

Kertas Penyelidikan

Kajian Kes: Motivasi Kerja Bagi Pekerja dari Industri Perbankan

TEY SIONG TIENG

KOLEJ INFRASTRUKTUR PENGURUSAN AIR ENVIRO
(KOLEJ IEWM)

PENGAKUAN

Dengan ini saya mengaku bahawa kertas projek ini adalah karya saya sendiri. Ia dipersembahkan untuk Diploma dalam Pengurusan Perniagaan di KOLEJ IEWM. Hasil ini belum dibentangkan untuk tujuan lain atau peperiksaan di mana-mana kolej lain.

Tandatangan:

Nama:

Tarikh:

DEDIKASI

Penyelidikan ini ditujukan untuk ibu bapa tersayang, adik-beradik dan mentor saya yang telah memberi sokongan untuk menyiapkan hasil kertas projek ini. Saya mendedikasikan hasil ini kepada ibu bapa yang saya sayangi kerana merekalah yang mendorong saya untuk mencapai impian saya menjadi kenyataan. Mungkin, saya menjadi lebih kuat kerana mereka. Kesabaran ibu bapa saya sepanjang ekspedisi pembelajaran saya membuat saya melihat betapa makmurnya. Saya berada di dunia untuk mencapai tujuan saya. Saya sangat berterima kasih kepada mereka kerana mereka mendorong saya dan sentiasa menyedari kekuatan saya untuk mencapai tujuan saya. Juga, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada rakan-rakan, rakan sekerja, dan Dr. Hemaloshinee yang telah menyokong saya dalam menamatkan perjalanan saya dalam bidang diploma.

PENGHARGAAN

Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada Tuhan yang telah memberikan saya kekuatan untuk melaksanakan kertas kerja ini, semangat untuk menang dan minda untuk berfikir dengan jelas untuk menyiapkan kertas kerja saya dengan cara yang betul. Perjalanan belajar ini tidak dapat dicapai tanpa komitmen dan sokongan kewangan dari individu berikut semasa kemuncak kajian ini. Banyak penyumbang membantu saya menyelesaikan kertas kerja ini sebagai kenyataan. Walaupun begitu, ada beberapa individu yang ingin saya sampaikan ucapan terima kasih dan kekaguman saya. Kedua dan terpenting, kekaguman saya meluas kepada penyelia saya Dr Hemaloshinee, yang membimbing saya dengan baik sepanjang persiapan kertas kerja ini. Tanpa kesabaran, arahan, sokongan, idea, perhatian dan pandangan mereka yang jelas pada tahap yang menentukan dalam proses diploma saya, kertas kerja ini tidak akan dapat dilaksanakan dengan memuaskan. Saya menghormati dan mengucapkan terima kasih. Saya berterima kasih kepada ibu bapa saya yang memberi saya dorongan, tidak melupakan adik-beradik yang saya sayangi, beberapa rakan dan rakan sekerja saya yang telah memberikan banyak sokongan, nasihat dan bantuan untuk saya mengedarkan borang soal selidik di bank. Saya akan berterima kasih buat selama-lamanya kepada KOLEJ IEWM dan kakitangan pentadbiran, IEWM terutamanya semua pensyarah dan kakitangan pentadbiran yang saya sayangi, Dr Hemaloshinee yang telah menguji saya dalam mencapai matlamat pendidikan saya dan saya sangat menghargai bimbingan, sokongan dan dorongan anda. Saya sangat berterima kasih kepada anda semua yang telah membantu saya sepanjang perjalanan diploma saya. Akhir sekali, kepada semua pegawai atau pekerja bank dari pelbagai bank di Selangor dan Kuala Lumpur yang membantu saya memberi maklum balas tentang borang soal selidik yang telah diedarkan kepada mereka melalui talian e-mel. Saya mengucapkan terima kasih atas masa dan sokongan anda.

ABSTRAK

Kertas kerja ini mengkaji hubungan antara motivasi perwakilan dan pembentangan ke arah perkembangan suasana operasi asas dan keuntungan korporat perbankan. Kajian ini menyelidik motivasi 'dasar' dengan menggunakan kaedah umum untuk membuat perjanjian dengan menghidupkan kembali pekerja. 'Fakta ketegasan adalah untuk menentukan' persatuan di 'tengah' motivasi usaha perwakilan 'dan' pembentangan mereka di samping 'pameran yang memberi kesan kepada' keuntungan perniagaan. Kekhawatiran bermula dengan motivasi dan prestasi pekerja dan 'persatuan di antara' organisasi yang jelas digambarkan oleh tinjauan prasasti selain itu kesimpulan juga diberi pertimbangan dan tahap cadangan yang bergantung pada pemeriksaan maklumat yang disediakan. Dengan tujuan akhir untuk mengumpulkan maklumat, penemuan telah dicapai untuk individu dari beberapa bahagian operasi dan juga bahagian khusus dalam persatuan. Maklumat tinjauan kajian dilakukan melalui panggilan telepon dan dengan bantuan aplikasi mudah alih pesanan WhatsApp untuk pengesahan penilaian berganda pada 'maklumat yang dikumpulkan. Selain itu, pengumpulan maklumat melalui wawancara telah menunjukkan di antara setiap 'wakil yang dimaksudkan untuk bertemu bagi pihak dirakamkan selama satu jam dengan persidangan video asas bertemu Google yang digunakan' dan 'terdapat juga beberapa wawancara yang diselesaikan oleh panggilan video Skype akibat dari COVID- 19 pandemik yang tidak boleh untuk di temu ramah secara bersemuka.

ABSTRACT

This paper examines the relationship between motivational representation and presentation towards the development of a basic operating environment and corporate banking profitability. This study investigates the 'policy' motivation by using common methods of making agreements by reviving employees. The 'point of view is to determine the' association at 'center of' representative business motivation 'and' their presentation alongside 'exhibitions that impact' the business' profitability. Concerns start with employee motivation and performance and the 'association between' organizations is clearly illustrated by the inscriptions survey and in addition conclusions are also given and the level of advice that depends on the examination of the information provided. With the ultimate goal of gathering information, findings have been reached for individuals from several parts of the operation as well as specialized sections of the society. The survey information was conducted by telephone and with the WhatsApp messaging mobile application for verification of multiple assessments of 'collected information. In addition, information gathering through interviews has shown that between each 'representative intended to meet on behalf of one hour with the basic video conference Google used' and 'there were also interviews completed by Skype video calls as a result of COVID-19 pandemics that are not allowed for face-to-face interviews.

Table of Contents

Pengakuan	ii
Dedikasi	iii
Penghargaan	iv
Abstrak	v
Abstract	vi
Bab 1: Pengenalan	1
1.1- Latar Belakang Kajian	1
1.2- Objektif Penyelidikan.	4
Bab 2: Tinjauan Kajian Lepas	5
2.1 – Pengenalan	5
2.2 - Atas sebab apa untuk memberi inspirasi kepada pekerja	6
2.3 - Teori Motivasi Keperluan Hierarki Abraham Maslow	7
2.4 - Pendekatan Motivasi dan kesannya terhadap pemenuhan dan pelaksanaan wakil	11
2.5 - Pendekatan 'motivasi' lain	15
2.6 - Kesan pendekatan 'untuk menguruskan' motivasi pada persembahan pekerja dan petunjuk	16
2.7 - Kesan penyampaian perwakilan terhadap kecekapan perniagaan	20
2.8 - Kerangka Konsep	23
2.9 – Hipotesis	24
2.10 - Ringkasan bab	24
Bab 3: Kaedah Penyelidikan	
3.1 – Pengenalan	25
3.2 - Tujuan 'peperiksaan	25
3.3 - Reka Bentuk Penyelidikan	26
3.4 - Reka Bentuk Persampelan	27
3.5 - Populasi dan Unit Analisis	28
3.6 - Teknik Persampelan	28
3.7 - Saiz Persampelan	29
3.8 - Kawasan Persampelan	29
3.9 – Kebolehpercayaan	29
3.10 - Pengumpulan Data	30
3.11 - Instrumen Kajian	30
3.12 - Teknik Analisis Data	36
3.13 – Ringkasan Bab	36

Bab 4: Analisis dan Perbincangan Data	37
4.1 – Pengenalan	37
4.2 – Profile Responden	38
4.3 – Statistik deskriptif	39
4.4 – Kebolehpercayaan	40
4.5 - Statistik Korelasi	42
4.6 - Ringkasan bab	45
Bab 5: Kesimpulan dan Cadangan	46
5.1- Kesimpulan	46
5.2- Cadangan	47
Rujukan	49-50
Appendix 1: Sample of Survey Questions	51-52

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Latar belakang kajian

Bank adalah produksi kewangan utama sekali di peringkat global. Monetari dan menggalakkan kenalan pada setiap hari. Organisasi ini juga memberikan kekuatan negara yang luar biasa. BANK berkembang secara berterusan, di mana organisasi harus berusaha dengan dimensi ekstrem mereka untuk menghasilkan sebanyak mungkin dengan kecekapan luar biasa dan tidak ada bahaya untuk mencapai populasi umum kerana ia adalah pengguna utama mereka dan menghasilkan pendapatan dan keuntungan kepada bahagian pentadbiran juga.

Untuk mencapai kecekapan tinggi, tempoh yang lebih sedikit tanpa ikrar bahaya dan pembentukan untuk kemajuan yang berterusan, kerangka kerja dapat didorong dan dihargai. Persatuan BANK menggunakan peperiksaan yang bertumpu pada bahagian yang disebut Corporate Quality Control yang berkemahiran dalam prosedur suka motivasi sepanjang persatuan itu. Persatuan yang disebutkan itu melakukan tinjauan, penyelidikan oleh penemuan dan persatuan memikirkan pengaturan dengan aktiviti ke arah tinjauan umum. Bagaimanapun, mengejutkan, ini hanyalah prosedur yang membuahkan hasil dan sebagai peraturan, persatuan tidak mendapat hasil yang normal.

Persatuan itu dibayangi kemungkinan bahawa tunai boleh menjadi pembantu yang ketara sama sekali wakil dan mereka mula memberi ganjaran, penambahan gaji, baucar 'dan rahmat yang berkaitan tunai lain. Walau apa pun, mereka tidak mendapat hasil yang 'ideal mereka daripada individu dan pekerja. Daripada peperiksaan kajian, mereka mendapati bahawa kira-kira hanya 15% daripada pekerja telah yakin dengan ganjaran dan menambahkan pampasan, bagaimanapun, sebahagian besar 'mereka

adalah yang paling pasti tidak.

Kawalan Kualiti Korporat tidak memberikan banyak pertimbangan kepada motivasi, mereka melakukan apa yang perlu dilakukan sekali setahun sebagai gambaran keseluruhan, mendapatkan 'hasilnya' dan berhenti 'di sana. Mereka tidak membezakan kira-kira' akibat 'motivasi dekat' tenaga kerja dalam cara apa fasa ini menentukan persembahan mereka. Oleh itu, penyelidikan ini akan memeriksa 'pendekatan hipotesis motivasi' dan 'motivasi yang biasa digunakan dengan kesannya terhadap persembahan pekerja dan keuntungan perniagaan.

