

Hubungan antara Motivasi terhadap Komitmen Pekerja Pentadbiran di Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor

NORAZNIDA HUSIN
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor
Bandar Seri Putra, Bangi, Selangor, Malaysia
noraznida@kuis.edu.my

SITI NOR HIDAYAH IMAM AZALI
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor
Bandar Seri Putra, Bangi, Selangor, Malaysia
hidayahazali9@gmail.com

ABSTRAK

Motivasi dan komitmen pekerja merupakan aspek penting di dalam sesebuah organisasi untuk terus berdaya saing bagi mencapai matlamat sesebuah organisasi. Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara motivasi terhadap komitmen pekerja di Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS). Seramai 162 orang pekerja pentadbiran dipilih sebagai responden kajian ini. Kajian ini memfokuskan kepada dua jenis motivasi iaitu motivasi intrinsik yang dikenali sebagai motivasi dalaman seperti, minat, keingintahuan, kepuasan hati dan motivasi ekstrinsik ataupun motivasi luaran seperti ganjaran ataupun pengiktirafan. Set soal selidik di gunakan sebagai instrumen kajian dan data yang diperolehi menggunakan perisian SPSS version 16. Dapatan kajian menunjukkan hubungan positif yang sederhana iaitu $r = 0.627$ antara motivasi ekstrinsik dan komitem pekerja di dalam organisasi manakala hubungan positif yang rendah antara motivasi intrinsik dan komitmen iaitu $r = 0.377$. Selain itu, dapatan kajian juga menunjukkan bahawa motivasi ekstrinsik mempunyai hubungan yang paling mempengaruhi komitmen pekerja pentadbiran di KUIS dengan nilai beta, $\beta = 0.577$ berbanding motivasi intrinsik iaitu $\beta = 0.106$. Secara kesimpulan, diharapkan kajian ini dapat membantu pihak – pihak yang terlibat di dalam kajian ini untuk melihat kekurangan serta kebaikan yang boleh diperolehi untuk dijadikan sebagai panduan. Ini kerana motivasi dari setiap individu merupakan elemen penting yang perlu dimiliki untuk mendorong diri dalam menjalankan tugas dengan besungguh-sungguh, bersemangat, fokus, efisien dan efektif.

Kata kunci: Motivasi, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Komitmen Pekerja

PENGENALAN

Pencapaian individu dalam sesuatu bidang pekerjaan adalah berbeza di antara satu sama lain berdasarkan beberapa faktor seperti pengalaman bekerja, minat terhadap kerja, kebolehan fizikal dan intelektual dan tahap motivasi yang berbeza. Motivasi merupakan elemen penting yang mendorong pekerja untuk menjalankan tugas dengan besungguh-sungguh, bersemangat, fokus, efisien dan efektif. Daripada kamus dewan edisi ketiga (2002), motivasi merupakan keinginan yang kuat atau semangat yang kuat yang mendorong untuk berusaha atau melakukan sesuatu untuk mencapai kejayaan. Motivasi dalam bidang pengurusan adalah kesanggupan untuk menghasilkan tingkat usaha yang tinggi bagi mencapai matlamat organisasi dengan syarat adanya keupayaan usaha untuk memuaskan keperluan individu. Menurut Zainuddin Zakaria & Goh Yin Soon (2006) tahap motivasi berkait rapat dengan nilai dan kepercayaan mereka

pada pekerjaan yang dilakukan dan sumbangan yang diharapkan daripada mereka. Di dalam sesebuah organisasi, unsur motivasi sangat penting untuk menjadikan pekerja lebih berusaha untuk mencapai prestasi kerja yang baik dan menjadikan pekerja produktif yang secara tidak langsung dapat memberikan komitmen kepada organisasi. Jika seseorang pekerja mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja secara tidak langsung ini dapat mengatasi masalah pemberhentian, ketidakhadiran pekerja, dan serta masalah disiplin pekerja yang lain.

