

BAB 4

PENEMUAN KAJIAN DAN ANALISIS KAJIAN

4.1 Data-data dan Frekuensi Pembolehubah

Semua data dianalisa menggunakan perisian 'Statistical Package for Social Sciences' (SPSS for Windows Version 16). Frekuensi yang diperolehi melalui perisian SPSS digunakan sebagai rujukan dalam membentangkan keputusan kajian. Senarai data mentah telah dianalisis dan dibentangkan mengikut enam elemen utama iaitu:

- a. Profail demografi responden.
- b. Ujian Keesahan dan Kebolehpercayaan.
- c. Ujian Korelasi Pearson r .
- d. Ujian Regresi Berganda.
- e. Ujian T .
- f. Ujian ANOVA.

4.2 Demografi Responden

Profile demografi bagi seramai 240 responden anggota-anggota RAJD 3 Divisyen, diterangkan seperti di bawah:

4.2.1. Umur

Pada keseluruhannya umur responden yang terlibat dengan kajian adalah berumur diantara 18 tahun hingga 40 tahun. Melalui cetakan data komputer terdapat seramai 58 responden berumur kurang 25 tahun yang mewakili 24.2% daripada peratus keseluruhan responden. Manakala 99 responden yang berumur antara 26 hingga 30 tahun dan peratusannya ialah 41.2%. Responden dari kumpulan ini merupakan kumpulan yang dominan. Manakala kumpulan umur yang melebihi 31 tahun adalah seramai 83 responden yang mewakili 34.6%. Pecahan responden mengikut peratus dan kategori adalah seperti berikut:

Jadual 4.1: Pecahan Responden Mengikut Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang 25	58	24.2	24.2	24.2
26 hingga 30	99	41.2	41.2	65.4
31 keatas	83	34.6	34.6	100.0
Total	240	100.0	100.0	

4.2.2. Kelulusan Akademik

Melalui data yang diperolehi, responden yang memiliki SPM/STPM merupakan jumlah yang majoriti iaitu seramai 133 orang (55.4%). Manakala responden yang memiliki kelulusan akademik di tahap SRP/PMR seramai 81 orang (33.8%). Hanya 3 responden memiliki kelayakan Diploma (1.2%) dan 23 responden memiliki Ijazah/Sarjana (9.6%). Kelulusan akademik responden mengikut pecahan adalah seperti berikut:

Jadual 4.2: Pecahan Responden Mengikut Akademik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SRP/PMR	81	33.8	33.8	33.8
SPM/STPM	133	55.4	55.4	89.2
Diploma	3	1.2	1.2	90.4
Ijazah/Sarjana	23	9.6	9.6	100.0
Total	240	100.0	100.0	

4.2.3. Penempatan Anggota Di Pasukan

Penempatan anggota di pasukan terbahagi kepada 5 bahagian utama iaitu Bahagian tadbir, Terup Medan, Bantuan/logistik, Jentera /Loji dan Lain-lain. Pecahan responden mengikut penempatan atau bahagian dimana mereka bertugas/bekerja adalah seperti berikut:

Jadual 4.3: Pecahan Responden Mengikut Penempatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bhgn Tadbir	25	10.4	10.4	10.4
	Bhgn Tp Medan	51	21.2	21.2	31.7
	Bhgn Bn/Log	41	17.1	17.1	48.8
	Bhgn Jentera/Logi	31	12.9	12.9	61.7
	Lain-lain	92	38.3	38.3	100.0
	Total	240	100.0	100.0	

4.2.4. Tempoh Perkhidmatan

Tempoh perkhidmatan dikategorikan kepada 4 bahagian iaitu kurang 5 tahun, 5 ke 10 tahun, 11 ke 18 tahun dan 19 tahun ke atas. Kumpulan yang dominan iaitu tempoh perkhidmatan 5 hingga 10 tahun (35.4%). Pecahan responden mengikut kategori tempoh perkhidmatan adalah seperti berikut:

Jadual 4.4: Pecahan Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang 5 tahun	63	26.2	26.2	26.2
5 hingga 10 tahun	85	35.4	35.4	61.7
11 hingga 18 tahun	37	15.4	15.4	77.1
19 tahun dan lebih	55	22.9	22.9	100.0
Total	240	100.0	100.0	

4.2.5. Pengalaman Bekerja di Pasukan

Tempoh perkhidmatan di pasukan dibahagikan kepada 3 kategori anjakan 5 tahun untuk setiap kategori. Kategori pengalaman bekerja di pasukan antara kurang 5 tahun seramai 107 responden merupakan peratusan tertinggi jika dibandingkan dengan kategori yang lain. Pecahan frekuensi responden adalah seperti berikut:

Jadual 4.5: Pecahan Responden Mengikut Pengalaman Di Pasukan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang 5 tahun	107	44.6	44.6	44.6
5 hingga 10 tahun	88	36.7	36.7	81.2
11 tahun keatas	45	18.8	18.8	100.0
Total	240	100.0	100.0	

4.2.6. Gaji (Pendapatan)

Pecahan pendapatan anggota agak seimbang antara kategori gaji RM1201.00 hingga RM1500.00 seramai 41 orang (17.1%) berbanding dengan kategori gaji RM1501.00 hingga RM2000.00 seramai 49 orang (20.4%). Pendapatan kurang RM1200.00 adalah terdiri daripada anggota yang baru berkhidmat iaitu kurang 5 tahun sebanyak 27.9%. Bagi mereka yang berpendapatan melebihi RM2001 merupakan anggota tentera yang telah berkhidmat melebihi 10 tahun ataupun pegawai tentera. Maklumat terperinci pecahan frekuensi responden mengikut kategori gaji adalah seperti berikut:

Jadual 4.6: Pecahan Responden Mengikut Gaji

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang RM1200	67	27.9	27.9	27.9
RM1201 hingga RM1500	41	17.1	17.1	45.0
RM1501 hingga RM2000	49	20.4	20.4	65.4
RM2001 keatas	83	34.6	34.6	100.0
Total	240	100.0	100.0	

4.2.7. Status Perkahwinan

Seramai 110 (45.8%) responden yang masih bujang manakala seramai 130 (54.2%) responden yang telah berkahwin. Pecahan status perkahwinan adalah seperti berikut:

Jadual 4.7: Pecahan Responden Mengikut Status Perkahwinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Bujang	110	45.8	45.8	45.8
Kahwin	130	54.2	54.2	100.0
Total	240	100.0	100.0	