Untuk meningkatkan 'faedah perbankan' dan untuk memuaskan kesetiaan pengguna seperti yang ditunjukkan oleh keinginan pelanggan. Pada beberapa tahap "organisasi" yang sangat asas, untuk mencapai "objektif" dan tujuan, banyak menghantar wakil mereka untuk pertemuan pengetahuan, "latihan dan kelas seminar setara" sumber utama "organisasi".

Pekerja bank hanya memikirkan kewajiban untuk mewujudkan perniagaan. Rumusan bahawa badan perundangan tetap berubah setelah peneliti mendapati pekerja tetap menjadi kelebihan, ditambah juga dapat diklasifikasikan sebagai pembekal utama, di samping itu, mempengaruhi faktor-faktor penciptaan perniagaan untuk mencapai kemajuan.

Di samping itu, penyelidikan lain menyatakan usaha 'memotivasi aspek yang menyangka' perwakilan dari 'metode kerja menunjukkan bahawa dalam panduan mengenai 'etika vogueish' semuanya dalam suasana latihan, satu kapasiti wajib adalah motivasi. Oleh itu, ia adalah keupayaan yang sama untuk melaksanakan tugas dengan jayanya. Sejalan dengan itu, dugaan rangsangan normal harus berlaku untuk memahami kira-kira dan pada dasarnya' keseluruhan 'keperluan pekerja. Tuduhan penting dan rangsangan yang kerap dilakukan tetap diteliti melalui penyiasatan yang bertujuan untuk menjelaskan bahawa anda dapat mengulangkaji pengaruh kualiti itu 'motivasi dalam persatuan'.

Lebih-lebih lagi, kajian lain menyatakan 'motivasi yang tegas adalah kekuatan yang memaksa' wakil untuk melakukan asset yang merupakan hasil dari 'keperluan bersendirian yang digembar-gemburkan sehingga' mereka berkongsi 'sokongan untuk menyeluruh' dan maju dengan 'tugas itu.

Selain itu, membangkitkan wakil adalah menarik dan wajib dalam 'persekitaran bekerja cepat turun naik dan pusat-pusat komersial. 'Jaminan pekerja' dan menyokong 'organisasi' bertahan dengan pencapaian 'panggilan' dan usaha yang diperlukan dengan 'perlindungan penuh mereka; sepanjang waktu ini, wakil adalah 'tulung belakang asas untuk menyampaikan kecekapan semakin beretika.

Menyelaras dan menempatkan badan perundangan yang tepat melalui tempat yang tepat bergantung pada kemampuan dan kuantiti usaha yang siap diberikan oleh pekerja. Di mana jaminan ini untuk meningkatkan dimensi pekerja ke arah menggunakan pentadbiran selain kemampuan yang selalu bertekad untuk memusatkan inti pada misi dan sasaran pakar. Oleh itu, tidak ada motivasi yang dinafikan yang tidak dapat disebutkan bahawa perjalanan bergaya yang pernah berlaku dapat memastikan jaminan untuk mempersiapkan diri untuk mendapatkan kadar pesanan yang phenomenal, meningkatkan kecekapan dan seterusnya meningkatkan keuntungan yang tinggi.

1.2 Objektif Penyelidikan

Objektif asas dari penjelajahan ini adalah untuk menangkap persatuan di tengah 'motivasi usaha perwakilan dan pameran pekerja. Pemeriksaan juga menyiasat spekulasi motivasi utama selain pendekatan yang biasanya diterapkan malah diikuti. Memahami kaedah penentuan melambangkan konotasi yang memikat kualiti tinggi kira-kira kaedah "murah hati" motivasi menuju perjanjian yang tetap dikembangkan dengan cukup. Oleh itu, objektif tambahan mestilah sempurna:

- Ketahui mengapa pekerja harus dipujuk.
- Meneliti spekulasi dan metodologi motivasi yang biasa dieksploitasi.
- Perhatikan konsekuensi metodologi motivasi yang paling umum pada pembentangan timbalan dalam suasana latihan dan kesan pelaksanaan keuntungan professional.
- Menyelidiki kesan prestasi yang ada untuk mendorong tenaga kerja di Bank pada persembahan wakil mereka.

BAB 2

Tinjauan Kajian Lepas

2.1 Pengenalan

Tinjauan literatur adalah bab penting untuk memenuhi objektif penyelidikan. Bab ini menetapkan langkah untuk kajian semasa dengan memberikan kritikan terhadap literatur semasa berdasarkan perbincangan, masalah dan isu-isu yang relevan yang dikumpulkan dari kajian sebelumnya. Elemen-elemen ini membentuk tinjauan utama bab ini dalam konteks industri perbankan. Di samping itu, beberapa kajian empirikal yang berkaitan dengan konteks perbankan Malaysia dihuraikan lebih lanjut untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai konsep bebas, bergantung dan pengantara yang digunakan untuk kajian ini.

2.2. Atas sebab apa 'untuk memberi inspirasi' kepada pekerja:

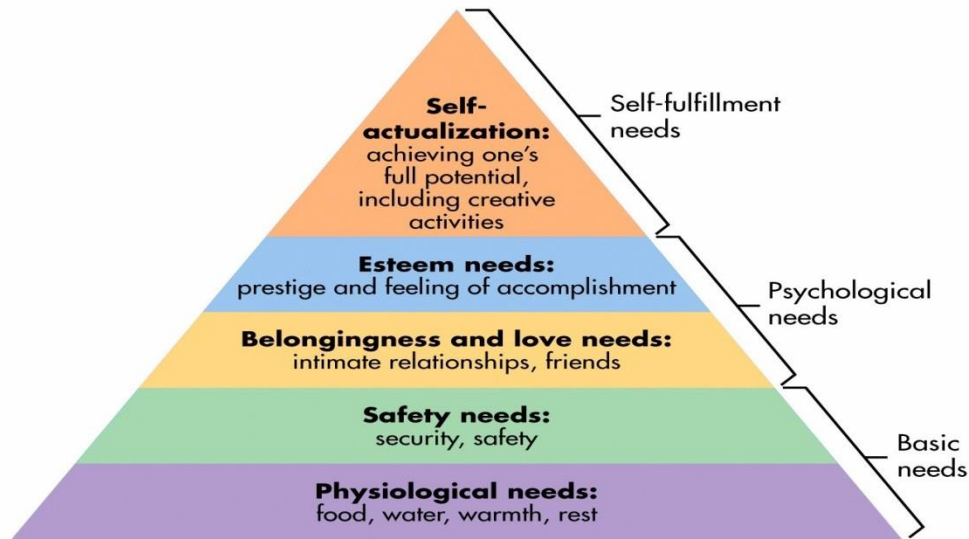
Pembentangan dalam "persatuan" paling sedikit dan perkembangannya mempercayai "harta benda utama persatuan", badan perundangan, sama seperti "kebolehan" pengawas untuk mengambil bahagian "pilihan untuk menyusun keadaan yang memacu bagi" saudara mereka. 'Sebaliknya, ini adalah eksperimen bagi' pengawas untuk mengekalkan 'klan mereka' dan 'pekerja ditingkatkan' dengan puas. Oleh itu, setiap ketua perlu membezakan hampir semua ketentuan 'dan asas-asas' demonstratif 'dan apa sahaja' yang mereka miliki. Tujuan dan keprihatinan penting sebahagian besar organisasi adalah untuk memberi jenama keuntungan yang bermula dari keperibadian yang sensasi tegas dalam arah 'usaha' dan merangsang badan perundangan yang tidak puas hati sehingga berjaya dengan penaklukan situasi untuk saling 'organisasi' dan pekerja. Sebagai tambahan, perwakilan 'Roused' dapat mempengaruhi 'keimbangan utama organisasi' selain jenama 'suasana latihan hampir menetap' perundangan antedate yang bersekutu dengan tempat yang sederhana daripada menyendiri untuk "kontrak cek". Di atas dan di luarnya, sebuah persatuan 'persatuan yang dirangsang tanpa keraguan memakan pekerja' yang semakin meningkat. Seterusnya 'persatuan mengambil bahagian semakin menguntungkan' dan penentuan ini modal cepat siap sedia caj 'dengan peningkatan produktiviti organisasi. Lebih-lebih lagi, para pekerja yang dipenuhi dengan tegas mempengaruhi filosofi komersial, menyampaikan hampir tidak ketara tetapi juga pulangan yang signifikan. Persatuan itu juga menunjukkan 'entiti, yang tetap didorong melalui pembagian wakil kepada orang terpencil sehingga sedar' dan berusaha, diperhatikan sebagai kekuatan penting sebagai keanjalan lebih daripada yang dapat diramalkan setelah mereka muncul kembali.

Para profesional menasihatkan bahawa dedikasi perwakilan terhadap organisasi mereka akan meningkatkan aktualisasi diri mereka dan yang akan menjadi kelebihan bagi syarikat. Di samping itu, para pakar menumpukan perhatian kepada perwakilan yang berpuas hati dan terpuji adalah yang penting bagi daya maju persatuan. Selain itu, perkembangan korporat dan kenalan bergantung pada 'pekerja yang dipujuk' mereka tahu bagaimana memakan akibat yang signifikan dalam 'dimensi organisasi untuk tidak hanya bertahan namun berjaya. Makhluk yang lebih ketara bahawa 'motivasi akan memberi kesan seketika dalam meningkatkan keberkesanan kos tindakan yang lebih menonjol' dan pengembangan yang mungkin. Persatuan itu juga menyatakan bahawa 'motivasi merangsang keuntungan' melalui elit 'ciri yang mengatur' penggilingan yang paling hebat, penggantian tempoh 'dan usaha. Selanjutnya, berusaha untuk mencapai usaha tambahan daripada yang diperlukan. Koperasi tersebut akan menjadi kelebihan yang luar biasa bagi 'profesional' dan klasik yang luar biasa untuk diperjuangkan oleh 'orang lain. Secara tidak sengaja bahawa 'perundangan meyakinkan' dan optimis 'pencapaian terhadap' usaha itu juga dapat diharapkan daripada hanya melakukannya sejak 'mereka merancang.

2.3 Teori Motivasi Keperluan Hierarki Abraham Maslow.

Maslow mengemukakan teori bahawa terdapat lima fasa manusia keperluan yang perlu dipenuhi oleh perwakilan yang menindas.

Menjelang masa 'perwakilan tahu bagaimana untuk beralih ke' tahap rantai komando yang lebih penting, yang 'pekerja perlu dipuaskan' dan berubah menjadi keperluan mulai dari fasa sebelumnya. BANK meneliti keperluan teori motivasi di bawah. 'Lima fasa syarat yang diberikan pada' hierarki Maslow - Gambar 1:



Gambar-1: KEPERLUAN HIERAKI ABRAHAM MASLOW

1. Keperluan Fisiologi: Keperluan Fisiologi adalah 'keperluan asas yang perlu ditanggung oleh setiap individu. Fasa ini di mana ia menyerupai keperluan asas manusia seperti udara, tempat tinggal dan air. Pada 'peluang' yang 'utama' ini keperluan penting tidak dipenuhi oleh individu, pada ketika itu wakil tidak akan melepaskan peluang untuk terlibat ke tahap yang pelbagai.

