

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA DALAM KALANGAN STAF SOKONGAN KOLEJ UNIVERSITI ISLAM ANTARABANGSA SELANGOR

Zainab Aman & Khairunnisa Abd Shukor

Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS), 43000 Kajang Selangor, Malaysia
zainab@kuis.edu.my, khairunnisabdshukor@gmail.com,

ABSTRAK

Kajian ini mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dikalangan staf sokongan Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS). Terdapat tiga faktor yang difokuskan dalam kajian ini iaitu motivasi pekerja, komitmen pekerja dan latihan berkaitan tugas. Data-data diperolehi adalah melalui borang soal selidik yang diedarkan kepada 100 orang responden di Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor. Borang soal selidik ini dihasilkan berdasarkan kajian-kajian lepas. Data dianalisis menggunakan *Statistic Package for Social Science (SPSS) For Windows Version 21.0* SPSS. Analisis statistik yang digunakan ialah analisis deskriptif, kolerasi, dan regresi linear mudah. Dapatan kajian menunjukkan bahawa motivasi pekerja dan latihan berkaitan tugas tidak mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja. Manakala hanya faktor komitmen pekerja yang didapati mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja. Kajian yang akan datang dicadangkan untuk meneruskan kajian ini dengan membesarkan skop kajian kepada semua kakitangan Kolej Universiti Islam Antarabangsa.

Kata kunci: motivasi pekerja, komitmen pekerja, latihan berkaitan tugas dan latihan berkaitan dengan tugas.

PENGENALAN

Dewasa ini, pelbagai cabaran yang dihadapi oleh sektor awam mahupun sektor swasta yang menuntut perubahan struktur dan peralihan paradigma bagi memastikan kewujudannya terus relevan dan dihormati. Demi mencapai matlamat tersebut, prestasi pekerja perkhidmatan awam dan swasta haruslah berada pada suatu tahap kecekapan dan prestasi kerja tertentu.

Prestasi kerja didefinisikan sebagai satu proses dimana pengurus bertanggungjawab memastikan aktiviti dan produktiviti pekerja selari dengan matlamat organisasi (Neol, 2009). Menurut Spector (2003), prestasi kerja yang baik dapat meningkatkan produktiviti organisasi yang mana secara langsung akan meningkatkan ekonomi negara. Sebaliknya, pekerja yang kurang bermotivasi akan menyebabkan kelemahan di dalam sistem pentadbiran sesebuah organisasi akibat kurangnya komitmen sewaktu menjalankan tugas yang diberikan (Azlinda Jaini, 2013). Selain itu, budaya organisasi dan gaya pengurusan turut dikenalpasti antara faktor yang boleh mempengaruhi prestasi kerja (Denhardt, 1998).

Kaedah-kaedah menyusun kerja, peluang-peluang untuk penglibatan pekerja dan tindak balas merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kuantiti dan kualiti kerja dalam sesebuah organisasi. Pekerja adalah merupakan faktor utama yang menentukan kejayaan organisasi dalam persekitaran dan persaingan yang kompetitif (Yahya, 2012). Persaingan yang sengit antara organisasi dan kekurangan kemahiran pekerja telah mendorong banyak organisasi

untuk menilai kembali peranan tenaga kerja serta meneliti kaedah bagaimana pekerja ini boleh mengekalkan potensi untuk memenuhi permintaan organisasi (Robbins 2001).

Menurut (Daud 2010), dalam tempoh 10 tahun kebelakangan ini kebanyakan organisasi termasuk Institusi Pengajian Tinggi telah pun menunjukkan kesungguhan dengan mengadakan program latihan dan pembangunan yang menjurus kepada pengurusan sumber manusia dan kepimpinan yang lebih berkesan. Ini adalah kerana kebanyakan program latihan yang diadakan memberikan penekanan untuk memperbaiki pengetahuan dan kemahiran kakitangan akademik sehingga mengabaikan kakitangan pentadbiran yang mempunyai jumlah yang besar di sesebuah Institusi Pengajian Tinggi. Ini termasuklah kakitangan sokongan yang memainkan peranan yang cukup besar dalam menyokong visi dan misi pengurusan atasan sesebuah organisasi.

