

HUBUNGAN ANTARA KECEKAPAN MODAL INSAN DENGAN
KEBERKESANAN PROGRAM KREATIVITI DAN INOVASI ANJURAN
PERBADANAN PRODUKTIVITI MALAYSIA (MPC)

OLEH:

MUHAMMAD SUFFIAN BIN AHMAD

Tesis ini diserahkan kepada Kolej Perniagaan, Universiti Utara Malaysia
sebagai memenuhi syarat keperluan Ijazah Sarjana Sains
(Pengurusan) Universiti Utara Malaysia



KOLEJ PERNIAGAAN
(College of Business)
Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERTAS PROJEK
(Certification of Project Paper)

Saya, mengaku bertandatangan, memperakukan bahawa
(I, the undersigned, certified that)

MUHAMMAD SUFFIAN BIN AHMAD (811245)

Calon untuk Ijazah Sarjana
(Candidate for the degree of

SARJANA SAINS (PENGURUSAN)
MASTER OF SCIENCE (MANAGEMENT)

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

HUBUNGAN ANTARA KECEKAPAN MODAL INSAN DENGAN
KEBERKESANAN PROGRAM KREATIVITI DAN INOVASI ANJURAN
PERBADANAN PRODUKTIVITI MALAYSIA (MPC)

Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas projek
(as it appears on the title page and front cover of the 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 the form and content and that a satisfactory knowledge of the field is covered by the project paper)

Nama Penyelia UUM ; Dr Lily Julienti Abu Bakar
(Name of supervisor)

Tandatangan : _____
(Signature)

Tarikh : _____
(Date)

KEBENARAN MENGGUNA

Dalam membentangkan kertas penyelidikan ini, bagi memenuhi sebahagian syarat untuk ijazah lanjutan Universiti Utara Malaysia, saya bersetuju bahawa Perpustakaan Universiti boleh secara bebas membenarkan sesiapa sahaja untuk memeriksa. Saya juga bersetuju bahawa penyelia saya atau, jika ketiadaan beliau, Dekan Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business, diberi kebenaran untuk membuat salinan kertas penyelidikan ini dalam sebarang bentuk, samada secara keseluruhannya atau sebahagian, bagi tujuan kesarjanaan. Adalah dimaklumkan bahawa sebarang penyalinan atau penerbitan atau kegunaan kertas penyelidikan ini samada sepenuhnya atau sebahagian daripadanya bagi tujuan keuntungan kewangan, tidak dibenarkan kecuali setelah mendapat kebenaran secara bertulis. Juga dimaklumkan bahawa pengiktirafan harus diberi kepada saya dan Universiti Utara Malaysia dalam sebarang kegunaan sarjana terhadap sebarang petikan daripada kertas penyelidikan projek saya.

Sebarang permohonan untuk salinan atau mengguna mana-mana bahan dalam kertas penyelidikan ini, samada sepenuhnya atau sebahagiannya, hendaklah dialamatkan kepada:

**DEKAN OTHMAN YEOP ABDULLAH
GRADUATE SCHOOL OF BUSINESS
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
06010 SINTOK
KEDAH DARUL AMAN**

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk menguji sama ada terdapat wujudnya hubungan antara kecekapan modal insan dengan keberkesanan program produktiviti dan kualiti yang dianjurkan oleh Perbadanan Produktiviti Malaysia (MPC). Kajian ini adalah secara kuantitatif di mana data-data diperolehi daripada borang selidik. Sebanyak 374 responden yang terdiri daripada peserta-peserta yang menyertai konvensyen, mini konvensyen dan kursus-kursus bagi program *Innovative and Creative Circle (ICC)* yang dianjurkan oleh Perbadanan Produktiviti Malaysia (MPC) pada tahun 2012 terlibat dalam kajian ini. Dalam kajian ini, analisis deskriptif dan inferensi telah digunakan. Analisis deskriptif digunakan bagi menganalisis bahagian demografi responden dan mengenalpasti tahap-tahap pembolehubah yang terlibat. Analisis inferensi melibatkan analisis regresi sebagai analisis utama untuk mengenalpasti pengaruh antara kecekapan modal insan dengan keberkesanan program produktiviti dan kualiti anjuran MPC. Kesimpulannya, terdapat hubungan dan pengaruh yang positif serta signifikan antara kecekapan modal insan dengan keberkesanan program produktiviti dan kualiti yang dianjurkan oleh MPC.

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the relationship of the human capital efficiency towards the effectiveness of the creativity and innovation programmes organized by Malaysia Productivity Corporation (MPC). This research was quantitative in nature where data were gathered using survey questionnaire. A total of 374 respondents from the participants who involved in the conventions, mini conventions and Innovative and Creative Circle (ICC) programmes organized by the Malaysia Productivity Corporation (MPC) in 2012 participated in this study. In this study, descriptive and inferential analysis was applied. Descriptive analysis is used to analyze the demographic and identify the levels of the variables involved. Inferential analysis involves regression analysis as the main analyses to determine the effect between the efficiency of human capital and the effectiveness of the productivity and quality programmes organized by MPC. In conclusion, there is a positive relationship and influence as well as significant differences between the human capital efficiency towards the effectiveness of the creativity and innovation programmes organized by MPC.

PENGHARGAAN

Dengan Nama Allah yang Maha Pengampun lagi Maha Mengasihani

Alhamdulillah, saya memanjangkan rasa syukur ke hadrat Allah S.W.T kerana dengan keizinanNya jua dapat saya melaksanakan penyelidikan dengan lancar dan berjaya menyempurnakan kertas penyelidikan Sarjana ini sebagaimana yang disyaratkan oleh pihak Universiti Utara Malaysia (UUM) dan juga Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN) dalam tempoh yang ditetapkan.

Di kesempatan ini, saya ingin mengucapkan setinggi-tinggi penghargaan kepada penyelia kertas penyelidikan saya iaitu Dr. Lily Julienti Abu Bakar dari UUM kerana telah banyak memberi bimbingan, dorongan dan panduan kepada saya dalam menyiapkan kertas penyelidikan ini. Tidak lupa juga kepada Dr. Darwina Bt. Hj. Ahmad Arshad dari UUM selaku penyelarasan kepada Program SSP yang banyak membantu dan menyelaraskan semua perkara berkaitan dengan program termasuk dalam penyediaan kertas penyelidikan ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada Puan Ho Chooi Peng dan Encik Ho Hsin Hung daripada INTAN di atas nasihat dan panduan sehingga terhasilnya kertas penyelidikan ini.

Ucapan penghargaan istimewa ditujukan kepada seluruh keluarga tercinta yang telah banyak menyokong dan berdoa serta memberi inspirasi dan kekuatan di sepanjang pengajian saya terutamanya buat emak tersayang, Hajjah Jaidah Bt. Haji Zainuddin dan ingatan yang tidak pernah pudar buat arwah abah tercinta,

Allahyarham Haji Ahmad Bin Minal. Tidak lupa juga kepada semua adik-beradik yang dikasihi, Nor Azlin, Norazila, Muhammad Fuad dan Muhammad Afzani, terima kasih kerana sentiasa memberi sokongan dan semangat sepanjang tempoh pengajian ini.

Tidak lupa juga ucapan penghargaan dan terima kasih kepada seluruh warga Perbadanan Produktiviti Malaysia (MPC) kerana sentiasa memberi kerjasama yang jitu sepanjang tempoh pengajian saya ini. Terima kasih juga kepada rakan-rakan kerana sentiasa memberi sokongan dan dorongan kepada saya. Setinggi-tinggi ucapan terima kasih juga ditujukan kepada semua rakan seperjuangan DSP/SSP Sesi 2011/2012 yang telah banyak bekerjasama dan memberikan bantuan serta nasihat sepanjang program ini dilaksanakan. Semoga kita akan beroleh kejayaan seterusnya dan hubungan ini akan kekal selamanya.

Akhir kata, terima kasih sekali lagi kepada semua yang terlibat secara langsung atau tidak langsung di dalam penghasilan kajian ini. Semoga usaha yang tulus dari kita semua bakal mendapat keberkatan dan keredhaan dari Allah S.W.T.

MUHAMMAD SUFFIAN BIN AHMAD
INTAN BUKIT KIARA
KUALA LUMPUR
DISEMBER 2012

KANDUNGAN

	HALAMAN
PERAKUAN KERTAS KERJA PROJEK	ii
KEBENARAN MENGGUNA	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
PENGHARGAAN	vi
KANDUNGAN	viii
LAMPIRAN	xii
SENARAI JADUAL	xiii
SENARAI RAJAH	xv
SENARAI KATA SINGKATAN	xvi
BAB 1 LATAR BELAKANG KAJIAN	
1.1 Latarbelakang Kajian	1
1.2 Pernyataan Masalah	5
1.3 Persoalan Kajian	8
1.4 Objektif Kajian	9
1.5 Skop Kajian	9
1.6 Batasan Kajian	10
1.7 Kepentingan Kajian	11
1.8 Definisi Operasi	11
1.9 Kesimpulan	12

BAB 2 SOROTAN KARYA

2.1	Pengenalan	13
2.2	Pembangunanan Modal Insan	13
2.2.1	Kecekapan Modal Insan	18
2.2.2	Motivasi	22
2.2.3	Kompetensi	23
2.2.4	Tingkah Laku	24
2.3	Keberkesanan Pelaksanaan Program	26
2.3.1	Kreativiti	27
2.3.2	Inovasi	30
2.4	Kerangka Teori	32
2.5	Hipotesis	34
2.6	Kesimpulan	35

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	36
3.2	Rekabentuk Kajian	36
3.3	Populasi Kajian	37
3.4	Rekabentuk Persampelan	38
3.5	Instrumen Kajian	38
3.6	Pengumpulan Data	40
3.7	Kajian Rintis	40
3.8	Teknik Analisis	42
3.9	Kesimpulan	43

BAB 4 ANALISIS DATA

4.1	Pengenalan	44
4.2	Pemeriksaan Data	45
4.2.1	Analisis Ujian Taburan Normal	45
4.2.2	Analisis Ujian Kebolehpercayaan	46
4.2.3	Analisis Faktor	47
4.3	Analisis Latar Belakang Responden	49
4.3.1	Jantina Responden	49
4.3.2	Umur Responden	50
4.3.3	Status Perkahwinan Responden	51
4.3.4	Tahap Pendidikan Responden	52
4.3.5	Kategori Organisasi Responden	52
4.3.6	Pengalaman Perkhidmatan Responden	53
4.3.7	Jenis Penyertaan Program Responden	54
4.3.8	Pengalaman ICC Responden	55
4.3.9	Jawatan ICC Responden	55
4.4	Keputusan Deskriptif	56
4.4.1	Tahap Keberkesanan Program Anjuran MPC	57
4.4.2	Tahap Motivasi Responden	58
4.4.3	Tahap Kompetensi Responden	60
4.4.4	Tahap Tingkah Laku Responden	61
4.5	Keputusan Inferensi	62
4.5.1	Analisis Ujian Regresi bagi Mengenalpasti Pengaruh	62

4.5.2	Analisis Ujian Regresi bagi Menentukan Faktor	65
4.6	Kesimpulan	66
BAB 5 PERBINCANGAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN		
5.1	Pendahuluan	68
5.2	Perbincangan	68
5.2.1	Responden Kajian	69
5.2.2	Tahap Keberkesanan Program dan Faktor-Faktor Kecekapan Modal Insan	70
5.2.3	Mengenalpasti pengaruh di antara kecekapan modal insan terhadap keberkesanan program kreativiti dan inovasi yang dianjurkan oleh MPC.	71
5.2.4	Menentukan faktor kecekapan modal insan terbaik terhadap keberkesanan program kreativiti dan inovasi yang dianjurkan oleh MPC.	73
5.3	Cadangan Kajian Pada Masa Hadapan	73
5.4	Kesimpulan	74
	RUJUKAN	76
	LAMPIRAN	83
	A. DOKUMENTASI	84

B. BORANG SOAL SELIDIK	90
C. ANALISIS KAJIAN RINTIS	98
D. ANALISIS KAJIAN SEBENAR	101

SENARAI JADUAL

No. Jadual	Tajuk Jadual	Halaman
Jadual 3.1	Sumber bagi Setiap Bahagian di dalam Borang Soal Selidik	39
Jadual 3.2	Kebolehpercayaan Instrumen Kajian Rintis (n=42)	42
Jadual 4.1	Analisis Ujian Taburan Normal bagi Pembolehubah	46
Jadual 4.2	Nilai Cronbach Alpha bagi Pembolehubah	47
Jadual 4.3	Analisis Faktor (n=374)	48
Jadual 4.4	Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Mengikut Jantina	50
Jadual 4.5	Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Mengikut Umur	51
Jadual 4.6	Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Mengikut Status Perkahwinan	51
Jadual 4.7	Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Mengikut Tahap Pendidikan	52
Jadual 4.8	Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Mengikut Kategori Organisasi	53
Jadual 4.9	Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Mengikut Pengalaman Berkhidmat	53

Jadual 4.10	Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Mengikut Jenis Program yang Disertai	54
Jadual 4.11	Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Mengikut Pengalaman ICC	55
Jadual 4.12	Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Mengikut Jawatan ICC	56
Jadual 4.13	Tahap nilai min bagi item pembolehubah	57
Jadual 4.14	Skor nilai min dan sisihan piawai bagi Keberkesanan Program	58
Jadual 4.15	Skor nilai min dan sisihan piawai bagi faktor Motivasi	59
Jadual 4.16	Skor nilai min dan sisihan piawai bagi faktor Kompetensi	60
Jadual 4.17	Skor nilai min bagi item Pembolehubah Tidak Bersandar (Tingkah Laku)	61
Jadual 4.18	Hasil Analisis Regresi Mudah bagi Pembolehubah Tidak Bersandar	63
Jadual 4.19	Interpretasi Nilai Pekali Korelasi	64
Jadual 4.20	Hasil Analisis Regresi Mudah bagi Faktor-Faktor Pembolehubah Tidak Bersandar	65
Jadual 4.21	Rumusan Keputusan Hipotesis Kajian	67

SENARAI RAJAH

	Tajuk Rajah	Halaman
Rajah 2.1	Kategori-kategori Utama Modal Intelek	17
Rajah 2.2	Rangka Kerja Teori Keupayaan Modal Insan	20
Rajah 2.3	Rangka Kerja Teori Kecekapan	33

SENARAI KATA SINGKATAN

ANOVA	-	<i>Analysis of Variances Test</i>
ICC	-	<i>Innovative and Creative Circle</i>
KIK	-	Kumpulan Inovatif dan Kreatif
MPC	-	<i>Malaysia Productivity Corporation</i>
NGO	-	<i>Non-Government Organization</i>
R&D	-	<i>Research and Development</i>
SPSS	-	<i>Statistical Package for Social Science</i>

BAB 1

LATAR BELAKANG KAJIAN

1.1 Latar Belakang

Persekitaran masa kini yang begitu kompetitif memerlukan Kerajaan memberi fokus kepada inovasi dan kreativiti bagi memacu agenda transformasi sektor awam dan mendukung empat tonggak utama Kerajaan iaitu 1Malaysia, Program Transformasi Kerajaan, Model Baru Ekonomi dan Rancangan Malaysia Kesepuluh yang akan meningkatkan kualiti hidup rakyat. Manakala, empat nilai asas pelengkap tonggak utama Kerajaan ialah Membudayakan Kreativiti dan Inovasi; Mementingkan Kepantasan Bertindak dan Membuat Keputusan; Nilai Untuk Wang dan Nilai Integriti (PEMANDU, 2010).

Pelan Transformasi Kerajaan (GTP) yang dilancarkan telah menggariskan pelan hala tuju negara ke arah sebuah negara berpendapatan tinggi selaras dengan prinsip yang diperkenalkan oleh Y.A.B Dato' Sri Mohd Najib Bin Tun Haji Abdul Razak, Perdana Menteri Malaysia iaitu *1Malaysia, Rakyat Didahulukan, Pencapaian Diutamakan*. Prinsip tersebut menekankan keutamaan terhadap mempertingkatkan penyampaian perkhidmatan dalam sektor Kerajaan melalui 16 Prinsip Penyampaian bagi membimbing kaedah baru penyampaian berteraskan empat tema utama iaitu

mendahulukan rakyat, menggunakan sumber secara berhemat, menjalinkan kerjasama dengan pihak yang terbaik serta menguruskan keberhasilan pada taraf tertinggi. Semua keterangkuman idea dalam transformasi penyampaian perkhidmatan ini amat bergantung kepada kecekapan pengurusan sumber manusia dalam sesebuah organisasi (PEMANDU, 2010).

Rancangan Malaysia Ke Sepuluh (RMK10) (2011-2015) mengandungi aspirasi Program Transformasi Kerajaan (GTP) dan Model Baru Ekonomi yang merencanakan pembangunan negara untuk tempoh lima tahun, bermula pada tahun 2011 hingga 2015, merupakan satu landasan kukuh untuk menjadikan Malaysia sebuah negara berpendapatan tinggi menjelang tahun 2020. Tidak dinafikan bahawa pembangunan modal insan, bermula dari peningkatan kualiti pelajar, guru dan seterusnya pekerja sedia ada merupakan elemen asas yang penting dan kritikal dalam memacu ekonomi negara (PEMANDU, 2010). Walaubagaimanapun, isu-isu berkaitan pengurusan sumber manusia hasil daripada pembangunan modal insan juga memberi impak terhadap peningkatan prestasi organisasi khususnya dan negara amnya.

RMK10 juga telah digariskan bagi meneruskan aspirasi Kerajaan ke arah merealisasikan Wawasan 2020 menjadi sebuah negara maju dan berpendapatan tinggi. Teras keempat di dalam 10 Premis Utama RMK10 adalah menjayakan pertumbuhan yang diterajui oleh produktiviti dan inovasi di mana teras ini mampu menyokong kepada pencapaian salah satu daripada lima teras strategik RMK10 iaitu membangunkan dan mengekalkan modal insan bertaraf dunia (PEMANDU, 2010).

Perdana Menteri, YAB. Dato' Sri Mohd. Najib bin Tun Abdul Razak dalam ucapan Bajet 2012 telah mengumumkan tahun 2012 sebagai tahun Gerakan Inovasi

Nasional. Menurut petikan ucapan beliau semasa Ucapan Pembentangan Bajet 2012 di Dewan Rakyat pada 7 Oktober 2011:

“Sememangnya, inovasi membolehkan rantaian nilai ekonomi dianjak ke tahap yang lebih tinggi. Inovasi mencetuskan idea baru yang dirubah menjadi nilai komersial berdaya maju. Justeru, institusi penyelidikan perlu menyusun semula strategi untuk menterjemahkan hasil R&D kepada produk yang bernilai komersial. Inovasi perlu diterap dan diamalkan oleh semua, termasuk sektor swasta, sektor awam, NGO, ibu bapa, institusi pengajian tinggi, pelajar sekolah, hatta kanak-kanak, prasekolah. Dengan ini, sukacita saya mengumumkan tahun 2012 sebagai tahun Gerakan Inovasi Nasional”

Selaras dengan hasrat Kerajaan untuk menggalakkan amalan-amalan inovatif dan kreatif, Unit Pemodenan Tadbiran dan Perancangan Pengurusan Malaysia (MAMPU), Jabatan Perdana Menteri telah mengeluarkan garis panduan bertajuk Peningkatan Budaya Inovasi Dalam Perkhidmatan Awam. Panduan ini menerangkan tindakan-tindakan yang boleh diambil oleh ketua-ketua jabatan bagi menggalakkan budaya inovasi dan kreativiti secara menyeluruh. Selain itu, panduan juga boleh digunakan oleh Unit Inovasi di setiap agensi Kerajaan untuk menyusun strategi bersesuaian bagi meningkatkan lagi sistem penyampaian perkhidmatan yang lebih inovatif dan dapat memenuhi ekspektasi serta melangkaui kehendak pelanggan dan *stakeholders* (MAMPU, 2010).

Sejajar dengan keperluan semasa ke arah sebuah negara yang lebih inovatif dan kreatif, Perbadanan Produktiviti Malaysia (MPC) telah disusun semula bagi memenuhi permintaan yang mencabar seperti yang digariskan dalam Model

Ekonomi Baru (NEM). Perubahan ini juga bertujuan untuk mempercepat transformasi negara dalam bidang produktiviti dan inovasi serta menyokong aspirasi negara untuk mencapai ekonomi berpendapatan tinggi (MPEN, 2010)

Hala tuju baru MPC disusun menerusi lima model jabatan yang baru ditubuhkan dengan memberi pengkhususan kepada pemacu-pemacu pertumbuhan produktiviti yang lebih tinggi. Jabatan-jabatan tersebut adalah Semakan Peraturan, Inovasi Enterprise, Pengurusan Pengetahuan, Kecemerlangan Perniagaan dan Daya Saing Global (MPC, 2012).

