



Kajian Kepuasan Kerjaya Dalam Kalangan Pegawai Kesihatan Persekitaran Dan Penolong Pegawai Kesihatan Persekitaran Di Kementerian Kesihatan Malaysia

Mohamad Ridzuan Mohamad Salleh^a, Rosnani Ab Hamid^a, Abd Hamid Osman^b, Azam Othman^c, Shafizi Abdul Wahab^a, Kayrul Hidayah Mansor^d, Ummi Nadiah Yusoff*^e, Mohd Hatta Mutalip^f

^a Bahagian Kesihatan Persekitaran, Jabatan Kerajaan Tempatan, Kementerian Kesejahteraan Bandar, Perumahan dan Kerajaan Tempatan Malaysia

^b Bahagian Kawalan Penyakit, Kementerian Kesihatan Malaysia

^c Cawangan Pembangunan Profesyen, Bahagian Perkembangan Kesihatan Awam, Kementerian Kesihatan Malaysia

^d Jabatan Kesihatan Negeri Johor, Kementerian Kesihatan Malaysia

^e Bahagian Kawalan Penyakit, Putrajaya, Malaysia

^f Institut Kesihatan Umum

*Corresponding author: umminadiah@moh.gov.my

Abstrak

Satu kajian keratan rentas mengenai kepuasan kerjaya dalam kalangan Pegawai Kesihatan Persekitaran (PKP) dan Penolong Pegawai Kesihatan Persekitaran (PPKP), di Kementerian Kesihatan Malaysia dijalankan bertujuan untuk mengenalpasti tahap kepuasan kerjaya dalam kalangan profesion ini. Borang soalselidik yang diadaptasi dan divalidasi daripada *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ), University of Minnesota (1977) digunakan untuk menjana skor keseluruhan dan purata skor bagi kepuasan kerjaya. Analisa data deskriptif dan One-way ANOVA dijalankan menggunakan SPSS Versi 19 dengan penetapan nilai signifikan bacaan nilai $p < 0.05$. Sejumlah 385 responden terpilih dengan komposisi mereka yang bertugas di Jabatan Kesihatan Negeri (13.4%), Pejabat Kesihatan Daerah (65.1%), Pejabat Kesihatan Kawasan di Negeri Sabah (5.6%), Pejabat Kesihatan Bahagian di Negeri Sarawak (8.1%), Pintu-pintu Masuk Negara (6.7%) dan hospital-hospital kerajaan (1.1%). Majoriti adalah Melayu (69.8%), lelaki (74.9%) dan bujang (70.1%). Min umur responden adalah 33.4 (± 9.832) dan 16.5% responden telah berkhidmat lebih 15 tahun. Dapatan kajian menunjukkan majoriti 69.9% responden berpuashati dengan kerjaya. Tiga indikator tertinggi adalah perkhidmatan sosial (89.64%), kuasa (87.5%) dan kerjasama (85.7%). Manakala tiga indikator tertinggi tidak bepuas hati adalah keselamatan (61.88%), penyeliaan sumber manusia (60.22%), penyeliaan teknikal (61.96%). Analisis *One-way ANOVA* signifikan pada nilai $p < 0.05$ menunjukkan faktor-faktor demografi yang mempengaruhi kepuasan kerjaya dalam kalangan responden adalah bangsa. Manakala faktor yang tidak mempengaruhi kepuasan kerjaya adalah negeri, jantina, kelayakan akademik tertinggi dan tempoh perkhidmatan. Kajian ini menunjukkan faktor demografi yang mempengaruhi kepuasan kerjaya dalam kalangan responden adalah bangsa. Suatu kajian susulan yang lebih komprehensif perlu dijalankan bagi mengenalpasti faktor-faktor ketidakpuasan kerjaya dalam kalangan PKP dan PPKP di KKM seterusnya meningkatkan penggunaan sumber manusia yang lebih efisien dan memajukan perkembangan kerjaya profesion PKP dan PPKP di Kementerian Kesihatan.