Menyedari akan kepentingan prestasi kerja dalam meningkatkan kecemerlangan sesebuah organisasi, maka kajian ini ingin melihat apakah faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dikalangan kakitangan sokongan di Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor, (KUIS). Program dan latihan pembangunan staf yang dijalankan di KUIS adalah di bawah tanggungjawab bahagian pengurusan sumber insan yang mana program latihan diadakan sepanjang tahun bagi meningkatkan prestasi kerja yang melibatkan semua kakitangan di setiap jabatan. Namun, berdasarkan pemerhatian, wujudnya fenomena kurangnya daya saing dikalangan kakitangan sokongan di KUIS. Selain itu, sistem pengurusan pejabat juga didapati tidak begitu teratur dan perkhidmatan yang diberikan juga kurang memuaskan hati. Berdasarkan pemerhatian yang telah dibuat, sesetengah program, latihan pembangunan staf yang dihadiri oleh pekerja hanyalah bagi memenuhi petunjuk penilaian prestasi yang telah ditetapkan oleh pihak atasan. Ini menyebabkan tidak berlaku perubahan sepertimana yang diharapkan oleh pihak pengurusan apabila pekerja tidak bekerja bersungguh-sungguh dan enggan untuk melakukan perubahan. Segelintir dari mereka kurang produktif dan lemah dari segi kemahiran pengurusan. Ini boleh mendatangkan kesan negatif kepada sistem pengurusan keseluruhannya. Fenomena kurangnya pendedahan terhadap pengurusan pejabat secara formal juga turut menyumbang kepada sistem pengurusan yang lemah dan tidak teratur. Oleh itu, kajian ini dilakukan bagi mengenalpasti permasalahan yang berlaku dengan mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dikalangan kakitangan sokongan di KUIS.

Secara khususnya, objektif kajian ini adalah seperti berikut:

1. Menenalpasti bagaimanakah tahap prestasi kerja staf sokongan Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS).
2. Menenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja staf sokongan KUIS.

Kajian ini dilanjutkan dengan perbincangan berkaitan kajian-kajian lepas, hipotesis kajian, metodologi, analisis dan dapatan kajian serta rumusan.

KAJIAN LEPAS

Prestasi pekerja

Menurut Dessler (2000), prestasi kerja merujuk kepada bagaimana individu mengambil tindakan dan menyumbang kepada tingkah laku yang selaras dengan objektif organisasi yang

manaprestasi kerja juga merujuk kepada tanggungjawab dan tugas yang perlu dilakukan oleh seseorang sebagai tugas individu.

Tenaga kerja manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sesebuah organisasi atau perusahaan bagi mencapai tujuan dan sasaran sesebuah organisasi. Hal ini disebabkan tenaga manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidak sesuatu organisasi dalam mencapai matlamat yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, tidak dapat dinafikan bahawa jika organisasi tidak mengutamakan motivasi pekerja, ia akan merugikan pihak organisasi itu sendiri (Steers, 1998).

Motivasi Pekerja

Motivasi merupakan suatu topik yang sentiasa diperkatakan dan sering diperbincangkan didalam program-program samaada berbentuk pendidikan mahupun pengurusan. Ini kerana motivasi sering dikaitkan dengan tingkah laku manusia yang bersifat positif dan negatif. Seseorang individu dikatakan mempunyai motivasi yang tinggi sekiranya beliau menunjukkan prestasi kerja yang baik dan cemerlang. Sebaliknya seseorang pekerja dikatakan bermotivasi rendah sekiranya mutu kerjanya rendah. Menurut Owen (1996), motivasi bukanlah suatu tingkah laku, tetapi ia adalah merupakan satu perasaan dalaman yang tidak boleh dilihat secara langsung tetapi ia boleh mempengaruhi tingkah laku.

