

BAB 4 : ANALISA DATA KAJIAN

4.1 Pendahuluan.

Dalam Bahagian ini, analisa dijalankan kepada data-data yang telah diberikan oleh responden. Lima aspek utama yang dianalisa adalah seperti berikut;

- i Ujian kebolehpercayaan atau “reliability” terhadap instrumen yang menyumbang kepada kepuasan bekerja.
- ii Profil Demografi “Independent Variable” 1 (Jurulatih).
- iii Profil Demografi “Independent Variable” 2 (Anggota Sukarela).
- iv Faktor-faktor pembentukan kepuasan bekerja.
- v Faktor-faktor yang mempunyai perhubungan dengan kepuasan bekerja.

Faktor-faktor demografi yang dipilih adalah jantina, bangsa, umur, status perkahwinan, pangkat, dan kelulusan akademik. Sebanyak 190 borang soal selidik iaitu 2 set soal selidik telah diedarkan (160 untuk anggota AW dan 30 untuk Jurulatih) kepada responden. Responden telah memberikan kerjasama dengan menjawab soal selidik tersebut. Data yang diperolehi dianalisis dengan statistik deskriptif dan korelasi koefisien Pearson (Pearson correlation coefficient). Semua data disemak dan dimasukkan ke dalam komputer menggunakan perisian ‘Statistical Package for Social Sciences’ (SPSS for Windows Version 11). Frekuensi yang diperolehi melalui perisian SPSS digunakan sebagai rujukan dalam membentangkan keputusan kajian ini.

4.2 Ujian “reliability” terhadap instrumen yang menyumbang kepada kepuasan bekerja.

Gambarajah 7: Kebolehpercayaan (Reliability) terhadap Instrumen Kepuasan Bekerja

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)				
	Mean	Std Dev	Cases	
1 K_PIMPIN	1.8636	.8561	154.0	
2 K_ASAS	1.8831	.8080	154.0	
3 S_LATIH	1.9675	.8278	154.0	
4 R_RAKAN	1.8701	.8760	154.0	
5 K_PANGKA	1.8636	.8009	154.0	
6 P_GAJI	1.8571	.8435	154.0	
7 KEPUASAN	2.0065	.8517	154.0	
Statistics for SCALE	Mean 13.3117	Variance 10.7650	Std Dev 3.2810	N of Variables 7
Item-total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
K_PIMPIN	11.4481	10.4450	-.0746	.7193 (maksimum)
K_ASAS	11.4286	7.7106	.5352	.5364
S_LATIH	11.3442	9.2468	.1655	.6509
R_RAKAN	11.4416	8.1044	.3796	.5856
K_PANGKA	11.4481	7.8306	.5116	.5448
P_GAJI	11.4545	9.0469	.1984	.6422
KEPUASAN	11.3052	6.3572	.8573	.4088 (minimum)
Reliability Coefficients				
N of Cases	= 154.0	N of Items = 7		
Alpha	= .6338			

Sebelum sesuatu analisis lanjut dijalankan, instrumen-instrumen yang menyumbang kepada kepuasan bekerja hendaklah dijalankan dengan menggunakan kaedah kebolehpercayaan (reliability). Secara umumnya, kebolehpercayaan atau ‘Reliability’ merupakan ukuran keupayaan sesuatu instrument penyelidikan dalam mengukur permasalahan (pembolehubah) kajian secara konsisten setiap kali ia digunakan pada masa, tempat dan sampel yang

berlainan. Dengan menggunakan prosedur 'Reliability Analysis', ianya boleh mengira pekali kebolehpercayaan dan juga ukuran yang biasa dikaitkan dengan analisis kebolehpercayaan suatu ujian (atau juga dinamakan sebagai 'scale'). 'Reliability Analysis' juga boleh menghasilkan ukuran perkaitan 'relationship' antara item dalam sesuatu 'scale'. Oleh yang demikian, instrumen yang akan diukur adalah meliputi pembolehubah seperti berikut:

- i. Kepimpinan (K_PIMPIN)
- ii. Kemudahan Asas (K_ASAS).
- iii. Sistem Latihan (S_LATIH) .
- iv. Rakan Sejawat (R_RAKAN) .
- v. Kenaikan Pangkat (K_PANGKA).
- vi. Pendapatan dan imbuhan (P_GAJI).
- vii. Kepuasan (KEPUASAN)

Daripada kajian yang dilakukan seperti di Gambarajah 7 didapati bahawa instrument kepuasan berkerja mengandungi kebolehpercayaan yang tinggi iaitu **0.6638** mana boleh dianggap instrument yang digunakan di dalam kajian mempunyai nilai kebolehpercayaan yang tinggi (Cronbach Alpha > 0.6). Dalam Gambarajah dapat diterangkan bahawa sekiranya instrumen kepuasan disingkirkan nilai Alpha akan menurun junam kepada 0.4088. Ini bermakna instrumen ini amat penting dan patut dikekalkan dalam pengujian hipotesis. Manakala sekiranya instrumen Kepimpinan disingkirkan maka nilai Alpha akan meningkat naik kepada **0.7193**. Dapat diterangkan bahawa instrumen kepimpinan boleh disingkirkan. Namun setelah menghayati sorotan karya yang telah dijalankan didapati bahawa instrumen kepimpinan juga tidak kurang pentingnya dalam mengukur kepuasan bekerja di kalangan anggota sukarela.

Secara keseluruhannya boleh dimaklumkan bahawa instrument di atas akan digunakan untuk pengujian yang selanjutnya.

