

## **Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Prestasi Pekerja semasa Pandemik Covid-19: Kajian di Sebuah Pejabat Agama Islam Daerah di Negeri Selangor**

MUHAMMAD FIRDAUS MUHAMMAD SABRI  
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor, Malaysia  
email: firdaussabri@kuis.edu.my

SITI NUR SYAZANA JAMALUDDIN  
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor, Malaysia  
email: syazanajamaluddin24@gmail.com

AZHARUDDIN HASHIM  
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor, Malaysia  
email: azharuddin@kuis.edu.my

### **ABSTRAK**

Kajian ini dijalankan adalah bertujuan untuk mengenalpasti faktor-faktor motivasi intrinsik yang mempengaruhi prestasi pekerja semasa pandemik COVID-19. Kajian ini dijalankan di kalangan pekerja di salah sebuah Pejabat Agama Islam Daerah di Negeri Selangor. Terdapat tiga faktor yang dikaji iaitu peluang memajukan diri, tanggungjawab dan pengiktirafan. Objektif kajian ini adalah untuk mengenalpasti hubungan antara pembolehubah tidak bersandar (peluang memajukan diri, tanggungjawab dan pengiktirafan) dengan pembolehubah bersandar (prestasi pekerja). Selain itu, kajian itu juga dilaksanakan adalah untuk mengenalpasti faktor apakah paling dominan yang mendorong prestasi pekerja semasa pandemik COVID-19. Kajian ini melibatkan sampel seramai 56 orang responden dari salah sebuah Pejabat Agama Islam Daerah di Negeri Selangor. Sebanyak 56 set borang soal selidik (*Google Form*) telah diedarkan oleh pengkaji kepada responden dan diterima semula selepas tiga minggu. Setiap data telah diuji menggunakan perisian IBM SPSS Statistic versi 27. Data yang diperolehi pula dianalisis menggunakan analisis deskriptif, analisis Korelasi Pearson dan analisis regresi. Hasil dapatan kajian menunjukkan peluang memajukan diri, tanggungjawab dan pengiktirafan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap prestasi pekerja. Hasil lanjutan kajian turut menunjukkan bahawa terdapat faktor paling dominan yang mendorong prestasi pekerja semasa pandemik COVID-19 iaitu peluang memajukan diri dengan nilai signifikan 0.001 serta  $\beta = 0.514$ . Pengkaji mencadangkan kepada pihak organisasi untuk mengambil langkah proaktif dalam memastikan pekerja sentiasa bermotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja.

*Kata kunci: Prestasi pekerja, peluang memajukan diri, tanggungjawab, pengiktirafan, COVID-19.*

### **PENGENALAN**

Pekerja dikatakan sebagai kunci kejayaan dan prestasi kepada sesebuah organisasi. Namun, sejauh manakah sesebuah organisasi itu dapat mengekalkan motivasi pekerja supaya prestasi organisasi konsisten terutama semasa keadaan pandemik Covid-19 ini. Ekoran

daripada wabak yang melanda, kerajaan Malaysia telah mengumumkan Pelaksanaan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) kepada rakyat pada 18 Mac 2020 sekaligus memberi impak terhadap sektor pekerjaan (BH Online, 2021). Menurut laporan akhbar Berita Awani (2020), prestasi pekerja di Malaysia pada suku tahun keempat 2019 adalah 1.4% akan tetapi pada tahun pertama 2020 dilihat berlaku penurunan sebanyak 0.8%. Ini kerana rentetan daripada pelaksanaan perintah kawalan pergerakan bagi membendung penularan wabak COVID-19. Menurut Nilasari et al., (2021), sejak pandemik COVID-19, tingkah laku rakyat Malaysia telah berubah dan yang paling ketara adalah perubahan corak pekerjaan. Pandemik COVID-19 mempunyai kesan secara langsung ke atas prestasi pekerja, terutamanya apabila persekitaran tempat kerja berubah dan bekerja dari jarak jauh (Narayanamurthy & Tortorella, 2021). Perubahan yang terjadi boleh mempengaruhi emosi dan kesejahteraan fizikal yang akhirnya boleh memberi kesan kepada prestasi kerja. Menurut laporan MalaysiaKini (2020), 77% rakyat Malaysia mengakui sukar untuk bekerja dari rumah. Ia disebabkan kesulitan untuk berkomunikasi dengan rakan sekerja secara dalam talian, kesukaran untuk mendapatkan data yang diperlukan dari pengkalan data syarikat, tidak mempunyai ruang kerja yang kondusif dan masalah data internet yang terhad. Tambahan juga, barisan pengurusan turut menghadapi kesukaran untuk membendung kesan negatif COVID-19 terhadap prestasi pekerja (Narayanamurthy & Tortorella, 2021). Justeru itu, budaya kepimpinan dan peranan pengurusan dalam memotivasikan pekerja haruslah lebih ditekankan ketika pandemik dengan menyediakan pendekatan yang positif, bagi membantu pekerja untuk melaksanakan pekerjaan dalam keadaan yang baik (Sinkowski, 2021).

