



**Faculty of Cognitive Science and Human Development**

**MOTIF ORIENTASI UNTUK PENYERTAAN DALAM  
PROGRAM PEMBANGUNAN PROFESIONAL: SATU  
KAJIAN KES DI KALANGAN PENGURUS PERTUBUHAN  
PELADANG DI BAHAGIAN KUCHING DAN SAMARAHAN**

**STANLEY ANGKING IGAI**

**HF  
5549.5  
S775  
2002**

**Kota Samarahan  
2002**

**MOTIF ORIENTASI UNTUK PENYERTAAN DALAM PROGRAM  
PEMBANGUNAN PROFESIONAL: SATU KAJIAN KES DI KALANGAN  
PENGURUS PERTUBUHAN PELADANG DI BAHAGIAN  
KUCHING DAN SAMARAHAN**

P. KHIDMAT MAKLUMAT AKADEMIK  
UNIMAS



1000129676

Oleh

**STANLEY ANGKING IGAI**

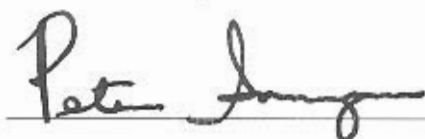
Projek ini merupakan salah satu keperluan kursus untuk mendapatkan  
Ijazah Sarjana Muda Sains dengan kepujian (Pembangunan Sumber Manusia) dari  
Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia.

**Universiti Malaysia Sarawak**

**2002**

Projek bertajuk **Motif Orientasi Untuk Penyertaan Dalam Program Pembangunan Profesional: Satu Kajian Kes Dikalangan Pengurus Pertubuhan Peladang Di Bahagian Kuching Dan Samarahan** telah disediakan oleh **Stanley Angking anak Igai** dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk mendapat Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian (Pembangunan Sumber Manusia).

Diterima untuk diperiksa oleh:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Peter Songan', written over a horizontal line.

(Profesor Madya Dr. Peter Songan)

Tarikh:

6.5.2002

---

## PENGHARGAAN

Saya dengan sukacitanya mengucapkan terima kasih dan penghargaan kepada penyelia saya, Profesor Madya Dr. Peter Songan, Timbalan Dekan Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia atas segala sokongan, idea, bimbingan, nasihat, teguran dan kesabaran beliau yang tidak ternilai kepada saya semasa pelaksanaan dan penyediaan kertas kajian ilmiah ini. Segala jasa dan budi Profesor Madya akan sentiasa dikenang.

Ucapan terima kasih dan penghargaan kepada semua pensyarah Unimas, semua pengurus-pengurus pertubuhan peladang di bahagian Kuching dan Samarahan, pihak pentadbiran Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia yang terlibat keatas kerjasama dalam menjayakan kajian ini.

Penghargaan dan terima kasih yang istimewa buat keluarga, isteri, Jaclyn, Jasmin dan Teresa atas galakkan, dorongan, pengorbanan yang ditunjukkan semasa menjayakan penyediaan kursus dan kertas kajian ini.

Sekalung budi dan setinggi-tinggi penghargaan buat semua yang terlibat secara langsung mahupun secara tidak langsung dalam penyediaan projek tahun akhir ini. Segala budi dan jasa kalian akan saya kenang dan saya sudahi dengan doa semoga Tuhan memberkati dan melindungi semua.

Sekian, terima kasih.

## JADUAL KANDUNGAN

	<b>Mukasurat</b>
Penghargaan	iii
Kandungan	iv
Senarai jadual	vi
Senarai rajah	vii
Abstrak	viii
Abstract	ix
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
1.0 Pengenalan	1
1.1 Latar belakang kajian	2
1.2 Kenyataan masalah	3
1.3 Objektif umum kajian	4
1.4 Objektif khusus	4
1.5 Hipotesis kajian	4
1.6 Rangka kerja konseptual kajian	5
1.7 Kepentingan kajian	6
1.7.1 Kepentingan terhadap organisasi	6
1.7.2 Kepentingan terhadap individu	7
1.8 Definasi istilah	7
1.8.1 Motif orientasi penyertaan	7
1.8.2 Program pembangunan profesional	8
1.8.3 Pengurus-pengurus organisasi	8
1.8.4 Ciri-ciri demografi	8
1.8.5 Polisi jabatan	8
1.8.6 Kerjaya	8
1.8.7 Faktor peribadi	9
1.8.8 Kompetensi	9
1.8.9 Kemesraan	9
1.9 Limitasi kajian	9
1.10 Kesimpulan	9
<b>BAB 2 PANDANGAN KAJIAN LEPAS</b>	<b>10</b>
2.0 Pengenalan	10
2.1 Konsep pembangunan profesional	10
2.2 Kepentingan program pembangunan profesional	11
2.3 Motif orientasi untuk menyertai dalam program pembangunan	11
2.4 Teori-teori yang berkaitan	12
2.5 Model penyertaan motif orientasi	12
2.6 Kajian-kajian lain	14
2.6.1 Motivasi	14
2.6.2 Motif orientasi	15
2.6.3 Teori-teori yang berkaitan	16
2.6.3.1 Teori jangkaan	16
2.6.4 Motif	17
2.6.5 Personaliti/peribadi	18

2.6.6	Kerjaya	18
2.7	Kesimpulan	19
<b>BAB 3</b>	<b>METODOLOGI KAJIAN</b>	20
3.0	Pengenalan	20
3.1	Rekabentuk kajian	20
3.2	Populasi dan sampel	20
3.3	Instrumen kajian	22
3.3.1	Pengukur pembolehubah	23
3.3.1.1	Pembolehubah bersandar	23
3.3.1.2	Pembolehubah bebas	24
3.4	Sumber data	24
3.4.1	Data sekunder	24
3.4.2	Data primer	24
3.5	Pengumpulan data	25
3.6	Ujian rintis	25
3.6.1	Ujian kebolehpercayaan	25
3.7	Penganalisan data	26
3.7.1	Pengukuran taburan ciri-ciri demografi	26
3.7.2	Pengukuran tahap motif orientasi penyertaan	26
3.7.3	Ujian-t	27
3.7.4	Ujian ANOVA	27
3.7.5	Pekali Korelasi Pearson	27
3.7.6	Regresi linear berganda	28
3.8	Kesimpulan	28
<b>BAB 4</b>	<b>DAPATAN DAN PERBINCANGAN</b>	29
4.0	Pengenalan	29
4.1	Ciri-ciri demografi	29
4.1.1	Jantina	29
4.1.2	Kumpulan umur	30
4.1.3	Kelayakan	30
4.2	Motif penyertaan orientasi dalam program pembangunan profesional	30
4.3	Pengujian hipotesis	31
4.3.1	Ujian-t	31
4.3.2	Analisis Varian sehala	32
4.3.3	Analisis pekali pearson	34
4.3.4	Analisis regresi linear berganda	38
4.4	Kesimpulan	39
<b>BAB 5</b>	<b>RUMUSAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN</b>	41
5.0	Pengenalan	41
5.1	Rumusan	41
5.1.1	Rumusan berdasarkan objektif kajian	42
5.2	Kesimpulan	45
5.3	Cadangan	46
<b>RUJUKAN</b>		48
<b>LAMPIRAN A</b>	<b>Borang Soalselidik</b>	51

