

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.



**PENGARUH MOTIVASI KERJA SEBAGAI PEMBOLEHUBAH
MENCELAH TERHADAP PROGRAM LATIHAN DAN KEBERKESANAN
LATIHAN DI KALANGAN PEMBANTU TADBIR SEKOLAH-SEKOLAH DI
DAERAH KUBANG PASU**

VIEKNESEWARY A/P SIVAM

816848



**SARJANA SAINS (PENGURUSAN)
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
2018**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA SEBAGAI PEMBOLEHUBAH
MENCELAH TERHADAP ELEMEN PROGRAM LATIHAN DAN
KEBERKESANAN LATIHAN DI KALANGAN PEMBANTU TADBIR
SEKOLAH-SEKOLAH DI DAERAH KUBANG PASU**

VIEKNESEWARY A/P SIVAM

816848



**Kertas Penyelidikan Ini Diserahkan Kepada
Othman Yeob 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)

VIEKNESEWARY A/P SIVAM (816848)

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)

**PENGARUH MOTIVASI KERJA SEBAGAI PEMBOLEHUBAH MENCELAH TERHADAP PROGRAM
LATIHAN DAN KEBERKESANAN LATIHAN DI KALANGAN PEMBANTU TADBIR SEKOLAH-
SEKOLAH DI DAERAH KUBANG PASU**

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)

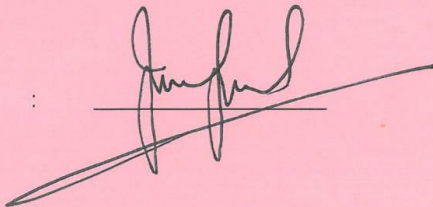
Bahawa kertas penyelidikan tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.

(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
(Name of Supervisor)

: **DR. MOHD RASHDAN BIN SALLEHUDDIN**

Tandatangan
(Signature)

: 

Tarikh
(Date)

: **14 MEI 2018**

KEBENARAN MERUJUK

Kertas projek ini dikemukakan sebagai sebahagian daripada keperluan pengijazahan Sarjana Sains(Pengurusan).Saya bersetuju membenarkan pihak perpustakaan Perpustakaan Sultanah Bahiyah Universiti Utara Malaysia(UUM), menjadikan kertas penyelidikan ini sebagai bahan rujukan. Saya bersetuju membenarkan sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada kertas penyelidikan ini untuk tujuan akademik dengan mendapatkan kebenaran penyelia kertas penyelidikan atau Dekan Pusat Pengajian Perniagaan. Sebarang bentuk salinan atau penggunaan sama ada secara keseluruhan atau mana-mana sebahagian daripada kertas penyelidikan ini bagi tujuan komersial tidak dibenarkan sama sekali tanpa kebenaran penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penyelidik dan Universiti Utara Malaysia perlu dinyatakan untuk membuat sebarang bentuk bahan-bahan yang terdapat dalam kertas penyelidikan ini.

Permohonan untuk mendapatkan salinan atau menggunakan secara keseluruhan atau sebahagian kertas penyelidikan ini boleh dibuat dengan menulis kepada:

**Dekan Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM Sintok Kedah Darul Aman**

ABSTRAK

Keberkesanan latihan sering dilihat sebagai pengukuran kepada prestasi kerja dan produktiviti organisasi. Program latihan yang mempunyai rangka latihan dan latihan berkaitan tugas yang jelas matlamat akan mendorong pekerja untuk mempelajari kemahiran dan pengetahuan yang baru. Secara keseluruhannya kajian ini dijalankan untuk melihat sejauh manakah pengaruh motivasi kerja ke atas elemen program latihan dan keberkesanan latihan. Kajian ini merupakan kajian berbentuk kajian kuantitatif yang menggunakan borang soal selidik yang melibatkan sampel kajian sebanyak 103 orang Pembantu Tadbir sekolah di Daerahbang Pasu, Kedah. Dapatan kajian menunjukkan motivasi kerja sebagai pemboleh ubah mencilah mempunyai hubungan yang signifikan antara elemen program latihan dan keberkesanan latihan. Hasil kajian ini membolehkan KPM, JPNK dan PPD Kubang Pasu boleh membuat pembaikan terhadap program latihan bagi meningkatkan motivasi pekerja untuk menghadiri program latihan dan mencapai objektif latihan agar dapat melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan berkesan.

Kata Kunci: Program Latihan, Rangka Latihan, Latihan Berkaitan Tugas, Motivasi Kerja dan Keberkesanan Latihan

ABSTRACT

The effectiveness of training is often seen as a measure of the work performance and organizational productivity. The training program which has a training framework and a clear task-related training aim is to encourage employees to learn new skills and knowledge. Overall, this study is conducted to examine the extent to which the motivation of work on the elements of the training program and the effectiveness of the training. This study is a quantitative study using questionnaire which involves a sample of 103 school assistant administrators in Daerah Kubang Pasu, Kedah. The findings show that work motivation as an intervening variable has a significant relationship between the training program elements and the effectiveness of the training. The results of this study allow KPM, JPN and PPD Kubang Pasu to make improvements to training programs to increase employees' motivation to attend training programs and achieve training objectives in order to perform their duties more effectively.

Key words: Training Programs, Training Framework, Job Related Training, Training Effectiveness

PENGHARGAAN

Setinggi-tinggi penghargaan dan jutaan terima kasih di ucapkan kepada penyelia saya Dr. Mohd Rashdan bin Sallehuddin di atas bimbingan, perkongsian ilmu, nasihat kepada saya sehingga menyiapkan kertas penyelidikan ini.

Ribuan terima kasih juga diucapkan kepada kedua ibu bapa saya iaitu Sivam a/l Samy, Ammany a/p Ramasamy, serta adik-beradik saya iaitu Parames a/p Sivam, Nagesvary a/p Sivam dan Gopalakrishnan a/l Sivam di atas dorongan, sokongan kepada saya dalam menyiapkan kertas penyelidikan ini.

Tidak lupa juga kepada sahabat baik saya iaitu Pn. Nazmeen Binti Shaik Daud yang sentiasa memberi sokongan dan dorongan kuat untuk menyiapkan kertas penyelidikan ini. Ucapan terima kasih tidak terhingga kepada Guru Besar SK Sultan Ahmad Tajuddin, Jitra Kedah selaku ketua Jabatan saya iaitu En.Amran Bin Ahmad, rakan-rakan pejabat serta guru-guru yang sentiasa menyokong saya dalam menyiapkan kajian ini.

Diharap kajian ini berguna untuk menjadi rujukan kepada semua yang ingin mengkaji mengenai motivasi latihan dalam program latihan.

