

## **Pertalian Antara Pengurusan Pentadbiran, Komitmen Organisasi, Perhubungan Rakan Sekerja Serta Kriteria Kecemerlangan Dengan Kesediaan Terhadap Perubahan Dalam Kalangan Staf Di Kolej Komuniti Sg Petani Kedah**

Abd Latif Bin Ahmad  
Kolej Komuniti Sg Petani  
aabdlatif@yahoo.com.sg

Najmiah Binti Abdullah  
Kolej Komuniti Sg Petani  
najmiahabdullah@gmail.com

### **Abstract**

This study was carried out to examine the staff perceptions on the level of readiness to adapt to the changes of the administrative management, organizational commitment, colleague's relationship and excellence criteria practices at Community College Sg Petani Kedah. A set of questionnaire was distributed to 71 samples that has been randomly selected. The findings reveal that the level of readiness is on the high level ( $M = 3.59$ ,  $SP = .48$ ); management and administration on the high level ( $M = 3.47$ ,  $SP = .37$ ), organizational commitment is in the ( $M = 3.63$ ,  $SP = .38$ ), co-operative relationships are on the moderate level ( $M = 3.16$ ,  $SP = .46$ ) and excellence criteria is on the high level ( $M = 3.56$ ,  $SP = .43$ ). In addition, Pearson's Collaboration Test revealed that there is a significant relationship between administrative management and the readiness to change among staff at the Sg Petani Community College Kedah ( $r = .666$ ,  $p < .01$ ), and there is also a significant relationship between organizational commitment with the readiness to change among staff at the Sg Petani Community College Kedah ( $r = .500$ ,  $p < .01$ ). Overall, the finding shows that the level of readiness to change among Sg Petani Community College staff is at a high level. Even with multiple regression, 50 percent ( $R^2 = .500$ ) of the variance in readiness to change in Sg. Petani Community College is explained by two factors, namely administrative management and organizational commitment.

**Keywords:** *Management and administration, Organization commitment, Co-worker relationship .*

### **Abstrak**

Kajian ini dijalankan untuk melihat persepsi staf terhadap tahap kesediaan kepada perubahan, pengurusan pentadbiran, komitmen organisasi, perhubungan rakan sekerja dan kriteria kecemerlangan yang diamalkan di Kolej Komuniti Sg Petani Kedah. Satu set borang soal selidik telah diedarkan kepada 71 sampel yang telah dipilih secara rawak mudah. Dapatan dari kajian ini mendapati bahawa tahap kesediaan terhadap perubahan adalah berada pada tahap tinggi ( $M=3.59$ ,  $SP=.48$ ), pengurusan dan pentadbiran adalah berada pada tahap tinggi ( $M=3.47$ ,  $SP=.37$ ), komitmen organisasi adalah berada pada tahap tinggi ( $M=3.63$ ,  $SP=.38$ ), perhubungan rakan sekerja adalah berada pada tahap sederhana ( $M=3.16$ ,  $SP=.46$ ) dan kriteria kecemerlangan adalah berada pada tahap tinggi ( $M=3.56$ ,  $SP=.43$ ). Ujian Kolerasi Pearson pula mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara pengurusan pentadbiran dengan kesediaan terhadap perubahan dalam kalangan staf di Kolej Komuniti Sg Petani Kedah ( $r = .666$ ,  $p < .01$ ), dan juga terdapat hubungan yang signifikan di antara komitmen organisasi dengan kesediaan terhadap perubahan dalam kalangan staf di Kolej Komuniti Sg Petani Kedah ( $r = .500$ ,  $p < .01$ ). Secara keseluruhannya, dapatan kajian ini menunjukkan bahawa faktor kesediaan terhadap perubahan dalam kalangan staf Kolej

Komuniti Sg Petani adalah berada pada tahap yang tinggi. Malah dengan menggunakan Regresi Berganda, sebanyak 50 peratus ( $R^2 = .500$ ) daripada varians dalam kesediaan terhadap perubahan di Kolej Komuniti Sg Petani dijelaskan oleh dua faktor iaitu pengurusan pentadbiran dan komitmen organisasi.

**Kata Kunci:** *Pengurusan dan Pentadbiran, Komitmen Organisasi, Perhubungan Rakan Sekerja.*

## **1.0 Pengenalan**

Malaysia memerlukan tenaga kerja yang mempunyai komitmen tinggi terhadap kerjaya masing-masing. Bagi staf sesebuah organisasi pula, mereka mestilah berpengetahuan luas dalam hal melakukan tugas, kreatif, inovatif serta berkemahiran untuk menyumbang tenaga dan buah fikiran demi untuk kemajuan ekonomi dan keharmonian masyarakat. Selain dari itu perkara yang lebih penting bagi Malaysia ialah ia memiliki tenaga kerja yang komited dan bermotivasi tinggi untuk berkhidmat kepada masyarakat, agama dan negara. Kolej komuniti merupakan salah sebuah organisasi pendidikan yang penting dalam usaha kerajaan menyemai dan menanam semangat integrasi kebangsaan ini. Menurut Ruth Maria Tappin (2014) pembinaan sikap yang positif merupakan matlamat utama pendidikan bagi seorang pendidik. Dalam era pendidikan yang semakin mencabar kini, semua staf yang diperlukan mestilah mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi, sentiasa bersedia terhadap perubahan dalam organisasi, mempunyai ciri-ciri kecemerlangan terhadap tugas, sentiasa menjalin hubungan baik dengan rakan sekerja dan sentiasa membantu pihak pengurusan dalam pentadbiran. Kadar kejayaan sesebuah organisasi itu juga ditentukan oleh bagaimana organisasi tersebut menggalakkan pekerja-pekerja mereka bekerja di organisasi itu sendiri (Ibrahim & Aslinda, 2013).

