

**Kefungsian Keluarga dan Perkaitannya dengan Motivasi Pencapaian: Satu Kajian di  
Kementerian Sumber Manusia  
(*Family Functioning and its Relationship with Achievement Motivation: A Study at the  
Ministry of Human Resources*)**

<sup>1</sup>Ahmad Khairuddin Mohd Ghazi  
Haikal Anuar Adnan  
Daniella Mokhtar  
Najwa Afiqa Rohaizad  
Nazuha Shamsuddin

*Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan  
Universiti Kebangsaan Malaysia*

<sup>1</sup>Corresponding e-mail: [ibnughazi90@gmail.com]

Family functioning and achievement motivation are two aspects that have been frequently discussed by psychologists. Findings from previous research found that both aspects are related to each other. The objective of this research was to identify the levels of family functioning and motivation achievements among civil servants from the Ministry of Human Resources. Besides that, this research intended to observe the influence of family functioning towards motivation achievement of the same sample. This research involved 945 respondents comprised of employees with different grades and position within the Ministry of Human Resource in which they were chosen via simple random sampling. The Family Functioning Style Scale (FFSS) was used to measure family functioning while the Cassidy and Lynn Achievement Scale (CLAM) was used to measure achievement motivation. Analysis was carried out using Statistical Package for Social Science (SPSS) version 22 on the data collected. Results showed that majority of the respondents were found to have high levels of family functioning, however, majority of the respondents reported average level of achievement motivation. Results also found that family functioning was influential to motivation achievement.

**Keywords:** family functioning, achievement motivation, civil servants, Ministry of Human Resources

Secara umumnya, kefungsian keluarga dapat didefinisikan sebagai kualiti kehidupan keluarga pada tahap yang sistematik seperti kesejahteraan, kecekapan, kekuatan dan kelemahan sesebuah keluarga (Chiah Wan Yeng & Rozumah Baharudin, 2014). Keluarga juga dikatakan menyediakan rangsangan kepada individu yang memberi kesan kepada perkembangan fizikal dan psikologikal (Zainah Ahmad Zamani et al., 2013). Selain itu, kefungsian keluarga juga bersifat multidimensi di mana di antara aspek yang dilihat dalam

menentukan kefungsiannya sebuah keluarga adalah cara penyelesaian masalah, komunikasi, peranan ahli keluarga, responsif, afektif, penglibatan afektif serta pengawalan tingkah laku (Epstein et al., 1983). Menurut Koerner dan Fitzpatrick (2004), makna keluarga terbahagi kepada tiga iaitu struktur, fungsi dan transaksi. Aspek struktur merupakan aspek biologi dalam keluarga melalui ahli dalam keluarga seperti ibu bapa dan anak-anak. Ia menunjukkan keturunan dan salasilah keluarga. Manakala aspek fungsi pula berkaitan dengan fungsi dan peranan ahli dalam keluarga yang merangkumi aspek psikososial seperti emosi, sikap dan tingkah laku. Dengan kata lain bagaimana seseorang ahli keluarga berperanan dalam keluarga. Akhir sekali ialah transaksi yang merangkumi kewujudan identiti keluarga seperti perhubungan, ikatan emosi, pengalaman keluarga dan masa depan keluarga.

Motivasi pencapaian pula didefinisikan sebagai kehendak untuk berjaya atau pencapaian kepada kecemerlangan. Individu akan memenuhi kehendak melalui makna yang berbeza dan desakan untuk berjaya bergantung kepada dalaman atau luaran (Rabideau, 2005). Dalam konteks pekerjaan, setiap pekerja pasti mempunyai matlamat yang ingin dicapai dalam pekerjaan mereka. Terdapat pekerja bermatlamat untuk kenaikan pangkat, kenaikan gaji, menerima penghargaan daripada organisasi dan sebagainya. Walau apa juga matlamat yang ingin dicapai sudah tentu ada halangan dan cabaran yang perlu dihadapi. Keadaan ini akan membentuk motivasi untuk mencapai matlamat yang diinginkan. McClelland (1961) menyatakan bahawa motivasi pencapaian melibatkan proses desakan dalaman sejak lahir yang berlaku dalam kalangan individu dengan matlamat bagi

mendapatkan kepuasan dan untuk berjaya di dalam aktiviti perseorangan. Motivasi pencapaian boleh memberi kesan kepada cara seseorang menyampaikan sesuatu tugas dan mewakili sesuatu hasrat untuk menonjolkan kecekapan (Harackiewicz et al., 1997). Sebagai manusia normal sudah tentu mempunyai perasaan ingin dihargai dan dianggap penting kepada organisasi. Dalam keadaan ini, pekerja akan cenderung menunjukkan kebolehan, kemahiran dan kebijaksanaan dalam melaksanakan tugas yang diberi. Keadaan ini akan membawa kepada penghargaan oleh organisasi kepada pekerja yang menunjukkan prestasi cemerlang. Penghargaan dan pengiktirafan ini akan memberi persepsi sokongan organisasi yang baik yang seterusnya meningkatkan motivasi pencapaian pekerja.

