

FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI MENDAPATKAN PEKERJAAN: KAJIAN EMPIRIKAL PELAJAR TAHUN AKHIR FAKULTI SAINS UKM

MOTIVATION FACTORS TO GET JOBS: EMPIRICAL STUDY ON FINAL YEAR STUDENTS OF SCIENCE FACULTIES IN UKM

Noor Hasni Juhdi ¹
Muhammad Faiz Zakaria ²
Ishak Abd Rahman ³

¹Fakulti Ekonomi dan Pengurusan, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), Malaysia,
(E-mail: n_hasni@ukm.edu.my)

²Fakulti Ekonomi dan Pengurusan, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), Malaysia,
(Email: n_hasni@ukm.edu.my)

³Fakulti Ekonomi dan Pengurusan, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), Malaysia,
(E-mail: n_hasni@ukm.edu.my)

Article history

Received date : 9-11-2023
Revised date : 10-11-2023
Accepted date : 5-6-2024
Published date : 25-6-2024

To cite this document:

Juhdi, M. H., Zakaria, M. F., & Abd Rahman, I.
(2024). Faktor-faktor motivasi mendapatkan
pekerjaan: kajian empirikal pelajar tahun akhir
Fakulti Sains UKM. *Journal of Islamic, Social,
Economics and Development (JISED)*, 9 (63), 40 –
55.

Abstrak: Tujuan kajian ini adalah untuk mengesan hubungan dan pengaruh antara faktor-faktor dalaman dan luaran seperti ganjaran ekstrinsik, ganjaran intrinsik, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap motivasi untuk mendapatkan pekerjaan dalam kalangan pelajar tahun akhir bidang sains di Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM). Kajian ini melibatkan 1,870 pelajar daripada tiga fakulti sains terbesar di UKM. Kajian kuantitatif ini menggunakan kaedah edaran borang soal selidik dan pakej SPSS versi 26 untuk menganalisis data. Kajian ini mendapati bahawa, ganjaran ekstrinsik, ganjaran intrinsik dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif ke atas motivasi. Hubungan beban kerja dan motivasi adalah negatif. Hasil analisis regresi mendapati bahawa kepuasan kerja dan ganjaran ekstrinsik memberikan kesan positif secara signifikan. Ganjaran ekstrinsik mempunyai kesan sederhana berbanding kepuasan kerja yang tinggi kesannya terhadap motivasi. Faktor beban kerja pula menunjukkan kesan negatif yang lemah tetapi signifikan. Manakala, ganjaran intrinsik merupakan faktor penentu yang tidak signifikan kepada motivasi pelajar tahun akhir bidang sains di UKM untuk mendapatkan pekerjaan. Implikasi kajian dihuraikan di bahagian akhir kertas kajian.

Kata Kunci: kebolehpasaran graduan, ganjaran ekstrinsik, ganjaran intrinsik, kepuasan kerja, beban kerja, motivasi mendapatkan pekerjaan

Abstract: *The aim of this study was to detect the relationship and influence between internal and external factors such as extrinsic reward, intrinsic reward, job satisfaction and workload on motivation to gain employment among final year students of science faculties at Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM). The study involved 1,870 students from the three largest science faculties in UKM. This quantitative study used the questionnaire forms and SPSS package version 26 to analyse the data. The study found that extrinsic reward, intrinsic reward and job satisfaction had positive relationships with motivation. The relationship between workload and motivation is negative. The results of regression analysis found that job satisfaction and extrinsic rewards had significant positive effects. Extrinsic rewards had a moderate effect compared to job satisfaction, which had a higher effect on motivation to get jobs. Meanwhile, intrinsic reward is an insignificant determining factor on the motivation to get job among final year students in science faculties at UKM. The implications of the study are described at the end of the study paper.*

Keywords: *graduate marketability, extrinsic reward, intrinsic reward, job satisfaction, workload, motivation to get a job*

Pengenalan

Sejak kebelakangan ini timbul isu di mana para pelajar lepasan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) tidak minat untuk melanjutkan pelajaran mereka ke universiti. Pada 31 Julai 2022, kaji selidik Jabatan Perangkaan Malaysia (DOSM) mendapati kira-kira 390,000 atau 72.1 peratus lepasan SPM tidak mahu menyambung pelajaran (Hafiz Mutalib, 2022; Sulaila Bakar et. al., 2024). Fenomena ini dilihat sebagai satu perkara yang merugikan negara. Antara faktornya adalah kegusaran kebolehpasaran graduan. Para pelajar berpendapat bahawa sekiranya mereka melanjutkan pengajian, mereka tidak mendapatkan pekerjaan yang berkaitan dengan aliran mereka dan terdedah dengan risiko tiada berpendapatan akibat pengangguran. Meskipun kadar pengangguran kini menurun daripada 4.9 peratus pada Januari 2021 kepada 3.9 peratus pada Mei 2022, namun ia masih belum mencukupi untuk kembali ke tahap sebelum pandemik iaitu 3.2 peratus (Aslinda Nasir, 2022).

Sebaliknya, ada pihak tertentu yang mengatakan bahawa graduan yang dihasilkan oleh universiti kurang mahir dalam bidang keperluan industri khususnya kemahiran lembut (*soft skill*). Ilmu pengkhususan yang ditimba di menara gading dianggap tidak cukup ampuh untuk membantu mencapai matlamat dan wawasan industri. Kerajaan diminta untuk melihat semula kursus-kursus yang ditawarkan di institusi pengajian tinggi awam (IPTA) khususnya atau swasta (IPTS) yang berisiko menyumbang kepada peningkatan kadar pengangguran (Ahmad Fadhullah Adnan, 2021). Ini bertentangan dengan satu lagi kajian yang mendapati bahawa kepentingan intelektual tinggi bersama penerapan budi pekerti mulia juga kritikal untuk mewujudkan sebuah masyarakat dan negara yang sejahtera (Meja Rencana, 2023). Oleh itu, punca sebenar pengangguran yang berlaku dalam kalangan graduan pada masa ini perlu dirungkai untuk kefahaman yang lebih jelas berkenaan faktor-faktor penentunya.

Menurut Kamus Dewan edisi empat, motivasi merujuk kepada keinginan kuat seseorang yang mendorongnya untuk berusaha atau melakukan sesuatu untuk mencapai kejayaan. Motivasi juga boleh didefinisikan sebagai satu usaha untuk memenuhi misi dan visi sebuah organisasi untuk mencapai ke tahap yang lebih tinggi, serta memenuhi keperluan pekerja (Robbins & Everitt, 1996). Antara pendapat yang popular adalah para graduan tidak bermotivasi untuk

mendapatkan pekerjaan. Sekiranya pengangguran graduan merupakan masalah, sikap graduan yang memilih juga perlu di kaji (Fauziah Md Arof, 2021). Disebabkan oleh kajian lepas masih kurang bukti empirikal, pengkaji berhasrat menjalankan kajian ini untuk melihat sejauh mana kebenaran isu berkenaan graduan sangat memilih pekerjaan, graduan tiada hasrat untuk mendapatkan pekerjaan tetap, dan graduan terlalu menuntut gaji tinggi.