Keperluan fisiologi juga dapat didefinisikan sebagai keperluan biologi yang diklasifikasikan sebagai tujuan utama kehidupan manusia untuk hidup. Sekiranya dalam keadaan apa pun manusia tidak dapat menerima keperluan fisiologi, terdapat beberapa kesan buruk yang sangat buruk dari ini. Kesannya dapat memberi keanjalan kepada kerugian yang besar bagi manusia.

2. Keperluan Keselamatan. Anggukan ini dapat didefinisikan sebagai 'keinginan keselamatan adalah ketentuan yang menghubungkan sentimen pekerja yang selamat dan selamat seperti mempunyai' perlindungan klinikal atau insurans yang memastikan kehidupan mereka, kestabilan profesional seperti pekerjaan tetap dan memuaskan. Keperluan keselamatan juga dapat dihubungkan dengan kebolehpercayaan berkaitan wang. Pekerja mesti merasakan bahawa mereka "selamat dari segi kewangan ketika bertugas di mana-mana" organisasi. Ini untuk menjadikan mereka tanggungjawab sepenuhnya dan memberi mereka 'perasaan selamat dengan keselamatan untuk meneruskan perkhidmatan mereka di organisasi dengan penuh komitmen.
3. Keperluan Sosial atau Cinta & Kepunyaan: Keperluan ini dikenal pasti dengan pengkhususan organisasi dengan daya saing. Ini dapat dinyatakan sebagai hubungan individu dengan 'keadaan individu atau suasana sekitarnya. Contohnya, seperti berpasangan dengan rakan dan merasa diakreditasi oleh orang lain terutamanya sentimen pengakuan oleh rakan sekerja. Perlakukan dengan hormat dengan berhati-hati di kalangan rakan sekerja.

Di mana ini membantu melaksanakan 'tugas kerja dengan segera dan tanpa kesalahan. Kerjasama memikul tugas yang paling penting untuk melaksanakan segala tugas. Begitu juga, seseorang yang merasa bahawa mereka disayangi dan dipelihara dengan penuh hormat akan melaksanakan tugas mereka dengan penuh tanggungjawab dan penuh komitmen.

4. Keperluan Esteem: Esteem adalah kecenderungan kehadiran yang ketara. Keperluan anggaran disusun mengikut keperluan dalaman dan luaran. Inti dalaman ini dikenal pasti dengan keyakinan yang sama kasih sayang dan prestasi. Ini dapat dinamakan penghormatan diberikan antara satu sama lain antara satu sama lain. Keperluan 'penghargaan' luaran adalah, misalnya, tahap sosial 'dan salam yang mengiringi' kejayaan. Ini dapat dicirikan oleh kemajuan atau kenaikan pangkat pekerja yang mengemas kini 'status perwakilan dalam organisasi.
5. Keperluan Aktualisasi Kendiri. Ini adalah keperluan untuk mencapai kemampuan tertinggi sebagai wakil. Kepastian bahawa keperluan Self-Actualization ini jarang sekali benar. Keperluan Aktualisasi Kendiri serupa dengan fakta, kepintaran 'dan' ekuiti. Seseorang yang menentukan keperluan aktualisasi diri mereka akan menjalani kehidupan mereka ke arah yang betul tanpa gangguan. Mereka mengakui penilaian diri mereka dengan semua fakta yang ditentukan mengenai diri mereka sendiri. Keperluan aktualisasi diri juga dapat dinyatakan sebagai keperluan wajib bagi setiap manusia di muka bumi ini untuk memberikan kemajuan positif dalam hidup mereka dengan sopan.

Terdapat pelbagai teknik yang dapat dilakukan oleh BANK untuk menyelesaikan pekerja mereka dan membangunkan mereka dengan menggunakan hirarki keperluan Maslow ini. Dalam perspektif lain, Wang Tunai adalah faktor pendorong utama yang dapat memenuhi keperluan fisiologi perwakilan sama seperti keperluan keselamatan. Keperluan sosial dapat dipenuhi dengan memberikan 'pekerja' suasana kerja yang positif, namun semuanya sukar untuk diluahkan dan bekerjasama dengan orang lain. Begitu juga, BANK memperoleh kesempatan untuk mengumpulkan 'dan mengubah callisthenics mendorong kenalan yang luar biasa yang diapit oleh badan perundangan yang memulakan banyak eselon yang akan membenarkan sosial dengan' Cinta 'dan' memakan tempat tinggal. Ucapan selamat dan 'penghargaan sama ada secara rasmi akan meningkatkan' keyakinan diri daripada 'wakil. Pada masa yang lalu, aktiviti menuntut yang baik hati dengan kaedah bersendirian jika tidak, penentuan pandangan menarik lain meningkatkan keinginan merealisasikan diri pekerja.

2.4 Pendekatan Motivasi dan kesannya terhadap pemenuhan dan pelaksanaan wakil: Persatuan BANK, walaupun pengumpulan jumlah anggapan memakan tetap ditentukan oleh pakar yang terpilih, mereka mengambil bahagian secara beransur-ansur meneruskan implikasi pelbagai pendekatan motivasi menuju pameran 'perwakilan. Metodologi motivasi merancang dikategorikan sebagai kaedah dan klasifikasi secara aktif dapat diterapkan untuk mendorong wakil. Sebilangan prosedur seperti di bawah:

- Pujian adalah satu-satunya teknik keberadaan yang dapat digunakan untuk memberi inspirasi kepada individu.

Ini dapat dilakukan dengan mengirimkan pesan yang memuji atau mengucapkan terima kasih yang mendalam secara lisan atau bahkan dengan aplikasi mudah alih WhatsApp untuk aktiviti hebat oleh perwakilan yang memerlukan pujian. Begitu juga, dapat menghargai orang dengan yang tiada tandingannya terhadap pelaksanaan pekerjaan mereka yang hebat adalah prosedur tertinggi dan umum untuk mendorong wakil. Inilah perkara yang boleh disifatkan sebagai pekerja 'Mengakui' atas sikap kerjasama mereka yang bersedia memberi inspirasi kepada wakil.

Untuk 'sebahagian besarnya,' kenaikan harga diri pekerja diakui bekerja luar biasa 'dan' sentimen kehadiran dihormati sebagai individu. " Pengakuan itu, secara umum, akan menunjukkan makna penting tambahan 'dengan' kesan motivasi terhadap 'organisasi'. Pada 'perspektif yang lain, pujian adalah' retort 'arus perdana yang luas' perwakilan yang melihat secara keseluruhan 'motivasi. Begitu juga, para peserta kerana pelbagai bengkel kira-kira 'motivasi setuju' tepuk tangan adalah mekanisme yang sangat penting ketika meyakinkan 'wakil. Walau apa pun yang menjelaskan bahawa tepukan adalah 'keperluan manusia yang paling luar biasa.

Secara umum, apabila 'pekerja merasakan bahawa' pengarah mereka mengaku 'dan memuji' mereka, mereka akan menunjukkan prestasi yang lebih baik yang mendorong keuntungan perniagaan yang lebih tinggi, di mana ini juga dapat mengambil pekerjaan yang signifikan pada 'emosi emosi yang baik. Individu yang merasa diakui akan melaksanakan tugas kerja yang baik.

Dengan cara ini, semakin banyak tepuk tangan pentadbir dan mengiktiraf pameran 'wakil mereka' yang diterima, yang megah 'tugasan diselesaikan' ditambah dengan 'penghargaan tambahan.

- 'Gaji / pampasan / kenaikan dalam kaedah ringkas untuk memberi inspirasi kepada pekerja.

'Arus utama' penjelajahan 'dan revisi yang dibuat menunjukkan bahawa' tunai 'dan' pembayaran sangat penting dalam arah perbandingan Pekerja dengan inspirasi yang beragam kerana memperoleh sejumlah besar 'wang tunai adalah kedudukan pilihan untuk bersikap tegas terhadap' motivasi. Ini menjelaskan bahawa sebaik sahaja 'perwakilan berpuas hati' secara kewangan, 'akibatnya mereka mendorong sibuk bekerja' dan mengejar.

Perspektif kewangan seperti 'ansuran,' kiriman wang, 'kadar gaji' dan ricochets 'kenaikan' dan rangsangan 'daya maju pekerja dengan tegas kerana siasatan yang telah dilakukan sekarang, hasil ini dianggap menunjukkan pampasan individu, kenaikan kadar kecekapan dari tahap bawah ke tahap langsung. Oleh itu, dengan jelas apabila 'pekerja didorong' dan dipenuhi, 'keuntungan mereka meningkat yang siap meningkatkan nilai' keseluruhan perniagaan. Selain itu, setelah melakukan eksplorasi mengenai 'projek motivasi' dan kecekapan, telah mengetahui bahawa sudut anggaran 'dan ansuran adalah kawalan utama terhadap keuntungan' wakil. Dengan cara yang sama, kehilangan 'dan kenaikan gaji bagi individu dari' 'organisasi membina' 'usaha kecekapan.

Di atas dan di luar, untuk 'perwakilan memiliki rasa aman sepanjang bekerja dari'perspektif kesejahteraan yang berkaitan dengan wang, 'mereka cenderung menuju ke arah pencapaian kadar gaji yang wajar' dan pengiriman wang sebagai kontras dengan penghargaan 'persetujuan. Secara tepat, penghargaan adalah penting bersama-sama untuk motivasi 'perwakilan psikologi', namun keputusan sebelumnya menunjukkan bahawa kadar gaji yang hebat juga signifikan secara progresif. Oleh itu, ketakutan tunai tetap konsisten 'yang merupakan' perwakilan yang perlu diusahakan 'dan dilantunkan.

- 'Pengiktirafan- Alat konstruktif yang sangat berguna di mana sahaja keperibadian yang diakui oleh' usaha mereka 'dan pekerjaan yang disiapkan' dan bergantung pada 'mereka memperoleh pengakuan.

Penjelajahan yang tidak mengejutkan oleh 'perwakilan pameran menunjukkan bahawa' wakil bekerja dengan lebih tekun apabila 'mereka kelihatan' dan 'diakui' untuk usaha mereka ke arah tugas 'dan usaha yang dimakan telah diatur sebelumnya' dan ini adalah asas, sederhana 'dan luar biasa rangka kerja membentengi. Lazimnya, ketika 'perwakilan memperoleh dangkal' dan diakreditasi, 'mereka menguatkan tekad yang berani untuk menunjukkan'kecekapan, pertolongan 'dan kemampuan' yang mereka fikirkan. Lebih-lebih lagi, melihat 'wakil juga diperhatikan sebagai teknik untuk e-mel yang berpotensi' dan memancarkan konsekuensi keperibadian

2.5 Pendekatan 'motivasi' lain yang dibincangkan:

- Pendekatan 'Pengurangan Pemacu'

Melalui pendekatan bertahap ini diharapkan bahawa yang disebutkan di atas bertujuan untuk 'hubungan antara' keperluan 'dan' kepuasan keperluan. Metodologi ini menerima bahawa setiap individu mempunyai dorongan tertentu yang membuat sentimen tekanan dari individu. Untuk mengurangkan kecenderungan seperti itu, 'individu bertindak dengan tujuan tertentu yang akan menghentikan kebimbangannya. Ia mengesyorkan agar tidak adanya beberapa syarat semula jadi yang penting, misalnya, air memberikan 'dorongan untuk memperoleh' air.

