



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN FAKTOR-FAKTOR
KERJA KE ATAS PRESTASI KERJA DI BAHAGIAN
AUDIT DAN AKAUN,IBU PEJABAT JABATAN
PEMBANGUNAN KOPERASI MALAYSIA**

AHMAD NASIR YAACOB

FPP 1998 4

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN FAKTOR-FAKTOR KERJA KE ATAS
PRESTASI KERJA DI BAHAGIAN AUDIT DAN AKAUN,
IBU PEJABAT JABATAN PEMBANGUNAN KOPERASI MALAYSIA**

AHMAD NASIR YAACOB

**MASTER SAINS
UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA
1998**



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN FAKTOR-FAKTOR KERJA KE ATAS
PRESTASI KERJA DI BAHAGIAN AUDIT DAN AKAUN,
IBU PEJABAT JABATAN PEMBANGUNAN KOPERASI MALAYSIA**

OLEH

AHMAD NASIR YAACOB

**Projek Yang Dikemukakan Sebagai Memenuhi Sebahagian Daripada
Syarat Untuk Mendapatkan Ijazah Master Sains (Pembangunan Sumber
Manusia) di Jabatan Pendidikan Pengembangan, Fakulti Pengajian
Pendidikan, Universiti Putra Malaysia.**

April 1998



PENGHARGAAN

Assalamualaikum,

Dengan lafaz Bismillahirrahmanirrahim, saya merasakan syukur ke hadrat Allah s.w.t. kerana dengan izin dan takdirNya, saya dapat menyiapkan kertas projek ini.

Di kesempatan ini saya ingin mengucapkan jutaan terima kasih di atas sumbangan idea, nasihat serta bimbingan yang telah diberikan oleh Profesor Madya Dr. Haji Saidin Teh selaku penyelia saya. Kepada pemeriksa kertas projek, Profesor Madya Dr. Haji Azimi Haji Hamzah, saya dengan ikhlas hati mengucapkan penghargaan dan terima kasih yang tinggi di atas bimbingan, tunjuk ajar dan nasihat dalam mengemas dan melengkapkan kertas projek ini. Terima kasih yang tidak terhingga juga kepada semua pensyarah yang telah banyak membimbing dan mencurahkan ilmu dalam sesi pembelajaran program Master Sains (Pembangunan Sumber Manusia).

Terima kasih juga kepada rakan-rakan yang banyak membantu bagi menyiapkan laporan ini, khususnya kepada Encik Jusang Bolong, Puan Zaniah Ahmad, Encik Salleh, Encik Napi dan semua pegawai-pegawai di Bahagian Audit dan Akaun, Ibu Pejabat Jabatan Pembangunan Koperasi Malaysia.

Penghargaan yang paling istimewa dengan perasaan penuh kasih sayang saya tujukan khusus kepada isteri, Anita Mohammed dan anak-anak, Ahmad Nabil, Ahmad Naqib, Fatimah Najwa dan Fatimah Nasirah,

serta ibu dan keluarga yang telah mendoakan kejayaan di samping berkorban dengan penuh kesabaran di atas kerenah pengajian yang saya hadapi.

Akhir sekali kepada semua yang terlibat dalam menyempurnakan projek ini sama ada secara langsung atau tidak langsung, semoga Allah s.w.t. membalas jasa mereka dengan kebaikan yang berkekalan.

Wasallam.

KANDUNGAN

	Muka Surat
PENGHARGAAN.....	iv
SENARAI JADUAL.....	ix
SENARAI RAJAH.....	xi
ABSTRAK.....	xii
ABSTRACT.....	xv
BAB	
I PENGENALAN	
Latar Belakang Kajian.....	1
Sejarah Pergerakan Koperasi di Malaysia...	1
Profesionalisme Kakitangan Di dalam Pergerakan Koperasi.....	3
Senario Kepuasan Kerja dan Faktor-faktor Kerja Di kalangan Kakitangan Jabatan Pembangunan Koperasi.....	5
Latar Belakang Bahagian Audit dan Akaun.....	7
Kenyataan Masalah.....	9
Objektif Kajian.....	12
Kepentingan Kajian.....	13
Skop Kajian.....	13
Definisi Operasional.....	14
II SOROTAN LITERATUR	
Pengenalan.....	16
Konsep Kepuasan Kerja.....	17

