

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.



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KEBERKESANAN KURSUS PROFESIONALISME DIRI
UNGGUL DAN HUBUNGANNYA DENGAN PRESTASI KERJA
PESERTA KURSUS**



NAZMEEN SHAIK DAUD

**SARJANA SAINS (PENGURUSAN)
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA**

MEI 2018

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEBERKESANAN KURSUS
PROFESIONALISME DIRI UNGGUL DAN HUBUNGANNYA DENGAN PRESTASI
KERJA PESERTA KURSUS**

OLEH:



NAZMEEN SHAIK DAUD

(820139)

UUM
Universiti Utara Malaysia

**Kertas Penyelidikan ini diserahkan kepada Othman Yeop Abdullah
Graduate School of Business, Universiti Utara Malaysia
Sebagai Memenuhi Sebahagian Dari Syarat Keperluan Ijazah Sarjana Sains
(Pengurusan)**



**Pusat Pengajian Pengurusan
Perniagaan**
SCHOOL OF BUSINESS MANAGEMENT
Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA KERTAS PENYELIDIKAN
(Certification of Research Paper)

Saya, mengaku bertandatangan, memperakukan bahawa
(I, the undersigned, certified that)
NAZMEEN BINTI SHAIK DAUD (820139)

Calon untuk Ijazah Sarjana
(Candidate for the degree of)
MASTER OF SCIENCE (MANAGEMENT)

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

**KEBERKESANAN KURSUS PROFESIONALISME DIRI UNGGUL DAN HUBUNGANNYA
DENGAN PRESTASI KERJA PESERTA KURSUS**

Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas penyelidikan
(as it appears on the title page and front cover of the research paper)

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

Nama Penyelia : **DR. MOHD RASHDAN BIN SALLEHUDDIN**
(Name of Supervisor)

Tandatangan :
(Signature)

Tarikh : **14 MEI 2018**
(Date)

KEBENARAN MERUJUKI KERTAS PROJEK

Kertas projek ini dikemukakan sebagai memenuhi sebahagian daripada keperluan pengijazahan Sarjana Sains (Pengurusan). Saya bersetuju membenarkan pihak perpustakaan Universiti Utara Malaysia menjadikan kertas projek ini sebagai bahan rujukan. Saya juga bersetuju membenarkan sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada kertas projek ini untuk tujuan akademik dengan mendapatkan kebenaran penyelia kertas projek atau Dekan Fakulti Pengurusan Perniagaan. Sebarang bentuk salinan atau penggunaan sama ada secara keseluruhan atau mana-mana bahagian daripada kertas projek ini bagi tujuan komersil tidak dibenarkan sama sekali tanpa kebenaran daripada penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penyelidik dan Universiti Utara Malaysia perlu dinyatakan dalam penggunaan sebarang bentuk bahan-bahan yang terdapat di dalam kertas projek ini. Permohonan bagi mendapatkan kebenaran untuk membuat salinan atau menggunakan secara keseluruhan atau sebahagian kertas projek ini boleh dibuat dengan menulis kepada:

Dekan, Fakulti Pengurusan Perniagaan,

Universiti Utara Malaysia,

06010 Sintok,

Kedah Darul Aman

PENGHARGAAN

Dengan Nama Allah Yang Maha Pemurah Lagi Maha Penyayang. Alhamdulillah, syukur ke hadrat Ilahi yang telah mengurniakan rahmatNya sehingga dapat saya menyempurnakan penulisan ilmiah ini dengan jayanya. Terlebih dahulu saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada penyelaras penulisan ilmiah ini iaitu Dr Muhammad Rashdan Bin Sallehudin selaku penyelia yang sentiasa bersedia memberikan bimbingan dan tunjuk ajar, teguran dan nasihat yang membina sepanjang saya menyempurnakan tugas ini. Ribuan terima kasih juga kepada Pn. Zaharah Abdul Kader, Pengarah Kampus Wilayah Utara, Dr. Mohamad Arafat Nordin selaku Mantan Pegawai Tadbir Latihan INTAN Kampus Wilayah Utara dengan memberi panduan serta tip-tip yang berguna untuk menyiapkan tugas ilmiah ini.

Ribuan terima kasih jua buat keluarga tercinta terutamanya suami dan anak yang telah banyak berkorban masa, tenaga dan wang ringgit untuk memberi ruang kepada saya untuk melengkapkan tugas ini dengan sempurna. Tidak ketinggalan juga kepada abang saya dan rakan-rakan di UUM Sintok terutamanya Vicknesewary Sivam, Rozita Murad dan juga kepada orang perseorangan seperti En. Norshuhaidy Shabudin, En. Huzairul Hezri Saidin dan rakan-rakan yang turut membantu secara langsung mahupun tidak langsung dalam menjayakan penulisan ini. Sekali lagi saya memanjatkan doa kesyukuran ke hadrat Ilahi, agar segala usaha yang disumbangkan diberkati oleh Allah s.w.t di dunia dan akhirat. Sekian, terima kasih.

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan Kursus Profesionalisme Diri Unggul dan hubungannya dengan prestasi kerja peserta kursus yang telah mengikuti Kursus Profesionalisme Diri Unggul di Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN) Bukit Kiara. Data kajian diperolehi daripada 108 responden melalui borang soal selidik yang ditadbir sendiri. Hasil kajian menunjukkan kursus ini telah memberi kesan positif ke atas prestasi kerja peserta kursus. Analisis korelasi menunjukkan terdapat hubungan yang tinggi dan positif di antara dimensi latihan dengan prestasi kerja peserta kursus selepas menghadiri kursus berkenaan. Analisis juga menunjukkan terdapat hubungan positif dan perbezaan yang signifikan di antara dimensi prestasi kerja sebelum dan selepas kursus. Kajian ini menunjukkan INTAN telah berjaya memainkan peranannya dalam menyediakan Kakitangan Awam yang kompeten, berprestasi tinggi dan berdisiplin dalam memberikan perkhidmatan yang terbaik untuk rakyat Malaysia. Kajian mengesyorkan pengurusan INTAN perlu memberikan perhatian yang lebih serius terhadap respon kepuasan peserta kursus terutamanya dari segi kesesuaian objektif kursus, kepakaran penceramah, metodologi dan alat bantu mengajar, persekitaran kursus dan keseluruhan perjalanan kursus untuk memberi kesan yang terbaik dalam prestasi peserta kursus sama ada dalam jangka masa pendek mahupun jangka masa panjang.

ABSTRACT

This study aims to evaluate the factor of effectiveness of *Kursus Profesionalisme Diri Unggul* and their relation to the performance of the participants who have taken the *Kursus Profesionalisme Diri Unggul* at the National Institute of Public Administration (INTAN) Bukit Kiara. The data were collected from 108 respondents through self-administered questionnaires. The results show that this course has had a positive impact on the course performance of the participants. Correlation analysis shows that there is a high and positive relationship between the training dimension and the performance of the participants after attending the course. Analysis also shows that there are positive relationships and significant differences between dimensions of work performance before and after the course. This study shows that INTAN has successfully played its role in providing competent, high performing and competent Civil Servants in providing the best service for Malaysians. Studies suggest that the management of INTAN should pay more attention to the satisfaction of the course participants, especially in the suitability of course objectives, speaker's expertise, methodology and teaching aids, the course environment and the whole course of the course to give the best impact on the performance of the course participants either in the run short term or long term.

SENARAI KANDUNGAN

KANDUNGAN	MUKA
SURAT	
HALAMAN TAJUK KAJIAN	i.
BORANG PERAKUAN KERTAS PROJEK	ii.
KEBENARAN MENDUDUKI KERTA PROJEK	iii.
PENGHARGAAN	iv.
ABSTRAK	v.
ABSTRACT	vi.
ISI KANDUNGAN	vii-xi.
SENARAI JADUAL	xii-xiii.
SENARAI RAJAH	xiv.
SENARAI SINGKATAN	xv.
TAJUK SATU: PENGENALAN	
1.1 Latar Belakang Kajian	1-3
1.2 Pernyataan Masalah	3-4
1.3 Persoalan Kajian	4-5
1.4 Objektif Kajian	5
1.5 Skop Kajian	6
1.7 Kepentingan Kajian	6
1.8 Definasi Terma	7-11

TAJUK DUA: SOROTAN LITERASI

2.1	Pengenalan	12-14
2.2	Teori Berkaitan Kajian	
2.2.1	Teori Pembelajaran Bercampur	14-17
2.2.2	Teori Pembelajaran Transformasi	17-18
2.2.3	Teori Penilaian Latihan Dan Pembelajaran	18-21
2.3	Keberkesanan Latihan Dan Respon Kepuasan Peserta	22
2.4	Latihan Dan Pembelajaran	22-23
2.5	Latihan Dan Peningkatan Profesionalisme Peserta Kursus	23
2.6	Latihan Dan Sikap Peserta Kursus	23
2.7	Keberkesanan Latihan	24-25
2.8	Rekabentuk Program Kursus Profesionalisme Diri Unggul	25-26

TAJUK TIGA: METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	27
3.2	Kerangka Kajian	27-28
3.3	Hipotesis Kajian	28-29
3.4	Reka Bentuk Kajian	29-30
3.5	Definisi Operasi	30-32

3.6	Instrumentasi	32-33
3.7	Pengumpulan Data	33
3.8	Persampelan Kajian	34
3.9	Prosedur Pengumpulan Data	34
3.10	Teknik Analisis Data	35
3.10.1	Analisis Diskriptif	35
3.10.2	Faktor Analisa	35
3.10.3	Analisis Kebolehpercayaan	36
3.10.4	Analisis Korelasi	36
3.11	Kebolehpercayaan Kajian Rintis	36-37

TAJUK EMPAT: DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	38
4.2	Profil Demografi Responden	38
4.2.1	Profil Sampel Mengikut Jantina	38-39
4.2.2	Profil Sampel Mengikut Umur	39-40
4.2.3	Profil Sampel Mengikut Tempoh Bertugas Di Jabatan Sekarang	40-41
4.2.4	Profil Sampel Mengikut Tahap Pendidikan Tertinggi	41-42
4.3	Analisis Faktor	42-45
4.4	Ujian Kebolehpercayaan	45-46

4.5	Taburan Kenormalan	46-47
4.6	Analisis Diskriptif	48
4.6.1	Skor Tahap Keberkesanan Kursus Profesionalisme Diri Unggul Berdasarkan Empat Dimensi	48-56
4.6.2	Skor Tahap Prestasi Kerja Peserta Kursus	56-58
4.7	Perbandingan Skor Sebelum Dan Selepas Bagi Pembelajaran, Sikap Dan Hasil Penilaian	58-59
4.8	Analisa Korelasi Pearson	59-60
4.9	Pengaruh Kursus Profesionalisme Diri Unggul Terhadap Prestasi Kerja Selepas Menghadiri Kursus	61-62

TAJUK LIMA: PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

5.1	Pengenalan	63
5.2	Ringkasan Penemuan Hipotesis	63-64
5.3	Penemuan Kajian	64-70
5.4	Perbincangan Kajian	70
5.4.1	Respon Kepuasan Peserta Kursus	70-73
5.4.2	Pembelajaran Peserta Kursus	73-74
5.4.3	Sikap Terhadap Bidang Kursus	74-75
5.4.4	Hasil Keseluruhan Keberkesanan Kursus	76-78
5.4.5	Prestasi Kerja Peserta Kursus Selepas Menghadiri Kursus	78-79
5.5	Kesimpulan Kajian	79

RUJUKAN	80-87
LAMPIRAN 1 - Borang Kaji Selidik	88-92
LAMPIRAN 2	93-116



SENARAI JADUAL

- Jadual 3.1 : Kebolehpercayaan Kajian Rintis
- Jadual 4.1 : Profil Sampel Mengikut Jantina
- Jadual 4.2 : Profil Sampel Mengikut Umur
- Jadual 4.3 : Profil Sampel Mengikut Tempoh Bertugas Di Jabatan Sekarang
- Jadual 4.4 : Profil Sampel Mengikut Tahap Pendidikan Tertinggi
- Jadual 4.5 : Keputusan KMO dan Ujian Bartlett
- Jadual 4.6 : Keputusan Analisis Faktor
- Jadual 4.7 : Kebolehpercayaan
- Jadual 4.8 : Taburan Kenormalan
- Jadual 4.9 : Nilai Min dan Sisihan Piawai bagi Dimensi Keberkesanan Kursus Profesionalisme Diri Unggul
- Jadual 4.10 : Reaksi Kepuasan
- Jadual 4.11 : Pembelajaran Peserta
- Jadual 4.12 : Sikap Terhadap Bidang Kursus
- Jadual 4.13 : Hasil Penilaian (Keberkesanan Kursus)
- Jadual 4.14 : Prestasi Kerja Peserta Kursus

Jadual 4.15 : Ujian-t Perbandingan Skor Sebelum dan Selepas bagi Pembelajaran, Sikap dan Hasil Penilaian (Keberkesanan) Peserta Kursus

Jadual 4.16 : Analisa Korelasi Pearson

Jadual 4.17 : Pengaruh Kursus Profesionalisme Diri Unggul Terhadap Prestasi Kerja Selepas Menghadiri Kursus



SENARAI RAJAH

- Rajah 3.1 : Kerangka Kajian
- Rajah 4.1 : Profil Sampel Mengikut Jantina
- Rajah 4.2 : Profil Sampel Mengikut Umur
- Rajah 4.3 : Profil Sampel Mengikut Tempoh Bertugas Di Jabatan Sekarang
- Rajah 4.4 : Profil Sampel Mengikut Tahap Pendidikan Tertinggi



UUM
Universiti Utara Malaysia

SENARAI SINGKATAN

Institut Tadbiran Awam Negara : INTAN

Jabatan Perkhidmatan Awam : JPA



UUM
Universiti Utara Malaysia

TAJUK 1:
PENGENALAN

1.1 LATAR BELAKANG KAJIAN

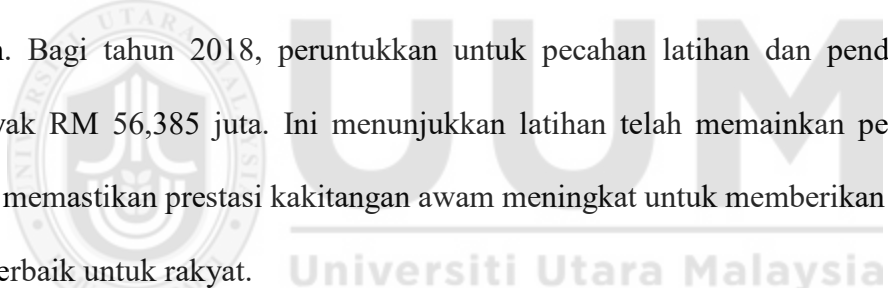
Latihan acapkali dikaitkan bersama dengan sumber manusia dalam sesebuah jabatan mahupun organisasi. Fungsi latihan adalah untuk mengajar atau melatih individu dengan kemahiran dan pengetahuan yang berkaitan dengan kecekapan, keyakinan, keupayaan berfikir sama ada secara khusus mahupun secara umum. Matlamat utama latihan adalah untuk meningkatkan keupayaan sendiri, produktiviti dan prestasi seseorang.

Terdapat pelbagai program latihan mahupun kursus yang boleh dikatakan berperanan penting dalam sesebuah organisasi sama ada organisasi awam mahupun swasta untuk para pekerja dalam keadaan penyesuaian diri dengan proses kerja dan juga budaya tempat kerja baru. Latihan adalah satu mekanisme penting dalam membantu dan membentuk para pekerja dari segi sikap, pengetahuan dan kemahiran bagi mengenal pasti kelemahan dan keupayaan mereka bagi mengecilkan jurang di antara keadaan semasa dan jangkaan kerja masa hadapan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh itu, selain daripada tujuan utama yang selalu difokuskan apabila membincangkan soal program latihan adalah sejauh mana pengaruhnya dalam peningkatan kualiti dan prestasi kerja mahupun pekerja.

Ukuran keberkesanan ataupun pengaruh sesuatu program latihan sering kali dibuat berasaskan reaksi respon para pelatih, pengetahuan pelatih, perubahan kelakuan dan peningkatan output kerja (Ariffin, 1985; Newby, 1992) Menurut Jack Halloran (1992),

latihan adalah proses untuk menerima dan menghantar penyelesaian masalah berkaitan maklumat. Mathis dan Jackson (2002), mengatakan bahawa latihan adalah adalah proses pembelajaran dimana seseorang mempelajari kemahiran, konsep, sikap dan pengetahuan untuk membantu dalam mencapai matlamat.

Untuk Organisasi Awam seperti agensi-agensi Kerajaan, bagi melakukan sesuatu aktiviti mahupun program latihan, sesebuah organisasi atau jabatan perlu memperuntukan bajet kewangan yang tinggi untuk tujuan tersebut. Menurut Kementerian Kewangan Malaysia dalam Buku Anggaran Perbelanjaan Persekutuan Malaysia Tahun 2017, Kerajaan Malaysia telah memperuntukan sebanyak RM 52,890 juta untuk pecahan pendidikan dan latihan. Bagi tahun 2018, peruntukkan untuk pecahan latihan dan pendidikan adalah sebanyak RM 56,385 juta. Ini menunjukkan latihan telah memainkan peranan penting dalam memastikan prestasi kakitangan awam meningkat untuk memberikan perkhidmatan yang terbaik untuk rakyat.



Sehubungan itu, dalam perspektif latihan untuk pembangunan, Institut Tadbiran Awam (INTAN) telah dikenali sebagai Institut Latihan Awam yang terbaik di Malaysia secara umumnya, terlibat secara langsung dengan usaha pembangunan nilai dan etika penjawat awam melalui penganjuran kursus, bengkel dan seminar kepada pelbagai peringkat jabatan mahupun organisasi kerajaan.

Dengan mengambil kira senario perubahan dan transformasi perkhidmatan awam sebagai tahun penyampaian, iaitu tahun untuk memfokuskan penyampaian perkhidmatan usaha,

latihan, penambahan nilai dan segalanya untuk kebajikan rakyat pada masa kini, dimana organisasi memerlukan perubahan bentuk dan penampilan kakitangannya yang cemerlang dalam perkhidmatan, pembangunan bakat, peningkatan perkhidmatan yang berkualiti, pembudayaan nilai dan integriti, maka kursus yang relevan adalah sangat diperlukan. Senario ini telah berjaya menarik minat pengkaji untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan Kursus Profesionalisme Diri Unggul dan hubungannya dengan prestasi kerja peserta kursus.

1.2 PERNYATAAN MASALAH

Kebelakangan ini, seringkali dipaparkan di media massa berkaitan sikap pekerja, prestasi kerja, latihan kerja, dan sebagainya mengenai penjawat awam di Malaysia. Salah satunya adalah mengenai disiplin dan etika penjawat awam. Menurut BERNAMA bertarikh 22/11/2010, jumlah penjawat awam bermasalah dan berprestasi rendah telah meningkat sebanyak 0.84% iaitu daripada 5,344 kepada 6,133 orang pada tahun 2008. Untuk tahun 2017, laporan Ketua Setiausaha Negara (KSN) Tan Sri Ali Hamsa menyatakan bahawa hampir 5,000 penjawat awam di Malaysia bakal disingkirkan sekiranya prestasi kerja tidak meningkat dalam tempoh 6 bulan. Beliau juga berkata bahawa mereka ini akan diberi kesempatan dan peluang untuk menghadiri latihan atau kursus yang bersesuaian untuk meningkatkan prestasi kerja dan disiplin.

Masalah disiplin seperti ponteng kerja, integriti dan kekurangan latihan berterusan pada seseorang penjawat awam telah menjadi punca utama kepada kejatuhan prestasi pekerja dari segi memberikan perkhidmatan yang terbaik untuk pelanggan.

Menyedari cabaran dalam Perkhidmatan Awam pada masa kini, betapa pentingnya latihan dalam pembangunan di Malaysia, dimana setiap organisasi memerlukan kakitangan yang berprestasi tinggi, mempunyai ciri-ciri peribadi professional dan unggul bagi mencapai aspirasi Negara, INTAN telah diberi tanggungjawab bagi memastikan penjawat awam di Malaysia dapat dilatih dan dibangunkan secara berterusan bagi memperbaiki prestasi kerja penjawat awam melalui kursus atau program yang direkabentuk untuk menjayakannya. Salah satu kursus yang direka bentuk adalah kursus Profesionalisme Diri Unggul untuk peningkatan prestasi penjawatan awam dari segi kecemerlang dalam perkhidmatan, pembangunan bakat, peningkatan perkhidmatan yang berkualiti, pembudayaan nilai dan integriti

Sehubungan itu, kajian ini dibuat bagi mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan Kursus Profesionalisme Diri Unggul dan hubungannya dengan prestasi kerja peserta kursus.

1.3 PERSOALAN KAJIAN

Terdapat pelbagai variasi persoalan yang menarik yang boleh dikupas berkaitan keberkesanan kursus dan hubungannya terhadap prestasi kerja peserta kursus. Merujuk kepada pernyataan masalah berkaitan kajian ini, persoalan kajian ini adalah untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan kursus Profesionalisme Diri Unggul dan hubungannya dengan prestasi kerja peserta kursus. Antara persoalannya adalah seperti berikut:-

- (a) Apakah tahap keberkesanan Kursus Profesionalisme Diri Unggul dan tahap prestasi kerja peserta kursus?
- (b) Apakah terdapat hubungan antara Kursus Profesionalisme Diri Unggul dan prestasi kerja peserta kursus?
- (c) Apakah kursus Profesionalisme Diri Unggul mempengaruhi prestasi kerja peserta kursus selepas menghadiri kursus tersebut?

1.4 OBJEKTIF KAJIAN

Kajian ini dibuat adalah untuk mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan di antara Kursus Profesionalisme Diri Unggul dan prestasi kerja Peserta Kursus dikalangan pegawai kumpulan pelaksana 1 dan 2 iaitu penjawat awam dari pelbagai agensi seluruh Malaysia dari gred 1 hingga gred 40 yang hadir berkursus di INTAN Bukit Kiara. Objektif kajian ini secara khususnya adalah seperti berikut:

- (a) Menenalpasti tahap keberkesanan Kursus Profesionalisme Diri Unggul dan tahap prestasi kerja peserta kursus.
- (b) Menenalpasti hubungan antara Kursus Profesionalisme Diri Unggul dan prestasi kerja peserta kursus.
- (c) Menenalpasti kursus Profesionalisme Diri Unggul mempengaruhi prestasi kerja peserta selepas menghadiri kursus dalam kalangan peserta kursus.

1.5 SKOP KAJIAN

Skop atau limitasi kajian ini adalah bertumpu kepada Penjawat Awam dari kalangan Pegawai Pelaksana I dan II (gred 1 hingga gred 40) yang telah menghadiri kursus Profesionalisme Diri Unggul pada siri pertama hingga siri yang ke tiga yang diadakan dari bulan Januari 2018 hingga Mac 2018 bertempat di Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN) Bukit Kiara, Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur. Skop kajian ini juga merujuk kepada objektif kajian iaitu untuk mengenalpasti dan mengesahkan perhubungan diantara keberkesanan Kursus Profesionalisme Diri Unggul dan prestasi kerja peserta kursus.

1.6 KEPENTINGAN KAJIAN

Kajian mengenai keberkesanan kursus Profesionalisme Diri Unggul dan hubungannya dengan prestasi kerja peserta kursus akan memberi penjelasan dan huraian faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan kursus Profesionalisme Diri Unggul yang telah dianjurkan oleh Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN). Sehubungan itu, diharap kajian ini dapat membantu semua jabatan dan agensi kerajaan terutamanya agensi Institut Latihan Awam (ILA) dalam menyediakan kursus yang bersesuaian dan relevan kepada semua penjawat awam di Malaysia untuk meningkatkan keberkesanan dan prestasi kerja penjawat awam sejajar dengan aspirasi kerajaan dalam peningkatan prestasi kerja penjawat awam.

1.7 DEFINISI TERMA

Latihan:

Poon (1994), menakrifkan bahawa latihan adalah segala usaha yang terancang oleh organisasi bagi memudahkan pembelajaran sesuatu tingkah laku kerja yang tertentu. Tujuan latihan ini adalah untuk memperbaiki prestasi semasa dan prestasi masa hadapan pekerja dengan memperbaiki kebolehan dan keupayaan pekerja dalam melakukan semua tugas-tugas mereka agar objektif organisasi dapat dicapai. Kebolehan pekerja boleh dipertingkatkan dengan cara memperbaiki atau mengubah sikap mereka atau menambah kemahiran dan pengetahuan mereka.

Cascio (1989), menyatakan bahawa latihan terdiri dari program yang telah dirancang yang direka bentuk bagi memperbaiki prestasi diperingkat individu, kumpulan, mahupun organisasi.