Kata kunci:

Kepuasan kerjaya, Penolong Pegawai Kesihatan Persekitaran, Pegawai Kesihatan Persekitaran, Kementerian Kesihatan Malaysia

© 2021 MAEH Research Centre
All rights reserved

PENGENALAN

Kepuasan kerjaya sangat penting dalam meramal keseimbangan sistem, mengurangkan perpindahan pekerja keluar dari sesebuah organisasi dan peningkatan motivasi ahli-ahlinya. Jika motivasi ditakrifkan sebagai kesediaan berusaha dan

mengekalkan usaha ke arah mencapai matlamat organisasi, seharusnya sistem yang berkesan wajiblah mencari faktor-faktor moral dan kepuasan, yang mana berkemampuan meramal sesuatu motivasi itu. Suatu kajian oleh Kementerian Kesihatan di 29 buah negara menunjukkan bahawa motivasi yang rendah dilihat sebagai faktor kedua terpenting yang menyumbang

kepada kepuasan kerjaya selain kekurangan tenaga pekerja (Mathauer & Imhoff, 2006).

Teori awal menerangkan bahawa kepuasan pekerja dan motivasi dipengaruhi oleh bayaran upah yang diterima oleh pekerja. Dalam ertikata lain kesan bayaran upah asas perlu wujud untuk mengekalkan kepuasan sesuatu kerjaya itu, namun ini tidak semesti mewujudkan kepuasan pekerjaan and pertambahan gaji tidak semesti menyumbang kepada peningkatan kepuasan kerjaya. Bagaimanapun kajian yang dijalankan di Afrika mendapati kenaikan gaji dan penambahbaikan lain ganti rugi, dalam konteks gaji dan aspek lain, tidak semestinya menghalang seseorang pekerja meninggalkan perkhidmatan (Kober et al, 2006).

Menurut Kreitner & Kinicki (2002) dan Wood et al. (2004), kepuasan kerjaya dapat dicapai apabila seorang itu menjadi sebahagian daripada organisasi, dengan ini mereka dapat melaksanakan tugas sebaik mungkin dan menunjukkan komitmen. Kajian ini juga menunjukkan bahawa kepuasan kerjaya dan prestasi positif dipengaruhi oleh ganjaran. Kreitner & Kinicki (2002) mengenal pasti pelbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti keperluan pihak pengurusan untuk mewujudkan persekitaran yang menggalakkan, memastikan penglibatan pekerja dan menguruskan tekanan di tempat kerja. Untuk memahami kepuasan kerjaya adalah baik untuk membezakan semangat dan sikap, serta hubungannya kepuasan kerjaya (Locke, 1983).

Memandangkan peranan kritikal yang dimainkan oleh PKP dan PPKP dalam menentukan kecekapan, keberkesanan dan kemampunan sistem penjagaan kesihatan seperti yang ditetapkan di dalam Laporan WHO Teknikal 1980, ia adalah penting untuk memahami apa yang mendorong mereka dan sejauh mana mereka berpuas hati dengan organisasi dan lain-lain pembolehubah kontekstual.

Kepuasan kerjaya juga merupakan bahagian yang penting dalam memastikan penjagaan yang berkualiti. Perkhidmatan penjagaan kesihatan yang rendah mutunya mungkin menghasilkan penjagaan kurang cekap dan rendah kualitinya. Menurut Tzeng (2002) terdapat bukti korelasi positif antara kepuasan profesional dan kepuasan pesakit. Beberapa kajian telah dijalankan dalam kalangan profesional penjagaan kesihatan mengenai kepuasan kerja walaupun kebanyakan kajian di Afrika Selatan adalah terhad dalam kalangan jururawat dan profesion individu lain.

Memandangkan kekurangan yang ketara mengenai kajian kepuasan kerja di kalangan Pegawai Kesihatan Persekitaran dan Penolong Pegawai Kesihatan Persekitaran di Malaysia, kajian ini akan cuba untuk menangani jurang yang ada. Maklumat yang diperolehi diharap akan membantu dalam mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerjaya dalam kalangan Pegawai Kesihatan Persekitaran dan Penolong Pegawai Kesihatan Persekitaran. Dapatan kajian ini boleh digunakan untuk pihak-pihak berkepentingan untuk menambahbaik seterusnya meningkatkan perkhidmatan PKP dan PPKP di Malaysia.