Faktor-Faktor Kerja.....	19
Konsep Prestasi Kerja.....	21
Teori-Teori Berkaitan Untuk Tinjauan Kajian.....	23
Teori Dua Faktor Herzberg.....	24
Teori Keperluan.....	25
Teori Hubungan Manusia.....	25
Teori Jangkaan.....	26
Kajian-kajian Lepas Yang Berkaitan.....	27
III METODOLOGI KAJIAN	
Rekabentuk Kajian.....	30
Lokasi Kajian.....	32
Persampelan dan Responden Kajian.....	32
Peralatan Kajian.....	33
Operasional Angkubah.....	34
Pengukuran Markah	
Kepuasan Kerja.....	34
Pengukuran Faktor-faktor Kerja...	36
Pengukuran Prestasi Kerja.....	38
Pra-uji Kajian.....	39
Pengumpulan Data.....	40
Analisis Data.....	41
IV HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN	
Ciri-ciri Demografi Responden.....	43
Faktor Kepuasan Kerja.....	46
Faktor-Faktor Kerja.....	53

	Muka Surat
Prestasi Kerja.....	61
Hubungan Antara Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja dan Faktor-faktor Kerja...	62
v RINGKASAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN	
Kenyataan Masalah.....	66
Objektif Kajian.....	67
Kesimpulan	
Ciri-ciri Demografi Responden.....	68
Faktor Kepuasan Kerja.....	68
Faktor-faktor Kerja.....	69
Prestasi Kerja.....	70
Hubungan Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja dan Faktor-Faktor Kerja.....	71
Cadangan Kepada Organisasi.....	72
Cadangan Kajian Akan Datang.....	73
BIBLIOGRAFI.....	75
LAMPIRAN A.....	79
LAMPIRAN B.....	81
LAMPIRAN C.....	100



SENARAI JADUAL

	Muka surat
Jadual	
1 Pemarkahan Bagi Setiap Aspek Faktor- Faktor Kepuasan Kerja.....	35
2 Pemeringkatan Tahap Kepuasan Kerja.....	36
3 Pemarkahan Bagi Setiap Aspek Faktor- Faktor kerja.....	36
4 Pemeringkatan Setiap Aspek Bagi Faktor- Faktor Kerja.....	37
5 Komponen Ukuran Prestasi.....	38
6 Pemeringkatan dan Skor Prestasi.....	39
7 Interpretasi Analisis Korelasi.....	42
8 Taburan Responden Mengikut Jantina, Umur, Bangsa dan Tempoh Berkhidmat....	44
9 Taburan Responden Mengikut Pendapatan Bulanan.....	45
10 Taburan Responden Mengikut Kelulusan Akademik.....	45
11 Taburan Responden Mengikut Status Perkahwinan.....	46
12 Tahap Kepuasan Kerja Responden Mengikut Aspek-aspek Kepuasan Kerja.....	48
13 Taburan Responden Mengikut Tahap Kepuasan Kerja.....	52

Jadual

14	Tahap kepuasan Kerja Mengikut Aspek-Aspek Kepuasan.....	53
15	Tahap Persetujuan Responden Terhadap Faktor-faktor Kerja Mengikut Elemen-Element.....	56
16	Taburan Responden Mengikut Tahap Persetujuan Terhadap Setiap Faktor Kerja...	60
17	Taburan Responden Mengikut Tahap Prestasi Kerja.....	61
18	Pekali Korelasi Di antara Faktor Kepuasan Kerja dan Faktor-faktor Kerja Dengan Prestasi Kerja.....	63
19	Hubungan Ciri-ciri Demografik Terpilih Dengan Prestasi Kerja.....	64

SENARAI RAJAH

Muka Surat

Rajah

1	Kerangka Rekabentuk Kajian.....	31
---	---------------------------------	----



Abstrak projek yang dikemukakan kepada Jabatan Pendidikan Pengembangan, Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Putra Malaysia sebagai memenuhi sebahagian daripada keperluan untuk mendapatkan Ijazah Master Sains (Pembangunan Sumber Manusia).