MPC telah diberi mandat untuk meningkatkan produktiviti dan inovasi negara; membawa Malaysia menjadi sebuah ekonomi yang dipacu oleh inovasi dan kreativiti di kalangan sumber manusia. Salah satu fungsi yang dimainkan oleh MPC adalah untuk membangunkan modal insan dalam sesebuah organisasi melalui penglibatan mereka dalam aktiviti kreatif dan inovatif. Salah satu pentas yang disediakan oleh MPC adalah melalui aktiviti kreatif dan inovatif dalam satu kumpulan kecil yang lebih dikenali sebagai Kumpulan Inovatif dan Kreatif (KIK) atau *Innovative and Creative Circle (ICC)*.

Program ini bermula pada tahun 1981 apabila Malaysia mula mengamalkan Dasar Pandang Ke Timur di mana MPC secara aktif telah mengambil bahagian untuk menganjurkan siri-siri ceramah berkaitan konsep serta pengimplementasian polisi dasar tersebut. Setelah MPC diterima sebagai ahli kepada Asian Productivity Organisation (APO) pada tahun 1983, latihan kepada penyelaras ICC telah ditawarkan kepada organisasi. Dari setahun ke setahun, evolusi telah berlaku terhadap program tersebut dari segi pendekatan dan konsep penganjuran serta

penglibatan organisasi dalam aktiviti ICC ini. Ini termasuklah penganjuran konvenyen dan seminar serta kursus-kursus dalaman dan permintaan oleh organisasi yang berminat. Sehingga tahun 2009, dianggarkan lebih 15,000 orang peserta telah mendapat faedah melalui projek yang dijalankan di mana jumlah penjimatan yang diperolehi mencecah sehingga RM1,081 juta (MPC, 2009).

1.2 Pernyataan Masalah

Seiring dengan strategi untuk membangunkan ekonomi berasaskan pengetahuan dan untuk meningkatkan daya saing, ICC ini dibentuk oleh organisasi bagi mewujudkan penambahbaikan nilai di dalam proses sedia ada atau mengimplementasi proses, produk atau perkhidmatan yang baru. Selain daripada itu, aktiviti ini juga dilihat mampu mewujudkan dan memupuk sikap kreatif, inovatif dan proaktif di kalangan pekerja terutamanya peserta-peserta ICC. Ini secara tidak langsung akan membangunkan modal insan di kalangan pekerja di dalam sesebuah organisasi.

Inovasi merupakan di antara terma paling digemari pada masa ini. Akan tetapi, apakah sebenarnya inovasi dan mengapakah inovasi itu dianggap penting bagi organisasi? Inovasi bukan semata-mata hanya merujuk kepada penciptaan produk atau perkhidmatan baru. Namun, inovasi merupakan cetusan idea atau penciptaan baru sesuatu produk dan perkhidmatan yang memenuhi kehendak dan permintaan pelanggan. Inovasi memainkan peranan yang penting dalam memberi nilai tambah kepada sesebuah organisasi. Penghasilan idea-idea yang kreatif kebanyakannya terjadi hasil daripada proses perbincangan dan percambahan pendapat di kalangan pekerja (Sith, 2010).

Sith (2010) juga berpendapat, kumpulan-kumpulan kecil seperti KIK menggalakkan penglibatan para pekerja terutamanya dalam memberikan input dan maklumbalas kepada pihak pengurusan. Pembentukan kumpulan-kumpulan kecil sama ada secara formal ataupun tidak formal untuk berkongsi idea dan mencari jalan penyelesaian terhadap sesuatu masalah secara tidak langsung membuka ruang untuk terbentuknya idea yang inovatif dan keluar daripada kepompong budaya kerja yang normal.

Satu bidang dalam inovasi yang kurang dikaji adalah peranan kumpulan-kumpulan dalam sesebuah organisasi untuk menjayakan inovasi dalam organisasi masing-masing (Anderson dan West, 1998). Ini adalah penting kerana pada kebiasaannya, inovasi adalah tercipta adalah hasil daripada cetusan idea sesebuah kumpulan. Strating dan Nieber (2009) menyatakan bahawa tahap inovasi dan seterusnya prestasi sesebuah kumpulan boleh dipengaruhi oleh perubahan yang berlaku dalam persekitaran kumpulan.

Nik Zainiah (2007) menyatakan bahawa, kumpulan-kumpulan ini secara tradisinya adalah berperanan untuk menyelesaikan isu-isu berkaitan kualiti dan masalah-masalah di tempat kerja. Sebagai contoh, masalah-masalah di bahagian pembuatan sehingga masalah berkaitan proses pembuatan. Namun, transformasi peranan kumpulan-kumpulan kecil ini semakin berkembang yang melibatkan projek-projek inovatif yang mampu meningkatkan daya saing dan perkembangan bisnes syarikat. Maka, projek-projek yang dihasilkan oleh kumpulan-kumpulan ini lebih banyak dikaji terutamanya dari segi idea-idea baru dan kreatif, aplikasi teknik baru dan penandaarasan.

Menurut Quinn di dalam bukunya *Harvard Business Review on Knowledge Management*, banyak organisasi masih hanya tertumpu kepada usaha membangunkan pengetahuan asas dan kemahiran lanjutan para pekerja mereka. Usaha memupuk kemahiran-kemahiran kreatif dalam diri pekerja pula sangat kurang ataupun tiada langsung (Hashim, 2011).

Sepertimana yang kita sedia maklum, kepintaran intelek dan kreativiti merupakan elemen yang bersifat simbiotik. Hal ini adalah untuk menghasilkan sesuatu invensyen dan inovasi yang baru dan berguna, seseorang itu harus memiliki kepintaran intelek dan sekali gus kreativiti. Kepintaran intelek tanpa kreativiti tidak akan mampu memperoleh suatu imaginasi dan visualisasi yang luar biasa. Sebaliknya, kreativiti tanpa kepintaran intelek juga tidak akan berjaya menghasilkan sesuatu invensyen dan inovasi yang luar biasa dan hebat (Yahaya & Noor Sharliana, 2011).

Oleh yang demikian, kedua-dua konsep ini iaitu pengetahuan dan kreativiti amat bermakna dan mesti dibangunkan secara seimbang. Menurut Ainon Mohd dan Abdullah Hassan (1999):

- i. Apabila kita memiliki ilmu pengetahuan yang mendalam, dalam sesuatu bidang barulah kita dapat menghasilkan idea yang asli dan bermanfaat.
- ii. Ilmu mendorong kreativiti untuk menghasilkan jenis-jenis idea yang menentang kebiasaan dalam sesuatu bidang.

- iii. Ilmu yang mendalam berguna untuk mencipta hasil kerja terakhir yang tinggi mutunya. Ilmu pengetahuan membolehkan otak memikirkan perkara yang lebih besar.
- iv. Ilmu pengetahuan membantu kita nampak apa-apa yang berlaku secara tidak sengaja.

Menurut Nik Zainiah (2007) juga menyatakan bahawa, pengetahuan dan pemikiran yang kreatif ini mampu meningkatkan kemahiran bekerja dan juga menggalakkan pekerja dan majikan untuk mengambil tanggungjawab serta menjadikan aktiviti berteraskan kreativiti dan inovasi sebahagian daripada budaya kerja organisasi. Ini secara tidak langsung meningkatkan kapastiti inovatif ekonomi sebagai salah satu agenda pertumbuhan dan pembangunan negara.

Zaini (2010) pula menyatakan bahawa masih terdapat ruang bagi peningkatan program modal insan khususnya pada peringkat latihan dalam perkhidmatan yang perlu diisi dengan pengisian minda, motivasi, kemahiran, mutu kerja dan budaya cemerlang. Namun, peningkatan kemahiran, keupayaan dan kecekapan ini tidak berlaku dengan sendirinya dan bukan semata-mata disebabkan pakej ganjaran dan gaji lumayan. Peningkatan itu hanya boleh dilakukan menerusi model pembangunan modal insan yang berterusan, terencana dan berkualiti (Vietor, 2007).

1.3 Persoalan Kajian

Berdasarkan daripada isu keberkesanan program pembangunan modal insan khususnya program yang berkaitan kreativiti dan inovasi ini terhadap penjawat

awam, timbul persoalan yang menjurus kepada persoalan utama kajian ini. Persoalan tersebut ialah:

- i. Adakah terdapat pengaruh antara kecekapan modal insan dengan keberkesanan program kreativiti dan inovasi yang dianjurkan oleh MPC?
- ii. Apakah faktor kecekapan modal insan yang menjadi penentu terbaik terhadap keberkesanan program kreativiti dan inovasi yang dianjurkan oleh MPC?

1.4 Objektif Kajian

Objektif utama kajian ini dijalankan adalah untuk:

- i. Mengenalpasti pengaruh antara kecekapan modal insan dengan keberkesanan program kreativiti dan inovasi yang dianjurkan oleh MPC
- ii. Menentukan faktor kecekapan modal insan terbaik terhadap keberkesanan program kreativiti dan inovasi yang dianjurkan oleh MPC

1.5 Skop Kajian

Skop kajian ini adalah tertumpu kepada responden-responden yang menyertai program anjuran Perbadanan Produktiviti Malaysia (MPC) di mana mereka adalah terdiri daripada:

- i. Ahli-ahli kumpulan kreatif dan inovatif yang menyertai Mini Konvensyen ICC. Program Mini Konvensyen ini dianjurkan di ibu pejabat dan setiap pejabat wilayah untuk membuka peluang khusus kepada pasukan ICC yang baru untuk mempertandingkan projek masing-masing.

- ii. Ahli-ahli kumpulan kreatif dan inovatif yang menyertai Konvensyen ICC. Program Konvensyen ICC juga diadakan di ibu pejabat dan setiap pejabat wilayah dan dibuka kepada pasukan yang berpengalaman dalam menjayakan projek ICC. Pasukan-pasukan yang mendapat Anugerah Emas di Mini Konvensyen ICC juga dijemput bagi menyertai program ini.
- iii. Peserta-peserta kursus bagi program-program ICC. MPC menganjurkan pelbagai kursus berkaitan dengan aktiviti ICC seperti program untuk ahli-ahli kumpulan, ketua-ketua kumpulan dan juga fasilitator. Program ini diadakan sama ada melalui program berjadual atau program yang dipohon oleh pelanggan.

1.6 Batasan Kajian

Kajian ini mempunyai batasan tertentu yang mempengaruhi hasil kajian. Di antara batasan tersebut adalah ia hanya tertumpu kepada peserta-peserta kumpulan Kreatif dan Inovatif yang menyertai konvensyen dan kursus anjuran Perbadanan Produktiviti Malaysia (MPC).

Kajian ini juga adalah merupakan kajian jangka masa pendek iaitu kurang daripada setahun. Ianya disebabkan oleh sumber, tenaga dan masa yang terhad. Ketepatan maklumat adalah bergantung kepada kefahaman, kerjasama, serta kejujuran responden menjawab soalan-soalan yang terkandung dalam borang soal selidik.

1.7 Kepentingan Kajian

Terdapat beberapa perkara yang dilihat mampu memberi input yang penting melalui hasil kajian yang diperolehi seperti berikut:

- i. Sebagai panduan terhadap keberkesanan program kreativiti dan inovasi dalam membangunkan modal insan yang cekap dalam sesebuah organisasi.
- ii. Sebagai refleksi kepada pihak pengurusan MPC untuk melihat sejauh mana keberkesanan program kreativiti dan inovasi yang dianjurkan
- iii. Sebagai rujukan kepada organisasi lain untuk mengimplementasi aktiviti kreativiti dan inovasi dalam aktiviti atau program yang dirancang bagi meningkatkan kecekapan pekerja.

1.8 Definisi Operasi

Definisi operasi terhadap beberapa terma penting yang digunakan di dalam kajian ini telah disenaraikan di bawah. Definisi-definisi operasi yang terlibat adalah seperti berikut:

- i. Modal Insan adalah pengetahuan, kemahiran, keupayaan dan pengalaman seseorang individu (Swart, 2006).
- ii. Kreativiti adalah kebolehan atau keupayaan untuk mencipta, mewujudkan dan menghasilkan sesuatu yang baru atau dalam bentuk baru melalui kemahiran imaginasi (MAMPU, 2009).
- iii. Inovasi adalah kaedah mencari jalan untuk menghasilkan produk atau perkhidmatan yang lebih baik sama ada melalui pengubahsuaian atau penambahbaikan hasil daripada cetus idea-idea yang kreatif dan inovatif

dalam mana-mana aspek kerja yang dapat meningkatkan kualiti dan produktiviti organisasi (MAMPU, 2009).

- iv. Motivasi adalah satu set proses yang membangunkan, memberi hala tuju dan mengekalkan tingkah laku manusia untuk mencapai tujuan tertentu (Greenberg dan Baron, 1997).
- v. Kompetensi merujuk kepada pengetahuan, kemahiran dan ciri-ciri peribadi yang perlu bagi melaksanakan sesuatu tugas dan tanggungjawab. Prinsip asas kompetensi adalah bahawa prestasi seseorang anggota perkhidmatan awam akan meningkat jika ia mempunyai semua kompetensi yang diperlukan bagi melaksanakan tugas atau tanggungjawab jawatan yang disandangnya (MAMPU, 2005).
- vi. Tingkah Laku merujuk kepada gelagat yang dihasilkan oleh individu, kumpulan dan struktur di dalam organisasi bertujuan untuk mengaplikasikan pengetahuan tertentu bagi menjamin kemajuan dan kecekapan sebuah organisasi (Robbins, 2005).

1.9 Kesimpulan

Secara keseluruhannya, bab ini menghuraikan latarbelakang mengenai elemen-elemen penting dalam kajian. Di samping itu, pernyataan masalah, persoalan kajian serta objektif kajian telah dibincangkan dalam bab ini. Bab seterusnya menghuraikan mengenai model kajian, sorotan karya lepas serta kerangka teori yang digunakan dalam kajian ini.

BAB 2

SOROTAN KARYA

2.1 Pengenalan

Bab ini mengupas tajuk kajian dengan membincangkan dua topik utama iaitu pembangunan modal insan dan keberkesanan pelaksanaan program. Pembangunan modal insan menerangkan mengenai kecekapan modal insan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Manakala, keberkesanan pelaksanaan program akan menumpukan kepada aspek inovasi dan kreativiti.

2.2 Pembangunan Modal Insan

Malaysia perlu menghadapi cabaran dalam era globalisasi untuk menjadi sebuah negara maju menjelang tahun 2020. Ekonomi yang berubah ke arah ekonomi berasaskan pengetahuan dan peningkatan kepentingan dalam sektor perkhidmatan memerlukan tenaga kerja yang kompetitif serta mempunyai kebolehan dan keupayaan yang tinggi. Ciri-ciri tenaga kerja ini adalah penting bagi memacu pertumbuhan dan pembangunan negara (Malaysia, 2006).

Globalisasi ekonomi dunia telah memberi kesan kepada semua negara termasuklah Malaysia, di mana negara kita perlu bersedia untuk menghadapi perubahan ekonomi yang mencabar ini. Sektor-sektor ekonomi yang penting kepada negara juga terdedah dengan persekitaran yang kompetitif. Sektor perkhidmatan dilihat menerima tempias akibat persaingan ini kerana sektor ini merupakan sektor yang mampu menyumbang terhadap perkembangan pelbagai aktiviti ekonomi yang lain. Selain daripada itu, peningkatan daya saing pada masa kini adalah diperlukan bagi memastikan negara kita adalah setanding dengan negara-negara maju yang lain (Malaysia, 2006).

Di Malaysia, keutamaan setiap sektor di dalam ekonomi akan berubah terhadap perubahan ekonomi dan sektor perkhidmatan perlu dimantapkan berdasarkan kerelevanan dan kepentingannya terhadap proses pertumbuhan serta perubahan ekonomi kepada ekonomi berasaskan pengetahuan (*K-Economy*). Di dalam dunia yang sedang mengalami globalisasi yang pantas, modal insan yang kompetitif diperlukan di mana faktor ini akan mempengaruhi keupayaan dan prestasi modal insan tersebut (Ismail dan Zainal Abidin, 2010).

Modal insan boleh diistilahkan sebagai pengetahuan, kemahiran, keupayaan dan pengalaman seseorang individu (Swart, 2006). Menurut Kianto dan Hurmelinna-Laukkanen (1999) yang dipetik daripada Demartini dan Paoloni (2011) walaupun semua organisasi memerlukan modal insan yang berkemahiran, berpengalaman dan bermotivasi yang tinggi untuk mencapai kelebihan daya saing, namun modal insan dilihat lebih berkepentingan di dalam sektor perkhidmatan di mana sektor ini bercirikan intensif buruh serta memerlukan pengetahuan kerja yang luas. Demartini dan Paoloni (2011) juga menegaskan, di dalam sorotan karya mengenai modal insan

sebelum ini menyatakan bahawa organisasi perlu mengambil dan mengasah bakat. Pandangan ini adalah berdasarkan kepada pemerhatian terhadap pengetahuan, kemahiran serta kebolehan yang dimiliki oleh seseorang individu, di mana individu tersebut bertanggungjawab kepada penghasilan dan penggunaan pengetahuan sebagai pembelajaran dan penambahbaikan.

Modal insan memainkan peranan yang signifikan di dalam memacu inovasi dan prestasi. Modal insan yang rasa berpuashati dan mempunyai pengetahuan yang tinggi cenderung untuk meningkatkan kepentingan organisasi seperti proses, budaya dan nilai dan seterusnya meningkatkan prestasi organisasi (Ellickson, 2002). Walaupun kepentingan-kepentingan yang dimiliki oleh organisasi sepenuhnya akan bertambah dari semasa ke semasa, namun perubahan dari segi modal insan akan berlaku yang melibatkan proses pengambilan, latihan dan pemberhentian (Subramaniam dan Youndt, 2005). Menurut Kim dan Kumar (2009), usaha-usaha organisasi juga harus tertumpu kepada menggalakkan pekerja untuk fokus terhadap kerja mereka dan juga menjamin kepuasan bekerja untuk mengelakkan mereka daripada meninggalkan organisasi.

Hasil kajian yang telah dijalankan oleh Vroom (1964) telah mendapati bahawa prestasi kerja adalah satu kombinasi terhadap kemampuan dan motivasi individu, di mana kemampuan merupakan keupayaan seseorang individu dalam menyelesaikan tugas dan ia adalah ciri yang stabil. Pandangan yang lain juga mendefinisikan prestasi kerja sebagai keupayaan seseorang individu untuk mencapai sesuatu objektif atau sasaran sesebuah organisasi (Robbins, 1978). Sementara itu, Ariffin Zainal (1985) menyatakan bahawa prestasi adalah tahap bagi pencapaian seseorang individu

dalam menyelesaikan tugas dan Abdul Halim (2001) pula menyatakan bahawa prestasi merujuk kepada kombinasi keupayaan mental dan fizikal seseorang individu dalam menyelesaikan tugas, di mana kedua-dua pernyataan tersebut telah dipetik daripada Ismail dan Zainal Abidin (2010).

Satu kajian kebangsaan yang dijalankan oleh McBassi dan Co. di Amerika Syarikat untuk *American Bankers Association* bagi mengenalpasti hubungan di antara pelaburan organisasi dalam modal insan dan prestasi perniagaan keseluruhan syarikat. Beberapa bank terkemuka Amerika Syarikat telah mengambil bahagian dan kajian menyatakan bahawa organisasi yang memberikan komitmen yang sangat baik terhadap modal insan akan menikmati pulangan kewangan yang sangat baik. Keputusan kajian juga mendapati, semakin banyak bank di Amerika Syarikat memberikan fokus dan komitmen terhadap faktor modal insan bagi meningkatkan prestasi kewangan pada masa hadapan. Keputusan kajian lain yang dijalankan terhadap 750 syarikat perdagangan di Amerika Syarikat juga mendapati bahawa syarikat yang mempunyai amalan modal insan yang terbaik menyediakan pulangan terhadap pemegang saham tiga kali ganda lebih banyak berbanding syarikat yang mempunyai amalan sumber manusia yang lemah (Pfau dan Kay, 2002).