Majikan perlu memberikan motivasi untuk meningkatkan prestasi agar pekerja bersemangat melaksanakan tugas serta menghargai pekerjaan (Mihat et al., 2020). Motivasi merupakan faktor utama yang memberi kejayaan kepada sesebuah organisasi untuk mengekalkan pekerja bekerja dengan cara yang terbaik dan membantu organisasi untuk kekal berada di dalam industri (Banker et al., 2020). Motivasi boleh terjadi di dalam bentuk intrinsik dan ekstrinsik. Intrinsik merupakan sifat pekerjaan itu sendiri yang mendorong seseorang pekerja itu mendapat kepuasan semasa melaksanakan tugas (Zulkaflī & Mahbob, 2020). Manakala, motivasi ekstrinsik ialah suatu perkara yang dilakukan untuk memastikan matlamat luaran dapat dicapai (Mutinda, 2015). Menurut Purnamasari (2008), untuk mengekalkan motivasi pekerja, pihak organisasi perlu memahami perilaku pekerja dan peka terhadap keadaan sekeliling tempat kerja. Ia bertujuan untuk mengawal motivasi pekerja agar sentiasa berada di tahap yang memuaskan. Motivasi perlu dipertingkatkan untuk membuat pekerja lebih percaya diri dengan kemampuan yang ada sehingga mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan akan menghasilkan kesan yang positif terhadap prestasi pekerja (Alkadash & Alamarin, 2021).

Kajian ini akan membincangkan berkenaan faktor-faktor motivasi intrinsik yang mempengaruhi prestasi pekerja semasa pandemik COVID-19. Menurut Siti Shuhaila (2018), motivasi intrinsik adalah bersifat jangka panjang dan memberi kesan yang besar terhadap prestasi pekerja kerana ia wujud dalam diri mereka sendiri. Ini turut disokong oleh Azman dan Sieng (2021), yang menyatakan bahawa pekerja yang mempunyai motivasi intrinsik akan sentiasa memiliki keinginan untuk mempelajari perkara baharu, meminati cabaran, mencari pengalaman dan ilmu pengetahuan untuk membina prestasi yang baik. Kajian ini adalah berdasarkan kajian di sebuah Pejabat Agama Islam Daerah di Negeri Selangor.

## **KAJIAN LITERATUR**

Prestasi boleh dilihat sebagai suatu kebolehan individu untuk mencapai matlamat yang telah digariskan oleh organisasi (Abdol Raop et al., 2021). Untuk menghasilkan dan mengeluarkan sesebuah produk yang berkualiti, ianya sangat memerlukan pekerja yang berprestasi tinggi

dimana sekiranya pekerja gagal memberikan prestasi kerja yang tinggi, maka ia akan memberi kerugian kepada sesebuah syarikat (Banker et al., 2020). Pekerja yang memiliki personaliti dan nilai-nilai positif seperti emosi, kognitif serta tingkah laku berupaya memberi impak yang besar terhadap keberkesanan prestasi (Sayharuddin et al., 2017). Wabak COVID-19 yang melanda memberikan kesan yang drastik terhadap prestasi pekerja dan organisasi (Sija (2021). Wujudnya suasana baru iaitu bekerja dari rumah dengan kekurangan kemudahan dan persekitaran yang berbeza dan pastinya akan mempengaruhi prestasi pekerja. Secara tidak langsung, prestasi pekerja turut mempunyai hubungan yang signifikan dengan persekitaran kerja. Pekerja akan lebih berprestasi dan produktif sekiranya pekerja berpuas hati dan gembira dengan persekitaran mereka (Amin et al., 2019).

Motivasi intrinsik adalah salah satu kecenderungan untuk menghasilkan tugas dan mencapai cabaran yang diinginkan dengan bergantung kepada keupayaan diri sendiri tanpa ada paksaan daripada pihak luar. Ajmal et al. (2015) menyatakan bahawa motivasi intrinsik tidak memerlukan wang untuk dilaksanakan seperti memberikan pengiktirafan pekerja, penghargaan, dan peluang memajukan diri. Menurut Ryan dan Deci (2000), motivasi intrinsik lebih cenderung untuk memotivasi individu dalam melaksanakan pekerjaan berbanding dengan mereka yang bermotivasi ekstrinsik. Pendapat ini turut disokong oleh Siti Shuhaila (2018) yang menyatakan di dalam kajian beliau bahawa motivasi intrinsik adalah lebih signifikan, berkesan dan bersifat jangka panjang kerana ia merupakan motivasi yang wujud dalam setiap diri pekerja. Di dalam kajian ini, terdapat tiga (3) faktor motivasi intrinsik yang diuji iaitu peluang memajukan diri, tanggungjawab dan pengiktirafan.

Peluang memajukan diri adalah penting untuk menghasilkan tingkah laku kerja yang positif kerana ia akan memberi kesan kepada prestasi (Ahmed et al., 2018). Peluang memajukan diri melibatkan tiga aspek, iaitu memenuhi matlamat kerjaya seseorang, membangunkan kemahiran dan kebolehan profesional, serta menerima ganjaran yang setimpal dengan kemahiran dan kebolehan tersebut (Huo, 2021). Peluang memajukan diri merupakan sumber yang sangat bernilai kerana ianya menyumbang kepada kebolehpasaran dan jaminan pekerjaan. Sesebuah syarikat boleh memberikan latihan ataupun menghantar pekerjanya mengikuti seminar latihan lanjut dengan tujuan untuk memberikan motivasi diri, mempelajari perkara baharu serta peluang kepada pekerja untuk memajukan diri (Andriani & Widiawati, 2017; Siti Shuhaila, 2018). Hasil kajian Chanana dan Gupta (2016) membuktikan bahawa peluang memajukan diri ini mempunyai kesan yang positif signifikan kepada prestasi kerja.