## SENARAI JADUAL

	Mukasurat
<b>Jadual 1</b> Saiz Sampel Kajian	22
<b>Jadual 2</b> Keputusan Ujian Kebolehpercayaan	26
<b>Jadual 3</b> Tafsiran Pekali Korelasi Pearson Oleh Borg dan Gall	28
<b>Jadual 4</b> Taburan Frekuensi Responden Mengikut Ciri-ciri Demografi	29
<b>Jadual 5</b> Taburan Motif Orientasi Penyertaan Dalam Program Pembangunan Profesional	31
<b>Jadual 6</b> Keputusan Ujian-t terhadap Motif Orientasi Penyertaan Dalam Program Pembangunan Profesional Berdasarkan Jantina Pengurus	32
<b>Jadual 7</b> Keputusan Ujian ANOVA Sehalu Bagi Berbagai Kategori Umur Dan Kelayakan Dari Segi Motif Orientasi Penyertaan Dalam Program	33
<b>Jadual 8</b> Keputusan Ujian Pekali Korelasi Pearson	34
<b>Jadual 9</b> Analisa Regresi Linear Berganda Yang Mempengaruhi Motif Orientasi Dalam Program Profesional	38
<b>Jadual 10</b> Rumusan Hasil Keputusan Ujian Hipotesis	39

## SENARAI RAJAH

	<b>Mukasurat</b>
<b>Rajah 1</b> Rangka Kerja Konseptual Kajian	6
<b>Rajah 2</b> Model Asas Rangka Kerja Konseptual Kajian	14
<b>Rajah 3</b> Aplikasi Teori Maslow Ke Atas Motivasi Kerja	14



## ABSTRAK

### MOTIF ORIENTASI UNTUK PENYERTAAN DALAM PROGRAM PEMBANGUNAN PROFESIONAL: SATU KAJIAN KES DI KALANGAN PENGURUS PERTUBUHAN PELADANG DI BAHAGIAN KUCHING DAN SAMARAHAN

Stanley Angking Igai

Matlamat kajian ini adalah untuk menentukan motif orientasi penyertaan dalam program pembangunan profesional serta faktor-faktor yang mempengaruhi motif orientasi penyertaan di kalangan pengurus-pengurus pertubuhan peladang di kawasan Kuching dan Samarahan, Sarawak. Metodologi survei dan alat borang soalselidik digunakan untuk memperolehi maklumat daripada 81 orang pengurus di setiap peringkat dan cawangan Pertubuhan Peladang di bahagian tersebut. Hasil kajian menunjukkan bahawa kebanyakan pengurus mempunyai motif orientasi penyertaan dalam ketiga-tiga bidang latihan utama dalam program pembangunan adalah tinggi. Sebanyak 51.7 peratus responden mempunyai tahap penyertaan yang tinggi dan 31.7 peratus responden pada tahap penyertaan yang sederhana. Manakala hanya 16.6 peratus pengurus yang mempunyai tahap penglibatan dalam program pembangunan profesional yang rendah. Terdapat tiada perbezaan yang signifikan diantara pengurus lelaki dan perempuan dan mereka yang berbagai kategori umur serta berbagai kelayakan dari segi motif orientasi untuk penyertaan dalam program pembangunan profesional. Terdapat perkaitan yang signifikan diantara motif orientasi penyertaan dalam program pembangunan profesional di kalangan pengurus dan keempat-empat faktor, iaitu polisi jabatan, faktor kerjaya, faktor peribadi dan kompetensi. Manakala hanya faktor kemesraan didapati tidak signifikan dengan motif orientasi penyertaan dalam program pembangunan profesional. Ujian regresi berganda linear mendapati faktor kerjaya dan faktor peribadi adalah merupakan dua faktor yang dominan yang memberi sumbangan 6.5 peratus terhadap varian dalam motif orientasi penyertaan dalam program pembangunan profesional di kalangan pengurus. Justeru itu, hasil kajian menunjukkan bahawa faktor kerjaya dan peribadi perlu dipertimbangkan terlebih dahulu semasa merekabentuk sesuatu program pembangunan untuk pengurus-pengurus organisasi.

## ABSTRACT

### MOTIVATIONAL ORIENTATION FOR PARTICIPATION IN PROFESSIONAL DEVELOPMENT PROGRAMMES: A CASE STUDY OF MANAGERS OF THE FARMER ORGANISATION IN KUCHING AND SAMARAHAN DIVISIONS.

Stanley Angking Igai

*This study aims to determine the motivational orientation for participation in professional development programme among managers of Farmer Organisation in Kuching and Samarahan Divisions and the motivational orientation factor that influence their participations. Survey questionnaire were used to gather information and data from 68 managers of the Farmer Organisation in the two divisions. The finding that managers perceived a high motivational orientation for participations in professional development programme with 51.7 percent indicated a high participation, 31.7 percent of moderate participation while only 16.6 percent indicated a low participation in professional development programme. The finding also shows no significant differences between male and female managers and those of various age categories and qualification in terms of their motivational orientation for participation in professional development programmes. However there was correlation between motivational orientations for participation in professional development programme and the four associated factors, such as departmental policy factor, professional advancement, personal factor and competency factor were found to be positive and significant. This four factors have influence on the participation in the professional development programme. However the social relationship factor was found to be not significant and less influence on participation in the professional development programme. Multiple Linear Regreassion analysis shows that professional advancement factor and personal factor are the two factors that contributed dominantly (6.5 percent variance) in influencing the motivational orientation for participation in professional development programme among managers of Farmers Organisation. The finding of this study imply that personal factor and professional advancement factor are significant factors that have to be considered while planning for professional development programme for all managers of the Farmers Organisation in Sarawak.*

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.0 Pengenalan

Dalam dunia semakin menuju ke arah perkembangan dan perubahan, semua aktiviti manusia telah mengalami perubahan dan tidak ada yang mahukan ketetapan. Begitu juga organisasi perlu mengikuti arus perubahan global dan tidak boleh kekal dalam pentadbiran secara tradisional agar tidak ketinggalan zaman. Dalam proses perubahan tersebut, isu pembangunan profesional kerap diberi penekanan yang utama oleh organisasi.

Organisasi yang berusaha menggunakan sumber manusia secara cekap dan efektif, mesti mengetahui motif orientasi penyertaan dalam sesuatu program pembangunan profesional. Motif orientasi itu ialah suatu perkara yang amat penting dan perlu diketahui oleh semua pengurus sumber manusia. Justeru itu, faktor mempengaruhi motif orientasi juga mustahak di pertimbangkan dan perlu dikupas dan dikaji seterusnya.

