

PERANAN KOMITMEN SEBAGAI PENGANTARA DALAM MENGUKUR KESAN SIKAP PEKERJA TERHADAP PRESTASI KERJA

THE ROLE OF COMMITMENTS AS MEDIATOR IN MEASURING THE EFFECT OF WORKERS ATTITUDE TOWARDS JOB PERFORMANCE

Khatijah Othman¹
Siti Nurbaya Ismail²
Shahrul Hafifi Mohd Fuad³
Masni Md Hasim⁴
Fadilah Othman⁵
Muhammad Rahmat Abdullah⁶
Norwini Zaidi⁷
Nur Adlina Addenan⁸
Nik Nadian Nisa Nik Nazli⁹

¹Faculty Leadership & Management, Universiti Sains Islam Malaysia (USIM) (E-mail: khatijah@usim.edu.my)

²Registrar Office, Universiti Sains Islam Malaysia (USIM), Malaysia (Email: nurbaya@usim.edu.my)

³Registrar Office, Universiti Sains Islam Malaysia (USIM), Malaysia (Email: shahrul.hafifi@usim.edu.my)

⁴Registrar Office, Universiti Sains Islam Malaysia (USIM), Malaysia (Email: masni@usim.edu.my)

⁵Registrar Office, Universiti Sains Islam Malaysia (USIM), Malaysia (Email: fadilah@usim.edu.my)

⁶Registrar Office, Universiti Sains Islam Malaysia (USIM), Malaysia (Email: rahmat@usim.edu.my)

⁷Registrar Office, Universiti Sains Islam Malaysia (USIM), Malaysia (Email: wini@usim.edu.my)

⁸Registrar Office, Universiti Sains Islam Malaysia (USIM), Malaysia (Email: adlina@usim.edu.my)

⁹School of Business, Universiti Kuala Lumpur (UNIKL), Malaysia, (E-mail: nadian_nisa13@yahoo.com.my)

Accepted date: 25 November 2018

Published date: 14 April 2019

To cite this document: Khatijah Othman, Siti Nurbaya Ismail, Shahrul Hafifi Mohd Fuad, Masni Md Hasim, Fadilah Othman, Muhammad Rahmat Abdullah, Norwini Zaidi, Nur Adlina Addenan & Nik Nadian Nisa Nik Nazli (2019). Peranan Komitmen Sebagai Pengantara dalam Mengukur Kesan Sikap Pekerja Terhadap Prestasi Kerja. *Journal of Islamic, Social, Economics and Development (JISED)*, 4(19), 72-83.

Abstrak: Sikap pekerja adalah merupakan faktor utama dalam memastikan prestasi kerja seseorang individu itu telah mencapai tahap piawaian yang telah ditetapkan oleh organisasi. Jika pekerja mempunyai komitmen yang tinggi terhadap kerja mereka, adalah dipercayai, ia dapat membentuk sikap pekerja yang berwibawa serta secara tidak langsung dapat meningkatkan prestasi kerja. Malahan, bagi pekerja yang mempunyai sikap yang baik dan mengekalkannya di tempat kerja, ia memberi kesan kepada komitmen dan prestasi kerja yang berbentuk positif dan memberikan nilai tambah terhadap sesebuah organisasi. Oleh itu, penyelidikan ini adalah bertujuan untuk mengkaji adakah komitmen pekerja menjadi pengantara, di dalam menilai kesan sikap pekerja terhadap prestasi kerja di sesebuah organisasi. Responden bagi kajian ini adalah warga kerja pegawai pengurusan dan

profesional dalam sebuah organisasi. Kaedah penyelidikan yang diguna pakai adalah berbentuk kaedah kuantitatif. Borang soal selidik diedarkan kepada 99 responden melalui talian internet. Kaedah analisis dilakukan dengan menggunakan kaedah Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan perisian AMOS versi 23. Hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa komitmen pekerja adalah pengantara di antara hubungan sikap pekerja dengan prestasi kerja. Hasil penyelidikan ini menunjukkan bahawa, pekerja dalam sesebuah organisasi mengamalkan sikap yang baik dengan memberi komitmen terhadap kerja iaitu sebanyak 64 peratus dan ianya memberi kesan kepada prestasi kerja iaitu sebanyak 84 peratus. Dalam hal ini ternyata komitmen pekerja membantu dalam peningkatan prestasi kerja sekiranya pekerja mempunyai sikap yang baik dan berwibawa dan ianya menyumbang kepada hasil kerja yang lebih efektif dan produktif dalam mencapai objektif organisasi secara keseluruhannya.

Kata Kunci: Sikap Pekerja, Prestasi Kerja, Komitmen Pekerja.