4.3 Profil Demografi “Independent Variable” 1 (Jurulatih)

4.3.1 Tumpuan Analisa. Bahagian ini mengenal-pasti profil atau ciri-ciri peribadi responden. Antara faktor-faktor yang disoal selidik dalam bahagian ini ialah umur, jantina, status perkahwinan, agama, bangsa, tahap pendidikan, status dalam ATM, jawatan dalam pasukan, pekerjaan yang disandang sekarang, pendapatan, dan pangkat.

Profil demografi responden kumpulan 1 mengandungi 11 soalan telah dikemukakan kepada kumpulan populasi. Sejumlah 30 borang soalselidik diedarkan dan sejumlah 30 borang telah dikembalikan. Namun begitu, hanya 28 borang soalselidik yang lengkap diisi dan diterima untuk dianalisa.

4.3.2. Pecahan Jantina. Kumpulan utama dari kumpulan responden ini terdiri dari lelaki iaitu seramai 23 orang atau 82.1%. Selebihnya pula adalah wanita iaitu seramai 5 orang responden atau 17.9%. Perbezaan min antara lelaki dan wanita adalah 1.18 yang mana terdapat nilai signifikan iaitu 0.000. Ini digambarkan di Jadual 1.

Jadual 1 – Pecahan Jantina

Jantina	Frekuensi	Peratus	Peratus Terkumpul
Lelaki	23	82.1	82.1
Wanita	5	17.9	100.0
Jumlah	28	100.0	
Mean Difference = 1.18			
Sig. (2-tailed) = 0.000			

4.3.3 Pecahan Bangsa. Majoriti responden adalah berbangsa Melayu iaitu seramai 20 orang atau 71.4%. Bangsa India hanya seramai 4 orang atau 14.3% sahaja. Manakala lain-lain bangsa adalah seramai 4 orang responden atau 14.3%. Perbezaan min adalah 1.43 yang mana terdapat nilai yang signifikan iaitu 0.000. Pecahan lengkap seperti di Jadual 2.

Jadual 2 – Pecahan Bangsa

Bangsa	Frekuensi	Peratus	Peratus Terkumpul
Melayu	20	71.4	71.4
India	4	14.3	85.7
Lain-lain	4	14.3	100.0
Jumlah	28	100.0	
Mean Difference	= 1.43		
Sig. (2-tailed)	= 0.000		

4.3.4. Umur. Pada keseluruhannya umur responden yang terlibat dengan kajian ini adalah majoritinya di antara 26 tahun hingga 30 tahun iaitu 17 responden atau 60.7% . Seramai 7 orang responden berumur di antara 31 tahun hingga 35 tahun, manakala 1 orang responden berumur antara 36 hingga 40 tahun. Responden yang berumur 25 tahun ke bawah menyumbang 3 orang atau 10.7%. Perbezaan min adalah 2.21 yang mana terdapat nilai yang signifikan iaitu 0.000 Pecahan responden mengikut peratus dan kategori adalah seperti di Jadual 3.

Jadual 3 – Pecahan Umur

Tahun	Frekuensi	Peratus	Peratus Terkumpul
25 dan Kebawah	3	10.7	10.7
26 - 30	17	60.7	71.4
31 - 35	7	25	96.4
36 - 40	1	14.3	100.0
Jumlah	28	100.0	

Mean Difference = 2.21
Sig. (2-tailed) = 0.000

4.3.5 Status Perkahwinan. Statistik status perkahwinan menunjukkan seramai 19 orang responden atau 67.9% adalah bujang, manakala seramai 6 orang responden atau 21.4% adalah telah berkahwin tanpa anak sementara 1 orang atau 7.1% yang telah berkahwin dan ada anak. Seramai 2 orang responden atau 7.1% telah didapati bercerai. Perbezaan min adalah 1.50 yang mana terdapat nilai yang signifikan iaitu 0.000. Pecahan lengkap adalah seperti di Jadual 4.

Jadual 4 – Status Perkahwinan

Status	Frekuensi	Peratus	Peratus Terkumpul
Bujang	19	67.9	67.9
Kahwin (tanpa anak)	6	21.4	89.3
Kahwin (ada anak)	1	3.6	92.9
Bercerai	2	7.1	100.0
Jumlah	28	100.0	

Mean Difference = 1.50
Sig. (2-tailed) = 0.000

4.3.6 Pecahan Pangkat. Daripada sampel yang telah direkodkan seramai 11 orang responden atau 29.3% adalah anggota

berpangkat Sjn. Seramai 8 responden atau 28.6% berpangkat pegawai manakala 9 orang responden atau 32.1% adalah berpangkat Kpl/LKpl. Perbezaan min adalah 3.46 (tiada perbezaan yang besar di antara pangkat) yang mana terdapat nilai yang signifikan iaitu 0.000. Pecahan mengikut pangkat seperti di Jadual 5.

Jadual 5 – Pecahan Pangkat

Pangkat	Frekuensi	Peratus	Peratus Terkumpul
Pegawai	8	28.6	28.6
Sjn	11	29.3	67.9
Kpl/LKpl	9	32.1	100.0
Jumlah	28	100.0	
Mean Difference	= 3.46		
Sig. (2-tailed)	= 0.000		

4.3.7. Kelulusan Akademik. Melalui data yang diperolehi dari borang soalselidik yang dikembalikan, kajian ini mendapati tiada terdapat responden yang mempunyai kelayakan akademik Sarjana atau Doktor Falsafah. Walaupun begitu, responden yang memiliki Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia (STPM) merupakan jumlah yang majoriti iaitu seramai orang 12 orang atau 42.9%. Manakala responden yang memiliki kelulusan akademik di tahap Diploma/Sarjana Muda adalah seramai 5 orang iaitu 17.9%. Seramai 11 orang atau 39.3% memiliki Sijil Pelajaran Malaysia (STP). Perbezaan min adalah 2.79 yang mana terdapat nilai yang signifikan iaitu 0.000. Pecahan lengkap kelulusan akademik responden adalah seperti di Jadual 6.