Kajian berkenaan perkaitan di antara kefungsiannya keluarga dengan motivasi pencapaian telah dilakukan oleh beberapa pengkaji lepas. Sebagai contoh, Dahraei dan Adlparvar (2016) telah menjalankan kajian tentang hubungan antara kefungsiannya keluarga, motivasi pencapaian dan gaya membuat keputusan rasional dalam kalangan pelajar perempuan sekolah menengah Tehran. Dapatan kajian ini mendapati kefungsiannya keluarga mempunyai hubungan yang positif dengan motivasi pencapaian. Di samping itu, kajian yang dilakukan oleh Rusni dan Aida (2014) pula mendapati kefungsiannya keluarga mempunyai hubungan yang signifikan dengan konflik keluarga kerja dalam kalangan penjawat awam di Malaysia. Oleh hal demikian, kajian berkenaan kedua-dua pemboleh ubah ini wajar dilakukan oleh pengkaji bagi mengenalpasti hubungan di antara kefungsiannya keluarga dengan motivasi

pencapaian dalam kalangan pekerja sektor awam khususnya di Kementerian Sumber Manusia.

### **Pernyataan Masalah**

Isu-isu berkaitan salah laku penjawat awam sering diperkatakan oleh masyarakat dan media masa secara amnya. Menurut Che Mohd Syaharuddin et al. (2017), laporan yang dikeluarkan oleh INTAN pada tahun 2014 mendapati terdapat pelbagai pendedahan media masa berkaitan penjawat awam yang merangkumi aspek keruntuhan nilai dan etika seperti pecah amanah, penipuan, ketidakcekapan, kelewatan dalam sesuatu proses perkhidmatan serta penyalahgunaan kuasa. Di samping itu, Berita Harian (2010) telah melaporkan seramai 6,133 orang penjawat awam bermasalah di tempat kerja serta berprestasi rendah. Walaupun angka ini boleh dikatakan agak kecil berbanding dengan jumlah penjawat awam yang mencecah 1.6 juta pada tahun 2017, namun isu salah laku ini tidak boleh dipandang ringan dan kajian berkenaan motivasi pencapaian dalam kalangan penjawat awam perlu dilakukan. Hal ini kerana penjawat awam merupakan tonggak dalam memberi penyampaian perkhidmatan daripada kerajaan kepada rakyat secara khususnya dan sekiranya permasalahan berkaitan penjawat awam ini diabaikan, imej perkhidmatan awam akan terus dipandang serong.

Hasil daripada penelitian pengkaji berkenaan kajian-kajian lepas yang telah dilakukan oleh pengkaji terdahulu, kajian berkenaan kefungsi keluarga serta motivasi pencapaian telah ada dilakukan. Antaranya adalah hubungan di antara keseimbangan kerja-keluarga dengan kualiti hidup (Greenhaus et al., 2003); hubungan antara motivasi, gaya pembelajaran dengan pencapaian akademik (Norlia et al., 2006; Singh, 2011);

kefungsi keluarga dengan konflik keluarga-kerja (Rusni & Aida, 2014) dan hubungan di antara kefungsi keluarga, motivasi pencapaian dan gaya pembuatan keputusan rasional dalam kalangan pelajar sekolah (Dahraei & Adlparvar, 2016). Walau bagaimanapun, kajian perkaitan di antara kefungsi keluarga dengan motivasi pencapaian khususnya dalam kalangan pekerja sektor awam didapati masih berkurangan. Di samping itu, antara persoalan lain yang membawa kepada kajian ini dilakukan adalah sejauhmanakah kefungsi keluarga mempengaruhi motivasi pencapaian? Ini kerana menurut Zainah Ahmad Zamani et al. (2013), kefungsi keluarga mampu mempengaruhi kehidupan individu sama ada dalam membuatkan kehidupan menjadi positif atau negatif. Shaffer (2005) pula menyatakan antara faktor yang mempengaruhi motivasi pencapaian adalah faktor budaya, pengaruh rakan sebaya, perbezaan kelas sosial dan pengaruh keluarga. Shaffer (2005) turut menyatakan bahawa terdapat tiga faktor keluarga yang mempengaruhi motivasi pencapaian iaitu perapatan ahli keluarga, karakteristik persekitaran rumah gaya membesarkan anak-anak. Sehubungan dengan itu, kajian ini didapati sesuai dilakukan bagi mengisi kelompongan kajian berkenaan perkaitan di antara kedua-dua pemboleh ubah ini.