Dalam kajian lepas terdapat banyak faktor lain yang mempengaruhi tahap motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu perkara dan antara yang signifikan adalah faktor ganjaran. Model hierarki keperluan Maslow (Maslow, 1954) menekankan bahawa keperluan psikologi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk memenuhi keperluan asas seperti air, makanan, wang, tempat tinggal, kenderaan dan lain-lain yang diperlukan oleh seseorang untuk terus hidup. Teori Herzberg pula menyatakan terdapat dua faktor yang boleh memotivasikan pekerja iaitu ganjaran intrinsik dan ekstrinsik (Herzberg et. al., 1959). Ganjaran ekstrinsik ialah ganjaran dalam bentuk kewangan seperti upah, gaji, bonus, elaun dan pampasan. Ganjaran ekstrinsik memainkan peranan penting apabila mempertimbangkan kerjaya (Suhaila Nadzri et al., 2015; Sulaila Bakar et. al., 2024). Faktor intrinsik pula adalah ganjaran bukan bentuk kewangan seperti penghargaan, penghormatan dan sanjungan. Meskipun ganjaran intrinsik ini tidak melibatkan pemberian wang tunai, faktor tersebut mampu memberikan rasa pencapaian dan kepuasan dalam membuat kerja yang kemudian memberikan impak positif ke atas motivasi seseorang (Carolina Mikander, 2010). Motivasi intrinsik merujuk kepada tingkah laku, yang dilakukan kerana minat dan memenuhi keperluan psikomotor untuk mencapai kecekapan dan autonomi (Ryan & Deci, 2000). Oleh itu, kajian ini melihat graduan bidang sains sewajarnya lebih cenderung untuk menitik beratkan aspek kemahiran tinggi yang teknikal, berteknologi dan kelihatan profesional dalam proses memilih kerjaya. Secara teorinya, aspek-aspek berkenaan sangat berkaitan dengan ganjaran intrinsik. Walau bagaimanapun, bukti empirikal masih diperlukan.

Ada yang berpendapat bahawa kepuasan kerja merupakan aspek utama dalam membentuk pekerja yang bermotivasi dan berprestasi tinggi (Noorhafa et. al., 2010). Berdasarkan teori Herzberg (1959), pelbagai faktor di tempat kerja menyumbang kepada kepuasan kerja dan pelbagai faktor lain menyumbang kepada ketidakpuasan kerja. Antara faktor-faktor tersebut adalah keadaan di tempat kerja, polisi dan amalan pentadbiran, status, keselamatan pekerjaan, rakan sekerja dan kehidupan peribadi. Sebagai contoh, menjadi seorang pegawai tadbir diplomatik (PTD) mempunyai persepsi imej kerjaya yang tinggi status. Faktor itu merupakan satu faktor dalaman kepuasan kerja. Secara amnya, para graduan memilih untuk mendapatkan pekerjaan yang memberi peluang untuk mengembangkan persona sebagai pekerja kolar putih berstatus sesuai dengan bidang pengajian, tambahan pula sejajar dengan prestij universiti tempat pengajian. Pendapat ini turut disokong dengan beberapa elemen asas yang mempengaruhi kepuasan seperti keperluan fisiologi, keperluan keselamatan, keperluan sosial, keperluan harga diri, dan keperluan kesempurnaan berdasarkan teori keperluan Maslow. Oleh kerana itu semakin ramai graduan yang menyertai program latihan sebagai guru sekolah (KPLI). Ini kerana profesion keguruan membuka ruang untuk mereka dihormati, didengari, dan diberi perhatian. Maka dengan itu kajian empirikal adalah perlu untuk membuktikan bahawa faktor kepuasan kerja masih relevan dalam mendapatkan pekerjaan di kalangan graduan masa kini.

Satu lagi faktor penentu motivasi mendapatkan pekerjaan adalah faktor beban kerja. Menurut Dhini Rama Dhania (2010), satu takrifan beban kerja menurut pakar adalah aktiviti atau kerja yang harus dilakukan dalam jangka yang ditetapkan. GP de Bruin (2006) menyatakan beban

kerja seseorang ialah jumlah tekanan kerja akibat bilangan garis masa yang diberikan yang terlalu banyak melebihi kemampuan fizikal dan psikologi mereka untuk kendalikan atau lakukan secara sempurna. Beban kerja boleh memberi kesan negatif kepada prestasi kerja dengan kecenderungan melakukan kesilapan, niat meninggalkan organisasi, masalah kesihatan mental dan fizikal, mengurangkan hubungan keluarga dan meningkat kadar perceraian (Rusli Ahmad et al., 2019). Oleh itu, umum melihat graduan kini lebih memilih pekerjaan yang mudah dan tidak membebankan.

Objektif Kajian

Sehubungan dengan itu, berikut adalah beberapa objektif kajian ini:

1. Menilai tahap motivasi pelajar tahun akhir bidang sains di UKM untuk mendapatkan pekerjaan;
2. Menilai sejauh mana ganjaran ekstrinsik mempengaruhi motivasi pelajar tahun akhir bidang sains di UKM untuk mendapatkan pekerjaan;
3. Menguji sejauh mana ganjaran intrinsik mempengaruhi motivasi pelajar tahun akhir bidang sains di UKM untuk mendapatkan pekerjaan;
4. Menguji sejauh mana kepuasan kerja mempengaruhi motivasi pelajar tahun akhir bidang sains di UKM untuk mendapatkan pekerjaan; dan
5. Menguji sejauh mana beban kerja mempengaruhi motivasi pelajar tahun akhir bidang sains di UKM untuk mendapatkan pekerjaan.

Kajian Literatur dan Pembangunan Hipotesis

Berdasarkan teori kompensasi, gaji mempengaruhi intensiti motivasi, hala tuju dan kegigihan pekerja (Newman & Gerhart, 2022, ms. 10). Secara amnya, graduan memilih untuk menceburi kerjaya dalam bidang sejajar dengan bidang pengajian mereka di universiti. Mereka berpendapat bahawa sekiranya mereka tidak mendapat ganjaran pekerjaan yang setimpal, maka usaha mereka ketika di menara gading dirasakan sia-sia. Bukti empirikal telah menunjukkan bahawa seseorang pekerja melakukan yang terbaik apabila mereka merasakan bahawa penat lelah mereka diberikan ganjaran oleh majikan (Girma & Habtamu, 2019). Nelson dan Quick (2003) menyatakan bahawa ganjaran wang adalah penting kerana wang mempunyai nilai dan memangkin motivasi dalam persekitaran kerja untuk meningkatkan motivasi bekerja, terutama pekerja muda atau baharu. Secara keseluruhannya, tanpa mengira umur atau jantina, ganjaran kewangan dianggap sebagai satu faktor kritikal dalam pekerjaan (Ng & Thilageswary, 2017). Oleh itu, kajian ini berpendapat bahawa ganjaran ekstrinsik memainkan berperanan penting dalam membincangkan motivasi pelajar tahun akhir bidang sains di UKM ini untuk mendapatkan pekerjaan. Maka hipotesis berikut telah diuji:

H1: Ganjaran ekstrinsik mempengaruhi motivasi pelajar tahun akhir bidang Sains di UKM untuk mendapatkan pekerjaan.

