

BAB 4

HASIL KAJIAN

4.1 PENGENALAN

Dalam bab ini pengkaji akan melaporkan keputusan dan analisa kajian yang telah dilaksanakan seperti yang dibincangkan dalam bab sebelum ini dan juga memberikan hasil daripada analisa yang dibuat terhadap data sekunder audit pengurusan am yang dijalankan oleh BITD ke atas pasukan BIS. Perbincangan dan rumusan kajian akan dibincangkan dalam bab seterusnya. Daripada data sekunder, pengkaji akan membuat perbandingan dengan keputusan kajian tentang audit pengurusan am yang dilaksanakan di pasukan BIS. Daripada data primer, pengkaji akan melaporkan berpandukan kepada objektif kajian dalam Bab Satu.

Bab ini akan dimulakan dengan mempersembahkan keputusan analisa data sekunder yang merangkumi keputusan audit pengurusan am yang dijalankan ke atas 7 pasukan BIS pada tahun 2007 dan 2008. Seterusnya pengkaji akan menerangkan keputusan daripada analisa kajian ke atas 7 pasukan BIS. Dalam seksyen ini juga pengkaji akan menerangkan profil responden, keputusan kajian dan analisa skor setiap item. Ringkasan daripada keputusan data sekunder dan kajian soal selidik yang dibuat akan mengakhiri bab ini.

4.2. KEPUTUSAN DARIPADA ANALISA DATA SEKUNDER

Dalam seksyen ini pengkaji akan mempersembahkan keputusan daripada analisa data sekunder daripada audit pengurusan yang telah dilaksanakan oleh BITD ke atas 7 pasukan BIS yang diambil sampel untuk dianalisa. Data Laporan Audit Pengurusan BITD ke atas 7 pasukan BIS yang telah dibuat audit pengurusan am pada tahun 2007 dan 2008 adalah seperti di **Jadual 4.1**.

Jadual 4.1

Laporan Audit Pengurusan Am Pasukan BIS Tahun 2007 dan 2008

Bil	Pasukan	Tarikh Audit	Catatan
1.	15 RAMD	6 -7 Mac 07	Kurang Memuaskan
2.	4 RRD	8 – 9 Mac 07	Sederhana
3.	6 RAMD	5 – 6 Apr 07	Memuaskan
4.	1 RRD	20 -21 Apr 07	Memuaskan
5.	8 RAMD	10 – 11 Mei 07	Sederhana
6.	22 RAMD	03 – 04 Sep 08	Sederhana
7.	3 RRD	01 – 05 Dis 08	Sederhana

Daripada **Jadual 4.1**, pengkaji mendapati keputusan audit bagi pasukan 6 RAMD dan 1 RRD sahaja yang menunjukkan keputusan memuaskan manakala pasukan 4 RRD, 8 RAMD, 22 RAMD dan 3 RRD keputusannya adalah sederhana dan bagi pasukan 15 RAMD keputusannya adalah kurang memuaskan. Di antara kelemahan-kelemahan yang dapat diperhatikan oleh BITD semasa menjalankan audit ke atas pasukan-pasukan TDM adalah seperti diterangkan di bawah.

4.2.1 PENGURUSAN PENTADBIRAN DAN SUMBER MANUSIA

a. **Kelemahan Pemerintah Pasukan.** Pegawai Memerintah tidak memberi garis panduan (action plan) secara komprehensif dalam aspek pengurusan am kepada pemerintah bawahan di dalam mencapai wawasan, visi dan hala tuju pasukan seperti yang telah dikeluarkan. Pemerintah bawahan yang tidak diberikan garis panduan yang khusus ini tidak dapat mengambil tindakan yang tepat dan selari dengan keperluan wawasan, misi dan halatuju pasukan. Pasukan mungkin akan tersasar dari wawasan, matlamat dan halatuju sebenar yang digariskan oleh TDM.

b. **Kelemahan Penguatkuasaan dan Pemantauan.** Tiada pemeriksaan berkala terhadap dokumen-dokumen pentadbiran yang melibatkan arahan, dasar, polisi dan prosedur di pasukan. Terdapat juga pasukan yang mempunyai dasar, polisi dan arahan yang tidak mencukupi atau yang sudah tidak boleh dipakai (obsolete).