Motif orientasi bertindak sebagai alat yang berkuasa untuk memotivasikan pengurus supaya lebih berprestasi tinggi dalam bidang tugas yang diceburi berdasarkan kenyataan yang diberi oleh Berelson dan Steiner (1964) yang memberitahu bahawa motif ialah keadaan dalaman yang memberi semangat merangsang atau mengerakan motivasi, dan mengarahkan tingkahlaku untuk mencapai matlamat.

Kajian ini ingin menentukan perkaitan atau perhubungan di antara motif orientasi penyertaan dalam program pembangunan profesional dengan faktor yang mempengaruhi motif orientasi ini. Justeru itu hasil kajian boleh dijadikan asas oleh organisasi dalam menentukan ciri-ciri pengurus dan mengetahui apakah faktor yang memotivasikan pengurus dalam pembangunan kerjaya. Motif orientasi penyertaan dalam program pembangunan profesional yang dianjurkan untuk pengurus adalah penting bagi pengurus kerana ia akan menjadi garis panduan untuk mencapai keperluan dan kehendak pengurus dan organisasi. Adalah diakui, iaitu manusia mesti memiliki motif atau tujuan tertentu dalam setiap tindakan yang mereka lakukan (Berelson & Steiner, 1964). Sekiranya pengurus yang menyertai program pembangunan profesional mempunyai motif orientasi yang berbeza akan mewujudkan keadaan dimana penumpuan matlamat program sukar diseragamkan. Persepsi mengenai penumpuan dan penekanan yang berbeza akan wujud dikalangan pengurus terhadap program yang mereka ikuti. Dari aspek pemerhatian fizikal, adalah sukar untuk menjangka apakah motif orientasi penyertaan dalam program pembangunan kerana motif individu tidak dapat diukur atau ditentukan daripada tingkahlaku yang ditunjukkan terhadap program yang mereka sertai. Justeru itu faktor-faktor yang mempengaruhi motif orientasi perlu diketahui dikalangan pengurus organisasi yang menyertai program pembangunan profesional.

## 1.1 Latar Belakang Kajian

Jabatan Pertanian telah berkembang dengan pesatnya dari segi tenaga manusia, di mana pelbagai program dan aktiviti-aktiviti juga diperluaskan ke semua cawangan organisasi. Jabatan Pertanian mempunyai rangkaian cawangan yang kukuh dengan terdapatnya beberapa pejabat dan substesen diseluruh pelusuk Sarawak. Jabatan Pertanian mempunyai 10 cawangan pertubuhan peladang di bahagian Kuching dan Samarahan. Setiap pertubuhan peladang ini diketuai oleh seorang pengurus besar dan dibantu oleh beberapa orang pengurus bahagian umpamanya bahagian pemasaran, perniagaan tani dan sebagainya. Ada di antara juruteknik pertanian dinaikkan pangkat untuk menjawat jawatan pengurus-pengurus bahagian pertubuhan peladang. Pada masa sekarang terdapat seramai lebih kurang 500 anggota jabatan. Lebih kurang 50 peratus daripada anggota jabatan merupakan juruteknik Pertanian. Pengurus-pengurus pertubuhan peladang yang berjumlah seramai 81 orang yang biasanya dihantar untuk menghadiri program pembangunan profesional yang dianjurkan oleh Jabatan Pertanian. Program pembangunan profesional yang berbagai ini mengambil jangka masa dari satu minggu hingga ke 12 bulan. Maklumbalas diperolehi daripada pencapaian akademik adalah sangat tidak seragam.

Pengurus pertubuhan peladang tidak begitu berkemahiran dan berkemampuan dalam bidang yang diceburi. Pengurus masih kabur dalam usaha untuk merealisasikan wawasan untuk menjadikan jabatan pertanian bertindak sebagai penggerak utama dalam pengeluaran hasil pertanian yang bermutu dan berdaya saing di pasaran tempatan dan global. Perancangan yang bersistematik adalah payah diamalkan oleh Bahagian Pembangunan Sumber Manusia dalam membuat program latihan pembangunan, supaya selaras dengan objektif untuk memudahkan cara pembangunan sumber manusia yang kompeten dalam sektor pertanian bagi mencapai taraf pembangunan pertanian komersil. Pengurus-pengurus pertubuhan sepatutnya berkemahiran dalam merancang, melaksana, mengekal, memperbaiki dan mempertingkatkan kualiti dan produktiviti keluaran pertanian tetapi setakat ini hasil kerja belum dapat berdaya saing dengan organisasi lain. Pengurus-pengurus pertubuhan peladang sukar mendapat kerjasama dari agensi kerajaan yang lain dalam melaksanakan polisi kerajaan dan kurang penekankan kepada keberkesanan kos dalam menganjurkan sesuatu program pembangunan profesional dalam suatu jangka masa sambil berusaha untuk merealisasikan Wawasan 2020. Justeru itu, satu dasar telah dibentuk untuk menyelaraskan kegiatan program latihan di semua peringkat di Jabatan Pertanian dengan mengambil kira motif dan dorongan bagi pengurus-pengurus dalam usaha untuk menyertai sesuatu program pembangunan. Keluaran hasil pertanian tempatan yang kurang mendapat sambutan dibandingkan dengan keluaran pertanian yang diimport dari luar negara.

Oleh itu, dalam usaha untuk meningkatkan prestasi perniagaan tani, pengurus-pengurus perlu memiliki kemahiran dan kepakaran dalam mengendalikan perniagaan harian supaya berdaya saing dalam pasaran terbuka terkini. Oleh itu jabatan perlu memberi peluang latihan yang adil dan saksama kepada semua kakitangan perkhidmatan awam (Ibrahim Mamat, 1996). Sejajar dengan objektif jabatan pertanian untuk mewujudkan kemajuan dan perkembangan kumpulan pentadbiran dan pakar yang berkebolehan, cekap dan sentiasa maju selaras dengan kemajuan saintifik, ikhtisas dan teknik pengurusan dalam dan luar perkhidmatan awam, kesemua pengurus pertubuhan peladang kerap kali dikehendaki menyertai program

pembangunan profesional yang dianjurkan oleh jabatan atau pihak institusi latihan luar. Dalam proses untuk merancang program pembangunan kepada pengurus organisasi yang memerlukan latihan yang bersesuaian dengan bidang tugas pengurus sumber manusia terlebih dahulu membuat tinjauan untuk mengetahui tahap pengetahuan, kemahiran dan kebolehan semua pengurus. Pemilihan bakal pelatih di kalangan pengurus-pengurus pertubuhan peladang adalah penting untuk melahirkan golongan pengurus yang berkualiti. Walaupun berbagai program pembangunan profesional dianjurkan untuk meningkatkan prestasi pengurus pertubuhan, namun tahap pencapaian kerjaya masih rendah. Ada di antara pengurus-pengurus pertubuhan tidak berkemampuan untuk mengaplikasikan kemahiran yang sepatutnya dimiliki selepas menyertai program pembangunan profesional. Justeru itu, sesuatu perlu dikaji tentang tujuan atau motif seseorang pengurus menyertai program pembangunan profesional organisasi.