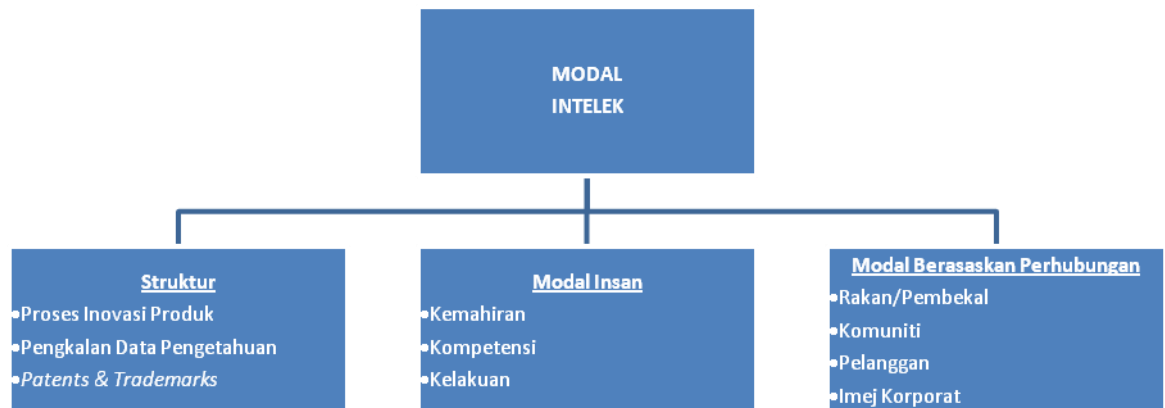
Namun begitu, keupayaan modal insan sahaja tidak boleh merangkumi keseluruhan aktiviti di dalam organisasi yang pelbagai dan kompleks kerana individu tersebut perlu juga berkeupayaan dalam memenuhi keupayaan organisasi seperti proses, budaya dan nilai (Subramaniam dan Youndt, 2005). Oleh sebab itu, modal insan perlu diletakkan sebagai sebahagian daripada modal intelek (*Intellectual Capital*). Modal intelek boleh didefinisikan sebagai gabungan pekerja, struktur serta sumber-

sumber berkaitan dalam sesebuah organisasi (Meritum Project, 2002). Modal intelek juga boleh dilihat daripada persektif yang berbeza seperti tertumpu kepada peringkat analisa (individu atau organisasi), nilai terhadap masa (pada masa kini atau masa hadapan) dan secara objektif (input atau output) (Swart, 2006).

Menurut pandangan (Edvinsson, 1997), kumpulan penyelidik telah mencadangkan untuk mengelaskan sumber-sumber tidak nyata sesebuah organisasi kepada tiga kategori utama di bagi modal intelek seperti yang ditunjukkan di dalam Rajah 2.1.

Rajah 2.1

Kategori-kategori Utama Modal Intelek



Sumber : Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower (Edvinsson, 1997)

Pengurusan sumber intelek juga boleh dinyatakan oleh input yang menjana keupayaan inovatif. Ini bermaksud, inovasi bukan dibangunkan oleh modal intelek semata-mata, tetapi juga perlu seiring dengan usaha yang diambil oleh organisasi; atau dipanggil pengurusan sumber intelek. Ia boleh didefinisikan sebagai mengidentifikasi dan mengukur modal intelek; membangunkan aktiviti-aktiviti bersesuaian yang mungkin memberi kesan terhadap pekerja; mengukur semula modal intelek dan kemudian memantau perubahan terhadap modal intelek (Meritum Project, 2002).

Di dalam pertumbuhan persaingan di dalam aspek inovasi dan teknologi baru, organisasi digalakkan untuk meningkatkan kedua-dua faktor iaitu komposisi sumber-sumber serta kecekapan serta keefisienan penggunaan sumber-sumber tersebut. Di dalam meningkatkan faktor komposisi tersebut, adalah penting untuk organisasi untuk merangka modal intelek sedia ada pada peringkat awal lagi di mana rangka tersebut akan menyokong model pengurusan organisai secara keseluruhan (Demartini dan Paoloni, 2011).

2.2.1 Kecekapan Modal Insan

Sorotan karya pengurusan yang tertumpu kepada strategi berasaskan sumber telah mengesahkan peranan modal insan di dalam pembentukan nilai (Barney, 1991). Modal insan merangkumi keseluruhan kompetensi dan pengetahuan pekerja dalam sesebuah organisasi (Davenport, 1999). Dengan menstrukturkan pengurusan dan berkongsi pengetahuan, sesebuah organisasi mampu membangunkan kompetensi utama yang sukar untuk diwujudkan, yang seterusnya meningkatkan kelebihan daya

saing yang berterusan. Menguruskan modal insan dengan baik boleh menjadi faktor kejayaan utama. Ini penting bagi membolehkan modal insan menuju ke arah hala tuju organisasi untuk mengimpelentasi pengukuran modal insan (Stephen dan Pascal, 2010).

Komposisi dan bentuk bagi pengukuran modal insan telah banyak dibincangkan di dalam literasi sebelum ini, terutamanya di dalam bidang pengurusan sumber manusia. Pengurusan profesional sumber manusia mampu mengambil peranan penting di dalam memformulasi strategi bagi mengukur modal insan di dalam sesebuah organisasi (Boudreau dan Ramstad, 2003).

Selama beberapa tahun, pengurusan profesional sumber manusia telah menggalakkan perkembangan pengukuran modal insan daripada pemproses transaksi pentadbiran kepada rakan bisnes strategik (Ulrich dan Brockbank, 2005). Dengan perkembangan tugas sumber manusia ini, perkembangan ini dilihat semakin penting. Salah satu kekangan yang sering dihadapi oleh organisasi dalam mengembangkan tugas pengurusan sumber manusia ini adalah tidak menggunakan pengukuran sumber manusia.

Integrasi di antara strategi korporat dan program serta inisiatif modal insan biasanya hanya terpapar di dalam organisasi tetapi tidak selalu digunakan. Rangka kerja keupayaan modal insan menyediakan pendekatan secara integrasi yang mempunyai tiga bahagian utama yang merangkumi output organisasi (sama ada kewangan atau bukan kewangan), output modal insan dan asas modal insan (pemangkin, sumber,

operasian dan sistem) (Pickett, 2005) seperti yang ditunjukkan dalam Rajah 2.2 di bawah.

Rajah 2.2

Rangka Kerja Teori Keupayaan Modal Insan

Output Perniagaan (Kewangan atau Bukan Kewangan)				
Amalan Kepimpinan	Penglibatan Pekerja	Keboleh- capaian Pengetahuan	Optimasi Pekerja	Kemudahan Pembelajaran
<ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi • Kemahiran memimpin • Sistem 	<ul style="list-style-type: none"> • Rekabentuk kerja • Komitmen • Masa • Sistem 	<ul style="list-style-type: none"> • Kesediaan • Kolaborasi & kerjasama • Sistem 	<ul style="list-style-type: none"> • Proses • Persekitaran • Akauntabiliti • Sistem 	<ul style="list-style-type: none"> • Inovasi • Latihan • Pembangunan • Sokongan • Sistem

Sumber : Optimising Human Capital: Measuring What Really Matters. Industrial And Commercial Training (Pickett, 2005)

Dalam komuniti pengurusan, definisi sumber manusia merangkumi seluruh inisiatif modal insan termasuklah mengambil, membangun dan mengekalkan pekerja (Tracey, 1991). Manakala, Stewart (1997) pula menekankan bahawa tugas utama untuk modal insan adalah menjalankan inovasi terhadap produk baru, perkhidmatan atau proses perniagaan. Edvinsson dan Malone (1997) mempertimbangkan bahawa modal insan adalah merangkumi pengetahuan, kemahiran berinovasi dan kbolehan bagi pekerja di sesebuah organisasi.

Terdapat beberapa kajian penyelidikan mengenai kesan modal insan dan amalan pengurusan sumber manusia terhadap prestasi (Ashton, 2005). Dengan peranan utama modal insan di dalam prestasi dan pewujudan nilai, soalan kajian sering berkisar untuk mengetahui bagaimana untuk menjadikan faktor-faktor dan pengetahuan berkaitan yang tidak nyata menjadi nyata (Johanson, Martensson dan Skoog, 2001). Objektif kajian adalah untuk sama ada berkomunikasi dengan pelabur dan *stakeholder* luar berkaitan dengan nilai yang terkandung dalam modal insan, atau membantu organisasi untuk meningkatkan produktiviti modal insan. Untuk menjawab soalan tersebut, organisasi dan juga pengkaji cuba untuk merekabentuk pengukuran yang relevan.

Pembangunan awal mengenai bagaimana untuk mengukur dan mengurus aktiviti modal insan adalah fokus terhadap kecekapan dan kos. Contohnya adalah seperti penyelidikan yang dikenali sebagai pengukuran kos sumber manusia dan pembangunan perakaunan terutamanya pada tahun 1970an dan 1980an (Flamholtz, 1985). Contoh yang lain adalah seperti cadangan bagi menandas prestasi syarikat terhadap matriks fungsian sumber manusia dengan syarikat yang lain seperti masa pengisian jawatan (pengambilan), nisbah jumlah pekerja dengan pegawai sumber manusia dan sebagainya (Fitz-Enz, 1995). Ini telah menggalakkan profesion sumber manusia untuk terus mengukur sumbangan modal insan terhadap prestasi. Maka, pengukuran modal insan telah berkembang untuk mengukur pekerja bukan sahaja sekadar mengukur kecekapan tetapi juga mengukur kerja yang lebih kompleks seperti penglibatan pekerja dan pemberhentian di kalangan pekerja berbakat (Gates, 2004).

Impak, kecekapan dan keberkesanan adalah merupakan tiga kategori yang memberi kesan terhadap kepada tahap implementasi pengukuran modal insan yang lebih terkini. Organisasi memulakannya dengan mengukur impak pada peringkat permulaan, kemudian membangunkan pengukuran kecekapan yang dipengaruhi oleh faktor motivasi, kompetensi dan tingkah laku pekerja dan akhirnya mengukur indikator bagi keberkesanan modal insan (Boudreau dan Ramstad, 2003).

2.2.2 Motivasi

Motivasi merupakan kaedah kepada kelakuan manusia. Bartol dan Martin (1998) mendefinisikan motivasi sebagai kuasa yang menguatkan kelakuan, memberi petunjuk terhadap kalakuan dan berdasarkan kecenderungan terhadap pendirian. Greenberg dan Baron (1997) pula mendefinisikan motivasi sebagai satu set proses yang membangunkan, memberi hala tuju dan mengekalkan tingkah laku manusia untuk mencapai tujuan tertentu.

Terdapat tiga bahagian utama dalam definisi tersebut; pembangunan, penggalak dan pengekalan usaha. Pembangunan merujuk kepada perasaan dalaman terhadap minat yang menyebabkan seseorang individu ingin mencapai sesuatu tujuan. Aspek kedua dalam definisi adalah hala tuju iaitu apa yang manusia akan lakukan dan tindakan yang akan diambil untuk menghampiri sesuatu tujuan. Aspek ketiga adalah di dalam definisi tersebut adalah pengekalan usaha yang bermaksud ketekunan dan pengekalan kepada tingkah laku sehingga sasaran tercapai.

Terdapat beberapa teori motivasi populer yang biasanya dikaji dan sering digunakan oleh syarikat. Di antara teori tersebut adalah Teori Hierarki Keperluan Abraham Maslow, Teori 2 Faktor Herzberg dan Teori Pengharapan Vroom. Ketiga-tiga teori tersebut mewakili tiga pendekatan yang berbeza terhadap topik motivasi. Teori Maslow fokus kepada keperluan individu, teori Herzberg mengkaji kepuasan kerja bagi pekerja dan membangunkan teori berasaskan kerja, manakala teori Vroom menekankan motivasi daripada perspektif interaksi di antara individu dan kerja yang dilakukannya (Cesare dan Sadri, 2003).

2.2.3 Kompetensi

Kompetensi merujuk kepada pengetahuan, kemahiran dan ciri-ciri peribadi yang perlu bagi melaksanakan sesuatu tugas dan tanggungjawab. Prinsip asas kompetensi adalah bahawa prestasi seseorang anggota perkhidmatan awam akan meningkat jika ia mempunyai semua kompetensi yang diperlukan bagi melaksanakan tugas atau tanggungjawab jawatan yang disandangnya (MAMPU,2005).

Aspek kompetensi sering digunakan sebagai petunjuk terhadap kecekapan sesuatu pembelajaran atau program latihan (Norton, 1987). Kompetensi merujuk kepada kemahiran tertentu yang diperlukan di dalam keadaan tertentu (Sullivan, 1995). Menurut Francois dan Winterton (2005) yang dipetik dari Ismail dan Zainal Abidin (2010) menerangkan bahawa keupayaan adalah kompetensi di mana konsepnya adalah tidak jelas dan menyentuh mengenai pengetahuan dan kemahiran serta pelbagai elemen yang penting. Mereka melihat bahawa rangka kerja kompetensi

yang berdasarkan satu dimensi adalah tidak mencukupi dan perlu melihat dari pelbagai dimensi.

Kompetensi biasanya melibatkan empat dimensi iaitu kognitif, fungsian, sosial dan meta. Tahap pengetahuan ditunjukkan oleh kompetensi kognitif, tahap kemahiran oleh fungsian, manakala kompetensi sosial menerangkan tentang tingkah laku dan sikap pekerja. Kompetensi meta pula merujuk kepada keupayaan untuk memperolehi kompetensi melalui pengetahuan yang dimiliki oleh individu itu sendiri. Tahap pengetahuan seseorang ini dipercayai akan membantu modal insan untuk memperolehi kompetensi lain yang diperlukan oleh modal insan tersebut.

2.2.4 Tingkah Laku

Menurut Robbins (2005) tingkah laku organisasi didefinisikan sebagai satu bidang kajian yang menyelidik impak gelagat yang dihasilkan oleh individu, kumpulan dan struktur di dalam organisasi bertujuan untuk mengaplikasikan pengetahuan tertentu bagi menjamin kemajuan dan kecekapan sebuah organisasi. Manakala menurut Martin (2005) tingkah laku organisasi dirujuk kepada sikap dan peribadi individu dan kumpulan dalam sesebuah organisasi. Sementara George dan Jones (1996) mendefinisikan tingkah laku organisasi sebagai satu bidang yang memberikan penumpuan kepada peningkatan pengetahuan dengan menggunakan kaedah saintifik ke atas semua manusia yang menganggotai organisasi.

Oleh itu, itu tingkah laku organisasi sebagai satu bidang pengkhususan yang tersendiri, boleh ditakrifkan sebagai satu bidang kajian pelbagai disiplin yang menggunakan kaedah-kaedah saintifik untuk mengkaji bagi memahami tingkah laku individu dan kumpulan serta proses organisasi, faktor-faktor yang mempengaruhinya, implikasi tingkah laku dan proses tersebut terhadap organisasi dan kaedah serta teknik memperbaikinya untuk tujuan pengurusan pembangunan staf serta meningkatkan produktiviti organisasi keseluruhannya secara berterusan (Ahmad Sukri, 2002).

Tingkah laku organisasi juga didefinisikan sebagai tindakan dan perlakuan manusia di dalam organisasi. Lapangan bagi tingkah laku organisasi ini merangkumi pengetahuan-pengetahuan berasaskan daripada tindakan dan perlakuan itu. Ia mampu mambantu pengurus untuk memahami sebarang kerumitan yang berlaku di dalam organisasi, mengenalpasti masalah, mencari jalan penyelesaian yang terbaik dan membangunkannya jika ia membawa perubahan yang positif terhadap organisasi.

Tingkah laku organisasi juga merupakan kajian terhadap tingkah laku manusia di dalam persekitaran organisasi, bagaimana tingkah laku manusia ini berinteraksi dengan organisasi dan berkaitan dengan organisasi itu sendiri. Walaupun kita boleh fokus terhadap hanya satu aspek daripada tiga aspek yang dinyatakan namun perlu diingatkan bahawa ketiga-tiga aspek tersebut berhubung dengan erat dan adalah perlu bagi memahami secara komprehensif terhadap kelakuan organisasi. Sebagai contoh, kita boleh mengkaji tingkah laku individu tanpa mengambil kira organisasi tempat beliau bekerja. Tetapi disebabkan individu itu memberi pengaruh dan terpengaruh dengan organisasi tersebut, maka kita tak boleh memahami kelakuan

individu tanpa mengetahui serba sedikit mengenai organisasi tempat beliau bekerja (Delta, 2006).

2.3 Keberkesanan Pelaksanaan Program

Menurut Worthen dan Sanders (1973); Borg dan Gall (1983); Smith dan Glass (1987) yang dipetik daripada Ahamad, Abdul Razaq dan Anuar (2010), terdapat pelbagai model yang boleh digunakan sebagai panduan dalam menilai keberkesanan sesuatu program. Proses untuk menentukan model yang digunakan dalam membuat penilaian adalah satu proses yang rumit, model penilaian yang baik adalah model yang bersesuaian dengan kehendak penilai, matlamat dan tujuan penilaian itu dijalankan. Namun hakikatnya tidak wujud satu model penilaian yang benar-benar tepat untuk setiap masalah. Model yang dipilih biasanya disesuaikan dengan tujuan penilaian dan berkait rapat dengan soalan, organisasi dan fokus kajian.

Saks (1996) dalam kajiannya mengenai pekerja-pekerja baru dan proses sosialisasi terhadap organisasi yang disertai mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara jumlah program latihan yang dihadiri dengan sumbangan latihan ke atas proses sosialisasi pekerja di dalam organisasi ($r=0.70$; $p<0.001$). Ini menunjukkan, semakin banyak seseorang menerima latihan, semakin tinggi faedah yang diterima oleh individu tersebut. Saks (1996) juga mendapati jumlah menghadiri latihan boleh memberi sumbangan kepada kepuasan bekerja, tanggungjawab kepada organisasi dan profesion, keupayaan untuk bersaing dan membantu mengurangkan masalah berhenti kerja.

Hasil kajian yang diusahakan oleh Sarminah (1996) di kalangan pegawai tadbir menunjukkan dimensi latihan secara keseluruhan mempunyai perkaitan dengan kecekapan tugas selepas latihan. Dimensi program latihan didapati mempunyai perkaitan positif dengan kecekapan pengendalian tugas pegawai tadbir. Kajian beliau juga mendapati bahawa dimensi persekitaran dalam program latihan merupakan peramal utama dalam memberi sumbangan kepada kecekapan bertugas.

Juridico (1993) dalam kajiannya mengenai latihan dan pembangunan di Filipina, mendapati kejayaan sesuatu program latihan amat bergantung kepada persefahaman antara pelatih dan jurulatih mengenai objektif-objektif latihan. Penggunaan metodologi latihan yang betul tidak kurang pentingnya untuk menentukan keberkesanan latihan. Juridico juga mendapati pemantauan yang konsisten terhadap pengetahuan baru, kemahiran dan tingkah laku selepas latihan juga merupakan cara untuk mempertahankan dan mempertingkatkan kesan positif terhadap latihan. Beliau juga mendapati sokongan dari pihak organisasi amat perlu dalam membantu memastikan keberkesanan pelaksanaan program latihan.

2.3.1 Kreativiti

Kreativiti merupakan suatu kebolehan berfikir dan bertindak yang tidak berasaskan logik biasa kerana logik bersifat “penilaian” (*judgemental*). Tetapi itu tidak bermakna kreativiti tidak memerlukan pemikiran kreatif dan analitik. Kreativiti tahap tinggi amat memerlukan pemikiran logik-kritis kerana idea yang asli belum tentu boleh berjaya jika ia dipasarkan (Mohd Azhar, 2004).

Kreativiti, seperti yang ditunjukkan dan diimplementasi oleh organisasi, memainkan peranan yang kritikal dalam masyarakat. Kreativiti dan inovasi dalam organisasi memainkan peranan dalam setiap aspek sama ada organisasi tersebut adalah perniagaan yang mementingkan kreativiti melalui produk-produk inovasi serta perkhidmatan yang memenuhi keperluan pelanggan, maka ia memenuhi kehendak pelanggan, mewujudkan peluang kerja dan menyumbang terhadap ekonomi, ataupun organisasi berteraskan kerajaan yang menggunakan idea-idea kreatif untuk memenuhi keperluan komuniti, maka secara tidak langsung meningkatkan kualiti hidup (McLean, 2005).

