan kerja mereka.

### *Faktor Peningkatan Diri*

Peningkatan diri ialah pengaruh daripada manusia sekeliling seperti keluarga, rakan sekeliling, perkembangan persepsi atau cara kita meningkatkan diri daripada pengalaman yang dihadapi, dan refleksi akan kejadian yang dialami sepanjang hidup kita (Komives et al. 2005). Perkembangan diri dalam pembentukan identiti kepimpinan pada diri individu ditentukan oleh lima aspek iaitu:

- a. Meningkatkan kesedaran diri. Pada waktu ini, seseorang itu masih tidak mengetahui kebolehan dan juga kelebihan pada dirinya.
- b. Membangunkan kepercayaan diri. Apabila kepercayaan diri mula timbul, seseorang itu akan berani untuk mengambil risiko dalam melakukan sesuatu perkara.
- c. Memantapkan keyakinan diri. Individu yang mempunyai keyakinan untuk memantapkan keyakinan diri mampu untuk membangunkan hubungan interpersonal yang baik.
- d. Menerapkan ketrampilan yang baru. Individu yang menerapkan ketrampilan baru, cenderung untuk lebih cepat menyedari bahawa pentingnya identiti kepimpinan di dalam diri.
- e. Mencari sumber motivasi lain. Komitmen yang kuat terhadap sesuatu perkara akan menyebabkan seseorang itu memperoleh sumber motivasi yang baharu dalam melakukan sesuatu.

Ketiga-tiga faktor motivasi intrinsik yang dibincangkan di atas akan dilihat dari segi hubungan dan pengaruhnya ke atas prestasi kerja. Hal ini untuk menentukan sejauh mana teori Herzberg yang berkaitan dengan faktor motivator mampu menerangkan isu prestasi kerja dalam kalangan kakitangan awam.

### *Prestasi Kerja*

Prestasi kerja pada awalnya berasal dari pengertian pencapaian. Pencapaian pula diertikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Pada hakikatnya, prestasi kerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya merupakan hasil kerja, tetapi juga termasuk di dalamnya bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2011). Agarwal (2008) menyatakan bahawa prestasi kerja yang baik boleh dicapai oleh organisasi kerajaan, apabila disokong oleh kakitangan yang berkualiti. Kualiti kakitangan adalah tulang belakang sesuatu organisasi bagi memastikan sesebuah organisasi tersebut dalam keadaan yang baik dan sempurna.

Antara faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan yang diukur daripada kemampuan potensi. Manakala faktor yang kedua ialah faktor motivasi yang mana diertikan sebagai suatu sikap kepimpinan dan juga seseorang yang mampu mengahasilkan kerja yang baik di dalam sesuatu organisasinya. Selain itu, Dzulizzi (2011) mengatakan bahawa prestasi pekerja adalah merujuk kepada tanggungjawab dan juga tugas yang mana perlu dilakukan serta dijalankan oleh seseorang individu. Oleh itu, prestasi kerja akan dinilai melalui bagaimana mereka bertindak terhadap tugas yang telah diberikan.

Setelah diteliti, terdapat beberapa kajian menyokong kajian ini yang mana pengaruh motivasi memberi kesan kepada prestasi kerja seseorang individu. Perkara tersebut dapat dibuktikan melalui kajian yang dijalankan oleh Saydam (2006) yang mengatakan bahawa seseorang pekerja ataupun kakitangan perlukan sesuatu pencapaian terhadap sesuatu kerja bagi memastikan seseorang itu konsisten dalam melakukan kerja yang seterusnya. Oleh itu, prestasi kerja yang dicapai akan menimbulkan sikap positif, melakukan tugas tanpa sebarang permasalahan dan juga tentangan.

Menurut Sayman (2006) lagi, prestasi kerja yang baik adalah suatu keperluan pada setiap pekerja. Oleh itu, untuk mendapatkan prestasi kerja tersebut, para pekerja hendaklah mempunyai sikap untuk meningkatkan diri dalam melakukan sesuatu pekerjaan bagi memastikan prestasi kerja berada dalam keadaan cemerlang.

