

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
<b>SURAT</b>	
<b>HALAMAN TAJUK KAJIAN</b>	<b>i.</b>
<b>BORANG PERAKUAN KERTAS PROJEK</b>	<b>ii.</b>
<b>KEBENARAN MENDUDUKI KERTA PROJEK</b>	<b>iii.</b>
<b>PENGHARGAAN</b>	<b>iv.</b>
<b>ABSTRAK</b>	<b>v.</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>vi.</b>
<b>ISI KANDUNGAN</b>	<b>vii-xi.</b>
<b>SENARAI JADUAL</b>	<b>xii-xiii.</b>
<b>SENARAI RAJAH</b>	<b>xiv.</b>
<b>SENARAI SINGKATAN</b>	<b>xv.</b>
<b>TAJUK SATU: PENGENALAN</b>	
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

<b>RUJUKAN</b>	<b>80-87</b>
<b>LAMPIRAN 1 - Borang Kaji Selidik</b>	<b>88-92</b>
<b>LAMPIRAN 2</b>	<b>93-116</b>



## 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),

The contents of  
the thesis is for  
internal user  
only

## 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](http://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* (4<sup>th</sup> 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* (2<sup>nd</sup> 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* (6<sup>th</sup> 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](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* (2<sup>nd</sup> 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* (2<sup>nd</sup> 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](mailto: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 <sup>1</sup>  
Perempuan <sup>2</sup>
2. Umur: <30 tahun <sup>1</sup> 41 – 50 tahun <sup>3</sup>  
31 – 40 tahun <sup>2</sup> >50 tahun <sup>4</sup>
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:

<b>Sangat Tidak Setuju</b>	<b>Tidak Setuju</b>	<b>Neutral / Tidak Pasti</b>	<b>Setuju</b>	<b>Sangat Setuju</b>
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**

<b>Sangat Tidak Setuju</b>	<b>Tidak Setuju</b>	<b>Neutral / Tidak Pasti</b>	<b>Setuju</b>	<b>Sangat Setuju</b>
1	2	3	4	5

<b>PRESTASI KERJA PESERTA KURSUS</b>	<b>PENILAIAN</b>				
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	

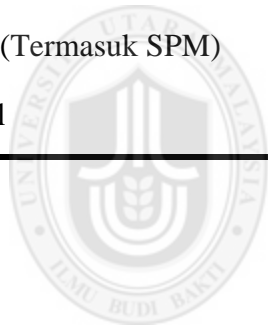
## tempoh\_bertugas

	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<sup>a</sup>**

	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<sup>a</sup>

	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

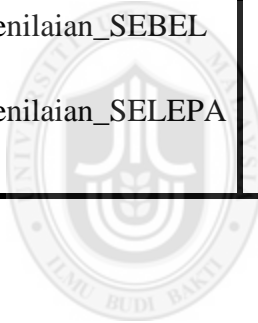
### Paired Samples Correlations

		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_SELEPAS	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<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Hasil_penilaian_SELEPAS, Reaksi_Kepuasan, Pembelajaran_SELEPAS, Sikap_SELEPAS <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 <sup>a</sup>	.485	.465	.29580

a. Predictors: (Constant), Hasil\_penilaian\_SELEPAS, Reaksi\_Kepuasan, Pembelajaran\_SELEPAS, Sikap\_SELEPAS

b. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.476	4	2.119	24.216	.000 <sup>b</sup>

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<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
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