Daripada Brophy (1998), Pintrinch & Schunk, (1996) menyatakan, motivasi merupakan kesungguhan seseorang dalam tindakan untuk menyelesaikan sesuatu pekerjaan. Motivasi yang mendorong seseorang individu untuk mencapai matlamat terbahagi kepada dua motivasi yang berbeza iaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Selain itu, di dalam kajian Fitriani (2011), juga menyatakan motivasi mempunyai dua sumber iaitu sumber motivasi di dalam diri iaitu motivasi intrinsik dan juga sumber motivasi luaran iaitu motivasi ekstrinsik. Di dalam kajian ini menyatakan motivasi dalaman yang ada di dalam diri seseorang adalah untuk memberikan kesedaran bahawa betapa pentingnya manfaat dalam pekerjaannya. Manakala bagi motivasi ekstrinsik pula adalah dorongan luaran yang berada di luar diri seseorang itu yang menyebabkan seseorang itu harus bekerja pada tahap maksimum.

Menurut Atkinson dalam Zulkifley Hamid, (1994) pula, motivasi ialah faktor-faktor yang memberi tenaga dan arah kepada tingkah laku. Seseorang individu yang bermotivasi akan terlibat secara lebih aktif dan dengan lebih berkesan berbanding dengan individu yang tidak bermotivasi. Daripada Rohaty Mohd Maizub (2002), intrinsik dikenali sebagai motivasi dalaman iaitu dorongan yang timbul kerana memenuhi keperluan fisiologi dan psikologi. Oleh itu, motivasi dalaman merupakan ciri semula jadi manusia untuk mengatasi segala cabaran dan rintangan dalam usaha untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkannya. Majoriti ahli teori dalam bidang motivasi berpendapat bahawa terdapatnya hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja dan motivasi dengan komitmen pekerja terhadap organisasi.

PENYATAAN MASALAH

Dalam dunia pekerjaan hari ini, setiap organisasi memerlukan pekerja yang memberikan sepenuh komitmen dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Kejayaan sesebuah organisasi adalah bergantung kepada komitmen setiap pekerja agar tidak menjejaskan produktiviti sesebuah organisasi. Hal ini kerana, jika sesebuah organisasi memiliki pekerja yang produktif maka organisasi tersebut akan lebih berdaya saing di antara satu sama lain dalam melaksanakan sesuatu tugas ataupun kerja. Faktor motivasi pekerja dianggap sebagai aspek terpenting di dalam pengurusan kerja sesebuah organisasi. Motivasi merupakan satu perangsang bagi membangkitkan minat dan mengekalkan dorongan individu ke arah mencapai satu matlamat (Tengku Sarina Ali Tengku Kasim, 2006). Atan Long (1978) berpendapat bahawa motivasi sebagai penggerak yang merupakan tenaga yang menghalau dan menguruskan tingkah laku menuju kepada matlamat yang hendak dicapai. Matlamat yang ingin dicapai adalah keserasian kerjaya dengan minat. Cabaran yang kritikal dihadapi oleh setiap organisasi dalam era globalisasi ialah memastikan pekerja sentiasa bermotivasi dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab dan komited. Persoalan ini timbul apabila terdapat tanggapan bahawa pekerja pada masa kini kurang bermotivasi dan tidak memberikan komitmen dalam organisasi. Pekerja yang kurang bermotivasi akan menyebabkan kelemahan di dalam sistem pentadbiran sesebuah organisasi akibat kurangnya komitmen sewaktu menjalankan tugas yang diberikan.

Sehubungan dengan itu, terdapat masalah yang timbul di Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS) di mana terdapat rungutan daripada para pelajar bahawa mereka kurang berpuas hati terhadap layanan perkhidmatan yang diberikan semasa berurusan

dengan pekerja pentadbiran di institusi tersebut. Hal ini kerana terdapat sebahagian daripada pekerja mengambil sikap tidak ambil peduli mahupun sikap tidak ambil tahu sewaktu pelajar mengunjungi bahagian pentadbiran tersebut. Selain itu, terdapat pekerja yang menggunakan telefon bimbit sewaktu bekerja dengan melayari *facebook*, *instagram*, *youtube* dan laman sosial yang lain. Ini menunjukkan bahawa sikap pekerja pentadbiran di institusi ini tidak memberi sepenuh perhatian, kesungguhan dan komitmen sewaktu menjalankan tugas dan ini boleh menjejaskan sistem pengurusan dan pentadbiran dalam sesuatu organisasi.

