

Hakcipta © tesis ini adalah milik pengarang dan/atau pemilik hakcipta lain. Salinan boleh dimuat turun untuk kegunaan penyelidikan bukan komersil ataupun pembelajaran individu tanpa kebenaran terlebih dahulu ataupun caj. Tesis ini tidak boleh dihasilkan semula ataupun dipetik secara menyeluruh tanpa memperolehi kebenaran bertulis daripada pemilik hakcipta. Kandungannya tidak boleh diubah dalam format lain tanpa kebenaran rasmi pemilik hakcipta.



**UUM**  
Universiti Utara Malaysia

**PENGARUH PERSONALITI DAN MOTIVASI ISLAM KE ATAS  
PEMINDAHAN LATIHAN MENURUT PERSPEKTIF ISLAM: KAJIAN KES  
DI JCY HDD TECH. SDN. BHD. TEBRAU, JOHOR.**



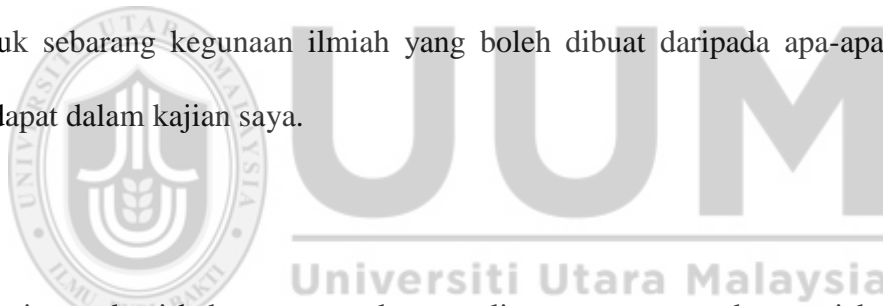
Oleh:  
**NAJIHAH BINTI HASHIM**

**UUM**  
Universiti Utara Malaysia

**Kajian ini diserahkan kepada  
Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan  
Universiti Utara Malaysia  
Bagi Memenuhi Keperluan Pengijazahan Sarjana Sains (Pengurusan)**

## **KEBENARAN MERUJUK**

Kajian ini adalah sebagai memenuhi sebahagian daripada keperluan untuk saya memperolehi Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan) dari Universiti Utara Malaysia. Saya bersetuju bahawa perpustakaan universiti boleh menggunakan kajian ini untuk sebarang rujukan. Saya juga bersetuju memberi kebenaran kepada pengkaji untuk membuat salinan kajian ini dalam apa jua bentuk sama ada secara keseluruhan atau sebahagiannya sahaja bagi tujuan akademik tetapi mestilah mendapat kebenaran daripada penyelia saya atau Dekan Pusat Pengajian Siswazah. Difahami bahawa pengiktirafan yang sewajarnya diberikan kepada saya dan Universiti Utara Malaysia untuk sebarang kegunaan ilmiah yang boleh dibuat daripada apa-apa bahan yang terdapat dalam kajian saya.



Permintaan bagi kebenaran untuk menyalin atau menggunakan projek ini sama ada secara keseluruhan atau sebahagian hendaklah dipohon kepada:

Dekan  
Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan  
Universiti Utara Malaysia  
06010 Sintok  
Kedah Darul Aman.

## ABSTRAK

Kajian ini mengkaji pengaruh personaliti dan motivasi Islam dalam pemindahan latihan menurut perspektif Islam yang dilakukan terhadap pekerja JCY HDD Tech. Sdn. Bhd. Tebrau, Johor. Pengaruh personaliti dan motivasi Islam merupakan pembolehubah bebas dan pemindahan latihan adalah pembolehubah bersandar. Data-data diperolehi adalah melalui borang soal selidik yang diedarkan kepada 210 orang responden di JCY Tebrau. Borang soal selidik ini dihasilkan berdasarkan kajian-kajian lepas. Data yang diperolehi telah dianalisis dengan menggunakan program Statistical Package for Social Science (SPSS) version 22. Analisis statistik yang digunakan ialah analisis deskriptif, ujian-t, analisis varian sehala (ANOVA), kolerasi, dan regresi linear mudah. Dapatan kajian menunjukkan bahawa personaliti Islam pekerja tidak mempunyai hubungan positif dengan pemindahan latihan kerana pekerja kurang menitik beratkan amalan yang sepatutnya ada pada seorang pekerja seperti sikap tanggungjawab, amanah, tulus dan amalan-amalan baik yang lain. Manakala motivasi Islam didapati mempunyai hubungan yang signifikan dengan pemindahan latihan, disebabkan pekerja mempunyai motivasi yang positif dalam mengaplikasikan tugas mereka. Kajian yang akan datang dicadangkan untuk meneruskan kajian ini dengan menambah pembolehubah lain yang mempunyai pengaruh terhadap pemindahan latihan, dan membesarkan lagi skop kajian kepada semua pekerja JCY HDD Tech. Sdn. Bhd. Tebrau, Johor.

Kata kunci: Pemindahan Latihan, Personaliti Islam, Motivasi Islam, JCY Tebrau.



UUM  
Universiti Utara Malaysia

## ABSTRACT

This study examines the influence of personality and motivation of Islam in the transfer of training from Islamic perspective to the worker JCY HDD Tech. Sdn. Bhd. Tebrau, Johor. The influence of personality and motivation Islam is the independent variable and the dependent variable is transfer training. The data obtained through questionnaires distributed to 210 respondents in JCY Tebrau. Questionnaires were developed based on previous studies. The data obtained were analyzed using the Statistical Package for Social Science (SPSS) version 22. The statistical analysis used is descriptive analysis, t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), correlation and simple linear regression. The findings show that Islamic personalities workers do not have a positive relationship with transfer of training for workers less focused on practices that should be available to a worker as an attitude of responsibility, trust, sincerity and good practices of others. While Islamic motivation was found to have a significant relationship with transfer of training, because employees have positive motivation in applying their task. The next study proposed to continue this study by adding other variables that influence the transfer mempunyai training, and expand the scope of the study to all employees JCY HDD Tech. Sdn. Bhd. Tebrau, Johor.

Keywords: Training Transfer, Islamic Personality, Islamic motivation, JCY Tebrau.



**UUM**  
Universiti Utara Malaysia

## PENGHARGAAN



*Dengan Nama Allah yang Maha Pemurah lagi Maha Penyayang serta selawat dan salam ke atas junjungan kita Nabi Muhammad SAW.*

Pertama sekali, saya ingin merakamkan penghargaan istimewa dan terima kasih kepada penyelia saya iaitu Dr. Mohd Shahril b. Ahmad Razimi kerana menjadi mentor dalam memberi tunjuk ajar, bimbingan, bantuan dan sokongan tanpa mengira masa dan tenaga sepanjang proses penghasilan penyelidikan ini. Dengan pemahaman, pertimbangan beliau dan nasihat, saya dapat menyiapkan kertas projek ini.

Kertas penyelidikan ini juga tidak dapat disempurnakan tanpa sokongan dan bantuan daripada keluarga yang menjadi sandaran iaitu En. Hashim b. Awang dan Pn. Ramlah bt. Mat, serta adik beradik. Ribuan terima kasih juga ditujukan kepada rakan-rakan seperjuangan yang banyak memberi idea dan cadangan untuk penambahbaikan kajian ini. Tidak ketinggalan juga ucapan terima kasih kepada semua pensyarah yang telah mengajar saya sejak dari awal semester hinggalah tamat pengajian di dalam bidang Sarjana dari tahun 2014 hingga 2016.

Akhir sekali, terima kasih juga diucapkan kepada pihak pengurusan JCY Tebrau kerana membenarkan saya menjalankan kajian di organisasi mereka serta semua responden yang sudi memberi kerjasama dan maklum balas terhadap borang soal selidik yang berkaitan dengan penyelidikan ini.

## ISI KANDUNGAN

<b>KEBENARAN MERUJUK</b> .....	ii
<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<b>PENGHARGAAN</b> .....	v
<b>SENARAI GAMBARAJAH</b> .....	xi
<b>BAB SATU: PENGENALAN</b> .....	1
1.1    Pendahuluan .....	1
1.2    Latar belakang kajian .....	6
1.2.1    Latar belakang JCY HDD Technology Sdn. Bhd. ....	7
1.3    Pernyataan masalah .....	10
1.4    Persoalan kajian.....	13
1.5    Objektif kajian.....	14
1.6    Kepentingan kajian.....	14
1.7    Sumbangan kajian .....	15
1.8    Skop dan batasan kajian .....	16
1.9    Pengorganisasian kajian .....	18
1.10    Kesimpulan.....	19
<b>BAB DUA: SOROTAN KARYA</b> .....	21
2.1    Pendahuluan .....	21
2.2    Pemindahan latihan .....	21
2.2.1    Konsep pemindahan latihan.....	21
2.2.2    Teori-teori pemindahan latihan.....	23
2.2.3    Model-model Pemindahan Latihan.....	24
2.3    Personaliti Islam .....	31
2.4    Motivasi Islam.....	35
2.5    Faktor personaliti, motivasi, dan latihan menurut perspektif Islam .....	39
2.6    Kesimpulan.....	41
<b>BAB TIGA: KAEDAH PENYELIDIKAN</b> .....	42
3.1    Pendahuluan .....	42

3.2 Kerangka kajian.....	42
3.3 Hipotesis kajian .....	43
3.3.1 Hipotesis pertama .....	44
3.3.2 Hipotesis kedua.....	45
3.3.3 Hipotesis ketiga.....	46
3.3.4 Hipotesis keempat.....	46
3.4 Reka bentuk kajian .....	47
3.5 Populasi dan persampelan .....	48
3.6 Instrumen kajian .....	49
3.7 Pengukuran pembolehubah .....	51
3.7.1 Bahagian A: Demografi .....	52
3.7.2 Bahagian B: Personaliti Islam.....	52
3.7.3 Bahagian C: Motivasi Islam .....	52
3.7.4 Bahagian D: Pemindahan latihan.....	53
3.8 Kaedah pengumpulan data .....	53
3.8.1 Prosedur pengumpulan data.....	55
3.9 Kaedah analisis data .....	55
3.9.1 Analisis deskriptif.....	56
3.9.2 Kajian rintis (Pilot test).....	56
3.9.3 Ujian normaliti.....	59
3.9.4 Ujian-t (T-test) .....	60
3.9.5 Analisis Varian Sehala (ANOVA).....	60
3.9.6 Analisis korelasi pearson .....	60
3.9.7 Analisis regrasi .....	61
3.10 Kesimpulan.....	62
<b>BAB EMPAT: DAPATAN KAJIAN .....</b>	<b>63</b>
4.1 Pendahuluan .....	63
4.2 Saringan data .....	64
4.3 Kadar tindak balas ( <i>Response rate</i> ).....	64
4.4 Analisis normaliti .....	65
4.5 Analisis deskriptif.....	67
4.5.1 Jantina dengan pemindahan latihan .....	67
4.5.2 Umur dengan pemindahan latihan .....	68
4.5.3 Bangsa dengan pemindahan latihan.....	69
4.5.4 Kelulusan akademik dengan pemindahan latihan.....	70
4.5.5 Bidang kerja/bahagian dengan pemindahan latihan .....	71



4.5.6 Tempoh berkhidmat dengan pemindahan latihan .....	72
4.6 Pengujian hipotesis .....	73
4.6.1 Hipotesis pertama .....	73
4.6.2 Hipotesis kedua.....	79
4.6.3 Hipotesis ketiga.....	81
4.6.4 Hipotesis keempat.....	82
4.7 Kesimpulan.....	85
<b>BAB LIMA: PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN .....</b>	<b>86</b>
5.1 Pendahuluan .....	86
5.2 Ringkasan kajian .....	86
5.3 Hubungan faktor demografi responden dengan pemindahan latihan .....	87
5.3.1 Hubungan antara jantina pemindahan latihan.....	88
5.3.2 Hubungan antara umur dengan pemindahan latihan.....	88
5.3.3 Hubungan antara bangsa dengan pemindahan latihan.....	89
5.3.4 Hubungan antara kelulusan akademik dengan pemindahan latihan. ....	89
5.3.5 Hubungan antara bidang kerja atau bahagian dengan pemindahan latihan. ....	89
5.3.6 Hubungan antara tempoh berkhidmat dengan pemindahan latihan.....	90
5.4 Hubungan antara faktor personaliti Islam dengan pemindahan latihan. ....	90
5.5 Hubungan antara faktor motivasi Islam dan pemindahan latihan. ....	91
5.6 Pengaruh antara faktor personaliti Islam dan motivasi Islam dengan pemindahan latihan.....	91
5.7 Perbincangan .....	92
5.7.1 Analisis taburan faktor personaliti Islam, faktor motivasi Islam dan pemindahan latihan. ....	92
5.7.2 Analisis taburan kekerapan faktor personaliti Islam.....	92
5.7.3 Analisis taburan kekerapan faktor motivasi Islam.....	95
5.7.4 Analisis taburan kekerapan item bagi pemindahan latihan .....	97
5.8 Implikasi .....	100
5.8.1 Cadangan untuk pekerja dan organisasi.....	100
5.8.2 Cadangan untuk akademik.....	101
5.9 Kesimpulan.....	102
<b>RUJUKAN .....</b>	<b>104</b>
<b>LAMPIRAN A.....</b>	<b>114</b>

<b>LAMPIRAN B</b> .....	120
<b>LAMPIRAN C</b> .....	124
<b>LAMPIRAN D</b> .....	127
<b>LAMPIRAN E</b> .....	130
<b>LAMPIRAN F</b> .....	131
<b>LAMPIRAN G</b> .....	136
<b>LAMPIRAN H</b> .....	137



**UUM**  
Universiti Utara Malaysia

## SENARAI JADUAL

	M/S
3.1 Instrumen kajian dan definisi operasi	50
3.2 Skala likert	51
3.3 Nilai Cronbach's alpha	58
3.4 Cronbach's alpha kajian rintis	58
3.5 Instrumen pekali korelasi r	61
4.1 Data kadar tindak balas	65
4.2 Analisis normaliti	66
4.3 Taburan responden mengikut jantina	67
4.4 Taburan responden mengikut umur	68
4.5 Taburan responden mengikut bangsa	69
4.6 Taburan responden mengikut kelayakan akademik	70
4.7 Taburan responden mengikut bidang kerja/bahagian	71
4.8 Taburan responden mengikut tempoh berkhidmat	72
4.9 Ujian T antara umur dengan pemindahan latihan	75
4.10 Ujian ANOVA antara umur dan pemindahan latihan	75
4.11 Ujian ANOVA antara bangsa dan pemindahan latihan	76
4.12 Ujian ANOVA antara kelulusan akademik dan pemindahan latihan	77
4.13 Ujian ANOVA antara bidang kerja/bahagian dan pemindahan latihan	78
4.14 Ujian ANOVA antara tempoh berkhidmat dan pemindahan latihan	79
4.15 Ujian korelasi r faktor personaliti Islam pemindahan latihan	80
4.16 Ujian korelasi r faktor motivasi Islam pemindahan latihan	82
4.17 Analisis regresi antara faktor personaliti Islam dan faktor motivasi Islam terhadap pemindahan latihan	83
5.1 Taburan kekerapan item personaliti Islam	94
5.2 Taburan kekerapan item motivasi Islam	96
5.3 Taburan kekerapan item pemindahan latihan	98

## SENARAI GAMBARAJAH

	M/S
Rajah 2.1: Model proses pemindahan latihan Baldwin & Ford (1988)	26
Rajah 2.2: Model proses pemindahan latihan Holtan (1996)	28
Rajah 2.3: Model proses pemindahan latihan Elangoran & Karakowsky (1999)	29
Rajah 3.1: Kerangka kajian	43



## **BAB SATU**

### **PENGENALAN**

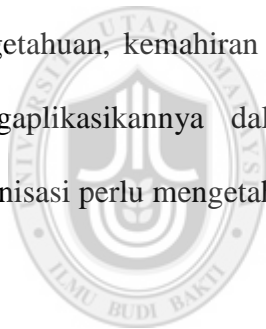
#### **1.1 Pendahuluan**

Kini, dapat dilihat persaingan begitu sengit dalam kalangan industri-industri di Malaysia. Oleh itu, kejayaan sesebuah organisasi berkait rapat dengan sumber yang dilahirkan oleh organisasi terbabit. Menurut Djaswad (2013), manusia adalah sumber terpenting dalam organisasi. Dengan adanya sumber manusia ia membolehkan organisasi mencapai matlamat melalui tugas dan strategi yang betul. Bagi melahirkan pekerja yang mampu melakukan tugas dan menggunakan strategi yang betul, mereka memerlukan latihan yang berkesan. Kelangsungan sesebuah organisasi wujud apabila kecemerlangan menjadi nadi dalam program latihan. Justeru, dengan adanya latihan ia boleh menjadi sebagai satu pelaburan bagi sesebuah organisasi kepada pekerja mereka. Selain itu, keberkesanan program latihan yang diberikan mampu mengubah sikap pekerja dan sekembalinya mereka ke tempat kerja, mereka mampu mengaplikasikan apa yang telah dipelajari semasa latihan (Mamat, 2001).

Selain itu, latihan secara berterusan dan tersusun ianya mampu mengubah sikap, pengetahuan dan kemahiran pekerja di mana proses pembelajaran dalam suatu latihan yang disediakan oleh organisasi mampu meningkatkan prestasi pekerja (Yusof & Osman, 2002). Organisasi dan pekerja akan memperoleh faedah dan manfaat daripada program latihan yang berkesan. Malah keupayaan, pengetahuan, kemahiran dan

tingkah laku pekerja dapat diaplikasikan dan digunapakai bagi mempertingkatkan produktiviti kerja serta mencapai matlamat organisasi dan kejayaan ini adalah bergantung kepada program latihan yang diberikan.

Selain itu, latihan juga bermaksud usaha organisasi untuk merancang sesuatu strategi bagi memudahkan pekerja mereka penerimaan pengetahuan dan kemahiran baru supaya dapat meningkatkan kecekapan dan keberkesanan dalam melakukan kerja (Kapp et al., 2001). Justeru, kecekapan dan keberkesanan kerja dalam organisasi perlu menggunakan kaedah latihan yang betul supaya ia dapat meningkatkan pengetahuan, kemahiran atau kelakuan pekerja. Bagi memastikan para pekerja dapat menguasai pengetahuan, kemahiran dan kelakuan yang terdapat di dalam program latihan dan mengaplikasikannya dalam aktiviti-aktiviti seharian mereka di tempat kerja, organisasi perlu mengetahui matlamat sebenar latihan yang diberikan.



UUM  
Universiti Utara Malaysia

Walaupun latihan yang disediakan oleh organisasi adalah berjaya, tidak semestinya pekerja itu manpu mengaplikasikan latihan tersebut dan memberikan yang terbaik selepas menghadiri latihan. Justeru, kajian ini lebih menekankan aspek pemindahan latihan di tempat kerja, di mana pekerja mampu untuk menggunakan kemahiran dan pengetahuan yang telah dipelajari dalam latihan di tempat kerja masing-masing. Menurut Heathfield (2015), pemindahan latihan adalah pelaksanaan aktiviti-aktiviti tertentu sebelum, semasa, dan selepas sesi latihan yang membolehkan pekerja untuk lebih berkesan dan cepat mengaplikasikan kemahiran yang dipelajari dalam latihan di tempat kerja. Dengan itu, pemindahan latihan dapat dilihat matlamatnya apabila

pekerja yang terlibat dalam mana-mana sesi seminar, atau latihan serta penglibatan aktiviti latihan dalaman atau luaran organisasi.

Selain itu, matlamat latihan adalah untuk meningkatkan kemahiran, pengetahuan dan pemikiran, serta keupayaan pekerja. Namun, keupayaan pekerja adalah penting bagi mengaplikasi maklumat baru, kemahiran, atau pengetahuan dalam melakukan kerja oleh seseorang pekerja. Dengan menitik beratkan pemindahan latihan, ia merupakan satu langkah ke hadapan yang lebih ideal. Ini membolehkan pekerja itu mendapat maklumat baru, serta maklumat itu mampu dikongsi semasa menerima sesi latihan dijalankan, di mana pengetahuan dan kemahiran tersebut mampu dikongsi dengan pekerja lain dalam organisasi yang sama (Heathfield, 2015).

Perkongsian maklumat atau ilmu pengetahuan adalah sangat penting dalam kalangan pekerja tanpa mengira pangkat. Ini dapat dilihat melalui pandangan Islam tentang pekerjaan dalam perkongsian ilmu yang membuatkan seseorang itu dipandang mulia dan dihormati sekali pun mempunyai perbezaan pangkat dalam organisasi. Malah, kepentingan perkongsian ilmu pengetahuan kepada manusia atau masyarakat secara meluas adalah bagi mengelakan kekurangan ilmu pengetahuan dan kemahira, maka diperlukan kesedaran bagi mereka yang mempunyai ilmu, untuk berkongsi ilmu dan seiring menuju kebahagiaan dunia dan akhirat. Bagi mereka yang berilmu dan menyembunyikan ilmunya, mereka akan mendapat ancaman, sebagaimana sabda Nabi S.A.W.:

*“Barangsiapa ditanya tentang sesuatu ilmu, kemudian menyembunyikan (tidak mahu memberikan jawapannya), maka Allah akan mengekangkan (mulutnya), kelak di hari kiamat dengan kekangan (kendali) dari api neraka.”*

(HR Ahmad)

Malah, dalam organisasi pekerja merupakan anggota masyarakat yang saling membantu antara satu sama lain. Hal ini kerana pekerja bukan kumpulan yang kecil tetapi dikategorikan sebagai sebuah keluarga dalam sesebuah organisasi. Menurut Awang (2013), konsep Islam berkaitan masyarakat bukan hanya dari kumpulan para pekerja dan kumpulan para majikan seperti yang difahami menurut sistem ekonomi komunis atau kapitalis, tetapi masyarakat adalah tersusun dan terbentuk dari kerjasama antara sesama pekerja di sesebuah organisasi tanpa mengira pangkat yang ada.

Menurut Cheng dan Ho (2001), untuk mewujudkan keadaan “menang-menang” di antara kedua-dua pihak iaitu organisasi dan pekerja mereka perlu berkerjasama seperti organisasi menyediakan latihan yang berkesan kepada pekerja, dan pekerja pula bertanggungjawab dalam mengaplikasikan latihan tersebut ke tempat kerja. Namun dalam usaha melaksanakan segala kemahiran dan pengetahuan baru yang diperoleh daripada latihan ke tempat kerja terdapat juga halangan-halangan yang menyebabkan para pekerja sukar untuk mengaplikasikannya. Sebagai contoh latihan yang diberikan oleh organisasi tidak bersesuaian dengan bidang tugas pekerja.



Setelah organisasi menyadari kepentingan latihan yang bersesuaian dengan pekerja, maka organisasi perlu membangunkan dan menyusun semula latihan dengan teliti bagi meningkatkan keberkesanan sesuatu latihan, di mana pekerja akan menerima latihan dengan berkesan dan seterusnya dapat mengaplikasikan latihan tersebut ke tempat kerja mereka. Malah menurut Yusof dan Osman (2002), keberkesanan program latihan adalah apabila program tersebut mampu mengubah sikap dan tingkah laku pekerja selepas menghadiri sesuatu latihan atau kursus dan mempraktikkannya semula setelah mereka kembali ke tempat kerja.

Walau bagaimanapun, pekerja itu sendiri juga perlu mempunyai personaliti yang baik dan motivasi yang tinggi supaya dapat melakukan pemindahan latihan menurut syariat Islam. Ini kerana, dalam Islam sangat menekankan perihal tanggung jawab sebagai pekerja dalam melaksanakan tugas atau kerja yang diamanahkan. Malah, penilaian prestasi seseorang adalah berasaskan kelayakan mereka dalam mengendalikan tugas yang diberikan dan ia merupakan suatu objektif bagi sumber pekerjaan. Justeru, Islam telah mengariskan syarat-syarat dan kegiatan kelayakan bagi menentukan sama ada suatu pekerjaan atau jawatan itu sesuai dengan prestasi seseorang kerja. Antara syarat-syaratnya adalah seperti amanah, bertanggungjawab, dan sebagainya seperti akhlak baik yang perlu ada pada seseorang pekerja. Ini dapat menjadi ukuran di mana kerja yang bersesuaian dapat dilakukan dengan sempurna oleh pekerja yang tahu objektif yang ingin dicapai.