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN FAKTOR-FAKTOR KERJA KE ATAS
PRESTASI KERJA DI BAHAGIAN AUDIT DAN AKAUN, IBU PEJABAT
JABATAN PEMBANGUNAN KOPERASI MALAYSIA.**

Oleh

Ahmad Nasir Yaacob

April 1998

Penyelia : Profesor Madya Dr. Haji Saidin bin Teh

Fakulti : Jabatan Pendidikan Pengembangan, Fakulti Pengajian
Pendidikan.

Ketidakpuasan terhadap persekitaran kerja selalunya dapat digambarkan melalui beberapa rungutan. Rungutan juga boleh disebabkan oleh beberapa faktor kerja yang terdapat dalam sesebuah organisasi. Manakala faktor kepuasan kerja dan faktor-faktor kerja itu sendiri mungkin mempengaruhi pula prestasi kerja kakitangan.

Berdasarkan rungutan dari kakitangan di Bahagian Audit dan Akaun, Jabatan Pembangunan Koperasi (Ibu Pejabat) , objektif kajian ini



ialah untuk mengenalpasti hubungan kepuasan kerja dan faktor-faktor kerja dengan prestasi kerja di kalangan pegawai-pegawai Jabatan tersebut.

Populasi kajian adalah seramai 48 orang responden, iaitu semua kakitangan di bahagian Audit dan Akaun. Pengumpulan data menggunakan borang soal selidik dan data yang diperolehi telah dianalisa dengan menggunakan program '*Statistical Package for Social Science (SPSS for window)*'. Analisis korelasi Pearson digunakan untuk menjelaskan hubungan dan kekuatan hubungan antara faktor-faktor kerja dengan prestasi kerja dan kepuasan kerja dengan prestasi kerja.

Hasil kajian menunjukkan secara umumnya tahap kepuasan kerja bagi kebanyakan kakitangan (82%) di bahagian Audit dan Akaun adalah sederhana. Begitu juga dengan faktor-faktor kerja, 93% responden bersetuju secara sederhana bahawa faktor perhubungan antara kakitangan dan pihak atasan berperanan dalam meningkatkan prestasi kerja. Manakala dari aspek prestasi kerja kebanyakan responden (95%) mempunyai prestasi kerja yang tinggi tetapi pencapaian prestasi itu tidak berhubung secara signifikan dengan faktor kepuasan kerja dan faktor-faktor kerja. Bagaimanapun secara khususnya, faktor ganjaran adalah penting untuk meningkatkan prestasi kerja.

Kajian mencadangkan bahawa pihak pengurusan wajar meningkatkan kepuasan kerja kakitangan dengan memperbaiki keadaan persekitaran kerja dan mengadakan aktiviti-aktiviti yang boleh meningkatkan hubungan antara kakitangan. Dari aspek perhubungan,

ganjaran, sokongan dan struktur organisasi, perlu dipertingkatkan lagi keberkesanannya. Bagi penyelidik-penyelidik yang akan datang adalah dicadangkan supaya menggunakan kaedah soalan-soalan terbuka dan kualitatif yang mana mungkin boleh menyokong kajian ini kerana pernyataan-pernyataan lisan kakitangan akan menggambarkan situasi sebenar dan masalah yang dihadapi oleh mereka.

Abstract of Research Project submitted to the Department of Extension Education, Faculty of Educational Studies, Universiti Putra Malaysia in partial fulfillment of the requirement for the degree of Master of Science (Human Resource Development).

**THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND RELATED JOB FACTORS
ON JOB PERFORMANCE OF THE AUDIT AND ACCOUNT SECTION,
HEADQUARTERS OF MALAYSIAN DEPARTMENT OF COOPERATIVE
DEVELOPMENT**

By

Ahmad Nasir Yaacob

April 1998

Supervisor : Associate Professor Dr. Haji Saidin bin Teh

Faculty : Department of Extension Education,
Faculty of Educational Studies.

Dissatisfaction towards the working environment can be viewed through several complaints from the workers. These grouses are due to several factors related to the organization. The job satisfaction factor and other related job factors may influenced the job performance of the officers.