### **Objktif Kajian**

Secara umumnya, terdapat dua objektif kajian ini iaitu:

- 1) Mengenalpasti tahap kefungsi keluarga dan tahap motivasi pencapaian penjawat awam di Kementerian Sumber Manusia.

- 2) Melihat pengaruh kefungsiannya keluarga terhadap motivasi pencapaian dalam kalangan penjawat awam di Kementerian Sumber Manusia.

## Metodologi

### Reka Bentuk dan Responden Kajian

Kajian ini merupakan satu kajian kuantitatif yang menggunakan reka bentuk keratan rentas dengan menggunakan soal selidik secara atas talian (*online*). Responden yang terlibat dalam kajian ini adalah seramai 945 orang yang terdiri daripada pelbagai gred dan jawatan di Kementerian Sumber Manusia. Pemilihan responden kajian dilakukan dengan menggunakan teknik persampelan rawak mudah.

### Alat Kajian

Alat kajian yang digunakan adalah satu set soal selidik yang mengandungi 3 bahagian iaitu:

Bahagian A: Maklumat Demografi

Bahagian ini merupakan bahagian maklumat demografi responden dan antara pemboleh ubah yang dilihat adalah jantina, umur, status perkahwinan, bangsa, kumpulan jawatan, tahap pendidikan dan tempoh berkhidmat.

Bahagian B: *Family Functioning Style Scale* (FFSS)

*Family Functioning Style Scale* (FFSS) merupakan alat ujian yang digunakan bagi mengukur kefungsiannya keluarga. Alat ujian ini mengandungi 26 item yang diukur dengan menggunakan skala Likert 5-point iaitu 1= "tidak menggambarkan keluarga saya", 2= "sedikit menggambarkan keluarga saya", 3= "kadang-kadang menggambarkan keluarga saya", 4= "menggambarkan keluarga saya" dan 5= "sangat menggambarkan keluarga saya".

Alat ujian ini mengandungi lima dimensi sub skala iaitu gaya interaksi, nilai keluarga, daya tindak, komitmen keluarga dan mobilisasi sumber.

Bahagian C: *Cassidy and Lynn Achievement Scale* (CLAM)

*Cassidy and Lynn Achievement Scale* (CLAM) merupakan alat ujian yang digunakan bagi mengukur motivasi pencapaian. Soal selidik asal CLAM mempunyai tujuh faktor motivasi pencapaian iaitu etika kerja, kecemerlangan, penguasaan, status sosial, dominan, pemerolehan wang dan harta serta kompetitif. Namun berdasarkan analisis faktor yang dijalankan oleh Hart et al. (2007; dalam Mohamad Irwan Ahmad 2014) mendapati hanya tiga faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik. Oleh itu, pengkaji menggunakan tiga faktor ini dalam mengukur motivasi pencapaian iaitu etika, kecemerlangan dan penguasaan. Dalam kajian ini, soal selidik yang digunakan bagi mengukur motivasi pencapaian mengandungi 21 item yang diukur dengan menggunakan skala Likert 5-point iaitu 1= "sangat tidak setuju", 2= "tidak setuju", 3= "neutral", 4= "setuju" dan 5= "sangat setuju".

### Kebolehpercayaan dan Kesahan Alat Kajian

Jadual 1 menunjukkan nilai kebolehpercayaan kefungsiannya keluarga mengikut dimensi yang dimiliki. Keputusan analisis kebolehpercayaan keseluruhan menunjukkan nilai kebolehpercayaan bagi soal selidik kefungsiannya keluarga adalah sangat kuat dengan nilai yang diperolehi 0.95. Keputusan kebolehpercayaan mengikut dimensi pula menunjukkan terdapat dimensi yang sangat kuat dan kuat tahap kebolehpercayaannya. Bagi dimensi

corak interaksi nilai kebolehpercayaan adalah 0.88. Manakala bagi nilai keluarga adalah 0.89 dan komitmen keluarga adalah 0.86. Bagi dimensi daya tindak keluarga dan mobilisasi sumber, nilai kebolehpercayaan sedikit rendah berbanding dimensi lain namun masih dalam kategori memiliki kebolehpercayaan yang baik dengan nilai daya tindak keluarga adalah 0.62 dan mobiliti sumber adalah 0.57.

