

Hubungan Motivasi dan Prestasi Kakitangan Akademik di Universiti Tunku Abdul Rahman (UTAR)

Relationship between Academic Staff Motivation and Performance at Universiti Tunku Abdul Rahman (UTAR)

Nurul Syaquirah Mohd Yusop¹, Muhammad Ammar Shafi^{1*}

¹ Jabatan Pengurusan dan Teknologi, Fakulti Pengurusan Teknologi Dan Perniagaan,
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, Batu Pahat, Johor, 86400, MALAYSIA

*Corresponding Author: ammar@uthm.edu.my

DOI: <https://doi.org/10.30880/rmtb.2025.06.02.027>

Maklumat Artikel

Diserah: 30 September 2025

Diterima: 01 November 2025

Diterbitkan: 01 Disember 2025

Kata Kunci

Motivasi, prestasi kakitangan
akademik, motivasi intrinsik,
motivasi ekstrinsik

Abstrak

Kajian ini bertujuan untuk menyelidik hubungan antara motivasi dan prestasi kakitangan akademik di Universiti Tunku Abdul Rahman (UTAR). Penyelidikan ini memfokuskan kepada elemen motivasi intrinsik seperti pengiktirafan dan peningkatan peribadi, serta motivasi ekstrinsik seperti sokongan organisasi dan ganjaran kewangan, yang mempengaruhi prestasi kerja kakitangan akademik. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan data diperoleh melalui soal selidik yang diedarkan kepada 322 kakitangan akademik dari pelbagai fakulti di UTAR. Soal selidik ini direka menggunakan skala Likert lima mata untuk mengukur tahap motivasi dan prestasi. Hasil kajian menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi dan prestasi kakitangan akademik. Motivasi intrinsik memainkan peranan penting dalam meningkatkan prestasi, manakala motivasi ekstrinsik turut menyumbang kepada produktiviti yang lebih tinggi. Penemuan ini menekankan kepentingan memahami faktor-faktor yang memotivasi kakitangan akademik untuk meningkatkan keberkesanan organisasi. Kajian ini memberi implikasi penting kepada institusi pengajian tinggi, khususnya dalam merangka strategi yang menyokong kesejahteraan dan prestasi kakitangan akademik. Dengan mencipta persekitaran kerja yang kondusif, produktif, dan menyokong kecemerlangan akademik, institusi dapat meningkatkan kualiti pengajaran, pembelajaran, serta pencapaian pelajar.

Keywords

*Motivation, Academic Staff
Performance, Intrinsic Motivation,
Extrinsic Motivation*

Abstract

This study aims to investigate the relationship between motivation and performance of academic staff at Universiti Tunku Abdul Rahman (UTAR). This research focuses on elements of intrinsic motivation, such as recognition and personal improvement, as well as extrinsic motivation, such as organisational support and financial rewards, which affect the work performance of academic staff. A quantitative approach was used with data obtained through a questionnaire distributed to 322 academic staff from various faculties at UTAR. This questionnaire was designed

using a five-point Likert scale to measure the level of motivation and performance. The results of the study show that there is a significant positive relationship between motivation and the performance of academic staff. Intrinsic motivation plays an important role in improving performance, while extrinsic motivation also contributes to higher productivity. These findings emphasise the importance of understanding the factors that motivate academic staff to improve organisational effectiveness. This study has important implications for higher education institutions, particularly in devising strategies that support the well-being and performance of academic staff. By creating a work environment that is conducive, productive, and supports academic excellence, institutions can improve the quality of teaching, learning, and student achievement

1. Pendahuluan

Kajian Penyelidikan ini mengkaji hubungan antara motivasi dan prestasi staf akademik di pelbagai fakulti di Universiti Tunku Abdul Rahman (UTAR). Prestasi pekerja amat penting bagi memenuhi matlamat strategik universiti dalam pelbagai bidang seperti pengajaran, penyelidikan dan khidmat masyarakat. Kecemerlangan akademik dinilai bukan sahaja melalui kualiti pengajaran tetapi juga melalui hasil penyelidikan dan sumbangan kepada kemajuan masyarakat dan industri. Menurut Elvina dan Liu (2019), motivasi berfungsi sebagai pemangkin tingkah laku yang menggalakkan individu mencapai matlamat peribadi dan organisasi. Motivasi dapat dibahagikan kepada motivasi intrinsik, yang meliputi kepuasan diri, pencapaian potensi diri, dan kesempatan untuk pengembangan kerjaya, serta motivasi ekstrinsik, yang berkaitan dengan ganjaran monetari, pengakuan, dan suasana kerja yang menyenangkan.

Isu berkaitan motivasi dan pencapaian pensyarah, walaupun penting, sering diabaikan. Organisasi yang gagal mengutamakan kesejahteraan pekerja mereka sering mengalami kemerosotan dalam prestasi kakitangan, seperti yang dinyatakan oleh Maisarah Azman (2020). Begitu juga, Goh Ling Kern dan Mohd Nasir (2021) menekankan kesan penting gaya kepimpinan yang berkesan terhadap semangat dan kejayaan pekerja. Faktor-faktor seperti kurangnya perhatian terhadap kebajikan kakitangan, peluang terhad untuk latihan, dan kepimpinan yang tidak berkesan boleh menghalang prestasi pekerja secara serius. Oleh itu, kajian ini berhasrat untuk mengkaji hubungan antara motivasi dan pencapaian di samping mengenal pasti strategi yang berkesan untuk menambah baik kedua-dua bidang. Penemuan yang dijangkakan diharapkan dapat memberikan pandangan yang berharga kepada pentadbir UTAR dalam membangunkan pendekatan yang lebih cekap untuk meningkatkan motivasi fakulti dan meningkatkan prestasi akademik keseluruhan.