The objective of this study is to determine the relationship of job satisfaction and other related job factors with job performance among



the officers of the Audit and Account Section of Malaysian Department of Cooperative Development. Forty eight officers of the Audit and Account section of the Department were respondents of this study which consisted of 48 officers. Data has been collected by using questionnaires. The Statistical Package for Social Science Program (SPSS for windows) has been used to analyse the data. Pearson Correlation Coefficient (r) analysis was used to discuss the relationship between related job factors and job satisfaction with job performance.

The findings showed that in general the level of job satisfaction among the officers (82%) of this section was very moderate. About 98% respondents were moderately agreed that relationship factors between workers and the employee could increase job performance. By looking at the job performance analysis, 95% of the respondents were high performers but it did not relate significantly with job satisfaction factors and related job factors. On the other hand, rewards played an important role to increase job performance.

This study suggested that in order to increase the job satisfaction, the management should develop a harmonious working environment and encourage activities that could foster the relationship among the officers. On the aspect of relationship, reward, moral support and organizational structure needed to be upgraded in order to obtain maximum effect on job satisfaction.

For the future studies on this area, it should try a qualitative approach to gain in-depth understanding of the working environment and

its meaning to the workers concerned should be attempted. In this way factors related to the problems that are faced by the officers could be identified.



BAB 1

PENGENALAN

Latar Belakang Kajian

Sejarah Pergerakan Koperasi Di Malaysia

Gerakan Koperasi bermula sejak zaman Revolusi Perindustrian di Eropah, dalam abad ke 17 lagi. Kemudian idea ini dibawa ke negara ini oleh Pemerintah British dalam tahun 1922 bagi memerangi masalah hutang di kalangan petani-petani dan kehabisan wang gaji bulanan di kalangan pekerja-pekerja pejabat dan pekerja estet. Bermula dari tahun 1970an semua koperasi yang didaftarkan di bawah Akta Koperasi adalah di bawah penyeliaan Jabatan Pembangunan Koperasi (JPK). Manakala koperasi berasas tani dikawalselia oleh Lembaga Pertubuhan Peladang dan koperasi berasas perikanan diserahkan kepada Lembaga Kemajuan Ikan Malaysia (JKM, 1997).

Dalam tahun 1980an, koperasi terus berkembang dan beberapa jenis koperasi baru telah wujud hasil daripada pelancaran “Era Baru Koperasi” pada 28 Januari, 1982. Pada masa yang sama satu sejarah titik hitam gerakan koperasi Malaysia telah berlaku di mana 24 koperasi penerima deposit (DTC) diletakkan di bawah penerima (*receivers*) melalui satu undang-undang khas yang diluluskan.

Tahun 1990an menyaksikan gerakan koperasi terus berkembang maju dalam suasana pembangunan ekonomi serba moden yang berteknologi tinggi lagi canggih. Berdasarkan perangkaan JPK, bilangan koperasi telah bertambah dengan pesatnya daripada 11 buah koperasi pada tahun 1922 kepada 3,902 buah sehingga 31.8.1997. Perkembangan pesat ekonomi negara telah memberi peluang kepada semua sektor ekonomi termasuk koperasi untuk menceburkan diri dalam perniagaan. Koperasi memainkan peranan melalui penggabungan modal masyarakat yang berpendapatan rendah dan sederhana melalui aktiviti sosio-ekonomi yang memajukan anggota-anggotanya secara langsung seperti aktiviti pengguna, perkhidmatan profesional, pinjaman (kredit), perumahan, perusahaan dan lain-lain. Dapat dirumuskan bahawa gerakan koperasi di negara ini telah banyak memberi sumbangan kepada pembangunan negara walaupun sumbangannya agak kecil jika dibandingkan dengan sumbangan sektor swasta (JPK, 1997).

Perubahan struktur ekonomi, keperluan teknologi tinggi dan penggunaan teknologi maklumat mencabar kewibawaan gerakan koperasi masakini. Dalam menangani cabaran ini dan di alaf akan datang, gerakan koperasi perlukan satu paradigma baru, mempelbagaikan aktivitinya dalam bidang-bidang yang lebih mencabar. Profesionalisme dalam bidang pengurusan dan pentadbiran perlu diteruskan dan diamalkan supaya setanding dengan tahap pengurusan badan-badan korporat. Zaman di mana koperasi ditadbir dan diuruskan secara sambilan atau separuh masa sudah berlalu.