LATARBELAKANG PEGAWAI KESIHATAN PERSEKITARAN DAN PENOLONG PEGAWAI PERSEKITARAN DI MALAYSIA

Perundangan yang wujud menggambarkan bahawa tugas utama pengamal-pengamal kesihatan persekitaran pada masa itu ialah penguatkuasaan tanpa mengabaikan kepada aspek bangunan, pelupusan najis, air limbah, kebersihan makanan, kawalan penyakit serta bekalan air minum.

Mana-mana individu yang dilantik ke jawatan ini akan menjalani latihan asas di *King Edward College of Medicine*, Singapore. Latihan ini kemudiannya berpindah ke Jalan Young, Kuala Lumpur pada tahun 1968 yang dikendalikan bersama oleh *The Royal Society of Health*, London dan Kementerian Kesihatan Malaysia. Graduan yang mengikuti dengan jayanya kursus di atas akan dianugerahkan *Diploma Royal Society of Health for the Promotion of Health for Health Inspector* (RSH) (London) (EHOM, 2014).

Bermula sebagai *Sanitary Inspector* atau *Town Board Inspector* pada tahun 1960an telah beralih kepada Merinyu Kesihatan atau Inspektor Kesihatan pada tahun 1980an. Tahun 2002 menyaksikan nomenklatur Kesihatan yang sangat disegani pada suatu masa dahulu digantikan dengan sebutan Penolong Pegawai Kesihatan Persekitaran atau PPKP (EHOM, 2014).

Pewujudan skim berijazah ini juga dilihat sebagai persediaan Negara bangsa melangkah dan memasuki Fasa Moden Kesihatan Persekitaran dan seterusnya untuk menyediakan professional yang sentiasa bersedia untuk berhadapan dan menangani isu serta cabaran kesihatan persekitaran yang semakin kompleks (Pekeliling Perkhidmatan JPA, 2005).

Kajian ini akan menilai tahap kepuasan kerjaya, faktor yang mempengaruhi, perkaitan di antara ciri-ciri sosiodemografi dan perhubungan di antara indikator kepuasan kerjaya seperti kepuasan umum, peluang untuk membangunkan kerjaya, tanggungjawab, menangani tekanan tempat kerja, hubungan dalam kalangan kakitangan profesional penjagaan kesihatan dalam kalangan Pegawai Kesihatan Persekitaran dan Penolong Pegawai Kesihatan Persekitaran Kementerian Kesihatan Malaysia.

Kajian ini adalah untuk menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerjaya dalam kalangan Pegawai Kesihatan Persekitaran (PKP) dan Penolong Pegawai Kesihatan Persekitaran (PPKP) di Kementerian Kesihatan Malaysia, manakala objektif khusus untuk mengenalpasti sosiodemografi responden, menentukan tahap kepuasan kerjaya dan menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerjaya dalam kalangan PKP dan PPKP.

METODOLOGI

Borang Soal Selidik

Kajian keratan rentas ini dijalankan menggunakan borang soal selidik isi sendiri untuk pengumpulan data yang digunakan yang diadaptasi dan diterjemah ke Bahasa Melayu dari *Manual For The Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) (Weiss et al, 1967).

Borang soal selidik ini mengandungi 2 bahagian di mana Bahagian A menerangkan ciri-ciri sosiodemografi responden seperti tempat bertugas, negeri, umur, jantina, bangsa, status perkahwinan, gaji bulanan, kelayakan akademik, tempoh perkhidmatan dan grad responden. Manakala Bahagian B pula mengandungi 100 soalan yang mengukur tahap kepuasan responden yang berasaskan 20 indikator kepuasan yang ditetapkan di bawah tajuk-tajuk berikut-

Skor MSQ mengukur skala kepuasan umum termasuklah nilai-nilai intrinsik dan ekstrinsik yang mana item-item bagi skala kepuasan umum adalah menggunakan 20 item (24, 25, 28, 30, 35, 43, 51, 61, 66, 67, 69, 72, 74, 75, 82, 93, 96, 98, 99 dan 100).

- Penggunaan Kemampuan; Peluang untuk melakukan sesuatu menurut kemampuan diri.
- Pencapaian; Perasaan mampu menyelesaikan tugas.