Bagi melihat kesahan alat ujian kefungsiian keluarga, analisis korelasi yang digunakan untuk melihat kesahan gagasan mendapati bahawa kesemua 26 item berkorelasi secara signifikan dengan gagasannya yang mana dimensi corak interaksi menunjukkan julat korelasi adalah 0.611 hingga 0.829. Bagi dimensi nilai keluarga pula menunjukkan julat korelasi adalah 0.605 hingga 0.836. Seterusnya, bagi dimensi komitmen keluarga mendapati bahawa julat korelasi adalah 0.814 hingga 0.873 dan bagi dimensi daya tindak keluarga memperoleh julat korelasi 0.585 hingga 0.766. Akhir sekali bagi dimensi mobilisasi sumber, keputusan analisis yang

diperoleh menunjukkan julat korelasi adalah 0.819 hingga 0.851.

Jadual 2 menunjukkan nilai kebolehpercayaan bagi soal selidik motivasi pencapaian. Secara keseluruhannya, keputusan analisis nilai kebolehpercayaan bagi soal selidik motivasi pencapaian adalah 0.62. Keputusan kebolehpercayaan mengikut dimensi menunjukkan kebolehpercayaan dimensi etika adalah 0.75 yang menggambarkan nilai kebolehpercayaan yang sangat kuat. Begitu juga dengan dimensi kecemerlangan yang nilainya adalah 0.74. Bagi dimensi penguasaan didapati nilai kebolehpercayaan adalah 0.65. Keputusan analisis korelasi yang digunakan untuk melihat kesahan gagasan pula mendapati bahawa kesemua 21 item berkorelasi secara signifikan dengan gagasannya yang mana dimensi etika menunjukkan julat korelasi adalah 0.392 hingga 0.739. Bagi dimensi kecemerlangan menunjukkan julat korelasi adalah 0.207 hingga 0.809. Seterusnya, bagi dimensi penguasaan mendapati bahawa julat korelasi adalah 0.216 hingga 0.542.

Jadual 1

*Nilai kebolehpercayaan kefungsiian keluarga mengikut dimensi*

<b>Pembolehubah dan Dimensi</b>	<b>Kebolehpercayaan Cronbach Alfa</b>
Kefungsiian keluarga	0.947
Corak interaksi	0.881
Nilai keluarga	0.892
Komitmen keluarga	0.858
Daya tindak keluarga	0.616
Mobilisasi sumber	0.565

Jadual 2

*Nilai kebolehpercayaan motivasi pencapaian mengikut dimensi*

<b>Pembolehubah dan Dimensi</b>	<b>Kebolehpercayaan Cronbach Alfa</b>
Motivasi pencapaian	0.619
Etika	0.755
Kecemerlangan	0.737
Penguasaan	0.649

**Analisis Data**

Data yang diperoleh telah dikodkan dan dianalisis dengan menggunakan perisian IBM SPSS versi 22. Analisis yang digunakan bagi melihat hasil kajian adalah analisis deskriptif dan analisis inferensi. Analisis deskriptif telah dilakukan bagi melihat ciri-ciri sosiodemografi responden iaitu jantina, umur, status perkahwinan, bangsa, kumpulan jawatan, tahap pendidikan dan tempoh berkhidmat. Manakala bagi melihat pengaruh kefungisian keluarga terhadap motivasi pencapaian analisis regresi linear telah digunakan.

**Dapatan Kajian**

Jadual 3 menunjukkan keputusan demografi responden yang terlibat dalam kajian ini. Secara keseluruhannya, jumlah responden yang terlibat adalah 945 orang. Profil demografi mengikut jantina

menunjukkan sejumlah 427 (45.2%) adalah responden lelaki dan 518 (54.8%) adalah responden perempuan. Jumlah responden berdasarkan umur pula menunjukkan seramai 110 (11.6%) orang responden berumur dalam lingkungan 21 hingga 30 tahun, 478 (50.6%) orang responden berumur 31 hingga 40 tahun, 233 (24.7%) berumur 41 hingga 50 tahun dan 124 (13.1%) berumur 51 tahun ke atas. Bilangan responden mengikut status perkahwinan menunjukkan golongan bujang adalah seramai 124 (13.1%), golongan yang sudah berkahwin pula seramai 797 (84.3%) dan 24 orang adalah golongan duda atau janda. Bilangan responden mengikut bangsa menunjukkan bangsa Melayu mewakili jumlah yang terbesar iaitu 742 (78.5%), Cina 26 (2.8%), India 23 (2.4%) dan lain-lain bangsa mewakili 154 (16.3%).