Pada hari ini gerakan koperasi telah mengumpul dana sejumlah lebih RM7 billion daripada 4.2 juta anggota. Walaupun jumlah tabungan ini kecil tetapi jika kita mampu memperkembangkan sistem pengurusan secara lebih efektif maka gerakan koperasi diharap akan menjadi satu “*vehicle*” pengumpulan modal dari masyarakat secara sukarela (JPK, 1997).

Profesionalisme Kakitangan Di dalam Pergerakan Koperasi

Sebagai gerakan yang didukung oleh rakyat berpendapatan rendah dan sederhana sudah sampai masanya satu penilaian semula ke arah mana hala tuju gerakan koperasi di alaf akan datang perlu difikirkan oleh semua pihak.

Oleh yang demikian adalah menjadi tanggungjawab bersama di antara anggota-anggota koperasi, pemimpin-pemimpin koperasi dan Jabatan Pembangunan Koperasi untuk menangani pergerakan koperasi. Untuk pengelolaan koperasi-koperasi tersebut, jentera JPK memerlukan sumber tenaga manusia yang betul-betul beriltizam dan produktif. Bagi menjamin kelancaran dan peningkatan prestasi kerja pada pekerja-pekerja, kepuasan bekerja adalah satu perkara yang penting dan perlu diambilkira oleh pihak majikan JPK.

Pekerja atau sumber tenaga manusia adalah merupakan aset penting atau sumber utama bagi sesuatu organisasi untuk mencapai matlamat dan

kegiatan organisasi tersebut. Tanpa pekerja, tidak mungkin sesuatu organisasi atau syarikat dapat beroperasi dengan berkesan dan lancar.

Di dalam sesebuah organisasi, sama ada ia berbentuk awam mahupun swasta, ia tidak terkecuali dari permasalahan berkaitan dengan kemanusiaan. Fungsi sumber manusia di dalam sesebuah organisasi adalah penghubung kepada strategi organisasi dan pembangunan, penyelenggaraan dan pembaikan berterusan. Ia dilaksanakan melalui penggunaan secara bersepadu dalam pendidikan, latihan dan pembangunan dan dicorakkan supaya mampu membimbing pekerja ke arah memperbaiki pencapaian organisasi (Mondy *et. al.*, 1990).

Sejak kebelakangan ini pengurusan sumber tenaga manusia telah diberi perhatian yang khusus oleh kebanyakan organisasi. Keadaan ini disebabkan pada hakikatnya pihak pengurusan organisasi itu telah sedar, bahawa dengan melalui pengendalian sumber tenaga manusia yang sempurna akan menjamin meningkatnya mutu kerja dan produktiviti. Sebaliknya pula jika pihak pengurusan tidak melaksanakan pengurusan sumber tenaga manusia secara betul, konflik antara pihak pekerja dengan majikan akan timbul dan akhirnya akan mencetuskan perbalahan atau rasa tidak puas hati di kalangan pekerja terhadap pekerjaan mereka sendiri.

Keadaan semasa di negara ini sering dibangkitkan isu-isu atau masalah kepuasan bekerja, kebanyakan isu ini dikaitkan dengan pertikaian tahap tangga gaji, peluang kenaikan pangkat yang terhad, layanan majikan yang

kurang adil terhadap pekerja dan masalah pertukaran, yang lebih ketara dikaitkan dengan rasa tidak puas hati pekerja-pekerja terhadap penilaian prestasi yang dijalankan melalui pelaksanaan Sistem Saraan Baru (SSB). Di mana, kononnya wujud diskriminasi 'Bos' terhadap pekerja-pekerja.

Dalam usaha memenuhi tanggungjawab, prestasi dan kecekapan, beberapa budaya kerja yang positif adalah amat diperlukan. Untuk mewujudkan beberapa aspek yang dikehendaki maka organisasi perlu menitikberatkan aspek kepuasan kerja di kalangan kakitangan. Ini adalah kerana ia akan memberikan implikasi yang penting terhadap organisasi secara keseluruhannya dan juga pekerja.