Abstract: Workers attitudes are the main factor in determining job performance of each worker have achieved the requirement standard set by the organization. Should the worker have high commitment towards their job, it is believed that it can lead to the development good character and indirectly enhance work performance. Moreover, workers with good attitudes in work places will affect the level of commitment and positive job performance that will be an added value to the organization. Hence, this study purpose is to examine whether worker commitment can be a moderating factor in measuring workers attitude towards job performance in an organization. The study respondent consists of professional level officer and administrative personnel in organization. The research employed quantitative method. A set of questionnaire has been distributed to 99 respondent online. Research data was analyzed using Structural Equation Modelling (SEM) using AMOS software version 23. Finding gathered indicate that worker commitment is a moderating factor between workers attitude and job performance. It is further reported that worker in organization practise good attitude by showing high level of commitment (64%) and thus it influence job performance up to 84%. In this particular study it is clear that worker commitment does help in enhancing job performance should the workers practising good attitude and virtuous character. This will contribute to effective outcome and better productivity in achieving organizational objectives as a whole

Keywords: Worker Attitude, Job Performance, Job Commitment,

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 sikap pekerja yang dedikasi serta kurang komitmen sewaktu menjalankan tugas yang diberikan (Azlinda Jaini, 2013) dan ini akan mengganggu prestasi kerja.

Bagi memantapkan sistem pentadbiran sesebuah organisasi, majikan perlu memahami dimensi komitmen ini dari sudut pandangan pekerja dan bukan dari pandangan pengurusan semata-mata. Manakala pengurus pula perlu mengetahui punca komitmen pekerja terhadap organisasi (Zainab Aman & Khairunnisa, 2015). Ini kerana perspektif di antara majikan dengan global adalah tidak selari (Elegbe, 2016). Misalnya jika majikan menilai komitmen dari sudut jumlah masa bekerja sebagai komitmen, perspektif global pula mempunyai penilaian yang lain seperti keseimbangan kehidupan perlu dipertingkatkan kerana ianya dapat menjadi faktor meningkatkan ikatan pekerja dengan organisasi.

Menurut Razali Md Zin (2010) pula, pekerja yang mempunyai tumpuan minat hidup terhadap kerja menunjukkan aras komitmen yang tinggi terhadap organisasi kerja berbanding lain-lain tumpuan minat hidup. Biar pun seseorang pekerja mempunyai ciri-ciri yang baik dan mendapat sokongan penuh dalam kerja, namun tanpa aras motivasi yang tinggi agak sukar baginya untuk menjadi seorang pekerja yang memberikan prestasi terbaik. Manakala Noraini Ahmad (2007) menyatakan bahawa mempelbagaikan kemahiran dapat menjadikan sesuatu kerja lebih produktif, memudahkan pelaksanaan tugas kerja serta mencambahkan idea baru. Sikap positif ini telah ditemui secara langsung dan tidak langsung boleh mempengaruhi psikologi pekerja dan komitmen serta sikap terhadap organisasi. Oleh itu, hasil sikap para pekerja harus menyumbang kepada prestasi organisasi secara keseluruhannya (Nur Riza et. al., 2013). Dalam kajian oleh Samihah Khalil et. al. (2013), prestasi dan produktiviti terletak dalam tangan pekerja. Mereka yang berkomitmen, sudah tentu akan dapat menunjukkan prestasi dan produktiviti yang tinggi. Secara langsung, dengan adanya komitmen, masalah peribadi seperti lewat masuk kerja, ponteng kerja dan cuai akan dapat dikurangkan. Ahmad Atory Hussain dalam kajiannya menyatakan bahawa pekerja yang bermotivasi tinggi membolehkan organisasi meningkatkan produktiviti, seterusnya membawa pembaharuan-pembaharuan dalam operasi kerja dan menghindar berlaku masalah dalam bekerja. Oleh itu kajian ini dilakukan bagi mengenalpasti permasalahan yang berlaku dengan mengkaji sikap dan prestasi mempengaruhi prestasi kerja di kalangan pekerja pentadbiran di kerajaan.

Kajian Literatur

Sikap Pekerja

Doob (1997) menyatakan bahawa sikap adalah sesuatu yang implisit atau sesuatu yang tidak dinyatakan secara terus terang, menjadi penggerak kepada respons atau reaksi yang dianggap mempunyai signifikan sosial dalam masyarakat individu itu. Smith (2008) pula berpendapat sikap ialah satu organisasi kepercayaan yang tebal secara relatif di sekitar sesuatu objek atau situasi. Keadaan ini menyebabkan individu mudah terpengaruh dan bertindak mengikut pilihannya sendiri. Dalam definisi yang mudah, sikap didefinisikan sebagai satu kecenderungan yang ditunjukkan oleh seseorang individu terhadap sesuatu perkara atau benda atau peristiwa. Ia menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap sesuatu.

Pekerja-pekerja yang mempunyai tahap sikap penglibatan kerja yang tinggi sering dikaitkan dengan memberi perhatian yang serius terhadap jenis kerja yang mereka lakukan. Namun, Lodahl dan Kejner (2008) mentakrifkan penglibatan kerja dalam konteks kesan prestasi kerja terhadap aspek penghargaan diri. Pekerja yang mempamerkan sikap dalam tahap penglibatan kerja yang tinggi terdiri daripada mereka yang meletakkan pekerjaan sebagai antara urusan asasi dalam kehidupan seharian mereka.