Jadual 6 - Kelulusan Akademik

Kelulusan	Frekuensi	Peratus	Peratus Terkumpul
SPM/MCE	11	39.3	39.3
STPM/HSC	12	42.9	82.1
Dip/Sarjana Muda	5	17.9	100.0
Jumlah	28	100.0	
Mean Difference	= 2.79		
Sig. (2-tailed)	= 0.000		

4.4 Profil Demografi “Independent Variable” (Anggota Sukarela).

Bahagian ini mengenalpasti profil atau ciri-ciri peribadi responden kumpulan 2 yang mana mereka ini daripada kalangan anggota-anggota sukarela yang menyertai latihan AW. Faktor-faktor yang disoalselidik dalam bahagian ini adalah sama seperti di atas.

Seperti mana yang telah dijelaskan di dalam Bab 3, Profil demografi responden kumpulan 2 juga mengandungi 11 soalan telah dikemukakan kepada kumpulan populasi. Sejumlah 160 borang soal selidik yang diedarkan dan telah dikembalikan kepada penulis sejumlah 158 borang. Namun begitu, hanya 154 responden diterima memandangkan selebihnya tidak dipenuhi dengan betul dan lengkap.

4.4.1 Pecahan Pasukan. Pecahan Rejimen dalam AW telah dibahagikan kepada 6 kumpulan iaitu Rejimen 501 (AW) , Rejimen 502 (AW) Rejimen 505 (AW), Rejimen 508 (AW), Rejimen 514 (AW) dan Rejimen 515. Pecahan lengkap pasukan seperti di Jadual 7.

Jadual 7 – Pecahan Pasukan

Pasukan	Frekuensi	Peratus	Peratus Terkumpul
Rej 501 (AW)	19	12.3	12.3
Rej 502 (AW)	24	15.6	27.8
Rej 505 (AW)	20	13.0	40.8
Rej 508 (AW)	29	18.8	59.6
Rej 514 (AW)	30	19.5	79.1
Rej 515 (AW)	32	20.9	100.0
JUMLAH	154	100.0	

Sumber: Data Kajian

4.4.2. Pecahan Jantina. Kumpulan utama dari kumpulan responden ini terdiri dari lelaki iaitu seramai 111 orang atau 72.1%. Selebihnya pula adalah wanita iaitu seramai 43 orang responden atau 27.9%. Ini digambarkan di Jadual 8.

Jadual 8 – Pecahan Jantina

Jantina	Frekuensi	Peratus	Peratus Terkumpul
Lelaki	111	72.1	72.1
Wanita	43	27.9	100.0
Jumlah	154	100.0	

4.4.3 Pecahan Bangsa. Majoriti responden adalah berbangsa Melayu iaitu seramai 115 orang atau 74.4% diikuti oleh bangsa China iaitu seramai 34 orang atau 22.1% dan bangsa India hanya 2 orang responden atau 1.3%. Manakala lain-lain bangsa adalah seramai 3 orang responden atau 1.9%. Pecahan lengkap seperti di Jadual 9.

Jadual 9 – Pecahan Bangsa

Bangsa	Frekuensi	Peratus	Peratus Terkumpul
Melayu	115	74.4	74.4
China	34	22.1	96.8
India	2	1.3	98.1
Lain-lain	3	1.9	100.0
Jumlah	154	100.0	

4.4.4. Umur. Pada keseluruhannya umur responden yang terlibat dengan kajian ini adalah majoritinya di antara 25 tahun dan ke bawah iaitu seramai 85 orang responden atau 55.2% diikuti mereka yang berumur di antara 26 tahun hingga 30 tahun iaitu 48 responden atau 31.2%. Seramai 18 orang responden atau 11.7% berumur di antara 31 tahun hingga 35 tahun, manakala 3 orang responden atau 1.9% berumur antara 36 hingga 40 tahun. Pecahan responden mengikut peratus dan kategori adalah seperti di Jadual 10.

Jadual 10 – Pecahan Umur

Tahun	Frekuensi	Peratus	Peratus Terkumpul
25 dan Kebawah	85	55.2	55.2
26 - 30	48	31.2	86.4
31 - 35	18	11.7	98.1
36 - 40	3	1.9	100.0
Jumlah	154	100.0	

Sumber: Data Kajian

4.4.5 Status Perkahwinan. Statistik status perkahwinan dari responden menunjukkan seramai 104 orang responden atau 67.5% adalah bujang diikuti mereka yang berkahwin dan mempunyai anak iaitu 35 orang responden atau 22.7%, manakala seramai 9 orang responden atau 5.8% adalah berkahwin tanpa mempunyai anak

seterusnya diikuti 6 orang responden atau 4.0% telah didapati bercerai. Pecahan lengkap adalah seperti di Jadual 11

Jadual 11 – Status Perkahwinan

Status	Frekuensi	Peratus	Peratus Terkumpul
Bujang	104	67.5	67.5
Kahwin (tanpa anak)	9	5.8	73.3
Kahwin (ada anak)	35	22.7	96.0
Duda/Janda	6	4.0	100.0
Jumlah	154	100.0	