## 1.2 Latar belakang kajian

Kebanyakan pengkaji mempunyai pendapat yang sama mengenai pemindahan latihan. Antaranya, Burke dan Hutchins (2007) berpendapat bahawa kemampuan seseorang untuk menggunakan apa juga pengetahuan, pengalaman, kemahiran dan tingkah laku yang diperolehi semasa menjalani latihan dapat dilaksanakan dalam tugas harian setelah kembali mereka dari menjalani latihan tersebut. Menurut, Zumrah (2013), beliau mempunyai pendapat yang sama seperti dalam kajiannya berkaitan pemindahan latihan, di mana pekerja mendapat pembelajaran yang baharu semasa latihan dan mampu mengaplikasikannya setelah kembali ke tempat kerja. Seterusnya, dapat mengekalkan darjah kemahiran tersebut untuk suatu tempoh masa yang lama (Balkisnah & Norhasni, 2009; Nikandrou et al., 2009).

Selain itu, menurut Hassan (2012) peningkatan daya kemahiran dan kepakaran pekerja turut diberi tumpuan kerana ia adalah bagi menjayakan pemindahan latihan secara langsung dengan perkembangan sesebuah organisasi. Sebagai pekerja yang bertanggungjawab, mereka perlu memainkan peranan dalam memindahkan latihan yang diperolehi seperti amanah dalam melaksanakan tugas. Ini bagi memastikan kejayaan organisasi dapat dicapai dan ia merupakan keutamaan dalam pembangunan organisasi secara menyeluruh dan seterusnya dapat meningkatkan kemahiran, pengetahuan dan nilai akhlak yang baik bagi seseorang pekerja melalui latihan.

Di samping itu, Islam mengemukakan usaha dan tindakan yang mengharmonikan kepentingan semua pekerja dan bermuafakat melaksana tugas dalam organisasi demi

untuk mencapai matlamat organisasi. Untuk menjayakan keharmonian ini di peringkat seseorang pekerja, Islam mengutamakan kepada pembentukan pandangan hidup dan menghayati pendidikan akhlak agar sahsiah atau personaliti pekerja dapat dibentuk dengan memiliki sikap yang positif serta progresif dan mengamal perilaku yang mulia. Usaha ini perlu kepada pendidikan yang dapat meningkat kefahaman dan berusaha menjalani latihan darisegi kerohanian atau spiritual supaya tindakan negatif dapat dikurangkan. Malah, akhlaq dan perilaku seseorang pekerja akan lebih terarah kepada tanggungjawab dalam meningkatkan prestasi kerja mereka.

Tambahan pula, Islam turut melarang bentuk pengurusan organisasi yang cemerlang oleh masyarakat bukan Islam dihapuskan kecuali ianya jelas bertentangan dengan prinsip dan falsafah Islam. Ini kerana, di Malaysia terdapat berbilang komuniti. Justeru, pendekatan Islam lebih memfokuskan kepada usaha keharmonian individu dan juga masyarakat dalam melaksanakan sesuatu tugas dalam sesebuah organisasi tanpa diskriminasi sesama pekerja (Hassan, 2012).

### **1.2.1 Latar belakang JCY HDD Technology Sdn. Bhd.**

JCY HDD Technology Sdn. Bhd. telah ditubuhkan pada tahun 1994. Selain itu, juga dikenali sebagai JCY International Berhad yang merupakan sebuah syarikat pegangan pelaburan yang berpangkalan di Malaysia. Syarikat ini terlibat dalam perdagangan, perkilangan dan pemasangan komponen cakera keras atau *hard disk device* (HDD). Produk-produknya termasuk komponen HDD mekanikal, seperti plat asas, pemasangan penutup bahagian atas, anti-cakera dan beberapa komponen lain.

Syarikat induk bagi Syarikat ini adalah YKY Investments Ltd., manakala anak-anak syarikat bagi YKY Investments Ltd termasuklah JCY HDD Technology Sdn. Bhd., yang beroperasi di Malaysia dan terlibat dalam pembuatan dan perdagangan komponen *hard disk device* (HDD). Seterusnya, JCY HDD Technology Pte. Ltd. pula terlibat dalam perdagangan komponen *hard disk device* (HDD) yang beroperasi di China, dan Minarex Holdings Limited yang beroperasi di Thailand adalah merupakan sebuah syarikat pegangan pelaburan.

JCY HDD Technology Sdn. Bhd. adalah syarikat yang terlibat secara langsung dalam kajian ini. Bagi JCY HDD Technology Sdn. Bhd. pekerja adalah faktor yang paling penting dalam operasi perniagaan mereka. Malah mereka menyatakan tanpa pekerja, strategi dan pelan perniagaan yang dijalankan tidak akan berfungsi. Oleh itu, JCY HDD Technology Sdn. Bhd. amat mementingkan pekerja mereka, di mana pekerja adalah aset yang paling berharga dalam sesebuah organisasi. Tambahan pula, JCY percaya dengan memberi sokongan dan peluang yang sama rata kepada semua pekerja yang sedia ada, ianya tidak akan berlaku diskriminasi bangsa, agama atau jantina, malah organisasi turut menghormati hak asasi individu setiap pekerja.

Di samping itu, Jabatan Sumber Manusia JCY HDD Technology Sdn. Bhd. memainkan peranan penting dalam melahirkan pekerja yang berkualiti, melalui penglibatan dalam mengadakan pameran kerjaya bagi menarik bilangan tenaga kerja yang berkemahiran dan berpengetahuan luas berkaitan bidang kerja yang ingin diceburi. Malah, Jabatan Sumber Manusia JCY HDD Technology Sdn. Bhd. turut membuka peluang dengan membentuk sekumpulan individu yang mempunyai

kepakaran masing-masing dan mampu bertindak balas terhadap bidang tugas yang terdapat di JCY HDD Technology Sdn. Bhd..

Dalam mengekalkan dan memupuk bakat yang terbaik, JCY turut menyediakan pendidikan dan latihan kepada pekerja. Program latihan adalah berkaitan dengan kemahiran kepimpinan, serta kecekapan teknikal dan tingkah laku. Pada masa ini, aktiviti JCY HDD Technology Sdn. Bhd. banyak memberi tumpuan kepada latihan pekerja dan pembangunan yang dijalankan melalui latihan dalaman dan luaran yang bertujuan untuk melengkapkan pekerja dengan kemahiran dan pengetahuan yang berkaitan dengan projek-projek dan tugas-tugas yang dikendalikan oleh pekerja supaya boleh dilaksanakan untuk memenuhi keperluan pelanggan dan jangkaan.

Selain itu, JCY HDD Technology Sdn. Bhd. juga mementingkan penerapan modal insan kerana ia merupakan nilai yang penting bagi sesebuah organisasi. Malah, JCY HDD Technology Sdn. Bhd. mementingkan kepada kebajikan, kesihatan dan keselamatan pekerja dan ia menjadi dasar sebuah dasar untuk menggalakkan standard dalam memastikan keselamatan dan kesihatan berada pada tahap tinggi dalam organisasi dengan menyediakan persekitaran kerja yang selamat dan sihat untuk pekerja dan orang ramai. Dengan memastikan tempat kerja yang selamat dan sihat bagi setiap pekerja dan pekerja sokongan, syarikat turut membangunkan dasar-dasar tertentu untuk melindungi pekerja dalam semua operasi perniagaannya. Di antara dasar-dasar tersebut adalah Dasar Keselamatan Kebakaran, Dasar Merokok, dan Polisi Pertolongan Cemas dalam kawasan kilang.

Di JCY HDD Technology Sdn. Bhd. terdapat Pasukan Kesihatan dan Keselamatan yang bertanggungjawab untuk menyokong langkah-langkah ini, di mana ahli-ahli pasukan ini menerima latihan dari pelbagai badan-badan seperti Institut Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan, dan Bulan Sabit Merah Malaysia. Di samping itu, lokasi pengeluaran syarikat juga turut dipastikan bahawa semua peralatan dan bangunan sistem berfungsi dengan baik dan diselenggarakan dengan baik. Justeru, tidak dinafikan bahawa latihan adalah penting bagi JCY dalam melahirkan pekerja yang menitikberatkan dasar-dasar yang dianjurkan oleh organisasi.

### **1.3 Pernyataan masalah**

Dunia perniagaan pada masa kini adalah sangat kompetitif. Bagi sesetengah organisasi beranggapan bahawa ianya telah berprestasi lebih baik daripada organisasi lain. Ini kerana, kajian terdahulu mendapati organisasi meningkatkan prestasi pekerja melalui program-program latihan dan pembangunan. Maka, organisasi akan sentiasa cuba untuk meningkatkan kemahiran dan pengetahuan pekerja mereka melalui latihan, tetapi program-program latihan yang telah diberikan menelan belanja yang tinggi (Abujazar & Saleh, 2004).

Tambahan pula, program latihan yang diberikan tidak dapat memenuhi matlamat yang organisasi inginkan, setelah organisasi melaburkan kewangan bagi menjayakan latihan tersebut. Ini dapat dilihat melalui tingkah laku pekerja yang menghadiri latihan dan menerima pengetahuan dan kemahiran baru, tetapi mereka tidak memindahkan segala sesuatu yang telah mereka peroleh dari latihan yang dihadiri. Justeru, masalah

ini dipanggil sebagai masalah pemindahan latihan, dan masalah ini menyebabkan pembaziran bagi organisasi (Abujazar & Saleh, 2004). Oleh itu, kajian ini cuba untuk mengkaji pengaruh personaliti dan motivasi pekerja dalam menyokong pemindahan latihan menurut perspektif Islam.

Selain itu, menurut Hassan (2013) masalah akan berlaku dalam organisasi seandainya pekerja tidak memahami tugas dan tanggungjawab mereka sewaktu mereka memohon untuk bekerja di dalam sesebuah organisasi. Apabila mereka tidak memahami bidang atau skop tugas mereka menyebabkan mereka kurang bermotivasi, tidak minat untuk bekerja dan menyebabkan organisasi akan mengalami masalah dari segi produktiviti.

Di samping itu, Islam turut memberi penumpuan kepada usaha meningkat daya kemahiran dan kepakaran individu pekerja dalam sesebuah organisasi. Organisasi dengan itu mesti menganggap pekerja sebagai sumber yang terpenting dan sanggup melabur kepada peningkatan kepakaran mereka. Individu yang hendak dibangun mesti memiliki ciri-ciri berikut, iaitu sikap yang positif dan progresif, akhlak yang murni, memahami suasana dan budaya masyarakat, dan daya kepakaran yang tinggi di peringkat tahap pekerjaan masing-masing. Tanpa ciri-ciri ini, kejayaan sesebuah organisasi akan berada pada tahap yang rendah. Bahkan hanya memiliki salah satu dari ciri-ciri ini tidak mungkin membawa kepada kejayaan yang membanggakan (Hassan, 2013).

Tambahan pula, sistem pengurusan Islam adalah satu sistem yang sangat lengkap dan sistematik di mana ia berpandukan kepada Al-Quran dan As-Sunnah. Prinsip pengurusan yang jelas, penyusunan dan perancangan pengurus yang teratur, pengawasan yang menyeluruh dan terperinci dan motivasi yang mempunyai asas yang kukuh untuk mendapat keredhaan Allah SWT dan tidak semata-mata kebendaan dan keduniaan sahaja.

Dengan berlandaskan Al-Quran dan As-Sunnah, ketika melaksanakan tanggungjawab sebagai pekerja dan menyempurnakan amanah Allah (S.W.T), dalam melaksanakan sesuatu tugas yang diberikan harus mengandungi nilai-nilai murni seperti nilai ketelusan, keikhlasan, kejujuran dan integriti yang tinggi dalam jiwa hamba, maka mampu menjaga hubungan sesama manusia dalam organisasi (Yassin, 2014). Selain itu, organisasi berperanan penting untuk meningkatkan motivasi pekerja, disamping pekerja itu sendiri perlu mempunyai personaliti yang memuaskan.

Menurut Bakri et. al. (2012), personaliti adalah merujuk kepada pengetahuan, kemahiran, ciri-ciri atau sifat-sifat yang berkaitan dengan personaliti seseorang individu dan termasuk dalam pekerjaannya. Kecekapan personaliti mungkin diperlukan untuk menjayakan sesuatu pekerjaan dan diperlukan untuk kejayaan dalam banyak keseluruhan pekerjaan lain. Selain itu, personaliti merujuk kepada keseluruhan cara di mana individu bertindak dan berinteraksi dengan individu lain. Ia paling kerap digambarkan oleh ciri-ciri yang ditunjukkan oleh seseorang (Robbins, 2000). Menurut, perspektif Islam, personaliti merujuk kepada sahsiah atau secara umumnya akhlak seseorang individu. Setiap individu mempunyai personaliti yang



berbeza yang memberi gambaran bagaimana individu menyesuaikan diri dengan tuntutan agama.

Tambahan pula, penampilan diri dan personaliti seseorang menggambarkan sikap, perwatakan dan peribadinya yang sebenar. Seperti contohnya pekerjaan yang dilakukan boleh memberikan imej sama ada ianya ikhlas atau dipaksa, berdisiplin atau sebaliknya. Selain itu, ia juga dapat dilihat dari aspek perilaku, kesopanan dan kehalusan budi pekerti, penyesuaian diri dengan masa, tempat dan sebagainya.

#### **1.4 Persoalan kajian**

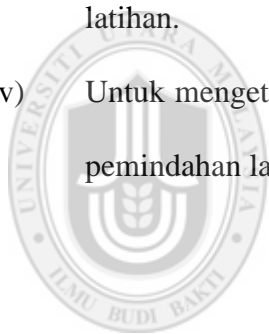
Berdasarkan beberapa isu seperti yang dikemukakan dalam latar belakang serta pernyataan masalah kajian, maka kajian ini menstrukturkan persoalan-persoalan seperti berikut:

- i) Adakah wujud perbezaan di antara pengaruh demografi dengan pemindahan latihan menurut perspektif Islam?
- ii) Adakah terdapat hubungan antara pengaruh persoanaliti Islam dengan pemindahan latihan?
- iii) Adakah terdapat hubungan antara pengaruh motivasi Islam dengan pemindahan latihan?
- iv) Adakah personaliti dan motivasi mempengaruhi pemindahan latihan menurut perspektif Islam?

## 1.5 Objektif kajian

Bagi mengenal pasti bahawa personaliti dan motivasi mempengaruhi pemindahan latihan menurut perspektif Islam di JCY Tebrau, maka beberapa objektif kajian secara umumnya telah dibina seperti:

- i) Untuk mengenal pasti perbezaan antara faktor demografi dan pemindahan latihan menurut perspektif Islam.
- ii) Untuk menganalisis hubungan antara personaliti Islam dengan pemindahan latihan.
- iii) Untuk mengkaji hubungan antara faktor motivasi Islam dan pemindahan latihan.
- iv) Untuk mengetahui pengaruh antara faktor personaliti dan motivasi dengan pemindahan latihan menurut perspektif Islam.



UUM  
Universiti Utara Malaysia

## 1.6 Kepentingan kajian

Hasil kajian ini diharap dapat membantu pihak pengurusan JCY HDD Technology Sdn. Bhd. dalam mengenalpasti masalah yang dihadapi oleh pekerja sehingga memberi kesan ke atas tingkah laku pekerja terhadap latihan yang diberikan. Ini membolehkan JCY HDD Technology Sdn. Bhd. merancang dan menganjurkan program latihan yang bersesuaian dengan keperluan pekerja. Di samping itu juga JCY HDD Technology Sdn. Bhd. dapat mengenalpasti personaliti dan motivasi pekerja yang bertindak balas terhadap latihan yang diberikan dan diaplikasikan ke tempat kerja adalah menurut perspektif Islam. Program latihan yang lebih berkesan dapat

dibentuk dan dapat membantu pihak JCY HDD Technology Sdn. Bhd. membentuk cara pemantauan yang berkesan dan efisien bagi pekerja.

Selain itu, diharapkan juga hasil kajian ini dapat dijadikan rujukan kepada pengkaji akan datang yang berminat untuk memperbaiki kelemahan yang wujud berkaitan personaliti dan motivasi pekerja yang mempengaruhi pemindahan latihan menurut perspektif Islam di JCY HDD Technology Sdn. Bhd. mahupun organisasi lain. Malah, sumbangan ilmiah dan maklumat penting akan dapat dikembangkan dan dikongsi bersama dalam memastikan setiap pekerja dalam organisasi dapat mengaplikasikan segala yang diperolehi ketika latihan ke tempat kerja masing-masing.

### **1.7 Sumbangan kajian**

Kajian ini diharap dapat memberikan sumbangan seperti berikut:

1. Kajian ini mampu menyumbang dalam aspek pembelajaran terutama dalam menerangkan pengaruh personaliti dan motivasi pekerja terhadap pemindahan latihan menurut perspektif Islam yang boleh dijadikan panduan dalam kajian-kajian seterusnya. Khususnya dalam meneliti elemen-elemen Islam yang terdapat dalam personaliti dan motivasi pekerja. Kerana ia melibatkan peranan pekerja terhadap tugas yang dijalankan, seperti ikhlas, amanah, dan sebagainya sikap baik yang ada pada setiap pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

2. Kajian ini dapat menilai tahap amalan aktiviti yang mempengaruhi pemindahan latihan berdasarkan prinsip-prinsip Islam dengan melihat sejauh mana mereka mengamalkannya berdasarkan perspektif Islam.
3. Kajian ini boleh menyalurkan maklumat yang penting kepada JCY Tebrau bagi penyediaan pelan strategi dalam menentukan latihan yang lebih efektif kepada pekerja yang mempunyai pelbagai latar belakang agama.

### **1.8 Skop dan batasan kajian**

Pekerja JCY Tebrau merupakan skop bagi kajian ini. Skop ini tertumpu kepada pekerja yang terdiri daripada pelbagai latar belakang pekerja yang mengikuti latihan yang dianjurkan oleh organisasi. Dengan mengambil kira kesan dan kepentingan faktor yang mempengaruhi pemindahan latihan menurut perspektif Islam. Latihan yang betul dapat meningkatkan keberkesanan terhadap kemajuan kerjaya pekerja melalui sokongan organisasi dalam membina faktor motivasi dan personaliti pekerja berlandaskan perspektif Islam.

Oleh itu, faktor-faktor yang berlandaskan Islam merupakan salah satu inisiatif pekerja dan organisasi bagi membentuk pemindahan latihan yang baik dan berkesan melalui pengetahuan, kemahiran, dan sikap mereka. Oleh itu, latihan yang bersesuaian sangat diperlukan dalam membentuk keputusan yang lebih rasional dengan menggunakan kaedah yang kandungan dalam program latihan agar mampu menepati keperluan tugas dan berupaya mendorong pekerja untuk melakukan pemindahan latihan dalam organisasi (Azman, 2012). Malah, menurut Hatfield et al. (2011) kelebihan organisasi

untuk menyediakan jurulatih yang mampu mengajar dan membimbing pekerja secara teratur, berupaya mendorong pekerja tersebut meningkatkan prestasi dalam melakukan pemindahan latihan dalam organisasi. Selain itu, sokongan fizikal dan moral dengan sewajarnya daripada pihak pengurusan juga mampu meningkatkan tahap motivasi pekerja (Hussain, 2011; Ismail et al., 2013).

Terdapat beberapa batasan kajian dalam menyelesaikan kajian ini. Antaranya seperti:

1. Batasan subjek kajian- Subjek kajian ini terhad kepada amalan pemindahan latihan menurut perspektif Islam di JCY Tebrau sahaja. Walau bagaimanapun, tinjauan terhadap kajian yang dilakukan dalam perpustakaan terhad pengurusan terhadap konsep pemindahan latihan menurut perspektif Islam. Manakala, kajian lapangan juga terhad untuk mengetahui hubungan antara faktor personaliti Islam dan faktor motivasi Islam dengan amalan pemindahan latihan dalam kalangan pekerja.
2. Batasan sampel- Responden kajian ini terhad kepada pekerja tempatan di JCY Tebrau sahaja. Oleh itu, pekerja asing di JCY Tebrau adalah batasan yang tidak akan dikaji dalam kajian ini. Maka, akan dibincangkan dengan lebih terperinci berhubung responden yang dipilih bagi kajian ini serta justifikasi pemilihan akan diterangkan dalam bab 3.
3. Batasan lokasi- Lokasi dalam kajian ini hanya dilakukan di JCY Tebrau sahaja. Cawangan-cawangan yang berada di luar kawasan JCY HDD Tebrau adalah batasan yang tidak akan dikaji dalam kajian ini.

4. Batasan analisis – Analisis secara deskriptif dan inteprestasi akan dilakukan dalam kajian ini. Malah, analisis deskriptif terbatas dengan matlamat untuk mengetahui perbezaan konsep pemindahan latihan dalam kalangan pekerja Muslim JCY Tebrau dan bukan keseluruhan pekerja.

### **1.9 Pengorganisasian kajian**

Bagi menghasilkan sebuah penulisan yang teratur dan sistematik, hasil dari pengorganisasian kajian ini dapat dibahagikan kepada lima bab utama. Di mana bab satu (1) mengenai latar belakang kajjian, pernyataan masalah, persoalan dan objektif kajian. Di samping itu, juga membincangkan mengenai kepentingan dan skop serta limitasi atau batasan kajian ini.

Dalam bab dua (2) pula membincangkan mengenai sorotan karya yang menjelaskan mengenai konsep, model serta definisi yang berkaitan dengan pembolehubah bersandar dan pembolehubah bebas yang dijadikan sebagai kerangka kajian. Selain itu, bab ini juga dapat menerangkan dengan lebih mendalam berkaitan keseluruhan berkaitan bidang ilmu yang dikaji oleh penyelidik dalam kajian lepasan.

Bab tiga (3) akan menerangkan berkaitan kerangka kajian, hipotesis, reka bentuk, dan kaedah kajian yang akan digunakan oleh penyelidik sepanjang menjalankan ujian terhadap pembolehubah-pembolehubah bagi melengkapkan kajian ini.

Manakala, bab empat (4) akan melibatkan perbincangan lanjut berkaitan analisis dapatan kajian yang diperolehi daripada aktiviti pengumpulan data serta pembincangan berkaitan dapatan kajian. Bagi analisis dapatan kajian akan melibatkan konsep analisis statistik dan analisis interpretasi untuk menghuraikan data kajian yang telah dikumpul melalui kaedah kualitatif.

Bab terakhir dalam penyelidikan ini akan membentangkan hasil perbincangan dan cadangan serta kesimpulan dan penemuan kajian yang dapat disimpulkan termasuk implikasi, hala tuju, dan cadangan yang relevan kepada pekerja JCY Tebrau bagi meningkatkan tahap personaliti dan motivasi mereka dalam melaksanakan pemindahan latihan menurut perspektif Islam. Di samping organisasi dapat menyediakan latihan yang lebih efektif kepada pekerja bagi meningkatkan personaliti dan motivasi pekerja mengikut perspektif Islam.

### **1.10 Kesimpulan**

Keseluruhan bab ini telah membincangkan mengenai latar belakang kajian, serta pernyataan masalah yang merupakan tunggak kepada penyelidikan ini. Selain itu, turut menerangkan persoalan, objektif, dan kepentingan kajian yang akan menjadi pendorong untuk penyelidik meneruskan kajian dalam bab-bab berikutnya. Dalam bab berikutnya, ulasan karya akan membincangkan mengenai pembolehubah bersandar dan pembolehubah bebas serta kajian-kajian lepas yang berkaitan dengan penyelidikan ini. Seterusnya, bab tiga berkaitan kaedah penyelidikan yang digunakan dalam penyelidikan ini, berserta penjelasan berkenaan hipotesis dengan lebih lanjut.

Manakala, bab empat dan lima akan menerangkan berkaitan analisis dapatan kajian, perbincangan, cadangan dan implikasi kajian berkaitan keseluruhan kajian ini.





## **BAB DUA**

### **SOROTAN KARYA**

#### **2.1 Pendahuluan**

Bab kedua ini menyetengahkan beberapa kajian berkaitan faktor-faktor individu dalam menjalankan tugas atau tanggungjawab sebagai pekerja dalam melakukan pemindahan latihan mengikut pandangan Islam. Terdapat juga beberapa pandangan dari pengkaji terdahulu yang mengupas faktor pemindahan latihan dalam kajian-kajian ilmiah yang telah dilakukan di dalam dan luar Malaysia. Oleh itu, kajian terdahulu akan dapat membantu pengkaji supaya lebih memahami mengenai perhubungan antara personaliti dan motivasi yang mempengaruhi pemindahan latihan berdasarkan perspektif Islam dalam kalangan pekerja JCY HDD Tech. Sdn. Bhd. di Tebrau, Johor. Selain, penggunaan sumber sekunder juga adalah berkaitan dengan model, teori, pembolehubah, dan rangka kerja yang akan diketengahkan serta digunakan dalam kajian ini.