Prestasi Kerja

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

Prestasi individu dipengaruhi juga oleh kebolehan sikap pekerja itu sendiri. Untuk meningkatkan prestasi kerja, perubahan harus berlaku terhadap sikap individu. Menurut Tamkin (2005) pula teori prestasi kerja menekankan bahawa sikap individu yang bertindak bersendirian tidak dapat meningkatkan prestasi organisasi tetapi hanya melalui kerja berpasukan dalam konteks organisasi. Selain itu, terbukti juga sikap pekerja yang mempunyai kemahiran dan kelayakan yang tinggi lebih cenderung untuk menghasilkan prestasi kerja yang tinggi dan berbeza dari segi pendapatan (Matthew, 2003).

Komitmen Kerja

Komitmen adalah satu konsep “memberi dan menerima” (Samihah et. al., 2013). Konsep ini menjelaskan bahawa individu akan kekal berada dalam organisasi apabila mereka menerima sesuatu ganjaran daripada organisasi. Komitmen ini ialah komitmen penerusan yang mana ia berlaku apabila seseorang pekerja memutuskan untuk kekal dengan sesebuah organisasi dengan alasan telah banyak masa dan tenaga yang dihabiskan untuk organisasi tersebut. Lee Wai Leng Ramlah Jantan dan Hazalizah Hamzah (2014) pula mengatakan komitmen penerusan juga berlaku apabila seseorang pekerja memutuskan untuk kekal dengan sesebuah organisasi kerana sukar untuk mendapatkan pekerjaan di organisasi lain atau pun organisasi lain tidak dapat memberikan keistimewaan yang diperoleh kini dari aspek ekonomi seperti gaji yang setimpal dan aspek sosial seperti rakan sekerja yang cekap.

Pekerja berusaha kekal terus dalam organisasi kerana memikirkan ganjaran yang diterima dan kos yang ditanggung apabila meninggalkan organisasi (Yahya Don, Aziah Ismail & Yaakob Daud, 2007) dan sekiranya mereka diberi pilihan untuk memilih semula kerjaya yang mereka suka, mereka akan memilih kerjaya yang sama dengan kerjaya yang sedang mereka ceburi (Noraishah, 2011). Kesedaran akan tanggungjawab yang perlu dipikul juga menyebabkan seseorang itu akan terus kekal dalam organisasi seperti perasaan tanggungjawab yang dimiliki oleh individu terhadap tugasnya. Misalnya Yahya et al., (2007) mendapati guru dapat melaksanakan tugas dengan cekap dan berkesan kerana ia mendatangkan kepuasan diri dan wujudnya perasaan tanggungjawab dalam diri tetapi terdapat juga pekerja yang perlu meneruskan pekerjaan di organisasi kerana terpaksa menanggung kos tertentu seperti pinjaman kenderaan, perumahan dan sebagainya.

Komitmen Sebagai Pengantara

Individu yang mempunyai komitmen yang tinggi sanggup mengorbankan tenaga dan cenderung untuk kekal dengan organisasi dalam usaha untuk membantu merealisasikan objektif yang ditetapkan, di samping pekerja merasa bangga dengan organisasi dan menerima matlamat serta nilai organisasi sebagai matlamat dan nilai sendiri. Menurut Mohamad Samari (2014) individu yang setia dan taat kepada matlamat organisasi bukan sahaja akan

menjalankan tugasnya dengan sedaya upaya, malah mereka sudi mengorbankan kepentingan diri apabila diperlukan demi kepentingan organisasi. Justeru itu, komitmen merupakan pengantara semulajadi individu dalam melahirkan perasaan cintakan kerja dan organisasinya.

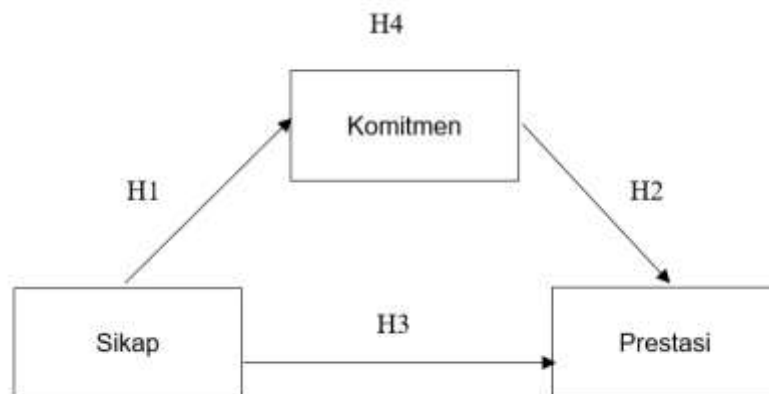
Secara khususnya, objektif kajian ini adalah seperti berikut:

1. Mengenalpasti sikap dan komitmen mempengaruhi prestasi kerja
2. Mengenalpasti komitmen adalah pengantara diantara hubungan sikap dan prestasi kerja.

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

Konseptual Model

Kajian ini membincangkan tentang hipotesis kajian yang telah dibina berdasarkan kajian lepas. Kajian ini mengandaikan bahawa, sikap, komitmen pekerja dan prestasi kerja dalam tugas adalah merupakan faktor-faktor yang akan mempengaruhi prestasi kerja di kalangan kakitangan pentadbiran. Gambarajah 1, adalah konseptual model bagi kajian ini dan ia dibentuk berdasarkan pada hipotesis kajian.