### **3. Metodologi**

Bagi mencapai objektif kajian yang digariskan, satu survei telah dijalankan ke atas kakitangan penjawat awam yang bekerja di Lembaga Hasil Dalam Negeri (LHDN) cawangan Jalan Duta, Kuala Lumpur. Golongan pekerja ini terdiri daripada mereka yang berumur 18 hingga 60 tahun. Seramai 100 orang kakitangan telah menjadi responden yang diperoleh melalui agihan soal selidik dalam talian menerusi *WhatsApp dan e-mel*. Kesemua maklumat yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 14. Statistik deskriptif yang terdiri daripada frekuensi, peratusan, min dan sisihan piawai digunakan dalam menganalisis data. Analisis Regresi Pelbagai (*Multiple Regression*) kaedah *Stepwise* juga digunakan bagi tujuan analisis. Dalam mengisi borang soal selidik, responden hanya boleh memilih satu pilihan jawapan bagi setiap segmen dan kesemua soalan adalah wajib dijawab.

### **4. Dapatan Dan Perbincangan**

Menerusi kajian ini, seramai 100 orang responden telah mewakili pekerja di Lembaga Hasil Dalam Negeri, Jalan Duta, Kuala Lumpur yang terdiri daripada mereka yang berumur 18 sehingga 60 tahun. Borang soal selidik telah diedarkan melalui aplikasi dalam talian iaitu Google Form yang mana diberikan kepada salah seorang pekerja untuk diedarkan melalui e-mel kepada pekerja yang terpilih secara rawak mudah di Lembaga Hasil Dalam Negeri.

Berdasarkan data yang diperolehi, responden dari kalangan kakitangan lelaki adalah sebanyak 45 orang atau mewakili 45 peratus manakala responden dari kalangan perempuan pula sebanyak 55 orang atau mewakili 55 peratus. Dari segi tempoh berkhidmat pula, yang paling sedikit adalah dari kalangan umur 21-25 tahun iaitu seramai 4 orang (4%). Manakala responden yang paling ramai memberikan respon adalah dari kalangan mereka yang berkhidmat di antara 5-10 tahun. Responden tersebut adalah seramai 46 orang yang mana

JADUAL 1: Statistik Deskriptif Bagi Profil Responden

<b>Demografi</b>	<b>Kekerapan</b>	<b>Peratus</b>
<b>Jantina</b>		
Lelaki	45	45
Perempuan	55	55
<b>Tempoh Berkhidmat (Tahun)</b>		
1-5	34	34
6-10	46	46
11-15	20	20
16-20	9	9
21-25	7	7
26 ke atas	4	4
<b>Umur</b>		
18-25	16	16
26-35	52	52
36-45	25	25
46-55	6	6
56 -60	1	1
<b>Kaum</b>		
Melayu	55	55
Cina	20	20
India	16	16
Lain-lain	9	9
<b>Pendapatan</b>		
RM 1,000 - RM 1,500	3	3
RM 1,501 - RM 2,000	7	7
RM 2,001 - RM 2,500	19	19
RM 2,501 - RM 3,000	36	36
RM 3,001 - RM 3,500	19	19
RM 3,501 ke atas	16	16
<b>Bilangan Ahli Keluarga Yang Disara</b>		
0	14	14
1	26	26
2	27	27
3	21	21
4	6	6
5 ke atas	6	6

mewakili sebanyak 46 peratus. Manakala di tempat kedua tertinggi adalah mereka yang berkhidmat daripada tempoh setahun sehingga 5 tahun yang mana seramai 34 responden.

Kaum Melayu mendominasi responden iaitu mencatat sebanyak 55 peratus yang mana bersamaan dengan 55 kakitangan LHDN yang menjawab soal selidik ini. Ini diikuti dengan kaum Cina seramai 20 orang (20 %). Manakala kaum India di tangga yang ketiga yang mencatat sebanyak 16 responden (16 %) secara keseluruhannya. Di tempat yang terakhir iaitu lain-lain yang mana merupakan golongan minoriti di dalam negara ini hanya mencatat sebanyak 9 responden (9%) yang menjawab soal selidik ini.