### **1.1 Pernyataan Masalah**

Sesebuah organisasi itu akan menghadapi pelbagai halangan dan rintangan dari stafnya sekiranya organisasi tersebut ingin membuat perubahan. Terdapat banyak faktor yang boleh mempengaruhi kesediaan terhadap perubahan di sesebuah organisasi atau institusi. Antaranya adalah seperti faktor pengurusan pentadbiran pengarah, komitmen organisasi, perhubungan rakan sekerja dan juga kriteria kecemerlangan. Menurut Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006), penglibatan warga kerja yang tinggi terhadap organisasi dapat memberi manfaat yang sangat baik seperti perubahan organisasi, peningkatan produktiviti kerja, penggunaan sumber yang menyeluruh serta mewujudkan suasana kerja yang sangat tenang di kalangan pekerja. Malah faktor-faktor lain lagi masih banyak dan boleh di ambil kira. Namun begitu, kajian ini secara khususnya akan melihat pertalian faktor pengurusan pentadbiran, komitmen organisasi, perhubungan rakan sekerja dan kriteria kecemerlangan dengan kesediaan terhadap perubahan dalam kalangan staf di Kolej Komuniti Sg Petani Kedah.

## **1.2 Objektif Kajian**

1. Mengenalpasti Tahap Kesediaan Terhadap Perubahan, Pengurusan Pentadbiran, Komitmen Organisasi, Perhubungan Rakan Sekerja dan Kriteria Kecemerlangan dalam kalangan staf di Kolej Komuniti Sg Petani Kedah.
2. Mengenalpasti hubungan antara Pengurusan Pentadbiran, Komitmen Organisasi, Perhubungan Rakan Sekerja dan Kriteria Kecemerlangan dengan Kesediaan Terhadap Perubahan dalam kalangan staf di Kolej Komuniti Sg Petani Kedah.
3. Mengenalpasti pemboleh ubah bebas yang menjadi faktor-faktor berpengaruh kepada Kesediaan Terhadap Perubahan dalam kalangan staf di Kolej Komuniti Sg Petani Kedah.

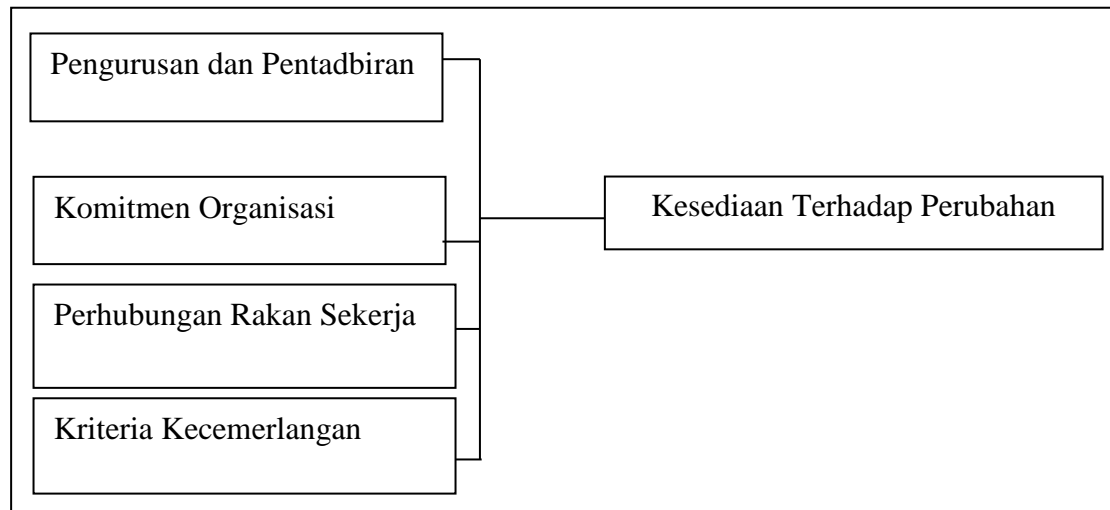
## **1.3 Persoalan Kajian**

1. Apakah Tahap Kesediaan Terhadap Perubahan, Pengurusan Pentadbiran, Komitmen Organisasi, Perhubungan Rakan Sekerja dan Kriteria Kecemerlangan dalam kalangan staf di Kolej Komuniti Sg Petani Kedah?
2. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara Pengurusan Pentadbiran, Komitmen Organisasi, Perhubungan Rakan Sekerja dan Kriteria Kecemerlangan dengan Kesediaan Terhadap Perubahan dalam kalangan staf di Kolej Komuniti Sg Petani Kedah?
3. Apakah pemboleh ubah bebas yang berpengaruh bagi Kesediaan Terhadap Perubahan dalam kalangan staf di Kolej Komuniti Sg Petani Kedah?

