

KEKURANGAN MINAT PEGAWAI DAN ANGGOTA UNTUK
MENJADI JURULATIH DI PUSAT LATIHAN TENTERA DARAT:
SATU KAJIAN EMPIRIKAL

Satu Kertas Projek Sarjana yang dikemukakan kepada Sekolah Siswazah
sebagai sebahagian dari keperluan untuk ijazah Sarjana Sains
(Pengurusan),
Universiti Utara Malaysia

Oleh

Mejar Razali bin Husin

© Mejar Razali bin Husin, 2002. Hakcipta terpelihara



**Sekolah Siswazah
(Graduate School)
Universiti Utara Malaysia**

**PERAKUAN KERJA KERTAS PROJEK
(Certification of Project Paper)**

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

RAZALI BIN HUSIN (NO. MATRIK: 83489)

calon untuk Ijazah

(candidate for the degree of)

SARJANA SAINS (PENGURUSAN)

telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk

(has presented his/her project paper of the following title)

KEKURANGAN MINAT PEGAWAI DAN ANGGOTA UNTUK MENJADI JURULATIH

DI PUSAT LATIHAN TENTERA DARAT: SATU KAJIAN EMPIRIKAL

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

bahawa kertas projek tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan,
dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.

(that the project paper acceptable in form and content, and that a satisfactory
knowledge of the field is covered by the project paper).

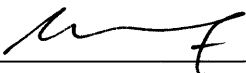
Nama Penyelia

(Name of Supervisor)

: **DR. HJ. MOHD NASIR BIN MOHD ASHRAF**

Tandatangan

(Signature)

: 

Tarikh

(Date)

: **27 SEPTEMBER 2002**

SEKOLAH SISWAZAH
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
KEBENARAN MENGGUNA

Dalam mengemukakan kertas kerja Projek Sarjana ini sebagai sebahagian dari keperluan untuk memperolehi Sarjana Sains (Pengurusan) dari Universiti Utara Malaysia, saya dengan ini bersetuju bahawa pihak perpustakaan Universiti boleh mempamerkannya sebagai bahan rujukan umum. Saya juga bersetuju untuk memberi kebenaran untuk menyalin Kertas Projek Sarjana ini secara sebahagian atau keseluruhan dalam apa bentuk sekalipun, untuk kegunaan ilmiah dan kebenaran boleh diberikan oleh penyelia saya atau, dengan ketiadaan beliau, oleh Dekan Sekolah Siswazah. Sebarang bentuk salinan dan catatan bagi tujuan komersil adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran oleh pengkaji. Pernyataan rujukan kepada penulis dan UUM perlu dinyatakan jika sebarang bentuk rujukan dibuat keatas kertas projek ini.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan kertas projek ini sama ada keseluruhan atau sebahagian daripadanya hendaklah dipohon melalui:

DEKAN SEKOLAH SISWAZAH
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
06010 SINTOK
KEDAH DARUL AMAN

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan untuk mengkaji kekurangan minat pegawai dan anggota lain-lain Pangkat (LLP) Tentera Darat Malaysia. Sebanyak tiga pembolehubah tidak bersandar telah dikenal pasti melalui sorotan literatur oleh pengkaji dan dijangka ianya mempunyai pengaruh kepada kekurangan minat seperti yang telah dinyatakan. Pemboleh ubah tidak bersandar tersebut ialah beban kerja tambahan, kurang pengetahuan dan kurang kebebasan. Elemen-elemen yang terdapat di dalam pembolehubah tidak bersandar adalah berasaskan kepada pendapat sarjana yang terdahulu antaranya ialah Powers (1992), Hutching (1992), Zhu dan Liu (1989), Wan Azmi (1982), Good (1982), Collins (1988), Taylor (1966), Hill dan Clement (1960), Herriot (1995) dan Rogoff (1987). Instrumen kajian yang digunakan di dalam kajian ini adalah borang soalselidik yang dikendalikan dengan cara tadbir sendiri. Jumlah borang soalselidik yang diedarkan adalah 102 dan kadar pulangan adalah 100%. Data yang diperolehi telah dianalisis menggunakan perisian "Statistical Package for Social Sciences" (SPSS). Hasil dari analisis kolerasi yang dijalankan didapati bahawa beban kerja tambahan dan kurang pengetahuan mempunyai korelasi statistik yang signifikan pada nilai $\alpha = 0.01$ atau 99%. Kurang kebebasan juga didapati mempunyai korelasi statistik positif yang sama tetapi pada nilai yang lebih rendah iaitu 95% atau $\alpha = 0.05$. Dapatan hasil kajian ini dijangka akan dapat menyumbang idea bagi membantu pemerintah pasukan Tentera Darat untuk meningkatkan minat pegawai dan anggota LLP untuk berkhidmat sebagai jurulatih di Pusat Latihan Tentera Darat.