Manakala menurut Trulove (1995), latihan merupakan sesuatu ikhtiar ataupun usaha bagi menambahkan ilmu pengetahuan, kemahiran dan tingkahlaku yang diperlukan untuk melaksanakan sesuatu perkerjaan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan prestasi pekerja dengan cara yang khusus. Rick, Ginn dan Daughtrey (1995), berpendapat bahawa latihan adalah aktiviti dan pengalaman yang telah dirancang dalam membangunkan kemahiran, pengetahuan, dan kelakuan yang dikehendaki oleh organisasi. Latihan acapkali dikaitkan dengan tugas-tugas yang khusus atau yang berkait rapat dengan kerja dan juga yang telah dirancang untuk mengajar kemahiran yang baru ataupun bagi meningkatkan kemahiran

yang sedia ada. Latihan juga merupakan sebahagian daripada tugas penyediaan pekerja untuk melakukan tugas yang baru.

Prestasi Kerja

Hasibuan (2002) menakrifkan bahawa prestasi kerja adalah suatu hasil yang boleh dicapai oleh individu dengan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keupayaan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja seseorang kakitangan adalah penting bagi mengukur kejayaan sesebuah organisasi.

Flippo (2001), menyatakan bahawa prestasi kerja adalah dari hasil kerja atau peningkatan keberhasilan kerja yang mencakupi:

1. Efektif kerja
2. Peningkatan kualiti kerja
3. Penyelesaian kerja yang meningkat
4. Kadar kemalangan sewaktu bekerja semakin menurun
5. Kos operasi sesuatu pekerjaan juga menurun.

Program Latihan

Program latihan adalah satu aktiviti jangka panjang bagi meningkatkan kemahiran yang terdiri daripada satu latihan yang mempunyai masa yang anjal dan melibatkan anggaran kos.

Sikap Pekerja

Sikap adalah keadaan minda psikologi dimana seseorang itu berfikir tentang situasi dan akhirnya menentukan tingkahlakunya terhadap sesuatu perkara. Diorganisasi, pekerja boleh mempunyai sikap positif dan sikap negatif mengenai sesuatu tugas kerja, rakan sekerja mahupun pengurusan organisasi secara keseluruhannya. Sikap yang buruk mengakibatkan pekerja tidak mengambil peduli terhadap tugas seharian. Pekerja mudah diganggu oleh masalah kecil. Tugas selesai pada tahap minimum. Sikap positif dikalangan pekerja membuat kerja lebih menyeronokkan. Tugas dilakukan kepada standard yang lebih tinggi dan tanpa sebarang aduan. Motivasi Pekerja

Manakala motivasi pula ditakrifkan sebagai suatu proses psikologi yang memberikan tujuan dan arah perilaku (Kreitner, 1995), kecenderungan untuk bersikap secara purposif untuk mencapai keperluan yang tidak terpenuhi (Buford, Bedeian, & Lindner, 1995); pemacu dalaman untuk memenuhi keperluan yang tidak puas (Higgins, 1994); dan kehendak untuk mencapai (Bedeian, 1993). Untuk makalah ini, motivasi ditakrifkan secara operasi sebagai daya dalaman yang memacu individu untuk mencapai matlamat peribadi dan organisasi.

Kursus Profesionalisme Diri Unggul

Kursus anjuran Institut Tadbiran Awam (INTAN) Bukit Kiara di bawah Kluster Pengajian Etika Profesional dan Integriti (ETIKA). Kursus ini bertujuan untuk mengaplikasikan tingkah laku prestasi hasil kerja yang berkualiti, mengaplikasikan tugas secara profesional, beretika dan berintegriti dalam satu pasukan berlandaskan nilai-nilai murni dan menguruskan emosi dan meningkatkan tahap profesionalisme diri yang unggul.

Profesionalisme

Adalah sifat seperti kemampuan, kemahiran, cara pelaksanaan sesuatu sebagaimana yang sewajarnya terdapat pada atau dilakukan oleh individu profesional. Profesionalisme adalah berasal daripada pekerjaan yang bermakna berhubungan dengan profesion dan memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya. Jadi, profesionalisme adalah sesuatu tingkah laku, kepakaran atau kualiti dari seseorang yang profesional (Longman, 1987).

Kod Etika Profesional

Kod etika profesional adalah pola yang ditubuhkan dan diterima oleh sekumpulan profesion, yang mengarahkan atau mengarahkan anggotanya bagaimana bertindak dan pada masa yang sama memastikan kualiti profesinya di mata masyarakat.

Sekiranya ahli-ahli kumpulan profesion menyimpang dari kod etika, profesion akan tercemar mahupun korup dari pandangan orang ramai. Oleh yang demikian, kumpulan profesional haruslah berusaha untuk menyelesaikannya berdasarkan kekuatannya sendiri.

Kod etika profesional adalah produk etika yang diterapkan kerana ia dihasilkan berdasarkan penerapan pemikiran etika kepada profesion. Etika kod profesional mungkin berubah dan berubah dari semasa ke semasa. Kod etika profesional adalah peraturan diri profesion yang bersangkutan, dan ini merangkumi nilai moral yang penting. Etika etika profesional hanya berkesan apabila disemai dengan hasrat dan nilai-nilai yang hidup dalam profesion itu sendiri. Setiap kod etika profesional selalu ditulis dalam bahasa yang baik,

lengkap untuk menarik perhatian dan kegembiraan para pembaca. Semua yang digambarkan adalah tingkah laku yang baik.



TAJUK 2:
SOROTAN LITERASI

2.1 PENGENALAN

Kebanyakan penyelidik barat telah menjalankan pelbagai kajian berkaitan latihan. Mereka juga berpendapat bahawa jumlah latihan, proses penghantaran maklumat berkaitan latihan, persekitaran latihan dan pembelajaran latihan yang dihadiri oleh peserta kursus mempengaruhi prestasi pekerja.

Kajian terdahulu dari pengkaji Saks (1996) menyatakan bahawa ada hubungan signifikan di antara jumlah program latihan atau kursus yang dihadiri dengan sumbangan latihan ke atas proses sosialisasi pekerja di dalam organisasi iaitu semakin ramai individu mengikuti latihan, semakin tinggi faedah yang diterima oleh individu mahupun organisasi tersebut. Saks (1996) juga menyatakan bahawa jumlah latihan yang dihadiri oleh pekerja juga boleh memberi faedah kepada kepuasan untuk bekerja, tanggungjawab kepada organisasi atau jabatan dan profesion, keupayaan untuk bersaing secara sihat dan juga dapat membantu pekerja mahupun organisasi dapat meminimalkan masalah disiplin terutamanya berkaitan ponteng kerja.

Manakala pengkaji Abd Latif b. Abd Kader dan Maimunah Ismail (1997), dalam kajian mereka berkaitan hubungan keberkesanan latihan dan prestasi kerja, mereka berpendapat bahawa kursus yang dihadiri peserta kursus telah memberi kesan yang positif ke atas prestasi pekerja. Manakala analisis korelasi juga turut menunjukkan bahawa terdapat

hubungan yang rendah dan positif di antara dimensi latihan dengan prestasi kerja peserta selepas menghadiri latihan.

Juridico (1993) pula mendapati kejayaan sesuatu program latihan sangat bergantung kepada persefahaman antara pihak pelatih dan jurulatih mengenai objektif-objektif latihan. Penggunaan alat bantu mengajar dan metodologi latihan yang betul dan bersesuaian juga adalah penting bagi menentukan tahap keberkesanan sesuatu latihan. Juridico juga berpendapat bahawa pemantauan yang konsisten terhadap pengetahuan baru, kemahiran dan tingkah laku selepas latihan juga merupakan cara untuk mempertahankan dan mempertingkatkan kesan positif terhadap latihan. Beliau juga mendapati sokongan dari pihak pengurusan amat diperlukan dalam membantu bagi memastikan keberkesanan pelaksanaan program latihan berjaya.

Pengkaji terdahulu, Azian B. Ahmad dan Norfadhilatun Bt. Zahari (2012), dalam kajian yang berkaitan dengan keberkesanan program pembangunan dan penilaian bagi Pegawai Perkhidmatan Tadbir dan Diplomatik Gred M41, telah mendapati bahawa peserta kursus bersepakat telah menyatakan bahawa program latihan yang dijalankan berjaya mencapai keseluruhan objektif yang ditetapkan iaitu untuk meningkatkan tahap ilmu pengetahuan dan kefahaman seseorang pegawai, pengaplikasian pengetahuan dan kefahaman di tempat kerja, dapat meningkatkan ciri-ciri kepimpinan dan menambahbaik kebanyakan sikap pegawai. Walaupun bagaimanapun mereka juga berpendapat bahawa, kajian lanjutan masih perlu dilakukan bagi melihat keberkesanan program ini dari aspek meningkatkan tahap kepimpinan dan sikap pegawai. Ini kerana, hasil dapatan dari kajian mereka

menunjukkan hanya berlaku sedikit peningkatan terhadap aspek kepimpinan dan sikap pegawai selepas peserta menghadiri program ini.

2.2 TEORI BERKAITAN KAJIAN

2.2.1 Teori Pembelajaran Bercampur (*Blended Learning Theory*)

Reka bentuk pembelajaran yang dicampur adalah asas pedagogi yang dibina di atas teori pembelajaran asas. Pembelajaran yang digabungkan dapat dikaitkan dengan tiga teori pembelajaran yang berbeza: Teori pembelajaran kognitif, teori pembelajaran konstruktif, dan teori pembelajaran sosial.

- Teori Pembelajaran Kognitif

Teori Pembelajaran Kognitif adalah satu rangka kerja kognitif yang memberi penekanan kepada skema peserta kursus sebagai menyusun struktur pengetahuan yang direka untuk mentafsir maklumat. Skema istilah diperkenalkan dan dipopularkan melalui karya Jean Piaget. Jean Piaget mencadangkan dalam teori perkembangan kognitif bahawa kanak-kanak melalui beberapa peringkat pertumbuhan intelektual. Dalam teori Piaget, skema boleh dikenalpasti sebagai kedua-dua kategori pengetahuan serta proses pemerolehan pengetahuan. Jean Piaget mengadakan kepercayaan bahawa sebagai pengalaman berlaku dan maklumat baru dibentangkan, skema baru dibentuk dan dibangunkan dan skema lama diubah atau diubah suai dari masa ke masa.

Teori Pembelajaran Kognitif menyediakan asas untuk memahami cara menganalisis konsep dan prosedur dari segi kurikulum. Tema asas yang dikenal pasti dalam Teori Pembelajaran Kognitif adalah idea bagaimana untuk mentafsirkan maklumat dan membina

makna melalui organisasi dan penstrukturan pemerolehan pengetahuan. Perolehan pengetahuan dapat dikenal pasti sebagai hasil interaksi antara pengalaman dan pengetahuan baru yang telah diperoleh. Mengenai pembelajaran campuran, apabila fasilitator menggunakan pendekatan kognitif kepada kurikulum mereka dapat memfokuskan, memahami, dan menggunakan konsep dari segi hubungan mereka. Peserta kursus dapat memahami hubungan yang dibuat antara konsep, pecahan maklumat dan pembinaan semula maklumat baru.

- Teori Pembelajaran Konstruktif

Menurut Garrison dan Vaughn (2008), asas teori pembelajaran campuran seperti yang digariskan dalam kajian literatur ini mencadangkan pembelajaran campuran adalah berdasarkan kepada pengiktirafan menyatukan dunia dan dunia awam, maklumat dan pengetahuan, wacana dan refleksi, kawalan dan tanggungjawab dengan proses pembelajaran hasil.

Perspektif teori konstruktif memegang anggapan bahawa pemahaman diperoleh melalui proses aktif membuat hipotesis dan membina bentuk pemahaman baru melalui aktiviti. Jean Piaget telah menyumbang kepada pendekatan ini untuk belajar melalui pandangannya bahawa pembangunan konseptual dirangsang melalui aktiviti intelektual dan bukannya dengan penyerapan maklumat.

Teori Pembelajaran konstruktif memandang pengetahuan sebagai unit yang dibina terdiri daripada semua pelajar. Konstruktivisme adalah rangka kerja yang memandang pembelajaran sebagai hasil penghantaran pasif daripada proses pembinaan aktif di mana para pelajar membina perwakilan mereka sendiri pengetahuan berdasarkan pengetahuan

dan pengalaman terdahulu mereka. Konstruktif memerlukan pelajar untuk menunjukkan kemahiran mereka dengan menggunakan pengetahuan mereka sendiri semasa menyelesaikan masalah dunia nyata. Model konstruktivis melibatkan pengajaran berpusatkan pelajar. Menurut Koohang (2009), "reka bentuk aktiviti pembelajaran dalam model konstruktivis termasuk kerjasama, pelbagai perspektif, contoh dunia sebenar, perancah, refleksi diri, pelbagai gambaran idea, dan perundingan sosial. Elemen penilaian pembelajaran terdiri daripada penilaian pengajar, penilaian kolaborasi, penilaian diri dan peranan pengajar yang terdiri daripada pembinaan, bimbingan, mentoring, pengakuan, memberi maklum balas, dan menilai pembelajaran pelajar. "

- Teori Pembelajaran Sosial

Teori Pembelajaran Sosial menumpukan pada cara pengetahuan diedarkan secara sosial. Penyelidikan mencadangkan apabila ilmu dilihat sebagai terletak dalam amalan masyarakat maka hasil pembelajaran melibatkan kebolehan individu untuk mengambil bahagian dalam amalan tersebut dengan jayanya. Pandangan pembelajaran ini bertukar cara yang betul dari analisis komponen, ke atas corak amalan yang berjaya. Teori Pembelajaran Sosial boleh dilihat sebagai pembedahan kepada teori-teori pembelajaran di mana kedua-dua analisis tingkah laku dan kognitif telah terputus dari konteks sosial.

Penyelidikan mencadangkan bahawa teori pembelajaran yang terletak di dalam masyarakat bergantung kepada pembolehubah persekitaran yang menanyakan sama ada pembelajaran pada dasarnya terikat pada suatu konteks tertentu dalam masa dan seterusnya membuktikan sama ada pengetahuan abstrak boleh diperoleh melalui contoh konkrit dan abstrak.

Interaksi sosial dan kolaborasi adalah unsur utama teori pembelajaran yang terletak di dalam masyarakat. Kesusasteraan menunjukkan bahawa pelajar terlibat dalam komuniti amalan yang merangkumi kepercayaan dan perilaku tertentu yang akan diperolehi. Sebagai peralihan pemula atau pemula dari pinggiran komuniti ke pusatnya, dia menjadi lebih aktif dan terlibat dalam budaya dan akhirnya menganggap peranan seorang pakar.

Menurut Wenger (2007), "tiga elemen penting dalam membezakan komuniti amalan dari kumpulan dan komuniti yang lain." Domain ini dirujuk sebagai kelab atau rangkaian hubungan antara orang. Masyarakat terlibat dalam kegiatan bersama dan perbincangan dalam usaha untuk membantu satu sama lain dan berkongsi maklumat dan praktik ini biasanya dirujuk kepada pengamal yang berkongsi sumber, pengalaman, cerita, dan alat dalam usaha untuk mengatasi masalah berulang dalam praktik bersama.

2.2.2 Teori Pembelajaran Transformasi

Teori Pembelajaran Transformasi yang pada asalnya dibangunkan oleh Pengkaji Jack Mezirow (1991) yang dijelaskan sebagai "konstruktivis, orientasi yang menyatakan bahawa cara para pelajar menafsirkan dan menafsirkan semula pengalaman pengertian mereka, adalah penting untuk membuat makna dan dengan itu belajar". Teori ini memiliki dua jenis pembelajaran asas iaitu pembelajaran bersifat instrumental dan pembelajaran bersifat komunikatif. Pembelajaran bersifat instrumental adalah yang memberi tumpuan kepada pembelajaran melalui kaedah penyelesaian masalah yang berorientasikan tugas dan penentuan hubungan sebab dan akibat. Manakala pembelajaran bersifat komunikatif pula melibatkan bagaimana seseorang individu menyampaikan perasaan, keperluan dan keinginan mereka.

Struktur makna (perspektif dan skim) adalah faktor utama teori. Perspektif bermaksud didefinisikan sebagai "set kecenderungan yang luas yang terhasil daripada andaian psikokultural yang menentukan jangkaan harapan kita" (Mezirow, 1991). Mereka dibahagikan kepada 3 set kod: kod sosiolinguistik, kod psikologi, dan kod epistemik. Skim makna adalah "konstelasi konsep, kepercayaan, penghakiman, dan perasaan yang membentuk tafsiran tertentu" (Mezirow, 1994, 223).

Struktur makna difahami dan dibangunkan melalui refleksi. Mezirow menyatakan bahawa "refleksi melibatkan kritikan andaian untuk menentukan sama ada keyakinan, yang sering diperoleh melalui penyatuan budaya pada zaman kanak-kanak, tetap berfungsi untuk kita sebagai orang dewasa" (Mezirow, 1991). Refleksi serupa dengan penyelesaian masalah dan perbincangan Mezirow tentang bagaimana kita "merenungkan kandungan masalah, proses menyelesaikan masalah, atau premis masalah" (Mezirow, 1991). Melalui refleksi ini, kita dapat memahami lebih banyak diri kita dan kemudian memahami pembelajaran kita dengan lebih baik. Mezirow juga mencadangkan terdapat empat cara pembelajaran. Mereka "dengan menapis atau menghuraikan skim makna kita, mempelajari skim makna baru, mengubah skema makna, dan mengubah perspektif makna" (Mezirow, 1991).

Teori asal Mezirow telah diterangkan oleh pengkaji yang lain, terutamanya Cranton (1994; 1997) dan Boyd (1991). Teori ini mempunyai persamaan dengan teori lain pembelajaran dewasa seperti andragogy (Knowles), pembelajaran pengalaman (Rogers), dan Cross.

2.2.3 Teori Penilaian Latihan dan Pembelajaran

Donald Kirkpatrick, adalah Profesor Emeritus di University of Wisconsin dan Mantan Presiden Persatuan Latihan dan Pembangunan Amerika (ASTD), pertama kali menerbitkan

Model Penilaian Latihan Empatnya pada tahun 1959, dalam Jurnal Latihan dan Pembangunan AS.

Teori Penilaian Latihan dan Pembelajaran Kirkpatrick berasal dari hasrat Donald Kirkpatrick untuk "memperjelas penilaian jangka panjang yang sukar difahami" (Kirkpatrick, 1975). Kirkpatrick menyedari bahawa tidak ada definisi yang jelas yang digunakan ketika menentukan penilaian antara pelbagai syarikat dan organisasi, namun empat variasi dan kepercayaan yang jelas menjadi jelas semasa penyelidikannya. Yang pertama mempunyai penilaian yang digunakan sebagai alat untuk mengukur perubahan tingkah laku akibat latihan. Yang kedua mempunyai penilaian yang digunakan sebagai istilah untuk menerangkan hasil program latihan. Observasi ketiga adalah penggunaan lembaran komen untuk pengumpulan data. Pembelajaran yang terakhir digunakan di dalam bilik darjah sebagai cara untuk meningkatkan pengetahuan, peningkatan kemahiran, dan perubahan sikap keseluruhan. Kirkpatrick percaya bahawa kesemua empat adalah betul tetapi yakin bahawa semua empat pendekatan, yang digunakan bersama ini akan menghasilkan takrifan yang unggul kepada penilaian jangka panjang (Kirkpatrick, 1975).

Kirkpatrick mengembangkan urutan empat peringkat yang boleh digunakan untuk menilai pelbagai program: Tahap 1 - Reaksi, Tahap 2 - Pembelajaran, Aras 3 - Perilaku, dan Aras 4 - Hasil. Setiap peringkat jujukan adalah penting dan mempunyai kesan ke peringkat seterusnya. Proses bergerak dari satu tahap ke seterusnya semakin sukar tetapi maklumat yang diperoleh semasa proses itu tidak ternilai. Adalah penting untuk tidak melangkau tahap untuk bergerak ke depan. Walau bagaimanapun, jika hasil yang diinginkan tidak melibatkan perubahan tingkah laku, yang berlaku pada tahap tiga, hanya dua peringkat

pertama yang perlu digunakan. Walaupun dengan menggunakan hanya dua peringkat pertama, peningkatan pengetahuan, peningkatan kemahiran, dan perubahan sikap dapat terjadi. Jika hasil yang diinginkan adalah perubahan dalam tingkah laku maka penggunaan semua empat tahap diperlukan (Kirkpatrick, 1975).

Reaksi mengukur bagaimana peserta bertindak balas terhadap program latihan. Korelasi positif telah ditemui antara prestasi individu dan reaksi positif terhadap persekitaran pembelajaran. Menurut Kirkpatrick, tindak balas pengukur adalah penting untuk empat sebab. Pertama, ia memberi cadangan untuk meningkatkan program pada masa akan datang. Kedua, ini adalah cara untuk memberitahu pelatih bahawa pelatih ada di sana untuk membantu mereka melakukan pekerjaan yang lebih baik. Ketiga, ia membolehkan pengumpulan data kuantitatif untuk pengurus. Keempat, ia membolehkan pengumpulan data kuantitatif untuk jurulatih digunakan pada masa akan datang (Kirkpatrick, 1975).

Pembelajaran ditakrifkan oleh Kirkpatrick (1975) "sejauh mana peserta mengubah sikap, meningkatkan pengetahuan, dan / atau menambah kemahiran akibat mengikuti program."

Kirkpatrick (1975) tingkah laku yang jelas "sejauh mana perubahan tingkah laku telah berlaku kerana peserta menghadiri program latihan."

Semasa peringkat keputusan adalah penting untuk melihat maklumat yang dikumpulkan semasa tiga tahap pertama dan menggunakan maklumat tersebut untuk memutuskan sama ada objektif telah dicapai.

Menurut Kirkpatrick (1975) perubahan hanya akan berlaku jika empat syarat berikut berlaku:

1. Seseorang individu mesti mempunyai keinginan untuk berubah.
2. Seseorang Individu mesti memahami yang perlu dilakukan dan bagaimana untuk melakukannya.
3. Seseorang individu itu harus bekerja dalam iklim dan suasana yang betul.
4. Seseorang individu itu mesti diberi ganjaran untuk berubah.

Dalam karya beliau, model yang dihasil adalah model yang terbahagi kepada 4 aras iaitu reaksi, pembelajaran, sikap dan hasil keputusan berkaitan sesuatu latihan. Model itu kemudiannya diperbaharui pada tahun 1975, dan sekali lagi pada tahun 1994, ketika beliau menerbitkan karya paling terkenalnya, "Mengevaluasi Program Latihan."

Ada 4 tahap dalam model Kirkpatrick iaitu:

Tahap 1: Reaksi mengukur bagaimana peserta bertindak balas terhadap latihan

Tahap 2: Pembelajaran mengenai latihan (Peningkatan pengetahuan, kemahiran atau pengalaman).

Tahap 3: Kelakuan melihat jika mereka sedang bekerja (Perubahan tingkah laku).

Tahap 4: Menentukan jika latihan itu mempunyai kesan positif terhadap individu / organisasi.

2.3 KEBERKESANAN LATIHAN DAN RESPON KEPUASAN PESERTA

Dalam artikel James A. Tan, Rosalie J, dan Carol Boyce (2003) berpendapat bahawa reaksi terhadap program latihan cenderung menjadi peramal yang lemah dalam latihan, tetapi kebanyakan program latihan dinilai hanya berdasarkan tindak balas pelatih. Dalam kajian tersebut, mereka mencadangkan supaya membezakan antara tindak balas pekerja dan kognitif yang berpengaruh boleh meningkatkan ramalan latihan pembelajaran. Hasil kajian mereka menunjukkan bahawa tindak balas pekerja kognitif meningkat kepada kedua-dua pembelajaran pekerja dan tingkah laku pekerja.

2.4 LATIHAN DAN PEMBELAJARAN

Pengkaji terdahulu, Jaafar Muhammad (1985), berpendapat bahawa latihan adalah pembelajaran yang digunakan untuk memahirkan atau memperolehi sesuatu ilmu atau kepandaian mahupun kebolehan. Rencana latihan adalah perlu selari dengan konsep pembelajaran di mana seseorang individu mendapat memperolehi ilmu pengetahuan, kemahiran dan kebolehan yang akan menimbulkan perubahan tingkah laku yang berpanjangan dan kekal.

Menurut pengkaji Sibson (1976), menyatakan bahawa latihan yang dibangunkan dapat memberi pelbagai kemahiran yang diperlukan oleh pekerja bagi melaksanakan tugas seharian mereka. Manakala pengkaji Hackett (1979) pula berpandangan bahawa latihan ialah sejumlah waktu yang disetkan oleh pihak pengurusan kepada pekerja-pekerja baru mahupun lama untuk memberitahu serba sedikit maklumat peraturan kerja, polisi organisasi ataupun syarikat dan sebagainya. Ia bertujuan untuk melahirkan pekerja yang berpengetahuan dan mahir dalam bidangnya. Secara amnya, latihan ialah kursus-kursus

ataupun program-program latihan yang dibentuk untuk melahirkan dan mendidik kakitangan agar lebih berkualiti dan efektif dalam sesebuah organisasi.

2.5 LATIHAN DAN PENINGKATAN PROFESIONALISME PESERTA KURSUS

Merujuk kepada kajian dari S.N. Aisyah Sugumarie Abdullah dan Dr. Ahmad Zabidi Abdul Razak (2016), iaitu Hubungan Dasar Latihan Dalam Perkhidmatan dengan Peningkatan Profesionalisme Guru-Guru Pendidikan Islam Sekolah Menengah Daerah Petaling Utama, mereka berjaya membuktikan bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara aspek-aspek kandungan, penyampaian kursus dan tempoh latihan yang diadakan dengan peningkatan profesionalisme guru Pendidikan Islam.