4.2.8 Pangkat yang Disandang

Pecahan pangkat dibahagikan kepada 4 kumpulan. Didapati bahawa kumpulan pengurusan yang terdiri dari kumpulan pangkat pegawai (14.2%) dan PTTK (14.6%). Kumpulan pangkat yang ramai adalah berpangkat Pbt/Spr/Cfn/Trp, iaitu seramai 100 orang (41.7%) diikuti kumpulan pangkat PTTR (29.6%). Kumpulan ini adalah penyumbang tenaga kerja yang utama di dalam organisasi tentera. Frekuensi pecahan responden secara terperinci adalah seperti berikut:

Jadual 4.8: Pecahan Responden Mengikut Pangkat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pbt/Spr/Cfn/Tr p	100	41.7	41.7	41.7
PTTR	71	29.6	29.6	71.2
PTTK	35	14.6	14.6	85.8
Pegawai	34	14.2	14.2	100.0
Total	240	100.0	100.0	

4.3 Ujian Kesahihan dan Kebolehpercayaan

Hasil daripada jawapan-jawapan kepada set soalan yang diedarkan dan diterima daripada seramai 240 orang responden, analisis menggunakan Cronbach Alpha mendapati bahawa instrumen ini telah menghasilkan nilai atau skor Coeficient Alpha yang tinggi, iaitu .843. Ini menunjukkan bahawa instrumen yang digunakan ini mempunyai keesahan dan kebolehpercayaan yang tinggi dan dapat menghasilkan data yang lebih tepat serta boleh dipercayai.

Jadual 4.9: Statistik Kebolehpercayaan

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	5

Jadual 4.10: Item-Total Statistik Kebolehpercayaan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kerja	143.4875	290.494	.647	.811
rakan	144.5083	192.276	.853	.759
gaji	176.9208	313.964	.754	.803
pangkat	174.2167	365.032	.485	.857
penyeliaan	148.7833	244.162	.723	.791

4.4 Ujian Korelasi Pearson r .

Untuk melihat korelasi yang melibatkan variabel ordinal dengan ordinal seperti berikut:

4.4.1 Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja.

Jadual 4.11: Korelasi Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja

		kerja	kepuasan
kerja	Pearson Correlation	1	.537**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	240	240
kepuasan	Pearson Correlation	.537**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	240	240

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

- a. H1 - Terdapat perkaitan yang signifikan diantara Kepuasan Kerja dengan Pekerjaan Sekarang dikalangan anggota-anggota RAJD.

- b. Korelasi diantara Pekerjaan Sekarang, *kerja* dan Kepuasan Kerja, *kepuasan* adalah signifikan ($r=.537$; $p<.05$). Keputusan korelasi menunjukkan bahawa terdapat satu hubungan yang signifikan positif diantara kedua pembolehubah iaitu skor pekerjaan yang tinggi adalah berkaitan dengan skor kepuasan kerja yang tinggi.

4.4.2. Rakan sekerja dengan Kepuasan Kerja

Jadual 4.12: Korelasi Rakan Sekerja Dan Kepuasan Kerja

		rakan	kepuasan
rakan	Pearson	1	.555**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		
	N		
kepuasan	Pearson	.555**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		
	N		

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

- a. H2 - Terdapat perkaitan yang signifikan diantara Rakan Sekerja dengan Kepuasan Kerja dikalangan anggota-anggota RAJD.

- b. Korelasi diantara Rakan Sekerja, *rakan* dan Kepuasan Kerja, *kepuasan* adalah signifikan ($r=.555$; $p<.05$). Keputusan korelasi menunjukkan bahawa terdapat satu hubungan yang signifikan positif diantara kedua pembolehubah iaitu skor rakan sekerja yang tinggi adalah berkaitan dengan skor kepuasan kerja yang tinggi.

4.4.3 Kenaikan Gaji dengan Kepuasan Kerja

Jadual 4.13: Korelasi Gaji Dan Kepuasan Kerja

		gaji	kepuasan
gaji	Pearson	1	.519**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		
	N		
kepuasan	Pearson	.519**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		
	N		

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

- a. H3 - Terdapat perkaitan yang signifikan diantara Gaji dengan Kepuasan Kerja dikalangan anggota-anggota RAJD.

- b. Korelasi diantara Kenaikan Gaji, *gaji* dan Kepuasan Kerja, *kepuasan* adalah signifikan ($r=.519$; $p<.05$). Keputusan korelasi menunjukkan bahawa terdapat satu hubungan yang signifikan positif diantara kedua pembolehubah iaitu skor kenaikan gaji yang tinggi adalah berkaitan dengan skor kepuasan kerja yang tinggi.

4.4.4. Peluang Kenaikan Pangkat dengan Kepuasan Kerja

Jadual 4.14: Korelasi Pangkat Dan Kepuasan Kerja

		pangkat	kepuasan
pangkat	Pearson	1	.387**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		
	N		
kepuasan	Pearson	.387**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		
	N		

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

- a. H4 - Terdapat perkaitan yang signifikan diantara Peluang Kenaikan Pangkat dengan Kepuasan Kerja dikalangan anggota-anggota RAJD.

- b. Korelasi diantara Peluang Kenaikan Pangkat, *pangkat* dan Kepuasan Kerja, *kepuasan* adalah signifikan ($r=.387$; $p<.05$). Keputusan korelasi menunjukkan bahawa terdapat satu hubungan yang signifikan positif diantara kedua pembolehubah iaitu skor peluang kenaikan pangkat yang tinggi adalah berkaitan dengan skor kepuasan kerja yang tinggi.

4.4.5. Penyeliaan dengan Kepuasan Kerja.

Jadual 4.15: Korelasi Penyeliaan Dan Kepuasan Kerja

		penyeliaan	kepuasan
penyeliaan	Pearson		
	Correlation	1	.531**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	240	240
kepuasan	Pearson		
	Correlation	.531**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	240	240

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

- a. H5 - Terdapat perkaitan yang signifikan diantara Penyeliaan dengan Kepuasan Kerja dikalangan anggota-anggota RAJD.

- b. Korelasi diantara Penyeliaan, *penyeliaan* dan Kepuasan Kerja, *kepuasan* adalah signifikan ($r=.531$; $p<.05$). Keputusan korelasi menunjukkan bahawa terdapat satu hubungan yang signifikan positif diantara kedua pembolehubah iaitu skor penyeliaan yang tinggi adalah berkaitan dengan skor kepuasan kerja yang tinggi.