Menurut Robbins (2001), motivasi adalah kesediaan seseorang pekerja untuk mengeluarkan keupayaan mereka pada tahap yang lebih tinggi dalam mencapai matlamat organisasi. Apabila seseorang pekerja bermotivasi, ia akan berusaha dengan lebih baik untuk mencapai matlamat yang telah ditetapkan oleh organisasi. Motivasi terbahagi kepada dua iaitu motivasi dalaman dan motivasi luaran. Motivasi dalaman lebih tertumpu kepada perasaan dan keinginan untuk memajukan diri pekerja itu sendiri. Pekerja yang mempunyai motivasi dalaman yang tinggi akan mempunyai keinginan dalaman yang kuat untuk berjaya. Manakala motivasi luaran pula merupakan keinginan yang datang dari luaran individu itu sendiri. Dalam konteks seseorang pekerja, mereka akan lebih memerlukan ganjaran hasil daripada kerja-kerja yang mereka lakukan dalam sesebuah organisasi yang mereka sertai. Motivasi terhasil daripada sikap seseorang pekerja dalam menghadapi situasi kerja di dalam sesebuah organisasi. Motivasi juga merupakan keadaan atau kekuatan yang menggerakkan diri seseorang pekerja lebih kepada untuk mencapai matlamat sesuatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2005), sikap seseorang pekerja yang positif terhadap sesuatu pekerja itulah yang akan meningkatkan motivasi kerja mereka bagi mencapai prestasi kerja yang maksimum. Selain itu, menurut Hasibuan (2008), motivasi dalaman boleh membuatkan seseorang pekerja itu lebih bermotivasi untuk bekerjasama dengan rakan sekerja yang lain bagi mencapai matlamat organisasi.

Kajian dilanjutkan pula oleh Hasnizawati et al. (2008) yang mengatakan bahawa pencapaian sesebuah organisasi banyak bergantung kepada pencapaian seseorang pekerja dalam organisasi. Walaubagaimanapun, pencapaian pekerja itu akan dipengaruhi oleh faktor dalaman dan luaran seperti galakan, dorongan daripada rakan sekerja dan majikan, kenaikan gaji, pertukaran polisi kerja dan lain-lain yang berkaitan. Pekerja itu sendiri perlu menggunakan peluang yang ada untuk meransang diri mereka bagi memastikan samaada mereka akan berjaya ataupun sebaliknya.

Motivasi juga merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan prilaku seseorang, termasuk prilaku dalam pekerjaan. Motivasi juga dapat ditakrifkan sebagai faktor-

faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang kuat ataupun usaha yang lemah (Johnson et al.2002). Sebagai kesimpulannya semakin besar motivasi seseorang pekerja yang diberikan akan menjadi dorongan bagi seseorang individu tersebut.

Komitmen Pekerja

Allen dan Mayer (1990) mengemukakan definisi komitmen kepada organisasi sebagai kesukarelaan untuk menyumbang kepada matlamat organisasi. Beliau berpendapat bahawa komitmen pekerja dipengaruhi oleh bentuk komitmen iaitu individu yang dipunyai (komitmen efektif), individu yang ingin berusaha untuk melaksanakan sesuatu lebih daripada rasa ingin dipunyai (komitmen berterusan) dan mempunyai tanggungjawab untuk dipunyai (komitmen normatif). Konsep komitmen kepada organisasi dapat dimanfaatkan sekiranya pengurus mengetahui punca komitmen. Secara keseluruhannya komitmen kepada organisasi merupakan hubungan dan sikap positif pekerja terhadap sikap yang menggambarkan kepercayaan, keyakinan, dan kesungguhan pekerja menerima nilai dan matlamat organisasi sebagai nilai dan matlamat (Dessler 2000).

Kajian seterusnya dilakukan oleh Yahya (2008) yang mendapati bahawa terdapat hubungan yang positif antara sokongan pengurusan, pembangunan kerjaya, jaminan pekerjaan, latihan dan pembangunan serta ganjaran dengan komitmen pekerja terhadap organisasi. Menurutnya lagi pihak majikan perlu memberi perhatian terhadap aspek-aspek tersebut untuk meningkatkan komitmen pekerja terhadap organisasi.

Kajian yang dilakukan oleh Coetzer (2006) pula telah menyokong bahawa pekerja akan lebih komited sekiranya mereka diberi peluang untuk belajar dan mendapat sokongan sepenuhnya oleh pihak organisasi. Ini juga menyamai kajian yang telah dibuat oleh Iris (2003) yang mengkaji peranan tempat kerja di perpustakaan di dua buah universiti di Taiwan. Beliau mendapati bahawa iklim pekerjaan ditempat kerja dibentuk oleh elemen-elemen peluang pembelajaran dan sokongan pihak pengurusan yang mampu meningkatkan komitmen pekerja kepada organisasi.