c. **Kelemahan Pengurusan Dokumentasi.** Pasukan tidak mempunyai publikasi yang lengkap dan terkini seperti tidak mempunyai Panduan Dokumentasi Pasukan (PDP), Arahan Turus Jawatan Anggota (ARTUJA 2) dan Panduan Perkeranian dari Jabatan Arah Rekod dan Pencen (JRP). Pengurusan fail yang tidak sistematik yang terdapat di pasukan dan buku-buku rekod tidak dikemaskini dan diurus dengan baik menyukarkan penugasan secara teratur dilaksanakan.

4.2.2 PENGURUSAN LATIHAN

- a. **Arahan Latihan Pasukan.** Terdapat pasukan lewat mengeluarkan arahan latihan tahunan walaupun arahan latihan formasi telah dikeluarkan lebih awal. Ini menyebabkan pasukan tidak dapat melaksanakan latihan dari awal tahun.
- b. **Pelaksanaan Latihan.** Kelemahan-kelemahan di dalam latihan yang telah dilaksanakan pada tahun sebelumnya tidak diberikan perhatian untuk pembetulan dan penambahbaikan. Anggota tetap mengulangi kelemahan dan kesalahan yang sama.
- c. **Sistem Validasi Latihan.** Tiada kumpulan validasi khusus yang diwujudkan di peringkat pasukan untuk menilai prestasi tahap keberkesanan latihan keseluruhannya.
- d. **Latihan Individu dan Sistem Merekod Pencapaian Latihan/Ujian.** Kebanyakan pasukan tidak menguji anggotanya secara keseluruhan iaitu mencapai tahap seratus peratus bagi anggota yang layak diuji. Disamping itu, pasukan juga gagal merekod pelaksanaan latihan/ujian dengan sempurna terutamanya dalam mengemaskinikan Buku Rekod Latihan Individu (BAT B 118A). Didapati data laporan latihan individu yang dimajukan ke markas atasan tidak sama dengan yang direkodkan di pasukan.

4.2.3 PENGURUSAN KEWANGAN

a. **Pejabat Gaji**. Terdapat anggota pasukan yang tidak mempunyai Fail Gaji (BAT E13) dan salinan Slip Gaji (BAT E 47B) untuk simpanan pasukan. Pasukan perlu mematuhi Buku Panduan Urusan Gaji AT (BPUG) iaitu Prosedur Pembayaran Gaji dan Elaun LLP. Bagi Peruntukan Paksa, masih terdapat anggota pasukan yang berkahwin tetapi tidak membuat potongan paksa. Pasukan tidak mematuhi arahan Peraturan Tentera Persekutuan - Gaji dan Elaun (Pind) 1975, kadar potongan terkini seperti Surat Arahan Jabatan Arah UGAT: MATM/J1UGAT/DT/042(78) bertarikh 30 Jul 07. Terdapat Pegawai dan PTT Kanan yang tinggal di wisma tidak dikenakan potongan rangsum, ini bertentangan dengan Perintah Majlis Angkatan Tentera (PMAT) Bil 7/2000.

b. **Akaun Perkhidmatan**. Pemegang akaun tidak mengemas kini lejar dan buku subsidiari yang berkaitan pada tarikh transaksi, bertentangan dengan arahan BPUG Bab G. Penangguhan untuk mengemaskini transaksi akan menyebabkan anggota mempunyai bebanan kerja yang banyak dan memberi peluang untuk melakukan kesilapan di kemudian hari.