## **1.4 Hipotesis Nul**

- HO1 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Pengurusan Pentadbiran dengan Kesediaan Terhadap Perubahan dalam kalangan staf di Kolej Komuniti Sg Petani Kedah
- HO2 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Komitmen Organisasi dengan Kesediaan Terhadap Perubahan dalam kalangan staf di Kolej Komuniti Sg Petani Kedah
- HO3 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Perhubungan Rakan Sekerja dengan Kesediaan Terhadap Perubahan dalam kalangan staf di Kolej Komuniti Sg Petani Kedah
- HO4 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Kriteria Kecemerlangan dengan Kesediaan Terhadap Perubahan dalam kalangan staf di Kolej Komuniti Sg Petani Kedah.
- HO5 : Tidak terdapat pemboleh ubah-pemboleh ubah bebas yang menjadi faktor peramal yang signifikan kepada pemboleh ubah bersandar dalam kalangan staf di Kolej Komuniti Sg Petani Kedah

## 1.5 Kerangka Kajian



**Rajah 1:** Kerangka Kajian

## 1.6 Kepentingan Kajian

Kajian ini penting kepada pihak pengurusan dan pentadbiran Kolej Komuniti Sg Petani dan juga rakan-rakan kolej komuniti yang lain kerana faktor-faktor yang dikaji ini boleh dijadikan sebagai panduan apabila ingin melakukan perubahan di kolej. Kajian ini juga penting kepada pembuat dasar terutama sekali kepada pihak Jabatan Pendidikan Kolej Komuniti.

## 2.0 Kajian-Kajian Lepas

Hasil kajian Daniel Troyce Gowd (2015) terhadap 240 orang pekerja-pekerja di sebuah pusat pakar kesihatan mendapati bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan servant dan komitmen organisasi (normatif) terhadap kesiediaan terhadap perubahan dalam kalangan pekerja-pekerjanya. Bagaimanapun dalam kajian Barbara N. Martin (2011) terhadap 52 orang jururawat pelatih dalam Fakulti Kejururawatan di Midwestern States, Amerika Syarikat mendapati hasil analisa data menggunakan Korelasi Pearson menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara kepimpinan transformasi, komitmen organisasi dan kepuasan professional.

Kajian Ruth Maria Tappin (2014) ke atas 300 orang pekerja yang aktif dengan berlatarbelakangkan dari pelbagai kelulusan. Pekerja ini dipilih dari beberapa buah syarikat di beberapa kawasan di Amerika Syarikat. Hasil kajiannya mendapati bahawa trait personaliti boleh meramalkan kesiediaan pekerja untuk menerima perubahan.

Walaupun bagaimanapun peningkatan kelulusan akademik pekerja pula tidak mempunyai hubungan dengan trait personaliti untuk membuat pengubahsuaian ke atas kesiediaan pekerja untuk menerima perubahan.

Pengurusan dan pentadbiran seorang ketua jabatan merupakan suatu keperluan penting dalam proses pengurusan perubahan bagi menggerakkan organisasi mencipta idea-idea baharu yang kreatif dan inovatif untuk kecemerlangan organisasi (Ibrahim, I. Bin, & Don, Y. Bin. (2014). Tanpa Pengurusan dan pentadbiran seorang ketua jabatan yang mantap, perubahan organisasi yang efektif tidak akan berlaku (Ibrahim et al. 2014). Pengurusan dan pentadbiran seorang ketua jabatan merupakan gaya kepimpinan yang berpusatkan individu (person-centered leadership approach) di mana pemimpin memberi sokongan kepada subordinat untuk mencapai potensi diri mereka sepenuhnya yang melibatkan perhubungan personal dengan subordinat untuk memahami dan menyokong motivasi personal mereka (Vondey, M. 2008).

### **3.0 Metodologi Kajian**

Reka bentuk kajian ini adalah berbentuk kajian tinjauan menggunakan set borang soal selidik untuk mencapai objektif kajian ini. Reka bentuk kajian ini dipilih kerana bilangan sampel responden yang diambil dapat mewakili keseluruhan populasi yang hendak dikaji iaitu staf Kolej Komuniti Sg Petani Kedah.

Responden dalam kajian ini adalah staf yang bekerja di Kolej Komuniti Sg Petani Kedah. Jumlah keseluruhan staf yang bekerja adalah seramai 90 orang. Menurut Krejcie dan Morgan (1970), daripada jumlah keseluruhan staf hanya 74 orang staf sudah memadai sebagai sampel responden yang mewakili keseluruhan populasi staf dalam kajian ini. Melalui kaedah ini pengkaji dapat menjimatkan tenaga, kos dan masa. Sampel responden dipilih dengan menggunakan kaedah persampelan rawak mudah.