Latihan Berkaitan Tugas

Faktor-faktor keberkesanan latihan yang seterusnya adalah latihan yang berkaitan dengan tugas seseorang pekerja itu dalam organisasi. Menurut kajian Porter et al. (2003), penglibatan kerja yang tinggi memotivasikan pekerja untuk terus belajar dan memindahkan pembelajaran baru ke tempat kerja. Ini akan menjana komitmen berterusan dan dapat memberi motivasi untuk memperbaiki kerja melalui pembelajaran.

Pekerja yang memiliki semangat yang tinggi terhadap kerja akan meletakkan nilai yang tinggi terhadap latihan dan seterusnya dapat memberi lebih komitmen apabila terdapat peluang untuk mempelajari kemahiran dan pengetahuan baru. Secara tidak langsung individu tersebut akan bersedia untuk latihan dan akan mempengaruhi kerelaan pekerja untuk menyertai latihan dan seterusnya mempengaruhi kerelaan pekerja untuk mengaplikasikan pembelajaran baru (Gomes, 2001). Ini juga akan memberikan kesan kepada prestasi kerja seseorang pekerja didalam sesuatu organisasi. Dapatan kajian menunjukkan kandungan latihan hendaklah disesuaikan dengan keperluan kerja dimana terdapatnya persamaan kemahiran atau pengetahuan dengan yang diperlukan untuk melaksanakan kerja dengan lebih efisien (Foxon, 1993). Selain itu, kesesuaian latihan dengan aplikasi di tempat kerja dapat memudahkan latihan dan seterusnya meningkatkan prestasi kerja. Menurut Brinkerhoff (2005), latihan yang

tidak berkaitan atau tidak praktikal akan mengurangkan kadar pemindahan latihan. Aspek objektif latihan, kandungan latihan, kemudahan dan peralatan yang diperlukan di dalam latihan terbukti penting dalam mencapai objektif pembelajaran yang dikehendaki.

Pembentukan Hipotesis

Kajian ini akan membincangkan tentang hipotesis kajian. Kajian ini mengandaikan bahawa motivasi pekerja, komitmen kerja dan latihan dalam tugas adalah merupakan factor-faktor yang akan mempengaruhi prestasi kerja di kalangan kakitangan sokongan di KUIS.

Prestasi Pekerja

Prestasi individu dipengaruhi juga oleh kebolehan motivasi pekerja itu sendiri. Untuk meningkatkan prestasi kerja, perubahan harus berlaku terhadap individu, aktiviti dan konteks atau kombinasi ketiga-tiganya. Menurut Tamkin (2005) pula teori prestasi kerja menekankan bahawa individu yang bertindak bersendiria tidak dapat meningkatkan prestasi organisasi tetapi hanya melalui kerja berpasukan dalam konteks organisasi. Selain itu, terbukti juga pekerja yang mempunyai kemahiran dan kelayakan yang tinggi lebih cenderung untuk menghasilkan prestasi kerja yang tinggi dan berbeza dari segi pendapatan (Matthew, 2003). Oleh itu, hipotesis yang dibentuk adalah seperti berikut:

H₁: Terdapat hubungan yang signifikan di antara prestasi pekerja dengan faktor mempengaruhi prestasi pekerja.

Motivasi Pekerja

Teori motivasi yang sering digunakan ialah teori yang diilhamkan oleh Mc Clelland seperti yang dinyatakan didalam buku bertajuk "*Organizational Behaviour*" oleh Robbin (2001) yang memfokuskan kepada tiga keperluan asas individu iaitu keperluan individu kepada pencapaian, keperluan individu kepada kekuasaan dan keperluan individu kepada rakan sekerja. Daripada ketiga-tiga keperluan ini, keperluan individu kepada pencapaian berkait rapat dengan prestasi kerja. Apabila seseorang pekerja itu mempunyai keperluan individu kepada pencapaian yang tinggi, kemungkinan besar individu ini akan bermotivasi tinggi untuk berjaya dan secara tidak langsung prestasi kerja individu tersebut juga meningkat. Berdasarkan teori ini, maka kami mengandaikan motivasi pekerja akan mempengaruhi prestasi kakitangan sokongan di KUIS. Oleh itu, hipotesis yang dibentuk adalah seperti berikut:

H₂: Terdapat hubungan yang signifikan di antara motivasi pekerja dengan faktor mempengaruhi prestasi pekerja.