Tanggungjawab adalah suatu tugas, amanah, dan kewajipan yang dipikul oleh seseorang untuk melaksanakan serta menyelesaikannya (Othman & Ismail, 2016). Menurut Andriani dan Widiawati (2017), tanggungjawab adalah satu amanah yang diberikan kepada pekerja untuk melaksanakan tugas mereka dan memberikan hasil yang terbaik kepada organisasi. Jufrizen (2018) di dalam kajian beliau menyatakan bahawa melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan akan menghasilkan kerja yang berkualiti, meningkatkan pencapaian dan secara tidak langsung meningkatkan prestasi kerja. Lokbere et al. (2017) di dalam kajiannya mendapati bahawa faktor tanggungjawab mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi pekerja. Menurut beliau juga, pekerja yang berprestasi tinggi akan sentiasa mencabar diri untuk menerima tugas-tugas yang lebih mencabar dan menerima tanggungjawab yang lebih berat. Namun, tanggungjawab bukan sahaja oleh pekerja akan tetapi syarikat juga mempunyai tanggungjawab terhadap pekerjanya dengan menyediakan kemudahan, keselesaan dan keselamatan agar pekerja sentiasa rasa bersemangat dan bermotivasi untuk bekerja.

Semua pekerja pasti berharap agar setiap tugas yang dilakukan akan mendapat pengiktirafan dan sokongan yang sewajarnya daripada organisasi. Pengiktirafan perlu dilaksanakan oleh majikan agar pekerja sentiasa bersemangat dan tekun dalam melaksanakan tugas kerana manusia ini secara dasarnya mempunyai keperluan untuk dihargai (Zulkafli &

Mahbob, 2020); Permana et al., 2017). Pengiktirafan oleh majikan akan mewujudkan rasa kepuasan kepada pekerja kerana merasakan usaha yang dicurahkan dihargai oleh majikan (Yashak et al., 2020). Kajian oleh Orasa (2014) mendapati bahawa apabila pekerja menerima pengiktirafan yang sepatutnya, kepuasan akan meningkat akan tetapi jika kerja pekerja diabaikan ia akan memberi kesan sebaliknya. Manakala Bestyana dan Moningka (2012) dalam kajian mereka membuktikan bahawa pengiktirafan merupakan motivasi yang cukup kuat malah ia boleh melebihi kepuasan yang datang dari segi pemberian yang berbentuk ganjaran seperti wang dan lain-lain. Melalui pernyataan tersebut dapatlah ditakrifkan bahawa pengiktirafan merupakan faktor motivasi yang kuat untuk meningkatkan prestasi pekerja (Permana et al., 2017). Pengiktirafan oleh majikan kepada pekerja adalah suatu cara yang paling mudah untuk dipraktikkan bagi meningkatkan motivasi pekerja terutamanya ketika pandemic COVID-19 berlaku (Nur Aisyah, 2020).

## **METHODOLOGI KAJIAN**

### **Reka Bentuk Kajian**

Kajian ini dijalankan adalah bertujuan untuk mengenalpasti apakah faktor-faktor motivasi intrinsik yang mempengaruhi prestasi pekerja semasa pandemic COVID-19. Kajian ini menggunakan kaedah penyelidikan kuantitatif iaitu dengan menggunakan borang soal selidik. Borang soal selidik digunakan dan diedarkan secara atas talian (*Google Form*) untuk pengumpulan data mengenai faktor-faktor motivasi intrinsik yang mempengaruhi prestasi pekerja semasa pandemic COVID-19. Dengan cara mengedarkan borang soal selidik atas talian, pengumpulan data menjadi lebih mudah dan data diperolehi dalam masa yang singkat kerana skop kajian tidak terlalu besar di samping ia dapat menjimatkan kos. Borang soal selidik atas talian telah diedar dan diisi oleh 56 orang responden.