Jadual 3  
*Taburan deskriptif sosiodemografi responden*

Demografi		Kekerapan	Peratus (%)
Jantina	Lelaki	427	45.2
	Perempuan	518	54.8
Umur	21-30 tahun	110	11.6
	31-40 tahun	478	50.6
	41-50 tahun	233	24.7
	51 tahun ke atas	124	13.1
Status Perkahwinan	Bujang	124	13.1
	Berkahwin	797	84.3
	Duda/Janda	24	2.5
Bangsa	Melayu	742	78.5
	Cina	26	2.8
	India	23	2.4
	Lain-lain	154	16.3
Kumpulan Jawatan	Gred JUSA	6	0.6
	Gred 41-54	367	38.8
	Gred 27-40	261	27.6
	Gred 17-26	253	26.8

	Gred 1-16	58	6.1
Tahap Pendidikan	PMR	26	2.8
	SPM	151	16.0
	STPM/Diploma/Sijil	322	34.1
	Ijazah Sarjana Muda	350	37.0
	Ijazah Sarjana	92	9.7
	PHD	4	0.4
Tempoh Perkhidmatan	Kurang 1 tahun	20	2.1
	1-5 tahun	113	12.0
	6-10 tahun	264	27.9
	11-15 tahun	248	26.2
	16-20 tahun	133	14.1
	21-25 tahun	55	5.8
	26 tahun ke atas	112	11.9

Bilangan responden mengikut kumpulan jawatan menunjukkan terbahagi kepada lima penjawatan iaitu gred 1 hingga 16 mewakili seramai 58 (6.1%) responden, gred 17 hingga 26 mewakili 253 (26.8%) responden, gred 27 hingga 40 mewakili 261 (27.6%) responden, gred 41 hingga 54 mewakili 367 (38.8%) responden dan gred JUSA mewakili 6 (0.6%) responden. Bagi profil demografi tahap pendidikan pula terbahagi kepada enam kategori iaitu PMR, SPM, STPM/Diploma/Sijil, ijazah sarjana muda, ijazah sarjana dan Phd. Seramai 26 (2.8%) responden mempunyai tahap pendidikan PMR, 151 (16%) responden memiliki SPM, 322 (34.1%) responden memiliki

STPM/diploma/sijil, 350 (37%) responden memiliki ijazah sarjana muda, 92 (9.7%) memiliki ijazah sarjana dan 4 (0.4%) memiliki Phd. Manakala bagi profil demografi tempoh berkhidmat pula menunjukkan 20 (2.1%) responden berkhidmat kurang dari 1 tahun, 113 (12%) responden berkhidmat 1 hingga 5 tahun, 264 (27.9%) responden berkhidmat dalam tempoh 6 hingga 10 tahun, 248 (26.2%) responden berkhidmat dalam tempoh 11 hingga 15 tahun, 133 (14.1%) responden berkhidmat dalam tempoh 16 hingga 20 tahun, 55 (5.8%) responden berkhidmat dalam tempoh 21 hingga 25 tahun dan 112 (11.9%) responden berkhidmat dalam tempoh 26 tahun ke atas.

#### Jadual 4

##### *Tahap Kefungsian Keluarga dan Motivasi Pencapaian Secara Keseluruhan*

<b>Pemboleh ubah/ Tahap</b>	<b>Bilangan</b>	<b>Peratus (%)</b>
<b>Kefungsian Keluarga</b>		
Rendah	20	2.1
Sederhana	246	26.0
Tinggi	679	71.9
<b>Motivasi Pencapaian</b>		
Rendah	1	0.1
Sederhana	936	99.0
Tinggi	8	0.8

Jadual 4 menunjukkan analisis deskriptif terhadap tahap kefungsi-an keluarga dan motivasi pencapaian secara keseluruhan. Dapatan menunjukkan majoriti responden iaitu 71.9% mempunyai tahap kefungsi-an keluarga yang tinggi manakala 26.0% berada pada tahap sederhana dan 2.1% berada pada tahap kefungsi-an keluarga yang rendah. Bagi pemboleh ubah motivasi pencapaian pula, dapatan kajian menunjukkan majoriti responden iaitu sebanyak 99.0% mempunyai tahap motivasi pencapaian yang sederhana manakala sebanyak 0.9% mempunyai motivasi pencapaian yang tinggi dan sebanyak 0.1% mempunyai motivasi pencapaian yang rendah. Secara umumnya, dapatan kajian bagi pemboleh ubah kefungsi-an keluarga menunjukkan majoriti responden mempunyai tahap kefungsi-an keluarga yang tinggi manakala bagi motivasi pencapaian pula majoriti

responden mempunyai tahap motivasi menunjukkan kefungsi-an keluarga mempengaruhi sebanyak 0.08% terhadap motivasi pencapaian pekerja yang mana keadaan dalam keluarga atau peranan yang dimainkan oleh keluarga akan memberi sedikit kesan terhadap motivasi pencapaian ditempat kerja.