2.6 LATIHAN DAN SIKAP PESERTA KURSUS

Dalam Jurnal *European Industrial Training* 32(1):63-76(2008), Alexandros G Sahinidis dan John Bouris menyatakan bahawa hasil kajian mereka telah membuktikan bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara pekerja yang dianggap keberkesanan latihan dan komitmen mereka, kepuasan kerja dan motivasi. Di samping itu, analisa korelasi yang tinggi juga didapati antara tiga pembolehubah yang terakhir dan ini akan memberi kesan positif, pada literatur yang berkaitan, kepada hasil prestasi organisasi termasuk, produktiviti, perolehan dan kadar ketidakhadiran yang rendah.

2.7 KEBERKESANAN LATIHAN

Menurut pengkaji Tan Sai Tian (1998) melalui penyelidikannya berkaitan keberkesanan program latihan staf sokongan di Universiti Utara Malaysia dengan menggunakan kaedah pendekatan penilaian Kirkpatrick., beliau mendapati bahawa keberkesanan program latihan dari segi reaksi, pembelajaran dan tingkah laku. Hasil dapatan kajian beliau menunjukkan bahawa program latihan yang disediakan oleh pihak pentadbiran juga dapat mencapai peningkatan kepuasan yang tinggi dan tingkah laku pekerja manakala tahap pembelajaran adalah hanya pada kadar sederhana.

Pengkaji Mazidah (1998) pula melalui kajiannya mengenai penilaian program latihan di Management Development Centre (MDC) Johor yang berkaitan Amalan Latihan dan Pembangunan Sumber Manusia di Malaysia. Hasil dapatan beliau menunjukkan bahawa pihak MDC telah berjaya menyediakan program latihan yang sangat bersesuaian dengan keperluan bidang kerjaya seseorang individu. Tahap peratusan yang tinggi juga diperolehi bagi setiap tahap iaitu reaksi, pembelajaran dan prestasi kerja setelah mengikuti program latihan.

Pengkaji Josephine Tai Yee Vui et. al. (2006), juga telah menjalankan kajiannya berkaitan dengan penilaian keberkesanan program latihan pengukuhan kemahiran bahasa Inggeris di dalam pengajaran sains dan teknologi berdasarkan persepsi pelatih yang dijalankan di kalangan staf akademik, Fakulti Pendidikan, UTM. Hasil kajian beliau mendapati bahawa latihan yang dijalankan berkesan dan dapat memenuhi kehendak pekerja dari aspek pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan untuk menjalankan kerja mereka.

Penyelidik terdahulu, Thangaraj (1999), dalam kajian beliau berkaitan dengan penilaian keaktifan penyampaian program latihan “Penyelia Efektif” yang dianjurkan oleh sebuah

syarikat pembekal latihan persendirian yang berdaftar dengan Tabung Pembangunan Sumber Manusia (PSMB) telah dilakukan untuk melihat sejauh mana pencapaian objektif latihan dari pelbagai aspek seperti kandungan kursus, pelatih dan sebagainya. Hasil dapatan kajian beliau menunjukkan bahwa penyampaian latihan telah memberikan kesan yang positif kepada pelatih, kesan positif keatas reaksi pelatih terhadap kursus, keberkesanan penyampaian latihan dari segi faktor jurulatih juga adalah memuaskan.

2.8 REKABENTUK PROGRAM KURSUS PROFESIONALISME DIRI UNGGUL

Kursus ini dilaksanakan dengan cara *total training* dan *blended training* melalui pelbagai kaedah serta metodologi penyampaian agar ianya dapat member impak kepada peserta kursus. Kandungan kursus ini adalah meliputi slot-slot seperti berikut:

Ujian tingkah laku: Untuk melihat kecenderungan dan sikap peserta kursus secara umumnya.

Latihan dalam Kumpulan: Kaedah yang menekankan aktiviti pengukuhan pasukan, kerjasama dan bersepakat, integrity serta inovasi dan kreativiti kea rah kecemerlangan individu dan organisasi.

Ceramah: Peserta didedahkan kepada penghayatan nilai diri, mengenali sikap diri sendiri dan orang lain, memahami larangan dan tataertib penjawat awam serta kesalahan-kesalahan dan tindakan yang akan dikenakan, mengenali diri, konsep diri dan jati diri, kecerdasan emosi, menghargai dan sayangkan profesion masing-masing.

Tayangan Video: Tayangan video yang ringkas mengenai nilai, membicarakan isu-isu intelektual dan emosi bagi menyelesaikan sesuatu kes secara kolektif.

Latihan Dinamika Kumpulan: sesi ceramah yang diselangselsi dengan aktiviti dinamika kumpulan dan permainan yang bersesuaian untuk menjelaskan maksud sesebuah cerita daripada sesebuah permainan dan aktiviti kumpulan dan dipertejemahkan dalam tugas seharian.

Aktiviti Sukan: Kekuatan jasmani yang diperlukan dalam membina diri yang unggul kerana akal yang sihat adalah dari badan yang sihat. Aktiviti sukan lebih mirip kepada membina dan menjaga kesihatan serta kekuatan fizikal peserta disamping menekankan persaingan yang sihat dalam kumpulan.

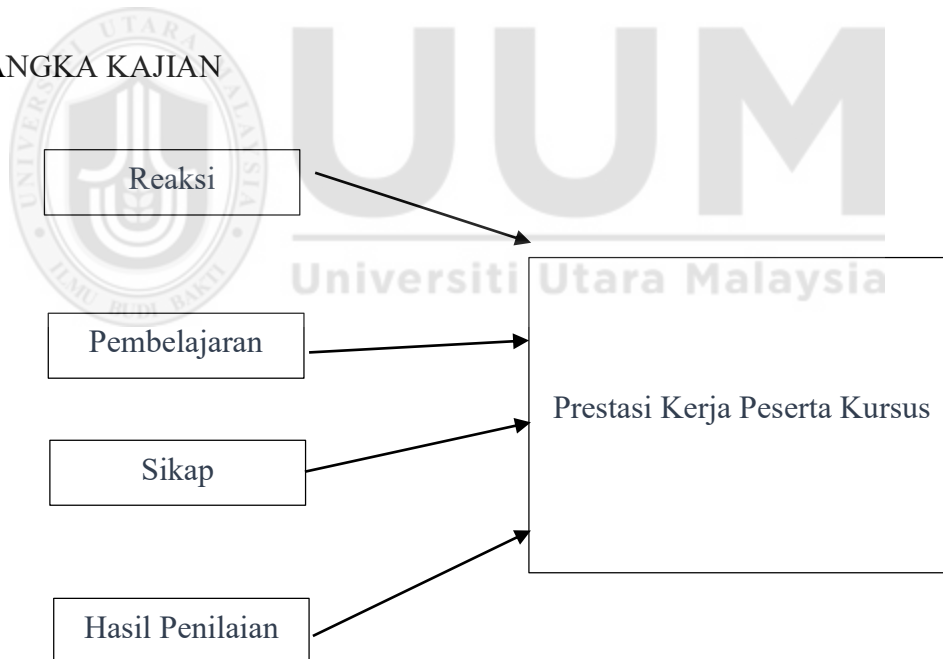
Sesi Refleksi dan Janji Diri: Sesi yang akan membuat rumusan berkaitan semua aktiviti yang telah dijalankan. Peserta akan diminta membincangkan pengalaman, kemahiran serta ilmu yang berguna yang diperolehi sepanjang tempoh berkursus. Sesi muhasabah diri akan diakhiri dengan Aku Janji setiap peserta yang dinukilkan di atas kerta sebagai komitmen yang tulus untuk melakukan perubahan positif dalam diri seterusnya berazam untuk memberikan sumbangan yang terbaik kepada organisasi, agama, bangsa dan negara.

TAJUK 3:
METODOLOGI KAJIAN

3.1 PENGENALAN

Tajuk ini akan membincangkan berkaitan rekabentuk kajian, penyelidikan kaedah, populasi dan sampel, instrumen dan kesahan serta kebolehpercayaannya, pemboleh ubah yang disiasat, prosedur pengumpulan data dan prosedur analisis data. Kajian ini bertujuan untuk menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengumpulkan data. Perbincangan lanjut mengenai pendekatan ini akan digunakan untuk menjalankan kajian ini.

3.2 KERANGKA KAJIAN



Rajah 3.1: Kerangka Kajian

Berdasarkan rajah 3.1 diatas, kajian ini menggunakan kaedah yang diperkenalkan oleh Kirkpatrick & Kirkpatrick (2016), yang melibatkan empat tahap seperti berikut:

- i. Tahap 1: Reaksi melibatkan penilaian kepuasan peserta terhadap kursus yang diikuti;
- ii. Tahap 2: Pembelajaran melibatkan penilaian perolehan pengetahuan, kemahiran;
- iii. Tahap 3: Perlakuan melibatkan penilaian terhadap sikap oleh peserta terhadap apa yang dipelajari oleh peserta dalam bidang tugas mereka; dan
- iv. Tahap 4: Hasil melibatkan keputusan penilaian keberkesanan Kursus Profesionalisme Diri Unggul dan prestasi kerja peserta kursus.

3.3 HIPOTESIS KAJIAN

Hipotesis kajian ini adalah berdasarkan kepada persoalan kajian dan reka bentuk kajian seperti berikut :

- H1: Keberkesanan reaksi kepuasan peserta terhadap kursus yang diikuti mempunyai hubungan signifikansi terhadap Prestasi Kerja Peserta Kursus.
- H2: Keberkesanan pembelajaran peserta kursus terhadap kursus yang diikuti mempunyai hubungan signifikansi terhadap Prestasi Kerja Peserta Kursus.
- H3: Keberkesanan sikap peserta kursus terhadap kursus yang diikuti mempunyai hubungan signifikansi terhadap Prestasi Kerja Peserta Kursus
- H4: Keberkesanan hasil keputusan penilaian keseluruhan peserta kursus terhadap kursus yang diikuti mempunyai hubungan signifikansi terhadap Prestasi Kerja Peserta Kursus.

- H5: Keberkesanan reaksi kepuasan peserta terhadap kursus yang diikuti mempengaruhi Prestasi Kerja Peserta Kursus.
- H6: Keberkesanan pembelajaran peserta terhadap kursus yang diikuti mempengaruhi Prestasi Kerja Peserta Kursus.
- H7: Keberkesanan sikap peserta terhadap kursus yang diikuti mempengaruhi Prestasi Kerja Peserta Kursus.
- H8: Keberkesanan hasil keputusan keseluruhan peserta kursus terhadap kursus yang diikuti mempengaruhi Prestasi Kerja Peserta Kursus.

3.4 REKA BENTUK KAJIAN

Reka bentuk penyelidikan menggambarkan pelan tindakan yang membuktikan bagaimana kajian ini dijalankan (Sekaran, 2003). Reka bentuk kajian ini juga bermanfaat sebagai petunjuk untuk membantu penyelidik dalam proses pengumpulan, menganalisis serta membuat penafsiran hasil daripada kajian yang dijalankan. Reka bentuk kajian ini juga menjadi model mahupun draf untuk membolehkan para pengkaji membuat kesimpulan mengenai pemboleh ubah yang dikaji (Hair et al., 2006). Kajian ini merupakan kajian deskriptif yang bertujuan untuk melihat keberkesanan kursus Profesionalisme Diri Unggul dan hubungannya dengan Prestasi Kerja Peserta Kursus. Kajian ini akan menganalisa soal selidik yang akan digunakan untuk menilai prestasi kerja untuk mendapatkan maklumat responden.

Seperti yang dijelaskan, kajian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengumpulkan data daripada responden. Penyelidikan secara kuantitatif boleh dirujuk sebagai kajian yang menggunakan statistik yang melibatkan sejumlah besar responden dengan minima 10

sampel dalam pemboleh ubah ukuran untuk kajian tersebut (Krejcie dan Morgan, 1970). Walau bagaimanapun dalam kajian ini, penyelidik telah menggunakan kaedah kuantitatif yang dilakukan melalui analisis eksperimen dan pengumpulan data. Ini adalah data yang dikumpulkan akan dianalisis dengan ujian statistik dan justifikasi boleh dilakukan menggunakan bukti berangka (Chua, 2011). Data ini akan diukur untuk membuktikan kebolehpercayaan dan boleh digunakan untuk menguji teori, membina fakta dan menyatakan kewujudan hubungan antara pembolehubah. Kajian kemungkinan boleh digunakan dalam penyelidikan kuantitatif adalah deskriptif dan kesimpulan (Chua, 2011).

Manakala Kerangka teoritikal kajian faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan Kursus Profesionalisme Diri Unggul dan hubungannya dengan prestasi kerja peserta kursus adalah berasaskan kaedah yang dipelopori oleh Philips (1991), 'Penilaian Sebelum dan Selepas Latihan dalam Kumpulan Tunggal' (*Single group, Pre-Test and Post-Test*) untuk mengukur prestasi kerja Peserta Kursus sebelum kursus dan selepas kursus dijalankan. Kajian ini juga berasaskan dari Model Keberkesanan Latihan yang diperkenalkan oleh Donald. Kirkpatrick dan James D. Kirkpatrick pada tahun 2016 (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2016). Kesemua penilaian ini akan diukur menggunakan skala Likert.

3.5 DEFINISI OPERASI

- Kursus Profesionalisme Diri Unggul

Merujuk kepada Kursus yang akan dinilai keberkesanannya yang dianjurkan oleh Institut Tadbiran Awam Negara Kampus Bukit Kiara yang dikhaskan untuk kumpulan pelaksana daripada pelbagai skim perkhidmatan.

- Peserta Kursus

Merujuk kepada penjawat awam yang terdiri daripada kumpulan pelaksana I dan II yang terdiri daripada pelbagai skim perkhidmatan yang telah menghadiri kursus Profesionalisme Diri Unggul anjuran INTAN Bukit Kiara.

- Tenaga Pengajar / Fasilitator

Merujuk kepada pegawai yang membimbing atau memberi ceramah atau mengajar program Kursus Profesionalisme Diri Unggul untuk para peserta sepanjang tempoh kursus tersebut berlangsung.

- Modul Program

Merujuk kepada isi kandungan program yang meliputi ujian personaliti dan sikap, Pembangunan Nilai dan Sahsiah, Pengukuhan Pasukan, Tatatertib, Pengurusan Emosi dan Kemajuan Kerjaya, Mengenali Diri, Jati Diri dan Konsep Diri serta Refleksi dan Janji Diri.

- Metodologi dan Alat Bantu Mengajar

Merujuk kepada keadah pembelajaran yang digunakan seperti Ceramah, Ujian, Tayangan Video, Latihan dan Kumpulan, Aktiviti Sukan dan Refelksi Diri. Manakala alat bantu mengajar pula merujuk kepada media atau peralatan yang digunakan sepanjang tempoh berkursus termasuk slaid powerpoint, peralatan sukan, Alat pandang dengar, Video Klip, Muzik Instrumental, bahan-bahan permainan kecil seperti belon, penyedut minuman dan sebagainya serta kertas soalan ujian.

- Objektif Kursus

Merujuk kepada matlamat kursus dimana para peserta kursus dapat memperbaiki dan meningkatkan tingkah laku ke aras yang terbaik dan meningkatkan prestasi hasil kerja yang mempunyai kualiti, dapat menjalankan tugas yang diamanahkan secara profesional, berintegriti dan beretika dalam sesebuah pasukan berlandaskan kepada nilai-nilai murni dan mengurus emosi serta meningkatkan tahap profesionalisme diri yang unggul.

- Persekitaran Program / Kursus

Merujuk kepada penginapan para peserta kursus, makanan dan minuman yang disediakan sepanjang tempoh berkursus, bilik kuliah dan dewan makan yang disediakan, kemudahan-kemudahan yang disediakan seperti kemudahan komputer, kemudahan sukan, kemudahan sosial dan perpustakaan.

3.6 INSTRUMENTASI

Kajian ini menggunakan kaedah soal selidik dalam pengumpulan data.

Seksyen	Penjelasan	Jumlah Soalan
A	Butiran Demografik Responden	7
B	Reaksi Kepuasan Responden	7
C	Pembelajaran Responden	10
D	Sikap Responden	5
E	Keputusan Hasil Keseluruhan Kursus Responden	5

F	Prestasi Kerja Peserta Kursus	7
---	-------------------------------	---

Berdasarkan jadual seperti diatas, instrumen kajian ini direka bentuk adalah untuk mengenalpasti objektif kajian iaitu untuk mengenal pasti Keberkesanan Kursus Profesionalisme Diri Unggul dan hubungannya dengan Prestasi Kerja Peserta Kursus.

Dalam kajian ini, pemboleh ubah tidak bersandar adalah reaksi kepuasan peserta kursus, pembelajaran peserta kursus, sikap peserta kursus dan hasil keseluruhan keberkesanan Kursus Profesionalisme Diri Unggul, manakala bagi pemboleh ubah bersandar pula adalah prestasi kerja peserta kursus.

3.7 PENGUMPULAN DATA

Responden adalah kumpulan sasaran penyelidikan supaya penemuan penyelidikan dapat diterapkan (Hopkins, 2008). Dalam kajian penyelidikan populasi responden ini terdiri dari peserta kursus Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN) Bukit Kiara. Menurut Sekaran (2003), populasi kajian harus mengandungi keseluruhan kumpulan orang, peristiwa, atau benda yang menarik untuk digunakan oleh penyelidik dalam penyelidikan. "Jumlah populasi yang diidentifikasi oleh penyelidik adalah 150 orang peserta (Penjawat Awam) yang menghadiri kursus sepanjang 3 siri pada tahun 2018. Dari populasi ini, penyelidik memilih populasi kajian ini dengan menggunakan rajah saiz sampel Krejcie dan Morgan (1970). Daripada analisis, penyelidik mendapati bahawa saiz sampel kajian untuk peserta kursus seramai 150 orang dan akan menjadi 108 responden. Oleh itu, kajian ini akan memberi soalan soal selidik kepada 108 responden.

3.8 PERSAMPELAN KAJIAN

Dalam kajian ini, persampelan sistematik telah dipilih. Pemilihan sampel ini akan memberikan peluang yang sama kepada peserta kursus untuk terlibat sebagai sampel kajian ini dalam mewakili responden yang dikaji (Gundersen, Jensen, et al., 1999). Van Spall, Toren, et al. (2007) menyatakan bahawa persampelan sistematik adalah salah satu kaedah pensampelan dengan menggunakan selang sampel dalam melakukan pemilihan sampel.

Dalam kajian ini, penyelidik akan memilih asas penghitug responden. Di sini responden akan menghitung 1-5 dan responden kelima akan menjadi responden pertama yang akan menerima soal selidik. Proses ini akan diikuti menghitung 5,10,15,20,25,30 responden akan menerima soal selidik yang membawa kepada keadaan tidak berat sebelah.

3.9 PROSEDUR PENGUMPULAN DATA

Kajian ini akan menggunakan protokol yang sesuai untuk mengumpul data daripada responden kajian dengan meminta kebenaran kepada peserta dan pihak pengurusan sebelum melakukan aktiviti pengumpulan data. Penyelidik telah menghantar surat permohonan kelulusan pengumpulan data kepada pihak pengurusan atasan untuk mendapatkan kelulusan untuk pengumpulan data. Selepas penyelidik mendapat kebenaran untuk mengumpul data, penyelidik akan menjalankan analisis data selanjutnya. Selain itu, penyelidik telah menjelaskan lebih awal mengenai penemuan penyelidikan ini untuk mendapatkan maklum balas yang tepat dari responden. Keseluruhan kajian ini membincangkan pertimbangan etika dalam mengumpul data di kalangan responden.

3.10 TEKNIK ANALISIS DATA

3.10.1 ANALISIS DISKRIPITIF

Oja, (1983) menerangkan bahawa statistik deskriptif adalah sebahagian daripada statistik yang dipelajari bagaimana pengumpulan data dan pembentangan data yang mudah untuk difahami. Statistik deskriptif hanya berkaitan dengan penghuraian atau penzahiran data atau keadaan. Dengan fungsi perkataan statistik deskriptif, menerangkan situasi, gejala, atau masalah. Penarikan kesimpulan dalam statistik deskriptif (jika ada) hanya bertujuan untuk set data sedia ada. Trochim (2006) menyatakan bahawa statistik deskriptif adalah statistik yang menggunakan data dalam kumpulan untuk menjelaskan atau membuat kesimpulan mengenai kumpulan. Bickel dan Lehmann, (2012) menyatakan bahawa analisa deskriptif adalah statistik yang digunakan pakai untuk menganalisis data-data dengan menerangkan data yang telah terkumpul kerana ia tidak bermaksud membuat kesimpulan umum atau generalisasi.

3.10.2 FAKTOR ANALISA

Faktor Analisa adalah bermaksud untuk mendapatkan bilangan faktor yang terdapat dalam pembolehubah, mengenalpasti korelasi di antara faktor serta menentukan item yang digunakan mengukur pemboleh ubah yang dinyatakan. Di CFA, para penyelidik telah menentukan secara spesifik model teoritis berdasarkan teori (a priori) (Hair et al., 2006).

3.10.3 ANALISIS KEBOLEHPERCAYAAN

Hayes (1998) menilai kebolehpercayaan dengan mengkaji sejauh mana pengukuran bebas dari varians ralat rawak. Analisis kebolehpercayaan adalah alat untuk menunjukkan kestabilan dan konsistensi instrumen pengukuran yang membolehkan para penyelidik untuk menganggarkan kesilapan dan kebaikan item (Sekaran, 2003). Analisis keanjalan menunjukkan kestabilan dan konsistensi, instrumen pengukuran dan juga membantu menilai kebaikan tindakan (Cavana, et al., 2000).

3.10.4 ANALISIS KORELASI

Analisis korelasi berfungsi untuk menyatakan kekuatan dan arah hubungan di antara pembolehubah. Terdapat lima pembolehubah dalam kajian ini iaitu pembolehubah bersandar dan pembolehubah tidak bersandar. Sifat kajian ini adalah korelasi kerana ia cuba untuk mengkaji hubungan antara pembolehubah tidak bersandar dan pembolehubah bersandar.

3.11 KEBOLEHPERCAYAAN KAJIAN RINTIS

Analisa ini dilakukan untuk memastikan setiap soalan dalam kaji selidik yang digunakan pakai boleh dipercayai dan difahami oleh semua responden untuk menjawabnya. Ianya dilakukan melalui ujian Reliability Analysis–Scale Alpha yang dilakukan ke atas keseluruhan data yang diperolehi dan hasil ujian tersebut adalah dipaparkan dalam Jadual 3.1

Jadual 3.1 Kebolehpercayaan Kajian Rintis

Pemboleh ubah	Alfa Cronbach	Bilangan Item
Respon kepuasan	.964	7
Pembelajaran peserta kursus		
• Sebelum kursus	.946	10
• Selepas kursus	.899	10
Sikap terhadap bidang kursus		
• Sebelum kursus	.899	5
• Selepas kursus	.828	5
Keberkesanan kursus		
• Sebelum kursus	.919	5
• Selepas kursus	.954	5
Prestasi kerja	.963	7

Jadual 3.1 di atas menunjukkan julat kebolehpercayaan bagi respon kepuasan, pembelajaran peserta kursus, sikap terhadap bidang kursus, keberkesanan kursus dan prestasi kerja adalah berada di antara 0.828 hingga 0.964. Maka, Jadual alfa Cronbach di atas menyatakan bahawa instrumen yang dibina mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi.

TAJUK 4: DAPATAN KAJIAN

4.1 PENGENALAN

Tajuk ini membincangkan hasil penyelidikan yang diperolehi dengan didahului perbentangan profil responden kajian dan diikuti dengan hasil dapatan kajian secara deskriptif dan juga inferensi. Hasil kajian yang diperolehi juga akan diterangkan menerusi jadual. Akhir sekali, tajuk ini ditamatkan dengan rumusan hasil kajian.

4.2 PROFIL DEMOGRAFI RESPONDEN

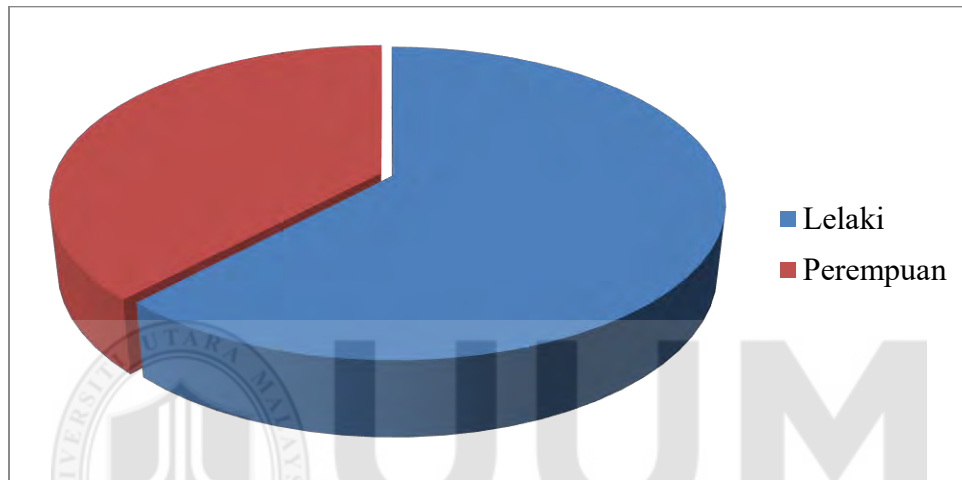
Kajian ini menunjukkan tumpuan demografi sampel kajian yang telah digunakan dalam menjayakan kajian ini. Seramai 108 peserta kursus terlibat di dalam kajian ini. Data demografi seperti jantina, umur, tempoh bertugas di Jabatan sekarang dan tahap pendidikan tertinggi dibentangkan dalam bentuk jadual dan rajah berdasarkan bilangan dan peratusan responden.