ISI KANDUNGAN

KEBENARAN MENGGUNAKAN MAKLUMAT PENYELIDIKAN.....	III
ABSTRAK.....	IV
ABSTRACT.....	V
PENGHARGAAN.....	VI
ISI KANDUNGAN.....	VII
SENARAI JADUAL.....	X
SENARAI RAJAH.....	XI
SENARAI SINGKATAN.....	XII

BAB 1: PENGENALAN

1.1 Pengenalan.....	1
1.2 Latar Belakang Kajian.....	1
1.3 Pernyataan Masalah.....	3
1.4 Persoalan Kajian.....	5
1.5 Objektif Kajian.....	5
1.6 Kepentingan Kajian.....	6
1.7 Skop Kajian.....	6
1.8 Definisi Terma.....	6

BAB 2: ULASAN KARYA

2.1 Pengenalan.....	9
2.2 Motivasi Kerja.....	9
2.2.1 Teori-Teori Motivasi.....	11
2.3 Program Latihan.....	12
2.3.1 Rangka Latihan.....	14
2.3.2 Latihan Berkaitan Tugas.....	15
2.4 Keberkesanan Latihan.....	16
2.5 Hubungan antara program latihan dan keberkesanan latihan.....	17

2.6 Hubungan antara program latihan, motivasi kerja dan keberkesanan latihan.....	18
2.9 Model-Model dalam hubungan antara program latihan, motivasi latihan dan keberkesanan latihan	
2.9.1 Teori Jangkaan Vroom.....	20
2.9.2 Teori Penetapan Matlamat (Locke and Latham)	21

BAB 3: METADOLOGI KAJIAN

3.1 Pengenalan.....	24
3.2 Reka bentuk kajian.....	24
3.3 Rangka Bentuk Kajian.....	24
3.4 Hipotesis kajian.....	25
3.5 Responden Kajian.....	26
3.6 Sampel, dan teknik persampelan.....	26
3.7 Lokasi Kajian.....	27
3.8 Instrumen Kajian	
3.8.1 Reka Bentuk Borang Kaji Selidik.....	27
3.9 Prosedur Pengumpulan Data.....	29
3.10 Kesahan dan Kebolehpercayaan.....	29
3.10.1 Ujian Rintis.....	30

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1 Pengenalan.....	32
4.2 Profil Demografi Responden	
4.2.1 Profil Sampel mengikut Jantina.....	32
4.2.2 Profil Sampel Mengikut Umur.....	33
4.2.3 Profil Sampel Mengikut Tahap Pendidikan.....	33
4.2.4 Profil Sampel Mengikut Tempoh Perkhidmatan.....	34
4.2.5 Profil Sampel mengikut jenis Latihan.....	34
4.3 Analisis Faktor	35
4.4 Taburan Normal.....	38

4.5 Analisis Deskriptif	
4.5.1 Skor Tahap Latihan Berkaitan Tugas.....	30
4.5.2 Skor Tahap Rangka Latihan.....	41
4.5.3 Skor Tahap Motivasi Latihan.....	42
4.5.4 Skor Tahap Keberkesanan Latihan.....	44
4.6 Analisa Statistik Inferensi	
4.6.1 Analisa Korelasi Pearson.....	46
4.7 Analisa Regresi Stepwise.....	48
BAB 5 : PERBINCANGAN & KESIMPULAN	
5.1 Pengenalan.....	51
5.2 Ringkasan Penemuan Hipotesis.....	51
5.3 Penemuan Kajian.....	52
5.4 Perbincangan Kajian.....	53
5.5 Implikasi Kajian.....	55
5.6 Kesimpulan.....	56
RUJUKAN	57
LAMPIRAN	

SENARAI JADUAL

Jadual 3.1	: Markah Skala Likert
Jadual 3.2	: Jadual Bahagian Item dan Bilangan Item
Jadual 3.3	: Keputusan Ujian Kepercayaan Dalam Ujian Rintis
Jadual 4.1	: Profil Sampel Mengikut Jantina
Jadual 4.2	: Profil Sampel Mengikut Umur
Jadual 4.3	: Profil Sampel Mengikut Pendidikan
Jadual 4.4	: Profil Sampel Mengikut Tempoh Perkhidmatan
Jadual 4.5	: Profil Sampel Mengikut Jenis latihan
Jadual 4.6	: Keputusan KMO dan Ujian Barlett
Jadual 4.7	: Keputusan Analisis Faktor
Jadual 4.8	: Taburan normal
Jadual 4.9	: Analisis Deskriptif- Latihan Berkaitan Tugas
Jadual 4.10	: Nilai Min dan Sisihan Piawai Latihan Berkaitan Tugas
Jadual 4.11	: Analisis Deskriptif –Rangka Latihan
Jadual 4.12	: Nilai Min dan Sisihan Piawai Rangka Latihan
Jadual 4.13	: Analisis Deskriptif – Motivasi Latihan
Jadual 4.14	: Nilai Min dan Sisihan Piawai Motivasi Latihan
Jadual 4.15	: Analisis Deskriptif –Keberkesanan Latihan
Jadual 4.16	: Nilai Min dan Sisihan Piawai Keberkesanan Latihan
Jadual 4.17	: Analisa Korelasi Pearson
Jadual 4.18	: Keputusan Analisis Regresi Stepwise
Jadual 5.1	: Ringkasan Penemuan Hipotesis

SENARAI RAJAH

- Rajah 2.1: Teori Jangkaan Vroom
- Rajah 3.1: Rangka bentuk Hubungan antara program Latihan dan Keberkesanan Latihan
- Rajah 3.2: Rangka Bentuk Kerja Motivasi pekerja bertindak sebagai pembolehubah mencelah
di antara program, latihan dan keberkesanan latihan.



SENARAI SINGKATAN

KPM	-	Kementerian Pendidikan Malaysia
JPNK	-	Jabatan Pendidikan Negeri Kedah
PPDKP	-	Pejabat Pendidikan Daerah Kubang Pasu
e-Operasi	-	Aplikasi Data Operasi Guru
APDM	-	Aplikasi Pangkalan Data Murid
e-HRMIS	-	Aplikasi Sistem Maklumat Pengurusan Sumber Manusia
SRKP	-	Sistem Rekod Kehadiran Penuh Murid
1GFMAS	-	Sistem Pengurusan Kewangan dan Perakaunan Kerajaan (1GFMAS)
e-Pangkat	-	Sistem Kenaikan Pangkat Guru Dan Bukan Guru
e-SPKWS	-	Sistem Perakaunan Kumpulan Wang Sekolah



UUM
Universiti Utara Malaysia

BAB SATU

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Bab ini akan mengupas keseluruhan kertas kajian ini. Bab ini mengandungi latar belakang kajian diikuti dengan pernyataan masalah, persoalan kajian, objektif kajian, kepentingan kajian dan definisi terma.

1.2 Latar Belakang Kajian

Keberkesanan latihan seseorang individu akan meningkatkan prestasi kerja pekerja dalam sesebuah organisasi dan membantu organisasi bergerak dan berdaya saing sering dengan peredaran masa untuk mencapai matlamat mahupun objektif tidak kira sama ada dalam apa jua sektor. Menurut Sabarani Ghazali (2004) organisasi sentiasa melakukan perubahan dalam usaha memperbaiki prestasi organisasi. Pengaruh persekitaran menekankan organisasi melakukan perubahan supaya bertahan lebih lama di pasaran. Pelbagai langkah dan strategik akan diambil oleh pihak pengurusan sesebuah organisasi untuk mengurangkan kelemahan atau kesilapan dan meningkatkan produktiviti. Antaranya ialah pelaksanaan atau penyediaan latihan kepada pekerja dibawah organisasinya.