Faktor ekstrinsik sahaja tidak mencukupi untuk memahami kompleksiti pemikiran manusia, maka kajian ini mempertimbangkan faktor intrinsik atas saranan teori 2-faktor Herzberg yang menyatakan terdapat dua faktor yang boleh memotivasikan pekerja iaitu intrinsik dan ekstrinsik (Herzberg et. al., 1959). Contoh faktor intrinsik adalah pengiktirafan dan pencapaian, dapat menghasilkan kepuasan kerja. Banyak kajian lepas telah membuktikan bahawa ganjaran intrinsik memberi kesan baik terhadap motivasi seseorang. Program ganjaran pekerja seperti pengiktirafan dapat meningkatkan motivasi pekerja (K. Sandhya & D. Pradeep Kumar, 2011). Sekiranya sesebuah organisasi itu memberikan tumpuan kepada pengiktirafan pekerja, maka kesan positif adalah ke atas motivasi pekerja dan seterusnya menghasilkan tahap prestasi

organisasi yang lebih tinggi (Reena Ali & M.Shakil Ahmed, 2009). Seorang pekerja melakukan yang terbaik apabila mereka merasakan bahawa penat lelah mereka diberikan penghargaan dan pengiktirafan oleh majikan (Girma & Habtamu, 2019). Semakin tinggi ganjaran intrinsik yang diberikan kepada pekerja, semakin tinggi tahap motivasi (Vroom, 1964). Oleh itu, kajian ini berpendapat bahawa ganjaran intrinsik mungkin mempengaruhi motivasi. Kajian lain pula mendapati semakin ghairah seseorang itu terhadap harapan kerjaya masa hadapannya, semakin tinggi kesediaan dalaman mereka untuk mendapatkan pekerjaan (Mohd Fakhrullah & Getrude Cosmos, 2023). Dengan itu, hipotesis kajian adalah seperti berikut:

H2: Ganjaran intrinsik mempengaruhi motivasi pelajar tahun akhir bidang Sains di UKM untuk mendapatkan pekerjaan.

Pekerja merupakan aset utama sesebuah organisasi dan memainkan peranan penting dalam pencapaian ketetapan hala tuju dan matlamat organisasi (Ajilin Tawan et al., 2020). Setiap pekerja pula sudah pasti mempunyai tahap kepuasan kerja tertentu kerana mereka bukan robot. Menurut Onukwube (2012) yang dipetik dalam Fadzlin Nazerin et al. (2020), tahap kepuasan kerja pekerja menjadi salah satu pertimbangan pengurusan organisasi kerana faktor tersebut menentukan kualiti kerja, kecekapan pekerja dan seterusnya prestasi organisasi; begitu juga faktor tersebut ada kaitan dengan ketidakhadiran dan pusing ganti pekerja. Dalam konteks Malaysia, menurut Noorhafa et al. (2010) kepuasan kerja membentuk pekerja yang bermotivasi dan berprestasi tinggi. Oleh itu, kajian ini berpendapat bahawa kepuasan kerja mungkin mempengaruhi motivasi pelajar tahun akhir bidang Sains di UKM untuk mendapatkan pekerjaan.

H3: Kepuasan kerja mempengaruhi motivasi pelajar tahun akhir bidang Sains di UKM untuk mendapatkan pekerjaan.

Menurut Dhini dan Rama Dhania (2010), satu takrifan beban kerja menurut pakar adalah aktiviti atau kerja yang harus dilakukan dalam jangka tempoh yang ditetapkan. GP. de Bruin (2006) pula menyatakan beban kerja seseorang ialah jumlah tekanan yang mereka alami akibat kepercayaan bahawa jumlah kerja yang diberikan adalah terlalu banyak untuk mereka kendalikan atau lakukan dengan baik. Teori dua faktor Herzberg menyatakan pekerja bermotivasi berdasarkan dua perkara iaitu faktor "*motivator*" dan faktor "*hygiene*". Faktor-faktor ini penting kepada motivasi: "*motivator*" menggalakkan kepuasan kerja manakala "*hygiene*" menghalang ketidakpuasan kerja. Faktor "*hygiene*" merupakan keperluan ekstrinsik seperti polisi organisasi, keselamatan pekerjaan dan keadaan tempat kerja. Jika faktor-faktor berikut tiada atau kurang, pekerja cenderung untuk tidak berpuas hati dengan pekerjaan mereka. Oleh itu, kajian ini berpendapat beban kerja mungkin mempengaruhi motivasi pelajar tahun akhir bidang Sains di UKM untuk mendapatkan pekerjaan.

H4: Beban kerja mempengaruhi motivasi pelajar tahun akhir bidang Sains di UKM untuk mendapatkan pekerjaan.

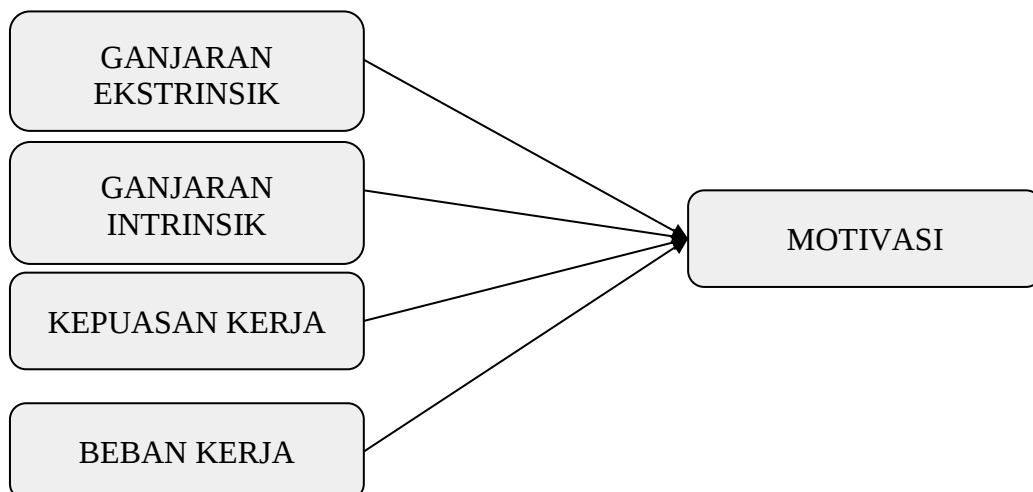
Metodologi Kajian

Kajian ini dijalankan secara kuantitatif dengan menggunakan kaedah persampelan bertujuan "*purposive sampling*" ke atas 1,870 responden yang diedarkan secara serentak. Kajian ini akhirnya mendapat 306 respon (16.36%) borang soal selidik yang telah dilengkapkan. Borang soal selidik terbahagi kepada 5 bahagian iaitu Bahagian A, B, C, D, dan Bahagian E. Bahagian A berkaitan demografi responden dimana terdapat 5 persoalan iaitu jantina, umur, fakulti,