Stenberg and Lubart (1999) mendefinisikan kreativiti sebagai kebolehan untuk menghasilkan kerja yang novel (seperti asli, tidak dijangka) dan berpadanan (seperti berguna, bersesuaian dengan tugas). Walaupun pengukuran kreativiti memerlukan fokus yang tinggi, perkataan yang dikaitkan dengan definisi kreativiti termasuklah idea, hasil penemuan dan *breakthrough*. Menurut McInerney (1994) yang diambil daripada Hamsiah (2004) menyatakan bahawa kreativiti menekankan sifat-sifat personaliti, sama ada dari aspek proses pemikiran, hasil usaha dan sebagainya.

Kreativiti ialah kebolehan atau keupayaan untuk mencipta, mewujudkan dan menghasilkan sesuatu yang baru atau dalam bentuk baru melalui kemahiran imaginasi (MAMPU, 2009). Ia melibatkan:

- a. Keupayaan berfikir yang dapat melahirkan idea baru yang unik dan menarik
- b. Keupayaan berfikir secara kritikal dan membuat penilaian secara analitikal terhadap idea dan seterusnya mengemukakan cadangan penyelesaian

- c. Keupayaan berfikir secara praktikal yang dapat menterjemahkan idea dan teori kepada bentuk aplikasi

Menurut MAMPU (2009) juga, antara prasyarat yang perlu ada bagi membolehkan kreativiti wujud di kalangan pekerja sesebuah organisasi ialah:

- a. Mempunyai daya imiginasi yang tinggi untuk melihat sesuatu secara berlainan
- b. Berfikiran terbuka atau berfikir di luar kotak (*think out of the box*), analitikal, kritikal dan praktikal
- c. Melihat sesuatu perkara itu sebagai peluang yang boleh mencetuskan idea baru
- d. Mempunyai komitmen yang tinggi, iaitu bersabar terhadap kompleksiti dan isu-isu yang timbul serta tenang dan tabah menghadapi cabaran dengan berusaha menangani masalah dan halangan yang dihadapi
- e. Berupaya mengenalpasti masalah dengan mengemukakan soalan yang menjurus kepada penemuan isu dan jawapan serta jalan penyelesaian
- f. Menggunakan minda yang kreatif untuk menemui perspektif baru
- g. Bersedia menghadapi risiko dan berupaya menerima kegagalan serta belajar daripada kegagalan tersebut
- h. Bersedia dikritik dan mengeneipkan ego serta mendapatkan nasihat daripada rakan dan mencuba ideanya
- i. Mempunyai motivasi dalaman, iaitu rasa gembira, berpuas hati dan menjadikan kerja sebagai cabaran untuk mencapai kejayaan

2.3.2 Inovasi

Inovasi ialah kaedah mencari jalan untuk menghasilkan produk atau perkhidmatan yang lebih baik sama ada melalui pengubahsuaian atau penambahbaikan. Ia adalah hasil cetusan idea-idea yang kreatif dan inovatif dalam mana-mana aspek kerja yang dapat meningkatkan kualiti dan produktiviti organisasi. Idea-idea ini boleh merangkumi apa-apa perubahan dalam bentuk sistem dan prosedur, kaedah dan cara bekerja mahupun pengenalan teknologi (MAMPU, 2009). Van de Ven dan Angle (1989) menyatakan bahawa inovasi adalah satu proses membangunkan dan mengimplementasi idea baru.

Pakar teori inovasi sering menerangkan proses inovasi kepada dua fasa utama iaitu pencetusan dan pengimplementasian (Zaltman, Duncan, dan Holbek, 1973). Bahagian di antara kedua-dua fasa tersebut dipercayai merupakan satu titik di mana idea akan mula digunakan iaitu pada titik di mana keputusan untuk mengadaptasi inovasi dilaksanakan. Fasa satu diakhiri dengan penghasilan idea-idea manakala fasa dua diakhiri sebaik sahaja idea-idea tersebut digunakan (King dan Anderson, 2002). Banyak kajian fokus terhadap tahap penghasilan idea kreatif bagi inovasi.

Namun, menurut Jong dan Hartog (2007) inovasi juga melibatkan pengimplementasian idea melalui tingkah laku individu atau dinamakan ciri-ciri inovasi. Ciri-ciri inovasi didefinisikan sebagai tingkah laku terhadap cetusan atau aplikasi (di dalam tugas, kumpulan atau organisasi) bagi idea-idea baru dan berguna, proses-proses, produk atau prosedur (Farr dan Ford, 1990). Ciri-ciri inovasi ini juga boleh dilihat dari pelbagai sudut dimensi di mana kesemua idea yang dicetuskan oleh

modal insan mampu menyumbang terhadap proses inovasi di dalam sesebuah organisasi. Krause (2004) menyatakan bahawa ciri-ciri inovasi mampu memberi kesan kepada dua proses utama iaitu penghasilan idea dan tindakan tingkah laku dan kesan ini merupakan langkah utama dalam pembentukan proses inovasi modal insan.

Untuk memulakan inovasi, pekerja boleh menghasilkan idea-idea yang bersangkutan dengan tugas mereka untuk mencari peluang, mengenalpasti jurang prestasi atau menghasilkan penyelesaian terhadap masalah. Penghasilan idea mampu terbantu akibat idea yang tidak sesuai, tiada kesinambungan dan tidak berterusan. Ia adalah seperti idea yang tidak sesuai dengan hasil yang diharapkan, tidak memenuhi kehendak pelanggan atau perubahan terhadap gaya atau trend. Di dalam fasa implementasi, pekerja boleh memainkan peranan yang penting di dalam proses inovasi dengan menunjukkan ciri-ciri inovasi yang berteraskan aplikasi. Sebagai contoh, pekerja yang mempunyai komitmen peribadi yang tinggi terhadap sesuatu idea mungkin boleh mempengaruhi atau memujuk individu yang lain untuk menerima idea tersebut. Selain itu, pekerja juga boleh melakukan usaha-usaha di dalam membangunkan, menguji dan mengkomersilkan sesuatu idea (Jong dan Hartog, 2007).

Ciri-ciri inovasi sangat berkait rapat dengan kreativiti pekerja. Perbezaan di antara keduanya adalah tidak jelas, di mana beberapa pengkaji telah mencadangkan model kreativiti yang juga memberi perhatian kepada implimentasi idea-idea kreatif. Sebagai contoh, Basadur (2004) membezakan di antara mengenalpasti masalah, membentuk konsep bagi masalah, menyelesaikan masalah dan mengimplementasi penyelesaian. Seiring dengan pernyataan tersebut, di dalam melihat konsep kreativiti

ini, Mumford (2003) memberi cadangan bahawa kerja-kerja yang ingin dilaksanakan perlu melihat kepada kemahiran “*late cycle*” iaitu implimentasi bagi idea-idea kreatif. Beliau juga berpendapat bahawa di dalam prestasi sesebuah organisasi, yang berkaitan dengan ekspresi, penambahbaikan dan pelaksanaan idea, ia adalah mewakili komponen penting yang berlainan di dalam tugas kreatif.

Perbezaan di antara ciri-ciri inovasi dan kreativiti telah banyak diperbincangkan dan diterbitkan. Tidak seperti kreativiti, ciri-ciri inovasi ini bertujuan untuk menghasilkan keuntungan. Ciri-ciri inovatif mempunyai komponen aplikasi yang lebih jelas di mana ia dijangka akan menghasilkan output. Walaubagaimanapun, ini tidak bermaksud yang aplikasi ciri-ciri inovasi ini hanya merangkumi tingkah laku pekerja yang tertumpu kepada penghasilan barangan, perkhidmatan atau proses kerja sahaja (Scott dan Bruce, 1994). Maka, kreativiti boleh dilihat sebagai sebahagian daripada ciri-ciri inovasi yang memberikan bukti yang kukuh di dalam fasa pertama bagi proses inovasi, di mana masalah atau jurang prestasi dapat dikenalpasti dan idea-idea mampu dihasilkan untuk mengatasi permasalahan tersebut di dalam konteks inovasi (West, 2002). West (2002) juga menyatakan bahawa perbezaan di antara inovasi dan kreativiti ini adalah dilihat lebih kepada penekanan daripada kandungan.

2.4 Kerangka Teori

Boudreau dan Ramstad (2003) telah menyenaraikan tiga komponen utama dalam mengukur modal insan dalam sesebuah organisasi iaitu:

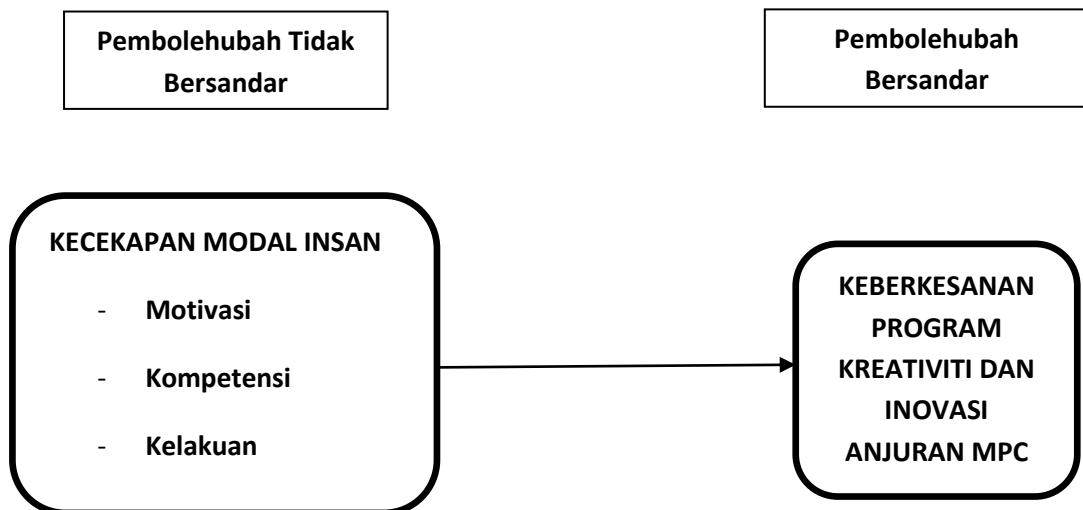
- i. Impak – kejayaan strategik organisasi akan meningkat dengan menambahbaik kualiti atau kesediaan pekerja

- ii. Kecekapan – penyertaan dalam program-program sumber manusia dan proses yang terlibat memberi kesan terhadap kompetensi, tingkah laku dan motivasi pekerja
- iii. Keberkesanan – pelaksanaan program-program sumber manusia daripada pelaburan (seperti masa dan wang) terhadap program, amalan dan fungsi sumber manusia sesebuah organisasi.

Hasil daripada sorotan karya dan justifikasi di atas, kerangka teori yang digunakan di dalam kajian ini adalah tertumpu kepada aspek yang kedua iaitu aspek kecekapan modal insan. Pernyataan tersebut dapat digambarkan seperti dalam Rajah 2.3.

Rajah 2.3

Rangka Kerja Teori Kecekapan



Sumber : Strategic HRM Measurement in the 21st Century: From Justifying HR to Strategic Talent Leadership (Boudreau dan Ramstad (2003)).

Aspek itu menerangkan bahawa, faktor motivasi, kompetensi dan tingkah laku yang dimiliki oleh seseorang individu itu mampu mempengaruhi keberkesanan pelaksanaan sesuatu program yang disertai oleh individu tersebut.

Di dalam kerangka teori ini, terdapat dua elemen utama yang dikenalpasti iaitu keberkesanan program sebagai pembolehubah bersandar dan kecekapan modal insan sebagai pembolehubah tidak bersandar. Kerangka ini adalah selaras dengan kajian empirikal untuk menguji hubungan dan pengaruh kecekapan modal insan melalui ketiga-tiga faktor tersebut terhadap keberkesanan program kreativiti dan inovasi anjuran MPC.

2.5 Hipotesis

Berdasarkan ulasan dan justifikasi yang telah dihuraikan, hipotesis kajian yang dibentuk adalah seperti berikut:

Ho1 : Tidak terdapat pengaruh antara kecekapan modal insan dengan keberkesanan program kreativiti dan inovasi yang dianjurkan oleh MPC.

Ho2 : Tidak dapat ditentukan faktor kecekapan modal insan terbaik dengan keberkesanan program kreativiti dan inovasi yang dianjurkan oleh MPC.

2.6 Kesimpulan

Keseluruhannya, bab ini telah menerangkan sorotan karya, model kajian yang digunakan, kajian-kajian lepas, kerangka teori dan hipotesis kajian. Bab seterusnya menerangkan perkara-perkara berkaitan metodologi kajian yang merangkumi rekabentuk kajian, populasi, rekabentuk persampelan, instrumen, kaedah pengumpulan data, kajian rintis dan teknik analisis yang digunakan.

BAB 3

METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pengenalan

Bahagian ini menjelaskan perkara-perkara berkaitan dengan metodologi kajian yang merangkumi rekabentuk kajian, populasi kajian, rekabentuk persampelan, instrumen kajian, kaedah pengumpulan data, kajian rintis dan teknik analisis.

3.2 Rekabentuk Kajian

Memandangkan objektif utama kajian ini dijalankan adalah untuk mengenalpasti pengaruh kecekapan modal insan dengan keberkesanan program kreativiti dan inovasi yang dianjurkan oleh Perbadanan Produktiviti Malaysia (MPC) serta menentukan faktor kecekapan modal insan terbaik, maka kajian ini merupakan satu kajian empirikal secara kuantitatif yang menggunakan kaedah tinjauan. Ianya bertujuan untuk menjawab persoalan dan hipotesis kajian.

Menurut Kerlinger (1973), Thomas dan Nelson (2001), Fraenkel dan Wallen (2006) yang dipetik daripada Ahamad et.al. (2010), kaedah tinjauan adalah sesuai mengukur

pandangan responden terhadap sesuatu isu atau topik, pencapaian matlamat sesuatu program serta sikap dan tingkah laku responden. Selain itu kaedah tinjauan juga merupakan satu kaedah yang dapat mengumpul data asli dengan cepat dan melibatkan responden yang ramai menerusi teknik persampelan.

3.3 Populasi Kajian

Populasi kajian meliputi peserta-peserta yang mengikuti konvensyen di peringkat wilayah, mini konvensyen dan kursus-kursus bagi program *Innovative and Creative Circle (ICC)* yang dianjurkan oleh Perbadanan Produktiviti Malaysia (MPC) pada tahun 2012. Secara keseluruhan, MPC menganjurkan sebanyak empat mini konvensyen, tujuh konvensyen di iaitu di peringkat wilayah serta peringkat kebangsaan serta lapan program berjadual bagi program *Innovative and Creative Circle (ICC)* pada tahun ini. Selain itu, terdapat juga program-program ICC yang dipohon oleh pelanggan MPC.

Bilangan peserta yang menghadiri kesemua program berkaitan *Innovative and Creative Circle (ICC)* anjuran MPC pada tahun ini adalah seramai 5,670 orang. Bilangan sampel yang terpilih daripada populasi adalah berdasarkan jadual penentuan saiz sampel oleh Krejcie dan Morgan (1970), di mana bagi saiz populasi 6,000 maka bilangan sampel yang dicadangkan ialah sekurang-kurangnya seramai 361. Oleh itu anggaran sampel kajian yang dipilih untuk kajian ini perlu mencapai seramai 361 orang peserta atau lebih.

3.4 Rekabentuk Persampelan

Teknik persampelan rawak mudah (*simple random sampling*) digunakan di dalam kajian ini untuk sampel yang diperoleh daripada keseluruhan peserta yang menyertai program ICC anjuran MPC. Persampelan ini digunakan bagi memastikan responden daripada pelbagai organisasi yang menyertai program tersebut mempunyai kebarangkalian yang sama untuk dipilih semasa proses kajian.

3.5 Instrumen Kajian

Kajian menggunakan kaedah soal selidik. Instrumen yang digunakan dinilai kebolehpercayaannya dengan menggunakan kaedah *Cronbach Alpha*. Soal selidik untuk kajian ini merangkumi empat bahagian. Bahagian A mengandungi soalan berkaitan demografi responden dan bahagian B, C, D dan E mengandungi soalan berkaitan dengan faktor-faktor yang mewakili pembolehubah-pembolehubah yang digunakan di dalam kajian ini. Sumber bagi kesemua bahagian di dalam soal selidik disertakan dalam Jadual 3.1 di bawah.

Di dalam kajian ini juga, lima (5) peringkat skala '*likert*' digunakan. Bagi Bahagian B, penilaian bermula daripada 1 iaitu Sangat Sedikit sehingga kepada 5 iaitu Sangat Banyak. Manakala, Bahagian C, D dan E pula, penilaian adalah berdasarkan 1 iaitu Sangat Tidak Bersetuju sehingga kepada 5 iaitu Sangat Bersetuju. Selain itu, terdapat juga ruang bagi para peserta memberi sebarang komen terhadap soal selidik bagi kajian yang dijalankan.

Jadual 3.1

Sumber bagi Setiap Bahagian di dalam Borang Soal Selidik

Bahagian	Maklumat	Item	Sumber
A	Demografi	9	Kombinasi beberapa soal selidik terdahulu.
B	Keberkesanan Program	8	Borang Penilaian Program MPC
C	Motivasi	14	<i>“Motivating Employees Through Incentives Programme”</i> - Calista Lai (2009).
D	Kompetensi	14	<i>“The Contribution of Core Employees to Organisational Capabilities and Efficiency”</i> - Alvaro Lopez-Cabrales, Ramon Valle dan Ines Herrero (2006)
E	Tingkah Laku	14	<i>“Employee Behaviour Towards Pay-For-Performance in a Collection Environment of a Financial Institution”</i> - J.F. de Winnaar (2008)

3.6 Pengumpulan Data

Borang soal selidik telah diedarkan kepada setiap responden ketika pendaftaran program yang mereka sertai dan kemudian dikumpul semula selepas program tamat. Pengumuman berkaitan borang soal selidik tersebut diumumkan dari semasa ke semasa kepada para peserta bagi memastikan mereka tidak terlepas pandang untuk mengisi borang soal selidik tersebut. Bagi program mini konvensyen dan konvensyen ICC pula, satu kaunter khas dibuka bagi memudahkan urusan pemulangan semula borang soal selidik yang diedarkan kepada peserta.

3.7 Kajian Rintis

Kajian rintis telah dijalankan terhadap borang soal selidik yang telah dibangunkan bagi memastikan kebolehpercayaan instrumen. Kaedah ini juga memberi peluang kepada responden untuk memberikan komen terhadap instrumen kajian khususnya untuk menilai dan menambahbaik kekurangan, kekeliruan dan kesamaran bahasa dan kefahaman berkaitan instrumen.

Borang soal selidik ini telah disemak terlebih dahulu oleh penyelia. Kemudian, borang selidik ini juga telah disemak dan dikomen oleh beberapa pegawai MPC bagi memastikan soalan yang disertakan dapat difahami dan dijawab berdasarkan kehendak kajian.

Berdasarkan komentar pegawai-pegawai MPC, keseluruhan borang soal selidik adalah memuaskan tetapi penambahbaikan dari segi sela masa bagi kategori umur

dan pengalaman berkhidmat perlu diseragamkan. Selain itu, ada juga cadangan agar Skala *Likert* tersebut hanya pada penilaian 1 hingga 4 sahaja. Setelah perbincangan semula diadakan dengan penyelia, Skala *Likert* dari 1 hingga 5 dikekalkan dan masa yang dicadangkan telah ditambahbaik.

Secara keseluruhan, sebanyak 100 borang soal selidik ini telah diedarkan kepada peserta-peserta yang mengikuti program berkaitan *Innovative and Creative Circle (ICC)* iaitu Konvensyen ICC Wilayah Sarawak di Kuching pada 11-12 Julai 2012, Kursus ICC Untuk ahli Kumpulan anjuran MPC Wilayah Utara pada 17-18 Julai 2012 dan Kursus ICC Untuk Ketua Kumpulan pada 18-19 Julai 2012 di MPC Ibu Pejabat. Daripada 100 borang soal selidik tersebut, sebanyak 42 borang telah dikembalikan dan digunakan bagi analisis kajian rintis ini.

Hasil keputusan telah diuji menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS)*. Kebolehpercayaan instrumen melalui kaedah *Cronbach Alpha* bagi memastikan instrumen kajian borang soal selidik tersebut mampu mewakili keputusan yang seterusnya menjawab persoalan kajian.

Jadual 3.2 di bawah menunjukkan kebolehpercayaan instrumen melalui hasil keputusan kajian rintis daripada 42 responden yang telah mengembalikan borang soal selidik tersebut. Didapati bahawa pembolehubah bersandar iaitu keberkesanan program dan juga faktor-faktor bagi pembolehubah tidak bersandar iaitu motivasi, kompetensi dan tingkah laku menunjukkan nilai yang tinggi iaitu melebihi 0.7. Maka, penyelidik boleh meneruskan kajian penyelidikan ke atas sampel sebenar (Nunally dan Bernstein, 1994).

