



**UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA**

***KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIATOR TERHADAP  
HUBUNGAN TINGKAH LAKU KEWARGAAN DAN BUDAYA  
ORGANISASI DENGAN TADBIR URUS DALAM KALANGAN PENJAWAT  
AWAM***

**MOHD ARIFFIN BIN SANTOL**

**FPP 2022 36**



**KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIATOR TERHADAP HUBUNGAN  
TINGKAH LAKU KEWARGAAN DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN  
TADBIR URUS DALAM KALANGAN PENJAWAT AWAM**

Oleh

**MOHD ARIFFIN BIN SANTOL**

**Tesis ini dikemukakan kepada Sekolah Pengajian Siswazah, Universiti Putra  
Malaysia, sebagai memenuhi keperluan untuk Ijazah Doktor Falsafah**

**Mac 2022**

## HAK CIPTA

Semua bahan yang terkandung dalam tesis ini, termasuk teks tanpa had, logo, iklan, gambar dan semua karya seni lain, adalah bahan hak cipta Universiti Putra Malaysia kecuali dinyatakan sebaliknya, Penggunaan mana-mana bahan yang terkandung dalam tesis ini dibenarkan untuk tujuan bukan komersil daripada pemegang hak cipta. Penggunaan komersil bahan hanya boleh dibuat dengan kebenaran bertulis terdahulu yang nyata daripada Universiti Putra Malaysia.

Hak Cipta © Universiti Putra Malaysia



Abstrak tesis yang dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia sebagai memenuhi keperluan untuk ijazah Doktor Falsafah

**KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIATOR TERHADAP HUBUNGAN  
TINGKAH LAKU KEWARGAAN DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN  
TADBIR URUS DALAM KALANGAN PENJAWAT AWAM**

Oleh

**MOHD ARIFFIN BIN SANTOL**

Mac 2022

**Pengerusi : Profesor Madya Siti Raba'ah binti Hamzah, PhD**  
**Fakulti : Pengajian Pendidikan**

Kajian ini bertujuan untuk menentukan kesan mediator komitmen organisasi terhadap tingkah laku kewargaan organisasi dan budaya organisasi dengan tadbir urus dalam kalangan penjawat awam di Malaysia. Kajian ini berasaskan Teori Pihak Berkepentingan, Teori Pengawasan dan Teori Kognitif Sosial.

Kajian ini melibatkan 207 Pegawai Rekod dalam 27 buah kementerian di Malaysia yang dipilih melalui persampelan rawak berkelompok. Data telah dikumpul daripada borang soal selidik tadbir sendiri. Borang soal selidik diadaptasi daripada World Bank (2007), Podsakoff & MacKenzie (1989), Wallach (1983) dan Mowday, Steers, & Porter (1979). Alat ujian ini digunakan untuk mengukur tahap tingkah laku kewargaan organisasi, budaya organisasi, komitmen organisasi terhadap tadbir urus. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 25.0 dan *MATRIX procedure: PROCESS Procedure for SPSS Version 3.5*.

Penemuan kajian menunjukkan bahawa tahap tadbir urus dan tahap budaya organisasi dalam kalangan Pegawai Rekod adalah pada tahap yang tinggi. Manakala, tahap tingkah laku kewargaan organisasi dan tahap komitmen organisasi berada pada tahap yang sederhana. Keputusan analisis korelasi *Pearson Product Moment* menunjukkan hubungan yang signifikan antara tingkah laku kewargaan organisasi terhadap tadbir urus. Begitu juga hasil kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan tadbir urus. Hasil kajian menunjukkan hubungan ini adalah hubungan signifikan yang sederhana.

Keputusan analisis mediator yang menguji hubungan komitmen organisasi sebagai mediator dalam hubungan antara tingkah laku kewargaan organisasi dengan tadbir urus. Hasil keputusan kajian yang menguji nilai pengaruh tidak langsung tidak standard *bootstrap* sebesar 0.022, dan interval kepercayaan (CI) 95% berkisar antara 0.008 sampai 0.095. Maka dapat disimpulkan bahawa terdapat pengaruh secara langsung yang signifikan antara tingkah laku kewargaan organisasi terhadap tadbir urus melalui komitmen organisasi. Penemuan kajian menunjukkan faktor komitmen organisasi sebagai mediator dalam hubungan antara budaya organisasi dengan tadbir urus. Hasil kajian yang menguji nilai pengaruh tidak langsung tidak standard *bootstrap* sebesar 0.016 dan interval kepercayaan (CI) 95% berkisar antara 0.000 sampai 0.062. Maka, dapat disimpulkan bahawa terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan budaya organisasi terhadap tadbir urus melalui komitmen organisasi.

Penemuan kajian dapat memberikan cadangan yang penting kepada kementerian/jabatan yang berkaitan dengan pengurusan rekod untuk memastikan aspek tingkah laku kewargaan organisasi dan budaya organisasi dapat disepadukan dalam merancang dan melaksanakan amalan terbaik pengurusan rekod dalam perkhidmatan awam di Malaysia.

Abstract of thesis presented to the Senate of Universiti Putra Malaysia in fulfilment of the requirement for the degree of Doctor of Philosophy

**ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS A MEDIATOR TOWARDS THE  
RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR AND ORGANIZATIONAL CULTURE WITH GOVERNANCE  
AMONG CIVIL SERVANTS**

By

**MOHD ARIFFIN BIN SANTOL**

**March 2022**

**Chairman : Associate Professor Siti Raba'ah binti Hamzah, PhD**  
**Faculty : Educational Studies**

This study aims to determine the mediator effect of organizational commitment on organizational citizenship behavior and organizational culture with governance among civil servants in Malaysia. This study is based on Stakeholder Theory, Stewardship Theory and Social Cognitive Theory.

This study involved 207 Record Officer in 27 ministries in Malaysia selected through cluster random sampling. Data were collected from self-administered questionnaires. The questionnaire form was adapted from the World Bank (2007), Podsakoff & MacKenzie (1989), Wallach (1983) and Mowday, Steers & Porter (1979). This test tool is used to measure the level of organizational citizenship behavior, organizational culture, organizational commitment to governance. Data were analyzed using SPSS version 25.0 and MATRIX procedure: PROCESS Procedure for SPSS Version 3.5.

The findings of the study show that the level of governance and the level of organizational culture among the Record Officer is at a high level. Meanwhile, the level of organizational citizenship behavior and the level of organizational commitment are at a moderate level. The results of Pearson Product Moment correlation analysis showed a significant relationship between organizational citizenship behavior towards governance. Similarly, the results show that there is a significant relationship between organizational culture and governance. The results show that this relationship is a moderate significant relationship.

Results of a mediator analysis that examines the relationship of organizational commitment as a mediator in the relationship between organizational citizenship behavior and governance. The results of a study that tested the value of the indirect influence of non -standard bootstrap of 0.022, and the confidence interval (CI) of 95% ranged from 0.008 to 0.095. It can therefore be concluded that there is a significant direct influence between organizational citizenship behaviors on governance through organizational commitment. The findings of the study indicate the factor of organizational commitment as a mediator in the relationship between organizational culture and governance. The results of a study that tested the value of the indirect influence of non -standard bootstrap of 0.016 and the confidence interval (CI) of 95% ranged from 0.000 to 0.062. Thus, it can be concluded that there is a significant indirect influence of organizational culture on governance through organizational commitment.

The findings of the study can provide important recommendations to ministries/departments related to records management to ensure that aspects of organizational citizenship behavior and organizational culture can be integrated in planning and implementing best practices of records management in the public service in Malaysia.

## PENGHARGAAN

Alhamdulillah, syukur kehadiran Allah SWT kerana dengan keagungan sifat Rahman dan Rahim-Nya, tesis ini berjaya disiapkan dengan sempurna.

Setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada Arkib Negara Malaysia dan Kementerian Pendidikan Malaysia kerana telah memberikan kebenaran untuk menyambung pengajian saya. Jutaan terima kasih kepada Jabatan Perdana Menteri dan 26 buah kementerian yang telah memberikan ruang dan peluang untuk saya meneroka ilmu sehingga pada tahap ini.

Pada kesempatan ini, saya ingin merakamkan penghargaan dan terima kasih buat barisan Jawatankuasa Penyeliaan, terutamanya Prof. Madya Dr. Siti Raba'ah binti Hamzah selaku pengerusi yang telah memberikan komitmen yang tidak berbelah bahagi serta sokongan emosi, psikologi dan spiritual sejak awal penyeliaan sehingga akhir. Jutaan terima kasih juga buat Prof. Dr Ismi Arif bin Ismail dan Prof. Madya Dr. Soaib bin Asimiran atas panduan, tunjuk ajar, nasihat, dorongan, dan sokongan dalam memperkemas dan menyiapkan tesis ini. Tidak lupa juga terima kasih buat Dr. Ghazali Darusalam, Dr. Hutkemri Zulnaidi dan para pensyarah di Jabatan Pemajuan Profesional dan Pendidikan Lanjutan yang terlibat secara langsung dan tidak langsung membantu dan memudahkan urusan sepanjang pengajian saya ini.

Penghargaan istimewa buat isteri tercinta, Mizah binti Bidin dan anak-anak tersayang, Najwa Afiqah, Najwa Aleesya, Najwa Aqilah, Najmi Aqeel, Najwa Adelia dan Najwa Ayra yang sentiasa berdoa, menyokong, membantu dan memahami sepanjang pengajian ini. Penghargaan juga buat arwah ayahanda, Haji Santol bin Marto dan arwah bonda, Hajah Saimah binti Paimin, semangat dan keberkatan doa kalian sentiasa tersemat dalam sanubari dan mengiringi anakanda sepanjang pengajian ini. Semoga ayahanda dan bonda tenang di sana.

Terima kasih juga buat adik-beradik, saudara-mara dan rakan-rakan sepejabat yang turut mendoakan dan memberikan sokongan selama ini. Buat rakan-rakan seperjuangan, Dr. Milah binti Zainal, Dr. Siti Nur Syuhadah binti Musa, Azrin Shah bin Abu Bakar, Nor Anisa binti Musa dan Mohd Shahrul bin Syukri, terima kasih kerana banyak membantu, berkongsi pendapat, memberikan semangat dan sentiasa bersama dari awal hingga akhir pengajian ini. Hanya Allah SWT yang dapat membalas jasa kalian semua. Semoga usaha kita sentiasa diberkati dan diredai Allah SWT. Amin.



Tesis ini telah dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia dan telah diterima sebagai memenuhi syarat keperluan untuk Ijazah Doktor Falsafah. Ahli Jawatankuasa Penyeliaan adalah seperti berikut:

**Siti Raba'ah binti Hamzah, PhD**

Profesor Madya  
Fakulti Pengajian Pendidikan  
Universiti Putra Malaysia  
(Pengerusi)

**Ismi Arif bin Ismail, PhD**

Profesor  
Fakulti Pengajian Pendidikan  
Universiti Putra Malaysia  
(Ahli)

**Soaib bin Asimiran, PhD**

Profesor Madya  
Fakulti Pengajian Pendidikan  
Universiti Putra Malaysia  
(Ahli)

---

**ZALILAH MOHD SHARIFF, PhD**

Profesor dan Dekan  
Sekolah Pengajian Siswazah  
Universiti Putra Malaysia

Tarikh: 13 Oktober 2022

## Perakuan pelajar siswazah

Saya memperakui bahawa

- tesis ini adalah hasil kerja saya yang asli;
- setiap petikan, kutipan dan ilustrasi telah dinyatakan sumbernya dengan jelas;
- tesis ini tidak pernah dimajukan sebelum ini dan tidak dimajukan serentak dengan ini, untuk ijazah lain sama ada di Universiti Putra Malaysia atau institusi lain;
- hak milik intelek dan hakcipta tesis ini adalah hak milik mutlak Universiti Putra Malaysia, mengikut Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan) 2012;
- kebenaran bertulis daripada penyelia dan pejabat Timbalan Naib Canselor (Penyelidikan dan Inovasi) hendaklah diperolehi sebelum tesis ini diterbitkan (dalam bentuk bertulis, cetakan atau elektronik) termasuk buku, jurnal, modul, prosiding, tulisan popular, kertas seminar, manuskrip, poster, laporan, nota kuliah, modul pembelajaran atau material lain seperti yang dinyatakan dalam Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan) 2012;
- tiada plagiat atau pemalsuan/fabrikasi data dalam tesis ini, dan integriti ilmiah telah dipatuhi mengikut Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Pengajian Siswazah) 2003 (Semakan 2012-2013) dan Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan) 2012. Tesis ini telah diimbaskan dengan perisian pengesanan plagiat.

Tandatangan : \_\_\_\_\_

Tarikh: \_\_\_\_\_

Nama dan No. Matrik : Mohd Ariffin bin Santol

## Perakuan Ahli Jawatankuasa Penyelidikan

Dengan ini, diperakukan bahawa:

- penyelidikan dan penulisan tesis adalah di bawah seliaan kami;
- tanggungjawab penyeliaan sebagaimana yang dinyatakan dalam Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Pengajian Siswazah) 2003 (Semakan 2012-2013) telah dipatuhi;

Tandatangan: \_\_\_\_\_  
Nama Pengerusi  
Jawatankuasa  
Penyeliaan: Profesor Madya Dr. Siti Raba'ah binti Hamzah

Tandatangan: \_\_\_\_\_  
Nama Ahli  
Jawatankuasa  
Penyeliaan: Profesor Dr. Ismi Arif bin Ismail

Tandatangan: \_\_\_\_\_  
Nama Ahli  
Jawatankuasa  
Penyeliaan: Profesor Madya Dr. Soaib bin Asimiran

