

***KEBERKESANAN LATIHAN
DALAM SEKTOR INDUSTRI***

*Kertas projek ini diserahkan kepada sekolah siswazah sebagai
memenuhi sebahagian daripada syarat untuk
Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan)
Universiti Utara Malaysia*

Oleh

Rohana Binti Ibrahim

©Rohana Binti Ibrahim, 2000. Hak cipta terpelihara.



Sekolah Siswazah
(Graduate School)
Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA KERTAS PROJEK
(Certification of Project Paper)

Saya, yang bertandatangan, memperakukan bahawa
(I, the undersigned, certify that)

ROHANA BINTI IBRAHIM

calon untuk Ijazah
(candidate for the degree of) Sarjana Sains (Pengurusan)

telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk
(has presented his/her project paper of the following title)

KEBERKESANAN LATIHAN DALAM SEKTOR INDUSTRI

seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas projek
(as it appears on the title page and front cover of project paper)

bahawa kertas projek tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan,
dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.
(that the project paper acceptable in form and content, and that a satisfactory
knowledge of the field is covered by the project paper).

Nama Penyelia
(Name of Supervisor) : Prof.Madya Dr.Nik Kamariah Nik Mat

Tandatangan
(Signature) :

Tarikh
(Date)

: 29 Nov. 2000

Kebenaran Mengguna

Kertas projek ini adalah sebagai memenuhi sebahagian daripada keperluan pengajian lepas ijazah Universiti Utara Malaysia (UUM). Saya bersetuju supaya pihak perpustakaan UUM mengadakan kertas projek ini bagi tujuan rujukan. Saya juga bersetuju bahawa kebenaran untuk membuat salinan keseluruhan atau sebahagian daripadanya, bagi tujuan akademik mestilah mendapat kebenaran daripada penyelia saya atau semasa ketiadaan beliau, kebenaran tersebut boleh diperolehi daripada Dekan Sekolah Siswazah UUM. Sebarang penyalinan, penerbitan atau penggunaan ke atas keseluruhan atau penggunaan ke atas sebahagian daripada kertas projek ini tidak dibenarkan tanpa kebenaran bertulis daripada saya. Di samping itu, pengiktirafan kepada saya dan UUM seharusnya diberikan dalam sebarang kegunaan bahan-bahan yang terdapat dalam kertas projek ini.

Permohonan untuk kebenaran membuat salinan atau lain-lain kegunaan sama ada secara keseluruhan atau sebahagiannya boleh dibuat dengan menulis kepada :

**DEKAN SEKOLAH SISWAZAH,
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA,
06010 SINTOK,
KEDAH DARUL AMAN.**

ABSTRAK

Kajian yang dijalankan di atas para pekerja pelatih di Kawasan Perindustrian Sungai Petani, Kedah ingin melihat persepsi mereka terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan sesuatu latihan dengan keberkesanan latihan.

Kajian telah menggunakan soal selidik yang mengandungi 3 bahagian utama iaitu bahagian demografi yang terdiri daripada 9 soalan, bahagian pembolehubah bebas yang merangkumi dimensi tenaga pengajar, sokongan pihak majikan, kurikulum latihan, sikap dan tingkah laku pelatih, kaedah latihan dan bahan latihan yang terdiri daripada 46 soalan, manakala bahagian keberkesanan latihan pula terdiri daripada 6 soalan. Soalan-soalan dibina berdasarkan cadangan daripada model Kirkpatrick (1987) peringkat reaksi dan peringkat pembelajaran.

Analisis data yang diperolehi daripada 109 responden menunjukkan bahawa tahap keberkesanan latihan para pekerja pelatih adalah tinggi. Kajian juga mendapati bahawa terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara kaedah latihan, bahan latihan dan sokongan pihak majikan dengan keberkesanan latihan. Bagi faktor-faktor kurikulum latihan, tenaga pengajar dan sikap serta tingkah laku pelatih pula, tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan keberkesanan latihan.

Memandangkan betapa pentingnya keberkesanan latihan kepada sesebuah institusi, penyelidik menyatukan pelbagai lapisan pihak pengurusan pendidikan, sama ada pihak Kementerian, Politeknik dan juga pihak swasta untuk memandang serius masalah yang berkaitan dengan keberkesanan latihan. Program-program yang dirancang dengan teliti perlu dibuat bagi mencapai keberkesanan latihan.