4.4.6 Pecahan Pangkat. Daripada sampel yang telah direkodkan seramai 93 orang responden atau 60.3% adalah anggota berpangkat Pbt diikuti seramai 45 responden atau 29.1% berpangkat Kpl/LKpl manakala 7 orang responden atau 4.6% adalah berpangkat Sjn dan seramai 3 orang responden atau 2.0% berpangkat SSjn. Seramai 5 orang responden atau 3.3% adalah mereka yang telah menjawat jawatan pegawai AW. Pecahan mengikut pangkat seperti di Jadual 12

Jadual 12 – Pecahan Pangkat

Pangkat	Frekuensi	Peratus	Peratus Terkumpul
Pegawai	5	3.3	3.3
Pegawai Waren	1	0.7	4.0
SSjn	3	2.0	6.0
Sjn	7	4.6	10.6
Kpl/LKpl	45	29.1	39.7
Pbt	93	60.3	100.0
Jumlah	154	100.0	

Sumber: Data Kajian

4.4.7 Kelulusan Akademik. Kajian ini mendapati hanya seorang responden atau 0.7% yang mempunyai kelayakan akademik Sarjana atau Doktor Falsafah. Walaupun begitu, responden yang memiliki SPM merupakan jumlah yang majoriti iaitu seramai orang 97 orang atau 62.9%. Manakala responden yang memiliki kelulusan akademik di tahap Diploma/Sarjana Muda adalah seramai 36 orang iaitu 23.4% diikuti seramai 18 orang responden atau 10.7% mempunyai kelulusan STPM dan seramai 2 orang atau 1.3% memiliki Sijil Rendah Pelajaran (SRP). Pecahan lengkap kelulusan akademik responden adalah seperti di Jadual 13.

Jadual 13 - Kelulusan Akademik

Kelulusan	Frekuensi	Peratus	Peratus Terkumpul
SRP/LCE	2	1.3	1.3
SPM/MCE	97	62.9	64.2
STPM/HSC	18	11.7	75.9
Dip/Sarjana Muda	36	23.4	99.3
Sarjana/Ph.D	1	0.7	100.0
Jumlah	154	100.0	

Sumber: Data Kajian

4.5 Pengujian Hipotesis.

Dalam pengujian hipotesis ini, penerimaan dan penolakan hipotesis berdasarkan kepada nilai yang diperolehi dalam “chi-square”. Sekiranya nilai P adalah kurang daripada 0.05 maka kita menolak “null hypothesis” dan menerima “alternative hypothesis”. Penerangan ini dapat dijelaskan seperti berikut:

- i. H_0 = “Null Hypothesis”.
- ii. H_1 = “Alternative Hypothesis”.

Sekiranya nilai $P > 0.05$ (Gagal untuk menolak H_0) maka kita menyatakan bahawa tidak terdapat sebarang signifikan terhadap pembolehubah yang diuji. Sebaliknya jika nilai $p < 0.05$ (Gagal untuk menerima H_0) maka kita menyatakan bahawa terdapat signifikan terhadap pembolehubah yang diuji.

Oleh yang demikian, dapat disimpulkan bahawa pengujian setiap "null hypothesis" perlu dilaksanakan. Terdapat 8 "null hypothesis" yang perlu diuji kebenarannya. Hipotesis yang dimaksudkan adalah seperti berikut:

4.5.1 Hipotesis 1- Berkaitan dengan kepimpinan.

H_{01a} = Latarbelakang pemimpin tidak ada kaitan dengan meningkatkannya kepuasan bekerja.

Jadual 14 – Kepuasan Bekerja dengan latar belakang pemimpin

Perkara	Kepuasan Bekerja			Jum	Nilai Sig
	Rendah	Sederhana	Tinggi		
<u>Jantina</u>					
Lelaki	52.1%(12)	30.4% (7)	17.5%(4)	23	
Wanita	20.0%(1)	20.0%(1)	60.0% (3)	5	
<u>Bangsa</u>					
Melayu	25.0%(5)	25.0% (5)	50.0%(14)	20	
India	50.0%(2)	50.0%(2)	-	4	
Lain-Lain Bangsa	-	-	100.0% (4)	4	
<u>Umur</u>					
25 dan Kebawah	-	-	100.0% (3)	3	
26 - 30	17.6%(3)	17.6%(3)	64.8%(11)	17	
31 - 35	57.1% (4)	42.9% (3)	-	7	0.022
36 - 40	100.0% (1)	-	-	1	
<u>Status Perkahwinan</u>					
Bujang	57.8%(11)	26.3% (5)	15.9%(3)	19	
Kahwin (tanpa anak)	50.0%(3)	16.7%(1)	33.3%(2)	6	0.076
Kahwin (ada anak)	-	-	100.0% (1)	1	
Kahwin (ada anak)	100.0% (2)	-	-	2	
<u>Pangkat</u>					

Pegawai	50.0%(4)	37.5% (3)	12.5%(1)	8		
Sjn	45.6%(5)	27.2%(3)	27.2%(3)	11		
Kpl/LKpl	22.2%(2)	11.1%(1)	66.7%(6)	9		0.029
<u>Akademik</u>						
SPM/MCE	9.1%(1)	27.2%(3)	63.6%(7)	11		
STPM/HSC	-	16.7%(2)	83.3% (10)	12		0.045
Dip/Sarjana Muda	-	40.0%(2)	60.0%(3)	5		

Daripada Jadual 14 di atas, menunjukkan bahawa kepuasan bekerja mempunyai nilai yang signifikan. Antaranya ialah jantina, umur, pangkat dan akademik manakala bangsa dan status perkahwinan tidak menunjukkan nilai yang signifikan.

