

# KOMITMEN ORGANISASI DAN PRESTASI KERJA PEGAWAI DAN KAKITANGAN SOKONGAN: SATU KAJIAN DI PEJABAT PENDIDIKAN DAERAH HULU TERENGGANU

Azman bin Mohd Nor @ Harun  
Penolong Pegawai Pendidikan Daerah  
Pengurusan Kurikulum (Sains & Matematik)  
Pejabat Pendidikan Daerah Hulu Terengganu, Terengganu

## ABSTRAK

*Kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan di antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja dalam kalangan pegawai dan kakitangan sokongan di Pejabat Pendidikan Daerah Hulu Terengganu. Kajian ini melibatkan analisis data secara deskriptif dan inferensi. Sebanyak 54 borang soal selidik telah diedarkan dan kesemuanya dikembalikan kepada pengkaji untuk dianalisis dengan menggunakan Statistical Package for Social Science (SPSS) version 16.0. Teknik analisis deskriptif dan inferensi seperti Ujian-t, Ujian Analisis Varians Satu Hala (ANOVA) dan Korelasi Pearson telah digunakan untuk menguji sebanyak tujuh hipotesis yang dibina. Dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan bagi komitmen organisasi bagi faktor demografi jantina dan umur. Namun bagi faktor demografi kumpulan jawatan dan taraf jawatan, ia menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan dengan komitmen organisasi. Dapatan kajian hubungan dimensi komitmen sikap dan perasaan, tanggapan dan keinginan kekal bekerja terhadap organisasi dengan prestasi kerja, menunjukkan terdapat hubungan signifikan positif pada tahap sederhana ( $r=0.57$ ) Bagi dimensi sikap dan perasaan, hubungan signifikan positif yang rendah ( $r=0.41$ ) Bagi dimensi tanggapan dan hubungan tidak signifikan negatif yang sederhana ( $r=-0.66$ ) Bagi dimensi keinginan kekal bekerja terhadap organisasi. Berdasarkan dapatan kajian ini, beberapa cadangan telah dikemukakan bagi meningkatkan tahap komitmen organisasi dan prestasi kerja pegawai dan kakitangan sokongan di Pejabat Pendidikan Daerah Hulu Terengganu.*

**Kata kunci:** Demografi, Sikap dan Perasaan, Tanggapan, Keinginan Kekal Bekerja, Signifikan, Hubungan Positif, Hubungan Negatif, Tahap Sederhana, Tahap Rendah.

## PENDAHULUAN

Sesebuah organisasi kerja yang ada pada hari ini pasti akan berhadapan dengan pelbagai cabaran dan kesukaran dalam memastikan kesinambungan untuk pekerja

terus kekal berkhidmat dan menonjolkan tahap komitmen yang tinggi terhadap organisasi (Ab. Aziz, 2000). Menurut Zakaria (2002) komitmen adalah sikap yang lebih positif dan aktif terhadap organisasi termasuk komponen hasrat untuk terus kekal berada di dalam organisasi. Robert dan Angelo (1995) menyatakan bahawa di dalam konteks organisasi, pihak pengurusan kadangkala kurang memberikan perhatian terhadap aspek pembangunan insan. Perkara ini akan memberikan implikasi yang tidak baik kepada tahap komitmen pekerja terhadap organisasi. Oleh yang demikian itu, setiap organisasi perlu cekap di dalam memastikan perkhidmatan yang diberikan oleh pekerja mereka kepada semua pihak pada tahap yang memuaskan. Jikalau seseorang pekerja itu memberikan komitmen yang terbaik kepada organisasinya, berkemungkinan besar organisasi tersebut akan menjadi lebih mantap dan cemerlang. Oleh yang demikian itu, pekerja juga akan lebih memahami visi, misi dan objektif organisasi melalui penghasilan perkhidmatan yang cekap dan berkesan. Menurut Steers (1977) komitmen pekerja terhadap organisasi boleh mempengaruhi tahap prestasi pekerja di sesebuah organisasi.

