

Hakcipta © tesis ini adalah milik pengarang dan/atau pemilik hakcipta lain. Salinan boleh dimuat turun untuk kegunaan penyelidikan bukan komersil ataupun pembelajaran individu tanpa kebenaran terlebih dahulu ataupun caj. Tesis ini tidak boleh dihasilkan semula ataupun dipetik secara menyeluruh tanpa memperolehi kebenaran bertulis daripada pemilik hakcipta. Kandungannya tidak boleh diubah dalam format lain tanpa kebenaran rasmi pemilik hakcipta.



**PENGARUH IKLIM DAN NILAI ORGANISASI TERHADAP
SISTEM KERJA BERPRESTASI TINGGI
DI DALAM POLIS DI RAJA MALAYSIA**



**SARJANA PENGURUSAN SUMBER MANUSIA
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
JUN 2017**

**PENGARUH IKLIM DAN NILAI ORGANISASI TERHADAP
SISTEM KERJA BERPRESTASI TINGGI
DI DALAM POLIS DI RAJA MALAYSIA**

Oleh

**ROSILAWATI BINTI JUSOH
819354**



UUM
Universiti Utara Malaysia

**Desertasi Diserahkan Kepada
Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business
Universiti Utara Malaysia
Sebagai Memenuhi Syarat Untuk Pengijazahan Sarjana**



**Pusat Pengajian Pengurusan
Perniagaan**

SCHOOL OF BUSINESS MANAGEMENT

Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA KERTAS PENYELIDIKAN
(Certification of Research Paper)

Saya, mengaku bertandatangan, memperakukan bahawa
(I, the undersigned, certified that)
ROSILAWATI BT JUSOH (819354)

Calon untuk Ijazah Sarjana
(Candidate for the degree of)
MASTER OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

telah mengemukakan kertas penyelidikan yang bertajuk
(has presented his/her research paper of the following title)

**PENGARUH IKLIM DAN NILAI ORGANISASI TERHADAP SISTEM KERJA BERPRESTASI TINGGI DI DALAM
POLIS DIRAJA MALAYSIA**

Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas penyelidikan
(as it appears on the title page and front cover of the research paper)

Bahawa kertas penyelidikan tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.
(that the research paper acceptable in the form and content and that a satisfactory knowledge of the field is covered by the research paper).

Nama Penyelia Pertama : **PROF. MADYA. DR. MOHD FAIZAL BIN MOHD ISA**
(Name of 1st Supervisor)

Tandatangan :
(Signature)

Tarikh : **11 JUN 2017**
(Date)

PENGESAHAN TESIS

Saya mengaku bahawa semua kerja- kerja tesis yang dinyatakan dalam kertas penyelidikan ini adalah usaha saya sendiri (melainkan diakui dalam teks) dan bahawa tidak ada kerja- kerja tesis sebelum ini diserahkan untuk mana- mana program akademik Sarjana. Semua sumber yang dipetik telah diakui melalui rujukan.

ROSILAWATI BINTI JUSOH

819354

College of Business

Universiti Utara Malaysia

06010 Sintok

Kedah Darul Aman

Malaysia

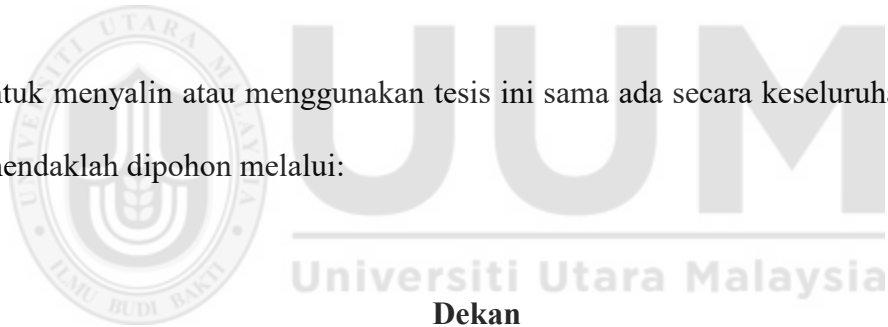


UUM
Universiti Utara Malaysia

KEBENARAN UNTUK KEGUNAAN

Kertas projek ini dikemukakan sebagai memenuhi keperluan pengijazahan program Sarjana Universiti Utara Malaysia (UUM). Saya bersetuju membenarkan pihak perpustakaan Universiti Utara Malaysia mempamerkannya sebagai bahan rujukan. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada kertas projek ini untuk tujuan akademik adalah dibenarkan dengan kebenaran penyelia kertas projek atau Dekan Kolej Perniagaan. Sebarang bentuk salinan dan cetakan bagi tujuan komersil adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penulis dan Universiti Utara Malaysia perlulah dinyatakan jika sebarang rujukan di buat ke atas kertas projek ini.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan tesis ini sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripadanya hendaklah dipohon melalui:



**Dekan
Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business
Universiti Utara Malaysia (UUM)
06010 Sintok
Kedah Darul Aman**

ABSTRAK

Sistem kerja berprestasi tinggi sering diperdebatkan dalam kalangan penyelidik seluruh dunia sebagai salah satu medium untuk meningkatkan prestasi organisasi. Ia bertepatan dengan keperluan organisasi bagi menggerakkan kekuatan dalaman dan luaran ke arah persekitaran yang kian kompetitif. Bagaimanapun, kajian lepas dalam bidang ini lebih tertumpu kepada sektor swasta dan kurang penekanan diberikan kepada sektor awam. Hal ini menarik minat penyelidik untuk menjalankan penyelidikan dalam sektor awam dan tumpuan kajian diberikan kepada Polis Di Raja Malaysia (PDRM). Penyelidik menjalankan kajian terhadap hubungan pembolehubah tidak bersandar iaitu iklim organisasi dan nilai organisasi terhadap pembolehubah bersandar (sistem kerja berprestasi tinggi). Responden dalam kajian ini terdiri daripada 327 orang pegawai dan anggota PDRM. Sebanyak 327 soalselidik diedarkan dan daripada jumlah tersebut hanya 147 soalselidik berjaya dikembalikan dan kadar maklumbalas adalah 45%. Sebanyak 38 item dibentuk menggunakan skala Likert tujuh mata. Data dianalisa menggunakan perisian *Statistic Package for Social Science (SPSS)* versi 21.0 menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensi iaitu analisis korelasi dan regresi. 4 hipotesis dibentuk setelah analisis faktor dijalankan. Hasil kajian mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara pembolehubah iklim organisasi bercirikan kerja dan iklim organisasi bercirikan kepimpinan ke atas amalan sistem kerja berprestasi tinggi. Manakala nilai organisasi berhubung secara negatif dengan amalan sistem kerja berprestasi tinggi.

Kata Kunci: Iklim organisasi, nilai organisasi dan sistem kerja berprestasi tinggi.

ABSTRACT

High performance work system (HPWS) is often debated among researchers worldwide as a medium to enhance organizations performance. The system forces organization to mobilize their internal and external strength to compete in the competitive environment. Past studies in this area are more focused on the private sector and less emphasis on the public sector. Considering this phenomenon, it has created a desire and curiosity to conduct a study on HPWS in the Royal Malaysian Police (RMP). The study objectives is to determine the relationship between independent variables consist of organizational climate and organization value towards HPWS as a dependent variable. The study involved 327 respondents from RMP in the northern region. A total of 327 questionnaires were distributed, of which only 147 questionnaires returned and contribute 45% of response rate. There are 38 items were formed using a seven points Likert scale. The obtained data were analyzed in the Statistic Package for Social Science (SPSS) version 21.0 using descriptive and inferential analysis. 4 hypotheses were developed after factor analysis. Correlation and regression analysis used to determine the relationship between independent variables and dependent variable. The result of the study showed that there is a significant relationship between organizational climates on the high performance work systems. However, organization values have shown negative relationship towards high performance work systems.

Keywords: Organizational climate, organization values and high performance work systems.

PENGHARGAAN



Dengan nama Allah S.W.T yang maha pengasih lagi maha penyayang dan dengan izinnya juga dapat saya menyiapkan kajian ini dengan sesempurna mungkin. Penghargaan yang tidak ternilai saya tujukan buat pensyarah yang dihormati Prof. Madya Dr Mohd Faizal bin Mohd Isa yang banyak membantu, meluangkan masa dan memberi tunjuk ajar dalam menyempurnakan kajian ini.