ABSTRACT

This research is intended to identify the factors affecting the officers and other ranks interest in becoming instructors at the Army Training Centre. Three independent variables were identified from the literature review expected to influence the interest in becoming the said instructors. The independent variables are additional jobs, lack of knowledge and less freedom. All independent variables were identified based on opinions by scholars such as Powers (1992), Hutching (1992), Zhu dan Liu (1989), Wan Azmi (1982), Good (1982), Collins (1988), Taylor (1966), Hill dan Clement (1960), Herriot (1995) dan Rogoff (1987). The instrument used in this study was a set of questionnaires which was self-administered and disseminated to 102 respondents and the return rate were 100%. The data obtained was analysed using “Statistical Package for Social Sciences” (SPSS) software. Through correlation analysis, additional works and lack of knowledge found to have a significant correlation at the confidence level of 99% or $\alpha = 0.01$. Less freedom was also found to have a positive statistical correlation but at a lower confidence level which was 95% or $\alpha = 0.05$. It is hope that the finding of the study will provide insights and ideas to the Army Commanders in instilling the interest of becoming instructors at the Army Training Centres to their officers and subordinates.

PENGHARGAAN

Segala puji-pujian bagi Allah Subhanahu Wataala yang telah memberikan rahmat, petunjuk dan kekuatan untuk saya menyempurnakan Kertas Projek Sarjana ini. Saya ingin merakamkan sejuta penghargaan kepada Yang Berbahagia, Jeneral Dato' Seri Md Hashim bin Hussein, Panglima Tentera Darat dan Tentera Darat Malaysia kerana telah memberi saya peluang untuk mengikuti program ini. Saya juga ingin memberi setinggi penghargaan kepada Yang Berbahagia Dato' Dr Zulkurnain bin Haji Awang, Pengarah Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN), Encik Ooi Seong Kang (INTAN) dan semua kakitangan INTAN yang telah memberikan kerjasama dan tunjuk ajar disepanjang pengajian saya.

Penghargaan khusus di rakamkan kepada Dr. Hj. Mohd Nasir bin Mohd Ashraf, Setiausaha Bahagian Pengurusan Sumber Manusia, Kementerian Kesihatan yang telah sudi meluangkan banyak masa dan tenaga untuk menyelia, memberi bimbingan dan pandangan serta nasihat yang berguna kepada saya semasa penyediaan Kertas Projek ini. Sekalung penghargaan juga saya sampaikan kepada Profesor Dr. Juhary bin Haji Ali, Dekan Sekolah Siswazah dan semua pensyarah dari Universiti Utara Malaysia yang telah memberi bimbingan dan nasihat kepada saya selama mengikuti pengajian yang dijayakan secara usahasama oleh INTAN dan UUM ini.

Akhirkata saya ingin merakamkan setinggi penghargaan kepada Puan Rajemah binti Sebab, ibu saya, Encik Husin bin Sulaiman, bapa saya yang tidak pernah jemu mendorong saya menimba ilmu ke peringkat paling tinggi. Penghargaan yang tidak terhingga kepada Puan Faiezah binti Ali, isteri saya atas pengorbanan, sokongan dan dorongan yang berterusan kepada saya. Sokongan yang sungguh bermakna ini amat dihargai dan akan saya kenang sepanjang hayat, hanya Allah Subhanahu Wataala sahaja yang dapat membalasnya.