Faktor utama yang mempengaruhi prestasi kerja dan keseluruhan kejayaan organisasi ialah motivasi pekerja. Walau bagaimanapun, mencapai tahap motivasi yang optimum di kalangan pekerja menimbulkan cabaran tertentu. Apabila motivasi rendah, prestasi cenderung menurun, yang boleh menghalang produktiviti dalam organisasi. Di Universiti Tunku Abdul Rahman (UTAR), keberkesanan staf akademik memainkan peranan penting dalam memudahkan kejayaan operasi dan memastikan prestasi pelajar. Walau bagaimanapun, factor pengabaian kebajikan pekerja, kekurangan sokongan organisasi dan komunikasi yang kurang elektif dalam organisasi melemahkan motivasi dan prestasi kakitangan. Antara masalah dan pemasalahan yang mendorong minat penyelidikan untuk melakukan penyelidikan adalah kerana pengkaji memiliki hipotesis bahawa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi pekerja. Hal ini dikatakan demikian kerana motivasi yang tinggi akan melakukan kerja dengan bersungguh-sungguh. Menurut Ginanjar (2020) dalam penyelidikan didapati bahawa prestasi merupakan fungsi dari motivasi, keahlian, dan persepsi. Jadi, terdapat dua aspek penting dalam memahami konsep prestasi, iaitu aspek motivasi dan aspek kemampuan (keahlian dan persepsi). Oleh itu, motivasi diperlukan dalam kalangan pekerja untuk meningkatkan prestasi pekerja.

Seperti yang dinyatakan oleh Ma'ruf dan Chair (2020), kelestarian dan masa depan sesebuah organisasi bergantung kepada sinergi, pengetahuan, kemahiran dan kecekapan sumber manusia yang memacu organisasi. Faktor utama yang menyumbang kepada kejayaan sesebuah syarikat ialah motivasi pekerja. Adzansyah (2023) menegaskan bahawa memberi motivasi kepada pekerja melalui anugerah atau insentif lain adalah asas kepada kejayaan sesebuah organisasi. Sistem motivasi berfungsi sebagai metrik utama untuk menilai kepuasan pekerja dalam sesebuah organisasi. Apabila pekerja berasa dihargai dan diperlukan oleh organisasi, mereka lebih cenderung untuk membalas.

2. Kajian Literatur

Kajian literatur adalah bahagian penting dalam kajian. Kajian literatur harus relevan dengan pencarian dan penilaian literatur sedia ada dalam bidang topik atau subjek yang dipilih oleh penyelidik. Ia memberi penyelidik

perspektif luas tentang pengetahuan semasa, membantu penyelidik mengesan idea, metodologi dan jurang penyelidikan yang boleh digunakan. Takrifan topik dan istilah akan dibincangkan dalam bab ini.

2.1 Prestasi Pekerja

Supardi (2021) berpendapat bahwa prestasi kerja adalah hasil individu melaksanakan tugas dengan pengetahuan, pengalaman dan keikhlasan untuk memenuhi tanggung jawab yang dipercayakan. Kinerja pekerja menyangkut upaya menyelesaikan tugas secara konsisten dan tepat waktu dengan kualitas dan kuantitas yang ditentukan (Supardi & Yusman, 2021). Setiap institusi perlu menilai prestasi pekerja untuk membangun sumber daya manusia dan memahami seberapa baik tugas mereka dilaksanakan.

Institusi memerlukan kakitangan berprestasi tinggi dalam pasaran global yang kompetitif. Menurut Zebua (2022), pekerja memerlukan maklum balas prestasi untuk mengarahkan tindakan masa depan mereka. Penilaian prestasi membantu perniagaan membuat keputusan yang lebih baik dan memberi maklum balas kepada pekerja (Tarigan, Erganta Feberpina, 2019). Prestasi kerja individu bergantung pada usaha, dorongan, dan bakat pekerja, serta kebolehan dan kesediaan mereka untuk menyelesaikan tugas. Prestasi pekerja adalah kunci untuk mencapai objektif syarikat (Makkira, 2022). Semakan prestasi kerja membantu pemimpin memastikan tugas dilaksanakan dengan baik (Megginson, 2017), sementara penilaian kerja adalah penilaian berkaedah terhadap pegawai pekerjaan dan potensi mereka untuk berkembang (Sikula, 2017).

2.2 Motivasi Pekerja

Kajian yang dilakukan oleh Alhamdi (2023) menunjukkan bahawa motivasi boleh menjadi punca dan sokongan kepada tingkah laku seseorang supaya mereka sanggup bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang optimum. Motivasi yang betul mendorong daya penggerak untuk mewujudkan semangat terhadap kerja seseorang supaya mereka ingin bekerjasama secara berkesan dan berintegrasi dengan segala usaha mereka untuk mencapai kepuasan.