Jadual 5 menunjukkan bahawa kefungsi-an keluarga mempengaruhi motivasi pencapaian pekerja secara signifikan [F (1, 943) = 8.052, p<0.05 dengan sumbangan nilai varian adalah R<sup>2</sup> =.008; iaitu sebanyak 8%. Keputusan ini menunjukkan kefungsi-an keluarga mempengaruhi sebanyak 8% terhadap motivasi pencapaian pekerja yang mana keadaan dalam keluarga atau peranan yang dimainkan oleh keluarga akan memberi sedikit kesan terhadap motivasi pencapaian di tempat kerja.

Jadual 5

*Regresi kefungsi-an keluarga dengan motivasi pencapaian*

Peramal	Motivasi Pencapaian		
	$\beta$	<i>t</i>	Sig.
Kefungsi-an Keluarga	.092	2.838	.005
R <sup>2</sup>	.008		
Nilai <i>F</i>	8.052		

### Perbincangan

Kajian ini bertujuan menguji pengaruh antara kefungsi-an keluarga dengan motivasi pencapaian. Dapatan menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kefungsi-an keluarga dengan motivasi pencapaian. Hal ini memberi gambaran bahawa peranan keluarga mempengaruhi dengan peratusan yang kecil terhadap motivasi pencapaian. Dapatan kajian ini adalah selari dengan dapatan kajian yang dilakukan

Noorazwana Musida dan Agnis Sombuling (2017) yang mana keluarga yang berfungsi dengan baik mampu memberi pengaruh yang positif terhadap kepuasan hidup. Bagi membincangkan dapatan ini dengan lebih mendalam, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pencapaian secara langsung perlu diperhalusi. Menurut Asad dan Dainty (2005) faktor yang menyumbang pengaruh yang besar terhadap motivasi pekerja adalah gaji, kerjasama antara pekerja, keselamatan pekerjaan, kepuasan setelah menyelesaikan



kerja dan cabaran pekerjaan. Faktor-faktor ini memberi kesan yang lebih besar terhadap tahap motivasi pekerja. Menurut Aarabi et al. (2013), faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja adalah bayaran, keselamatan pekerjaan, kenaikan pangkat, kebebasan, persekitaran yang harmoni dan latihan. Keseluruhan faktor ini memberi kesan 42.5% terhadap motivasi pekerja. Selain itu, antara faktor lain yang dilihat mempengaruhi faktor motivasi pencapaian adalah faktor personaliti (Fatimah wati Halim & Ling Sin Chieng, 2016). Fatimah wati Halim dan Nor Azizi Mansor (2013) turut menyatakan bahawa pekerja yang mempunyai personaliti kehematan yang tinggi adalah bertanggungjawab, berdisiplin, boleh diharap, tabah dan tekun apabila menjalankan tugas yang diamanahkan kepadanya. Secara keseluruhannya berdasarkan kajian lepas yang dinyatakan menjelaskan bahawa faktor gaji, keselamatan pekerjaan dan kerjasama antara pekerja menyumbang pengaruh yang besar terhadap motivasi berbanding dengan faktor keluarga.

Dapatan kajian ini juga didapati selari dengan dapatan kajian yang dilakukan oleh Chiu dan Xihua (2008), Dahraei dan Adlparvar (2016), dan Taylor et al. (2004) yang mana kefungsiannya keluarga mempengaruhi motivasi pencapaian. Pengaruh ini melihat faktor karakteristik keluarga, komunikasi dalam keluarga dan gaya didikan ibu bapa mendorong kepada motivasi pencapaian tinggi individu. Salah satu aspek dalam kefungsiannya keluarga iaitu corak interaksi keluarga turut memainkan peranan dalam meningkatkan motivasi. Sebagai contoh kajian yang dilakukan oleh Warren dan Brady (2007) menunjukkan interaksi keluarga yang berkualiti mempunyai perkaitan dengan motivasi yang positif. Nilai keluarga juga berperanan dalam menentukan tahap motivasi seperti yang dinyatakan oleh Lumsden (1994). Menurut beliau nilai keluarga yang wujud dalam