4.2.4 PENGURUSAN LOGISTIK

- a. Dasar, arahan, perintah, prosedur dan polisi didapati tidak lengkap ataupun yang digunakan adalah yang tidak terkini terutamanya melibatkan perkara-perkara seperti Surat Pekeliling Perbendaharaan, Surat Arahan Kementerian Bahagian Kewangan dan Akaun serta arahan-arahan kewangan dan logistik daripada pihak atasan TDM.
- b. Terdapat pasukan tidak mengadakan Rancangan Perbelanjaan (RP) untuk membuat perolehan. Permohonan peruntukan yang dibuat hanya berpandukan kepada *trend* permohonan pada tahun-tahun lepas, mengikut keperluan semasa *as and when required* dan tidak mengikut keutamaan.
- c. Data kemasukan dan pengeluaran di dalam Kad Stok (BAT L20) tidak dikemaskini. Kerja-kerja penyimpanan dan pengeluaran barangan stor tidak dikendalikan dengan baik. Borang-borang terkawal seperti Waren Tiket Keretapi ATM (BAT J1) tidak disimpan ditempat berkunci dan pengeluarannya tidak direkod dengan lengkap dan dikemas kinikan.
- d. Pasukan tidak menyimpan salinan dokumen-dokumen kontrak perkhidmatan menyebabkan pasukan tidak tahu klausa-klausa dalam kontrak jika berlaku pelanggaran klausa kontrak oleh pihak kontraktor.

4.3 PROFIL RESPONDEN KAJIAN

Untuk memahami profil responden yang terlibat di dalam kajian ini dengan lebih mudah, pengkaji menghuraikan latar belakang responden secara keseluruhan berdasarkan umur, pangkat, tempoh perkhidmatan, jawatan responden, pasukan, keturunan, agama dan kelayakan akademik responden.

Jadual 4.2
Profil Responden Kajian

DEMOGRAFI	KEKERAPAN	PERATUSAN	PERATUSAN TERKUMPUL
UMUR			
20 tahun dan kurang	10	2.5	2.5
21-25 tahun	82	20.1	22.6
26-30 tahun	96	23.6	46.2
31-35 tahun	62	15.2	61.4
36-40 tahun	121	29.7	91.2
Lebih 40 tahun	36	8.8	100.0
Jumlah	407	100.0	
TEMPOH PERKHIDMATAN			
5 tahun dan kurang	78	19.2	19.2
6-10 tahun	98	24.1	43.2
11-15 tahun	58	14.3	57.5
16-20 tahun	135	33.2	90.7
20-25 tahun	32	1.9	98.5
Lebih 25 tahun	6	1.5	100.0
Jumlah	407	100.0	
PANGKAT			
Pegawai	117	28.7	28.7
Anggota LLP	288	70.8	99.5
Staf Awam	2	0.5	100.0
Jumlah	407	100.0	

Sambungan Jadual 4.2

DEMOGRAFI	KEKERAPAN	PERATUSAN	PERATUSAN TERKUMPUL
JAWATAN			
Peg Memerintah	2	0.5	0.5
Penolong Peg Memerintah	5	1.2	1.7
Ketua Kompeni	32	7.9	9.6
Penolong Ketua Kompeni	26	6.4	16.0
Ketua Platun	49	12.0	28.0
Penolong Ketua Platun	116	28.5	56.5
Ketua Seksyen	24	4.9	62.4
Repalman	19	4.7	67.1
Staf Logistik	55	13.5	80.6
Kerani Am, Kerani Gaji	79	19.4	100.0
Jumlah	407	100.0	
PASUKAN			
6 RAMD	60	14.7	14.7
8 RAMD	49	12.0	26.8
15 RAMD	60	14.7	41.5
22 RAMD	58	14.3	55.8
1 RRD	60	14.7	70.5
3 RRD	60	14.7	85.3
4 RRD	60	14.7	100.0
Jumlah	407	100.0	
KETURUNAN/BANGSA			
Melayu	366	89.9	89.9
Cina	8	2.0	91.9
India	23	5.7	97.5
Lain-Lain	10	2.5	100.0
Jumlah	407	100.0	
AGAMA			
Islam	367	90.2	90.2
Hindu	21	5.2	95.3
Kristian	13	3.2	98.5
Budha	6	1.5	100.0
Jumlah	407	100.0	
KELAYAKAN AKADEMIK			
SRP	68	16.7	16.7
SPM	268	65.8	82.6
STPM	3	0.7	83.3
Diploma	44	10.8	94.1
Ijazah Pertama	24	5.9	100.0
Jumlah	407	100.0	