## PENYATAAN MASALAH

Sistem penyampaian pendidikan di Malaysia mempunyai jaringan yang sangat luas yang dikendalikan hampir 6,800 pegawai dan kakitangan sokongan di peringkat Kementerian Pendidikan Malaysia, 6,400 orang di peringkat Jabatan Pendidikan Negeri dan lebih 6,000 orang di peringkat Pejabat Pendidikan Daerah (PPD). Berdasarkan kepada Laporan Awal Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia, Kementerian Pendidikan Malaysia (2013-2025) isu yang dikenalpasti termasuklah pertindihan tanggungjawab di peringkat Kementerian Pendidikan Malaysia, Jabatan Pendidikan Negeri dan Pejabat Pendidikan Daerah (PPD), kelemahan penyelarasan di peringkat dan bahagian pentadbiran, dasar yang kadangkala dilaksanakan kepada asas maklumat yang tidak tekal atau kurang sokongan serta pemantauan dan tindak susul berasaskan hasil yang lemah. Oleh itu, Pejabat Pendidikan Daerah (PPD) seharusnya menyediakan sokongan secara terus kepada sekolah dan bertindak secara proaktif di dalam menguruskan prestasi sekolah bagi memastikan keberhasilan murid dapat ditingkatkan. Struktur organisasi terutamanya di PPD akan disusun semula dengan lebih ramai tenaga kerja ditempatkan di barisan hadapan. Berdasarkan Laporan Awal Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (2013-2025), menampakkan suatu usaha yang positif untuk mempertingkatkan tahap penyampaian di PPD seluruh negara, namun pengkaji ingin mengetahui terutama sekali di organisasi Pejabat Pendidikan Daerah Hulu Terengganu ini, adakah dengan cadangan berlakunya transformasi struktur di PPD akan memberi kesan kepada komitmen organisasi dan prestasi kerja pegawai serta kakitangan sokongannya dan sejauh manakah faktor-faktor atau dimensi-dimensi komitmen terhadap organisasi yang ada di Pejabat Pendidikan Daerah Hulu Terengganu pada masa kini mempunyai hubungan dengan prestasi kerja.

## Objektif Kajian

Berdasarkan kepada pernyataan masalah yang telah dinyatakan, pengkaji telah menetapkan objektif-objektif yang ingin diperolehi daripada kajian ini iaitu:

1. Mengkaji perbezaan yang signifikan terhadap komitmen organisasi berdasarkan faktor demografi (jantina, umur, kumpulan jawatan & taraf jawatan)
2. Mengkaji hubungan antara dimensi sikap dan perasaan terhadap organisasi dengan prestasi kerja.
3. Mengkaji hubungan antara dimensi tanggapan terhadap organisasi dengan prestasi kerja.
4. Mengkaji hubungan antara dimensi keinginan kekal bekerja dengan prestasi kerja.

## Hipotesis Kajian

- Ho1 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap komitmen organisasi berdasarkan faktor jantina.
- Ho2 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap komitmen organisasi berdasarkan faktor umur.
- Ho3 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap komitmen organisasi berdasarkan faktor kumpulan jawatan.
- Ho4 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap komitmen organisasi berdasarkan faktor taraf jawatan.
- Ho5 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi komitmen sikap dan perasaan terhadap organisasi dengan prestasi kerja.
- Ho6 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi tanggapan terhadap organisasi dengan prestasi.
- Ho7 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi keinginan kekal bekerja dengan prestasi kerja.

## Kepentingan Kajian

Kajian ini diharapkan akan memberi manfaat dan kesedaran kepada semua pegawai dan kakitangan sokongan tentang kepentingan memastikan tahap komitmen yang berterusan terhadap organisasi kerana ianya akan dapat memberikan keseronokan bekerja. Ini akan merangsang individu pekerja untuk menghasilkan prestasi kerja yang lebih tinggi (Abdul Ghani, 2010). Hasil kajian mengenai komitmen organisasi dan prestasi kerja pegawai dan kakitangan sokongan di Pejabat Pendidikan Daerah Hulu Terengganu ini diharap akan menjadi panduan kepada pihak pengurusan tertinggi organisasi ini mengenalpasti beberapa elemen yang dianggap penting

bagi mewujudkan suasana pengurusan dan kakitangan yang kondusif berkaitan dengan perkara yang dikaji ini.

### KERANGKA KAJIAN

Kerangka kajian berikut telah dibina bagi mengkaji hubungan di antara komitmen organisasi dan prestasi kerja pegawai dan kakitangan sokongan di Pejabat Pendidikan Daerah Hulu Terengganu. Kerangka kajian ini adalah berpandukan kepada kajian yang telah dilakukan oleh Siti Hajar Samad (2003), Nor Hartini Saari (2004), Nor Tipah Majin (2004) dan Lee King Chuan (2009), yang berkaitan dengan komitmen dan budaya organisasi serta prestasi kerja. Kerangka kajian yang dibentuk adalah sepertimana Rajah 1.