## 1.2 Kenyataan Masalah

Organisasi sukar untuk mengenalpasti pencapaian matlamat program latihan bagi melahirkan pengurus yang berkualiti selepas tamat latihan. Ini didapati bahawa terdapat beberapa faktor yang berorientasikan polisi jabatan, kerjaya, faktor peribadi, kompetensi dan kemesraan boleh mempengaruhi motif orientasi untuk menyertai program pembangunan profesional di kalangan pengurus-pengurus pertubuhan.

Morstain dan Smart (1977) menyatakan bahawa faktor-faktor dorongan motif untuk belajar mempengaruhi keghairahan seseorang individu untuk menjalani atau mengikuti sesebuah program latihan kerana motif tersebut mengawal fokus mereka terhadap aktiviti yang dijalankan. Motif tersebut akan menjadi pemangkin kepada apa yang mereka akan pelajari dalam menjalankan program pembangunan profesional. Morstain dan Smart (1977) menyatakan bahawa motif merujuk kepada tujuan atau sebab individu itu menyertai latihan pembangunan profesional yang disediakan oleh organisasi.

Proses pemilihan calon daripada kalangan pengurus-pengurus pertubuhan peladang untuk menghadiri sesuatu program latihan pembangunan profesional merupakan perkara penting yang perlu dipertimbangkan oleh pihak jabatan. Maklumat dan maklumbalas mengenai motif orientasi untuk menyertai dalam program pembangunan profesional bagi pengurus pertubuhan peladang dan faktor-faktor motif orientasi yang mempengaruhi penyertaan dalam latihan tersebut kurang jelas dan sukar ditentukan oleh pegawai pemilihan sumber manusia jabatan pertanian. Justeru itu, adalah sangat penting untuk mengenalpasti motif orientasi pengurus untuk menyertai program pembangunan profesional bagi pengurus-pengurus pertubuhan peladang di masa yang akan datang. Apakah motif orientasi pengurus untuk menyertai sesuatu latihan pembangunan profesional yang dianjurkan oleh organisasi? Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi motif orientasi pengurus untuk menyertai program pembangunan profesional? Kajian ini akan cuba menjawab soalan-soalan di atas.

### 1.3 Objektif Umum Kajian

Kajian ini bertujuan untuk menentukan motif orientasi penyertaan dalam program pembangunan profesional dan faktor-faktor yang mempengaruhi motif orientasi penyertaan pengurus pertubuhan peladang tersebut.

### 1.4 Objektif Khusus

Secara khusus, kajian ini ialah untuk

1. Menentukan motif orientasi untuk menyertai dalam program pembangunan profesional.
2. Menentukan perbezaan diantara pengurus berbagai ciri demografi (jantina, umur dan kelayakan) dari segi motif orientasi untuk penyertaan dalam program pembangunan profesional.
3. Menentukan perkaitan antara motif orientasi untuk menyertai dalam program pembangunan profesional dengan faktor polisi jabatan.
4. Menentukan perkaitan antara motif orientasi untuk menyertai dalam program pembangunan profesional dengan faktor kerjaya.
5. Menentukan perkaitan antara motif orientasi untuk menyertai dalam program pembangunan profesional dengan faktor peribadi.
6. Menentukan perkaitan antara motif orientasi untuk menyertai dalam program pembangunan profesional dengan faktor kompetensi.
7. Menentukan perkaitan antara motif orientasi untuk menyertai dalam program pembangunan profesional dengan faktor kemesraan.
8. Menentukan faktor dominan yang mempengaruhi motif orientasi untuk menyertai dalam program pembangunan profesional dikalangan pengurus-pengurus pertubuhan peladang.

### 1.5 Hipotesis Kajian

Kajian ini dijalankan untuk menguji hipotesis-hipotesis tersebut.

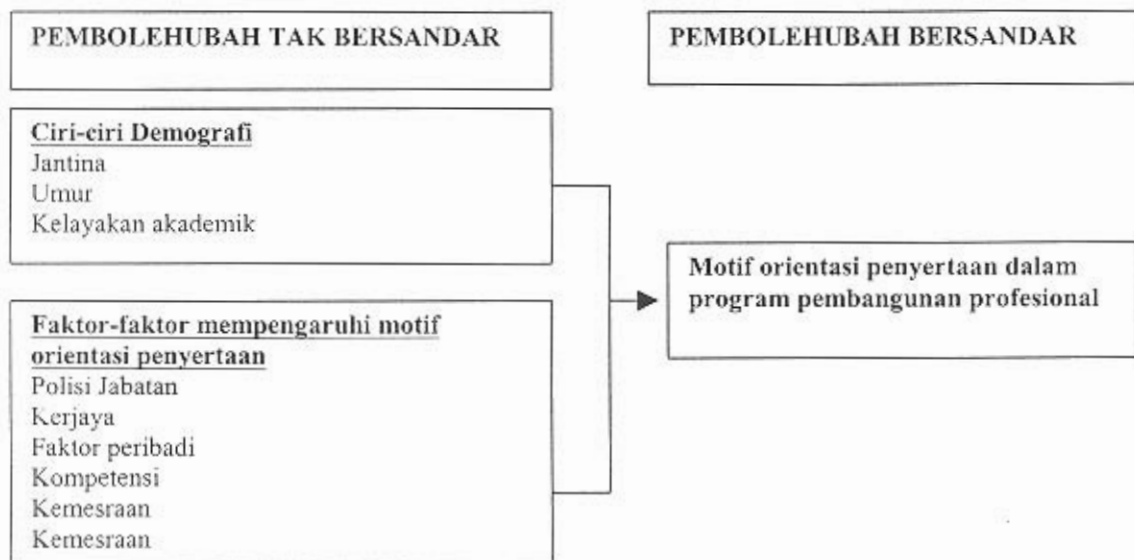
- 1.5.1 Tiada perbezaan yang signifikan di antara pengurus berbagai ciri-ciri demografi seperti jantina, umur dan kelayakan akademik dari segi motif orientasi untuk menyertai dalam program pembangunan profesional.
- H<sub>01</sub> Tiada perbezaan yang signifikan di antara pengurus lelaki dan wanita dari segi motif orientasi untuk menyertai dalam program pembangunan profesional.
- H<sub>02</sub> Tiada perbezaan yang signifikan di antara pengurus berbagai kategori umur

dari segi motif orientasi untuk menyertai dalam program pembangunan profesional.