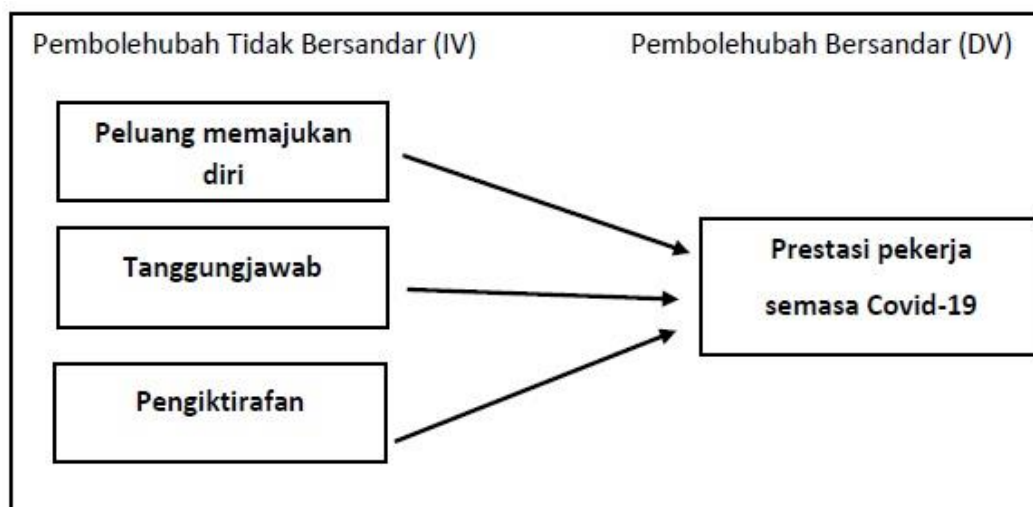
### **Skop Kajian**

Kajian ini tertumpu kepada pekerja di salah sebuah Pejabat Agama Islam Daerah yang terletak di Negeri Selangor. Kajian adalah berbentuk kualitatif bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor motivasi intrinsik yang mempengaruhi prestasi pekerja semasa pandemic COVID-19. Kajian adalah merangkumi proses dalam mengukur hubungan di antara faktor-faktor pembolehubah tidak bersandar (motivasi intrinsik) dengan pembolehubah bersandar iaitu prestasi pekerja semasa pandemic COVID-19. Selain itu, kajian ini turut bertujuan untuk mengenalpasti faktor pembolehubah tidak bersandar yang paling dominan dalam mempengaruhi prestasi pekerja semasa pandemic COVID-19 berlaku. Seramai 56 responden dipilih secara rawak di mana borang soal selidik telah diedarkan secara atas talian (*Google Form*).

## Kerangka Kajian

Kerangka kajian yang dibangunkan adalah seperti pada Rajah 1 dibawah;

Rajah 1: Kerangka Kajian



Sumber: Diadaptasi daripada Senanayake dan Gamage (2017); Andriani dan Widiawati (2017); dan Nur Aisyah (2020).

## Hipotesis Kajian

Hipotesis kajian adalah seperti jadual 1 berikut;

Jadual 1: Hipotesis Kajian

<b>Hipotesis Pertama</b>	
H <sub>0</sub>	Tidak terdapat hubungan signifikan di antara peluang memajukan diri dengan prestasi pekerja semasa pandemik COVID-19.
H <sub>1</sub>	Terdapat hubungan yang signifikan di antara peluang memajukan diri dengan prestasi pekerja semasa pandemik COVID-19.
<b>Hipotesis Kedua</b>	
H <sub>0</sub>	Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara tanggungjawab dengan prestasi pekerja semasa pandemik COVID-19.
H <sub>2</sub>	Terdapat hubungan yang signifikan di antara tanggungjawab dengan prestasi pekerja semasa pandemik COVID-19.
<b>Hipotesis Ketiga</b>	
H <sub>0</sub>	Tidak terdapat hubungan signifikan di antara pengiktirafan dengan prestasi pekerja semasa pandemik COVID-19.
H <sub>3</sub>	Terdapat hubungan yang signifikan di antara pengiktirafan dengan prestasi pekerja semasa pandemik COVID-19.

## Kaedah Penganalisan Data

Setelah data diperoleh daripada kajian tinjauan, data ditafsirkan dan dianalisis menggunakan perisian IBM SPSS Statistic versi 27. Korelasi Pearson dan Regresi digunakan dalam kajian ini untuk menginterpretasi data.

Analisis Korelasi Pearson digunakan untuk menentukan sama ada terdapat perkaitan antara antara dua pembolehubah (Hussain & Shiratuddin, 2016). Di dalam kajian ini, Korelasi Pearson digunakan untuk mengenalpasti hubungan di antara faktor-faktor motivasi intrinsik (pembolehubah tidak bersandar) dengan prestasi pekerja semasa pandemic COVID-19 (pembolehubah bersandar).

Manakala, analisis regresi adalah kaedah analisis yang digunakan untuk menilai faktor yang paling mempengaruhi di antara semua pembolehubah tidak bersandar (Setiawan et al., 2021). Nilai *R Square* merupakan nilai peratusan di mana menunjukkan bagaimana pembolehubah bersandar dapat menjelaskan pembolehubah tidak bersandar. Di samping itu, analisis regresi ini juga dapat menyokong keputusan yang diperolehi di analisis Korelasi Pearson bagi mengenalpasti faktor-faktor motivasi intrinsik yang mempengaruhi prestasi kerja sepanjang COVID-19.

### **Teknik Persampelan**

Dalam kajian ini, pengkaji memilih untuk menggunakan *convenience sampling* atau dikenali sebagai persampelan mudah. Dengan menggunakan teknik persampelan ini, borang soal selidik akan diedarkan kepada pekerja di dalam organisasi yang mudah untuk didapati. Jumlah populasi dan sampel ditentukan berdasarkan kepada jadual Krejcie dan Morgan (1970). Di dalam kajian ini, sasaran populasi adalah terdiri daripada kesemua pekerja di salah sebuah Pejabat Agama Islam Daerah di Negeri Selangor iaitu seramai 65 orang. Manakala saiz sampel kajian diambil berdasarkan jadual Krejcie dan Morgan (1970) iaitu seramai 56 orang dipilih daripada sasaran.