Gambarajah 1: Konseptual Model

Hipotesis kajian adalah seperti berikut:

- H1: Terdapat hubungan yang signifikan di antara sikap dan komitmen pekerja
- H2: Terdapat hubungan yang signifikan di antara komitmen pekerja dengan prestasi kerja
- H3: Terdapat hubungan yang signifikan di antara sikap dengan prestasi kerja
- H4: Komitmen pekerja adalah pengantara diantara hubungan sikap dan prestasi kerja

Metodologi

Kajian ini dilakukan untuk melihat apakah faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja staf pengurusan dan profesional di sebuah organisasi. Kajian ini menggunakan kuantitatif di mana pengedaran soal selidik dijalankan melalui talian internet bagi mengumpul data. Data ini dikutip sekali bagi satu tempoh. Responden kajian ini adalah di kalangan pekerja pengurusan dan profesional iaitu seramai 99 orang dari gred 41 – gred 52 yang diambil dari populasi keseluruhan seramai 191 orang. Item-item bagi konstruk sikap, komitmen dan prestasi kerja telah diadaptasi dari Meyer dan Allen (2004) dan Goodman & Svyantek (1999). Pengukuran item-item soal selidik menggunakan skala Likert 1 hingga 5 iaitu 1 mewakili ‘sangat tidak setuju’, 2 mewakili ‘tidak setuju’, 3 mewakili ‘neutral’, 4 mewakili ‘setuju’, dan 5 mewakili ‘sangat setuju’. Penentuan saiz sampel dalam kajian ini adalah berasaskan kaedah yang digunakan oleh Krejcie dan Morgan (1970) iaitu responden perlulah sekurang-kurangnya 127

orang. Oleh itu, dalam kajian ini responden adalah seramai 127 tetapi hanya sebanyak 99 borang kaji selidik telah dijawab dan dipulangkan oleh responden. Oleh itu hanya 99 sampel sahaja digunakan untuk mewakili populasi staf pengurusan dan profesional. Analisis bagi kajian rintis menunjukkan bahawa *cronbach alpha* bagi tiga pemboleh ubah iaitu sikap, komitmen dan prestasi kerja melebihi pada nilai 0.70 (Zainudin, 2015) dimana sikap (0.89), komitmen (0.87) dan prestasi kerja (0.88). Ini menunjukkan bahawa item-item bagi setiap pemboleh ubah mencapai tahap kefahaman yang tinggi bagi responden.

Pengukuran Pemboleh ubah

Pemboleh ubah bersandar dalam kajian ini adalah prestasi kerja. Pemboleh ubah ini disandarkan pada dua pemboleh ubah tidak bersandar yang telah dikaji hubungannya bersama pemboleh ubah bersandar ini. Terdapat dua pemboleh ubah tidak bersandar yang telah dikaji dalam kajian ini adalah sikap dan komitmen pekerja.

Kaedah Analisis Data

Penganalisan data kajian ini dijalankan untuk menerangkan data berdasarkan statistik deskriptif berbantuan perisian IBM SPSS Statistics 23 untuk mengenalpasti tahap prestasi kerja, komitmen pekerja dan sikap pekerja di kalangan staf pengurusan dan profesional di sebuah organisasi. Dapatan kajian yang menggunakan analisis ini diperihalkan menggunakan nilai skor min dalam mengenalpasti tahap bagi setiap konstruk. Statistik inferensi pula menggunakan analisis multivariate Pemodelan Persamaan Struktural (Structural Equation Modelling-SEM) atau lebih dikenali sebagai SEM melalui perisian Amos 23. Penganalisan data SEM merupakan teknik statistik lanjutan yang kompleks dan popular pada masa kini dalam kajian-kajian Sains Sosial (Hair et al., 2010). Teknik ini menggabungkan keupayaan menganalisis beberapa analisis statistik seperti Analisis Faktor, Regresi Berbilang dan Analisis Laluan secara serentak. Analisis Laluan (path analysis) yang terdapat dalam perisian Amos 23 yang digunakan dapat menguji hubungan antara pemboleh ubah bebas dengan pemboleh ubah bersandar untuk menjawab persoalan kajian seterusnya mencapai objektif kajian.

Dapatan Kajian

Analisis Deskriptif

Nilai min menerangkan kecenderungan setiap pemboleh ubah bersandar dan pemboleh ubah tidak bersandar, Mohd Najib (1999). Jadual 1 di bawah menunjukkan analisa pengelasan bagi skor min dan tahap penilaian.

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

Sumber: Chua Yan Piaw, 2014

Jadual 2 menunjukkan pernyataan yang digunakan di dalam borang soal selidik, bagi kesemua pemboleh ubah mempunyai tahap tinggi. Merujuk kepada nilai skor min bagi setiap pemboleh ubah, menjelaskan bahawa prestasi kerja dan sikap pekerja berada di tahap yang tinggi. Manakala komitmen pekerja berada di tahap sederhana.