ABSTRACT

This research which was carried out in Sungai Petani Industrial Estate, Kedah, wishes to study the perception of respondents with regard to the factors that influence the training effectiveness and its relationship with training effectiveness.

The questionnaire used in this research consists of 3 main parts. The first part which is regarding the respondent demography contains 9 questions. Questionnaire regarding independent variables dimension such as the trainers, managerial support, training curriculum, attitudes of the trainees, training techniques and training materials consists of 46 questions, whereas training effectiveness dimensions consist of 6 questions. The questions developed were based on reaction and learning level as suggested by Kirkpatrick's model (1987).

Analysis on data obtained from 109 respondents showed that the level of training effectiveness is high. Analysis also showed that there is a positive and significant relationship between training effectiveness and the training factors such as training techniques, training materials and managerial support. However factors such as training curriculum, trainers and attitudes of the trainees did not show a significant relationship with training effectiveness.

Based on these findings, the researcher suggests that various administrative levels within the Ministry levels, Polytechnic as well as the private firms to give serious attention to problems relating to the training effectiveness. The training programmes to be conducted should be well planned in order to achieve training effectiveness.

PENGHARGAAN

Syukur ke hadrat Allah s.w.t. kerana dengan limpah kurniaNYA kertas projek ini berjaya disempurnakan. Saya ingin merakamkan ucapan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada penyelia saya, Profesor Madya Dr. Nik Kamariah Nik Mat, Pensyarah Sekolah Pengurusan UUM di atas segala nasihat, bimbingan serta tunjuk ajar sehingga memungkinkan kertas projek ini telah berjaya disiapkan. Ucapan terima kasih dan sekalung budi kepada Profesor Madya Dr. Ibrahim Abdul Hamid, Dekan Sekolah Siswazah Universiti Utara Malaysia kerana galakan dan pandangan yang diberikan bagi menyiapkan kajian ini.

Penghargaan yang tidak ternilai serta terima kasih yang tak terhingga kepada suami saya Mohammad Sobri Bin Hashim dan anak-anak yang dikasihi; Farzana Sahira, Mohammad Aiman dan Mohammad Nazif kerana pengorbanan dan kesabaran serta sokongan yang tiada berbelah bagi.

Akhir sekali buat ayahanda dan bonda yang disayangi, Ibrahim Bin Hj. Noh dan Zainab Binti Omar; terima kasih di atas doa restu dan kasih sayang yang berkekalan serta memahami situasi pembelajaran saya.

ROHANA BINTI IBRAHIM

81478

Sekolah Siswazah,

Universiti Utara Malaysia,

06010 Sintok, Kedah Darul Aman.

Kandungan	Mukasurat
Surat kebenaran	i
Abstrak	ii
Abstract	iii
Penghargaan	iv
Isi kandungan	v
Senarai Jadual	viii
Senarai Rajah	ix

BAB SATU PENGENALAN

1.1	Pendahuluan	1
1.2	Latar belakang program latihan dalam sektor industri	5
1.3	Pernyataan masalah	7
1.4	Beberapa persoalan kajian	8
1.5	Objektif kajian	9
	1.5.1 Objektif am	9
	1.5.2 Objektif khusus	10
1.6	Kepentingan kajian dari segi pendidikan	10
1.7	Batasan kajian	11
1.8	Rumusan	12

BAB DUA ULASAN KARYA

2.1	Pendahuluan	14
2.2	Konsep kajian	14
2.3	Definisi keberkesanan latihan	17
2.4	Permasalahan latihan	24
2.5	Model keberkesanan latihan	38
	2.5.1 Model Kirkpatrick	38
	2.5.2 Model-model keberkesanan program latihan yang lain	42
2.6	Keperluan latihan	47
2.7	Penilaian keperluan latihan	55
2.8	Rumusan	59