pengalaman bekerja, dan minat untuk menubuhkan perniagaan selepas bergraduan. Bahagian B pula terdiri daripada 4 set soalan yang berkisar tentang ganjaran ekstrinsik dan 6 set soalan berkaitan ganjaran intrinsik. Bahagian C terdiri daripada 7 soalan berkaitan kepuasan kerja. Bahagian D mempunyai 8 soalan tentang beban kerja. Manakal bahagian E mempunyai 9 soalan berkenaan motivasi. Setiap soalan soal selidik dalam bahagian B, C, D, dan E diambil daripada kajian lepas. Persoalan tentang ganjaran sebagai faktor motivasi pelajar untuk mendapatkan pekerjaan dalam soalan soal selidik bahagian B diambil daripada kajian yang dijalankan oleh Pinar Güngör, (2011). Soalan soal selidik bahagian C tentang kepuasan kerja sebagai faktor motivasi pelajar untuk mendapatkan pekerjaan dalam diambil daripada kajian yang dijalankan oleh O'Leary et al., (2009). Untuk bahagian D, soalan tentang beban kerja dirujuk daripada kajian yang dijalankan oleh De Bruin & Taylor, (2006). Manakala soalan soal selidik bahagian E yang berkisar tentang motivasi dipetik daripada kajian Cameron & Pierce, (1994) dan Tremblay, (2009).

Kajian ini mengguna pakai teori motivasi dua faktor Herzberg. Dua faktor yang dinyatakan adalah kebersihan dan motivasi. Faktor motivasi meliputi keperluan intrinsik seperti pencapaian, pengiktirafan, dan kemajuan manakal faktor kebersihan pula meliputi keperluan ekstrinsik seperti gred gaji, dasar tempat kerja dan keadaan bekerja (Herzberg, F., 1997). Pelajar bermotivasi tinggi akan berusaha untuk mendapatkan pekerjaan selepas bergelar graduan. Oleh itu, empat pembolehubah dalam mempengaruhi motivasi dan kebolehpasaran pelajar tahun akhir bidang Sains di UKM untuk mendapatkan pekerjaan dibentuk pada kerangka teori dibawah.

Rajah 1 telah mengambil kira empat pembolehubah utama iaitu ganjaran ekstrinsik, ganjaran intrinsik, kepuasan kerja serta beban kerja. Keempat-empat pembolehubah ini boleh dikaitkan dengan tahap motivasi pelajar untuk mendapatkan pekerjaan. Motivasi merupakan pembolehubah bersandar bersandar manakala keempat-empat pembolehubah utama tersebut adalah pembolehubah tidak bersandar.



Rajah 1: Kerangka Teori

Kajian ini mengguna pakai skala likert dalam soal selidik. Responden diberi 7 pilihan jawapan iaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, agak tidak setuju, neutral, agak setuju, setuju, sangat setuju. Soalan lengkap bagi setiap indikator boleh diperoleh dalam lampiran.

Analisis dan Dapatan Kajian

Jadual 1 menunjukkan demografi responden. Daripada 306 orang responden, seramai 165 orang (53.9%) adalah lelaki manakala selebihnya iaitu 141 orang (46.1%) adalah perempuan. Majoriti responden (72.2%) berumur dalam lingkungan 21 hingga 23 tahun. Pelajar tahun akhir daripada Fakulti Sains dan Teknologi adalah responden yang paling ramai dengan 132 orang (43.1%) daripada jumlah keseluruhan. Rata-rata responden kami (78.5%) mempunyai pengalaman bekerja kurang daripada 3 bulan.

Jadual 1: Analisis Demografi

Pembolehubah		Frekuensi	Peratus	Mean	Jumlah Peratusan
Jantina	Lelaki	165	53.9	-	53.9
	Perempuan	141	46.1		46.1
	Jumlah	306	100.0		100.0
Umur	< 20 Tahun	1	.3	2.28	.3
	21-23 Tahun	221	72.2		72.2
	24-26 Tahun	81	26.5		26.5
	> 27	3	1.0		1.0
	Jumlah	306	100.0		100.0
Fakulti	Fakulti Alam Bina	82	26.8	1.84	26.8
	Fakulti Sains dan Teknologi	132	43.1		43.1
	Fakulti Teknologi Sains dan Maklumat	92	30.1		30.1
	Jumlah	306	100.0		100.0
Pengalaman Bekerja	Tiada	7	2.3	2.22	2.3
	Kurang 3 Bulan	240	78.5		78.5
	3 hingga 6 bulan	50	16.3		16.3
	6 bulan hingga Setahun	4	1.3		1.3
	Lebih Setahun	5	1.6		1.6
	Jumlah	306	100.0		100.0

Jadual 2 menunjukkan statistik deskriptif. Majoriti responden 237 (77.5%) mempunyai minat yang rendah atau sederhana untuk menubuhkan perniagaan *Enterprise* selepas bergraduan.

Jadual 2: Minat untuk menubuhkan perniagaan Enterprise selepas bergraduan

Pembolehubah		Frekuensi	Peratus	Mean	Jumlah Peratusan
Minat menubuhkan perniagaan	Sangat Minat	3	1.0	3.052	1.0
	Minat	66	21.6		21.6
	Sederhana	149	48.7		
	Tidak Minat	88	28.8		28.8
	Jumlah	306	100.0		100.0

Jadual 3 di bawah menunjukkan bahawa kebanyakan responden mengambilkira faktor ganjaran ekstrinsik untuk mendapatkan pekerjaan selepas bergraduan (mean = 6.6454). Ganjaran intrinsik adalah faktor kedua yang dilihat oleh responden untuk mendapatkan pekerjaan (mean = 6.5485). Beban kerja adalah salah satu faktor yang paling tidak disukai oleh responden untuk mendapatkan pekerjaan (mean = 2.1260). Keseluruhannya, responden bermotivasi untuk mendapatkan pekerjaan selepas bergraduan (mean = 6.2384).

Jadual 3: Pembolehubah, Mean dan Standard Deviation

Pembolehubah	N Statistik	Min.	Max	Mean	Std. Deviation
Ganjaran Ekstrinsik	306	4.25	7.00	6.6454	.47573
Ganjaran Intrinsik	306	4.00	7.00	6.5485	.48145
Kepuasan Kerja	306	2.00	7.00	6.0058	.65222
Beban Kerja	306	1.00	7.00	2.1260	1.20401
Motivasi (DV)	306	2.00	7.00	6.2384	.69606
N Sah	306				

Jadual 4 menunjukkan hasil ujian kebolehpercayaan Cronbach's Alpha untuk kesemua pembolehubah yang digunakan dalam kajian ini. Pembolehubah ganjaran ekstrinsik yang mempunyai empat indikator mempunyai Cronbach's Alpha 0.812. Nilai Cronbach's Alpha untuk pembolehubah ganjaran intrinsik adalah 0.830. Kepuasan kerja melepasi ujian cronbach's alpha dengan nilai 0.848. Data untuk pembolehubah beban kerja adalah boleh dipercayai dengan nilai cronbach's alpha 0.935. Hasil Cronbach's alpha untuk pembolehubah motivasi adalah 0.879. Secara keseluruhan, analisis kebolehpercayaan Cronbach's Alpha terhadap semua pembolehubah menghampiri 1.0 yang menunjukkan tahap kebolehpercayaan yang diyakini (Rosseni Din et.al, 2009).