4.2.1 PROFIL SAMPEL MENGIKUT JANTINA

Maklumat dalam Jadual 4.1 menunjukkan profil sampel berdasarkan jantina. Daripada keseluruhan 108 responden yang terlibat dalam kajian ini, seramai 67 orang atau 62.0 peratus adalah terdiri daripada lelaki, manakala seramai 41 orang atau 38.0 peratus lagi adalah terdiri daripada perempuan. Ini menunjukkan bahawa jumlah responden dari kalangan lelaki melebihi daripada jumlah responden perempuan dalam kajian ini.

Jadual 4.1 Profil Sampel Mengikut Jantina

	Bilangan	Peratus
Lelaki	67	62.0
Perempuan	41	38.0
Jumlah	108	100.0



Rajah 4.1 Profil Sampel Mengikut Jantina

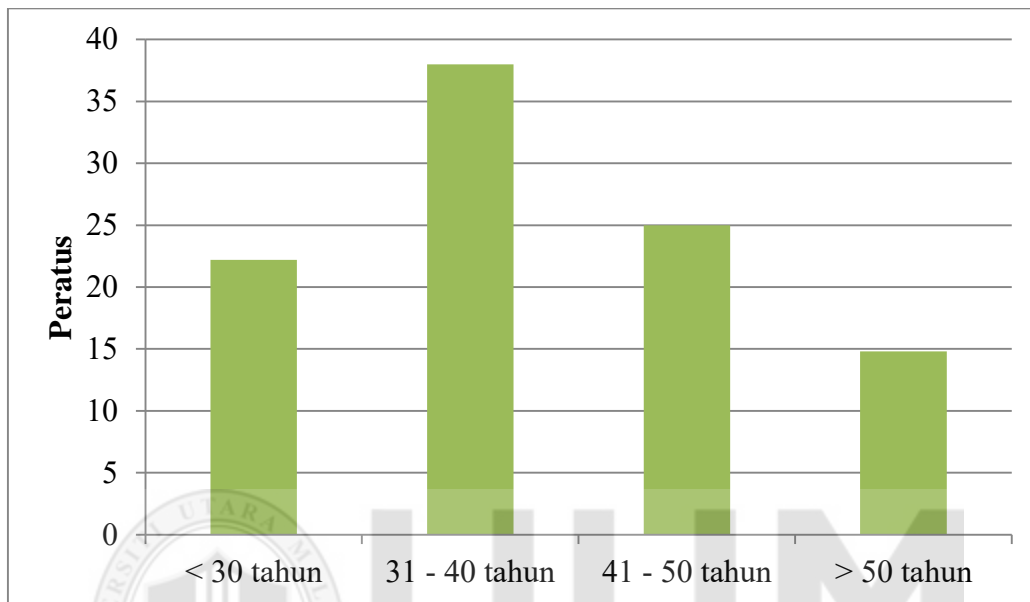
4.2.2 PROFIL SAMPEL MENGIKUT UMUR

Berkaitan profil responden mengikut umur pula menunjukkan seramai 24 orang (22.2%) berumur < 30 tahun, seramai 41 orang (38.0%) berumur 31 - 40 tahun, seramai 27 orang (25.0%) berumur 41 - 50 tahun dan seramai 16 orang (14.8%) berumur > 50 tahun. Dapatan ini menunjukkan majoriti yang terlibat dari kalangan responden berumur 31 – 40 tahun.

Jadual 4.2 Profil Sampel Mengikut Umur

	Bilangan	Peratus
< 30 tahun	24	22.2
31 - 40 tahun	41	38.0

41 - 50 tahun	27	25.0
> 50 tahun	16	14.8
Jumlah	108	100.0



Rajah 4.2 Profil Sampel Mengikut Umur

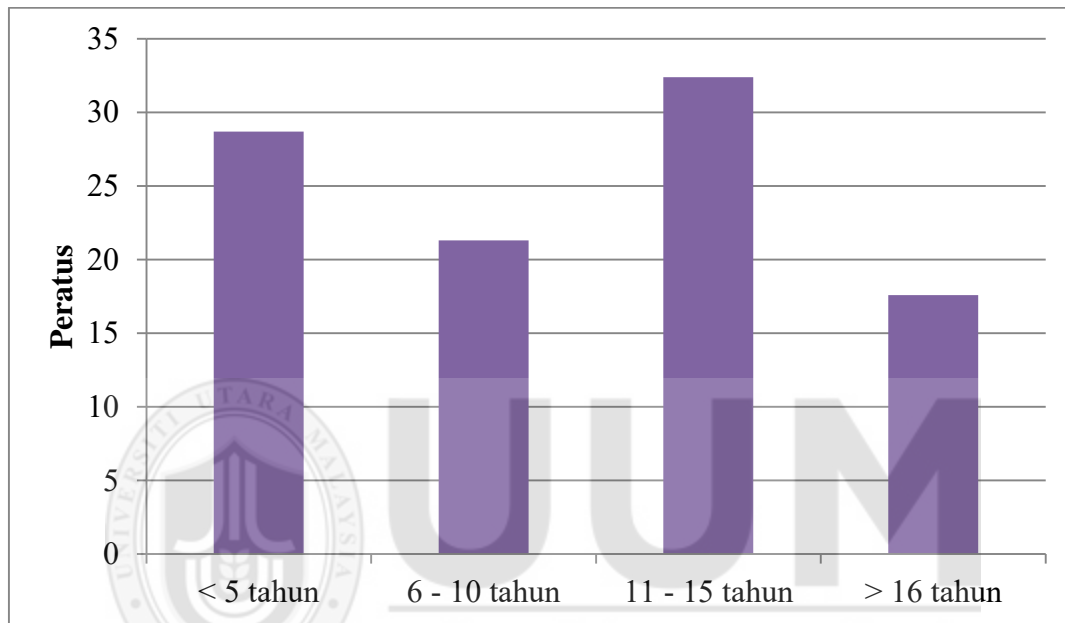
4.2.3 PROFIL SAMPEL MENGIKUT TEMPOH BERTUGAS DI JABATAN SEKARANG

Seterusnya, dari segi tempoh bertugas di Jabatan sekarang menunjukkan seramai 31 orang (28.7%) adalah terdiri daripada kurang 5 tahun, seramai 23 orang (21.3%) daripada 6 - 10 tahun, seramai 35 orang (32.4%) daripada 11 - 15 tahun dan seramai 19 orang (17.6%) daripada lebih 16 tahun. Ini menunjukkan bahawa kebanyakan responden yang terlibat dalam kajian ini dari tempoh bertugas dari 11 – 15 tahun.

Jadual 4.3 Profil Sampel Mengikut Tempoh Bertugas Di Jabatan Sekarang

Bilangan	Peratus
----------	---------

< 5 tahun	31	28.7
6 - 10 tahun	23	21.3
11 - 15 tahun	35	32.4
> 16 tahun	19	17.6
Jumlah	108	100.0



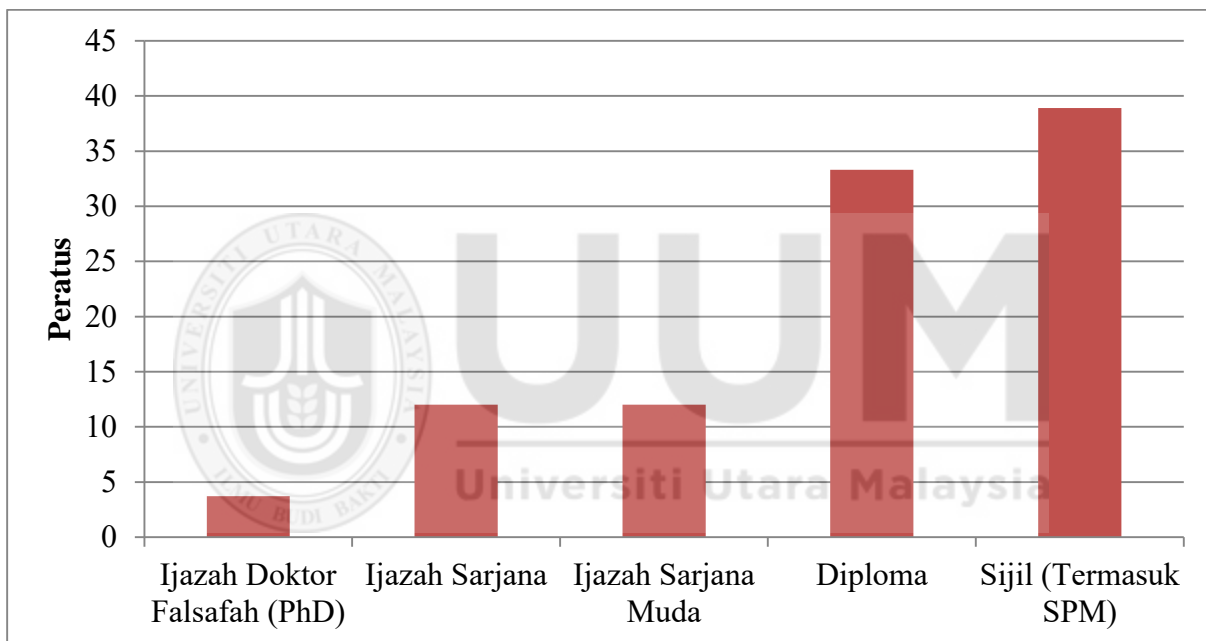
Rajah 4.3 Profil Sampel Mengikut Tempoh Bertugas Di Jabatan Sekarang

4.2.4 PROFIL SAMPEL MENGIKUT TAHAP PENDIDIKAN TERTINGGI

Merujuk kepada Jadual 4.4, dapat dilihat bahawa majoriti tahap pendidikan tertinggi responden iaitu pada tahap Sijil (termasuk SPM) dengan seramai 42 orang (38.9%). Diikuti dengan seramai 36 orang (33.3%), Diploma seramai 13 orang (12.0%) bagi Ijazah Sarjana dan Ijazah Sarjana Muda, dan seramai 4 orang (3.7%) Ijazah Doktor Falsafah (PhD).

Jadual 4.4 Profil Sampel Mengikut Tahap Pendidikan Tertinggi

	Bilangan	Peratus
Ijazah Doktor Falsafah (PhD)	4	3.7
Ijazah Sarjana	13	12.0
Ijazah Sarjana Muda	13	12.0
Diploma	36	33.3
Sijil (termasuk SPM)	42	38.9
Jumlah	108	100.0



Rajah 4.4 Profil Sampel Mengikut Tahap Pendidikan Tertinggi

4.3 ANALISIS FAKTOR

Dalam Jadual 4.5 menunjukkan keputusan analisis KMO. Dapatan ini menunjukkan bahawa analisis faktor ke atas item wajar dilakukan dan memenuhi syarat untuk dijalankan analisis selanjutnya.

Jadual 4.5 Keputusan KMO dan Ujian Bartlett

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.752
Approx. Chi-Square		3225.092
Bartlett's Test of Sphericity	df	561
	Sig.	.000

*** Indeks Kaiser-Meyer-Olkin ≥ 0.50 menunjukkan bahawa analisis faktor ke atas item adalah wajar.

*** Peratusan varians menunjukkan jumlah peratusan varians bagi jumlah komponen yang dibentuk untuk eigenvalues ≥ 1 .

Seterusnya, keputusan analisis faktor seperti yang dipaparkan dalam Jadual 4.6 menunjukkan item-item dengan nilai pemberat dan sumbangan varians setiap faktor. Peratus varians yang disumbangkan oleh faktor pertama, kedua, ketiga, keempat dan kelima adalah masing-masing sebanyak 18.031%, 15.760%, 13.9925%, 9.818% dan 9.432%. Kelima-lima faktor menyumbang sebanyak 67.033% daripada jumlah varians dalam matriks asal. Setelah meneliti dan mengkategorikan setiap faktor hipotetikal, pengkaji menamakan Pembelajaran bagi faktor pertama, Prestasi Kerja bagi faktor kedua, Reaksi Kepuasan bagi faktor ketiga, Hasil Penilaian (Keberkesanan) bagi faktor keempat dan Sikap bagi faktor kelima. Tiada item yang digugurkan melalui analisis faktor ini.

Jadual 4.6 Keputusan Analisis Faktor

	Faktor				
	1	2	3	4	5
Kepuasan_1			.722		
Kepuasan_2			.733		
Kepuasan_3			.770		
Kepuasan_4			.833		
Kepuasan_5			.671		
Kepuasan_6			.823		
Kepuasan_7			.829		
Pembelajaran_1	.628				
Pembelajaran_2	.722				
Pembelajaran_3	.713				
Pembelajaran_4	.780				
Pembelajaran_5	.804				
Pembelajaran_6	.615				
Pembelajaran_7	.795				
Pembelajaran_8	.784				
Pembelajaran_9	.854				
Pembelajaran_10	.816				
Sikap_1					.630
Sikap_2					.576
Sikap_3					.624
Sikap_4					.862
Sikap_5					.835
Keberkesanan_1				.746	
Keberkesanan_2				.780	
Keberkesanan_3				.861	

Keberkesanan_4				.806	
Keberkesanan_5				.438	
Prestasi_1		.733			
Prestasi_2		.843			
Prestasi_3		.747			
Prestasi_4		.670			
Prestasi_5		.712			.329
Prestasi_6		.760			
Prestasi_7		.782			
Nilai Eigen	6.131	5.358	4.757	3.338	3.207
Peratus Varians	18.031	15.760	13.992	9.818	9.432
Peratus Kumulatif	18.031	33.791	47.782	57.601	67.033
Nama Domain	Pembelajaran	Prestasi kerja	Reaksi Kepuasan	Hasil penilaian (Keberkesanan)	Sikap

4.4 UJIAN KEBOLEHPERCAYAAN

Hasil kebolehppercayaan alfa Cronbach bagi reaksi kepuasan, pembelajaran peserta kursus, sikap terhadap bidang kursus, hasil penialaian (keberkesanan kursus) dan prestasi kerja dalam kalangan responden dipaparkan dalam Jadual 4.7.

Jadual 4.7 Kebolehppercayaan

Pemboleh ubah	Alfa Cronbach	Bilangan Item
Reaksi kepuasan	.903	7

Pembelajaran peserta kursus		
• Sebelum kursus	.960	10
• Selepas kursus	.926	10
Sikap terhadap bidang kursus		
• Sebelum kursus	.946	5
• Selepas kursus	.865	5
Hasil penilaian (Keberkesanan kursus)		
• Sebelum kursus	.897	5
• Selepas kursus	.893	5
Prestasi kerja	.914	7

Jadual 4.7 di atas menunjukkan julat kebolehpercayaan bagi reaksi kepuasan, pembelajaran peserta kursus, sikap terhadap bidang kursus, keberkesanan kursus dan prestasi kerja adalah berada di antara 0.865 hingga 0.960. Maka, Jadual alfa Cronbach di atas menunjukkan bahawa instrumen yang digunakan mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi.

4.5 TABURAN KENORMALAN

Pengkaji telah menggunakan prosedur SPSS bagi menentukan secara relatif petunjuk taburan kekerapan berdasarkan ujian statistik *Skewness* dan *Kurtosis*. Berdasarkan analisis statistik, pemboleh ubah kajian didapati berdistribusi normal iaitu mempunyai hasil ujian pembolehubah di antara ± 2 sisihan piawai. Hasil ujian menunjukkan nilai statistik *Skewness* dan *Kurtosis* seperti dipaparkan dalam Jadual 4.8. Oleh itu, data-data dalam kajian ini adalah sesuai untuk dilakukan analisis selanjutnya.

Jadual 4.8 Taburan Kenormalan

	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Demografi				
Jantina	.503	.233	-1.780	.461
Umur	.265	.233	-.915	.461
tempoh_bertugas	.023	.233	-1.303	.461
pendidikan	-.915	.233	-.111	.461
Pemboleh ubah				
Reaksi kepuasan	-.489	.233	-.050	.461
Pembelajaran peserta kursus				
• Sebelum kursus	.034	.233	-.858	.461
• Selepas kursus	.256	.233	-1.454	.461
Sikap terhadap bidang kursus				
• Sebelum kursus	-.288	.233	-1.131	.461
• Selepas kursus	-.255	.233	-1.495	.461
Hasil penilaian (Keberkesanan kursus)				
• Sebelum kursus	-.549	.233	-.745	.461
• Selepas kursus	.086	.233	-1.701	.461
Prestasi kerja	-.266	.233	-1.527	.461

4.6 ANALISIS DISKRIPITIF

Analisis deskriptif kajian ini dibuat bagi menjawab objektif pertama iaitu mengenaplasti tahap keberkesanan Kursus Profesionalisme Diri Unggul dan tahap Prestasi Kerja peserta kursus dalam kalangan peserta kursus. Analisis deskriptif digunakan bagi mendapatkan min dan sisihan piawai bagi menggambarkan taburan data yang diperolehi dengan lebih jelas.

4.6.1 SKOR TAHAP KEBERKESANAN KURSUS PROFESIONALISME DIRI UNGGUL BERDASARKAN 4 DIMENSI

Keputusan kajian ini adalah untuk mengenalpasti tahap keberkesanan Kursus Profesionalisme Diri Unggul dalam kalangan peserta kursus. Bagi memberi gambaran yang lebih jelas, analisis deskriptif seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 4.9 di bawah

Jadual 4.9 Nilai Min dan Sisihan Piawai bagi Dimensi Keberkesanan Kursus Profesionalisme Diri Unggul

	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Reaksi kepuasan	4.53	.415	Tinggi
Pembelajaran peserta kursus			
▸ Sebelum kursus	2.37	.713	Sederhana
▸ Selepas kursus	4.46	.391	Tinggi
Sikap terhadap bidang kursus			
▸ Sebelum kursus	2.86	.892	Sederhana
▸ Selepas kursus	4.58	.401	Tinggi
Hasil penilaian (Keberkesanan kursus)			

• Sebelum kursus	2.69	.650	Sederhana
• Selepas kursus	4.49	.419	Tinggi

(Tahap: Rendah = 1.00 – 2.33, Sederhana = 2.34 – 3.66, Tinggi = 3.67 – 5.00)

Dalam kajian ini, Kursus Profesionalisme Diri Unggul diukur oleh 4 dimensi iaitu reaksi kepuasan, pembelajaran peserta kursus, sikap terhadap bidang kursus dan hasil penilaian (keberkesanan kursus). Daripada Jadual 4.9 di atas menunjukkan bahawa skor pembelajaran sebelum kursus (min = 2.37, SP = 0.713), sikap sebelum kursus (min = 2.86, SP = 0.892) dan hasil penilaian sebelum kursus (min = 2.69, SP = 0.650) adalah berada pada tahap yang sederhana.

Manakala skor yang berada pada tahap yang tinggi pula ialah skor reaksi kepuasan (min = 4.53, SP = 0.415), pembelajaran selepas kursus (min = 4.46, SP = 0.391), sikap selepas kursus (min = 4.58, SP = 0.401) dan hasil penilaian selepas kursus (min = 4.49, SP = 0.419).

a) Skor Tahap Reaksi Kepuasan

Bagi memberi gambaran yang lebih jelas, analisis deskriptif seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 4.10 di bawah.

Jadual 4.10 Reaksi Kepuasan

No	Pernyataan	Min	SP
1	Kesesuaian objektif keseluruhan kursus	4.55	.536
2	Modul Kursus	4.50	.521
3	Kepakaran penceramah	4.54	.519

4	Metodologi dan Alat Bantu Mengajar	4.55	.519
5	Persekitaran Kursus	4.51	.521
6	Pencapaian objektif keseluruhan kursus	4.52	.520
7	Penilaian Keseluruhan Kursus Profesionalisme Diri Unggul	4.53	.520
Keseluruhan		4.53	.415

(Tahap: Rendah = 1.00 – 2.33, Sederhana = 2.34 – 3.66, Tinggi = 3.67 – 5.00)

Dalam kajian ini, reaksi kepuasan peserta kursus diukur oleh 7 item. Jadual 4.10 menunjukkan kesemua tujuh item tersebut mempunyai skor yang tinggi, iaitu kesesuaian objektif keseluruhan kursus (min=4.55, SP=0.536), modul kursus (min=4.50, SP=0.521), kepakaran penceramah (min=4.54, SP=0.519), metodologi dan alat bantu mengajar (min=4.55, SP=0.519), persekitaran kursus (min=4.51, SP=0.521), pencapaian objektif keseluruhan kursus (min=4.52, SP=0.520) dan penilaian keseluruhan kursus profesionalisme diri unggul (min=4.53, SP=0.520). Secara keseluruhannya, skor reaksi kepuasan peserta kursus (min=4.53, SP=0.415) dalam kalangan responden adalah berada pada tahap yang tinggi.

b) Pembelajaran Peserta Kursus

Pemahaman terhadap pembelajaran peserta kursus diukur dari segi sebelum dan selepas menghadiri kursus dengan masing-masing sebanyak 10 item. Bagi memberi gambaran yang lebih jelas, analisis deskriptif seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 4.11 di bawah.

Jadual 4.11 Pembelajaran Peserta

No	Pernyataan	Sebelum	Selepas
----	------------	---------	---------

		Min	SP	Min	SP
1	Saya mempunyai pengetahuan dalam bidang kursus yang dihadiri	2.40	.927	4.44	.553
2	Saya boleh menggunakan pengetahuan berkenaan dalam kerja di pejabat.	2.43	.776	4.53	.502
3	Saya boleh berkongsi pengetahuan yang dipelajari dengan rakan sepejabat	2.50	.779	4.49	.502
4	Saya boleh mengajar pengetahuan yang dipelajari kepada staf yang lain.	2.34	.811	4.39	.490
5	Saya boleh menyebarkan pengetahuan yang dipelajari kepada masyarakat	2.30	.889	4.47	.502
6	Saya mempunyai kemahiran dalam bidang kursus yang dihadiri	2.37	.913	4.50	.502
7	Saya boleh menggunakan kemahiran berkenaan dalam kerja di pejabat.	2.30	.857	4.44	.498
8	Saya boleh berkongsi kemahiran yang dipelajari dengan rakan sepejabat	2.38	.758	4.47	.502
9	Saya boleh mengajar kemahiran yang dipelajari kepada staf yang lain.	2.35	.753	4.45	.500
10	Saya boleh menyebarkan kemahiran yang dipelajari kepada masyarakat	2.30	.823	4.41	.494
Keseluruhan		2.37	.713	4.46	.391

(Tahap: Rendah = 1.00 – 2.33, Sederhana = 2.34 – 3.66, Tinggi = 3.67 – 5.00)

Bagi kajian pembelajaran peserta sebelum menghadiri kursus menunjukkan kesemua sepuluh item tersebut mempunyai skor yang sederhana iaitu saya mempunyai pengetahuan dalam bidang kursus yang dihadiri (min=2.40, SP=0.927), saya boleh menggunakan pengetahuan berkenaan dalam kerja di pejabat (min=2.43, SP=0.776), saya boleh berkongsi pengetahuan yang dipelajari dengan rakan sepejabat (min=2.50, SP=0.779), saya boleh mengajar pengetahuan yang dipelajari kepada staf yang lain (min=2.34, SP=0.811), saya boleh menyebarkan pengetahuan yang dipelajari kepada masyarakat (min=2.30, SP=0.889), saya mempunyai kemahiran dalam bidang kursus yang dihadiri (min=2.37, SP=0.913), saya boleh menggunakan kemahiran berkenaan dalam kerja di pejabat (min=2.30, SP=0.857), saya boleh berkongsi kemahiran yang dipelajari dengan rakan sepejabat (min=2.38, SP=0.758), saya boleh mengajar kemahiran yang dipelajari kepada staf yang lain (min=2.35, SP=0.753) dan saya boleh menyebarkan kemahiran yang dipelajari kepada masyarakat (min=2.30, SP=0.823). Secara keseluruhannya, skor pembelajaran peserta sebelum menghadiri kursus (min=2.37, SP=0.713) dalam kalangan responden adalah berada pada tahap yang sederhana.