Buat suami Zumri bin Talib dan anakku Muhammad Fakhrol, terima kasih kerana berkorban dan memberi dorongan yang tidak ternilai buat umi. Buat ibu tersayang Halijah bt Ishak, terima kasih kerana tidak pernah jemu berdoa untuk kejayaan dan kebahagiaan anakmu dunia dan akhirat. Buat insan teristimewa Jusoh bin Junus yang telah mengadap ilahi, doa anakmu sentiasa mengiringimu setiap masa semoga berada bersama- sama orang yang beriman.

Buat keluarga terima kasih atas sokongan kalian dan buat teman- teman seperjuangan moga cabaran yang kita lalui dijadikan sebagai pengajaran dan pengalaman untuk mencorak perjalanan kita pada masa hadapan.

Semoga penyelidikan ini sedikit sebanyak dapat dijadikan rujukan dan membantu mereka yang memerlukan.

KANDUNGAN

PENGAKUAN	i
KEBENARAN UNTUK KEGUNAAN	ii
PENGHARGAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KANDUNGAN	vi
SENARAI JADUAL	ix
SENARAI CARTA	x
SENARAI RAJAH	xi
Bab 1: Pendahuluan	
1.0 Latar belakang kajian	1
1.1 Penyataan masalah	4
1.2 Persoalan kajian	8
1.3 Objektif kajian	8
1.4 Kepentingan kajian	9
1.5 Skop kajian	9
1.6 Istilah penting	10
1.7 Struktur kajian	11
Bab 2: Ulasan Karya	
2.0 Pengenalan	12
2.1 Sistem kerja berprestasi tinggi (<i>HPWS</i>)	
2.1.1 Definisi dan konsep sistem kerja berprestasi tinggi	12
2.1.2 Dimensi sistem kerja berprestasi tinggi	15
2.1.3 Hasil kajian lalu sistem kerja berprestasi tinggi	16
2.2 Iklim organisasi	
2.2.1 Definisi dan konsep iklim organisasi	17
2.2.2 Dimensi iklim organisasi	18
2.2.3 Hasil kajian lepas iklim organisasi	20
2.3 Nilai organisasi	
2.3.1 Definisi dan konsep nilai organisasi	21
2.3.2 Dimensi pengukuran nilai organisasi	23
2.3.3 Hasil kajian lepas nilai organisasi	25
2.4 Kerangka kajian	27
2.5 Kesimpulan	28
Bab 3: Metodologi kajian	
3.0 Pengenalan	29
3.1 Rekabentuk kajian	29

3.2	Lokasi kajian	31
3.3	Pengukuran dan pentafsiran pembolehubah	
3.3.1	Pengukuran pembolehubah	31
3.3.2	Pentafsiran pembolehubah	31
3.3.2.1	Pengukuran iklim organisasi	32
3.3.2.2	Pengukuran nilai organisasi	36
3.3.2.3	Pengukuran sistem kerja berprestasi tinggi	38
3.4	Populasi dan persempelan kajian	
3.4.1	Populasi kajian	42
3.4.2	Persempelan kajian	43
3.5	Rekabentuk soal selidik	44
3.6	Prosedur pengumpulan data	44
3.7	Teknik analisis data	45
3.7.1	Analisis deskriptif	46
3.7.2	Analisis inferensi	44
3.7.2.1	Analisis Korelasi <i>Pearson</i>	46
3.7.2.2	Analisis Regresi	47
3.8	Kajian Rintis	47
3.9	Kesimpulan	48

Bab 4: Dapatan kajian dan perbincangan

4.0	Pengenalan	49
4.1	Kajian Rintis	49
4.2	Kadar maklum balas	51
4.3	Analisis kebolehpercayaan	51
4.3.1	Analisis kebolehpercayaan iklim organisasi	52
4.3.2	Analisis kebolehpercayaan nilai organisasi	52
4.3.3	Analisis kebolehpercayaan sistem kerja berprestasi tinggi	53
4.4	Saringan data	54
4.4.1	Analisis <i>Missing value</i>	54
4.4.2	Ujian Normaliti	54
4.5	Analisis Faktor	
4.5.1	Analisis Faktor iklim organisasi	59
4.5.2	Analisis Faktor nilai organisasi	63
4.5.3	Analisis Faktor sistem kerja berprestasi tinggi	65
4.6	Kerangka kerja selepas analisis faktor	68
4.7	Penulisan semula hipotesis	69
4.8	Analisis deskriptif	
4.8.1	Analisis demografi	69
4.8.2	Min dan Sisihan Piawai	73
4.8.3	Analisis Korelasi	74
4.8.4	Analisis Regresi	75
4.9	Ringkasan hasil pengujian hipotesis	77

Bab 5: Perbincangan, cadangan dan kesimpulan

5.0	Pengenalan	78
5.1	Perbincangan	78
5.2	Hubungan iklim organisasi dan nilai organisasi terhadap sistem kerja berprestasi tinggi	79
5.3	Pengaruh iklim organisasi dan nilai organisasi terhadap amalan sistem kerja berprestasi tinggi	81
5.4	Implikasi kajian	83
5.5	Batasan kajian dan cadangan kajian untuk masa hadapan	85
5.6	Kesimpulan	86

RUJUKAN

LAMPIRAN 1: SOAL SELIDIK

LAMPIRAN 2: HASIL ANALISA SPSS



UUM
Universiti Utara Malaysia

SENARAI JADUAL

MUKA SURAT

Jadual 3.1	Item pengukuran iklim organisasi	32
Jadual 3.2	Item pengukuran nilai organisasi	37
Jadual 3.3	Item pengukuran sistem kerja berprestasi tinggi	39
Jadual 3.4	Jumlah pegawai dan anggota mengikut kontinjen	42
Jadual 3.5	Persempelan rawak mudah bagi pengedaran soal selidik	43
Jadual 3.6	Darjah kekuatan hubungan mengikut nilai 'r'	46
Jadual 4.1	Nilai kebolehpercayaan ujian rintis untuk iklim organisasi, nilai organisasi dan sistem kerja berprestasi tinggi	50
Jadual 4.2	Kadar maklum balas responden mengikut Kontinjen	51
Jadual 4.3	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> untuk iklim organisasi	52
Jadual 4.4	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> untuk nilai organisasi	53
Jadual 4.5	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> untuk sistem kerja berprestasi tinggi	53
Jadual 4.6	Analisis Kebolehpercayaan iklim organisasi, nilai organisasi dan sistem kerja berprestasi tinggi	53
Jadual 4.7	Ujian Normaliti iklim organisasi, nilai organisasi dan sistem kerja berprestasi tinggi	58
Jadual 4.8	Analisis <i>KMO</i> dan <i>Bartlett's Test</i> terhadap iklim organisasi	60
Jadual 4.9	Pembahagian faktor Iklim organisasi	60
Jadual 4.10	Item iklim organisasi dikumpulkan berdasarkan faktor	62
Jadual 4.11	Analisis kebolehpercayaan iklim organisasi berdasarkan faktor	62
Jadual 4.12	Analisis <i>KMO</i> dan <i>Bartlett's Test</i> terhadap nilai organisasi	63
Jadual 4.13	Pembahagian faktor bagi pembolehubah nilai organisasi	64
Jadual 4.14	Analisis kebolehpercayaan faktor nilai organisasi	65
Jadual 4.15	Analisis <i>KMO</i> dan <i>Bartlett's Test</i> terhadap sistem kerja berprestasi tinggi	65
Jadual 4.16	Jadual <i>Component Matrix</i> untuk sistem kerja berprestasi tinggi	66
Jadual 4.17	Analisis kebolehpercayaan sistem kerja berprestasi tinggi	66
Jadual 4.18	Analisis kebolehpercayaan terhadap iklim organisasi, nilai organisasi dan sistem kerja berprestasi tinggi	67
Jadual 4.19	Analisis demografi responden	71
Jadual 4.20	Min dan Sisihan Piawai bagi iklim organisasi, nilai organisasi dan sistem kerja berprestasi tinggi	73
Jadual 4.21	Hasil ujian <i>Korelasi Pearson</i> untuk analisis hubungan iklim organisasi dan sistem kerja berprestasi tinggi	75
Jadual 4.22	Analisis Regresi tidak bersandar terhadap amalan sistem kerja berprestasi tinggi	76
Jadual 4.23	Hasil pengujian hipotesis	77

