

ABSTRAK

Tujuan kajian ini ialah untuk mengenal pasti sistem nilai kerja dan prestasi yang dipunyai oleh kakitangan sektor awam. Selain itu, kajian ini juga bertujuan untuk mengenal pasti hubungan di antara pemboleh ubah ini. Instrumen *Values of Working Questionnaire* oleh Flowers *et al.* (1974) dan Devadoss Doraisamy (1993) telah diadaptasi dan digunakan dalam kajian ini. Kajian ini dijalankan di empat buah Pejabat Tanah di negeri Kedah yang melibatkan 193 orang responden (N=193). Keputusan kajian menunjukkan sistem nilai kerja yang paling dominan adalah sistem nilai 'tribalistic'. Dari segi hubungan antara sistem nilai dan prestasi, sistem nilai 'tribalistic' dan sistem nilai 'sociocentric' didapati mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi organisasi. Namun hubungan yang wujud antara sistem nilai 'tribalistic' dengan prestasi adalah bersifat negatif atau songsang. Hasil penganalisan juga menunjukkan keenam-enam faktor demografi yang dikaji tidak mempunyai perbezaan yang signifikan dengan prestasi. Pada asasnya, pemahaman tentang hubungan antara sistem nilai kerja dan prestasi ini akan menambahkan lagi pemahaman tentang norma kerja dan sikap kerja yang lazim di tempat kerja. Harapan dan usaha pihak pengurusan untuk menggalakkan pekerja ke arah prestasi yang lebih tinggi boleh dipandu oleh pemahaman yang lebih baik tentang sistem nilai dan hubungannya dengan prestasi.