## JADUAL KANDUNGAN

|  | Muka surat |
|--|------------|
| <b>ABSTRAK</b>                             | i          |
| <b>ABSTRACT</b>                            | iii        |
| <b>PENGHARGAAN</b>                         | v          |
| <b>PENGESAHAN</b>                          | vi         |
| <b>PERAKUAN</b>                            | viii       |
| <b>SENARAI JADUAL</b>                      | xiv        |
| <b>SENARAI RAJAH</b>                       | xvi        |
| <b>SENARAI SINGKATAN</b>                   | xvii       |
| <b>BAB</b>                                 |            |
| <b>1 PENDAHULUAN</b>                       | 1          |
| 1.1 Pengenalan                             | 1          |
| 1.2 Latar Belakang Kajian                  | 1          |
| 1.2.1 Arkib Negara Malaysia                | 2          |
| 1.2.2 Kepentingan Pengurusan Rekod         | 3          |
| 1.2.3 Tadbir Urus                          | 4          |
| 1.2.4 Tingkah Laku Kewargaan Organisasi    | 5          |
| 1.2.5 Budaya Organisasi                    | 6          |
| 1.2.6 Komitmen Organisasi                  | 6          |
| 1.3 Permasalahan Kajian                    | 7          |
| 1.4 Objektif Kajian                        | 8          |
| 1.4.1 Objektif Khusus                      | 9          |
| 1.5 Hipotesis Kajian                       | 9          |
| 1.6 Kepentingan Kajian                     | 10         |
| 1.6.1 Sumbangan terhadap Teori             | 10         |
| 1.6.2 Sumbangan terhadap Amalan            | 10         |
| 1.6.3 Sumbangan terhadap Pembentukan Dasar | 10         |
| 1.7 Skop Kajian                            | 11         |
| 1.8 Limitasi Kajian                        | 11         |
| 1.9 Definisi Operasional                   | 12         |
| 1.9.1 Tadbir Urus                          | 12         |
| 1.9.2 Tingkah Laku Kewargaan Organisasi    | 12         |
| 1.9.3 Budaya Organisasi                    | 13         |
| 1.9.4 Komitmen Organisasi                  | 13         |
| 1.9.5 Pegawai Rekod                        | 13         |
| 1.9.5.1 Pegawai Arkib                      | 13         |
| 1.9.5.2 Pegawai Rekod Jabatan              | 14         |
| 1.9.5.3 Pembantu Tadbir Rekod Jabatan      | 14         |
| 1.10 Rumusan                               | 14         |
| <b>2 SOROTAN KAJIAN</b>                    | 15         |
| 2.1 Pengenalan                             | 15         |
| 2.2 Bidang Penyelidikan Pengurusan Rekod   | 15         |
| 2.3 Dasar Pengurusan Rekod Kerajaan        | 16         |

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| 2.4      | Tadbir Urus  | 17        |
| 2.4.1    | Tadbir Urus di Malaysia  | 18        |
| 2.4.2    | Komponen-Komponen Utama Tadbir Urus  | 19        |
| 2.5      | Teori Perkembangan Tingkah Laku  | 20        |
| 2.5.1    | Teori Pihak Berkepentingan ( <i>Stakeholder Theory</i> )   | 22        |
| 2.5.2    | Teori Pengawasan ( <i>Stewardship Theory</i> )   | 23        |
| 2.5.3    | Teori Kognitif Sosial  | 23        |
| 2.6      | Hubungan Tingkah Laku Kewargaan Organisasi dengan Tadbir Urus                                      | 25        |
| 2.7      | Hubungan Budaya Organisasi dengan Tadbir Urus  | 27        |
| 2.8      | Hubungan Komitmen Organisasi dengan Tadbir Urus  | 28        |
| 2.9      | Komitmen Organisasi sebagai Mediator   | 29        |
| 2.9.1    | Hubungan antara Tingkah Laku Kewargaan Organisasi dan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi | 29        |
| 2.10     | Kerangka Teori Kajian  | 32        |
| 2.11     | Rumusan  | 34        |
| <b>3</b> | <b>METODOLOGI KAJIAN</b>   | <b>35</b> |
| 3.1      | Pengenalan   | 35        |
| 3.2      | Reka Bentuk Kajian   | 35        |
| 3.3      | Kerangka Kajian  | 36        |
| 3.4      | Populasi   | 37        |
| 3.5      | Persampelan  | 38        |
| 3.6      | Instrumen Kajian   | 42        |
| 3.6.1    | Kaedah Soal Selidik  | 42        |
| 3.6.2    | Penterjemahan Instrumen  | 43        |
| 3.6.3    | Pemboleh Ubah Kajian   | 44        |
| 3.6.3.1  | Pemboleh Ubah Tadbir Urus  | 44        |
| 3.6.3.2  | Pemboleh Ubah Tingkah Laku Kewargaan Organisasi  | 46        |
| 3.6.3.3  | Pemboleh Ubah Budaya Organisasi  | 47        |
| 3.6.3.4  | Pemboleh Ubah Komitmen Organisasi  | 48        |
| 3.6.3.5  | Pemboleh Ubah Demografi  | 48        |
| 3.7      | Kaedah Permarkatan   | 49        |
| 3.8      | Kebolehpercayaan dan Kesahan Instrumen Kajian  | 50        |
| 3.8.1    | Ujian Kebolehpercayaan   | 50        |
| 3.8.2    | Kesahan Instrumen Kajian   | 50        |
| 3.8.2.1  | Kesahan Instrumen Melalui Pakar Rujuk  | 50        |
| 3.9      | Ujian Rintis   | 52        |
| 3.10     | Prosedur Kajian  | 54        |
| 3.11     | Penganalisan Data  | 54        |
| 3.12     | Analisis Data Kajian   | 55        |
| 3.12.1   | Data Hilang ( <i>Missing Data</i> )  | 55        |
| 3.12.2   | Ujian Normaliti  | 56        |
| 3.12.3   | Ujian Multikolineariti   | 56        |
| 3.12.4   | Analisis Statistik Deskriptif  | 56        |
| 3.12.5   | Ujian Kesan Pemboleh Ubah Mediator   | 57        |
| 3.13     | Rumusan  | 57        |

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>4</b> | <b>DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN</b>  | <b>58</b> |
| 4.1      | Pengenalan  | 58        |
| 4.2      | Analisis Deskriptif   | 58        |
| 4.2.1    | Profil Responden Kajian   | 58        |
| 4.3      | Keputusan Analisis Pengagregatan  | 61        |
| 4.3.1    | Tahap Tadbir Urus   | 62        |
| 4.3.2    | Tahap Tingkah Laku Kewargaan Organisasi   | 64        |
| 4.3.3    | Tahap Budaya Organisasi   | 65        |
| 4.3.4    | Tahap Komitmen Organisasi   | 66        |
| 4.4      | Hubungan antara Pemboleh Ubah Tingkah Laku Kewargaan Organisasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Tadbir Urus | 67        |
| 4.4.1    | Model Pengaruh Tingkah Laku Kewargaan Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Tadbir Urus                                   | 69        |
| 4.4.2    | Model Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Tadbir Urus   | 70        |
| 4.4.3    | Hubungan antara Tingkah Laku Kewargaan Organisasi dengan Tadbir Urus  | 71        |
| 4.4.4    | Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Tadbir Urus  | 71        |
| 4.4.5    | Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Tadbir Urus  | 72        |
| 4.5      | Pengaruh Pemboleh-Pemboleh Ubah   | 73        |
| 4.5.1    | Hipotesis Pengaruh Tingkah Laku Kewargaan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Tadbir Urus                                 | 73        |
| 4.5.2    | Hipotesis Pengaruh Tingkah Laku Kewargaan Organisasi terhadap Tadbir Urus   | 74        |
| 4.5.3    | Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Tadbir Urus   | 74        |
| 4.6      | Analisis Mediator   | 76        |
| 4.6.1    | Analisis Mediator Komitmen Organisasi terhadap Tingkah Laku Kewargaan Organisasi dengan Tadbir Urus                             | 76        |
| 4.6.1.1  | Keputusan Analisis <i>Bootstrap</i>   | 77        |
| 4.6.2    | Analisis Mediator Komitmen Organisasi antara Budaya Organisasi dengan Tadbir Urus   | 78        |
| 4.6.3    | Keputusan Keseluruhan dan Hipotesis   | 80        |
| 4.7      | Rumusan   | 81        |
| <b>5</b> | <b>RINGKASAN, KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN</b>  | <b>82</b> |
| 5.1      | Pengenalan  | 82        |
| 5.2      | Ringkasan Penemuan Kajian   | 82        |
| 5.3      | Kesimpulan  | 86        |
| 5.3.1    | Tahap Tadbir Urus   | 86        |
| 5.3.2    | Tahap Tingkah Laku Kewargaan Organisasi   | 87        |
| 5.3.3    | Tahap Budaya Organisasi   | 87        |
| 5.3.4    | Tahap Komitmen Organisasi   | 88        |

|                           |                                       |     |
|---------------------------|---------------------------------------|-----|
| 5.4                       | Implikasi Kajian                      | 88  |
| 5.4.1                     | Implikasi Terhadap Teori              | 88  |
| 5.4.2                     | Implikasi Terhadap Praktis            | 90  |
| 5.5                       | Limitasi Kajian                       | 91  |
| 5.6                       | Cadangan Penyelidikan                 | 92  |
| 5.6.1                     | Cadangan Terhadap Kajian Masa Hadapan | 92  |
| 5.7                       | Rumusan                               | 93  |
| <b>RUJUKAN</b>            |                                       | 94  |
| <b>LAMPIRAN</b>           |                                       | 115 |
| <b>BIODATA PELAJAR</b>    |                                       | 154 |
| <b>SENARAI PENERBITAN</b> |                                       | 155 |



## SENARAI JADUAL

| Jadual | Muka surat  |    |
|--------|---|----|
| 1.1    | Kedudukan Bilangan Pejawatan Arkib Negara Malaysia  | 3  |
| 3.1    | Senarai 27 buah Kementerian dan Bilangan Pegawai Rekod  | 38 |
| 3.2    | Jumlah Pegawai Rekod di Kementerian sehingga Julai 2021   | 39 |
| 3.3    | Ringkasan Instrumen Kajian  | 43 |
| 3.4    | Instrumen Tadbir Urus dan Item Soalan   | 45 |
| 3.5    | Instrumen Tingkah Laku Kewargaan Organisasi dan Item Soalan                                       | 47 |
| 3.6    | Instrumen Budaya Organisasi dan Item Soalan   | 48 |
| 3.7    | Instrumen Komitmen Organisasi dan Item Soalan   | 48 |
| 3.8    | Pemarkatan Pemboleh Ubah Kajian   | 49 |
| 3.9    | Kategori Pemarkatan bagi Pemboleh Ubah Kajian   | 50 |
| 4.1    | Taburan Responden   | 59 |
| 4.2    | Jadual Pemarkahan   | 62 |
| 4.3    | Tahap Tadbir Urus (n=207)   | 62 |
| 4.4    | Tahap Tingkah Laku Kewargaan Organisasi (n=207)   | 65 |
| 4.5    | Tahap Budaya Organisasi (n=207)   | 65 |
| 4.6    | Tahap Komitmen Organisasi (n=207)   | 67 |
| 4.7    | Interpretasi Kekuatan Hubungan Korelasi   | 69 |
| 4.8    | Hubungan Setiap Pemboleh Ubah dengan Tadbir Urus  | 71 |
| 4.9    | Data Pengaruh setiap Pemboleh Ubah terhadap Tadbir Urus   | 74 |
| 4.10   | Keputusan Analisis Pengaruh antara Pemboleh Ubah terhadap Tadbir Urus                             | 74 |
| 4.11   | Hubungan Mediator Komitmen Organisasi antara Tingkah Laku Kewargaan Organisasi dengan Tadbir Urus | 77 |



|      |  |    |
|------|--|----|
| 4.12 | Hubungan Mediator Komitmen Organisasi di antara Budaya Organisasi dengan Tadbir Urus | 79 |
| 4.13 | Ringkasan Dapatan Analisis Keputusan Kajian berdasarkan Objektif dan Hipotesis       | 80 |



## SENARAI RAJAH

| <b>Rajah</b>   | <b>Muka surat</b> |
|--|-------------------|
| 2.1 Model Tingkah Laku Teori Kognitif Sosial diadaptasi daripada Schunk & Usher (2012) | 25                |
| 2.2 Kerangka Teori Kajian  | 34                |
| 3.1 Kerangka Kajian  | 37                |
| 3.2 Prosedur Persampelan Berkelompok untuk Memilih                                     | 41                |
| 4.1 Model Struktural Kajian  | 69                |
| 4.2 Model Struktural Kajian  | 70                |
| 5.1 Model Akhir Kajian   | 89                |

## SENARAI SINGKATAN

|         |   |
|---------|---|
| AKP     | Anggota Kumpulan Pelaksana                                  |
| ANM     | Arkib Negara Malaysia                                       |
| BDR     | Bekerja Dari Rumah  |
| CFA     | <i>Confirmatory Factor Analysis</i>                         |
| CVI     | Indeks Kesahan Kandungan                                    |
| CVR     | Nisbah Kesahan Kandungan                                    |
| DDMS    | <i>Digital Document Management System</i>                   |
| ICT     | <i>Information and Communications Technology</i>            |
| I-CVI   | <i>Item - Content Validity Index</i>                        |
| JPM     | Jabatan Perdana Menteri                                     |
| JPR     | Jadual Pelupusan Rekod                                      |
| KASA    | Kementerian Alam Sekitar dan Air                            |
| KBS     | Kementerian Belia dan Sukan                                 |
| KDN     | Kementerian Dalam Negeri                                    |
| KeTSA   | Kementerian Tenaga dan Sumber Asli                          |
| KKM     | Kementerian Kesihatan                                       |
| KKMM    | Kementerian Komunikasi dan Multimedia                       |
| KKR     | Kementerian Kerja Raya                                      |
| KLN     | Kementerian Luar Negeri                                     |
| KPDNHEP | Kementerian Perdagangan Dalam Negeri dan Hal Ehwal Pengguna |
| KPI     | <i>Key Performance Indicator</i>                            |
| KPLB    | Kementerian Pembangunan Luar Bandar                         |
| KPKT    | Kementerian Perumahan dan Kerajaan Tempatan                 |

|           |  |
|-----------|--|
| KPM       | Kementerian Pendidikan   |
| KPT       | Kementerian Pengajian Tinggi   |
| KPWKM     | Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat                    |
| KSM       | Kementerian Sumber Manusia   |
| KWP       | Kementerian Wilayah Persekutuan  |
| MAMPU     | <i>Malaysian Administrative Modernization and Management Planning Unit</i> |
| MEDAC     | Kementerian Pembangunan Usahawan dan Koperasi                              |
| MITI      | Kementerian Perdagangan Antarabangsa dan Industri                          |
| MOA       | Kementerian Pertanian dan Industri Makanan                                 |
| MOD       | Kementerian Pertahanan   |
| MoF       | Kementerian Kewangan   |
| MOSTI     | Kementerian Sains, Teknologi dan Inovasi                                   |
| MOT       | Kementerian Pengangkutan   |
| MOTAC     | Kementerian Pelancongan, Seni dan Budaya                                   |
| MPIC      | Kementerian Perusahaan Perladangan dan Komoditi                            |
| OCBS      | <i>Organizational Citizenship Behavior Scale</i>                           |
| OECD      | <i>Organisation for Economic Co-operation and Development</i>              |
| PERPADUAN | Kementerian Perpaduan Negara   |
| PKP       | Perintah Kawalan Pergerakan  |
| PKPB      | Perintah Kawalan Pergerakan Bersyarat                                      |
| PKPP      | Perintah Kawalan Pergerakan Pemulihan                                      |
| P&P       | Pengurusan & Profesional   |
| S-CVI     | <i>Sample - Content Validity Index</i>                                     |
| SIE       | <i>Standardized Indirect Effect</i>  |

|         |   |
|---------|---|
| SOP     | <i>Standard Operating Procedure</i>   |
| SPSS    | <i>Statistical Package for the Social Sciences</i>                            |
| SPM     | Sijil Pelajaran Malaysia  |
| STAM    | Sijil Tinggi Agama Malaysia   |
| STPM    | Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia   |
| TESL    | <i>Teaching English as a Second Language</i>                                  |
| UNESCAP | <i>United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific</i> |
| UNDP    | <i>United National Development Program</i>                                    |
| UiTM    | Universiti Teknologi MARA   |
| UKM     | Universiti Kebangsaan Malaysia  |
| USIM    | Universiti Sains Islam Malaysia   |
| UUM     | Universiti Utara Malaysia   |

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Pengenalan

Bab ini membincangkan latar belakang kajian diikuti dengan kupasan mengenai permasalahan kajian dan jurang (gap) kajian. Perbincangan ini diikuti dengan tujuan, objektif dan persoalan kajian. Seterusnya bab ini menghuraikan tentang kepentingan kajian dan penerangan tentang definisi operasional yang digunakan dalam kajian. Bab ini ditutup dengan membuat rumusan.