SENARAI CARTA

MUKA SURAT

Carta 1	Ujian Normaliti item iklim organisasi bercirikan kerja	55
Carta 2	Ujian Normaliti item iklim organisasi bercirikan kepimpinan	56
Carta 3	Ujian Normaliti iklim organisasi bercirikan pembangunan kerjaya	56
Carta 4	Ujian Normaliti nilai organisasi bercirikan etika	57
Carta 5	Ujian Normaliti sistem kerja berprestasi tinggi.	57



UUM
Universiti Utara Malaysia

SENARAI RAJAH

MUKA SURAT

Rajah 1	Kerangka kajian sistem kerja berprestasi tinggi	27
Rajah 2	Kerangka kajian selepas analisis faktor	68



UUM
Universiti Utara Malaysia

BAB 1:

PENDAHULUAN

1.0 Latar belakang kajian

Organisasi pada masa kini berhadapan dengan pelbagai perubahan drastik dalam persekitaran termasuklah persaingan yang lebih kompetitif, globalisasi tanpa sempadan dan teknologi yang memberi impak kepada prestasi pekerja dan organisasi. Dalam hal ini, organisasi harus menggerakkan kekuatan sumber manusia ke arah pencapaian matlamat organisasi secara berterusan. Menurut Sourchi dan Liao (2015), sumber manusia adalah aset berharga yang boleh dibangunkan untuk mengekalkan tahap tertinggi prestasi di dalam sesebuah organisasi. Justeru, pelaksanaan amalan sistem kerja berprestasi tinggi di lihat mampu membantu organisasi ke arah peningkatan prestasi pekerja seterusnya menyumbang kepada kelangsungan organisasi.

Sistem kerja berprestasi tinggi (*High Performance Work System*) didefinisikan sebagai satu sistem amalan sumber manusia yang berpadu dan meningkatkan prestasi organisasi dengan menggalakkan komitmen pekerja dalam pekerjaan mereka seterusnya mencapai matlamat organisasi (Farndale, 2011; Guthrie, 2001; Kroon, 2009; Sun, 2007 dan Way, 2002). Matlamat utama sistem ini ialah untuk mengoptimalkan sepenuhnya pengetahuan, kemahiran dan keupayaan pekerja untuk faedah organisasi (Selsst, 2006). Sistem kerja berprestasi tinggi boleh meningkatkan kecekapan organisasi dengan menyediakan keadaan di mana penglibatan pekerja adalah tinggi dan pekerja bekerja keras untuk mencapai matlamat mereka seterusnya meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi (Munteanu, 2014).

Sistem kerja berprestasi tinggi memberi kebaikan kepada organisasi dan pekerja secara keseluruhannya jika ia dilaksanakan secara berkesan. Menurut Farooq (2013), sistem kerja

The contents of
the thesis is for
internal user
only

RUJUKAN

- Arnifa, A., & Chew, K.W. (2016). High performance work practice (HPWS) in Malaysian R&D organization. *Journal of Advanced Management Science* Vol. 4, No. 6
- Alajmi, S.A. (2016). Organizational climate and its relationship to job satisfaction in kuwaiti industrial companies. *Asian Journal of Management Science and Economics*, Vol. 3, No. 2
- Baker, R., & Hazril, I.R. (2014). Tekanan kerja dalam organisasi kepolisan: tinjauan dalam perspektif kecerdasan emosi. *Jurnal Kemanusiaan*. Bil.23
- Balkar, B. (2015). The relationships between organizational climate, innovative behavior and job performance of teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*, 81-92
- Becker, B.E., & Huselid, M.A. (1998). High performance work systems and firm performance: A Synthesis of Research and Managerial Implications. *Research in Personnel and Human Resources Management*. Vol. 16, 3-101.
- Bohlender, G., & Snell, S. (2004). *Managing human resource (13th ed)*. Mason, OH: Thomson South-Western.
- Chas, R.G., Fontela, E.N. & Neira, C. V. (2016). high-performance work systems and job satisfaction: a multilevel model . *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 31, 451 – 466
- Coakes, S.J., & Steed, L.G. (2003). *SPSS: Analysis Without Anguish*. Australia: John Wiley & Son, Ltd.
- Delaney, J.T., Lewin, D., & Incniowski, C. (1989). Human resource policies and practices in American firms. *Washington DC: Us Department of Labor*. Government Printing Office.
- Delery, J.E., and Doty, D.H. (1996). Modes of theorizing in strategies human resource management: test of universalistic, contingency and configurational performance predictions. *Academy of Management Journal*, Vol 39, 802-825.
- Demirbag, M., Collings, D. G., Tatoglu, E., Mellahi, K., & Wood, G. (2014). High-performance work systems and organizational performance in emerging economies: Evidence from MNEs in Turkey. *Management International Review*, 54(3), 325-359
- De Waal, A.A. (2007). The characteristics of a high performance organization. *Business Strategy*. Vol 8.
- Diskiene, D., & Gostautas, V. (2013). A fit between individual and organization values and its implication for employees job satisfaction and performance. *Economica*, Vol 92(2).

- El-Ghalayini, Y. (2016). The effects of high performance work system on employee attitudes: A study of international organization. *Journal of Administrative and Business Studies*, 248-263
- Ericksen, J.(2007). *High performance work system, dynamic workforce alignment and firm performance*. Retrieved from proceedings.aom.org/content/2007/1/1.84.abstract
- Fischer, R., & Smith, P. (2004). Values and organizational justice performance- and seniority-based allocation criteria in the United Kingdom and Germany. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol. 35, 669-688
- Gabriela, L. (2014). Public governance and strategic responsiveness. *Journal of Public Administration, Finance and Law*. Iss 5.
- Garza, A.S., & Morgeson, F.P. (2012). Exploring the link between organizational values and human resource certification. *Human Resource Management Review*, 271–278
- Gittell, J.H., Seidner, R., & Wimbush,R. (2010). Relational model of how high-performance work systems work. *Organization Science*, Vol 21, 490–506.
- Guthrie, J.P. (2001). High- involvement work practices, turnover and productivity: evidence from New Zealand'. *Academy of Management Journal*, Vol 44, 180-191
- Huang, L.C., Ahlstrom, D., Lee, A.Y., Chen, S.Y.,& Hsieh, M .(2016). High performance work systems, employee well-being, and job involvement: an empirical study ". *Personnel Review*, Vol. 45, 296 – 314.
- Huselid, M.A.,& Becker, B.E.(1995). *Strategic impact of high performance work systems*. Retrieved from www.bhbassociates.com/docs/articles/1995_Strategic_Impact_of_HR.pdf.
- Ivancevich,J.M (2013). *Human resource management (12th edition)*. New York: McGraw Hill.
- James, L. A., & James, L.R. (1978). Integrating work environment perceptions: explorations into the measurement of meaning. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74,739-751
- Jenayah siber meningkat 9,085 kes. (2016, Jun 24). *Harian Metro*. Retrieved from <http://www.hmetro.com.my/node/176419>
- Jones, A.P., & James, L.R. (1976). *Psychological and organization climate: dimension and relationships*. Retrieved from www.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a042202
- Kod Etika PDRM. (2016). Retrieved from <http://www.rmp.gov.my>
- Kerangka strategic sumber manusia. Jabatan Perkhidmatan Awam. Retrieved from docs.jpa.gov.my/docs/pnerbitan/smanusia/HR_Strategic_Plan.pdf