2.2.1 Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik ialah dorongan dalaman individu untuk memenuhi keperluan atau mencapai matlamat tanpa pengaruh luaran (Rahman, 2022). Ia melibatkan kepuasan yang datang daripada minat peribadi, pembelajaran, atau pencapaian, menggalakkan individu bertindak secara proaktif dan memotivasikan diri mereka sendiri. Komponen utama termasuk kejayaan di tempat kerja, pujian, pengiktirafan dan sifat kerja yang menarik. Pemimpin perlu menyediakan peluang pekerjaan yang berkualiti, mengelakkan tugas harian yang membosankan, dan memberi kepercayaan dan tanggungjawab kepada pekerja. Insentif seperti kenaikan pangkat dan pendidikan juga boleh meningkatkan motivasi intrinsik. Tanda-tanda motivasi ini termasuk keinginan untuk berjaya, pembelajaran berterusan, penghargaan, harapan, dan persekitaran yang menyokong. Memahami motivasi intrinsik adalah penting untuk membangunkan program motivasi yang berkesan dan mencapai matlamat organisasi.

2.2.2 Motivasi Ekstrinsik

Menurut Emawati (2021), motivasi ekstrinsik diperoleh daripada persekitaran luaran pekerja. Promosi, insentif tunai dan faedah lain adalah sebahagian daripada motivasi. Bentuk negatif menggunakan ancaman hukuman dan paksaan. Motivasi ekstrinsik mendorong pekerja bersaing untuk mendapatkan insentif penting di tempat kerja (Hariani *et al.*, 2019). Motivasi ekstrinsik didorong oleh rangsangan luar (seperti pesanan, pelawaan, atau dorongan) dan dipengaruhi oleh penanda motivasi tertentu yang boleh mempengaruhi tingkah laku individu di tempat kerja. Tambahan pula, gaji atau gaji adalah satu lagi faktor motivasi ekstrinsik yang sangat penting untuk motivasi pekerja. Walaupun pengurus mungkin tidak mempunyai kawalan langsung ke atas tangga gaji, mereka bertanggungjawab memastikan jawatan di bawah seliaan mereka menerima pampasan yang sewajarnya (Nurwati, 2021). Apabila kuasa luar adalah pendorong utama, motivasi ekstrinsik mungkin mendorong orang untuk mengambil tingkah laku tertentu. Walau bagaimanapun, setiap perniagaan juga mesti memberi perhatian kepada motivasi intrinsik yang berasal dari dorongan orang sendiri, untuk mencapai tahap motivasi yang lebih besar dan lebih mapan.

2.3 Teori Motivasi

Menurut Haryanto (2020), lima keperluan asas ini disusun mengikut hierarki untuk menjelaskan teori motivasi manusia Abraham Maslow. Menurut teori hierarki keperluan Maslow yang dicadangkan oleh Abraham Maslow, keperluan manusia boleh dibahagikan kepada lima peringkat, yang menerangkan bagaimana manusia memenuhi keperluan mereka secara berperingkat. Pada peringkat paling asas, kelangsungan hidup bergantung kepada memenuhi keperluan fisiologi seperti makanan, minuman, tidur dan udara. Kemudian, keperluan untuk keselamatan kewangan dan fizikal menjadi keutamaan. Apabila keperluan asas ini dipenuhi, orang mula mencari

kepuasan terhadap keinginan sosial, seperti rasa kepunyaan dalam hubungan sosial dan kumpulan. Selain itu, motivasi untuk ganjaran berlaku apabila individu mencari penghormatan, pencapaian dan pengiktirafan.

2.3.1 Teori Motivasi Abraham Maslow

Teori Frederick Herzberg mencadangkan bahawa sikap seseorang terhadap kerja mereka boleh mempengaruhi kejayaan atau kegagalan mereka dengan ketara. Faktor motivasi intrinsik seperti gaji, keadaan kerja, keselamatan kerja, status dan penyeliaan menimbulkan kegembiraan di tempat kerja, manakala pembolehubah ekstrinsik seperti persekitaran kerja menimbulkan rasa tidak puas hati. Walau bagaimanapun, kebahagiaan pekerja tidak selalu menjadi sumber motivasi kerana ia boleh membawa kepada faktor ketidakpuasan atau kebersihan. Faktor intrinsik termasuk pencapaian prestasi, pengiktirafan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan potensi pertumbuhan.