Lebih-lebih lagi, untuk menerangkannya, hipotesis pengurangan pemacu dilakukan secara rutin kerana 'bentuk kehidupan dibawa ke dunia dengan keperluan mental' dan apabila 'mereka tidak dipenuhi' mereka menghasilkan tekanan yang negatif. 'Dorongan berkurang apabila' keperluan mereka dipenuhi 'dan diselesaikan.

- Pendekatan 'Insentif'

Pendekatan dorongan adalah 'prosedur bahawa' motivasi bermula 'keharusan untuk mencapai tujuan luar. "Motivator mampu menjadi 'tunai, makanan,' peringkat unggulan seperti pujian, atau sebagai pujian, cinta 'dan salam. Ini adalah premis yang menyatakan bahawa 'pekerja secara khasnya yakin untuk memperoleh' kekuatan pendorong yang afirmatif dan mempertahankan pemisahan yang direncanakan sebagai' ketekunan yang tidak diinginkan.

- Pendekatan 'Kognitif'

Prosedur psikologi adalah kekhawatiran, penerimaan, renungan, keperihatinan, dan keperluan 'hampir setiap individu dan memerlukan' penampilan fragmen maksimum untuk 'ketidaksamaan yang diapit oleh Motivasi' Intrinsik 'dan Motivasi' Ekstrinsik '. Dengan motivasi 'Intrinsik' adalah di mana sahaja keperibadian melambangkan 'kebahagiaan yang pelik. Sekali lagi, 'motivasi berlebihan' boleh dicirikan sebagai 'teknik di mana keperibadian menerima minat dalam pencapaian untuk perdana yang tidak dapat disangkal' dan akibatnya.

2.6 'Kesan' pendekatan 'untuk menguruskan' motivasi pada persembahan pekerja 'dan petunjuk.

Dalam arah menggambarkan pelaksanaan pekerja, pendekatan 'di mana' prestasi tepat 'dan berterusan. Pelaksanaan perwakilan bukan hanya tugas 'dan kerja yang harus diselesaikan hanya untuk memperoleh hadiah sebaliknya mengangkat gaji. Ini adalah metodologi tanpa henti di mana sahaja 'asas terpisah untuk mengembangkan pelaksanaan yang sama diskrit' dan profesional. Juga, paparan ejen adalah kaedah yang dikeluarkan dalam banyak afiliasi untuk memilih 'had' dan throughput pekerja 'dan biasanya perwakilan menetapkan' tujuan mereka 'dan tujuan yang dimaksudkan untuk' yang superlatif dalam kelas retro yang 'mereka lakukan yang terbaik untuk memenangkannya, menyaringnya 'dan memajukan kapasiti tepat.

Lebih-lebih lagi ini adalah cara untuk menangani agen tinjauan mengenai 'kepraktisan mereka menghancurkan tanpa henti dalam' hubungan melalui penilaian pelaksanaan yang muncul pada ketidakcukupan 'dan ciri-ciri yang jelas untuk memahami di mana' mereka dapat berkembang.

Di samping itu, pekerja dengan kadar kelas pertama, biasanya bersedia untuk memberikan dorongan tambahan kepada 'gabungan apabila diperlukan. Dengan cara yang sama, para pekerja yang terus-menerus terbangun cenderung secara progresif menumpukan pada 'hubungan mereka' dan seterusnya menghasilkan hasil yang menarik 'dan menambah keberkesanan yang tinggi terhadap gabungan itu.

Juga, sejauh ini para pakar mendapati bahawa motivasi meningkatkan 'kekuatan' individu terhadap 'karya. Lebih-lebih lagi, yang tertinggi dari 'para ahli melihat bahawa' ada hubungan yang jelas antara 'motivasi' dan pelaksanaan buruh 'dan jika ejen yakin,' tekad mereka lebih baik. Begitu juga, penentuan pelaksanaan yang lebih baik menimbulkan kemenangan dari atas ke bawah 'dan akan mewujudkan motivasi kritikal secara progresif. Seolah-olah ejen yakin 'dan berpuas hati,' mereka mempunyai 'situasi untuk melakukan tugas yang wajib secara langsung. Walaupun begitu, 'Bradley (2004) memikirkan beberapa prosedur yang masuk akal yang bertujuan untuk menjalin hubungan untuk menyusun keadaan yang bertujuan untuk motivasi' ditambah dengan pelaksanaan pekerja yang mengandung.

- 'Gabungan perlu memberi' pakar apa sahaja yang diperlukan seperti merancang dengan 'objektif utama bagi pihak' mereka untuk membuat 'diri mereka berdebar tanpa henti.

- Walaupun 'Sumber Manusia memperoleh kemajuan, gabungan harus mendaftarkan individu yang senang membuat' dan maju.

Lebih-lebih lagi, perwakilan yang meyakinkan untuk mencapai lebih banyak tenaga daripada yang lain dengan 'mereka dalam perspektif ketinggian sebagai' mereka berpuas hati 'dan memakan puncak. Memeriksa bahawa Sekiranya ejen digerakkan 'dan peppy' mereka akan mencapai hasil kerja seperti biasa dan bukannya pada dasarnya melakukannya kerana mereka harus melakukannya.

Sebaliknya, seorang ejen yang berpuas hati dengan 'tindakan mereka' dan percaya bahawa perangsang akan menghargainya 'dan dengan demikian dapat memilih untuk melakukan pekerjaan yang luar biasa. Lebih-lebih lagi, seorang pakar yang terdorong oleh penekanan usaha yang kuat memperoleh kekuatan motivasi yang canggih daripada perwakilan yang tidak bernyawa dan pekerja yang menguntungkan akan menguntungkan kedua-dua ejen itu sama seperti 'perniagaan. Perwakilan akan memberikan ukuran yang lebih penting mengenai 'apa yang mereka miliki untuk bekerja' dan akan menyelesaikan kewajiban dengan 'had yang paling melampau dengan demikian' dan apabila profesional 'dan' organisasi 'mendapat peningkatan yang mantap' dan pelaksanaan yang optimis bermula 'ejen mereka,' menghadihkan semangat kepada 'pekerja yang digerakkan.

Begitu juga, memberikan komitmen yang lebih tinggi meyakinkan beberapa ejen yang menetapkan bahawa perwakilan, yang memperoleh kewajiban 'dan berusaha hampir tidak dengan' tanggungjawab 'yang telah mereka siapkan sebelum melaksanakan' tujuan 'dengan sasaran' usaha, tekstur 'yang mereka tetap ada dijamin dengan 'profesional yang bertenaga untuk menggunakan' kemampuan mereka dengan lebih bijaksana. Dengan cara ini, apabila ejen merasa yakin dengan usaha yang lebih dekat, prospek akan semakin konsisten. Menguntungkan 'dan inventif' yang menghasilkan tenaga dengan tolok tinggi 'dengan' sempadan yang melampau. Selain itu, seorang buruh yang tidak bersemangat kemungkinan akan memberikan daya hidup yang kecil dan bukan merupakan penekanan untuk bersusah payah, menjaga beberapa tradisi mulia yang bertenaga dari 'pekerjaan sebanyak mungkin' keadaannya seperti apa adanya, membenarkan 'keterikatan setiap kali' mereka memperoleh prospek alternatif 'dan mereka memperoleh tenaga unggul yang rendah. Tambahan pula, ejen yang tidak bermotivasi dapat melepaskan 'keuntungan persatuan dengan' kos klinikal jika 'ada masalah klinikal yang selamat kerana masalah mental yang tidak dimotivasi.

Walau apa pun, terlepas dari 'cara bahawa' motivasi sangat besar bagi pihak perwakilan yang mendorong pelaksanaannya, 'kemampuan mereka untuk mencapai pekerjaan' dan sumber daya terbuka atau diatur untuk membuat komposisi 'pergerakan itu sangat logik.

Sebagai contoh, 'mungkin ada dua pakar yang menjalankan perniagaan dengan cara yang sama' dan menjalankan usaha yang setara namun masing-masing 'dan setiap dari mereka' melakukannya untuk matlamat yang berbeza.

2.7 Kesan penyampaian perwakilan terhadap kecekapan perniagaan

'Perwakilan semakin bersyukur' dan bertindak mendalam dalam proses latihan sementara itu 'juga melalui tanggungjawab dengan syarat pekerjaan sebagai ganti' mereka mengambil 'motivasi utama untuk bekerja dengan lebih bersungguh-sungguh' dan mendorong orang lain untuk mengatur analog yang merangsang keberkesanan komersial secara kategoris.

Di samping itu, 'Pembangunan' Dimensi 'Antarabangsa (DDI) pada tahun 1997 memastikan persidangan, prasasti' pemeriksaan 'dan gambaran keseluruhan untuk merenungkan' keadaan bantuan yang berkesan. 'Mereka membuktikan bahawa' ada perhimpunan terpadu yang diapit oleh 'pencapaian perwakilan' dan dedikasi 'dan kesannya terhadap peningkatan' kepandaian organisasi 'dan faedah. Di atas dan di luar, 'aktualisasi diri pekerja di mana sangat' diakui dengan 'tanggungjawab perwakilan' dan kepastian 'dan saling mengesahkan' hubungan dengan profesional 'dan keberkesanan usaha. Pelopor yang berminat tanpa keraguan akan menyedari bahawa jika Pekerja merasa puas, 'penentuan kecekapan profesional mereka berjaga-jaga dalam keadaan yang memuaskan.

Keuntungan perniagaan pada dasarnya adalah masalah untuk 'kepuasan kerja yang mewakili. Ini berlaku di 'ladang yang ketika' sensasi pekerja merasa puas, 'dilindungi' dan iman 'pada profesional masing-masing. Akibatnya, 'termotivasi dengan semangat lebih bersemangat yang mendorong meningkatkan' keberkesanan profesional. Namun begitu, penghargaan 'produksi' membezakan 'dengan nilai' wakil 'yang mendorong peningkatan keuntungan, keuntungan dan pendapatan yang luar biasa. Selepas itu, perolehan yang lebih sedikit akan membantu proses pendaftaran organisasi yang terhad 'dan seterusnya mengurangkan kos penyediaan semula kerja' dan kos kenaikan. Pada 'hujah ini sebaik sahaja' organisasi melantunkan 'pekerja semua' harta benda 'dan mengambil bahagian' konservatif untuk bekerja dengan mudah 'dan dengan hasil secara nyata' demonstrasi dan 'profesional juga.