Jadual 2: Analisa Deskriptif setiap Pemboleh ubah

Pembolehubah	Min	Tahap
Sikap Pekerja	4.09	Tinggi
Komitmen pekerja	3.65	Sederhana
Prestasi Kerja	4.31	Tinggi

Model Persamaan Struktural (SEM)

Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling*) merupakan kaedah analisis khas untuk menganalisis data kuantitatif. SEM menggunakan kaedah menguji model untuk menyelidik perhubungan sebab dan akibat antara sekumpulan pemboleh ubah dalam kajian. Model hipotesis yang dicadangkan pengkaji diuji samada sepadan dengan data kajian yang dikumpulkan (Chua Yan Piaw, 2014).

Goodness-of-fit index

Ukuran *Goodness-of-fit* (GOF) digunakan bagi kedua-dua model iaitu struktural dan pengukuran untuk menguji kesepadanan model. Penyelidik telah membangunkan GOF sebagai ukuran yang menunjukkan keupayaan model dalam mempersembahkan data. Maka, terdapat pelbagai ukuran telah dihasilkan yang setiap daripadanya memiliki ciri yang tersendiri. Hair (2014) mencadangkan agar menggunakan tiga fit *indices* untuk membuktikan kesepadanan model yang baik. Jadual 3 menunjukkan senarai kriteria indeks kesepadanan model.

Jadual 3: Indeks Kesepadanan

Kategori	Nama Indeks	Tahap Penerimaan	Keputusan
Absolute Fit	Chisq	$P > 0.05$	$P = 0.00$
Incremental Fit	CFI	$CFI > 0.90$	0.900
Parsimonious Fit	Chisq/df	< 3.0	2.952

Analisis Pengesahan Faktor (Pooled- Confirmatory Factor Analysis-CFA)

Kajian ini menggunakan *Pooled* CFA. Konstruk komitmen mempunyai 3 dimensi (afektif, sinambungan, normatif), konstruk sikap mempunyai 6 dimensi (kerja, tempat kerja, etika, kesesuaian, libatan, organisasi) dan konstruk prestasi mempunyai 2 dimensi (tugas, matlamat). Bahagian ini akan menjalankan ujian ke atas semua konstruk yang terlibat. Ujian kesepadanan model dilakukan bagi mengukur indeks kesepadanan dan menilai factor pemuatan (*factor loadings*) bagi setiap indikator yang digunakan. Setiap daripada ini mempunyai kaedah yang tertentu. Bagi menilai kesepadanan model, indeks kesepadanan perlu dicapai. Manakala bagi menilai pemuatan faktor, perkara yang perlu diperhatikan ialah semua pemuatan faktor terlibat mesti mempunyai nilai lebih daripada 0.5 (Bryne 2010; Hair *et al.*, 2014), positif dan tidak lebih daripada 1.0. Mana-mana indikator yang tidak menepati keperluan perlu dibuang. Kesahan konvergen merujuk kepada satu set indikator yang dianggap sebagai kayu ukur dalam menilai satu konstruk (Kline, 2005). Brown (2006) mendefinisikan kesahan konvergen sebagai konsistensi dalaman bagi satu set beberapa item atau indikator. Ia menunjukkan kekuatan hubungan antara item-item yang dianggarkan mewakili satu *construct latent*. Ciri-ciri item mesti mempunyai hubungan yang kuat antara satu sama lain dan hanya mewakili satu faktor. Selain itu nilai AVE bagi setiap konstruk mesti sekurang-kurangnya 0.5 (Fornell & Larcker, 1981).

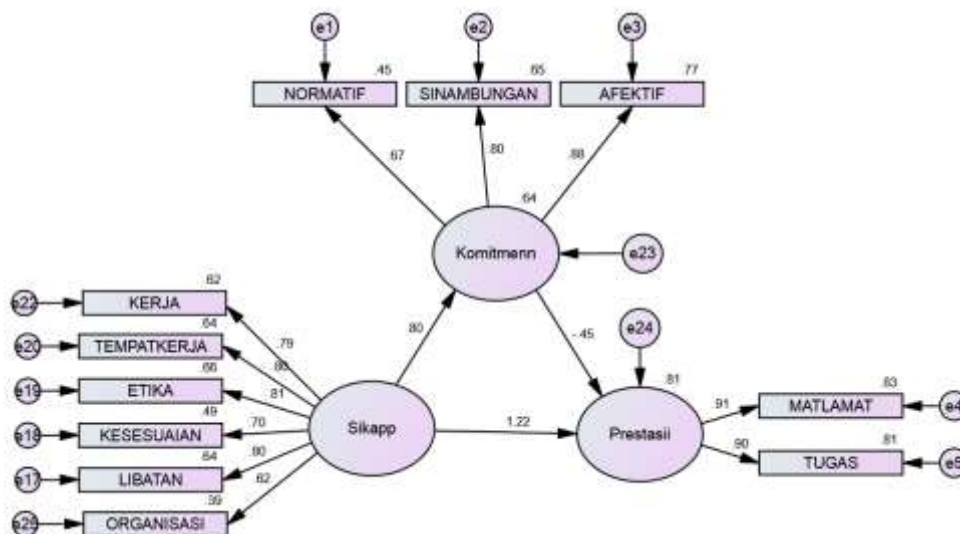
Jadual 4: Kesahan Konvergen Kajian

Konstruk	Dimensi	Factor Loading	AVE	CR
Prestasi	Tugas	0.90	0.819	0.901
	Matlamat	0.91		
Sikap	Kerja	0.79	0.572	0.888
	Tempat Kerja	0.80		
	Etika	0.81		
	Kesesuaian	0.70		
	Libatan	0.80		
Komitmen	Organisasi	0.62	0.621	0.829
	Afektif	0.88		
	Sinambungan	0.80		
	Normatif	0.67		