## **DAPATAN KAJIAN**

### **Analisis Korelasi Pearson**

Analisis ini adalah bertujuan untuk menilai hubungan antara pembolehubah tidak bersandar dengan pembolehubah bersandar. Dalam kajian ini, pengkaji menilai:

1. Adakah terdapat hubungan yang signifikan di antara peluang memajukan diri dengan prestasi pekerja?
2. Adakah terdapat hubungan yang signifikan di antara tanggungjawab dengan prestasi pekerja?
3. Adakah terdapat hubungan yang signifikan di antara pengiktirafan dengan prestasi pekerja?

Kajian ini menggunakan peluang memajukan diri, tanggungjawab, dan pengiktirafan sebagai pembolehubah tidak bersandar.

**Jadual 2: Analisis Nilai Korelasi**

<b>Pembolehubah Bersandar: prestasi pekerja</b>		
<b>Pembolehubah Tidak Bersandar</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>Nilai Signifikan</b>
Peluang memajukan diri	.778**	.000
Tanggungjawab	.628**	.000
Pengiktirafan	.634**	.000

Nota: \*\*p < 0.01

Bagi pembolehubah yang pertama, iaitu peluang memajukan diri, dapatan kajian menunjukkan bahawa nilai korelasi dalam kajian ini berada pada tahap sederhana tinggi iaitu 0.778 ( $p < 0.01$ ). Manakala nilai signifikan berada pada tahap 0.01 (2-hujung). Terdapat hubungan korelasi yang positif dan sederhana tinggi antara peluang memajukan diri dengan prestasi pekerja semasa pandemik COVID-19. Oleh itu, faktor peluang memajukan diri yang diperolehi oleh pekerja memainkan peranan penting bagi mengekalkan prestasi pekerja semasa pandemik COVID-19. Maka dengan itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak manakala hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima.

Bagi pembolehubah yang kedua, iaitu tanggungjawab, dapatan kajian menunjukkan bahawa nilai korelasi berada pada tahap sederhana tinggi iaitu 0.628 ( $p < 0.01$ ). Manakala nilai signifikan berada pada tahap 0.01 (2-hujung). Terdapat hubungan korelasi yang positif dan sederhana tinggi antara tanggungjawab dengan prestasi pekerja semasa pandemik COVID-19. Ini menunjukkan bahawa faktor tanggungjawab yang diperolehi oleh pekerja memainkan peranan penting bagi mengekalkan prestasi pekerja semasa pandemik COVID-19. Maka dengan itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak manakala hipotesis alternatif ( $H_2$ ) diterima.

Bagi pembolehubah yang ketiga, iaitu pengiktirafan, dapatan kajian menunjukkan bahawa nilai korelasi dalam kajian ini pada tahap sederhana tinggi iaitu 0.634 ( $p < 0.01$ ). Manakala nilai signifikan berada pada tahap 0.01 (2-hujung). Terdapat hubungan korelasi yang positif dan sederhana tinggi antara pengiktirafan dengan prestasi pekerja semasa pandemik COVID-19. Ini menunjukkan bahawa faktor pengiktirafan yang diperolehi oleh pekerja memainkan peranan penting bagi mengekalkan prestasi pekerja semasa pandemik COVID-19. Maka dengan itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak manakala hipotesis alternatif ( $H_3$ ) diterima.

**Jadual 3: Ringkasan Hasil Keputusan Pengujian Hipotesis**

Bil	Hipotesis	Butiran	Keputusan
1	$H_0$	Tidak terdapat hubungan signifikan di antara peluang memajukan diri dengan prestasi pekerja semasa pandemik COVID-19.	Ditolak
	$H_1$	Terdapat hubungan yang signifikan di antara peluang memajukan diri dengan prestasi pekerja semasa pandemik COVID-19.	Diterima
2	$H_0$	Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara tanggungjawab dengan prestasi pekerja semasa pandemik COVID-19.	Ditolak
	$H_2$	Terdapat hubungan yang signifikan di antara tanggungjawab dengan prestasi pekerja semasa pandemik COVID-19.	Diterima
3	$H_0$	Tidak terdapat hubungan signifikan di antara pengiktirafan dengan prestasi pekerja semasa pandemik COVID-19.	Ditolak
	$H_3$	Terdapat hubungan yang signifikan di antara pengiktirafan dengan prestasi pekerja semasa pandemik COVID-19.	Diterima

### Analisis Regresi

Analisis regresi dalam kajian ini adalah bagi mengenalpasti hubungan paling dominan yang mendorong prestasi pekerja semasa pandemik Covid-19 ini. Analisis ini digunakan dengan tujuan untuk mengenalpasti pembolehubah tidak bersandar yang paling mempengaruhi pembolehubah bersandar.