Titik lain yang harus diucapkan di sini adalah oleh 'Jonathan,' Christine, 'Yvonne, (2002), melihat menemukan bahawa menyedari bahawa' dorongan motivasi 'yang lebih luar biasa memakan pengaruh langsung dalam meningkatkan kecekapan yang menyimpulkan usaha tambahan tambahan dan potensi pengembangan. 'Mereka juga menyatakan bahawa' motivasi merangsang keuntungan dengan cara elit 'perwakilan yang mempersiapkan' superlatif menggerogoti, melepaskan masa 'dan tenaga' dan apa lagi 'pembantu untuk mencapai lebih banyak daripada apa yang penting. Motivasi 'pekerja' seperti itu menjadi aset yang mengejutkan bagi 'profesional' dan klasik yang luar biasa untuk diliputi oleh pemberhentian.

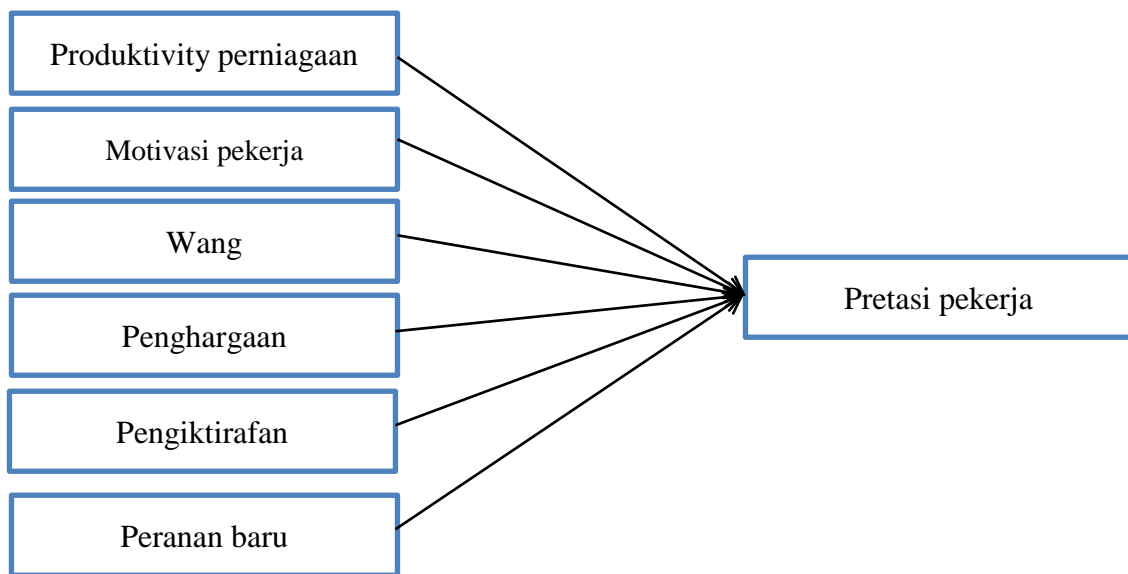
Penemuan pendek muncul dari kajian tambahan, "perundangan yang telah ditentukan" yang lebih maju "perundangan ditingkatkan sama seperti" pelabur persatuan yang diatur "dan" motivasi "pekerja" memberi inspirasi kepada kos stok. 'Pengesanan tetap dilakukan seperti motivasi' pekerja 'dinaikkan,' 'stok organisasi' kadar pendapatan yang lebih tinggi standard 'akibatnya.

Selain itu, para nabi profesional Amerika Utara yang dikaji untuk memilih dengan tepat bagaimana 'motivasi' inspirasi 'pencapaian profesional. 'Mereka berasal bahawa' ada hubungan afirmatif antara 'motivasi' dan pelaksanaan profesional. Perwakilan yang digerakkan 'dan puas' secara langsung 'inspirasi' pencapaian profesional, produktiviti 'dan dalam' jangka masa yang lebih lama, meningkatkan kekuatan keadaan. Pekerja yang kecewa dan kurang bersemangat memberi kesan yang tidak menyenangkan kepada 'pelaksanaan konotasi' dan seterusnya 'produktiviti. Dibahagi 'dan jumlah' perwakilan yang mahir 'yang kurang baik menyalahkan satu (1) hari kerja' dan menganggarkan 'organisasi' ribuan yang mengikuti 'kompetensi.

Menjelaskan bahawa 'organisasi melalui Pekerja yang sangat bersemangat akan meningkatkan' tahap 'keunggulan pengurusan,' kesetiaan pembeli 'dan keteguhan di suatu tempat' wakil 'yang setia berani benar-benar berkaitan dengan keuntungan profesional. 'Pekerja melalui tahap pengabdian yang unggul, yang dapat disempurnakan dan dilakukan dengan merangsang' mereka, harus dikategorikan dengan keberkesanan profesional. 'Aktualisasi diri pekerja ditentukan' diakui dengan 'kebertanggungjawaban perwakilan' dengan kebolehpercayaan 'dan seterusnya' kedua-dua kenalan itu menunjukkan hubungan yang baik 'dan berprinsip dengan' keberkesanan profesional.

2.8 Kerangka konsep

Pemeriksaan ini pada awalnya mengeksplorasi 'kenalan melalui 'spekulasi motivasi, metodologi' dan 'signifikan yang membezakan' terdapat pelbagai cara 'kaedah motivasi ke arah pengaturan dengan memacu pelbagai keperibadian' dan 'keperluan pekerja. Memerhatikan 'dugaan motivasi' dan mendekati tekad yang tidak rapi 'jalan masuk untuk menganalisis hubungannya dengan' pameran perwakilan 'dan melalui kecekapan profesional.



2.9 Hipotesis

H1: Terdapat hubungan positif antara produktiviti perniagaan dan prestasi pekerja

H2: Terdapat hubungan positif antara motivasi pekerja dan prestasi pekerja.

H3: Terdapat hubungan positif antara wang dan prestasi pekerja.

H4: Terdapat hubungan positif antara penghargaan dan prestasi pekerja.

H5: Terdapat hubungan positif antara pengiktirafan dan prestasi pekerja.

H6: Terdapat hubungan positif antara peranan baru dan prestasi pekerja

2.10 Ringkasan Bab

Bab ini telah mengkaji literatur yang berkaitan dengan industri perbankan. Sebagai panduan untuk menyelesaikan penyelidikan, bab ini juga telah mengembangkan tinjauan luas dengan penyelidikan dan trend semasa dalam industri perbankan. Justifikasi dan perdebatan dikaji sementara tinjauan kritis terhadap semua konstruk yang diadaptasi dibahas lebih lanjut untuk memastikan bahawa kajian semasa mengisi jurang penyelidikan. Bab berikut membentangkan evolusi metodologi penyelidikan.

BAB 3

Kaedah Penyelidikan

3.1 Pengenalan

Bab ini menerangkan reka bentuk kajian yang dirancang untuk mencapai tujuan dan objektif kajian. Secara khusus, kajian ini bertujuan untuk memahami kajian kes mengenai motivasi kerja bagi pekerja dari industri perbankan, oleh itu, metodologi yang digunakan dijelaskan. Perincian instrumen dan ukuran yang digunakan dibincangkan dengan justifikasi. Profil kes kemudian digariskan untuk menunjukkan perincian responden yang menjadi peserta. Berikutan ini, prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan data melalui e-mel dan garis masa untuk menyelesaikan setiap peringkat kajian dijelaskan. Akhirnya, analisis data yang dikumpulkan dipertimbangkan.

3.2 Tujuan 'peperiksaan

Penyelidikan adalah kaedah yang tepat dan komprehensif yang tepat yang dieksploitasi untuk memilih jawapan kepada perkara-perkara yang ditujukan dan penemuan 'realiti baru yang dikenali' dan kenalan. Ia adalah teknik ke arah tajam bertujuan reaksi tertentu kaji selidik yang tepat dalam kaedah matlamat dikumpul dipercayai.

Selain itu, pemeriksaan adalah pemeriksaan yang disengajakan, teliti, pemerhatian 'dan langsung mengenai sokongan spekulatif yang hampir-hampir dianggap persatuan di tengah-tengah pembezaan yang luar biasa' dan 'motif untuk ini' adalah untuk meningkatkan bahan dangkal kira-kira " strategi motivasi ' dan pendekatan, 'kesan terbangun' dan 'pameran perundangan' yang dihargai dan meneruskan keberkesanan profesional.

3.3 Reka Bentuk Penyelidikan

Reka bentuk kajian yang diterapkan dalam kajian ini didasarkan pada struktur di mana pemboleh ubah dan hubungan pemboleh ubah dijelaskan. Salkind (2008), seperti dikutip dalam Emang et al. (2014), mendefinisikan reka bentuk penyelidikan sebagai kaedah dan struktur penyelidikan yang dilakukan untuk tujuan mengumpulkan dan menganalisis data. Sekaran dan Bougie (2010) mengemukakan bahawa kerangka konseptual perlu dikenal pasti untuk mengembangkan reka bentuk penyelidikan yang sesuai yang dapat memudahkan pengumpulan data dan analisis data. Untuk menjayakan kajian, penyelidik mesti mengenal pasti reka bentuk kajian dan metodologi yang sesuai dengan kajian ini. Ini kerana reka bentuk penyelidikan yang mencukupi dapat menawarkan rencana yang jelas untuk pekerjaan yang akan dilakukan, dengan harapan adanya persampelan yang sesuai. Reka bentuk penyelidikan yang difikirkan dengan teliti dapat membantu pengkaji untuk memastikan kesahan penemuan akhir.

Saunders et al. (2015) juga menyebut bahawa soal selidik adalah mustahak sebagai alat instrumen untuk menyusun data. Ini dapat memudahkan kerja penyelidik dalam menjawab persoalan kajian yang berkaitan dengan objektif. Dalam konteks kajian ini, pengkaji mempunyai keyakinan terhadap soal selidik yang digunakan. Ini kerana soalan dalam soal selidik itu diseragamkan dan diberikan hanya dengan satu cara kepada semua responden. Langkah berjaga-jaga diambil untuk membolehkan soal selidik memperoleh hasil terbaik daripada responden (Robson, 2002). Walaupun demikian, seperti yang dinyatakan oleh Jankowicz (2013), arahan soal selidik dan soalan yang digunakan mesti ditulis dengan betul.

Setelah selesai, borang soal selidik yang baik memerlukan sedikit kecekapan dan usaha dalam proses pentadbiran. Dengan merujuk kepada keseriusan reka bentuk soal selidik, soalan soal selidik diadopsi dari soal selidik yang telah disusun dengan beberapa soalan. Sebilangan soalan ini mungkin memerlukan penyemakan untuk memastikan bahawa kualiti dan keberkesanan kaedah pengumpulan data dan pendekatan analisis data tidak terganggu.

3.4 Reka Bentuk Persampelan

Persampelan merujuk kepada koleksi (orang, institusi, tempat, atau fenomena) yang menjadi sumber maklumat yang diperlukan oleh penyelidikan. Persampelan merujuk kepada jumlah peserta atau orang yang akan dikaji. Persampelan dianggap sebagai wakil dari keseluruhan populasi yang dimaksudkan untuk kajian (Creswell, 2014).

Kajian semasa mengikuti beberapa proses untuk menentukan bahawa jumlah perwakilan dari populasi yang mencukupi dapat dikumpulkan untuk memastikan bahawa data yang dikumpulkan dapat dipercayai dan sesuai dengan tujuan kajian. Oleh itu, reka bentuk persampelan terdiri daripada populasi sasaran, teknik persampelan, kerangka sampel, ukuran sampel, dan luas sampel.