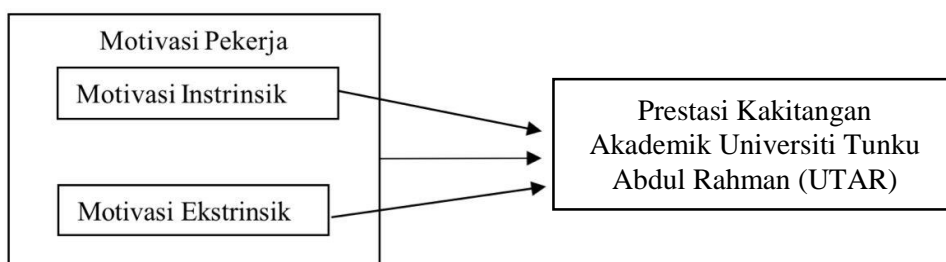
2.3.2 Teori Motivasi Herzberg

Teori Frederick Herzberg mencadangkan bahawa sikap seseorang terhadap kerja mereka boleh mempengaruhi kejayaan atau kegagalan mereka dengan ketara. Faktor motivasi intrinsik seperti gaji, keadaan kerja, keselamatan kerja, status dan penyeliaan menimbulkan kegembiraan di tempat kerja, manakala pembolehubah ekstrinsik seperti persekitaran kerja menimbulkan rasa tidak puas hati. Walau bagaimanapun, kebahagiaan pekerja tidak selalu menjadi sumber motivasi kerana ia boleh membawa kepada faktor ketidakpuasan atau kebersihan. Faktor intrinsik termasuk pencapaian prestasi, pengiktirafan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan potensi pertumbuhan.

2.4 Teori Motivasi Pencapaian

McClelland Teori keperluan David McClelland yang dikemukakan oleh Munir (2022) memfokuskan kepada tiga keperluan utama iaitu pencapaian, kuasa dan semangat kekitaan. Individu yang mempunyai keperluan prestasi mencari standard yang tinggi, hasil perniagaan yang berjaya dan matlamat peribadi. Individu yang mempunyai keperluan sering mencari jawatan kepimpinan atau kawalan dalam kumpulan atau organisasi untuk memenuhi keperluan tersebut. Individu yang mempunyai keperluan integratif mencari hubungan sosial, penerimaan kumpulan, dan kerjasama. Keperluan ini mungkin timbul daripada faktor persekitaran dan peristiwa kehidupan. Organisasi mesti memahami keperluan untuk mengubah pendekatan motivasi mereka kerana individu yang mempunyai keperluan untuk pencapaian, kuasa, dan gabungan cenderung memilih tugas yang sukar

2.5 Kerangka Konseptual



Rajah 1 Kerangka konseptual

3. Metodologi Kajian

Bahagian ini membincangkan metodologi kajian, yang dikaitkan dengan prosedur am penyelidik dan kaedah untuk mengumpul dan mendapatkan data yang sesuai untuk kajian ini. Reka bentuk kajian, populasi dan sampel kajian, pengumpulan data, kajian rintis, instrumen kajian, dan analisis data semuanya dibincangkan dalam bahagian ini.

3.1 Reka Bentuk Kajian

Pengkaji telah menggunakan pendekatan kuantitatif (tinjauan) untuk mengumpul maklumat dan data bagi penyelidikan. Tinjauan adalah dalam bentuk Borang Google dan soalan diberikan pada skala 1-5 hingga menilai kesesuaian responden.

Kajian ini tertumpu kepada hubungan antara motivasi dan prestasi kerja kakitangan akademik di Universiti Tunku Abdul Rahman (UTAR). Penglibatan sembilan fakulti akademik di Universiti Tunku Abdul Rahman, iaitu

Fakulti Perubatan dan Sains Kesihatan, Fakulti Kejuruteraan dan Sains, Fakulti Kejuruteraan dan Teknologi Hijau, Fakulti Teknologi Maklumat dan Komunikasi, Fakulti Sains, Fakulti Perakaunan dan Pengurusan, Fakulti Perniagaan dan Kewangan, Fakulti Seni dan Sains Sosial dan Fakulti Industri Kreatif. Dengan mengedarkan borang soal selidik kepada staf akademik di Sembilan fakulti di UTAR. Fokus kajian adalah kepada pembolehubah tidak bersandar iaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik manakala pembolehubah bersandar ialah prestasi kerja. Soal selidik yang mengukur motivasi pekerja dan tahap prestasi pada skala Likert lima mata akan diedarkan kepada responden.

3.2 Populasi dan Persampelan Kajian

3.2.1 Populasi

Populasi dikelaskan dalam fakulti yang berbeza berdasarkan pembolehubah atau ciri tertentu. Dalam kajian ini, populasi sasaran dalam kajian ini ialah pekerja atau kakitangan yang bekerja dalam Universiti Tunku Abdul Rahman (UTAR). Kajian dibuat dalam sembilan fakulti, antaranya Fakulti Perubatan dan Sains Kesihatan, Fakulti Kejuruteraan dan Sains, Fakulti Kejuruteraan dan Teknologi Hijau, Fakulti Teknologi Maklumat dan Komunikasi, Fakulti Sains, Fakulti Perakaunan dan Pengurusan, Fakulti Perniagaan dan Kewangan, Fakulti Seni dan Sains Sosial, dan Fakulti Industri Kreatif. Berdasarkan Laporan Tahunan 2022, pada bahagian kecekapan pengurusan dan pembangunan sumber manusia menunjukkan seramai 2,000 orang kakitangan akademik. Menurut rekod universiti, terdapat kira-kira 2,000 orang kakitangan akademik tetap di sembilan fakulti tersebut.