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara motivasi dan komitmen pekerja pentadbiran dalam menjalankan tanggungjawab di Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor. Hal ini kerana motivasi seseorang pekerja akan memberi kesan kepada komitmen mereka terhadap organisasi. Terdapat dua jenis motivasi iaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik ini dikaitkan dengan faktor dalaman diri seperti keperluan minat, rasa ingin tahu, dan rasa kepuasan diri. Manakala motivasi ekstrinsik pula adalah motivasi luaran ataupun dorongan luaran yang mempengaruhi seseorang seperti ganjaran, pujian, pengiktirafan, kenaikan pangkat. Terdapat dua objektif di dalam kajian ini iaitu:

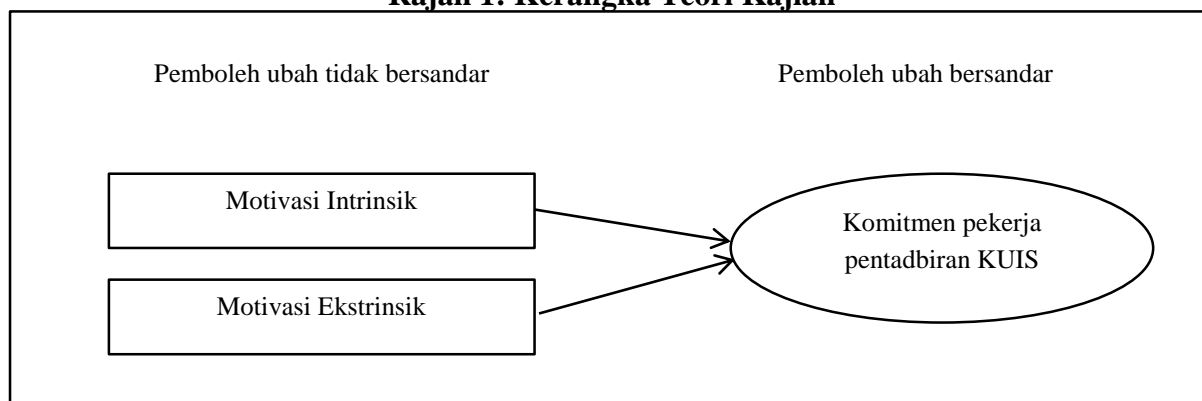
- i. Mengkaji hubungan di antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap komitmen pekerja pentadbiran di KUIS.
- ii. Mengenalpasti motivasi yang paling mempengaruhi komitmen pekerja pentadbiran di KUIS.

Responden yang terlibat di dalam kajian ini ialah pekerja pentadbiran KUIS. Populasi pekerja pentadbiran adalah seramai 295 orang. Seramai 169 orang dipilih dalam menjalankan kajian ini (merujuk jadual penentuan saiz sampel oleh Krejcie dan Morgan (1970)).

KAJIAN LEPAS

Pelbagai kajian telah dijalankan berkaitan dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap komitmen pekerja di dalam sesebuah organisasi. Kerangka teori kajian ini adalah seperti Rajah 1.

Rajah 1: Kerangka Teori Kajian



Motivasi

Motivasi merupakan satu dorongan yang menggerakkan tingkah laku seseorang individu untuk mencapai sesuatu matlamat yang datang dari dalam diri individu secara rela atau paksa untuk memenuhi keperluan dan kehendak individu yang akhirnya membangkitkan organisma untuk menuju kepada matlamat. Justeru itu, didapati motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor iaitu intrinsik dan ekstrinsik.

Daripada Fannidia Ifani Putri (2014), menyatakan jika motivasi kerja tinggi maka secara positifnya akan meningkatkan komitmen kerja. Manakala dalam bidang pengurusan, motivasi adalah sebagai kesanggupan untuk menghasilkan tingkat usaha yang tinggi bagi mencapai matlamat organisasi dengan syarat adanya keupayaan usaha untuk memuaskan sesetengah keperluan individu. Motivasi adalah satu konsep apabila daya yang bertindak ke atas individu untuk mengerakkan dan mengarahkan individu tersebut untuk bertindak.