Rajah 1: Kerangka Kajian Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja

### REKA BENTUK KAJIAN

Secara keseluruhannya kajian ini menggunakan reka bentuk kajian secara kuantitatif berdasarkan borang soal selidik. Data-data kajian dianalisis secara deskriptif dan pengujian hipotesis bagi menerangkan tentang tahap komitmen organisasi dan hubungannya dengan prestasi kerja pegawai dan kakitangan sokongan dalam organisasi Pejabat Pendidikan Daerah Hulu Terengganu. Mohd Majid (1990) menyatakan bahawa data-data kajian yang dikumpulkan adalah bersifat kuantitatif dan boleh dianalisis secara logik.

### POPULASI DAN PERSAMPELAN KAJIAN

Dalam kajian ini populasi kajian ini adalah terdiri daripada 54 orang pegawai dan kakitangan sokongan yang bertaraf tetap dan kontrak yang bertugas di Pejabat Pendidikan Daerah Hulu Terengganu. Kajian ini memperoleh semua 54 orang responden iaitu pegawai dan kakitangan sokongan di Pejabat Pendidikan Daerah Hulu Terengganu sebagai sampel kajian dan telah lebih memenuhi keperluan jumlah populasi sampel sepertimana yang disarankan.

### Instrumen Kajian

Dalam menjalankan kajian ini, pengkaji telah menggunakan borang soal selidik berstruktur yang dibahagikan kepada tiga bahagian iaitu Bahagian A untuk demografi (Latar Belakang Responden), Bahagian B untuk soalan yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan Bahagian C untuk soalan yang berkaitan dengan prestasi kerja. Borang soal selidik yang digunakan adalah disesuaikan daripada instrumen *Organization Commitment Questionnaire (OCQ)* yang dicipta oleh Porter dan rakan-rakan (1974) iaitu soal selidik skala Tahap Komitmen Pekerja Terhadap Organisasi yang telah diterjemahkan oleh Siti Hajar Samad (2003). Sementara soalan yang berkaitan dengan pengukuran prestasi kerja pula adalah berdasarkan kepada soalan-soalan prestasi kerja yang telah diambil daripada kajian Suliman's (2001) yang diterjemahkan dalam Lee King Chuan (2009).

### Bahagian A

Bahagian ini mengandungi empat soalan faktor demografi iaitu jantina, umur, kumpulan jawatan dan taraf jawatan. Ianya berdasarkan kepada kajian yang telah dibuat oleh Siti Hajar Samad (2003) di dalam kajiannya yang bertajuk Tahap Komitmen Pegawai dan Kakitangan Sokongan Terhadap Organisasi: Satu Kajian Kes di Perbadanan Kemajuan Kraftangan Malaysia, Kuala Lumpur.

### Bahagian B

Bahagian ini mengandungi 21 soalan yang mewakili tiga dimensi tahap komitmen pekerja terhadap organisasi yang diuji iaitu Sikap dan Perasaan Terhadap Organisasi (9 soalan), Tanggapan Terhadap Organisasi (7 soalan) dan Keinginan Kekal Bekerja (5 soalan). Ianya telah diterjemahkan oleh Siti Hajar Samad (2003).

### Bahagian C

Bahagian ini mengandungi 19 soalan iaitu bagi pembolehubah bersandar dan ianya menggunakan Instrumen Sistem Penilaian Kendiri. Ianya berdasarkan kepada soalan-soalan prestasi kerja yang diambil daripada kajian Suliman's (2001) dan telah diterjemahkan oleh Lee King Chuan (2009) di dalam kajiannya yang bertajuk Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Prestasi Kerja: Satu Kajian Di

Pasukan Polis Diraja Malaysia. Semua soalan yang dikemukakan pada Bahagian B dan C adalah menggunakan skala pengukuran Likert lima pilihan iaitu:

- Sangat Tidak Setuju = (STS)
- Tidak Setuju = (TS)
- Tidak Pasti = (TP)
- Setuju = (S)
- Sangat Setuju = (SS)

Berikut adalah jadual ringkasan bilangan item instrumen dan jadual soalan- soalan skala tahap komitmen organisasi yang terlibat di dalam kajian ini.