3.2.2 Persampelan Kajian

Kajian ini menggunakan data rujukan daripada Krejcie dan Morgan pada tahun 1970. Rujukan ini membantu untuk menentukan saiz sample kerana panduan lebih praktikal. Ia menyediakan saiz sample yang sesuai berdasarkan saiz populasi tanpa perlu mengira secara manual. Jadual yang digunakan secara meluas untuk penyelidikan dalam kajian akademik kerana ia menjadikannya rujukan yang diterima secara global. Kajian ini mempunyai saiz sample sebanyak 322 orang responden. Melalui kajian ini, penyelidik menggunakan teknik persampelan mudah kerana persampelan ini sesuai untuk penyelidikan memastikan setiap fakulti akademik di Universiti Tunku Abdul Rahman.

3.3 Motivasi Instrumen Kajian

Instrumen kajian ialah alat yang boleh digunakan oleh penyelidik untuk mengumpul, mengukur dan menilai data mengenai topik kajian mereka. Soal selidik, tinjauan, temu bual, senarai semak, dan ujian mudah adalah contoh instrumen kajian. Instrumen kajian data dalam kajian kajian ini ialah soal selidik seperti dalam Jadual 1.

Jadual 1 Soalan soal selidik mengikut bahagian

Bahagian	Soalan	Jenis skala	Pengukuran data
A: Demografi	Jantina Umur Tahap Pengajian Kaum	Nominal	-
Pembolehubah bebas			
B: Tahap Prestasi Kakitangan Akademik	Saya mendapat sokongan untuk pendidikan berterusan dan pertumbuhan peribadi Saya mempunyai matlamat dan standard yang jelas serta boleh dicapai untuk posisi saya. Saya diberikan kebebasan dan kuasa yang mencukupi dalam tugas saya Saya mempunyai peluang untuk mengambil tanggungjawab tambahan yang bermakna Saya menerima maklum balas yang tepat dan tepat pada masanya tentang prestasi saya	Ordinal	5 Skala Likert 1= Sangat tidak setuju 2=tidak setuju 3=Neutral 4=Setuju 5=Sangat setuju

Pembolehubah bersandar

C. Tahap Motivasi Intrinsik	Saya merasakan bahawa pekerja dibayar dengan adil Saya menganggap bahawa faedah diberikan adalah mencukupi Pekerjaan saya mempunyai polisi yang jelas berkaitan gaji, kenaikan dan bonus Gaji saya setara dengan apa yang dibayar oleh pejabat lain di kawasan ini.	Ordinal	5 Skala Likert 1=Sangat tidak setuju 2=tidak setuju 3=Neutral 4=setuju 5=sangat setuju
D. Tahap Motivasi Ekstrinsik	Saya merasa dihargai atas kesetiaan saya Pekerjaan saya seperti hobi kepada saya Pekerjaan saya sangat menarik untuk mengelakkan saya bosan. Saya menganggap pekerjaan saya agak tidak menyenangkan. Saya menikmati kerja saya lebih daripada masa lapang saya. Saya berasa agak puas hati dengan pekerjaan saya sekarang.		5 Skala Likert 1=Sangat tidak setuju 2=tidak setuju 3=Neutral 4=setuju 5=sangat setuju

3.4 Pengumpulan Data

Prosedur mengumpul, mengukur dan menilai pandangan yang betul untuk kajian menggunakan prosedur yang diluluskan dan ditetapkan dikenali sebagai pengumpulan data. Berdasarkan bukti yang dikumpul, penyelidik mungkin menilai hipotesis mereka. Tanpa mengira subjek kajian, pengumpulan data biasanya merupakan fasa pertama dan paling penting dalam proses penyelidikan. Pendekatan yang berbeza untuk pengumpulan data digunakan dalam disiplin kajian yang berbeza akan bergantung pada maklumat yang diperlukan.

3.5 Analisis Data

Rahman *et al.* (2021) menggunakan teknik statistik untuk menganalisis data prestasi pensyarah, termasuk purata, sisihan piawai, taburan kekerapan, dan histogram. Mereka juga menggunakan analisis regresi untuk mengkaji hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi pensyarah. Kajian mendapati terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kedua-dua pembolehubah, dengan motivasi dan kepuasan kerja menjadi faktor utama yang mempengaruhi prestasi pensyarah. Pengkaji menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) untuk analisis data.

4. Analisis Data dan Penemuan Kajian

Bab ini membincangkan tentang analisis data dan hasil kajian yang diperoleh daripada soal selidik yang diedarkan kepada responden dalam kalangan kakitangan Akademik yang bekerja di Universiti Tunku Abdul Raahman (UTAR). Semua data yang dikumpul telah dianalisis menggunakan perisian Statistik Pakej untuk Sains Sosial (SPSS) versi 29. Proses analisis yang dibincangkan termasuk penilaian kebolehpercayaan, analisis demografi, analisis deskriptif, ujian normaliti, dan analisis korelasi.

4.1 Kajian Respons Soal Selidik

Jadual 2 menunjukkan 322 responden yang sah telah berjaya dikumpulkan bagi soal selidik ini. Dengan mengambil kira data ini, dapat disimpulkan bahawa kadar respons kajian ini adalah 100 peratus.