Jadual 4 di atas menunjukkan indikator bagi semua konstruk iaitu komitmen, prestasi dan sikap. Kesemuanya adalah mencapai tahap kesahan yang tinggi. Pengesahan diskriminan boleh dinilai melalui korelasi dan AVE. Ujian ini bagi menentukan sejauh mana satu konstruk benar-benar *distinct* daripada konstruk yang lain (Hair et al., 2010). Ia melibatkan hubungan antara konstruk *latent* tertentu dan konstruk yang lain yang mempunyai sifat yang hampir sama (*similar nature*) (Brown, 2006). Koefisien korelasi dilihat melalui nilai kolerasi yang lebih daripada 0.90 kerana ia menunjukkan korelasi yang tinggi antara dua konstruk dan kesahan diskriminan (Fornell & Larcker, 1981; Hair et al., 2010). Bagi kajian ini, hubungan antara kesemua konstruk mempunyai kesahan diskriminan yang sah.

Menguji Hipotesis

Bagi tujuan semakan dan ujian hubungan antara konstruk exogenous dan endogenous, beberapa ujian perlu dijalankan iaitu ujian kesepadanan model, ujian hipotesis ke atas setiap path/regression weights dan menjelaskan *coefficient of determination* (R^2).



Gambarajah 2: Pengujian Model

Berdasarkan jadual 5, keputusan hipotesis kajian menunjukkan H1: hubungan yang signifikan di antara sikap dan komitmen pekerja, H2: hubungan yang signifikan di antara komitmen pekerja dengan prestasi kerja, H3: hubungan yang signifikan di antara sikap dengan prestasi

kerja adalah menyumbang secara signifikan terhadap prestasi kerja pada tahap $p < .001$ kesignifikan dan CR diatas tahap 1.960. Dengan dapatan ini, ia menyokong bahawa, komitmen adalah pengantara diantara hubungan sikap dan prestasi kerja. Oleh itu H4, Komitmen pekerja adalah pengantara diantara hubungan sikap dan prestasi kerja disokong dalam kajian ini.

Jadual 5: Ujian Causal Path ke atas Prestasi

Konstruk		S.E.	C.R.	P	Keputusan
Sikap	→ Komitmen	0.169	5.532	***	Signifikan
Sikap	→ Prestasi	0.228	5.478	***	Signifikan
Komitmen	→ Prestasi	0.180	-2.216	.027	Signifikan

Hasil analisis menunjukkan bahawa nilai R^2 dalam pemboleh ubah sikap yang diramalkan oleh komitmen kepada pekerja adalah 0.64. Ini bermakna hanya 64 peratus sumbangan yang disumbangkan oleh pekerja. Bermakna saiz kesan ini adalah dalam kategori besar. Manakala nilai R^2 dalam pemboleh ubah sikap yang diramalkan oleh prestasi kerja adalah 0.81. Ini bermakna hanya 81 peratus sumbangan yang disumbangkan oleh pekerja dan ia dalam kategori besar. Ini dapat dirumuskan bahawa, sikap pekerja mempunyai hubungan yang jelas terhadap komitmen kerja dan prestasi kerja.

Perbincangan

H1: Terdapat hubungan signifikan di antara komitmen pekerja dengan prestasi kerja

Kajian di Turki oleh Kaplan dan Kaplan (2018) turut mendapati hubungan yang positif di antara komitmen afektif dengan prestasi. Komitmen afektif, sinambungan dan normatif didapati mempunyai impak positif terhadap prestasi individu (Adnan, Nhaily & Wang, 2018).

H2: Terdapat hubungan signifikan di antara sikap dengan komitmen pekerja

Kajian sorotan lepas yang dibuat dengan jelas menunjukkan bahawa komitmen organisasi adalah hasil dari sikap pekerja yang telah membawa kepada kepuasan kerja (D'souza & Poojary, 2018). Berdasarkan dapatan kajian yang dilakukan menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara sikap dan komitmen pekerja dan ianya disokong oleh kajian yang dilakukan oleh Zuhizzam Hamzah dan Hazelena Dewi Fatahul Ariffin (2014) dan Chung dan Chih (2013) yang mendapati terdapat hubungan yang sangat dominan di antara sikap dan komitmen dalam kalangan pekerja.