**Jadual 1:** Ringkasan Bilangan Item Instrumen dan Sumber Rujukan

Bhg.	Bil. Item	Sumber Rujukan
A	4	Siti Hajar Samad (2003)
B	21	Siti Hajar Samad (2003)
C	19	Lee King Chuan (2009)

**Jadual 2:** Soalan-soalan Skala Tahap Komitmen Organisasi

Bil.	Dimensi Komitmen	Soalan – soalan
1.	Sikap dan Perasaan Terhadap Organisasi	Soalan 1 hingga soalan 9
2.	Tanggapan Terhadap Organisasi	Soalan 10 hingga soalan 16
3.	Keinginan Kekal Bekerja	Soalan 17 hingga soalan 21

### Kajian Rintis

Kajian rintis telah dilakukan terhadap responden iaitu pegawai dan kakitangan sokongan di Pejabat Pendidikan Daerah Marang, Terengganu yang berjumlah 30 pegawai dan 19 kakitangan sokongan. Dapatan daripada kajian rintis dianalisis dengan menggunakan Program *Statistical Package For Social Science (SPSS) Version.16.0* dan keputusannya secara keseluruhan menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* bagi komitmen organisasi ialah 0.785 dan bagi prestasi kerja nilai *Cronbach Alpha* ialah 0.920. Bagi dimensi-dimensi yang ada di dalam komitmen organisasi; sikap dan perasaan terhadap organisasi mempunyai nilai *Cronbach Alpha* pada 0.781, Tanggapan Terhadap Organisasi nilai *Cronbach Alpha* pada 0.819 Dan keinginan kekal bekerja pula nilai *Cronbach Alpha* ialah pada 0.602. Secara ringkasnya perbandingan nilai *Cronbach Alpha* bagi dapatan ujian kajian rintis ditunjukkan sepertimana Jadual 3 dan Jadual 4 berikut:

**Jadual 3:** Keputusan Ujian Kebolehpercayaan Kajian Rintis Pembolehubah Bebas dan Bersanda

Pembolehubah Kajian	<i>Cronbach Alpha</i>
Komitmen organisasi	0.785
Prestasi kerja	0.920

**Jadual 4:** Keputusan Ujian Kebolehpercayaan Kajian Rintis Dimensi Kajian

Dimensi Kajian	<i>Cronbach Alpha</i>
Sikap dan perasaan	0.781
Tanggapan terhadap organisasi	0.819
Keinginan kekal bekerja	0.602

### Ujian Kebolehpercayaan Kajian Sebenar

Keputusan kajian sebenar sepertimana Jadual (5) dan Jadual (6), secara keseluruhannya menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* komitmen organisasi ialah 0.632 dan bagi prestasi kerja pula nilai *Cronbach Alpha* ialah 0.904. Bagi faktor-faktor yang ada dalam dimensi komitmen organisasi iaitu Sikap dan Perasaan Terhadap Organisasi mempunyai nilai *Cronbach Alpha* pada 0.718, Tanggapan Terhadap Organisasi nilai *Cronbach Alpha* pada 0.677 dan Keinginan Kekal Bekerja nilai *Cronbach Alpha* pada 0.612.

**Jadual 5:** Keputusan Ujian Kebolehpercayaan Kajian Sebenar Pembolehubah Bebas dan Bersandar

Pembolehubah Kajian	<i>Cronbach Alpha</i>
Komitmen organisasi	0.632
Prestasi kerja	0.904

**Jadual 6:** Keputusan Ujian Kebolehpercayaan Kajian Sebenar Dimensi Kajian

Dimensi Kajian	<i>Cronbach Alpha</i>
Sikap dan perasaan	0.718
Tanggapan terhadap organisasi	0.677
Keinginan kekal bekerja	0.612

**Jadual 7:** Taburan Responden Berdasarkan Jantina, Umur, Kumpulan Jawatan dan Taraf Jawatan

Jantina, Umur, Kumpulan Jawatan, Taraf Jawatan	Kekerapan/4	Peratus (%) /4
Lelaki	39	72.2
Perempuan	15	27.8
Bawah 25 tahun	0	0.00
26 hingga 35 tahun	12	22.2
36 hingga 45 tahun	19	35.2
46 tahun dan ke atas	23	42.6
Pengurusan & Profesional	33	61.1
Kumpulan Sokongan	21	38.9
Tetap	48	88.9
Sementara	3	5.6
Kontrak	3	5.6
<b>Jumlah</b>	<b>54</b>	<b>100</b>