Majoriti responden memperoleh pendapatan sebanyak RM2501 sehingga RM3000 iaitu seramai 36 orang (36 %). Ini diikuti oleh mereka yang memperoleh pendapatan RM2001 sehingga RM 2500 dan RM 3001 sehingga RM 3500 iaitu masing-masing sebanyak 19 responden (19%). Seterusnya pendapatan sebanyak RM1501 sehingga RM2000 dipunyai oleh 7 responden, manakala 3 responden sahaja memperoleh pendapatan di antara RM1000 sehingga RM1500.

Seterusnya, analisis min digunakan untuk melihat tahap pandangan responden tentang faktor motivasi dan prestasi kerja yang dikaji. Pandangan responden terhadap faktor tersebut dibahagikan kepada tiga tahap iaitu tinggi, sederhana dan rendah. Penentuan terhadap tahap adalah menggunakan formula berikut:

<b>Kategori min</b>	<b>Tahap</b>
1.00 – 3.00	Rendah
3.10 – 5.00	Sederhana
5.10 – 7.00	Tinggi

Pandangan responden berdasarkan tahap ini adalah penting untuk dilihat bagi mengenal pasti persepsi mereka terhadap soalan motivasi dan prestasi kerja yang diajukan kepada mereka. Hasil kajian mendapati, rata-rata responden bersetuju pada tahap tinggi terhadap faktor pencapaian mereka di tempat kerja (Jadual 2). Min keseluruhan bagi faktor pencapaian ialah min = 6.10 dan SP = 0.688. Ini bermakna pekerja berpuas hati dengan pencapaian kerja mereka. Min keseluruhan bagi faktor pengiktirafan pula ialah min = 5.72 dan SP = 0.925. Ini menunjukkan rata-rata responden bersetuju pada tahap tinggi bahawa mereka mendapat pengiktirafan yang baik di tempat kerja, sama ada dari pihak majikan mahupun rakan sekerja. Seterusnya min keseluruhan bagi faktor peningkatan diri ialah min = 6.182 dan SP = 0.619. Ini menunjukkan rata-rata responden juga bersetuju pada tahap tinggi bahawa mereka sentiasa berpeluang untuk meningkatkan diri dalam kerjaya melalui beberapa amalan peningkatan diri yang diterapkan di tempat kerja.

Dari segi prestasi kerja pula, Jadual 3, turut menunjukkan persetujuan pada tahap tinggi responden terhadap prestasi kerja masing-masing dengan bacaan min keseluruhan = 6.153 dan SP = 0.691. Kesemua elemen yang mengukur prestasi kerja iaitu kecekapan maklumat, hubungan interpersonal yang baik, pencapaian objektif, kerjasama erat, komunikasi berkesan dan integriti, menunjukkan tahap min yang tinggi.

JADUAL 2: Faktor Pencapaian dan Pengiktirafan

<b>Faktor</b>	<b>Item</b>	<b>Min</b>	<b>Sisihan Piawai</b>
Penvspisn	Saya menghasilkan kerja dengan baik.	6.03	0.577
	Saya sering mencapai matlamat yang saya tetapkan dalam kerja.	6.11	0.650
	Saya berbangga dengan pencapaian kerja saya sehingga kini.	6.12	0.782
	Saya berpuas hati dengan kerja yang saya hasilkan.	6.14	0.752
	Saya sentiasa mencapai tahap yang ditetapkan.	6.09	0.683
	<b>Min Keseluruhan</b>		<b>6.10</b>
Pengiktirafan	Majikan memberi pujian setelah saya menyelesaikan tugas dengan baik.	5.75	0.770
	Rakan sekerja memberi pujian setelah saya menyelesaikan tugas dengan baik.	5.75	0.796
	Majikan menghargai kerja saya.	5.76	0.996
	Saya mendapat pengiktirafan ke atas kerja yang dilakukan sehingga dinaikkan pangkat.	5.73	0.983
	Saya mendapat banyak ganjaran daripada hasil kerja yang baik.	5.61	1.081
	<b>Min Keseluruhan</b>		<b>5.72</b>