- c) Kegiatan aktiviti; Sentiasa sibuk pada setiap masa.
- d) Kemajuan Diri; Peluang memajukan diri dalam kerjaya.
- e) Kuasa; Peluang untuk memberitahu orang bagi melakukan sesuatu.
- f) Dasar dan amalan; Kaedah organisasi melaksanakan polisi kepada amalan.
- g) Pampasan; Keseimbangan gaji dan beban kerja yang dilakukan.
- h) Kerjasama; Cara pekerja berinteraksi sesama sendiri.
- i) Kreativiti; Peluang mencuba dengan cara sendiri untuk melaksanakan tugas.
- j) Kebebasan; Peluang melaksanakan tugas sendiri.
- k) Nilai moral; Berkemampuan melaksanakan sesuatu yang tidak bertentangan dengan naluri diri.
- l) Pengiktirafan; Penghargaan apabila melaksanakan tugas dengan baik.
- m) Ketanggungjawaban; Kebebasan menggunakan pertimbangan sendiri.
- n) Keselamatan; Perkerjaan saya merupakan kerjaya yang terjamin.
- o) Sosial, Peluang melaksanakan sesuatu kepada orang lain
- p) Status sosial, Peluang untuk menjadi orang penting dalam masyarakat
- q) Penyeliaan sumber manusia, Cara Ketua saya mengendalikan pekerja
- r) Penyeliaan Teknikal, Kecekapan penyelia membuat keputusan
- s) Kepelbagaian, Peluang untuk melaksanakan sesuatu berbeza dari masa ke masa
- t) Suasana pekerjaan, suasana pekerjaan

MSQ terdiri daripada 100 item dan setiap item merujuk kepada faktor dalam persekitaran kerja. Responden menunjukkan bagaimana dia berpuas hati dengan faktor di tempat kerja sekarang. Lima alternatif diberikan untuk setiap item iaitu "sangat tidak berpuas hati; tidak puas hati; berpuas hati; sangat berpuas hati ". Mana-mana responden yang menjawab "sangat tidak berpuas hati; tidak puas hati atau tidak pasti" dikira sebagai tidak memuaskan manakala mana-mana responden yang menjawab "berpuas hati atau sangat berpuas hati" dikira sebagai memuaskan.

Pre-Test Borang Soal Selidik

Pre-test borang soal selidik telah dijalankan pada 30 Jun 2013 kepada 30 PKP dan PPKP yang bertugas di Jabatan Kesihatan Negeri Selangor (15 orang), Jabatan Kesihatan Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur (10 orang) dan Ibu Pejabat KKM (5 orang) Mereka yang terlibat dalam pre-test ini tidak lagi dipilih sebagai responden dalam kajian sebenar. Hasil pre-test ini menunjukkan borang ini sesuai digunakan dan tiada pindaan besar dilakukan terhadapnya dalam kajian sebenar setelah divalidasi dengan nilai kebolehpercayaan *alpha Cronbach* adalah 0.7.

Rangka Sampel

Responden adalah terdiri daripada PKP dan PPKP yang sedang berkhidmat di Kementerian Kesihatan Malaysia yang bertugas di Pejabat Kesihatan Daerah, Hospital, Pintu-Pintu Masuk Negara – Darat, Laut dan Udara dan Jabatan Kesihatan Negeri dan Rangka sampel berasaskan daftar perjawatan PKP dan PPKP yang diperolehi daripada Unit Inspektorat dan Perundangan, Pejabat Timbalan Ketua Pengarah Kesihatan, KKM (KKM, 2013). PKP dan PPKP yang sedang bercuti bersalin, cuti belajar, cuti tanpa gaji atau yang sedang berkhidmat secara kontrak adalah tidak termasuk dalam kajian ini.

Analisis Data

Semua data yang dikumpul dianalisis menggunakan SPSS versi 16. Ujian Statistik Univariate dan Bivariate, *Simple t-test, One-way ANOVA dan Pearson Correlation test* telah dijalankan bagi mengenalpasti perbezaan dan perhubungan di antara indikator kepuasan kerjaya dan pembolehubah demografi.