**Jadual 8:** Analisis Deskriptif Tahap Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja

Pembolehubah	Pembahagian Tahap Skor Min			Min
	Rendah	Sederhana	Tinggi	
Komitmen Organisasi	1.00 – 2.33	2.34 – 3.67	3.68 – 5.00	3.27
Prestasi Kerja	1.00 – 2.33	2.34 – 3.67	3.68 – 5.00	3.99

**Analisis Inferensi Pengujian Berdasarkan Hipotesis Kajian:**

Ho1 Tidak Terdapat Perbezaan Yang Signifikan Tahap Komitmen Organisasi Berdasarkan Faktor Jantina.

**Jadual 9:** Keputusan Ujian-t ke Atas Tahap Komitmen Organisasi Berdasarkan Faktor Jantina

Jantina	N	Min	Sd	Df	T	P
Lelaki	39	3.35	0.25	52	3.58	0.00*
Perempuan	15	3.06	0.31			

\*p < 0.05

Ho2 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap komitmen organisasi berdasarkan faktor umur.

**Jadual 10:** Taburan Tahap Komitmen Organisasi Berdasarkan Faktor Umur

Umur	Bilangan (N)	Skor Min	Sisihan Piawai
Bawah 25 tahun	0	0	0
26 - 35 tahun	12	3.2588	0.35160
36 - 45 tahun	19	3.2798	0.29930
46 tahun ke atas	23	3.5446	0.27006
<b>Jumlah</b>	<b>54</b>	<b>3.3879</b>	<b>0.32401</b>

**Jadual 11:** Ujian Analisis Varians Satu Hala (ANOVA) ke Atas Tahap Komitmen Organisasi Berdasarkan Faktor Umur

Pembolehubah	Jumlah Kuasa Dua	Darjah Kebebasan	Min Kuasa Dua	Nilai F	Signifikan
Antara Kumpulan	0.987	2	0.494	5.500	0.007
Dalam Kumpulan	4.577	51	0.090		

\*p < 0.05

**Jadual 12:** Keputusan Ujian Post Hoc Scheffe ke Atas Tahap Komitmen Organisasi Berdasarkan Faktor Umur

Faktor umur	Perbezaan min	Ralat piawai	Signifikan	
26 - 35 tahun	36 - 45 tahun	-0.2101	0.11046	0.982
	46 tahun ke atas	-2.8585	0.10668	0.035
36 - 45 tahun	26 - 35 tahun	0.02101	0.11046	0.982
	46 tahun ke atas	-0.26484	0.09287	0.023
46 tahun ke atas	26 - 45 tahun	0.28585	0.10668	0.035
	36 - 45 tahun	0.26484	0.09287	0.023

Ho3 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap komitmen organisasi berdasarkan faktor kumpulan jawatan.

**Jadual 13:** Keputusan Ujian-T ke Atas Tahap Komitmen Organisasi Berdasarkan Faktor Kumpulan Jawatan

Kumpulan Jawatan	N	Min	Sd	Df	T	P
Pengurusan & Profesional	33	3.28	0.29	52	0.21	0.83*
Kumpulan Sokongan	21	3.26	0.31			

\*p > 0.05

Ho4 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap komitmen organisasi berdasarkan faktor taraf jawatan.

**Jadual 14:** Taburan Tahap Komitmen Organisasi Berdasarkan Faktor Taraf Jawatan

Taraf Jawatan	Bilangan (N)	Skor Min	Sisihan Piawai
Tetap	48	3.2907	0.28236
Sementara	3	2.9365	0.42680
Kontrak	3	3.3016	0.33447
Jumlah	54	3.2716	0.29754

**Jadual 15:** Ujian Analisis Varians Satu Hala (ANOVA) ke Atas Tahap Komitmen Organisasi Berdasarkan Faktor Taraf Jawatan

Pembolehubah	Jumlah Kuasa Dua	Darjah Kebebasan	Min Kuasa Dua	Nilai F	Signifikan
Antara Kumpulan	0.357	2	0.179	2.100	0.133
Dalam Kumpulan	4.335	51	0.085		

\*p > 0.05

Ho5 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi sikap dan perasaan terhadap organisasi dengan prestasi kerja.