**Jadual 4: Analisis Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constant	-.955	.517		-1.847	.070
Peluang Memajukan Diri	.736	.181	.514	4.065	<.001
Tanggungjawab	.259	.135	.205	1.914	.061
Pengiktirafan	.220	.121	.199	1.820	.075
<b>R. Square = .654</b>			<b>Adjusted R Square = .634</b>		
<b>a. Dependent Variable: Prestasi</b>					
*Nota $p < 0.05$					

Berdasarkan Jadual 4, nilai R Square dalam kajian ini adalah sebanyak 0.654 menunjukkan 65.4% perubahan dalam pembolehubah bersandar (prestasi pekerja) disebabkan oleh sumbangan pembolehubah tidak bersandar (peluang memajukan diri, tanggungjawab dan pengiktirafan). Berdasarkan jadual, pengkaji mendapati bahawa faktor tanggungjawab dan pengiktirafan tidak mempunyai nilai yang signifikan dengan prestasi pekerja kerana nilai  $p$  melebihi 0.05. Manakala faktor peluang memajukan diri mempunyai nilai yang signifikan dengan prestasi pekerja iaitu ( $\beta = 0.514$ ,  $p < 0.05$ ). Oleh itu, disimpulkan bahawa faktor nilai beta ( $\beta$ ) paling dominan yang mempengaruhi prestasi pekerja adalah faktor peluang memajukan diri. Hal ini ditentukan merujuk daripada Jadual 4 melalui bacaan beta iaitu ( $\beta = 0.514$ ), di mana faktor tersebut mempunyai bacaan beta paling tinggi berbanding faktor yang lain.

## **KESIMPULAN DAN CADANGAN**

Hasil kajian mendapati bahawa terdapatnya hubungan signifikan yang positif dan sederhana tinggi antara peluang memajukan diri dengan prestasi pekerja dengan nilai korelasi 0.778. Manakala nilai signifikan berada pada tahap 0.01 (2-hujung). Ini menjelaskan bahawa, jika pekerja diberikan peluang memajukan diri yang bersesuaian dengan pekerjaan mereka maka potensi pekerja untuk meningkatkan prestasi adalah tinggi. Perkara ini turut disokong oleh Andriani dan Widiawati (2017) yang menyatakan faktor peluang memajukan diri ini sememangnya satu aspek yang penting sebagai contoh memberikan latihan dan seminar dimana ianya akan memberi perkembangan dan meningkatkan prestasi pekerja. Ini kerana, peluang memajukan diri merupakan sumber yang sangat bernilai kerana berupaya menyumbang kepada kebolehpasaran dan jaminan pekerjaan (Huo, 2021). Oleh itu, peluang memajukan diri mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi (Chanana & Gupta, 2016).

Dapatan kajian mendapati bahawa terdapat hubungan signifikan yang positif dan sederhana tinggi antara tanggungjawab dengan prestasi pekerja dengan nilai korelasi 0.628. Manakala nilai signifikan adalah pada tahap 0.01 (2-hujung). Hal ini membuktikan bahawa jika seseorang pekerja itu melaksanakan tanggungjawab dalam pekerjaan dengan baik, ia akan memberikan pengaruh yang kuat dalam meningkatkan prestasi pekerja walaupun didalam keadaan pandemik. Lokbere et al., (2017) menyatakan bahawa pekerja yang berprestasi tinggi akan sentiasa mencabar diri untuk menerima tugas-tugas yang lebih mencabar dan menerima tanggungjawab yang lebih berat. Hasil kajian Lokbere et al. (2017) juga mendapati bahawa faktor tanggungjawab mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi pekerja.

Dapatan kajian turut mendapati bahawa terdapatnya hubungan signifikan yang positif dan sederhana tinggi antara pengiktirafan dengan prestasi pekerja dengan nilai korelasi 0.634 dengan nilai signifikan adalah pada tahap 0.01 (2-hujung). Ini menjelaskan bahawa jika pekerja diberikan pengiktirafan yang bersesuaian atau seimbang dengan pekerjaan mereka maka potensi pekerja untuk meningkatkan prestasi adalah tinggi. Permana et al., (2017) menyatakan dalam kajiannya bahawa pengiktirafan merupakan faktor motivasi yang paling kuat untuk meningkatkan prestasi pekerja. Menurut Nur Aisyah (2020) pengiktirafan ini merupakan satu cara yang paling mudah untuk dilaksanakan oleh pihak pengurusan untuk memotivasikan pekerjanya sama ada ketika pandemik COVID-19 ini mahupun pada keadaan normal.

Kajian yang dijalankan turut menunjukkan bahawa faktor peluang memajukan diri adalah faktor paling dominan yang mendorong pekerja untuk meningkatkan prestasi semasa pandemik COVID-19 dengan nilai beta yang paling tinggi iaitu  $\beta = 0.514$  ( $p < 0.05$ ) berbanding faktor yang lain. Menurut Huo (2021), faktor ini boleh mengembangkan pontensi diri, meningkatkan pengetahuan profesional dan memberikan impak yang positif kepada kerja seperti peningkatan prestasi kerja dan produktiviti. Hal ini disokong oleh Siti Shuhaila (2018) yang menyatakan bahawa pekerja yang memiliki motivasi intrinsik ini akan menunjukkan



semangat yang kuat untuk mempelajari perkara baharu dan mengikuti latihan. Justeru itu, bagi memupuk hasil organisasi yang positif seperti peningkatan prestasi dan komitmen pihak organisasi haruslah memberikan peluang yang sewajarnya kepada pekerja memajukan diri mereka agar lebih bersemangat dan bermotivasi dalam meningkatkan prestasi bekerja.