Kajian ini adalah kajian kuantitatif. Instrumen kajian ini adalah menggunakan set borang soal selidik yang diubahsuai dari soalselidik Bouckennooghe (2009).

### **3.1 Kajian Rintis**

Ujian kesahan dan kebolehpercayaan borang soal selidik dijalankan terhadap 30 sampel staf melalui kaedah *pilot test*. Para staf terlebih dahulu diberi penerangan oleh pengkaji tentang tujuan kajian ini dijalankan sebelum mereka menjawab borang soal selidik yang telah diberikan sebagai *pilot test* sebelum kajian sebenar dijalankan. Kebolehpercayaan borang soal selidik ini telah diuji dengan menggunakan *Cronbach's alpha* ( $\alpha = .95$ ) iaitu melebihi  $\alpha > .70$ . Ini bermakna instrumen kajian ini adalah sesuai dan boleh dipercayai serta boleh digunakan untuk kajian ini.

### **4.0 Analisis Dapatan**

Seramai 74 responden yang terlibat dalam kajian ini. Kesemua borang soal selidik dapat dikumpul semula oleh pengkaji. Ujian normaliti telah dijalankan menggunakan perisian *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS versi 21.0) untuk membuang data *outlier* supaya data yang diperolehi adalah bertaburan normal.

#### **4.1 Profil Responden**

Profil responden dapat dipaparkan dalam jadual yang disediakan di bawah ini.

**Jadual 1: Umur Responden**

Umur	Bil	Peratus
26 - 35 tahun	32	57.1
36 - 45 tahun	22	39.3
45 tahun dan ke atas	2	3.6
Jumlah	56	100.0

Jadual 1 diatas menunjukkan bahawa daripada 56 responden, 32 orang adalah berumur antara 26 hingga 35 tahun (57.1%), seramai 22 orang berumur antara 36 hingga 45 tahun (39.3%) dan seramai 2 orang berumur lebih dari 45 tahun (3.6%).

**Jadual 2: Pencapaian Akademik Tertinggi Responden**

Kelulusan	Bil	Peratus
Diploma	11	14.9
Sarjana Muda	38	51.4
Sarjana	10	13.5
Lain-Lain	15	20.3
Jumlah	74	100.0

Jadual 2 menunjukkan pencapaian akademik tertinggi responden. Didapati paling ramai responden berkelulusan Sarjana Muda iaitu seramai 38 orang (51.4%), diikuti seramai 15 orang lain-lain kelulusan (20.3%) dan yang paling rendah bilangannya yang berkelulusan sarjana iaitu 10 orang (13.5%).

**Jadual 3: Pengalaman Bekerja Responden**

Pengalaman(tahun)	Bilangan	Peratus
1-3	7	12.5
4-8	20	35.7
9-12	16	28.6
13-15	9	16.1
15 tahun dan ke atas	4	7.1
Jumlah	74	100.0

Jadual 3 menunjukkan tempoh pengalaman bekerja responden. Daripada jumlah 74 responden, didapati majoriti responden telah berkhidmat antara 4 hingga 8 tahun seramai 20 orang (35.7%). Diikuti responden yang telah berkhidmat antara 9 hingga 12 tahun seramai 16 orang (28.6%), 13 hingga 15 tahun seramai 9 orang (16.1%), 1 hingga 3 tahun seramai 7 orang (12.5%) dan hanya 4 orang telah berkhidmat melebihi 15 tahun (7.1%).

#### **4.2 Analisis Statistik Deskriptif**

Soalan Kajian: Apakah Tahap Kesiediaan Terhadap Perubahan, Pengurusan Pentadbiran, Komitmen Organisasi, Perhubungan Rakan Sekerja dan Kriteria Kecemerlangan dalam kalangan staf di Kolej Komuniti Sg Petani Kedah?

Penentuan tahap Tahap Kesiediaan Terhadap Perubahan, Pengurusan Pentadbiran, Komitmen Organisasi, Perhubungan Rakan Sekerja dan Kriteria Kecemerlangan dalam kalangan staf di Kolej Komuniti Sg Petani Kedah adalah berdasarkan kepada interpretasi skor min seperti jadual 4 di bawah.

**Jadual 4:** Interpretasi Skor Min bagi Setiap Pemboleh Ubah Bebas dan Bersandar

Skor Min	Tahap
0.1 hingga 1.67	Rendah
1.68 hingga 3.34	Sederhana
3.35 hingga 5.00	Tinggi

**Jadual 5:** Kategori Tahap Pemboleh Ubah Bebas dan Bersandar

Pemboleh Ubah	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Persediaan Terhadap Perubahan	3.59	.48	Tinggi
Pengurusan Pentadbiran	3.47	.37	Tinggi
Komitmen Organisasi	3.63	.38	Tinggi
Perhubungan Rakan Sekerja	3.16	.46	Sederhana
Kriteria Kecemerlangan	3.56	.43	Tinggi

Berdasarkan Jadual 5, dapatan kajian menunjukkan majoriti staf di Kolej Komuniti Sg Petani berpersepsi bahawa kesemua faktor bagi pemboleh ubah bebas adalah berada pada tahap tinggi kecuali faktor perhubungan rakan sekerja. Manakala faktor pemboleh ubah bersandar iaitu kesiediaan terhadap perubahan juga berada pada tahap tinggi (min =3.59, S.P=.48). Faktor komitmen organisasi (min=3.67, S.P=.37) merupakan faktor pemboleh ubah bebas yang paling tinggi, diikuti oleh faktor kriteria kecemerlangan (min=3.56. S.P=.43) seterusnya faktor pengurusan pentadbiran (min=3.47,S.P=.37) dan

yang terakhir faktor perhubungan rakan sekerja(min=3.16, S.P=.46) mengikut interpretasi min oleh J.W Creswell (2003).

Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara Pengurusan Pentadbiran, Komitmen Organisasi, Perhubungan Rakan Sekerja dan Kriteria Kecemerlangan dengan Kesediaan Terhadap Perubahan dalam kalangan staf di Kolej Komuniti Sg Petani Kedah?

#### 4.3 Pengujian Hipotesis

Ho1: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Pengurusan Pentadbiran dengan Kesediaan Terhadap Perubahan dalam kalangan staf di Kolej Komuniti Sg Petani Kedah.

Bagi menguji hipotesis nul pertama di dalam kajian ini, statistik inferensi yang digunakan adalah ujian Kolerasi Pearson untuk menguji hipotesis nul hubungan antara Pengurusan Pentadbiran dengan Kesediaan Terhadap Perubahan. Ini adalah kerana data pemboleh ubah bebas iaitu Pengurusan Pentadbiran adalah data interval dan data pemboleh ubah bersandar iaitu Kesediaan Terhadap Perubahan juga adalah data interval. Selain itu data juga diambil daripada responden yang sama.

**Jadual 6:** Kolerasi Pearson antara Pengurusan Pentadbiran dengan Kesediaan Terhadap Perubahan

	Pengurusan Pentadbiran	Kesediaan Terhadap Perubahan
Pearson Correlation	1.000	.666**
Sig. (2-tailed)		.000
N	73	64

\*\*Kolerasi adalah signifikan pada aras 0.01 (2-tailed)

Dapatan analisis kolerasi dalam Jadual 6 menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara Pengurusan Pentadbiran dengan Kesediaan Terhadap Perubahan dalam kalangan staf ( $r = .666$ ,  $p < .01$ ). Maka hipotesis nul pertama di dalam kajian ini dapat ditolak. Ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara Pengurusan Pentadbiran dengan Kesediaan Terhadap Perubahan dalam kalangan staf Kolej Komuniti Sg Petani Kedah. Kesimpulannya Kesediaan Terhadap Perubahan di Kolej Komuniti Sg Petani dipengaruhi oleh faktor Pengurusan dan Pentadbirannya.

Ho2 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Komitmen Organisasi dengan Kesediaan Terhadap Perubahan dalam kalangan staf di Kolej Komuniti Sg Petani Kedah

Bagi menguji hipotesis nul kedua di dalam kajian ini, statistik inferensi yang digunakan adalah ujian Kolerasi Pearson untuk menguji hipotesis nul hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kesediaan Terhadap



Perubahan. Ini adalah kerana data pemboleh ubah bebas iaitu ciri-ciri Komitmen Organisasi adalah data interval dan data pemboleh ubah bersandar iaitu Kesediaan Terhadap Perubahan juga adalah data interval. Selain itu data juga diambil daripada responden yang sama.

**Jadual 7:** Korelasi Peason Antara Komitmen Organisasi dan Kesediaan Terhadap Perubahan

	Komitmen Organisasi	Kesediaan Terhadap Perubahan
Pearson Correlation	1.000	.500**
Sig. (2-tailed)		.000
N	74	65

\*\*Kolerasi adalah signifikan pada aras 0.01 (2-tailed)

Dapatan analisis kolerasi dalam Jadual 7 menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara Komitmen Organisasi dengan Kesediaan Terhadap Perubahan dalam kalangan staf ( $r = .500$ ,  $p < .01$ ). Maka hipotesis nul kedua di dalam kajian ini dapat ditolak. Ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara Komitmen Organisasi dengan Kesediaan Terhadap Perubahan dalam kalangan staf Kolej Komuniti Sg Petani Kedah. Kesimpulannya Kesediaan Terhadap Perubahan di Kolej Komuniti Sg Petani dipengaruhi oleh faktor Komitmen Organisasi.

Ho3: Tidak terdapat pertalian yang signifikan antara Perhubungan Rakan Sekerja dengan Kesediaan Terhadap Perubahan dalam kalangan staf di Kolej Komuniti Sg Petani Kedah

Bagi menguji hipotesis nul ketiga di dalam kajian ini, statistik inferensi yang digunakan adalah ujian Kolerasi Pearson untuk menguji hipotesis nul hubungan antara Perhubungan Rakan Sekerja dengan Kesediaan Terhadap Perubahan. Ini adalah kerana data pemboleh ubah bebas iaitu Perhubungan Rakan Sekerja adalah data interval dan data pemboleh ubah bersandar iaitu Kesediaan Terhadap Perubahan juga adalah data interval. Selain itu data juga diambil daripada responden yang sama.