Sumber manusia merupakan sumber input yang terpenting dalam sesebuah organisasi selain sumber bahan mentah dalam pengeluaran produktiviti. Sumber manusia yang berpengetahuan, berkemahiran serta mempunyai daya pemikiran yang tinggi dalam menyelesaikan sesuatu masalah amat diperlukan oleh sesebuah organisasi. Menurut Marisson et al., (2008) dengan adanya prestasi kerja, ia membantu pekerja atau staf sesebuah organisasi memahami skop atau diskripsi tugas dan tanggungjawab terhadap tugas mahupun kerja yang dilakukan serta kemahiran dan pengetahuan yang diperlukan dalam menjalankan tugas. Tugas dan tanggungjawab terhadap tugas yang dipikul perlu diberi latihan

dan pendedahan kepada pekerja dalam sesebuah organisasi supaya seseorang pekerja mahir dalam proses melaksanakan kerja.

Hamzah dan Sabarani (2010) telah menyifatkan latihan sebagai satu istilah yang mencakupi aktiviti-aktiviti yang cukup luas. Dalam sektor awam, latihan membantu pemimpin-pemimpin membuat polisi, pegawai-pegawai kerajaan, mereka yang terlibat dalam projek pembangunan, pakar-pakar pembangunan dan pertanian di dalam merealisasikan perancangan dan objektif-objektif program.

Secara amnya latihan dilabelkan sebagai proses pembelajaran yang dirancang dan berterusan yang mampu meningkatkan kebolehan pekerja dalam menghadapi sebarang situasi pada bila-bila masa. Adalah penting untuk organisasi merancang program latihan supaya pekerja dapat menyesuaikan diri sekiranya berlaku sebarang perubahan atau bersedia untuk memperkenalkan kaedah baru bagi melakukan sesuatu perubahan dalam organisasi. Pengenalan pekerja kepada latihan akan membawa perubahan dari segi pengetahuan dan kemahiran. Di samping itu, latihan dapat meningkatkan tahap kecekapan pekerja dalam menyelesaikan atau mengendalikan masalah dan meningkatkan tahap kemampuan organisasi untuk bersaing di masa depan (DeSimone et al.,2002; Ibrahim,2001). Cheng (2000) juga berpendapat bahawa program latihan dapat membuang sikap negatif yang terpendam dalam pekerja disamping meningkatkan kemahiran dan pengetahuan pekerja selari dengan kehendak organisasi. Seseorang pekerja dapat meningkatkan pengetahuan, kemahiran, sikap dan nilai-nilai peribadi dalam kerjaya adalah melalui program latihan yang dihadiri dan dianjurkan oleh organisasi (Hellriegel, Jackson dan Slocum,1999).

Antara cabaran yang paling ketara di hadapi oleh organisasi-organisasi ialah memberi latihan bagi meningkatkan fleksibiliti, iaitu meningkatkan kemahiran yang sedia ada di semua tahap dalam organisasi. Perubahan teknologi telah mempengaruhi proses pembelajaran latihan dan kemahiran. Perubahan ini telah menyebabkan pendekatan konvensional berubah ke arah pendekatan inovatif. Dalam program latihan, terdapat dua elemen yang penting telah dikenalpasti dalam kajian yang telah

dibuat iaitu rangka latihan dan latihan berkaitan tugas. Chiaburu dan Marinova (2005) dalam kajiannya mendapati bahawa program latihan yang mempunyai rangka latihan dan latihan berkaitan tugas yang jelas kandungannya menjadi faktor pendorong kepada peningkatan keberkesanan latihan.

Di samping itu, para sarjana juga mempunyai pandangan bahawa motivasi kerja juga mempengaruhi keberkesanan latihan. Azman Ismail dan Nurul Inani Ibrahim (2010) dalam kajian mendapati bahawa pembolehubah program latihan, motivasi kerja dan keberkesanan latihan saling berkaitan. Ini telah menarik minat pengkaji untuk mengukur faktor motivasi kerja sebagai pembolehubah mencelah diantara program latihan dan keberkesanan latihan di kalangan Pembantu Tadbir sekolah-sekolah di Daerah Kubang Pasu.

1.3 Pernyataan Masalah

Sikap menanggung kerja menjadi satu amalan biasa di kalangan penjawat awam. Setiausaha Persekutuan Sarawak, Md Yahya Basimin ketika berucap pada Hari Perhimpunan Perkhidmatan Awam, bahawa kakitangan perlu sentiasa komited dalam menjalankan tugas. Beliau mengingatkan kakitangan awam supaya tidak melengah-lengahkan proses kerja (Utusan Malaysia, 25 November 2009). Bukan itu sahaja, terdapat segilintir penjawat awam masih menjalankan tugas dengan sikap sambil lewa. Pelbagai usaha telah diambil antaranya oleh kerajaan dalam memperbaiki dan meningkatkan kualiti perkhidmatan awam. Kerajaan telah menjalankan pelbagai mekanisme untuk meningkatkan keberkesanan kerja antaranya menjalankan kursus dan latihan dalam meningkatkan kualiti diri penjawat awam (Utusan Malaysia, 16 Julai 2009). Manakala Timbalan Menteri Perumahan dan Kerajaan Tempatan, Lajim Ukin ketika berucap dalam perjumpaan bersama pemimpin tempatan di Kuala Penyu juga berkata supaya kakitangan awam tidak melengahkan kerja (Utusan Malaysia, 18 Februari 2011).

Kajian oleh Josephine Tai Yee Vui et al., (2006), untuk menilai penilaian keberkesanan program latihan pengukuhan Bahasa Inggeris di kalangan staf akademik di UTM, mendapati bahawa latihan yang dijalankan berkesan dan dapat memenuhi kehendak pekerja dari aspek pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan oleh kerja mereka. Ini menjelaskan bahawa sesebuah program latihan yang mempunyai objektif atau matlamat yang jelas akan membantu pekerja untuk memahami dan memenuhi keperluan pekerja dalam tugas mereka.

Hasil kajian S. Fardaniah and Shamsuddin (2011) menunjukkan bahawa individu yang mempunyai pra-motivasi latihan yang rendah akan kurang kesanggupan mereka untuk menghadiri latihan. Kurangnya motivasi kerja, akan menyebabkan pekerja tidak menghadiri program latihan, malah sukar untuk menerima sesuatu pelajaran, kemahiran dan pengetahuan yang baharu untuk diaplikasikan dalam skop tugasnya harian dan akan mempengaruhi hasil pembelajaran dalam program latihan tersebut. A. Ismail dan N. Inani (2010) telah membuat kajian pengaruh motivasi pekerja dikalangan penjawat awam di salah sebuah agensi kerajaan Negeri Sarawak. Hasil kajiannya mendapati bahawa program latihan dan motivasi kerja mempunyai hubungan signifikan dengan keberkesanan latihan. Ini menunjukkan bahawa motivasi dilihat sebagai faktor yang penting dan mempengaruhi keberkesanan latihan.

Memandangkan motivasi kerja memainkan peranan yang penting antara program latihan dan keberkesanan latihan, maka sebuah kajian perlu dilakukan untuk melihat sejauh mana keberkesanan latihan oleh Pejabat Pendidikan Daerah Kubang Pasu, Jabatan Pendidikan Negeri Kedah dan Kementerian Pendidikan Malaysia terhadap Pembantu Tadbir. Justeru itu, kajian ini dilakukan bertujuan untuk mengkaji dengan mendalam pengaruh motivasi antara program latihan dan keberkesanan latihan dikalangan Pembantu Tadbir sekolah-sekolah di Daerah Kubang Pasu Kedah.