**Jadual 16:** Saiz Korelasi Mengikut Hinkle, Wiersma dan Jurs (1998)

Nilai Korelasi	Kekuatan Hubungan
± 0.90 – 1.00	Sangat Tinggi
± 0.70 – 0.90	Tinggi
± 0.50 – 0.70	Sederhana
± 0.30 – 0.50	Rendah
± 0.01 – 0.30	Lemah
0	Tiada hubungan

**Jadual 17:** Keputusan Ujian Korelasi Pearson (r) ke Atas Dimensi Sikap dan Perasaan terhadap Organisasi dengan Prestasi Kerja

Pembolehubah	Korelasi (R)	P
Prestasi Kerja Adalah Berdasarkan Kepada Dimensi Sikap Dan Perasaan Terhadap Organisasi.	0.57**	0.00

\*\* . Korelasi adalah signifikan pada aras 0.01 (2 Ekor)

Ho6 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi tanggapan terhadap organisasi dengan prestasi kerja.

**Jadual 18:** Keputusan Ujian Korelasi Pearson (r) ke Atas Dimensi Tanggapan terhadap Organisasi dengan Prestasi Kerja

Pembolehubah	Korelasi (R)	P
Prestasi Kerja Adalah Berdasarkan Kepada Dimensi Tanggapan Terhadap Organisasi.	0.41**	0.00

\*\* . Korelasi adalah signifikan pada aras 0.01 (2 Ekor)

Ho7 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi keinginan kekal bekerja dengan prestasi kerja.

**Jadual 19:** Keputusan Ujian Korelasi Pearson (r) ke Atas Dimensi Keinginan Kekal Bekerja dengan Prestasi Kerja

Pembolehubah	Korelasi (R)	P
Prestasi kerja adalah berdasarkan kepada dimensi keinginan kekal bekerja di Organisasi.	- 0.66**	0.63

\*\* Korelasi adalah signifikan pada aras 0.01 (2 Ekor)

### Rumusan Dapatan Kajian

Jadual 20 di bawah menunjukkan keputusan pengujian hipotesis secara keseluruhan berdasarkan kepada Ujian-t, Ujian Analisis Varians Satu Hala (ANOVA) dan Ujian Korelasi Pearson (r).

**Jadual 20:** Keputusan Pengujian Hipotesis Berdasarkan Kepada Ujian-t, Ujian Analisis Varians Satu Hala (Anova) dan Ujian Korelasi Pearson (R)

Bil.	Penyataan Hipotesis	Jenis Ujian	Keputusan
1.	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap tahap komitmen organisasi berdasarkan faktor jantungina.	Ujian-t	ditolak
2.	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap tahap komitmen organisasi berdasarkan faktor umur .	ANOVA	ditolak
3.	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap tahap komitmen organisasi berdasarkan faktor kumpulan jawatan.	Ujian-t	diterima
4.	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap tahap komitmen organisasi berdasarkan faktor taraf jawatan .	ANOVA	diterima
5.	Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi sikap dan perasaan terhadap organisasi dengan prestasi kerja.	Korelasi pearson (r)	hubungan pada tahap sederhana. Ditolak
6.	Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi tanggapan terhadap organisasi dengan prestasi kerja.	Korelasi pearson (r)	hubungan pada tahap rendah. Ditolak
7.	Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi keinginan kekal bekerja dengan prestasi kerja.	Korelasi pearson (r)	hubungan pada tahap sederhana. Diterima

### Perbincangan Dapatan Kajian berdasarkan perbezaan berikut:

#### (1) Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Jantina

Dapatan daripada kajian yang dijalankan menunjukkan perbezaan yang signifikan antara faktor jantina ke atas tahap komitmen organisasi. Keputusan ini menyebabkan Ho kajian ditolak. Min pekerja lelaki (3.35) adalah lebih tinggi berbanding dengan min pekerja perempuan (3.06). Dapatan ini disokong oleh kajian yang dilakukan oleh Hind dan Baruch (1997) iaitu terdapat perbezaan antara jantina lelaki dan perempuan di dalam mempengaruhi komitmen terhadap organisasi. Kajian beliau menyatakan bahawa kakitangan lelaki lebih menitikberatkan perkara seperti gaji, pendidikan, prestasi kerja dan pemusatan tugas berbanding kakitangan perempuan.