Jadual 4: Ujian Kebolehppercayaan Cronbach's Alpha

Pembolehubah	Bilangan Item	Ujian Kebolehppercayaan-Cronbach's Alpha
Ganjaran Ekstrinsik	4	.812
Ganjaran Intrinsik	6	.830
Kepuasan Kerja	7	.848
Beban Kerja	9	.935
Motivasi (DV)	9	.879

Hasil ujian Korelasi *Pearson* dalam Jadual 5 menunjukkan nilai korelasi bagi setiap pembolehubah tidak bersandar, iaitu ganjaran ekstrinsik, ganjaran intrinsik, kepuasan kerja dan beban kerja dengan pembolehubah bersandar, iaitu motivasi. Hasil analisis menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara keempat-empat pembolehubah dengan nilai signifikan, $p < 0.01$. Di mana terdapat korelasi yang kuat dan positif antara ganjaran ekstrinsik dan ganjaran intrinsik dengan nilai signifikan, $p = .000$ dan nilai pekali, $r = 0.652$. Manakala, terdapat korelasi yang sangat lemah dan positif antara ganjaran ekstrinsik dan kepuasan kerja dengan nilai signifikan, $p = .003$ dan nilai pekali, $r = 0.160$. Seterusnya, terdapat hubungan korelasi negatif yang sederhana lemah antara ganjaran ekstrinsik dan beban kerja dengan nilai signifikan, $p = .000$ dan nilai pekali, $r = -0.395$. Korelasi yang sederhana dan positif dapat dilihat antara ganjaran ekstrinsik dan motivasi dengan nilai signifikan, $p = .000$ dan nilai pekali, $r = 0.435$.

Berdasarkan jadual 5, pekali korelasi bagi ganjaran intrinsik dengan kepuasan kerja adalah, $r = 0.250$, menunjukkan terdapat hubungan yang lemah antara ganjaran intrinsik dengan kepuasan kerja. Manakala, didapati hubungan antara ganjaran intrinsik dan beban kerja adalah sederhana dan negatif dengan nilai korelasi, $r = -0.486$. Tambahan itu, didapati terdapat hubungan yang sederhana dan positif antara ganjaran intrinsik dengan motivasi pada nilai korelasi, $r = 0.395$.

Pembolehubah seterusnya, iaitu kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif yang sederhana kuat, $r = -.0486$, di antara kepuasan kerja dengan beban kerja. Manakala, terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kepuasan kerja dan motivasi dengan nilai pekali korelasi, $r = 0.674$. Selain itu, keputusan yang diperolehi menunjukan beban kerja mempunyai hubungan yang negatif dengan motivasi pada nilai korelasi, $r = -0.529$, tetapi masih signifikan.

Jadual 5: Ujian Korelasi Pearson's

Pembolehubah		Ganjaran Ekstrinsik	Ganjaran Intrinsik	Kepuasan Kerja	Beban Kerja	Motivasi (DV)
Ganjaran Ekstrinsik	Korelasi Pearson	1	.652**	.160**	-.395**	.435**
	Sig. (1-ekor)	-	.000	.003	.000	.000
	N	-	306	306	306	306
Ganjaran Intrinsik	Korelasi Pearson	-	1	.250**	-.486**	.395**
	Sig. (1-ekor)	-	-	.000	.000	.000
	N	-	-	306	306	306
Kepuasan Kerja	Korelasi Pearson	-	-	1	-.486**	.674**
	Sig. (1-ekor)	-	-	-	.000	.000
	N	-	-	-	306	306
Beban Kerja	Korelasi Pearson	-	-	-	1	-.529**
	Sig. (1-ekor)	-	-	-	-	.000
	N	-	-	-	-	306
Motivasi (DV)	Korelasi Pearson	-	-	-	-	1
	Sig. (1-ekor)	-	-	-	-	-
	N	-	-	-	-	-

**, Korelasi ini signifikan pada tahap 0.01

Jadual 6 menunjukkan hasil analisis regresi motivasi ke atas ganjaran ekstrinsik. Hasil mendapati faktor ganjaran ekstrinsik mempengaruhi motivasi pelajar dalam mendapatkan pekerjaan ($\beta = 0.435$, $p < 0.05$).

Jadual 6: Regresi Motivasi ke atas Ganjaran Ekstrinsik

Model		Unstandardized B	Coefficients Error	Std.	Standardized Coefficients Beta	t.	Sig.
1	(Tetap)	2.010	.503			3.992	.000
	Ganjaran Ekstrinsik	.636	.076		.435	8.421	.000

a. Pembolehubah Bersandar: Motivasi

Jadual 7 menunjukkan hasil regresi motivasi ke atas ganjaran intrinsik. Hasil menunjukkan ganjaran intrinsik mempengaruhi motivasi pelajar untuk mendapatkan pekerjaan ($\beta = 0.395$, $p < 0.05$).

Jadual 7: Regresi Motivasi ke atas Ganjaran Intrinsik

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t.	Sig.
1	(Tetap)	2.496	.500		4.991	.000
	Ganjaran Intrinsik	.571	.076	.395	7.503	.000

a. Pembolehubah Bersandar: Motivasi

Jadual 8 menjelaskan hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja. Keputusan yang diperoleh menunjukkan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan motivasi pelajar mendapatkan pekerjaan ($\beta = 0.674$, $p < 0.05$).

Jadual 8: Regresi Motivasi ke atas Kepuasan Kerja

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t.	Sig.
1	(Tetap)	1.916	.273		7.018	.000
	Kepuasan Kerja	.720	.045	.674	15.926	.000

a. Pembolehubah Bersandar: Motivasi

Berdasarkan jadual 9 di bawah, dapat dilihat keputusan analisis regresi antara motivasi ke atas beban kerja. Hasil menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara motivasi dan beban kerja dalam mendapatkan pekerjaan dalam kalangan pelajar setelah bergraduan ($\beta = -0.529$, $p < 0.05$).