#### **2.2 Pemindahan latihan**

##### **2.2.1 Konsep pemindahan latihan**

Pemindahan latihan merupakan pergerakan satu hala di mana pembelajaran dan pengalaman dapat dipindahkan ke tempat kerja sekira mempunyai pengetahuan (Vermeulen, 2002). Selain itu, pemindahan latihan juga boleh dilihat sekiranya pekerja mengaplikasikan pengetahuan dan kemahiran yang diperolehi dari latihan

yang diberikan ke tempat kerja serta kemampuan pekerja dalam mengamalkannya untuk suatu tempoh yang berpanjangan atau lama. Menurut Elangovan dan Karakowsky (1999) pekerja yang mampu mengaplikasi pengetahuan, kemahiran dan sikap yang diperoleh dari latihan ke tempat kerja menunjukkan tahap yang tinggi terhadap pemindahan latihan yang positif.

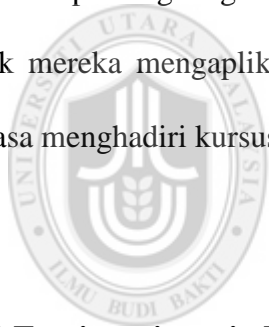
Menurut Heathfield (2015), pemindahan latihan membolehkan pekerja untuk menggunakan kemahiran yang dipelajari dalam latihan di tempat kerja, dengan pelaksanaan aktiviti-aktiviti tertentu seperti sebelum, semasa, dan selepas sesi latihan yang membolehkan pekerja terbabit mudah untuk mengaplikasikan latihan dengan lebih cepat dan berkesan terhadap kemahiran yang dipelajari dalam latihan di tempat kerja.



UUM  
Universiti Utara Malaysia

Selain itu, matlamat dalam pemindahan latihan akan tercapai apabila pekerja melibatkan diri mereka dalam mana-mana sesi seminar atau latihan, atau aktiviti latihan dalam atau luar tempat kerja bagi meningkatkan kemahiran, pengetahuan, dan keupayaan. Matlamat ini akan menjadi lebih penting dengan adanya keupayaan untuk menerima maklumat baru, kemahiran, atau pengetahuan dalam pekerjaan. Penglibatan pekerja dalam pemindahan latihan merupakan satu langkah ke hadapan yang baik dan ideal, selain pekerja dapat mempelajari maklumat baru, kemudian menggunakan maklumat tersebut di tempat kerja, dan malah dapat berkongsi maklumat baru itu dengan memindahkan pengetahuan atau latihan tersebut dengan pekerja lain (Heathfield, 2015).

Dalam kajian Wills (1994) pula menyatakan bahawa terdapat beberapa kaedah yang boleh membantu dalam pelaksanaan pemindahan latihan di tempat kerja. Antara kaedah untuk memudahkan pemindahan latihan adalah dengan memberi latihan kepada para pekerja daripada kumpulan yang sama, di mana pekerja boleh bertukar-tukar pendapat dalam melaksanakan tugas mereka. Seterusnya, dengan melakukan perubahan budaya di tempat kerja dapat memberi kesan kepada sesetengah kemahiran yang diterima daripada latihan dan dipindahkan ke tempat kerja. Sekiranya sebelum, semasa dan selepas latihan, penglibatan pengurus dalam latihan akan dapat menarik minat pekerja untuk lebih menunjukkan kelebihan masing-masing disamping meningkatkan kemahiran dan pengetahuan. Kaedah yang seterusnya adalah organisasi memberi peluang bagi memastikan setiap pekerja memperoleh masa secukupnya untuk mereka mengaplikasikan pengetahuan atau kemahiran yang mereka perolehi semasa menghadiri kursus.



**UUM**  
Universiti Utara Malaysia

## **2.2.2 Teori-teori pemindahan latihan**

### **2.2.2.1 Teori pembelajaran kongnitif**

Menurut Noe (1999), teori kongnitif adalah berasaskan kepada model memproses maklumat pembelajaran, di mana proses pembelajaran yang sering dipraktikkan atau dilakukan oleh individu. Terdapat juga penyelidik yang mempercayai bahawa teori ini adalah satu tugas dalaman individu di mana ia kebolehan seseorang terlibat bagi mengaitkan pelbagai maklumat, pengetahuan baru sehinggalah individu tersebut mampu menyelesaikan sesuatu masalah. Selain itu, Noe (1999), mendapati intipati teori pembelajaran adalah berkait rapat dengan maklumat yang disimpan dan

diterjemahkan melalui perbuatan, selain pemindahan boleh berlaku secara langsung atau tidak langsung, serta ianya bergantung kepada kemampuan pekerja untuk meluahkan semula apa yang telah dipelajari oleh pekerja itu.

Menurut Yamnill dan McLean (2001), pembelajaran kognitif pula berlaku dengan baik sekiranya pekerja diberi peluang untuk mempelajari dan mengaplikasikan sesuatu latihan di tempat kerja, tetapi pekerja juga mungkin tidak mempunyai peluang tersebut dan tidak diberi latihan yang khusus untuk mengaplikasikan pengetahuan dan kemahiran yang ada.

Selain itu, keperluan kognitif ialah keperluan kepada penerimaan ilmu atau pengetahuan, berfikir, pemerhatian, membuat persepsi atau tanggapan dan keupayaan seseorang individu untuk membuat spekulasi atau jangkaan. Malah menurut Al-Ghazali menyatakan bahawa walaupun akal mempunyai 'daya lihat', namun masih terdapat perkara yang tidak terjangkau oleh akal manusia. Oleh itu, akal perlu dirangsang, digunakan dan diberi perhatian supaya ia betul-betul dapat berfungsi sebagaimana yang seharusnya.

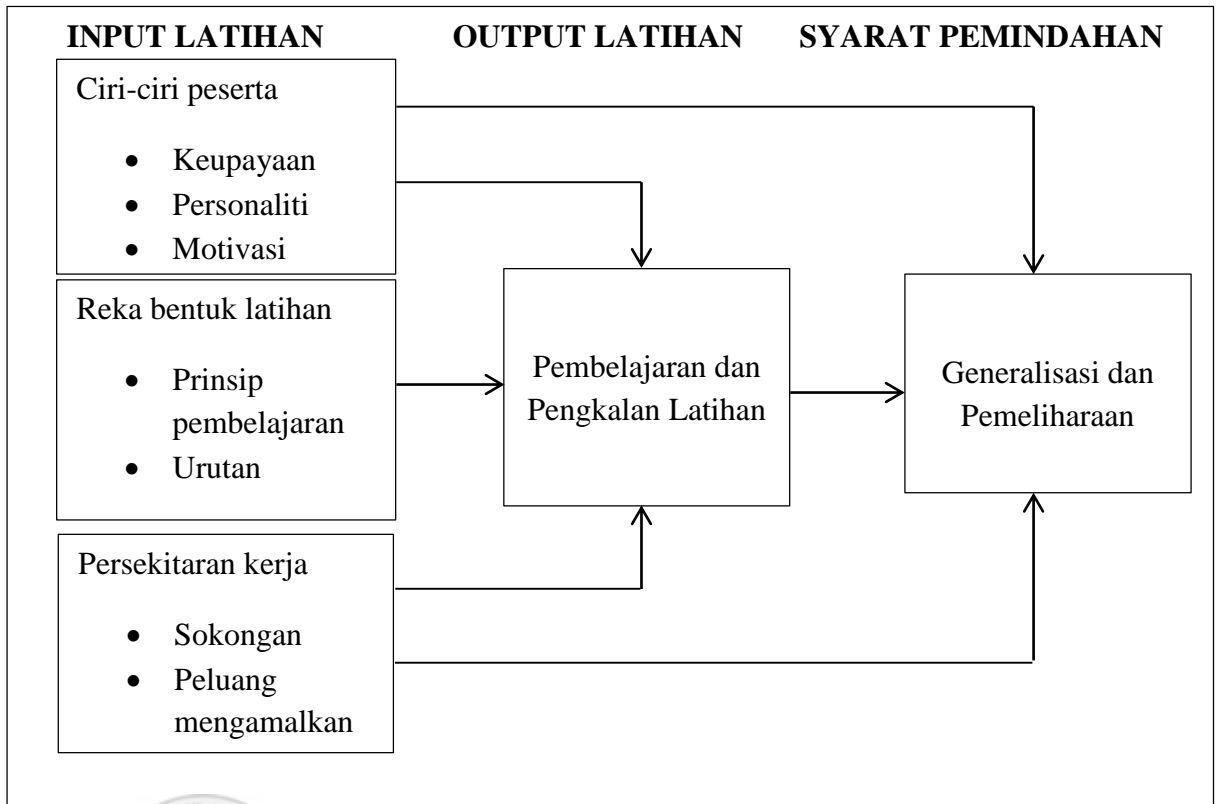
### **2.2.3 Model-model Pemindahan Latihan**

Terdapat beberapa model bagi pemindahan latihan yang akan diketengahkan dalam kajian ini dan akan digunakan untuk membina kerangka kajian. Menurut Burke dan Hutchins (2007), mereka juga telah menjalankan kajian semula dan mengemaskini

serta memperluaskan model pemindahan terdahulu di mana faktor-faktor pembolehkan menjejaskan kedua-dua pembelajaran dan pemindahan ke atas pengetahuan dan kemahiran adalah daripada latihan yang berkesan. Walau bagaimanapun, latihan bukan keputusan akhir yang menunjukkan bahawa pemindahan berjaya tetapi akan membawa daripada individu dan prestasi organisasi.

### **2.2.3.1 Model Proses Pemindahan Latihan Baldwin dan Ford (1988)**

Model terawal dipelopori oleh Baldwin dan Ford (1988), di mana kajian berkaitan pemindahan latihan dianalisis secara khusus. Pengkajian berkaitan isu pemindahan latihan memerlukan kefahaman yang jelas tentang apa yang dimaksudkan dengan pemindahan serta mengenal pasti faktor-faktor yang memberi kesan kepada sejauh mana pengetahuan dan kemahiran dipindahkan ke persekitaran kerja. Malah turut dilampirkan kajian mereka tentang pemindahan latihan Rajah 2.1.



Rajah 2.1

*Model Proses Pemindahan Latihan Baldwin dan Ford (1988)*

Sumber: Baldwin dan Ford (1988).

Rajah di atas menunjukkan bahawa model ini menggabungkan enam hubungan antara input latihan, output latihan, dan syarat-syarat pemindahan. Syarat-syarat pemindahan termasuk generalisasi dan pemeliharaan bagi pengetahuan dan kemahiran yang diperolehi dalam latihan untuk kerja dan penyelenggaraan pembelajaran yang dilakukan dari masa ke masa di tempat kerja. Hasil latihan yang dilakukan merangkumi pengetahuan, kemahiran, dan memberi yang diperolehi sebagai fungsi latihan dan pengekalan kandungan latihan

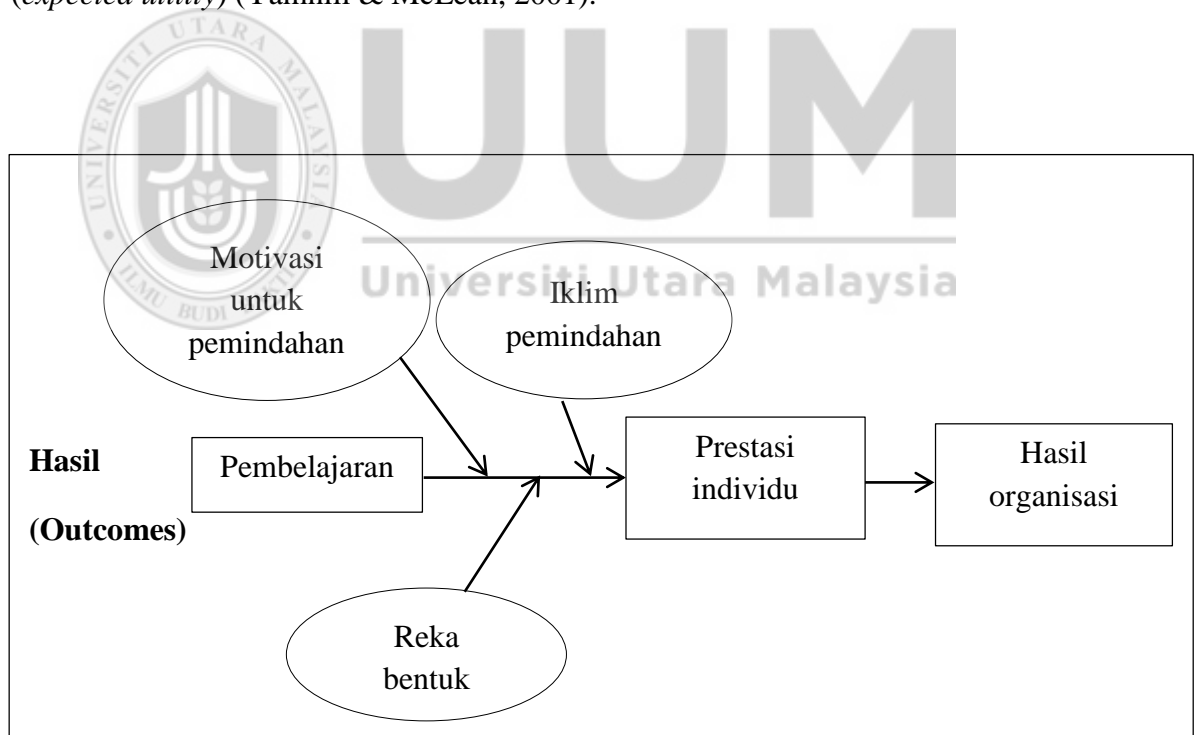
Terdapat tiga jenis faktor dalam input latihan yang boleh memberi kesan hasil dalam latihan dan pemindahan latihan, seperti reka bentuk latihan, ciri-ciri pelatih, dan faktor persekitaran kerja. Bagi faktor reka bentuk latihan termasuklah penubuhan prinsip pembelajaran, urutan bahan latihan, dan kandungan kerja yang relevan dengan latihan. Seterusnya, ciri-ciri pelatih termasuk keupayaan, motivasi, dan personaliti pelatih. Manakala, faktor persekitaran kerja termasuk peluang untuk mengamalkan, setra sokongan organisasi seperti sokongan daripada penyelia dan rakan-rakan. Di samping itu, turut terdapat kekangan dalam peluang untuk melaksanakan tingkah laku yang dipelajari di tempat kerja. Bagi input latihan ianya adalah hasil, dan syarat-syarat pemindahan yang sering digunakan sebagai rangka kerja untuk kajian kritikal penyelidikan empirikal mengenai pemindahan latihan oleh para pengkaji.



### **2.2.3.2 Model Pemindahan Latihan Holton (1996)**

Dalam kajian Yamnill dan McLean (2001), mereka mendapati bahawa kajian yang dilakukan oleh Holton (1996) lebih tertumpu mengenai prestasi individu dalam model tersebut. Justeru melalui model beliau terdapat tiga faktor utama yang telah digunakan oleh pengkaji-pengkaji sehingga kini. Antara yang dicadangkan adalah pembelajaran, prestasi dan hasil organisasi. Dengan itu, terhasilnya definisi berkaitan pencapaian hasil melalui pembelajaran yang dikehendaki oleh pengurus pembangunan sumber manusia dengan setiap latihan yang diadakan, malah perubahan dalam prestasi kerja individu di mana pembelajaran dapat diaplikasikan ke tempat kerja dan hasil dari keberkesanan organisasi dianggap sebagai perubahan dalam prestasi individu.

Merujuk Rajah 2.2 di bawah terdapat tiga faktor yang mempengaruhi pemindahan latihan seperti yang dicadangkan oleh Holton (1996), adalah motivasi untuk pemindahan, reka bentuk, dan iklim pemindahan. Bagi faktor motivasi adalah merujuk kepada keinginan pekerja menggunakan pengetahuan dan kemahiran yang sedia ada malah pengetahuan dan kemahiran baru yang diperoleh dari program latihan ke tempat kerja. Ini terjadi sekiranya terdapat perubahan terhadap berkeinginan pekerja dalam memindahkan segala pengetahuan dan kemahiran yang diperoleh dalam latihan tersebut. Selain itu, motivasi juga turut dipengaruhi oleh empat (4) kategori seperti penunaian hasrat (*intervention fulfillment*), hasil-hasil pembelajaran yang diperolehi, persepsi atau peranan ke atas kerja dan utiliti yang telah dijangkakan (*expected utility*) (Yamnill & McLean, 2001).



Rajah 2.2

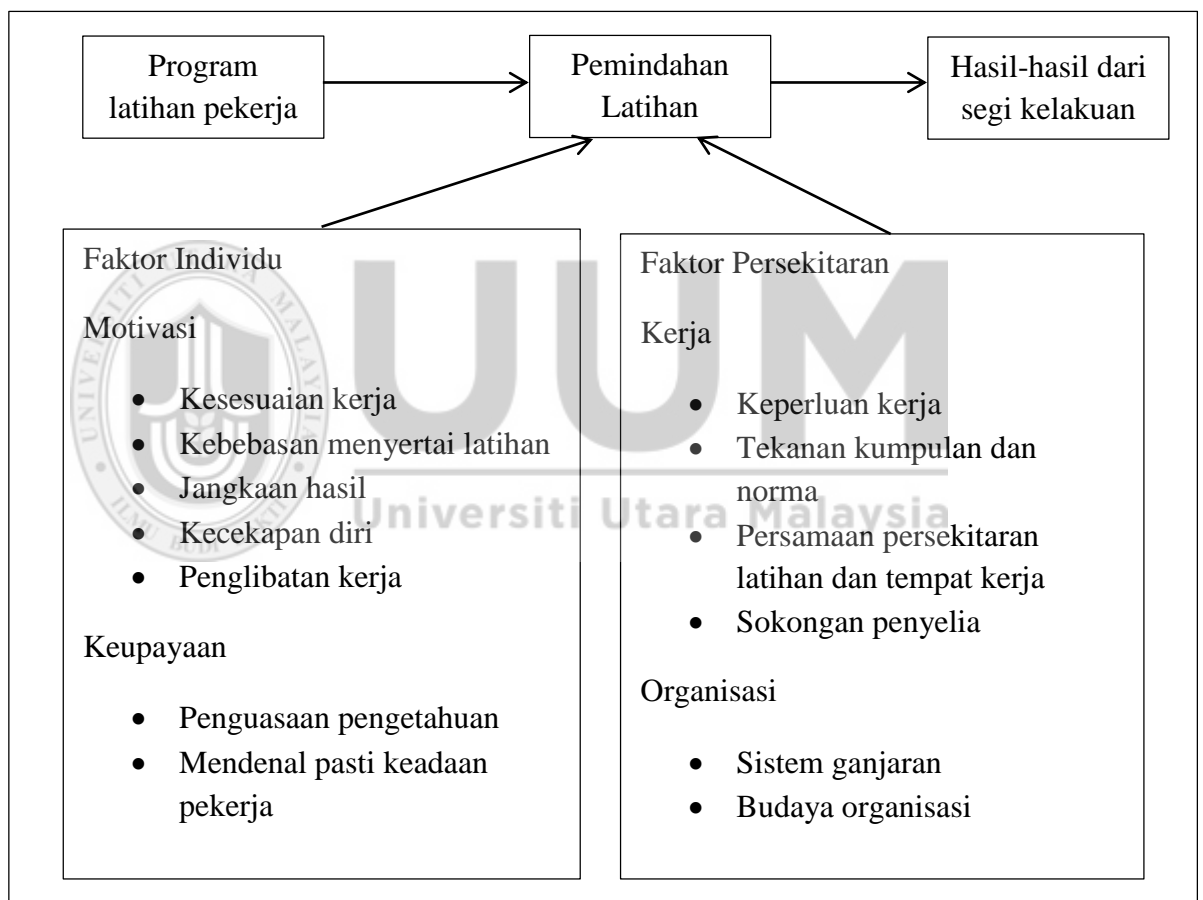
*Model Pemindahan Latihan Holton (1996)*

Sumber :Yamnill, S. & Mclean, G. N. (2001).



### 2.2.3.3 Model Pemindahan Latihan Elangovan dan Karakowsky (1999)

Model ini lebih memfokuskan kepada hubungan antara pemindahan latihan dengan faktor individu dan faktor persekitaran. Oleh itu, dapat diklasifikasikan kepada dua kategori bagi faktor individu mempunyai dua (2) elemen yang dikenali sebagai faktor motivasi dan faktor keupayaan berdasarkan Rajah 2.3.



Rajah 2.3

*Model Pemindahan Latihan Elangovan dan Karakowsky (1999)*

Sumber: Elangovan, A. R. & Karakowsky, L (1999).

Bagi faktor motivasi terdapat beberapa elemen lagi yang dikenal pasti seperti yang ditunjukkan dalam rajah di atas. Faktor motivasi adalah kecekapan individu dalam melaksanakan sesuatu tugas mengikut keupayaan seseorang. Ini dapat dilihat apabila pekerja itu mempunyai kecekapan yang tinggi semasa menerima latihan dan berkemungkinan pekerja tersebut mempunyai tahap motivasi yang tinggi untuk mengaplikasikan segala pengetahuan dan kemahiran yang diperolehi ketika latihan ke tempat kerja. Manakala, bagi faktor keupayaan merujuk keupayaan individu dalam mengaplikasikan pengetahuan dan kemahiran yang diperolehi semasa latihan ke tempat kerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi pemindahan latihan adalah faktor persekitaran di mana terdapat dua (2) elemen iaitu faktor kerja dan faktor organisasi. Faktor kerja adalah suatu keperluan bagi kerja seperti kemahiran dan kelulusan, tekanan kumpulan kerja dan sokongan penyelia, serta persamaan persekitaran kerja. Sebagai contoh kelayakan individu dalam mencari jalan untuk memenuhi keperluan seperti pengetahuan untuk sesuatu kerja melalui latihan seterusnya mengaplikasikan apa yang dipelajarinya ke tempat kerja.

Dalam Rajah 2.3 di atas juga terdapat faktor organisasi di mana ia mempengaruhi pemindahan latihan berdasarkan sistem ganjaran dan budaya organisasi. Ini dapat dilihat sekiranya budaya sesebuah organisasi dalam menggalak dan menyokong pekerja untuk meningkatkan prestasi pekerja dan tahu peranan mereka sebagai pekerja dengan menghantar pekerja mengikuti latihan tertentu, di samping mereka sendiri akan berusaha untuk belajar dengan bersungguh-sungguh, maka dengan ini akan

mempengaruhi pemindahan latihan organisasi tersebut. Sistem ganjaran pula adalah dengan mempraktikkan latihan di tempat kerja akan mendorong pengurus untuk terus memberi ganjaran mengikut tahap yang dipamerkan oleh pekerja dalam melaksanakan tugas selepas menghadiri sesuatu program latihan.

Ini bukan sesuatu yang baru bagi sesebuah organisasi kerana telah menjadi hasrat organisasi dalam mengajurkan latihan supaya pekerja mereka menggunakan segala kemahiran, pengetahuan dan sikap yang akan diperolehi hasil dari program latihan tersebut akan dapat dipindahkan ke suasana kerja sebenarnya dan terus berusaha memberikan perkhidmatan terbaik kepada organisasi.

### **2.3 Personaliti Islam**



**UUM**  
Universiti Utara Malaysia

Dari perspektif Islam, personaliti merujuk kepada sahsiah atau secara umumnya akhlak seseorang individu. Setiap individu mempunyai personaliti yang berbeza yang memberi gambaran bagaimana individu menyesuaikan diri dengan tuntutan agama. Selain itu, menurut Ahmad (2001) dalam Bakri et. al. (2012), personaliti dianggap sebagai sifat, keperibadian, sahsiah, tingkah laku dan pembawaan diri seseorang individu yang boleh dibezakan dengan individu yang lain. Ia juga mencirikan kebolehan dan keupayaan seseorang menyesuaikan diri individu tersebut dalam pelbagai persekitaran.

Menurut Hussin (2013), personaliti Islam merupakan sifat seseorang individu seperti mempunyai akhlak yang tinggi, beradab, dan mempunyai pegangan hidup. Ia merangkumi setiap aspek kehidupan interpersonal termasuk hubungan antara manusia dan manusia, manusia dengan tuhan, manusia dan keluarga, manusia dan masyarakat, serta manusia dan alam semula jadi. Ia jelas digambarkan sejak zaman Rasulullah lagi, malah memahami perkembangan personaliti berasaskan Islam, manusia perlu hidup berpandukan Al-Quran dan As-Sunnah, di mana kehidupan dan ajaran Nabi Muhammad S.A.W. serta karya para ulama Islam yang menghuraikan tanggapan personaliti dan psikologi manusia menurut pandangan Islam (Hussin, 2013).