Senario Kepuasan Kerja dan Faktor-faktor Kerja Di kalangan Kakitangan Jabatan Pembangunan Koperasi

Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah suatu aspek yang amat penting kerana kebanyakan individu memperuntukkan masa yang tinggi berada di tempat kerja tanpa menghiraukan hubungan sosial dengan masyarakat sekeliling. Maka adalah amat perlu memahami faktor-faktor yang menyumbang kepada kepuasan kerja kerana ia akan mempengaruhi keadaan hidup seseorang (Gruneberg, 1979). Menurutnya lagi, kepuasan kerja dapat meningkatkan produktiviti dan seterusnya memberi faedah kepada individu dan organisasinya. Menurut Lawler dan Porter pula(1968), kepuasan kerja tidak dapat meningkatkan produktiviti tetapi sebaliknya kepuasan kerja menyebabkan pekerja lebih kreatif untuk

memperbaiki keadaan tersebut dan mengubah keadaan yang sedia ada kepada yang lebih baik.

Aspek kepuasan kerja sering dikaitkan dengan persekitaran kerja, iklim organisasi, ciri-ciri organisasi dan minat pekerja terhadap kerjayanya. Ada kalanya kepuasan kerja menyebabkan pekerja menghasilkan kerja yang lebih bermutu. Seseorang pekerja yang berminat dengan pekerjaannya akan lebih beriltizam dengan organisasi dan lebih produktif, serta mengalami tahap kepuasan kerja yang tinggi. Menurut Vroom (1964), seseorang individu itu mestilah mengalami dan memperolehi kepuasan kerja demi untuk meningkatkan motivasi, moral dan prestasi kerja ke arah menghasilkan produktiviti yang tinggi.

Kepuasan kerja adalah beberapa siri reaksi emosi individu terhadap kerjanya. Memahami dan mengenalpasti sumber asas yang menyumbang terhadap kepuasan kerja telah lama dijalankan. Walau bagaimanapun, kekeliruan masih terdapat dalam menentukan faktor-faktor yang menyumbang kepada kepuasan kerja sama ada kerja itu sendiri, persepsi/fikiran pekerja atau hasil interaksi pekerja dan suasana persekitaran kerjanya (Locke, 1969).

Satu daripada pertimbangan yang harus dibuat dalam kualiti suasana kerja adalah dalam aspek kepuasa kerja. Bullock (1984) menyatakan bahawa kualiti suasana kerja dan kepuasan kerja adalah saling berhubung antara satu sama lain. Kebanyakan organisasi dewasa ini lebih cenderung mengaitkan kepuasan kerja dengan ganjaran berbentuk kewangan yang diterima. Material

serta ekonomi yang tinggi tidak semestinya dapat memberikan kualiti kehidupan yang tinggi terhadap seseorang pekerja. Kualiti suasana kerja menurut Hackman & Suttle (1977), telah mendapat perhatian yang meluas oleh para pengkaji oleh kerana elemen ini melibatkan aspek psikologi dan seterusnya akan mempengaruhi persepsi pekerja terhadap bidang pekerjaannya. Menurut Seashore (1975), pengalaman individu terhadap kepuasan atau sebaliknya terhadap kerja dapat menggambarkan kualiti suasana kerja seseorang.

Berdasarkan perbincangan di atas dapatlah dirumuskan bahawa wujudnya aspek-aspek kepuasan kerja seperti gaji, suasana kerja, kenaikan pangkat, penyeliaan, teman sekerja dan penempatan pekerja dapat memberi kesan terhadap kepuasan kerja seseorang. Persoalannya sekarang ialah sejauh manakah pihak pengurusan dan Jabatan Pembangunan Koperasi dapat memenuhi atau mengalami kepuasan kerja. Perkara ini masih belum diukur dan masih menjadi tandatanya.

Latar Belakang Bahagian Audit dan Akaun

Jabatan Pembangunan Koperasi, sebuah agensi Kerajaan yang mengelola perkembangan dan pembagunan koperasi, terutamanya di Bahagian Audit dan Akaun. Jabatan ini seharusnya mempunyai pekerja yang bertanggungjawab dan berdedikasi di dalam menjalankan tugas-tugas mereka demi memberi perkhidmatan sebaik yang boleh kepada koperasi-koperasi. Bahagian ini bertanggungjawab dalam urusan pengauditan dan perakaunan