JADUAL 3 : Prestasi Kerja

<b>Item</b>	<b>Min</b>	<b>Sisihan piawai</b>
Saya dapat menyediakan maklumat yang diperlukan dengan baik dan tepat pada masanya.	6.16	0.581
Prestasi kerja saya semakin meningkat saban tahun.	6.13	0.734
Hubungan yang baik dengan ahli organisasi, meningkatkan prestasi kerja saya.	6.13	0.761
Matlamat dan objektif saya terhadap kerja adalah selaras dengan matlamat dan objektif organisasi.	6.10	0.674
Saya selalu mewujudkan kerjasama yang baik dengan setiap ahli organisasi.	6.11	0.764
Komunikasi berkesan wujud antara saya dengan ahli kumpulan bagi membantu pencapaian kerja yang baik.	6.13	0.646
Kerja saya tepat dan konsisten.	6.16	0.721
Saya gembira memberikan perkhidmatan yang efisien.	6.23	0.679
Saya amanah dalam menjaga maklumat organisasi.	6.13	0.661
Keseluruhannya, saya berpuas hati dengan prestasi kerja saya.	6.25	0.687
<b>Min Keseluruhan</b>	<b>6.153</b>	<b>0.691</b>



Analisis seterusnya ialah ujian regresi berganda. Ujian ini dilakukan ke atas beberapa pemboleh ubah bebas faktor motivator iaitu pencapaian, pengiktirafan dan peningkatan diri terhadap pemboleh bersandar iaitu prestasi kerja.

JADUAL 4 Jadual ANNOVA

	Model	Jumlah Kuasa Dua	df	Min Kuasa Dua	F	Sig.
1	Regresi	913.503	1	913.503	69.322	0.000 <sup>b</sup>
	Baki	1291.407	98	13.178		
	Jumlah	2204.910	99			
2	Regresi	1095.172	2	547.586	47.863	0.000 <sup>c</sup>
	Baki	1109.738	97	11.441		
	Jumlah	2204.910	99			

Jadual 4 menunjukkan analisis ANOVA terhadap model regresi. Faktor pencapaian merupakan penyumbang yang signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai  $[F(3, 100) = 69.322, p = 0.000]$  dan nilai  $R^2$  terlaras 0.414.

JADUAL 5 Analisis Regresi Berganda Faktor Motivator Terhadap Prestasi Kerja

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1(a)	0.644	0.414	0.408	3.363010
2(b)	0.705	0.497	0.486	3.38239

- a. Predictors: (Tetap), Pencapaian
- b. Predictors: (Tetap), Peningkatan diri, pencapaian
- c. Pemboleh ubah Bersandar: Prestasi kerja

JADUAL 6 Koefisien Analisis Regresi Berganda Faktor Motivator Terhadap Prestasi Kerja

Pemboleh Ubah	B	Std. Error	Beta	t	Signifikan t
1 (constant)	18.537	5.176		3.581	0.001
Pencapaian	1.391	0.167	0.644	8.326	0.000
2 (constant)	13.068	5.015		2.606	0.011
Pencapaian	0.860	0.205	0.398	4.194	0.000
Peningkatan Diri	0.718	0.180	0.378	3.985	0.000

Merujuk Jadual 5, hasil analisis  $R^2$  bagi Model 1 (Pencapaian) = 0.414. Berdasarkan Jadual 6 pula, hasil analisis nilai Beta yang ditunjukkan bagi dimensi peningkatan diri = 0.644,  $t = 8.326$ ,  $p(0.00) < 0.05$ . Ini bermakna model yang dicadangkan sesuai dengan data dalam nilai peratusan 41.4, di mana keputusan ini turut disokong oleh analisis ANOVA yang signifikan,  $p(0.00) < 0.05$ . Dapatan ini menunjukkan peramal bagi dimensi peningkatan diri memberi sumbangan 41.4 peratus perubahan terhadap prestasi kerja.