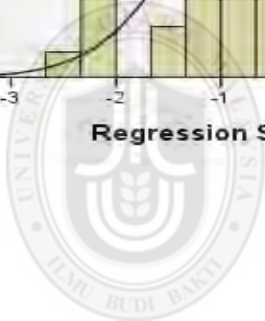
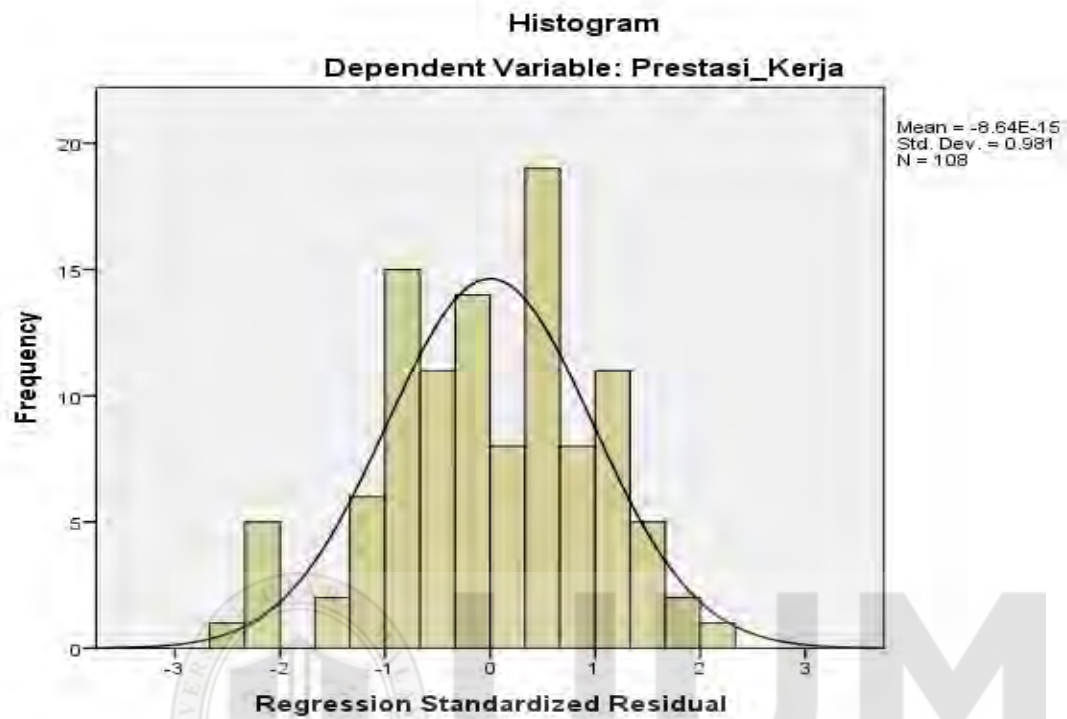
a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

### Residuals Statistics<sup>a</sup>

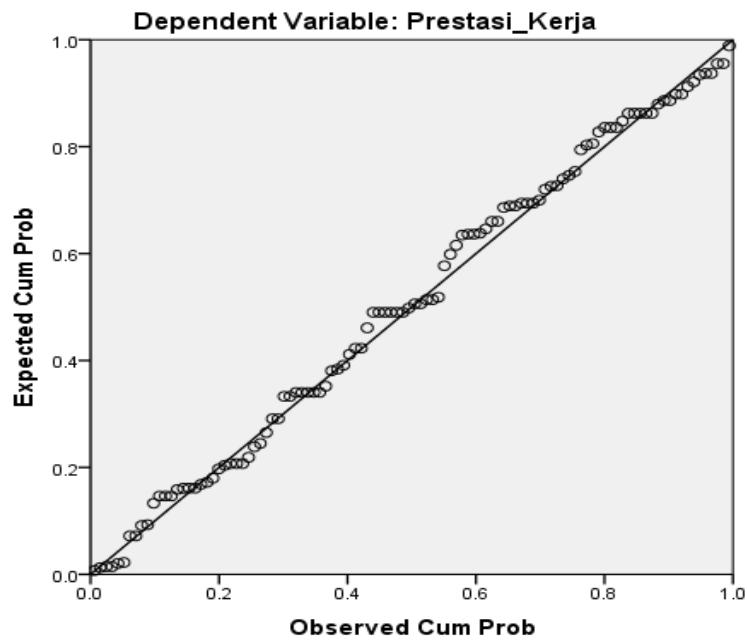
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4.1218	5.0073	4.5754	.28145	108
Residual	-.72543	.67492	.00000	.29022	108
Std. Predicted Value	-1.612	1.535	.000	1.000	108
Std. Residual	-2.452	2.282	.000	.981	108

a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

## Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UUM

Scatterplot

Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