**Jadual 8:** Kolerasi Pearson antara Perhubungan Rakan Sekerja dengan Kesediaan Terhadap Perubahan

	Perhubungan Rakan Sekerja	Kesediaan Terhadap Perubahan
Pearson Correlation	1.000	-.171
Sig. (2-tailed)		.172
N	73	65

\*\*Kolerasi adalah signifikan pada aras 0.01 (2-tailed)

Dapatan analisis kolerasi dalam Jadual 8 menunjukkan bahawa tidak terdapat pertalian yang signifikan antara Perhubungan Rakan Sekerja dengan Kesiediaan Terhadap Perubahan dalam kalangan staf ( $r = -.171$ ,  $p > .01$ ). Maka hipotesis nul ketiga di dalam kajian ini gagal ditolak. Ini menunjukkan bahawa tidak terdapat pertalian yang signifikan antara Perhubungan Rakan Sekerja dengan Kesiediaan Terhadap Perubahan di Kolej Komuniti Sg Petani Kedah. Kesimpulannya Kesiediaan Terhadap Perubahan di Kolej Komuniti Sg Petani tidak dipengaruhi oleh faktor Perhubungan Rakan Sekerja.

Ho4 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Kriteria Kecemerlangan dengan Kesiediaan Terhadap Perubahan dalam kalangan staf di Kolej Komuniti Sg Petani Kedah.

Bagi menguji hipotesis nul keempat di dalam kajian ini, statistik inferensi yang digunakan adalah ujian Kolerasi Pearson untuk menguji hipotesis nul hubungan antara Kriteria Kecemerlangan dengan Kesiediaan Terhadap Perubahan. Ini adalah kerana data pemboleh ubah bebas iaitu Kriteria Kecemerlangan adalah data interval dan data pemboleh ubah bersandar iaitu Kesiediaan Terhadap Perubahan juga adalah data interval. Selain itu data juga diambil daripada responden yang sama.

**Jadual 9:** Kolerasi Pearson antara Kriteria Kecemerlangan dengan Kesiediaan Terhadap Perubahan

	Kriteria Kecemerlangan	Kesiediaan Terhadap Perubahan
Pearson Correlation	1.000	.233
Sig. (2-tailed)		.090
N	54	54

\*\* . Kolerasi adalah signifikan pada aras 0.01 (2-tailed)

Dapatan analisis kolerasi dalam Jadual 9 menunjukkan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Kriteria Kecemerlangan dengan Kesiediaan Terhadap Perubahan dalam kalangan staf ( $r = .025$ ,  $p > .01$ ). Maka hipotesis nul keempat di dalam kajian ini gagal ditolak. Ini menunjukkan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Kriteria Kecemerlangan dengan Kesiediaan Terhadap Perubahan di Kolej Komuniti Sg Petani Kedah. Kesimpulannya Kesiediaan Terhadap Perubahan di Kolej Komuniti Sg Petani tidak dipengaruhi oleh faktor Kriteria Kecemerlangan.

Ho5: Tidak terdapat pemboleh ubah-pemboleh ubah bebas (Pengurusan Pentadbiran, Komitmen Organisas, Perhubungan Rakan Sekerja dan Kriteria Kecemerlangan) yang menjadi faktor peramal dan signifikan kepada pemboleh ubah bersandar (Kesiediaan Terhadap Perubahan) dalam kalangan staf di Kolej Komuniti Sg Petani Kedah

Statistik inferensi yang digunakan untuk menguji hipotesis nul kelima iaitu Tidak terdapat pembolehubah bebas yang menjadi faktor peramal dan signifikan kepada pembolehubah bersandar dalam kalangan staf di Kolej Komuniti Sg Petani Kedah ialah Ujian Regresi Berganda.

Ujian Regresi Berganda digunakan untuk mengenalpasti perubahan dalam pembolehubah bebas (pengurusan pentadbiran, komitmen organisasi, perhubungan rakan sekerja dan kriteria kecemerlangan) yang menyumbang kepada perubahan dalam pembolehubah bersandar (kesediaan terhadap perubahan). Data pembolehubah bebas dan satu pembolehubah bersandar adalah data interval. Selain daripada itu, data juga diambil daripada responden yang sama. Ujian kenormalan data-data yang terlibat telah dilakukan. Semua data pembolehubah ini adalah bertabur secara normal. Menurut Tataback dan Fidel, cara mudah untuk menentukan samada data tertabur secara normal atau tidak, memadai dengan melihat carta Histogram dengan paparan Lengkungan Normal.

Untuk menentukan faktor-faktor peramal yang berpengaruh daripada keempat-empat faktor ini, kaedah penyelesaian 'stepwise' digunakan. Mathematics, A. (2016), prosedur 'stepwise' mempunyai kelebihan berbanding dengan regresi berganda lain kerana ia lebih ekonomi serta ia juga dapat mengelakkan masalah 'multicollinearity' yang wujud akibat korelasi yang kuat antara pemboleh ubah-pemboleh ubah peramal.