Untuk Faiezah, isteri tercinta

ISI KANDUNGAN

PERKARA	MUKASURAT
KEBENARAN MENGGUNA	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
PENGHARGAAN	iv
SENARAI JADUAL	ix
SENARAI RAJAH	x
SENARAI LAMPIRAN	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Pengenalan Kepada Tentera Darat Malaysia	1
1.3 Kejurulatihan Dalam Tentera Darat	4
1.4 Proses Pemilihan Jurulatih	5
1.5 Pernyataan Masalah	8
1.6 Persoalan-persoalan Kajian	9
1.7 Objektif Kajian	10
1.8 Kepentingan Kajian	10
1.9 Skop Kajian	11
1.10 Batasan Kajian	12
BAB 2 SOROTAN LITERATUR	
2.1 Pendahuluan	13
2.2 Minat Jururlatih	13
2.3 Kekurangan Minat Untuk Menjadi Jurulatih	14
2.4 Beban Kerja Tambahan	16
2.5 Kurang Pengetahuan	18
2.6 Kurang Kebebasan	19

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pendahuluan	22
3.2	Rekabentuk Kajian	22
3.3	Kerangka Konsepsual	23
3.4	Populasi dan Sampel Kajian	27
3.5	Prosedur Persampelan	29
3.6	Instrumen Kajian	29
3.7	Pengumpulan Data	32
3.8	Pengendalian Data	33
3.9	Kesimpulan	34

BAB 4 KEPUTUSAN KAJIAN

4.1	Pendahuluan	35
4.2	Profil Responden	36
4.3	Analisis Kebolehpercayaan	43
4.4	Analisis Deskriptif	44
4.5	Analisis Korelasi	49

BAB 5 RUMUSAN

5.1	Pendahuluan	53
5.2	Beban Kerja Tambahan	53
5.3	Kurang Pengetahuan	56
5.4	Kurang Kebebasan	58
5.5	Kesimpulan	59

BAB 6 KESIMPULAN DAN CADANGAN

6.1	Pendahuluan	61
6.2	Imbas kembali kepada Objektif Kursus	61
6.3	Kesimpulan	62
6.4	Cadangan	63
6.5	Cadangan untuk kajian akan datang	64

BIBLIOGRAFI	66-69
--------------------	-------

Lampiran-lampiran	70-109
-------------------	--------

SENARAI JADUAL

- Jadual 3.1: Pecahan Pegawai dan Anggota LLP Dalam Pensampelan Kajian
- Jadual 4.1: Jadual Frekuensi Kumpulan Jantina Responden
- Jadual 4.2: Jadual Frekuensi Kumpulan Umur Responden
- Jadual 4.3: Jadual Frekuensi Lama Berkhidmat Responden
- Jadual 4.4: Jadual Frekuensi Taraf Pendidikan Responden
- Jadual 4.5: Jadual Frekuensi Pangkat Yang Sedang Disandang Oleh Responden
- Jadual 4.6: Statistik Deskriptif Pembolehubah Kurang Minat Menjadi Jurulatih
- Jadual 4.7: Statistik Deskriptif Pembolehubah Beban Kerja Tambahan
- Jadual 4.8: Statistik Deskriptif Pembolehubah Kurang Pengetahuan
- Jadual 4.9: Statistik Deskriptif Pembolehubah Kurang Kebebasan
- Jadual 4.10: Keputusan Analisis Korelasi Antara Kekurangan Minat Untuk Menjadi Jurulatih dan Beban Kerja Tambahan
- Jadual 4.11: Keputusan Analisis Korelasi Antara Kekurangan Minat Untuk Menjadi Jurulatih dan Kurang Pengetahuan
- Jadual 4.12: Keputusan Analisis Korelasi Antara Kekurangan Minat Untuk Menjadi Jurulatih dan Kurang Kebebasan

SENARAI RAJAH

- Rajah 1.1: Proses Pemilihan Jurulatih Tentera Darat
- Rajah 3.1: Kerangka Konseptual Antara Pembolehubah Tidak Bersandar Dengan Pembolehubah Bersandar