Tambah Hussin (2013) dalam kajiannya berkaitan personaliti Islam, ianya tidak semestinya berkaitan dengan amalan Islam semata-mata. Selain itu, Islam adalah agama yang memberi tumpuan kepada cara bekerja yang lebih baik. Malah, Islam adalah sistem hidup yang lengkap, di mana semua aspek kehidupan manusia dilindungi oleh panduan Islam. Hasil kajian beliau juga menunjukkan bahawa konsep personaliti Islam mempunyai aplikasi universal, kerana ia turut diguna pakai dalam organisasi perniagaan Islam dan bukan Islam pada masa kini. Justeru, konsep personaliti dapat diaplikasikan dalam persekitaran sosio-budaya walaupun ianya bukan organisasi Islam.

Selain itu, menurut Azlina Abu Bakar (2009), personaliti perkataan berasal dari perkataan Latin 'persona' yang merujuk kepada ciri-ciri luaran seseorang termasuk cara mereka berfikir, tingkah laku dan emosi. Personaliti dari segi cara berfikir membuktikan bahawa seseorang yang mempunyai kestabilan dalam mereka seperti

sistem kognitif (Eysenck, 1970). Sementara itu, Abdul Aziz (2009) pula menerangkan personaliti dari aspek tingkah laku yang menunjukkan bahawa seseorang mempunyai beberapa jenis mekanisme pertahanan dalam sistem tubuhnya. Seterusnya, Miftah Muhammad Abdul Aziz (1997) menunjukkan bahawa personaliti dari aspek kekuatan emosi berkaitan dengan kestabilan emosi seseorang.

Dari perspektif Islam, personaliti didefinisikan sebagai sahsiah ataupun dikenali sebagai akhlak seseorang yang terbahagi kepada dua bahagian iaitu akhlak terpuji dan akhlak tercela serta budi pekerti (Shahabuddin & Rohizani Yaakub, 2003). Ini bermakna orang melakukan kerja dengan tulus dan mampu menyempurnakannya akan menerima ganjaran yang baik seperti yang terdapat dalam ayat Al-Quran di bawah, di mana Allah S.W.T. juga menjelaskan tentang setiap tugas atau kerja yang baik (kualiti) akan dibalas ganjaran yang setimpal, yang bermaksud:

*“Sebenarnya orang-orang yang beriman dan beramal soleh sudah tetap Kami tidak akan menghilangkan pahala orang-orang yang berusaha memperbaiki amalnya”*

(Surah *al-Kahfi*: 30)

Selain itu, aspek personaliti juga dapat diukur melalui individu tersebut sama ada menunjukkan siakap yang bersemangat dan berkeyakinan bagi meningkatkan diri sendiri disamping menyesuaikan diri mereka dengan pengetahuan dan kemahiran yang diperolehi ketika latihan, malah mempunyai kawalan diri yang tinggi dalam

mencapai sesuatu matlamat yang mereka ingini (Mohamad, 2003). Justeru, organisasi perlu menggalakkan pekerja mereka untuk mendapat kemahiran tambahan dan pengetahuan melalui program yang dianjurkan oleh organisasi dalam menjayakan latihan dan pembangunan. Justeru, ia dapat mempertingkatkan produktiviti pekerja, dan membantu pekerja untuk mendapat peluang kerjaya yang lebih baik. Malah Rasulullah SAW turut menyarankan umatnya agar menekankan aspek kualiti semasa melaksanakan sesuatu perkara menerusi sabda Baginda SAW yang diriwayatkan oleh Imam al- Bayhaqi RA yang bermaksud:

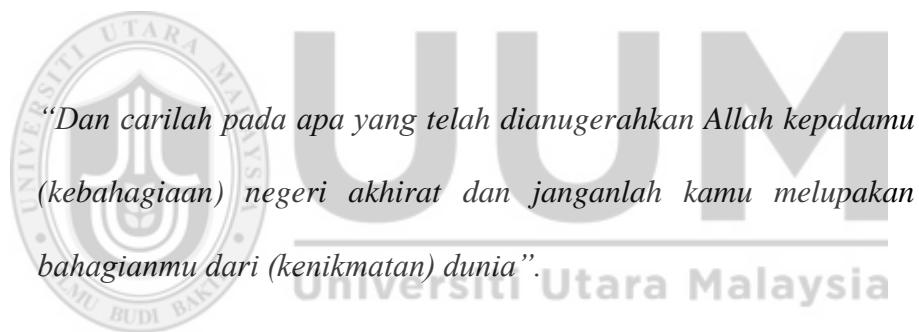
*“Sesungguhnya Allah mencintai orang yang apabila melakukan sesuatu, dia melakukannya dengan sebaik-baiknya. Dia mencintai perbuatan itu dan juga mencintai orang yang meklakukannya”.*



Selain itu, Craig (1999) dalam kajiannya menjelaskam empat jenis personaliti yang biasanya mempengaruhi pemindahan latihan yang berkesan, iaitu pelatih mempunyai keyakinan untuk menggunakan kemahiran-kemahiran yang diperolehi semasa latihan, di samping mengetahui persekitaran kerja yang sesuai bagi mengaplikasi pengetahuan, serta kemahiran dan sikap baru, membuatkan sentiasa mencuba untuk meningkatkan prestasi kerja dan mempercayai bahawa kemahiran-kemahiran yang baru diperolehi semasa latihan adalah sangat berguna kepada mereka di dalam persekitaran tempat kerja mereka.

## 2.4 Motivasi Islam

Kemahiran dan pengetahuan yang diterima oleh pekerja semasa latihan dan mampu dipindahkan ke tempat kerja didorong oleh kekuatan atau keinginan diri sendiri untuk mendalami serta menguasai ilmu pengetahuan baru semasa latihan merupakan aspek motivasi bagi seseorang individu (Mohamad, 2003). Selain itu, Kasim dan Mansor (2006), berpendapat bahawa individu perlu merangsang diri mereka agar sentiasa mempunyai motivasi yang tinggi untuk berjaya dalam melakukan apa sahaja pekerjaan demi mendapat kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat. Dalam surah *al-Qasas* 28:77 Allah S.W.T. berfirman yang bermaksud:



Oleh itu, motivasi boleh dikaitkan dengan suatu proses kognitif yang mempunyai hubungan dengan cara seseorang individu menguruskan matlamat kerja berkualiti sebelum memulakan sesuatu pekerjaan. Manakala kerja bagi individu Muslim khususnya adalah suatu kemestian dan ia merupakan sebahagian dari ibadah yang perlu disempurnakan demi mencapai kejayaan (*al-falah*) di dunia dan di akhirat.

Terdapat teori yang sering digunakan bagi menerangkan aspek yang terdapat dalam motivasi pekerja. Menurut John W. Santrock (2003) (dipetik Kasim & Mansor, 2006)

teori hierarki Maslow, di mana individu hanya mempunyai satu keperluan hidup dalam satu masa yang tertentu. Tambahan pula, setelah satu-satu keperluan tersebut berjaya dipenuhi, keperluan tersebut tidak dapat lagi memberikan semangat dan dorongan kepada individu berkenaan untuk bekerja dengan lebih teguh. Manakala, Robert S. Feidman (2003), (dipetik Kasim & Mansor,2006) menerangkan lima (5) peringkat keperluan untuk meningkatkan motivasi dalam pekerjaan. Peringkat pertama ialah keperluan fisiologi di mana ia merupakan peringkat paling asas seperti tempat tinggal, makanan, minuman, dan pakaian.

Tambah, Kazmi dan Ahmad (2006) sebagai pekerja Muslim yang menjalankan kerja-kerja berteraskan garis panduan Quran mereka percaya bahawa hasil dari pekerjaan tersebut adalah ibadah dan ganjaran tersebut merupakan rezeki yang dikurniakan oleh Allah seperti gaji dan ganjaran yang diperolehi adalah satu cara untuk membeli makanan, pakaian, rumah, dan memenuhi keperluan hidup.

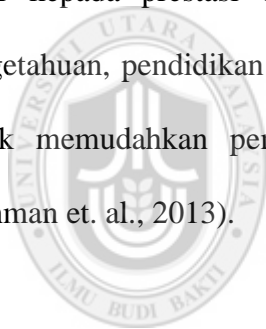
Peringkat kedua dalam hierarki Maslow adalah keperluan jaminan keselamatan fizikal di tempat kerja, kesihatan pekerja, kestabilan dan keselamatan psikologi pekerja dijaga dengan baik. Dengan adanya persekitaran kerja yang selamat dan terjamin, membolehkan pekerja melakukan kerja tanpa ada perasaan takut dan gelisah. Peringkat seterusnya merupakan keperluan sosial pekerja di mana pekerja merasakan dirinya adalah sebahagian daripada organisasi seperti mempunyai rakan sekerja untuk bergaul dan bukannya terpaksa bekerja secara bersendirian, serta merasa diperlukan oleh organisasi malah mampu mewujudkan perasingan yang sihat daripada pekerja lain. Keperluan ini berkait rapat dengan interpersonal dan interaksi pekerja dalam



organisasi. Bekerja secara bersendirian atau berasingan daripada orang lain. Tambahan pula dalam teori Maslow turut menekankan ketiga-tiga peringkat ini adalah perkara penting dan asas yang patut dipenuhi oleh pihak pengurusan strategik organisasi supaya berjaya menghasilkan tenaga pekerja yang sentiasa bermotivasi, berdaya saing dan bersemangat dalam menjalankan tugas dan peranan masing-masing.

Seterusnya, peringkat keempat adalah keperluan nilai diri, di mana ia menekankan kepada keperluan seseorang individu untuk merasakan dirinya dihormati, dihargai dan diiktiraf oleh pihak pengurusan strategik organisasi. Keperluan ini adalah penting kerana individu yang merasakan nilai dirinya tinggi dan diiktiraf oleh orang lain akan meningkatkan rasa keyakinan diri malah situasi ini akan menyebabkan individu merasa selesa untuk bekerja, dan menjalankan tanggungjawab secara ikhlas tanpa paksaan daripada mana-mana pihak dan mampu melahirkan persekitaran kerja yang sihat. Keperluan jenis ini akan wujud dalam organisasi apabila terdapat aktiviti-aktiviti yang berbentuk pujian, pengiktirafan dan penghargaan terhadap individu yang cemerlang hasil daripada tugas dan peranan yang telah. Pencapaian hasrat adalah peringkat kelima dalam teori Maslow, di mana ia peringkat yang membolehkan pekerja menonjolkan potensi dan bakat diri yang sebenar bagi menjayakan sesuatu tugas yang diberikan. Keperluan jenis ini boleh dipenuhi dalam organisasi melalui pengagihan tanggungjawab yang lebih mencabar dengan mewujudkan program-program berbentuk latihan atau sistem kerja yang lebih sistematik, disamping menyediakan peluang-peluang untuk meningkatkan kemahiran dan pengetahuan baru kepada pekerja.

Menurut Azmi (2010), dalam prinsip Islam, majikan hendaklah memudahkan pembangunan kerjaya pekerja mereka melalui latihan, tugas khas, dan bimbingan tanpa diskriminasi atas dasar bangsa, warna kulit, jantina atau agama. Dengan sokongan daripada pihak pengurusan organisasi, pekerja akan lebih bermotivasi untuk menghadiri latihan dengan ikhlas, malah melakukan kerja dengan lebih tekun serta mampu mengaplikasikan segala pengetahuan dan kemahiran mereka dalam melakukan tugas yang diamanahkan. Dengan adanya program latihan dan pembangunan yang positif dapat mengukuhkan kepercayaan pekerja dalam organisasi. Selain itu, latihan bertujuan untuk membangunkan dan mempertingkatkan kemahiran pekerja dan dengan itu ia dijangka memberi sumbangan besar kepada prestasi organisasi. Islam adalah jelas tentang kepentingan ilmu pengetahuan, pendidikan dan peningkatan kemahiran, serta Islam menggesa majikan untuk memudahkan pembangunan pekerja mereka tanpa sebarang diskriminasi (Rahman et. al., 2013).



UUM  
Universiti Utara Malaysia

Dalam kajian Kasim dan Mansor (2006), terdapat dua jenis motivasi yang boleh diklasifikasikan iaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan ciri-ciri secara semulajadi sifat dalaman seseorang, di mana sifat individu itu sendiri akan melahirkan kesungguhan dan minat terhadap kerja yang dilakukan melalui dorongan dan minat diri sendiri untuk melakukan sesuatu aktiviti tanpa mengharapkan sebarang ganjaran. Manakala, motivasi ekstrinsik dilakukan kerana ianya ada kaitan dengan pengaruh luaran seseorang dengan tujuan menggerakkan diri sendiri untuk melakukan sesuatu aktiviti yang berguna. Biasanya motivasi ini dirangsang melalui pujian, insentif, hadiah, keuntungan, pengiktirafan daripada pihak pengurusan.

## 2.5 Faktor personaliti, motivasi, dan latihan menurut perspektif Islam

Menurut Rahman et. al. (2013), konsep Islam dalam latihan dan pembangunan merangkumi pengetahuan, kemahiran, dan pembangunan personaliti dengan memurnikan jiwa seseorang. Sebagai satu prinsip Islam adalah sesebuah organisasi mempunyai pengurus di mana mereka berilmu dan berusaha mencari peluang dan cara untuk meningkatkan pengetahuan dan kemahiran mereka serta pekerja mereka (Salleh, 2012).

Latihan yang baik mampu meningkatkan tahap kemahiran pekerja yang membuat mereka secara intelektual dilengkapi lebih baik untuk melaksanakan tugas mereka, menguatkan ikatan mereka dengan organisasi, meningkatkan produktiviti, dan mengurangkan perolehan (Abutayeh & Al-Qatawneh, 2012). Selain itu, menurut Dar, Bashir, Ghazanfar, dan Abrar (2014) ada mencadangkan dalam kajian bahawa menerusi latihan yang betul adalah amalan pengurusan sumber manusia atau *human resources management* (HRM) yang terbaik adalah ketara dalam penyumbangan ke arah pencapaian matlamat organisasi dan daya saing.

Sebuah organisasi boleh disebut sebagai sebuah organisasi pembelajaran jika ia mengenakan untuk meningkatkan sumber manusianya ke arah yang lebih bagus dengan menyediakan latihan yang betul. Ia adalah aktiviti jangka panjang dan usaha itu untuk meraih komitmen dan keupayaan untuk belajar akan melengkapkan sebuah organisasi dengan kelebihan yang diperlukan untuk cemerlang pada masa akan datang (Akhtar & Khan, 2011). Latihan dan pembangunan mempunyai kesan yang positif

terhadap komitmen organisasi dan pekerja yang disampaikan dengan latihan kurang cenderung untuk meninggalkan firma (Mohyin, Dainty & Carrillo, 2012).

Pengetahuan dan kebijaksanaan adalah sifat-sifat Allah SWT. Dengan jelas Allah SWT mengarahkan manusia dalam Al-Quran untuk mencari dan menggunakan pengetahuan untuk pembangunan potensi manusia. Islam menggalakkan manusia untuk memperoleh kemahiran dan teknologi (Hashim, 2009). Di samping itu, dengan membangunkan sumber manusia dianggap sebagai usaha yang sangat penting dalam teologi Islam. Hashim (2009) menyatakan bahawa Adam AS telah digredkan unggul kepada seluruh ciptaan berdasarkan pengetahuan dan petikan dari Al-Quran,



*“Adakah orang-orang yang mengetahui dengan orang yang tidak mengetahui..Tetapi hanya mereka yang berakal sematkan di dalam fikiran”*

UUM  
Universiti Utara Malaysia

(Surah al-Mujadila: 11)

Pengetahuan dipandang tinggi dalam Islam dan berpengetahuan adalah dianggap unggul. Oleh itu, terdapat pepatah di mana carilah ilmu hingga ke negeri China, ini bermaksud pentingnya ilmu dengan memperluaskan ke tempat orang walaupun jauh. Umat Islam juga digalakkan mencari ilmu dari buaian ke liang lahad dan berusaha untuk mencapai kecemerlangan. Islam memberi penekanan kepada semua dengan mengatakan bahawa latihan dan pembangunan yang menyeluruh termasuk

pembangunan moral dan rohani kakitangan di semua peringkat hierarki organisasi (Hashim, 2010).

Oleh demikian, latihan dan pembangunan dapat menghasilkan platform bagi pekerja mengaplikasikan latihan yang diperolehi dengan mengaplikasikannya ke tempat kerja mereka. Ini dapat dilihat dalam kajian pengkaji terdahulu, di mana mereka mempunyai pendapat yang sama berkaitan pemindahan latihan.

## **2.6 Kesimpulan**

Bab ini telah meliputi kajian lepas mengenai semua dimensi yang berkaitan dengan pembolehubah bersandar dan pembolehubah bebas beserta teori dan model dalam kajian ini. Maklumat yang didapati dari hasil tinjauan yang dilakukan berguna untuk dijadikan panduan dan rujukan bagi membuat keputusan dalam kajian ini. Di dalam bab yang seterusnya, akan menerangkan mengenai reka bentuk penyelidikan dan metodologi yang digunakan termasuk beberapa hipotesis berdasarkan kajian lepasan yang berkaitan dengan kajian ini akan dibincangkan dengan sewajarnya.

## **BAB TIGA**

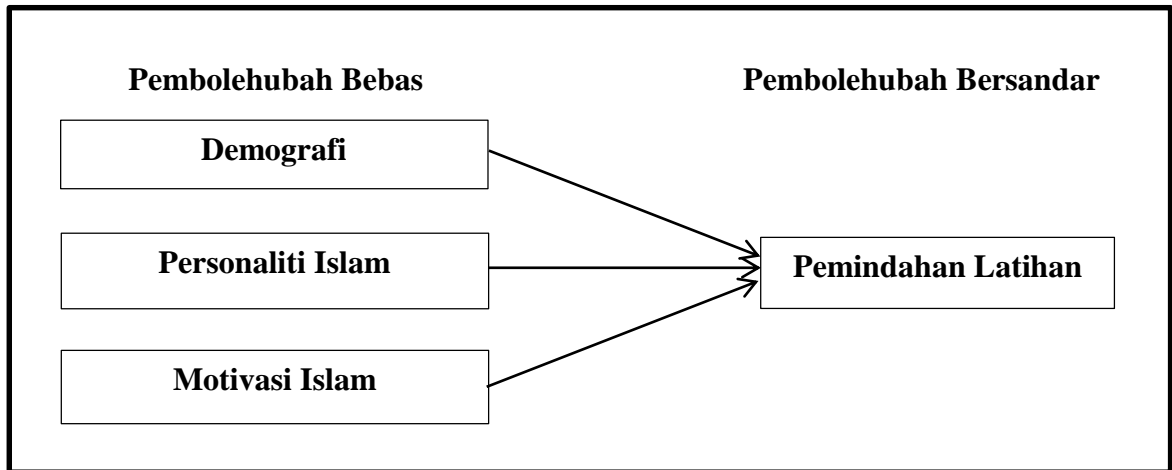
### **KAEDAH PENYELIDIKAN**

#### **3.1 Pendahuluan**

Bab tiga (3) ini pengkaji membentuk kerangka kajian, seterusnya membincangkan hipotesis yang akan digunakan dalam penyelidikan ini. Selain itu, penerangan berkaitan reka bentuk kajian, populasi dan persampelan, serta kaedah yang akan membantu pembaca dan khususnya penyelidik dalam memahami proses pengumpulan data. Di samping itu, bab ini memuatkan tafsiran berkaitan beberapa aspek kajian seperti reka bentuk, populasi dan persampelan, instrumen kajian, dan kaedah yang akan digunakan untuk analisis data.

#### **3.2 Kerangka kajian**

Bagi kerangka kajian dalam kajian ini adalah perkaitan antara pemindahan latihan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Berdasarkan Rajah 3.1, penyelidik telah membentuk dua pembolehubah iaitu pembolehubah bebas yang terdiri daripada faktor demografi, personaliti Islam, serta motivasi Islam, dan pembolehubah bersandar iaitu pemindahan latihan. Dengan pembolehubah tersebut penyelidik akan melakukan ujian untuk mengetahui hubungan di antara pembolehubah bebas dan bersandar, serta mengukur tahap pemindahan latihan yang diamalkan oleh pekerja di JCY Tebrau.



Rajah 3.1

*Kerangka kajian*

**3.3 Hipotesis kajian**

Berdasarkan kerangka kajian di atas serta perbincangan dalam bab terdahulu mengenai pernyataan masalah, persoalan kajian dan objektif kajian. Justeru, penyelidik telah membentuk empat (4) hipotesis utama bagi kajian ini. Oleh itu, objektif kajian dapat dicapai melalui analisis dan perbincangan terhadap dapatan kajian dengan menggunakan empat (4) hipotesis utama ini. Hipotesis pertama adalah untuk mengkaji hubungan antara demografi dengan pemindahan latihan. Ia terbahagi enam (6) bahagian sejajar dengan enam (6) faktor demografi. Hipotesis kedua adalah untuk melihat hubungan di antara faktor personaliti Islam dengan pemindahan latihan. Hipotesis ketiga juga adalah untuk melihat hubungan di antara faktor motivasi Islam dengan pemindahan latihan. Manakala, hipotesis keempat diuji bagi melihat sama ada faktor personaliti dan motivasi mempengaruhi pemindahan latihan menurut perspektif Islam.

Berikut ialah hipotesis yang akan diuji bagi mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi pemindahan latihan terhadap pekerja di JCY Tebrau.

### 3.3.1 Hipotesis pertama

Hipotesis ini diuji bagi mengkaji hubungan antara faktor demografi dengan pemindahan latihan. Faktor demografi terdiri daripada enam (6) elemen iaitu jantina, umur, bangsa, kelulusan akademik, bidang kerja atau bahagian, dan tempoh berkhidmat. Oleh itu, hipotesis pertama adalah seperti berikut:

Ho 1: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara pemindahan latihan faktor demografi.

Ha 1: Terdapat perbezaan yang signifikan di antara pemindahan latihan dengan faktor demografi.

Ho 1 (i): Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara pemindahan latihan dengan jantina.

Ha 1 (i): Terdapat perbezaan yang signifikan di antara pemindahan latihan dengan jantina.

Ho 1 (ii): Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara pemindahan latihan dengan umur.

Ha 1 (ii): Terdapat perbezaan yang signifikan di antara pemindahan latihan dengan umur.



Ho 1 (iii): Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara pemindahan latihan dengan bangsa.

Ha 1 (iii): Terdapat perbezaan yang signifikan di antara pemindahan latihan dengan bangsa.

Ho 1 (iv): Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara pemindahan latihan dengan kelulusan akademik.

Ha 1 (iv): Terdapat perbezaan yang signifikan di antara pemindahan latihan dengan kelulusan akademik.

Ho 1 (v): Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara pemindahan latihan dengan bidang kerja atau bahagian.

Ha 1 (v): Terdapat perbezaan yang signifikan di antara pemindahan latihan dengan bidang kerja atau bahagian.

Ho 1 (vi): Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara pemindahan latihan dengan tempoh berkhidmat.

Ha 1 (vi): Terdapat perbezaan yang signifikan di antara pemindahan latihan dengan tempoh berkhidmat.

### **3.3.2 Hipotesis kedua**

Hipotesis kedua diuji bagi mengkaji personaliti Islam dengan pemindahan latihan.

Hipotesis yang dibentuk seperti berikut:

Ho 2: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara personaliti Islam dengan pemindahan latihan.

Ha 2: Terdapat hubungan yang signifikan di antara personaliti Islam dengan pemindahan latihan.

### **3.3.3 Hipotesis ketiga**

Seterusnya hipotesis ketiga diuji bagi mengkaji motivasi Islam dengan pemindahan latihan. Berikut adalah hipotesis yang telah dibentuk:

Ho 3: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara motivasi Islam dengan pemindahan latihan.

Ha 3: Terdapat hubungan yang signifikan di antara motivasi Islam dengan pemindahan latihan.

### **3.3.4 Hipotesis keempat**

Manakala hipotesis keempat diuji bagi mengkaji melihat sama ada personaliti dan motivasi Islam mempengaruhi pemindahan latihan dalam kalangan pekerja JCY Tebrau. Hipotesis adalah seperti berikut:

Ho 4: Personaliti dan motivasi Islam tidak mempengaruhi pemindahan latihan.

Ha 4: Personaliti Islam dan motivasi Islam mempengaruhi pemindahan latihan.