Jadual 9: Regresi Motivasi ke atas Beban Kerja

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t.	Sig.
1	(Tetap)	6.889	.069		100.279	.000
	Beban Kerja	-.306	.028	-.529	-10.881	.000

a. Pembolehubah Bersandar: Motivasi

Jadual 10 menunjukkan analisis regrasi berbilang yang diuji ke atas pembolehubah ganjaran ekstrinsik, ganjaran intrinsik, kepuasan kerja dan motivasi untuk mengukur faktor manakah yang lebih memberi pengaruh terhadap keinginan pelajar tahun akhir bidang sains UKM mendapatkan pekerjaan setelah bergraduan. Hasil kajian mendapati nilai-p bagi ganjaran

ekstrinsik dalam jadual 10 adalah 0.000 ($\beta = 0.292, p < 0.05$). Hal itu membuatkan ganjaran ekstrinsik mempengaruhi motivasi pelajar tahun akhir bidang Sains UKM untuk mendapatkan pekerjaan. Nilai-p bagi ganjaran intrinsik pula adalah 0.914 ($\beta = -0.006, p < 0.05$). Nilai tersebut lebih tinggi daripada 0.005. Ini menunjukkan ganjaran intrinsik tidak mempengaruhi motivasi pelajar dalam mendapatkan pekerjaan. Seterusnya, nilai-p bagi kepuasan kerja terhadap motivasi adalah 0.000 ($\beta = 0.558, p < 0.05$). Dapatan ini menunjukkan bahawa kepuasan kerja dapat mempengaruhi motivasi pelajar tahun akhir bidang Sains di UKM untuk mendapatkan pekerjaan. Nilai-p bagi beban kerja adalah 0.003 ($\beta = -0.148, p < 0.05$) dan ini menunjukkan bahawa hipotesis H3 boleh diterima. Kesimpulannya, pelajar tahun akhir bidang Sains di UKM memandang faktor motivasi seperti ganjaran ekstrinsik, kepuasan kerja dan beban kerja dalam mendapatkan pekerjaan setelah tamat belajar.

Jadual 10: Regresi Faktor-Faktor Motivasi

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t.	Sig.
1	(Tetap)	.054	.589		.094	.925
	Ganjaran Ekstrinsik	.427	.073	.292	5.863	.000
	Ganjaran Intrinsik	-.008	.076	-.006	-.108	.914
	Kepuasan Kerja	.596	.046	.558	13.020	.000
	Beban Kerja	-.084	.028	-.148	-3.048	.003

a. Pembolehubah Bersandar: Motivasi

Perbincangan

Hasil kajian ini mendapati bahawa majoriti responden berumur 21-23 tahun. Kebanyakan mempunyai pengalaman bekerja dalam lingkungan kurang daripada 3 bulan. Hanya 2.35% atau 7 orang sahaja daripada responden yang langsung tidak mempunyai pengalaman bekerja. Fenomena ini menunjukkan golongan belia sebenarnya tidak memilih pekerjaan tetapi gaji yang ditawarkan harus menampung kos sara hidup mereka (Anttony, 2022).

Secara keseluruhannya, seramai 237 orang (77.5%) responden yang terdiri daripada pelajar tahun akhir bidang Sains lebih memilih untuk bekerja berbanding menjalankan perniagaan. Perkara ini bukanlah sesuatu fenomena yang mengejutkan kerana banyak pekerjaan dalam bidang Sains yang ditawarkan oleh syarikat besar dan kerajaan. Berdasarkan kenyataan daripada Jabatan Statistik Malaysia (2020), jumlah pekerjaan ditawarkan dalam kategori Sains, Teknologi, Kejuruteraan dan Matematik (STEM) adalah antara yang tertinggi pada masa ini.

Hasil kajian ini menunjukkan bahawa motivasi pelajar tahun akhir bidang Sains di UKM untuk mendapatkan pekerjaan selepas bergraduan adalah sangat tinggi (mean = 6.2384). Oleh itu, objektif kajian untuk menilai tahap motivasi pelajar tahun akhir bidang Sains di UKM untuk mendapatkan pekerjaan tercapai. Faktor ganjaran ekstrinsik, ganjaran intrinsik, kepuasan kerja dan beban kerja mempunyai hubungan langsung secara individu yang signifikan ($p < 0.05$)

dengan motivasi graduan untuk mendapatkan pekerjaan. Dapatan kajian menunjukkan bahawa, ganjaran ekstrinsik seperti gaji dan bonus mempunyai hubungan yang sederhana tinggi dengan motivasi graduan untuk mendapatkan pekerjaan ($r = 0.435$). Bertepatan dengan kajian lepas, faktor ekstrinsik juga memainkan peranan penting apabila seseorang mempertimbangkan sesuatu kerjaya (Suhaila Nadzri et al., 2015). Ganjaran intrinsik pula mempunyai hubungan yang sederhana dengan motivasi graduan dalam mendapatkan pekerjaan ($r = 0.395$). Dapatan ini seiring dengan kajian K. Sandhya & D. Pradeep Kumar (2011), program ganjaran pekerja seperti pengiktirafan atas kerja yang dilakukan yang didapati mampu meningkatkan motivasi pekerja. Dalam kajian ini, faktor kepuasan kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan motivasi graduan untuk mendapatkan pekerjaan ($r = 0.674$). Fenomena ini mungkin berlaku kesan daripada para pelajar menghadiri bengkel dan seminar kerjaya yang lazimnya berkongsi tentang gambaran suasana pekerjaan yang menarik minat bakal graduan. Penemuan ini selari dengan kajian T. P. Shan (2018) terhadap kesan motivasi dan kepuasan kerja penjawat awam Majlis Bandaraya Alor Setar, pengkaji mendapati motivasi pekerja mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja. Beban kerja pula mempunyai hubungan negatif yang juga kuat dengan motivasi graduan untuk mendapatkan pekerjaan ($r = -0.529$). Seperti kajian lepas, pembolehubah beban kerja mempunyai kesan negatif dan signifikan terhadap motivasi pekerja (Astria Semaksiani et al., 2019).

Kajian ini turut menjalankan regresi secara satu per satu di antara setiap faktor dalam dan luaran seperti ganjaran ekstrinsik, ganjaran intrinsik, kepuasan kerja dan beban kerja dengan motivasi. Hasil analisis ini mendapati, keputusan regresi tersebut menunjukkan nilai r pada korelasi Pearson's bersamaan dengan nilai beta Regresi ($r = \beta$). Oleh itu, kajian akan datang tidak perlu menjalankan ujian regresi secara satu per satu memandangkan hasil analisis sama dengan ujian korelasi Pearson's.

Menariknya, apabila faktor-faktor ganjaran ekstrinsik, ganjaran intrinsik, kepuasan kerja dan beban kerja berhubung secara sekaligus dengan motivasi graduan untuk mendapatkan pekerjaan, kesan faktor tersebut adalah berbeza berbanding hubungan korelasi yang diperoleh. Dalam kajian ini, faktor kepuasan kerja memberikan kesan yang sangat kuat dan signifikan terhadap motivasi graduan untuk mendapatkan pekerjaan ($\beta = 0.558$ & $p = 0.000$). Kajian terhadap orang dewasa yang bekerja mendapati bahawa motivasi autonomi ditunjukkan dalam hasil kerja mereka kesan daripada kepuasan kerja yang diperoleh (Kelsey et al., 2022). Dengan hasil ini, objektif kajian yang keempat untuk menganalisis sejauh mana persepsi kepuasan kerja mempengaruhi motivasi dapat dicapai. Ganjaran ekstrinsik pula menunjukkan kesan yang sederhana rendah dan signifikan terhadap motivasi graduan untuk mendapatkan pekerjaan ($\beta = 0.292$ & $p = 0.000$). Kajian yang dilakukan oleh Mukabaranga Chantal et al., (2022) mendapati terdapat kesan yang signifikan di antara ganjaran ekstrinsik dan prestasi pekerja. Objektif kajian yang kedua untuk mengkaji sejauh mana persepsi ganjaran ekstrinsik mempengaruhi motivasi tercapai. Faktor beban kerja pula mempunyai kesan negatif yang lemah dan signifikan terhadap motivasi graduan untuk mendapatkan pekerjaan ($\beta = -0.148$ & $p = 0.003$). Ini selari dengan kajian daripada Aliyyah Nabilah et al., (2021) yang mendapati bahawa, beban kerja melalui motivasi kerja memberi kesan negatif terhadap prestasi pekerja di organisasi awam milik kerajaan. Pengamatan tentang sejauh mana persepsi beban kerja mempengaruhi motivasi ini telah memenuhi objektif kajian yang kelima. Seterusnya, kajian ini menunjukkan bahawa faktor ganjaran intrinsik mempunyai kesan negatif yang sangat lemah dan tidak signifikan dengan motivasi jika digabungkan dengan faktor-faktor lain ($\beta = -0.006$ & $p = 0.914$). Fenomena ini menunjukkan bahawa, generasi muda lebih menitikberatkan ganjaran ekstrinsik berbanding intrinsik dalam mendapatkan pekerjaan berbanding generasi sebelum ini. Penemuan ini selari

