

**HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
PRACTICES RELATIONSHIP WITH
EMPLOYEE PERFORMANCE**

HAIREANA BINTI MOHAMED TAKIP

**SCHOOL OF BUSINESS AND ECONOMICS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2012**

ABSTRACT

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES RELATIONSHIP WITH EMPLOYEE PERFORMANCE

The main objective of this research study is to determine whether there is relationship between Human Resource Management practices with Employee Performance. Though there are many practices in Human Resource Management are currently used in the current organizations, for the purpose of this research study there are only four variables applied which are: selection of employee, training and development, career planning, and job definition. The organizations that been tested are the fast food restaurants in Kota Kinabalu and those two that had been chosen are Kentucky Fried Chicken (KFC) and McDonald's. Though the organization chosen are 2 big markets name in Kota Kinabalu, but the targeted respondents were those who employed under managerial level only as the turnover of this level is low and their ongoing performance can be assessed. Based on the analysis performed, the results attained are as predicted in Hypothesis. However, the only differences are the weightage of the relationships which means the significance and the distributions of those particular variable towards dependent variable.

ABSTRAK

Objekif utama penyelidikan ini adalah untuk mengetahui hubungan antara amalan Pengurusan Sumber Manusia dengan Prestasi Pekerja. Walaupun terdapat banyak praktis Pengurusan Sumber Manusia digunakan pada masa ini, namun untuk kegunaan penyelidikan kali ini, hanya 4 pembolehubah sahaja yang digunakan. 4 pembolehubah itu ialah : Pemiliah Pekerja, Latihan dan Pembangunan, Perancangan Pekerjaan, dan Defisini Tugas. Organisasi yang menjadi ujian adalah restoran makanan segera yang terletak di Bandar Kota Kinabalu iaitu Kentucky Fried Chicken (KFC) and McDonald's. Walaupun organisasi yang dipilih merupakan 2 nama besar dalam industri makanan segera di Kota Kinabalu, namun sasaran responden adalah mereka yang bekerja dalam jawatan pengurusan. Ini adalah kerana, kadar pusing ganti mereka adalah rendah dan jangkamasa mereka bekerja di dalam organisasi adalah lama dan prestasi pekerjaan mereka dapat diuji. Merujuk kepada analisis yang dijalankan, keputusan analisis yang diperolehi adalah bertepatan dengan hipotesis seperti yang dijangka pada awal penyelidikan. Namun perbezaan hanya pada keberatan hubungan diantara pembolehubah tidak bersandar tersebut dengan pembolehubah bersandar.