

FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI KERJA
JURUAUDIT DI RUMAH AUDIT PAMBAK
TIMUR SEMENANGUNJANG, MALAYSIA

ULAWI BIN YAHYA

SARJANA SAINS
PENGURUSAN SUMBER MANUSIA
UNIVERSITI MALAYSIA TERENGGANU

2009

0/7172

FAKTOR PENENTU MOTIVASI KERJA JURUAUDIT DI FIRMA AUDIT PANTAI TIMUR SEMENANJUNG MALAYSIA

ULAIMI BIN YAHYA

**Tesis yang dikemukakan bagi memenuhi keperluan untuk memperolehi
Sarjana Sains Pengurusan Sumber Manusia di Fakulti Pengurusan dan Ekonimi
Universiti Malaysia Terengganu**

Mac 2009

1100071231

PENGHARGAAN

Alhamdulillah bersyukur saya kepada Allah kerana dengan limpah kurniaNya dapat saya menyiapkan tesis ini. Sesungguhnya, tesis ini adalah hasil kerja keras yang tidak mungkin dapat direalisasikan tanpa sumbangan dan sokongan pelbagai pihak. Ribuan terima kasih dirakamkan kepada Kementerian Pengajian Tinggi kerana memberi biasiswa dan peluang kepada saya untuk melanjutkan pengajian dalam bidang pengurusan sumber manusia.

Terima kasih dan setinggi-tinggi penghargaan kepada penyelia saya, Prof. Madya Dr. Mohd Shaladdin bin Muda dan Dr. Wan Abd. Aziz bin Wan Mohd Amin atas segala panduan, bimbingan dan nasihat yang diberikan sepanjang tempoh pengajian. Gandingan mantap mereka banyak membantu saya dalam penyelidikan dan penyediaan tesis ini.

Ucapan terima kasih yang tidak terhingga saya rakamkan untuk isteri, Haslina binti Zakaria, anak-anak dan ahli keluarga yang sentiasa memberikan semangat dan dorongan di samping mendoakan kejayaan saya. Terima kasih kerana sentiasa berada di sisi dan memberikan kekuatan di waktu saya amat memerlukannya. Kejayaan ini milik kita bersama.

Abstrak tesis yang dikemukakan kepada Senat Universiti Malaysia Terengganu, sebagai memenuhi keperluan untuk Ijazah Master Sains

**FAKTOR PENENTU MOTIVASI KERJA JURUAUDIT DI FIRMA
AUDIT PANTAI TIMUR SEMENANJUNG MALAYSIA.**

ULAIMI BIN YAHYA

Mac 2009

Pengerusi : Mohd Shaladdin Bin Muda, Ph.D.
Ahli : Wan Abd. Aziz Bin Wan Mohd Amin, Ph.D.
Fakulti : Pengurusan dan Ekonomi

Kualiti kerja juruaudit yang tidak bermutu telah menyebabkan berlakunya salah laku dan skandal kewangan dunia seperti Enron, Waste Management, Global Crossing, Health South dan AIG. Suasana ini telah menyebabkan keraguan tentang motivasi kerja di kalangan juruaudit berasaskan unsur kebebasan di dalam bidang pengauditan. Objektif-objektif kajian ini adalah merujuk kepada pengaruh faktor-faktor ganjaran, tekanan kerja dan komunikasi terhadap kakitangan di firma audit di Pantai Timur Semenanjung Malaysia, dan impak organisasi berasaskan konsep gaya kepimpinan *Path-Goal Model of Leadership* (House, 1971), terhadap motivasi kerja di firma audit. Kajian berbentuk *ex-post facto* melibatkan sejumlah 164 orang juruaudit di firma audit di Pantai Timur Semenanjung Malaysia, iaitu negeri Kelantan, Terengganu dan Pahang. Sampel telah dipilih sebagai responden kajian dengan menggunakan kaedah persampelan *multi-stage*. Perisian SPSS versi 15.0 telah digunakan untuk menganalisis data dan perisian Amos 7.0 digunakan untuk membina model-model

pengukuran bagi menilai kesahan konvergen dan diskriminan faktor penentu kajian dan motivasi kerja juruaudit.

Ujian *Scree* dan Analisis Faktor Pengesahan telah mengesahkan bahawa gaya kepimpinan adalah terdiri daripada empat gaya sebagaimana *Path-Goal Model of Leadership*, House (1971). Analisis *K-Means Cluster* menunjukkan faktor kepimpinan yang melibatkan gaya kepimpinan menyokong dan berorientasikan kejayaan berada pada tahap tinggi, manakala gaya kepimpinan menegak dan partisipatif berada pada tahap rendah. Faktor ganjaran pula, gaji berada pada tahap tinggi manakala faktor kenaikan pangkat dan jaminan kerja berada pada tahap sederhana. Kedua-dua faktor tekanan kerja iaitu batasan masa dan bebanan kerja berada pada tahap sederhana. Keputusan tingkat *cluster* bagi faktor komunikasi interpersonal berada pada tahap tinggi, manakala komunikasi interfirma berada pada tahap yang rendah. Ujian-t dan ANOVA mendapati saiz firma mempunyai perbezaan di dalam penghasilan motivasi kerja juruaudit manakala ciri-ciri demografi seperti status perkahwinan, keturunan, bilangan tanggungan dan kelulusan tidak mempunyai perbezaan dalam menghasilkan motivasi kerja juruaudit.

Analisis korelasi telah menunjukkan bahawa keempat-empat faktor penentu mempunyai hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja pada tahap keertian $p < .05$. Analisis korelasi separa digunakan untuk melihat adakah faktor saiz firma dan ciri-ciri demografi boleh bertindak sebagai *moderator* kepada faktor penentu dan motivasi kerja juruaudit. Faktor saiz firma *big-*

four adalah interaksi *moderator* yang baik bagi faktor kepimpinan, faktor ganjaran, faktor tekanan kerja dan faktor komunikasi dengan motivasi kerja juruaudit. Manakala status perkahwinan dan pengalaman kerja hanya memberi kesan kepada motivasi kerja juruaudit dan tidak kepada faktor penentu kajian.

Analisis regresi mudah menunjukkan bahawa faktor kepimpinan dan faktor ganjaran merupakan penentu motivasi kerja yang signifikan pada $p < .05$, manakala faktor tekanan dan komunikasi penentu motivasi kerja yang tidak signifikan. Pembentukan model yang terbaik menunjukkan bahawa faktor peramal mempunyai hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja, nilai $F_{4, 164} = 21.33$, $p < .05$ dan R^2 terselaras = .35. Implikasi kajian ini menunjukkan pihak pengurusan firma audit di Pantai Timur Semenanjung Malaysia harus memikirkan faktor penentu motivasi berasaskan konsep kepimpinan, sistem ganjaran dan faktor lain bagi meningkatkan motivasi kerja juruaudit. Walau bagaimanapun, faktor tekanan dan komunikasi bukan faktor penentu utama motivasi kerja.