

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 Kebolehppercayaan	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 Ke kerap an dan Peratusan Responden Mengikut Jantina	50
Jadual 4.5	Taburan Ke kerap an dan Peratusan Responden Mengikut Umur	51
Jadual 4.6	Taburan Ke kerap an dan Peratusan Responden Mengikut Status Perkahwinan	51
Jadual 4.7	Taburan Ke kerap an dan Peratusan Responden Mengikut Tahap Pendidikan	52
Jadual 4.8	Taburan Ke kerap an dan Peratusan Responden Mengikut Kategori Organisasi	53
Jadual 4.9	Taburan Ke kerap an 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

The contents of
the thesis is for
internal user
only

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.