Manakala bagi kajian pembelajaran peserta selepas menghadiri kursus menunjukkan kesemua sepuluh item tersebut mempunyai skor yang tinggi iaitu saya mempunyai pengetahuan dalam bidang kursus yang dihadiri (min=4.44, SP=0.553), saya boleh menggunakan pengetahuan berkenaan dalam kerja di pejabat (min=4.53, SP=0.502), saya boleh berkongsi pengetahuan yang dipelajari dengan rakan sepejabat (min=4.49, SP=0.502), saya boleh mengajar pengetahuan yang dipelajari kepada staf yang lain (min=4.39, SP=0.490), saya boleh menyebarkan pengetahuan yang dipelajari kepada masyarakat (min=4.47, SP=0.502), saya mempunyai kemahiran dalam bidang kursus yang dihadiri (min=4.50, SP=0.502), saya boleh menggunakan kemahiran berkenaan dalam kerja di pejabat (min=4.44, SP=0.498), saya boleh berkongsi kemahiran yang dipelajari dengan

rakan sepejabat (min=4.47, SP=0.502), saya boleh mengajar kemahiran yang dipelajari kepada staf yang lain (min=4.45, SP=0.500) dan saya boleh menyebarkan kemahiran yang dipelajari kepada masyarakat (min=4.41, SP=0.494). Secara keseluruhannya, skor pembelajaran peserta selepas menghadiri kursus (min=4.46, SP=0.391) dalam kalangan responden adalah berada pada tahap yang tinggi.

c) Sikap Terhadap Bidang Kursus

Pemahaman terhadap sikap terhadap bidang kursus diukur dari segi sebelum dan selepas menghadiri kursus dengan masing-masing sebanyak 5 item. Bagi memberi gambaran yang lebih jelas, analisis deskriptif seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 4.12 di bawah.

Jadual 4.12 Sikap Terhadap Bidang Kursus

No	Pernyataan	Sebelum		Selepas	
		Min	SP	Min	SP
1	Saya berminat dalam bidang kursus ini	2.65	.960	4.55	.500
2	Saya yakin dalam kursus yang berkaitan dengan bidang tugas.	2.77	.816	4.53	.520
3	Tahap etika dan moral / akhlak saya bertambah baik	2.95	1.045	4.55	.500
4	Tahap kesiapsediaan diri saya meningkat.	2.90	1.085	4.62	.488
5	Saya sentiasa bersedia untuk memikul tanggungjawab berkaitan tugas.	3.01	.991	4.65	.480

Keseluruhan	2.86	.892	4.58	.401
--------------------	-------------	-------------	-------------	-------------

(Tahap: Rendah = 1.00 – 2.33, Sederhana = 2.34 – 3.66, Tinggi = 3.67 – 5.00)

Bagi kajian sikap terhadap bidang kursus sebelum menghadiri kursus menunjukkan kesemua lima item tersebut mempunyai skor yang sederhana iaitu saya berminat dalam bidang kursus ini (min=2.65, SP=0.960), saya yakin dalam kursus yang berkaitan dengan bidang tugas (min=2.77, SP=0.816), tahap etika dan moral / akhlak saya bertambah baik (min=2.95, SP=1.045), tahap kesiapsediaan diri saya meningkat (min=2.90, SP=1.085) dan saya sentiasa bersedia untuk memikul tanggungjawab berkaitan tugas (min=3.01, SP=0.991). Secara keseluruhannya, skor sikap terhadap bidang kursus sebelum menghadiri kursus (min=2.86, SP=0.892) dalam kalangan responden adalah berada pada tahap yang sederhana.

Manakala bagi kajian sikap terhadap bidang kursus selepas menghadiri kursus menunjukkan kesemua lima item tersebut mempunyai skor yang tinggi iaitu saya berminat dalam bidang kursus ini (min=4.55, SP=0.500), saya yakin dalam kursus yang berkaitan dengan bidang tugas (min=4.53, SP=0.520), tahap etika dan moral / akhlak saya bertambah baik (min=4.55, SP=0.500), tahap kesiapsediaan diri saya meningkat (min=4.62, SP=0.488) dan saya sentiasa bersedia untuk memikul tanggungjawab berkaitan tugas (min=4.65, SP=0.480). Secara keseluruhannya, skor sikap terhadap bidang kursus selepas menghadiri kursus (min=4.58, SP=0.401) dalam kalangan responden adalah berada pada tahap yang tinggi.

d) Hasil Penilaian (Keberkesanan Kursus)

Pemahaman terhadap hasil penilaian (keberkesanan kursus) diukur dari segi sebelum dan selepas menghadiri kursus dengan masing-masing sebanyak 5 item. Bagi memberi gambaran yang lebih jelas, analisis deskriptif seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 4.13 di bawah.

Jadual 4.13 Hasil Penilaian (Keberkesanan Kursus)

No	Pernyataan	Sebelum		Selepas	
		Min	SP	Min	SP
1	Saya berpuashati dengan kursus ini.	2.64	.729	4.48	.502
2	Saya mempunyai persepsi positif kursus yang dihadiri ini.	2.83	.902	4.45	.500
3	Kursus ini meningkatkan pengetahuan / pemahaman berbanding sebelum ini.	2.63	.827	4.52	.502
4	Kursus ini telah member impak terhadap peserta dan organisasi.	2.67	.736	4.46	.501
5	Pada keseluruhannya kursus ini adalah berjaya dan bermanfaat.	2.67	.641	4.53	.502
Keseluruhan		2.69	.650	4.49	.419

(Tahap: Rendah = 1.00 – 2.33, Sederhana = 2.34 – 3.66, Tinggi = 3.67 – 5.00)

Bagi kajian hasil penilaian (keberkesana kursus) sebelum menghadiri kursus menunjukkan kesemua lima item tersebut mempunyai skor yang sederhana iaitu saya berpuashati dengan kursus ini (min=2.64, SP=0.729), saya mempunyai persepsi positif kursus yang dihadiri ini (min=2.83,

SP=0.902), kursus ini meningkatkan pengetahuan / pemahaman berbanding sebelum ini (min=2.63, SP=0.827), kursus ini telah member impak terhadap peserta dan organisasi (min=2.67, SP=0.736) dan pada keseluruhannya kursus ini adalah berjaya dan bermanfaat (min=2.67, SP=0.641). Secara keseluruhannya, skor hasil penilaian (keberkesana kursus) sebelum menghadiri kursus (min=2.69, SP=0.650) dalam kalangan responden adalah berada pada tahap yang sederhana.

Manakala bagi kajian hasil penilaian (keberkesana kursus) selepas menghadiri kursus menunjukkan kesemua lima item tersebut mempunyai skor yang tinggi iaitu saya berpuashati dengan kursus ini (min=4.48, SP=0.502), saya mempunyai persepsi positif kursus yang dihadiri ini (min=4.45, SP=0.500), kursus ini meningkatkan pengetahuan / pemahaman berbanding sebelum ini (min=4.52, SP=0.502), kursus ini telah member impak terhadap peserta dan organisasi (min=4.46, SP=0.501) dan pada keseluruhannya kursus ini adalah berjaya dan bermanfaat (min=4.53, SP=0.502). Secara keseluruhannya, skor hasil penilaian (keberkesana kursus) selepas menghadiri kursus (min=4.49, SP=0.419) dalam kalangan responden adalah berada pada tahap yang tinggi.

4.6.2 SKOR TAHAP PRESTASI KERJA PESERTA KURSUS

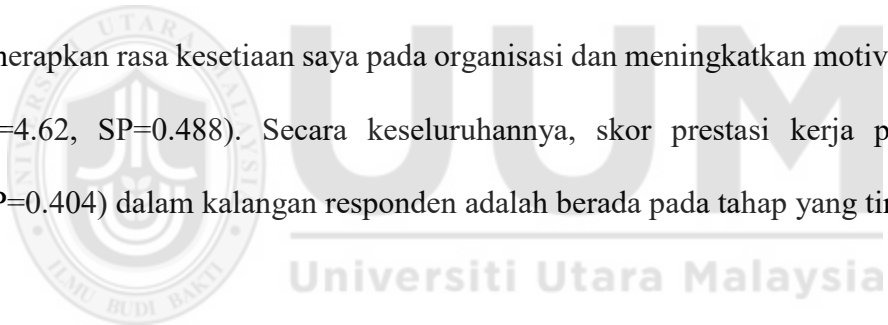
Keputusan kajian ini adalah untuk mengenalpasti tahap Prestasi Kerja peserta kursus dalam kalangan peserta kursus. Bagi memberi gambaran yang lebih jelas, analisis deskriptif seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 4.14 di bawah.

Jadual 4.14 Prestasi Kerja Peserta Kursus

No	Pernyataan	Min	SP
1	Pada pendapat saya, kursus ini membantu saya meningkatkan produktiviti.	4.55	.500
2	Kursus yang saya hadiri ini telah membantu saya meningkatkan kualiti kerja saya.	4.59	.494
3	Saya merasakan kursus ini membolehkan saya meningkatkan kemahiran, pengetahuan, perubahan sikap dan keupayaan baru.	4.63	.485
4	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan penyelia saya dan kursus ini juga mengurangkan kelewatan dan ketidakhadiran bekerja	4.57	.497
5	Kursus ini membantu saya mengurangkan ketidakcekapan dalam menjalankan tugas.	4.52	.520
6	Pada pendapat saya, kursus ini membantu saya untuk mengurangkan kekerapan pengawasan daripada penyelia saya.	4.55	.500
7	Saya merasakan bahawa kursus ini menerapkan rasa kesetiaan saya pada organisasi dan meningkatkan motivasi saya untuk bekerja.	4.62	.488
Keseluruhan		4.58	.404

(Tahap: Rendah = 1.00 – 2.33, Sederhana = 2.34 – 3.66, Tinggi = 3.67 – 5.00)

Dalam kajian ini, tahap prestasi kerja peserta kursus diukur oleh 7 item. Jadual 4.14 menunjukkan kesemua tujuh item tersebut mempunyai skor yang tinggi, iaitu pada pendapat saya, kursus ini membantu saya meningkatkan produktiviti (min=4.55, SP=0.500), kursus yang saya hadiri ini telah membantu saya meningkatkan kualiti kerja saya (min=4.59, SP=0.494), saya merasakan kursus ini membolehkan saya meningkatkan kemahiran, pengetahuan, perubahan sikap dan keupayaan baru (min=4.63, SP=0.485), saya mempunyai hubungan yang baik dengan penyelia saya dan kursus ini juga mengurangkan kelewatan dan ketidakhadiran bekerja (min=4.57, SP=0.497), kursus ini membantu saya mengurangkan ketidakcekapan dalam menjalankan tugas (min=4.52, SP=0.520), pada pendapat saya, kursus ini membantu saya untuk mengurangkan kekerapan pengawasan daripada penyelia saya (min=4.55, SP=0.500) dan saya merasakan bahawa kursus ini menerapkan rasa kesetiaan saya pada organisasi dan meningkatkan motivasi saya untuk bekerja (min=4.62, SP=0.488). Secara keseluruhannya, skor prestasi kerja peserta kursus (min=4.58, SP=0.404) dalam kalangan responden adalah berada pada tahap yang tinggi.



4.7 PERBANDINGAN SKOR SEBELUM DAN SELEPAS BAGI PEMBELAJARAN, SIKAP DAN HASIL PENILAIAN (KEBERKESANAN) PESERTA KURSUS

Hasil perbandingan skor sebelum dan selepas bagi pembelajaran, sikap dan hasil penilaian (keberkesanan) peserta kursus dipaparkan dalam Jadual 4.15.

Jadual 4.15 Ujian-t Perbandingan Skor Sebelum dan Selepas bagi Pembelajaran, Sikap dan Hasil Penilaian (Keberkesanan) Peserta Kursus

Sebelum		Selepas		Nilai t	Sig.P
Min	SP	Min	SP		

Pembelajaran	2.37	.713	4.46	.391	-28.420	.000**
Sikap	2.86	.892	4.58	.401	-20.437	.000**
Hasil penilaian (keberkesanan kursus)	2.69	.650	4.49	.419	-24.544	.000**

**p<0.01

Hasil daripada analisa ujian-t seperti yang ditunjukkan di dalam Jadual 4.15, mendapati terdapat perbezaan yang signifikan bagi pembelajaran [$t = -28.420, p = 0.000$], sikap [$t = -20.437, p = 0.000$] dan hasil penilaian (keberkesanan) [$t = -24.544, p = 0.000$] berdasarkan sebelum dan selepas menghadiri kursus.

Dapat disimpulkan berdasarkan kepada perbezaan skor min pembelajaran, sikap dan hasil penilaian (keberkesanan) peserta kursus antara sebelum dan selepas, didapati peserta kursus yang menghadiri kursus telah berjaya meningkatkan keberkesanan pembelajaran, sikap dan hasil penilaian (keberkesanan) peserta kursus terhadap kursus yang diikuti pada aras signifikan .05

4.8 ANALISA KORELASI PEARSON

Keputusan kajian ini adalah untuk menjawab objektif kedua kajian iaitu mengenalpasti hubungan antara Kursus Profesionalisme Diri Unggul dan prestasi kerja peserta kursus dalam kalangan penjawat awam. Ia juga menilai hipotesis seperti berikut:

H1 : Keberkesanan reaksi kepuasan peserta terhadap kursus yang diikuti mempunyai hubungan signifikansi terhadap Prestasi Kerja Peserta Kursus.

H2 : Keberkesanan pembelajaran peserta kursus terhadap kursus yang diikuti mempunyai hubungan signifikansi terhadap Prestasi Kerja Peserta Kursus.

H3 : Keberkesanan sikap peserta kursus terhadap kursus yang diikuti mempunyai hubungan signifikan terhadap Prestasi Kerja Peserta Kursus

H4 : Keberkesanan hasil keputusan keseluruhan peserta kursus terhadap kursus yang diikuti mempunyai hubungan signifikan terhadap Prestasi Kerja Peserta Kursus.

Hasil analisis korelasi dipaparkan dalam Jadual 4.16.

Jadual 4.16 Analisa Korelasi Pearson

	Reaksi Kepuasan	Pembelajaran	Sikap	Hasil penilaian
Pearson Correlation	.300**	.377**	.549**	.621**
Prestasi Kerja Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000
N	108	108	108	108

**p<0.01

Dalam Jadual 4.16 di atas menunjukkan keputusan pengujian hipotesis kesan langsung menghasilkan empat dapatan penting: pertama, reaksi kepuasan peserta terhadap kursus yang diikuti mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja ($r=0.300$, $p<0.01$), oleh itu H1 diterima. Kedua, pembelajaran peserta kursus terhadap kursus yang diikuti mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja ($r=0.377$, $p<0.01$), oleh itu H2 diterima. Ketiga, sikap peserta kursus terhadap kursus yang diikuti mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja ($r=0.549$, $p<0.01$), oleh itu H3 diterima. Keempat, hasil keputusan keseluruhan peserta kursus terhadap kursus yang diikuti mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja ($r=0.621$, $p<0.01$), oleh itu H4 diterima.

4.9 PENGARUH KURSUS PROFESIONALISME DIRI UNGGUL TERHADAP PRESTASI KERJA SELEPAS MENGHADIRI KURSUS

Keputusan kajian ini adalah untuk menjawab objektif kajian ketiga iaitu mengenalpasti kursus Profesionalisme Diri Unggul mempengaruhi prestasi kerja peserta selepas menghadiri kursus dalam kalangan peserta kursus. Ia juga menilai hipotesis seperti berikut:

H5 : Keberkesanan reaksi kepuasan peserta terhadap kursus yang diikuti mempengaruhi Prestasi Kerja Peserta Kursus.

H6 : Keberkesanan pembelajaran peserta kursus terhadap kursus yang diikuti mempengaruhi Prestasi Kerja Peserta Kursus.

H7 : Keberkesanan sikap peserta kursus terhadap kursus yang diikuti mempengaruhi Prestasi Kerja Peserta Kursus

H8 : Keberkesanan hasil keputusan keseluruhan peserta kursus terhadap kursus yang diikuti mempengaruhi Prestasi Kerja Peserta Kursus.

Hasil analisis regresi berganda dipaparkan dalam Jadual 4.17.

Jadual 4.17 Pengaruh Kursus Profesionalisme Diri Unggul Terhadap Prestasi Kerja Selepas

Model	Menghadiri Kursus					
	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	.580	.451		1.285	.202	
1	Reaksi Kepuasan	.041	.076	.042	.539	.591
	Pembelajaran	.162	.079	.157	2.052	.043*

Sikap	.270	.088	.268	3.071	.003**
Hasil penilaian (Keberkesanan)	.413	.080	.428	5.129	.000**

$R^2 = 0.485$; $F(4,103) = 24.216$, Sig. $F = 0.000$

** $p < 0.01$; * $p < 0.05$

Keputusan dalam Jadual 4.17 di atas menunjukkan faktor Kursus Profesionalisme Diri Unggul meramal secara signifikan terhadap prestasi kerja, $R^2 = 0.485$, $F(4, 103) = 24.216$, $p < 0.05$. Semua peramal menyumbang sebanyak 48.5% varians terhadap prestasi kerja peserta selepas menghadiri kursus dalam kalangan penjawat awam. Analisis lanjut mendapati bahawa pembelajaran, $\beta = 0.157$, $t(103) = 2.052$, $p < 0.05$; sikap, $\beta = 0.268$, $t(103) = 3.071$, $p < 0.01$; dan hasil penilaian (keberkesanan), $\beta = 0.428$, $t(103) = 5.129$, $p < 0.01$ mempengaruhi secara signifikan terhadap prestasi kerja peserta selepas menghadiri kursus dalam kalangan penjawat awam. Manakala reaksi kepuasan, $\beta = 0.042$, $t(103) = 0.539$, $p > 0.05$ tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap prestasi kerja peserta selepas menghadiri kursus dalam kalangan penjawat awam. Oleh demikian, hipotesis H6, H7 dan H8 adalah diterima, manakala hipotesis H5 pula telah ditolak dalam kajian ini.

TAJUK 5

PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

5.1 PENGENALAN

Tajuk ini mengandungi empat topik yang akan dibincangkan dalam tajuk ini, antara topik-topik yang berkaitan adalah perbincangan hasil kajian, implikasi kajian, limitasi kajian, cadangan dan kesimpulan. Dalam topik perbincangan terdapat hasil perbincangan mengenai dapatan kajian daripada tajuk 4 dan juga perkaitan hasil dapatan kajian serta sorotan literasi dalam tajuk 2. Untuk bahagian limitasi kajian pula, terdapat limitasi yang terkandung dalam kajian ini. Seterusnya, cadangan untuk kajian masa hadapan disertakan dalam tajuk ini. Secara kesimpulannya, kesimpulan, hasil dapatan utama dalam kajian dan implikasi kajian turut dibincangkan dalam tajuk ini

5.2 RINGKASAN PENEMUAN HIPOTESIS

HIPOTESIS		KEPUTUSAN
H1	Keberkesanan reaksi kepuasan peserta terhadap kursus yang diikuti mempunyai hubungan signifikansi terhadap Prestasi Kerja Peserta Kursus.	DITERIMA
H2	Keberkesanan pembelajaran peserta kursus terhadap kursus yang diikuti mempunyai hubungan signifikansi terhadap Prestasi Kerja Peserta Kursus.	DITERIMA

H3	Keberkesanan sikap peserta kursus terhadap kursus yang diikuti mempunyai hubungan signifikasi terhadap Prestasi Kerja Peserta Kursus	DITERIMA
H4	Keberkesanan hasil keputusan penilaian keseluruhan peserta kursus terhadap kursus yang diikuti mempunyai hubungan signifikasi terhadap Prestasi Kerja Peserta Kursus.	DITERIMA
H5	Keberkesanan reaksi kepuasan peserta terhadap kursus yang diikuti mempengaruhi Prestasi Kerja Peserta Kursus.	DITOLAK
H6	Keberkesanan pembelajaran peserta terhadap kursus yang diikuti mempengaruhi Prestasi Kerja Peserta Kursus.	DITERIMA
H7	Keberkesanan sikap peserta terhadap kursus yang diikuti mempengaruhi Prestasi Kerja Peserta Kursus	DITERIMA
H8	Keberkesanan hasil keputusan keseluruhan peserta kursus terhadap kursus yang diikuti mempengaruhi Prestasi Kerja Peserta Kursus.	DITERIMA

5.3 PENEMUAN KAJIAN

Kajian ini dijalankan bagi mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan kursus Profesionalisme Diri Unggul dan hubungannya dengan prestasi kerja peserta kursus. Tujuan kajian

ini dijalankan bagi mengenalpasti sama ada ketiga-tiga objektif utama kajian ini boleh dicapai mahupun tidak. Objektif pertama adalah untuk mengenalpasti tahap keberkesanan Kursus Profesionalisme Diri Unggul dan tahap prestasi kerja peserta kursus. Manakala untuk objektif yang kedua pula adalah untuk mengenalpasti hubungan diantara Kursus Profesionalisme Diri Unggul dan prestasi kerja peserta kursus. Untuk objektif yang ketiga pula adalah untuk mengenalpasti Kursus Profesionalisme Diri Unggul mempengaruhi prestasi kerja peserta selepas menghadiri kursus dikalangan peserta kursus. Untuk mencapai objektif kajian, sebanyak 108 set borang kaji selidik telah diberikan kepada responden yang terdiri daripada penjawat awam pelbagai agensi kerajaan yang telah menghadiri kursus Profesionalisme Diri Unggul pada siri pertama hingga siri ketiga dan kesemua borang tersebut telah diisi dengan lengkap dan dikembalikan.

Hasil kajian ini menunjukkan bahawa majoriti responden yang menghadiri kursus Profesionalisme Diri Unggul adalah peserta lelaki iaitu seramai 67 orang (62%) dan peserta perempuan adalah seramai 41 orang (38%). Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa majoriti responden yang menghadiri kursus berkenaan adalah diperingkat umur 31 tahun hingga 40 tahun iaitu seramai 41 orang (38%), diikuti oleh responden berumur 41 tahun hingga 50 tahun iaitu seramai 27 orang (25%), peserta dikalangan umur bawah 30 tahun pula seramai 24 orang (22.2%) dan majoriti umur peserta yang terendah adalah dikalangan peserta kursus dalam lingkungan umur lebih dari 50 tahun (14.8%).

Seterusnya, bagi kategori tempoh bertugas, responden yang bertugas di Jabatan sekarang menunjukkan bahawa seramai 35 orang telah bertugas dalam tempoh 11 hingga 15 tahun (32.4%). Manakala seramai 31 responden adalah peserta yang tempoh berkhidmat di Jabatan sekarang kurang daripada 5 tahun. (28.7%). Seterusnya responden yang mempunyai pengalaman kerja yang berkhidmat dalam tempoh 6 hingga 10 tahun adalah seramai 23 orang (21.3%) dan responden yang

mempunyai pengalaman kerja dan yang telah berkhidmat lebih dari 16 tahun adalah seramai 19 orang (17.6%).

Bagi tahap pendidikan responden pula, hasil kajian menunjukkan bahawa majoriti tahap pendidikan tertinggi responden iaitu pada tahap Sijil (termasuk SPM) seramai 42 orang (38.9%). Diikuti dengan Diploma iaitu seramai 36 orang (33.3%) bagi Ijazah Sarjana dan Ijazah Sarjana muda masing-masing seramai 13 orang (12.0%) dan seramai 4 orang responden adalah dikalangan Ijazah Doktor Falsafah (PhD) (3.7%).

Hasil keberkesanan Kursus Profesionalisme Diri Unggul berdasarkan 4 dimensi menunjukkan bahawa reaksi kepuasan telah menunjukkan bahawa kesemua responden berada di tahap yang tinggi pada sebelum dan selepas kursus. Manakala bagi dimensi pembelajaran peserta kursus, sikap terhadap bidang kursus dan hasil penilaian (keberkesanan kursus) menunjukkan bahawa kesemua responden sebelum menghadiri kursus adalah ditahap sederhana dan apabila mereka telah mengikuti kursus tersebut, tahap mereka telah meningkat pada tahap yang tinggi.

Hasil Analisa Korelasi Pearson membuktikan bahawa lima pemboleh ubah dalam kajian ini iaitu pemboleh ubah tidak bersandar dan bersandar adalah respon kepuasan, pembelajaran peserta kursus, sikap terhadap bidang kursus, keberkesanan kursus dan prestasi kerja peserta kursus adalah berada di antara julat 0.865 hingga 0.960. Ini menunjukkan bahawa kesemua instrumen yang digunakan dalam kajian ini mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi.

Hipotesis 1:Keberkesanan reaksi kepuasan peserta terhadap kursus yang diikuti mempunyai hubungan signifikansi terhadap Prestasi Kerja Peserta Kursus.

Penemuan kajian menunjukkan bahawa reaksi kepuasan peserta terhadap kursus yang dihadiri mempunyai hubungan signifikan dengan prestasi kerja dimana kesesuaian objektif keseluruhan

kursus, Modul Kursus, kepakaran penceramah, metodologi dan alat bantu mengajar, persekitaran kursus, pencapaian objektif penilaian kursus dan penilaian keseluruhan kursus adalah menjadi faktor-faktor penting dalam menyumbangkan kepuasan kepada para peserta. Dimana kesemua faktor-faktor ini mempunyai pengaruh terhadap reaksi kepuasan peserta kursus selepas menghadiri kursus berkenaan. Didapati kesemua responden telah menunjukkan reaksi kepuasan yang positif selepas mengikuti kursus berkenaan menurut pengkaji terdahulu, James A. Tan, Rosalie J dan Carol Boyce (2003) bahawa reaksi terhadap latihan cenderung menjadi peramal yang lemah dalam latihan kerana kebanyakan program latihan hanya dinilai hanya berdasarkan tindak balas pelatih.