Jadual 3.2

Kebolehpercayaan Instrumen Kajian Rintis (n=42)

Pembolehubah	Bahagian	Item	Nilai Cronbach <i>Alpha</i>
Keberkesanan Program	B	8	0.936
Motivasi	C	14	0.933
Kompetensi	D	14	0.964
Tingkah Laku	E	14	0.946

3.8 Teknik Analisis

Data yang diperolehi daripada soal selidik dianalisis menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS)*. Bagi data berkaitan demografi responden, analisis deskriptif digunakan untuk mengukur frekuensi dan peratusan. Skor min dan sisihan piawai pula digunakan terhadap analisis bagi tahap keberkesanan program dan faktor-faktor yang mempengaruhi kecekapan modal insan dalam kajian ini.

Analisis regresi dan regresi berganda (*multiple regression analysis*) juga digunakan dalam kajian ini untuk mengenalpasti sama ada terdapat pengaruh di antara kecekapan modal insan dengan keberkesanan program kreativiti dan inovasi anjuran MPC. Analisis regresi ini juga digunakan untuk menentukan faktor bagi kecekapan modal insan yang memberi pengaruh paling besar terhadap keberkesanan program kreativiti dan inovasi anjuran Perbadanan Produktiviti Malaysia (MPC).

3.9 Kesimpulan

Keseluruhan bab ini menerangkan elemen metodologi kajian secara peringkat demi peringkat, bermula daripada rekebentuk kajian sehingga teknik analisis yang digunakan bagi menjawab persoalan-persoalan dan hipotesis kajian yang akan dibentuk. Bab berikutnya membentangkan analisis data dan dapatan hasil daripada kajian dijalankan.

BAB 4

ANALISIS DATA

4.1 Pengenalan

Bab ini menganalisis dan mengemukakan data yang diperolehi melalui borang soal selidik yang diedarkan kepada peserta-peserta yang mengikuti konvensyen, mini konvensyen dan kursus-kursus bagi program *Innovative and Creative Circle (ICC)* yang dianjurkan oleh Perbadanan Produktiviti Malaysia (MPC) pada tahun 2012. Daripada 725 borang soal selidik yang telah diedarkan, sebanyak 374 borang atau 51.6% telah dikembalikan untuk dianalisis dan digunakan bagi tujuan kajian.

Dalam bab ini juga, data dikumpulkan dan seterusnya dianalisis dengan menggunakan perisian "*Statistical Package For Social Science*" (SPSS). Penganalisan dilakukan berasaskan kepada susunan objektif dan hipotesis kajian. Huraian dilakukan satu persatu mengikut kaedah analisis statistik yang digunakan bermula dari pemeriksaan data dan diikuti dengan analisis deskriptif dan inferensi. Maklumat daripada keputusan tersebut dikumpulkan dalam bentuk jadual dan penerangan mengenai butiran diberikan berdasarkan jadual tersebut.

Penganalisan serta perbincangan terhadap latar belakang responden juga dilakukan. Ianya merangkumi jantina, umur, status perkahwinan, tahap pendidikan, kategori organisasi, pengalaman berkhidmat, jenis program ICC yang disertai, pengalaman menyertai ICC dan jawatan yang disandang dalam kumpulan.

4.2 Pemeriksaan Data

Pemeriksaan data dijalankan bagi memastikan data yang diperolehi dari borang soal selidik adalah data yang bertabur secara normal dan boleh dipercayai. Maka, analisis ujian taburan normal dan ujian kebolehppercayaan data dilaksanakan. Ini bertujuan untuk memastikan data sebenar yang diperolehi adalah sesuai digunakan dalam kajian ini.

Selain daripada itu, analisis faktor juga dilakukan. Terdapat dua pendekatan utama kepada analisis faktor iaitu penerokaan dan pengesahan data. Penerokaan data melalui analisis faktor sering digunakan di peringkat awal penyelidikan untuk mengumpul maklumat tentang saling hubungan di kalangan satu set pembolehubah (Pallant, 2011).

4.2.1 Analisis Ujian Taburan Normal

Analisis Ujian Taburan Normal (*Normality Test*) digunakan untuk memastikan bahawa pembolehubah-pembolehubah yang digunakan adalah bertabur secara normal. Menurut O'Neil (2009), pembolehubah adalah bertabur secara normal apabila nilai Skewness dan Kurtosis adalah di antara ± 2.0 .

Jadual 4.1 di bawah menunjukkan Ujian Taburan Normal (*Normality Test*) bagi pembolehubah-pembolehubah yang digunakan dalam kajian. Didapati bahawa, kesemua nilai statistik pembolehubah bagi Skewness dan Kurtosis adalah di antara ± 2.0 . Pembolehubah bersandar iaitu keberkesanan program menunjukkan nilai -0.518 dan 0.329. Faktor motivasi pula menunjukkan nilai Skewness -0.116 dan -0.036 bagi Kurtosis, manakala Kompetensi dan Tingkah Laku menunjukkan nilai -0.238 dan 0.028 serta -0.695 dan 0.487 bagi nilai Skewness dan Kurtosis masing-masing.

Jadual 4.1

Analisis Ujian Taburan Normal bagi Pembolehubah

Pembolehubah	Nilai Statistik	
	Skewness	Kurtosis
Keberkesanan Program	-0.518	0.329
Motivasi	-0.116	-0.036
Kompetensi	-0.238	0.028
Tingkah Laku	-0.695	0.487

4.2.2 Analisis Ujian Kebolehpercayaan

Analisis Ujian Kebolehpercayaan (*Reliability Test*) juga dijalankan bagi memastikan hasil keputusan daripada borang soal selidik tersebut mampu mewakili pembolehubah yang seterusnya menjawab persoalan kajian. Data kajian ini diperolehi daripada tiga ratus tujuh puluh empat (374) responden yang menyertai konvensyen di peringkat wilayah, mini konvensyen dan kursus-kursus bagi program

Innovative and Creative Circle (ICC) yang dianjurkan oleh Perbadanan Produktiviti Malaysia (MPC) pada tahun 2012

Berdasarkan Jadual 4.2 di bawah, didapati bahawa kesemua nilai alpha pembolehubah adalah tinggi iaitu melebihi 0.7 (Nunally dan Bernstein, 1994). Nilai alpha bagi pembolehubah bersandar iaitu Keberkesanan Program adalah 0.926. Manakala, nilai alpha bagi pembolehubah-pembolehubah tidak bersandar juga menunjukkan nilai yang tinggi iaitu Motivasi (0.898), Kompetensi (0.936) dan Tingkah Laku (0.948). Maka, data yang diperolehi adalah sesuai digunakan untuk kajian sebenar.

Jadual 4.2

Nilai Cronbach Alpha bagi Pembolehubah

Pembolehubah	Kajian Rintis	Kajian Sebenar
Keberkesanan Program	0.936	0.926
Motivasi	0.933	0.898
Kompetensi	0.964	0.936
Tingkah Laku	0.946	0.948

4.2.3 Analisis Faktor

Menurut Pallant (2011), terdapat dua isu utama yang perlu diberi perhatian di dalam menentukan sama ada set data yang diperolehi adalah sesuai digunakan dalam analisis faktor iaitu saiz sampel dan kekuatan hubungan antara pembolehubah atau item. Menurut Tabachnick dan Fidell (2007) yang dipetik daripada Pallant (2011),

mereka telah mengkaji dan mencadangkan bahawa sampel saiz yang sesuai adalah sekurang-kurangnya sebanyak 300 sampel. Maka, sampel saiz bagi kajian ini iaitu sebanyak 374 adalah sesuai digunakan bagi analisis faktor.

Isu yang kedua adalah mengenai kekuatan hubungan antara pembolehubah atau item. Terdapat tiga kaedah yang boleh digunakan bagi mengenalpasti penyelesaian isu ini iaitu pemeriksaan bagi *Factor Loading*, pengukuran *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* dan ujian *Bartlett*. Jadual 4.3 di bawah menunjukkan hasil bagi ketiga-tiga kaedah yang diperolehi daripada 374 sampel bagi kajian ini.

Jadual 4.3

Analisis Faktor (n = 374)

Pembolehubah	Nilai Statistik		
	Ujian <i>Bartlett</i>	Pengukuran <i>Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)</i>	<i>Factor Loading</i>
Keberkesanan Program	0.000	0.903	> 0.5
Motivasi	0.000	0.902	> 0.5
Kompetensi	0.000	0.926	> 0.5
Tingkah Laku	0.000	0.929	> 0.5

Menurut Bartlett (1954) yang dipetik daripada Pallant (2011) menyatakan bahawa nilai yang diperolehi perlu signifikan iaitu $p < 0.05$. Maka, didapati bahawa nilai bagi Ujian *Bartlett* terhadap kesemua faktor dan pembolehubah yang terlibat ini memenuhi syarat tersebut di mana nilai $p = 0.000$. Pengukuran *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* juga menunjukkan nilai yang melebihi nilai minimum iaitu 0.6 di mana nilai

KMO bagi faktor Tingkah Laku menunjukkan nilai tertinggi iaitu 0.929. dan diikuti oleh faktor kompetensi (0.926), pembolehubah bersandar iaitu Keberkesanan Program (0.902) dan faktor motivasi (0.902). Maka, nilai-nilai tersebut juga adalah nilai yang baik bagi hasil ujian analisis faktor (Pallant, 2011).

Di dalam jadual Matriks Komponen seperti dalam Lampiran, didapati semua nilai *Factor Loading* item bagi pembolehubah dan faktor-faktor yang terlibat adalah melebihi 0.5 dan diletakkan di dalam satu komponen yang sama. Menurut Chen (2010), item-item boleh dikekalkan apabila mempunyai nilai *Factor Loading* sekurang-kurangnya 0.5. Maka, berdasarkan hasil analisis faktor dapat menunjukkan bahawa kesemua item di dalam soal selidik tersebut boleh dikekalkan dan sesuai digunakan untuk kajian ini.

4.3 Analisis Latar Belakang Responden

Sampel kajian terdiri daripada tiga ratus tujuh puluh empat (374) orang peserta yang mengikuti konvensyen, mini konvensyen dan kursus-kursus bagi program *Innovative and Creative Circle (ICC)* yang dianjurkan oleh Perbadanan Produktiviti Malaysia (MPC) ibu pejabat pada tahun 2012. Analisis yang digunakan dalam bahagian ini adalah dalam bentuk kekerapan dan peratusan. Berikut adalah analisis mengenai latar belakang responden:

4.3.1 Jantina Responden

Jadual 4.4 menunjukkan taburan kekerapan dan peratusan responden mengikut jantina. Daripada tiga ratus tujuh puluh empat responden yang dipilih untuk kajian ini, seramai satu ratus tujuh puluh empat (46.5%) adalah lelaki. Manakala responden perempuan pula adalah terdiri daripada dua ratus orang iaitu sebanyak 53.5%.

Jadual 4.4

Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Mengikut Jantina

Jantina	Kekerapan	Peratusan (%)
Lelaki	174	46.5
Wanita	200	53.5
Jumlah	374	100.0

4.3.2 Umur Responden

Berdasarkan penganalisan, didapati bahawa jumlah responden yang paling ramai adalah terdiri daripada mereka yang berumur antara 21 hingga 30 tahun (39.3%) dan antara 31 hingga 39 tahun (38.2%). Ianya diikuti oleh kategori umur 40 hingga 49 tahun iaitu sebanyak 16.0%, responden berumur 50 tahun ke atas sebanyak 4.8% dan responden kurang daripada 20 tahun sebanyak 1.6%. Ini dapat dilihat dalam Jadual 4.5 di bawah.

Jadual 4.5

Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Mengikut Umur

Kategori Umur (Tahun)	Kekerapan	Peratusan (%)
Kurang 20 Tahun	6	1.6
21 – 30 Tahun	147	39.3
31 – 39 Tahun	143	38.2
40 – 49 Tahun	60	16.0
50 Tahun ke atas	18	4.8
Jumlah	374	100.0

4.3.3 Status Perkahwinan Responden

Jadual 4.6 pula menunjukkan taburan kekerapan dan peratusan responden mengikut status perkahwinan. Didapati bahawa sebanyak 74.1% responden telah mendirikan rumahtangga dan diikuti responden yang masih bujang sebanyak 23.8% dan responden yang berstatus duda atau janda sebanyak 2.1%.

Jadual 4.6

Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Mengikut Status Perkahwinan

Status Perkahwinan	Kekerapan	Peratusan (%)
Bujang	89	23.8
Berkahwin	277	74.1
Duda/Janda	8	2.1
Jumlah	374	100.0

4.3.4 Tahap Pendidikan Responden

Analisis berdasarkan taburan kekerapan dan peratusan responden mengikut tahap pendidikan seperti di Jadual 4.7 mendapati bahawa lebih separuh daripada keseluruhan responden adalah hampir serata iaitu terdiri daripada responden yang mempunyai Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) atau Sijil Pelajaran Tinggi Malaysia (STPM) sebanyak 34.8%, Diploma (29.9%) dan Ijazah Sarjana Muda (26.7%). Manakala selebihnya merupakan responden yang mempunyai Ijazah Sarjana (7.8%) dan Ijazah Kedoktoran (0.8%).

Jadual 4.7

Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Mengikut Tahap Pendidikan

Tahap Pendidikan	Kekerapan	Peratusan (%)
SPM/STPM	130	34.8
Diploma	112	29.9
Ijazah Sarjana Muda	100	26.7
Ijazah Sarjana	29	7.8
Ijazah Kedoktoran	3	0.8
Jumlah	374	100.0

4.3.5 Kategori Organisasi Responden

Jadual 4.8 di bawah pula menunjukkan taburan kekerapan dan peratusan responden berdasarkan kategori organisasi. Sebanyak dua ratus lima orang atau 54.8% responden adalah merupakan kakitangan kerajaan dan sebanyak seratus empat puluh

satu responden atau 37.7% pula merupakan pekerja swasta. Manakala selebihnya merupakan pekerja di institusi pendidikan (5.6%), bekerja sendiri (0.8%) atau bekerja di dalam organisasi selain kategori yang dinyatakan seperti bekerja di badan berkanun iaitu sebanyak 1.1%.

Jadual 4.8

Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Mengikut Kategori Organisasi

Kategori Organisasi	Kekerapan	Peratusan (%)
Kerajaan	205	54.8
Swasta	141	37.7
Institusi Pendidikan	21	5.6
Bekerja Sendiri	3	0.8
Lain-lain	4	1.1
Jumlah	374	100.0

4.3.6 Pengalaman Perkhidmatan Responden

Jadual 4.9

Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Mengikut Pengalaman Berkhidmat

Pengalaman Berkhidmat	Kekerapan	Peratusan (%)
Kurang 3 Tahun	42	11.2
3 – 10 Tahun	197	52.7
11 – 20 Tahun	93	24.9
Lebih 20 tahun	42	11.2
Jumlah	374	100.0

Berdasarkan analisis taburan kekerapan dan peratusan responden mengikut pengalaman perkhidmatan responden dalam organisasi seperti di Jadual 4.9, didapati lebih 50% responden mempunyai pengalaman di antara 3 hingga 10 tahun iaitu sebanyak seratus sembilan puluh tujuh orang responden atau 52.7% dan diikuti dengan responden yang mempunyai pengalaman antara 11 hingga 20 tahun iaitu sebanyak 24.9%. Responden yang mempunyai pengalaman kurang daripada 3 tahun dan lebih daripada 20 tahun menunjukkan peratusan yang sama iaitu sebanyak 11.2%.

4.3.7 Jenis Penyertaan Program Responden

Secara keseluruhan, responden yang melengkapkan borang selidik yang digunakan dalam kajian ini merupakan peserta yang menyertai konvensyen iaitu sebanyak 74.3%. diikuti dengan responden yang menyertai kursus atau seminar anjuran MPC iaitu sebanyak 23.0%. Selebihnya iaitu sebanyak 2.7% merupakan responden yang menyertai program mini konvensyen seperti ditunjukkan di Jadual 4.10.

Jadual 4.10

Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Mengikut Jenis Program yang Disertai

Jenis Program	Kekerapan	Peratusan (%)
Konvensyen	278	74.3
Mini Konvensyen	10	2.7
Seminar/Kursus	86	23.0
Jumlah	374	100.0

4.3.8 Pengalaman ICC Responden

Jadual 4.11 di bawah menunjukkan taburan kekerapan dan peratusan responden mengikut pengalaman responden dalam aktiviti ICC atau KIK. Didapati bahawa, majoriti responden mempunyai pengalaman kurang daripada 3 tahun iaitu sebanyak 48.4%.

Berdasarkan jadual di bawah juga didapati bahawa sebanyak 32.4% responden mempunyai pengalaman antara 3 hingga 5 tahun. Sementara itu, responden yang mempunyai pengalaman ICC antara 5 hingga 10 tahun dan lebih daripada itu adalah sebanyak 12.8% dan 6.4% masing-masing.

Jadual 4.11

Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Mengikut Pengalaman ICC

Pengalaman ICC	Kekerapan	Peratusan (%)
Kurang 3 Tahun	181	48.4
3 – 5 Tahun	121	32.4
5 – 10 Tahun	48	12.8
Lebih 10 tahun	24	6.4
Jumlah	374	100.0

4.3.9 Jawatan ICC Responden

Analisis latar belakang responden yang terakhir adalah merupakan analisis taburan kekerapan dan peratusan responden mengikut jawatan ICC yang disandang oleh

responden seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 4.12. Analisis menunjukkan bahawa sebanyak 70.3% responden merupakan ahli kumpulan ICC manakala 13.6% pula merupakan ketua kumpulan ICC. Selebihnya merupakan fasilitator (9.1%) atau jawatan lain yang terlibat di dalam kumpulan ICC seperti Bendahari, Setiausaha dan sebagainya yang merangkumi sebanyak 7.0%.

Jadual 4.12

Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Mengikut Jawatan ICC

Jawatan ICC	Kekerapan	Peratusan (%)
Fasilitator	34	9.1
Ketua	51	13.6
Ahli	263	70.3
Lain-lain	26	7.0
Jumlah	374	100.0

4.4 Keputusan Deskriptif

Statistik deskriptif melibatkan min dan sisihan piawai telah digunakan dalam analisis data bagi aspek yang dikaji iaitu tahap keberkesanan program anjuran Perbadanan Produktiviti Malaysia (MPC) yang berperanan sebagai pembolehubah bersandar dalam kajian ini. Manakala, tahap kecekapan modal insan diwakili oleh faktor motivasi, kompetensi dan tahap tingkah laku responden yang bertindak sebagai pembolehubah tidak bersandar juga dianalisis secara deskriptif.

Jadual 4.13

Tahap nilai min bagi item pembolehubah

Tahap	Kekerapan
Sangat Rendah	1.00 – 1.50
Rendah	1.51 – 2.50
Sederhana	2.51 – 3.49
Tinggi	3.50 – 4.49
Sangat Tinggi	4.50 – 5.00

Setiap item soalan yang dibina untuk mengukur kesemua tahap pembolehubah bersandar dan pembolehubah-pembolehubah tidak bersandar ini dibuat dengan menggunakan skala Likert lima mata. Bagi memudahkan penghuraian dapatan setiap item, penyelidik membahagikan tahap item bagi kesemua pembolehubah yang terlibat kepada lima tahap iaitu tahap sangat rendah, rendah, sederhana, tinggi dan sangat tinggi (Maisura, 2007). Nilai bagi setiap adalah ditunjukkan seperti Jadual 4.13 seperti di atas.

4.4.1 Tahap Keberkesanan Program Anjuran MPC

Analisis di bawah menunjukkan skor nilai min dan sisihan piawai bagi item pembolehubah bersandar iaitu tahap keberkesanan program anjuran MPC. Secara keseluruhannya, kesemua skor min item adalah tinggi iaitu di antara nilai min 3.50 hingga 4.49 dengan item Kepuasan Hati Program yang dianjurkan oleh MPC mencatatkan skor nilai min tertinggi iaitu 4.23 dengan 0.711 sisihan piawai. Ini diikuti oleh skor min dan sisihan piawai bagi item Lahirkan Idea Inovatif dengan

nilai 4.18 dan 0.677. Item bagi Objektif Hadiri Program pula mencatatkan skor terendah iaitu sebanyak 4.03 dan 0.648 bagi nilai min dan sisihan piawai.