Latihan Berkaitan Tugas

Latihan berkaitan tugas sangat penting dalam sesebuah organisasi. Menurut Benardin dan Russel (2002), kewujudan faktor ini akan memberi peluang kepada para pekerja yang menjalani latihan untuk membuat perkaitan diantara perkara yang sedang dipelajari dengan pengalaman yang telah mereka lalui. Kajian ini turut disokong oleh Steers (1998) yang menyatakan bahawa pembelajaran selalunya berkesan sekiranya pekerja dapat melihat perhubungan di antara perkara yang dipelajari dengan tugas. Oleh itu, hipotesis yang dibentuk adalah seperti berikut:

H₃: Terdapat hubungan yang signifikan di antara latihan berkaitan tugas dengan faktor yang mempengaruhi prestasi pekerja.

METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini dilakukan untuk melihat apakah faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja staf sokongan di KUIS. Populasi kajian adalah semua kakitangan sokongan KUIS iaitu seramai 635 orang. Penentuan saiz sampel dalam kajian ini adalah berasaskan kaedah yang digunakan oleh Krejcie dan Morgan (1970) iaitu responden perlulah sekurang-kurangnya 243 orang. Oleh itu, dalam kajian ini responden adalah seramai 243 tetapi hanya sebanyak 100 borang kaji selidik telah berjaya dikutip. Oleh itu hanya 100 sampel sahaja digunakan untuk mewakili populasi staf sokongan di KUIS.

Pengukuran Pembolehubah

Pembolehubah bersandar dalam kajian ini adalah prestasi kerja. Pembolehubah ini disandarkan pada tiga pemboleh ubah tidak bersandar yang telah dikaji hubungannya bersama pemboleh ubah bersandar ini. Terdapat tiga pembolehubah tidak bersandar yang telah dikaji dalam kajian ini adalah motivasi pekerja, komitmen pekerja dan latihan yang berkaitan tugas.

Pengumpulan Data

Dalam kajian ini, data diperolehi melalui borang soal selidik yang telah diedarkan kepada seramai 100 orang staf sokongan KUIS. Kesemua 100 borang yang dihantar telah diterima. Soal selidik Kajian ini diadaptasi daripada kajian Hamidah et al. (2009). Kajian dibuat menggunakan Skala Likert dimana terdapat empat jenis Skala Likert yang digunakan iaitu, sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju. Responden akan memilih salah satu daripada jenis skala tersebut.

Kaedah Analisis Data

Data yang diperolehi dianalisis menggunakan analisis deskriptif, analisis korelasi Pearson dan analisis regresi linear.

Instrumen Kajian

Instrumen utama yang terlibat dalam proses pengumpulan data bagi kajian yang akan dijalankan ini ialah borang soal selidik (Mohd Majid Konting, 2000). Set soal selidik kajian ini dibahagikan kepada empat bahagian iaitu bahagian A, bahagian B, dan bahagian C, bahagian D dan bahagian E. Bahagian A mengandungi soalan berkaitan demografi. Bahagian B pula mengandungi soalan yang berkaitan tentang motivasi pekerja. Bahagian C pula mengandungi soalan yang berkaitan tentang komitmen pekerja. Bahagian D adalah latihan yang berkaitan dengan tugas yang menjadi kesan latihan kepada prestasi pekerja staf sokongan. Bahagian E pula adalah prestasi pekerja setelah mengikuti latihan.

Terdapat lima bahagian di dalam borang soal selidik yang diedarkan kepada responden. Jadual 1 adalah pengelasan bahagian tersebut. Skala yang digunakan dalam kajian ini ialah menggunakan Skala Likert. Instrumen yang digunakan oleh pengkaji adalah daripada soalan-soalan yang didapati dalam kajian-kajian yang terdahulu. Soalan-soalan yang dipilih oleh pengkaji diubahsuai dan disesuaikan dengan objektif dan kehendak kajian. Skala Likert yang digunakan bagi bahagian B, C, D, dan E adalah seperti Jadual 2.