BAB TIGA METOD KAJIAN

3.1	Pendahuluan	60
3.2	Kerangka konseptual kajian	60
	3.2.1 Pembolehubah kajian	62
3.3	Hipotesis kajian	63
3.4	Reka bentuk kajian	64
3.5	Populasi dan saiz sampel kajian	66
3.6	Alat kajian	67
3.7	Ujian rintis	69
3.8	Ujian kebolehpercayaan	70
3.9	Prosedur analisis data	72

3.10	Rumusan	73
BAB EMPAT HASIL KAJIAN		
4.1	Ujian kebolehpercayaan	74
4.2	Analisis profil responden kajian	75
4.3	Analisis deskriptif pembolehubah	79
4.4	Ujian hipotesis	89
	4.4.1 Rumusan korelasi Pearson	89
4.5	Penemuan analisis regrasi	92
4.6	Rumusan kajian	96
BAB LIMA PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN		
5.1	Perbincangan	97
5.2	Implikasi dan cadangan kajian	104
5.3	Cadangan kajian akan datang	108
5.4	Kesimpulan	108
BIBLIOGRAFI		110
LAMPIRAN		116

Senarai Jadual

	Mukasurat
Jadual 3.1 : Ujian pekali kebolehpercayaan kajian rintis	71
Jadual 4.1 : Hasil ujian kebolehpercayaan kajian	74
Jadual 4.2 : Profil responden	77
Jadual 4.3 : Analisis deskriptif pembolehubah mengikut dimensi	80
Jadual 4.4 : Analisis deskriptif pembolehubah dimensi tenaga pengajar mengikut item	81
Jadual 4.5 : Analisis deskriptif pembolehubah dimensi sokongan pihak majikan mengikut item	82
Jadual 4.6 : Analisis deskriptif pembolehubah dimensi kurikulum latihan mengikut item	83
Jadual 4.7 : Analisis deskriptif pembolehubah dimensi sikap dan tingkah laku peserta latihan mengikut item	85
Jadual 4.8 : Analisis deskriptif pembolehubah dimensi kaedah latihan mengikut item	86
Jadual 4.9 : Analisis deskriptif pembolehubah dimensi bahan latihan mengikut item	87
Jadual 4.10 : Analisis deskriptif pembolehubah dimensi keberkesanan latihan mengikut item	88
Jadual 4.11 : Korelasi Pearson pembolehubah-pembolehubah kajian	90
Jadual 4.12 : Kaedah stepwise model regrasi linear mudah	94
Jadual 4.13 : Ringkasan hasil keputusan ujian hipotesis	95

Senarai Rajah

	Mukasurat
Rajah 2.1 : Peringkat-peringkat dalam program latihan yang berkesan	38
Rajah 2.2 : Peringkat-peringkat dalam program satu latihan yang berkesan	42
Rajah 2.3 : Model latihan Eckstrand	43
Rajah 2.4 : Model Critical Event	45
Rajah 3.1 : Kerangka konseptual	61

BAB 1

PENGENALAN

1.1. Pendahuluan

Kajian ini melibatkan tinjauan terhadap keberkesanan program latihan yang dijalankan di Sharp Roxy Corporation Sdn. Bhd. (SRC) dan Matsushita Motor Electric (M) Sdn. Bhd. (MAEM) yang bertempat di Kawasan Perindustrian Sungai Petani, Kedah Darul Aman.

Pertumbuhan sektor perindustrian di Malaysia yang memberansang telah menyebabkan peningkatan kepada keperluan kemahiran teknikal dan pengurusan di mana ianya memerlukan strategi pertumbuhan sebagai alat dan perantaraan untuk mencapai status negara perindustrian pada tahun 2020. Di dalam usaha untuk memenuhi impian ini, pihak pengurusan perlu mempunyai kemahiran yang tinggi di dalam pembangunan sumber manusia. Pendapat ini telah disokong oleh Chek Mat (1996), di mana beliau juga memperakui bahawa pengurusan sumber manusia merupakan komponen yang sangat penting dan diperlukan di dalam usaha Malaysia untuk menjadi sebuah negara maju pada tahun 2020. Untuk mencapai impian ini, negara memerlukan tenaga kerja yang berpendidikan, berkemahiran tinggi dan produktif. Di mana ini akan