Jadual 4.14

Skor nilai min dan sisihan piawai bagi Keberkesanan Program

No.	Item	Nilai Min	Sisihan Piawai
1	Objektif Hadir Program	4.03	0.648
2	Manfaat & Relevan Pada Kerja	4.11	0.644
3	Efektif Dalam Kerja	4.07	0.667
4	Lahir Idea Kreatif	4.16	0.681
5	Lahir Idea Inovatif	4.18	0.677
6	Hubungan dengan Ogeanisasi Lain	4.13	0.784
7	Kefahaman Alat QCC	4.13	0.755
8	Kepuasan Hati Program	4.23	0.711

4.4.2 Tahap Motivasi Responden

Analisis seperti di Jadual 4.15 pula menunjukkan skor nilai min bagi faktor pembolehubah tidak bersandar iaitu motivasi. Didapati bahawa kesemua skor item ini adalah pada tahap tinggi iaitu di antara nilai min 3.50 hingga 4.49 di mana responden bersetuju bahawa item Persekitaran Kerja dan Kepuasan Hati Program mempengaruhi faktor motivasi melalui catatan skor nilai min tertinggi iaitu 4.29 dan 4.19 dengan sisihan piawai 0.642 dan 0.662 masing-masing.

Jadual 4.15*Skor nilai min dan sisihan piawai bagi faktor Motivasi*

No	Item	Nilai Min	Sisihan Piawai
1	Ganjaran Wang	3.58	1.135
2	Keselamatan Pekerja	4.07	0.714
3	Persekitaran Kerja	4.29	0.642
4	Pakej Faedah	4.00	0.764
5	Komunikasi Dalaman	4.07	0.637
6	Hubungan Baik dengan Pekerja	4.12	0.633
7	Penilai Diri	4.11	0.656
8	Latihan Kemahiran	4.12	0.689
9	Menerima Pengiktirafan	4.13	0.697
10	Mendapat Penghormatan	4.09	0.781
11	Kemajuan Kerjaya	4.15	0.707
12	Kerja yang Menarik	4.11	0.692
13	Tanggungjawab	4.19	0.662
14	`Autonomi	4.06	0.754

Didapati daripada analisis juga, responden agak tidak bersetuju bahawa ganjaran wang merupakan salah satu cara untuk memberi motivasi kepada pekerja. Ini ditunjukkan melalui keputusan skor min yang agak jauh berbanding item yang lain iaitu 3.58 dengan sisihan piawai 1.135.

4.4.3 Tahap Kompetensi Responden

Jadual 4.16

Skor nilai min dan sisihan piawai bagi faktor Kompetensi

No	Item	Nilai Min	Sisihan Piawai
1	Pembangunan Peluang	3.99	0.669
2	Kepuasan Pelanggan	4.00	0.645
3	Inovasi	3.97	0.662
4	Perkhidmatan Luar Biasa	4.00	0.699
5	Kemahiran Terbaik	3.93	0.707
6	Tindakbalas Kepada Pelanggan	3.99	0.706
7	Penambahbaikan Proses	4.05	0.714
8	Perkhidmatan Berkualiti Tinggi	4.06	0.735
9	Pengalaman Semasa Kerja	4.18	0.681
10	Tidak Didapati Secara Meluas	3.86	0.786
11	Sukar Ditiru	3.80	0.815
12	Keperluan Khusus	3.95	0.722
13	Membezakan dengan Pekerja Lain	3.93	0.758
14	Sukar Diganti	3.83	0.911

Analisis di atas pula menunjukkan skor nilai min dan sisihan piawai bagi faktor pembolehubah tidak bersandar iaitu kompetensi. Didapati bahawa secara keseluruhannya, kesemua skor item ini adalah pada tahap tinggi iaitu di antara nilai min 3.50 hingga 4.49 di mana responden bersetuju bahawa kemahiran yang dimiliki

adalah daripada pengalaman semasa bekerja melalui catatan skor nilai min tertinggi iaitu 4.18 dengan sisihan piawai 0.681.

4.4.4 Tahap Tingkah Laku Responden

Jadual 4.17

Skor nilai min bagi item Pembolehubah Tidak Bersandar (Tingkah Laku)

No	Item	Nilai Min	Sisihan Piawai
1	Bermakna Bekerja di Organisasi	4.28	0.722
2	Sebahagian daripada Keluarga	4.15	0.741
3	Habiskan Kerjaya	4.12	0.755
4	Berkaitan Secara Emosi	4.15	0.670
5	Perubahan terhadap Diri	4.03	0.833
6	Menyumbang Fungsi Penting	4.08	0.786
7	Peluang Membincangkan Prestasi	3.93	0.856
8	Peluang Membincangkan Peranan	3.94	0.881
9	Peluang Membincangkan Objektif & Sasaran Tugas	3.94	0.877
10	Peluang Membincangkan Pembangunan Diri	3.91	0.846
11	Jelas – Objektif, Peranan & Tugas	4.06	0.675
12	Jelas – Keperluan Pembangunan Diri	4.04	0.763
13	Faham – Penilaian Prestasi oleh Pengurusan Atasan	3.99	0.869
14	Sumbangan Diiktiraf	3.99	0.894

Jadual 4.17 di atas menunjukkan skor nilai min dan sisihan piawai bagi faktor tingkah laku. Analisis mendapati bahawa secara keseluruhannya, kesemua skor item ini juga pada tahap yang tinggi iaitu di antara nilai min 3.50 hingga 4.49.

Responden juga bersetuju bahawa item Bermakna Bekerja di Organisasi memberi pengaruh yang paling tinggi terhadap faktor tingkah laku responden melalui keputusan skor nilai min tertinggi iaitu 4.28 dengan sisihan piawai 0.722. Sementara itu, Peluang Membincangkan Pembangunan Diri dan Peluang Membincangkan Prestasi mencatatkan skor nilai min paling rendah iaitu 3.91 dan 3.93 dengan sisihan piawai 0.846 dan 0.856 masing-masing.

4.5 Keputusan Inferensi

Bahagian ini membincangkan keputusan analisis data menggunakan statistik inferensi bagi menguji dua hipotesis yang telah ditetapkan dalam kajian ini. Ujian Regresi digunakan untuk mengkaji pengaruh antara kecekapan modal insan dengan keberkesanan program kreativiti dan inovasi yang dianjurkan oleh MPC. Ujian Regresi ini juga menentukan faktor penentu terbaik bagi kecekapan modal insan terhadap keberkesanan program tersebut sama ada faktor motivasi, kompetensi atau tingkah laku responden.

4.5.1 Analisis Ujian Regresi bagi Mengenalpasti Pengaruh

Analisis ujian regresi ini adalah bagi mengenalpasti terdapat hubungan dan pengaruh antara pembolehubah bersandar dan pembolehubah tidak bersandar.

Menurut Azme, Zuhaimy dan Ani (2003), analisis ujian regresi boleh digunakan untuk mengenalpasti hubungan antara dua pembolehubah atau lebih, di mana hubungan yang berlaku di antara pembolehubah boleh menjadi linear dan tidak linear.

Namun, jika hanya satu pembolehubah tidak bersandar yang terlibat, maka model yang terhasil adalah model regresi linear mudah (*simple regression*). Sekiranya melibatkan beberapa pembolehubah tidak bersandar bersandar, model yang akan dibina adalah model regresi linear berganda (*multiple regression*) (Azme, Zuhaimy dan Ani, 2003).

Jadual 4.18

Hasil Analisis Regresi Mudah bagi Pembolehubah Tidak Bersandar

Pembolehubah	R	R²	F Value	Sig (p)
Tidak Bersandar			ANOVA	
Motivasi, Kompetensi dan Tingkah Laku	0.691	0.478	112.949	0.000

Berdasarkan Jadual 4.18 di atas, didapati bahawa nilai $R = 0.691$ dan $p = 0.000$. Menurut Bryman dan Bell (2007), Nilai pekali korelasi Pearson (R) dari -1.00 hingga +1.00 menunjukkan kekuatan atau kelemahan sesuatu hubungan di antara pembolehubah tidak bersandar dan bersandar. Manakala nilai kosong pula mewakili tiada hubungan mutlak (rujuk Jadual 4.19). Maka, pembolehubah tidak bersandar mempunyai hubungan yang signifikan dan positif pada tahap yang sederhana dengan pembolehubah bersandar.

Jadual 4.19

Interpretasi Nilai Pekali Korelasi

Nilai Koefisien	Kekuatan Hubungan
± 0.91 hingga ± 1.00	Sangat Kuat
± 0.71 hingga ± 0.90	Kuat
± 0.41 hingga ± 0.70	Sederhana
± 0.21 hingga ± 0.40	Lemah
± 0.01 hingga ± 0.20	Sangat Lemah

Sumber: (Bryman & Bell, 2007).

Jadual 4.18 di atas juga menunjukkan analisis ujian regresi berganda yang digunakan untuk mengenalpasti pengaruh di antara pembolehubah tidak bersandar iaitu kecekapan modal insan terhadap pembolehubah bersandar yang diwakili oleh keberkesanan program anjuran MPC. Melalui analisis regresi, pekali penentu (R^2) digunakan untuk menunjukkan anggaran peratusan variasi yang dapat menunjukkan varian pembolehubah bersandar (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2006).

Berdasarkan Jadual 4.18 tersebut didapati bahawa nilai pekali penentu (R^2) adalah 0.478. Maka, ini telah menjawab persoalan kajian serta mencapai objektif kajian yang pertama di mana terdapat pengaruh di antara kecekapan modal insan dengan keberkesanan program kreativiti dan inovasi anjuran MPC di mana pembolehubah tidak bersandar mempengaruhi pembolehubah bersandar dengan anggaran varian sebanyak 47.8%. Selebihnya, iaitu 52.2% adalah dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

4.5.2 Analisis Ujian Regresi bagi Menentukan Faktor

Seperti diketahui, analisis ujian regresi digunakan untuk mengenalpasti hubungan antara dua pembolehubah atau lebih, di mana hubungan yang berlaku di antara pembolehubah boleh menjadi linear dan tidak linear. Jika hanya satu pemboleh ubah tidak bersandar yang terlibat, maka model yang terhasil adalah model regresi linear mudah (*simple regression*). Sekiranya melibatkan beberapa pembolehubah tidak bersandar bersandar, model yang akan dibina adalah model regresi linear berganda (*multiple regression*) (Azme, Zuhaimy dan Ani, 2003).

Jadual 4.20

Hasil Analisis Regresi Mudah bagi Faktor-Faktor Pembolehubah Tidak Bersandar

Pembolehubah Tidak Bersandar	R²	Beta	Sig
Motivasi	0.402	0.339	0.000
Kompetensi	0.390	0.279	0.000
Tingkah Laku	0.287	0.165	0.001

Jadual 4.20 menunjukkan hasil analisis regresi mudah bagi faktor-faktor pembolehubah tidak bersandar yang terdiri daripada motivasi, kompetensi dan tingkah laku bagi menentukan faktor yang manakah yang memberikan pengaruh paling besar terhadap keberkesanan program anjuran MPC.

Jadual di atas juga menunjukkan kesemua faktor di bawah pembolehubah bersandar adalah signifikan iaitu di bawah 0.005. Nilai beta bagi kesemua faktor dari jadual di

atas juga menunjukkan bahawa nilai bagi faktor motivasi mempunyai nilai beta tertinggi iaitu sebanyak 0.339 dan diikuti oleh kompetensi (0.279) dan tingkah laku (0.165). Maka, persoalan dan objektif kajian yang kedua telah berjaya dijelaskan di mana faktor motivasi merupakan faktor penentu terbaik terhadap keberkesanan program kreativiti dan inovasi yang dianjurkan oleh MPC.

4.6 Kesimpulan

Melalui keputusan inferensi yang diterjemahkan daripada analisis ujian regresi, dapatlah disimpulkan bahawa terdapat pengaruh di antara kecekapan modal insan dengan keberkesanan program kreativiti dan inovasi anjuran MPC. Ujian regresi ini juga dapat menunjukkan bahawa pembolehubah tidak bersandar mempunyai hubungan yang signifikan dan positif pada tahap yang sederhana dengan pembolehubah bersandar.

Selain daripada itu, faktor penentu terbaik iaitu motivasi juga dapat ditentukan melalui ujian regresi tersebut. Ini diikuti oleh faktor kompetensi dan tingkah laku. Persoalan dan objektif kajian juga dapat dijelaskan dan dicapai melalui hasil keputusan analisis inferensi.

Persoalan dan objektif kajian ini seterusnya menjawab hipotesis kajian seperti yang dirumuskan dalam Jadual 4.21 di bawah.

Jadual 4.21

Rumusan Keputusan Hipotesis Kajian

Hipotesis	Keputusan Diterima / Ditolak
Ho1 Tidak terdapat pengaruh antara kecekapan modal insan dengan keberkesanan program kreativiti dan inovasi yang dianjurkan oleh MPC	Ditolak
Ho2 Tidak dapat ditentukan faktor kecekapan modal insan terbaik dengan keberkesanan program kreativiti dan inovasi yang dianjurkan oleh MPC	Ditolak

Seterusnya, perbincangan dan kesimpulan berkaitan hasil dapatan kajian ini diperjelaskan dengan lebih lanjut di dalam Bab 5.

BAB 5

PERBINCANGAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN

5.1 Pendahuluan

Bab ini membincangkan serta merumuskan segala keputusan dan dapatan yang telah diperolehi daripada kajian. Keseluruhan keputusan tersebut adalah untuk memastikan sejauh mana objektif kajian ini tercapai. Selain itu, kajian ini disokong dan dibandingkan dengan kajian-kajian lepas yang berkaitan dengan tajuk kajian ini. Bab ini juga membentangkan implikasi yang diperolehi dan beberapa cadangan pada masa hadapan.

5.2 Perbincangan

Perbincangan hasil keputusan kajian ini menumpukan kepada demografi kajian dan juga objektif-objektif kajian yang sekaligus mengesahkan hipotesis kajian dan seterusnya menjawab persoalan kajian. Huraian perbincangan dijelaskan secara terperinci berdasarkan tajuk-tajuk kecil berkaitan mengikut kepentingan dan menjawab objektif kajian yang telah ditetapkan. Perbincangan ini juga disokong oleh sorotan karya bagi kajian-kajian yang lepas.

5.2.1 Responden Kajian

Kajian ini telah melibatkan sebanyak tiga ratus tujuh puluh empat (374) responden yang merupakan peserta-peserta yang menyertai program berkaitan *Innovative and Creative Circle (ICC)* iaitu konvensyen dan kursus-kursus yang dianjurkan oleh Perbadanan Produktiviti Malaysia (MPC) pada tahun 2012. Kesemua hasil keputusan yang diperolehi daripada borang kaji selidik telah dikumpulkan dan dianalisis menggunakan perisian "*Statistical Package For Social Science*" (SPSS) secara deskriptif.

Hasil keputusan kajian berkaitan latar belakang diri responden menunjukkan bahawa wanita lebih ramai melibatkan diri dalam kajian ini berbanding lelaki. Manakala, responden yang berumur di antara 21 hingga 30 tahun adalah paling ramai terlibat dalam memberi kerjasama untuk menjawab kaji selidik ini. Majoriti responden dalam kajian ini telah berkahwin dan mempunyai tahap pendidikan tertinggi pada tahap menengah iaitu sama ada mempunyai Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) atau Sijil Pelajaran Tinggi Malaysia (STPM).

Berdasarkan latar belakang organisasi responden pula menunjukkan bahawa majoriti responden berkhidmat dalam sektor kerajaan dan yang selebihnya adalah kakitangan sektor swasta, institusi pengajian tinggi atau berkerja sendiri. Kebanyakan responden yang terlibat mempunyai pengalaman di antara 3 hingga 10 tahun bekerja di organisasi.

Hasil keputusan kajian berdasarkan latar belakang dan pengalaman responden berkaitan ICC menunjukkan bahawa kebanyakan responden yang menjawab borang kaji selidik ini telah menyertai konvensyen anjuran MPC. Responden yang mempunyai pengalaman berkaitan ICC di organisasi kurang daripada tiga tahun merupakan responden paling ramai menjawab borang kaji selidik dan majoriti daripada keseluruhan responden adalah ahli kumpulan ICC.

5.2.2 Tahap Keberkesanan Program dan Faktor-Faktor Kecekapan Modal Insan

Seterusnya, analisis kajian juga mengenalpasti tahap bagi keberkesanan program yang disertai oleh responden dan juga tahap bagi faktor-faktor yang mempengaruhi kecekapan modal insan iaitu motivasi, kompetensi dan tingkah laku responden. Hasil keputusan kajian mendapati bahawa responden memberi penilaian yang tinggi terhadap keberkesanan program di mana majoriti daripada mereka berpuas hati dengan program yang dianjurkan serta bersetuju bahawa program anjuran MPC mampu untuk melahirkan idea-idea inovatif dan kreatif.

Berdasarkan hasil kajian juga mendapati bahawa tahap motivasi responden juga tinggi di mana responden bersetuju bahawa persekitaran kerja yang baik dan kepuasan hati program yang dilaksanakan di organisasi memberikan motivasi kepada mereka. Ini ditunjukkan dengan nilai skor min yang tinggi. Selain daripada itu, kebanyakan responden kurang bersetuju bahawa ganjaran wang memberi motivasi kepada mereka melalui nilai skor min yang agak rendah.

Melalui hasil keputusan bagi faktor kompetensi pula, analisis mendapati bahawa responden juga mempunyai tahap kompetensi yang tinggi di mana mereka bersetuju bahawa kemahiran yang mereka miliki adalah daripada pengalaman yang diperolehi semasa menjalankan tugas di organisasi. Ini ditunjukkan melalui skor min yang paling tinggi berbanding item yang lain.

Selain itu, tahap bagi faktor tingkah laku juga menunjukkan skor min yang tinggi berdasarkan analisis yang dijalankan. Majoriti responden bersetuju bahawa perasaan bermakna apabila menjalankan tugas di organisasi memberi pengaruh terbesar bagi faktor tersebut berdasarkan nilai min yang paling tinggi. Namun, responden berpendapat peluang mereka untuk berbincang mengenai pembangunan diri dan prestasi agak rendah.

5.2.3 Mengenalpasti pengaruh di antara kecekapan modal insan terhadap keberkesanan program kreativiti dan inovasi yang dianjurkan oleh MPC

Objektif pertama kajian adalah tercapai di mana hasil keputusan analisis kajian secara inferensi menunjukkan terdapat pengaruh yang positif di antara kecekapan modal insan terhadap keberkesanan program kreativiti dan inovasi yang dianjurkan oleh MPC. Nilai regresi bagi pembolehubah tidak bersandar iaitu kecekapan modal insan menunjukkan nilai pada tahap yang sederhana.

Hasil kajian ini mendapati bahawa kesemua faktor yang mewakili modal insan iaitu kecekapan iaitu motivasi, kompetensi dan tingkah laku memberi pengaruh terhadap keberkesanan program anjuran MPC. Hasil kajian yang didapati ini adalah selari

dengan hasil kajian yang dilakukan oleh Ahmad Daud (2007) di mana beliau menyatakan bahawa faktor utama yang mendorong kreativiti ialah faktor motivasi. Apabila modal insan mempunyai motivasi yang tinggi, tahap kreativiti mereka juga akan meningkat. Ini secara tidak langsung meningkatkan keberkesanan program kreativiti dan inovasi anjuran MPC yang menuntut para peserta untuk sentiasa berfikir secara kreatif dan inovatif.

Hasil kajian juga mendapati faktor kompetensi juga memberi memberi pengaruh terhadap keberkesanan program kreativiti dan inovasi anjuran MPC. Pernyataan ini adalah selari dengan pernyataan yang dibuat oleh Gardner (1983) yang menyatakan individu yang kreatif ialah dari semasa ke semasa berupaya menyelesaikan masalah demi masalah, ataupun berupaya menghasilkan sesuatu yang baru dan berguna dalam bidang tertentu. Ini membuktikan bahawa apabila kompetensi atau keupayaan individu meningkat, maka daya kreativiti mereka juga akan meningkat. Ini secara tidak langsung akan memberi pengaruh terhadap penganjuran program yang disertai.