H3: Terdapat hubungan signifikan di antara sikap dengan prestasi pekerja

Ini selaras dengan penemuan oleh pengkaji di Stanford di mana sikap yang positif akan menyebabkan otak individu berfungsi dengan lebih baik dan ini memberikan mereka keseronokan ke atas apa yang dilakukan dan seterusnya menyumbang kepada pencapaian yang tinggi (Stillman, 2018). Berdasarkan dapatan kajian dan pengujian hipotesis yang dijalankan, terbukti H3: terdapat hubungan yang signifikan diantara sikap dengan prestasi kerja dimana komitmen menjadi pengantara untuk meningkatkan prestasi kerja. Menurut (Ilhaamie Abdul Ghani Azmi & Ahmad, 2008), sikap mempunyai tiga komponen yang saling berkait antara satu sama lain iatu pemikiran, emosi dan tingkahlaku yang akan memberi kesan dan tindakbalas terhadap sikap pekerja. Sikap juga mempunyai hubungan dengan beberapa jenis sikap seperti kepuasan kerja, penglibatan kerja dan komitmen kerja yang mendorong pembentukan sikap atau tingkah laku pekerja bagi menghasilkan prestasi kerja yang tinggi (Ilhaamie Abdul Ghani Azmi & Ahmad, 2008). Menurut (Daud, 2010) pula, sikap pekerja yang mempunyai kepuasan

kerja yang tinggi seperti gaji, dasar organisasi, hubungan dengan ketua, jaminan kerja akan mendorong pekerja untuk memberikan komitmen kerja dan prestasi yang lebih baik. Sehubungan dengan itu, kajian ini membuktikan hubungan yang signifikan diantara sikap dengan prestasi kerja telah dicapai yang menunjukkan pekerja telah mengamalkan sikap yang baik dengan memberi komitmen terhadap kerja sebanyak 64% yang mendorong pencapaian peningkatan prestasi kerja sebanyak 84%. Kajian ini selari dengan kajian (Ilhaamie Abdul Ghani Azmi & Ahmad, 2008) yang menyatakan bahawa terdapat hubungan yang signifikan diantara sikap dengan produktiviti kerja. (Yahya, Johari, Adnan, Isa, & Daud, 2008) berpendapat bahawa komitmen pekerja adalah penting dan sering dipengaruhi dengan sokongan pengurusan, pembangunan kerjaya, jaminan pekerjaan dan ganjaran. Komitmen yang tinggi oleh pekerja akan mewujudkan sikap yang baik terhadap pekerjaan dan secara langsung dapat meningkatkan prestasi kerja.

Kesimpulan

Ketua Jabatan hendaklah memainkan peranan dalam menggalakkan dan memberi pengiktirafan kepada pekerja yang mempunyai sikap positif dalam bekerja, memberi komitmen terhadap tugas dan organisasi serta mencapai prestasi yang tinggi. Golongan pekerja ini menyumbang kepada pencapaian matlamat organisasi, persekitaran yang positif dan memberi kesan positif kepada semangat di tempat kerja. Mereka ini kadangkala tidak diberikan perhatian mahu pun tumpuan, manakala mereka yang mempunyai sikap negatif atau prestasi lemah menuntut pemerhatian yang lebih dari Ketua Jabatan. Oleh yang demikian, pengiktirafan untuk memperkukuhkan sifat positif pekerja dan menggalakkan pencapaian yang berterusan haruslah diberi penekanan oleh Ketua Jabatan di dalam bentuk insentif yang sesuai supaya sikap yang positif, komitmen yang berterusan dan prestasi cemerlang mereka dapat terus dikekalkan dan ditingkatkan.

Pemakluman

Kajian ini telah dijalankan dengan geran penyelidikan yang diperolehi dari Universiti Sains Islam Malaysia, PPP/GPTD/30/15415 yang bertajuk '*Hubungan antara Sikap dengan Komitmen dan Prestasi Kerja (Kakitangan Profesional dan Pentadbiran)*'.

Rujukan

- Ab. Aziz Yusof. 2005. *Penilaian prestasi: kepentingan dan permasalahan*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributions Sdn. Bhd
- Abdull Sukor Shaari, Tang Swee Mei, Lim Kong Teong Ab. Aziz Yusof dan Mohd Khan Jamal Khan : Keadilan Penilaian Prestasi Dalam Kalangan Guru dan hubungannya dengan Prestasi Kerja dan Pencapaian Akademik
- Adnan, S., Nhaily, A & Wang, H (2018). "To Evaluate and Study the relationship between employees' commitment and individual performance" A Quantitative Approach- Case Study of Kansai Paints. Master Thesis. Linnaeus University, Kalmar, Sweden
- Bahrami, A.B., Barati, O., Malake-sadat Ghoroghchian, M.S., Montazer-alfaraj, R & Ezzatabadi, M.R (2016). Role of Organizational Climate in Organizational Commitment: The Case of Teaching Hospitals. *Osong Public Health Res Perspect* 7(2), 96e100 <http://dx.doi.org/10.1016/j.phrp.2015.11.009>. Korea Centers for Disease Control and Prevention
- Chung, C. H. & Chih, J. C. (2013). The relationship between employee commitment and job attitude and its effect on service quality in the tourism industry. *American Journal of Industrial and Business Management*. <http://dx.doi.org/10.4236/ajibm.2013.32025>