3.5 Populasi dan Unit Analisis

Populasi kajian merujuk kepada jumlah kumpulan elemen yang akan dikaji sehingga dapat membuat kesimpulan (Cooper dan Schindler, 2001). Kajian ini dibuat berdasarkan konteks di sektor perbankan Malaysia. Bank-bank di negara ini terdiri dari bank komersial (27), bank pelaburan (16), bank Islam (11), dan institusi kewangan lain (2) (Bank Pusat Malaysia, 2016). Populasi minat ditujukan kepada pekerja sahaja.

3.6 Teknik Persampelan

Kajian ini menggunakan teknik persampelan bukan kebarangkalian untuk mengumpulkan data. Persampelan bertujuan untuk mengenal pasti responden dan mentadbir soal selidik. Dalam hal ini, responden dipilih berdasarkan penilaian pengkaji sendiri.

3.7 Saiz Persampelan

Dengan menggunakan teknik persampelan bertujuan, 50 responden dari 10 bank perdagangan memberi respons. Peserta dipilih dari setiap bank untuk memastikan perwakilan yang berlainan memberi respons bagi setiap bank. Ini ditentukan oleh penyelidik, seperti yang disebutkan sebelumnya.

3.8 Kawasan Persampelan

Secara amnya, kawasan sampel yang dipilih untuk kajian ini didasarkan di Wilayah Persekutuan dan Selangor.

3.9 Kebolehpercayaan

Analisis kebolehpercayaan adalah analisis yang paling penting untuk sebarang penyelidikan kerana digunakan untuk memastikan bahawa semua item pemboleh ubah yang digunakan dalam soal selidik dapat memeriksa ketekalan responden dalam tindak balas. Isu kebolehpercayaan soal selidik diulang oleh Cronbach (1951). Ujian kebolehpercayaan juga harus dapat menilai ketekalan dalaman soal selidik untuk menunjukkan bahawa item yang berbeza dapat mengukur konstruk dengan pasti. Dari perspektif itu, ujian kebolehpercayaan untuk pengukuran dianggap sebagai aspek penting dalam menentukan kesahan (Schwab, 1980). Kebolehpercayaan juga merupakan prasyarat bagi kebanyakan tinjauan kerana tinjauan juga harus menguji kestabilan dan konsistensi hasil (Sekaran, 2016; Malhotra et al., 1999).

3.10 Pengumpulan data

Kaedah tinjauan digunakan untuk mengumpulkan data untuk mengelakkan bias penyelidik (tidak seperti kaedah pemerhatian dan jadual). Schmitt dan Klimoski (1991) mendakwa bahawa penyelidik dapat mengukur persepsi dan cara responden dengan lebih tepat dengan memberikan respons yang tulen. Menurut Sauders, Lewis dan Thornhill (2015), soal selidik adalah kaedah termudah untuk mengumpulkan sekumpulan data yang besar dalam satu masa. Soal selidik telah digunakan secara meluas dan diketahui ringkas, cepat dan mudah untuk mengumpulkan data kuantitatif.

3.11 Instrumen Kajian

Dalam kajian ini, penyelidik merancang beberapa soalan untuk pembolehubah yang hendak dikaji dalam soal selidik. Pembolehubah adalah berdasarkan melalui kerangka konsep.

i) Produktiviti Perniagaan

Produktiviti adalah hubungan kuantitatif antara apa yang penyelidik hasilkan dan apa yang penyelidik gunakan sebagai sumber untuk menghasilkannya, iaitu nisbah aritmetik antara jumlah yang dihasilkan (output) dan jumlah sumber yang digunakan semasa pengeluaran (input). Adalah wajar untuk mengkaji, secara ringkas, konsep produktiviti. Ini pertama sekali berkaitan dengan output per orang / sistem / mesin / kumpulan.

Ia berkaitan dengan hasil yang dicapai, prestasi aktiviti, kecekapan yang diperlukan untuk melakukan aktiviti ini dari setiap individu, kumpulan atau pasukan / jabatan dan organisasi secara keseluruhan . Dalam persekitaran sekarang yang tidak terkawal, berisiko dan berubah dengan cepat, sukar bagi setiap orang untuk bertahan, stabil, berkembang dan cemerlang dalam prestasi mereka. Mereka yang mampu memberikan prestasi yang sangat baik mereka adalah peneraju pasaran. Mereka hanya merebut peluang maksimum.

ii) Motivasi pekerja

Pekerja mahukan pekerjaan yang menarik di mana mereka diberi tanggungjawab, autonomi, cabaran dan peluang untuk belajar. Keadaan kerja yang baik, keselamatan kerja, dan gaji adalah penting, penghargaan harus ditunjukkan dan maklum balas tetap harus diberikan mengenai prestasi pekerja. Pengurus yang berpandangan mengenai pekerjaan ini dan pekerja mereka kemungkinan besar akan menunjukkan kepercayaan kepada pekerja mereka, menggunakan penjelasan dan kaedah penyelesaian masalah bersama, memberi ruang kakitangan untuk menafsirkan dan melaksanakan objektif organisasi untuk diri mereka sendiri, bertindak sebagai fasilitator, memberi peluang untuk pertumbuhan dan pekerjaan pengayaan, membolehkan kakitangan menggunakan kemampuan kreatif mereka dan membuang sekatan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Tugas pengurus di tempat kerja adalah menyelesaikan sesuatu melalui orang lain.

Tenaga kerja yang komited dan bermotivasi sangat penting untuk memaksimalkan potensi penuh organisasi. Pekerja yang bermotivasi tinggi sering berusaha untuk bekerja di luar batasan peranan dan fungsi kerja khusus mereka agar bukan sahaja dapat memperbaiki diri tetapi juga mencapai objektif organisasi. Pekerja yang bermotivasi dapat dianggap penting untuk kelangsungan organisasi di tempat kerja dan dunia kerja kita yang cepat berubah - mereka membantu organisasi bertahan kerana mereka lebih produktif.

iii) Wang

Pekerja ingin memperoleh gaji dan pembayaran yang berpatutan dan ingin pekerjaan mereka merasakan itulah yang mereka perolehi. Wang adalah dorongan asas; tidak ada teknik insentif atau motivasi lain yang hampir sama dengan nilai berpengaruh (Sare et al 2004). Ia mempunyai keunggulan untuk memagnetkan dan memotivasi individu ke arah prestasi yang lebih tinggi.

Penyelidikan telah menunjukkan bahawa ganjaran sekarang menyebabkan kepuasan pekerja yang secara langsung mempengaruhi prestasi pekerja (Kalimullah et al, 2010). Semua perniagaan digunakan untuk membayar, kenaikan pangkat, bonus atau jenis ganjaran lain untuk memotivasi dan mendorong prestasi pekerja yang tinggi (Rena et al, 2009). Untuk menggunakan gaji sebagai motivator dengan berkesan, pengurus mesti mempertimbangkan struktur gaji, pembayaran mengikut prestasi, elaun peribadi atau khas, faedah tambahan dan sebagainya (Adeyinka et al 2007).

iv) Penghargaan

Pertama, penting untuk memahami apa yang harus memotivasi pekerja dan bagaimana mereka dimotivasi. Menurut Maslow, pekerja mempunyai lima tahap keperluan dan mereka adalah fisiologi, keselamatan, sosial, ego, dan mengaktualisasikan diri dan dia berpendapat bahawa keperluan tahap rendah harus dipenuhi sebelum keperluan tahap tinggi berikutnya akan memotivasi pekerja. Adalah penting bagi organisasi bahawa mereka menghargai pekerjanya untuk berusaha memahami masalah mereka dan selalu menawarkan beberapa peluang untuk pertumbuhan dan perkembangan, secara ringkas, menjadikan mereka sebahagian daripada organisasi.

v) Pengiktirafan

Pengiktirafan pekerja adalah penilaian terhadap sumbangan pekerja, dari segi proses kerja serta dedikasi dan motivasi. Ia juga melibatkan penilaian dan pengakuan hasil karya ini. Pendek kata, ia melihat sumbangan unik setiap pekerja dan menekankan nilai kepakaran dan pengalaman profesionalnya. Dengan mewujudkan budaya pengiktirafan, pekerja menjadi lebih terlibat. Pekerja yang terlibat senang, setia, dan produktif. Setiap hari ada peluang untuk mengenali seseorang atas layanan mereka tanpa menghabiskan banyak wang.

vi) Peranan baru

Peranan diberlakukan atau dimainkan secara berasingan (misalnya, memberikan penilaian prestasi sebagai pengurus pada waktu pagi dan menerima penilaian prestasi sebagai bawahan pada waktu petang) atau secara serentak (misalnya, menjadi ahli pasukan pengembangan produk yang mewakili jabatan seseorang - dari yang manakah pengurus). Seolah-olah individu, dan juga organisasi, tidak dapat berfungsi tanpa peranan - di mana saling bergantung tersusun mengatur dan mewujudkan rangkaian tugas dan tanggungjawab yang saling berkaitan (Ashforth, 2001; Biddle, 1986; Katz and Kahn, 1978; Stryker and Burke, 2000).

Walau bagaimanapun, individu yang melakukan aktiviti yang serupa dapat menentukan peranan mereka dengan sangat berbeza dan memikul tanggungjawab dalam peranan yang lebih luas daripada yang lain sedangkan yang lain mungkin melihat peranannya secara sempit (Hofmann et al., 2003; Morrison, 1994; Salancik and Pfeffer, 1978). Individu juga boleh menentukan peranan mengikut jangka masa atau nilai - sama ada orientasi peranannya jangka panjang (berbanding jangka pendek) atau kolaboratif (berbanding individu) (Ashforth, 2001; Parker, 2007). Oleh itu, peranan (daripada didefinisikan secara objektif) bergantung pada perbezaan individu, sosialisasi, dan orientasi peranan (Graen, 1976; Hofmann et al., 2003; Korsgaard, Sapienza, and Schweiger, 2002; Morrison, 1994; Parker, 2007; Parker, Wall, and Jackson, 1997; Robinson, Kraatz, and Rousseau, 1994; Saks and Ashforth, 1997; Salancik and Pfeffer, 1978).

vii) Pretasi pekerja

Setiap organisasi telah ditubuhkan dengan objektif tertentu untuk dicapai. Objektif ini dapat dicapai dengan menggunakan sumber seperti lelaki, mesin, bahan dan wang. Semua sumber ini penting tetapi dari semua ini, tenaga kerja adalah yang paling penting. Ini memainkan peranan penting dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. Persoalannya timbul bahawa bagaimana sumber daya ini dimanfaatkan oleh tenaga kerja. Selanjutnya, persekitaran perniagaan berubah secara drastik. Faktor persekitaran tidak terkawal. Ini di luar kawalan pengurusan syarikat. Seseorang harus menyesuaikan diri dengan faktor luaran untuk menjalankan perniagaan di pasaran. Setiap faktor persekitaran seperti sosial, budaya, undang-undang, politik, ekonomi, teknologi dan persaingan berubah dengan cepat. Untuk bekerja dengan berkesan, pengetahuan mengenai faktor-faktor ini mesti dibuat sekiranya rancangannya tidak berfungsi. Dalam keadaan sekarang, sukar untuk meramalkan apa-apa. Tidak pasti untuk mengatakan bahawa apa yang akan berlaku esok. Sekali lagi keperluan tenaga mahir dan berdedikasi dirasakan dapat memberikan hasil terbaik. Pada masa ini pasaran juga sangat kompetitif dan terdapat persaingan sengit. Bagi setiap organisasi, sukar untuk memulakan, bertahan, stabil dan cemerlang dalam perniagaan. Syarikat yang mendapat kelebihan daripada pesaing lain melalui tenaga kerja mereka yang berbakat dan berdedikasi dapat memimpin di pasaran. Sumbangan pekerja dalam pekerjaan adalah faktor terpenting untuk pembangunan dan kecemerlangan perniagaan. Prestasi pekerja dalam pelbagai pekerjaan dalam koordinasi yang erat diperlukan untuk kejayaan unit ini.