- Ho3 Tiada perbezaan yang signifikan di antara pengurus yang mempunyai berbagai kelayakan dari segi motif orientasi untuk menyertai program pembangunan profesional.
- 1.5.2 Tiada perkaitan yang signifikan di antara motif orientasi pengurus untuk menyertai dalam program pembangunan profesional dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motif orientasi penyertaan.
- Ho4 Tiada perkaitan yang signifikan di antara motif orientasi pengurus untuk menyertai dalam program pembangunan profesional dengan faktor polisi jabatan.
- Ho5 Tiada perkaitan yang signifikan di antara motif orientasi pengurus untuk menyertai dalam program pembangunan profesional dengan faktor kerjaya.
- Ho6 Tiada perkaitan yang signifikan di antara motif orientasi pengurus untuk menyertai dalam program pembangunan profesional dengan faktor peribadi.
- Ho7 Tiada perkaitan yang signifikan di antara motif orientasi pengurus untuk menyertai dalam program pembangunan profesional dengan faktor kompetensi.
- Ho8 Tiada perkaitan yang signifikan di antara motif orientasi pengurus untuk menyertai dalam program pembangunan profesional dengan faktor kemesraan.
- Ho9 Tiada faktor dominan yang mempengaruhi motif orientasi pengurus untuk menyertai dalam program pembangunan profesional.

## 1.6 Rangka Kerja Konseptual Kajian

Rangka kerja konseptual menjadi panduan pengkaji untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi motif orientasi untuk menyertai dalam program pembangunan profesional bagi pengurus organisasi. Pembolehubah bersandar ialah motif orientasi penyertaan dalam program pembangunan profesional. Pembolehubah tidak bersandar ialah faktor-faktor demografi dan faktor-faktor yang mempengaruhi motif orientasi penyertaan. Tumpuan rangka kerja konseptual ialah penentuan perkaitan di antara pembolehubah bersandar dengan pembolehubah tak bersandar.



#### 1.6.1 Gambarajah Rangka Konseptual kajian

### 1.7 Kepentingan Kajian

Setiap kajian yang dijalankan mempunyai kepentingan tertentu kepada pelbagai pihak. Kajian ini akan mengupas tentang perhubungan dan perkaitan motif orientasi pengurus untuk menyertai program pembangunan profesional dan faktor yang dipilih untuk mempengaruhi pengurus adalah amat penting dalam proses perancangan program pembangunan. Kepentingan hasil kajian ini terbahagi kepada 2 iaitu kepentingan terhadap organisasi dan kepentingan terhadap individu.

#### 1.7.1 Kepentingan Terhadap Organisasi

Organisasi perlu mengetahui apakah motif orientasi pengurus untuk menyertai dalam program pembangunan profesional. Dapatan yang diperolehi membolehkan organisasi memahami mengenai motif orientasi pengurus untuk menyertai dalam program pembangunan profesional. Hasil dapatan kajian ini boleh dijadikan asas dalam proses perancangan program pembangunan. Dapatan kajian ini diharapkan akan mendapat pertimbangan oleh organisasi dalam usaha untuk melahirkan golongan pengurus organisasi yang berkemahiran dan berpengetahuan. Organisasi turut mengeluarkan perbelanjaan yang besar terhadap program bagi memastikan kejayaan dan matlamat program latihan tercapai. Berdasarkan kepada Ceriello dan Freeman (1991) latihan adalah penting bagi organisasi untuk meningkatkan prestasi organisasi dan individu itu sendiri dan ia adalah satu pelaburan dalam organisasi perniagaan. Program ini mesti melibatkan sumber manusia bagi menjayakan dan mengerakannya atau mencapai objektif dan matlamat organisasi. Menyedari hakikat ini, adalah merupakan satu tanggungjawab organisasi mengenalpasti motif orientasi untuk penyertaan dalam program latihan pembangunan profesional yang disertai oleh pengurus organisasi. Ini



adalah kerana latihan yang berkesan harus seiring dengan proses pembelajaran. Hasil kajian ini organisasi akan memahami motif orientasi pengurus dalam menyertai program pembangunan profesional.

Di samping itu, organisasi dapat mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi pengurus dalam menyertai program. Berdasarkan motif orientasi pengurus untuk menyertai dalam program pembangunan pihak organisasi boleh menyesuaikan rekabentuk program mengikut keperluan pengurus. Tambahan pula, dari aspek luaran kita tidak dapat menentukan motif orientasi penyertaan seseorang pengurus kerana motif lebih bersifat peribadi. Justeru, dapatan kajian ini dapat membantu organisasi untuk merancang program latihan yang lebih sistematik dan efisien pada masa hadapan. Seterusnya, hasil kajian yang diperolehi membolehkan organisasi mengambil langkah bijak dalam proses merekabentuk model baru program bagi meningkatkan motivasi di kalangan pengurus. Secara tidak langsung, ini boleh menyediakan sesebuah organisasi ke arah kecemerlangan pengurus yang lebih berdaya saing dan produktif dalam pekerjaan.

### **1.7.2 Kepentingan Kajian Terhadap Individu**

Hasil dapatan kajian membolehkan individu itu lebih memahami keperluan pengurus bagi mempertingkatkan peranan dalam menyertai program pembangunan profesional. Dapatan kajian adalah penting untuk mewujudkan kesedaran di kalangan pengurus sama ada berpersepsi positif atau sebaliknya terhadap program pembangunan profesional yang di sertai. Hasil dapatan kajian memberi pemahaman yang sesuai bagi pengurus organisasi untuk melibatkan diri dalam program pembangunan profesional yang akan disertai seterusnya.

Berdasarkan dapatan kajian, pengurus dapat menentukan arah tujuan yang ingin dicapai. Ianya adalah penting supaya latihan yang diberikan tidak sia-sia bagi kedua-dua pihak iaitu pihak organisasi dan individu itu.

Bagi pengurus yang tidak mempunyai motif orientasi, penyertaan yang positif atau motif yang mensia-siakan sahaja adalah diharapkan mereka dapat memperbaharui dan mengubah persepsi untuk memastikan program pembangunan profesional dan proses pembelajaran berjaya sepenuhnya, bukan sahaja mencapai objektif organisasi namun masa depan yang lebih cerah bagi diri individu itu sendiri.

## **1.8 Definisi Istilah Dalam Kontek Kajian Yang Dijalankan.**

### **1.8.1 Motif Orientasi Penyertaan**

Motif orientasi penyertaan merujuk kepada motif atau tujuan yang mendorong pengurus untuk melibatkan diri dalam program latihan pembangunan profesional berdasarkan kepada persepsi terhadap kepentingan sesuatu keperluan program latihan yang dijalankan. Kajian ini juga merangkumi minat dan keinginan pengurus. Ia juga merujuk kepada apa yang mendorong penglibatan pengurus dalam program latihan pembangunan profesional organisasi.

### **1.8.2 Program Pembangunan Profesional**

Ini merujuk kepada program latihan yang dirancang dan dikendalikan untuk meningkatkan pengetahuan, kemahiran, kebolehan dan kompetensi dalam mengendalikan tugas harian pengurus organisasi. Ia juga merujuk kepada tiga bidang tugas utama dalam pengurusan pentadbiran organisasi, iaitu latihan dalam pengurusan profesional termasuk pengurusan akaun dan kawalan perbelanjaan. Latihan berkaitan peningkatan prestasi termasuk peningkatan isipadu jualan hasil menilai strategi pemantauan pasaran baru, memaksimumkan keuntungan dan sebagainya. Latihan pengurusan personel dan perhubungan awam termasuk pengekalan pelanggan dan memperkenalkan kepada pelanggan baru.