- Kes jenayah indeks meningkat 4.6% sehingga April tahun ini. (2016, Mei 7). *Utusan online*. Retrieved from <http://www.utusan.com.my/berita/jenayah/kes-jenayah-indeks-meningkat-4-6-sehingga-april-tahun-ini-1.319570>
- Lee, J.W. (2012). High Performance work System, person organization fit and organization outcomes.
- Mahdi, S.M. (2014). The impact of high performance work system (HPWS) on employee productivity as related to organizational identity and job engagement. *European Journal of Business and Management*, Vol.6, No.39.
- Megat Ayob, M.A., & A, Abd. Halim. (2016). Konsep integriti dalam organisasi Polis Diraja Malaysia (PDRM): Satu tinjauan awal. *Malaysian Journal of Society and Space*, Issue 8, 135 – 147
- Mello, A. J. (2015). *Strategic human resource management*, 4th Edition. OH: South-Western Thomson Publishing.
- Munteanu, A.I.(2014). What means high performance work practices for human resources in an organization?. *Economics*, 243-250
- Muduli, A.(2015). " High performance work system, hrd climate and organizational performance: an empirical study ". *European Journal of Training and Development*. Vol. 39, 239 – 257
- Noor Hasanah, H., & Alesia, S.E. (2017). HPWS and employee job performance: evidence from banking sector in Malaysia. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship*. Vol. 1, No.3, 62-74
- Oladapo,V., & Onyeaso, G. (2013). An empirical investigation of sub dimensions of high performance work systems that predict organizational innovation. *International Journal of Management and Marketing Research*, vol 6 , No1 67-79
- Özçelik, G., Aybas, M., & Uyargil, C. (2016). High performance work systems and organizational values: resource-based view considerations. *Social and Behavioral Sciences*, 332 – 341
- Patterson, M.G., West, M.A., Shackleton, V.I., Dawson, J.F., Lawthom, R., Maitlis, S., Robinson, D.L., & Wallace, A.M. (2005). Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 379–408
- Purata 10,000 kes jenayah siber dilaporkan setiap tahun.(2016, Feb 11). *Berita RTM*. Retrieved from www.hmetro.com.my/node/114241
- Rabia, I., Majeed, M.& Abida, A. (2015). Enhancing performance: examining the role played by high performance work system. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 379-384

- Ramsay, H., Scholarios, D., & Harley, B. (2000). Employees and high-performance work systems: testing inside the black box. *British Journal of Industrial Relations*, 501-531.
- Reino, A., & Vadi, M. (2010). *What factors predict the values of an organization and how?*. Retrieved from <http://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/mtk/febpdf/febawb71>.
- Schafer, J.A., (2009). Developing effective leadership in policing: perils, pitfalls, and paths forward. *An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 32, 238 – 260.
- Schwartz, S. H. (2012). *An overview of the Schwartz Theory of basic values*. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1116>
- Schneider, B. (1975). Organization climate: An essay. *Personal Psychology*, Vol.28, 447- 479
- Seevers, B.S. (2000). Identifying and clarifying organizational values. *Journal of Agricultural Education*, Vol. 41 Issue 3.
- Sekaran, U. (2003). *Research Method for Business (4th ed)*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons
- Shaira, I. (2012). The impact of high performance work systems' on firm performance in MNCS and local manufacturing firms in Malaysia. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, Vol. 6, No.11
- Shih, H.A., Chiang, Y.H & Hs, C.C.(2006). "Can high performance work systems really lead to better performance?". *International Journal of Manpower*, Vol. 27,741 – 763.
- Scotti, D.J., & Hormon, J. (2014). *Linkages between organization climate and work outcomes: perceptual differences among health service professionals as a function of customer contact intensity*. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24772690>
- Tan Sri Khalid Abu Bakar. Memperkasakan PDRM. (2016, Ogos 13). *My Metro*. Retrieved from <http://www.harianmetro.com.my>
- Tugas polis jaga keamanan negara berdepan pelbagai cabaran. (2015, Mac 25). *Berita Harian*. Retrieved from <http://www.bharian.com.my/node/43252>
- Zhang, J. (2010). Organizational climate and its effects on organizational variables: an empirical study. *International Journal of Psychological Studies*, Vol 2, No.2, 189-201.
- Zhao, J., He, N., & Lovrich, N.P. (1998). Individual value preferences among American police officers the Rokeach Theory of human values revisited. *An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 21, pp. 22–37

LAMPIRAN 1: SOAL SELIDIK



TAJUK KAJIAN:

PENGARUH IKLIM DAN NILAI ORGANISASI TERHADAP SISTEM KERJA BERPRESTASI TINGGI DI DALAM POLIS DI RAJA MALAYSIA

SOAL SELIDIK

Pegawai dan anggota PDRM yang dihormati,

Soal selidik ini adalah bertujuan untuk mengkaji pengaruh iklim dan nilai organisasi terhadap sistem kerja berprestasi tinggi di dalam PDRM. Penyelidik memberi jaminan bahawa segala maklumat yang diberikan hanyalah untuk tujuan penyelidikan. Anda tidak perlu menulis butiran peribadi seperti nama dan nombor badan bagi memastikan tiada keciciran maklumat. Sila beri maklumbalas terhadap soal selidik yang diberikan tentang situasi yang sebenar dalam organisasi anda.

Soal selidik ini akan mengambil masa 10 hingga 15 minit untuk disempurnakan. Mohon untuk soal selidik dikembalikan kepada penyelidik untuk menyempurnakan kajian ini.

Kerjasama dan perhatian anda amat dihargai dan didahului dengan ucapan terima kasih

Sekian.

Disediakan oleh:
Rosilawati binti Jusoh
Sarjana Pengurusan Sumber Manusia
Universiti Utara Malaysia
06010 Sintok, Kedah
H/P: 0174021630
e- mail: shilaboom@yahoo.com

Nota: Bahagian A,B dan C mengandungi soalan-soalan yang berkaitan dengan pengaruh iklim dan nilai organisasi terhadap sistem kerja berprestasi tinggi, manakala bahagian D merupakan soalan mengenai demografi responden.

SOAL SELIDIK

Arahan: Sila **BULATKAN** pernyataan anda pada angka 1 hingga 7 berdasarkan pilihan yang anda rasakan pilihan yang sesuai mewakili maklumbalas anda terhadap amalan sistem kerja berprestasi tinggi.

Kenyataan	Sangat-sangat tidak setuju (SSTS)	Sangat tidak setuju (STS)	Tidak setuju (TS)	Tidak pasti (TP)	Setuju (S)	Sangat setuju (SS)	Sangat-sangat setuju (SSS)
Skor	1	2	3	4	5	6	7

BAHAGIAN A: IKLIM ORGANISASI

Item	Penyataan	SSTS	STS	TS	TP	S	SS	SSS
1	Di organisasi ini, setiap orang merasakan kerja mereka memberi sumbangan bermakna kepada organisasi.	1	2	3	4	5	6	7
2	Kerja di dalam organisasi ini memberi saya peluang untuk menggunakan kemahiran dan keupayaannya yang ada	1	2	3	4	5	6	7
3	Di organisasi ini, tingkah laku dan rekabentuk kerja akan membawa kepada matlamat organisasi.	1	2	3	4	5	6	7
4	Organisasi ini menuntut kepatuhan tegar untuk mencapai standard kualiti dan ketepatan.	1	2	3	4	5	6	7
5	Di organisasi ini, pihak atasan sedar dan responsif kepada keperluan pekerja bawahannya.	1	2	3	4	5	6	7
6	Di organisasi ini, pihak atasan menekankan piawai yang tinggi dalam prestasi dan merangsang penglibatan pekerja dalam memenuhi matlamat kumpulan.	1	2	3	4	5	6	7
7	Di organisasi ini, penyelia berupaya merancang dan menyelaras aktiviti-aktiviti kumpulan supaya mencapai prestasi semaksimum mungkin.	1	2	3	4	5	6	7
8	Di organisasi ini, penyelia percaya dengan prestasi dan pertimbangan pekerja bawahan.	1	2	3	4	5	6	7

9	Di organisasi ini, pekerja berkerjasama untuk menjalankan tugas- tugas yang sukar.	1	2	3	4	5	6	7
10	Di organisasi ini, kumpulan kerja mampu menghasilkan kerja yang berkualiti tinggi dan berkuantiti daripada kumpulan lain	1	2	3	4	5	6	7
11	Organisasi ini mengamalkan komunikasi dua hala dalam menyelesaikan masalah yang berkesan antara jabatan	1	2	3	4	5	6	7
12	Di organisasi ini, persekitaran adalah kondusif untuk pekerja memberi pendapat, idea dan cadangan.	1	2	3	4	5	6	7
13	Di organisasi ini, maklumat mengenai sebarang perubahan dasar dan prosedur akan disampaikan kepada pekerja bawahan.	1	2	3	4	5	6	7
14	Organisasi ini menekankan kemesraan, kerjasama dan interaksi antara jabatan.	1	2	3	4	5	6	7
15	Di organisasi ini, polisi organisasi diamalkan secara konsisten dan adil.	1	2	3	4	5	6	7
16	Di organisasi ini, pekerja merasakan bahawa organisasi menyediakan peluang untuk pembangunan, kemahiran, matlamat dan ganjaran.	1	2	3	4	5	6	7
17	Organisasi ini menilai dan bertindak balas kepada keperluan dan masalah pekerjaanya.	1	2	3	4	5	6	7