- 4.5.1.1 Jantina.** Kaum lelaki mempunyai nilai kepuasan bekerja yang rendah iaitu **52.1 %**, daripada jumlah 23 orang kaum lelaki yang diuji, manakala kaum wanita mempunyai kepuasan bekerja yang tinggi, iaitu **60%** daripada jumlah 5 orang kaum wanita yang diuji. Nilai $P < 0.05$, iaitu **0.034**, menunjukkan bahawa terdapat nilai yang signifikan di antara kepuasan bekerja di kalangan kaum lelaki dan perempuan. Memandangkan kaum lelaki memonopoli pekerjaan di dalam Angkatan Tentera, maka mereka mempunyai kepuasan yang tinggi atau rendah berpunca daripada faktor-faktor yang akan dibincangkan dalam ulasan kajian ini.
- 4.5.1.2 Bangsa.** Kepuasan bekerja di antara Melayu, India dan lain-lain bangsa, menunjukkan tiada nilai yang signifikan, dalam kajian ini. Nilai $P > 0.05$, iaitu **0.087**.

Sekali gus menolak bahawa kepuasan bekerja ada kaitan dengan bangsa di kalangan anggota tentera.

- 4.5.1.3 Umur.** Kepuasan bekerja dengan umur respondent mempunyai nilai signifikan iaitu nilai $P < 0.05$, yang mana nilai sebenar P adalah **0.022**. Anggota sukarela yang berumur di antara 26 hingga 30 tahun mempunyai kepuasan bekerja yang tinggi, iaitu mencapai **64.8 %**, atau 16 orang responden. Kajian ini, menunjukkan bahawa anggota sukarela yang mempunyai umur dalam lingkungan 26 hingga 30 tahun, telah dapat menyesuaikan diri didalam angkatan sukarela, manakala umur 36 hingga 40 tahun menunjukkan nilai kepuasan bekerja yang rendah, iaitu **100%** dan bakinya adalah mereka yang berumur dalam lingkungan 31 hingga 35 tahun. Antara faktor penyebab mengapa mereka yang umur 36 tahun hingga 40 tahun, mempunyai kepuasan bekerja yang rendah adalah disebabkan faktor kenaikan pangkat, dan batasan umur untuk dipertimbangkan ke jawatan yang lebih tinggi
- 4.5.1.4 Status Perkahwinan.** Kepuasan bekerja di kalangan anggota tentera yang bujang mempunyai nilai yang majoriti, iaitu **57.8%** dengan nilai P adalah **0.076**. Daripada maklumat tersebut, menunjukkan bahawa status perkahwinan di kalangan anggota sukarela, bukan penyebab kepada faktor kepuasan bekerja.
- 4.5.1.5 Pangkat.** Majoriti mereka yang berpangkat Sjn, mempunyai kepuasan bekerja yang rendah, iaitu

66.7%, dengan nilai signifikannya **0.029**. Ini menunjukkan bahawa mereka yang mencapai pangkat yang lebih tinggi di kalangan anggota LLP didalam Askar Wataniah, mempunyai kepuasan bekerja yang rendah disebabkan pangkat di dalam ATM, amnya dan AW khususnya, berupa piramid yang mana hanya mereka yang mempunyai ciri-ciri yang tertentu saja boleh mencapai tahap yang tertinggi di dalam pangkat LLP, walaupun mereka telah menghadiri semua kursus kerjaya di dalam AW.

- 4.5.1.6 Pencapaian Akademik.** Majoriti anggota sukarela mempunyai kepuasan bekerja yang tinggi, iaitu **83.3%** adalah mereka yang telah lulus STPM/HCE, manakala selebihnya memberi kepuasan bekerja yang sederhana. Nilai P adalah **0.045** yang mana terdapatnya nilai yang signifikan di antara kepuasan bekerja dengan pencapaian akademik di kalangan anggota sukarela. Sememangnya, anggota sukarela yang mempunyai kelulusan yang rendah memberikan kepuasan bekerja yang rendah, namun atas usaha dan kesabaran mereka, serta ditambah dengan kursus kerjaya yang telah diikutinya selama ini membuatkan mereka mempunyai peluang untuk dinaikkan ke pangkat yang lebih tinggi, kerana kesabaran yang ada di kalangan anggota sukarela yang setia kepada AW.

4.5.2 Hipotesis 2 – Berkaitan dengan Persekutaran Organisasi.

Jadual 15- Analisis Pembolehubah Dengan Penggunaan Kaedah Kolerasi

		PUAS	SIKAP	K.ASAS	LATIH	RAKAN	PKT
PUAS	Pearson Correlation	1	-.011	.698 **	.594 **	.587 **	.698 **
	Sig. (2-tailed)		.893	.000	.000	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154
SIKAP	Pearson Correlation	-.011	1	.027	-.050	.047	-.030
	Sig. (2-tailed)	.893		.738	.536	.563	.714
	N	154	154	154	154	154	154
K.ASAS	Pearson Correlation	.698	.027	1	.167 *	.409 **	.467 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.738		.039	.000	.000
	N	154	154	154	154	154	154
LATIH	Pearson Correlation	.594	-.050	.167	1	.061	.092
	Sig. (2-tailed)	.000	.536	.039		.449	.256
	N	154	154	154	154	154	154
RAKAN	Pearson Correlation	.587	-.047	.409	.061	1	.406 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.563	.000	.449		.000
	N	154	154	154	154	154	154
PKT	Pearson Correlation	.698	-.030	.467	.092	.406	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.714	.000	.256	.000	
	N	154	154	154	154	154	154

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4.5.2.1 H_{02a} = Jenis Latihan tidak ada kaitan dengan kepuasan bekerja. Pertalian Kemudahan Asas dalam Latihan Pertalian pembolehubah Kemudahan Asas dengan pembolehubah jenis latihan menunjukkan nilai $P < 0.05$ dan nilai 'pearson correlation' 0.371. Dalam kajian ini menunjukkan bahawa:

- i. Menolak null hipotesis iaitu Jenis Latihan tidak ada kaitan dengan kepuasan bekerja.
- ii. Terdapat nilai yang signifikan (0.000) di antara kepuasan bekerja dengan jenis latihan yang dijalankan di dalam AW.
- iii. Telah menjadi kebiasaan didalam ATM amnya dan BPS khasnya bahawa latihan yang dijalankan dapat

menarik dan memenuhi kepuasan bekerja anggota sukarela. Latihan seperti menembak, membaca peta, menjelaki (jungle tracking), sememangnya dapat menaikkan kepuasan bekerja di kalangan anggota sukarela.