Hipotesis 2: Keberkesanan pembelajaran peserta kursus terhadap kursus yang diikuti mempunyai hubungan signifikan terhadap Prestasi Kerja Peserta Kursus.

Penemuan kajian menunjukkan bahawa pembelajaran peserta kursus terhadap kursus yang diikuti oleh peserta kursus juga mempunyai hubungan yang signifikan terhadap prestasi kerja dimana sebelum menghadiri kursus tersebut, penilaian peserta hanya di tahap yang sederhana bagi faktor-faktor yang melibatkan pengetahuan dan kemahiran pembelajaran. Walau bagaimanapun, selepas menghadiri kursus berkenaan, tahap pembelajaran peserta telah menunjukkan peningkatan yang tinggi. Ini menunjukkan bahawa kursus yang dijalankan telah memberi kesan yang positif ke atas kesemua peserta kursus. Hasil dapatan kajian ini juga dikuatkan lagi dengan pendapat dari pengkaji terdahulu iaitu, Siti Nur Aisyah Sugumarie Abdullah dan Dr. Ahmad Zabidi Abdul Razak (2016) membuktikan bahawa terdapat hubungan signifikan di antara aspek-aspek kandungan kursus, penyampaian kursus, hari dan tempoh latihan dalam perkhidmatan dengan peningkatan profesionalisme guru Pendidikan Islam

Hipotesis 3: Keberkesanan sikap peserta kursus terhadap kursus yang diikuti mempunyai hubungan signifikansi terhadap Prestasi Kerja Peserta Kursus.

Penemuan kajian menunjukkan bahawa sikap peserta kursus terhadap kursus yang dihadiri juga mempunyai hubungan signifikan dengan prestasi kerja dimana faktor-faktor seperti berminat dalam bidang kursus, yakin bahawa kursus adalah berkaitan dengan bidang tugas, tahap etika bertambah baik, kesiapsediaan diri meningkat dan bertanggungjawab juga telah memainkan peranan penting dalam memberi kesan secara langsung kepada prestasi kerja peserta kursus.

Hipotesis 4: Keberkesanan hasil keputusan penilaian keseluruhan peserta kursus terhadap kursus yang diikuti.

Penemuan kajian menunjukkan bahawa hasil keputusan keseluruhan peserta kursus terhadap kursus yang dihadiri juga mempunyai hubungan signifikan dengan prestasi kerja. Menurut pengkaji terdahulu, Alexandros G. Sahinidis dan John Bouris (2008) menyatakan bahawa hasil kajian mereka menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara pekerja dan keberkesanan latihan yang melibatkan sikap, komitmen, kepuasan kerja dan motivasi pekerja.

Hipotesis 5: Keberkesanan reaksi kepuasan peserta terhadap kursus yang diikuti mempengaruhi Prestasi Kerja Peserta Kursus.

Penemuan kajian menunjukkan bahawa reaksi kepuasan peserta terhadap kursus yang diikuti tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap prestasi kerja peserta selepas menghadiri kursus berkenaan. Menurut pengkaji terdahulu, James A. Tan, Rosalie J dan Carol Boyce (2003) bahawa rendering menjadi peramal yang lemah dalam latihan dan kebanyakan program latihan hanya dinilai berdasarkan tindak balas pelatih.

Hipotesis 6: Keberkesanan pembelajaran peserta terhadap kursus yang diikuti mempengaruhi Prestasi Kerja Peserta Kursus.

Penemuan kajian menunjukkan bahawa keberkesanan pembelajaran peserta terhadap kursus yang diikuti juga turut mempengaruhi secara signifikan terhadap prestasi kerja peserta kursus. Elemen-elemen mendapat pengetahuan dalam bidang kursus yang dihadiri dan mendapat kemahiran baru telah membuktikan bahawa pembelajaran terhadap kursus yang diikuti telah dibuktikan dapat memberi kesan yang positif kepada peserta kursus yang mengikuti kursus tersebut.

Hipotesis 7: Keberkesanan sikap peserta terhadap kursus yang diikuti mempengaruhi Prestasi Kerja Peserta Kursus

Penemuan kajian menunjukkan bahawa sikap peserta juga mempengaruhi secara signifikan terhadap prestasi kerja peserta kursus. Ini dibuktikan hampir kesemua responden menunjukkan sikap yang berbeza sebelum dan selepas menghadiri kursus berkenaan. Rata-rata menyatakan bahawa mereka sangat berminat dalam bidang kursus yang dihadiri, peserta kursus berasa lebih yakin selepas menghadiri kursus, etika dan moral mereka juga bertambah baik dari yang sebelumnya dan mereka lebih bertanggungjawab dalam menjalankan tugas selepas menghadiri kursus tersebut.

Hipotesis 8: Keberkesanan hasil keputusan keseluruhan peserta kursus terhadap kursus yang diikuti juga turut mempengaruhi secara signifikan dengan Prestasi Kerja Peserta Kursus.

Ini dapat dibuktikan dengan borang kaji selidik dimana rata-rata peserta kursus menyatakan bahawa mereka sangat berpuas hati dengan hasil keseluruhan keberkesanan kursus. Ini kerana

mereka berpendapat bahawa kursus Profesionalisme Diri Unggul yang dihadiri telah memberi kesan yang positif kepada diri mereka dan dapat meningkatkan prestasi kerja dengan lebih baik.

5.4 PERBINCANGAN KAJIAN

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan Kursus Profesionalisme Diri Unggul dan hubungannya dengan prestasi peserta kursus.

5.4.1 RESPON KEPUASAN PESERTA KURSUS

Dalam sesebuah program, ada pelbagai faktor bagi menentukan kejayaan dan kecemerlangan sesebuah program yang dilaksanakan tersebut. Hasil kajian ini membuktikan bahawa faktor kepuasan peserta kursus dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap program yang dijalankan. Berpandukan daripada hasil penemuan kajian yang telah diperolehi hasil daripada borang kaji selidik yang telah diedarkan kepada responden mendapati bahawa respon terhadap kepuasan peserta kursus berada di tahap yang optimum. Contohnya adalah seperti kakitangan yang mempunyai kepuasan yang tinggi akan lebih menonjolkan diri dan berusaha lebih dari biasa terhadap tugas kumpulan mahupun individu yang telah diterima bagi menjayakan kursus yang dijalankan. Keadaan ini seterusnya akan membuahkan kejayaan kepada penganjur Latihan seperti INTAN. Selain itu juga, INTAN dapat mengekalkan kepuasan para peserta kursus dan juga ianya dapat menarik minat penjawata awam yang lain turut turut sama menyertai kursus yang dianjurkan oleh INTAN pada masa akan datang. Kejayaan sesebuah kursus bergantung kepada kesesuaian objektif keseluruhan kursus dan kepakaran penceramah dalam menyampaikan intipati kursus tersebut untuk mencapai matlamat kursus tersebut. Di sini dapat dilihat bahawa respon peserta

kursus terhadap program yang dijalankan dapat menyumbang kepada komitmen terhadap organisasi.

Dari aspek penyertaan dalam kursus, kepuasan peserta dapat diperolehi apabila mereka melaksanakan tugas yang diberikan dengan jayanya. Jika dilihat dari segi penyeliaan, kepuasan peserta kursus dapat ditingkatkan apabila penyelia mahupun urusetia dapat memberi peluang kepada mereka untuk memberi pandangan, komen serta elemen penambahbaikan untuk post-mortem bagi program akan datang. Kesemua aspek ini secara tidak langsung dapat mempengaruhi kepuasan peserta kursus yang mana adalah salah satu faktor kepada peningkatan kualiti kepada sesebuah organisasi.

Menurut pengkaji terdahulu seperti Mester et.al, (2003) beliau menafsirkan bahawa kepuasan peserta kursus terhadap program yang dihadiri merupakan ukuran kepada kepuasan mereka terhadap program yang dihadiri yang meliputi persekitaran tempat berkursus yang selesa, kemudahan fasiliti yang baik dan bersistematik, mempunyai jaringan hubungan sosial yang baik, serta adanya ganjaran dan penghargaan semasa menghadiri kursus atau program yang dihadiri oleh mereka. Kepuasan peserta kursus juga dapat dilihat menerusi penglibatannya dalam aktiviti-aktiviti yang dilaksanakan sepanjang kursus tersebut. Andainya prestasi yang dipamerkan adalah berada ditahap yang memuaskan sama ada mencapai atau melebihi kriteria yang disyaratkan kepuasan peserta kursus yang menghadiri kursus tersebut akan dapat dicapai dengan jayanya. Selain itu juga, kepuasan peserta kursus boleh diperolehi dengan memberi peluang kepada para peserta untuk membuktikan keupayaan dan kebolehan mereka, sebagai contoh, memberi peluang untuk mereka berbincang sesama sendiri, melontarkan pendapat masing-masing mahupun perdebatan diantara kumpulan. Pernyataan itu didapati dari hasil dapatan kajian yang telah dianalisis. Merujuk kepada pengkaji terdahulu, Pattersen, Warr dan Barat (2004) menyatakan

bahawa peserta yang selalu memberi dari segi aspek tenaga serta selalu memberi idea mahupun pendapat serta buah fikiran adalah seorang peserta yang sangat produktif dan juga berprestasi.

Bagi menjadikan sesebuah kursus itu sukses kepuasan peserta dapat diperolehi dengan adanya pengurusan dan penyeliaan pentadiran kelas pertama dalam memimpin sesebuah program kearah yang lebih baik dan cemerlang.

Berdasarkan kepada pengkaji terdahulu, gaya seseorang pemimpin harus mempunyai jaringan dan hubungan rapat dengan prestasi kerja dan kejayaan sesebuah jabatan mahupun organisasi. Apabila prestasi peserta program memuaskan, kejayaan sesebuah organisasi dapat dicapai seiring dengan objektif program tersebut. Contohnya seperti, peserta yang telah dipimpin dengan gaya kepimpinan transformasi oleh penceramah ataupun pihak urusetia akan mempunyai respon kepuasan yang tinggi dari keseluruhan peserta. Keadaan yang sebaliknya akan berlaku sekiranya peserta yang dipimpin dengan gaya kepimpinan kurang berkesan akan mempamerkan kadar kepuasan yang rendah. Situasi seperti ini akan memberi kesan terhadap tahap kejayaan sesebuah pusat latihan. Keadaan ini juga sangat mempengaruhi kepuasan peserta program yang menyumbang kepada komitmen terhadap organisasi mereka kelak.

Menurut tajuk 2 berkaitan sorotan literatur, berdasarkan kepada pengkaji terdahulu, Weiss (2002) menyatakan bahawa kepuasan peserta merupakan pencapaian yang berjaya dicapai oleh peserta kursus dalam situasi sedar mahupun sebaliknya. Contohnya seperti, kepercayaan dan peluang yang diberikan oleh pihak pengurusan atau majikan untuk para kakitangan melaksanakan sesuatu tugas dan memberi peluang untuk membuat keputusan adalah sangat dihargai oleh pihak pelaksana mahupun kakitangan bawahan. Perkara ini disebabkan mereka berasa diri mereka dihargai dengan kepercayaan, kebolehan dan keupayaan yang mereka ada yang ada bagi memanfaatkan untuk kebaikan organisasi tersebut. Berbalik kepada situasi dalam sesebuah program atau kursus, keadaan

ini juga secara tidak langsung akan mampu memberi kepuasan penyertaan dalam sesebuah program. Pengkaji Peerbhai (2005) juga ada menyatakan bahawa tahap kepuasan yang diterima oleh peserta kursus dapat memberikan sesuatu perasaan yang sangat baik dan persepsi juga dapat memberikan persepsi yang positif, sebaliknya jika tahap kepuasan yang diterima adalah ang rendah ianya akan memberi sesuatu perasaan yang tidak baik dan negatif dalam melaksanakan tanggungjawab seperti diri rasa terpaksa dan tidak ikhlas dalam membuat sesuatu perkara dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan malah segala tugas yang dibuat tiada keseronokkan dan ianya menjadi hambar.

5.4.2 PEMBELAJARAN PESERTA KURSUS

Pelaksanaan kursus profesionalisme diri unggul dapat meningkatkan kemahiran dan pengetahuan yang berkaitan dengan kecekapan, keyakinan, keupayaan berfikir sama ada secara khusus mahupun secara umum. Kursus ini bermatlamat untuk meningkatkan keupayaan sendiri, produktiviti dan prestasi seseorang. Teknik pengajaran peserta kursus yang menarik dan efektif menjadikan proses pembelajaran dan pengajaran lebih mudah dan tersusun dalam kursus profesionalisme diri unggul dan memberi kesan positif terhadap prestasi peserta kursus.

Selain itu, kaedah ini dapat membantu untuk meningkatkan keberkesanan kursus profesionalisme diri unggul dan prestasi peserta kursus. Ini kerana pembangunan profesionalisme diri unggul dapat dicapai dengan penyediaan infrastruktur, kelengkapan modul dan tenaga pengajar yang berpengalaman. Pendekatan ini sesuai untuk diaplikasikan bagi meningkatkan pemahaman terhadap konsep yang diperkenalkan.

Menurut dapatan kajian, pembelajaran peserta kursus dapat dikuasai oleh peserta apabila mereka dapat menggunakan pengetahuan berkenaan dalam kerja di pejabat. Teknik pengajaran yang

memberi impak dapat menarik minat peserta kursus serta meningkatkan tahap motivasi peserta kursus untuk terus fokus dan mempraktikkan ilmu tersebut dalam sektor pekerjaan. Namun begitu, pemantauan terhadap pembelajaran hendaklah dititikberatkan supaya dapat dilaksanakan penambahbaikan untuk program akan datang.

5.4.3 SIKAP TERHADAP BIDANG KURSUS

Terdapat banyak teori sikap apabila melihat kesediaan pelatih kursus profesionalisme diri unggul dalam melaksanakan pembelajaran dan pengajaran. Berdasarkan penemuan kajian dari pengkaji Eagly & Chaiken (1993) berkaitan Teori Sikap ABC, kaedah yang digunakan adalah dengan melihat aspek afektif, kognitif dan tingkah laku yang ada pada setiap responden. Untuk aspek kognitif, pelatih dilihat dari sudut ilmu pengetahuan dan persepsi mahupun tanggapan yang diperolehi daripada hubungan pengalaman langsung dengan objek rangsangan serta maklumat yang diperolehi daripada pelbagai sumber. Manakala untuk aspek afektif pula, sikap dibentuk dari emosi ataupun perasaan yang diterima daripada bahan rangsangan yang menjadi penilaian kepada individu samaada menyukai atau tidak sesuatu objek berkenaan. Aspek tingkah laku pula bersangkutan dengan kecenderungan seseorang individu bagimembuat sesuatu tindakan dan memberi respon terhadap bahan rangsangan yang diterima olehnya. Mereka juga berpendapat bahawa, pola pembentukan sikap bermula apabila seseorang individu menerima maklumat berkaitan konsep, objek dan produk seterusnya maklumat itu akan disaring dan dipertimbangkan untuk dipilih berdasarkan keperluan, nilai, keperibadian, dan kepercayaan individu terhadap maklumat yang diperolehi. Selepas itu barulah berlakunya pembentukan, perubahan, dan pengesahan sikap dalam kepercayaan individu terhadap rangsangan yang diterima.

Sikap juga merupakan kecenderungan psikologi apabila seseorang individu menilai sesuatu sama ada positif atau negatif dan terdapat banyak faktor mempengaruhi cara seseorang individu itu berfikir dan bertindak (Eagly dan Chaiken,1993; Habib Mat Som,2005). Sikap juga menurut pengkaji terdahulu, Mohd Khairuddin Abdullah dan Halimah Laji (2014), sikap akan mempengaruhi cara seseorang pelatih itu berfikir dan bertindak balas terhadap persekitarannya. Manakala, menurut Mohd Izham (2007), sikap pelatih seharusnya lebih positif dalam menerima setiap perubahan terhadap sesuatu inovasi pelaksanaan program dengan berusaha meningkatkan kemahiran diri agar proses pembelajaran dan pengajaran akan dapat berjalan seiring dengan berjaya dan berkesan serta juga mampu untuk mendapatkan hasil yang terbaik.

Merujuk dapatan analisis dalam tajuk 4, majoriti responden telah bersetuju bahawa keberkesanan kursus yang dijalankan dapat dilihat menerusi sikap peserta kursus di mana keazaman tinggi untuk mengaplikasikan input-input yang diterima dalam program tersebut untuk diaplikasikan di alam pekerjaan. Selain itu, responden juga menyatakan bahawa mereka sentiasa bersedia untuk memikul tanggungjawab berkaitan dengan tugas. Tambahan pula, dengan menyertai kursus ini, tahap kesediaan diri peserta turut meningkat. Tambahan pula, mereka juga bersedia untuk menghadapi cabaran baru yang berkaitan dengan kaedah pengajaran terkini. Keberkesanan kursus profesionalisme diri unggul banyak bergantung kepada keupayaan pelatih untuk menerapkan konsep tersebut dalam diri peserta. Oleh itu, pelatih hendaklah bersikap terbuka dalam mengaplikasikan kaedah ini dan bersedia menghadapi perubahan demi melahirkan modal insan berkualiti seterusnya memartabatkan profesion penjawat awam serta meningkatkan dasar perkhidmatan Negara.

5.4.4 HASIL KESELURUHAN KEBERKESANAN KURSUS

Dalam membentuk organisasi yang berjaya, terdapat pelbagai faktor yang menentukan kejayaan dan kegemilangan organisasi serta keberkesanan program atau kursus yang dilaksanakan. Dalam berusaha mencapai matlamat tersebut, Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA), telah berusaha menetapkan hasratnya bagi merealisasikan wawasan untuk menjadikan JPA sebagai sebuah organisasi yang bertaraf dunia dengan adanya INTAN yang mana turut sama-sama menganjurkan kursus-kursus yang bermanfaat dan memberi impak yang terbaik untuk para penjawat awam seperti adanya Kursus Profesionalisme Diri Unggul. Kursus seperti ini meliputi lima teras utama iaitu profesionalisma, pembelajaran sepanjang hayat, bertindak sebagai satu pasukan, kecemerlangan dan keunggulna, berhemah serta berwibawa.

Berdasarkan dapatan kajian, responden menyatakan bahawa individu yang berkhidmat dalam sektor awam setelah menghadiri kursus tersebut, berpendapat bahawa kursus ini berjaya dan bermanfaat dan juga telah memberi impak yang sangat berkesan bagi setiap individu yang terlibat secara langsung dan tidak langsung. Kursus ini juga telah Berjaya meningkatkan ilmu pengetahuan dan pemahaman peserta berbanding dengan yang sebelum menyertai kursus ini. Kesan daripada kursus tersebut, para pekerja akan lebih memahami dengan matlamat jabatan atau organisasi dengan menggembleng dan bersatu tenaga bersama-sama supaya dapat mencapai matlamat demi memastikan organisasi berjaya dengan menempa nama di persada dunia. Situasi ini dapat dikaitkan dengan Tranformasi Nasional 50 bagi menjadikan Malaysia sebagai sebuah negara maju yang sepenuhnya merangkumi bidang ekonomi, bidang politik, sosial, kerohanian, psikologi dan perpaduan nasional. Pengkaji Goldstein (1993) telah menyatakan bahawa latihan merupakan usaha yang bersistematik dengan tujuan untuk meningkatkan kemahiran, ilmu pengetahuan dankemahiran serta dapat mengubah sikap pegawai dan kakitangan menjadi lebih baik. Program

latihan juga dikatakan mampu meningkatkan keupayaan pegawai dan kakitangan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

Modal insan merupakan aset yang tidak ternilai yang boleh digunakan bagimelancarkan dan menjayakan strategi sesebuah organisasi (Huselid, Becker & Beatty, 2005). Di sini dapat dilihat kepentingan pembangunan modal insan yang menjadi elemen penting dalam sesebuah organisasi. seiring dengan itu, pelbagai agensi awam dan agensi swasta kini telah giat menjalankan program-program latihan atau kursus-kursus yang berimpak tinggi yang intensif bagi melatih pegawai-pegawai awam dan kakitangan mereka agar dapat menjalankan tugas tugas mereka dengan berkesan dan cemerlang ke arah perkhidmatan awam berprestasi tinggi. Pelbagai variasi program latihan telah dirangka dan dilaksanakan bagi memantapkan jentera perkhidmatan awam yang dikendalikan oleh Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN), pusat-pusat latihan mahu pun oleh kementerian, jabatan atau agensi kerajaan yang lain. Program-program latihan seperti ini telah dirangka khas bagi pegawai-pegawai dan kakitangan awam pada setiap peringkat jawatan yang meliputi keseluruhan pelbagai skim perkhidmatan awam. Dengan itu, hasil yang memberangsangkan dapat dilihat dan diukur dengan jelas berkenaan dengan keberkesanan program yang dilaksanakan. Impak dan kesan yang jelas dapat dilihat menerusi reaksi peserta, pembelajaran yang berlaku sepanjang latihan, sikap dan hasil akhir keberkesanan latihan terhadap organisasi. Penilaian keberkesanan program dapat dilihat dengan mengukur reaksi peserta terhadap program iaitu sama ada mereka menyukai program tersebut atau sebaliknya. Persepsidan pandangan peserta terhadap fasilitator dan penceramah, topik-topik yang diajar, gaya persembahan yang ditonjolkan, jadual program dan urus setia program juga telah dikenal pasti. Penilaian ini penting kerana reaksi peserta terhadap program akan menentukan keberkesanan tahap seterusnya iaitu proses pembelajaran dan pengaplikasian pembelajaran di kalangan peserta program. Para

peserta yang menunjukkan reaksi positif terhadap program akan lebih mudah menerima pembelajaran yang diterapkan sepanjang program.

5.4.5 PRESTASI KERJA PESERTA KURSUS SELEPAS MENGHADIRI KURSUS

Kesan prestasi kerja dalam kalangan peserta kursus profesionalisme diri unggul dapat dilihat dengan jelas menerusi aspek peningkatan pengetahuan dan kefahaman responden. Dengan adanya budaya korporat kelas pertama adalah penting untuk menjadikan sesebuah organisasi itu berkesan dan berprestasi tinggi. Mengikut pendekatan 7S yang dipelopori oleh McKenzy, iaitu sebuah kumpulan konsultan yang terkenal di dunia budaya korporat atau shared values menjadi pengikat kepada lain-lain komponen organisasi yang merangkumi *strategy, style, structure, system, staff dan skills*.

Menurut dapatan kajian dalam tajuk 4 menyatakan bahawa prestasi kerja peserta kursus selepas menghadiri kursus berada di tahap yang membanggakan. Perisian kursus ini menerapkan rasa kesetiaan terhadap organisasi serta meningkatkan motivasi untuk bekerja dengan lebih keras. Selain itu, program ini dapat meningkatkan kemahiran, pengetahuan, perubahan sikap dan keupayaan baru individu yang terlibat. Oleh itu, dengan meningkatnya tahap profesionalisme dan penghayatan pembelajaran berterusan dan berpanjangan dari pihak pegawai mahupun kakitangan awam. Jabatan mahupun organisasi tersebut mampu dan berjaya untuk mengekalkan prestasi dan kecemerlangan yang telah dicapai sekiranya setiap warganya juga mempunyai iltizam untuk menjadi seorang penjawat awam yang benar-benar profesional tanpa mengirapangkat mahupun kedudukannya.

Dalam menggalas harapan tersebut, Kursus Profesionalisme Diri Unggul perlu dilaksanakan dan dilakukan penambahbaikan bagi meningkatkan jati diri, prestasi kerja serta membangunkan organisasi kearah yang lebih cemerlang dan terbilang.

5.5 KESIMPULAN KAJIAN

Kajian ini melihat kepada faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan Kursus Profesionalisme Diri Unggul dan prestasi pekerja peserta kursus di Institut Tadbiran Awam Negara Bukit Kiara dan juga faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan kursus dan prestasi pekerja peserta kursus dikalangan penjawat awam pelbagai agensi yang telah menghadiri kursus tersebut.