#### (2) Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Umur

Bagi faktor umur, kajian menunjukkan perbezaan yang signifikan antara faktor umur terhadap komitmen organisasi. Min kumpulan umur pekerja 26 hingga 35 tahun (3.15) , min kumpulan umur pekerja 36 hingga 45 tahun (3.19) dan min kumpulan umur pekerja 46 tahun ke atas (3.41). Ini menunjukkan terdapatnya perbezaan tahap komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pegawai dan kakitangan sokongan di organisasi kajian di mana kumpulan umur pekerja 46 tahun ke atas (min = 3.41) mempunyai tahap komitmen yang lebih tinggi berbanding dua kumpulan umur pekerja yang lain.

#### (3) Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Kumpulan Jawatan

Dapatan kajian ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara kumpulan jawatan ke atas tahap komitmen organisasi. Keadaan ini menyebabkan hipotesis kajian bagi faktor demografi kumpulan jawatan gagal ditolak. Ini menunjukkan bahawa faktor kumpulan jawatan tidak mewujudkan halangan dan perbezaan dalam kalangan pekerja untuk memberikan tahap komitmen yang terbaik kepada organisasi. Hasil kajian yang telah dilakukan oleh pengkaji ini menunjukkan bahawa tahap komitmen organisasi di Pejabat Pendidikan Daerah Hulu Terengganu adalah sama bagi semua kumpulan jawatan.

#### (4) Perbezaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Taraf Jawatan

Dapatan kajian ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara taraf jawatan ke atas tahap komitmen organisasi. Oleh itu hipotesis kajian ini gagal ditolak. Ini menunjukkan bahawa faktor taraf jawatan tidak mewujudkan halangan dan perbezaan dalam kalangan pekerja di Pejabat

Pendidikan Daerah Hulu Terengganu untuk memberikan tahap komitmen yang terbaik kepada organisasi. Hasil kajian yang telah dilakukan ini, menunjukkan faktor taraf jawatan tidak mempengaruhi tahap komitmen pegawai dan kakitangan sokongan.

### Hubungan Dimensi Sikap dan Perasaan, Tanggapan, Keinginan Kekal Bekerja dengan Prestasi Kerja

Dapatan kajian mendapati bahawa hubungan komitmen terhadap organisasi dengan prestasi kerja di Pejabat Pendidikan Daerah Hulu Terengganu, berada pada tahap yang sederhana untuk dua dimensi iaitu sikap dan perasaan; dan keinginan kekal bekerja terhadap organisasi. Bagi dimensi tanggapan terhadap organisasi pula, tahap hubungan adalah berada pada tahap rendah.

Ujian Korelasi Pearson adalah signifikan ( $r = 0.57$ ,  $p < 0.01$ ) antara dimensi sikap dan perasaan terhadap organisasi dengan prestasi kerja. Keputusan kajian ini berjaya menolak  $H_0$ . Hubungan positif ini menunjukkan dimensi sikap dan perasaan yang tinggi mempunyai prestasi kerja yang tinggi, manakala dimensi sikap dan perasaan yang rendah, mempunyai prestasi kerja yang rendah. Dimensi sikap dan perasaan terhadap organisasi dengan prestasi kerja mempunyai hubungan yang sederhana ( $r = 0.57$ ). Mowday, Porter dan Steers (1982) menjelaskan bahawa komitmen bukan hanya terhad kepada kepercayaan dan perasaan tetapi ianya juga dapat dilihat melalui tingkahlaku seseorang pekerja. Ujian Korelasi Pearson adalah signifikan ( $r = 0.41$ ,  $p < 0.01$ ) antara tanggapan terhadap organisasi dengan prestasi kerja. Keputusan kajian ini berjaya menolak  $H_0$ . Hubungan positif ini menunjukkan dimensi tanggapan terhadap organisasi yang tinggi mempunyai prestasi kerja yang tinggi, manakala dimensi tanggapan terhadap organisasi yang rendah, mempunyai prestasi kerja yang rendah. Dimensi tanggapan terhadap organisasi dengan prestasi kerja mempunyai hubungan yang rendah ( $r = 0.41$ ).

Dapatan ini adalah selari dengan penemuan oleh McGee dan Ford (1987) iaitu terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi atau tanggapan pekerja terhadap organisasi dengan prestasi kerja. Ujian Korelasi Pearson adalah tidak signifikan ( $r = -0.66$ ,  $p > 0.01$ ) antara keinginan kekal bekerja dengan prestasi kerja. Keputusan kajian ini gagal menolak  $H_0$ . Hubungan negatif ini menunjukkan dimensi keinginan kekal bekerja yang tinggi mempunyai prestasi kerja yang rendah, manakala dimensi keinginan kekal bekerja yang rendah, mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Dimensi keinginan kekal bekerja dengan prestasi kerja mempunyai hubungan yang sederhana ( $r = -0.66$ ).