1.4 Persoalan Kajian

Merujuk kepada perbincangan masalah, kajian ini akan menjawab persoalan berikut:

1. Adakah terdapat hubungan antara latihan berkaitan tugas dan keberkesanan latihan
2. Adakah terdapat hubungan antara rangka latihan dan keberkesanan latihan.
3. Se jauh manakah pengaruh motivasi pekerja ke atas elemen program latihan (latihan berkaitan tugas dan rangka latihan) dan keberkesanan latihan.

1.5 Objektif Latihan

Kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti hubungan motivasi kerja antara program latihan dan keberkesanan latihan di kalangan Pembantu Tadbir di sekolah-sekolah di Daerah Kubang Pasu, Kedah.

Secara khususnya, kajian ini cuba mengenalpasti objektif seperti dibawah iaitu:

1. Menenalpasti sama ada latihan berkaitan tugas mempengaruhi keberkesanan latihan.
2. Menenal pasti sama ada rangka latihan mempengaruhi keberkesanan latihan.
3. Menenal pasti sama ada peranan motivasi pekerja sebagai perantara antara elemen program latihan dan keberkesanan latihan.

1.5 Kepentingan Kajian

Kajian keberkesanan latihan akan memberi penjelasan dan menghuraikan faktor motivasi kerja terhadap rangka latihan dan latihan berkaitan tugas terhadap keberkesanan latihan yang yang disediakan oleh KPM, PPDKP, JPNK.

Diharap kajian ini membantu KPM, PPDKP, JPNK dan semua agensi kerajaan, JPN menggunakan kajian ini untuk mengenalpasti keberkesanan program latihan dengan melihat hubungan antara motivasi kerja, program latihan dan keberkesanan latihan.

1.6 Skop Kajian

Tumpuan kajian ini adalah Pembantu Tadbir sekolah yang berkhidmat di Daerah Kubang Pasu. Pembantu Tadbir sekolah dipilih kerana merujuk kepada objektif kajian iaitu untuk mengenalpasti dan mengesahkan hubungan antara faktor motivasi kerja dan program latihan mempengaruhi keberkesanan latihan. Kaji selidik ini dilakukan berdasarkan kejujuran responden dalam mengisi boleh borang kaji selidik. Kajian ini hanya boleh digunakan untuk mengenalpasti hubungan antara keberkesanan latihan dengan faktor pemboleh ubah bersandar iaitu faktor rangka latihan dan latihan berkaitan tugas dan faktor pemboleh ubah mencilah iaitu motivasi kerja di kalangan pembantu tadbir sekolah di Daerah Kubang Pasu.

1.7 Definisi Terma

1.7.1 Keberkesanan Latihan

Azlah et.al.(2009) mentakrifkan keberkesanan latihan sebagai hasil atau output sesuatu program latihan dimana matlamat pelatih tercapai dan objektif latihan tercapai seperti yang dirancang.

Dalam konteks kajian ini, keberkesanan latihan boleh dikategorikan sebagai keupayaan yang dicapai oleh pekerja selepas menghadiri program latihan. Keberkesanan latihan dilihat sebagai Pembantu Tadbir mampu mengaplikasikan kemahiran, pengetahuan di samping membuang sikap negatif.

1.7.2 Program Latihan

Faizuniah et al., (2002) melihat program latihan sebagai proses yang sistematik khusus untuk menyampaikan pengetahuan, kemahiran dan kebolehan yang bersesuaian bagi sesuatu tugas atau pekerjaan. Manakala Embi (2001) berpendapat bahawa prestasi kerja yang efektif dicapai sekiranya mempunyai proses latihan terancang dalam membangunkan pengetahuan, kemahiran dan kecekapan.

Untuk kajian ini, program latihan merupakan satu kaedah terancang yang mempunyai matlamat dan objektif yang jelas perlu dicapai. Program latihan untuk melahirkan tenaga kerja yang cekap dan mahir dalam mengendalikan skop tugas.

1.7.3 Motivasi Kerja

Thompson (1996) mentakrifkan motivasi sebagai situasi dan proses yang melibatkan usaha untuk meningkat, menghalak dan mengekalkan usaha kerja yang dilakukan.

Dalam konteks kajian ini. Motivasi kerja sebagai semangat Pembantu Tadbir dalam menghadiri program latihan untuk meningkatkan kemahiran dan pengetahuan.

1.7.4 Latihan Berkaitan Tugas

Menurut Bresman, H. Birkinshaw, J. and Nobel, R., (1990) latihan berkaitan tugas adalah sebuah proses pemberian pengetahuan dan kemahiran yang berkaitan dengan skop tugas untuk meningkatkan produktiviti hasil kerja.

Untuk kajian ini, latihan berkaitan tugas merupakan penyediaan program latihan yang berkaitan dengan tugas harian yang dilakukan oleh Pembantu Tadbir di sekolah.

1.7.5 Rangka Latihan

Baldwin dan Ford (1988) mentakrifkan rangka latihan yang mengandungi prinsip-prinsip pembelajaran dalam program latihan dimana kandungan latihan mempunyai perkaitan di antara kandungan latihan dengan kerja sebenar pelatih.

Dalam konteks kajian ini, rangka latihan merupakan satu kaedah, proses atau cara-cara pengendalian mahupun teknik yang perlu diketahui oleh Pembantu Tadbir sebelum atau semasa menghadiri program latihan.

BAB DUA

ULASAN KARYA

2.1 Pengenalan

Bab ini akan mengupas kandungan kajian-kajian ilmiah lepas mengenai pembolehubah-pembolehubah seperti elemen program latihan iaitu latihan berkaitan tugas, rangka latihan, keberkesanan latihan dan hubungannya dengan motivasi kerja. Pengkaji akan memahami hubungan antara faktor-faktor yang dinyatakan seperti diatas dengan motivasi kerja. Teori dan pendekatan yang berkaitan dengan hubungan motivasi kerja antara elemen program latihan dan keberkesanan latihan, serta penemuan-penemuan daripada kajian lampau untuk menyokong kajian ini.

2.2 Motivasi Kerja

Dalam Wikipedia, motivasi sebagai proses yang menjelaskan arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Perkataan motivasi berasal dari Bahasa Latin iaitu “*MOVERA*” yang bermaksud menggerakkan. Badu (2005), telah memberi takrifan bahawa motivasi sebagai ciri psikologi manusia yang menambah tahap komitmen seseorang. Menurut Bortol dan Martin (1998) pula, motivasi sebagai tingkah laku yang dirangsang dan bertenaga, mesti mempunyai fokus yang jelas mengenai apa yang dicapai, dan bersedia untuk mempertaruhkan tenaga mereka untuk jangka masa yang panjang bagi merealisasikan matlamat yang ingin dicapai.

Menurut Wikipedia, motivasi kerja adalah satu set kekuatan bertenaga yang dari luar dan dalam seseorang individu untuk memulakan tingkah laku yang berhubung kait dengan pekerjaan. Kenyataan ini disokong dengan Clark, C.S Dobbins, G.H dan Ladd, R.T (1993) dimana motivasi latihan merupakan sebagai satu proses memuaskan keperluan dalaman seseorang individu melalui tingkah laku dan tindakan. Analoi (1990) pula mentakrifkan bahawa motivasi latihan sebagai keinginan seseorang individu dalam mencapai sesuatu matlamat. Yemisi Adelakun mengatakan

bahawa pencapaian seseorang individu dan matlamat sesebuah organisasi adalah proses yang berkaitan dengan motivasi kerja pekerja (m.s 344). Lathan dan Ersnt (2006), mentakrifkan motivasi sebagai satu proses timbal balik antara alam sekitar dan individu yang memberi refleksi terhadap ketekunan, daya usaha dan pilihan seseorang. Mizar (2014) melihat motivasi kerja sebagai keadaan seseorang yang sanggup melakukan apa-apa kerja dengan rela hati walaupun tiada pengawasan dari pihak atasan. Lock dan Latham (2004) melihat motivasi mempengaruhi pembebasan pekerja dari segi kemahiran dan kemampuan atau kebolehan seseorang pekerja.