dengan dapatan kajian lepas oleh Mayandi & Yahaya, (2011) mendapati bahawa tidak ada hubungan yang signifikan ditemui antara ganjaran intrinsik dengan motivasi pekerja untuk meningkatkan prestasi mereka. Penemuan ini melengkapkan objektif kajian ketiga iaitu untuk menguji sejauh mana ganjaran intrinsik mempengaruhi motivasi.

Limitasi Kajian

Kajian ini mempunyai beberapa limitasi dari segi masa dan juga pembiayaan. Kekangan masa dan ketiadaan pembiayaan menyebabkan pengkaji terpaksa menjalankan soal selidik dengan menggunakan aplikasi *Google Form* untuk menjimatkan kos dan juga masa. Selain itu, kajian ini juga hanya terhad kepada tiga Fakulti Sains di UKM sahaja dan tidak mengambilkira fakulti-fakulti lain dan juga institut pengajian tinggi yang lain. Seterusnya, kajian ini hanya memfokuskan kepada 4 faktor motivasi sahaja iaitu faktor ganjaran ekstrinsik, ganjaran intrinsik, kepuasan kerja dan beban kerja sedangkan terdapat banyak lagi faktor yang mempengaruhi graduan untuk mendapatkan pekerjaan.

Kesimpulan

Kajian ini dijalankan berasalkan tanggapan umum berkaitan isu pengangguran graduan yang semakin meningkat. Ramai yang menganggap graduan terlalu memilih pekerjaan hingga sanggup jadi penganggur. Lantaran itu, kajian ini telah mengambil kira empat faktor penentu motivasi mendapatkan pekerjaan – ganjaran ekstrinsik, ganjaran intrinsik, kepuasan kerja, dan beban kerja – dalam kalangan pelajar tahun akhir fakulti sains, Universiti Kebangsaan Malaysia. Adalah didapati bahawa faktor kepuasan kerja merupakan faktor penentu utama. Diikuti oleh faktor ganjaran ekstrinsik. Hasil kajian ini mendapati bahawa dakwaan bahawa graduan tidak bermotivasi untuk mendapatkan pekerjaan adalah tidak tepat. Persepsi bahwa generasi muda terlalu memilih dalam pekerjaan dan terlalu mementingkan gaji adalah tidak benar. Kajian ini membuktikan bahawa, para pelajar tahun akhir bidang sains gunaan di UKM juga menitikberatkan faktor beban kerja dalam pekerjaan yang bakal mereka ceburi. Seterusnya, walau pun beban kerja dianggap negatif oleh graduan, mereka masih menjadikannya satu kepentingan dalam mendapatkan pekerjaan sesuai. Kesimpulannya, kajian ini menunjukkan faktor utama yang memainkan peranan penting kepada motivasi graduan untuk mendapatkan pekerjaan adalah persepsi mereka tahap kepuasan kerja, ganjaran ekstrinsik dan beban kerja. Oleh itu, kajian lanjutan tentang faktor-faktor kepuasan kerja dalam kalangan graduan perlu dijalankan untuk memahami persepsi mereka dengan lebih konklusif.

Rujukan

- Ahmad Fadhullah Adnan. (2021, April 9). Kursus IPT tak relevan antara punca graduan menganggur. *Utusan*. Retrieved Oktober 24, 2022, from <https://www.utusan.com.my/berita/2021/04/kursus-ipt-tak-relevan-antara-punca-graduan-menganggur/>
- Ajilin Tawan, Nazarudin, M. N., Zakiah Noordin, Mohd Malik Tu, & Norlijah Watinin. (2020, Jun 2). Hubungan Motivasi, Kecerdasan Emosi Dan Efikasi Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Rendah. <https://www.masree.info/wp-content/uploads/2020/06/2-Hubungan-Motivasi-Kecerdasan-Emosi-Dan-Efikasi-Dengan-Kepuasan-Kerja-Guru-Di-Sekolah-Rendah.pdf>
- Aliyyah Nabilah, Prasetyo Indra, Rusdiyanto Rusdiyanto, Endarti Esa Wahyu, Mardianah Fitrah, Winarko Ruddy, Chamariyah Chamariyah, Mulyani Sri, Grahani Firsty Oktaria, Rochman Arif Syafi'ur, Kalbuana Nawang, Hidayat Widi, & Tjaraka Heru. (2021, February 16). What Affects Employee Performance through Work Motivation? *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 24(1).