4.5.2.2 H_{02b} = Sistem Kenaikan Pangkat tidak ada kaitan dengan kepuasan bekerja. Dalam kajian ini, nilai 'pearson correlation' ialah **0.698**, dan nilai $P < 0.005$. Kajian ini menunjukkan bahawa:

- i. Menolak 'null hipotesis' iaitu kenaikan pangkat tidak ada kaitan dengan kepuasan bekerja di kalangan anggota sukarela.
- ii. Terdapat nilai yang signifikan, iaitu **0.00**, di antara kepuasan bekerja dengan kenaikan pangkat. Hipotesis ini menunjukkan sememangnya, kenaikan pangkat dapat meningkatkan kepuasan bekerja di kalangan anggota sukarela yang mana telah diketahui umum bahawa apabila sesorang dinaikkan pangkat ke pangkat yang lebih tinggi daripada pangkat yang asal, maka kepuasan bekerjanya akan bertambah disebabkan bertambahnya pendapatan.

4.5.2.3 H_{02c} = Kemudahan asas yang disediakan tidak ada kaitan dengan kepuasan bekerja. Dalam kajian ini pengujian kolerasi digunakan untuk menilai sejauhmana Kemudahan Asas dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dari jadual di

atas didapati nilai $P < 0.05$ dan 0.698 dalam 'pearson Corelation'. Ini menunjukkan bahawa:

- i. Menolak null hipotesis iaitu kemudahan Asas tidak ada kaitan dengan kepuasan bekerja.
- ii. Terdapat nilai yang signifikan (0.000) di antara pembolehubah kepuasan bekerja dan Kemudahan Asas.
- iii. Sememangnya bahawa kepuasan kerja dapat dicapai sekiranya Kemudahan Asas dalam organisasi disediakan. Bayangkanlah sekiranya kemudahan asas seperti pakaian dan peralatan tidak dapat disediakan oleh BPS, bagaimana mereka menumpukan perkara-perkara yang lebih makro pada masa akan datang jika masih lagi dalam organisasi yang sama. Sekiranya Kemudahan Asas tidak ditangani maka tidak hairan jika iaanya boleh mempengaruhi minat anggota berkenaan

4.5.2.4 H_{02d} = Rakan sejawat tidak ada kaitan dengan kepuasan bekerja Dalam kajian ini, nilai 'pearson correlation' iaitu 0.587 dan nilai $P < 0.05$. Kajian ini menunjukkan bahawa:

- i. Hipotesis null ditolak iaitu rakan sejawat tidak ada kaitan dengan kepuasan bekerja di kalangan anggota sukarela.
- ii. Terdapat nilai yang signifikan (0.000) di antara kepuasan bekerja dengan rakan sejawat.

iii. Sewajarnya dalam kajian ini, rakan sejawat dalam memberi dorongan dan galakan kepada anggota sukarela yang lain untuk mengiatkan diri dalam AW, seterusnya akan meningkatkan kepuasan bekerja di kalangan anggota sukarela. Semangat setiakawan, dorongan dan bekerjasama adalah nilai-nilai yang perlu ada dalam memupuk kepuasan.

4.4.2.5 H_{02e} = Pendapatan dan imbuhan tidak ada kaitan dengan kepuasan bekerja. Pertalian kepuasan bekerja dengan sikap jurulatih. Dalam kajian ini, nilai 'pearson correlation' ialah **-0.11**, dan nilai $P > 0.05$. Kajian ini menunjukkan bahawa

- i. Menerima hipotesis null iaitu sikap jurulatih tidak ada kaitan dengan kepuasan bekerja di kalangan anggota sukarela.
- ii. Tidak terdapat nilai yang signifikan (**0.893**), yang menunjukkan bahawa sikap jurulatih yang terdapat di pasukan bukanlah satu faktor yang boleh menyebabkan meningkatnya kepuasan bekerja di kalangan anggota sukarela. Kenyataan ini, menyokong bahawa kepuasan bekerja anggota sukarela tidak ada berkaitan dengan sikap jurulatih yang ada di pasukan.

4.5.2.6 **Hasil Pengukuran Mean jantina dengan kepuasan bekerja.** Dalam kajian ini, prosedur 'Independent-Samples T Test' digunakan untuk menguji kewujudan perbezaan antara mean jantina dengan satu pembolehubah bagi dua

kumpulan sample yang tidak saling bergantungan. Prosedur 'Independent-Samples T Test' merupakan satu ujian yang bersifat parametric. Ianya merupakan sejenis analisis statistik 'inferential' atau inferensi yang membolehkan proses generalisasi dapatan kajian dari sample dilaksanakan di atas populasi kajian. Spesifikasi minima yang diperlukan untuk melaksanakan prosedur 'Independent-Samples T Test' ialah satu pembolehubah bersandar untuk 'Test Variable' dan satu pembolehubah tidak bersandar untuk 'Grouping Variable' (termasuk dua nilai untuk menakrifkan kumpulan).