### Rumusan Kajian

Dapatan kajian menunjukkan terdapatnya perbezaan yang signifikan antara faktor jantina dan umur terhadap tahap komitmen organisasi. Dapatan kajian juga

menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan pada tahap sederhana dan rendah bagi dimensi sikap dan perasaan, dan tanggapan terhadap organisasi, yang menyebabkan hipotesis kajian yang dibina ditolak.

Dapatan ini menunjukkan keinginan kekal bekerja yang tinggi mempunyai prestasi kerja yang rendah, manakala keinginan kekal bekerja yang rendah, mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Keadaan ini sebenarnya bertentangan dengan norma budaya kerja biasa yang menunjukkan bahawa semakin tinggi keinginan kekal bekerja maka ianya akan mempunyai prestasi kerja yang tinggi, manakala keinginan kekal bekerja yang rendah akan mempunyai prestasi kerja yang rendah.

Dapatan kajian ini adalah berdasarkan kepada situasi semasa kajian ini dibuat dan organisasi yang terlibat. Dapatan kajian yang telah diperolehi menunjukkan bahawa dengan adanya komitmen yang tinggi terhadap organisasi oleh pegawai dan kakitangan sokongan di Pejabat Pendidikan Daerah Hulu Terengganu, ianya telah dapat membantu untuk meningkatkan diri individu pekerja terbabit daripada aspek kebolehan diri, pengetahuan dan kemahiran serta secara langsungnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dan kakitangan sokongan di organisasi kajian. Adalah menjadi harapan pengkaji agar kajian yang telah dilakukan ini akan dapat memajukan aspek sumber manusia dan organisasi di Pejabat Pendidikan Daerah Hulu Terengganu. Kajian tindak susul yang berterusan perlu dilakukan oleh pihak pengurusan atasan di Pejabat Pendidikan Daerah Hulu Terengganu bagi meningkatkan tahap komitmen organisasi dan prestasi kerja pegawai dan kakitangan sokongan, seterusnya diharapkan ia akan dapat melestarikan moto 'Hulu Terengganu Pendahulu'.

### RUJUKAN

- Ab. Aziz Yusof (2000). *Pengurusan dan gelagat organisasi di abad ke 21*, Selangor: Prentice Hall.
- Abdul Ghani Abdullah (2010). *Transformasi kepimpinan pendidikan*: PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.
- Hind, P. & Baruch, Y. (1997). Gender variations in perceptions of performance and motivation: Review of evidence and a criticism. *Personnel Psychology*, Vol. 20: 369-398.
- Lee King Chuan (2009). *Hubungan antara budaya organisasi dengan prestasi kerja: Satu kajian di Pasukan Polis Diraja Malaysia*. Tesis Sarjana Sains Pengurusan, Universiti Utara Malaysia.
- McGee, G.W. & Ford, R.C. (1987). Two or More? Dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, 72(4): 638-642.



- Mohd Majid Konting (1990). *Kaedah penyelidikan pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mowday, R., Porter, L. & Steers, R. (1982). *Employee organizational linkages and the psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Nor Hartini Saari (2004). *Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi: Kajian kes di Jabatan Pelajaran Negeri Kedah*. Tesis Sarjana Sains Pengurusan, Universiti Utara Malaysia.
- Nor Tipah Majin (2004). *Iklm organisasi dan prestasi kerja: Kajian di Jabatan Kebajikan Masyarakat Negeri Pahang*. Tesis Sarjana Sains Pengurusan, Universiti Utara Malaysia.
- Robert, K. & Angelo, K. (1995). *Organizational behavior* ( 3<sup>rd</sup> ed.): Arizona State University.
- Siti Hajar Samad (2003). *Tahap komitmen pegawai dan kakitangan terhadap organisasi: Satu kajian kes di Perbadanan Kemajuan Kraftangan Malaysia, Kuala Lumpur*. Tesis Sarjana Sains Pengurusan, Universiti Utara Malaysia.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22: 46-56.
- Zakaria Ismail (2002). *Komitmen Terhadap Organisasi: Meneliti Aspek-aspek Teori, Metodologi Kajian dan Kerelevanan*. Sintok: UUM Press.