keluarga akan membentuk keyakinan diri yang menjadi salah satu elemen motivasi. Komitmen keluarga yang berkesan akan memberi kesan positif kepada motivasi. Menurut Aluko (2009), komitmen keluarga akan menentukan prestasi dan produktiviti yang merupakan kesinambungan terhadap mewujudkan motivasi dalam diri pekerja. Secara keseluruhannya, individu yang datang daripada keluarga yang stabil dan positif akan mempengaruhi motivasi pencapaian individu. Kefungsiannya keluarga menunjukkan sebahagian besar responden memiliki tahap tinggi yang mana tahap tinggi ini menggambarkan responden datang dari keluarga yang berfungsi. Manakala bagi motivasi pencapaian pula menunjukkan sebahagian besar responden memiliki motivasi pencapaian yang sederhana. Dapatan ini melihat bahawa kefungsiannya keluarga mempengaruhi motivasi pencapaian dengan nilai yang kecil. Hal ini berikutan terdapat perkara yang lebih mempengaruhi motivasi pencapaian sebagaimana yang dinyatakan oleh Aworemi et al. (2011) yang mengatakan faktor motivasi utama adalah keselamatan pekerjaan, kesetiaan dan minat terhadap pekerjaan. Menurut Sarah Mahfuz et al. (2017), antara faktor yang mempengaruhi motivasi di tempat kerja seperti faktor kehadiran ke tempat kerja adalah kawalan pekerjaan, sokongan sosial dan jaminan pekerjaan. Kawalan pekerjaan merujuk kepada kupayaan pekerja untuk menggunakan kaedah yang sesuai dalam melakukan tugas mengikut waktu yang dikehendaki mereka tanpa dipengaruhi oleh majikan. Sokongan sosial pula merujuk kepada sokongan yang diberikan oleh rakan sekerja dan majikan dalam mencapai matlamat kerja manakala jaminan pekerjaan pula merujuk kepada rasa terjamin individu terhadap pekerjaan mereka pada suatu-suatu masa.

### **Kesimpulan**

Kajian kefungsiannya keluarga dengan motivasi pencapaian telah menghasilkan

satu dapatan yang penting terutamanya dalam membantu industri pekerjaan mengenalpasti faktor yang mempengaruhi motivasi pencapaian. Keputusan kajian yang diperoleh menunjukkan peranan keluarga mempunyai pengaruh terhadap motivasi pencapaian. Namun begitu, nilai pengaruh yang diperolehi adalah kecil. Berdasarkan dapatan ini, pengkaji menyimpulkan bahawa terdapat faktor lain yang lebih utama dalam mempengaruhi motivasi pencapaian seperti yang dinyatakan oleh Asad dan Dainty (2005) dan Aarabi et al. (2013) yang mengatakan faktor motivasi utama tertumpu kepada bayaran dan keselamatan pekerjaan, kebebasan dan kepuasan dalam pekerjaan. Keputusan berdasarkan tahap kefungsi-an keluarga dan motivasi pencapaian masing-masing menunjukkan tahap tinggi dan sederhana. Ini bermakna majoriti responden mempunyai keluarga yang berperanan dengan baik namun keadaan keluarga tidak memberi pengaruh yang besar terhadap motivasi pencapaian. Kajian ini diharapkan dapat membantu sedikit sebanyak ahli psikologi dalam memahami kefungsi-an keluarga dan faktor yang mempengaruhi motivasi pencapaian khususnya dalam kalangan pekerja sektor awam di Malaysia.

### Rujukan

- Aarabi, M. S., Subramaniam, I. D., & Akeel, A. B. A. A. B. (2013). Relationship between motivational factors and job performance of employees in Malaysian Service Industry. *Asian Social Science*, 9(9), 301-310.
- Aluko, Y. A. (2009). Work-family conflict and coping strategies adopted by women in academia. *Gender and Behaviour*, 7(1), 2095-2122.
- Asad, S., & Dainty, A. R. J. (2005). Job motivational factors for disparate occupational groups within the UK construction sector: A comparative analysis. *Journal of Construction Research*, 6(2), 223-236.
- Asmawati Desa, Fatimah Yusoff, Zainah Ahmad Zamani, Nor Ba' Yah Abdul Kadir, & Mohd Norahim Mohamed Sani. (2015). Kemahiran keibubapaan, kefungsi-an keluarga dan kesejahteraan psikologi dalam kalangan ibu bapa. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 29(2), 32-42.
- Aworemi, J. R., Abdul-Azeez, I. A., & Durowoju, S. T. (2011). An empirical study of the motivational factors of employees in Nigeria. *International Journal of Economics and Finance*, 3(5), 227-233.
- Berita Harian. (2010). Penjawat awam bermasalah perlu di atasi segera. Retrieved from [cuepac.blogspot.com/2010/11/penjawat-awam-bermasalah-perlu-diatasi-segera.html](http://cuepac.blogspot.com/2010/11/penjawat-awam-bermasalah-perlu-diatasi-segera.html)
- Che Mohd Syaharuddin Che Cob, Bahyah Abdul Halim, & Aziz Amin. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam kalangan penjawat awam: Satu kajian teoritikal. *Jurnal Sultan Alauddin Sulaiman Shah*, 4(1), 67-75.
- Chiah Wan Yeng, & Rozumah Baharudin. (2014). Kefungsi-an keluarga dan tingkah laku keibubapaan. Dlm. Rozumah Baharudin & Mansor Abu Talib (pnyt.). *Kefungsi-an keluarga*, hlm. 17-30. Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Chiu M. M., & Xihua Z. (2008). Family and motivation effects on mathematics achievement: Analyses of students in 41 countries. *Learning and Instruction*, 18, 321-336.
- Dahraei, H. A., & Adlparvar, E. (2016). The relationship between family functioning, achievement motivation and rational decision-making style in female high school students of Tehran, Iran. *International Journal of Humanities and Cultural Studies*, 3(2), 456-463.