Jadual 2 Kadar respons soal selidik

Populasi	Saiz sampel	Soal selidik diterima semula	Peratus
2,000	322	322	100

4.2 Analisis Kebolehpercayaan

Analisis kebolehpercayaan dijalankan untuk menilai sejauh mana sesuatu ukuran bebas daripada ralat rawak atau kebolehubahan (Razali *et al.*, 2020). Instrumen pengukuran yang mempamerkan nilai kebolehpercayaan yang lebih rendah dianggap kurang boleh dipercayai dan, akibatnya, kurang berkesan dalam menangkap keputusan yang konsisten. Kepentingan kebolehpercayaan terletak pada peranan asasnya dalam memastikan kredibiliti dan kebolegunaan hasil ujian (Bornstein, 2018). Cronbach's alpha digunakan secara meluas sebagai analisis ukuran yang paling biasa dan kukuh untuk menilai kebolehpercayaan.

Jadual 3 menunjukkan nilai Alpha Cronbach bagi kajian rintis yang dijalankan dalam penyelidikan ini. Kajian ini melibatkan dua pembolehubah utama, iaitu pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar. Pembolehubah bebas terdiri daripada dua faktor dengan lima item bagi setiap faktor, di mana nilai Alpha Cronbach berada dalam lingkungan 0.737 dari tahap motivasi instrinsik dan 0.798 dari tahap motivasi ekstrinsik. Sementara itu, nilai Alpha Cronbach bagi lima item bagi tahap prestasi kakitangan akademik UTAR adalah 0.720. Menurut Kittisak Umaji (2023), kebolehpercayaan yang mempunyai nilai kurang daripada 0.5 dianggap lemah, nilai antara 0.70 adalah boleh diterima, manakala nilai melebihi 0.70 dianggap baik. Oleh itu, kebolehpercayaan yang diperoleh dalam kajian ini dianggap berada pada tahap baik dan sesuai digunakan bagi pengumpulan data sebenar.

Jadual 3 Hasil ujian kebolehpercayaan Cronbach's Alpha

Pembolehubah	Item	Cronbach's Alpha	Tahap Kebolehpercayaan
Motivasi Instrinsik	4	0.737	Sangat baik
Motivasi Ekstrinsik	5	0.798	Sangat baik
Prestasi kakitangan akademik	4	0.720	Sangat baik

4.3 Analisis Demografi Responden

Langkah seterusnya dalam bahagian ini adalah membincangkan tentang analisis demografi responden. Analisis demografi memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang ciri-ciri individu yang terlibat dalam kajian. Data demografi ini menjadi penting untuk mengetahui motivasi dan prestasi kakitangan akademik di Universiti Tunku Abdul Rahman (UTAR). Jadual 4 data ini memberikan gambaran jelas tentang latar belakang responden dan juga memberi petunjuk mengenai tahap mereka terhadap prestasi kakitangan akademik di UTAR.

Jadual 4 Ringkasan daripada analisis demografi responden

Demografi	Kategori	Kekerapan	Peratus (%)
Jantina	Lelaki	165	51
	Perempuan	157	49
Umur	26-35 tahun	51	15
	36-45 tahun	109	33
	46-55 tahun	125	38
	56 tahun keatas	46	14
Tahap pengajian	Sarjana muda	57	19
	Master	96	29
	PhD	196	52
Kaum	Melayu	109	34
	Cina	100	31
	India	87	27
	Lai-lain	26	26

4.4 Analisis Deskriptif

Sebaik sahaja data diproses, analisis deskriptif dijalankan untuk proses penganalisan maklumat demografi responden dengan secara terperinci. Dalam untuk kajian, seramai 322 orang dari kakitangan akademik di Universiti Tunku Abdul Rahman (UTAR), yang terlibat sebagai respondent kajian ini. Analisis deskriptif dilakukan menggunakan kekerapan untuk menentukan min dan sisihan piawai bagi setiap objektif yang dikaji. Analisis data dalam bahagian ini adalah berdasarkan Skala Likert.

Jadual 5 menunjukkan purata skor min dan sisihan piawai bagi kedua-dua pembolehubah iaitu pembolehubah bebas terdiri daripada motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik dan pembolehubah bersandar adalah prestasi kakitangan akademik di Universiti Tunku Abdul Rahman (UTAR). Secara keseluruhan, nilai min bagi semua pembolehubah mendapat purata yang lebih kurang tinggi, dengan motivasi instrinsik dan ekstrinsik serta prestasi kakitangan akademik di UTAR yang telah memiliki purata skor minimum masing-masing berkisar antara 3.82 hingga 3.97. Oleh itu hubungan motivasi dan prestasi kakitangan akademik di UTAR berada pada tahap yang tinggi.

Jadual 5 Analisis deskriptif kualiti perkhidmatan berdasarkan dimensi empati

Pembolehubah	Bil	Purata skor min	Sisihan piawai	Tahap
--------------	-----	-----------------	----------------	-------

Motivasi Instrinsik	322	3.97	0.47	Tinggi
Motivasi Ekstrinsik	322	3.82	0.53	Tinggi
Prestasi kakitangan akademik	322	3.98	0.61	Tinggi

4.5 Ujian Normaliti

Jadual 6 menunjukkan ujian normaliti Kolmogorov-Smirnov yang menunjukkan nilai statistik dan signifikan bagi setiap pembolehubah bersandar dan bebas. Hasil ujian mendapati bahawa setiap pembolehubah menunjukkan nilai- P kurang daripada 0.001 iaitu motivasi instrinsik (0.000), motivasi ekstrinsik (0.000), dan prestasi kakitangan akademik di UTAR (0.000) bagi signifikan. Bagi mencapai objektif, kajian ini menggunakan ujian korelasi *Spearman's rho* untuk menganalisis hubungan antara kedua-dua pembolehubah bersandar dan pembolehubah bebas. Jika p-value kurang daripada 0.005, data dianggap tidak mengikuti taburan normal, menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan antara data dan taburan normal. Hasil kajian ini menunjukkan dapatan yang hampir sama dengan kajian sebelumnya (Rahman & Yusof, 2023), di mana kedua-dua kajian mendapati hasil yang bertaburan tidak normal.