### **3.4 Reka bentuk kajian**

Reka bentuk kajian ditentukan terlebih dahulu sebelum kajian dijalankan. Menurut Armanurah (2014), reka bentuk kajian adalah kerangka untuk proses menjalankan kajian. Malah, reka bentuk kajian adalah penting untuk mengkaji jenis data, kaedah pengumpulan data dan kaedah persampelan dalam talian untuk mencapai objektif penyelidikan (Burns & Bush, 2002). Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara pemindahan latihan dan faktor-faktor seperti faktor demografi, faktor personaliti Islam, dan faktor motivasi Islam.

Penyelidikan ini telah menggunakan kajian deskriptif bagi memahami situasi sebenar permasalahan kajian yang diutarakan. Kajian deskriptif digunakan bagi memahami isu atau permasalahan kajian sesebuah organisasi secara lebih sistematik dengan menggunakan teknik pengumpulan data berstruktur. Selain itu, dalam kajian ini penyelidik juga turut menggunakan analisis inferensi yang terdiri dari ujian-t, Analisis Varian Sehalu (ANOVA), analisis korelasi pearson r dan analisis statistik regresi berganda. Pengumpul data dalam kajian ini adalah dengan menggunakan pendekatan melalui borang kaji selidik yang akan diedarkan kepada responden yang telah dipilih serta segala maklumat yang diperolehi akan digunakan untuk menguji kesemua hipotesis yang telah dibentuk. Justeru kajian ini adalah bersifat tinjauan yang

dilakukan di lapangan iaitu meninjau tahap personaliti dan motivasi Islam pekerja terhadap pemindahan latihan di JCY Tebrau.

### **3.5 Populasi dan persampelan**

Kaedah persampelan yang boleh digunakan adalah persampelan secara rawak di mana kaedah ini sangat bersesuaian bagi mengkaji populasi yang mempunyai kuantiti yang banyak. Pemilihan individu atau lokasi memainkan peranan dalam menentukan saiz populasi sehingga saiz sampel yang akan digunakan dalam kajian ini, agar tujuan yang dikehendaki dapat dicapai. Justeru, proses pengumpulan data akan diringkaskan dengan memilih setiap unit ke 10 atau ke 100 selepas unit pertama ditentukan secara rawak. Pemilihan unit akan diteruskan sehingga senarai terakhir berdasarkan jumlah sampel kajian. Di akhir penyelidikan ini akan mendapat jumlah sampel kajian seperti mana yang telah ditetapkan (Sekaran & Bougie, 2009).

Oleh itu, kajian ini menggunakan teknik persampelan rawak, di mana persampelan rawak ini merupakan teknik persampelan berkebarangkalian yang merujuk kepada pengumpulan maklumat dari responden yang telah dipilih kerana mudah untuk menyertai, ketersediaan atau kemudahan untuk mengakses dan kedudukan berhampiran dengan penyelidik (Sekaran,2003). Teknik persampelan mudah adalah yang paling kerap digunakan oleh para penyelidik kerana ia adalah cara terbaik untuk mendapatkan maklum balas dengan cepat dan kecekapan daripada responden.

Dalam kajian ini dapat diringkaskan seramai 449 orang pekerja tempatan JCY Tebrau yang bekerja di setiap jabatan yang terdiri daripada kerani hingga ke pengurus atasan adalah dikira sebagai populasi kajian. Dengan berpandukan jadual Krejcie dan Morgan (1971) dalam Sidek (2002), dianggarkan seramai 210 orang daripada pekerja tersebut akan diambil sebagai responden di mana telah dikenal pasti saiz sampel secara random adalah pada tahap signifikan 95 peratus atau .05 dalam kajian ini. Sekiranya, dalam jadual tidak mempunyai nilai populasi yang dikehendaki maka pengkaji perlu melihat nilai yang paling hampir serta nilai yang tinggi dari populasi sebenar. Oleh itu, kajian ini menggunakan kaedah persampelan rawak mudah bagi memperoleh sampel yang telah dipilih daripada senarai pekerja JCY Tebrau.

### **3.6 Instrumen kajian**

Dalam kajian ini, pengkaji menggunakan borang kaji selidik yang diedarkan kepada pekerja di JCY Tebrau sebagai responden. Kaji selidik membolehkan semua data dapat dikumpulkan serta dianalisis dan dibandingkan secara mudah setelah mendapat maklum balas dari responden (Saunders, et al., 2000). Berdasarkan Jadual 3.1 di bawah menunjukkan instrumen kajian yang telah diubahsuai dan definisi operasi. Selain itu, beberapa soalan dalam kaji selidik telah diubahsuai berdasarkan instrumen kajian yang dibina oleh Mohamad (2003) dan Thayer dan Teachout (1995) dalam lampiran A.

Jadual 3.1

*Instrumen Kajian dan Definisi Operasi*

Dimensi	Definisi Operasi
Persinaliti Islam	Personaliti menunjukkan semangat dan berkeyakinan untuk meningkatkan diri mereka ke arah yang lebih baik, serta sama ada dapat menyesuaikan diri dengan pengetahuan dan kemahiran baru, selain mempunyai kawalan diri yang tinggi dalam mencapai sesuatu matlamat yang mereka ingin berlandaskan syariat (Mohamad, 2003; Thayer & Teachout, 1995).
Motivasi Islam	Motivasi Islam diukur berdasarkan kepada kekuatan luaran (jasmani) mahupun dalaman (rohani), dan keinginan yang mendorong seseorang pekerja itu untuk mendalami serta menguasai ilmu pengetahuan yang baru semasa latihan. Aspek motivasi juga boleh diukur berdasarkan kepada kekuatan atau keinginan yang mendorong seseorang individu untuk mendalami serta menguasai ilmu pengetahuan yang baru semasa latihan sama ada dalam bentuk kemahiran dan pengetahuan baru untuk dipindahkan ke tempat mereka bekerja (Mohamad, 2003; Thayer & Teachout, 1995).
Pemindahan Latihan	Pemindahan latihan boleh diukur dengan kebolehan dan keupayaan pekerja untuk menerima, menggunakan dan

---

mengekalkan apa yang diberikan berkaitan dengan pengetahuan, kemahiran dan sikap sebelum, semasa dan selepas mendapat latihan (Mohamad, 2003; Thayer & Teachout, 1995).

---

Bahagian B, C dan D diukur menggunakan Skala Likert bagi jawapan yang dioerolehi daripada responden dengan cara menandakan jawapan yang telah disediakan dan responden perlu menanda salah satu jawapan seperti kenyataan seperti dalam Jadual 3.2.

Jadual 3.2  
*Skala Likert*

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju

Sumber: Mohamad Najib (1999)

### **3.7 Pengukuran pembolehubah**

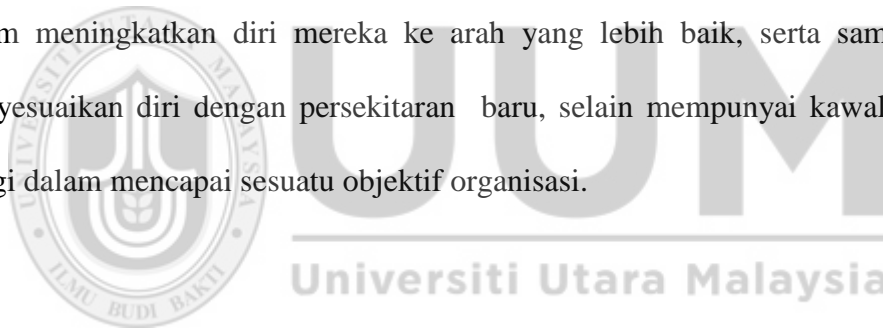
Dalam kajian ini, soal selidik terbahagi kepada empat (4) bahagian iaitu bahagian A (demografi), bahagian B (personaliti Islam), bahagian C (motivasi Islam) dan bahagian D (pemindahan latihan).

### **3.7.1 Bahagian A: Demografi**

Bahagian A akan membantu pengkaji untuk mengetahui latar belakang responden oleh itu pengkaji telah mengstrukturkan enam (6) elemen seperti yang terdapat dalam instrumen kaji selidik pada lampiran A.

### **3.7.2 Bahagian B: Personaliti Islam**

Bahagian ini mempunyai lapan (8) item, di mana personaliti Islam diukur berdasarkan kepada sama ada pekerja menunjukkan pengetahuan dan kemahiran serta keupayaan dalam meningkatkan diri mereka ke arah yang lebih baik, serta sama ada dapat menyesuaikan diri dengan persekitaran baru, selain mempunyai kawalan diri yang tinggi dalam mencapai sesuatu objektif organisasi.



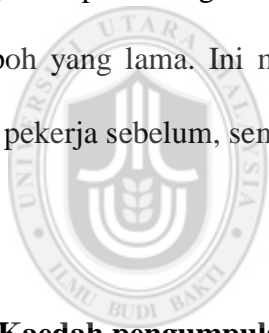
### **3.7.3 Bahagian C: Motivasi Islam**

Bagi motivasi Islam diukur berdasarkan kepada kekuatan luaran (jasmani) mahu pun dalaman (rohani), dan keinginan yang mendorong seseorang pekerja itu untuk mendalami serta menguasai ilmu pengetahuan yang baru semasa latihan atas usaha sendiri. Malahan, adakah ia akan dapat diaplikasikan dalam bentuk kemahiran dan pengetahuan baru untuk dipindahkan ke tempat mereka bekerja dengan baik sekiranya mendapat sokongan dan dorongan dari pihak pengurusan. Justeru, dalam bahagian ini terdapat sembilan (9) item.



### **3.7.4 Bahagian D: Pemindahan latihan**

Bahagian D merupakan instrumen bagi pembolehubah bersandar yang bertujuan untuk mengenal pasti peranan serta prestasi pekerja yang dikaitkan dengan pembolehubah bebas. Oleh itu, terdapat 14 soalan yang distrukturkan bagi bahagian ini. Seterusnya, pemindahan latihan merupakan tahap di mana pekerja menggunakan kemahiran yang dipelajari dalam latihan di tempat kerja, dengan adanya pelaksanaan aktiviti-aktiviti tertentu seperti sebelum, semasa, dan selepas sesi latihan yang membolehkan pekerja terbabit mudah untuk mengaplikasikan latihan dengan lebih cepat dan berkesan terhadap kemahiran yang dipelajari dalam latihan di tempat kerja. Malah ada pekerja yang mampu mengekalkan pengetahuan dan kemahiran baru itu sehingga ke satu tempoh yang lama. Ini merupakan satu proses di mana latihan yang akan diterima oleh pekerja sebelum, semasa, dan selepas menghadiri latihan.

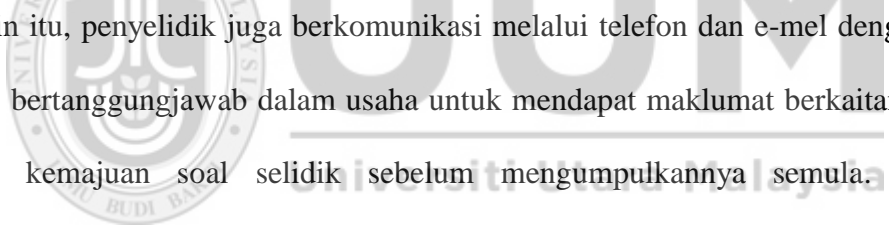


**UUM**  
Universiti Utara Malaysia

### **3.8 Kaedah pengumpulan data**

Soal selidik adalah kaedah pengumpulan data yang paling baik apabila responden memerlukan responden yang ramai, (Sekaran, 2003). Dalam kajian ini proses pengumpulan data dengan menggunakan borang kaji selidik sebagai instrumen kajian yang terdiri daripada empat (4) bahagian. Bahagian A terdapat daripada 6 item mengenai demografi responden. Bahagian B dan C merupakan pembolehubah bebas yang terdiri daripada 8 item mengenai faktor personaliti Islam bagi bahagian B, manakala bahagian C, mengandungi 9 item bagi faktor motivasi Islam.

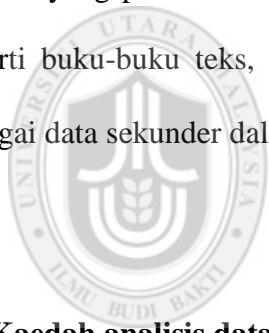
Data kajian ini diperolehi daripada soal selidik laporan sendiri yang telah diedarkan melalui pos kepada JCY Tebrau. Soal selidik ini dibuat dalam versi bahasa Melayu. Seterusnya, kaji selidik itu dijalankan di kalangan pekerja tempatan pada peringkat kerani sehingga ke peringkat atasan. Selepas membuat soal selidik, instrumen diperiksa dan disahkan oleh penyelia penyelidik. Sebelum soal selidik diedarkan, penyelidik akan menyenaraikan bilangan pekerja yang boleh menjadi responden, tetapi kerana kekangan masa penyelidik memutuskan untuk memilih hanya pekerja yang berjawatan kerani ke atas sahaja sebagai wakil bagi seluruh pekerja di JCY Tebrau. Oleh itu, pengumpulan data kajian ini telah dijalankan pada hujung bulan Mac 2016 sehingga pertengahan April 2016.



Selain itu, penyelidik juga berkomunikasi melalui telefon dan e-mel dengan pegawai yang bertanggungjawab dalam usaha untuk mendapat maklumat berkaitan perjalanan serta kemajuan soal selidik sebelum mengumpulkannya semula. Seterusnya, penyelidik mengumpul semula soal selidik juga melalui pos dari pegawai yang bertanggungjawab dalam membantu mengedarkan soal selidik bagi kajian ini. Di samping itu, penyelidik mengedarkan sebanyak 210 soal selidik berdasarkan bilangan pekerja yang telah didapati dari pegawai yang terlibat. Tetapi, hanya 178 borang soal selidik sahaja yang telah dikembali, manakala 32 tidak dikembalikan dan manakala 11 tidak lengkap, justeru hanya 167 soal selidik sahaja yang lengkap dan boleh digunakan. Seterusnya data yang lengkap akan dianalisis dengan menggunakan perisian *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) version 22*.

### 3.8.1 Prosedur pengumpulan data

Menurut Sekaran dan Bougie (2009) sebagai prosedur pengumpulan data, data boleh diperolehi dari sumber primer dan sekunder. Oleh itu, kaedah pengumpulan data dalam kajian ini telah menggunakan kedua-dua sumber tersebut. Di mana setiap pengumpulan data primer yang dilakukan adalah melalui pengedaran borang kaji selidik di setiap jabatan dalam kilang JCY Tebrau. Data primer adalah terdiri daripada jawapan yang diberikan oleh pekerja mengenai personaliti dan motivasi Islam, pemindahan latihan serta data mengenai demografi pekerja tersebut. Seterusnya, data sekunder merupakan sesuatu kajian diperolehi melalui beberapa sumber iaitu sumber bertulis yang pernah diterbitkan atau sebaliknya. Terdapat juga bahan-bahan bacaan seperti buku-buku teks, majalah, jurnal, pangkalan data dan Internet yang dikenali sebagai data sekunder dalam membantu penyelidik melakukan kajian.



UUM  
Universiti Utara Malaysia

### 3.9 Kaedah analisis data

Bagi memahami data dan maklumat yang diperolehi, dalam membuat penelitian, ringkasan dan analisis pelbagai data, maka analisis data telah digunakan di mana ia merupakan tata cara, teknik serta kaedah dalam sesuatu kajian (Zarina, 2013). Dalam kajian ini data-data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan perisian *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) version 22*. Justeru, ujian-ujian statistik yang akan digunakan meliputi analisis deskriptif dan analisis inferensi yang terdiri daripada ujian kebolehpercayaan, ujian normaliti, ujian-t, Analisis Varian Sehala (ANOVA), analisis korelasi Pearson (*Pearson Correlation*), dan analisis statistik regresi berganda.

### **3.9.1 Analisis deskriptif**

Menurut Chua (2011) analisis statistik deskriptif bertujuan mengenal pasti sifat bagi mengetahui sampel dan menghuraikan data daripada ciri-ciri pembolehubah bebas dengan menggunakan petunjuk seperti min, sisihan piawai, dan peratusan untuk menyatakan ciri-ciri sesuatu pembolehubah yang berkaitan. Oleh itu, dalam kajian ini menggunakan analisis deskriptif yang terdiri daripada analisis frekuensi, peratusan, min, sisihan piawai bagi mendapatkan maklumat tentang responden. Ujian min yang digunakan dalam kajian ini bertujuan untuk menentukan tahap setiap pembolehubah seperti mengukur tahap personaliti dan motivasi Islam responden terhadap pemindahan latihan dalam organisasi.

### **3.9.2 Kajian rintis (Pilot test)**

Kajian rintis adalah kajian pada peringkat awal untuk mengenalpasti tahap keterlaksanaan kajian yang bakal dijalankan. Dengan menggunakan kajian rintis instrumen dalam kajian dapat ditentukan kesahihannya serta tahap kebolehpercayaan akan mempengaruhi sesebuah kajian (Mohd. Najib, 2003). Justeru dalam menghasilkan kaedah analisis yang bersesuaian, kajian rintis juga digunakan dalam mentadbir instrumen serta mengenal pasti sampel mengikut kesesuaian kajian yang akan dilakukan. Soal selidik dibina untuk sekumpulan responden yang mempunyai ciri yang sama dengan populasi sebenar. Bagi kajian rintis seramai 30 orang responden telah mencukupi untuk mengenal pasti kesesuaian serta kebolehpercayaan bagi kajian ini.



Selain itu, kajian rintis juga untuk menguji seterusnya memperbaiki instrumen sebelum kajian sebenar dijalankan (Lau dan Zainuddin, 1999). Justeru, bagi kajian ini sebelum kajian sebenar dibuat, penyelidik telah menjalankan kajian rintis pada bulan Mac 2015, 30 set kaji selidik telah diedarkan kepada seramai 30 orang responden dalam kalangan pekerja setiap jabatan di JCY Tebrau sebagai sample.

Kajian rintis merupakan tahap kefahaman responden berkaitan arahan pada soalan adalah mudah untuk difahami, ayat yang digunakan jelas, padat dan tepat maksudnya, serta apa yang ingin disampaikan kepada responden menepati objektif kajian ini. Dalam menentukan kebolehpercayaan dan ketepatan instrument penyelidikan bagi kajian ini ia dianggap penting. Menurut Mohd. Majid (1990), dan Saunders et al. (2000) mereka berangapan bahawa kajian ini adalah tepat jika kebolehpercayaan berada pada tahap yang tinggi. Perisian *Statistical For Social Science (SPSS)* versi 22 digunakan untuk melakukan uji terhadap kaedah *Cronbach's alpha* pengujian kebolehpercayaan instrumen dengan tepat. Selain itu, menurut Sekaran dan Bougie (2009), kebolehpercayaan merupakan satu pengukuran untuk menunjukkan kestabilan dan konsisten terhadap instrument yang digunakan selain mengukur konsep dan membantu untuk menilai “kebaikan” pengukuran. Peringkat untuk mengukur kebolehpercayaan yang konsisten pada pembolehubah bebas dan bersandar adalah dengan menggunakan koefisien kesahihan *Cronbach's Alpha* seperti yang ditunjukkan di Jadual 3.3.

Jadual 3.3

*Nilai Cronbach's Alpha*

<b>Cronbach's Alpha</b>	
Kurang 0.6	Lemah
Dalam lingkungan 0.7	Boleh diterima
Lebih 0.8	Baik

Sumber: Sekaran dan Bougie (2009)

Berdasarkan maklumbalas yang dikumpul, penyelidik mendapati bahawa nilai kebolehpercayaan pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar adalah 0.851. Menurut Sekaran dan Bougie (2009) nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi 0.8 adalah baik. Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa pengukuran yang digunakan dalam kajian ini memberikan nilai kebolehpercayaan boleh gunakan serta analisis tersebut boleh dilakukan.

Jadual 3.4

*Nilai Cronbach's Alpha Kajian Rintis*

<b>Pembolehubah</b>	<b>Bilangan Item</b>	<b>Nilai Cronbach's Alpha sebelum item dibaiki</b>	<b>Nilai Cronbach's Alpha selepas item dibaiki</b>	<b>Bilangan Item Selepas Diperbaiki</b>
Personaliti Islam	10	0.593	0.719	8
Motivasi Islam	11	0.616	0.663	9

Jadual 3.4 (sambungan)

Pemindahan	14	0.745	0.745	14
Latihan				

### 3.9.3 Ujian normaliti

Ujian normaliti dan ujian lineariti digunakan untuk membolehkan analisis ini dilakukan, kerana melibatkan beberapa ujian yang perlu dijalankan. Pada bahagian lampiran B ada menerangkan hasil bagi ujian-ujian yang berkaitan.

Ujian normaliti perlu dilakukan bagi memastikan bahawa data yang bertaburan normal akan diperolehi dengan menggunakan ujian ini. Menurut Coakes dan Steed (2003), menyatakan analisis *kolmogorow smirnow* boleh dilakukan bagi membuktikan data adalah bertaburan normal. Maka, ujian *kolmogorow smirnow* telah dilakukan bagi membuktikan bahawa data-data adalah bertaburan normal. Dengan itu, hasil ujian mendapati bahawa pembolehubah pemindahan latihan dan faktor-faktor bagi pembolehubah bebas adalah bertaburan normal.

Selain itu, menurut Hier et. al. (2003), taburan yang normal dalam ujian *skewness* dan *kurtosis* adalah bersamaan dengan kosong. Taburan yang dianggap sebagai normal juga boleh dilihat pada nilai *skewness* kurang daripada +1 atau lebih besar daripada -1;  $(-1 < Skewness < +1)$ , dan nilai *kurtosis* kurang daripada +3 atau lebih besar daripada -3;  $(-3 < kurtosis < +3)$ .

### **3.9.4 Ujian-t (T-test)**

Di dalam kajian ini, penggunaan ujian-t adalah untuk menerima atau menolak hipotesis berkaitan perbezaan antara jantungina dengan pemindahan latihan. Ini kerana ujian-t melibatkan perbezaan antara dua (2) kumpulan untuk pembolehubah bebas terhadap pembolehubah bersandar. Menurut Wan Noraini (2010), ujian-t digunakan untuk menguji dua kumpulan jantungina yang berbeza untuk menentukan sama ada wujud perbezaan dalam kalangan pekerja.

### **3.9.5 Analisis Varian Sehala (ANOVA)**

Analisis varian sehala atau "*analysis of variance*" (ANOVA) perlu digunakan untuk menentukan perbezaan min antara pembolehubah bersandar dengan pembolehubah bebas, ini diukur dengan menggunakan skala ratio atau interval. Ujian ANOVA dalam kajian ini adalah untuk mengkaji perbezaan kumpulan yang lebih daripada dua. Oleh itu, ujian ANOVA digunakan untuk mengkaji faktor demografi seperti umur, bangsa, kelulusan akademik, bidang kerja atau bahagian, dan tempoh berkhidmat. Ini kerana faktor berikut mempunyai lebih kumpulan berbanding jantungina.

### **3.9.6 Analisis korelasi pearson**

Dalam kajian ini turut menggunakan Analisis korelasi pearson. Di mana pembolehubah bebas diukur menggunakan perkaitan linear untuk mengetahui kekuatan hubungan serta arah signifikasi positif (+) atau negatif (-) (Zarina, 2013).



Kajian ini telah menggunakan tafsiran yang dikemukakan oleh McBurney (2001) sebagai mengukur kekuatan perkaitan korelasi seperti dalam Jadual 3.5.

Jadual 3.5

*Tafsiran Pekali Korelasi r*

<b>Nilai Pekali</b>	<b>Kekuatan Hubungan</b>
0.81 atau lebih	Hubungan yang sangat kuat
0.61-0.80	Hubungan yang kuat
0.41-0.60	Hubungan yang sederhana
0.21-0.40	Hubungan yang lemah
Kurang daripada 0.2	Hubungan yang sangat lemah

Sumber: McBurney (2001)

### 3.9.7 Analisis regresi

Analisis statistik regresi berganda adalah untuk mengukur pengaruh hubungan antara faktor personaliti Islam dan faktor motivasi Islam dengan pemindahan latihan. Justeru, analisis ini dapat mengenal pasti di antara kedua-dua pembolehubah bebas ini mempengaruhi pembolehubah bersandar atau sebaliknya.