4.5 Ujian Regresi Berganda

Untuk melihat pengaruh Kerja, Rakan, Gaji, Pangkat dan Penyeliaan ke atas Kepuasan Kerja.

Jadual 4.16: Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	penyeliaan, pangkat, kerja, gaji, rakan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kepuasan

Jadual 4.17: Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 ^a	.410	.398	1.99007

a. Predictors: (Constant), penyeliaan, pangkat, kerja, gaji, rakan

b. Dependent Variable: kepuasan

Jadual di atas menunjukkan bahawa kelima-lima pembolehubah bebas iaitu Kerja, Rakan, Gaji, Pangkat dan Penyeliaan secara bersama dapat menerangkan sebanyak 41% bagi varians (R squared) Kepuasan. Jadual di bawah menunjukkan regresi ini adalah signifikan dari 0 ($F_{5, 234} = 32.573$, $p < .05$).

Jadual 4.18: ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	645.004	5	129.001	32.573	.000 ^a
	Residual	926.729	234	3.960		
	Total	1571.733	239			

a. Predictors: (Constant), penyeliaan, pangkat, kerja, gaji, rakan

b. Dependent Variable: kepuasan

Pemeriksaan ke atas nilai t di dalam jadual di bawah menunjukkan bahawa tiga pembolehubah, iaitu Kerja, Gaji dan Penyeliaan menyumbangkan kepada Kepuasan. Ketiga-tiga pembolehubah tersebut adalah berkait secara positif dan signifikan dengan pembolehubah bersandar, Kepuasan. Manakala dua pembolehubah lagi, iaitu Rakan dan Pangkat adalah tidak berkait secara signifikan dengan pembolehubah bersandar. Pekali regresi Kerja adalah paling tinggi, iaitu .141. Ini menunjukkan bahawa pekali regresi di populasi dari mana sampel diperolehi adalah positif ($t = 3.996$; $p < .05$). Nilai Beta menunjukkan bahawa pekali korelasi bagi Kerja adalah yang paling tinggi dan Rakan yang paling rendah.

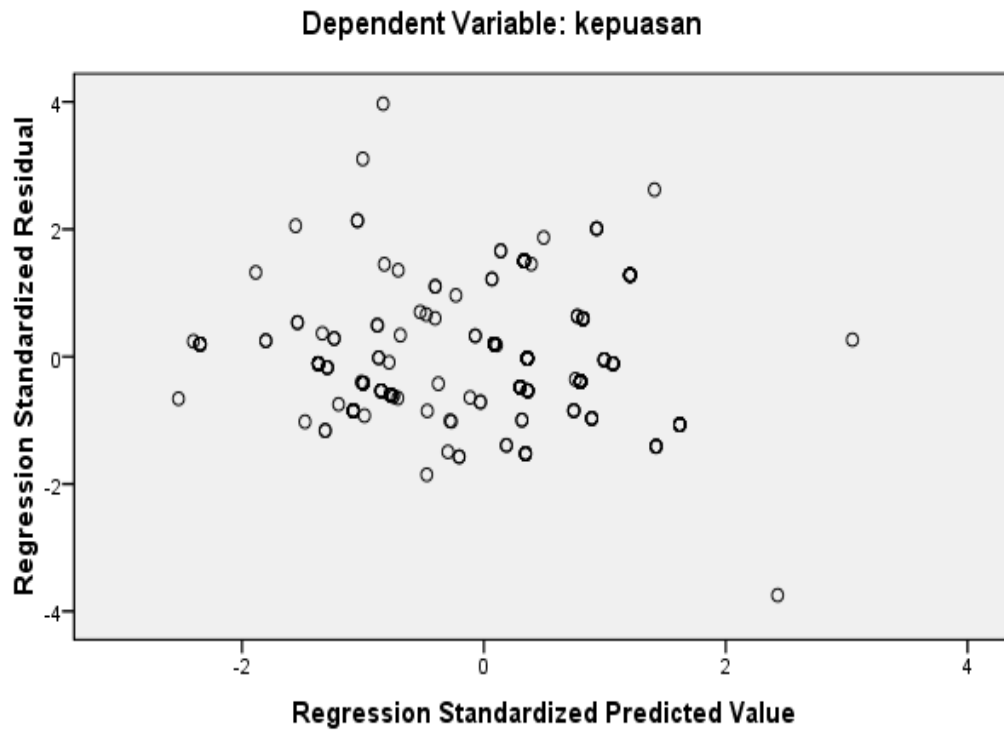
Jadual 4.19: Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.217	1.569		1.413	.159
	kerja	.144	.036	.275	3.996	.000
	rakan	.012	.035	.035	.346	.730
	gaji	.128	.059	.179	2.170	.031
	pangkat	.098	.056	.104	1.748	.082
	penyeliaan	.086	.032	.208	2.689	.008

Nilai Beta untuk Kerja menunjukkan bahawa untuk peningkatan setiap unit dalam Kerja, Kepuasan akan meningkat sebanyak .27 sisihan piawai. Untuk setiap unit peningkatan Penyeliaan, Kepuasan akan meningkat sebanyak .21 sisihan piawai dan setiap unit peningkatan bagi Gaji, kepuasan akan meningkat sebanyak .18 sisihan piawai. Persamaan yang meramalkan Kepuasan adalah seperti berikut:

$$\text{Kepuasan} = 2.22 + .14\text{kerja} + .01\text{rakan} + .13\text{gaji} + .01\text{pangkat} + .09\text{penyeliaan}$$