Jadual 6 Ujian normaliti Kolmogorov- Smirnov dan Shapiro- Wilk

Pembolehubah	Kolmogorov- Smirnov			Shapiro - Wilk		
	Statistik	df	Sig.	Statistik	df	Sig.
Motivasi Instrinsik	0.268	322	0.000	0.830	322	0.000
Motivasi Ekstrinsik	0.266	322	0.000	0.830	322	0.000
Prestasi kakitangan akademik	0.269	322	0.000	0.804	322	0.000

4.6 Analisis Korelasi

Kajian korelasi antara dua pembolehubah dipanggil korelasi mudah, manakala kajian yang melibatkan lebih daripada dua pembolehubah mungkin dikategorikan sebagai korelasi separa atau berbilang (Sarad, 2020). Ujian korelasi ini biasanya mempunyai hubungan rapat dengan ujian regresi, yang menentukan sama ada setiap pembolehubah mempengaruhi yang lain. Pembolehubah tidak selalu mempengaruhi satu sama lain, walaupun ia berkorelasi atau berkait rapat. Keputusan analisis korelasi ini hanya dihasilkan antara -1 dan 1, dan ia diklasifikasikan sebagai tidak mempunyai korelasi langsung (0), korelasi positif (hasil positif), dan korelasi negatif (hasil negatif). Oleh itu, Analisis korelasi adalah penting untuk memahami hubungan motivasi dengan prestasi pekerja dalam kalangan kakitangan akademik UTAR. Secara amnya, analisis ini digunakan bagi mencapai objektif ketiga kajian ini iaitu mengkaji hubungan hubungan antara motivasi dan prestasi kakitangan akademik di Universiti Tunku Abdul Rahman (UTAR).

Berdasarkan analisis *Spearman's rho* pada jadual 8, terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi dan prestasi kakitangan akademik di Universiti Tunku Abdul Rahman (UTAR). Selain daripada kebolehwujudan, analisis juga menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik Motivasi Instrinsik (pekali korelasi 0.173) dan motivasi ekstrinsik (pekali korelasi 0.123 juga menunjukkan korelasi yang positif dan signifikan dengan prestasi kakitangan akademik di UTAR. Secara keseluruhan, dapatan kajian menunjukkan bahawa semua pembolehubah yang mempunyai kesan yang signifikan (sig < 0.05) terhadap kecenderungan pembelian berulang, iaitu motivasi instrinsik (0.000) dan motivasi ekstrinsik (0.000).

Jadual 7 Analisis Korelasi Spearman's rho

SERVQUAL	Prestasi kakitangan akademik	
Motivasi instrinsik	Pekali korelasi	0.173**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	322
Motivasi ekstrinsik	Pekali korelasi	0.123**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	322

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Terdapat hubungan positif antara motivasi dan prestasi kakitangan akademik. Selain itu, jika motivasi kerja meningkat, prestasi pekerja juga. Oleh itu, dapat dianggap bahawa kecenderungan kakitangan akademik di UTAR untuk meningkatkan kualiti dalam pembelajaran di Malaysia sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja sama ada

motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik. Keputusan ini memberi petunjuk kepada pihak institusi dan pengurusan untuk memberi tumpuan kepada peningkatan kualiti pembelajaran dengan meningkatkan motivasi setiap kakitangan akademik.

5. Kesimpulan

Kajian ini mendapati bahawa tahap motivasi kakitangan akademik di UTAR berada pada tahap yang positif, dipengaruhi oleh motivasi intrinsik seperti kepuasan terhadap tugas dan pencapaian sendiri, serta motivasi ekstrinsik seperti ganjaran kewangan dan sokongan pihak pengurusan. Faktor intrinsik memberi dorongan melalui rasa tanggungjawab dan kepuasan kerja, manakala faktor ekstrinsik seperti peluang kenaikan pangkat dan kemudahan pekerjaan turut memainkan peranan penting. Secara keseluruhan, gabungan kedua-dua faktor ini berjaya mengekalkan motivasi pada tahap yang baik. Namun, terdapat ruang untuk penambahbaikan dalam aspek pengiktirafan berterusan dan peluang pembangunan kerjaya bagi memastikan motivasi kakitangan akademik kekal tinggi dan berterusan.