The contents of
the thesis is for
internal user
only

BIBLIOGRAFI

- Abdul Rahim Said dan Mansor Ahmad Saman. (1988). *Asas pengurusan personel (cetakan kedua)*. Selangor : Penerbit Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Abdul Razak Hussin. (1997). Keberkesanan pengurusan latihan dalaman di sekolah-sekolah menengah dalam daerah Padang Terap/Pendang, Kedah Darul Aman. Tesis Sarjana Sains (Pengurusan), Universiti Utara Malaysia.
- Argyris, C. (1961). Puzzle and perplexity in executive environment. Personnel Journal. 39 (11) 463-65.
- Arifin Haji Zainal. (1985). *Pekerja dan pekerjaan : Pendekatan psikologi personel*. Selangor : Penerbit Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Bahn, C. (1973). The counter training problem. Personal Journal . 52 (12) 1068-72.
- Balakrisnan Parasuraman. (1998, Disember). Hubungan majikan-pekerja : Implikasinya akibat kegawatan ekonomi. Dewan Ekonomi. hal 28-29.
- Bandura, A. (1971). *Social learning theory*. New Jersey : Central Learning Press.
- Bass, B. M. dan Vaughn, J. A. (1966). *Training in industry : The management of learning*. California : Brooks / Cole Publishing Company.
- Blaiwes, A.S., Puig J.J. (1973). Transfer of training and the measurement of training effectiveness. Human factors. 15, 523-33.
- Blumenfeld, W. S. dan Holland, M. G. (1971). A model for the empirical evaluation of training effectiveness. Personnel Journal. 50 (8) 637-40.

- Bucher, G. C. (1975). How to put the off-the-job trainee back to work. Personnel.
52 (2) 52-56.
- Champ, Blanchard dan Huszco. (1986). *Towards a more organizationally effective training strategy and practice*. New Jersey : Prentice-Hall Inc.
- Chek Mat. (1996). *Pengurusan berkualiti dalam perkhidmatan (terbitan pertama)*.
Kuala Lumpur : Utusan Publications dan Distributors Sdn. Bhd.
- Craig, R.L. dan Bittel, L.R. (1967). *Training and development handbook*. New York :
McGraw-Hill.
- Dale, E. (1973). *Audiovisual methods in teaching*. New York : McGraw-Hill.
- Davies, I. K. (1976). *The organization of training*. London : McGraw-Hill.
- Deming, B. S. (1982). *Evaluating job-related training : A guide for training the trainer*.
New Jersey : Prentice-Hall Inc.
- Dunn, J. D. dan Stephens, E. S. (1992). *Management of personnel : Manpower management
& organizational behaviour*. New York : McGraw-Hill.
- Fong Chan Onn. (2000). Pekerja perlu hadapi k-ekonomi. Kuala Lumpur : Utusan Malaysia
1.5.2000 11.
- Gibson, J., Ivancevich, J. dan Donnelly, J. (1978). *Fundamentals of management : Functions,
behaviour, models (3rd edition)*. Dallas : BPI.
- Glueck, W. F. (1974). *Personnel : A diagnostic approach*. Texas : Business Publications Inc.
- Goldstein, I. L. (1980). Training in work organizations. *Annual review of Psychology*. (31)
229-72.

- Green, T.B. (1972). A neoteric training system evaluative addendum. Personal Journal. 51, 592-95.
- Griffin, G. A. (1983). *Staff development : Eighty second yearbook of the national society of education*. Chicago : University of Chicago Press.
- Harper, E. dan Bell, C. (1982). Developing training materials : An evaluation-production Model. Journal of European Industrial Training. 6 (4), 24-26.
- Hasnah Ali (2000). Utamakan hubungan mesra majikan-pekerja. Kuala Lumpur : Utusan Malaysia. 1.5.2000. 12.
- Ibrahim Mamat (1996). *Rekabentuk dan pengurusan latihan*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Ismail Adam (2000). Terima pembaharuan untuk tingkat pengeluaran. Kuala Lumpur : Utusan Malaysia. 1.5.2000. 12.
- Juhary Haji Ali dan Ishak Ismail. (1991). *Prinsip dan amalan pengurusan*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Kane, J. S. (1976). The evaluation of organizational training programmes. Journal of European Industrial Training. 5 (6) 289-338.
- Khoo Teng See. (1997). Persepsi guru dan pentadbir sekolah rendah tentang keperluan latihan dalam perkhidmatan – Satu kajian di daerah Larut Matang, Perak. Tesis Sarjana Sains (Pengurusan), Universiti Utara Malaysia.
- Kirkpatrick, D. L. (1987). *Evaluation of training*. New York : McGraw-Hill.
- Landy, F. J. dan Trumbo, D. A. (1976). *Psychology of work behaviour*. Illinois : The Dorsey Press, Homewood.