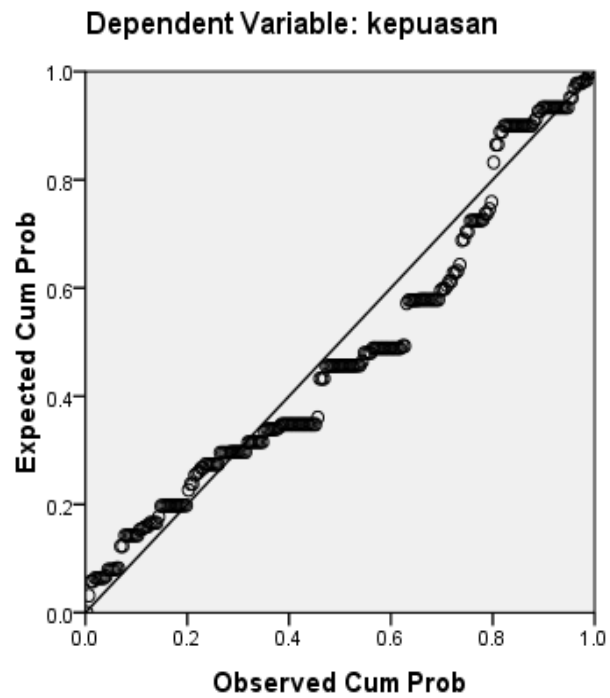
Scatterplot



Rajah 4.1: Scatterplot Kepuasan Kerja

Di dalam rajah Scatterplot di atas tidak ditemui '*univariate outliers*'. Oleh yang demikian '*casewise plots*' tidak diperlukan. Rajah di atas juga dilihat tidak menunjukkan sebarang hubungan yang jelas diantara '*residual*' dan '*predicted values*', jadi ianya selaras dengan anggapan persamaan regresi.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Rajah 4.2: Normal P-P Plot Kepuasan Kerja

Plot yang normal bagi 'regression standardized residuals' untuk pembolehubah bersandar juga menunjukkan bahawa terdapat satu taburan yang relatif normal.

4.6 Ujian *T*

Jadual 4.20: Ujian *T* Statistik Kumpulan

	Status Perkahwinan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
kerja	Bujang	110	52.8909	4.72034	.45007
	Kahwin	130	54.0000	5.02089	.44036
rakan	Bujang	110	53.8091	6.66567	.63555
	Kahwin	130	51.3385	7.84595	.68814
gaji	Bujang	110	19.8364	2.79097	.26611
	Kahwin	130	20.2462	4.14666	.36369
pangkat	Bujang	110	22.4091	2.56403	.24447
	Kahwin	130	23.0615	2.81126	.24656
penyeliaan	Bujang	110	48.1000	5.04284	.48082
	Kahwin	130	48.2769	7.05242	.61854
kepuasan	Bujang	110	19.2818	2.31917	.22112
	Kahwin	130	19.6231	2.75418	.24156

Jadual 4.21: Independent Ujian Sampel

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
kerja	Equal variances assumed	.259	.611	-1.752	238	.081	-1.10909	.63292	-2.35593	.13775
	Equal variances not assumed			-1.761	235.345	.079	-1.10909	.62966	-2.34959	.13141
rakan	Equal variances assumed	15.295	.000	2.602	238	.010	2.47063	.94948	.60018	4.34108
	Equal variances not assumed			2.638	237.995	.009	2.47063	.93672	.62530	4.31596
gaji	Equal variances assumed	28.328	.000	-0.881	238	.379	-0.40979	.46507	-1.32597	.50639
	Equal variances not assumed			-0.909	227.074	.364	-0.40979	.45064	-1.29777	.47819
pangkat	Equal variances assumed	.076	.783	-1.865	238	.063	-0.65245	.34989	-1.34173	.03684
	Equal variances not assumed			-1.879	236.641	.061	-0.65245	.34722	-1.33648	.03158
penyelesaian	Equal variances assumed	31.876	.000	-0.220	238	.826	-0.17692	.80493	-1.76262	1.40877
	Equal variances not assumed			-0.226	231.824	.822	-0.17692	.78344	-1.72049	1.36664
kepuasan	Equal variances assumed	4.883	.028	-1.027	238	.305	-0.34126	.33218	-0.99565	.31314
	Equal variances not assumed			-1.042	237.996	.298	-0.34126	.32748	-0.98640	.30388

4.6.1 Dapatan

- a. **Pekerjaan:** Perbandingan Ujian – t bagi pembolehubah Pekerjaan menunjukkan bahawa tiada perbezaan yang signifikan diantara Pekerjaan anggota bujang dan kahwin ($t=-1.752;p>.05$).
- b. **Rakan Sekerja:** Terdapat perbezaan yang signifikan diantara Rakan Sekerja anggota bujang dan kahwin. Anggota bujang mempunyai persepsi Rakan Sekerja lebih tinggi secara signifikan berbanding anggota berkahwin ($t=2.602;p<.05$).
- c. **Gaji:** Terdapat perbezaan yang signifikan diantara Gaji anggota bujang dan kahwin. Anggota berkahwin mempunyai persepsi Gaji lebih tinggi secara signifikan berbanding anggota bujang ($t= -.881;p<.05$).
- d. **Pangkat:** Tiada perbezaan yang signifikan diantara Kenaikan Pangkat anggota bujang dan kahwin ($t=-1.865;p>.05$).
- e. **Penyeliaan:** Terdapat perbezaan yang signifikan diantara Penyeliaan anggota bujang dan kahwin. Anggota berkahwin mempunyai persepsi Penyeliaan lebih tinggi secara signifikan berbanding anggota bujang ($t= -.220;p<.05$).

f. **Kepuasan Kerja:** Terdapat perbezaan yang signifikan diantara Kepuasan Kerja anggota bujang dan kahwin. Anggota berkahwin mempunyai persepsi Kepuasan Kerja lebih tinggi secara signifikan berbanding anggota bujang ($t = -1.027; p < .05$).

4.7 Ujian ANOVA

Ujian ini dilaksanakan bagi mengetahui terdapatnya hubungan yang signifikan antara kumpulan-kumpulan di dalam faktor demografi.

4.7.1 Umur

Perbandingan Kepuasan Kerja diantara 3 kumpulan umur yang berbeza iaitu Kurang 25 tahun, antara 26 hingga 30 tahun dan 31 tahun ke atas.