Pemilihan Sampel

Konsep pensampelan merujuk kepada tindakan pemilihan sebahagian daripada populasi, melakukan pemerhatian terhadap kumpulan kecil ini, dan kemudiannya menjadikan dapatan kajian sebagai populasi yang dikaji. Kaedah ini digunakan untuk mengatasi kekangan atau limitasi kewangan, masa dan usaha (Ary et al., 2006). Berdasarkan fakta ini pensampelan rawak mudah adalah teknik yang digunakan dalam kajian ini. Dalam pemilihan sampel pula formula yang dibangunkan Naing et al. (2006) telah digunakan yang mana $n = \frac{Z^2 (P1-P)}{d^2}$; di mana n = bilangan sampel; Z = tahap keyakinan; P = prevalen yang ditetapkan atau perkadaran yang bermaksud jika prevalen yang ditetapkan adalah 20%, maka $P = 0.2$; and d = Ketepatan yang bermaksud sekiranya ketepatan adalah 5%, maka $d = 0.05$. Oleh itu berdasarkan formula di atas bilangan sampel yang diperlukan n adalah 347, di mana $Z = 95\%$, $P = 85\%$ (atau 0.85) dan d adalah 0.05. Untuk tujuan simpanan, tambahan 10% daripada jumlah sampel yang ditetapkan menjadikan jumlah sampel yang diperlukan untuk kajian ini adalah 385. Untuk pemilihan responden yang terlibat dalam kajian ini, senarai lengkap 3,910 PKP & PPKP berasaskan Daftar Perjawatan PKP dan PPKP tahun 2013 daripada UIP, Pejabat TKPK (KA), KKM dan dimasukkan ke dalam perisian SPSS 16 (UIP, 2013). Pemilihan responden adalah berdasarkan persampelan rawak sistematik dan perkadaran mengikut komposisi perjawatan PKP dan PPKP mengikut negeri.

KEPUTUSAN

Sosio Demografi

Sejumlah 385 reponden telah terpilih dengan kadar respons 358 (92.98%) menggunakan borang soal selidik yang diisi sendiri melalui Ketua Unit Inspektorat dan Perundangan, Jabatan Kesihatan Negeri di seluruh Negara (Jadual 1).

JADUAL 1: Taburan demografi mengikut lokasi, bangsa, jantina, umur, status perkahwinan, pendapatan, tempoh perkhidmatan dan gred (n = 358)

Demografi	n	%
Tempat bertugas		
Jabatan Kesihatan Negeri	48	13.4
Pejabat Kesihatan Daerah	233	65.1
PK Kawasan	20	5.6
PK Bahagian	29	8.1
Pintu-pintu masuk	24	6.7
Hospital	4	1.1
Keturunan		
Melayu	250	69.8
China	11	5.0
India	20	5.6
Sabah	41	11.8
Sarawak	29	8.1
Jantina		
Lelaki	268	74.9
Perempuan	90	25.1
Status Perkahwinan		
Berkahwin	106	29.6

faktor demografi yang mempengaruhi kepuasan ini adalah tempat bertugas, bangsa, status perkahwinan, umur, gaji, gred jawatan, jantina, tempoh perkhidmatan, akademi dan negeri bertugas. Adalah dicadangkan suatu kajian susulan yang lebih komprehensif dijalankan ke atas faktor-faktor ketidakpuasan kerjaya yang tinggi dalam kalangan PKP dan PPKP di KKM bagi indikator kemajuan, dasar, pampasan, kebebasan, pengiktirafan, keselamatan, status sosial, penyediaan sumber manusia, penyediaan teknikal, keadaan tempat kerja.

CADANGAN

Hasil daripada kajian ini, adalah dicadangkan supaya pihak Pengurusan KKM menggunakan parameter ini untuk membuat dasar dan polisi.