### 1.2 Latar Belakang Kajian

Kerjaya sebagai Pegawai Rekod telah bermula di Eropah sejak kurun ke-19 lagi (Arkib Negara Malaysia, 2012). Tugas utama Pegawai Rekod pada masa itu adalah sebagai pengumpul, penyimpan dan pemelihara dokumen, kitab-kitab dan buku-buku agama. Kerjaya ini mula mendapat perhatian pada tahun 1898 di Belanda kerana Pegawai Rekod *Samuel Mueller, Johan Feith* dan *Robert Fruin* telah menulis buku mengenai rekod dan arkib. Mereka telah merintis perspektif baharu dalam dunia rekod dan arkib. Dunia mula mengenali kerjaya Pegawai Rekod sebagai kerjaya yang profesional dalam penyimpanan warisan sejarah negara (Arkib Negara Malaysia, 2020; Arkib Negara Malaysia, 2012; *National Archives and Public Records Office of Malaya, 1962*).

Di negara-negara barat seperti United Kingdom dan Kanada telah mewujudkan kerjaya Pengurus Rekod (Arkib Negara Malaysia, 2012). Mereka telah mengamalkan pengurusan rekod yang sistematik sebagai satu fungsi yang penting dalam pentadbiran organisasi mereka. Dengan adanya pengurusan rekod yang mapan, pentadbiran dalam organisasi mereka menjadi lebih telus, berakauntabiliti dan boleh dipercayai (Arkib Negara Malaysia, 2020).

Di Malaysia, kerjaya Pegawai Rekod bermula pada 1 Disember 1957 apabila Pejabat Rekod Awam ditubuhkan. Namun, peranan tersebut dilaksanakan oleh Pegawai Arkib. Fungsi utama Pejabat Rekod Awam ialah memelihara rekod sejarah negara, memberi panduan pengurusan rekod kerajaan dan menyediakan kemudahan rujukan. Justeru, peranan Pegawai Rekod sebagai pemelihara rekod kerajaan mula mendapat perhatian dalam perkhidmatan awam (Arkib Negara Malaysia, 2020; Arkib Negara Malaysia, 2016; Arkib Negara Malaysia, 2012).

Pegawai Rekod mempunyai tanggungjawab yang besar dalam pengurusan rekod. Antaranya, 1) memastikan rekod yang bernilai sejarah dan kebangsaan dikesan, disimpan dan dipulihara sebagai bahan bukti untuk mempertahankan hak-hak individu

dan kedaulatan negara; 2) perlu sentiasa siap siaga dengan ilmu pengetahuan dan kefahaman mengenai pola sejarah dan perubahan sosio-budaya masyarakat dan negara; dan 3) perlu menguasai ilmu pengetahuan dan latihan kemahiran pengurusan rekod dan arkib. Peranan ini amat besar kerana masa hadapan negara bergantung dengan keupayaan Pegawai Rekod selaku peneraju dalam pengurusan rekod sebagai khazanah negara untuk generasi masa kini dan akan datang (Arkib Negara Malaysia, 2012). Tugas-tugas dan peranan Pegawai Rekod ialah 1) Mengenal pasti rekod yang mempunyai nilai sejarah dan kebangsaan sebagai warisan khazanah negara; 2) Perunding rekod dalam pewujudan, penyenggaraan, penyimpanan, penggunaan dan pelupusan rekod perkhidmatan awam; 3) Perunding rekod dalam penyusunan, pengelasan, panducari, akses dan pengendalian rekod dan arkib; 4) Perunding rekod dalam pemeliharaan dan pemuliharaan rekod dan arkib; dan 5) Perunding rekod dalam menyebarkan maklumat rekod dan arkib (Arkib Negara Malaysia, 2016).

### **1.2.1 Arkib Negara Malaysia**

Arkib Negara Malaysia (ANM) telah ditubuhkan pada 1 Disember 1957. ANM dikenali sebagai Pejabat Rekod Awam. Penubuhan Pejabat Rekod Awam adalah hasil daripada Laporan Jawatankuasa Mengenai Pemeliharaan dan Pemusnahan Rekod Rasmi dari *Public Record Office, London (National Archives and Public Records Office of Malaya, 1962)*.

Pada awal penubuhan ANM, peranan dan tanggungjawab ANM hanya terhad menguruskan fail-fail rasmi kerajaan. Mulai tahun 1963, nama Pejabat Rekod Awam telah ditukar kepada Arkib Negara, selaras dengan penggunaan nama Arkib Negara pada peringkat antarabangsa. Pada tahun 1966, Akta Arkib Negara No. 44/1966 telah diluluskan oleh Parlimen bagi meluaskan peranan dan tanggungjawab Arkib Negara iaitu mengumpul, memelihara dan membolehkan rekod-rekod awam yang terdapat dalam simpanannya dirujuk oleh orang ramai (Arkib Negara Malaysia, 2020).

ANM telah diletakkan di bawah tanggungjawab Jabatan Perdana Menteri dan memulakan operasinya bertempat di Dewan Tuanku Abdul Rahman, Kuala Lumpur, kemudiannya berpindah ke Jalan Raja. Pada tahun 1961, ANM telah berpindah ke Bangunan Persekutuan, Petaling Jaya. Pada 1 Disember 1982, DYMM Seri Paduka Baginda Yang di-Pertuan Agong Ke-7 telah merasmikan bangunan baru ANM yang terletak di Jalan Duta (kini, Jalan Tuanku Abdul Halim) Kuala Lumpur (Arkib Negara Malaysia, 2020; *National Archives and Public Records Office of Malaya, 1962*).

Pada tahun 2003, Akta Arkib Negara 2003 (Akta 629) telah diluluskan. Selanjutnya pada tahun 2004 sehingga kini, ANM telah diletakkan dibawah Kementerian Kebudayaan, Kesenian dan Warisan Malaysia (kini, dikenali sebagai Kementerian Pelancongan, Seni dan Budaya Malaysia) (Arkib Negara Malaysia, 2020). Visi ANM ialah untuk melahirkan generasi yang cintakan bangsa, negara dan warisan sejarahnya. Seterusnya, misi ANM ialah menyimpan, memelihara warisan dan khazanah negara yang bernilai

sejarah dan menyebarkan maklumat mengenainya bagi melahirkan masyarakat Malaysia yang berilmu, berwibawa dan cintakan negara (Arkib Negara Malaysia, 2020).

Dalam pada itu, objektif ANM ialah 1) untuk menambahkan ilmu pengetahuan dan menggalakkan kesedaran kebangsaan dengan cara mengumpul, memelihara dan menyediakan kemudahan penyelidikan terhadap rekod dan arkib awam serta menyebarkan maklumat; dan 2) untuk mewujudkan kecekapan jentera pentadbiran kerajaan dengan cara yang ekonomikal menerusi pengurusan rekod yang sistematik dan moden dalam perkhidmatan awam (Arkib Negara Malaysia, 2020).

**Jadual 1.1 : Kedudukan Bilangan Pejawatan Arkib Negara Malaysia**

| <b>Kumpulan Perkhidmatan</b> | <b>Bilangan Perjawatan</b> | <b>Peratus (%)</b> |
|------------------------------|----------------------------|--------------------|
| Pengurusan Tertinggi         | 3                          | 0.52               |
| Pengurusan dan Profesional   | 112                        | 19.38              |
| Kumpulan Pelaksana           | 463                        | 80.10              |
| <b>Jumlah</b>                | <b>578</b>                 | <b>100</b>         |

(Sumber: Arkib Negara Malaysia, 2020)

### **1.2.2 Kepentingan Pengurusan Rekod**

Di Malaysia, Akta Arkib Negara 2003 sahaja yang menyebut khusus pengurusan rekod (Mohammad Yusof, 2015). Rekod yang hendak dimusnahkan perlu mendapat kelulusan Ketua Pengarah Arkib Negara Malaysia dan rekod tersebut telah tamat kitaran hayatnya (Abd. Kadir, 2021; Casadesús de Mingo & Cerrillo-i-Martinez, 2018; Mohammad Yusof, 2015; Mat Isa, 2009). Ini bagi memastikan memori organisasi terus kekal demi perancangan, pembangunan dan proses penyampaian perkhidmatan Kerajaan kepada rakyat berjalan lancar dan berkesan.

Pengurusan rekod yang berkesan membolehkan maklumat digunakan secara maksimum dan cekap (Abd. Kadir, 2021; Mat Isa & Ismail, 2011; Mat Isa, 2009). Pengurusan rekod perlu dijadikan inisiatif strategik iaitu sebagai aset utama (Arkib Negara Malaysia, 2016). Tadbir urus pengurusan rekod yang cemerlang akan bertindak sebagai panduan dalam membuat keputusan dan tindakan mengatur strategi dalam masa jangka panjang (Mokhtar, 2021; Arkib Negara Malaysia, 2010; Mat Isa, 2009; Robek, Brown & Maedke, 1987). Melalui tadbir urus pengurusan rekod, perkhidmatan awam akan mengetahui kewajipan menyimpan dan memusnahkan rekod dengan teratur (Casadesús de Mingo & Cerrillo-i-Martinez, 2018; Mat Isa, 2009; Robek et al., 1987). Seterusnya, dengan tadbir urus pengurusan rekod yang sistematik, perkhidmatan awam dapat merancang pembangunan sumber manusia dan keperluan kewangan dengan cekap dan berkesan (Mokhtar, 2021; Mohammad Yusof, 2015; Mat Isa, 2009).



Rekod-rekod yang dihasilkan berhadapan dengan risiko penyimpanan, kehilangan dan pengesanan, sekiranya tidak diurus dengan betul (Mokhtar, 2021; Mohammad Yusof, 2015; Mat Isa, 2009). Casadesús de Mingo & Cerrillo-i-Martinez (2018) dan Bearman (1993) menyatakan bahawa organisasi yang tidak mempunyai pengurusan rekod yang berkesan akan berhadapan dengan risiko seperti: 1) gagal mengenal pasti bukti aktiviti atau urusan organisasi sama ada telah dibuat mengikut undang-undang ataupun tidak; 2) gagal menemui maklumat yang kritikal untuk membuat keputusan semasa; 3) gagal mengenal pasti tanggungjawab; 4) gagal untuk mendokumentasikan transaksi; 5) gagal mematuhi polisi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Justeru, pengurusan rekod yang berkesan akan memberikan ruang penyimpanan yang ekonomik untuk kelestarian organisasi (Abd. Kadir, 2021; Arkib Negara Malaysia, 2016; Mat Isa & Ismail, 2011; Egbuji; 1999).

Di negara maju seperti Amerika Syarikat dan Australia telah melaksanakan pengurusan rekod dengan berkesan dan terbukti berjaya (Mohammad Yusof, 2015; Kementerian Kebudayaan, Kesenian dan Warisan, 2005). Namun, kebanyakan di negara membangun, tahap kesedaran pengurusan rekod mereka berada pada tahap yang rendah dan penguatkuasaan yang lemah (Casadesús de Mingo & Cerrillo-i-Martinez, 2018; Mohammad Yusof, 2015; Wright, 2013). Justeru, perkhidmatan awam perlu mengorak langkah melihat pengurusan rekod mereka agar lebih cekap untuk meningkatkan kualiti penyampaian perkhidmatan (Mokhtar, 2021; Casadesús de Mingo & Cerrillo-i-Martinez, 2018; Arkib Negara Malaysia, 2016).

Pegawai Rekod perlu mengambil tindakan proaktif bagi menangani sebarang masalah apabila berlaku kelemahan dalam pengurusan rekod. Mereka perlu memberi perhatian terhadap 1) Rekod penting yang memerlukan keutamaan perlindungan berdasarkan kandungan dan nilai yang dimiliki; 2) Menyedari risiko keselamatan sekiranya maklumat tersedia, tidak tersedia atau jatuh ke tangan orang yang tidak berkenaan; 3) Mengambil tindakan pelupusan rekod mengikut Jadual Pelupusan Rekod; dan 4) Memastikan setiap maklumat akan menjadi bukti untuk mempertahankan diri, keperluan mahkamah (Abd. Kadir, 2021; Sampson, 2002), persempadanan, kerakyatan dan kedaulatan negara (Arkib Negara Malaysia, 2020; Arkib Negara Malaysia, 2016; Kementerian Kebudayaan, Kesenian dan Warisan, 2005).

Justeru, wajar pencapaian perkhidmatan awam terutama Pegawai Rekod ditingkatkan melalui Petunjuk-Petunjuk Prestasi Utama (KPI) dan kaedah-kaedah lain yang perlu ditambah baik pada setiap masa agar prestasi Pegawai Rekod dapat ditingkatkan.

### **1.2.3 Tadbir Urus**

Tadbir urus telah dipopularkan oleh Bank Dunia pada tahun 1989 (World Bank, 2007). Tadbir urus bukanlah sesuatu yang baharu dan berlaku dalam semua organisasi sama ada besar, baharu, lama dan kukuh (Jabatan Perkhidmatan Awam, 2019; Jabatan Perdana Menteri, 2009). Tadbir urus menjadi faktor untuk organisasi sentiasa memperbaiki

kualiti perkhidmatan mereka (Jabatan Perkhidmatan Awam, 2019; Malik & Mat, 2016). Walau bagaimanapun, amalan tadbir urus yang lemah memberi konotasi negatif pada pandangan rakyat (Malik, 2011). Oleh itu, Malaysia memerlukan anjakan paradigma dengan mengubah suai tadbir urus yang telah dilaksanakan di negara maju (Jabatan Perkhidmatan Awam, 2019; Malik & Mat, 2016). Kelemahan tadbir urus akan menyebabkan kerajaan tidak stabil dan mundur (Jabatan Perkhidmatan Awam, 2019; World Bank, 2007).