Bagi Model 2 (pencapaian, peningkatan diri) pula, analisis nilai  $R^2$  bagi pencapaian adalah 0.497. Berdasarkan Jadual 6, hasil analisis nilai Beta bagi pemboleh ubah peningkatan diri ialah 0.398, nilai  $t = 4.194$  dan  $p(0.000) < 0.05$ , manakala analisis nilai Beta bagi dimensi peningkatan diri ialah nilai  $t = 3.985$  dan  $p(0.000) < 0.05$ . Ini bermakna model yang

dicadangkan sesuai dengan data dalam nilai peratusan 49.7, di mana keputusan ini turut disokong oleh analisis ANOVA yang signifikan dengan nilai 0.00 iaitu lebih kecil daripada signifikan yang ditetapkan, 0.05. Dapatan ini menunjukkan peramal kedua iaitu peningkatan diri memberi pertambahan sumbangan sebanyak 8.3 peratus dengan menjadikan 49.7 peratus perubahan terhadap prestasi kerja. Ini bermakna, apabila dimensi pencapaian yang digabungkan dengan dimensi peningkatan diri meningkat seunit, maka skor prestasi kerja akan meningkat sebanyak 49.7 peratus.

Secara keseluruhan, dapatan ini menunjukkan 41.4 peratus dimensi pencapaian menyumbang terhadap prestasi kerja. Namun peratus ini akan meningkat kepada 49.7 peratus apabila sumbangan dimensi pencapaian digabungkan dengan peningkatan diri terhadap prestasi kerja. Selebihnya sebanyak 50.3 peratus perubahan dalam prestasi kerja yang tidak dapat diramal mungkin disebabkan faktor lain yang tidak dikaji dalam kajian ini. Hasil kajian ini menunjukkan dimensi pencapaian memberi pengaruh yang cukup besar dan signifikan ke atas prestasi kerja berbanding dimensi yang lain iaitu peningkatan diri.

JADUAL 7 Keputusan Hipotesis

Hipotesis	Keputusan
H <sub>A1</sub> Faktor motivator dalam konteks pencapaian memberi pengaruh yang signifikan ke atas prestasi kerja kakitangan Lembaga Hasil Dalam Negeri.	Diterima
H <sub>A2</sub> Faktor motivator dalam konteks pengiktirafan memberi pengaruh yang signifikan ke atas prestasi kerja kakitangan Lembaga Hasil Dalam Negeri.	Ditolak
H <sub>A3</sub> Faktor motivator dalam konteks peningkatan diri memberi pengaruh yang signifikan ke atas prestasi kerja kakitangan Lembaga Hasil Dalam Negeri.	Diterima

## 5. Rumusan Dan Cadangan

Secara keseluruhan, kajian ini menganalisis pengaruh faktor motivasi intrinsik ke atas prestasi kerja kakitangan Lembaga Hasil Dalam Negeri cawangan Jalan Duta, Kuala Lumpur. Teori Dua Faktor Herzberg iaitu faktor motivator telah digunakan dalam kajian ini untuk melihat sejauh mana ia mempengaruhi prestasi kerja seseorang yang melibatkan tiga faktor iaitu pencapaian, pengiktirafan dan juga peningkatan diri. Kaedah survei telah digunakan untuk mendapatkan data, dan soal selidik diedarkan melalui *google form* ke atas 100 responden di Lembaga Hasil Dalam Negeri Jalan Duta, Kuala Lumpur. Hasil kajian menunjukkan bahawa faktor pencapaian dan peningkatan diri memberi pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja kakitangan LHDN. Daripada kedua-dua faktor ini, pencapaian menjadi penyumbang terbesar ke atas prestasi kerja. Faktor pengiktirafan bagaimanapun tidak memberi sumbangan signifikan ke atas prestasi kerja.