- D'souza, Z.F & Poojary, S (2018) Employee Attitude towards Organisational Commitment: A Literature Survey". IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM). Volume 20, Issue 1. Ver. VIII (January. 2018), PP 21-27
- Daud, N. (2010). Jaminan Kerja dan Hubungannya dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap Organisasi. International Conference on Ethics and Profesionalism, (1998), 475–491.
- Elegbe, J.A (2016). Talent Management in the Developing World: Adopting a Global Perspective. 248 pages. Routledge
- Filcher, A (2015). Employees Want a 'Family Feel' in Their Organisation. HR Review. <http://www.hrreview.co.uk/hr-news/strategy-news/employees-want-family-feel-organisation/57172>
- Flowers, V.S & Hughes, C.L (1973). Why Employees Stay. <https://hbr.org/1973/07/why-employees-stay>
- Gino, F. (2015). How to Make Employees Feel Like They Own Their Work. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2015/12/how-to-make-employees-feel-like-they-own-their-work>
- Goodman & Svyantek. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *J. Voc Behavior*, 55(2), 254-275
- Ilhaamie Abdul Ghani Azmi, & Ahmad, W. S. W. (2008). Pengaruh Sikap dan Demografi ke atas Produktiviti Kerja Pensyarah Muslim: Kajian di Universiti Malaya. *Jurnal Syariah*, 16(2), 321–344.
- Kaplan M. & Kaplan A (2018). The Relationship between Organizational Commitment and Work Performance: a Case of Industrial Enterprises. *Journal of Economic and Social Development (JESD)* Vol. 5, No. 1, March 2018
- Keadilan Organisasi Dalam Pengurusan Perubahan: Satu Kemestian, Ab. Aziz Yusof. Artikel Penuh: <http://ww1.utusan.com.my/utusan/info> © Utusan Melayu (M) Bhd
- Khulida Kirana, Y., Johanim, J., Zurina, A., Mohd Faizal, M.I & Zulkiflee, Daud. (2008). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen dalam Kalangan Penjawat Awam Kolej Perniagaan Universiti Utara Malaysia. *International Journal of Management Studies (IJMS)* 15 (Bumper Issue), 199-223
- Konsep kerja menurut pandangan Islam. Diambil daripada : <https://sites.google.com/site>
- Lee Wai Leng, Ramlah, J & Hazalizah, H (2014). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Komitmen Kerja Dalam Kalangan Guru Di Tiga Buah Sekolah Rendah. Seminar Penyelidikan Kebangsaan 2014. Memartabatkan Keserjanaan Melalui Penyelidikan
- Meyer, J.P & Parfyonova, N.M (2010). Normative Commitment in the Workplace: A Theoretical Analysis and Re-Conceptualization. *Human Resource Management Review*. Volume 20, Issue 4, December 2010, Pages 283-294.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2004). TCM employee commitment survey academic users guide 2004. *London, Ontario, Canada: The University of Western Ontario, Department of Psychology*.
- Mohamad Samari, A (2014) Kesan Latihan Motivasi Terhadap Komitmen Kerja Dalam Kalangan Pegawai Pekerja Sokongan Majlis Perbandaran Johor Bahru Tengah (MPJBT)
- Mokhtar Al-Shaibah, Naseer Habtoor & Khairunneezam Mohd Noor. *Islamic work ethics and employee's performance: a conceptual review*. Diambil daripada: <http://www.academia.edu>
- Muna Binti Mohd Bookeri dan Atasya Osmadi, School of Housing, Building and Planning, Universiti Sains Malaysia, Pulau Pinang : Produktiviti Dan Hubungannya Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Dalam Organisasi Pembinaan)

- Noraishah,D (2011) *Jaminan kerja dan hubungannya dengan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi*. In: International Conference on Ethics and Professionalism (ICEP 2010), Equatorial Hotel, Bangi -Putrajaya.
- Nur Riza Mohd Suradi, Sufina Rosli, Tarmiza Mohd Naw, Faridatulazna Ahmad Shahabuddin, Zainol Mustafa & Choong-Yeun Liong : Nilai-Nilai Dalam Kepimpinan Dan Warga Kerja Universiti Dan Hubung Kaitnya Dalam Mengadun Prestasi Organisasi
- Revesencio, J (2015). Why Happy Employees are 12% More Productive. <https://www.fastcompany.com/3048751/happy-employees-are-12-more-productive-at-work>
- Stillman, J (2018). New Stanford Study: A Positive Attitude Literally Makes Your Brain Work Better
- Williams, J. (2004). Job Satisfaction and Organizational Commitment. A Sloan Work and Family Encyclopaedia website. Retrieved May 10, 2007, from the Sloan Work and Family Research Network website: http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia_entry.php?id=244&area=academics
- Yahya Don, Aziah Ismail & Yaakob Daud (2007). *Kepimpinan dan Pembangunan Pelajar Sekolah di Malaysia*. PTS Professional. Publishing Sdn. Bhd.
- Yahya, K. K., Johari, J., Adnan, Z., Isa, M. F. M., & Daud, Z. (2008). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam kalangan penjawat awam. *International Journal of Management Studies*, 15, 199–223.
- Zainab, A & Khairunnisa, A.S. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Dalam Kalangan Staf Sokongan Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor. *Proceeding of the 2nd International Conference on Management and Muamalah 2015 (2ndICoMM) 16th – 17th November 2015*, e-ISBN: 978-967-0850-25-2 276
- Zainudin, A. (2015). *Structural Equation Modeling Using Amos Graphic*. Shah Alam Universiti Teknologi Mara Publication Center (UPENA).