Ainon Mohd. (2003: 3), menegaskan bahawa istilah motivasi memberi makna mendorong, mengarah dan mengekalkan sesuatu tingkah laku. Oleh itu, ia bertepatan dengan dua kata yang membentuk istilah *motivation* iaitu *motive* dan *action*. Menurut Zaini Jamaludin, Muhammad Zhafir Zawawi (2014) komitmen pekerja boleh membawa ke arah yang positif atau yang berfaedah seperti keberkesanan akan meningkat, peningkatan dalam prestasi kerja, produktiviti kerja dan kehadiran yang cemerlang. Pekerja yang kurang bermotivasi akan menyebabkan kerosakan di dalam sistem pentadbiran sesebuah organisasi. Manakala merujuk Tengku Sarina et.al (2007) motivasi dapat membentuk individu untuk sanggup memberikan komitmen dan kesungguhan walaupun ketika terpaksa berhadapan dengan dugaan dan ujian dalam pekerjaan.

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik ini dikaitkan dengan faktor dalaman diri seperti keperluan minat, rasa ingin tahu, dan rasa kepuasan diri. Jenis motivasi ini dikenali sebagai motivasi dalaman (intrinsik). Ia juga merupakan ciri semulajadi manusia, atau tabiat manusia, untuk cuba mengatasi segala cabaran dalam proses mendapatkan sesuatu yang diinginkan. Apabila seseorang itu mempunyai keinginan, dia tidak memerlukan apa-apa insentif atau hukuman untuk melakukannya kerana aktiviti itu sendiri sudah dapat memenuhi kepuasan dan keperluan dalaman individu itu. Manakala menurut Cantania & Randall (2013) motivasi kerja merujuk kepada keinginan untuk bekerja terutamanya kerana kerja itu sendiri menarik, mencabar dan memuaskan kepada orang itu.

Motivasi intrinsik melibatkan atau lebih kepada perasaan dalaman atau kekuatan dorongan individu. Zainuddin Zakaria & Goh Yin Soon (2006) telah memberi contoh antaranya, seseorang pekerja dapat menyelesaikan masalah dengan sendiri, dibenarkan membuat keputusan, mencapai impian diri, berusaha mengelakkan ancaman, mempunyai kepercayaan dan nilai tinggi pada kerja. Menurut Ainon Mohd & Abdullah Hassan (2011), motivasi intrinsik atau dorongan dalaman adalah kesediaan pekerja melakukan sesuatu tugas kerana tugas itu sendiri yang menyebabkan berasa seronok dan puas hati terhadap pekerjaan itu sendiri. Kata-kata seperti “inilah minat saya”, ataupun “saya suka melakukannya” ataupun “saya seronok” ataupun “puas hati saya” adalah dorongan dalaman. Manakala merujuk kepada Noralai Ismail & Norhasni Zainal Abiddin (2010), minat terhadap pekerjaan itu sendiri merupakan salah satu daripada faktor persekitaran tempat kerja yang mempengaruhi komitmen.

Motivasi intrinsik juga sering dikaitkan dengan naluri ingin tahu atau dorongan untuk mencapai kecekapan. Tambahan manusia cuba memenuhi keperluan fisiologi bagi mencapai sesuatu matlamat & psikologi kepuasan peribadi. Seperti yang dinyatakan oleh Rohaty Mohd Majzub (1992: 29) dorongan intrinsik timbul kerana memenuhi keperluan fisiologi dan psikologi. Serta motivasi intrinsik merupakan ciri semula jadi yang ada dalam diri manusia untuk menghadapi cabaran dan halangan dalam hidup. Sehubungan itu, motivasi dalaman boleh membuatkan seseorang pekerja itu lebih bermotivasi untuk bekerjasama dengan rakan sekerja yang lain bagi mencapai matlamat organisasi dan seterusnya akan mempunyai keinginan dalaman yang kuat untuk terus berjaya dan memberikan usaha yang terbaiknya di dalam organisasi.

Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah berlawanan dengan motivasi intrinsik di mana aktiviti yang dibuat adalah bertujuan untuk mendapatkan ganjaran, atau untuk dipuji, atau untuk mengelak daripada hukuman, atau untuk mendapatkan perhatian seseorang yang disayangi, atau apa sahaja sebab selain daripada untuk kemahuan sendiri. Hakikatnya seseorang itu sebenarnya tidak berminat untuk melakukan aktiviti itu, tetapi sebaliknya, dilakukan semata-mata untuk mendapatkan ganjaran. Rangsangan luaran yang merangsang individu melakukan aktiviti bagi mendapatkan faedahnya. Menurut Mohammad Shatar Sabran (2005) menyatakan motivasi ekstrinsik adalah berlawanan dengan motivasi intrinsik di mana motivasi jenis ini lebih menjurus kepada keinginan untuk bertindak yang disebabkan oleh faktor dari luar diri seseorang individu.

Manakala Ainon Mohd & Abdullah Hassan (2011) pula menjelaskan motivasi ekstrinsik atau dorongan luaran adalah kesanggupan pekerja melakukan sesuatu tugas disebabkan adanya ganjaran-ganjaran luaran, ataupun disebabkan tidak mahu dihukum. Lain-lain contoh dorongan luaran adalah wang, pangkat, hadiah, pujian, bintang, kehormatan, gelaran, dan pelbagai pengiktirafan. Melalui kajian yang bertajuk “Tinjauan Motivasi Dalam Kalangan Pelajar” oleh Mohd Zaki Bin Ahmad & Mohd Zaki Bin Abd. Rahman (2014) telah menghuraikan bahawa motivasi ekstrinsik dikaitkan dengan faktor luaran diri atau faktor persekitaran seperti hadiah atau ganjaran, tekanan sosial, hukuman, dan lain-lain. Jenis motivasi ini dikenali sebagai ekstrinsik atau motivasi luaran.

METODOLOGI KAJIAN

Responden yang terlibat di dalam kajian ini ialah pekerja pentadbiran KUIS. Populasi pekerja pentadbiran adalah seramai 295 orang. Jadual Krejcie dan Morgan (1970) digunakan untuk menentukan saiz sampel responden. Jumlah responden yang terlibat ialah seramai 169 orang. Kaedah yang digunakan di dalam kajian ini ialah kuantitatif dengan menggunakan borang soal selidik sebagai instrumen utama. Soal selidik ini mengandungi tiga bahagian yang mengkehendaki responden untuk menjawab soalan berdasarkan skala Likert (Azizi, 2006). Borang soal selidik terbahagi kepada tiga bahagian iaitu bahagian A, B dan C. Bahagian A terdiri daripada maklumat demografi manakala soalan bahagian B terdiri daripada motivasi intrinsik, bahagian C merupakan soalan berkaitan dengan motivasi ekstrinsik dan bahagian D komitmen pekerja pentadbiran KUIS. Data yang dikumpul seterusnya dianalisis dengan menggunakan perisian IBM SPSS Statistik dengan kaedah analisis deskriptif min dan korelasi pearson. Kaedah analisis deskriptif min digunakan adalah untuk mengetahui tahap setiap motivasi terhadap komitmen pekerja pentadbiran. Manakala, kaedah analisis korelasi pearson digunakan untuk mengkaji hubungan di antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap komitmen pekerja pentadbiran.

HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN

Data kajian yang diperoleh adalah hasil daripada edaran borang soal selidik kepada peerja pentadbiran Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS). Hasil dari edaran soal selidik yang diperoleh kemudiannya dianalisis dengan menggunakan korelasi pearson dan regrasi berganda untuk mencapai objektif utama kajian ini. Analisis menggunakan korelasi pearson digunakan untuk mengkaji hubungan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap komitmen pekerja pentadbiran KUIS. Manakala regrasi berganda digunakan untuk mengenalpasti motivasi yang paling mempengaruhi komitmen pekerja pentadbiran KUIS.

Analisa Ujian Korelasi Pearson

Kaedah korelasi Pearson digunakan untuk mengkaji kekuatan hubungan di antara pemboleh ubah bersandar dan pemboleh ubah tidak bersandar. Jadual 1 menunjukkan tahap hubungan pemboleh ubah terhadap nilai pekali korelasi yang diperolehi melalui analisis kajian (Collis et.al, (2009)).