Oleh itu, pekerja dilarang menyalahgunakan kuasa untuk kepentingan peribadi. Dalam apa juga keadaan, pekerja perlu memberikan keutamaan terhadap kepentingan awam yang berkaitan pembuatan keputusan sama ada dilaksanakan atau tidak dilaksanakan keputusan tersebut (Jabatan Perkhidmatan Awam, 2019; Jabatan Perdana Menteri, 2009; Jabatan Perdana Menteri, 2007). Oleh itu, pemupukan tadbir urus pengurusan rekod perlu diperhebat dan dimantapkan bagi memperkasa imej perkhidmatan awam (Jabatan Perkhidmatan Awam, 2019). Oleh itu, kajian perlu dijalankan bagi mengatasi jurang dalam penyelidikan mengenai faktor tadbir urus yang mempengaruhi pembentukan tingkah laku Pegawai Rekod ini.

#### **1.2.4 Tingkah Laku Kewargaan Organisasi**

Tingkah laku kewargaan organisasi ialah tingkah laku budi bicara yang dibangunkan oleh Organ (2018). Tingkah laku kewargaan organisasi merupakan tingkah laku yang tidak dinyatakan dalam senarai tugas (Farahbod, Kao, Walker & Cassidy, 2012). Tingkah laku kewargaan organisasi adalah salah satu kunci untuk meningkatkan prestasi organisasi dengan berkesan (Hatta, Rachbini, Riskarini & Mandagie, 2018; Yilmaz & Tasdan, 2009). Beberapa kajian mengenai tingkah laku kewargaan organisasi dalam organisasi. Antaranya, Yaffe & Kark (2011) mendapati bahawa pengurus dapat mengembangkan tingkah laku kewargaan organisasi dengan memupuk persekitaran kerja yang positif, akhirnya akan mengembangkan perasaan komitmen, kepuasan dan memupuk kesetiaan pekerja (Farahbod et al., 2012).

Tingkah laku kewargaan organisasi sangat penting untuk meningkatkan produktiviti. Dengan berbuat demikian, pekerja akan memberikan perkhidmatan yang lebih baik. Tingkah laku kewargaan organisasi mempunyai lima dimensi iaitu 1) altruisme; 2) kebajikan sivik; 3) kesungguhan; 4) kesopanan; dan 5) semangat kesukanan (Organ, 2018). Apabila tingkah laku kewargaan organisasi dapat dipupuk dan dibangunkan dalam jiwa pekerja seperti memberi teguran, kesediaan untuk menyumbang dalam organisasi (Podsakoff, Podsakoff, MacKenzie & Mayners, 2014), pematuhan prosedur, kesopanan dalam mengambil tindakan (Nguyen & Dong, 2021; Mohammad, Quoqab & Alias, 2011) dan mempunyai semangat kesukanan yang tinggi (Ibrahim, Halim, Tambi, Amin & Abdullah, 2019; Podsakoff et al., 2014). Kesannya, pekerja dapat meningkatkan produktiviti dan meningkatkan imej organisasi keseluruhannya (Jabatan Perkhidmatan Awam, 2019; Organ, 2018; Jabatan Perdana Menteri, 2009; Jabatan Perdana Menteri, 2007). Oleh itu, kajian perlu dijalankan bagi mengatasi jurang dalam penyelidikan mengenai faktor tingkah laku kewargaan organisasi yang mempengaruhi pembentukan tingkah laku Pegawai Rekod ini.

### **1.2.5 Budaya Organisasi**

Budaya organisasi ialah cara hidup dalam sesebuah organisasi yang boleh membawa perubahan (Abd Rani, Wan Sulaiman & Mahbob, 2016) yang melibatkan sikap, moral dan produktiviti para pekerja. Semua tindakan, rutin, perbualan dan sebagainya yang memberi makna, mampu memberi impak yang besar kerana organisasi perlu mendapat manfaat dan pengajaran daripada ahli-ahli organisasi sebelumnya (Fakhri et al., 2021; Yosinta, 2016). Budaya organisasi akan membentuk persepsi, nilai, sikap dan tingkah laku dalam organisasi (Nugraha & Dewi Adyani, 2018; Robbins & Judge, 2017).

Oleh itu, budaya organisasi dianggap sebagai faktor penarik dan penolak untuk meningkatkan prestasi organisasi dan menggalakkan tadbir urus (Fakhri, Syarifuddin, Winarno, Nurnida & Hanum, 2021; Yosinta, 2016; Boyne, Meier, O'Toole Jr. & Walker, 2006). Akhirnya, budaya organisasi ini akan meningkatkan kualiti kerja ahli-ahli organisasi (Pancasila et al., 2020; Abd Rani, et al., 2016; Hofstede, 1994). Oleh itu, kajian perlu dijalankan bagi mengatasi jurang dalam penyelidikan mengenai faktor budaya organisasi yang mempengaruhi pembentukan tingkah laku golongan ini.

### **1.2.6 Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah merujuk keinginan individu untuk kekal dalam organisasi walaupun berpeluang untuk bertukar kerja (Kerdpitaki & Jermstittiparsert, 2020; Xu, Bomboma & Bodjrenou, 2019; Ramaswami, Agarwal & Bhargava, 1993; Mowday, Steers & Porter, 1979). Meyer & Allen (1991) telah melihat komitmen sebagai keadaan psikologi yang merangkumi sifat keinginan, keperluan dan komitmen wajib. Pekerja yang mempunyai sikap terbuka, berdikari, mempunyai budaya kerja dan gaya kepemimpinan yang baik dalam organisasi (Adam, Yuniarsih, Ahman & Kusnendi, 2020), akan memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan prestasi dan tadbir urus. Peningkatan tadbir urus ini, apabila disertai dengan komitmen yang tertanam pada diri pekerja, secara tidak langsung akan memberikan hasil yang terbaik dalam organisasi.

Sebagai rumusan, berasaskan konteks dan latar belakang kajian ini, Pegawai Rekod mempunyai peranan dan tanggungjawab yang penting sebagai sumber tenaga pengurusan rekod di kementerian-kementerian. Walau bagaimanapun, pembangunan yang pesat telah mewujudkan tingkah laku kewargaan organisasi, komitmen organisasi dan budaya organisasi yang mengganggu gugat pembentukan dan perkembangan tingkah laku Pegawai Rekod ke arah tadbir urus pengurusan rekod yang baik. Oleh itu, kajian perlu dijalankan bagi mengatasi jurang dalam penyelidikan mengenai tadbir urus pengurusan rekod yang mempengaruhi pembentukan tingkah laku Pegawai Rekod ini.

### 1.3 Permasalahan Kajian

Tanggungjawab pengurusan rekod di Malaysia termaktub dalam Akta Arkib Negara 2003, Surat Pekeliling Am Bil. 1/1997: Peraturan Pemeliharaan Rekod-Rekod Kerajaan (Jabatan Perdana Menteri, 1997) dan Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 5 Tahun 2007: Panduan Pengurusan Pejabat di Bahagian tujuh – Pengurusan Fail (Jabatan Perkhidmatan Awam, 2007). Peraturan ini jelas agar semua ketua jabatan menyimpan dan memelihara rekod kerajaan dengan baik dan selamat. Namun, pelaksanaan pengurusan rekod tidak berkesan kerana 1) Pengurusan rekod dikendalikan secara sambilan oleh Pegawai Rekod Jabatan; 2) Pegawai Rekod Jabatan kerap kali bertukar menyebabkan kesinambungan aktiviti pengurusan rekod terjejas; 3) Mengurus rekod menjadi tugas yang terakhir dari segi keutamaan dalam senarai tugas; dan 4) Pegawai Rekod Jabatan ini tidak terlatih dalam pengurusan rekod (Jabatan Perkhidmatan Awam, 2013; Jabatan Perdana Menteri, 2007; Kementerian Kebudayaan, Kesenian dan Warisan, 2005).

Banyak kajian yang lepas menunjukkan pembentukan tingkah laku pekerja dipengaruhi oleh faktor tingkah laku kewargaan organisasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi sebagai punca yang bertembung dengan faktor psikologi seperti nilai, kepercayaan, sifat, bakat, dan aspirasi untuk mendorong individu itu untuk bertingkah laku. Namun, belum ada teori dan konsep yang jelas menunjukkan faktor-faktor tersebut yang membuktikan hubungan komitmen organisasi sebagai mediator kepada hubungan tingkah laku kewargaan organisasi dan budaya organisasi yang menyumbang kepada pembangunan dan pembentukan tadbir urus pengurusan rekod dalam kalangan Pegawai Rekod di Malaysia.

Penjelasan teoritikal tentang konsep tadbir urus banyak menekankan kepada faktor pemboleh ubah persekitaran yang agak terhad bagi menerangkan faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan tadbir urus tersebut. Teori Pihak Berkepentingan dinilai dengan tiga unsur iaitu secara empirikal, instrumental dan normatif (Donaldson & Preston, 1995). Prinsip normatif menjelaskan bahawa pihak berkepentingan perlu bertindak secara beretika. Prinsip ini selari dengan unsur tadbir urus bagi meminimumkan risiko untuk pencapaian matlamat organisasi (Yosinta, 2016; Freeman, 1984). Namun tidak banyak kajian yang mengkaji pemboleh ubah yang dicadangkan dalam model tersebut secara komprehensif terutamanya di Malaysia.

Kajian ini menerangkan sumbangan faktor psikososial yang berkaitan dengan tingkah laku kewargaan organisasi, budaya organisasi, komitmen organisasi dan tadbir urus terhadap Pegawai Rekod di Malaysia. Model mediator yang diuji dapat mengkaji tingkah laku kewargaan organisasi, budaya organisasi dan tadbir urus sebagai pemboleh ubah. Kebanyakan teori dan faktor psikososial adalah dibina berasaskan budaya barat. Kemungkinan besar teori berkenaan tidak tepat dengan konteks di Malaysia. Oleh yang demikian, kajian ini diharapkan dapat mengkaji kesahan dan kesesuaian teori ini secara empirikal berdasarkan konteks dan budaya Malaysia.

Dalam melaksanakan tugasnya, ANM telah menjalankan kajian secara berterusan dalam 280 jabatan/agensy kerajaan (Kementerian Kebudayaan, Kesenian dan Warisan, 2005). Dapatan kajian menunjukkan bahawa hanya 10 peratus sahaja jabatan/agensy kerajaan yang menyediakan ruang penyimpanan rekod yang sempurna. Kebanyakan perkhidmatan awam kurang memberi perhatian dalam pengurusan rekod (Mohammad Yusof, 2015; Jabatan Perdana Menteri, 2012; Arkib Negara Malaysia, 2005). Pada masa kini, kebanyakan pengurusan rekod ditempatkan di Bahagian Khidmat Pengurusan (Mohammad Yusof, 2015) sebagai menyokong kelancaran organisasi. Dalam pada itu, maklumat diletakkan di Bahagian Pengurusan Maklumat. Ini mejadikan pengurusan rekod dan maklumat tidak mempunyai pengkhususan (*niche*) yang tersendiri yang dikendalikan oleh sesiapa sahaja secara *ad hoc* tanpa memerlukan kelulusan profesional pengurusan rekod (Mohammad Yusof, 2015). Oleh itu, penambahbaikan tadbir urus pengurusan rekod dalam perkhidmatan awam adalah untuk mewujudkan budaya kecemerlangan yang lebih tinggi (Kementerian Pelancongan, Seni dan Budaya, 2021; Jabatan Perkhidmatan Awam, 2019).

Tambahan pula limitasi dan skop kajian tersebut masih belum mencukupi untuk menampung jurang yang sedia ada. Oleh itu, kajian ini dijalankan untuk menentukan pengaruh tingkah laku kewargaan organisasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap tadbir urus dalam kalangan Pegawai Rekod di Malaysia berasaskan Teori Pihak Berkepentingan (*Stakeholder Theory*) (Freeman 1984), Teori Pengawasan (*Stewardship Theory*) (Davis, Frankforter, Vollrath & Hill, 2007) dan Teori Kognitif Sosial (Bandura, 2001). Sehingga kini, belum ada kajian yang dijalankan secara serentak terhadap pemboleh ubah tingkah laku kewargaan organisasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap tadbir urus dalam kalangan Pegawai Rekod. Bagi mengatasi jurang yang wujud ini, kajian ini menggunakan pendekatan bersepadu melalui *Run MATRIX procedure: PROCESS Procedure for SPSS Version 3.5* yang akan menguji kesemua faktor ini secara serentak. Seterusnya model yang akan dibina ini mampu mengisi kekurangan kajian tadbir urus dalam kalangan Pegawai Rekod serta faktor tingkah laku sosial yang mempengaruhi tadbir urus mereka. Selain itu, kajian ini juga mampu mengisi jurang perkhidmatan awam memandangkan peranan Pegawai Rekod sebagai agen sosial yang mampu mengubah landskap pengurusan rekod di kementerian-kementerian.

#### **1.4 Objektif Kajian**

Kajian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh faktor tingkah laku kewargaan organisasi dan budaya organisasi terhadap tadbir urus dalam kalangan penjawat awam di Malaysia. Kajian ini juga bertujuan untuk menentukan peranan komitmen organisasi sebagai mediator dalam tadbir urus.

### 1.4.1 Objektif Khusus

Objektif khusus kajian adalah untuk:

1. Menentukan tahap tingkah laku kewargaan organisasi, tahap budaya organisasi, tahap komitmen organisasi dan tahap tadbir urus dalam kalangan penjawat awam di Malaysia.
2. Menentukan hubungan tingkah laku kewargaan organisasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap tadbir urus dalam kalangan penjawat awam di Malaysia.
3. Menentukan pengaruh tingkah laku kewargaan organisasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap tadbir urus dalam kalangan penjawat awam di Malaysia.
4. Menentukan komitmen organisasi sebagai mediator antara hubungan tingkah laku kewargaan organisasi dengan budaya organisasi terhadap tadbir urus dalam kalangan penjawat awam di Malaysia.

### 1.5 Hipotesis Kajian

Penyelidik telah membentuk hipotesis kajian bagi menjawab objektif kajian. Pembentukan hipotesis kajian adalah berdasarkan Teori Pihak Berkepentingan (*Stakeholder Theory*) Freeman (1984) yang mendasari kajian ini disusuli oleh Teori Pengawasan (*Stewardship Theory*) (Davis et al., 2007), Teori Kognitif Sosial (Bandura, 2001; 1986; 1977), karya-karya, penemuan hasil kajian yang lepas dan kerangka teori yang dirangka dalam kajian ini. Terdapat tujuh hipotesis yang telah dibentuk untuk diuji seperti yang berikut:

- Hipotesis 1: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara tingkah laku kewargaan organisasi dengan tadbir urus.
- Hipotesis 2: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan tadbir urus.
- Hipotesis 3: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan tadbir urus.
- Hipotesis 4: Tingkah laku kewargaan organisasi mempengaruhi tadbir urus.
- Hipotesis 5: Budaya organisasi mempengaruhi tadbir urus.
- Hipotesis 6: Komitmen organisasi merupakan mediator antara tingkah laku kewargaan organisasi dengan tadbir urus.
- Hipotesis 7: Komitmen organisasi merupakan mediator antara budaya organisasi dengan tadbir urus.