Laporan Ekonomi 2000/2001. Peruntukan skim perintis ditambah kepada RM35j. Kuala Lumpur : Berita Harian. 28.10.2000. 8.

Lynton dan Paraek. (1967). *Training for development*. Homewood : III Losey Press.

Main, A. (1985). *Educational staff development*. London : Croom Helm.

Maimunah Aminuddin. (1997). *Pengurusan sumber manusia (edisi kedua)*. Kuala Lumpur : Penerbit Fajar Bakti Sdn. Bhd.

McGehee, W. dan Thayer, P. W. (1961). *Training in business and industry*. New York : McGraw-Hill.

Mohd. Majid Konting. (1990). *Kaedah penyelidikan pendidikan*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.

Nadler, L. (1998). *Designing Training Programs : The critical event model*. Boston : Addison Wesley.

Noran Fauziah Yaakub dan Wan Rafei Abd. Rahman. (1993). *Siri psikologi Organisasi : Sumber manusia dalam organisasi (edisi pertama)*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka Kementerian Pendidikan Malaysia.

Nurizan Yahya. (2000). Utamakan hubungan mesra majikan-pekerja. Kuala Lumpur : Utusan Malaysia. 1.5.2000. 12.

Odiome, G. S. (1970). *Training by objectives : An economic approach to management training*. New York : Macmillan Co.

Pepper, R. (1990). *Human resource development : An international comparison*. New York : Walter De Gruyther.

Poon, M. L (1994). *Pengurusan sumber manusia*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka Kementerian Pendidikan Malaysia.

Rae, L. (1995). *Techniques of training (3rd. edition)*. England : Gower Publishing.

Rahim Abdullah. (1996). *Asas pengurusan (edisi ketiga)*. Kuala Lumpur : Utusan Publications dan Distributors Sdn. Bhd.

Razali Mat Zin. (1990). *Kepimpinan dalam pengurusan (terbitan pertama)*. Kuala Lumpur : Utusan Publications dan Distributors Sdn. Bhd.

Rozhan Othman. (1991). *Pengurusan personel dan perancangan guna tenaga (cetakan pertama)* . Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.

Sedleck, R. G., & Stanley, J. (1992). *Social research : Theory and methods*. Boston, USA : Allyn & Bacon.

Sekaran, U (2000). *Research methods for business : A skill – building approach (3nd Edt.)*. New York : John Wiley & Sons, Inc.

Silverman, R. E. (1970). *Psychology*. New Jersey : Prentice-Hall Inc.

Stammers, R. dan Patrick, J. (1975). *The psychology of training*. London : Methuen & Co.

Stockard, J. G. (1977). *Career development and job training*. New York : AMACOM.

Stuart, R. dan Holmes, L. (1982). Successful trainer styles. Journal of European Industrial Training. 6 (4) 17-23.

Tarroni, R. (2000). Cadangan program tempoh penggilap. Kuala Lumpur : Utusan Malaysia. 1.5.2000. 12.

Venna, Y. (1977). Group process techniques in assessing training needs and the setting training objectives. Journal of European Industrial Training. 1 (4) 22-26.

Wan Azmi Ramli. (1984). *Latihan satu halacara profesional*. Kuala Lumpur : Penerbit Fajar Bakti Sdn. Bhd.

Wayne, F. C. (1995). *Managing human resources*. New York : McGraw-Hill.

Werther, W. B. dan Davies, K. (1985). *Personnel management and human resources (2nd Edt.)*. New York : McGraw-Hill.

Wexly, K. N. dan Latham, G. P. (1991). *Developing and training human resources in organizations*. New York : Harper Collins Publisher.