Berpandukan kepada **Jadual 4.2**, majoriti responden (97.5 %) berumur 21 tahun dan ke atas. Profil ini menunjukkan hanya minoriti responden (2.5 %) berumur di bawah 21 tahun iaitu umur yang dianggap kematangan. Dari segi tempoh berkhidmat di dalam TDM, hanya sebilangan kecil dari mereka (19.2 %) berkhidmat kurang dari 6 tahun. Secara amnya dapat disimpulkan tidak sampai 20 % responden terdiri dari orang yang kurang pendedahan dalam dunia ketenteraan. Responden yang telah lama terdedah dalam dunia ketenteraan (80.2 %) sepatutnya dapat memahami polisi, dasar dan arahan yang dikeluarkan dengan sepenuhnya kerana mereka merupakan orang yang berpengalaman dalam bidang ketenteraan.

Sebahagian kecil responden adalah pegawai (28.7 %). Anggota LLP mewakili lebih dari separuh responden (70.8 %) manakala staf awam hanya terdapat 2 orang. Jika diukur mengikut jawatan, Penolong Ketua Platun (anggota LLP berpangkat Staf Sarjan) merupakan responden yang teramai (28.5 %) diikuti oleh kerani am dan kerani gaji (anggota LLP berbagai-bagai pangkat dari Prebet hingga Pegawai Waren 2) iaitu seramai 79 orang (19.4 %). Golongan terkecil mengikut jawatan ialah Pegawai Memerintah (0.5 %) diikuti oleh Penolong Pegawai Memerintah (1.2 %).

7 pasukan BIS digunakan sebagai sampel kajian yang mana setiap pasukan diwakili oleh 60 responden. Terdapat 2 pasukan BIS yang mana soal selidik dikembalikan tidak mencukupi 60 ataupun tidak boleh digunakan iaitu 8 RAMD (hanya 49 boleh digunakan) dan 22 RAMD (58 boleh digunakan).

Majoriti responden berbangsa Melayu (89.9 %) manakala bangsa Cina, India dan Bumiputera Sabah dan Sarawak merupakan minoriti responden (10.5). Majoriti responden beragama Islam (90.2). Perkara ini terjadi kerana bagi pasukan RAMD, keanggotaannya terdiri dari 100 peratus berbangsa Melayu dan beragama Islam manakala bagi pasukan RRD, peratusan bangsa bukan Melayu berada di antara 10 hingga 20 peratus bagi setiap pasukan.

Lebih dari separuh responden (65.8 %) terdiri dari pegawai dan anggota LLP yang mempunyai kelayakan akademik SPM manakala pemegang SRP hanyalah sebahagian kecil (16.7 %). Responden yang selebihnya mempunyai kelayakan akademik di atas dari SPM. Ini menunjukkan responden mempunyai kelayakan akademik yang sesuai untuk memahami dan mematuhi polisi, dasar dan arahan yang terdapat di dalam TDM.

4.4 KEPUTUSAN ANALISA DISKRIPTIF

Soal selidik yang diedarkan berkehendakkan responden untuk menentukan tahap persetujuan mereka berkaitan audit pengurusan yang dilaksanakan di pasukan menggunakan Skala Likert 5 mata (five-point Likert scale). Responden boleh memilih samada mereka **Sangat Setuju dengan memberi skor 5, Setuju (4), Tidak Pasti (3), Tidak Setuju (2) dan Sangat Tidak Setuju (1)**. Jawapan yang mereka berikan menunjukkan pendapat mereka terhadap kenyataan yang diberikan.

Kesemua data tersebut kemudiannya dianalisa menggunakan skor purata dan sisihan piawai (mean and standard deviation). *The mean values of each construct are analysed by using the descriptive statistics interpretation findings* sebagaimana disarankan oleh Sekaran (2005). Pengkaji telah membezakan dapatan interpretasi statistik diskriptif dalam tiga bahagian seperti ditunjukkan oleh **Jadual 4.3**.