BAHAGIAN B: NILAI ORGANISASI

Item	Penyataan	SSTS	STS	TS	TP	S	SS	SSS
1	Saya prihatin membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh masyarakat berlandaskan undang-undang.	1	2	3	4	5	6	7
2	Saya komited dalam melaksanakan tugas- tugas yang diarahkan dari masa ke semasa.	1	2	3	4	5	6	7
3	Saya sentiasa responsif dalam memberikan perkhidmatan terbaik kepada masyarakat.	1	2	3	4	5	6	7
4	Saya sentiasa berintegriti dalam menjalankan tugas saya berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan.	1	2	3	4	5	6	7
5	Saya sentiasa mengamalkan semangat berpasukan dalam melaksanakan tugasan seharian.	1	2	3	4	5	6	7

6	Saya sentiasa membentuk inovasi berterusan dalam menjadikan organisasi ini lebih mantap.	1	2	3	4	5	6	7
7	Saya mempunyai daya kreativiti yang tinggi dalam meningkatkan kualiti perkhidmatan.	1	2	3	4	5	6	7
8	Saya sentiasa professional dalam tugas saya dan menuju ke arah kepolisan moden.	1	2	3	4	5	6	7

BAHAGIAN C: AMALAN SISTEM KERJA BERPRESTASI TINGGI

Item	Penyataan	SSTS	STS	TS	TP	S	SS	SSS
1	Pekerja dalam organisasi ini dibenarkan terlibat dalam program perkongsian maklumat secara formal.	1	2	3	4	5	6	7
2	kerja-kerja yang dilakukan oleh pekerja adalah berdasarkan kepada analisi kerja (proses mengumpul maklumat berkaitan kerja) secara formal.	1	2	3	4	5	6	7
3	Lantikan secara dalaman lebih diutamakan bagi mengisi jawatan-jawatan dalam organisasi sejak kebelakangan ini.	1	2	3	4	5	6	7
4	Organisasi ini melakukan tinjauan ke atas sikap pekerja mereka secara berkala.	1	2	3	4	5	6	7
5	Pekerja dalam organisasi ini terlibat dalam program-program berkaitan kualiti kerja yang dianjurkan oleh organisasi.	1	2	3	4	5	6	7
6	Pekerja dalam organisasi ini dibenarkan terlibat dalam setiap pelan perancangan pemberian insentif organisasi.	1	2	3	4	5	6	7
7	Pekerja dalam organisasi ini mempunyai peluang mengikuti latihan secara formal yang mencukupi.	1	2	3	4	5	6	7
8	Pekerja dalam organisasi ini dibenarkan terlibat dalam setiap bentuk penyelesaian berkaitan peraturan kilangan (ketidakpuasan) dan sistem aduan pekerja di organisasi.	1	2	3	4	5	6	7
9	Organisasi ini menjalankan ujian tertentu ke atas pekerja sebelum diambil bekerja.	1	2	3	4	5	6	7
10	Penilaian prestasi menjadi penentu dalam setiap pekej ganjaran pekerja yang	1	2	3	4	5	6	7

	akan diperolehi oleh mereka.							
11	Di organisasi ini pekerja diberi penilaian prestasi mereka secara formal.	1	2	3	4	5	6	7
12	Di organisasi ini, setiap amalan kenaikan pangkat adalah mengikut peraturan biasa yang diamalkan secara adil.	1	2	3	4	5	6	7
13	Di organisasi ini, setiap jawatan yang ditawarkan akan dipenuhi oleh mereka yang benar-benar layak sahaja.	1	2	3	4	5	6	7

BAHAGIAN D: DEMOGRAFI

Arahan: Sila tandakan (√) pada petak yang disediakan.

1. Jantina

Lelaki

Perempuan

2. Umur

- Kurang dari 25 tahun
- 26-30 tahun
- 31-35 tahun
- 36-40 tahun
- 41-45 tahun
- 46-50 tahun
- 50 tahun ke atas

3. Keturunan

Melayu

Cina

India

Lain-lain

4. Status perkahwinan

Bujang

Berkahwin

Lain/lain (Janda/ duda)

5. Kelulusan akademik tertinggi

SPM

STPM

Ijazah

Ijazah Sarjana

Phd

Lain-lain

6. Pangkat (Nnyatakan): _____

7. Cawangan / bahagian (Nyatakan): _____

8. Tempoh perkhidmatan (Nyatakan): _____ Tahun

Terima Kasih



UUM
Universiti Utara Malaysia

LAMPIRAN 2: ANALISIS KEBOLEHPERCAYAAN KAJIAN RINTIS (26 SAMPEL)

2.1 Analisis kebolehpercayaan Kajian Rintis bagi iklim organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.899	.897	17

2.2 Analisis kebolehpercayaan Kajian Rintis bagi nilai organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.907	.907	8

2.3 Analisis kebolehpercayaan Kajian Rintis bagi sistem kerja berprestasi tinggi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.886	.887	13

LAMPIRAN 3: ANALISIS KEBOLEHPERCAYAAN KAJIAN SEBENAR KE ATAS 147 SAMPEL

3.1 Analisis Kebolehpercayaan untuk iklim organisasi

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.923	.929	17

3.2 Analisis Kebolehpercayaan untuk nilai organisasi

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.945	.946	8

3.3 Analisis Kebolehpercayaan untuk sistem kerja berprestasi tinggi

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.924	.927	13

LAMPIRAN 4: ANALISIS FAKTOR

4.1 Analisis Faktor untuk iklim organisasi

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.883
Approx. Chi-Square	1742.315
Bartlett's Test of Sphericity	df
	136
	Sig.
	.000

Anti- image Matrices

	IKLIM 1	IKLIM 2	IKLIM 3	IKLIM 4	IKLIM 5	IKLIM 6	IKLIM 7	IKLIM 8	IKLIM 9	IKLIM 10	IKLIM 11	IKLIM 12	IKLIM 13	IKLIM 14.	IKLIM 15	IKLIM 16.	IKLIM 17
Anti- image Covariance																	
IKLIM1	.303	-.050	-.021	-.089	.044	-.035	-.064	.008	.054	-.038	-.098	-.073	-.021	-.016	.055	.068	-.070
IKLIM2	-.050	.406	-.084	-.071	-.022	.054	-.006	.022	-.030	.008	-.039	-.010	-.053	-.013	.077	-.040	-.022
IKLIM3	-.021	-.084	.337	-.077	.009	-.068	-.016	-.012	.013	.003	-.032	.032	-.015	-.011	-.025	-.015	.010
IKLIM4	-.089	-.071	-.077	.213	-.056	-.018	.041	-.061	-.006	-.033	.052	-.010	.023	.063	-.024	-.024	.022
IKLIM5	.044	-.022	.009	-.056	.270	-.123	.008	-.021	-.081	-.005	-.056	-.055	.055	-.052	.087	.009	-.035
IKLIM6	-.035	.054	-.068	-.018	-.123	.305	-.007	-.050	-.027	.015	.075	.063	-.084	.028	-.049	-.044	.037
IKLIM7	-.064	-.006	-.016	.041	.008	-.007	.270	-.136	-.081	-.076	.053	-.011	.015	-.005	.027	-.044	.037
IKLIM8	.008	.022	-.012	-.061	-.021	-.050	-.136	.259	.028	.018	-.055	-.023	.057	-.069	.006	.044	-.036
IKLIM9	.054	-.030	.013	-.006	-.081	-.027	-.081	.028	.327	-.119	-.029	.001	-.023	.027	-.050	.000	-.012
IKLIM10	-.038	.008	.003	-.033	-.005	.015	-.076	.018	-.119	.345	-.011	-.046	-.059	.024	-.031	-.018	.021
IKLIM11	-.098	-.039	-.032	.052	-.056	.075	.053	-.055	-.029	-.011	.481	-.088	-.100	.076	-.067	-.094	.030
IKLIM12	-.073	-.010	.032	-.010	-.055	.063	-.011	-.023	.001	-.046	-.088	.512	-.058	-.073	-.058	.055	.008