Motivasi juga dirujuk kepada faktor dalaman yang mendorong tindakan dan faktor luaran bertindak sebagai dorongan tindakan. Owen (1996) motivasi merupakan satu perasaan dalaman diri yang yang tidak dapat dilihat secara langsung, tetapi boleh dilihat melalui tingkah laku. Robbins (2001), berpendapat bahawa motivasi merupakan kesediaan seseorang pekerja untuk menunjukkan kebolehan yang tinggi untuk mencapai objektif organisasi. Motivasi juga boleh mempengaruhi kedua-dua pembebasan dan penggunaan kemahiran dan kebolehan orang (Lock and Latham ms.388). Sikap positif seseorang pekerja terhadap sesuatu kerja akan mempengaruhi diri dan meningkatkan motivasi kerja bagi mencapai prestasi kerja (Mangkunegara, 2005). Hasibulan (2008) menjelaskan bahawa motivasi dalaman boleh membuatkan seseorang lebih bermotivasi bekerjasama dengan rakan sekerja yang lain bagi mencapai matlamat organisasi. Hasil kajian oleh Hasnizawati et al., (2008) mendapati bahawa pencapaian sesebuah organisasi terletak kepada pencapaian seseorang pekerja dalam organisasi tersebut. Pencapaian seseorang pekerja pula dipengaruhi faktor-faktor seperti dorongan dari pihak pengurusan dan rakan sekerja, kenaikan gaji dimana ia merupakan satu peluang untuk para pekerja merangsang diri untuk berjaya.

2.2.1 Teori Motivasi

a) Teori X dan Y

Dikenali sebagai Teori awal. Teori ini diperkenalkan oleh McGregor yang mengabungkan teori internal dan teori external. Teori ini merumuskan dua andaian berdasarkan tingkah laku manusia. Ia dikenali sebagai teori X dan Y dimana Teori X sebagai andaian negatif dan Teori Y sebagai andaian positif.

Menurut Teori X, rata-rata pekerja adalah malas dan tidak suka bekerja dan mengelakkan diri daripada melakukan pekerjaan tersebut. Oleh sebab mereka bersikap malas, pekerja sentiasa perlu dipaksa untuk bekerja dan perlu diberi arahan. Dalam sesebuah organisasi, pekerja sentiasa akan dikawal selia dan di pantau oleh pengurusan tertinggi bagi memastikan mereka melakukan kerja. Dalam Teori X pekerja akan cuba mengelak daripada bertanggungjawab dan akan sentiasa menunggu arahan rasmi untuk bekerja. Mereka berbuat demikian kerana pekerja ingin berada dalam zon selamat dan tidak mahu mengambil sebarang risiko dan mereka juga tidak mempunyai cita-cita yang tinggi.

Teori Y melihat seseorang individu melihat kerja sebagai semulajadi dimana seseorang pekerja mengarahkan diri mereka jika mereka komited kepada objektif organisasi. Dalam teori ini, pekerja melihat pekerjaan sebagai semulajadi yang perlu diberi fokus. Pekerja dalam Teori y akan lebih bertanggungjawab dan bersedia menerima sebarang latihan untuk belajar dan melaksanakan tanggungjawab. Teori ini menyebut bahawa pekerja akan lebih berpemikiran kreatif dan inovatif dalam melaksanakan tugas.

b) Teori Dua Faktor

Teori ini diperkenalkan olehnRederick Herberg. Teori ini juga dikenali sebagai Teori Kebersihan–Motivasi Diri. Teori ini dibina untuk menentukan faktor-faktor yang menyumbang kepada kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja dalam teori ini dikaitkan dengan pencapaian, penghargaan dan promosi kenaikan pangkat. Faktor-faktor ini dikenali sebagai faktor

motivasi dimana dikaitkan dengan usaha, tenaga yang disumbangkan oleh seseorang pekerja dalam mencapai objektif organisasi. Menurut Herzberg, terdapat juga faktor-faktor yang membawa kepada ketidakpuasan pekerja terhadap organisasi antaranya upah dan persekitaran tempat kerja. Faktor ketidakpuasan kerja ini pula dikenali sebagai faktor Kebersihan diri. Menurut beliau, apabila seseorang pekerja kurang bermotivasi, maka ia akan mengurangkan kepuasan kerja pekerja dan pekerja akan cuba meninggalkan organisasi dan cuba mencari kerja di luar.

2.3 Program Latihan

Latihan merupakan aspek terpenting di mana-mana organisasi sama ada di sektor swasta mahupun awam. Latihan membantu menyediakan peluang kepada pekerja untuk memperluaskan dan mengukuhkan kemahiran dan pengetahuan yang diperlukan oleh seseorang ke tahap yang lebih tinggi supaya semua pekerja dalam sesebuah organisasi mempunyai kemahiran dan pengetahuan di tempat kerja mereka. Program latihan membantu organisasi dalam mengenalpasti kelemahan di tempat kerja pekerja dan mengurangkan kelemahan organisasi dalam menyelesaikan tugas. Pemberian latihan juga akan melahirkan kakitangan yang berpengetahuan dan boleh mengambil alih tugas apabila diperlukan dan boleh bekerja berpasukan atau secara bebas tanpa bantuan berterusan dan pengawasan.

Syamimi (2016) mentakrifkan program latihan sebagai bimbingan, bengkel dan amalan penyediaan latihan untuk mendorong pekerja melaksanakan skop tugas seperti yang ditetapkan. (Sherazi et al., (2011) menyatakan bahawa keperluan program latihan juga adalah untuk membantu organisasi mengenalpasti tahap kemampuan dan prestasi kerja. Latihan merujuk kepada campur tangan yang dirancang bertujuan untuk meningkatkan elemen prestasi kerja individu (Chiaburu dan Teakleab, 2005). Ia adalah untuk meningkatkan kebolehan, kemahiran dan pengetahuan yang sepatutnya diperlukan oleh para pekerja dalam organisasi. Pekerja yang telah menerima latihan yang

bersesuaian dengan tugas yang dipikul, lebih mampu melaksanakan tugasnya. Pekerja akan mempunyai kesedaran mengenai amalan keselamatan dan prosedur kerja.