RUJUKAN

- A. Parasuraman, (1998). Customer Service In Business-to-business Markets: An Agenda For Research. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 13, 309 – 321.
- Abd. Halim Haji Busari & Eng, S.C., (2003). Relationship between leadership styles and employee's motivation. *Proceeding National Human Resource Development Conference*. UMS Sarawak. 167-175.
- Abdul Sukor Shaari, Tang Swee Mei, Lim Kok Teong, Ab.Aziz Yusof, Mohd Khan & Jamal Khan. (2008). Keadilan dalam penilaian prestasi di kalangan guru. *International Journal of Management Studies*, 15, 156-176.
- Abdullah, M. K., Johari, K. H., Chuchu, A. Y. A., & Laji, H. (2014). Komunikasi dalam kehidupan seharian dan tingkah laku individu. *Jurnal Pemikir Pendidikan*, 5.
- Abike Ibidunni Awosusi, Olusegun Oriye, Julius Oluranti Owoeye (2011). Waste Management and Enterprise Development in Slum Communities of AdoEkiti, Nigeria. *MJSS Journal*, 3, 579.
- Abraham H.Maslow (1954). *Motivasi dan Keperibadian Teori Motivasi dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan Manusia*. Jakarta: Pt. Pustaka Binaman Pressindo.
- Aduan orang ramai bantu perbaiki kelemahan. (2007, Jun 18). *Berita Harian Online*: www.bharian.com.my
- Afful-Broni, A. (2012). Relationship between Motivation and Job Performance at the University of Mines and Technology, Tarkwa, Ghana: *Leadership Lessons*. *Creative Education*, 3, 309-314
- Ahmad Zohdi (1999). *Motivasi kerja kakitangan organisasi*. *Jurnal pengurusan awam*, Jilid 4, Bil. 1. Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Evaluasi Kinerja*. Bandung :
- Ahmad, S., Mallick, D.N., & Schroeder, R.G. (2013). New product development: Impact of project characteristics and development practices on performance. *Journal of product innovation management*. 30, 331-348.
- Aiken, L. R. (1970). Attitudes Toward Mathematics. *Review of Educational Research*, 40(4), 551–596
- Akbar Ali, Maira Abrar, & Jahainzab Haider (2012). Impact of Motivation On The Working Performance Of Employees- A Case Study of Pakistan. *Journal of Management and Business Studies*, 1(4), 126-133.
- Albert, R., Harmen, S., & Dellen, T.V. (2008). Development Intention of Support Staff In An Academic Organization In The Netherlands. *Career Development International*, 14(1), 69-86.

- Alimul Hidayat, A. Aziz (2007). *Metode Penelitian Kerawatan dan Teknik Analisa Data*. Penerbit Salemba medika.
- Allen, N.J. dan Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63:1-18
- Amah, O. E. (2009). Job Satisfaction and Turnover Intention Relationship: The Moderating Effect of Job Role Centrality and Life Satisfaction. *Research and Practice in Human Resource Management*, 17(1), 24-35
- Arawati Agus & Ridzuan Sagir (1993). Motivation: Identify the needs of employees. (Motivasi: Mengenalpasti kepentingan keperluan pekerja). *Isu Pengurusan*. 2: 69-75.
- Ariffin Haji Zainal (1985). *Pekerja dan pekerjaan: Pendekan psikologi personel*. Petaling Jaya: Fajar Bakti Sdn. Bhd
- Arinstrong. M.(1991). *A handbook of personnel management practice* (4th Ed.) London: Keegan Ltd
- Ashforth, B. E., & Saks, A. M. (1996). Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment. *Academy of Management Journal*, 39, 149–178.
- Atan Long (1976). *Psikologi Pendidikan*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Atkinson, J. W. (1965). *An introduction to motivation*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Awosusi, O.O. (2011). Motivation and Job Performances Among Nurses in the Ekiti State Environment of Nigeria. *International Journal of Pharma and Bio Sciences*, 2, 121-130.
- Ayee J (1998) *Ethics in the Public Service*. A paper delivered at the Second Pan – African Conference of the Ministers of Civil Service, Rabat, Morocco.
- Azlinda Binti Jaini (2013). *A Study On the Factors That Influence Employees Job Satisfaction at Scope International (M) Sdn. Bhd. Uitm Shah Alam: Disertasi. Sarjana*.
- Azman Ismail & Nurul Inani Ibrahim (2010). Motivasi latihan sebagai pemboleh ubah penghubung antara program latihan dan keberkesanan latihan.
- Azman Ismail (2010). Linking Supervisors Role In Training Programs To Motivation Learn As An Entecedent of Job Performance. *Intangible capital* 6(1), 1-25.
- Baldwin, T.T. & Magjuka, R.J. (1991). Organizational Training and Signals of Importance: Linking Program Outcomes to Pre-Training Expectations. *Human Resource Development*, 2, ms.25-36.
- Baron, R. A.(1991). Motivation in work settings: Reflections on the core of organizational research. *Motivation and Emotion*, 15: 1–8.

- Barrick, M. R., Mount, M.K. & Judge, T.A. (2001). Personality and Performance at the Beginning of the New Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next?. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1), 9-30
- Barry, Cushway. (1994). *Human Resource Management*. London: Kogan Page Limited
- Bartel, L.R. (1992). The development of cognitive –affective response test. *Psychomusicology*, 11, 15-26.
- Bassey, M. (2002). Motivation and work: investigation and analysis of motivational factors at work. Retrieved from <http://www.ep.liu.se/exjobb/eki/2002/fek/009/>
- Batt, R. & Colvin, A. (2011). An employment system approach to turnover: HR practices, quits, dismissals and performance. *Academy of Management Journal*, 54(4), 695-717.
- Beck, Aaron T.; Steer, Robert A.; Epstein, Norman & Brown (1990). *Gary Psychological Assessment: A Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 2(2), 990, 191-197
- Becker, G.S. (1964). Investment in Human Capital: A theoretical analysis. *The journal of political economy*, 70, 9-49.
- Benardin Dan Russel (2002) *Pengertian Pendidikan Mada Kerja Dn Tunjangan Atau Kompensasi, Menajemen Sumber Daya Manusia* Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Bennet, R. (1994). *The effective trainer checklist. Gower handbook of training and development* (2nd Ed.) England: Gower Publishing C. Ltd
- Bennett, R.J., Robinson, S.L. (2000). Development of measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 349-360.
- Benson, G. S., Finegold, D. & Mohrman, S. A. (2004). You paid for the skills, now keep them: tuition reimbursement and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47, 3, 315–331.
- BERNAMA:<http://www.utusan.com.my/berita/nasional/5-000-penjawat-awam-di-bawah-prestasi-sebenar-ali-hamsa-1.94917>
- Bersin, J. (2003). Training analytics: The time is now. Bersin Et Associate market research,1-4. Retrieve January 24, 2007
- Bittel, Lester R. & Newstrom, John W. (1995). *What Every Supervisor Should Know* (6th ed.). Mcgraw Hill, Inc.
- Black, A. E., & Deci, E. L. (2000). The Effects of Student Self-regulation And Instructor Autonomy Support On Learning In A College-level Natural Science Course: A self determination theory perspective. *Science Education*.
- Brady, M.K. & Cronin, J.J. Jr (2001). Some new thoughts on conceptualizing perceived service quality: a hierarchical approach. *Journal of Marketing*, 65, 34-49.

- Bresman, H., Birkenshaw, J. and Nobel, R. (1999). Knowledge transfer in international acquisitions. *Journal of International Business Studies*, 30 (3): 439-462.
- Brinkerhoff, R.O. (2005). The Success Case Method: A strategic evaluation approach to increasing the value and effect of training. *Advances in Developing Human Resources*, 7(1), 86-101.
- Brown, C. M., & McConnell, A. R. (2009). Effort or escape: Self-concept structure determines self-regulatory behavior. *Self and Identity*, 8, 365-377.
- Bruce C.Y. Lee (2012). The determinants of consumer attitude toward service innovation – the evidence of ETC system in Taiwan. *Journal of Services Marketing* 26/1 (2012) 9–19.
- Cascio, Wayne F. (1989). Human Resource Management. New York: Mcgraw Hill.
- Coetzer (2006), *Management Theory and Practice* 6th ed. Thomson Learning.
- Cole, G. A. (1983). Personal Management: Theory and Practice, D. P. Publications.
- Community Oriented Policing Services (COPS Office) (2014) *Ethics and integrity*. 2014. United State :U.S. Department of Justice, United State. [Cited 7/1/2016]. Available from:
- Cooper, D.R., &Schindler, P.S., (1998) *Business Research Method*, 8th Ed. McGraw Hill Companies, Inc: New York.
- Crossman, A., & Bassem Abou-Zaki, (2003). Job Satisfaction And Employee Performance Of Lebanese Banking Staff. *Journal of Managerial Psychology*, 18(4), 368 – 376.
- Daud, N. (2010). Jaminan kerja dan hubungannya dengan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi.
- David KWS (2011) *Ethics, Accountability, Transparency, Integrity and Professionalism in the Public Service: The Case of Uganda*. Enhancing Professionalization Of Human Resource Management In The Public Service In Africa, Uganda.
- Denhart. (1998), *Manajemen Personalia*. PT. Gelora Aksara: Jakarta.
- Dessler, Gary. (2000) *Human Resource Management* London: Prentice HallFrancis,
- Dave Dan Young, Don 1992 *Improving Work Group a Practical Manual For Team Building* California: Pfeiffer & Company
- Dixon, Rob (1992). Management Theory & Practice. Made Simple Books. (Original work published 1991).
- Eagly, A. & Chaiken.S. (1993). *The psychology of attitudes*. Fort Worth, TX: Harcourt Brace Jovanovich.

- Emery, C. R., & Barker, K. J. (2007). Effect of commitment, job involvement and teams on customer satisfaction and profit. *Team Performance Management: An International Journal*, 13(3/4), 90-101.
- Faan Malan, Ben Smith (2001). *Ethics and Leadership in Business and Politics*. Orchard Publishing, South Africa.
- Flippo, E. B. 1984. *Personnel management*. 6th Ed. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Foxon (1993), *Recruitment and Selection in Canada*. Toronto: Nelson Education Ltd, Toronto, Canada.
- GEOGRAFIA Online™ Malaysian Journal of Society and Space **12** issue 9 (138 - 149) **149**
- Goldstein, I.L (1986). *Training in the organizations: Need assessment, development and evaluation*. Monterey California: Brooks Co.
- Golstein, I.L. (1993). *Training in Organization: Needs Assessment, Development and Evaluation*. Third edition. Belmont, California: Brooks Publishing.
- Gomes Faustino Cardoso (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta Andi Offset.
- Griffiths, W.E., Hill, R.C. & Judge, G.G. (1993) *Learning and Practicing Econometrics*, John Wiley & Sons: New York.
- Gross S (2001) *On Integrity, Psychodynamic Counselling*. May 2001, 7 (2), p207, 10p.
- Habib Mat Som, (2005). *Profil Kesediaan JPA terhadap Pelaksanaan Perubahan Program INTAN*. Tesis PhD. Universiti Malaya. Tidak diterbitkan.
- Hamidah Abdul Rahman, Azizah Rajab & Kong SheauPey (2009). Faktor Individu Terhadap Pemindahan Latihan di Kalangan Staf Bukan Akademik Universiti Teknologi Malaysia. *Amalan Latihan & Pembangunan Sumber Manusia di Malaysia*. Chapter 3, p. 33 – 55. UTM: Penerbit UTM Press.
- Hardingham LB (2004) *Integrity and Moral Residue: Nurses as Participants in a Moral Community*. *Nursing Philosophy* **5** (2), 127-134.
- Hasibuan Melayu. (2008). *Organisasi Dan Motivasi*. Cetakan Keempat Bumi Aksara Jakarta.
- Hasnizawati Hashim, Rozieana A. Halid & Mohd Norafizal Abd Aziz (2008). *Motivasi: Realiti atau Fantasi Teori*. Prosiding Kolokium 2007-2008 Universiti Teknologi Mara Pahang
- Huczynski, A. & David A. Buchanan (2013). *Organizational Behaviour*. Financial Times Prentice Hall (eighth edition).
- Huselid, M. A., Becker, B. E., Et Beatty, R. W. 2005. *The Workforce Scorecard: Managing human capital to execute strategy*. Boston: Harvard Business Press.
- Jabatan Perangkaan Negara (2001-2004) *Percetakan Nasional*, Kuala Lumpur.

- Jabatan Perkhidmatan Awam (2011). *Jurnal Pengurusan Awam*. Jilid 8 Bilangan 1, Julai 2011.
- Jamiah Manap, Azimi Hamzah, Ezhar Tamam, Sidek Mohd. Noah, Amini Amir, Norizan Yahaya, Halimah Alma Othman, Hanina Halimatus Saadiah Hamsatun (2007) *Pemantapan Nilai Integriti Individu sebagai Teras Pembangunan Staf Berkualiti*. Universiti Putra Malaysia, Serdang.
- Johnson, M.D., Herman, A. And Gustafsson, A., (2002). Comparing Customer Satisfaction Across Industries and Countries'. *Journal of Economic Psychology*, Vol 23, pp. 749-769.
- Jurnal kemanusiaan bil.16. Babakus, E. & Boller, G.W. (1992). An empirical assessment of the SERVQUAL scale. *Journal of Business Research*, 24, 253-68.
- Kamal Hassan (2004) *Kepincangan Nilai dalam Masyarakat Global*. Kolokium Pengukuhan Integriti, Institut Kefahaman Islam Malaysia pada Jun 2004.
- Kirkpatrick L. D.(1996). *Evaluating training programs: The four levels*. San Francisco: Berrett-koeehler Publishers Inc.
- Koonce R (1998) *Practice Your Own Successful Habits, Training & Development*. Mar 98, Vol. 52 Issue 3, p19, 1p, 1bw.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W., (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*.
- Laporan Suruhanjaya Penambahbaikan Perjalanan dan Pengurusan PDRM 2005.
- Mankunegara Anwar Prebu, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Keenam Pt. Remaja Rosdakarya, Bandung*.
- Mathew (2003). People power. *Education times the time of india delhi february 3 (5)*.
- Mazilan Musa, Izal Arif Zahrudin, Suzanna Che Moin (eds) (2005) *Etika dan Integriti di Malaysia: Isu dan Cabaran*. Institut Integriti Malaysia (IIM), Kuala Lumpur.
- Mohamad Najib Abdul Ghafar, (1999). *Penyelidikan pendidikan*. Skudai: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohd. Majid Konting (2000). *Kaedah penyelidikan*: Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Pustaka.
- Newby, T. (1992). *How to design and deliver quality service training*. London: Kogan Page Ltd.
- Newby, T. (1992). *Validating your training*. London: Kogan Page Ltd.
- Nik Hairi Omar, Azmi Awang, Azmi Abdul Manaf (2012) Integriti dari Perspektif Pengaduan Awam: Kajian Kes di Jabatan Pengangkutan Jalan (JPJ) Malaysia. *Jurnal E-Bangi* 7 (1) 141-155, April.

- Noel, T. W. (2009). The Impact of Knowledge Resourcea on New Venture Performance. *Journal of Small Business Management*, 47 (1), 1-22.
- Owen, Hilarie (1996) *Creating Top Flight Teams*. London: Kogan Page Ltd.
- Peerbhai, R. (2005). *Job satisfaction at IT SMEs in Durban (Doctoral dissertation)*.
- Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 6 (2013) Penubuhan Unit Integriti di Semua Agensi Awam*. Kerajaan Malaysia: Jabatan Perkhidmatan Awam. [Cited 5/3/2016]. Available from: *Pelan Integriti Kementerian Pertanian dan Industri Asas Tani Malaysia Tahun 2014-2018*. [Cited 8/3/2016]. Available from: <http://www.moa.gov.my/documents/10157/a1620088-17b3-4f58-883dd8ae4544eaad>.
- Pelan Integriti MAMPU 2013-2015*. [2/3/2016]. Available from: <http://www.mampu.gov.my/documents/10228/11621/Pelan+Integriti+MAMPU+2013->
- Pelan Integriti Nasional*. Edisi Ringkas (2006) Institut Integriti Malaysia. [10/3/2016]. Available from: http://www.moa.gov.my/documents/10157/59280/ringkasan_mengenai_pelan_integriti_nasional
- Pellegrino E (1990) The Relationship of Autonomy and Integrity in Medical Ethics. *Bulletin of PAHO* 24, 361-371.
- PKN.Mahathir Mohamed (1998) Petikan ucapan semasa melancarkan Gerakan Pemantapan.
- Poon, M. L. June. (1994). *Pengurusan Sumber Manusia*. Dewan Bahasa dan Pustaka. Kuala Lumpur.
- Porter L W, Bugley G A & Streers R.M (2003) *Motivation and Work Behaviour* New York Mc Graw-Hill.
- Rahman Ismail (2005) Malaysia Cemerlang, Gemilang dan Terbilang: Integriti Jadi Agenda. *PEMIKIR* 41, 1-13.
- Reeves, M. (1994). *Evaluation of training*. Petaling Jaya: Pelanduk Publication
- Refika Aditama Tesser, A. & Schwarz, N. (2001). The construction of attitudes. *Intrapersonal Processes (Blackwell Handbook of Social Psychology)*, Oxford, UK: Blackwell, 436-457.
- Ricks, Betty R., Ginn, Mary L., & Daughtrey, Anne Scott. (1995). *Contemporary Supervision* (2nd ed.).Mcgraw Hill, Inc.
- Robbins, P. S. (2001). *Organizational Behavior*, Ninth edition. Prentice Hall International Edition. New Jersey.
- Roberts AB (1994) Core values in a Quality Air Force. *Airpower Journal*, Summer 94, 8 (2).

- Rosazman Hussin (2014) *Etika dan Integriti Dalam Perkhidmatan Awam*. Bengkel Peningkatan Amalan Perhubungan Awam dalam Kalangan Pegawai Pegawai Berkuasa Tempatan (PBT). 17-18 Disember
- Saks M. A. (1996, April). *The relationship between the amount and helpfulness of entry training and work outcomes*. *Humans Relationships*: p.429-451.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Stanford Encyclopedia of Philosophy* (2013) *Integrity*. [Cited 23 Februari 2018].
- Steers, R. M. (1998), *Introduction to Organizational Behavior*, Scott, Foresman (Glenview).
- Stott, Kenneth Dan Walker, Allan (1995). *Teams Teamwork and Teambuilding*. London: Prentice-Hall.
- Stout, Sunny (1995). *Managing Training*. London: Kogan Page Limited. (Original work published 1993)
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tamkin, P. (2005). *The contribution of skill to business performance report RW 39 department for education and skill instate for employment studies brigton.UK*.
- Truelove, Steve (1995). *The Handbook of Training and Development* (2nd ed.). Blackwell Bussiness.
- Wakin MW (1996) Professional Integrity. *Airpower Journal*, Summer 96, 10 (2).
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173–194.
- Widang I, Fridlund B (2003) Self-respect, Dignity and Confidence: Conceptions of Integrity Among Male Patients. *Journal of Advanced Nursing* 42 (1), p47p.
- Yahya Emat (1993). *Pendidikan Teknik dan Vokasional*. IBS Buku Sdn. Bhd.
- Yahya, K. K., Johari, J, Adnan, Z Isa. Mf., & Daud, Z. (2008). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Dalam Kalangan Penjawat Awam. *IJSM* (15), 199-223.
- Yahya, M. K. (2012) Pendekatan Program Kualiti Kehidupan Bekerja (KKB). dicapai Januari 2013 daripada md kamal yusoff: <http://mdkamalyusoff.blogspot.com>

BORANG KAJI SELIDIK

**KAJIAN
KEBERKESANAN KURSUS PROFESIONALISME DIRI UNGGUL DAN
HUBUNGANNYA DENGAN PRESTASI KERJA PESERTA KURSUS**

INSTITUT TADBIRAN AWAM NEGARA (INTAN) BUKIT KIARA

BORANG SOAL SELIDIK – PESERTA KURSUS

Tuan/Puan yang dihormati,

Soal selidik ini bertujuan untuk mendapatkan maklumbalas peserta mengenai keberkesanan Kursus Profesionalisme Diri Unggul dalam meningkatkan prestasi kerja peserta kursus yang dilaksanakan di Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN) Bukit Kiara. Sehubungan dengan itu, tuan/puan dipilih untuk memberikan maklumbalas berdasarkan pengalaman mengikuti kursus ini. Borang soal selidik ini mengandungi 41 soalan. Kerjasama tuan/puan adalah dimohon untuk menjawab kesemua soalan yang dikemukakan dengan jujur. Segala maklumat yang tuan/puan berikan akan dirahsiakan dan digunakan hanya untuk tujuan kajian ini sahaja. Maklum balas dan pertanyaan mengenai soal selidik ini boleh dikemukakan kepada saya seperti dibawah:

Nazmeen Binti Shaik Daud

Emel: nazmeen@intura.intan.my

Tel : 04-4218321 (Samb. 238)

Kerjasama tuan/puan amat dihargai dan didahulukan dengan berbilang terima kasih.

BAHAGIAN A: MAKLUMAT RESPONDEN

Tandakan (✓) atau isikan maklumat pada ruangan yang disediakan.

1. Jantina: Lelaki ¹
Perempuan ²
2. Umur: <30 tahun ¹ 41 – 50 tahun ³
31 – 40 tahun ² >50 tahun ⁴
3. Tempoh bertugas di Jabatan sekarang: < 5 tahun
11-15 tahun 6-10 tahun
> 16 tahun
4. Tahap Pendidikan Tertinggi: Ijazah Doktor Falsafah (PhD)
(Sila tandakan ✓) Ijazah Sarjana
Ijazah Sarjana Muda
Diploma
Sijil (Termasuk Sijil Pelajaran Malaysia)

BAHAGIAN B: RESPON KEPUASAN PESERTA KURSUS

Arahan: Bulatkan respons mengikut skala yang berikut:

Sangat Tidak Berpuashati	Tidak Berpuashati	Tidak Pasti Puashati atau Tidak	Puashati	Sangat Berpuashati
1	2	3	4	5

RESPON KEPUASAN	SKALA				
Kesesuaian objektif keseluruhan kursus	1	2	3	4	5
Modul Kursus	1	2	3	4	5
Kepakaran penceramah	1	2	3	4	5
Metodologi dan Alat Bantu Mengajar	1	2	3	4	5
Persekitaran Kursus	1	2	3	4	5
Pencapaian objektif keseluruhan kursus	1	2	3	4	5
Penilaian Keseluruhan Kursus Profesionalisme Diri Unggul	1	2	3	4	5

BAHAGIAN C: PEMBELAJARAN PESERTA KURSUS

Arahan: Bulatkan respons mengikut skala yang berikut:

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Neutral / Tidak Pasti	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

SEBELUM KURSUS					PEMBELAJARAN	SELEPAS KURSUS				
1	2	3	4	5	Saya mempunyai pengetahuan dalam bidang kursus yang dihadiri	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Saya boleh menggunakan pengetahuan berkenaan dalam kerja di pejabat.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Saya boleh berkongsi pengetahuan yang dipelajari dengan rakan sepejabat	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Saya boleh mengajar pengetahuan yang dipelajari kepada staf yang lain.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Saya boleh menyebarkan pengetahuan yang dipelajari kepada masyarakat	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Saya mempunyai kemahiran dalam bidang kursus yang dihadiri	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Saya boleh menggunakan kemahiran berkenaan dalam kerja di pejabat.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Saya boleh berkongsi kemahiran yang dipelajari dengan rakan sepejabat	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Saya boleh mengajar kemahiran yang dipelajari kepada staf yang lain.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Saya boleh menyebarkan kemahiran yang dipelajari kepada masyarakat	1	2	3	4	5

BAHAGIAN D: SIKAP TERHADAP BIDANG KURSUS

Arahan: Bulatkan respons mengikut skala yang berikut:

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Neutral / Tidak Pasti	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

SEBELUM KURSUS					SIKAP	SELEPAS KURSUS				
1	2	3	4	5	Saya berminat dalam bidang kursus ini	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Saya yakin dalam kursus yang berkaitan dengan bidang tugas.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Tahap etika dan moral / akhlak saya bertambah baik	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Tahap kesiapsediaan diri saya meningkat.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Saya sentiasa bersedia untuk memikul tanggungjawab berkaitan tugas.	1	2	3	4	5

BAHAGIAN E: HASIL KESELURUHAN KEBERKESANAN KURSUS

Arahan: Bulatkan respons mengikut skala yang berikut:

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Neutral / Tidak Pasti	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

SEBELUM KURSUS					KESELURUHAN KEBERKESANAN KURSUS	SELEPAS KURSUS				
1	2	3	4	5	Saya berpuashati dengan kursus ini.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Saya mempunyai persepsi positif kursus yang dihadiri ini.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Kursus ini meningkatkan pengetahuan / pemahaman kepada saya	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Kursus ini telah memberi impak terhadap peserta dan organisasi.	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5	Pada keseluruhannya kursus ini adalah berjaya dan bermanfaat.	1	2	3	4	5

BAHAGIAN F: PRESTASI KERJA PESERTA KURSUS SELEPAS MENGHADIRI KURSUS

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Neutral / Tidak Pasti	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

PRESTASI KERJA PESERTA KURSUS	PENILAIAN				
Pada pendapat saya, kursus ini membantu saya meningkatkan produktiviti.	1	2	3	4	5
Kursus yang saya hadiri ini telah membantu saya meningkatkan kualiti kerja saya.	1	2	3	4	5
Saya merasakan kursus ini membolehkan saya meningkatkan kemahiran, pengetahuan, perubahan sikap dan keupayaan baru.	1	2	3	4	5
Saya mempunyai hubungan yang baik dengan penyelia saya dan kursus ini juga mengurangkan kelewatan dan ketidakhadiran bekerja	1	2	3	4	5
Kursus ini membantu saya mengurangkan ketidakcekapan dalam menjalankan tugas.	1	2	3	4	5
Pada pendapat saya, kursus ini membantu saya untuk mengurangkan kekerapan pengawasan daripada penyelia saya.	1	2	3	4	5
Saya merasakan bahawa kursus ini menerapkan rasa kesetiaan saya pada organisasi dan meningkatkan motivasi saya untuk bekerja.	1	2	3	4	5

Terima kasih atas kerjasama yang diberikan.