### **1.8.3 Pengurus-pengurus Organisasi**

Ini merujuk kepada pengurus pertubuhan peladang yang dilantik oleh Pengarah Pertanian Negeri Sarawak untuk mengetuai setiap bidang tugas utama dan bahagian utama dalam pertubuhan. Perlantikan pengurus pertubuhan terdiri daripada kalangan juruteknik pertanian yang berkelulusan diploma atau ijazah, lulusan setaraf yang diiktirafkan. Pengurus harus mempunyai pengetahuan, kemahiran, kebolehan dan kompetensi dalam bidang perniagaan pertubuhan peladang.

### **1.8.4 Ciri-ciri Demografi**

Umur merujuk kepada umur pengurus pertubuhan peladang pada tahun 2002. Kelayakan akademik merujuk kepada sijil kelayakan tertinggi yang diperoleh dalam peperiksaan awam seperti Diploma atau Ijazah dan Sijil Institut Pertanian (yang dihadiri oleh pelajar lepasan Sijil Pelajaran Malaysia). Manakala pengurus yang dilantik juga tidak dibezakan dari segi jantina. Justeru itu, ciri kejantinaan yang dipilih juga sebagai faktor demografi dalam kajian ini.

### **1.8.5 Polisi Jabatan**

Merujuk kepada arahan bertulis jabatan mengenai sesuatu rancangan tindakan yang perlu dipatuhi oleh warga kerja jabatan. Arahan untuk pemilihan pengurus pertubuhan untuk menghadiri sesuatu latihan pembangunan profesional oleh pihak atasan mesti dipatuhi.

### **1.8.6 Kerjaya**

Merujuk kepada profesion pengurus organisasi dalam usaha untuk mempertingkatkan profesionalisma pengurusan dalam bidang kerjaya yang dipegang sekarang dan seterusnya berhasrat untuk kenaikan pangkat yang lebih tinggi. Menurut Ivery dan Movill (1968) kerjaya merupakan perjalanan dan kemajuan seseorang dalam sesuatu lapangan kehidupan atau sesuatu pekerjaan atau jawatan.

### **1.8.7 Faktor peribadi**

Merujuk kepada minat dan persepsi untuk memenuhi atau memuaskan keperluan diri dan matlamat peribadi.

### **1.8.8 Kompetensi**

Merujuk kepada usaha untuk melengkapkan diri dari segi pengetahuan, kemahiran, kebolehan supaya lebih produktif dalam bidang yang diceburi.

### **1.8.9 Kemesraan**

Merujuk kepada persepsi pengurus organisasi untuk meluangkan masa bersama rakan untuk bertukar fikiran dan berkongsi pengalaman dalam bidang yang berkaitan dengan urusan pertubuhan peladang. Di samping itu, ia adalah peluang untuk menenangkan fikiran daripada bebanan kerja di pejabat.

## **1.9 Limitasi Kajian**

Secara keseluruhannya, terdapat beberapa batasan yang dihadapi dalam kajian ini. Hasil dapatan kajian kurang menyeluruh kerana kajian ini hanya di kalangan pengurus-pengurus pertubuhan peladang di sekitar Bahagian Kuching dan Samarahan sahaja. Dapatan kajian ini hanya menguji faktor-faktor yang dipilih untuk mempengaruhi motif orientasi penyertaan dalam program pembangunan sahaja. Terdapat juga faktor lain yang boleh mempengaruhi motif orientasi dalam menyertai program pembangunan profesional umpamanya ganjaran dan keadaan persekitaran perkerjaan dan lain-lain. Kajian ini membuat andaian bahawa pengurus pertubuhan peladang memberi sambutan yang diingin terhadap program pembangunan profesional yang sentiasa dianjurkan oleh jabatan. Faktor yang dipilih diandaikan mempengaruhi secara langsung motif orientasi penyertaan dalam program pembangunan profesional.

## **1.10 Kesimpulan Bab 1**

Setelah mengetahui gambaran secara keseluruhannya tentang kajian ini dari segi latar belakang kenyataan masalah, objektif kajian, rangka kerja konseptual, hipotesis kajian, kepentingan kajian dan definasi operasional istilah kajian. Justeru itu, Bab seterusnya akan membincangkan mengenai penulisan kajian-kajian lepas yang berkaitan dengan kajian ini.

## BAB 2

### PANDANGAN KAJIAN LEPAS

#### 2.0 Pengenalan

Dalam bab ini penyelidik akan membincangkan beberapa pandangan dan tulisan yang menyentuh konsep berkaitan dengan program pembangunan profesional yang giat diberi penekanan oleh para pengurus organisasi dan juga kajian lalu yang berkaitan. Untuk memudahkan perbincangan, bab ini dibahagikan kepada 4 bahagian. Bahagian 2.1 membincang dan menghuraikan konsep motivasi. Bahagian 2.2 membincang dan menjelaskan konsep program pembangunan profesional manakala bahagian 2.3 menghurai dan membincangkan motif orientasi untuk menyertai program pembangunan profesional dan seterusnya bahagian 2.4 akan menghuraikan kesimpulan kajian lepas yang berkaitan.

Motif ialah keadaan dalaman dimana ia mencetuskan kekuatan daya, melonjak dan mengeraktindak (oleh itu memberi motivasi) dan yang menghala dan menyalurkan segala tingkahlaku manusia terliadap tuju arah. Ini boleh diertikan bahawa motivasi itu ialah satu istilah umum yang bermakna untuk menghuraikan semua bidang desakan, keinginan, kehendak, kemahuan dan daya yang sama.

#### 2.1 Konsep Program Pembangunan Profesional

Pihak organisasi semakin mementingkan program pembangunan profesional sebagai aktiviti utama dalam memastikan setiap pekerja terutamanya pengurus organisasi sentiasa berpengetahuan terkini selaras dengan perkembangan semasa dalam dunia tanpa sempadan. Tymeson (1988) mengenalpasti istilah dalam latihan pembangunan pekerja seperti latihan sambil bekerja, latihan dalam kerja, melanjutkan pelajaran, pembangunan peribadi dan semua ini sentiasa diertikan sebagai istilah yang berkait rapat dengan program pembangunan profesional. Istilah ini kerap kali digunakan oleh ramai penulis seperti Oldroyd, Smith dan Lee (1984), Hewton (1988), Fullan (1992). Frinch (1967) dan Harris (1980) menggunakan istilah latihan dalam kerja bagi semua aktiviti latihan pembelajaran yang dikendalikan semasa bekerja untuk meningkatkan prestasi kerja, kompetensi dan kecekapan pekerja tersebut. Latihan bengkel, seminar, perbincangan, kuliah, kursus jangka pendek, latihan, taklimat oleh pakar sering digunakan dalam program pembangunan profesional.