Latihan ini juga membina keyakinan pekerja kerana mempunyai pemahaman yang dalam tentang industri dan tanggungjawab terhadap tugasnya. Keyakinan ini mendorong pekerja melaksanakan tugas dengan lebih baik disamping mencetuskan idea-idea baru yang membantu kerjaya diri sendiri pekerja tersebut. Latihan yang berterusan akan melahirkan seorang pekerja yang berkebolehan dalam menyelesaikan masalah dalam bidang tugasnya. Chen et al., (2004) program latihan membantu tenaga pekerja untuk mengurangkan kesalahan dan ketegangan atau ketidakpuasan di tempat kerja. Chen et al., (2004) juga melihat seseorang pekerja yang merasakan diri mereka yang tidak dapat melakukan tugas dengan baik, dimana ia akan mempengaruhi prestasi kerja dan menjejaskan produktiviti firma, maka pekerja mula meninggalkan firma tersebut (Kanelopoulos, 2006)

Latihan merupakan salah satu pelaburan sesebuah organisasi. Pelaburan dalam latihan oleh sesebuah syarikat menunjukkan bahawa pekerja mereka dihargai. Pekerja akan rasa dirinya dihargai sekiranya mereka diberi peluang latihan untuk memperbaiki diri dan akan berpuas hati terhadap pekerjaan mereka. Allen dan Mayer (1990) melihat program latihan diperlukan untuk membangunkan kebolehan, kemahiran, pengetahuan pekerja untuk melakukan tugas dengan lebih baik. Untuk ini, program latihan yang berkesan diperlukan untuk meningkatkan motivasi pekerja dan komitmen. Untuk mempersiapkan pekerja untuk melakukan seperti yang dikehendaki, maka organisasi menyediakan latihan untuk mengoptimumkan potensi pekerja mereka. Kebanyakan firma dengan menggunakan perancangan-perancangan jangka panjang, melabur dengan membina kemahiran yang baru kepada pekerja mereka, membolehkan pekerja mengatasi keadaan yang tidak menentu yang mungkin mereka hadapi pada masa akan datang, meningkatkan keyakinan pekerja mereka melalui tahap motivasi dan komitmen yang tinggi. Dr. Amin Elnagan dan Amen Imran (2013), mengatakan bahawa apabila organisasi menyediakan program latihan kepada pekerja,

pekerja akan mengiktiraf kepentingan organisasi. Pekerja juga menerapkan usaha mereka untuk mencapai matlamat organisasi dan menunjukkan prestasi tinggi dalam pekerjaan.

2.3.1 Rangka Latihan

Baldwin dan Ford (1988) mentakrifkan rangka latihan yang mengandungi prinsip-prinsip pembelajaran dalam program latihan dimana kandungan latihan mempunyai perkaitan di antara kandungan latihan dengan kerja sebenar pelatih. Prinsip-prinsip pembelajaran yang terkandung ialah unsur-unsur persamaan, menggunakan pengajaran prinsipan, kepelbagaian rancangan dan kombinasi kaedah pembelajaran yang pelbagai. Foxon (1993) mentakrifkan kandungan latihan sebagai kesesuaian di antara modul latihan dengan bidang tugas pelatih dan boleh menjadi faktor menghalang dan menyokong proses pemindahan latihan Hicks dan Klimoski (1987), melihat rangka latihan sebagai maklumat awal dan realistik mengenai program latihan yang disediakan oleh penyelia program kepada pelatih sebelum atau semasa program latihan dijalankan.

Dapatan kajian yang dijalankan oleh Tai (2006) di Utara Taiwan mendapati bahawa pekerja lebih bermotivasi untuk menghadiri program latihan yang mempunyai rangka latihan yang mempunyai kandungan matlamat yang jelas. Tanpa rangka latihan yang betul, pekerja baru atau yang sedia ada tidak akan menerima maklumat dan tidak dapat mengembangkan set kemahiran yang baru untuk mencapai tugas mereka pada tahap maksimum. Dapatan kajian lain juga mengesahkan bahawa program latihan membawa kepada pulangan pelaburan yang tinggi manakala penyelidikan lain menyebut bahawa latihan memainkan peranan yang positif dalam pengekalan pekerja di sesuatu organisasi (Corerell &Montei, 1996; Becker, 1993).

2.3.2 Latihan Berkaitan Tugas

Latihan berkaitan tugas memainkan peranan yang penting dalam sesebuah program latihan. Benardin dan Russel (2002), melihat adanya latihan berkaitan tugas akan memberi peluang kepada pekerja untuk mengikuti program latihan, dan cuba memperkaitkan antara perkara yang sedang dipelajari dengan skop atau bidang kerja yang mereka sedang laksanakan. Keadaan ini akan membantu para pekerja membantu meningkatkan kemahiran dan pengetahuan, sekaligus membantu para pekerja mengaplikasi apa yang dipelajari semasa mengikuti latihan ke dalam proses kerja. Keberkesanan latihan berjaya apabila pekerja berhubungkaitkan perkara yang dipelajari di program latihan dengan skop tugas mereka (Streers, 1998). Bresman, H. Birkinshaw, J. and Nobel, R., (1990) dan Ibrahim, (2001) telah mentakrifkan latihan berkaitan tugas sebagai proses pemberian pengetahuan dan kemahiran yang berkaitan dengan skop tugas untuk meningkatkan produktiviti hasil kerja. Menurut David (2006), latihan berkaitan tugas bukan sahaja membangunkan keupayaan pekerja tetapi mengasah keupayaan berfikir dan kreativiti mereka dalam langkah mengambil keputusan yang lebih baik dalam masa dengan cara yang lebih produktif.

Kajian Porter et al., (2003), mendapati bahawa pekerja bermotivasi tinggi untuk terus belajar dan memindahkan hasil pembelajaran ke dalam proses kerja. Kajian yang dijalankan oleh Chiaburu dan Tekleab (2005) menunjukkan bahawa motivasi seseorang pekerja untuk mempelajari sesuatu pengetahuan dan kemahiran yang berkaitan dengan tugas meningkat apabila program latihan itu mempunyai latihan berkaitan tugas yang jelas kandungannya. Brinkerhoff (2005) menyatakan bahawa latihan yang tidak berkaitan dengan tugas atau tidak relevan akan mengurangkan kadar memindahkan latihan atau mengaplikasikan ke dalam proses kerja.

Menurut Zainab dan Kharunnisa (2015) pihak organisasi perlu memberi tumpuan kepada aspek-aspek seperti objektif latihan, kandungan latihan supaya objektif pembelajaran dapat dicapai. Menurut Gomes (2011), pekerja yang mempunyai semangat tinggi terhadap kerja akan lebih komited untuk mempelajari kemahiran dan pengetahuan yang baru. Ini menunjukkan bahawa,

pekerja bersedia untuk menjalani latihan dan mempelajari pengetahuan baru, akan mengaplikasikan ilmu baru dalam kerja harian mereka.

2.4 Keberkesanan Latihan

Secara amnya keberkesanan latihan merujuk kepada proses-proses yang berlaku sebelum, semasa dan selepas akhir untuk meningkatkan kemungkinan bahawa ia akan memberi kesan atau impak. Pelbagai pandangan telah diutarakan oleh para sarjana dalam mentakrifkan keberkesanan latihan. Tai (2006) melihat keberkesanan latihan sebagai sejauh mana pencapaian objektif program latihan itu. Kraiger (1993) mentakrifkan latihan sebagai elemen berguna untuk mengatasi prestasi kerja dan kecekapan pekerja dan ukuran sejauh mana latihan mencapai hasilnya iaitu prestasi kerja. Baldwin dan Ford (1998) mendefinisikan keberkesanan latihan sebagai pengukuran terhadap kemampuan pekerja dalam mengaplikasikan kemahiran dan pengetahuan dan sikap yang diperolehi dalam program latihan yang dihadiri. Latihan juga ditakrifkan sebagai keupayaan program latihan mengubah perlakuan atau tingkah laku pekerja, di mana ia akan meningkatkan produktiviti, prestasi kerja dan target atau matlamat organisasi (Chiaburu dan Tekleab, 2005). Menurut Krikpatrick (1976), keberkesanan latihan boleh dinilai melalui hasil iaitu pencapaian matlamat organisasi, peningkatan produktiviti dan kekurangan kos operasi atau sebaliknya.