Frequency Table

Jantina

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Lelaki	67	62.0	62.0	62.0
Valid Perempuan	41	38.0	38.0	100.0
Total	108	100.0	100.0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 30 tahun	24	22.2	22.2	22.2
31 - 40 tahun	41	38.0	38.0	60.2
Valid 41 - 50 tahun	27	25.0	25.0	85.2
> 50 tahun	16	14.8	14.8	100.0
Total	108	100.0	100.0	

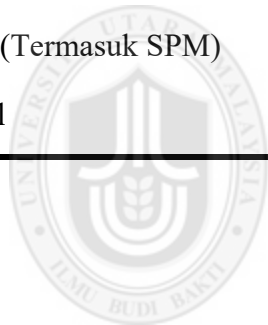
tempoh_bertugas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 5 tahun	31	28.7	28.7	28.7
Valid 6 - 10 tahun	23	21.3	21.3	50.0
11 - 15 tahun	35	32.4	32.4	82.4

> 16 tahun	19	17.6	17.6	100.0
Total	108	100.0	100.0	

pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ijazah Doktor Falsafah (PhD)	4	3.7	3.7	3.7
Ijazah Sarjana	13	12.0	12.0	15.7
Valid Ijazah Sarjana Muda	13	12.0	12.0	27.8
Diploma	36	33.3	33.3	61.1
Sijil (Termasuk SPM)	42	38.9	38.9	100.0
Total	108	100.0	100.0	



UUM
Universiti Utara Malaysia

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.752
	Approx. Chi-Square	3225.092
Bartlett's Test of Sphericity	df	561
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
Kepuasan_1	1.000	.645
Kepuasan_2	1.000	.612
Kepuasan_3	1.000	.706
Kepuasan_4	1.000	.706
Kepuasan_5	1.000	.468
Kepuasan_6	1.000	.700
Kepuasan_7	1.000	.736
Pembelajaran_selepas_1	1.000	.532
Pembelajaran_selepas_2	1.000	.634
Pembelajaran_selepas_3	1.000	.652
Pembelajaran_selepas_4	1.000	.661
Pembelajaran_selepas_5	1.000	.689
Pembelajaran_selepas_6	1.000	.548
Pembelajaran_selepas_7	1.000	.657

Pembelajaran_selepas_8	1.000	.632
Pembelajaran_selepas_9	1.000	.740
Pembelajaran_selepas_10	1.000	.711
Sikap_selepas_1	1.000	.621
Sikap_selepas_2	1.000	.564
Sikap_selepas_3	1.000	.606
Sikap_selepas_4	1.000	.802
Sikap_selepas_5	1.000	.742
Keberkesanan_selepas_1	1.000	.733
Keberkesanan_selepas_2	1.000	.768
Keberkesanan_selepas_3	1.000	.819
Keberkesanan_selepas_4	1.000	.736
Keberkesanan_selepas_5	1.000	.618
Prestasi_1	1.000	.622
Prestasi_2	1.000	.800
Prestasi_3	1.000	.710
Prestasi_4	1.000	.553
Prestasi_5	1.000	.643
Prestasi_6	1.000	.689
Prestasi_7	1.000	.738

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	11.175	32.868	32.868	11.175	32.868	32.868	6.131	18.031	18.031
2	4.331	12.739	45.607	4.331	12.739	45.607	5.358	15.760	33.791
3	3.653	10.745	56.352	3.653	10.745	56.352	4.757	13.992	47.782
4	1.878	5.525	61.877	1.878	5.525	61.877	3.338	9.818	57.601
5	1.753	5.156	67.033	1.753	5.156	67.033	3.207	9.432	67.033
6	1.180	3.469	70.502						
7	1.164	3.423	73.925						
8	.991	2.915	76.840						
9	.801	2.355	79.195						
10	.755	2.221	81.416						
11	.689	2.027	83.444						
12	.679	1.998	85.442						
13	.614	1.805	87.246						
14	.582	1.710	88.957						
15	.415	1.222	90.178						
16	.394	1.160	91.338						
17	.364	1.069	92.407						
18	.323	.949	93.357						

19	.314	.924	94.281					
20	.248	.728	95.009					
21	.228	.671	95.680					
22	.220	.648	96.328					
23	.197	.579	96.907					
24	.178	.525	97.432					
25	.172	.505	97.938					
26	.121	.357	98.295					
27	.113	.331	98.626					
28	.100	.295	98.921					
29	.088	.260	99.181					
30	.082	.240	99.421					
31	.075	.222	99.643					
32	.051	.149	99.793					
33	.038	.113	99.906					
34	.032	.094	100.000					

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component				
	1	2	3	4	5
Kepuasan_1	.597		.522		
Kepuasan_2	.471		.611		
Kepuasan_3	.558		.585		
Kepuasan_4	.403		.699		

Kepuasan_5			.544		
Kepuasan_6	.438		.662		
Kepuasan_7	.473		.688		
Pembelajaran_selepas_1	.607	.372			
Pembelajaran_selepas_2	.614	.469			
Pembelajaran_selepas_3	.569	.471			
Pembelajaran_selepas_4	.507	.616			
Pembelajaran_selepas_5	.479	.653			
Pembelajaran_selepas_6	.634	.349			
Pembelajaran_selepas_7	.539	.603			
Pembelajaran_selepas_8	.481	.623			
Pembelajaran_selepas_9	.471	.718			
Pembelajaran_selepas_10	.562	.605			
Sikap_selepas_1	.649				
Sikap_selepas_2	.649		.310		
Sikap_selepas_3	.612	-.307			
Sikap_selepas_4	.494	-.336	.545	-.384	
Sikap_selepas_5	.491		.514	-.428	
Keberkesanan_selepas_1	.605		-.315	.385	
Keberkesanan_selepas_2	.602		-.307	.484	
Keberkesanan_selepas_3	.564			.570	
Keberkesanan_selepas_4	.544			.498	
Keberkesanan_selepas_5	.699				
Prestasi_1	.653			-.344	
Prestasi_2	.681			-.496	
Prestasi_3	.717			-.330	
Prestasi_4	.630				

Prestasi_5	.608		-.335		
Prestasi_6	.659		-.362		
Prestasi_7	.680		-.405		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 5 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component				
	1	2	3	4	5
Kepuasan_1			.722		
Kepuasan_2			.733		
Kepuasan_3			.770		
Kepuasan_4			.833		
Kepuasan_5			.671		
Kepuasan_6			.823		
Kepuasan_7			.829		
Pembelajaran_selepas_1	.628				
Pembelajaran_selepas_2	.722				
Pembelajaran_selepas_3	.713				
Pembelajaran_selepas_4	.780				
Pembelajaran_selepas_5	.804				
Pembelajaran_selepas_6	.615	.366			
Pembelajaran_selepas_7	.795				
Pembelajaran_selepas_8	.784				
Pembelajaran_selepas_9	.854				

Pembelajaran_selepas_10	.816			
Sikap_selepas_1		.379		.630
Sikap_selepas_2				.576
Sikap_selepas_3				.624
Sikap_selepas_4				.862
Sikap_selepas_5				.835
Keberkesanan_selepas_1		.340	.746	
Keberkesanan_selepas_2		.371	.780	
Keberkesanan_selepas_3			.861	
Keberkesanan_selepas_4			.806	
Keberkesanan_selepas_5		.582	.438	
Prestasi_1		.733		
Prestasi_2		.843		
Prestasi_3		.747		
Prestasi_4		.670		
Prestasi_5		.712		.329
Prestasi_6		.760		
Prestasi_7		.782		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4	5
1	.514	.568	.388	.365	.359
2	.855	-.296	-.216	-.258	-.260
3	-.008	-.393	.877	-.274	-.036
4	.064	-.609	-.145	.312	.712
5	.013	-.254	.111	.792	-.544

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.



UUM
Universiti Utara Malaysia

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pembelajaran_sebelum_1	21.26	41.128	.744	.960
Pembelajaran_sebelum_2	21.23	41.731	.847	.955
Pembelajaran_sebelum_3	21.16	42.657	.743	.959
Pembelajaran_sebelum_4	21.31	41.526	.827	.956
Pembelajaran_sebelum_5	21.36	40.513	.842	.955
Pembelajaran_sebelum_6	21.29	40.393	.827	.956
Pembelajaran_sebelum_7	21.36	40.738	.855	.955
Pembelajaran_sebelum_8	21.28	42.259	.811	.957
Pembelajaran_sebelum_9	21.31	41.616	.890	.954
Pembelajaran_sebelum_10	21.36	40.943	.874	.954

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23.66	50.825	7.129	10

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pembelajaran_selepas_1	40.15	12.483	.636	.923
Pembelajaran_selepas_2	40.06	12.454	.725	.918
Pembelajaran_selepas_3	40.10	12.578	.685	.920
Pembelajaran_selepas_4	40.20	12.519	.725	.918
Pembelajaran_selepas_5	40.12	12.425	.734	.917
Pembelajaran_selepas_6	40.09	12.758	.630	.923
Pembelajaran_selepas_7	40.16	12.358	.761	.916
Pembelajaran_selepas_8	40.12	12.499	.711	.918
Pembelajaran_selepas_9	40.14	12.308	.773	.915
Pembelajaran_selepas_10	40.19	12.339	.775	.915

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
44.59	15.272	3.908	10

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Sikap_sebelum_1	11.63	13.095	.847	.935
Sikap_sebelum_2	11.51	14.420	.778	.948
Sikap_sebelum_3	11.32	12.240	.899	.925
Sikap_sebelum_4	11.38	11.920	.909	.924
Sikap_sebelum_5	11.27	12.871	.851	.934

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.28	19.903	4.461	5

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Sikap_selepas_1	18.34	2.639	.699	.834
Sikap_selepas_2	18.36	2.625	.670	.842
Sikap_selepas_3	18.34	2.639	.699	.834
Sikap_selepas_4	18.27	2.666	.705	.833
Sikap_selepas_5	18.24	2.745	.660	.844

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.89	4.025	2.006	5

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Keberkesanan_sebelum_1	10.80	7.210	.716	.880
Keberkesanan_sebelum_2	10.60	6.410	.728	.882
Keberkesanan_sebelum_3	10.81	6.457	.810	.859
Keberkesanan_sebelum_4	10.77	6.834	.824	.857
Keberkesanan_sebelum_5	10.77	7.712	.680	.889

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.44	10.547	3.248	5

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Keberkesanan_selepas_1	17.96	2.877	.746	.868
Keberkesanan_selepas_2	17.99	2.794	.810	.853
Keberkesanan_selepas_3	17.93	2.798	.803	.855
Keberkesanan_selepas_4	17.98	2.897	.734	.870
Keberkesanan_selepas_5	17.92	3.086	.602	.899

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.44	4.399	2.097	5

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Prestasi_1	27.48	6.028	.705	.904
Prestasi_2	27.44	5.856	.799	.894
Prestasi_3	27.40	5.999	.747	.900
Prestasi_4	27.45	6.082	.686	.906
Prestasi_5	27.51	5.934	.711	.904
Prestasi_6	27.48	5.916	.757	.899
Prestasi_7	27.41	5.963	.759	.899

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
32.03	8.009	2.830	7

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepuasan_1	27.14	6.233	.718	.888
Kepuasan_2	27.19	6.377	.682	.892
Kepuasan_3	27.15	6.221	.753	.884
Kepuasan_4	27.14	6.233	.749	.884
Kepuasan_5	27.18	6.688	.551	.906
Kepuasan_6	27.17	6.215	.754	.884
Kepuasan_7	27.16	6.153	.783	.880

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
31.69	8.442	2.906	7

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Jantina	108	.503	.233	-1.780	.461
Umur	108	.265	.233	-.915	.461
tempoh_bertugas	108	.023	.233	-1.303	.461
pendidikan	108	-.915	.233	-.111	.461
Valid N (listwise)	108				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Reaksi_Kepuasan	108	-.489	.233	-.050	.461
Pembelajaran_SEBELUM	108	.034	.233	-.858	.461
Pembelajaran_SELEPAS	108	.256	.233	-1.454	.461
Sikap_SEBELUM	108	-.288	.233	-1.131	.461
Sikap_SELEPAS	108	-.255	.233	-1.495	.461
Hasil_penilaian_SEBELUM	108	-.549	.233	-.745	.461
Hasil_penilaian_SELEPAS	108	.086	.233	-1.701	.461
Prestasi_Kerja	108	-.266	.233	-1.527	.461
Valid N (listwise)	108				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Kepuasan_1	108	4.55	.536
Kepuasan_2	108	4.50	.521
Kepuasan_3	108	4.54	.519
Kepuasan_4	108	4.55	.519
Kepuasan_5	108	4.51	.521
Kepuasan_6	108	4.52	.520
Kepuasan_7	108	4.53	.520
Pembelajaran_sebelum_1	108	2.40	.927
Pembelajaran_sebelum_2	108	2.43	.776
Pembelajaran_sebelum_3	108	2.50	.779
Pembelajaran_sebelum_4	108	2.34	.811
Pembelajaran_sebelum_5	108	2.30	.889
Pembelajaran_sebelum_6	108	2.37	.913
Pembelajaran_sebelum_7	108	2.30	.857

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Pembelajaran_sebelum_8	108	2.38	.758
Pembelajaran_sebelum_9	108	2.35	.753
Pembelajaran_sebelum_10	108	2.30	.823
Pembelajaran_selepas_1	108	4.44	.553
Pembelajaran_selepas_2	108	4.53	.502

Pembelajaran_selepas_3	108	4.49	.502
Pembelajaran_selepas_4	108	4.39	.490
Pembelajaran_selepas_5	108	4.47	.502
Pembelajaran_selepas_6	108	4.50	.502
Pembelajaran_selepas_7	108	4.44	.498
Pembelajaran_selepas_8	108	4.47	.502

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Pembelajaran_selepas_9	108	4.45	.500
Pembelajaran_selepas_10	108	4.41	.494
Sikap_sebelum_1	108	2.65	.960
Sikap_sebelum_2	108	2.77	.816
Sikap_sebelum_3	108	2.95	1.045
Sikap_sebelum_4	108	2.90	1.085
Sikap_sebelum_5	108	3.01	.991
Sikap_selepas_1	108	4.55	.500
Sikap_selepas_2	108	4.53	.520
Sikap_selepas_3	108	4.55	.500
Sikap_selepas_4	108	4.62	.488
Sikap_selepas_5	108	4.65	.480
Keberkesanan_sebelum_1	108	2.64	.729
Keberkesanan_sebelum_2	108	2.83	.902
Keberkesanan_sebelum_3	108	2.63	.827
Keberkesanan_sebelum_4	108	2.67	.736

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Keberkesanan_sebelum_5	108	2.67	.641
Keberkesanan_selepas_1	108	4.48	.502
Keberkesanan_selepas_2	108	4.45	.500
Keberkesanan_selepas_3	108	4.52	.502
Keberkesanan_selepas_4	108	4.46	.501
Keberkesanan_selepas_5	108	4.53	.502
Prestasi_1	108	4.55	.500
Prestasi_2	108	4.59	.494
Prestasi_3	108	4.63	.485
Prestasi_4	108	4.57	.497
Prestasi_5	108	4.52	.520
Prestasi_6	108	4.55	.500
Prestasi_7	108	4.62	.488
Reaksi_Kepuasan	108	4.5265	.41507
Pembelajaran_SEBELUM	108	2.3657	.71292
Pembelajaran_SELEPAS	108	4.4593	.39079
Sikap_SEBELUM	108	2.8556	.89227

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Sikap_SELEPAS	108	4.5778	.40124
Hasil_penilaian_SEBELUM	108	2.6870	.64953
Hasil_penilaian_SELEPAS	108	4.4889	.41946
Prestasi_Kerja	108	4.5754	.40428
Valid N (listwise)	108		



UUM
Universiti Utara Malaysia

T-Test

Paired Samples Statistics

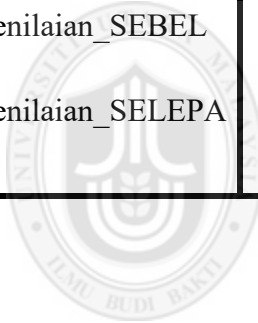
		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Pembelajaran_SEBELUM	2.3657	108	.71292	.06860
	Pembelajaran_SELEPAS	4.4593	108	.39079	.03760
Pair 2	Sikap_SEBELUM	2.8556	108	.89227	.08586
	Sikap_SELEPAS	4.5778	108	.40124	.03861
Pair 3	Hasil_penilaian_SEBELUM	2.6870	108	.64953	.06250
	Hasil_penilaian_SELEPAS	4.4889	108	.41946	.04036

Paired Samples Correlations

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	Pembelajaran_SEBELUM & Pembelajaran_SELEPAS	108	.134	.165
Pair 2	Sikap_SEBELUM & Sikap_SELEPAS	108	.266	.005
Pair 3	Hasil_penilaian_SEBELUM & Hasil_penilaian_SELEPAS	108	.029	.766

Paired Samples Test

		Paired Differences				t	df	Sig. (2-tailed)	
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower				Upper
Pair 1	Pembelajaran_SEBELUM - Pembelajaran_SELEPAS	-2.0935	.76553	.07366	-2.23955	1.94749	28.420	107	.000
Pair 2	Sikap_SEBELUM - Sikap_SELEPAS	-1.7222	.87577	.08427	-1.88928	1.55516	20.437	107	.000
Pair 3	Hasil_penilaian_SEBELUM - Hasil_penilaian_SELEPAS	-1.8018	.76292	.07341	-1.94738	1.65632	24.544	107	.000



Correlations

Correlations

		Reaksi_K epuasan	Pembelajaran_ SELEPAS	Sikap_SE LEPAS	Hasil_penilaian_ SELEPAS	Prestasi _Kerja
Reaksi_Kepuasan	Pearson Correlation	1	.273**	.392**	.258**	.300**
	Sig. (2- tailed)		.004	.000	.007	.002
	N	108	108	108	108	108
Pembelajaran_S ELEPAS	Pearson Correlation	.273**	1	.303**	.298**	.377**
	Sig. (2- tailed)	.004		.001	.002	.000
	N	108	108	108	108	108
Sikap_SELEPA S	Pearson Correlation	.392**	.303**	1	.507**	.549**
	Sig. (2- tailed)	.000	.001		.000	.000
	N	108	108	108	108	108
Hasil_penilaian_ SELEPAS	Pearson Correlation	.258**	.298**	.507**	1	.621**

Prestasi_Kerja	Sig. (2-tailed)	.007	.002	.000		.000
	N	108	108	108	108	108
	Pearson Correlation	.300**	.377**	.549**	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	
	N	108	108	108	108	108

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



UUM
Universiti Utara Malaysia

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Hasil_penilaian_SELEPAS, Reaksi_Kepuasan, Pembelajaran_SELEPAS, Sikap_SELEPAS ^b		Enter

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.485	.465	.29580

a. Predictors: (Constant), Hasil_penilaian_SELEPAS, Reaksi_Kepuasan, Pembelajaran_SELEPAS, Sikap_SELEPAS

b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.476	4	2.119	24.216	.000 ^b

Residual	9.012	103	.087		
Total	17.488	107			

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

b. Predictors: (Constant), Hasil_penilaian_SELEPAS, Reaksi_Kepuasan, Pembelajaran_SELEPAS, Sikap_SELEPAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.580	.451		1.285	.202
1 Reaksi_Kepuasan	.041	.076	.042	.539	.591
1 Pembelajaran_SELEPAS	.162	.079	.157	2.052	.043
1 Sikap_SELEPAS	.270	.088	.268	3.071	.003
1 Hasil_penilaian_SELEPAS	.413	.080	.428	5.129	.000

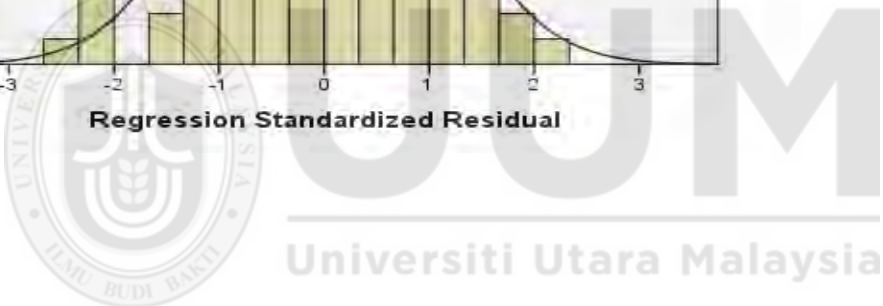
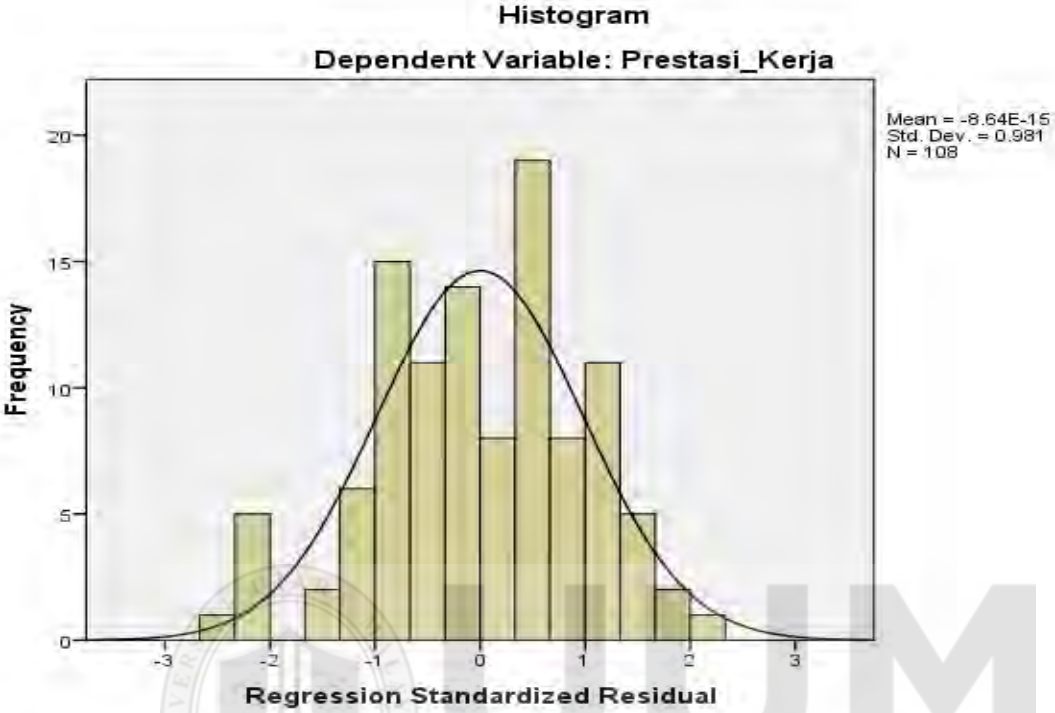
a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Residuals Statistics^a

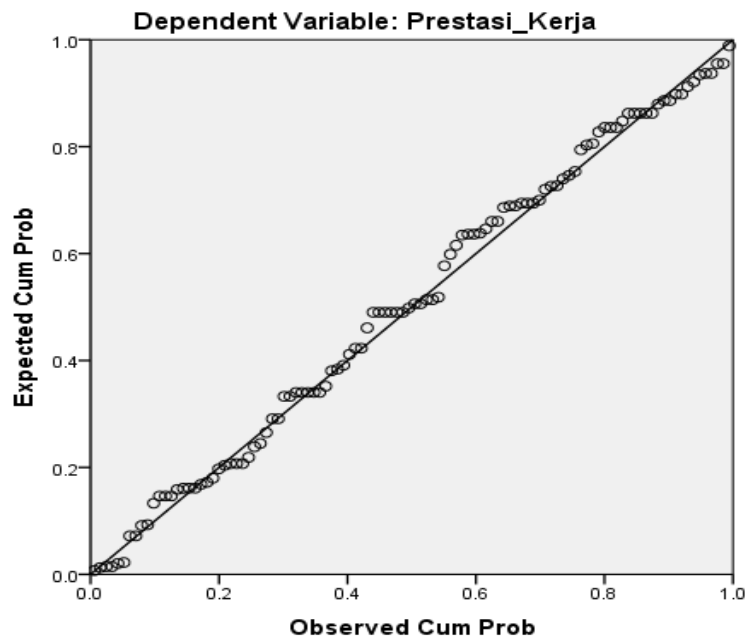
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4.1218	5.0073	4.5754	.28145	108
Residual	-.72543	.67492	.00000	.29022	108
Std. Predicted Value	-1.612	1.535	.000	1.000	108
Std. Residual	-2.452	2.282	.000	.981	108

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UUM

Scatterplot

Dependent Variable: Prestasi_Kerja