Rajah 16- Pengukuran mean jantina berhubung dengan kepuasan bekerja

Bil	Kepuasan Bekerja	Lelaki	Wanita	Nilai Signifikan
1.	SJ7 – (Sikap jurulatih yang berpura-pura di depan pegawai)	3.78	4.16	0.005
2.	KA3 - (Senjata M16 untuk latihan kawad dan menembak)	2.39	2.05	0.036
3.	IM3 - (Jumlah latihan sebanyak 360 jam dalam setahun dikaji)	3.77	4.37	0.002

4.5.2.6.1 Daripada 35 soalan yang diajukan, hanya 3 soalan sahaja memberikan nilai yang signifikan terhadap kepuasan. Hasil Pengukuran Mean jantina dengan kepuasan bekerja dalam Rajah 16 di atas menunjukkan bahawa:

- i. Terdapatnya nilai yang signifikan di antara kepuasan bekerja dengan sikap jurulatih yang berpura-pura di hadapan pegawai atasannya yang mana nilai P ialah **0.005**. Mean wanita adalah **4.16**, manakala lelaki adalah **3.78**. Ini menunjukkan bahawa wanita adalah tidak

berpuas hati terhadap sikap jurulatih yang suka berpura-pura.

- ii Bersabit dengan kemudahan asas yang disediakan dengan kepuasan bekerja menunjukkan bahawa anggota sukarela mempunyai kepuasan yang rendah yang mana nilai mean bagi lelaki adalah **2.39** dan wanita pula adalah **2.05**. Nilai P adalah **0.036**. Ini menunjukkan bahawa kemudahan asas di dalam tentera terutamanya peralatan yang terdapat di pasukan seperti M16 untuk digunakan semasa latihan kawad dan menembak.
- iii Pengukuran mean jantina dengan imbuhan yang diterima. Di dalam kajian ini, menunjukkan bahawa terdapatnya nilai yang signifikan di antara mean lelaki dengan wanita yang mana nilai P adalah **0.02**, dengan mean wanita **4.37**, berbanding dengan mean lelaki **3.77**. Fakta ini menunjukkan bahawa wanita mempunyai kepuasan bekerja yang lebih, berbanding dengan lelaki. Bersabit dengan imbuhan yang diterima. Mereka berpendapat bahawa jumlah latihan sebanyak 360 jam dalam setahun perlu dikaji semula bagi mendapatkan bayaran bounti. Fakta ini menunjukkan bayaran bounti yang dibuat ke atas anggota sukarela menjadi isu yang hangat di kalangan anggota-anggota yang aktif di

dalam menjalani latihan tempatan, berbanding dengan mereka yang cuma aktif ataupun menceburkan diri selama 15 hari didalam latihan kem tahunan dan layak dibayar dengan baunti yang penuh.

4.5.3 Hipotesis – Berkaitan dengan peribadi.

H_{03a} = Perwatakan peribadi tidak ada kaitan dengan kepuasan bekerja.

Daripada pengujian hipotesis yang dibuat, didapati nilai $P < 0.05$ iaitu **0.046** dan sekali gus membayangkan bahawa hipotesis null ditolak dan menerima hipotesis alternatif iaitu Perwatakan Personaliti jurulatih dapat meningkatkan kepuasan bekerja di kalangan anggota sukarela.

Jadual 17- Pengujian Personaliti Jurulatih berdasarkan 44 Item “Big Five Inventory”

Bil	Jenis Personaliti	Jumlah Bilangan Skor		Jumlah Responden
		Tinggi	Rendah	
1.	Keterbukaan (Extraversion)	3 (37.5%)	5 (62.5%)	8
2.	Persetujuan (Agreebleness)	4 (80.0%)	2 (20.0%)	5
3.	Bersungguh-sungguh (Conscientiousnes)	2 (40.0%)	3 (60.0%)	5
4.	Stabiliti Emosi (Emotional Stability)	2 (66.7%)	1 (33.3%)	3
5.	Berfikiran Terbuka Terhadap Pengalaman (Openness To Experiences)	4 (66.7%)	2 (33.3%)	6

$\chi^2 = 10.090 \quad df = 2 \quad Sig = 0.046$

4.5.3.1 Keterbukaan (Extraversion). Kajian ini menunjukkan tahap keselesaan seorang terhadap perhubungan mereka. Daripada kajian ini dapat disimpulkan bahawa:

- i. 37.5% jurulatih memperolehi personaliti ‘extrovert’ yang tinggi. Perolehan skor yang tinggi biasanya menunjukkan seseorang yang mesra dan gemar bergaul serta menghabiskan banyak masa menikmati banyak perhubungan.

ii. 62.5% jurulatih memperolehi 'Introvert' atau 'extravision' yang rendah yang mencakupi mereka yang lebih suka menyendiri dan kurang menjalankan perhubungan atau komunikasi.

Mereka jauh lebih selesa menyepi diri dan berseorangan

4.5.3.2 Persetujuan (Agreebleness). Kajian ini menunjukkan kecenderongan individu untuk menerima pendapat orang lain.

i. 80% responden atau jurulatih di dalam pasukan AW adalah orang yang mudah memberi persetujuan, lebih mementingkan harmoni daripada peluangnya untuk menyuarakan pendapat. Mereka gemar bekerjasama dan percaya kepada orang lain.

ii. 20 % jurulatih di dalam pasukan AW mempunyai sifat yang mementingkan keperluan diri sendiri daripada keperluan orang lain.