Menurut Hiswadi (2011) latihan tidak akan secara automatiknya memberikan jawapan kepada semua masalah organisasi atau pengurusan untuk menjadi kesan, tetapi ia mesti menjadi sebahagian daripada penyelesaian yang sesuai untuk masalah tertentu. Lingam (2006) melihat bahawa terdapat 3 aspek yang penting dalam keberkesanan latihan iaitu keupayaan pelatih untuk menggunakan pengetahuan, kemahiran dan kecekapan yang diperolehi dari program latihan. Program latihan yang berkesan membantu pekerja untuk mendapatkan pengetahuan dan kemajuan teknologi baru dan juga mendapat arahan penuh mengenai kecekapan dan kemahiran yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu dalam mengelakkan kesilapan dalam kerja (Robert, 2006).

2.5 Hubungan Antara Program Latihan Dan Keberkesanan Latihan

Rohana et al., (2015) berpendapat bahawa pekerja dalam sesebuah organisasi dikenali sebagai pekerja yang berpengetahuan atau “knowledge workers”. Kemahiran dan pengetahuan pekerja merupakan aset bernilai bagi sesebuah organisasi. Kemahiran dan pengetahuan serta kebolehan menyelesaikan masalah seseorang pekerja dalam sesebuah situasi adalah hasil daripada proses pembelajaran yang diikuti dalam sesebuah organisasi. Menurut Rohana et al., (2015) program latihan membantu pekerja sesebuah organisasi menyesuaikan diri dan sistem kerja sesebuah organisasi. Tahap pelaksanaan latihan akan menentukan keberkesanan latihan melalui output atau hasil dari program latihan yang di tawarkan kepada pekerja. Herriegel, Jacson dan Slocum (1999), Maimunah (1999) dan Nader (1983) melihat penentu utama kepada kejayaan keseluruhan usaha organisasi adalah berdasarkan kepada tahap pelaksanaan sesuatu program latihan untuk melatih para pekerja.

Antara aspek-aspek yang sering dibuat penilaian adalah keberkesanan modul atau reka bentuk latihan, keupayaan pelatih mengadaptasi latihan, tahap-tahap kemudahan atau infrastruktur atau kebolehan fasilitatur dalam penyampaian program latihan. Penilaian dibuat untuk melihat sejauh mana tahap keberkesanananya program latihan ke atas para pekerja amalkan dalam skop kerja. Ibrahim (1996) berpendapat bahawa antara tujuan penilaian program latihan dibuat adalah untuk memperbaiki reka bentuk program latihan dari segi cara atau gaya pelaksanaan program latihan dan mempertingkatkan penggunaan ilmu dan kemahiran yang dipelajari oleh pelatih apabila kembali ke tempat kerja.

Ini terbukti dalam kajian A.Ismail dan N.Inani (2010) di mana program latihan yang direka dan diurus dengan baik iaitu latihan berasaskan dengan tugas (Gupta and Govindarajan, 2000) dan menyediakan rangka latihan yang berasaskan tugas yang jelas kandungannya (Hicks and Klimoski, 1987) akan mempengaruhi keberkesanan latihan (Chiaburu and Marinova, 2005; Guerrero and Sire, 2001). Kajian-kajian lampau ini adalah selaras dengan teori-teori motivasi iaitu teori tingkah laku

(Pavlov, 1927) dalam konteks program latihan yang mempunyai latihan berkaitan tugas dan dan rangka latihan yang teratur dapat membina rangsangan dan gerak balas yang positif seperti keberkesanan latihan (Ibrahim ,2001). Teori Hierarki Keperluan Maslow melihat kehendak manusia mengikut bentuk piramid di mana fisiologi sebagai keperluan asas, diikuti dengan keselamatan, sosial atau penerimaan, penghargaan dan pencapaian hasrat diri. Teori ini boleh diaplikasikan dalam konteks program latihan sebagai latihan berkaitan tugas dan rangka latihan yang mengandungi maklumat jelas akan membantu pekerja menguasai kemahiran, pengetahuan dan sikap baru yang meningkatkan keberkesanan latihan (Azman Ismail, dan Nurul Imani 2010).

2.6 Hubungan Antara Program Latihan, Motivasi Kerja Dan Keberkesanan Latihan

Hubungan di antara program latihan, motivasi kerja dan keberkesanan latihan dapat dilihat melalui dapatan kajian-kajian yang lepas. Kajian- kajian ini menggunakan model kesan tidak langsung. Kajian oleh Tai (2006) mendapati pekerja di Utara Taiwan lebih bemosotivasi untuk menghadiri program latihan yang mempunyai rangka latihan yang jelas maklumat dan mempelajari kemahiran dan pengetahuan sekaligus ia meningkatkan keberkesanan latihan. Bukan itu sahaja malah peningkatan keberkesanan latihan dapat dilihat apabila pekerja dapat mengadaptasi pengetahuan dan kemahiran yang dipelajari dalam menyelesaikan masalah atau suasana kecemasan yang berlaku dalam organisasi.

Chiaburu dan Teakleab (2005) mengkaji program latihan yang berkaitan tugas berdasarkan di USA mendapati bahawa, latihan berkaitan tugas dapat meningkatkan motivasi pekerja untuk belajar kemahiran dan pengetahuan dengan tekun. Secara langsungnya, kesungguhan untuk belajar kemahiran dan pengetahuan di kalangan pekerja meningkatkan keberkesanan latihan. Tsai and Tai (2003) menggunakan 184 pekerja daripada 18 bank di Utara Taiwan juga mengkaji program latihan yang berkaitan tugas dan hasil kajiannya mendapati pekerja yang dipaksa menghadiri program

latihan secara mandatori juga mempunyai motivasi yang tinggi mengikuti latihan. Pekerja yang dipaksa untuk menghadiri program latihan akan diberi maklumat yang jelas bahawa latihan sedemikian penting untuk meningkatkan tahap kemahiran dan pengetahuan. Apabila seseorang pekerja memahami mengenai keperluan program latihan sebagai salah satu peluang sebagai peningkatan diri, maka pekerja melihat pusat latihan sebagai pusat pencapaian tujuan dan ia secara langsungnya motivasi latihan juga meningkat. Shahrooz Farjad (2012) menyatakan bahawa penilaian keberkesanan latihan perlu ditingkatkan melalui pelaksanaan mengoptimumkan reka bentuk latihan dan mentakrifkan semula peranan latihan.

Tracey et al., (2001) berpendapat bahawa pemindahan latihan adalah petunjuk untuk keberkesanan latihan. Perubahan dalam program latihan untuk mempunyai rangka latihan dan latihan berkaitan tugas akan meningkatkan keberkesanan latihan. Kraiger et al., (1993) melihat penilaian latihan adalah komponen yang penting dalam menganalisis, mereka bentuk, membangun dan melaksanakan program latihan yang berkesan. Tracey et al., (2001) melihat program latihan dapat dikonsepskan sebagai latihan pemerolehan dan pemindahan latihan. Ia boleh dijelaskan sekiranya seorang pekerja menghadiri program latihan yang mempunyai rangka latihan dan latihan yang berkaitan dengan tugas akan memperoleh latihan dan akan memindahkan latihan tersebut ke dalam skop kerja dan aplikasikan latihan tersebut melaksanakan tugas.