SENARAI LAMPIRAN

- Lampiran A: Organisasi Tentera Darat Malaysia
- Lampiran B: Senarai Kor Dalam Tentera Darat
- Lampiran C: Senarai Pangkat Bagi Pegawai dan Anggota LLP
- Lampiran D: Organisasi Markas Pemerintahan Latihan Tentera Darat (MPLDTD)
- Lampiran E: Borang Soalselidik
- Lampiran F: Analisis Kebolehpercayaan Pembolehubah Kekurangan Minat
- Lampiran G: Analisis Kebolehpercayaan Pembolehubah Beban Kerja Tambahan
- Lampiran H: Analisis Kebolehpercayaan Pembolehubah Kurang Pengetahuan
- Lampiran I: Analisis Kebolehpercayaan Pembolehubah Kurang Kebebasan
- Lampiran J: Surat Permohonan Untuk Melaksanakan Kajian
- Lampiran K: Surat Kelulusan Untuk Melaksanakan Kajian
- Lampiran L: Analisis Deskriptif Pembolehubah Kekurangan Minat
- Lampiran M: Analisis Deskriptif Pembolehubah Beban Kerja Tambahan
- Lampiran N: Analisis Deskriptif Pembolehubah Kurang Pengetahuan
- Lampiran O: Analisis Deskriptif Pembolehubah Kurang Kebebasan
- Lampiran P: Analisis Korelasi

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pendahuluan

Di dalam bab ini pengkaji akan menerangkan secara ringkas mengenai Organisasi Tentera Darat Malaysia. Secara khusus pengkaji akan menyentuh mengenai tugas-tugas sebagai seorang jurulatih di dalam Tentera Darat Malaysia. Penugasan sebagai seorang jurulatih adalah sesuatu tugas yang memerlukan pengorbanan, minat, kemahiran dan kriteria yang sesuai yang perlu ada pada seseorang individu. Penerangan ringkas di dalam bab ini akan merangkumi perkara-perkara mengenai proses pemilihan, pernyataan masalah, persoalan-persoalan kajian, objektif kajian, kepentingan kajian, skop kajian dan latarbelakang unit latihan yang diuji.

1.2 Pengenalan kepada Tentera Darat Malaysia

1.2.1 Tentera Darat Malaysia (TDM) telah ditubuhkan pada 1 Mac 1933 di Port Dickson. Penubuhan ini adalah mengikut kehendak pihak British yang

The contents of
the thesis is for
internal user
only

BIBLIOGRAFI

- Bergin, F. (1976). In Company communication barriers. Pittman publishing Corp, New York , 66-77.
- Branney, F. (1995). Trainer or Educators. Training officer. 31 (8), Marylebone press, Manchester, 246-248.
- Dewan Bahasa dan Pustaka. (1981). Kamus Dwibahasa Bahasa Inggeris Melayu. Kuala Lumpur: Pengarang.
- Devito, J. (1992). The interpersonnel communication book. Harper Collins (sixth edition), 181-193.
- Ellis, S. (1989). Characteristic Of Adult Learners. How To Survive A Training Assignment, Renaissance Center, USA, 3 – 4.
- Forsyth, P. (1992). Training Sequence. Running an Effective Training Session. University Press, London, 13 –14.
- Gammuto, J. (1980). Technical Training: A Systematic Approach. Training and Development Jurnal. 34 (9), 82-90.
- Good, T. (1982). Delivery effective training. University Associates, California. 22-29.
- Good, T. (1982). The Role Of The Trainer. Delivering Effective Training. California, 21 – 30.
- Hari Mohan Mathur, (1989). Commitment To Training. Training of Development Administrator, Kuala Lumpur, 53.
- Herriot, M. (1995). The Mordern Apperenticeship - A Missed Opportunity? Training Officer. 31 (9), Marylebone Press, Manchester, 268-271.
- Hopkins, G. (1999). How to design an instructor evaluation. Training and Development, 53 (3), 51-53
- Hutching, D. (1992). Training for quality. Training officer. 28 (6). Marylebone Press, Manchester. 78-82.
- Johnson, R. (1993). Quality Training Practices. Quality Press, Wisconsin. 51-214