## **1.6 Kepentingan Kajian**

### **1.6.1 Sumbangan terhadap Teori**

Kajian ini akan menyumbang terhadap teori sains pembangunan sumber manusia serta perancangan, proses dan pelaksanaan pembangunan penjawat awam. Ia menyumbang melalui pengukuhan terhadap tingkah laku kewargaan organisasi, budaya organisasi, komitmen organisasi dan tadbir urus yang merupakan komponen kontekstual yang bersifat saling memerlukan dengan Pegawai Rekod. Teori-teori lain juga dapat dibuktikan kekukuhannya melalui kajian tadbir urus di Malaysia seperti Teori Pihak Berkepentingan (*Stakeholder Theory*) (Freeman, 1984), Teori Pengawasan (*Stewardship Theory*) (Davis, et al., 2007), Teori Kognitif Sosial (Bandura, 2001) dan sebagainya. Di samping itu, kajian mengenai peranan komitmen organisasi sebagai mediator terhadap tadbir urus dapat memberi implikasi terhadap kajian dalam pembangunan komitmen organisasi yang perlu diteroka secara lebih mendalam untuk menjamin perkembangan pembangunan Pegawai Rekod yang lebih menyeluruh.

### **1.6.2 Sumbangan terhadap Amalan**

Kajian ini dapat memberi sumbangan terhadap bidang pembangunan sumber manusia terutamanya Pegawai Rekod dalam merealisasikan Dasar Pengurusan Rekod Kerajaan. Selain itu, kajian ini juga dapat memberi sumbangan terhadap 27 buah kementerian dan perkhidmatan awam yang terlibat dalam pengurusan rekod agar tadbir urus pengurusan rekod dijalankan dengan baik dan berkesan.

Sumbangan maklumat tingkah laku kewargaan organisasi, budaya organisasi, komitmen organisasi dan tadbir urus dalam pengurusan rekod. Ia boleh dijadikan panduan perkhidmatan awam dan kementerian-kementerian lain dalam memahami pengaruh komponen-komponen ini terhadap Pegawai Rekod di Malaysia, termasuklah merancang, melaksana dan menyelia aktiviti program yang berkaitan yang mampu meningkatkan tadbir urus dalam kalangan Pegawai Rekod.

### **1.6.3 Sumbangan terhadap Pembentukan Dasar**

Dapatan kajian ini sangat penting sebagai maklumat terhadap pihak berkepentingan untuk memahami, menghargai dan memperkenalkan dasar baharu terhadap pembangunan Pegawai Rekod dalam perkhidmatan awam. Mereka merupakan aset sumber manusia yang sangat berharga, pihak berkepentingan perlu mengisi keperluan Pegawai Rekod dengan sesuatu yang boleh memberi pulangan positif kepada diri, masyarakat dan negara.

Selain itu, kajian ini penting untuk Bahagian Latihan mengetahui tahap kecenderungan Pegawai Rekod di kementerian. Memahami kehendak mereka adalah penting untuk memastikan modul latihan yang dibangunkan dapat diikuti dan dihayati sepanjang tempoh perkhidmatan. Pendekatan tadbir urus sangat menarik kerana memfokuskan pembangunan Pegawai Rekod tersebut, tanpa menjurus kekurangan dalam diri mereka. Pendekatan ini amat bersesuaian dengan Pegawai Rekod kerana kekurangan dan ancaman mereka dalam pengurusan rekod tidak diutamakan. Penekanan terhadap kekuatan dan peluang yang ada dalam diri mereka dapat dicungkil dan dikembangkan.

Kaedah ini amat perlu diberi penekanan terhadap Pegawai Rekod di kementerian bagi memenuhi aspirasi kementerian dan perkhidmatan awam untuk melahirkan penjawat awam yang kompeten (Jabatan Perkhidmatan Awam, 2019). Selaras dengan teras keenam Pelan Strategik Arkib Negara Malaysia 2016, memfokuskan kepada pembangunan sumber manusia dalam meneruskan kecemerlangan perkhidmatan dan meningkatkan profesionalisme Pegawai Rekod yang mempunyai keupayaan pengetahuan, kemahiran dan ciri-ciri peribadi yang unggul (Kementerian Pelancongan, Seni dan Budaya, 2021; Arkib Negara Malaysia, 2016).

### **1.7 Skop Kajian**

Skop kajian ini ialah meneliti hubungan tingkah laku kewargaan organisasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap tadbir urus dalam kalangan Pegawai Rekod di Malaysia. Tumpuan kajian ini adalah menentukan pengaruh tingkah laku kewargaan organisasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap tadbir urus yang diukur mengikut dimensi tadbir urus (Penglibatan, Pematuhan Undang-undang, Ketelusan, Responsif, Orientasi Kesepakatan, Ekuiti, Kecekapan dan Keberkesanan, Akauntabiliti dan Visi Strategik), dimensi tingkah laku kewargaan organisasi, dimensi budaya organisasi dan dimensi komitmen organisasi. Tahap tingkah laku kewargaan organisasi, tahap budaya organisasi, tahap komitmen organisasi dan tahap tadbir urus juga diukur. Kajian ini hanya akan menerangkan pengaruh faktor tingkah laku kewargaan organisasi dan budaya organisasi terhadap pemboleh ubah bersandar iaitu tadbir urus. dalam kalangan Pegawai Rekod. Kerangka teori kajian dalam bab 2 menjelaskan skop bagi kajian ini.

### **1.8 Limitasi Kajian**

Limitasi kajian ini adalah pada aspek tingkah laku kewargaan organisasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap tadbir urus. Faktor lain yang mempengaruhi pembentukan tadbir urus seperti ekonomi, pendidikan, persekitaran dan politik tidak akan diambil kira dalam kajian ini. Kajian ini hanya melibatkan Pegawai Rekod di Malaysia berasaskan faktor demografi dan persekitaran responden kajian. Kajian dijalankan di 27 buah kementerian di Kuala Lumpur dan Putrajaya diklusterkan menjadi empat zon iaitu zon Kuala Lumpur, zon Putrajaya 1 hingga Putrajaya 3. Semua 27 buah kementerian dipilih.



Kajian ini menggunakan instrumentasi yang terdiri daripada borang soal selidik yang telah diubahsuai bagi memenuhi keperluan objektif kajian. Secara keseluruhannya, penggunaan instrumen kajian yang telah diubahsuai juga terhad kerana hanya diuji dalam kalangan responden dalam 27 buah Kementerian sahaja.

## **1.9 Definisi Operasional**

Kaedah yang akan digunakan dalam mendefinisikan konsep-konsep penting dalam kajian ini dijelaskan secara operasional seperti yang berikut:

### **1.9.1 Tadbir Urus**

Tadbir urus merupakan kaedah atau cara atau sistem mentadbir, mengurus, mengawal selia sesuatu dasar, fungsi atau perjalanan sesebuah organisasi. Tadbir urus secara luas dilihat sebagai satu tugas yang menetapkan peranan, tanggungjawab, objektif dan hala tuju organisasi untuk mencapai matlamat organisasi. Tadbir urus adalah istilah yang berasal daripada perkataan ‘pemerintah’ dan ‘kerajaan’. Tadbir urus memastikan pematuhan terhadap peraturan dan membuat perubahan dasar yang diperlukan bagi mengelakkan konflik dalam organisasi (World Bank, 2007). Pelantar tadbir urus ialah ketelusan (*transparency*), berdikari (*independence*), akauntabiliti (*accountability*), tanggungjawab (*responsibility*), kesamarataan (*fairness*) (World Bank, 2007).

Dalam kajian ini, tadbir urus ialah pematuhan terhadap peraturan dan dasar pengurusan rekod yang diperlukan bagi mengelakkan konflik dalam pengurusan rekod dalam perkhidmatan awam.

### **1.9.2 Tingkah Laku Kewargaan Organisasi**

Tingkah laku kewargaan organisasi ialah tingkah laku individu dilaksanakan secara sukarela dan tidak dipengaruhi dengan faktor ganjaran yang mampu meningkatkan keberkesanan organisasi (Organ, 2018; DiPaola & Hoy, 2005). Tingkah laku kewargaan organisasi turut dipengaruhi oleh iklim organisasi (Surachim & Firdaus, 2008) dan kepuasan kerja (Ivancevich et al., 2014). Organisasi amat memerlukan pekerja yang boleh melaksanakan tugas-tugas di luar deskripsi tugas (Robbins & Judge, 2017).

Dalam kajian ini, tingkah laku kewargaan organisasi merujuk tingkah laku kerja yang dilakukan secara sukarela tanpa dipengaruhi oleh faktor ganjaran, deskripsi tugas dan kontrak kerja (Organ, 2018), menolong sesama rakan sekerja, menepati masa dan sedia memberi pandangan (Meyer & Allen, 1997), mematuhi peraturan kerja dan tidak mementingkan diri sendiri (Organ, 2018).

### **1.9.3 Budaya Organisasi**

Umumnya, budaya organisasi adalah personaliti terhadap sesebuah organisasi. Robbins & Judge (2017) mendefinisikan budaya organisasi sebagai persepsi bersama yang diterima oleh ahli-ahli dalam organisasi. Budaya organisasi merangkumi nilai yang diamalkan, kepercayaan, andaian-andaian, prinsip-prinsip dan norma-norma yang mempengaruhi seseorang itu berfikir, membuat keputusan dan menjalankan tugas dalam organisasi (Demir et al., 2021; 2020; Ketrapakorn & Kantabutra, 2019; Ulrich & Brockbank, 2016) dan memberi impak terhadap prestasi sesebuah organisasi (Shahzad et al., 2012).

Dalam kajian ini, budaya organisasi merujuk amalan budaya organisasi yang diamalkan oleh kementerian iaitu struktur organisasi, sistem maklumat, individu, sistem ganjaran, kepimpinan dan proses.

### **1.9.4 Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi ialah perasaan pengenalan, kesetiaan dan penglibatan yang ditunjukkan pekerja terhadap organisasi (Allen & Meyer, 1996). Komitmen organisasi juga merujuk perasaan kasih sayang dan kesediaan untuk menjadi sebahagian daripada organisasi (Haque et al., 2019). Kekurangan komitmen boleh menyebabkan keberkesanan organisasi terjejas (Wibowo, 2019; Allen & Meyer, 1996). Komitmen organisasi ialah gabungan antara komitmen afektif (emosi positif, pengiktirafan dan penglibatan dengan organisasi), komitmen normatif (rasa bertanggungjawab terhadap organisasi) dan kalkulatif (rasa memperoleh banyak faedah jika terus berkhidmat dengan organisasi) (Aboramadan et al., 2020; Khattak et al., 2017; Allen & Meyer, 1996).

Dalam kajian ini, komitmen organisasi adalah pekerja yang komited, bertanggungjawab, sayang, setia dan ingin terus kekal dalam organisasi. Pada masa yang sama, perkara tersebut merupakan perkara yang betul untuk dilakukan sebagai satu pengiktirafan.

### **1.9.5 Pegawai Rekod**

Pegawai Rekod terdiri daripada:

#### **1.9.5.1 Pegawai Arkib**

Pegawai Arkib ialah pegawai yang bertanggungjawab untuk menilai, memperoleh, mengatur, menggambarkan, memelihara dan menyediakan akses kepada rekod nilai yang berkekalan menurut prinsip-prinsip dan kawalan kolektif untuk melindungi

ketulenan dan konteks bahan (Arkib Negara Malaysia, 2016; Arkib Negara Malaysia, 2012).

### **1.9.5.2 Pegawai Rekod Jabatan**

Mengikut Pekeliling Perkhidmatan Bil. 5 Tahun 2007, Per.8.2(d) – Ketua Jabatan dan Ketua Agensi: “melantik seorang pegawai rekod jabatan sekurang-kurangnya gred 27 atau setaraf dengannya dan memaklumkan pelantikannya kepada Jabatan Arkib Negara” (Jabatan Perkhidmatan Awam, 2007). Pegawai Rekod Jabatan ialah pegawai yang memantau dan melaksanakan pengurusan rekod di Bahagian-bahagian dalam sesebuah kementerian dengan nasihat Pegawai Arkib (Arkib Negara Malaysia, 2016).

### **1.9.5.3 Pembantu Tadbir Rekod Jabatan**

Pembantu Tadbir Rekod Jabatan ialah mereka yang dilantik oleh kementerian untuk membantu Pegawai Arkib dan Pegawai Rekod Jabatan dalam melaksanakan pengurusan rekod mengikut Akta Arkib Negara 2003. Lantikan Pembantu Tadbir Rekod Jabatan oleh kementerian atas nasihat Arkib Negara Malaysia (Arkib Negara Malaysia, 2016).

Dalam kajian ini, Pegawai Arkib ialah kader dari Arkib Negara Malaysia, Pegawai Rekod Jabatan ialah pegawai rekod yang dilantik mengikut Pekeliling Perkhidmatan Bil. 5 Tahun 2007, Per.8.2 (d) dan Pembantu Tadbir Rekod Jabatan ialah pegawai rekod yang dilantik oleh kementerian untuk membantu Pegawai Arkib dan Pegawai Rekod Jabatan. Pegawai Rekod yang berada dalam 27 buah kementerian untuk merancang, mengurus dan melaksanakan pengurusan rekod di kementerian selaras dengan Dasar Pengurusan Rekod Kerajaan dan Akta Arkib Negara 2003.

## **1.10 Rumusan**

Bab 1 membincangkan konteks dan latar belakang Pegawai Rekod dan peranannya terhadap pembangunan kerjaya serta komponen kontekstual psikologi dan sosiologi mereka. Seterusnya, pembangunan pengurusan rekod di Malaysia juga dibincangkan termasuk aspek teoritikal, kajian-kajian lepas sebagai panduan dalam memastikan kerjaya Pegawai Rekod di Malaysia dapat menjadi kenyataan berlandaskan bukti dan penemuan. Justeru, penemuan kajian ini dapat menjamin tadbir urus dalam pengurusan rekod yang berdaya maju. Antara faktor yang diramalkan mempengaruhi tadbir urus ialah tingkah laku kewargaan organisasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi juga dibincangkan.