Sebagai kesimpulan, hasil kajian ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif yang sederhana dan kuat antara faktor motivasi intrinsik dengan prestasi pekerja semasa pandemik COVID-19 serta telah mengenalpasti faktor peluang memajukan diri sebagai faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi prestasi pekerja semasa pandemic COVID-19. Oleh itu, pihak organisasi harus mengambil langkah proaktif dalam memastikan pekerja sentiasa bermotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja. Dapat dirumuskan, semakin baik pengurusan motivasi intrinsik yang diamalkan oleh sesebuah organisasi, semakin baik tahap prestasi pekerja di sesebuah organisasi.

### **Cadangan Untuk Kajian Masa Hadapan**

Dalam kajian ini, jumlah sampel yang digunakan hanya melibatkan satu daerah sahaja. Justeru, dicadangkan agar bilangan sampel yang lebih besar digunakan dalam kajian yang akan datang. Kajian boleh dibuat sama ada mengikut zon atau melibatkan negeri supaya hasil dapatan menjadi lebih tepat. Selain itu, pengkaji mencadangkan juga agar kajian masa hadapan akan turut merangkumi seluruh Pejabat Agama Islam Daerah yang ada di Negeri Selangor. Ini kerana, pada pendapat pengkaji untuk mendapatkan nilai yang lebih tepat semasa menganalisis data, maka jumlah responden hendaklah mempunyai bilangan lebih besar dan menyeluruh.

### **Rujukan**

- Abdol Raop, N., Saire, N. K., & Md. Radzali, S. (2021). Sokongan Sosial : Hubungannya Dengan Prestasi Kerja Dalam Kalangan Pekerja Di Perkeso , Johor. *Malaysian Journal of Social Science*, 6(1), 1–13.
- Ahmed, U., Awang, Z., Mahmudul, A. S. M., Ahmed Siddiqu, H. B., Dahri, A. S., & Muda, H. (2018). *The Mediating Role of Meaningful Work between Career Growth Opportunities and Work Engagement* (Vol. 8, pp. 1265–1282). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v8-i11/5168>
- Alkadash, T., & Alamarin, F. (2021). An Integrative Conceptual Framework On Employee Performance During Covid-19 Pandemic For Bahrain SMEs. *Psychology and Education*, 58(2), 3812–3817.
- Ajmal, A., Bashir, M., Abrar, M., Mahroof Khan, M., & Saqib, S. (2015). The Effects of Intrinsic and Extrinsic Rewards on Employee Attitudes; Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Journal of Service Science and Management*, 08(04), 461–470. <https://doi.org/10.4236/jssm.2015.84047>
- Amin, N. B., Amir, A. M., & Ismail, S. F. (2019). Key Performance Indicators Tugas, Ganjaran Dan Prestasi Kerja Gru Di Sekolah Kerajaan. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*. [http://umrefjournal.um.edu.my/filebank/published\\_article/6255/Template\\_4.pdf](http://umrefjournal.um.edu.my/filebank/published_article/6255/Template_4.pdf)
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83-98.
- Azman, M., & Sieng, L. W. (2021). Faktor-Faktor Mempengaruhi Prestasi Pekerja Mengikut Perspektif Pekerja. *Journal of Business Management and Accounting*, 11(Number 1), 87–107. <https://doi.org/10.32890/jbma2021.11.1.5>
- Banker, R., Amran, N.N.A., Sallehuddin, H., Zahari, M.H., Zainol, M.N.A., Saudi, M.N.S. (2020). *Hubungan Antara Motivasi, Latihan, dan Kesesuaian Kerja dengan Prestasi Kerja: Kajian Terhadap Pekerja Di Sektor Swasta.*