- Kelley, C. (1979). Core Skills Assertion Training. A Fascilitators Guide. University Associates, California.
- Lawler, M and Peter, H. (1992). Towards A Learning Organization. The Creative Trainer, McGraw Hill, London, 146 – 151.
- Lynton and Udai Pareek. (1990). Trainers And Training Styles. Training For Development. Kumarian Press, 189.
- McArdle. (1991). Managing The Training Environment. Developing Instructional Design. Crisp Publications, California, 74.
- Moss, G. (1991). The Learning Process. The Trainers Desk Reference. Kogan Page, 10 –16.
- Morrison, J. (1991). Principles of Applied Human Learning. Training for performance. John Wiley & Sons, 193-225.
- Mumford, A. (1995). Managers Develop Themselves and Others. Learning at the Top. McGraw Hill, London, 185 – 192.
- Nik Safiah Karim, Farid M. Onn, Hashim Hj. Musa dan Abdul Hamid Mahmood. (1966). Tatabahasa Dewan Edisi Baharu. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Odenwald, S. (1993). Who To Train, How Much To Train. Global Training. Virginia, PP 7.
- Page, K. (1998). Your Role As An Adviser. Training needs assessment. Kogan Page, London, 21 – 22.
- Page, K. (1994). Clarify The Expectations. Identifying Training Needs. Kogan Page, 22 – 38.
- Porter, L. & Roberts, K. (1977). The organization and its communication problems. Communication in Organization. The Chaucer Press Ltd , Suffolk, 84-94.
- Powers, B. (1992). Communicating expectations for instructors performance. Instructor Excellence. Jossey Bass Incorporated. San Francisco. 47-53.
- Powers, B. (1992) Making a difference: The impact of excellence instructors. Instructor Excellence. San Francisco. 3-10.
- Ramli Md Salleh, Sahat Md Nasir dan Noor Ein Mohd Noor. (1997). Kamus Linguistik. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

- Raymark, P.H., and Schmit, M. J. (1997). Social Rules and Attributions in The Personality Constructs for Employee Selection. Personnel Psychology, 50(3), 724-736.
- Reay, D. (1994). Criteria For Selection. Selecting Training Methods. Kogan Page, 16 – 32.
- Reddin, W. (1994). Identifying your Personal Skills. Using Test To Improve Training. Prentice Hall, 157 – 168.
- Revert, S and Layte, M. (1997). Learning In A Changing World. Technology Based Training. Kogan Page, 3 – 7.
- Roslind, L. (1987). The Training Wheel. John Wiley and Sons Inc, Canada
- Roscoe, J and Zager, R. (1989). Training The Competitive Edge. Jossey Bass Publishers, London, 34.
- Sekaran, U. (1992). Research Method for business: A Skill-building approach (2nd ed.). John Wiley and Sons.
- Sheal, P. (1989). How to Assess Staff Needs. How To Develop and Present Staff Training Courses. Kogan Page, London, 30 – 65.
- Sloman, M. (1994). The Task Of The Trainer. A Handbook For Training Strategy. Gower Publishing Ltd. 183 – 201.
- Stevens, J and Mackay, R. (1991). Innovation In Training Creates A Competitive Edge. Training and Competitiveness. London 59 – 69.
- Svenson, R and Rinderer, M. (1991). Mission And Philosophy. The Training and Development. Prentice Hall, 136 – 151.
- Taylor, N. (1966). Selecting and Training the Training Officer. London: Institute of Personnel Management.
- Thorne, K and Marchrey, A. (2000). Personnel Excellence. World Class Training. Stylus Publishing, Sterling, USA, 19 – 29.
- Tracey, W. (1992). Selecting and Training Instructors. Designing Training and Development Systems. New York, 344 – 365.

Tuson, M. (1994). What is Outdoor Training. Outdoor Training For Employee Effectiveness. IPM, Wimbledon, London, 1 – 8.

Wan Azmi Ramli. (1984). Latihan satu halacara professional. Penerbitan Fajar Bakti . pp 2.

Zhuge Liangs and Liu Jis. (1989). Mastering the art of war. Shambala Publication, Massachusetts, 43 – 44.