Jadual 4.3
Interpretasi Skor Purata

Skor Purata	Interpretasi
1.00 - 2.49	Rendah / Tidak Setuju / Tidak Mematuhi
2.50 – 3.50	Sederhana / Tidak Pasti / Kurang Mematuhi
3.51 – 5.00	Tinggi / Setuju / Sangat Mematuhi

4.4.1 KEPUTUSAN SKOR PURATA BAGI MENENTUKAN POLISI, DASAR DAN ARAHAN BERKAITAN TERDAPAT DI PASUKAN

4.4.1.1 PENTADBIRAN DAN SUMBER MANUSIA

Jadual 4.4
Skor Purata Bagi Polisi, Dasar dan Arahan Terdapat di Pasukan

Responden	407
Purata	4.57
Sisihan Piawai	.552

Berpandukan kepada analisa skor purata di **Jadual 4.4**, 407 responden yang diuji menghasilkan **M = 4.57**, **SD = 0.552**. Ini menunjukkan

bahawa responden amat bersetuju bahawa terdapat polisi, dasar dan arahan yang berkaitan pentadbiran dan sumber manusia di pasukan BIS.

Jadual 4.5
Frekuensi Variable Bagi Polisi, Dasar dan Arahan Terdapat di Pasukan

Jawapan	Kekerapan	Peratusan	Peratusan Terkumpul
Tidak Setuju	1	0.2	0.2
Tidak Pasti	9	2.2	2.5
Setuju	154	37.8	40.3
Sangat Setuju	243	59.7	100.0
Jumlah	407	100.0	

Bagi mengukuhkan jawapan di atas, pengkaji telah menggunakan analisa frekuensi terhadap variable tersebut sebagaimana ditunjukkan oleh **Jadual 4.5** di mana keputusannya menunjukkan bahawa hanya seorang responden sahaja (.2%) yang menjawab tidak bersetuju manakala 397 responden (97.5%) bersetuju dan sangat setuju bahawa terdapat polisi, dasar dan arahan yang berkaitan pentadbiran dan sumber manusia di pasukan BIS. Sebagai panduan untuk melaksanakan sesuatu peranan dan tugas, pasukan BIS perlu mempunyai polisi, dasar dan arahan sebagaimana saranan Thompson (1986) dan Simon (2009) yang menyatakan pentingnya organisasi memiliki polisi sebagai rujukan dan ianya hendaklah dinilai dari masa ke semasa untuk dibuat perubahan sekiranya perlu.

4.4.1.2 PENGURUSAN LATIHAN

Jadual 4.6
Skor Purata Bagi Polisi, Dasar dan Arahan Terdapat di Pasukan

Responden	407
Purata	4.55
Sisihan Piawai	.532

Berpandukan kepada analisa skor purata di **Jadual 4.6** , 407 responden yang diuji menghasilkan **M = 4.55, SD = 0.532** . Ini menunjukkan bahawa responden amat bersetuju bahawa terdapat polisi, dasar dan arahan yang berkaitan pengurusan latihan di pasukan BIS.

Jadual 4.7
Frekuensi Variable Bagi Polisi, Dasar dan Arahan Terdapat di Pasukan

Jawapan	Kekerapan	Peratusan	Peratusan Terkumpul
Tidak Pasti	7	1.7	1.7
Setuju	169	41.5	43.2
Sangat Setuju	231	56.8	100.0
Jumlah	407	100.0	

Bagi mengukuhkan jawapan di atas, pengkaji telah menggunakan analisa frekuensi terhadap variable tersebut sebagaimana **Jadual 4.7** di mana keputusannya menunjukkan bahawa hanya tujuh responden (1.7%) yang menjawab tidak pasti manakala 400 responden (98.3%) bersetuju dan sangat setuju bahawa terdapat polisi, dasar dan arahan yang berkaitan pengurusan latihan di pasukan BIS. Sebagai panduan untuk melaksanakan

sesuatu peranan dan tugas, pasukan BIS perlu mempunyai polisi, dasar dan arahan sebagaimana saranan Thompson (1986) dan Simon (2009) yang menyatakan pentingnya organisasi memiliki polisi sebagai rujukan dan ianya hendaklah dinilai dari masa ke semasa untuk dibuat perubahan sekiranya perlu.