- Epstein, N. B., Baldwin, L. M., & Bishop, S. B. (1983). The McMaster family assessment device. *Journal of Marital and Family Therapy*, 9(2), 171-180.
- Fatimah wati Halim, & Ling Sin Chieng. (2016). Hubungan antara determinasi sendiri, personaliti Big Five dengan motivasi pencapaian dan pencapaian akademik (The relationship of self-determination and Big Five personality to achievement motivation and academic achievement). *Jurnal Psikologi Malaysia*, 30(2), 114-126.
- Fatimah wati Halim, & Nor Azizi Mansor. (2013). Mengenalpasti dimensi prestasi kerja berkesan pegawai psikologi dari perspektif analisis pekerjaan berasaskan personaliti lima faktor. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 27, 99-115.
- Koerner, A. F., & Fitzpatrick, M. A. (2004). Communication in intact families. In Vangelisti, A. (Eds.), *Handbook of family communication*. Mahwah, NJ: Erlbaum: 177-195.
- Goldenberg, H., & Goldenberg, I. (2012). *Family therapy: An overview*. Cengage Learning.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Harackiewicz, J. M., Barron, K. E., Carter, S. M., Lehto, A. T., & Elliot, A. J. (1997). Predictors and consequences of achievement goals in the college classroom: Maintaining interest and making the grade. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(6), 1284-1295.
- Lumsden, L. S. (1994). Student motivation to learn. ERIC Clearinghouse on Educational Management Eugene OR.
- McClelland, D. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: D. Van Nostrand.
- Mohamad Irwan Ahmad. (2014). Tesis Sarjana Sains Sosial. FSSK. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Noorazwana Musida, & Agnis Sombuling. (2017). Pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan hidup dalam kalangan ibu bapa bekerja (Influence of work-family conflict towards life satisfaction among working parents). *Jurnal Psikologi Malaysia*, 31(3), 19-30.
- Norlia, A. A., Meerah, T. S. M., Halim, L., & Osman, K. (2006). Hubungan antara motivasi, gaya pembelajaran dengan pencapaian matematik tambahan pelajar Tingkatan 4. *Jurnal Pendidikan*, 31, 123-141.
- Rabideau, S. T. (2005). Effects of achievement motivation on behavior. *Rochester Institute of Technology*. Retrieved from: <http://www.personalityresearch.org/papers/rabideau>.
- Rusni, A. Ghani, & Aida Fitriana Ruslan. (2014). Konflik keluarga-kerja dan kefungsiannya dalam kalangan penjawat awam. *Jurnal Psikologi & Kaunseling Perkhidmatan Awam Malaysia*, 9, 141-156.
- Sarah Mahfuz, Wan Shahrazad Wan Sulaiman, Fatimah Omar & Zainah Ahmad Zamani. (2017). Pengaruh faktor pekerjaan terhadap presenteeism (Influence of job factors towards presenteeism). *Jurnal Psikologi Malaysia*, 31(3), 31-42.
- Shaffer, D. R. (2005). *Social and personality development*. (5<sup>th</sup> Ed.). USA: Thompson Wadsworth
- Singh, K. (2011). Study of achievement motivation in relation to academic achievement of students. *International Journal of Educational Planning & Administration*, 1(2), 161-171.

- Taylor, L. C., Clayton, J. D., & Rowley, S. J. (2004). Academic socialization: Understanding parental influences on children's school-related development in the early years. *Review of General Psychology*, 8(3), 163-178.
- Warren, S. F., & Brady, N. (2007). The role of maternal responsivity in the development of children with intellectual disabilities. *Mental Retardation and Developmental Disabilities Research Reviews*, 13, 330- 338.
- Zainah Ahmad Zamani, Rohany Nasir, Asmawati Desa, Rozainee Khairudin, Fatimah Yusoff, & Siti Hajar Mohamed Yusoff. (2013). Kefungsian keluarga, pengherotan kognitif dan resilien dalam kalangan klien Cure and Care Rehabilitation Centre (CCRC) dan Klinik Cure and Care (C&C). *Jurnal Psikologi Malaysia*, 27, 137-149.