Lawrence (1974) dan Tymeson (1988), mengatakan program latihan yang berkesan mengambilkira faktor seperti:

- Program pembangunan yang dirancang memberi penekanan kepada pengalaman, mengenalpasti keperluan yang akan memenuhi jangkaan pelatih, keperluan kos dan pengagihan tugas.
- Setiap warga kerja dalam organisasi perlu terlibat dalam program latihan.
- Latihan menekankan pembangunan individu di samping mengukuhkan pengetahuan, kemahiran dan sikap individu terhadap tugas.
- Sasaran latihan penting kepada individu dan bukan hanya kepada organisasi sahaja.

- e) Latihan lebih berfaedah dan berkesan jika pengalaman dan keperluan individu diambilkira.
- f) Keperluan latihan organisasi mesti dianalisa.
- g) Latihan mesti dijalankan dengan sistematik, berterusan dan bersepadu mengikut perkembangan organisasi semasa.
- h) Pelatih diberi peluang menentukan matlamat sendiri daripada mengikut segala matlamat yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- i) Latihan memberi penekanan kepada kaedah, percubaan dan maklumbalas serta menimba pengetahuan untuk kegunaan di masa hadapan.
- j) Pelatih mesti bersepsi bahawa latihan itu bersesuaian dengan kegunaan semasa.

Menurut Eraut (1986) terdapat 4 pendekatan untuk program pembangunan profesional, ia adalah seperti berikut:

- a) Pendekatan yang menekankan kepada kekurangan dan ketidakcekapan.
- b) Pendekatan yang menekankan kepada motivasi diri, ketrampilan dan kepuasan diri.
- c) Pendekatan perubahan yang memfokuskan kepada keperluan untuk menerima perubahan semasa.
- d) Pendekatan untuk menyelesaikan masalah.

Pembangunan profesional untuk pengurus organisasi perlu mengambilkira kepentingan keempat-empat pendekatan secara serentak atau sekaligus untuk melicinkan perancangan dalam program pembangunan profesional.

## 2.2 Kepentingan Program Pembangunan Profesional

Dalam dunia perniagaan tanpa sempadan dan perkembangan teknologi yang sentiasa berubah, tanggungjawab pengurus semakin rumit dan kompleks. Justeru itu, pengurus organisasi perlu menyesuaikan diri dalam profesionnya dari segi peningkatan prestasi, pengetahuan, kemahiran dan kecekapan kerjayannya dalam organisasi. Newton dan Tarrant (1992) percaya latihan boleh meningkatkan kecekapan, kemahiran, keyakinan, pengetahuan, prestasi kerja dan sikap seseorang pengurus. Program pembangunan profesional sentiasa mendatangkan kebaikan kepada kedua-dua pihak iaitu individu dan organisasi. Menurut Sheal (1992), jika pengurus tidak diberi peluang untuk berlatih maka kemahiran dan pembangunan diri menjadi terpisah. Menurut Sibthorpe (1994), latihan menjadi satu pelaburan kerana ia membantu perubahan dalam melaksanakan peningkatan kualiti, membantu dalam meminimakan kecacatan pada produk dan menyelesaikan masalah yang berkaitan.

## 2.3 Motif Orientasi Untuk Menyertai Dalam Program Pembangunan Profesional

Program pembangunan profesional yang dianjurkan untuk pengurus organisasi adalah untuk meningkatkan prestasi kerja dan perniagaan organisasi. Penglibatan oleh pengurus dalam program pembangunan profesional boleh dipengaruhi oleh beberapa faktor motivasi yang ingin diselidik dalam kajian ini. Penglibatan pengurus dalam program pembangunan profesional yang dipengaruhi oleh sesuatu faktor akan memberi akibat buruk dari segi pengaplikasian secara praktik.

Pengurus memerlukan pengetahuan, kemahiran dan kecekapan semasa menjalankan tugas atau tanggungjawabnya yang sebenar dalam kerjaya organisasi.

## 2.4 Teori-teori Yang Berkaitan

Kajian ini akan menentukan kesahihan beberapa faktor motif yang boleh mempengaruhi motif orientasi dalam menyertai program pembangunan profesional. Mortain dan Smart (1977) mendefinisi motif orientasi sebagai penyebab pembabitan pembelajarannya dan motifnya untuk menyertai program pembangunan profesional. Istilah motif orientasi yang digunakan dalam kajian ini berpegang kepada definisi Mortain dan Smart (1997) di mana kajian ini merujuk kepada motif atau sebab yang mendorong pengurus itu menyertai program pembangunan profesional.

Houle (1961) menjalankan kajian tentang motif pembelajaran dan mengenalpasti teori typology 3 sub-kumpulan untuk mengkategorikan motif orientasi. Pertama, motif penyertaan berorientasikan matlamat dimana pembabitan dalam pembelajaran berasaskan pencapaian matlamat pembelajaran. Kedua, motif penyertaan berorientasikan isi kandungan dan tujuan latihan untuk memenuhi kehendak sosial. Ketiga, motif penyertaan berorientasikan pembelajaran bagi mencapai pengetahuan untuk keperluan diri. Berasaskan teori Houle (1961), Sherfield (1964) mengenalpasti orientasi pembelajaran seperti:

1. Matlamat peribadi
2. Matlamat sosial
3. Keinginan penyertaan diri dalam aktiviti
4. Keperluan organisasi
5. Pembelajaran untuk pengetahuan diri.

Boshier (1973) dalam versi kajian "Education Participant Sale (EPS)" mencadangkan terdapat 7 faktor motif orientasi untuk menyertai program pembangunan profesional. Morstain dan Smart (1974) mendapati faktor yang serupa adalah seperti:

1. Meningkatkan prestasi
2. Kontrak sosial
3. Persediaan pendidikan
4. Peningkatan kerjaya
5. Kekeluargaan organisasi
6. Kemesraan
7. Keinginan kognitif dalam sesuatu program

## 2.5 Model Penyertaan Motif Orientasi Untuk Penyertaan

Rubenson (1977) mengemukakan "Recruitment Paradigm" atau Expectancy "Valence Paradigm" yang menekankan komponen persepsi individu. Faktor pengalaman, keperluan dan faktor persekitaran adalah kurang penting dalam menentukan kelakuan atau tingkahlaku dari persepsi dan matlamat yang terpendam dalam individu itu sendiri. Persepsi individu dan aplikasi faktor pengalaman, keperluan dan faktor persekitaran bagi individu itu merupakan penentu yang terpenting berbanding faktor itu sendiri. Hasil daripada jangkaan pengaplikasian faktor tersebut mengakibatkan individu itu sendiri sentiasa berusaha untuk menilai peluang kerjaya dalam

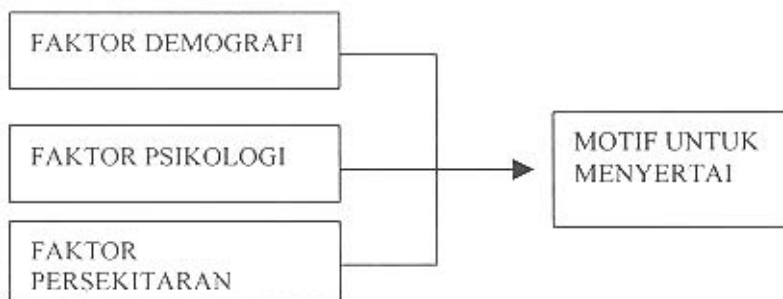
pekerjaannya dan sentiasa mencari galakkan yang positif. Manakala komponen kepuasan, menilai kepuasan penyertaan dalam program sebagai hasil akibat persepsi awal individu itu sendiri. Justeru itu, ia mencadangkan sepertimana persepsi awal pengurus dan pengaplikasian kepentingan program pembangunan yang akan disertai dapat menentukan motif orientasi untuk menyertai program yang dianjurkan oleh majikan.