Jadual 1: Analisa Korelasi Pearson

Nilai Pekali Korelasi	Tahap Hubungan
0.90 -0.99	Sangat Tinggi
0.70 – 0.89	Tinggi
0.40 -0.69	Sederhana
0.0 – 0.30	Rendah

Sumber: Collis et.al, (2009)

Analisa Korelasi

Korelasi Pearson digunakan untuk mencapai objektif pertama kajian. Hubungan di antara motivasi intrinsik terhadap komitmen pekerja pentadbiran menunjukkan hubungan positif yang rendah dengan nilai $r = 0.377$. Manakala hubungan di antara motivasi ekstrinsik terhadap komitmen pekerja pentadbiran menunjukkan hubungan positif yang sederhana dengan nilai $r = 0.627$. Dapatan daripada ujian korelasi ini mempunyai hubungan yang signifikan iaitu < 0.01 . Menurut Fannidia Ifani Putri (2014), terdapat hubungan yang signifikan ataupun hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan komitmen pekerja di dalam organisasi. Di dalam kajian tersebut nilai ($R = 0.77$) serta analisa korelasi terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen kerja.

Jadual 2: Analisa Korelasi Pearson

Pemboleh ubah Tidak Bersandar	Nilai korelasi	Nilai signifikan
Motivasi Intrinsik	.377	.000
Motivasi Ektrinsik	.627**	.000

Hipotesis Kajian

Hipotesis 1:

H₀: Terdapat hubungan yang negatif antara motivasi intrinsik pekerja dengan komitmen pekerja di KUIS

H₁: Terdapat hubungan yang positif antara motivasi intrinsik dengan komitmen pekerja di KUIS.

Daripada analisis yang di jalankan hipotesis H₀ telah di tolak.

Hipotesis 2:

H₀: Terdapat hubungan yang negatif antara motivasi ekstrinsik dengan komitmen pekerja di KUIS.

H₁: Terdapat hubungan yang positif antara motivasi ekstrinsik dengan komitmen pekerja di KUIS.

Daripada analisi yang telah dijalankan hipotesis H₀ telah ditolak.

Analisa Regresi

Jadual 3 menunjukkan analisa regresi berganda antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap komitmen perkerja pentadbiran di KUIS. Dapatan menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara hubungan pembolehubah tidak bersandar (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik) dan pembolehubah bersandar (komitmen perkerja pentadbiran) iaitu ($R = .634/63.4\%$). Oleh itu, kajian mendapati terdapat hubungan yang kuat antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap komitmen pekerja pentadbiran di KUIS.

Jadual 3: Analisa Regresi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.394	.36977

pembolehubah tidak bersandar : motivasi intrinik, motivasi ekstrinsik
pembolehubah bersandar: komitmen

Jadual 4: Analisa Coefficient

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.324	.262		5.062	.000
	Motivasi Intrinsik	.107	.070	.106	1.522	.130
	Motivasi Ekstrinsik	.509	.061	.577	8.306	.000

a. Dependent Variable: komitmen

Berdasarkan Jadual 4 hasil dapatan kajian menunjukkan keputusan yang diperolehi untuk mengenalpasti faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi komitmen pekerja pentadbiran di KUIS. Faktor motivasi ekstrinsik merupakan faktor yang paling dominan terhadap komitmen pekerja pentadbiran di KUIS. Aras signifikansi bagi faktor motivasi ekstrinsik pada tahap 0.000 dengan nilai beta pada tahap 0.577. Kemudian diikuti dengan pemboleh ubah tidak bersandar bagi faktor motivasi intrinsik yang mempunyai nilai beta sebanyak 0.106 dengan nilai signifikasinya sebanyak 0.130. Ini menunjukkan motivasi intrinsik tidak mempengaruhi komitmen pekerja pentadbiran tersebut. Daripada analisa regresi dapat disimpulkan motivasi ekstrinsik lebih mempengaruhi komitmen pekerja pentadbiran di KUIS berbanding motivasi Intrinsik.