PENGHARGAAN

Kami ingin mengucapkan terima kasih kepada Ketua Pengarah Kesihatan kerana membenarkan artikel ini diterbitkan. Tidak lupa juga kepada Timbalan Pengarah Penyelidikan dan Sokongan Teknikal melalui National Institute of Health (NIH) kerana membiayai kajian ini. Kami juga mengucapkan terima kasih kepada Pengarah Bahagian Sains Kesihatan Bersekutu, KKM, Tuan Hj. Wagimon Bin Amat, Mantan Ketua Unit Inspektorat dan Perundangan (UIP), semua Ketua Unit Inspektorat dan Perundangan Jabatan Kesihatan Negeri, Pengarah Institut Kesihatan Umum, KKM dan semua Pengarah Kesihatan dan Timbalan Pengarah Kesihatan (Kesihatan Awam), Jabatan Kesihatan Negeri kerana memberi kebenaran dan sokongan sepanjang kajian ini dijalankan.

RUJUKAN

EHOM (2014) Kerjaya Sebagai Pegawai Kesihatan Persekitaran dan Penolong Pegawai Kesihatan Persekitaran di Malaysia. Persatuan Pegawai Kesihatan Persekitaran Malaysia.

JPA (2005). Perkeliling Perkhidmatan - Skim Pegawai dan Penolong Pegawai Kesihatan Persekitaran Bil 11 Tahun 2005. Jabatan Perkhidmatan Awam. Putrajaya.

Krietner, R., Kinicki, A. & Buelens, M. (2002). *Organizational Behaviour*. Second Edition. Berkshire: Mc Graw-Hill

Kober, K., Van Damme, W. (2006) Public sector nurses in Swaziland: can the downturn be reversed?. *Hum Resour Health* 4, 13.

Locke, E. (1983). The nature and causes of job satisfaction. In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. New York: J. Wiley & Sons.

Mathauer, I., Imhoff, I. (2006). Health worker motivation in Africa: the role of non-financial incentives and human resource management tools. *Hum Resour Health* 4, 24

Tzeng, H.M. (2002). The influence of nurses working motivation and job satisfaction on intention to quit: An empirical investigation in Taiwan. *International Journal of Nursing Studies*, Nov. 39: 867-978.

Unit Inspektorat dan Perundangan, Pejabat Timbalan Ketua Pengarah Kesihatan, KKM (UIP, 2013). Maklumat Perjawatan PKP dan PPKP Sehingga 31 Disember 2012

Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120.

WHO, (1980). The Environmental Health Officer In An Industrial Society. *EURO Reports and Studies*.

Wood, G., Yaacob, A., & Moriss, D. (2004). Attitude towards pay & Promotion in the Malaysian higher education sector. *Employee Relations*, 26(3); 137-150.

Yuswan, F. (2001). Tahap motivasi di kalangan Inspektor Kesihatan dalam perkhidmatan Kementerian Kesihatan Malaysia di Negeri Johor. Tesis Sarjana Kesihatan Masyarakat. Universiti Kebangsaan Malaysia.

Jadual 2: Analisa One-Way Anova bagi mengenalpasti faktor-faktor demografi yang mempengaruhi indikator kepuasan kerjaya (Indikator Kemampuan-Kebebasan)

Faktor Demografi		Indikator kepuasan kerjaya									
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Bangsa	F	1.029	0.69	0.496	4.841	1.619	4.561	3.54	1.883	0.327	0.548
	Sig	0.392	0.599	0.739	0.001	0.169	0.001	0.008	0.113	0.86	0.7
Tempat Bertugas	F	1.244	1.369	2.65	1.107	0.997	1.948	3.19	0.43	1.602	1.943
	Sig	0.288	0.235	0.023	0.356	0.419	0.086	0.008	0.828	0.159	0.087
Status Perkahwinan	F	1.347	1.491	0.279	0.786	0.037	5.038	6.04	0.282	0.166	0.632
	Sig	0.261	0.227	0.757	0.456	0.963	0.007	0.003	0.754	0.847	0.532
Umur	F	1.541	1.086	0.515	0.437	1.172	1.58	2.537	0.512	2.215	0.56
	Sig	0.204	0.355	0.672	0.727	0.32	0.194	0.057	0.675	0.086	0.642
Gaji	F	1.532	1.374	0.269	1.556	0.878	2.552	5.723	0.644	0.246	2.167
	Sig	0.206	0.25	0.848	0.2	0.453	0.055	0.001	0.587	0.864	0.092
Gred	F	1.365	1.12	0.921	1.304	1.056	1.507	1.198	1.104	1.353	1.11
	Sig	0.096	0.305	0.594	0.132	0.389	0.042	0.219	0.325	0.102	0.318
Jantina	F	5.212	0.110	0.164	1.070	3.395	2.996	1.396	11.369	0.061	0.909
	Sig	0.023	0.741	0.686	0.302	0.066	0.084	0.238	0.001	0.805	0.341
Tempoh Perkhidmatan	F	0.205	0.712	0.273	1.134	1.081	0.005	4.751	0.055	2.096	0.006
	Sig	0.651	0.399	0.612	0.288	0.299	0.945	0.030	0.815	0.149	0.939
Akademik	F	1.369	0.935	3.214	11.131	0.010	1.038	1.170	0.421	0.782	0.723
	Sig	0.256	0.394	0.041	0.000	0.990	0.355	0.312	0.657	0.458	0.486
Negeri	F	2.192	2.873	2.309	3.070	3.281	2.767	4.136	1.993	2.888	1.507
	Sig	0.008	0.000	0.005	0.000	0.000	0.000	0.000	0.018	0.000	0.106