Jadual 1: Instrumen Kajian

Bahagian	Item	Bil. item
A	Jantina	1
	Umur	1
	Tahap pendidikan	1
	Tempoh berkhidmat	1
	Status	1
B	Motivasi pekerja	10
C	Komitmen pekerja	10
D	Latihan yang berkaitan tugas	10
E	Prestasi pekerja	10

Jadual 2: Skala Likert bagi Bahagian B, C, D dan E

Justifikasi	Ringkasan	Skala
Sangat Setuju	SS	4
Setuju	S	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat tidak Setuju	STS	1

Bahagian A

Bahagian ini merangkumi latar belakang responden iaitu berkenaan jantina, umur, tahap pendidikan, tempoh perkhidmatan dan status. Dalam bahagian ini, responden perlu mengisi maklumat yang dikehendaki dengan menanda pada ruangan yang disediakan.

Bahagian B, C, D, dan E

Bahagian ini merangkumi 40 soalan, seperti pada Jadual 3. Responden perlu membuat pilihan terhadap soalan yang diberi dengan membulatkan nombor yang disediakan mengikut pilihan sendiri. Soalan di bahagian B adalah motivasi pekerja, bahagian C komitmen pekerja, bahagian D latihan yang berkaitan dengan tugas dan akhir sekali bahagian E prestasi kerja. Skala Likert yang digunakan ialah skala empat mata seperti dalam jadual di atas. Dengan menggunakan skala ini, responden boleh memilih jawapan tanpa ada rasa paksaan untuk menjawab soalan seperti 'ya' atau 'tidak' (Sugiyono, 2011). Skala ini juga sering digunakan oleh banyak pengkaji-pengkaji sebelum ini kerana mempunyai kelebihan dalam pemilihan jawapan kepada responden.

Jadual 3: Pembahagian Soalan Pembolehubah dalam Soal Selidik

Pembolehubah	Nombor Soalan
Motivasi pekerja	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
Komitmen pekerja	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
Latihan yang berkaitan tugas	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
Prestasi pekerja	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10

Soalan borang kaji selidik yang diguna pakai dalam kajian ini adalah soalan-soalan yang diambil dari kajian yang terdahulu. Soalan-soalan yang dipilih ini diubahsuai dan disesuaikan dengan objektif kajian.

Kajian Rintis

Sebelum kajian sebenar dijalankan, pengkaji telah menjalankan kajian rintis untuk menguji kebolehpercayaan soalan kaji selidik dalam menjawab persoalan kajian. Kajian rintis yang dijalankan telah melibatkan seramai 30 orang responden yang terdiri daripada staf sokongan di KUIS, ditunjukkan pada Jadual 4.

Jadual 4: Jadual Kebolehpercayaan Ujian Rintis bagi Setiap Item (*Reliability Test*)

Pembolehubah	Nilai Cronbach Alpha
Besandar: prestasi kerja	0.812
Tidak bersandar: Motivasi pekerja	0.837
Komitmen pekerja	0.918
Latihan berkaitan tugas	0.857

Analisa Deskriptif

Nilai min menerangkan kecenderungan setiap pembolehubah bersandar dan pembolehubah tidak bersandar, Mohd Najib (1999). Jadual 5 di bawah menunjukkan analisa pengelasan bagi skor min dan tahap penilaian.

Jadual 5: Penerangan Tahap Skor Min

Pengelasan Skor Min	Tahap Skor
1.00 – 2.33	Rendah
2.34 – 3.67	Sederhana
3.68 – 5.00	Tinggi

Jadual 6: Analisa Deskriptif setiap Pembolehubah

Pembolehubah	Bilangan soalan	Min	Tahap
Prestasi kerja	10	3.23	Sederhana
Motivasi pekerja	10	3.03	Sederhana
Komitmen pekerja	10	3.29	Sederhana
Latihan yang berkaitan dengan tugas	10	3.18	Sederhana

Jadual 6 menunjukkan pernyataan yang digunakan di dalam borang soal selidik, bagi kesemua pembolehubah mempunyai tahap agak sederhana. Merujuk kepada nilai skor min bagi setiap pembolehubah, menjelaskan bahawa prestasi kerja, motivasi pekerja, komitmen pekerja dan latihan berkaitan tugas berada di tahap yang sederhana di KUIS.