Keputusan analisis regresi berganda menggunakan prosedur 'stepwise' menunjukkan bahawa bagi saiz sampel ini ( $n=52$ ), faktor Pengurusan Pentadbiran dan Komitmen Organisasi merupakan peramal yang signifikan [ $F(2,50)= 24.81, p = .000$ ] bagi Kesiediaan Terhadap Perubahan.

Memandangkan nilai kebarangkalian yang diperolehi daripada program SPSS (.000) kurang daripada nilai alfa yang ditentukan (.025), maka hipotesis nol ditolak. Terdapat bukti-bukti yang kukuh untuk membuat kesimpulan bahawa Pengurusan Pentadbiran dan Komitmen Organisasi merupakan peramal yang signifikan dalam membuat anggaran mengenai Kesiediaan Terhadap Perubahan dalam kalangan pensyarah di Kolej Komuniti Sg Petani. Kombinasi kedua-dua pemboleh ubah peramal ini menyumbang sebanyak 50% varians dalam pemboleh ubah kriteria ( $R^2 = .50$ ). Ini bererti bahawa kedua-dua Pengurusan Pentadbiran ( $b_1 = .761, p = .05$ ) dan Komitmen Organisasi ( $b_2 = .434, p = .05$ ) dapat meramalkan Kesiediaan Terhadap Perubahan dalam kalangan staf kolej komuniti.

Hasil keputusan regresi berganda juga, satu persamaan regresi boleh dibina untuk membuat anggaran mengenai Kesiediaan Terhadap Perubahan ( $y$ ) berdasarkan Pengurusan Pentadbiran( $x_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $x_2$ ). Persamaannya adalah seperti berikut:

$$\begin{aligned} y &= a + b_1 x_1 + b_2 x_2 \\ y &= -.628 + .761 x_1 + .434 x_2 \end{aligned}$$

Ringkasan keputusan Regresi Berganda boleh dirujuk dalam jadual 10 di bawah.

**Jadual 10:** Ringkasan Analisa Regresi Berganda Faktor Pengurusan Pentadbiran dan Komitmen Organisasi Mempengaruhi Kesediaan Terhadap Perubahan di Kolej Komuniti

Pemboleh Ubah (Peramal)	B	Beta( $\beta$ )	t	P
Konstan	-.628			
Pengurusan Pentadbiran	.761	.546	5.122	.000
Komitmen Organisasi	.434	.298	2.792	.007

Nota: \* $p < .05$ ;  $B$  = unstandardized regression coefficient;  $\beta$  = standardized coefficient

$R = .706$      $R^2 = .498$     Adjusted R Square = .478     $F = 24.811$      $P = .000$

a. Pembolehubah bersandar : Kesediaan Terhadap Perubahan

## 5.0 Perbincangan

Faktor pengurusan pentadbiran, komitmen organisasi dan faktor kriteria kecemerlangan berada pada tahap yang tinggi. Bagaimanapun bagi faktor perhubungan rakan sekerja, ia berada pada tahap sederhana. Secara keseluruhannya, faktor-faktor bagi pemboleh ubah bebas berada pada tahap yang tinggi. Ini termasuk juga faktor pemboleh ubah bersandar iaitu kesediaan terhadap perubahan.

Hasil dapatan kajian ini juga telah menunjukkan bahawa dua faktor iaitu pengurusan pentadbiran pihak pengarah dan pengurusan tertinggi kolej komuniti serta komitmen organisasi, mempunyai pengaruh yang signifikan kepada kesediaan terhadap perubahan dalam kalangan staf di Kolej Komuniti Sg Petani. Gabungan kedua-dua pembolehubah peramal ini telah memberi sumbangan sebanyak 50% kepada varians kesediaan terhadap perubahan di kolej komuniti ini. Hasil kajian ini juga adalah konsisten dengan kajian yang dilakukan oleh Jasvinder (2010), Laurie (2011), dan Savage (2011). Dapatan kajian ini juga selari dengan kajian oleh Marjolein dan Van Dierendonck (2012) yang mendapati pihak pengurusan pentadbiran sesebuah organisasi memberi sumbangan yang besar terhadap kesediaan kepada perubahan. Faktor ini menerangkan bahawa ketua sesebuah organisasi berkeupayaan membangunkan pasukan yang bersatu padu dengan memupuk komitmen bersama, komunikasi yang berkesan dan bertindak balas terhadap halangan (Barbuto & Wheeler 2006).

Kesediaan terhadap perubahan di kalangan staf berkadar secara langsung iaitu mempunyai hubungan yang signifikan dengan pengurusan dan pentadbiran yang diamalkan oleh pihak pengurusan Kolej Komuniti Sg Petani Kedah. Ini harus dipuji kerana pihak pengurusan dan pentadbiran iaitu melalui tauladan dapat meningkatkan kecemerlangan organisasi dan mencapai visi dan misi. Kajian ini menunjukkan bahawa ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kesediaan terhadap perubahan. Perkara ini menggambarkan bahawa staf yang bekerja di sini mempunyai kesetiaan yang tinggi terhadap kolej komuniti ini. Staf yang bekerja di sini rasa dihargai

dan berterima kasih kepada organisasi disebabkan oleh pihak pengurusan yang sentiasa menjaga kebajikan dan berada bersama dengan staf ketika senang mahupun susah dalam mencapai visi dan misi organisasi.