Tingkah laku juga memberi pengaruh terhadap keberkesanan sesuatu program. Pelaksanaan sesuatu program memerlukan para peserta untuk sentiasa berfikir dan memberi maklumbalas. Ini adalah selari dengan pernyataan Dewey (1993) yang menyatakan berfikir adalah sangat berkait dengan tingkah laku individu. Beliau juga menyatakan bahawa, kemahiran berfikir ialah satu aktiviti mengawal, menguasai dan menyesuaikan diri kepada persekitaran yang sukar. Ini menunjukkan bahawa beliau bersetuju bahawa berfikir memberi kesan terhadap tingkah laku individu bagi mencari dan mengenalpasti makna dan pemahaman terhadap sesuatu perkara.

5.2.4 Menentukan faktor kecekapan modal insan terbaik terhadap keberkesanan program kreativiti dan inovasi yang dianjurkan oleh MPC

Objektif kedua kajian adalah tercapai di mana hasil keputusan analisis kajian secara inferensi menunjukkan motivasi merupakan faktor penentu terbesar bagi kecekapan modal insan berbanding kompetensi dan tingkah laku terhadap keberkesanan program kreativiti dan inovasi yang dianjurkan oleh MPC. Nilai regresi faktor motivasi bagi pembolehubah tidak bersandar menunjukkan nilai regresi yang tertinggi berbanding faktor-faktor yang lain.

Keputusan ini juga adalah selari dengan pernyataan Mauzy dan Harriman (2003) yang menyatakan bahawa motivasi adalah terbit dari diri setiap individu di mana ia memacu seseorang untuk bertindak dan seterusnya memindahkan motivasi itu kepada tindakan. Melalui kajian ini, motivasi responden dipindahkan kepada tindakan yang dilaksanakan dan seterusnya meningkatkan kecekapan atas tindakan yang dilakukan. Ini seterusnya akan memberi kesan terhadap keberkesanan program yang dianjurkan oleh MPC.

5.3 Cadangan Kajian Pada Masa Hadapan

Melalui hasil kajian ini, anggaran peratusan variasi menunjukkan varian pembolehubah bersandar hanya dipengaruhi pada tahap sederhana sahaja oleh pembolehubah tidak bersandar. Maka, terdapat faktor-faktor lain yang mungkin

mampu menambahbaik metodologi kajian dan seterusnya hasil kajian yang diperolehi.

Menurut Boudreau dan Ramstad (2003), bagi mengamalkan pengurusan sumber manusia yang strategik, keberkesanan program bukan sahaja boleh dilihat daripada kecekapan modal insan tetapi juga daripada impak bagi latihan yang disediakan seperti sumber dan proses serta keefisienan program yang dijalankan seperti dari segi pelaburan. Maka, kajian lebih terperinci mampu ditambahbaik pada masa akan datang dengan penambahan elemen-elemen yang dinyatakan.

Selain daripada itu, kajian ini juga boleh digunakan bagi melihat hubungan kecekapan modal insan terhadap program-program lain yang dianjurkan oleh MPC. Seperti yang diketahui, MPC juga mengendalikan pelbagai program di bawah lima jabatan utama. Ini juga dapat memberi informasi dan manfaat kepada jabatan dan seterusnya kepada organisasi. Kajian ini juga boleh digunakan oleh organisasi-organisasi lain bagi mengenalpasti hubungan antara kecekapan modal insan terhadap program yang dilaksanakan.

5.4 Kesimpulan

Melalui hasil kajian yang telah diperolehi dapatlah dirumuskan bahawa faktor motivasi, kompetensi dan tingkah laku yang mewakili pembolehubah bersandar iaitu kecekapan modal insan mempunyai hubungan dengan keberkesanan program kreativiti dan inovasi yang dianjurkan oleh Perbadanan Produktiviti Malaysia

(MPC). Pernyataan ini telah menyokong kerangka teori yang telah digunakan iaitu berdasarkan model Boudreau dan Ramstad (2003).

Ketiga-tiga faktor kecekapan modal insan itu juga memberi pengaruh yang signifikan dan positif terhadap keberkesanan penganjuran program kreativiti dan inovasi oleh MPC. Berdasarkan hasil kajian, faktor motivasi memberikan pengaruh paling besar dan diikuti dengan kompetensi dan tingkah laku.

Secara kesimpulannya, kajian ini telah berjaya menganalisis secara imperikal tentang hubungan di antara kecekapan modal insan dengan keberkesanan program kreativiti dan inovasi yang diajuran oleh Perbadanan Produktiviti Malaysia (MPC). Selain itu, kajian juga telah berjaya menentukan faktor terbaik bagi kecekapan modal insan terhadap keberkesanan program tersebut dan juga mengenalpasti tahap keberkesanan program serta faktor-faktor yang mewakili kecekapan modal insan iaitu motivasi, kompetensi dan tingkah laku.

Kajian ini telah berjaya memperkukuhkan lagi kajian pengkaji-pengkaji lepas. Ini secara tidak langsung dapat membuktikan bahawa kajian ini relevan dan realistik untuk digunapakai terutamanya kajian yang dilaksanakan dalam organisasi di Malaysia.

RUJUKAN

- Aghazadeh, S. M. (1999). *Human Resource Management : Issues and Challenges in the New Millennium*, New York: McGraw-Hill
- Ahamad Rahim, Abdul Razaq Ahmad & Anuar Ahmad (2010). Penilaian Keberkesanan Pelaksanaan Kurikulum Mata Pelajaran Sejarah Menengah Rendah Tingkatan 2 Di Sekolah-Sekolah Menengah Semenanjung Malaysia. *Prosiding Seminar Penyelidikan Siswazah UKM*, 77-88.
- Ahmad Daud Hj Shamsuddin (2007). *Faktor-faktor Yang Mendorong Kreativiti Dalam Organisasi: Satu Kajian Terhadap Kumpulan Inovatif dan Kreatif Agensi Penguatkuasaan Maritim Malaysia, Wilayah Maritim Selatan Johor*. Universiti Teknologi Malaysia: Projek Sarjana Muda.
- Ahmad Shukri Mohd Nain (2002). *Tingkah Laku Organisasi: Pengenalan Tingkah Laku Individu*, Johor, Universiti Teknologi Malaysia.
- Ainon Mohd & Abdullah Hassan (1999). *Kursus Berfikir Untuk Kolej Dan Universiti*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Aman Rasli, M. Z. (2004). Factors That Influence Implementation Of KM and IT Infrastructure to Support Project Management in Construction Industry. *International Business Management Conference* .
- Anderson, N. (1998). Pemodelan Harga Minyak Sayuran Menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. *Matematika* Universiti Teknologi Malaysia, 19(1), 59-70.
- Ashton, R. (2005). Intellectual capital and value creation: a review. *Journal of Accounting Literature* , 24(10), 53-134.
- Azme Khamis, Zuhaimy Haji Ismail & Ani Shabri (2003). Measuring Climate for Work Group Innovation: Development and Validation of the Team Climate Inventory. *Journal of Organisational Behavior* , 12(2), 235-258.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management* , 17 (1), 99-120.
- Basadur, M. (2004). Leading Others To Think Innovatively Together: Creative Leadership. *Leadership Quarterly* , 15(1), 103-21.
- Becker, W. S. (2010). Ethics in Human Resources : An Exercise Involving New Employees. *Journal on Human Resources Education*, 3(2), 26-34.

- Boudreau, J., & Ramstad, P. (2003). Strategic HRM Measurement in the 21st Century: From Justifying HR to Strategic Talent Leadership. *HRM in the 21st Century* , 44(2), 129-36.
- Bryan, A. & Bell, E. (2007). *Business Research Method* (2nd Edition). New York: Oxford University Press.
- Cesare, J. D., & Sadri, G. (2003). Do All Carrots Look The Same? Examining the Impact of Culture on Employee Motivation. *Management Research News* ,14(5), 29-40.
- Chen, LC (2010). Multi-skilling in the hotel industry in Taiwan, *DBA thesis*, Southern Cross University, Lismore, NSW.
- Cranmer, D. C. (1993). Influence of Technology on the Work-Place and Worker Management Relations. *Cornell University ILR School : Federal Publications* .
- Cribb, G. (2005). HRD : Impacting in All Four Perspective of the BSC. *World Library and Information Congress: 71th IFLA General Conference and Council* .
- Davenport, T. (1999). *Human Capital: What it is and Why People Invest It*. San Francisco, CA.: Jossey-Bass.
- Delta (2006). *Understanding And Managing Organizational Behavior*. Los Alamitos, CA: Delta Publishing Company.
- Demartini, P., & Paoloni, P. (2011). Assessing Human Capital In Knowledge Intensive Business Services. *Measuring Business Excellence* ,2(1), 16-26.
- Dewey. J.(1993) . *How We Think*. New York: Health.
- Durkovic, J. V. (2009). Development of Human Resources As Strategis Factors Of The Companies' Competitive Advantage. *Economics and Organizations* , 9(5), 59-67.
- Edvinsson, L., & Malone, S. (1997). *Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower*. New York: Harper Collins.
- Ellickson, M. (2002). Determinants of job satisfaction of municipal government employees. *Public Personnel Management* , 31(3), 343-58.
- Farr, F., & Ford, C. (1990). *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organisational Strategies*. Chichester: Wiley.
- Fitz-Enz, J. (1995). *How to Measure Human Resources Management*. New York: McGraw-Hill.

- Flamholtz, E. (1985). *Human Resource Accounting*. Los Angeles: Jossey-Bass.
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind*. New York: Basic
- Gates, S. (2004). *Measuring More than Efficiency: The New Role of Human Capital Metrics*. New York: Conference Board.
- George, J. M., & Jones, G. R. (1996). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Reading, MA: Addison Wesley.
- Glaysd Cheah, L., Stanley, P., & Chris, S. (2003). The Role of HRM in Australian-Malaysian Joint Ventures. *Journal of European Industrial Training* , 35(13), 245-246.
- Hair, JF., Black, WC., Babin, BJ., Anderson, RE., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). New Jersey, Pearson Prentice Hall.
- Hashim, R. (2011, March 3). *Orang Pandai dan Masalahnya*. Retrieved April 6, 2012, Retrived from Laman Perkongsian Ilmu, Pemerhatian dan Pendapat: RihanHashim.net
- Ismail, R., & Zainal Abidin, S. (2010). Impact of workers' competence on their performance in the Malaysian private service sector. *Business and Economic Horizons* ,3(1), 25-36.
- Johanson, U., Martensson, M., & Skoog, M. (2001). "Mobilizing change through the management control of intangibles. *Accounting, Organizations and Society* , 26 (7/8), 715-33.
- Jong, J. P., & Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management* 10(1) , 41-64.
- Juridico, E.D. (1993). Training and development: towards the promotion of accountability and productivity in bureaucratic performance in the Philippines. *Asian Review of Public Administration* 5(1): 53-62.
- Keman, D. K. (2008, August 2). *Nilai dan Etika Perkhidmatan Awam*. Retrieved March 5, 2012, from Ministry of Natural Resources and Environment of Malaysia: <http://www.nre.gov.my>
- Kim, D.-Y., & Kumar, V. (2009). A framework for prioritization of intellectual capital indicators in R&D. *Journal of Intellectual Capital*, 10(2) , 277-293.
- King, N., & Anderson, N. (2002). *Managing Innovation and Change: A Critical Guide for Organizations*. London: Thompson.

- Krause, D. (2004). Influence-based leadership as a determinant of the inclination to innovate and of innovation-related behaviors: an empirical investigation. *Leadership Quarterly* , 15 (1), 79-102.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement* , 30 (1), 607-610.
- Maisura, M.Y. (2007), *Iklm Organisasi dan Hubungannya Dengan Gelagat Kewarganegaraan Organisasi Di Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah Daerah Pontian, Johor*. Fakulti Pendidikan, UTM
- Malaysia (2006). *Ninth Malaysia Plan*. Kuala Lumpur: Government Publication.
- MAMPU (2005). *Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam*. Putrajaya: Kerajaan Malaysia.
- MAMPU (2009). *Panduan Mengenai Kumpulan Inovatif Dan Kreatif (KIK)*. Putrajaya: Kerajaan Malaysia.
- MAMPU (2010). *Panduan Peningkatan Budaya Inovasi Dalam Perkhidmatan Awam*. Putrajaya: Kerajaan Malaysia.
- Mauzy, J. & Harriman, R. (2003), *Creativity Inc.: Building an Incentive Organisation*. Boston: Harvard Business School Press.
- Martin, J. (2005). *Organizational Behaviour and Management*. New York, Oxford University Press.
- McLean, L. D. (2005). Organizational Culture's Influence on Creativity and Innovation: A Review of the Literature and Implications for Human Resource Development. *Advances in Developing Human Resources* ,7(3), 226-246.
- Mohd Azhar Abd Hamid (2004). *Kreativiti Konsep Teori & Praktis*. Johor: Universiti Teknologi Malaysia.
- MPC (2009). *Reaching For The Stars; Journey Towards Excellence*. Petaling Jaya: MPC.
- MPC (2012). *Productivity & Innovation Enhancement Program*. Petaling Jaya: MPC
- MPEN (2010). *Model Ekonomi Bary Untuk Malaysia: Ringkasan Eksekutif*. Putrajaya: Kerajaan Malaysia.
- Mumford, M. (2003). Where have we been, where are we going? Taking stock in creativity research. *Creativity Research Journal* , 15(2/3), 107-20.
- Nik Zainiah, N. A. (2007). The Development of QCC Practices in Malaysia. *ICQCC 2007, Beijing, CHINA* , 3-6.

- Norton, R. Competency-Based Education And Training: A Humanistic And Realistic Approach To Technical And Vocational Instruction. *Regional Workshop on Technical/Vocational Teacher Training*. Chiba, Japan.
- Nunally, J.C. & Bernstein, I.H. (1994), *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- O'neil, S. (2009). *Basic Statistics for the Utterly Confused*. University of Pretoria.
- Pallant, J (2011), *SPSS Survival Manual : A Step by Step Guide To Data Analysis Using SPSS (4th Edition)*. Australia: Allen&Unwin.
- PEMANDU (2010). *Program Transformasi Kerajaan: Pelan Hala Tuju*. Putrajaya: Kerajaan Malaysia.
- PEMANDU (2010). *Ringkasan Eksekutif: Pelan Transformasi Ekonomi. Hala Tuju Untuk Malaysia*. Putrajaya: Kerajaan Malaysia.
- Pfau, B., & Kay, I. (2002). *In The Human Capital Edge: 21 People Management Practices Your Company Must Implement (or Avoid) to Maximize Shareholder Value*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Pickett, L. (2005). Optimising Human Capital: Measuring What Really Matters. *Industrial And Commercial Training* ,9(3), 299-303.
- Pieper, R. (1990). *Human Resource Management : An International Comparison*. Walter de Gruyter, Berlin.
- Project, M. (2002). *Guidelines for Managing and Reporting on Intangibles*. Madrid: Fundacio´n Airtel Movil.
- Robbins, S. (1978). *Personnel: The Management of Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. (2005). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Rose, A. (2007). Ethics and Human Resouce Management. 2(1), 27-40.
- Saks, A.M. (1996). The relationship between the amount and helpfulness of entry training and work outcomes. *Human Relations* 49(4): 429-451.
- Sarminah, S. (1996). Persepsi pegawai tadbir Universiti Malaya terhadap kesan program latihan ke atas kecekapan tugas, *Kertas projek penyelidikan Ijazah M.Sc. (Pembangunan Sumber Manusia)*, UPM, Serdang, Malaysia.
- Scott, S., & Bruce, R. (1994). "Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal* , 38(13), 1442-65.

- Sith, H. (2010). Impact of Innovation in Groups towards Performance of Innovative and Creative Circle (ICC) Using Partial Least Square 1(1), 3-10
- Stephen, G., & Pascal, L. (2010). Human capital measures, strategy, and performance: HR managers' perceptions. *Accounting, Auditing & Accountability Journal* . 23(1) , 111-132.
- Sternberg, R. J., & Lubart, T. I. (1999). The concept of creativity: Prospects and Paradigms. *Handbook of Creativity* ,1(1), 3-15.
- Stewart, T. (1997). *Intellectual Capital – The New Wealth of Organizations*. London: Nicholas Brealey.
- Strating, M., & Nieboer, A. (2009). Norms for Creativity and Implementation in Healthcare Teams : Testing the Group Innovation Inventory. *International Journal for Quality in Healthcare* ,10(6), 275-282.
- Subramaniam, M., & Youndt, M. (2005). The Influence Of Intellectual Capital On The Types Of Innovative Capabilities. *Academy of Management Journal* , 48(3), 450-63.
- Sullivan, R. (1995). *The Competency-Based Approach to Training*. Retrieved April 10, 2012, from <http://www.reproline.jhu.edu/english/6read/6training/cbt/sp601web.pdf>
- Swart, J. (2006). Intellectual Capital: disentangling an enigmatic concept. *Journal of Intellectual Capital* , 7(2), 136-59.
- Tracey, W. (1991). *Human Resources Glossary: A Complete Desk Reference for HR Professionals*. New York: American Management Association.
- Ulrich, D., & Brockbank, W. (2005). *The HR Value Proposition*. Boston, MA.: Harvard Business School Press.
- Van de Ven, A. H. (1989). An introduction to the Minnesota innovation research program. *Research on the management of innovation* ,2(1), 3-30.
- Vietor, R. (2007). *How Countries Compete: Strategy, Structure and Government in the Global Economy*. Boston USA: Harvard Business School.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*,. New York: John Wiley and Sons.
- West, M. (2002). Sparkling fountains or stagnant ponds: an integrative model of creativity and innovation implementation in work groups. *Applied Psychology: An International Review* , 51(3), 355-87.
- Yahaya, B., & Noor Sharliana, M. N. (2011). Faktor-Faktor Yang Mendorong Kreativiti Di Kalangan Pelajar, Universiti Teknologi Malaysia. *Journal of Educational Psychology and Counseling* , 2 , 175-208.

Zaini,U. (2010). *Budaya Inovasi : Prasyarat Model Baru Ekonomi*. Skudai, Johor: UTM.

Zaltman, G., Duncan, R., & Holbek, J. (1973). *Innovations and Organizations*. New York: Wiley.

LAMPIRAN

SENARAI KANDUNGAN

	Kandungan	Halaman
Lampiran A	Dokumentasi	84
Lampiran B	Borang Soal Selidik	90
Lampiran C	Analisis Kajian Rintis	98
Lampiran D	Analisis Kajian Sebenar	101

LAMPIRAN A

DOKUMENTASI

- (i) - Surat Kebenaran Menjalankan Kajian
- (ii) - Borang Komentor bagi Penambahbaikan Soalan Kaji Selidik

LAMPIRAN B

BORANG SOAL SELIDIK

BORANG SOAL SELIDIK

HUBUNGAN ANTARA KECEKAPAN MODAL INSAN DENGAN KEBERKESANAN PROGRAM KUALITI DAN INOVASI ANJURAN PERBADANAN PRODUKTIVITI MALAYSIA (MPC)

Tuan/Puan,

Dengan hormatnya izinkan saya menarik perhatian Tuan/Puan terhadap perkara di atas.

Untuk makluman Tuan/Puan, saya merupakan pelajar Sarjana Sains (Pengurusan) Universiti Utara Malaysia sedang menjalankan satu kajian berkaitan **Hubungan Antara Kecekapan Modal Insan Dengan Keberkesanan Program Kualiti dan Inovasi Anjuran Perbadanan Produktiviti Malaysia (MPC)**. Sehubungan itu, sukacita sekiranya pihak Tuan/Puan dapat memberi kerjasama dengan melengkapkan borang soal selidik ini dan memberikan pandangan dan cadangan tambahan, sekiranya ada. Penemuan kajian ini amat berguna dalam membantu mengenalpasti keberkesanan program yang disertai oleh pihak tuan/puan dalam melahirkan modal insan yang cekap.

Kaji selidik ini hanya memerlukan masa sebanyak 10 minit. Maklumat yang dikumpulkan adalah sulit dan akan digunakan untuk laporan akademik sahaja.

MUHAMMAD SUFFIAN BIN AHMAD
811245
PELAJAR SARJANA SAINS (PENGURUSAN)
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
suffianmpc@gmail.com
017-3617611

DR LILY JULIENTI ABU BAKAR
PENSYARAH/PENYELIA SARJANA SAINS (PENGURUSAN)
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
julienti@uum.edu.my,
04-9284125

BAHAGIAN A: MAKLUMAT ASAS RESPONDEN

Sila tandakan (√) di petak yang berkenaan.