Menurut Zukarnain dan Hishamuddin (2001), analisis statistik regresi merupakan model yang terbaik digunakan untuk mengukur faktor yang terbaik dalam pemilihan kedua-dua faktor bebas dalam mempengaruhi pembolehubah bersandar menggunakan model regresi ini. Selain itu, Norliza (2003) dalam kajiannya mendapati faktor yang boleh menyumbang kepada keberkesanan pembolehubah bersandar ditafsiran dalam

peratusan penentu yang dikenali sebagai  $R^2$ . Di mana  $R^2$  adalah pengukur kepada perubahan bagi nilai keseluruhan, seterusnya pembolehubah bersandar dan pembolehubah bebas diperjelaskan melalui hubung linear di antara satu sama lain. Zukarnain (1999) menjelaskan dalam kajiannya bahawa nilai  $R^2$  turut digunakan untuk mengira nilai bagi faktor yang mempengaruhi pemindahan latihan menggunakan analisis statistik regresi ini. Ini bermaksud pembolehubah bebas iaitu faktor personaliti dan faktor motivasi akan diukur menggunakan  $R^2$  terhadap pemindahan latihan menurut perspektif Islam di JCY Tebrau.

### **3.10 Kesimpulan**

Bab ini mengandungi metodologi yang digunakan dalam penyelidikan serta penekanan dalam membina hipotesis untuk menguji tujuan semasa kajian ini. Selain itu, menerangkan tentang kerangka kajian, pembentukan hipotesis kajian, instrumen kajian dan definisi operasi, serta kaedah pengumpulan data. Bagi bab yang seterusnya akan menerangkan berkaitan hasil dapatan kajian yang telah dianalisis dengan menggunakan kaedah-kaedah statistik yang dikaji dalam bab ini.

## BAB EMPAT

### DAPATAN KAJIAN

#### 4.1 Pendahuluan

Bab empat (4) akan menerangkan dengan lebih terperinci mengenai hasil dapatan kajian berdasarkan borang kaji selidik yang telah diperolehi, dikumpul dan dianalisis dari sumber yang betul. Hasil dapatan kajian dilakukan bagi memenuhi matlamat dan objektif kajian ini, di mana ia telah diperjelaskan dalam bab satu (1). Disamping itu, dalam bab tiga telah membincangkan tentang penggunaan metodologi kajian.

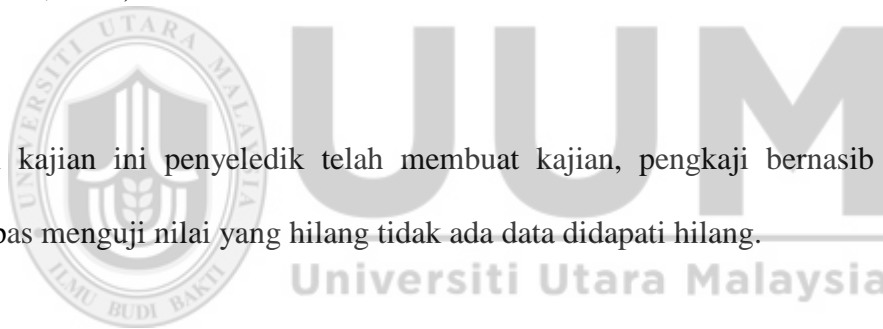
Bagi memudahkan penerangan hasil dapatan kajian, dalam bab ini akan menerangkan berkaitan penghuraian secara analisis deskriptif bagi taburan kekerapan ciri-ciri demografi responden dan analisis korelasi di antara faktor personaliti Islam dan faktor motivasi Islam dengan pemindahan latihan. Seterusnya, analisis inferensi juga akan diterangkan bagi mengkaji hipotesis kajian.

Penggunaan ujian-T dan analisis varian sehala (ANOVA) adalah untuk mengkaji hubungan di antaran faktor demografi dan pemindahan latihan. Manakala, analisis kolerasi Pearson digunakan untuk mengukur perkaitan linear antara pembolehubah. Selain itu, penggunaan analisis regresi adalah untuk mengkaji faktor personaliti dan faktor motivasi terhadap pemindahan latihan. Justeru, analisis-analisis ini dilakukan menggunakan perisian *Statistical Package for Social science (SPSS) version 22*.

## 4.2 Saringan data

Saringan data merupakan langkah utama yang perlu dilakukan selepas data dimasukkan ke dalam perisian *Statistical Package for Social science (SPSS)* adalah saringan data. Saringan data telah dijalankan untuk memastikan ketepatan input data sebelum meneruskan analisis data (Meyers, Gamst, & Guarino, 2012). Bagi mengenal pasti data yang hilang, analisis nilai yang hilang telah dijalankan ke atas kajian ini untuk mengkaji data yang betul sebelum meneruskan ujian hipotesis. Langkah ini sangat penting bagi penyelidik untuk dilakukan nilai hilang biasanya boleh memberi kesan negatif kepada keputusan beberapa kajian empirikal (Cavana, Delahaye dan Sekaran, 2001).

Bagi kajian ini penyelidik telah membuat kajian, pengkaji bernasib baik kerana selepas menguji nilai yang hilang tidak ada data didapati hilang.



## 4.3 Kadar tindak balas (*Response rate*)

Penyelidik mengedarkan 210 soal selidik kepada responden di setiap jabatan dalam organisasi di JCY Tebrau. Item soal selidik dalam kajian ini telah diadaptasi daripada kajian sebelumnya oleh Thayer dan Teachout (1995), serta Mohamad (2003). Selain itu, pengkaji telah membuat percubaan untuk meningkatkan bilangan kadar tindak balas seperti dengan mengedarkan soal selidik kepada responden secara peribadi, melantik pegawai bertanggungjawab untuk mengingatkan dan mengumpul soal selidik daripada responden. Responden telah diingatkan oleh penyelidik melalui

panggilan telefon sebelum penyelidik membuat kutipan sebenar soal selidik ini dalam masa dua minggu seperti yang dianggarkan. Walau bagaimanapun, daripada 210 soal selidik diedarkan, hanya terdapat 178 soal selidik daripada responden telah dikembali. Jadual 4.1 menunjukkan jumlah peratus bagi soal selidik yang telah diedarkan serta data kadar tindak balas dalam kajian ini.

Jadual 4.1

*Data kadar tindak balas*

	Responden	Peratusan (%)
Soal selidik yang diedar	210	100
Soal selidik dikembalikan	167	80
Soal selidik tidak dikembalikan	32	15
Soal selidik tidak lengkap	11	5

#### 4.4 Analisis normaliti

Tujuan melakukan analisis normaliti adalah untuk melihat data sample berasal dari populasi yang mempunyai taburan normal (Pallant, 2005). Jadual 4.2 menunjukkan hasil dapatan kajian bagi ujian normaliti terhadap pembolehubah dalam kajian ini.

Jadual 4.2

*Analisis Normaliti*

<b>Pembolehubah</b>	<b>Statistik</b>	
Personaliti Islam	N	167
	Purata	4.10
	Median	4.13
	Sisihan Piawai	0.29
	Skewness	0.23
	Kurtosis	0.89
	Motivasi Islam	N
Purata		3.61
Median		3.44
Sisihan Piawai		0.48
Skewness		0.57
Kurtosis		0.26
Pemindahan Latihan		N
	Purata	3.61
	Median	3.57
	Sisihan Piawai	0.36
	Skewness	1.48
	Kurtosis	2.52

Berdasarkan Jadual 4.2 di atas, purata bagi pembolehubah bersandar, pemindahan latihan adalah sederhana (3.61 pada skala 5 mata). Seterusnya, bagi pembolehubah bebas, personaliti Islam adalah tinggi (4.10 pada skala 5 mata). Manakala, purata bagi motivasi Islam adalah sederhana (3.61 pada skala 5 mata). Secara keseluruhannya, penyelidik mendapati bahawa data sampel kajian ini adalah normal.

## 4.5 Analisis deskriptif

Analisis deskriptif dilihat sebagai corak dan gaya aliran umum dalam set data, contohnya seperti sisihan piawai dan min (Zikmund et. al. 2010). Oleh itu, dalam kajian ini analisis statistik deskriptif telah digunakan bagi mengkaji demografi responden.

### 4.5.1 Jantina dengan pemindahan latihan

Hasil dapatan kajian bagi taburan demografi responden berdasarkan jantina adalah seramai 106 orang (63.5%) merupakan pekerja perempuan. Manakala, seramai 61 orang (36.5%) adalah pekerja lelaki, sebagaimana yang ditunjukkan dalam Jadual 4.2. Disebabkan sample di pilih secara rawak, maka taburan ini menunjukkan bahawa pekerja perempuan lebih memanipulasi latihan yang dianjurkan oleh JCY Tebrau.

Jadual 4.3

*Taburan Responden Mengikut Jantina*

<b>Jantina</b>	<b>Kekerapan</b>	<b>Peratus (%)</b>
Lelaki	61	36.5
Perempuan	106	63.5
Jumlah	167	100

#### 4.5.2 Umur dengan pemindahan latihan

Kumpulan umur dalam kajian ini telah dipecahkan kepada 4 kumpulan. Bagi hasil dapatan kajian, taburan responden bagi kumpulan yang berumur 18 hingga 25 tahun adalah 43 orang, atau bersamaan 25.7%, berumur 26 hingga 30 tahun adalah 66 orang, atau bersamaan 39.5%. Seterusnya, berumur 31 hingga 35 tahun adalah 33 orang, atau bersamaan 19.8%, manakala yang berumur 36 tahun ke atas adalah 25 orang, atau bersamaan 15%. Daripada hasil dapatan, boleh disimpulkan bahawa meyoriti pekerja JCY Tebrau yang sering menghadiri latihan terdiri daripada mereka yang berada dalam golongan umur dalam lingkungan 20-an yang merangkumi sebanyak 65.3%, berbanding pekerja yang berumur dalam lingkungan 30-an ke atas sebanyak 34.7%. Ini dapat dilihat daripada keseluruhan populasi berdasarkan Jadual 4.4.



UUM  
Universiti Utara Malaysia

Jadual 4.4

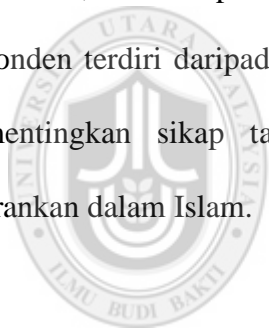
*Taburan Responden Mengikut Umur*

<b>Umur</b>	<b>Kekerapan</b>	<b>Peratus (%)</b>
18-25	48	26.9
26-30	69	38.8
31-35	34	19.1
36>	27	15.2
Jumlah	167	100



### 4.5.3 Bangsa dengan pemindahan latihan

Responden kajian ini dilaksanakan mengikut bangsa yang dibahagikan kepada empat (4) bangsa utama iaitu daripada Melayu, Cina, India, dan lain-lain bangsa. Berdasarkan data yang dikumpulkan hasil daripada kajian yang dijalankan, mendapati bahawa responden berbangsa Melayu adalah paling ramai dengan 144 orang, atau bersamaan 86.2%. Seterusnya diikuti oleh bangsa Cina mempunyai kekerapan seramai 14 orang, atau bersamaan 8.4%. Manakala, bagi bangsa India hanya 7 orang, atau bersamaan 4.2%. Responden yang paling rendah adalah lain-lain bangsa iaitu seramai 3 orang, atau bersamaan 1.2%. Oleh itu, sebagaimana yang ditunjukkan dalam Jadual 4.5, hasil dapatan yang diperoleh telah menunjukkan bahawa kebanyakan responden terdiri daripada bangsa Melayu, ini kerana meyoriti pekerja Melayu lebih mementingkan sikap tanggungjawab dalam melaksanakan tugas seperti yang disarankan dalam Islam.



UUM  
Universiti Utara Malaysia

Jadual 4.5

*Taburan Responden Mengikut Bangsa*

Bangsa	Kekerapan	Peratus (%)
Melayu	144	86.2
Cina	14	8.4
India	7	4.2
Lain-lain	2	1.2
Jumlah	167	100

#### 4.5.4 Kelulusan akademik dengan pemindahan latihan

Dalam kajian ini, responden bagi kelulusan akademik terbahagi kepada 5 tahap iaitu SPM/STPM (Sijil Pendidikan Malaysia atau Sijil Tinggi Pendidikan Malaysia), seterusnya diperingkat diploma, dan ijazah sarjana muda, serta ijazah sarjana. Dalam kajian ini pekerja tidak mempunyai tahap pendidikan sehingga PhD. (Doctor of Philosophy). Walau bagaimanapun turut dimuatkan dalam kaji selidik kajian ini. Daripada hasil dapatan kajian, didapati bahawa seramai 71 orang, atau bersamaan dengan 42.5% pekerja mempunyai kelulusan akademik di peringkat SPM/STPM, ini menjadikan majoriti responden berada pada tahap ini. Seterusnya, diikuti dengan pekerja yang mempunyai ijazah sarjana muda iaitu seramai 60 orang, atau bersamaan 35.9%. Diikuti pula dengan pekerja yang mempunyai kelulusan diploma iaitu 31 orang, dengan hanya 18.6%. Manakala, bagi pekerja dengan tahap ijazah sarjana iaitu seramai 5 orang dengan 3%. Oleh itu, hasil menunjukkan bahawa majoriti pekerja JCY Tebrau mempunyai tahap pengetahuan yang bagus dalam kelulusan akademik, yang membolehkan mereka lebih mudah mempelajari sesuatu yang baru dan diadaptasikan dalam urusan pekerjaan mereka. Ini ditunjukkan dalam Jadual 4.6, dimana taburan responden mengikut kelulusan akademik di JCY Tebrau.

Jadual 4.6

*Taburan Responden Mengikut Kelulusan Akademik*

<b>Kelulusan Akademik</b>	<b>Kekerapan</b>	<b>Peratus (%)</b>
SPM/STPM	71	42.5

Jadual 4.6 (sambungan)

Diploma	31	18.6
Ijazah Sarjan Muda	60	35.9
Ijazah Sarjana	5	3
PhD.	-	-
Jumlah	167	100

#### 4.5.5 Bidang kerja/bahagian dengan pemindahan latihan

Bagi bidang pekerjaan atau bahagian kerja dalam kajian ini telah dibahagikan kepada 3 kategori yang terdiri daripada bahagian pengurusan atau pentadbiran, bahagian teknikal, dan lain-lain bahagian. Dalam kajian ini, didapati majoriti menunjukkan bahawa seramai 101 orang pekerja atau bersamaan 60.5% dalam bahagian pengurusan atau pentadbiran. Ini diikuti dengan 49 orang pekerja, atau bersamaan 29.2% dalam bahagian teknikal. Manakala, hasil dapatan bagi lain-lain bahagian adalah seramai 17 orang pekerja, atau bersamaan 10.2%. bidang kerja. Dalam kajian ini bidang lain-lain adalah seperti bidang pembelian, IT, kewangan, pemasaran dan sebagainya yang ada dalam organisasi ini.

Jadual 4.7

#### *Taburan Responden Mengikut Bidang Kerja/Bahagian*

<b>Bidang Kerja/Bahagian</b>	<b>Kekerapan</b>	<b>Peratus (%)</b>
Pengurusan/Pentadbiran	101	60.5
Teknikal	49	29.3

Jadual 4.7 (sumbangan)

Lain-lain	17	10.2
Jumlah	167	100

#### 4.5.6 Tempoh berkhidmat dengan pemindahan latihan

Responden bagi tempoh berkhidmat dalam kajian ini telah dibahagikan kepada 4 kumpulan seperti dalam Jadual 4.8. Selain itu, dalam kajian ini mendapati responden yang berkhidmat dalam kumpulan 1 hingga 5 tahun adalah seramai 94 orang pekerja, atau bersamaan 56.3%. Diikuti dengan responden dalam kumpulan 6 hingga 10 tahun seramai 38 orang pekerja, atau bersamaan 22.8%. Seterusnya, seramai 23 orang pekerja, atau bersamaan 13.8% adalah bagi kumpulan 11 hingga 15 tahun. Manakala, seramai 12, atau bersamaan 7.2% adalah responden dalam kumpulan 16 tahun ke atas. Justeru, responden mengikut tempoh perkhidmatan di JCY Tebrau mengikut kumpulan tahun dapat dilihat dalam di bawah.

Jadual 4.8

#### *Taburan Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan*

<b>Tempoh Perkhidmatan</b>	<b>Kekerapan</b>	<b>Peratus (%)</b>
1-5	94	56.3
6-10	38	22.8
11-15	23	13.8

Jadual 4.8 (sambungan)

16>	12	7.2
Jumlah	167	100

#### **4.6 Pengujian hipotesis**

Dalam perbincangan terdahulu telah menstrukturkan empat (4) hipotesis utama yang perlu diuji bagi menjawab persoalan kajian seterusnya mencapai objektif kajian. Menurut Cavana et. al. (2000), pengujian hipotesis merujuk kepada satu kaedah untuk menguji pernyataan hipotesis yang didstrukturkan berdasarkan model kajian. Oleh itu, analisis-analisis statistik digunakan bagi membantu penyelidik dalam proses pengujian hipotesis untuk mendapatkan keputusan sama ada menolak pernyataan hipotesis ( $H_0$ ) yang telah distruktur ataupun sebaliknya.

##### **4.6.1 Hipotesis pertama**

Hipotesis pertama diuji bertujuan untuk menjawab persoalan kajian pertama iaitu, mengkaji sama ada terdapat perbezaan pemindahan latihan berdasarkan faktor demografi. Terdapat enam (6) elemen dalam faktor demografi iaitu jantina, umur, bangsa, kelulusan akademik, bidang kerja atau bahagian, dan tempoh berkhidmat.

Analisis statistik inferensi perbandingan telah digunakan untuk menguji hipotesis, serta mengkaji hubungan di antara demografi responden dan pemindahan latihan. Dalam kajian ini telah menggunakan dua kaedah analisis. Pertama, penggunaan ujian-t untuk menguji jantung responden dalam faktor demografi. Kedua, ujian analisis varian sehala (ANOVA) diguna untuk mengkaji umur, bangsa, kelulusan akademik, bidang kerja atau bahagian, dan tempoh berkhidmat dalam faktor demografi. Oleh itu, pernyataan hipotesis distrukturkan seperti berikut:

Ho 1: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara pemindahan latihan dengan faktor demografi.

Ha 1: Terdapat perbezaan yang signifikan di antara pemindahan latihan dengan faktor demografi.

#### **i – Jantina dengan Pemindahan Latihan**

Dari hasil dapatan dalam Jadual 4.9 menunjukkan bahawa nilai N dan nilai purata berdasarkan jantina iaitu 61 (3.58%) dan 106 (3.62%) dengan sisihan piawai iaitu 0.33 dan 0.37. Hasil ujian-t mendapati bahawa nilai t adalah -0.683, pada paras sig. 0.640 ( $p > 0.05$ ). Oleh itu, pengujian ini menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap jantung dengan pemindahan latihan. Maka Ho adalah diterima, kerana tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara pemindahan latihan dengan jantung.

Jadual 4.9

*Ujian-t di antara Jantina dan Pemindahan Latihan*

<b>Jantina</b>	<b>N</b>	<b>Purata</b>	<b>Sisihan Piawai</b>	<b>Nilai t</b>	<b>Sig.</b>
Lelaki	61	3.58	0.33	-0.683	0.640
Perempuan	106	3.62	0.38		

## ii – Umur dengan Pemindahan Latihan

Dari hasil dapatan kajian mendapati nilai F bersamaan 0.10, pada paras sig. 0.959 ( $p > 0.05$ ). Justeru, menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara umur pekerja dengan pemindahan latihan. Maka,  $H_a$  adalah ditolak dan menerima  $H_o$ . Jadual 4.10 menunjukkan ujian analisis varian sehala (One Way ANOVA) bagi nilai N, min, dan sisihan piawai berdasarkan kumpulan umur dengan pemindahan latihan.

Jadual 4.10

*Ujian ANOVA di antara Umur dan Pemindahan Latihan*

<b>Umur</b>	<b>N</b>	<b>Purata</b>	<b>Sisihan Piawai</b>	<b>Nilai f</b>	<b>Sig.</b>
18-25	43	3.6	0.31	0.10	0.959
26-30	69	3.62	0.39		
31-35	34	3.59	0.39		
36>	27	3.59	0.32		

### iii – Bangsa dengan Pemindahan Latihan

Berdasarkan hasil dapatan kajian yang diperolehi dari ujian analisis varian sehala (One Way ANOVA) mendapati bahawa nilai F adalah 0.04, pada paras sig. 0.990 ( $p > 0.05$ ). Justeru dapatan ujian kajian ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara bangsa dengan pemindahan latihan. Maka,  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$ , seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 4.11 menunjukkan ujian analisis varian sehala (One Way ANOVA) bagi nilai N, min, dan sisihan piawai berdasarkan kumpulan bangsa dengan pemindahan latihan.

Jadual 4.11

*Ujian ANOVA di antara Bangsa dan Pemindahan Latihan*

Bangsa	N	Purata	Sisihan Piawai	Nilai f	Sig.
Melayu	144	3.60	0.36	0.04	0.990
Cina	14	3.61	0.37		
India	7	3.58	0.51		
Lain-lain	2	3.68	0.15		

### iv – Kelulusan Akademik dengan Pemindahan Latihan

Hasil dapatan kajian mendapati bahawa nilai F adalah 0.25, pada paras sig. 0.862 ( $p > 0.05$ ). Oleh itu, ia menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara kelulusan akademik dengan pemindahan latihan. Maka,  $H_a$  adalah ditolak dan

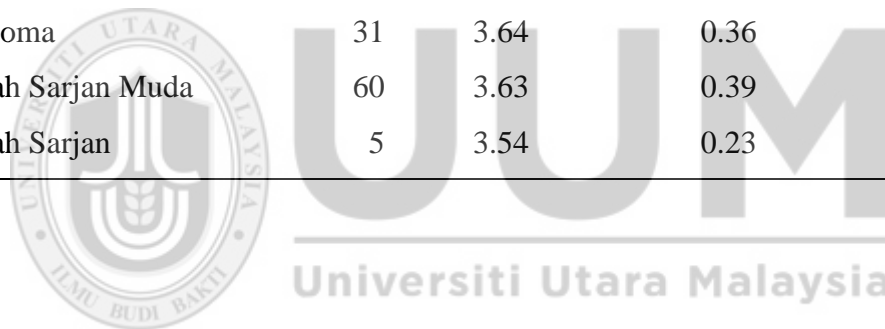


menerima  $H_0$ , seperti Jadual 4.12 di bawah menunjukkan ujian analisis varian sehala (One Way ANOVA) bagi nilai N, min, dan sisihan piawai berdasarkan kumpulan kelulusan akademik dengan pemindahan latihan.

Jadual 4.12

*Ujian ANOVA di antara Kelulusan Akademik dan Pemindahan Latihan*

<b>Kelulusan Akademik</b>	<b>N</b>	<b>Purata</b>	<b>Sisihan Piawai</b>	<b>Nilai f</b>	<b>Sig.</b>
SPM/STPM	71	3.58	0.34	0.25	0.862
Diploma	31	3.64	0.36		
Ijazah Sarjan Muda	60	3.63	0.39		
Ijazah Sarjan	5	3.54	0.23		



**v – Bidang Kerja / Bahagian dengan Pemindahan Latihan**

Berdasarkan hasil dapatan kajian yang diperolehi dari ujian analisis varian sehala (One Way ANOVA) mendapati bahawa nilai F adalah 4.09, pada paras sig. 0.018 ( $p < 0.05$ ). Ia menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan di antara bidang kerja atau bahagian kerja dengan pemindahan latihan. Maka,  $H_0$  adalah ditolak dan menerima  $H_a$ . Ini kerana, latihan yang diterima adalah berbeza bagi setiap bidang kerja dalam organisasi, maka kadah pemindahan latihan juga adalah berbeza. Seperti dalam Jadual 4.13 menunjukkan ujian analisis varian sehala (One Way ANOVA) bagi nilai N, min,

dan sisihan piawai berdasarkan kumpulan kelulusan akademik dengan pemindahan latihan.

Jadual 4.13

*Ujian ANOVA di antara Bidang Kerja atau Bahagian dan Pemindahan Latihan*

<b>Bidang kerja/Bahagian</b>	<b>N</b>	<b>Purata</b>	<b>Sisihan Piawai</b>	<b>Nilai f</b>	<b>Sig.</b>
Pengurusan/Pentadbiran	101	3.55	0.31	4.09	0.018
Teknikal	49	3.69	0.39		
Lain-lain	17	3.74	0.47		

#### **vi – Tempoh Berkhidmat dengan Pemindahan Latihan**

Berdasarkan hasil dapatan kajian yang diperolehi dari ujian analisis varian sehala (One Way ANOVA) mendapati bahawa nilai F adalah 0.67, pada paras sig. 0.520 ( $p > 0.05$ ). Ini menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara tempoh perkhidmatan dengan pemindahan latihan. Maka,  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$ . Jadual 4.14 menunjukkan ujian analisis varian sehala (One Way ANOVA) bagi nilai N, min, dan sisihan piawai berdasarkan tempoh perkhidmatan dengan pemindahan latihan.