Berdasarkan hasil dapatan juga iaitu faktor pengurusan pentadbiran dan komitmen organisasi yang memberi 50% sumbangan kepada pemboleh ubah kriterion (Kesediaan Terhadap Perubahan) harus diberi perhatian yang lebih dalam memastikan kejayaan terhadap perubahan yang dilaksanakan. Peningkatan terhadap elemen-elemen pengurusan pentadbiran yang lebih menarik dan berkesan semestinya dilaksanakan oleh pihak pengurusan tertinggi kolej komuniti yang terlibat. Pelbagaikan program-program yang boleh meningkatkan rasa sayang dan kecintaan kepada kolej komuniti ini. Staf yang sangat sayangkan organisasinya akan berasa bersalah sekiranya ia tidak bekerja bersungguh-sungguh demi kecemerlangan institusinya. Perasaan dan niat untuk berpindah ke institusi lain langsung tidak terlintas di hati mereka. Mereka akan bekerja dengan penuh tanggungjawab dan bersungguh-sungguh demi menjadikan institusi tempat mereka bertugas sebagai tempat yang paling menarik dalam hidup mereka.

## **6.0 Kesimpulan Dan Cadangan**

Pihak pengurusan dan pentadbiran tertinggi harus mempunyai kemahiran komunikasi, soft skill dan membina pasukan yang mantap untuk membawa kejayaan dalam pelaksanaan perubahan organisasi (Özgan, H. 2011). Pemimpin yang menjalankan pengurusan dan pentadbiran yang baik dalam sesebuah organisasi dapat memastikan setiap stafnya menuju satu halatuju yang seiring dengan kecemerlangan organisasi. Staf yang merasai keseronokan bekerja di sesebuah organisasi akan cuba memastikan dirinya kekal dan terus bertugas di tempat tersebut. Ciri-ciri ini akan membolehkan kejayaan demi kejayaan dicapai oleh sesebuah organisasi itu. Pengkaji mengharapkan kajian harus dilakukan ke atas banyak lagi faktor-faktor peramal yang boleh mempengaruhi kesediaan terhadap perubahan-perubahan yang sedang dan akan berlaku di kolej komuniti di Malaysia.

## Rujukan

Barbuto, I.E. & Wheeler, D.W. (2006). *Scale Development And Construct Clarification Of Servant Leadership*. *Group & Organization Management* 31(3): 300-326

Bouckenooghe, D. (2009). *Organizational Change Questionnaire – Climate Of Change , Processes , And Readiness: Development of a New Instrument*, 143(6), 559–599.

Brummelhuis, L. T. (2012). *The Relationship Between Servant Leadership, Quality of Communication, Change Readiness and Successful Change*. Unpublished Maser Thesis. University of Groningen.

Choi, P. L., Yee, S., Tang, F., Cash, J. B., & Balay, R. (2007). *Predicting Conflict Management Based On Organizational Commitment And Selected Demographic Variables*. *Asia Pacific Education Review*, 8(2), 321–336. <http://doi.org/10.1007/BF03029266>

Creswell, J. W. (2003). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Method Approaches*. Thousand Oaks, CA.: SAGE.

Grieves, J. 2010. *Organizational Change: Themes & Issues*. New York: Oxford University Press.

Harrington, H.J., Conner, D.R. & Horney, N.L. (2000). *Project Change Management: Applying Change Management To Improvement Projects*. New Jersey: Mc Graw-Hill

Ibrahim, M., & Aslinda, A. (2013). *Relationship Between Organizational Commitment and Organisational Citizenship Behavior (OCB) At Government-Owned Corporation Companies*. *Journal of Public Administration and ....*

Ibrahim, I. Bin, & Don, Y. Bin. (2014). *Servant Leadership And Effective Changes Management In Schools*, 4(1), 1–9.

Kool, M. & Dierendonck, D.V. 2012. *Servant Leadership And Commitment To Change, The Mediating Role Of Justice And Optimism*. *Journal of Organizational Change Management* 25(3): 422-433

Krejcie, V. D., & Morgan, W. (1970). *Determining Sample Size For Research Activities*. *Educational And Psychological Measurement*, 30, 607-610.

Melchar, D.E. & Bosco, S.M. (2010). *Achieving A high organization performance through servant leadership*. *The Journal of Business Inquiry* 9(1): 74-88.

Personality Traits , The Interaction Effects Of Education , And Employee Readiness For Organizational Change : A Quantitative Study By Ruth Maria Tappin Barbara Bailey , Phd , Faculty Mentor And Chair Stephen Griffith , Edd , Committee Member Kathleen Hargiss , Phd , Committee Member Barbara Butts Williams , Phd , Dean , School Of Business And Technology A Dissertation Presented In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Doctor Of Philosophy Capella University. (2014).