## RUJUKAN

- Aamodt, M. (2012). *Industrial/organizational psychology: An applied approach*. Toronto: Nelson Education.
- Abd Kadir, R. (2019). *Kesan komitmen afektif terhadap hubungan faktorsosial dan faktor individu dengan persepsi tingkah laku penglibatan aktif anggota lembaga dalam tadbir urus koperasi*. Serdang: Universiti Putra Malaysia. Tesis Ph.D.
- Abd Rani, N., Wan Sulaiman, W., & Mahbob, M. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap latihan dan pembangunan dalam kalangan kakitangan kumpulan sokongan di UPM. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 142-173.
- Abd. Kadir, I. (2021). Records Management: Current and future trends. *Konvensyen Pengurusan Rekod 2021* (pp. 16-31). Kuala Lumpur: Arkib Negara Malaysia.
- Abdul Malik, A., & Konting, M. (1993). *Memahami Penyelidikan Pendidikan: Satu Pengenalan. (4th ed)*. Serdang: Fakulti Pengajian Pendidikan: Universiti Putra Malaysia.
- Abdul Samad, N., Ismail, A., & Aziz, K. (2020). Hubungan antara tahap ganjaran dan komitmen organisasi dengan penglibatan pekerja sebagai pemboleh ubah pengantara. *Asian Journal of Accountancy and Governance*. 13, 41-53.
- Abegglen, J. C. (1958). *The Japanese Factory*. Glencoe, Illinois. Free press.
- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Dahleez, K.A. (2020). Human resources management practices and organizational commitment in higher education. *International Journal of Educational Management*, 34(1): 154-174.
- Abu Bakar, K., & Hassan, S. A. (2009). *Menerapkan model rasch dalam penyelidikan pendidikan. Dalam guru belajar inovasi kurikulum dan aplikasi pengetahuan*. Serdang: UPM Press, 111-127.
- Adam, A., Yuniarsih, T., Ahman, E., & Kusnendi, K. (2020). The mediation effect of organizational commitment in the relation of organizational culture and employee performance. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 117, 260-264.
- Adey, N. H., & Bahari, F. (2010). Hubungan antara kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. *Jurnal Kemanusiaan*, 16, 62-82.
- Adhan, M., Jufrizen, Prayogi, M., & Siswadi, Y. (2020). Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap universitas swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*. 11 (1), 1-15.

- Afonso, C., Gonzalez, M., Roldan, J., & SanchezFranco, M. (2012). Determinants of user acceptance of a local eGovernment Electronic Document Management System (EDMS). ECEG2012-Proceedings of the 12th European Conference on e-Government: ECEG. *Academic Conferences Limited*, 19-28.
- Akbari, R., & Yazdanmehr, E. (2017). An expert EFL teacher's class management. *Iranian Journal of Language Teaching Research*, 3(2), 1-13.
- Ali, N., Tretiakov, A., & Whiddett, D. (2014). *A Content validity study for a knowledge management systems success model in healthcare a content validity study for a knowledge management systems success model in healthcare*. *Jitta*, 15(2), 21-36.
- Allen, N.J., & Meyer J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Allen, N.J., & Meyer J.P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Alvesson, M., & Sveningsson, S. (2016). *Changing organizational culture: Cultural change work in progress. (2nd edition)*. London: Routledge
- Amatan, M., K Han, C., & Pang, V. (2021). Kesahan kandungan soal selidik faktor konteks, input dan protes terhadap penerimaan pelaksanaan elemen pendidikan STEM dalam pengajaran dan pembelajaran guru menggunakan nisbah kesahan kandungan (CVR). *International Journal of Advanced Research in Future Ready Learning and Education*, 23 (1), 10-22.
- Arkib Negara Malaysia. (2005). *Kertas cadangan pewujudan jawatan pegawai arkib di kementerian dan agensi kerajaan (Kertas Bil. 4/7/2005)*. Kuala Lumpur: Arkib Negara Malaysia.
- Arkib Negara Malaysia. (2008). *Prosiding konvensyen pengurusan rekod 2007*. Kuala Lumpur: Arkib Negara Malaysia.
- Arkib Negara Malaysia. (2010). *Dasar pengurusan rekod kerajaan*. Kuala Lumpur: Arkib Negara Malaysia.
- Arkib Negara Malaysia. (2012). *Pelan strategik transformasi pegawai arkib: Ke arah mewujudkan pegawai arkib bertaraf dunia menjelang 2016*. Kuala Lumpur: Arkib Negara Malaysia.
- Arkib Negara Malaysia. (2016). *Pelan Strategik Arkib Negara Malaysia 2016 - 2020*. Kuala Lumpur: Arkib Negara Malaysia.

- Arkib Negara Malaysia. (2017). *Laporan Tahunan 2016*. Kuala Lumpur: Arkib Negara Malaysia.
- Arkib Negara Malaysia. (2018). *Laporan Tahunan 2017*. Kuala Lumpur: Arkib Negara Malaysia.
- Arkib Negara Malaysia. (2019). *Laporan Tahunan 2018*. Kuala Lumpur: Arkib Negara Malaysia.
- Arkib Negara Malaysia. (2020). *Laporan Tahunan 2019*. Kuala Lumpur: Arkib Negara Malaysia.
- Arun, K. S. (1991). *The comprehensive history of psychology*. New Delhi: Motilal Banarsidass Publication.
- Ary, D., Jacobs. L. C., & Sorensen, C. (2010). *Introduction to Research in Education (8th edition)*. California: Wadsworth.
- Astuty, I., & Udin, U. (2020). The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 401-411.
- Atherton, M. (1999). *The empiricists: Critical essays on Locke, Berkeley, and Hume*. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.
- Ayre, C., & Andrew, J. S. (2104). Critical values for Lawshe's content validity ratio: revisiting the original methods of calculation. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 47(1), 79-86.
- Aziz, S., Mohd Amir, A., & Md Auzair, S. (2018). Tadbir urus baik dan peranan amalan perakaunan pengurusan: Tinjauan di organisasi pelancongan negara. *Asian Journal of Accounting and Governance*, 11, 1-15.
- Babbie, E. (2011). *The basics of social research (5th ed.)*. Belmont, CA:Wadsworth, Cenage Learning.
- Bahri, S., Ramly, M., Gani, A., & Sukmawati, S. (2021). Organizational commitment and civil servants performance: The contribution of intelligence, local wisdom and organizational culture. *European Journal of Business and Management Research*. 6(1), 128-134.
- Baihaqi, M.F. (2010). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Skripsi*. Universitas Diponegoro, Semarang
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice: Prentice-Hall, Inc.
- Bandura, A. (1988). Organizational Application of Social Cognitive Theory. *Australian Journal of Management*.
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory : An agentic perspective. *Asian Journal of Social Psychology*, 2, 21-41.
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory of Mass Communication.. *Mediapsychology*, 265-299.
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173-1182..
- Barraud-Didier, V., Henninger, M., & El Akremi, A. (2012). The Relationship Between Members' Trust and Participation in Governance of Cooperatives : The Role of Organizational Commitment. *International Food and Agribusiness Management Review*, 15.
- Barusman, A. (2014). The effect of job satisfaction and organizational justice on organizational citizenship behavior with organization commitment as the moderator. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(9), 120-126.
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25(24), 3186-3191.
- Beauchamp, T., & Childress, J. (2013). *Principles of Biomedical Ethics*. Seventh Edition. Oxford, Oxford University Press.
- Behling, O., & Law, K. S. (2000). *Translating questionnaires and other research instruments: Problems and solutions*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Belasen, A.T. (2007). *The theory and practice of corporate communication: A competing values perspective*. Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- Beugre, C. (1998). *Managing Fairness in Organizations*. Quorum Books Co., Westport, CT
- Borg, W.R., & Gall, M.D. (1979). *Educational Research: An Introduction*. (3rd edition). New York: Longman.
- Borg, W.R., & Gall, M.D. (1989). *Educational Research: An Introduction*. New York: Longman.

- Bowornwathana, B. (2000). Governance reform in Thailand: Questionable assumptions, uncertain outcomes. *Governance: An International of Policy and Administration*, 13(3), 393-408.
- Boyne, G.A., Meier, K.J., O'Toole Jr., L.J., & Walker, R.M. (ed.) (2006). *Public service performance: Perspectives on measurement and management*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Branco, M., & Rodrigues, L. (2008). Factors Influencing Social Responsibility Disclosure by Portuguese Companies. *Journal of Business Ethics*, 83, 685-701.
- Brown, A. (1998). *Organizational culture*. Harlow: Pearson Education.
- Brown, A., & Thornborrow, W.T. (1996). Do organizations get the followers they deserve?. *Leadership & Organization Development Journal*, 17, 5-11.
- Byrd, J., & Cooperman, E. S. (2010). Director tenure and the compensation of bank CEOs. *Managerial Finance*, 36(2) 86-102.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications and programming. (2nd Ed.)*. New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework (3rd ed.)*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Casadesús de Mingo, A., & Cerrillo-i-Martinez, A. (2018). Improving records management to promote transparency and prevent. *International Journal of Information Management*, 38, 256-261.
- Chrisman, J. J. (2019). Stewardship Theory: Realism, Relevance, and Family Firm Governance. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 43(6), 1051-1066.
- Chua, Y. (2011). *Kaedah dan statistik penyelidikan: Kaedah penyelidikan*. Kuala Lumpur: Mcgraw-Hill Education.
- Chua, Y. (2014). *Asas statistik penyelidikan*. Kuala Lumpur: Mcgraw-Hill Education.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research Methods in Education (7th ed.)*. London: Routledge.
- Cozby, P., & Bates, S. (2012). *Methods in Behavioral Research (11th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Creswell, J.W. (2016). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Approaches*. Lincoln: Sage Publications.



- Darusalam, G., & Hussin, S. (2016). *Methodologi Penyelidikan Dalam Pendidikan: Amalan dan Analisis Kajian*. Kuala Lumpur: Universiti Malaya.
- Daud, E. (2018). *Pelaksanaan konsep masuliyah dalam tadbir urus pihak berkuasa tempatan bagi memastikan sistem penyampaian perkhidmatan yang cekap dan berkesan*. 11(2), 85-97.
- Daud, N. (2010). Jaminan kerja dan hubungannya dengan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. *International Conference on Ethics and Professionalism 2010 (ICEP 2010)*, 474-491.
- Davis, J., Frankforter, S., Vollrath, D., & Hill, V. (2007). An empirical test of stewardship theory. *Journal of Business & Leadership: Research, Practice, and Teaching (2005–2012)*, 3(1), 4-50.
- Davis, J., Schoorman, F., & Donaldson, L. (1997). Toward a Stewardship Theory of Management. *The Academy of Management Review*, 22(1), 20-47.
- Davis, L. L., (1992). Instrument review: Getting the most from a panel of experts. *Applied nursing research*, 5(4), 194-197.
- Dawes, J. (2008). Do data characteristics change according to the number of scale points used?. *International Journal of Market Research*, 50(1), 61-77.
- Deegan, C. (2006). *Financial accounting theory*. Sydney: McGraw-Hill Irwin.
- Demir, A., Budur, T., Hiwa, M., & Heshmati, A. (2021). Links between Knowledge Management and Organizational Sustainability: Does the ISO 9001 certification have an effect? *Knowledge Management Research & Practice*.
- Demir, A., Maroof, L., Khan, N. U. S., & Ali, B. J. (2020). The role of E-service quality in shaping online meeting platforms: a case study from higher education sector. *Journal of Applied Research in Higher Education*.
- DeSimone, R., & Werner, J. (2012). *Human Resource Development*. South-Western: Cengage Learning.
- DeVellis, R. F. (2003) *Scale development: Theory and applications (2nd ed.)*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Dillman, D. A., Smyth, J. D. & Christian, L. M. (2009). *Internet, mail and mixedmode surveys: The tailored design method*. Hoboken, N.J.: John Wiley & Sons Inc.
- Dimopoulos, D., & Pantis, J. (2010). Knowledge and Attitudes Regarding Sea Turtles in Elementary Students on Zakynthos, Greece. *The Journal of Environmental Education*, 30-38.
- Dipaola, M., & Hoy, W. (2005). Organizational Citizenship of Faculty and Achievement of High School Students. *The High School Journal*, 88, 35-44.

- Djaelani, A., Sanusi, A., & Triatmanto, B. (2020). Spiritual leadership, job Satisfaction, and its effect on organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Management Science Letters*, 10, 3907-3914.
- Donaldson, L., & Davis, J. H. (1989). CEO Governance and Shareholder Returns: Agency Theory or Stewardship Theory. *Annual Meeting the Academy of Management, Washington*, 49-63.
- Donaldson, T., & Preston, L. (1995). The stakeholder theory of the corporation: concepts, evidence, and implications. *Academy of Management Review*, 20(1), 65-91.
- Dooren, W.V., Bouckaert, G. & Halligan, J. (2015). *Performance management in the public sector. 2nd edn*. London: Routledge.
- Dorothea, W. A. (2012). Linking the Self-Esteem to Organizational Citizenship Behavior. *Business and Management Research*, 1.
- Dubinsky, A. J., & Levy, M. (1989). Influence of organizational fairness on work outcomes of retail salespeople. *Journal of Retailing*, 65(2), 221-252.
- Egbuji, A. (1999). Risk management of organisational records. *Records Management Journal*, 9(2), 93-116.
- Elias, N. (2014). *Peramal tingkah laku kewarganegaraan organisasi dalam kalangan guru sekolah menengah di daerah Kinta Selatan, Perak*. Serdang: Universiti Putra Malaysia. Tesis Sarjana.
- Elkin, A.J., & Rosch, P.J. (1990). Promoting Mental Health at the Workplace: The Prevention Side of Stress Management. *Occupational Medicine: State of the Art Review*, 5 (4), 739-754.
- Eric, S., Shane, J., Macfarlan, J. J., Garcia, G., Ruiz-Campos, Diego, G., Beltran, B. B., Bowen, J. C., & Lerback. (2021). Age-Appropriate Wisdom? *Human Nature*, 1-36, 2021
- Fakhri, M., Syarifuddin, S., Winarno, A., Nurnida, I., & Hanum, S. (2021). Democratic leadership practice to construct clan organizational culture in family companies. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 803-811.
- Farahbod, A. M., Kao, H., Walker, D. M., & Cassidy, J. F. (2015). Investigation of regional seismicity before and after hydraulic fracturing in the Horn River Basin, northeast British Columbia. *Canadian Journal of Earth Sciences*, 52(2), 112-122.
- Fatimah, O., Amiraa, A.M., & Fatimah, H. (2011). The relationships between organizational justice, organizational citizenship behavior and job satisfaction. *Pertanika Journal of Social Science and Humanities*. 19, 115-121.

- Fidyah, D., & Setiawati, T. (2020). Influence of organizational culture and employee engagement on employee performance: JOB satisfaction as intervening variable. *Review of Integrative Business & Economics Research*, 9(4), 64-79.
- Flamholtz, E., & Randle, Y. (2012). Corporate culture, business models, competitive advantage, strategic assets and the bottom line: Theoretical and measurement issues. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 16.
- Freeman, R. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Boston: Pitman Publishing.
- Friedman, A.L., & Miles, S. (2006). *Stakeholders: Theory and practice*. Oxford University Press on Demand.
- Gay, L. R., Mills, G. E., & Airasian, P. W. (2009). *Educational research: Competencies for analysis and application (9th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Merrill Prentice Hall.
- Greenberg, J. (2005). *Managing Behavior in Organizations. 4th Edition*. Prentice-Hall, Englewood.
- Grindle, M.S. (2010). *Good governance: The inflation of an idea, in Secondary*. HKS Faculty Research Working Paper Series, RWP10-023. Kennedy School of Government: Harvard University.
- Habibullah, M., & Haji Din, B. & Baharom, A.H. (2016). Good governance and crime rates in Malaysia. *International Journal of Social Economics*. 43. 308-320.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis. Sixth Edition*. Pearson International Edition, New Jersey.
- Hair, J.F., Black, W.C. Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis, Seventh ed*. Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. (2006). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Prentice Hall International
- Hair, J.F., Babin, B., Money, A.H., & Samouel, P. (2003). *Essentials of Business Research Method*. USA: John Wiley & Sons.
- Hair, J.F., Tomas, M.H., Christian, M.R., & Marko, S. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Berlin: Springer.
- Hair, J.M., & Spell, C.S. (2009). How does distributive justice affect work attitudes? The moderating effects of autonomy. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(8), 1827-1842.