	IKLIM13	-.021	-.053	-.015	.023	.055	-.084	.015	.057	-.023	-.059	-.100	-.058	.504	-.137	-.077	.056	.016
	IKLIM14	-.016	-.013	-.011	.063	-.052	.028	-.005	-.069	.027	.024	.076	-.073	-.137	.434	-.166	-.061	.016
	IKLIM15	.055	.077	-.025	-.024	.087	-.049	.027	.006	-.050	-.031	-.067	-.058	-.077	-.166	.357	.009	-.107
	IKLIM16	.068	-.040	-.015	-.024	.009	-.044	-.044	.044	.000	-.018	-.094	.055	.056	-.061	.009	.291	-.196
	IKLIM17	-.070	-.022	.010	.022	-.035	.037	.037	-.036	-.012	.021	.030	.008	.016	.016	-.107	-.196	.300
Anti- image Correlation	IKLIM1	.887 ^a	-.143	-.065	-.351	.154	-.115	-.225	.028	.170	-.116	-.258	-.186	-.054	-.043	.166	.228	-.233
	IKLIM2	-.143	.933 ^a	-.226	-.242	-.066	.152	-.017	.069	-.081	.022	-.089	-.021	-.117	-.032	.202	-.117	-.062
	IKLIM3	-.065	-.226	.953 ^a	-.289	.030	-.212	-.053	-.042	.038	.008	-.079	.078	-.036	-.030	-.071	-.047	.030
	IKLIM4	-.351	-.242	-.289	.898 ^a	-.234	-.071	.170	-.261	-.022	-.123	.163	-.032	.070	.207	-.086	-.095	.085
	IKLIM5	.154	-.066	.030	-.234	.890 ^a	-.428	.030	-.080	-.274	-.015	-.156	-.147	.150	-.152	.280	.033	-.122
	IKLIM6	-.115	.152	-.212	-.071	-.428	.893 ^a	-.025	-.178	-.087	.045	.196	.159	-.214	.077	-.148	-.148	.122
	IKLIM7	-.225	-.017	-.053	.170	.030	-.025	.883 ^a	-.515	-.272	-.248	.147	-.029	.042	-.015	.088	-.155	.129
	IKLIM8	.028	.069	-.042	-.261	-.080	-.178	-.515	.894 ^a	.095	.061	-.157	-.064	.159	-.206	.020	.160	-.127
	IKLIM9	.170	-.081	.038	-.022	-.274	-.087	-.272	.095	.919 ^a	-.353	-.072	.003	-.056	.070	-.146	.001	-.038
	IKLIM10	-.116	.022	.008	-.123	-.015	.045	-.248	.061	-.353	.939 ^a	-.027	-.108	-.140	.062	-.089	-.057	.067
	IKLIM11	-.258	-.089	-.079	.163	-.156	.196	.147	-.157	-.072	-.027	.873 ^a	-.177	-.203	.167	-.162	-.250	.080
	IKLIM12	-.186	-.021	.078	-.032	-.147	.159	-.029	-.064	.003	-.108	-.177	.922 ^a	-.115	-.154	-.136	.141	.021
	IKLIM13	-.054	-.117	-.036	.070	.150	-.214	.042	.159	-.056	-.140	-.203	-.115	.828 ^a	-.293	-.181	.146	.040
	IKLIM14	-.043	-.032	-.030	.207	-.152	.077	-.015	-.206	.070	.062	.167	-.154	-.293	.805 ^a	-.421	-.171	.043
	IKLIM15	.166	.202	-.071	-.086	.280	-.148	.088	.020	-.146	-.089	-.162	-.136	-.181	-.421	.773 ^a	.029	-.326
	IKLIM16	.228	-.117	-.047	-.095	.033	-.148	-.155	.160	.001	-.057	-.250	.141	.146	-.171	.029	.795 ^a	-.664
	IKLIM17	-.233	-.062	.030	.085	-.122	.122	.129	-.127	-.038	.067	.080	.021	.040	.043	-.326	-.664	.794 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy (MSA)

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Di organisasi ini, setiap orang merasakan kerja mereka memberi sumbangan bermakna kepada organisasi.	.778	.245	-.004
Kerja di dalam organisasi ini memberi saya peluang untuk menggunakan kemahiran dan keupayaannya yang ada	.715	.081	.204
Di organisasi ini, tingkah laku dan rekabentuk kerja akan membawa kepada matlamat organisasi.	.771	.140	.232
Organisasi ini menuntut kepatuhan tegar untuk mencapai standard kualiti dan ketepatan.	.881	.030	.140
Di organisasi ini, pihak atasan sedar dan responsif kepada keperluan pekerja bawahannya.	.808	.047	.227
Di organisasi ini, pihak atasan menekankan piawaian yang tinggi dalam prestasi dan merangsang penglibatan pekerja dalam memenuhi matlamat kumpulan	.745	.121	.238
Di organisasi ini, penyelia berupaya merancang dan menyelaras aktiviti-aktiviti kumpulan supaya mencapai prestasi semaksimum mungkin.	.794	.178	.074
Di organisasi ini, penyelia percaya dengan prestasi dan pertimbangan pekerja bawahan.	.802	.168	.139
Di organisasi ini, pekerja berkerjasama untuk menjalankan tugas- tugas yang sukar	.679	.293	.231
Di organisasi ini, kumpulan kerja mampu menghasilkan kerja yang berkualiti tinggi dan berkuantiti daripada kumpulan lain	.702	.388	.076
Organisasi ini mengamalkan komunikasi dua hala dalam menyelesaikan masalah yang berkesan antara jabatan	.435	.490	.236
Di organisasi ini, persekitaran adalah kondusif untuk pekerja memberi pendapat, idea dan cadangan	.440	.656	-.122
Di organisasi ini, maklumat mengenai sebarang perubahan dasar dan prosedur akan disampaikan kepada pekerja bawahan.	.130	.820	-.008
Organisasi ini menekankan kemesraan, kerjasama dan interaksi antara jabatan.	.084	.727	.351
Di organisasi ini, polisi organisasi diamalkan secara konsisten dan adil.	.004	.735	.480
Di organisasi ini, pekerja merasakan bahawa organisasi menyediakan peluang untuk pembangunan, kemahiran, matlamat dan ganjaran.	.331	.123	.857
Organisasi ini menilai dan bertindak balas kepada keperluan dan masalah pekerjaanya.	.266	.221	.843

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 5 iterations.

4.2 Analisis Faktor untuk nilai organisasi

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.900
Approx. Chi-Square		978.796
Bartlett's Test of Sphericity	df	28
	Sig.	.000

Anti-image Matrices

		NILAI1	NILAI2	NILAI3	NILAI4	NILAI5	NILAI6	NILAI7	NILAI8.
Anti-image Covariance	NILAI1	.305	-.138	.025	-.029	-.004	.028	-.098	-.001
	NILAI2	-.138	.208	-.049	-.011	-.008	-.028	.025	-.040
	NILAI3	.025	-.049	.165	-.089	-.015	.017	-.058	-.020
	NILAI4	-.029	-.011	-.089	.143	-.046	-.022	.018	-.011
	NILAI5	-.004	-.008	-.015	-.046	.188	-.109	.023	-.037
	NILAI6	.028	-.028	.017	-.022	-.109	.213	-.104	.006
	NILAI7	-.098	.025	-.058	.018	.023	-.104	.355	-.069
	NILAI8.	-.001	-.040	-.020	-.011	-.037	.006	-.069	.540
Anti-image Correlation	NILAI1	.878 ^a	-.547	.109	-.138	-.016	.110	-.298	-.003
	NILAI2	-.547	.901 ^a	-.266	-.066	-.039	-.134	.093	-.118
	NILAI3	.109	-.266	.888 ^a	-.581	-.086	.092	-.239	-.066
	NILAI4	-.138	-.066	-.581	.898 ^a	-.279	-.126	.078	-.040
	NILAI5	-.016	-.039	-.086	-.279	.904 ^a	-.543	.090	-.117
	NILAI6	.110	-.134	.092	-.126	-.543	.880 ^a	-.380	.017
	NILAI7	-.298	.093	-.239	.078	.090	-.380	.902 ^a	-.158

NILAI8.	-0.003	-.118	-.066	-.040	-.117	.017	-.158	.976 ^a
---------	--------	-------	-------	-------	-------	------	-------	-------------------