Jadual 4.22: ANOVA Umur

kepuasan	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	99.251	2	49.625	7.987	.000
Within Groups	1472.483	237	6.213		
Total	1571.733	239			

Jadual 4.23: Multiple Comparisons Umur

Dependent Variable:kepuasan

	(I) Umur	(J) Umur	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Scheffe	Kurang 25	26 hingga 30	.60571	.41216	.341	-.4096	1.6210
		31 keatas	-.87536	.42659	.124	-1.9262	.1754
	26 hingga 30	Kurang 25	-.60571	.41216	.341	-1.6210	.4096
		31 keatas	-1.48108	.37096	.000	-2.3949	-.5673
	31 keatas	Kurang 25	.87536	.42659	.124	-.1754	1.9262
		26 hingga 30	1.48108	.37096	.000	.5673	2.3949
Bonferroni	Kurang 25	26 hingga 30	.60571	.41216	.429	-.3881	1.5995
		31 keatas	-.87536	.42659	.124	-1.9039	.1532
	26 hingga 30	Kurang 25	-.60571	.41216	.429	-1.5995	.3881
		31 keatas	-1.48108	.37096	.000	-2.3755	-.5867
	31 keatas	Kurang 25	.87536	.42659	.124	-.1532	1.9039
		26 hingga 30	1.48108	.37096	.000	.5867	2.3755

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Dapatan: Terdapat perbezaan yang signifikan dalam Kepuasan Kerja diantara kumpulan umur yang berbeza ($F_{2, 239}=7.987, p<.05$). Ujian Scheffe menunjukkan bahawa anggota-anggota RAJD dari kumpulan umur 31 tahun ke atas mempunyai ciri Kepuasan Kerja yang lebih tinggi secara signifikan dari anggota dalam kumpulan umur 26 hingga 30 tahun. Tiada perbezaan diantara anggota RAJD dari kumpulan umur 26 hingga 30 dan kurang 25 tahun atau diantara kumpulan umur 31 tahun ke atas dan kurang 25 tahun. Ini menunjukkan bahawa anggota-anggota RAJD dari kumpulan umur 31 tahun ke atas

mempunyai persepsi positif dari segi Kepuasan Kerja berbanding anggota dari kumpulan umur kurang 25 tahun dan 26 hingga 30 tahun.

4.7.2 Kelulusan Akademik

Perbandingan kepuasan kerja diantara 4 kumpulan kelulusan akademik yang berbeza iaitu SRP/PMR, SPM/STPM, Diploma dan Ijazah/ Sarjana.

Jadual 4.24: ANOVA Akademik

kepuasan					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	91.417	3	30.472	4.858	.003
Within Groups	1480.316	236	6.273		
Total	1571.733	239			

Jadual 4.25: Multiple Comparisons Akademik

Dependent Variable:kepuasan

	(I) Kelulusan Akademik	(J) Kelulusan Akademik	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Scheffe	SRP/PMR	SPM/STPM	-1.21999*	.35299	.009	-2.2139	-.2261
		Diploma	-.37037	1.47251	.996	-4.5166	3.7759
		Ijazah/Sarjana	-1.63124	.59174	.058	-3.2974	.0350
	SPM/STPM	SRP/PMR	1.21999	.35299	.009	.2261	2.2139
		Diploma	.84962	1.46219	.953	-3.2676	4.9668
		Ijazah/Sarjana	-.41125	.56558	.912	-2.0038	1.1813
	Diploma	SRP/PMR	.37037	1.47251	.996	-3.7759	4.5166
		SPM/STPM	-.84962	1.46219	.953	-4.9668	3.2676
		Ijazah/Sarjana	-1.26087	1.53739	.880	-5.5898	3.0681
	Ijazah/Sarjana	SRP/PMR	1.63124	.59174	.058	-.0350	3.2974
		SPM/STPM	.41125	.56558	.912	-1.1813	2.0038
		Diploma	1.26087	1.53739	.880	-3.0681	5.5898
Bonferroni	SRP/PMR	SPM/STPM	-1.21999*	.35299	.004	-2.1592	-.2808
		Diploma	-.37037	1.47251	1.000	-4.2882	3.5475
		Ijazah/Sarjana	-1.63124	.59174	.038	-3.2057	-.0568
	SPM/STPM	SRP/PMR	1.21999	.35299	.004	.2808	2.1592
		Diploma	.84962	1.46219	1.000	-3.0408	4.7401
		Ijazah/Sarjana	-.41125	.56558	1.000	-1.9161	1.0936
	Diploma	SRP/PMR	.37037	1.47251	1.000	-3.5475	4.2882
		SPM/STPM	-.84962	1.46219	1.000	-4.7401	3.0408
		Ijazah/Sarjana	-1.26087	1.53739	1.000	-5.3514	2.8296
	Ijazah/Sarjana	SRP/PMR	1.63124	.59174	.038	.0568	3.2057
		SPM/STPM	.41125	.56558	1.000	-1.0936	1.9161
		Diploma	1.26087	1.53739	1.000	-2.8296	5.3514

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Dapatan: Terdapat perbezaan yang signifikan dalam Kepuasan Kerja diantara kumpulan kelulusan akademik yang berbeza ($F_{2, 239}=4.858, p<.05$). Ujian Scheffe menunjukkan bahawa anggota-anggota RAJD dari kumpulan kelulusan SPM/STPM mempunyai ciri Kepuasan Kerja yang lebih tinggi secara signifikan dari anggota dalam kumpulan kelulusan SRP/PMR. Ini menunjukkan

bahawa anggota-anggota RAJD dari kumpulan kelulusan SPM/STPM mempunyai persepsi positif dari segi Kepuasan Kerja berbanding anggota dari kumpulan kelulusan SRP/PMR.

4.7.3 Penempatan

Perbandingan kepuasan kerja diantara 5 kumpulan penempatan yang berbeza iaitu Bahagian Tadbir, Trup Medan, Bantuan/Logistik, Jentera/Logi atau Lain-lain.

Jadual 4.26: ANOVA Penempatan

kepuasan					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	228.652	4	57.163	10.002	.000
Within Groups	1343.082	235	5.715		
Total	1571.733	239			

Dapatan: Terdapat perbezaan yang signifikan dalam Kepuasan Kerja diantara kumpulan penempatan yang berbeza ($F_{2, 239}=10.002, p<.05$). Ujian Scheffe menunjukkan bahawa anggota-anggota RAJD dari kumpulan penempatan bahagian Bantuan/Logistik mempunyai ciri Kepuasan Kerja yang lebih tinggi secara signifikan dari anggota dalam kumpulan penempatan lain. Ini menunjukkan bahawa anggota-anggota RAJD dari kumpulan penempatan

bahagian Bantuan/Logistik mempunyai persepsi persepsi positif dari segi Keuasan Kerja berbanding anggota dari kumpulan penempatan yang lain.