- Haque, A., Fernando, M., & Caputi, P. (2019). The Relationship Between Responsible Leadership and Organizational Commitment and the Mediating Effect of Employee Turnover Intentions: An Empirical Study with Australian Employees. *Journal of Business Ethics*, 156.
- Harlow, R. E., & Cantor, N. (1996). Still participating after all these years: A study of life task participation in later life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(6), 1235–1249.
- Hatta, I., Rachbini, W., Riskarini, D., & O. Mandagie, Y. (2018). OCB analysis, transformational leadership style, work ethic, work satisfaction, and good governance. *Jurnal Manajemen*, XXII(3), 395-408.
- Helmy, I., & Wiwoho, G. (2016). The influence of spiritual leadership and emotional intelligence to organizational citizenship behavior: Mediation effect of workplace spirituality. Proceeding ICOBAME.
- Herliani, L. (2020). *Peran komitmen organisasi sebagai mediator Terhadap hubungan antara kepuasan kerja dan perilaku kewargaan organisasi pada karyawan non-medis yang bekerja di rumah sakit*. Yogyakarta: Universitas islam indonesia. (Tesis Sarjana).
- Herman. (2014). Independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman good governance, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10 (2), 30-42.
- Hofstede, G. (1994). *Culture's consequences: international differences in work-related values*. Beverly Hills, CA: Sage
- Huang, T. C., & Hsiao, W. J. (2007). The causal relationship between job satisfaction and organizational commitment. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 35(9), 1265-1276.
- Ibrahim, M., Wan Sulaiman, W., & Muhammad Hafidz, S. (2018). Tingkah laku kewargaan organisasi sebagai mediator dalam hubungan di antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi tugas dalam kalangan pensyarah universiti. *Sains Humanika*, 10(3), 47-56.
- Ibrahim, N., Halim, F., Tambi, N., Amin, A., & Abdullah, S. (2019). Kajian perbezaan jantina dan faktor berkaitan dengan tingkahlaku kewargaan organisasi dalam kalangan sukarelawan Sukan SEA . *Jurnal Psikologi Malaysia*, 33(3), 35-47.
- Idris, K. A. (2013). Budaya Kerja Kompetitif Menjejaskan Kesihatan Mental? daripada Portal Rasmi Institut Kefahaman Islam Malaysia: <http://www.ikim.gov.my/index.php/ms/artikel/8116-budaya-kerja-kompetitifmenjejaskan-kesihatan-mental> (Diakses pada 1 Januari 2019)

- Idris, N. (2010). *Penyelidikan dalam pendidikan*. Kuala Lumpur: McGraw Hill (Malaysia).
- Indrayati, Chandrarin, G., & Supanto, F. (2020). The effect of audit quality, corporate governance, transformational leadership on organizational commitments, organizational culture and auditor performance: Study on public accountant offices in Indonesia, 6(4). *International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering*, 66-73.
- Ingsih, K., Prayitno, A., Waluyo, D. E., & Suhana, S. (2020). Mediating Roles of Job Satisfaction toward the Organizational Commitment of Employees in the Public Sector. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 999–1006.
- Institut Tadbiran Awam Negara. (2013). *Buletin INTAN*, 37(1). Kuala Lumpur: Institut Tadbiran Awam Negara.
- Islam, T., Aamir, M., Khan, R., & Rehan, M. F. (2012). The Influence of Job Involvement on In-role Performance, Using Three Dimensional Commitment as Mediator. *In International Conference on Business Management and Information Systems*, 475-483.
- Ismail, F., & Mohd Rosli, N. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam kalangan pegawai sumber manusia. *The Sultan Alauddin Sulaiman Shah Journal (JSASS)*, 8(2), 46-58.
- Israel, G. D. (1992). *Determining sample size (IFAS Report PEOD6)*. Retrieved from University of Florida, Institute of Food and Agricultural Sciences Extension (Diakses pada 1 Januari 2019).
- Ivancevich, J. M., Kanopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). *Organizational Behavior and Management*. 10th ed. New York: McGraw-Hill.
- Jabatan Audit Negara Malaysia. (2018). *Ringkasan Eksekutif Laporan IMDB*. Putrajaya: Jabatan Audit Negara Malaysia.
- Jabatan Perdana Menteri. (1997). *Surat Pekeliling Am Bil. 1 Tahun 1997: Peraturan pemeliharaan rekod-rekod kerajaan*. Kuala Lumpur: Jabatan Perdana Menteri.
- Jabatan Perdana Menteri. (2007). *Garis Panduan Bagi Memepertingkatkan Tadbir Urus Dalam Sektor Awam (PM(S)17479/13 Jld. 4)*. Putrajaya: Jabatan Perdana Menteri.
- Jabatan Perdana Menteri. (2007). *Kajian untuk memperkemaskan sistem fail agensi kerajaan (Kertas Bil. 3/5/2007)*. Putrajaya: Jabatan Perdana Menteri.

- Jabatan Perdana Menteri. (2009). *Arahan YAB Perdana Menteri No. 1 Tahun 2009, Gerakan pemantapan keutuhan sistem pengurusan pentadbiran kerajaan Malaysia: Penubuhan jawatankuasa keutuhan tadbir urus*. Putrajaya: Jabatan Perdana Menteri.
- Jabatan Perdana Menteri. (2012). *Penilaian Star Rating Sektor Awam*. Putrajaya: Unit Pemodenan Tadbiran dan Perancangan Pengurusan Malaysia.
- Jabatan Perkhidmatan Awam. (2007). *Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 5 Tahun 2007: Panduan pengurusan pejabat*. Putrajaya: Jabatan Perkhidmatan Awam.
- Jabatan Perkhidmatan Awam. (2013). *Perluasan Pelaksanaan Kerangka Kerja Transformasi Jabatan Perkhidmatan Awam (Kertas Bil. 3/11/2013)*. Putrajaya: Jabatan Perkhidmatan Awam.
- Jabatan Perkhidmatan Awam. (2019). *Perkhidmatan Awam: Back to Basics "Satu Anjakan Minda dan Tindakan"*. Putrajaya: Institut Tadbiran Awam Negara.
- Jabatan Perkhidmatan Awam. (2020). *Pekeliling perkhidmatan bilangan 5 tahun 2020: Dasar bekerja dari rumah*. Putrajaya: Institut Tadbiran Awam Negara.
- Jannah, S., Zaki, B., & Bambang, H. (2016). Determinant of auditors' turnover intention from public accounting firm. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR)*, 2, 24-54.
- Judd, C., & Kenny, D. (1981). *Estimating the Effects of Social Interventions*.
- Kaiser, H. F. (1970). A second generation little jiffy. *Psychometrika*, 35(4), 401-415.
- Kaufmann, D. (2005). *Myths and realities of governance and corruption*. Global competitiveness report 2005-06.
- Kazemipour, F., & Amin, S. (2012). The impact of workplace spirituality dimensions on organisational citizenship behaviour among nurses with the mediating effect of affective organisational commitment. *Journal Of Nursing Management*, 20, 1039-1048.
- Kementerian Hal Ehwal Ekonomi. (2018). *Rancangan Malaysia Kesebelas 2016 - 2020: Ringkasan eksekutif kajian separuh penggal keutamaan dan penekanan baharu*. Putrajaya: Kementerian Hal Ehwal Ekonomi.
- Kementerian Kebudayaan, Kesenian dan Warisan. (2005). *Cadangan supaya agensi kerajaan menyediakan peruntukan dan kemudahan penyimpanan rekod yang sempurna (MJM 839/2483/2005)*. Kuala Lumpur: Kementerian Kebudayaan, Kesenian dan Warisan.
- Kementerian Pelancongan, Seni dan Budaya. (2021). *Pelan Strategik Kementerian Pelancongan, Seni dan Budaya Malaysia 2021 - 2025*. Putrajaya: Kementerian Pelancongan, Seni dan Budaya.

- Kerdpitaki, C., & Jernsittiparsert, K. (2020). The influence of organizational culture, employee commitment and organization citizen behaviour on the HRM practices: Mediating role of perceived organization support, 11(1). *Systematic Review Pharmacy*, 407-415.
- Ketprapakorn, Nuttasorn, & Kantabutra, S. (2019). Culture Development for Sustainable SMEs: Toward a Behavioral Theory. *Sustainability*, 11, 26-29.
- Khalid, M., Alam, M., & Said, J. (2016). Empirical assessment of good governance in the public sector of Malaysia. *Economics and Sociology*, 9(4), 289-304.
- Khattak, M.A., Sindhu, M.I., Haider, A., & Urooj, S.F. 2017. Impact of procedural justice on organizational commitment with moderating effect of pay satisfaction. *Jinnah Business Review*, 5(2): 54-60
- Klein, H. J., & Park, H. (2015). Organizational Commitment. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*, 334-340.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling (3rd ed.)*. Spring Street, NY. Guilford publications.
- Konting, M. (1993). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan, (2nd ed)*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Koustelios, A. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *International Journal of Educational Management*, 15, 354-358.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. (1970). Determining Sample Size For Research Activities. *Educational And Psychological Measurement*, 607-610.
- Krishnan, A., Barnett, K., McCormick, J., Newcombe, G., Krishnan, A., Barnett, K., & Newcombe, G. (2016). *A sosial cognitive investigation of Australian independent school Boards as teams*.
- Kumar, A. (2014). An Empirical Study: Relationship between Employee Motivation, Satisfaction and Organizational Commitment. *Int. J. Manag. Bus. Res.*, 4 (2), 81-93.
- Lahouel, B., Peretti, J., & Autissier, D. (2014). Lahouel, B. B., Peretti, J. M. dan Autissier, D. Stakeholder power and corporate social performance: the ownership effect. *Corporate Governance*, 14(3), 363-381.
- Lam, L., & Liu, Y. (2014). The identity-based explanation of affective commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 29(3), 321-340.
- Lawshe, C. (1975). A quantitative approach to content validity. *Pers Psychol*, 28(4), 563-575.

- León, M., & Finkelstein, M. (2013). Organizational citizenship behavior and Well-being: Preliminary results. *International Journal of Applied Psychology*, 3, 45-51.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 5-55.
- Lin, CP., Hung, WT., & Chiu, CK. (2008). Being Good Citizens: Understanding a Mediating Mechanism of Organizational Commitment and Social Network Ties in OCBs. *J Bus Ethics*, 81, 561-578.
- Loi, T. (2016). Stakeholder management: a case of its related capability and performance. *Management Decision*, 54(1), 148-173.
- Lunenburg, F. C. (2012). Power and Leadership: An Influence Process. *International Journal of Management, Business, And Administration*, 15(1), 1-9.
- MacKinnon, D., Fairchild, A., & Fritz, M. (2007). Mediation Analysis. *Annual review of psychology*, 58, 593-614.
- Makki, M., Abd-El-Khalick, F., & Boujaoude, S. (2003). Lebanese Secondary School Students' Environmental Knowledge and Attitudes. *Environmental Education Research*, 21-33.
- Malhotra, N. K., & Peterson, M. (2006). *Basic marketing research: A decisionmaking approach*. Upper Saddle River: Pearson Education/Prentice Hall.
- Malik, M. (2011). *Constructing the Architectonics and Formulating the Articulation of Islamic Governance: A discursive attempt in Islamic epistemology*. Durham: Tidak diterbitkan. Tesis Ph.D.
- Malik, M., & Mat, H. (2016). Tatakelola Kerajaan yang Baik (Good Governance): Gerakan Islam dan Rashid Al-Ghannouchi. *Ulum Islamiyyah Journal*, 1 -19.
- Marquardt, M. J. (2002). Building the Learning Organization: Mastering the 5 Elements for Corporate Learning. [www.ebscohost.com/ebooks](http://www.ebscohost.com/ebooks). (Accessed 13 July 2019).
- Marsidi, A., & Abdul Latip, H. (2007). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pekerja di organisasi awam. *Jurnal Kemanusiaan*. 10, 56-64.
- Mat Isa, A. (2009). *Records management and the accountability of governance*. Glasgow: University of Glasgow. Unpublished Thesis Ph.D.
- Mat Isa, A., & Ismail, A. (2011). Pengurusan risiko dalam pengurusan rekod elektronik. *Informika: Jurnal Peradaban Informasi dan Ilmu*, 1, 75-90.



- Mat Yakop, F., & Mohd Hamzah, M. I. (2011). A study of relationship between leadership practices and learning organization practices in cluster secondary schools. [www.mara.gov.my/c/document\\_library/get\\_file?](http://www.mara.gov.my/c/document_library/get_file?) (Accessed 12 September 2019)
- Matten, D., & Crane, A. (2003). *Business Ethics A European Perspective*.
- Matten, D., Crane, A., & Chapple, W. (2003). Behind the Mask: Revealing the True Face of Corporate Citizenship. *Journal of Business Ethics*, 45 (1/2), 109-120.
- McIver, J. P., & Carmines, E. G. (1981). *Unidimensional scaling*. SAGE Publications.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications.
- Mohamad, M., & Abiddin, N. Z. (2011). Hubungan Budaya Organisasi dan Sub Budaya Terhadap Komitmen Pekerja. *Dinamika Sosial Ekonomi*, 7(1), 79-85.
- Mohammad Yusof, Z. (2015). *Pengurusan Rekod dan Maklumat: Isu dan cabaran*. Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Mohammad, J., & Quoquab, F., & Alias, M. (2011). Job satisfaction and organisational citizenship behaviour: An empirical study at higher learning institutions. *Asian Academy of Management Journal*, 16.
- Mohd Ghazali, N. (2021). Factors influencing ethical judgements of accounting practitioners: some Malaysian evidence. *International Journal of Social Economics*, 48 (3), 384-398.
- Mohd Majid, K. (2005). *Kaedah penyelidikan pendidikan (edisi kedua)*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mohd Makhbul, Z., & Mohamad Hasun, F. (2020). *Sumber Manusia Mendepani Industri 4.0*. Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Mohd Tajuddin, M. S. (2007). *Kesan Aspek Kesihatan Terhadap Produktiviti Kerja Dalam Kalangan Pensyarah Maktab Perguruan*. Tesis Sarjana, USM.
- Mokhtar, U. (2021). Transformasi Pengurusan Rekod dan Maklumat dalam Era Revolusi Industri 4.0. *Konvensyen Pengurusan Rekod 2021* (pp. 32-47). Kuala Lumpur: Arkib Negara Malaysia.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.