Isu '*Multicollinearity*'

Untuk menguji isu '*multicollinearity*', analisis korelasi Pearson digunakan untuk menguji hubungan antara pembolehubah tidak bersandar. Jadual 7 menunjukkan bahawa terdapat korelasi antara -0.01 hingga 0.70. Isu '*Multicollinearity*' dianggap masih dalam kawalan kerana masih di bawah 0.80 (Cooper & Schindler, 1998; Griffiths, Hill & Judge, 1993).

Table 7: Korelasi antara semua Pembolehubah (N=100)

	Prestasi pekerja	Motivasi pekerja	Komitmen pekerja	Latihan berkaitan tugas
Prestasi pekerja				
Motivasi pekerja	0.508**			
Komitmen pekerja	0.591**	0.683**		
Latihan berkaitan tugas	0.344**	0.471**	0.700**	

* Korelasi adalah signifikan pada tahap 0.05 level (2-hujung)

** Korelasi adalah signifikan pada tahap 0.01 level (2-hujung)

Analisis Regresi Linear

Jadual 8 menunjukkan nilai R^2 adalah nilai yang signifikan iaitu 0.272. Oleh itu, dalam kajian ini hanya 27.2% saja kadar pengaruh pemboleh ubah tidak bersandar kepada pemboleh ubah bersandar. Sementara 62.8% kadar lagi dipengaruhi oleh faktor yang lain.

Jadual 8: Analisa Regresi linear

Pembolehubah tidak bersandar	Model Coefficient (t value)
Konstan	0.003
Motivasi pekerja	0.112 (1.605)
Komitmen pekerja	0.000** (0.140)
Latihan berkaitan tugas	0.608 (0.515)
Nilai F	2.132
Adj. R^2 .	0.272
N	100

*, **, *** signifikan pada tahap 10%, 5%, and 1% (2 hujung)

Perbincangan Dapatan Kajian

Pembolehubah motivasi pekerja dan latihan berkaitan tugas didapati tidak mempunyai hubungan signifikan dengan prestasi kerja seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 8. Oleh itu hipotesis 1 dan hipotesis 3 adalah ditolak.

Oleh itu, dapatan kajian tidak menyokong hipotesis 1 dan hipotesis 3. Manakala pemboleh ubah komitmen pekerja menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan nilai 0.000 pada aras $p < 5\%$ seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 8. Oleh itu hipotesis 2 adalah diterima.

Batasan Kajian

Hasil dapatan kajian adalah terhad kerana sampel kajian hanya terdiri daripada sebanyak 100 orang staf sokongan sahaja. Oleh itu dapatan kajian adalah tidak mewakili semua staf yang bekerja di KUIS.

Kesimpulan

Kajian ini melihat kepada tahap prestasi pekerja di KUIS dan juga faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi pekerja dikalangan staf sokongan di KUIS. Hasil kajian mendapati hanya komitmen pekerja yang mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan prestasi pekerja. Manakala dua lagi faktor iaitu motivasi pekerja dan latihan dalam tugas didapati tidak mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan prestasi pekerja dikalangan staf sokongan di KUIS. Tahap prestasi kerja di KUIS juga didapati adalah tinggi. Oleh itu, kajian ini mencadangkan supaya melihat kepada faktor lain yang boleh mempengaruhi prestasi pekerja dikalangan staf sokongan di KUIS seperti imbuhan pekerja dan lain-lain. Disamping itu, sampel kajian boleh diperluaskan dengan mengambil data semua staf yang bekerja di KUIS ataupun melihat prestasi pekerja dikalangan staf akademik di Kuis.