Jadual 4.14

*Ujian ANOVA di antara Tempoh Berkhidmat dan Pindahan Latihan*

<b>Tempoh Berkhidmat</b>	<b>N</b>	<b>Purata</b>	<b>Sisihan Piawai</b>	<b>Nilai f</b>	<b>Sig.</b>
1-5	94	3.61	0.36	0.76	0.520
6-10	38	3.63	0.39		
11-15	23	3.52	0.29		
16>	12	3.69	0.39		

#### 4.6.2 Hipotesis kedua

Penyelidik telah menggunakan ujian korelasi pearson r (*Pearson r Correlation*) untuk menunjukkan hubungan di antara kedua-dua bagi kajian ini. Seterusnya mempunyai perkaitan signifikan atau tidak. Selain itu, juga digunakan untuk mengkaji sejauh manakah hubungan di antara faktor personaliti mempengaruhi pindahan latihan menurut perspektif Islam. Hipotesis kedua adalah seperti berikut::

Ho 2: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor personaliti Islam dengan pindahan latihan.

Ha 2: Terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor personaliti Islam dengan pindahan latihan.

#### 4.6.2.1 Faktor Personaliti Islam dengan Pemindahan Latihan

Ho 2: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor personaliti Islam dengan pemindahan latihan.

Berdasarkan keputusan dalam Jadual 4.15 menunjukkan korelasi antara faktor personaliti dengan pemindahan latihan ialah 0.049. Oleh itu, keputusan menunjukkan bahawa faktor personaliti mempunyai hubungan yang sangat lemah dengan pemindahan latihan menurut perspektif Islam. Namun tahap signifikan adalah tinggi  $p = 0.531$  ( $p > 0.01$ ). Maka, hipotesis ini ditolak. Ini kerana personaliti Islam tidak mempunyai hubungan dengan pemindahan latihan.

Jadual 4.15



*Korelasi antara Faktor Personaliti Islam dan Pemindahan Latihan*

	<b>Pemindahan Latihan</b>	
Personaliti	Pearson Correlation	0.049
	Sig. (2-tailed)	0.531
	N	167

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 4.6.3 Hipotesis ketiga

Penyelidik telah menggunakan ujian korelasi pearson r (*Pearson r Correlation*) untuk menunjukkan hubungan di antara kedua-dua pembolehubah dalam kajian ini. Seterusnya mempunyai perkaitan signifikan atau tidak. Selain itu, juga digunakan untuk mengkaji sejauh manakah hubungan di antara faktor motivasi mempengaruhi pemindahan latihan menurut perspektif Islam. Hipotesis ketiga adalah seperti berikut:

Ho 3: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor motivasi Islam dengan pemindahan latihan.

Ha 3: Terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor motivasi Islam dengan pemindahan latihan.

#### 4.6.3.1 Faktor Motivasi Islam dengan Pemindahan Latihan

Ha 3: Terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor motivasi Islam dengan pemindahan latihan.

Berdasarkan keputusan dalam jadual 4.16 menunjukkan bahawa hubungan korelasi antara faktor motivasi Islam dengan pemindahan latihan adalah sebanyak 0.723. Oleh itu, keputusan mendapati bahawa faktor motivasi Islam mempunyai hubungan yang kuat diantara pemindahan latihan. Manakala, tahap signifikan adalah kecil  $p = 0.00$  ( $p < 0.01$ ). Maka, hipotesis ini diterima, di mana motivasi Islam mempunyai hubungan dengan pemindahan latihan.

Jadual 4.16

*Korelasi antara Faktor Motivasi Islam dan Pemindahan Latihan*

		<b>Pemindahan Latihan</b>
Motivasi	Pearson Correlation	0.723
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	167

\*\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### **4.6.4 Hipotesis keempat**

Penyelidik telah menggunakan ujian regrasi untuk mengkaji sejauh manakah pengaruh di antara faktor personaliti Islam dan motivasi Islam mempengaruhi pemindahan latihan. Sama ada mempunyai perkaitan signifikan atau tidak. Hipotesis keempat adalah seperti berikut:

Ho 4: Faktor personaliti dan motivasi Islam tidak mempengaruhi pemindahan latihan.

Ha 4: Faktor personaliti dan motivasi Islam mempengaruhi pemindahan latihan.

Analisis statistik regresi berganda telah digunakan dalam kajian ini bagi mengukur faktor pembolehubah bebas yang melibatkan varian dalam pemindahan latihan. Dalam kajian ini, pembolehubah bebas digunakan untuk model regresi yang terdiri dari dua faktor iaitu, faktor personaliti Islam dan faktor motivasi Islam. Jadual 4.17

telah menunjukkan bahawa keputusan analisis statistik regresi berganda antara faktor personaliti dan faktor motivasi dengan pemindahan latihan menurut perspektif Islam.

Jadual 4. 17

*Analisis regresi berganda antara faktor personaliti dan motivasi Islam terhadap Pemindahan Latihan.*

		<i>Coefficient</i>			<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Model	B	T	Sig.				
	(Constant)	1.696	5.624	0.000	0.723	0.522	89.699	0.517
	Personaliti	-0.013	-0.195	0.845				
	Motivasi	0.545	13.363	0.000				

Hasil daripada analisis statistik regresi berganda diatas menunjukkan bahawa ( $F=89.699$ ,  $p=0.000 < 0.05$ ) secara keseluruhan pembolehubah bebas iaitu faktor personaliti Islam dan faktor motivasi Islam mempunyai pengaruh yang signifikan ke atas pemindahan latihan. Dengan itu, faktor personaliti dan motivasi mempengaruhi pemindahan latihan menurut perspektif Islam. Kajian ini membuktikan bahawa sebanyak 0.517 varians pembolehubah bebas secara signifikannya terhadap pembolehubah bersandar. Bagi hasil keseluruhan analisis ini menunjukkan bahawa pengaruh keseluruhan faktor personaliti Islam dan motivasi Islam ke atas pemindahan latihan adalah bernilai  $r=0.723$  di mana ia mempunyai pengaruh positif yang tinggi atau kuat dalam kajian ini. Bagi nilai  $r^2$  ia menunjukkan keseluruhan pembolehubah

bebas faktor personaliti Islam dan faktor motivasi Islam dapat menunjukkan 52.2% varians dalam pemindahan latihan. Manakala yang selebihnya adalah disebabkan faktor lain yang tidak terdapat dalam ujian regresi yang telah dijalankan. Maka hasil ujian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ , berdasarkan ujian regresi berganda berpandukan Jadual 4.17.

Selain itu, menurut beberapa pengkaji terdahulu mendapati bahawa terdapat faktor lain wujud dalam pemindahan latihan, maka hasil dapatan analisis regresi kajian ini juga menunjukkan pengaruh dari output lain. Malah menurut Baldwin dan Ford (1988), faktor lain adalah seperti faktor persekitaran kerja dan reka bentuk latihan. Elangovan dan Karakowsky (1999), juga mengkaji perkaitan antara faktor persekitaraan yang mempunyai dua (2) dimensi iaitu kerja dan organisasi. manakala, Yamnill dan Mclean (2001), pula melakukan kajian berkaitan iklim dan reka bentuk pemindahan. Ini dapat dilihat melalui model yang dirangka oleh mereka dan dimuatkan dalam bab dua dalam kajian ini.

Menurut Ford et al. (1992) dan Norliza (2003) dalam kajian mereka mendapati bahawa faktor individu merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi pemindahan latihan. Dengan itu, dapat dilihat bahawa hasil dapatan kajian ini adalah bertepatan dengan kajian yang telah mereka lakukan. Justru, faktor individu adalah termasuk personaliti, motivasi, dan keupayaan. Disamping itu, hasil dapatan kajian ini juga menyokong hasil kajian terdahulu dimana pekerja perlu meningkatkan kaedah pemindahan latihan yang telah disediakan oleh organisasi sama ada dari segi penambah ilmu pengetahuan dalam bidang yang mahir mahupun tidak mahir,



penampilan personaliti yang baik dan menarik serta sentiasa berusaha untuk memotivasi diri sendiri serta individu lain untuk menjadi insan yang baik dan positif dunia dan akhirat, Mokhtar et al. (2010). Berdasarkan hasil keputusan kajian menunjukkan bahawa kedua-dua faktor sangat penting dalam meningkatkan pemindahan latihan di JCY Tebrau dengan berlandaskan syariat Islam.

#### **4.7 Kesimpulan**

Secara keseluruhan, bab ini membincangkan tentang penganalisan data berbentuk diskriptif dan inferensi secara terperinci bagi menjawab persoalan dan mencapai objektif serta membuat keputusan hipotesis kajian. Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk menerangkan lebih terperinci mengenai demografi dan pengukuran faktor personaliti dan motivasi terhadap pemindahan latihan yang diterima serta melihat tahap pemindahan latihan.

Disamping itu, ujian inferensi terdiri dari ujian-t, ujian Analisis Varian Berganda (ANOVA), ujian ini digunakan untuk menghuraikan data kajian dalam bab ini. Selain itu, ujian korelasi dan regresi juga turut digunakan bagi mengukur signifikan atau tidak signifikan, arah hubungan, kekuatan serta pengaruh antara pembolehubah bebas dan bersandar. Seterusnya, dalam bab yang terakhir iaitu bab lima (5) akan menghurai serta melanjutkan perbincangan dengan lebih meluas mengenai hasil dapatan kajian yang telah diperolehi dalam ini.

## **BAB LIMA**

### **PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN**

#### **5.1 Pendahuluan**

Bab terakhir bagi kajian ini memuatkan ringkasan kajian serta membincangkan implikasi dan cadangan, serta hasil daripada kajian yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya. Dengan itu, perbincangan melibatkan faktor demografi responden dan pembolehubah bebas serta pembolehubah bersandar berdasarkan hipotesis yang telah dibuat. Selain itu, menganalisis keputusan bagi pembolehubah yang diuji dalam kajian ini. Oleh itu, hasil dapatan dikemukakan dalam implikasi kajian lanjutan. Bab ini juga memberikan cadangan-cadangan untuk para pengkaji pada masa hadapan serta diharapkan dapat membantu mereka meneruskan kajian seterusnya.

#### **5.2 Ringkasan kajian**

Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk menentukan kesan item-item bagi faktor demografi ke atas amalan pemindahan latihan di tempat kerja. Selain itu, hubungan di antara faktor personaliti Islam dan motivasi Islam dengan pemindahan latihan. Oleh itu, beberapa objektif yang menjadi tumpuan dalam kajian ini serta boleh diringkaskan seperti di bawah:

- i) Untuk mengenal pasti perbezaan antara faktor demografi dan pemindahan latihan menurut perspektif Islam.

- ii) Untuk menganalisis hubungan antara personaliti Islam dengan pemindahan latihan.
- iii) Untuk mengkaji hubungan antara faktor motivasi Islam dan pemindahan latihan.
- iv) Untuk mengetahui pengaruh antara faktor personaliti dan motivasi dengan pemindahan latihan menurut perspektif Islam.

Berdasarkan objektif kajian, terdapat empat (4) persoalan kajian yang telah dibangunkan seperti di bawah:

- i) Adakah wujud perbezaan di antara pengaruh demografi dengan pemindahan latihan menurut perspektif Islam?
- ii) Adakah terdapat hubungan antara pengaruh personaliti Islam dengan pemindahan latihan?
- iii) Adakah terdapat hubungan antara pengaruh motivasi Islam dengan pemindahan latihan?
- iv) Adakah personaliti dan motivasi mempengaruhi pemindahan latihan menurut perspektif Islam?

### **5.3 Hubungan faktor demografi responden dengan pemindahan latihan**

Dalam kajian ini, ujian-t dan ujian ANOVA telah digunakan bagi mengkaji faktor demografi di mana terdapat enam (6) item seperti mana yang terdapat pada lampiran E bagi jantina, dan lampiran F bagi item umur, bangsa, kelulusan akademik, bahagian

kerja atau bidang, serta tempoh perkhidmatan responden sama ada terdapat perbezaan hubungan yang signifikan atau tidak dengan pemindahan latihan.

### **5.3.1 Hubungan antara jantina pemindahan latihan.**

Berdasarkan hasil kajian, dengan menggunakan analisis ujian-t mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan signifikan antara jantina lelaki dan perempuan terhadap pemindahan latihan menurut perspektif Islam. Majoriti pekerja perempuan 106 orang dan 61 orang pekerja lelaki. Ini menunjukkan faktor jantina tidak mempunyai perbezaan dalam pemindahan latihan di tempat kerja.

### **5.3.2 Hubungan antara umur dengan pemindahan latihan.**

Berdasarkan kajian yang telah dijalankan, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara faktor umur pekerja dengan pemindahan latihan menurut perspektif Islam. Merujuk ujian ANOVA yang digunakan menunjukkan bahawa umur pekerja adalah tidak signifikan dan tidak mempunyai perbezaan dengan pemindahan latihan menurut perspektif Islam.



### **5.3.3 Hubungan antara bangsa dengan pemindahan latihan**

Menurut dapatan kajian yang dijalankan, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara bangsa dengan pemindahan latihan. Merujuk ujian ANOVA yang digunakan telah menunjukkan bahawa bangsa tidak mempunyai perbezaan hubungan dengan pemindahan latihan menurut perspektif Islam, walaupun JCY mempunyai pekerja yang berbilang bangsa.

### **5.3.4 Hubungan antara kelulusan akademik dengan pemindahan latihan.**

Hasil dapatan kajian yang telah dijalankan, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kelulusan akademik pekerja dengan pemindahan latihan. Merujuk ujian ANOVA yang digunakan telah menunjukkan bahawa tiada perbezaan antara kelulusan akademik pekerja dengan pemindahan latihan menurut perspektif Islam. Dapatan kajian ini adalah bertentangan dari dapatan kajian sebelum ini, di mana semakin tinggi tahap pendidikan pekerja, maka semakin tinggi komitmennya terhadap kerja dalam organisasi tersebut (Marsidi & Abdul Latip, 2007). Dengan itu, wujudnya hubungan linear antara komitmen kerja dengan tahap kelulusan akademik pekerja.

### **5.3.5 Hubungan antara bidang kerja atau bahagian dengan pemindahan latihan.**

Pengujian hipotesis dalam bab empat mendapati terdapat perbezaan antara status bidang atau bahagian kerja dengan pemindahan latihan menurut perspektif Islam.

Dapatan ini menunjukkan bahawa perbezaan bidang atau bahagian kerja mempengaruhi pemindahan latihan dalam organisasi di JCY Tebrau. Ini kerana, setiap bidang atau bahagian kerja mendapat latihan yang berbeza-beza mengikut deskripsi kerja di jabatan masing-masing.

### **5.3.6 Hubungan antara tempoh berkhidmat dengan pemindahan latihan.**

Berdasarkan hasil dapatan kajian, menunjukkan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan bagi tempoh berkhidmat dengan pemindahan latihan menurut perspektif Islam. Dapatan bagi kajian ini mendapati tidak terdapat perbezaan antara tempoh berkhidmat dengan pemindahan latihan menurut perspektif Islam.

### **5.4 Hubungan antara faktor personaliti Islam dengan pemindahan latihan.**

Ujian hipotesis mengesahkan bahawa faktor personaliti Islam adalah tidak signifikan. Kajian ini di analisis dengan menggunakan ujian korelasi Pekali Pearson  $r$  (*Pearson r Correlation*). Dari hasil kajian mendapati faktor personaliti Islam mempunyai hubungan yang sangat lemah bagi pembolehubah bersandar, tetapi mempunyai tahap signifikan adalah tinggi. Oleh itu, dalam kajian Elangovan dan Karawkosky (1999), Ng (2003), Norliza dan Mohamad (2006) turut berpendapat bahawa faktor ini mempunyai hubungan yang positif dengan pemindahan latihan.

### **5.5 Hubungan antara faktor motivasi Islam dan pemindahan latihan.**

Ujian hipotesis bagi faktor motivasi Islam mengesahkan bahawa mempunyai hubungan yang signifikan. Kajian ini di analisis dengan menggunakan ujian korelasi Pekali Pearson r (*Pearson r Correlation*). Hasil kajian ini mendapati bahawa terdapat hubungan yang kuat diantara faktor motivasi Islam dengan pemindahan latihan. Elangovan dan Karawkosky (1999), Ng (2003), Norliza dan Mohamad (2006) adalah pengkajia yang turut mendapat hasil yang sama dengan kajian ini, di mana turut mendapati bahawa faktor motivasi mempunyai hubungan yang positif dengan pemindahan latihan.

### **5.6 Pengaruh antara faktor personaliti Islam dan motivasi Islam dengan pemindahan latihan.**

Kajian ini di analisis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil kajian ini menunjukkan bahawa beta di bawah *unstandardized coefficient* yang tertinggi adalah beta ( $\beta$ ) adalah 0.545 bagi faktor motivasi Islam dan signifikan pada paras 0.00. Ini menunjukkan faktor motivasi Islam merupakan faktor yang paling penting dan menjadi keutamaan bagi mempengaruhi tahap pemindahan latihan di JCY Tebrau. Selain itu, beta ( $\beta$ ) bagi faktor personaliti Islam adalah -0.013 menunjukkan signifikan pada paras 0.845. Oleh itu, faktor paling mempengaruhi pemindahan latihan di JCY Tebrau adalah motivasi Islam. Dapatan kajian ini mendapati terdapat persamaan dengan hasil kajian Norliza (2003) di mana pengkaji yang mendapati faktor motivasi Islam merupakan faktor yang paling kuat mempengaruhi pemindahan latihan.

## **5.7 Perbincangan**

### **5.7.1 Analisis taburan faktor personaliti Islam, faktor motivasi Islam dan pemindahan latihan.**

Dalam bab ini ada selitkan perbincangan mengenai taburan kekerapan berdasarkan peratusan, skor mod dan median bagi setiap item dalam faktor personaliti Islam dan faktor motivasi Islam serta pemindahan latihan. Kesemua item mempunyai skala 1 hingga 5 di mana format jawapan seperti sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), kurang setuju (KS), setuju (S) dan sangat setuju (SS).

### **5.7.2 Analisis taburan kekerapan faktor personaliti Islam**

Berdasarkan kepada Jadual 5.1, didapati majoriti responden adalah 83.2% setuju dengan kenyataan B5 iaitu ‘kemahiran baru yang diperolehi semasa latihan menambahkan keyakinan saya di tempat kerja’ dan hanya 7.8% sangat setuju. Data ini diperkukuhkan lagi melalui analisis yang dijalankan menunjukkan majoriti daripada responden memberikan pandangan bahawa keberkesanan latihan yang dihadiri memberi mereka keyakinan iaitu seramai 138 orang responden (82.6%) setuju dan 7.8% sangat setuju dengan kenyataan B8.

Selain itu, seramai 137 orang responden iaitu 82% setuju dan 9 orang responden 5.4% sangat setuju dengan kenyataan di mana ‘mudah bagi saya untuk menyesuaikan diri dengan kemahiran baru’. Ini menunjukkan sebahagian besar daripada responden



berasa mudah untuk menerima sebarang latihan baru yang diberikan dan seterusnya mengaplikasikannya ke tempat kerja. Kenyataan ini diperkukuhkan lagi melalui analisis yang dijalankan bagi B3 dan menunjukkan bahawa majoriti daripada responden memberikan pandangan di mana dengan kemahiran yang diperolehi semasa latihan ke tempat kerja, mereka lebih mudah menyesuaikan diri dengan tempat kerja dengan peratusan iaitu 69.5% setuju dan 17.4% sangat setuju.

Seterusnya, majoriti responden iaitu 77.2% setuju, 10.8% sangat setuju dan 12% responden yang kurang setuju dengan kenyataan 'pengetahuan dan kemahiran baru dapat diaplikasikan oleh saya selepas menghadiri latihan'. Ini menunjukkan bahawa majoriti responden lebih memahami latihan yang disampaikan dan mereka mampu mengaplikasikan mengikut situasi di tempat kerja melalui latihan tersebut.

Sebanyak 67.1% responden menyatakan setuju dan 22.8% pula sangat setuju dengan kenyataan di mana mereka boleh berubah ke arah yang positif dengan mudah. Manakala 9.6% kurang setuju dan 1% sangat tidak setuju dengan kenyataan tersebut. Dapatan kajian ini menunjukkan majoriti responden mempunyai ciri personaliti Islam berdikari yang bermaksud mereka sangat menginginkan sesuatu dalam memajukan diri sendiri serta sering berusaha untuk ke arah positif dalam meningkatkan prestasi kerja mereka melalui latihan yang dihadiri.

Jadual 5.1

*Taburan kekerapan item personaliti Islam*

	Kenyataan	STS	TS	KS	S	SS	Mod	Median
		F (%)						
B1	Untuk mencapai sesuatu yang dihajati, saya mempunyai keinginan kuat.	1 (.6)	1 (.6)	6 (3.6)	82 (49.1)	77 (46.1)	4	4
B2	Dalam usaha meningkatkan kemahiran dan pengetahuan kerja, saya sentiasa bersedia.	0 (0)	0 (0)	4 (2.4)	95 (56.9)	68 (40.7)	4	4
B3	Dengan kemahiran yang diperolehi semasa latihan ke tempat kerja, saya lebih mudah menyesuaikan diri	0 (0)	1 (.6)	21 (12.6)	116 (69.5)	29 (17.4)	4	4
B4	Berubah ke arah yang positif begitu mudah bagi saya	1 (.6)	0 (0)	16 (9.6)	112 (67.1)	38 (22.8)	4	4
B5	Kemahiran baru yang diperolehi semasa latihan menambahkan keyakinan saya di tempat kerja.	0 (0)	1 (.6)	14 (8.4)	139 (83.2)	13 (7.8)	4	4
B6	Pengetahuan dan kemahiran baru dapat diaplikasikan oleh saya selepas menghadiri latihan	0 (0)	0 (0)	20 (12)	129 (77.2)	18 (10.8)	4	4
B7	Mudah bagi saya untuk menyesuaikan diri dengan kemahiran baru.	0 (0)	1 (.6)	20 (12)	137 (82)	9 (5.4)	4	4
B8	Keberkesanan latihan yang saya hadiri memberikan saya keyakinan.	0 (0)	0 (0)	16 (9.6)	138 (82.6)	13 (7.8)	4	4

### 5.7.3 Analisis taburan kekerapan faktor motivasi Islam

Daripada analisis yang dijalankan didapati majoriti responden iaitu 65.9% setuju dan 17.4% sangat setuju dengan kenyataan C9 ‘pengetahuan dan kemahiran baru yang dipelajari boleh diaplikasikan oleh saya ke tempat kerja’. Manakala responden yang lain 16.8% adalah kurang setuju dengan kenyataan tersebut. Disamping itu, majoriti responden iaitu 70.1% setuju dan 26.3% adalah sangat setuju dengan kenyataan ‘untuk meningkatkan lagi prestasi kerja, saya telah menghadiri latihan’. Ini menunjukkan sebahagian besar daripada responden bermotivasi untuk memindahkan apa yang dipelajari semasa latihan ke tempat kerja. Data ini disokong oleh kenyataan C6 yang menunjukkan 63.1% responden sangat tidak setuju, 12.6% tidak setuju dan 19.8% kurang setuju dengan kenyataan ‘saya hanya menghadiri latihan jika dipaksa oleh majikan’. Ini menunjukkan majoriti responden menghadiri latihan berdasarkan motivasi dan sukarela bukannya dipaksa oleh majikan.

Bagi kenyataan C2 sebanyak 37.1% menyatakan sangat tidak setuju dan 12% adalah tidak setuju. Manakala 16.2% lagi kurang setuju dengan kenyataan tersebut. Ini menunjukkan hanya sebahagian responden sahaja yang menghadiri latihan untuk meningkatkan prestasi mereka. Manakala 20.4% dan 14.4% masing-masing menyatakan mereka setuju dan sangat setuju bahawa mereka menghadiri latihan semata-mata kerana ingin lari dari beban tugas kerja seharian. Merujuk kepada Jadual 5.2.