4.4.1.3 PENGURUSAN KEWANGAN

Jadual 4.8
Skor Purata Bagi Polisi, Dasar dan Arahan Terdapat di Pasukan

Responden	407
Purata	4.50
Sisihan Piawai	.539

Berpandukan kepada analisa skor purata di **Jadual 4.8**, 407 responden yang diuji menghasilkan **M = 4.50**, **SD = 0.539**. Ini menunjukkan bahawa responden amat bersetuju bahawa terdapat polisi, dasar dan arahan yang berkaitan pengurusan kewangan di pasukan BIS.

Jadual 4.9
Frekuensi Variable Bagi Polisi, Dasar dan Arahan Terdapat di Pasukan

Jawapan	Kekerapan	Peratusan	Peratusan Terkumpul
Tidak Pasti	8	2.0	2.0
Setuju	186	45.7	47.7
Sangat Setuju	213	52.3	100.0
Jumlah	407	100.0	

Bagi mengukuhkan jawapan di atas, pengkaji telah menggunakan analisa frekuensi terhadap variable tersebut sebagaimana di **Jadual 4.9** di mana keputusannya menunjukkan bahawa hanya lapan responden (2%) yang menjawab tidak pasti manakala 399 responden (98.0%) bersetuju dan sangat setuju bahawa terdapat polisi, dasar dan arahan yang berkaitan pengurusan kewangan di pasukan BIS. Sebagai panduan untuk melaksanakan sesuatu peranan dan tugas, pasukan BIS perlu mempunyai polisi, dasar dan arahan sebagaimana saranan Thompson (1986) dan Simon (2009) yang menyatakan pentingnya organisasi memiliki polisi sebagai rujukan dan ianya hendaklah dinilai dari masa ke semasa untuk dibuat perubahan sekiranya perlu.

4.4.1.4 PENGURUSAN LOGISTIK

Jadual 4.10
Skor Purata Bagi Polisi, Dasar dan Arahan Terdapat di Pasukan

Responden	407
Purata	4.52
Sisihan Piawai	.542

Berpandukan kepada analisa skor purata di **Jadual 4.10**, 407 responden yang diuji menghasilkan **M = 4.52, SD = 0.542**. Ini menunjukkan bahawa responden amat bersetuju bahawa terdapat polisi, dasar dan arahan yang berkaitan pengurusan logistik di pasukan BIS.

Jadual 4.11
Frekuensi Variable Bagi Polisi, Dasar dan Arahan Terdapat di Pasukan

Jawapan	Kekerapan	Peratusan	Peratusan Terkumpul
Tidak Pasti	5	1.2	1.2
Setuju	184	45.2	46.4
Sangat Setuju	218	53.6	100.0
Jumlah	407	100.0	

Bagi mengukuhkan jawapan di atas, pengkaji telah menggunakan analisa frekuensi terhadap variable tersebut sebagaimana **Jadual 4.11** di mana keputusannya menunjukkan bahawa hanya lima responden (1.2%) yang menjawab tidak pasti manakala 402 responden (98.8%) bersetuju dan sangat setuju bahawa terdapat polisi, dasar dan arahan yang berkaitan pengurusan logistik di pasukan BIS. Sebagai panduan untuk melaksanakan sesuatu peranan dan tugas, pasukan BIS perlu mempunyai polisi, dasar dan arahan sebagaimana saranan Thompson (1986) dan Simon (2009) yang menyatakan pentingnya organisasi memiliki polisi sebagai rujukan dan ianya hendaklah dinilai dari masa kesemasa untuk dibuat perubahan sekiranya perlu.

4.4.2 KEPUTUSAN SKOR PURATA BAGI MENENTUKAN SAMA ADA PASUKAN MEMATUHI POLISI, DASAR DAN ARAHAN YANG DIKELUARKAN

Item-item yang terdapat dalam soal selidik dianalisa menggunakan analisa diskriptif untuk mencari mean dan sisihan piawai untuk 407 responden (**N = 407**) bagi melihat samada mereka bersetuju atau tidak

bahawa pasukan mereka mematuhi polisi, dasar dan arahan yang dikeluarkan oleh pihak atasan.