KESIMPULAN

Melalui analisis ujian korelasi Pearson menunjukkan terdapat hubungan positif di antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap komitmen pekerja di dalam organisasi iaitu komitmen pekerja pentadbiran di KUIS. Motivasi intrinsik ataupun motivasi dalaman pekerja pentadbiran mempunyai hubungan positif yang rendah dengan nilai ($r = .377, < .000$). Manakala, motivasi ekstrinsik pekerja pentadbiran mempunyai hubungan positif ($r = .627, < .000$) yang sederhana terhadap komitmen yang diberikan kepada KUIS. Melalui ujian regresi berganda, dapatan menunjukkan motivasi ekstrinsik lebih mempengaruhi komitmen pekerja pentadbiran di KUIS iaitu dengan nilai ($\beta = 0.577$) berbanding motivasi intrinsik ($\beta = 0.106$).

Secara kesimpulan, diharapkan kajian ini dapat membantu pihak – pihak yang terlibat di dalam kajian ini untuk melihat kekurangan serta kebaikan yang boleh diperolehi untuk dijadikan sebagai panduan. Ini kerana motivasi dari setiap individu merupakan elemen penting yang perlu dimiliki untuk mendorong diri dalam menjalankan tugas dengan besungguh-sungguh, bersemangat, fokus, efisien dan efektif.

RUJUKAN

- Ainon, M. M. A & Abdullah, H. (2011). 11 Prinsip motivasi di tempat kerja. *PTS Publication Distribution Sdn Bhd*.
- Fannidia. I. P. (2014). Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial. Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP.
- Fitriani (2014). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan pemberian insentif terhadap disiplin guru SMAN Kabupaten Kampar.
- I.F.W. van den Berg. (2011). Exploring possible relationships between motivation and commitment. www.pdfactory.com
- Mohd Zaki, A., Mohd Zaki, A. R. (2014). Intrinsik dan ekstrinsik: Tinjauan motivasi dalam kalangan pelajar Sekolah Agama. Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS). *International Research Management and Innovation Conference 2014 (IRMIC2014) KL, 17 – 18 November 2014*.
- Muhammad, S., Ahmad, J. (2015). Kesan moderator tempatan dalam mempertingkatkan prestasi pekerja di Indonesia. *Jurnal Pengurus*. Fakulti Pengurusan, UTM.
- Noralai, I. & Norhasni, Z. A. (2010). Tinjauan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pekerja terhadap organisasi. Jabatan Pemajuan Profesional dan Pendidikan Lanjutan Fakulti Pengajian Pendidikan Universiti Putra Malaysia.
- Pintrich, P. R. & Schunk, D. H. (1996). *Motivation in education: Theory, research and applications*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall Inc.
- Rohaty, M. M. (2002). Identiti guru: Cabaran dan hala tuju. *Prosiding Seminar Kebangsaan Profesion Perguruan*. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, Selangor. Hlm. 110 - 121.
- Tengku, S. A. T. K. (2006). Motivasi pelajar melalui pendekatan psikologi dalam kaedah pengajaran menuju pembangunan holistic. *Prosiding Seminar Kebangsaan Pengajian Umum, Skudai*. Penerbitan Universiti Teknologi Malaysia. h. 300.
- Tengku, S. A. T. K. & Fadillah, M. (2007). Keperluan motivasi dalam pengurusan kerja berkualiti dari perspektif pemikiran Islam. *Jurnal Usuluddin*, Bil 25 (2007) 103-124.
- Zaini, J., Muhammad, Z. Z. (2014). Kesan ganjaran dan persekitaran kerja terhadap komitmen afektif staf sokongan. Jabatan Perniagaan, Fakulti Pengurusan & Muamallah, Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor. *E-Proceedings of the Conference on Management and Muamalah (Comm 2014), 26-27 May 2014*
- Zainab. A. & Khairunnisa, A. S. (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 2015 (2ndicomm)*.
- Zainuddin, Z. & Goh, Y. S. (2006). Memotivasi pekerja. Batu Caves, Selangor: PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.
- Zatilarumah, D. (2004). Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pekerja kumpulan sokongan di Jabatan Pendidikan Negeri Sarawak. Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia. UMS.
- Zulkifley, H. (1994). Pembelajaran dan pengajaran bahasa. Kuala Lumpur. Dewan Bahasa dan Pustaka.