Jadual 4.27: Multiple Comparisons Penempatan

Dependent Variable:keuasan

	(I) Penempatan	(J) Penempatan	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Scheffe	Bhgn Tadbir	Bhgn Tp Medan	2.31529 [†]	.58367	.004	.5031	4.1275
		Bhgn Bn/Log	-.38341	.60663	.982	-2.2669	1.5001
		Bhgn Jentera/Logi	1.11226	.64263	.560	-.8830	3.1075
		Lain-lain	.11261	.53920	1.000	-1.5615	1.7867
	Bhgn Tp Medan	Bhgn Tadbir	-2.31529 [†]	.58367	.004	-4.1275	-.5031
		Bhgn Bn/Log	-2.69871 [†]	.50146	.000	-4.2557	-1.1417
		Bhgn Jentera/Logi	-1.20304	.54445	.303	-2.8935	.4874
		Lain-lain	-2.20269 [†]	.41736	.000	-3.4985	-.9068
	Bhgn Bn/Log	Bhgn Tadbir	.38341	.60663	.982	-1.5001	2.2669
		Bhgn Tp Medan	2.69871 [†]	.50146	.000	1.1417	4.2557
		Bhgn Jentera/Logi	1.49567	.56900	.145	-.2710	3.2623
		Lain-lain	.49602	.44891	.874	-.8978	1.8898
	Bhgn Jentera/Logi	Bhgn Tadbir	-1.11226	.64263	.560	-3.1075	.8830
		Bhgn Tp Medan	1.20304	.54445	.303	-.4874	2.8935
		Bhgn Bn/Log	-1.49567	.56900	.145	-3.2623	.2710
		Lain-lain	-.99965	.49647	.401	-2.5411	.5418
	Lain-lain	Bhgn Tadbir	-.11261	.53920	1.000	-1.7867	1.5615
		Bhgn Tp Medan	2.20269 [†]	.41736	.000	.9068	3.4985
		Bhgn Bn/Log	-.49602	.44891	.874	-1.8898	.8978
		Bhgn Jentera/Logi	.99965	.49647	.401	-.5418	2.5411
Bonferroni	Bhgn Tadbir	Bhgn Tp Medan	2.31529 [†]	.58367	.001	.6613	3.9693
		Bhgn Bn/Log	-.38341	.60663	1.000	-2.1025	1.3357
		Bhgn Jentera/Logi	1.11226	.64263	.848	-.7088	2.9333
		Lain-lain	.11261	.53920	1.000	-1.4154	1.6406
	Bhgn Tp Medan	Bhgn Tadbir	-2.31529 [†]	.58367	.001	-3.9693	-.6613
		Bhgn Bn/Log	-2.69871 [†]	.50146	.000	-4.1197	-1.2777
		Bhgn Jentera/Logi	-1.20304	.54445	.281	-2.7459	.3398
		Lain-lain	-2.20269 [†]	.41736	.000	-3.3854	-1.0200
	Bhgn Bn/Log	Bhgn Tadbir	.38341	.60663	1.000	-1.3357	2.1025
		Bhgn Tp Medan	2.69871 [†]	.50146	.000	1.2777	4.1197
		Bhgn Jentera/Logi	1.49567	.56900	.091	-.1167	3.1081
		Lain-lain	.49602	.44891	1.000	-.7761	1.7681
	Bhgn Jentera/Logi	Bhgn Tadbir	-1.11226	.64263	.848	-2.9333	.7088
		Bhgn Tp Medan	1.20304	.54445	.281	-.3398	2.7459
		Bhgn Bn/Log	-1.49567	.56900	.091	-3.1081	.1167

	Lain-lain					
Lain-lain	Bhgn Tadbir	-.11261	.53920	1.000	-1.6406	1.4154
	Bhgn Tp Medan	2.20269	.41736	.000	1.0200	3.3854
	Bhgn Bn/Log	-.49602	.44891	1.000	-1.7681	.7761
	Bhgn Jentera/Logi	.99965	.49647	.452	-.4072	2.4065

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

4.7.4 Tempoh Perkhidmatan

Perbandingan kepuasan kerja diantara 4 kumpulan tempoh perkhidmatan yang berbeza iaitu kurang 5 tahun, 5 hingga 10 tahun, 11 hingga 18 tahun dan 19 tahun ke atas.

Jadual 4.28: ANOVA Tempoh Perkhidmatan

kepuasan					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	190.522	3	63.507	10.851	.000
Within Groups	1381.211	236	5.853		
Total	1571.733	239			

Jadual 4.29: Multiple Comparisons Tempoh Perkhidmatan

Dependent Variable:kepuasan

	(I) Tempoh Perkhidmatan	(J) Tempoh Perkhidmatan	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Scheffe	Kurang 5 tahun	5 hingga 10 tahun	-.12810	.40218	.992	-1.2606	1.0044
		11 hingga 18 tahun	-2.51952	.50108	.000	-3.9304	-1.1086
		19 tahun dan lebih	-1.11313	.44644	.105	-2.3702	.1439
	5 hingga 10 tahun	Kurang 5 tahun	.12810	.40218	.992	-1.0044	1.2606
		11 hingga 18 tahun	-2.39141	.47648	.000	-3.7331	-1.0498
		19 tahun dan lebih	-.98503	.41865	.140	-2.1638	.1938
	11 hingga 18 tahun	Kurang 5 tahun	2.51952	.50108	.000	1.1086	3.9304
		5 hingga 10 tahun	2.39141	.47648	.000	1.0498	3.7331
		19 tahun dan lebih	1.40639	.51438	.061	-.0420	2.8548
	19 tahun dan lebih	Kurang 5 tahun	1.11313	.44644	.105	-.1439	2.3702
		5 hingga 10 tahun	.98503	.41865	.140	-.1938	2.1638
		11 hingga 18 tahun	-1.40639	.51438	.061	-2.8548	.0420
Bonferroni	Kurang 5 tahun	5 hingga 10 tahun	-.12810	.40218	1.000	-1.1982	.9420
		11 hingga 18 tahun	-2.51952	.50108	.000	-3.8527	-1.1863
		19 tahun dan lebih	-1.11313	.44644	.080	-2.3010	.0747
	5 hingga 10 tahun	Kurang 5 tahun	.12810	.40218	1.000	-.9420	1.1982
		11 hingga 18 tahun	-2.39141	.47648	.000	-3.6592	-1.1237
		19 tahun dan lebih	-.98503	.41865	.117	-2.0989	.1289
	11 hingga 18 tahun	Kurang 5 tahun	2.51952	.50108	.000	1.1863	3.8527
		5 hingga 10 tahun	2.39141	.47648	.000	1.1237	3.6592
		19 tahun dan lebih	1.40639	.51438	.040	.0378	2.7750
	19 tahun dan lebih	Kurang 5 tahun	1.11313	.44644	.080	-.0747	2.3010
		5 hingga 10 tahun	.98503	.41865	.117	-.1289	2.0989
		11 hingga 18 tahun	-1.40639	.51438	.040	-2.7750	-.0378