Jadual 4.12
Keputusan Keseluruhan Analisa Statistik Diskriptif

Jenis Audit	Purata	Sisihan Piawai
Pengurusan Pentadbiran dan Sumber Manusia	4.324	.396
Pengurusan Latihan	4.233	.447
Pengurusan Kewangan	4.336	.381
Pengurusan Logistik	4.291	.408

Keputusan di **Jadual 4.12** apabila diinterpretasikan menggunakan skor mean yang dicadangkan oleh Sekaran (2005) menunjukkan keseluruhan skor adalah tinggi atau bermaksud pasukan mematuhi polisi, dasar dan arahan yang dikeluarkan oleh pihak atasan. Pengurusan kewangan mempunyai skor mean yang tertinggi (4.336) kerana pihak yang mengendalikan urusan kewangan di pasukan mengendalikan urusan tersebut dengan lebih berhati-hati berdasarkan arahan sedia ada. Implikasi yang besar seperti akan dipertuduhkan dan tindakan tatatertib akan diambil ke atas mereka jika mereka tidak mematuhi arahan ataupun menyalahgunakan kemudahan kewangan kerajaan sejajar dengan pendapat Allen (2006) dan Larsson (1999) yang menerangkan perlunya suatu sistem bagi mengambil tindakan ke atas mereka yang melanggar polisi dan prosedur pengurusan kewangan yang telah ditetapkan.

Walaupun pasukan mematuhi dasar logistik, skor mean bagi pengurusan logistik adalah terendah (4.291) di antara keempat-empat

pengurusan kerana logistik melibatkan kesemua anggota di dalam pasukan. Ini menyebabkan pendokumentasian logistik menjadi lebih kerap dan sebarang penangguhan akan memberi kesan yang besar di kemudian hari. Jumlah pekerja yang ramai dan proses yang panjang dan rumit serta tekanan dari pengguna yang memerlukan barangan dengan cepat menyebabkan berlaku banyak kesilapan atau penangguhan dalam pengurusan logistik sebagaimana diterangkan oleh Stoner et al. (1995).

4.4.3 KEPUTUSAN SKOR PURATA DAN T-TEST BAGI MENENTUKAN SAMA ADA TERDAPAT PERBEZAAN YANG SIGNIFIKAN TERHADAP TAHAP PENGETAHUAN PEGAWAI DAN LLP DALAM AUDIT PENGURUSAN

Seksyen ini pula akan membentangkan keputusan daripada kajian soal selidik dengan menggunakan analisa diskriptif iaitu menggunakan skor purata dan *independent-Sample T-Test*. *T-Test* digunakan bagi mengenal pasti samada terdapat perbezaan yang signifikan di antara 2 atau lebih set skor (Chua, 2006). Walaupun terdapat banyak pemboleh ubah daripada Seksyen Demografik, kajian ini hanya akan menumpukan kepada kumpulan pangkat iaitu pegawai dan anggota LLP bagi melihat pengetahuan mereka tentang audit pengurusan oleh BITD yang dilaksanakan di pasukan mereka. Staf awam tidak dimasukkan kerana jumlah mereka tidak signifikan (2 orang).

Dari **Jadual 4.13**, secara amnya tidak terdapat banyak perbezaan pengetahuan antara pegawai dan anggota LLP. Perbezaan yang paling tinggi terdapat di dalam pengetahuan berkenaan pengurusan pentadbiran dan sumber manusia (beza skor purata 0.069). Perbezaan yang paling kecil

terdapat dalam pengurusan latihan (beza skor purata 0.002). Pengetahuan terhadap pengurusan latihan mempunyai paling kecil perbezaan kerana tugas utama anggota tentera pada masa aman adalah berlatih untuk berperang. Latihan akan melibatkan semua anggota dan ini akan membuatkan mereka mahir dengan polisi, dasar dan arahan berkenaan latihan. Ini adalah selari dengan pendapat Zailani (2000) yang menyatakan latihan yang kerap dan berterusan akan menghasilkan pekerja yang mahir, berpengetahuan dan mempunyai tingkah laku yang sesuai dengan kehendak organisasi.