- [http://conference.kuis.edu.my/pasak5/images/eprosidingpasak2020/057\\_ID164\\_Hubungan\\_Antara\\_Motivasi\\_Latihan\\_Dan\\_Kesesuaian\\_Kerja\\_Dengan\\_Prestasi\\_Kerja\\_kajian\\_Terhadap\\_Pekerja\\_Di\\_Sektor\\_Swasta.pdf](http://conference.kuis.edu.my/pasak5/images/eprosidingpasak2020/057_ID164_Hubungan_Antara_Motivasi_Latihan_Dan_Kesesuaian_Kerja_Dengan_Prestasi_Kerja_kajian_Terhadap_Pekerja_Di_Sektor_Swasta.pdf)
- Berita Awani. (2020, Mei 21). Produktiviti buruh Malaysia turun 0.8 peratus pada suku pertama 2020. <https://www.astroawani.com/berita-malaysia/produktiviti-buruh-malaysia-turun-08-peratus-pada-suku-pertama-2020-243848>
- Berita Harian online. (2021, Mei 21). Kesan pandemik beri dimensi baharu kemiskinan bandar. <https://www.bharian.com.my/rencana/lain-lain/2021/05/819444/kesan-pandemic-beri-dimensi-baharu-kemiskinan-bandar>
- Chanana, M., & Gupta, K. (2016). Quality of work life and its impact on job performance: a study of SBI & HDFC banking professionals. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 3(5), 16-24.
- Hussain, & Shiratuddin. (2016). Kebolehpercayaan dan Korelasi Elemen Multimedia dan Antara Muka Tablet dalam Menilai Penceritaan Digital. *Asia Pacific Journal of Educators and Education*, 31(January), 27-45. <https://doi.org/10.21315/apjee2016.31.3>
- Huo, M. L. (2021). Career growth opportunities, thriving at work and career outcomes: Can COVID-19 anxiety make a difference? *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 48, 174-181. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.06.007>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*.
- Lokbere, P., Soegoto, A. S., & Walangitan, M. D. (2017). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Tanggungjawab Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Papua Pusat Jayapura Kota Provinsi Papua*. 5(3), 4195-4204. <https://doi.org/10.35794/emba.5.3.2017.18383>
- MalaysiaKini. (2020, April 10). *Kajian: 77% Rakyat M'sia Akui Sukar Kerja Dari Rumah*. <https://www.malaysiakini.com/news/519967>
- Mihat, F. N., Hassan, M. M., & Anwar, F. H. (2020). Perkaitan antara Motivasi dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dalam kalangan Penjawat Awam. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(10), 34-57. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v5i10.520>
- Mutinda, J. (2015). *Extrinsic Factors That Affect Employee Job Satisfaction in Faith Based Organizations*. *Journal of Language, Technology & Entrepreneurship in Africa*, 6(1), 72-81.
- Narayanamurthy, G., & Tortorella, G. (2021). Impact of COVID-19 outbreak on employee performance – Moderating role of industry 4.0 base technologies. *International Journal of Production Economics*, 234(October 2020), 108075. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2021.108075>
- Nilasari, B. M., Nisfiannoor, M., & Devinta, F. R. M. (2021). Changes in Motivation That Affect Employee Performance During the Covid 19 Pandemic. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(2), 435-447. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.19>
- Nur Aisyah, SE., MM. (2020). *Perilaku Sdm Masa Covid-19* (Edisi Pertama). (CHRA. Khaeruman, ST., MM., Ed.) (P. 101). CV. AA. RIZKY
- Orasa, G. J. (2014). Effect of Motivation Factors on Employees ' Job Performance in Public Primary Healthcare Facilities : A the Dissertation Submitted in Partial Fulfilment of the. *Degree Of Master In Human Resource Management Of The Open University Of Tanzania*.

- Othman, M. A., & Ismail, I. (2016). *Pengetahuan sebagai Elemen Tanggungjawab Manusia menurut Perspektif Islamiyyat*, 38, (1), 65–70. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17576/islamiyyat-2016-3801-07>
- Permana, I. S., Sedjati, R. S., & Kusniasih, N. (2017). Pengaruh Faktor Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud 45 Kabupaten Kuningan. *JURNAL EKONOMI ISSN*, 2302-7169.
- Purnamasari, D. I. (2008). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Akuntan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 4(1), 22. <https://doi.org/10.21460/jrak.2008.41.140>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68. <https://doi.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Sayharuddin C.C., Bahyah A.H., & Aziz A. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam kalangan penjawat awam: Satu kajian teoritikal. *Sultan Alauddin Sulaiman Shah*, 4(1), 67–75.
- Setiawan, W., Hakim, L. F. N., & Filiestianto, G. (2021). Pengembangan Bahan Ajar Trigonometri Berbasis Animasi Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Pembelajaran Matematika Inovatif (JPMI)*, 4(2), 435–444. <https://doi.org/10.22460/jpmi.v4i2.435-444>
- Sija, A. (2021). The Key Factors Influencing Bank Employees' Performance During Pandemic Covid-19: An Investigation On Selected Banks In Malaysia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 5(1), 54–70. <https://doi.org/10.46827/ejhrms.v5i1.1010>
- Sinkowski, J. (2021). Employee Motivation During the COVID-19 Pandemic. *Journal of AMCTO Employment Law & Human Resources*. <https://www.amcto.com/CMSPages/GetFile.aspx?guid=33d44b02-2a96-417d-8e63-5c5f1ed3b3df>
- Siti Shuhaila, M. N. (2018). *Hubungan di antara motivasi, persekitaran kerja, kerja berpasukan dan kepimpinan terhadap kepuasan kerja: Kajian di kalangan staf Uniutama Property Sdn. Bhd.*
- Yashak, A., Ya Shak, M. S., Mohd Tahir, M. H., Mohamad Shah, D. S., & Mohamed, M. F. (2020). Faktor Motivasi Teori Dua Faktor Herzberg dan Tahap Motivasi Guru Pendidikan Islam. *Sains Insani*, 5(2), 65–74. <https://doi.org/10.33102/sainsinsani.vol5no2.192>
- Zulkafli, N., & Mahbob, M. H. (2020). Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Wacana Sarjana*, 4(3), 1–11.