Model Darkenwald dan Marian (1982) menerangkan bahawa tingkahlaku penyertaan individu ditentukan oleh kekerapan dedahan kepada pengaruh faktor persekitaran dan faktor psikologi. Kebarangkalian penglibatan dalam sesuatu program dipengaruhi oleh pembolehubah seperti status ekonomi sosial, nilai persepsi penyertaan, persediaan untuk menyertai dan halangan untuk menyertai. Faktor yang paling dominan adalah ekonomi sosial dan ianya mempengaruhi motif seseorang individu untuk menyertai aktiviti dalam program pembangunan profesional. Cookson (1987) membahaskan, latarbelakang sosial dan peranan individu bersama dengan faktor persekitaran dan faktor kognitif boleh menjadi penentu dalam penyertaan program pembangunan profesional.

Faktor tersebut boleh mengalakkan dan menghalang individu untuk menyertai atau tidak menyertai sesuatu program latihan. Pendapat ini serupa dengan model "Cross Chain Of Response" dimana penyertaan dalam program pembangunan adalah hasil daripada rangkaian tindakbalas individu terhadap faktor persekitaran dan faktor psikologi. Pembolehubah psikologi seperti konsep sendiri dan sikap terhadap pembelajaran adalah satu penentu untuk membuat keputusan samaada untuk menyertai atau sebaliknya. Sikap yang positif dan keyakinan diri atau kecekapan akademik dapat mendorong pengurus untuk menyertai program pembangunan profesional.

Menurut Cross (1982) proses membuat keputusan bermula daripada penilaian diri hingga ke persepsi individu mengenai keperluan program dan aplikasi program latihan kepada individu. Jika faktor penilaian diri dan faktor yang boleh mempengaruhi persepsi individu dapat diketahui, maka proses pemilihan calon dikalangan pengurus untuk menyertai program pembangunan adalah senang diramalkan dan diselaraskan. Model "Cross Chain Of Response" mencadangkan motif orientasi individu ditentukan oleh faktor seperti faktor sosial ekonomi, faktor demografi, faktor psikologi dan faktor persekitaran. Kajian ini mengkaji beberapa faktor yang boleh mempengaruhi pengurus untuk menyertai program pembangunan profesional. Kajian ini akan menentukan pengaruh faktor demografi seperti jantina, umur dan kelayakan akademik, faktor persekitaran seperti polisi jabatan, kerjaya dan faktor psikologi seperti peribadi, kompetensi dan kemesraan terhadap pengurus bagi menyertai program pembangunan profesional.

Rangka kerja konseptual kajian adalah berasaskan Model Cross dan Cookson (1987) yang mencadangkan motivasi individu terhadap aktiviti pembelajaran dipengaruhi atau berkaitan dengan 3 faktor seperti faktor sosial ekonomi, faktor demografi seperti umur, faktor psikologi seperti personaliti dan sikap dan ketiga faktor persekitaran seperti faktor polisi jabatan dan faktor kerjaya. Setiap faktor ini samaada bersendirian atau berinteraksi sesama sendiri boleh mempengaruhi atau memotivasikan peserta untuk menyertai program pembangunan profesional.



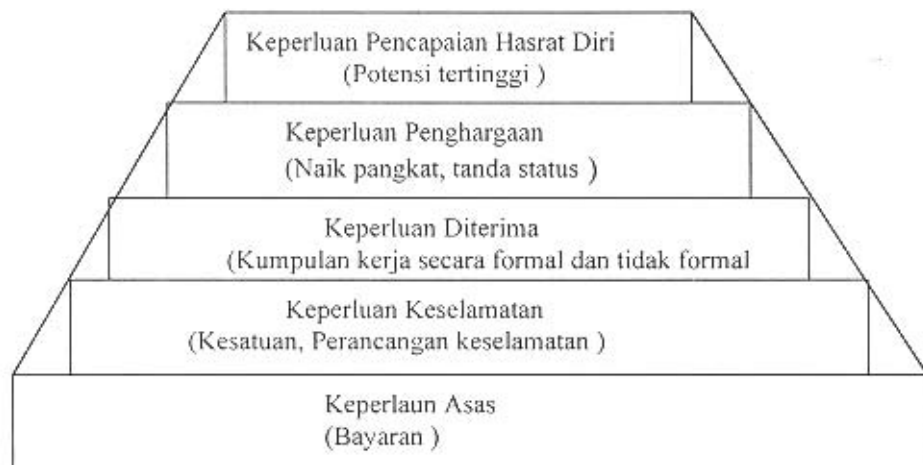
Gambarajah: Model asas rangka kerja konseptual.

## 2.6 Kajian Lain

### 2.6.1 Motivasi

Pandangan kajian-kajian lepas tentang hubungan antara ganjaran dengan motivasi pekerja boleh dilihat melalui teori keperluan Maslow dan teori jangkaan.

Teori ini adalah antara yang paling popular digunakan oleh organisasi untuk mengenalpasti keperluan dan kehendak pekerja dan pengurus organisasi supaya memberi kepuasan dalam urusan pengurusan kerja harian dan kepuasan diri. Maslow (1970) telah mengenalpasti lima tahap utama dalam hirarki keperluannya iaitu keperluan fisiologi, keselamatan, sosial, penghormatan dan pencapaian hasrat diri. Maslow tidak mengaitkan hirarki keperluannya secara terus dengan motivasi kerja sehinggalah McGregor (1960) dalam bukunya *The Human Side Of Enterprise* telah mempopularkan teori Maslow dan mengaitkan hirarki keperluan secara terus dengan motivasi kerja pengurusan.



Gambarajah: Teori Maslow telah diaplikasikan kepada motivasi kerja

Peringkat-peringkat dalam hirarki keperluan Maslow boleh diaplikasikan kepada motivasi pengurus dalam organisasi peladang seperti dalam rajah. Adalah diakui bahawa keperluan manusia adalah berbeza-beza antara individu. Jadi, faktor motivasi