Rujukan

- Allen, N.J. dan Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63:1-18
- Azlinda Binti Jaini (2013). A Study On the Factors That Influence Employees Job Satisfaction at Scope International (M) Sdn. Bhd. Uitm Shah Alam: Disertasi. Sarjana.
- Baldwin, T.T. & Magjuka, R.J. (1991). Organizational Training and Signals of Importance: Linking Program Outcomes to Pre-Training Expectations. *Human Resource Development*, 2, ms.25-36.
- Bersin, J. (2003). Training analytics: The time is now. Bersin Et Associate market research, 1-4. Retrieve January 24, 2007
- Brinkerhoff, R.O. (2005). The Success Case Method: A strategic evaluation approach to increasing the value and effect of training. *Advances in Developing Human Resources*, 7(1), 86-101.
- Benardin Dan Russel (2002) *Pengertian Pendidikan Mada Kerja Dn Tunjangan Atau Kompensasi, Manajemen Sumber Daya Manusia* Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Coezter (2006), *Management Theory and Practice* 6th ed. Thomson Learning.
- Cooper, D.R., & Schindler, P.S., (1998) *Business Research Method*, 8th Ed. McGraw Hill Companies, Inc: New York.
- Denhart. (1998), *Manajemen Personalia*. PT. Gelora Aksara: Jakarta.
- Daud, N. (2010). *Jaminan kerja dan hubungannya dengan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi*.
- Dessler, Gary. (2000) *Human Resource Management* London: Prentice Hall Francis, Dave Dan Young, Don 1992 *Improving Work Group a Practical Manual For Team Building* California: Pfeiffer & Company
- Foxon (1993), *Recruitment and Selection in Canada*. Toronto: Nelson Education Ltd, Toronto, Canada.
- Griffiths, W.E., Hill, R.C. & Judge, G.G. (1993) *Learning and Practicing Econometrics*, John Wiley & Sons: New York.
- Gomes Faustino Cardoso (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta Andi Offset.

- Hamidah Abdul Rahman, Azizah Rajab & Kong SheauPey (2009). Faktor Individu Terhadap Pemindahan Latihan di Kalangan Staf Bukan Akademik Universiti Teknologi Malaysia. Amalan Latihan & Pembangunan Sumber Manusia di Malaysia. Chapter 3, p. 33 – 55. UTM: Penerbit UTM Press.
- Hasibuan Melayu. (2008). Organisasi Dan Motivasi. Cetakan Keempat Bumi Aksara Jakarta.
- Hasnizawati Hashim, Rozieana A. Halid & Mohd Norafizal Abd Aziz (2008). Motivasi: Realiti atau Fantasi Teori. Prosiding Kolokium 2007-2008 Universiti Teknologi Mara Pahang.
- Johnson, M.D., Herman, A. And Gustafsson, A., (2002). Comparing Customer Satisfaction Across Industries and Countries'. *Journal of Economic Psychology*, Vol 23, pp. 749-769.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W., (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*.
- Mankunegara Anwar Prebu, (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Keenam Pt. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mohd. Majid Konting (2000). Kaedah penyelidikan: Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Pustaka.
- Mohamad Najib Abdul Ghafar, (1999). Penyelidikan pendidikan. Skudai: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.
- Mathew (2003). People power. *Education times the time of india delhi february 3 (5)*.
- Noel, T. W. (2009). The Impact of Knowledge Resource on New Venture Performance. *Journal of Small Business Management*, 47 (1), 1-22.
- Owen, Hilarie (1996) *Creating Top Flight Teams*. London: Kogan Page Ltd.
- Porter L W, Bugley G A & Streers R.M (2003) *Motivation and Work Behaviour* New York Mc Graw-Hill.
- Robbins, P. S. (2001). *Organizational Behavior*, Ninth edition. Prentice Hall International Edition. New Jersey.
- Steers, R. M. (1998), *Introduction to Organizational Behavior*, Scott, Foresman (Glenview).
- Stott, Kenneth Dan Walker, Allan (1995). *Teams Teamwork and Teambuilding*. London: Prentice-Hall.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tamkin, P. (2005). *The contribution of skill to business performance report RW 39 department for education and skill instate for employment studies brigton.UK*.
- Yahya, K. K., Johari, J, Adnan, Z Isa. Mf., & Daud, Z. (2008). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Dalam Kalangan Penjawat Awam. *IJSM (15)*, 199-223.
- Yahya, M. K. (2012) Pendekatan Program Kualiti Kehidupan Bekerja (KKB). dicapai Januari 2013 daripada md kamal yusoff: <http://mdkamalyusoff.blogspot.com>