Indikator

- A = Kemampuan
- B = Pencapaian
- C = Kegiatan
- D = Kemajuan
- E = Kuasa
- F = Dasar
- G = Pampasan
- H = Kerjasama
- I = Kreativiti
- J = Kebebasan

Jadual 3: Faktor-faktor demografi yang mempengaruhi indikator kepuasan kerja (Indikator Kreativiti-Kedaaan Tempat Kerja)

Faktor Demografi		Indikator Kepuasan Kerja									
		K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
Bangsa	F	1.294	2.854	3.114	2.779	0.069	5.019	4.653	4.128	0.796	4.525
	Sig	0.272	0.024	0.015	0.03	0.991	0.001	0.001	0.003	0.528	0.001
Tempat Bertugas	F	0.16	1.752	1.049	1.084	1.731	1.627	1.14	0.732	0.22	4.375
	Sig	0.977	0.122	0.389	0.369	0.127	0.152	0.339	0.6	0.954	0.001
Status Perkahwinan	F	0.067	0.446	0.771	5.012	0.695	1.873	3.868	0.362	0.269	2.786
	Sig	0.935	0.64	0.463	0.007	0.5	0.155	0.022	0.696	0.765	0.063
Umur	F	1.411	0.53	1.428	1.326	1.514	1.314	1.177	0.264	0.872	4.48
	Sig	0.239	0.662	0.234	0.266	0.21	0.27	0.318	0.851	0.456	0.004
Gaji	F	1.834	1.184	1.523	3.694	0.767	1.018	2.942	2.378	0.896	4.034
	Sig	0.141	0.316	0.218	0.012	0.513	0.385	0.033	0.07	0.443	0.008
Gred	F	1.456	0.793	1.386	1.62	0.791	1.647	1.3	1.237	1.194	2.04
	Sig	0.057	0.783	0.085	0.021	0.785	0.018	0.134	0.183	0.222	0.001
Jantina	F	1.602	0.041	2.296	3.678	3.461	2.421	1.650	1.550	1.238	5.675
	Sig	0.207	0.839	0.130	0.056	0.064	0.121	0.200	0.214	0.267	0.018
Tempoh Perkhidmatan	F	0.225	0.564	1.546	0.011	0.007	1.002	0.338	0.044	0.347	8.403
	Sig	0.636	0.453	0.214	0.916	0.932	0.318	0.561	0.833	0.556	0.004
Akademik	F	0.250	0.410	0.355	0.313	0.133	1.842	0.011	0.642	0.023	0.406
	Sig	0.779	0.664	0.701	0.731	0.875	0.160	0.989	0.527	0.978	0.667
Negeri	F	3.515	3.243	3.528	3.852	2.511	2.642	3.000	4.270	1.959	2.957
	Sig	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.001	0.000	0.000	0.020	0.000

Indikator

- K = Nilai Moral
- L = Pengiktirafan
- M = Tanggungjawab
- N = Keselamatan
- O = Perkhidmatan Sosial
- P = Status Sosial
- Q = Penyeliaan Sumber Manusia
- R = Penyeliaan Teknikal
- S = Kepelbagaian
- T = Keadaan Tempat Kerja