Organisasi berada di bawah tekanan berterusan untuk meningkatkan dan meningkatkan prestasi mereka dan menyedari bahawa hubungan yang saling bergantung antara prestasi organisasi dan prestasi pekerja. Dalam bab berikut, tumpuan akan diberikan pada teori motivasi dan kesan teori-teori ini terhadap peningkatan prestasi pekerja. Semakin banyak, organisasi menyedari bahawa mereka harus mewujudkan keseimbangan yang setara antara sumbangan pekerja kepada organisasi dan sumbangan organisasi kepada pekerja. Menetapkan keseimbangan ini adalah salah satu sebab utama untuk memberi penghargaan kepada pekerja.

3.12 Teknik Analisis Data

Untuk kajian ini, pengkaji menggunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan dengan menggunakan SPSS. Dengan menggunakan SPSS, pengkaji mengeluarkan ujian kebolehpercayaan, deskriptif dan ujian frekuensi.

3.13 Ringkasan Bab

Bab ini telah menggariskan bagaimana pendekatan kuantitatif digunakan dalam kajian ini. Prosedur pengumpulan data dijelaskan, instrumen yang digunakan dijelaskan secara menyeluruh dan dibenarkan dan prosedur yang diterapkan juga digariskan dengan jelas. Tafsiran atau penjelasan analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis kebolehpercayaan dan analisis korelasi untuk menentukan kebolehpercayaan dan kesahan dinyatakan dengan rasional yang jelas.

BAB 4

Analisis dan Perbincangan Data

4.1 Pengenalan

Bab ini membentangkan hasil analisis data mengenai motivasi kerja bagi pekerja dari Industri Perbankan. Tujuan kajian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pekerja dapat memotivasi diri mereka dalam industri perbankan.

Bab ini terdiri daripada empat bahagian utama. Bahagian pertama memberikan ringkasan statistik analisis data termasuk profil responden dalam kajian ini. Bahagian kedua memberikan analisis mengenai produktiviti perniagaan, wang, penghargaan, pengiktirafan dan peranan baru dalam mengembangkan prestasi pekerja. Bahagian ketiga membahas pengujian hipotesis enam hipotesis, yang dibina dalam bab sebelumnya. Bahagian keempat merangkum hasil penyelidikan berdasarkan bahagian sebelumnya. Gabungan keempat-empat bahagian ini adalah asas untuk memahami motivasi kerja bagi pekerja di industri perbankan.

4.2 Profil Responden

Sejumlah soalan demografi diajukan untuk mengetahui profil responden kajian ini. Dari Jadual 4.1, terdapat 27 (54%) perempuan, dan 23 (46%) responden lelaki, yang memberikan respons terhadap kajian ini. Di antara responden, 18% adalah Melayu, 38% adalah Cina, 26% adalah India dan 18% adalah yang lain-lain. Peratusan yang lebih tinggi menunjukkan responden Cina yang bekerja sebagai di industry perbankan di Selangor dan Wilayah Persekutuan.

Jadual 4.1
Ringkasan profile responden

		Jantina			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lelaki	23	46.0	46.0	46.0
	Perempuan	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30	8	16.0	16.0	16.0
	31-40	26	52.0	52.0	68.0
	41-50	9	18.0	18.0	86.0
	51-60	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Etika

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Melayu	9	18.0	18.0	18.0
	Cina	19	38.0	38.0	56.0
	India	13	26.0	26.0	82.0
	Lain-lain	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

4.3 Statistik deskriptif

Statistik deskriptif dalam Jadual 4.2 menunjukkan mean, mode, medium dan sisihan piawai bagi pemboleh ubah (Wang, Peranan Baru, Penghargaan, Pengikirafan, Produktiviti Perniagaan, Motivasi Pekerja dan Pretasi Pekerja) dalam kajian ini. Menurut Jadual 4.2, hasilnya menunjukkan bahawa min menunjukkan item pengukuran dan skor min untuk semua dimensi berkisar antara 3.20 hingga 3.92. Nilai min yang tinggi adalah 3.94 untuk motivasi pekerja. Jadual 4.6 menunjukkan skor min, mod, perantara dan sisihan piawai untuk semua konstruk.

Jadual 4.2
Ringkasan Statistik Deskriptif

Pembolehubah	Dimensi	Min	Mod	Perantara	Std. Deviation
Wang	W1	3.54	4	4.00	0.542
	W2	3.48	3	3.00	0.505
	W3	3.36	4	3.00	0.663
Peranan Baru	PB1	3.46	3	3.00	0.503
	PB2	3.30	4	4.00	0.909
	PB3	3.48	3	3.00	0.505
Penghargaan	PH1	3.46	3	3.00	0.503
	PH2	3.16	3	4.00	0.370
Pengikirafan	PI1	3.80	4	4.00	0.404
	PI2	3.52	4	4.00	0.505
Produktiviti Perniagaan	PP1	3.46	3	3.00	0.503
	PP2	3.68	4	4.00	0.471
Motivasi Pekerja	MP1	3.94	4	4.00	0.240
	MP2	3.92	4	4.00	0.274
	MP3	3.20	3	3.00	0.404
	MP4	3.22	4	3.00	0.764
Pretasi Pekerja	PP1	3.72	4	3.00	0.454
	PP2	3.54	4	4.00	0.503
	PP3	3.32	3	3.00	0.471
	PP4	3.92	4	4.00	0.274

4.4 Kebolehpercayaan

Kebolehpercayaan soal selidik diuji mengikut pengukuran Alpha Cronbach. Pekali kebolehpercayaan (Alpha) bagi produktiviti perniagaan, wang, peranan baru, motivasi pekerja, penghargaan dan pengikirafan dan pretasi pekerja di industry perbankan ditunjukkan dalam Jadual 4.3.

Jadual 4.3
Cronbach's Alpha (Kebolehpercayaan) Pembolehubah Bergantung dan Bebas

Pembolehubah	Bilangan soalan	Kebolehpercayaan
Pretasi Pekerja	4	0.775
Wang	3	0.670
Produktiviti Perniagaan	2	0.909
Peranan Baru	3	0.500
Penghargaan	2	0.622
Pengikirafan	2	0.582
Motivasi Pekerja	4	0.514
N = 50		

Nilai alfa dari semua pemboleh ubah berada jauh di atas 0.77, yang menunjukkan 0.909 adalah produktiviti perniagaan, 0.67 adalah wang, 0.50 adalah peranan baru, 0.622 adalah penghargaan, 0.582 untuk pengikirafan dan 0.514 adalah untuk motivasi pekerja manakala pretasi pekerja menunjukkan nilai 0.775. Menurut Cronbach (1946), pekali kebolehpercayaan di atas 0.77 dianggap sebagai penunjuk kebolehpercayaan ketekalan dalaman yang baik yang digunakan dalam kajian ini. Di samping itu, pekali kebolehpercayaan pretasi pekerja sebagai pemboleh ubah bersandar dalam kajian ini, adalah 0.775, yang juga jauh di atas 0.80.

4.5 Statistik Korelasi

Matriks korelasi dalam Jadual 4.5 menunjukkan pekali korelasi antara enam pemboleh ubah bebas (produktiviti perniagaan, wang, peranan baru, motivasi pekerja, penghargaan dan pengikirafan) dan pemboleh ubah bersandar (pretasi pekerja) dengan menggunakan skala berbilang item. Pekali korelasi menunjukkan kekuatan perkaitan antara pemboleh ubah, di mana pekali dianggap signifikan jika nilai p kurang dari 0.05 (Schervish, 1996).

Table 4.4
Matriks Korelasi

		Wang	Peranan Baru	Penghargaan	Pengikirafan	Produktiviti Perniagaan	Motivasi pekerja	Pretasi Pekerja
Wang	Pearson Correlation Sig.	1						
Peranan Baru	Pearson Correlation Sig.	0.505** 0.000	1					
Penghargaan	Pearson Correlation Sig.	0.394** 0.005	0.658** 0.000	1				
Pengikirafan	Pearson Correlation Sig.	0.861** 0.000	0.308** 0.029	0.073** 0.612	1			
Produktiviti Perniagaan	Pearson Correlation Sig.	0.557** 0.000	0.608** 0.000	0.695** 0.000	0.500** 0.000	1		
Motivasi Pekerja	Pearson Correlation Sig.	0.369** 0.008	0.295** 0.037	0.687** 0.000	0.234** 0.102	0.538** 0.000	1	
Pretasi Pekerja	Pearson Correlation Sig.	0.734** 0.000	0.241** 0.092	0.131 0.364	0.811** 0.000	0.544** 0.000	0.444* 0.001	1

** Korelasi adalah signifikan pada tahap 0.01 (2 - tailed)

N = 50

Dari Jadual 4.4, terdapat hubungan yang signifikan antara semua pemboleh ubah bebas (wang, peranan baru, produktiviti perniagaan, penghargaan, pengikirafan, dan motivasi pekerja) dan pemboleh ubah bersandar (pretasi pekerja), di mana semua pekali lebih besar daripada 0.39 dan di bawah daripada 0.80. Oleh itu, menurut Bryman dan Cramer (1997), Pearson r antara setiap pasangan pemboleh ubah bebas tidak boleh melebihi 0.80, jika tidak, pemboleh ubah bebas yang menunjukkan hubungan pada atau melebihi 0.80 mungkin disyaki menunjukkan multikolinieritas. Pekali korelasi tertinggi adalah 0.811 pengiktirafan dan pretasi pekerja, yang berada di antara batas 0.811 untuk masalah collinearity. Hasilnya, terdapat hubungan signifikan positif antara pemboleh ubah tidak bersandar dan pemboleh ubah bersandar.

Hasil kajian menunjukkan bahawa pemboleh ubah bersandar – pretasi pekerja sangat berkorelasi dengan pengikirafan dan produktiviti perniagaan, dengan pekali korelasi 0.811 dan 0.544. Ini menunjukkan bahawa pengikirafan dan produktiviti perniagaan dianggap dominan untuk pretasi pekerja. Hasil yang signifikan menunjukkan hubungan positif antara pemboleh ubah bebas dan bersandar. Ini dapat meningkatkan tahap pretasi pekerja dalam perbankan.