1. Jantina:

Lelaki Wanita

2. Umur:

Kurang 20 tahun 21 - 30 tahun 31 – 39 tahun
 40 - 49 tahun 50 tahun ke atas

3. Status Perkahwinan:

Bujang Berkahwin
 Duda/Janda (sila potong salah satu)

4. Tahap Pendidikan:

SPM/STPM Diploma Ijazah Sarjana Muda
 Ijazah Sarjana Ijazah Kedoktoran

5. Kategori organisasi:

Kerajaan

Swasta

Institusi Pendidikan

Bekerja Sendiri

Lain-lain (sila nyatakan) : _____

6. Pengalaman berkhidmat di organisasi sekarang:

Kurang 3 tahun

3 – 10 tahun

11 – 20 tahun

Lebih 20 tahun

7. Jenis program KIK/ICC yang disertai:

Konvensyen

Mini Konvensyen

Seminar/Kursus

Lain-lain (sila nyatakan) : _____

8. Pengalaman menyertai Kumpulan KIK/ICC:

Kurang 3 tahun

3 – 5 tahun

5 – 10 tahun

Lebih 10 tahun

9. Jawatan yang disandang dalam kumpulan (sila pilih satu):

Fasilitator

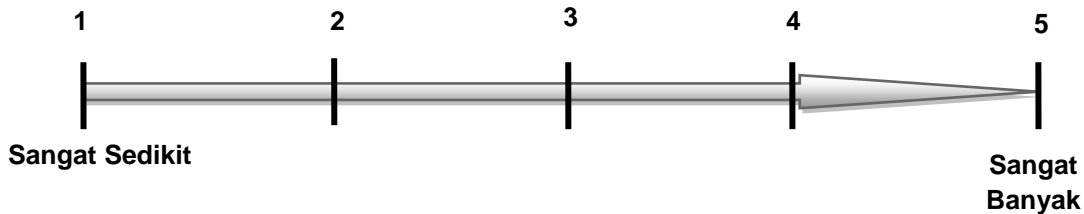
Ketua

Ahli

Lain-lain (sila nyatakan) : _____

ARAHAN :

Untuk **BAHAGIAN B, C, D** dan **E**, sila nyatakan tahap persetujuan anda pada skala 1 hingga 5 dalam **SETIAP** kenyataan di bawah dengan tanda (√) di petak yang berkenaan.


BAHAGIAN B : KEBERKESANAN PROGRAM

BIL		1	2	3	4	5
1.	Sejauh manakah objektif menghadiri program kreatif dan inovatif ini tercapai?					
2.	Adakah konsep KIK/ICC ini memberi manfaat dan relevan kepada kerja anda?					
3.	Adakah ia mambantu anda menjadi lebih efektif dalam kerja anda?					
4.	Adakah program ini melahirkan idea kreatif kepada anda?					
5.	Adakah program ini melahirkan idea inovatif kepada anda?					
6.	Adakah anda berpeluang untuk menjalinkan hubungan dengan lain-lain organisasi yang relevan dengan bidang kerja anda?					
7.	Adakah program kreatif dan inovatif ini meningkatkan kefahaman penggunaan alat-alat QC?					
8.	Secara keseluruhan, apakah tahap kepuasan hati anda terhadap program kreatif dan inovatif ini?					

BAHAGIAN C : MOTIVASI

BIL		1	2	3	4	5
1.	Ganjaran wang memberikan motivasi kepada saya untuk meletakkan lebih usaha dalam tugas saya					
2.	Keselamatan pekerjaan mendorong saya untuk prestasi yang lebih tinggi					
3.	Persekitaran kerja yang positif adalah penting bagi saya untuk melaksanakan tugas dengan cemerlang					

4.	Pakej faedah yang menarik akan meningkatkan motivasi saya untuk bekerja keras					
5.	Saya percaya, saluran komunikasi dalaman yang berkesan adalah diperlukan bagi menyediakan tenaga kerja yang bermotivasi					
6.	Hubungan yang baik dengan siapa saya bekerja merupakan faktor motivasi					
7.	Penilaian diri adalah satu cara penting untuk membantu saya untuk terus memperbaiki prestasi					
8.	Latihan kemahiran memberikan saya keyakinan untuk meletakkan usaha yang lebih bagi melaksanakan saya dengan lebih baik					
9.	Apabila saya menerima pengiktirafan, saya lebih bermotivasi untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik					
10.	Mendapat penghormatan daripada orang lain mendorong saya untuk melakukan yang terbaik					
11.	Jika saya mendapat kemajuan kerjaya, saya akan bermotivasi					
12.	Saya didorong oleh kerja-kerja menarik					
13.	Tanggungjawab yang lebih memotivasi saya untuk prestasi yang lebih tinggi					
14.	Jika saya diberikan autonomi di tempat kerja, saya akan bermotivasi					

BAHAGIAN D : KOMPETENSI

BIL		1	2	3	4	5
1.	Kemahiran saya menyumbang kepada pembangunan baru peluang pasaran / produk / perkhidmatan.					
2.	Kemahiran saya memberi kesan kepada kepuasan pelanggan secara langsung.					
3.	Kemahiran saya memainkan peranan penting untuk mewujudkan inovasi.					
4.	Kemahiran saya membolehkan organisasi untuk menyediakan perkhidmatan yang luar biasa kepada pelanggan.					
5.	Kemahiran saya membangunkan produk dan perkhidmatan adalah dianggap yang terbaik.					
6.	Kemahiran saya membolehkan organisasi untuk bertindak balas terhadap keperluan pelanggan.					
7.	Kemahiran saya adalah amat berguna untuk membuat penambahbaikan proses.					
8.	Kemahiran saya diperlukan untuk mengekalkan perkhidmatan produk yang berkualiti tinggi.					

9.	Kemahiran saya dibangunkan melalui pengalaman semasa bekerja.					
10.	Kemahiran saya tidak boleh didapati secara meluas dalam pasaran buruh.					
11.	Kemahiran saya adalah sukar untuk ditiru oleh pesaing.					
12.	Kemahiran saya disesuaikan kepada keperluan khusus organisasi.					
13.	Kemahiran saya membezakan saya dengan pekerja lain.					
14.	Kemahiran saya adalah sangat sukar untuk digantikan.					

BAHAGIAN E : TINGKAH LAKU

BIL		1	2	3	4	5
1.	Bekerja dalam organisasi ini amat bermakna kepada saya.					
2.	Saya rasa sebahagian daripada keluarga di jabatan saya sekarang					
3.	Saya akan berasa amat gembira untuk menghabiskan seluruh kerjaya saya dengan organisasi					
4.	Saya merasa berkaitan secara emosi kepada organisasi					
5.	Apabila perubahan dibuat dalam organisasi, pekerja biasanya akan dimaklumkan.					
6.	Saya berasa bahawa saya menyumbang kepada fungsi penting kepada organisasi					
7.	Saya mempunyai peluang yang mencukupi untuk membincangkan prestasi saya dengan pengurusan atasan					
8.	Saya mempunyai peluang yang mencukupi untuk membincangkan dan menjelaskan peranan saya dengan pengurusan atasan					
9.	Saya mempunyai peluang yang mencukupi untuk mengenalpasti objektif dan sasaran tugas dengan pengurusan atasan					
10.	Saya mempunyai peluang yang mencukupi untuk membincangkan keperluan pembangunan diri saya dengan pengurusan atasan					
11.	Saya jelas tentang objektif, peranan dan sasaran tugas semasa saya					
12.	Saya jelas tentang keperluan pembangunan diri saya					
13.	Saya faham tentang penilaian pengurusan atasan mengenai prestasi saya					
14.	Sumbangan saya kepada organisasi diiktiraf					

**SILA BERI SEBARANG CADANGAN ATAU PENAMBAHBAIKAN TERHADAP
KAJIAN SOAL SELIDIK INI (JIKA ADA)**

**TERIMA KASIH DI ATAS KERJASAMA ANDA MENGISI BORANG SOAL
SELIDIK INI.**

LAMPIRAN C

KAJIAN RINTIS

- (i) - Kebolehpercayaan Instrumen bagi Keberkesanan Program
- (ii) - Kebolehpercayaan Instrumen bagi Faktor Motivasi
- (iii) - Kebolehpercayaan Instrumen bagi Faktor Kompetensi
- (iv) - Kebolehpercayaan Instrumen bagi Faktor Tingkah Laku

i. Kebolehppercayaan Instrumen bagi Keberkesanan Program

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	8

ii. Kebolehppercayaan Instrumen bagi Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	14

iii. Kebolehpercayaan Instrumen bagi Kompetensi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	14

iv. Kebolehpercayaan Instrumen bagi Tingkah Laku

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	14

LAMPIRAN D

KAJIAN SEBENAR

(i)	-	Analisis Ujian Taburan Normal
(ii)	-	Kebolehpercayaan Instrumen bagi Keberkesanan Program
(iii)	-	Kebolehpercayaan Instrumen bagi Faktor Motivasi
(iv)	-	Kebolehpercayaan Instrumen bagi Faktor Kompetensi
(v)	-	Kebolehpercayaan Instrumen bagi Faktor Tingkah Laku
(vi)	-	Analisis Faktor (Keberkesanan Program)
(vii)		Analisis Faktor (Motivasi)
(viii)		Analisis Faktor (Kompetensi)
(ix)		Analisis Faktor (Tingkah Laku)
(x)	-	Analisis Latar Belakang Responden
(xi)	-	Tahap Keberkesanan Program Anjuran MPC
(xii)	-	Tahap Motivasi Responden
(xiii)	-	Tahap Kompetensi Responden
(xiv)	-	Tahap Tingkah Laku Responden
(xv)	-	Ujian Regresi Mudah bagi Mengenalpasti Pengaruh
(xvi)	-	Ujian Regresi Mudah bagi Menentukan Faktor

i. Analisis Ujian Taburan Normal

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
KesanP	374	2.25	5.00	-.518	.126	.329	.252
Mot	374	2.57	5.00	-.116	.126	-.036	.252
Kompe	374	2.29	5.00	-.238	.126	.028	.252
TLaku	374	2.07	5.00	-.695	.126	.487	.252
Valid N (listwise)	374						

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Mot	.073	374	.000	.984	374	.000
Kompe	.088	374	.000	.973	374	.000
TLaku	.116	374	.000	.953	374	.000

a. Lilliefors Significance Correction

ii. Kebolehpercayaan Instrumen bagi Keberkesanan Program

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	374	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	374	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	8

iii. Kebolehpercayaan Instrumen bagi Faktor Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	374	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	374	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	14

iv. Kebolehpercayaan Instrumen bagi Faktor Kompetensi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	374	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	374	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	14

v. Kebolehpercayaan Instrumen bagi Faktor Tingkah Laku

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	373	99.7
	Excluded ^a	1	.3
	Total	374	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	14

vi. Analisis Faktor (Keberkesanan Program)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.903
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2.181E3
	df	28
	Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component
	1
Lahir idea inovatif	.867
Lahir idea kreatif	.865
Efektif dalam kerja	.830
Manfaat dan relevan pada kerja	.817
Objektif hadir program	.809
Kepuasan hati program	.797
Hubungan dengan organisasi lain	.780
Kefahaman alat QC	.752

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

vii. Analisis Faktor (Motivasi)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.902
--	--	------

Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2.416E3
	df	91
	Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Komunikasi dalaman	.750		
Hubungan baik dengan pekerja	.722		-.355
Persekitaran kerja	.712		
Tanggungjawab	.709	-.455	
Penilaian diri	.708		
Kemajuan kerjaya	.702		
Menerima pengiktirafan	.694	.327	
Keselamatan pekerjaan	.689		
Latihan kemahiran	.678		-.364
Mendapat penghormatan	.670		
Autonomi	.660	-.379	.307
Pakej faedah	.651		.328
Kerja yang menarik	.606	-.528	
Ganjaran wang	.454	.410	.604

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

viii. Analisis Faktor (Kompetensi)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.926
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3.855E3
	df	91
	Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
Perkhidmatan luar biasa	.836	
Kemahiran terbaik	.791	
Perkhidmatan berkualiti tinggi	.791	
Inovasi	.789	
Penambahbaikan proses	.772	
Kepuasan pelanggan	.766	-.317
Tindakbalas keperluan pelanggan	.764	-.324
Pengalaman semasa kerja	.755	
Keperluan khusus	.736	.394
Membezakan dengan pekerja lain	.722	.353
Pembangunan peluang	.717	
Sukar untuk diganti	.676	.524
Sukar ditiru	.654	.598
Tidak didapati secara meluas	.636	.558

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

ix. Analisis Faktor (Tingkah Laku)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.929
--	------

Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4.434E3
	df	91
	Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
Peluang membicarakan peranan	.839	-.369
Peluang membicarakan prestasi	.832	
Peluang membicarakan objektif dan sasaran tugas	.824	-.336
Habiskan kerjaya	.818	
Peluang membicarakan pembangunan diri	.807	-.406
Faham - penilaian prestasi oleh pengurusan atasan	.788	-.334
Bermakna bekerja di organisasi	.783	.333
Sebahagian daripada keluarga	.761	.377
Menyumbang fungsi penting	.759	
Jelas - keperluan pembangunan diri	.747	
Perubahan dimaklumkan	.745	
Sumbangan diiktiraf	.728	
Jelas - objektif, peranan dan tugas	.711	.344
Berkaitan secara emosi	.684	.483

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

x. Analisis Latar Belakang Responden

Jantina

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lelaki	174	46.5	46.5	46.5
	Wanita	200	53.5	53.5	100.0
	Total	374	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang 20 Tahun	6	1.6	1.6	1.6
	21 - 30 Tahun	147	39.3	39.3	40.9
	31 - 39 Tahun	143	38.2	38.2	79.1
	40 - 49 Tahun	60	16.0	16.0	95.2
	50 Tahun ke atas	18	4.8	4.8	100.0
	Total	374	100.0	100.0	

StatusKahwin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bujang	89	23.8	23.8	23.8
	Berkahwin	277	74.1	74.1	97.9
	Duda/Janda	8	2.1	2.1	100.0
	Total	374	100.0	100.0	

Tahap Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SPM/STPM	130	34.8	34.8	34.8
	Diploma	112	29.9	29.9	64.7
	Ijazah Sarjana Muda	100	26.7	26.7	91.4
	Ijazah Sarjana	29	7.8	7.8	99.2
	Ijazah Kedoktoran	3	.8	.8	100.0
	Total	374	100.0	100.0	

Kategori Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kerajaan	205	54.8	54.8	54.8
	Swasta	141	37.7	37.7	92.5
	Institusi Pendidikan	21	5.6	5.6	98.1
	Bekerja Sendiri	3	.8	.8	98.9
	Lain-lain	4	1.1	1.1	100.0
	Total	374	100.0	100.0	

Pengalaman Khidmat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang 3 Tahun	42	11.2	11.2	11.2
	3 - 10 Tahun	197	52.7	52.7	63.9
	11 - 20 Tahun	93	24.9	24.9	88.8
	Lebih 20 Tahun	42	11.2	11.2	100.0
	Total	374	100.0	100.0	

JenisProgram

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Konvensyen	278	74.3	74.3	74.3
Mini Konvensyen	10	2.7	2.7	77.0
Seminar/Kursus	86	23.0	23.0	100.0
Total	374	100.0	100.0	

PengalamanKIK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang 3 Tahun	181	48.4	48.4	48.4
3 - 5 Tahun	121	32.4	32.4	80.7
5 - 10 Tahun	48	12.8	12.8	93.6
Lebih 10 Tahun	24	6.4	6.4	100.0
Total	374	100.0	100.0	

JawatanKumpulan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Fasilitator	34	9.1	9.1	9.1
Ketua	51	13.6	13.6	22.7
Ahli	263	70.3	70.3	93.0
Lain-lain	26	7.0	7.0	100.0
Total	374	100.0	100.0	

xi. Tahap Keberkesanan Program Anjuran MPC

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Objektif hadir program	374	2	5	4.03	.648
Manfaat dan relevan pada kerja	374	2	5	4.11	.644
Efektif dalam kerja	374	2	5	4.07	.667
Lahir idea kreatif	374	2	5	4.16	.681
Lahir idea inovatif	374	2	5	4.18	.677
Hubungan dengan organisasi lain	374	2	5	4.13	.784
Kefahaman alat QC	374	1	5	4.13	.755
Kepuasan hati program	374	2	5	4.23	.711
Valid N (listwise)	374				

xii. Tahap Motivasi Responden

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Ganjaran wang	374	1	5	3.58	1.135
Keselamatan pekerjaan	374	1	5	4.07	.714
Persekitaran kerja	374	2	5	4.29	.642
Pakej faedah	374	1	5	4.00	.764
Komunikasi dalaman	374	2	5	4.07	.637
Hubungan baik dengan pekerja	374	2	5	4.12	.633
Penilaian diri	374	2	5	4.11	.656
Latihan kemahiran	374	1	5	4.12	.689
Menerima pengiktirafan	374	1	5	4.13	.697
Mendapat penghormatan	374	1	5	4.09	.781
Kemajuan kerjaya	374	2	5	4.15	.707
Kerja yang menarik	374	2	5	4.11	.692
Tanggungjawab	374	2	5	4.16	.662
Autonomi	374	2	5	4.06	.754

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Ganjaran wang	374	1	5	3.58	1.135
Keselamatan pekerjaan	374	1	5	4.07	.714
Persekitaran kerja	374	2	5	4.29	.642
Pakej faedah	374	1	5	4.00	.764
Komunikasi dalaman	374	2	5	4.07	.637
Hubungan baik dengan pekerja	374	2	5	4.12	.633
Penilaian diri	374	2	5	4.11	.656
Latihan kemahiran	374	1	5	4.12	.689
Menerima pengiktirafan	374	1	5	4.13	.697
Mendapat penghormatan	374	1	5	4.09	.781
Kemajuan kerjaya	374	2	5	4.15	.707
Kerja yang menarik	374	2	5	4.11	.692
Tanggungjawab	374	2	5	4.16	.662
Autonomi	374	2	5	4.06	.754
Valid N (listwise)	374				

xiii. Tahap Kompetensi Responden

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pembangunan peluang	374	2	5	3.99	.669
Kepuasan pelanggan	374	2	5	4.00	.645
Inovasi	374	2	5	3.97	.662
Perkhidmatan luar biasa	374	2	5	4.00	.699
Kemahiran terbaik	374	2	5	3.93	.707
Tindakbalas keperluan pelanggan	374	2	5	3.99	.706
Penambahbaikan proses	374	2	5	4.05	.714
Perkhidmatan berkualiti tinggi	374	2	5	4.06	.735
Pengalaman semasa kerja	374	2	5	4.18	.681
Tidak didapati secara meluas	374	1	5	3.86	.796
Sukar ditiru	374	1	5	3.80	.815

Keperluan khusus	374	2	5	3.95	.722
Membezakan dengan pekerja lain	374	1	5	3.93	.758
Sukar untuk diganti	374	1	5	3.83	.911
Valid N (listwise)	374				

xiv. Tahap Tingkah Laku Responden

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Bermakna bekerja di organisasi	374	1	5	4.28	.722
Sebahagian daripada keluarga	374	2	5	4.15	.741
Habiskan kerjaya	374	1	5	4.12	.755
Berkaitan secara emosi	374	2	5	4.15	.670
Perubahan dimaklumkan	374	1	5	4.03	.833
Menyumbang fungsi penting	373	2	5	4.08	.706
Peluang membincangkan prestasi	374	1	5	3.93	.856
Peluang membincangkan peranan	374	1	5	3.94	.881

Peluang membicarakan objektif dan sasaran tugas	374	1	5	3.94	.877
Peluang membicarakan pembangunan diri	374	1	5	3.91	.846
Jelas - objektif, peranan dan tugas	374	2	5	4.06	.675
Jelas - keperluan pembangunan diri	374	2	5	4.04	.763
Faham - penilaian prestasi oleh pengurusan atasan	374	1	5	3.99	.869
Sumbangan diiktiraf	374	1	5	3.99	.894
Valid N (listwise)	373				

xv. Ujian Regresi Mudah bagi Mengenalpasti Pengaruh

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.478	.474	.41065

a. Predictors: (Constant), TLaku, Mot, Kompe

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.141	3	19.047	112.949	.000 ^a
	Residual	62.394	370	.169		

Total	119.535	373			
-------	---------	-----	--	--	--

a. Predictors: (Constant), TLaku, Mot, Kompe

b. Dependent Variable: KesanP

xvi. Ujian Regresi Mudah bagi Menentukan Faktor

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.732	.188		3.895	.000		
	Mot	.398	.065	.339	6.158	.000	.464	2.154
	Kompe	.292	.060	.279	4.846	.000	.425	2.354
	TLaku	.152	.046	.165	3.337	.001	.574	1.741

a. Dependent Variable: KesanP