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.934	74.170	74.170	5.934	74.170	74.170
2	.510	6.371	80.542			
3	.501	6.263	86.804			
4	.408	5.104	91.908			
5	.276	3.453	95.362			
6	.163	2.035	97.396			
7	.118	1.471	98.867			
8	.091	1.133	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Saya prihatin membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh masyarakat berlandaskan undang-undang.	.818
Saya komited dalam melaksanakan tugas- tugas yang diarahkan dari masa ke semasa.	.894
Saya sentiasa responsif dalam memberikan perkhidmatan terbaik kepada masyarakat.	.909
Saya sentiasa berintegriti dalam menjalankan tugas saya berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan.	.923
Saya sentiasa mengamalkan semangat berpasukan dalam melaksanakan tugas seharian.	.895
Saya sentiasa membentuk inovasi berterusan dalam menjadikan organisasi ini lebih mantap.	.876
Saya mempunyai daya kreativiti yang tinggi dalam meningkatkan kualiti perkhidmatan.	.821

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

4.3 Analisis Faktor untuk sistem kerja berprestasi tinggi

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.899
Approx. Chi-Square	1250.842
Bartlett's Test of Sphericity	df
	78
	Sig.
	.000

Anti-image Matrices

	HPWS1	HPWS2	HPWS3	HPWS4	HPWS5	HPWS6	HPWS7	HPWS8	HPWS9	HPWS10	HPWS11	HPWS12	HPWS13
HPWS1	.633	-.058	.000	-.004	-.032	-.078	.037	-.102	.076	.010	-.096	-.061	.044
HPWS2	-.058	.424	-.031	-.088	-.045	-.037	.001	.062	-.039	-.031	.028	-.053	.002
HPWS3	.000	-.031	.534	-.062	-.005	-.073	.005	-.122	.024	-.054	.112	-.014	-.045
HPWS4	-.004	-.088	-.062	.245	-.115	-.051	-.021	.040	-.069	-.020	-.006	-.037	.026
HPWS5	-.032	-.045	-.005	-.115	.331	-.021	-.035	-.004	.011	-.025	-.055	-.011	.021
Anti-image Covariance	HPWS6	-.078	-.037	-.073	-.051	-.021	.377	-.035	-.147	.037	-.018	-.033	.079
HPWS7	.037	.001	.005	-.021	-.035	-.035	.369	-.031	.019	-.071	-.059	-.064	-.044
HPWS8	-.102	.062	-.122	.040	-.004	-.147	-.031	.476	-.078	.020	-.012	-.078	.031
HPWS9	.076	-.039	.024	-.069	.011	.037	.019	-.078	.396	-.118	-.066	.055	-.098
HPWS10	.010	-.031	-.054	-.020	-.025	-.018	-.071	.020	-.118	.339	-.125	.018	.053
HPWS11	-.096	.028	.112	-.006	-.055	-.033	-.059	-.012	-.066	-.125	.350	.021	-.037
HPWS12	-.061	-.053	-.014	-.037	-.011	.079	-.064	-.078	.055	.018	.021	.264	-.177

	HPWS13	.044	.002	-.045	.026	.021	-.068	-.044	.031	-.098	.053	-.037	-.177	.276
	HPWS1	.906 ^a	-.113	.000	-.011	-.069	-.159	.077	-.187	.151	.021	-.205	-.149	.105
	HPWS2	-.113	.948 ^a	-.066	-.273	-.119	-.093	.003	.139	-.094	-.083	.072	-.159	.005
	HPWS3	.000	-.066	.912 ^a	-.171	-.012	-.162	.011	-.241	.052	-.128	.259	-.037	-.117
	HPWS4	-.011	-.273	-.171	.914 ^a	-.405	-.169	-.071	.118	-.221	-.068	-.020	-.146	.098
	HPWS5	-.069	-.119	-.012	-.405	.941 ^a	-.060	-.100	-.010	.030	-.073	-.161	-.037	.068
Anti-image	HPWS6	-.159	-.093	-.162	-.169	-.060	.909 ^a	-.094	-.348	.097	-.049	-.091	.252	-.210
Correlation	HPWS7	.077	.003	.011	-.071	-.100	-.094	.957 ^a	-.074	.051	-.201	-.163	-.207	-.139
	HPWS8	-.187	.139	-.241	.118	-.010	-.348	-.074	.880 ^a	-.180	.051	-.030	-.221	.085
	HPWS9	.151	-.094	.052	-.221	.030	.097	.051	-.180	.887 ^a	-.324	-.179	.171	-.298
	HPWS10	.021	-.083	-.128	-.068	-.073	-.049	-.201	.051	-.324	.902 ^a	-.364	.060	.172
	HPWS11	-.205	.072	.259	-.020	-.161	-.091	-.163	-.030	-.179	-.364	.899 ^a	.068	-.119
	HPWS12	-.149	-.159	-.037	-.146	-.037	.252	-.207	-.221	.171	.060	.068	.811 ^a	-.655
	HPWS13	.105	.005	-.117	-.098	-.068	-.210	-.139	.085	-.298	.172	-.119	-.655	.816 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7.009	53.918	53.918	7.009	53.918	53.918
2	1.286	9.895	63.814			
3	.926	7.120	70.934			
4	.737	5.669	76.604			
5	.699	5.375	81.979			
6	.446	3.433	85.412			
7	.395	3.035	88.447			

8	.353	2.719	91.166		
9	.326	2.510	93.675		
10	.265	2.041	95.716		
11	.227	1.743	97.460		
12	.193	1.487	98.947		
13	.137	1.053	100.000		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Pekerja dalam organisasi ini dibenarkan terlibat dalam program perkongsian maklumat secara formal.	.563
kerja-kerja yang dilakukan oleh pekerja adalah berdasarkan kepada analisis kerja (proses mengumpul maklumat berkaitan kerja) secara formal.	.757
Lantikan secara dalaman lebih diutamakan bagi mengisi jawatan-jawatan dalam organisasi sejak kebelakangan ini.	.633
Organisasi ini melakukan tinjauan ke atas sikap pekerja mereka secara berkala	.857
Pekerja dalam organisasi ini terlibat dalam program-program berkaitan kualiti kerja yang dianjurkan oleh organisasi.	.808
Pekerja dalam organisasi ini dibenarkan terlibat dalam setiap pelan perancangan pemberian insentif organisasi.	.781
Pekerja dalam organisasi ini mempunyai peluang mengikuti latihan secara formal yang mencukupi.	.809
Pekerja dalam organisasi ini dibenarkan terlibat dalam setiap bentuk penyelesaian berkaitan peraturan kilangan (ketidakpuasan) dan sistem aduan pekerja di organisasi.	.666
Organisasi ini menjalankan ujian tertentu ke atas pekerja sebelum diambil bekerja.	.723
Penilaian prestasi menjadi penentu dalam setiap pekej ganjaran pekerja yang akan diperolehi oleh mereka	.738
Di organisasi ini pekerja diberi penilaian prestasi mereka secara formal.	.743
Di organisasi ini, setiap amalan kenaikan pangkat adalah mengikut peraturan biasa yang diamalkan secara adil.	.707
Di organisasi ini, setiap jawatan yang ditawarkan akan dipenuhi oleh mereka yang benar-benar layak sahaja.	.712

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

LAMPIRAN 5: ANALISIS KEBOLEHPERCAYAAN SELEPAS ANALISIS FAKTOR

5.1 Analisis Kebolehpercayaan iklim organisasi (ciri- ciri kerja dan kumpulan kerja)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.938	.939	10

5.2 Analisis Kebolehpercayaan iklim organisasi (ciri- ciri kepimpinan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.791	.792	4

5.3 Analisis kebolehpercayaan iklim organisasi (ciri- ciri kerja organisasi)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.881	.882	2

5.4 Analisis Kebolehpercayaan nilai organisasi (etika)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.945	.946	8

5.5 Analisis Kebolehpercayaan sistem kerja berprestasi tinggi

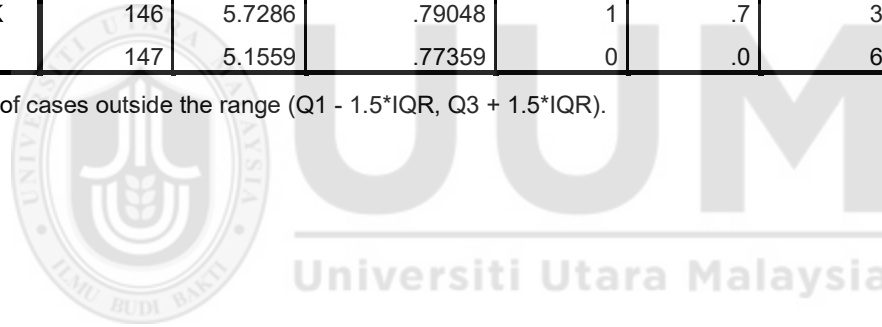
Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.924	.927	13

LAMPIRAN 6: ANALISIS 'MISSING VALUE'

Univariate Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Missing		No. of Extremes ^a	
				Count	Percent	Low	High
IKLIM_KK	147	5.2327	.80198	0	.0	6	2
IKLIM_KPP	147	4.7687	1.01912	0	.0	6	4
IKLIM_ORG	147	5.3197	1.00162	0	.0	9	0
NILAI_ETK	146	5.7286	.79048	1	.7	3	0
HPWS	147	5.1559	.77359	0	.0	6	4

a. Number of cases outside the range (Q1 - 1.5*IQR, Q3 + 1.5*IQR).