Bagi cadangan untuk kajian pada masa akan datang, pengkaji mungkin boleh melakukan beberapa penambahbaikan daripada beberapa aspek seperti mengembangkan lagi kajian dengan membuat perbandingan di antara prestasi kerja terhadap Teori Dua Faktor Herzberg iaitu faktor motivator dan juga faktor hygiene. Ini adalah untuk melihat perbandingan di antara dua faktor tersebut yang manakah lebih memberi pengaruh yang besar kepada prestasi kerja.

Seterusnya, kajian ini hanya menghadkan skop responden kepada kakitangan Lembaga Hasil Dalam Negeri di cawangan Jalan Duta. Maka kajian ini hanya dapat melihat dapatan kajian daripada kakitangan yang bekerja di LHDN cawangan Jalan Duta sahaja. Oleh itu, pengkaji mencadangkan skop responden dibuka kepada kakitangan pekerjaan lain yang

mempunyai masalah dalam prestasi kerja untuk mendapatkan data yang lebih menyeluruh dan terperinci.

Akhir sekali, pengkaji boleh menggunakan kaedah yang lain untuk kajian masa hadapan seperti menggunakan kaedah *mix method*. Antaranya, perbincangan kumpulan fokus (*Focus Group Discussion- FGD*) untuk mengenal pasti dengan lebih mendalam dan juga terperinci berkaitan dengan masalah serta langkah penambahbaikan mengenai kajian yang telah dijalankan.

## Rujukan

- Agarwal, A. (2008). *Employee motivation*. URL. <http://ezinearticles.com>. (24September 2019)
- Azeem, S., WeiBo, Z., Kaur, S., Jun, W., Salim, M., Iqbal, J., & Nehmeh, R. (2010). Factors affecting organizational commitment among lecturers. *Swiss Management Center*. 4(12): 219-227.
- Chen, S. X., Cheung, F. M., Bond, M. H., & Leung, J. P. (2006). Going beyond self-esteem to predict life satisfaction: The Chinese case. *Asian Journal of Social Psychology*. 9: 24– 35.
- Dessler, Gary. (2000). *Human Resource Management*. London: Prentice Hall.
- Duffy, M. K., Shaw, J. D., Scott, K. L. & Tepper, B. J. (2006). The moderating roles of self-esteem and neuroticism in the relationship between group and individual undermining behavior. *Journal of Applied Psychology*. 91(5): 1066– 1077.
- Dzulizzi Sabuti. (2011). *Hubungan Tekanan Kerja Terhadap Prestasi Kerja*. Samarahan : Universiti Malaysia Sarawak.
- Fairuz & Shahizan. (2016). Kajian penghargaan sendiri dan kepuasan hidup pelajar. *Jurnal Psikologi*. 2: 22-31
- Kast, Fremont E. & James E. Rosenzweig. (2005). *Organization and Management: A Systems and Contingency Approach*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Komives, S. R., Owen, J. E., Longenecker, S., Mainella, F. C., & Osteen, L. 2005. *Leadership identity development model*. Manuscript submitted for publication.
- Robbins, P. Stephen. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Alih bahasa Handayana Pujaatmika. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. (Ed.2.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sharif Salleh. (2001). *Hubungan antara faktor hygiene-motivator dengan kepuasan kerja pekerja bukan eksekutif Celcom (M) Sdn. Bhd. Kawasan Timur, Kuching, Sarawak*. Tesis Sarjana. Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia. Universiti Malaysia Sarawak.
- Steers, R. M. (1998). *Introduction to Organizational Behavior*. Scotland: Foresman Glenview.
- Van Fleet, D.D. & Griffin, R.W. (2006). Dysfunctional organization culture: The role of leadership in motivating dysfunctional work behaviors. *Journal of Managerial Psychology*. 21(5): 698-708.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. (Ed. 3). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.