Jadual 5.2

*Taburan kekerapan item motivasi Islam*

	Kenyataan	STS	TS	KS	S	SS	Mod	Media n
		F (%)						
C1	Saya berniat untuk berubah ke arah kebaikan sebelum menghadiri sesuatu latihan.	0 (0)	0 (0)	6 (3.6)	132 (79)	29 (17.4)	4	4
C2	Kerana ingin lari dari beban tugas kerja seharian, saya ingin menghadiri latihan.	62 (37.1)	20 (12)	27 (16.2)	34 (20.4)	24 (14.4)	1	3
C3	Saya menjadi pekerja cemerlang kerana menghadiri latihan yang dianjurkan oleh majikan.	0 (0)	6 (3.6)	13 (7.8)	119 (71.3)	29 (17.4)	4	4
C4	Untuk meningkatkan lagi prestasi kerja, saya telah menghadiri latihan.	0 (0)	0 (0)	6 (3.6)	117 (70.1)	44 (26.3)	4	4
C5	Sekiranya terdapat sebarang latihan di tempat kerja, saya secara sukarela menawarkan diri.	0 (0)	4 (2.4)	33 (19.8)	95 (56.9)	35 (21)	4	4
C6	Jika dipaksa oleh majikan, baru saya akan menghadiri latihan.	72 (43.1)	21 (12.6)	33 (19.8)	35 (21)	6 (3.6)	1	2
C7	Tahap kemampuan saya dengan latihan yang yang diberikan sangat sesuai.	0 (0)	16 (9.6)	28 (16.8)	105 (62.9)	18 (10.8)	4	4
C8	Saya memperolehi pengetahuan dan kemahiran melalui usaha sendiri.	17 (10.2)	10 (6)	43 (25.7)	73 (43.7)	24 (14.4)	4	4
C9	Pengetahuan dan kemahiran baru yang dipelajari boleh diaplikasikan oleh saya ke tempat kerja.	0 (0)	0 (0)	28 (16.8)	110 (65.9)	29 (17.4)	4	4

#### 5.7.4 Analisis taburan kekerapan item bagi pemindahan latihan

Dalam analisis taburan kekerapan bagi pemindahan latihan, didapati majoriti daripada responden iaitu 87.4% setuju dan 6% menyatakan sangat setuju dengan kenyataan 'apa yang diajar dalam latihan saya boleh amalkannya semasa menjalankan tugas seharian.'. Manakala, persepsi responden ke atas kenyataan B5 yang menekankan latihan yang diamalkan oleh responden dalam tugas seharian di tempat kerja menunjukkan seramai 139 orang (83.2%) setuju, 18 orang (10.8%) sangat setuju, dan 10 orang responden (6%) yang lain kurang setuju.

Disamping itu, kenyataan D12 berkaitan kemahiran dan pengetahuan hasil latihan membantu pekerja dalam menyelesaikan masalah kerja mereka di mana seramai 137 (82%) adalah setuju dan 24 orang (14.4%) adalah sangat setuju, dan hanya 6 orang responden (3.6%) kurang setuju. Dapatan kajian ini memunjukkan bahawa sebahagian besar daripada responden telah dapat menguasai apa yang diajarkan semasa latihan dan seterusnya dapat membantu mereka dalam mengaplikasikan pengetahuan dan kemahiran baru itu ke tempat kerja.

Selain itu, melalui kenyataan 'kemahiran dapat dikekalkan dengan jangkamasa yang lama oleh saya' mendapati sebanyak 74.9% responden setuju dan 13.8% lagi sangat setuju. Manakala, dengan kenyataan 'pengetahuan dapat dikekalkan dengan jangkamasa yang lama oleh saya' seramai 108 (64.7%) setuju, 32 (13.8%) sangat setuju, 27 (16.2%) kurang setuju, dan 9 (5.4%) adalah tidak setuju. Ini menunjukkan

meajoriti pekerja dapat mengekalkan kemahiran dan pengetahuan mereka dengan jangka masa yang lama setelah menerima latihan.

Jadual 5.3

*Taburan kekerapan item pemindahan latihan*

	Kenyataan	STS	TS	KS	S	SS	Mod	Median
		F (%)						
D1	Apa yang diajar dalam latihan saya dapat memahami semuanya	0 (0)	4 (4)	38 (22.8)	113 (67.7)	12 (7.2)	4	4
D2	Apa yang diajar dalam latihan saya boleh amalkannya semasa menjalankan tugas seharian.	0 (0)	0 (0)	15 (9)	146 (87.4)	6 (3.6)	4	4
D3	Untuk meningkatkan prestasi pekerjaan seharian saya, saya menghadiri latihan.	0 (0)	0 (0)	5 (3)	121 (72.5)	41 (24.6)	4	4
D4	Latihan yang saya pelajari tidak dapat diamalkan ke dalam pekerjaan sebenar saya.	11 (6.6)	53 (31.7)	63 (37.7)	34 (20.4)	6 (3.6)	3	3
D5	Latihan yang di pelajari dapat saya mengamalkan ke dalam tugas seharian saya.	0 (0)	10 (6)	0 (0)	139 (83.2)	18 (10.8)	4	4
D6	Prestasi kerja seharian saya terus meningkatkan walaupun saya tidak hadir latihan.	47 (28.1)	44 (26.3)	46 (27.5)	24 (14.4)	6 (3.6)	1	2

Jadual 5.3 (sambungan)

D7	Pengetahuan dan kemahiran yang diperolehi semasa latihan akan saya menyalur semula ke tempat kerja.	0 (0)	5 (3)	16 (9.6)	123 (73.7)	23 (13.8)	4	4
D8	Bagi meningkatkan pengetahuan untuk digunakan dalam pekerjaan seharian saya tidak akan menghadiri latihan.	46 (27.5)	38 (22.8)	55 (32.9)	11 (6.6)	17 (10.2)	4	4
D9	Bagi meningkatkan kemahiran dalam melakukan pekerjaan seharian saya menghadiri latihan.	0 (0)	5 (3)	10 (6)	123 (73.7)	29 (17.4)	4	4
D10	Pengetahuan dapat dikekalkan dengan jangkamasa yang lama oleh saya.	0 (0)	9 (5.4)	27 (16.2)	108 (64.7)	23 (13.8)	4	4
D11	Kemahiran dapat dikekalkan dengan jangkamasa yang lama oleh saya.	0 (0)	4 (2.4)	15 (9)	125 (74.9)	23 (13.8)	4	4
D12	Saya menyelesaikan masalah kerja melalui kemahiran dan pengetahuan hasil latihan.	0 (0)	0 (0)	6 (3.6)	137 (82)	24 (14.4)	4	4
D13	Saya boleh menyelesaikan masalah kerjawaalaupun tanpa latihan pun.	6 (3.6)	34 (20.4)	80 (47.9)	41 (24.6)	6 (3.6)	3	3
D14	Dengan mudah saya menyelesaikan masalah di tempat kerja kerana Saya mempelajarinya menanganinya semasa latihan.	0 (0)	0 (0)	47 (28.1)	102 (61.1)	18 (10.8)	4	4

## **5.8 Implikasi**

Kajian dapat memberi implikasi yang tersendiri buat organisasi yang sedang dikaji serta dapat menyumbangkan kajian ini terhadap penemuan kajian yang berkenaan kepada bidang ilmu secara umumnya. Justeru itu, bagi memperjelaskan implikasi kajian ini, ianya dibahagikan kepada dua iaitu implikasi kepada pihak pengurusan organisasi dan paling tepatnya kepada pekerja JCY Tebrau dan juga implikasi kepada bidang ilmu atau akademik.

### **5.8.1 Cadangan untuk pekerja dan organisasi.**

Kajian ini sedikit sebanyak akan dapat membantu organisasi untuk memahami dan mengenal pasti faktor yang memberi kesan kepada pemindahan latihan. Latihan yang berkesan kepada pekerja adalah apabila pekerja dapat mengamalkan apa yang dipelajari semasa latihan ke tempat kerja sebenar. Oleh itu, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pemindahan latihan antaranya faktor personaliti Islam dan faktor motivasi Islam.

Jika dilihat melalui ujian yang telah dilakukan, faktor motivasi Islam merupakan faktor yang paling kuat untuk mempengaruhi pemindahan latihan di JCY Tebrau. Ini menunjukkan dorongan dan sokongan dari pihak pengurusan mempunyai peranan yang baik dalam menjayakan sesuatu kerja. Walau bagaimanapun, pekerja disarankan agar memberi tumpuan yang lebih semasa latihan supaya pekerja dapat menguasai segala



pengetahuan dan kemahiran baru seterusnya dapat memindahkannya ke tempat kerja sebenar. Disamping organisasi digalakan untuk memberi sokongan dan galakan serta kemudahan yang terkini bersesuaian dalam membina personaliti dan motivasi pekerja yang lebih patuh syariah.

Selain itu, ilmu pengetahuan baru yang diperolehi daripada latihan perlu disebarkan kepada keseluruhan pekerja dalam organisasi kerana budaya perkongsian ilmu penting supaya dapat menerapkan ke setiap ahli kumpulan kerja atau bahagian yang terdapat di dalamnya. Ini sudah pasti akan memudahkan pemindahan yang positif dalam kalangan ahli organisasi ke tempat kerja berkaitan pengetahuan dan kemahiran baru. Organisasi juga boleh menambahkan aktiviti-aktiviti bagi mencekapkan lagi pemindahan latihan (*training transfer enhancing activities*) seperti pengulangan pembelajaran, keseragaman peralatan latihan dengan tempat kerja (*fidelity*), kepelbagaian pengaplikasian maklumat, dan sokongan daripada pihak pengurusan sebagai motivasi kepada pekerja. Justeru aktiviti-aktiviti sebegini dapat memberi pengaruh yang positif ke atas pemindahan latihan.

### **5.8.2 Cadangan untuk akademik**

Cadangan bagi kajian akan datang adalah perlu menambahkan beberapa faktor pembolehubah lain seperti keupayaan pelatih, budaya organisasi, sokongan pengurusan dan teknologi, peluang mengamalkan, dan reka bentuk latihan yang disediakan, serta bagaimana persepsi pekerja ke atas kerja mereka. Disamping itu juga

kajian yang lebih menjurus kepada tahap pengekalan dan kesesuaian mengaplikasikan pengalaman, pengetahuan dan kemahiran dalam kalangan pekerja serta mengambil kira faktor lain sebagai contoh faktor iklim organisasi dan kesesuaian masa sebagai contoh berapa lama latihan yang diberikan dapat diaplikasikan ke tempat kerja dan apa penghalang kepada pemindahan latihan.

Dicadangkan juga bagi kajian akan datang, pengkaji akan menggunakan jumlah atau bilangan sampel yang lebih ramai bagi mendapatkan hasil kajian yang lebih komprehensif dan menyeluruh. Ini kerana dalam kajian ini pengkaji menggunakan jadual Krejcie dan Morgan (1970) pada tahap minimum dalam persampelan.



Kesimpulan bagi pemindahan latihan adalah sejauh mana tahap yang dipelajari oleh pekerja semasa, sebelum, dan selepas menerima latihan, seterusnya digunakan ke tempat kerja. Walaupun terdapat banyak kajian-kajian yang telah dilakukan ke atas kajian berkaitan pemindahan latihan, namun kajian berkaitan faktor-faktor Islamik masih kurang diketengahkan dalam bentuk dikaji, maka diharap kajian ini sedikit sebanyak dapat menambahkan bilangan kajian dalam bidang latihan dan pembangunan seterusnya mengaplikasikan dengan menindahkan latihan supaya ianya dapat dijadikan sebagai salah satu bahan rujukan akan datang. Terdapat juga faktor lain yang mempengaruhi pemindahan latihan, dan turut memberi kesan kepada keberkesanan latihan dan prestasi individu mahupun organisasi. Namun bukan sahaja

faktor-faktor ini yang menjadi penghalang kepada keberkesanan sesuatu latihan. Malah terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi pemindahan latihan, maka kajian ini terhasil daripada kajian-kajian yang dilakukan oleh pengkaji-pengkaji terdahulu.



## RUJUKAN

- Abujazar, A., & Saleh, S. (2004). *Factors Affecting Transfer Of Training*(Doctoral dissertation, Universiti Sains Malaysia).
- Abutayeh, B., & Al-Qatawneh, M., (2012). The Effect of Human Resource Management Practices on Job Involvement in Selected Private Companies in Jordan. *Canadian Social Science*, 8(2), 50-57.
- Akhtar, M. F., Ali, K., Sadaqat, M. S., & Hafeez, S., (2011). Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 250-270.
- Awang, A., (2013). Konsep Berkerja menurut pandangan islam. <http://ali11juni.blogspot.my/2013/03/konsep-bekerja-menurut-pandangan-islam.html>
- Azlina Abu Bakar. Psikologi Personaliti Individu. Shah Alam: Karisma Publication Sdn Bhd, 2009.
- Azman MZ (2012) Factors affecting the effectiveness of training transfer in the parachute infantry battalion (Disertasi Sarjana). Fakulti Perniagaan dan Perakaunan, Universiti Malaya.
- Azmi, I. A. G. (2010). Islamic human resource practices and organizational performance: A preliminary findings of Islamic organization in Malaysia. *Journal of Global Business and Economics*, 1(1), 27-42.

- Bakri, N., Razak, N. Z. A., Rahman, H. A., & Khalid, A. H. A. (2012). Punca Prestasi Pembelajaran Yang Lemah di Kalangan Pelajar Fakulti Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai, Johor. *Jurnal Teknologi*, 43(1), 29-44.
- Baldwin, T. T., & Ford, J. K., (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel psychology*, 41(1), 63-105.
- Balkisnah, S., & Norhasni, Z. A., (2009). Tinjauan faktor-faktor pendorong dan penghalang pemindahan latihan. *Sosiohumanika*, 2(1), 107-123.
- Bass, B. M., & Vaughan, J. A., (1966). Training in Industry-The Management of Learning.
- Burke, L. A., & Hutchins, H. M., (2007). Training transfer: An integrative literature review. *Human resource development review*, 6(3), 263-296.
- Burke, L. A., & Hutchins, H. M., (2007). Training transfer: An integrative literature review. *Human resource development review*, 6(3), 263-296.
- Burns, A., C., & Bush, R. F., (2002). *Marketing research: Online research applications* (4th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Cavana, R. Y., Delahaye, B. L., & Sekaran, U., (2000). Applied research: Qualitative and quantitative methods. Sydney: John Wiley & Sons Inc.
- Cavana, R., Delahaye, B., & Sekaran, U., (2001). *Applied Business Research*. Brisbane Qld: Wiley.

- Cheng, E. W., & Ho, D. C., (2001). A review of transfer of training studies in the past decade. *Personnel review*, 30(1), 102-118.
- Cheng, E. W., & Ho, D. C., (2001). The influence of job and career attitudes on learning motivation and transfer. *Career Development International*, 6(1), 20-28.
- Chua, Y. P., (2011). Kaedah Penyelidikan (2nd ed.). Kuala Lumpur: Mc Graw-Hill Malaysia Sdn Bhd
- Coakes, S. J., & Steed, L. G., (2003). Multiple response and multiple dichotomy analysis. *SPSS: analysis without anguish: Version 11.0 for Windows*, 215-224.
- Craig, S. L., (1999). Transfer of Training.  
[www.geocities.com/vpipsych/transferoftraining.html](http://www.geocities.com/vpipsych/transferoftraining.html)
- Dar, A. T., Bashir, M., Ghazanfar, F., & Abrar, M., (2014). Mediating role of employee motivation in relationship to post-selection HRM practices and organizational performance. *International Review of Management and Marketing*, 4(3), 224-238
- Djaswad, H., (2013). Manusia Merupakan Unsur Terpenting Dalam Organisasi.  
<http://suarakomunitas.net/baca/43984/manusia-merupakan-unsur-terpenting-dalam-organisasi/>
- EA Ruona, W., Leimbach, M., Holton, III F., E., & Bates, R., (2002). The relationship between learner utility reactions and predicted learning transfer among trainees. *International Journal of Training and Development*, 6(4), 218-228.

- Elangovan, A. R., dan Karakowsky, L., (1999). The Role of Trainee and Environmental Factors in Transfer of Training: An Exploratory Framework. *Leadership & Organization Development Journal*. pp. 268-275.
- Eysenck, H. J., (1970). The Structure of Human Personality. Boston: Houghton Mifflin.
- Faizuniah Pangil, Aini Hayati Mohamed, Daratul Ambia Che Mit, Khulida Kirana Yahya, Norazuwa Mat dan Norsiah Mat, (2002). *Pengurusan Sumber Manusia*. Malaysia: McGraw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Hair, Jr. J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. & Black, W.C. (1998). Multivariate Data Analysis. New Jersey : Prentice Hall.
- Hassan, M. B. H. N. (2013). Falsafah Pengurusan Organisasi Mengikut Islam. <http://www.ikim.gov.my/index.php/ms/berita-harian/7489-falsafah-pengurusan-organisasi-mengikut-islam>.
- Hasbi, R., (2001). Perkaitan kepuasan kerja dengan prestasi kerja di kalangan pekerja di industry pembuatan. UMS , Sarawak.
- Hashim, J., (2009). Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organisations in Malaysia. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 2(3), 251-267.
- Hashim, J., (2010). Human resource management practices on organisational commitment: The Islamic perspective. *Personnel Review*, 39(6), 785-799.

Hashim, S., & Yaakub, R., (2003). *Psikologi pembelajaran dan personaliti*. PTS Publications & Distributors.

Hassan, N. N. M., (2012). Falsafah Pengurusan Organisasi Mengikut Islam <http://www.ikim.gov.my/index.php/ms/berita-harian/7325-islam-dan-pengurusan-organisasi>

Hatfield, J., Steele, J.P., Riley, R., Glaze, H. K., Fallesen, J. J., (2011). Center for Army Leadership Annual Survey of Army Leadership (CASAL): Army Education. Technical Report 2011-2. The Center For Army Leadership, Fort Leavenworth, Kansas. Henseler J, Ringle CM, Sinkovics RR (2009).

Heathfield, S. M., (2015). Transfer of Training <http://humanresources.about.com/od/trainingtransfer/g/training-transfer.htm>.

Hussin, M. G., (2013) *Islamic Theory of Motivation, Personality and Business Stress: Evidence from India*. *EJBM-Special Issue: Islamic Management and Business* Vol.5 No.11 2013

Hussain, R. M., (2011) An empirical study of the relationship between motivation to transfer and transfer of training. *Far East Journal of Psychology and Business* 5(1), 47-56.

Ismail, A., Foboy, N. A., Abdullah, M. M., Mazumder, M. N. H., (2013) A study of the correlation between training administration and training motivation. *Management Marketing* 8(1), 95-108.

Kapp, K. M., Latham, W. F., & Ford-Latham, H., (2001). *Integrated learning for ERP success: a learning requirements planning approach*. CRC press.



- Kasim, T. S. A. T., & Mansor, F., (2007). Keperluan Motivasi Dalam Pengurusan Kerja Berkualiti Dari Perspektif Pemikiran Islam. *Jurnal Usuluddin*, 25, 103-124.
- Kazmi, A. and Ahmad, K., (2006), “Management from Islamic perspective”, Instructors’ Resource Manual, International Islamic University, Kuala Lumpur.
- Khan, B., Farooq, A., & Hussain, Z., (2010). Human resource management: an Islamic perspective. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 2(1), 17-34.
- Lau, Too Kya dan Zainuddin Awang, (1999). *Statistik Asas Uitm*. Shah Alam: Penerbit Fajar Bakti Sdn. Bhd. Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mamat, I., (2001). *Reka Bentuk Dan Pengurusan Latihan: Konsep Dan Amalan*. Kuala Lumpur.
- Marsidi, A., & Abdul Latip, H., (2007). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pekerja di organisasi awam. *Jurnal Kemanusiaan*, 56–64.
- McBurney, D. H., (2001). *Research Method*, (5th ed.). California: Wadsworth.
- Meyers, L., Gamst, G., & Guarino, A., J., (2012). *Applied multivariate research: Design and interpretation* (2nd ed.). SAGE Publication, Inc.
- Miftah Muhammad ‘Abdul Aziz. *al-Quran wa Ilm Nafs*. Baghazi: Jamiah Qazyuns. 1997, pp. 61.
- Mohamad, A., Hussin, M., & Buang, N. A., (2014). Exploring Dimensions of Entrepreneurial Skills among Student Enterprise at Higher Learning Institution in Malaysia: A Case of Student Enterprise of University Utara Malaysia.

- Mohd. Majid Konting (1990). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mohd. Najib Abdul Ghafar (1999). *Penyelidikan Pendidikan*. Malaysia: Jabatan Asas Pendidikan Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohyin, N., Dainty, A., & Carrillo, P., (2012). HRM strategies for managing employee commitment: A case study of small construction professional services firms. In *Proceeding of the Engineering Project Organizations Conference* (pp. 2-22).
- Mustafa, M., (1986). Kajian ke atas Tahap Kepuasan Kerja Pekerja-pekerja Perkeranian Bank-bank Perdagangan di Kuala Lumpur (Doctoral dissertation).
- Nikandrou, I., Brinia, V., & Bereri, E., (2009). Trainee perceptions of training transfer: An empirical analysis. *Journal of European Industrial Training*, 33(3), 255-270.
- Noah, S. M., (2002). Philosophy research design, practice and theory.[Reka Bentuk Penyelidikan Falsafah, Teori dan Praktis]. *Serdang, Malaysia: Publisher of University Putra Malaysia*.
- Noe, R. A., (1999). *Employee Training and Development*. Singapore : McGraw Hill.
- Noraini, A., (2010). A study of service quality dimensions to customer satisfaction retail store in UniMart. Thesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Universiti Utara Malaysia (UUM): Sekolah siswazah

- Pallant, J., (2005). *SPSS Survival Manual: A step by step guide to data analysis using SPSS*. Australia: Allen dan Unwin.
- Rahim, N. A., (2003). *Pemindahan Latihan Kursus Perhubungan Awam: Satu Kajian Kes Di Kalangan Kakitangan Pengurusan Dan Profesional Di Kolej Selatan, Skudai*. Universiti Teknologi Malaysia: *Projek Sarjana*.
- Rahman, N. M. N. A., Alias, M. A., Shahid, S., Hamid, M. A., & Alam, S. S., (2013). Relationship between islamic human resources management (IHRM) practices and trust: An empirical study. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 6(4), 1105-1123.
- Salleh, M. J., (2012). *Islamic principles of administration: implications on practices in organization*. International Islamic University, Malaysia.
- Saprin, M., (2003). Hubungan antara ciri pelatih, reka bentuk latihan dan persekitaran kerja dengan pemindahan latihan. *Universiti Teknologi Malaysia: Projek Sarjana*.
- Saunders, M., Lewis, P. dan Thornhill, A., (2000). *Research Methods for Business Students 2<sup>nd</sup> edition*. England : Prentice Hall ñ Pearson Education Ltd.
- Sekaran, U. (2003)., (4th edition). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. India: Wiley.
- Sekaran, U., & Bougie, J.R., (2009). *Research methods for business: A skill building approach*. Chichester (etc.: John Wiley & Sons.)

- Tan, K. H., (1995). *Training and Developing Human Resource*. Selangor: Federal Publications Sdn. Bhd.
- Thayer, P. W., dan Teachout, M. S., (1995). A Climate For Transfer Model. <http://www.usq.edu.au/users/machin/phd.htm>
- Vermeulen, R. C., (2002). Narrowing the transfer gap: the advantages of “as if” situations in training. *Journal of European Industrial Training*, 26(8), 366-374.
- Wills, M., (1994). Managing the training process: putting the basics into practice. *Journal of European Industrial Training*, 18(6), 4-28.
- Yamhill, S. & Mclean, G. N., (2001). Theories Supporting Transfer of Training. [www.fsu.edu/~elaps/ae/download/ade5380/Yamhill\\_McLean.pdf](http://www.fsu.edu/~elaps/ae/download/ade5380/Yamhill_McLean.pdf)
- Yassin, M., (2014, July 16). Penghayatan Al-Quran Menuntut Pelaksanaan Syariat Islam, Bukan Sekadar Penerapan Nilai-nilai Murni Semata-mata. Retrieved from (Jabatan Agama Islam Wilayah Persekutuan (JAWI) Labuan, 2015)
- Yusof, A. A., (2009). Pendidikan Keusahawanan Dalam Konteks Pembangunan Negara. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Yusof, A. A., & Osman, I. (2002). *Pengurusan sumber manusia: konsep, isu dan pelaksanaan*. Prentice Hall.
- Zarina, I. (2013), Hubungan antara prinsip transformasi perkhidmatan dan kualiti perkhidmatan di sektor awam. Thesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Universiti Utara Malaysia (UUM): Sekolah siswazah

Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2010). *Business Research Method* (8th ed.). Canada: South-Western Cengage Learning.

Zukarnain Zakaria (1999). *Statistik Pengurusan*. Sintok: Penerbit Universiti Utara Malaysia.

Zukarnain Zakaria dan Hishamuddin Md. Som (2001). *Analisis Data Menggunakan SPSS WINDOWS*. Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.

Zumrah, A. R., (2013). Is job satisfaction enhancing learning-training transfer relationship. *Journal of Workplace Learning*, 25(8), 543-555.