Kajian ini mendapati bahawa tahap prestasi kakitangan akademik di UTAR secara keseluruhannya berada pada tahap yang memuaskan. Prestasi diukur berdasarkan beberapa indikator utama seperti kecekapan dalam melaksanakan tugas, produktiviti, kualiti pengajaran dan penyelidikan, serta sumbangan terhadap pembangunan universiti. Namun, kajian juga mengenal pasti beberapa cabaran yang mempengaruhi prestasi kakitangan akademik, termasuk beban kerja yang tinggi, kekangan masa, dan tekanan untuk memenuhi sasaran KPI yang ditetapkan. Oleh itu, langkah proaktif seperti pengurusan beban kerja yang lebih efektif dan peningkatan sokongan sumber daya amat penting untuk memastikan prestasi kakitangan dapat dikekalkan pada tahap optimum. Secara keseluruhannya, kajian ini menegaskan bahawa tahap prestasi kakitangan akademik di UTAR adalah memuaskan, namun penambahbaikan berterusan diperlukan untuk menangani cabaran yang dihadapi serta memastikan peningkatan kualiti pengajaran dan penyelidikan pada masa hadapan.

Penghargaan

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Pengurusan Teknologi dan Perniagaan, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia untuk segala sokongan yang diberi.

Konflik Kepentingan

Pengarang mengisytiharkan bahawa tidak ada konflik kepentingan mengenai penerbitan kertas itu.

Sumbangan Penulis

Penulis mengesahkan sumbangan kepada kertas ini seperti berikut: **konsep dan reka bentuk kajian:** Nurul Syaquirah Mohd Yusop, Muhammad Ammar Shafi; **pengumpulan data:** Nurul Syaquirah Mohd Yusop; **analisis dan interpretasi hasil:** Nurul Syaquirah Mohd Yusop; **penyediaan draf manuskrip:** Nurul Syaquirah Mohd Yusop, Muhammad Ammar Shafi. Semua penulis telah mengkaji hasil dan meluluskan versi terakhir manuskrip.

Rujukan

- Alhamidi, E. M. A. (2023). Pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 88-96. <https://doi.org/10.56721/jisd.m.v1i2.212>
- Elvina, S. & Liu, Zhi Chao. (2019). A study on the relationship between employee motivation and work performance. *Journal of Business and Management*, 21(3), 59-68.
- Ginawati, M (2019). Pengaruh Locus Of Control Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja. Karyawan. *Business Manajement and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 253-263
- Goh L.K & Mohd N.S (2021). Hubungan Antara Gaya Kepimpinan, Penghargaan Kendiri dan Komitmen Organisasi MahasiswaMahasiswi dari Universiti Penyelidikan di Malaysia. *Jurnal Wacana Sarjana*. 5(5), 1-16
- Hariani, M., Arifin, S., & Putra, A. R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 3(2), 22-28
- Haryanto, A. T., & Dewi, S. N. (2020). Peran Kepemimpinan Efektif dan Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi dan Motivasi Maslow Pada Kinerja Tugas Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(4), 801-812. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i4.448>
- Kow, C. Y. (2024). Moderating Role of Work Satisfaction in Relationship Between Motivation and Performance in Oil Industries. *Journal of Current Research in Business and Economics*, 3(1), 462-502. Retrieved from <https://jcrbe.org/index.php/rbe/article/view/66>
- Tatoglu, E., Turkyilmaz, A., Delen, D., & Zaim, S. (2012). Measuring the efficiency of customer satisfaction and loyalty for mobile phone brands with DEA. *Expert Systems with Applications*, 39(1), 99-106. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.eswa.2011.06.041>

- Loudoe, M. M., John E. H. J & Simon S.N. (2023). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siber Multi Disiplin*, 1(2), 52–65. <https://doi.org/10.38035/jsmd.v1i2.47>
- Lo, M. C., Ramayah, T., & Lim, C. K. (2013). Mentoring and job satisfaction in Malaysia: A test on small medium enterprises in Malaysia. *International Journal of Psychology*. 71, 69 – 90
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S. ., Sani, A. ., & Ngandoh, A. M. . (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Mardianty, D., Hayati, R., Agia, L. N., & Denny, P. 2023. "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Riho Mandiri". *Journal Of Economic, Business And Accounting*, 7 (1)2597-5234.
- Pratama, M. R. P. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja pada PT Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant. *Jurnal Nasional Manajemen.Pemasaran & SDM*, 1(01), 45–53. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.7>
- Sieng, L. W. & Azman, M. (2021). Faktor-faktor mempengaruhi prestasi pekerja mengikut perspektif pekerja. *Journal of Business Management and Accounting*, 11(1), 87-107. <https://doi.org/10.32890/jbma2021.11.1.5>
- Supardi, Y. R., & Yusman R.T. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsbp Batam. *Jurnal AS-SAID*, 1(2), 2774–4175
- Selden, S., Schimmoeller, L., & Thompson, R. (2013). The influence of high-performance work systems on voluntary turnover of new hires in US State Governments. *Personnel Review*, 42 (3), 300– 323
- Tarigan, K. M & Feberpin N. N. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Bank Tabungan Negara). *Journal Ilmu Manajemen Methonomix*, 1(2), 103–111
- Universiti Tunku Abdul Rahman. (2022). Research and Development Annual Report 2022. Universiti Tunku Abdul Rahman. <https://research.utar.edu.my/annual-report-2022/>
- Zebua, D. I. (2022). Pengaruh Modal Kerja Terhadap Perkembangan Usaha Pada Koperasi Bina Mitra Sejahtera Universitas Nias. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 21–27. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.9>
- Zuana, C. I., Swasto, B., & Susilo, H. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(1).