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Dapatan: Terdapat perbezaan yang signifikan dalam Kepuasan Kerja diantara kumpulan tempoh perkhidmatan yang berbeza ($F_{2, 239}=10.851, p<.05$). Ujian Scheffe menunjukkan bahawa anggota-anggota RAJD dari kumpulan tempoh perkhidmatan 11 hingga 18 tahun mempunyai ciri Kepuasan Kerja yang lebih tinggi secara signifikan dari anggota dalam kumpulan tempoh perkhidmatan

lain. Ini menunjukkan bahawa anggota-anggota RAJD dari kumpulan tempoh perkhidmatan 11 hingga 18 tahun mempunyai persepsi positif dari segi Kepuasan Kerja berbanding anggota dari kumpulan tempoh perkhidmatan yang lain.

4.7.5 Pengalaman

Perbandingan kepuasan kerja diantara 3 kumpulan tempoh pengalaman di pasukan yang berbeza iaitu kurang 5 tahun, 5 hingga 10 tahun dan 11 tahun ke atas.

Jadual 4.30: ANOVA Pengalaman Kerja

kepuasan					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	211.512	2	105.756	18.427	.000
Within Groups	1360.222	237	5.739		
Total	1571.733	239			

Dapatan: Terdapat perbezaan yang signifikan dalam Kepuasan Kerja diantara kumpulan tempoh pengalaman di pasukan yang berbeza ($F_{2, 239}=18.427, p<.05$). Ujian Scheffe menunjukkan bahawa anggota-anggota RAJD dari kumpulan tempoh pengalaman di pasukan 11 tahun ke atas mempunyai ciri

Kepuasan Kerja yang lebih tinggi secara signifikan dari anggota dalam kumpulan tempoh pengalaman di pasukan lain. Ini menunjukkan bahawa anggota-anggota RAJD dari kumpulan tempoh pengalaman di pasukan 11 tahun ke atas mempunyai persepsi positif dari segi Kepuasan Kerja berbanding anggota dari kumpulan tempoh pengalaman di pasukan kurang 5 tahun dan 5 hingga 10 tahun.

Jadual 4.31: Multiple Comparisons Pengalaman Kerja

Dependent Variable:kepuasan

	(I) Pengalaman di psk	(J) Pengalaman di psk	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Scheffe	Kurang 5 tahun	5 hingga 10 tahun	.86905 [*]	.34476	.043	.0198	1.7183
		11 tahun keatas	-1.79585 [*]	.42565	.000	-2.8444	-.7473
	5 hingga 10 tahun	Kurang 5 tahun	-.86905 [*]	.34476	.043	-1.7183	-.0198
		11 tahun keatas	-2.66490 [*]	.43904	.000	-3.7464	-1.5834
	11 tahun keatas	Kurang 5 tahun	1.79585 [*]	.42565	.000	.7473	2.8444
		5 hingga 10 tahun	2.66490 [*]	.43904	.000	1.5834	3.7464
Bonferroni	Kurang 5 tahun	5 hingga 10 tahun	.86905 [*]	.34476	.037	.0378	1.7003
		11 tahun keatas	-1.79585 [*]	.42565	.000	-2.8221	-.7696
	5 hingga 10 tahun	Kurang 5 tahun	-.86905 [*]	.34476	.037	-1.7003	-.0378
		11 tahun keatas	-2.66490 [*]	.43904	.000	-3.7235	-1.6063
	11 tahun keatas	Kurang 5 tahun	1.79585 [*]	.42565	.000	.7696	2.8221
		5 hingga 10 tahun	2.66490 [*]	.43904	.000	1.6063	3.7235

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

4.7.6 Gaji

Perbandingan kepuasan kerja diantara 4 kumpulan gaji yang berbeza iaitu pendapatan kurang RM1200, RM1201 hingga RM1500, RM1501 hingga RM2000 dan RM2001 ke atas.

Jadual 4.32: ANOVA Gaji

kepuasan					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	71.462	3	23.821	3.747	.012
Within Groups	1500.271	236	6.357		
Total	1571.733	239			

Dapatan: Terdapat perbezaan yang signifikan dalam Kepuasan Kerja diantara kumpulan gaji yang berbeza ($F_{2, 239}=3.747, p<.05$). Ujian Scheffe menunjukkan bahawa anggota-anggota RAJD dari kumpulan gaji RM2001 ke atas mempunyai ciri Kepuasan Kerja yang lebih tinggi secara signifikan dari anggota dalam kumpulan gaji lain. Ini menunjukkan bahawa anggota-anggota RAJD dari kumpulan gaji RM2001 ke atas mempunyai persepsi positif dari segi Kepuasan Kerja berbanding anggota dari kumpulan gaji yang lebih rendah.