Jadual 4.13
Statistik Kumpulan Bagi Pegawai dan Anggota LLP

Jenis Audit	Kump Pangkat	N	Mean	Std. Deviation
Pentadbiran dan Sumber Manusia (PSM)	Pegawai	117	4.374	.355
	Anggota LLP	288	4.305	.412
Pengurusan Latihan (PLAT)	Pegawai	117	4.235	.446
	Anggota LLP	288	4.233	.450
Pengurusan Kewangan (PKEW)	Pegawai	117	4.357	.393
	Anggota LLP	288	4.331	.377
Pengurusan Logistik (PLOG)	Pegawai	117	4.309	.445
	Anggota LLP	288	4.285	.394

Pengurusan pentadbiran dan sumber manusia mempunyai perbezaan pengetahuan agak besar berbanding pengurusan lain kerana urusan pentadbiran dan sumber manusia dilakukan oleh pegawai. Anggota LLP yang terlibat dalam pengurusan pentadbiran dan sumber manusia hanyalah kerani sahaja. Pengetahuan anggota LLP yang kurang dalam pengurusan ini disebabkan mereka tidak terlibat secara langsung dalam menguruskan

pentadbiran dan sumber manusia. Meskipun begitu, pengurusan yang telus dan cekap hendaklah dilakukan terhadap mereka supaya mereka akan sayang kepada TDM sebagaimana pendapat Pables dan Lytres (2008) dan seterusnya dapat mengharumkan nama organisasi sebagaimana dinyatakan Linz (2003).

Jadual 4.14
Independent Sample Test Bagi Pegawai dan Anggota LLP

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
	F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
PSM	.948	.331	1.599	403	.110	.06956	.04349	-.01593	.15505
			1.702	247.302	.090	.06956	.04088	-.01095	.15007
PLAT	.038	.845	.046	403	.963	.00227	.04922	-.09450	.09904
			.046	216.822	.963	.00227	.04904	-.09438	.09892
PKEW	.275	.600	.493	403	.622	.02068	.04192	-.06174	.10309
			.485	207.281	.628	.02068	.04266	-.06343	.10478
PLOG	.265	.704	.535	403	.593	.02406	.04493	-.06426	.11238
			.509	193.673	.612	.02406	.04730	-.06923	.11734

Jadual 4.14 menerangkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara pengetahuan pegawai dan anggota LLP di dalam audit pengurusan. Walaupun jadual ini menunjukkan bacaan signifikan yang berbeza tetapi ianya melebihi 0.05 ($p < 0.05$ adalah signifikan).

Jadual 4.15
Perbandingan Pengetahuan Pegawai dan Anggota LLP

Jenis Audit		Pegawai (N=117)	Anggota LLP (N=288)	Sig
PSM	Mean	4.374	4.305	.331
	Std Dev	.355	.412	
PLAT	Mean	4.235	4.233	.845
	Std Dev	.446	.450	
PKEW	Mean	4.357	4.331	.600
	Std Dev	.393	.377	
PLOG	Mean	4.309	4.285	.704
	Std Dev	.445	.394	

Kesimpulan yang dapat dibuat dari **Jadual 4.15** adalah tahap pengetahuan di antara pegawai dan anggota LLP di pasukan BIS tidak mempunyai perbezaan yang signifikan terhadap audit pengurusan. Pegawai dan anggota LLP di pasukan tersebut mempunyai pengetahuan yang sama (atau hampir sama) berkenaan audit pengurusan pentadbiran dan sumber manusia, pengurusan latihan, pengurusan kewangan dan pengurusan logistik.

4.5 KESIMPULAN

Bab ini telah menganalisa keputusan kajian daripada data sekunder dan primer dan memberi maklumat berkaitan pecahan demografik responden kajian dan tahap kepuasan responden berkaitan keempat-empat audit pengurusan yang dilaksanakan di pasukan BIS. Hasil keputusan kajian

primer menunjukkan bahawa keseluruhan responden telah memberi maklumat positif ke atas kepatuhan pasukan BIS terhadap audit pengurusan. Hasil analisa data sekunder mendapati pasukan masih lagi tidak mematuhi sepenuhnya keperluan audit pengurusan.