- <https://www.abacademies.org/abstract/what-affects-employee-performance-through-work-motivation-11529.html>
- Anttony, M. (2022, July 26). Belia tidak pilih pekerjaan. *Utusan Malaysia*. <https://www.utusan.com.my/nasional/2022/07/belia-tidak-pilih-pekerjaan/>
- Aslinda Nasir. (2022, Ogos 3). [DEWAN RAKYAT] Kadar pengangguran masih tinggi berbanding sebelum pandemik. *Utusan Malaysia*. Retrieved Oktober 22, 2022, from <https://www.utusan.com.my/nasional/2022/08/dewan-rakyat-kadar-pengangguran-masih-tinggi-berbanding-sebelum-pandemik/>
- Astria Semaksiani, Agung Wahyu Handaru, & Mohamad Rizan. (2019, October 30). The Effect of Work Loads and Work Stress on Motivation of Work Productivity (Empirical Case Study of Ink-Producing Companies). 10.36348/SB.2019.v05i10.003
- Barbara, B., Dormio, A. I., Francesco, G., & Giovanni, S. (2012). The impact of organizational culture on the job satisfaction of knowledge workers. *VINE*, 42.
- Cameron, J., & Pierce, W. D. (1994). Reinforcement, reward, and intrinsic motivation: A meta-analysis. *Review of Educational Research*, 64(3), 363–423. <https://psycnet.apa.org/doi/10.2307/1170677>
- Cynthia, E., & Frank, D. K. (2011, January 24). Ganjaran sebagai Alat Motivasi untuk Prestasi Pekerja. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn%3Anbn%3Ase%3Abth-5583>
- de Bruin, G. P., & Taylor, N. (2006). Sources of work stress inventory: Technical Manual. Department of Statistics Malaysia. (2022, May 31). Kenyataan Media Lanskap Penawaran Pekerjaan Di Malaysia Bagi Suku Pertama 2022. *Department of Statistics Malaysia*. https://www.dosm.gov.my/v1/uploads/files/5_Gallery/2_Media/4_Stats%40media/4-Press_Statement/2022/05.%20MEI/JMI%20MJP%20Q122.pdf
- Dhini, & Rama Dhanita. (2010). Pengaruh Stres kerja, Beban kerja terhadap Kepuasan kerja. *Jurnal Psikologi*.
- Fadzin Nazirin Mihat, Mohammad Majaheed Hassan, & Farah Husna Anwar. (2020, Oktober 2). Perkaitan antara Motivasi dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dalam kalangan Penjawat Awam. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v5i10.520>
- Fauziah Md Arof. (2021, April 11). Graduan 'rembat' apa saja kerja. *Utusan Malaysia*. <https://www.utusan.com.my/rencana/2021/04/graduan-rembat-apa-saja-kerja/>
- Girma, N. T., & Habtamu, G. (2019). Kesan Sistem Ganjaran Terhadap Kreativiti Pekerja di Oromia Kes Syarikat Saham Kredit Dan Simpanan (Ocscs) Cawangan Zon Bale.
- Hafiz Mutalib. (2022, Julai 31). 72.1% lepasan SPM tidak sambung belajar. *Berita Harian*. Retrieved Oktober 22, 2022, from <https://www.utusan.com.my/nasional/2022/07/72-1-lepasan-spm-tidak-sambung-belajar/>
- Herzberg, F. (1997). *The motivation-hygiene theory*. Penguin Books.
- Kelsey, A. L., Megan, H. E., Roberto, G. G., & Gabriel, E. N. (2022). Basic Psychological Need Satisfaction, Autonomous Motivation, and Meaningful Work: A Self-Determination Theory Perspective. *Journal of Career Assessment*, 30(1), 78-93. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/10690727211018647>
- K. Sandhya, & D. Pradeep Kumar. (2011, Disember). Pengekalan pekerja melalui motivasi.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Brothers.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. 2nd. Edition.
- Mayandi, S., & Yahaya, A. (2011). The Impact of Intrinsic Reward, Extrinsic Reward and Teachers Commitment towards Job Performance. *Masters thesis, Universiti Teknologi Malaysia*. http://www.fp.utm.my/epusatsumber/pdf/fail/ptkgdhfwp2/p_2011_10418_3eae2b7b423643748fdc8c404be95008.pdf

- Meja Rencana. (2023, January 6). Tiada guna berpendidikan tanpa akhlak mulia. *Utusan*. Retrieved January 10, 2023, from <https://www.utusan.com.my/rencana/forum/2023/01/tiada-guna-berpendidikan-tanpa-akhlak-mulia/>
- Mohd Faqhrullah Khamis & Getrude Cosmos. (2023). Penglibatan program upskilling dan kebimbangan kerjaya terhadap kesediaan bekerja dalam kalangan pelajar tahun akhir. *Jurnal Komunikasi Borneo*. Vol 1. ISSN: 2289-8594.
- Mukabaranga Chantal, Michael Manyange, & Bateyo Asuman. (2022). The Relationship between Extrinsic Rewards and Employee Performance of Shyogwe Diocese. *IDOSR Journal of Current Issues in Social Sciences*, 8(1), 66-78. https://www.researchgate.net/profile/Kiu-Extension-One/publication/366030435_The_Relationship_between_Extrinsic_Rewards_and_Employee_Performance_of_Shyogwe_Diocese/links/638f1905484e65005be92d5d/The-Relationship-between-Extrinsic-Rewards-and-Employee-Perfo
- Nelson, D. L., & Quick, C. J. (2003). *Organizational Behaviour: Foundation, Realities and Challenges* (4th edition). Thomson South-Western.
- Newman, J. M., & Gerhart, B. A. (2022). *Compensation*. McGrawHill Education.
- Ng, S. L., & Thilageswary, A. (2017). Financial reward and motivation toward employee job performance in the hospitality industry in Klang Valley.
- Noorhafeza Herliani Adey, & Ferlis Hj. Bahari. (2010). Hubungan antara kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. *Jurnal Kemanusiaan*.
- O' Leary, P., Wharton, N., & Thomas, Q. (2009). Job satisfaction of physicians in Russia. *International Journal of Health Care Quality Assurance*. 22, 221-231.
- Onukwube, H. N. (2012, May 30). Correlates of job satisfaction amongst quantity surveyors in consulting firms in Lagos, Nigeria. <https://doi.org/10.5130/AJCEB.v12i2.2460>
- Pınar Güngör. (2011, November 29). The Relationship between Reward Management System and Employee Performance with the Mediating Role of Motivation: A Quantitative Study on Global Banks. 10.1016/j.sbspro.2011.09.029
- Reena Ali, & M.Shakil Ahmed. (2009, Jun 4). The Impact of Reward and Recognition Programs on Employee's Motivation and Satisfaction: An Empirical Study.
- Rossen Din, Mazalah Ahmad, M. Faisal Kz, Norhaslinda Mohamad Sidek, Aidah Abdul Karim, Nur Ayu Johar, Kamaruzaman Jusoff, Mohamad Shanudin Zakaria, Khairul Anwar Mastor, & Siti Rahayah Ariffin. (2009). Kesahan dan kebolehpercayaan soal selidik gaya e-pembelajaran (eLSE) versi 8.1 menggunakan model pengukuran rasch.
- Rusli Ahmad, Mee, L. Y., Abang Othman, A. E., Ahmad Sophian Shaminan, Chin, H. S., Helmi Sumilan, & Abang Ahmad, A. I. (2019, Mei 17). The Impact of Workload on Job Performance among Doctors in Malaysian Public Hospitals. A Case Study.
- Suhaila Nadzri, Noor Ayuni Rosli, Nor Suhaily Bakar, & Nuzul Akhtar Baharudin. (2015). Faktor Keluarga, Ganjaran Dan Kesukaran Memperolehi Pekerjaan Mempengaruhi Kerjaya Yang Diceburi Alumni Kuis. *Proceeding of the 2nd International Conference on Management and Muamalah*, 321-334.
- Sulaila Bakar, Jun Nirlawati Mohd Sahidol & Mazni Muslim. (2024). Faktor permasalahan pelajar pasca Sijil Pelajaran Malaysia enggan melanjutkan pelajaran: Satu kajian kualitatif. *Gading Journal for Social Science*. Vol. 27, Special Issue KONAKA. pgs. 26-32.
- Tremblay, M. A. (2009, October). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Value for Organizational Psychology Research. <http://dx.doi.org/10.1037/a0015167>
- Vroom, V.H. (1964). Work and motivation.