Jadual 4.33: Multiple Comparisons Gaji

Dependent Variable:kepuasan

	(I) Gaji	(J) Gaji	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Scheffe	Kurang RM 1200	RM 1201 hingga RM 1500	-.21842	.49993	.979	-1.6261	1.1893
		RM 1501 hingga RM 2000	-.88791	.47394	.322	-2.2224	.4466
		RM 2001 keatas	-1.27837	.41409	.025	-2.4444	-.1124
	RM 1201 hingga RM 1500	Kurang RM 1200	.21842	.49993	.979	-1.1893	1.6261
		RM 1501 hingga RM 2000	-.66949	.53365	.666	-2.1721	.8332
		RM 2001 keatas	-1.05995	.48129	.186	-2.4152	.2953
	RM 1501 hingga RM 2000	Kurang RM 1200	.88791	.47394	.322	-.4466	2.2224
		RM 1201 hingga RM 1500	.66949	.53365	.666	-.8332	2.1721
		RM 2001 keatas	-.39046	.45423	.864	-1.6695	.8886
	RM 2001 keatas	Kurang RM 1200	1.27837	.41409	.025	.1124	2.4444
		RM 1201 hingga RM 1500	1.05995	.48129	.186	-.2953	2.4152
		RM 1501 hingga RM 2000	.39046	.45423	.864	-.8886	1.6695
Bonferroni	Kurang RM 1200	RM 1201 hingga RM 1500	-.21842	.49993	1.000	-1.5486	1.1117
		RM 1501 hingga RM 2000	-.88791	.47394	.373	-2.1489	.3731
		RM 2001 keatas	-1.27837	.41409	.014	-2.3801	-.1766
	RM 1201 hingga RM 1500	Kurang RM 1200	.21842	.49993	1.000	-1.1117	1.5486
		RM 1501 hingga RM 2000	-.66949	.53365	1.000	-2.0894	.7504
		RM 2001 keatas	-1.05995	.48129	.172	-2.3405	.2206
	RM 1501 hingga RM 2000	Kurang RM 1200	.88791	.47394	.373	-.3731	2.1489
		RM 1201 hingga RM 1500	.66949	.53365	1.000	-.7504	2.0894
		RM 2001 keatas	-.39046	.45423	1.000	-1.5990	.8181
	RM 2001 keatas	Kurang RM 1200	1.27837	.41409	.014	.1766	2.3801
		RM 1201 hingga RM 1500	1.05995	.48129	.172	-.2206	2.3405
		RM 1501 hingga RM 2000	.39046	.45423	1.000	-.8181	1.5990

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

4.7.7 Pangkat

Perbandingan kepuasan kerja diantara 4 kumpulan pangkat yang berbeza iaitu Pbt/Spr/Cfn/Tpr, PTTR, PTTK dan Pegawai.

Jadual 4.34: ANOVA Pangkat

kepuasan	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	161.508	3	53.836	9.009	.000
Within Groups	1410.226	236	5.976		
Total	1571.733	239			

Dapatan: Terdapat perbezaan yang signifikan dalam Kepuasan Kerja diantara 4 kumpulan pangkat yang berbeza, ($F_{2, 239}=9.009$, $p<.05$). Ujian Scheffe menunjukkan bahawa anggota-anggota RAJD dari kumpulan PTTR mempunyai ciri Kepuasan Kerja yang lebih tinggi secara signifikan dari anggota dalam kumpulan pangkat yang lain. Ini menunjukkan bahawa anggota-anggota RAJD dari kumpulan PTTR mempunyai persepsi positif dari segi Kepuasan Kerja berbanding Pegawai dan juga PTTK.

Jadual 4.35: Multiple Comparisons Pangkat

Dependent Variable:kepuasan

	(I) Pangkat	(J) Pangkat	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Scheffe	Pbt/Spr/Cfn/Trp	PTTR	-1.80521	.37936	.000	-2.8734	-.7370
		PTTK	-.09857	.48009	.998	-1.4504	1.2532
		Pegawai	-1.32882	.48529	.060	-2.6953	.0376
	PTTR	Pbt/Spr/Cfn/Trp	1.80521	.37936	.000	.7370	2.8734
		PTTK	1.70664	.50487	.011	.2850	3.1282
		Pegawai	.47639	.50982	.832	-.9591	1.9119
	PTTK	Pbt/Spr/Cfn/Trp	.09857	.48009	.998	-1.2532	1.4504
		PTTR	-1.70664	.50487	.011	-3.1282	-.2850
		Pegawai	-1.23025	.58863	.227	-2.8877	.4272
	Pegawai	Pbt/Spr/Cfn/Trp	1.32882	.48529	.060	-.0376	2.6953
		PTTR	-.47639	.50982	.832	-1.9119	.9591
		PTTK	1.23025	.58863	.227	-.4272	2.8877
Bonferroni	Pbt/Spr/Cfn/Trp	PTTR	-1.80521	.37936	.000	-2.8146	-.7958
		PTTK	-.09857	.48009	1.000	-1.3759	1.1788
		Pegawai	-1.32882	.48529	.040	-2.6200	-.0376
	PTTR	Pbt/Spr/Cfn/Trp	1.80521	.37936	.000	.7958	2.8146
		PTTK	1.70664	.50487	.005	.3633	3.0499
		Pegawai	.47639	.50982	1.000	-.8801	1.8328
	PTTK	Pbt/Spr/Cfn/Trp	.09857	.48009	1.000	-1.1788	1.3759
		PTTR	-1.70664	.50487	.005	-3.0499	-.3633
		Pegawai	-1.23025	.58863	.226	-2.7964	.3359
	Pegawai	Pbt/Spr/Cfn/Trp	1.32882	.48529	.040	.0376	2.6200
		PTTR	-.47639	.50982	1.000	-1.8328	.8801
		PTTK	1.23025	.58863	.226	-.3359	2.7964

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

4.8 Kesimpulan

Secara ringkas, dapat dirumuskan bahawa kepuasan kerja anggota – anggota RAJD 3 Divisyen dipengaruhi oleh faktor-faktor atau pembolehubah-pembolehubah bebas yang dikaji iaitu pekerjaan itu sendiri, rakan sekerja, gaji, kenaikan pangkat dan pentelaaian. Hubungan kesemua faktor-faktor ini terhadap

pembolehubah bersandar iaitu kepuasan kerja menunjukkan hubungan atau signifikan yang positif. Ini bermaksud bahawa jika faktor-faktor ini menurun atau terjejas maka kepuasan anggota RAJD ini akan turut terjejas, dan begitulah jika sebaliknya.

Ujian *T* dapati tiada perbezaan yang signifikan samada kahwin atau bujang terhadap pekerjaan dan kenaikan pangkat. Anggota yang berkahwin menunjukkan persepsi yang signifikan di dalam faktor gaji, penyeliaan dan kepuasan kerja. Namun anggota bujang lebih signifikan dalam faktor rakan sekerja. Bagi faktor demografi lain pula ianya menunjukkan bahawa anggota yang berumur 31 tahun dan ke atas mempunyai signifikan yang tinggi. Bagi kelulusan akademik, lepasan SPM/STPM lebih berpuashati terhadap kerja. Anggota Bahagian Bantuan/Lojistik mempunyai signifikan yang tinggi berbanding di penempatan yang lain. Anggota yang berkhidmat diantara 11 ke 18 tahun, tempoh berkhidmat di pasukan melebihi 11 tahun dan bergaji melebihi RM2001 dan ke atas menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi. Kumpulan pangkat PTTR adalah golongan yang berpuas hati terhadap kerja mereka.