4.5.3.3 Bersungguh-sungguh (Conscientiousnes). Kajian ini merujuk kepada bilangan matlamat yang difokuskan oleh seseorang.

i. 40% jurulatih amat bersungguh-sungguh dan berhati-hati dan tidak mengejar banyak matlamat, malah sebaliknya lebih bertekad.

Mereka kerap-kali lebih bertanggungjawab, tidak mudah putus asa, boleh diharapkan dan berorientasikan kejayaan.

- i. 60.0% jurulatih mempunyai personaliti yang kurang bersungguh-sungguh, lebih mudah terpesong mengejar matlamat dan lebih mementingkan kemewahan.

4.5.3.4 Stabiliti Emosi (Emotional Stability). Kajian ini meneliti ketahanan seseorang terhadap tekanan hidup.

- i. 66.7% jurulatih mempunyai emosi yang positif lebih bersikap tenang, bersemangat dan merasa lebih yakin.
- ii. Manakala 33.3% jurulatih mempunyai personaliti yang negetif yang mana lebih cemas, rasa tertekan dan kurang keyakinan.

4.5.3.5 Berfikiran Terbuka Terhadap Pengalaman (Openness To Experiences). Kajian ini untuk menguji sejauh mana pengalaman jurulatih dalam personaliti mereka.

- . 66.7% jurulatih mempunyai sifat yang terbuka, cukup, tertarik dengan sesuatu yang baru dan berinovasi. Mereka lebih imiginatif, sensitif dan Intelektual.

- ii. Sementara 33.3% jurulatih mempunyai personaliti yang kurang bersikap terbuka dan didapati lebih konvensional dan lebih selesa dengan yang telah sedia ada atau yang telah dikenali.

4.5.4 Hipotesis 4 – Berkaitan dengan kehadiran.

H_{04a} = Kepuasan bekerja tidak ada kaitan dengan kehadiran. Tiada ujian hipotesis dilakukan terhadap kehadiran anggota sukarela semasa latihan kem tahunan mahupun latihan tempatan diadakan. Secara umumnya, kehadiran anggota sukarela dibuat berdasarkan rekod kehadiran dan pembayaran imbuhan/gaji. Didapati bahawa berdasarkan kepada rekod pembayaran bounti yang terdapat di pasukan-pasukan menyatakan bahawa pembayaran bounti dibayar penuh kepada kekuatan anggota sukarela yang menyertai khemah tahunan. Namun begitu semasa latihan tempatan diadakan, didapati kekuatan yang ada di pasukan-pasukan hanya dihadiri oleh sebilangan kecil iaitu tidak mencapai 35% dari kekuatan keseluruhan anggota sukarela, alasan yang diberikan adalah mereka tidak diberi pelepasan oleh majikan masing-masing atau mempunyai urusan yang lebih penting

4.6 Analisis menggunakan cara Regresi.

Analisis regresi adalah berfungsi untuk mendapatkan suatu persamaan regresi yang selalunya digunakan untuk menganggarkan nilai bagi pembolehubah bersandar di luar dari senarai data yang ada. Dalam kajian ini melihat sejauh mana Dependent Variable iaitu Kepuasan Bekerja dipengaruhi

oleh "Independent Variable" iaitu kepimpinan, kemudahan asas, sistem latihan, rakan sejawat, kenaikan pangkat dan pemberian gaji atau imbuhan.

Rajah 18- Ringkasan Model Analisa Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.917	0.840	0.834	0.34746

a Predictors: (Constant), P_GAJI, R_RAKAN, K_PIMPIN, S_LATIH, K_PANGKA, K_ASAS

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.246	6	15.541	128.724	0.000
	Residual	17.748	147	.121		
	Total	110.994	153			

a Predictors: (Constant), P_GAJI, R_RAKAN, K_PIMPIN, S_LATIH, K_PANGKA, K_ASAS

b Dependent Variable: KEPUASAN

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-904	.135		-6.670	.000
	K_PIMPIN	2.731E-02	.033	.027	.827	.409
	K_ASAS	.450	.041	.427	11.095	.000
	S_LATIH	.234	.034	.227	6.773	.000
	R_RAKAN	.239	.036	.246	6.698	.000
	K_PANGKA	.373	.040	.350	9.218	.000
	P_GAJI	.221	.034	.219	6.489	.000

a Dependent Variable: KEPUASAN

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \varepsilon$$

$$= 0.221 + 0.002731 + 0.450 + 0.234 + 0.239 + 0.373 + 0.221 + \text{Ralat Rawak}$$

Di mana :

Y	=	Kepuasan Bekerja
X ₁	=	0.002731 = Sikap Kepimpinan Jurulatih
X ₂	=	0.450 = Kemudahan Asas
X ₃	=	0.234 = Sistem Latihan
X ₄	=	0.239 = Rakan Sejawat
X ₅	=	0.373 = Kenaikan Pangkat
X ₆	=	0.221 = Pendapatan dan Imbuhan
β_i	=	Regression coefficient of X_i i=1,2,3 ... 7
α	=	-0.904 = Constant
ε	=	Error term

Berdasarkan kepada R Square (R^2) ialah **0.840 (perfectly fit)**, ini bermakna bahawa model yang dicadangkan sesuai dengan data dalam nilai **84%**. Kesimpulan yang dibuat turut disokong oleh analisis ANOVA yang signifikan di mana nilai P adalah **0.000**. Dari Rajah 18, dapat dinyatakan bahawa kepuasan bekerja di kalangan anggota sukarela dipengaruhi oleh faktor faktor seperti berikut:

- i. Kemudahan Asas.
- ii. Sisitem Latihan
- iii. Rakan Sejawat.
- iv. Kenaikan Pangkat.
- v. Pembayaran Gaji atau Imbuhan.