- Muis, M., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9-25.
- Nasuredin, J. (2017). *Impak kompetensi keusahawanan, keupayaan dinamik dan budaya organisasi dengan prestasi perusahaan kecil dan sederhana (PKS) di Malaysia*. Sintok: Universiti Utara Malaysia. (Tesis Ph.D).
- National Archives and Public Records Office of Malaya. (1962). *Report on the Public Records Office and National Archives*. Petaling Jaya: Federation of Malaya.
- Ng, T. W. H., (2015). The incremental validity of organizational commitment, organizational trust, and organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 154-163.
- Ngo, H. Y., & Loi, R. (2008). Human resource flexibility, organizational culture and firm performance: An investigation of multinational firms in Hong Kong. *International Journal of Human Resource Management*, 19.
- Nguyen, P., & Dong, L. (2021). Organizational citizenship behavior: Scale .development and validation. Ho Chi Minh City Open University. *Journal Of Science - Social Sciences*, 11, 15-24.
- Noor Azlan, S., & Abdul Wahab, R. (2018). Kesan amalan latihan keselamatan kepada komitmen organisasi di sebuah organisasi perkilangan di Johor Bahru. *Fakulti Pengurusan*, 11(1), 12-22.
- Nordin, N. & Hassan, M. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen prestasi kerja dalam kalangan penjawat awam: Kajian rintis di Jabatan Kemajuan Masyarakat, negeri Pulau Pinang. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities* (MJSSH), 4(7), 11-20.
- Nugraha, P., & Dewi Adyani, G. (2018). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap organizational citizenship behaviour pada SETDA Kota Denpasar, 7(1). *E-Jurnal Manajemen Unud*, 1-28.
- Nurudin, S.M., Hashim, R., Zulkifli, Z., Rahman, S., Hamik, S.A., & Mohamed, A.S.P. (2017). *Good governance practices at local government: Experience from the seremban municipal council*. American Scientific Publishers, 23(1), 457-461.
- O'Connor, T., & Byrne, J. (2015). Governance and the corporate life-cycle. *International Journal of Managerial Finance*, 11, 1-23.
- O'Neill, J. W., Harrison, M. M., Cleveland, J., & Almeida, D. (2009). Work-family culture, organizational commitment, and turnover: Multilevel contagion effects of leaders. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 18-29.

- Okeke, R., & Nnamani, D. (2018). Worker commitment and organizational citizenship behaviour in the age of wisdom: Critical evaluations, 81. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 13-21.
- Organ, D. W. (1988). *Issues in organization and management series. Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA, England: Lexington Books/D. C. Heath and Com.
- Organ, D. W. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents and consequences*. United States of America: Sage Publications.
- Organ, D. W. (2018). *Organizational citizenship behavior: Recent trends and developments*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 295-306.
- Pallant, J. (2013). *SPSS Survival Manual: A Step By Step Guide to Data Analysis using IBM SPSS for Windows (Version 10). 5th edition*. Buckingham: Open University Press.
- Pancasila, I., Haryono, S., Sulisty, B. A., & Tung, L. T. (2020). Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387-397.
- Pathiranage, Y. L. (2019). Organizational Culture and Business Performance: An Empirical Study. *SSRG International Journal of Economics and Management Studies (SSRG-IJEMS)*, 6(6).
- Payne, D. A., & In McMorris, R. F. (1967). *Educational and psychological measurement: Contributions to theory and practice*. Waltham, Mass: Blaisdell Pub. Co.
- Pearce, L. D., & Denton, M. L. (2011). *A faith of their own: Stability and change in the religiosity of America's adolescents*. New York: Oxford University Press.
- Peters, T. J., & Waterman, R. H. Jr. (1982). *In search of excellence: lessons from America's best run companies*. New York: Harper & Row.
- Piliavin, J., & Siegl, E. (2008). Health Benefits of Volunteering in the Wisconsin Longitudinal Study. *Journal Of Health And Social Behavior*, 48, 450-64.
- Podsakoff, N., Podsakoff, P., MacKenzie, S., & Mayners, T. (2014). Consequences of unit-level organizational citizenship behaviors: A review and recommendations for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1).
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1989). A second generation measure of organizational citizenship behavior. *Working Paper*, Indiana University

- Polat, S. (2009). Organizational citizenship behavior (OCB) display levels of the teachers at secondary schools according to perceptions of the school administrators. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, 1591-1596.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Prabayanthi, P. A., & Widhiyani, N. L. S. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 22 (2), 1059-1084.
- Priyakesuma, S., Efendi, N., Simamora, S., Batubara, R., & Harianja, R. (2020). Pengaruh kemampuan diri, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipilkabupaten Aceh Barat. *Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma (JRAM)*, 7(2), 226-235.
- Pulido-Fernández, J.I. & Pulido-Fernández, M.C. (2017). Proposal for an indicators system of tourism governance at tourism destination level. *Social Indicators Research*: 1-49.
- Rahmawati, A., Moeljadi, Djumahir, & Sumiati. (2018). Journal of Management Research How Do Agency Theory, Stewardship Theory and Intellectual Capital as a Solution for Agency Conflict? *Journal of Management Research*, 10(2), 94-111.
- Ramaswami, S.N., Agarwal, S., & Bhargava, M. (1993) Work Alienation of Marketing Employees: Influence of Task, Supervisory, and Organizational Structure Factors. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 21, 179-193.
- Revilla, M., Saris, W., & Krosnick, J. (2014). Choosing the Number of Categories in Agree–Disagree Scales. *Sociological Methods & Research*, 43, 73-97.
- Rimando, M., Brace, A., Parr, T. L., Sealy, D. A., Davis, T. L., Martinez, L. M., & Christiana, R. W. (2015). Data collection challenges and recommendations for early career researchers. *The Qualitative Report*, 12(1), 2025-2036.
- Rindermann, H., Kodila-Tedika, O., & Christainsen, G. (2015). Cognitive capital, good governance, and the wealth of nations. *Intelligence*, 51, 98-108.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behaviour. (17th ed.)*. Harlow, UK: Pearson Education.
- Robbins, S.P. (2001) *Organizational Behavior. (9th Edition)*. Prentice-Hall, Inc., New York.
- Robek, M., Brown, G., & Maedke, W. (1987). *Information and records management. third edition*. Mission Hills, Calif.: Glencoe Publishing Company.

- Rosyidah, E., Fadah, I., & Tobing, D. S. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Unit-Unit Pelayanan Publik Kabupaten Jember. *Jurnal Relasi Stie Mandala Jember*, 14(1), 1–16
- Rotberg, I. (2014). Good Governance Means Performance and Results. *Governance*, 27(3), 8-19.
- Sampson, K.L. (2002). *Value added records management: protecting corporate assets, reducing business risks. (2nd ed.)*. New York: Quorum Books.
- Saputro, R. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan OCB terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*, 9(2).
- Schunk, & Usher, E. L. (2012). *Sosial cognitive theory and motivation*. In *The Oxford handbook of human motivation* (pp. 13–27). Oxford University Press.
- Sekaran, U. (2010). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. 4th Ed.* John Wiley & Sons: UK.
- Shahzad, F., Luqman, R. A., Khan, A. R., & Shabbir, L. (2012). Impact of organizational culture on organizational performance: An overview. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(9), 975-985.
- Sharma, J. P., & Bajpai, N. (2010). Organizational commitment and its impact on job satisfaction of employees: A comparative study in public and private sector in India. *International Bulletin of Business Administration*, 9, 1451-243X.
- Sidal, A., Azziz, M. H. A., & Aziz, M. A. A. (2010). Antara kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kesetiaan kepada perkhidmatan: Tinjauan dalam kalangan pegawai perubatan yang pernah menerima tajaan Jabatan Perkhidmatan Awam. *Jurnal Psikologi Perkhidmatan Awam Malaysia*, 5, 59-80.
- Sinaiko, H. W., & Brislin, R. W. (1973). Evaluating language translations: Experiments on three assessment methods. *Journal of Applied Psychology*, 57(3), 328.
- Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior*. New York: Macmillan.
- Stevenson, W. B., & Radin, R. F. (2009). Social capital and social influence on the board of directors. *Journal of Management Studies*, 46(1), 16-44.
- Stojanovic, E., Vlahovic, M., Nikolic, M., Mitic, S., & Jovanovic, Z. (2020). The relationship between organizational culture and public relations in business organizations. *Journal of Business Economics and Management*. 21(6), 1628-1645.
- Surachim, Ahim, & Firdaus, T. (2008). Pengaruh Iklim Organisasi. *Jurnal Startegic*, 42.

- Sušanj, Z., & Jakopec, A. (2012). Fairness Perceptions and Job Satisfaction as Mediators of the Relationship between Leadership Style and Organizational Commitment. *Psychological Topics*, 21(3), 509-526.
- Sutrisno, D., & Chaeruddin (2020). The reaction over employees performance through organizational culture and organizational commitment variables whom mediated by organizational citizenship behaviour and its implications at PT Sharprindo Dinamika Prima. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(6), 863-877.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics. (5th ed.)*. Boston: Allyn & Bacon.
- Tan, P. S., & Azman, N. (2011). Hubungan antara komitmen terhadap alam sekitar dengan tingkah laku mesra alam sekitar dalam kalangan pelajar universiti. *Jurnal Pesonalia Pelajar*, 14, 11-22.
- Tangaraja, G. (2016). *Predictors of knowledge sharing behaviour and mediating role of organisational commitment among malaysian public service administrators*. Serdang: Universiti Putra Malaysia. (Tesis Ph.D)
- Tuckman, B. W. (1988). *Conducting educational research. 1st Edition*. New York: Harcourt Brace Jovanovich, Inc.
- Ulrich, Dave & Brockbank, Wayne. (2016). Creating a winning culture: next step for leading HR professionals. *Strategic HR Review*. 15, 51-56.
- Unger, B.N., Rank, J., Gemünden, H.G., (2014). Corporate innovation culture and dimensions of project portfolio success: the moderating role of national culture. *Proj. Manag. J.*, 45(6), 38-57.
- United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (UNESCAP). (2009). United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific: annual report, 29 April 2004-18 May 2005.
- United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (UNESCAP). (2009). What is good governance?
- Wahidi U., Hardi, H., & Safitri, D. (2020). Pengaruh independensi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor: Komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis Terkini*, 1(2), 218-238.
- Vierra, A., & Pollock, J. (1992). *Reading Education Research*. Scottsdale: Gorsuch Sewishirch.
- Vogt, W. P., Gardner, D. C., & Haefele. L. M. (2012). *When to use what research design*. New York: Guilford Press.

- Wallach, E. (1983). Individuals and organization: the cultural match. *Training and Development Journal*, 12, 28-36.
- Wang, J., & Wang, X. (2012). *Structural Equation Modeling: Applications using Mplus*. Chichester: John Wiley & Sons.
- West, R., & Lynn H. Turner, L. H. (2013). Pengantar Teori Komunikasi: Analisis dan Aplikasi. *Salemba Humanika*, 2.
- Wibowo, A. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Pt. Dharia Darma Pratama Lubuk Bento*. Padang: Universitas Putra Indonesia. Tesis Sarjana.
- Wijayati, N., Hermes, N. & Holzhacker, R. (2015). *Corporate governance and corruption: A comparative study of Southeast Asia*, in Holzhacker, R.L.; Wittek R. and Woltjer, J. (eds) *Decentralization and governance in Indonesia*. London: Springer.
- Wilderom, C. P. M., Glunk, U., & Maslowski, R. (2000). Organizational culture as a predictor of organizational performance. In N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderom, & M. F. Peterson (Eds.), *Handbook of organizational culture and climate* (1st ed., pp. 193–209). Thousand Oak, California: SAGE Publications.
- Winardi, J. J., Ma'ruf, & Musnadi, S. (2012). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (Studi Pada Karyawan Dinas Pengairan Provinsi Aceh). *Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Aceh*.
- World Bank. (2007). *World Development Report 1997*. New York: Oxford University Press.
- World Bank. (1989). *Sub-Saharan Africa from crisis to sustainable growth*. Washington, D.C.: World Bank.
- World Bank. (1992) *Governance and development*. Washington, D.C.: World Bank.
- World Bank. (1994) *Governance: The World Bank's experience*. Washington, D.C.: World Bank.
- Wright, T. (2013). Information culture in a government organization. *Records Management Journal*, 23(1), 14-36.
- Xu, M., Bomboma, K., & Bodjrenou, K. (2019). Antecedents of Organizational Commitment: A Review of Personal and Organizational Factors. *Open Journal of Social Sciences*, 7(5).
- Yaffe, T., & Kark, R. (2011). Leading by example: The case of leader OCB. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 806–826.

- Yahya, K., Johari, J., Adnan, Z., Mohd Isa, M., & Daud, Z. (2008). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam kalangan penjawat awam. *International Journal of Management Studies*, 15, 199-223.
- Yasas L. Pathiranaage, (2019). Organizational Culture and Business Performance: An Empirical Study. *SSRG International Journal of Economics and Management Studies* (SSRG-IJEMS), 6(6).
- Yilmaz, Kürşad, & Tasdan, Murat. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*. 47, 108-126.
- Yirdaw, A. (2014). The role of governance in quality of education in private higher education institutions: Ethiopia as a case study (Doctoral dissertation).
- Yosinta, O. (2016). *Organizational culture and good governance in the public sector: The case of provincial administration in Thailand*. Birmingham: University of Birmingham. (Doctoral dissertation).
- Yousef, D. (1998). Satisfaction with Job Security as a Predictor of Organizational Commitment and Job Performance in a Multicultural Environment. *International Journal of Manpower*, 19, 184-194.
- Yusof, J., Abdul Rahman, S., & Yaacob, H. (2019). Kesan spiritual sebagai moderator ke atas kepintaran emosi dan tingkah laku kewargaan organisasi. *Jurnal Kemanusiaan*, 17(2), 1-5.
- Zainal, M., Mohd Matore, M., W Musa, W., & Hashim, N. (2020). Kesahan kandungan instrumen pengukuran tingkah laku inovatif guru menggunakan kaedah nisbah kesahan kandungan (CVR). *Akademika 90 (Isu Khas 3)*, 43-54.
- Zhang, M., Yang, B., & Li, H. (2011). Linking organizational culture with performance: the mediator and the moderator. In *SEBA – IE CASS - IEHAS Economics of Crisis, Education and Labour*. Budapest, Hungary.
- Zoechriba, D., Respati, H., & Firdiansjah, A. (2020). The impact of organizational culture and leadership on employee performance with commitment organization as mediation, Pt Indolakto Indonesia. *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 3(9), 6-12.