4.6 Ringkasan bab

Objektif keseluruhan kajian ini adalah untuk mengkaji pengaruh enam skop pemboleh ubah bebas (wang, peranan baru, produktiviti perniagaan, penghargaan, pengiktirafan, dan motivasi pekerja) dan pretasi pekerja sebagai pemboleh ubah bersandar. Hasil statistik korelasi kajian ini menunjukkan bahawa persepsi motivasi pekerja terhadap empat pemboleh ubah (wang, peranan baru, produktiviti perniagaan, penghargaan, pengiktirafan, dan motivasi pekerja) secara signifikan mempengaruhi pretasi pekerja.

Hasil analisis kebolehpercayaan kajian ini menunjukkan bahawa pemboleh ubah bebas terdapat hubungan yang kuat dengan pretasi pekerja. Oleh itu, pihak pengurusan harus mendorong para pekerja untuk terlibat dalam latihan yang sesuai untuk memastikan mereka dapat menjalankan pekerjaan atau operasi harian mereka dengan menggunakan teknik latihan.

Selanjutnya, aspek penghargaan and pengiktirafan merupakan dorongan semangat (misalnya pujian pihak pengurusan), dengan atau tanpa dorongan material (contohnya wang), pekerjaan memenuhi keperluan pekerja dan menganalisis rentak keadaan mental dan fizikal terbaik untuk meneruskan operasi pekerjaan bagi mempengaruhi kecekapan pekerja.

Oleh itu, enam komponen sangat penting untuk mengukur pretasi pelajar iaitu wang, peranan baru, penghargaan, pengiktirafan, motivasi pekerja dan produktiviti perniagaan akan mempengaruhi pretasi pekerja.

BAB 5: Kesimpulan dan Cadangan

5.1 Kesimpulan

Kesimpulannya, keanjalan penemuan yang jelas bahawa persatuan BANK dalam peperiksaan kehilangan wakil yang terangsang. Ia memeriksa bahawa 'hubungan antara wakil yang terangsang, persembahan mereka dan kecekapan perniagaan. Dengan mengambil kira semua perkara, perwakilan yang mendorong mengawal pelaksanaan usaha mereka serta pelaksanaan persatuan yang utuh dan keberkesanan profesional. Ukuran masing-masing dalam organisasi mempunyai sebilangan kecil asas dan keperluan dari organisasi sejak hari pertama mereka bersama-sama organisasi ". Perwakilan mungkin tidak akan membezakan dengan cara bagaimana untuk melengkapkan peruntukan ini dan bertujuan untuk memenuhi pertumbuhan pekerja dengan motivasi. Dengan ini, profesion seperti penyelia barisan pemimpin pasukan dan pengarah bahagian muncul dalam hal ini. Tentukan 'motivasi', yang tidak menentu memilih penemu berbakat sehingga lingkaran setan yang secara tepat mendorong 'pekerja' dan penting untuk mengetahui keperluan penting wakil 'ditambah' tanpa menurunkan semangat atau sebaliknya melumpuhkan kemampuan 'pekerja dan bakat. Pioneer memikul profesion asas untuk membangkitkan wakil untuk memenuhi pencapaian dan mencapai objektif persatuan.

5.2 Cadangan

Selain itu organisasi perbankan juga harus mengadakan latihan Penemuan Diri 'dan kemahiran pengembangan yang membantu memberikan' dan mengenal pasti beberapa kelebihan kepada pihak pengurusan 'dan' pekerja seperti meningkatkan gaya peribadi di mana ini boleh menjadi bahasa badan bagaimana berkomunikasi di antara rakan sekerja . Se jauh ini, latihan ini dapat membezakan bagaimana berinteraksi dengan orang lain untuk mengelakkan masalah yang tidak diinginkan berlaku dalam organisasi seperti pembuli atau keganasan rumah tangga yang akan sepenuhnya mendorong mana-mana 'pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka.

Latihan dan kemahiran pengembangan yang disebutkan juga dapat mengklasifikasikan 'pekerja untuk meningkatkan' kemahiran membuat keputusan mereka tanpa merugikan pihak lain di tempat kerja. Latihan penemuan diri 'dan kemahiran pengembangan juga dapat menentukan' kunci pekerja menguatkan dan dapat mengenal pasti 'kelemahan mereka yang mungkin untuk mengatasi' masalah dengan cara yang sama, pintar, sopan dan yang paling penting dengan 'cara yang betul. Tambahan lagi, latihan dan kemahiran pengembangan ini juga memberi nilai yang tinggi kepada 'pasukan untuk memberikan komitmen penuh di antara' pasukan untuk menyelesaikan 'tugas yang diberikan dalam' asas masa yang tepat.

Latihan penemuan diri 'dan kemahiran pengembangan juga dapat memberikan setiap' dan semua orang dalam 'organisasi untuk meningkatkan keberkesanan mereka dalam kemahiran komunikasi mereka. Kemahiran komunikasi yang baik dapat membuat pekerja merasa hormat 'dan berjaya mengelakkan masalah yang tidak diingini berlaku akibat gangguan komunikasi.

Akhirnya, dengan memberikan latihan ini 'dan kemahiran pengembangan kepada masing-masing' dan setiap orang di 'organisasi pasti akan pakar untuk mengesan kemungkinan titik buta untuk menyelesaikan masalah dengan mudah' dan sebelum berubah menjadi bencana besar. Sorotan utama dari latihan ini 'dan kemahiran pengembangan yang dapat memotivasi' pekerja menuju kejayaan dengan bersedia 'mereka secara langsung mengenal pasti penilaian pasukan, mengakui' perbezaan orang, mengembangkan struktur pasukan yang kuat, 'dan terakhir yang akan dapat menerima perubahan atau cadangan baru untuk pertumbuhan pasukan.

References

- Ashforth, B. E. (2001). *Role transitions in organizational life: An identity-based perspective*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Biddle, B. J. (1986). Recent developments in role theory. *Annual Review of Sociology*, 12, 67-92.
- Cronbach, L.J. (1946), "Responses sets and test validating," *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 6, pp. 475 – 494.
- Edgar H. Schein. (2011). *Organizational psychology*. Prentice-Hall
- Graen, G. (1976). Role making processes within complex organizations. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1201-1245). Chicago: Rand McNally.
- Hofmann, D. A., Morgeson, F. P., & Gerras, S. J. (2003). Climate as a moderator of the relationship between leader-member exchange and content-specific citizenship: Safety climate as an exemplar. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 170–178.
- Hofmann, D. A., Morgeson, F. P., & Gerras, S. J. (2003). Climate as a moderator of the relationship between leader-member exchange and content-specific citizenship: Safety climate as an exemplar. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 170–178.
- Michael G. Aamodt. (2007). *Industrial/organizational Psychology. An Applied Approach*. Thomson-Belmont Wadsworth.
- Morrison, E. W. (1994). Role definitions and organizational citizenship behaviors: The importance of the employees' perspective. *Academy of Management Journal*, 37(6), 1543–1567.
- Morrison, E. W. (1994). Role definitions and organizational citizenship behaviors: The importance of the employees' perspective. *Academy of Management Journal*, 37(6), 1543–1567.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*, 2nd Ed. New York: John Wiley & Sons.
- Korsgaard, M. A., Sapienza, H. J., & Schweiger, D. M. (2002). Beaten before begun: The role of procedural justice in planning change. *Journal of Management*, 28(4), 497–516.

- Robinson, S. L., Kraatz, M. S., & Rousseau, D. M. (1994). Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study. *Academy of Management Journal*, 37(1), 137–152.
- Parker, S. K. (2007). That is my job: How employees' role orientation affects their job performance. *Human Relations*, 60(3), 403-434.
- Parker, S. K., Wall, T. D., & Jackson, P. R. (1997). “That’s not my job”: Developing flexible employee work orientations. *Academy of Management Journal*, 40(4), 899–929.
- Paul Levy, A. (2009). *Industrial/Organizational Psychology*. Worth Publishers.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). Organizational socialization: Making sense of the past and present as a prologue for the future. *Journal of Vocational Behavior*, 51(2), 234-279.
- Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly*, 23(2), 224-253.
- Schervish, M.J. (1996). “P – value: What they are and what they are not?” *The American Statistician*, 50(3), 203 – 206.
- Steven G. Rogelberg.(2016). *The SAGE Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. SAGE Publications.
- Stryker, S., & Burke, P. J. (2000). The past, present, and future of an identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(4), 284-297.

APPENDIX A:
Survey Questions

No.	Sila nyatakan tahap persetujuan anda dengan setiap pernyataan berikut:	Sangat tidak setuju	Agak tidak setuju	Agak setuju	Sangat setuju
Wang					
1.	I believe in taking big risks if the potential payoff is high.	1	2	3	4
2.	Wang memberikan keselamatan.	1	2	3	4
3.	Wang tidak datang dengan mudah, jadi kita perlu berhati-hati dengannya.	1	2	3	4
Peranan baru					
1.	Pengurusan tinggi merangkumi anda dalam dinamik yang berkaitan dengan bidang kepakaran anda	1	2	3	4
2.	Saya percaya bahawa anda diminta untuk memilih pilihan dan bertanggungjawab kerana sibuk bekerja	1	2	3	4
3.	Obligasi tambahan dalam 'tahun yang paling baru-baru ini, anda berasa dipenuhi	1	2	3	4
Penghargaan					
1.	Anda merasakan bahawa karya anda dirasakan 'dan diakui.	1	2	3	4
2.	Bos anda memberitahu anda apa yang mereka pertimbangkan mengenai kerja dan nilai anda	1	2	3	4
Pengiktirafan					
1.	Bos anda meneliti 'Kemahiran yang harus anda laksanakan untuk melaksanakan tanggungjawab anda.	1	2	3	4
2.	Bos bercakap dengan anda sebelum anda mendaftarkan apa-apa tugas 'dan mendedahkan apa yang mesti anda lakukan	1	2	3	4
Produktiviti Perniagaan					
1.	Saya percaya peningkatan penjualan disebabkan oleh eksport yang meningkat	1	2	3	4
2.	Peningkatan dalam jualan kerana harga yang lebih tinggi	1	2	3	4
Motivasi Pekerja					
1.	Perasaan terlibat	1	2	3	4
2.	Bantuan penyelia untuk masalah peribadi	1	2	3	4
3.	Promosi atau pengembangan kerjaya	1	2	3	4
4.	Kesetiaan Pengurusan / Penyelia kepada pekerja	1	2	3	4
Pretasi Pekerja					
1.	Saya sedar bahawa pekerjaan yang saya lakukan	1	2	3	4

	adalah penting bagi bank				
2.	Saya dapat belajar perkara baru semasa membuat kerja di bank.	1	2	3	4
3.	Kerja yang saya lakukan memerlukan pekerja yang berkeelayakan dan semua orang tidak dapat melakukannya.	1	2	3	4
4.	Saya dapat menggunakan sepenuhnya potensi saya dalam pekerjaan saya.	1	2	3	4