LAMPIRAN 7: UJIAN NORMALITI

7.1 Ujian Normaliti iklim (ciri-ciri kerja dan kumpulan kerja)

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
IKLIM_KK	.138	147	.000	.901	147	.000

a. Lilliefors Significance Correction

7.2 Ujian Normaliti iklim (ciri-ciri kepimpinan)

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
IKLIM_KPP	.161	147	.000	.967	147	.001

a. Lilliefors Significance Correction

7.3 Ujian Normaliti iklim (ciri-ciri organisasi)

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.

	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
IKLIM_ORG	.259	147	.000	.870	147	.000

a. Lilliefors Significance Correction

7.4 Ujian Normaliti nilai (etika)

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
NILAI_ETK	.110	146	.000	.876	146	.000

a. Lilliefors Significance Correction

7.5 Ujian Normaliti sistem kerja berprestasi tinggi

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
HPWS	.130	147	.000	.924	147	.000

a. Lilliefors Significance Correction

LAMPIRAN 8: ANALISIS 'FREQUENCY' DEMOGRAFI

8.1 Jantina

Jantina

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Lelaki	104	70.7	70.7	70.7
Valid Perempuan	43	29.3	29.3	100.0
Total	147	100.0	100.0	

8.2 Umur

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang dari 25 tahun	21	14.3	14.3	14.3
Valid 26-30 tahun	39	26.5	26.5	40.8
Valid 31-35 tahun	39	26.5	26.5	67.3
Valid 36-40 tahun	20	13.6	13.6	81.0
Valid 41-45 tahun	4	2.7	2.7	83.7
Valid 46-50 tahun	8	5.4	5.4	89.1
Valid 50 tahun ke atas	16	10.9	10.9	100.0
Total	147	100.0	100.0	

8.3 Keturunan

Keturunan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

	Melayu	123	83.7	83.7	83.7
	Cina	7	4.8	4.8	88.4
Valid	India	11	7.5	7.5	95.9
	Lain-lain	6	4.1	4.1	100.0
	Total	147	100.0	100.0	

8.4 Status perkahwinan

Status perkahwinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Bujang	47	32.0	32.0
Valid	Berkahwin	94	63.9	95.9
	Lain-lain	6	4.1	100.0
	Total	147	100.0	

8.5 Kelayakan akademik

Kelayakan akademik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	SPM	77	52.4	52.4
	STPM	14	9.5	61.9
	Ijazah	24	16.3	78.2
Valid	Ijazah sarjana	4	2.7	81.0
	Phd	1	.7	81.6
	Lain-lain	27	18.4	100.0
	Total	147	100.0	

8.6 Pangkat

Pangkat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

	Konstabel	27	18.4	25.2	25.2
	Lans koperal	16	10.9	15.0	40.2
	Koperal	20	13.6	18.7	58.9
	Sarjan	10	6.8	9.3	68.2
Valid	Sarjan Mejar	3	2.0	2.8	71.0
	Sub Inspektor	2	1.4	1.9	72.9
	Inspektor	16	10.9	15.0	87.9
	ASP dan ke atas	13	8.8	12.1	100.0
	Total	107	72.8	100.0	
Missing	System	40	27.2		
Total		147	100.0		

8.7 Bahagian atau cawangan

Bahagian/ cawangan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	cawangan khas	8	5.4	9.2	9.2
	pengurusan	20	13.6	23.0	32.2
	jabatan siasatan jenayah	6	4.1	6.9	39.1
	jabatan siasatan jenayah narkotik	12	8.2	13.8	52.9
	jabatan siasatan jenayah komersil	12	8.2	13.8	66.7
Valid	IPD SPT	3	2.0	3.4	70.1
	MPV	4	2.7	4.6	74.7
	JPJJK	7	4.8	8.0	82.8
	pengiring	1	.7	1.1	83.9
	gerakan	1	.7	1.1	85.1
	trafik	2	1.4	2.3	87.4

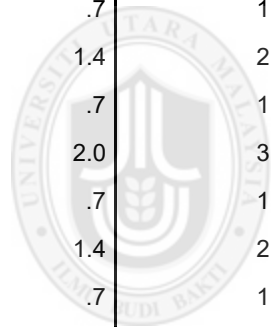
	IPD kangar	5	3.4	5.7	93.1
	pengangkutan	2	1.4	2.3	95.4
	STaRT	4	2.7	4.6	100.0
	Total	87	59.2	100.0	
Missing	System	60	40.8		
	Total	147	100.0		

8.8 Tempoh perkhidmatan

Tempoh perkhidmatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	2.7	4.6	4.6
2	6	4.1	6.9	11.5
3	4	2.7	4.6	16.1
4	1	.7	1.1	17.2
5	2	1.4	2.3	19.5
6	4	2.7	4.6	24.1
7	3	2.0	3.4	27.6
8	3	2.0	3.4	31.0
9	4	2.7	4.6	35.6
10	12	8.2	13.8	49.4
11	4	2.7	4.6	54.0
12	4	2.7	4.6	58.6
13	1	.7	1.1	59.8
14	1	.7	1.1	60.9

15	3	2.0	3.4	64.4
16	1	.7	1.1	65.5
17	2	1.4	2.3	67.8
19	2	1.4	2.3	70.1
21	1	.7	1.1	71.3
22	1	.7	1.1	72.4
23	1	.7	1.1	73.6
24	1	.7	1.1	74.7
25	2	1.4	2.3	77.0
26	1	.7	1.1	78.2
27	2	1.4	2.3	80.5
28	1	.7	1.1	81.6
30	3	2.0	3.4	85.1
31	1	.7	1.1	86.2
32	2	1.4	2.3	88.5
33	1	.7	1.1	89.7
35	2	1.4	2.3	92.0
36	3	2.0	3.4	95.4
37	4	2.7	4.6	100.0
Total	87	59.2	100.0	
Missing System	60	40.8		
Total	147	100.0		



UUM
Universiti Utara Malaysia

LAMPIRAN 9: ANALISIS KORELASI

Correlations

		IKLIM_KK	IKLIM_KPP	IKLIM_ORG	NILAI_ETK	HPWS
IKLIM_KK	Pearson Correlation	1	.442**	.504**	.651**	.792**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	147	147	147	146	147
IKLIM_KPP	Pearson Correlation	.442**	1	.427**	.413**	.521**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	147	147	147	146	147
IKLIM_ORG	Pearson Correlation	.504**	.427**	1	.582**	.518**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	147	147	147	146	147
NILAI_ETK	Pearson Correlation	.651**	.413**	.582**	1	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	146	146	146	146	146
HPWS	Pearson Correlation	.792**	.521**	.518**	.598**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	147	147	147	146	147

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

LAMPIRAN 10: ANALISIS REGRESI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.675	.665	.44898

a. Predictors: (Constant), NILAI_ETK, IKLIM_KPP, IKLIM_ORG, IKLIM_KK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.949	4	14.737	73.109	.000 ^b
	Residual	28.423	141	.202		
	Total	87.372	145			

a. Dependent Variable: HPWS

b. Predictors: (Constant), NILAI_ETK, IKLIM_KPP, IKLIM_ORG, IKLIM_KK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.613	.291		2.105	.037
	IKLIM_KK	.604	.064	.626	9.476	.000
	IKLIM_KPP	.136	.042	.179	3.213	.002
	IKLIM_ORG	.068	.048	.088	1.428	.155
	NILAI_ETK	.064	.068	.066	.951	.343

a. Dependent Variable: HPWS