Dari situ organisasi dapat melihat sejauh mana objektif keberkesanan latihan tercapai. A. Ismail dan N. Inani (2010) mengkaji kesan program latihan dan motivasi kerja ke atas keberkesanan latihan berdasarkan 150 borang kaji selidik yang lengkap diisi oleh penjawat awam di salah sebuah agensi kerajaan negeri Sarawak mendapati bahawa hubungan antara program latihan dan motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan keberkesanan latihan. Dapatan kajian ini mengesahkan bahawa motivasi kerja mempengaruhi keberkesanan latihan dan program latihan di organisasi kerajaan negeri tersebut.

2.7 Model-Model Dalam Hubungan Antara Program Latihan, Motivasi Latihan Dan Keberkesanan Latihan

Dapatan kajian di atas adalah bersesuaian dengan saranan-saranan motivasi. Antara model-model teori motivasi yang konsisten dengan dapatan-dapatan kajian ialah Teori Jangkaan (Vroom, 1964, 1973) dan Teori Penetapan Maklumat (Locke and Lathan).

2.7.1 Teori Jangkaan



Gambarajah 2.1 menunjukkan Teori Jangkaan Vroom

Teori Jangkaan ini telah diperkenalkan oleh Vroom pada 1964. Teori Jangkaan di kategorikan sebagai teori proses yang menjelaskan perlakuan atau tingkah laku yang dialami oleh seseorang di tempat kerja dalam bentuk kognitif sebelum atau selepas sesuatu perlakuan terjadi.

Teori ini memperjelaskan bahawa keperluan individu, persepsi terhadap kemampuan untuk melaksanakan perlakuan dan jangkaan yang akan diperolehi akibat perlakuan tersebut. Vroom juga berpendapat bahawa seseorang akan bermotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja mereka sekiranya pada tanggapan mereka (pekerja) akan memperoleh ganjaran atau manfaat hasil dari usaha mereka. Vroom berpendapat bahawa prestasi kerja adalah berasaskan kepada faktor individu iaitu personaliti diri, kemahiran, pengetahuan, pengalaman dan kemampuan. Vroom juga menyatakan bahawa usaha, prestasi dan ganjaran mempunyai hubungan dengan motivasi diri individu tersebut.

Teori Vroom menyatakan bahawa jangkaan merupakan kepercayaan bahawa peningkatan usaha akan membawa kepada peningkatan prestasi. Menurut Vroom juga antara faktor yang mempengaruhi jangkaan seseorang individu ialah kemahiran yang betul, mempunyai sokongan penyelia dan maklumat yang betul. Dalam konteks program latihan, seseorang pekerja menjangkakan bahawa penglibatan diri dalam program latihan yang mempunyai kandungan rangka latihan dan latihan berkaitan tugas akan meningkatkan kemahiran kebolehan dan kecekapan dalam bidang tugas mereka.

2.7.2 Teori Penetapan Matlamat.

Teori ini juga dikenali sebagai Theory of Goal Setting. Teori ini menyatakan bahawa individu akan bergerak sekiranya memiliki tujuan yang jelas. Matlamat seseorang individu dikawal oleh kelakuan individu itu tersebut. Kuat atau lemah tingkah laku seseorang individu adalah ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai. Menurut teori ini sekiranya kecenderungan seseorang itu untuk berjuang akan tinggi sekiranya mempunyai matlamat dan tujuan yang jelas. Penetapan matlamat adalah hasil dari ketidakpuasan dengan prestasi kerja semasa. Penetapan matlamat termasuk menetapkan struktur yang mengarahkan tindakan dan tingkah laku untuk meningkatkan prestasi yang tidak memuaskan. Penetapan matlamat membolehkan tingkah laku seseorang individu berubah agar dapat mencapai matlamat yang ditetapkan. Teori penetapan matlamat meramalkan bahawa mengarahkan usaha ke arah mencapai matlamat seterusnya mempengaruhi prestasi kerja.

Locke dan Lathan (2002), mendapati bahawa terdapat hubungan linear langsung antara kesukaran tahap prestasi dan usaha yang terlibat. Hubungan ini akan kekal positif, sekiranya seseorang orang itu komited terhadap matlamat dan mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk mencapainya

(Lock and Lathan, 2006). Teori penetapan matlamat digunakan secara meluas di tempat kerja sebagai cara untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja. Teori penetapan matlamat adalah berdasarkan kepada andaian bahawa tingkah laku mencerminkan niat dan matlamat yang dialami oleh pekerja. Oleh itu, jangkaan bahawa usaha dan prestasi kerja dalam organisasi dipengaruhi oleh matlamat yang diberikan kepada atau dipilih oleh perkara tersebut. Di tempat kerja pengurusan yang berjaya adalah pengurusan yang telah menggunakan teori penetapan matlamat yang menjelaskan jangkaan, meningkatkan prestasi dan mengembangkan kerjaya pekerja.

Teori Penetapan Matlamat memperjelaskan bahawa sesuatu tingkah laku terhasil daripada matlamat atau hasrat yang ingin dicapai oleh seseorang. Matlamat akan mempengaruhi tingkah laku seseorang melalui penumpuan tenaga dan perhatian dan usaha berterusan, mendorong seseorang mengatur strategi untuk mencapai matlamat. A. Ismail dan N.Inani (2010) memberi penerangan secara ringkas dan jelas mengenai Teori Penetapan Matlamat dimana matlamat akan dapat memandu pekerja menjalankan tugas dengan betul.

Dalam konteks program latihan, sekiranya latihan berkaitan tugas dan rangka latihan yang jelas objektif latihan, akan meningkatkan motivasi pekerja untuk belajar pengetahuan dan kemahiran yang baru. Keinginan untuk menyertai program latihan dan mengaplikasikan hasil pengetahuan dan kemahiran akan meningkatkan keberkesanan latihan (Tracey et al., 2001). Azlah Md Ali et al.,(2009) hasil kajiannya mendapati bahawa pekerja mengaplikasikan kemahiran dan pengetahuan yang dipelajari semasa menghadiri program latihan, untuk melihat perubahan ke atas diri sendiri. Dalam kajian yang telah dijalankan oleh Farr and Middlebrooks (1990) mendapati bahawa motivasi kerja akhirnya akan meningkatkan keberkesanan latihan. Secara umumnya penetapan matlamat

adalah satu proses untuk menetapkan hasrat atau tujuan di mana peningkatan motivasi dan hasil dapat dicapai dalam suatu masa yang ditetapkan.



BAB 3

METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pengenalan

Metodologi kajian merujuk kepada teknik kajian yang paling sesuai untuk menjalankan kajian. Bab ini akan menerangkan secara terperinci daripada metodologi kajian yang digunakan dalam kajian ini. Matlamat bab ini adalah untuk menghubungkan kerangka konseptual dibangunkan untuk kajian ini dengan keputusan empirikal yang ditawarkan dalam bab-bab seterusnya. Bab ini diatur mengikut empat topik utama metodologi iaitu reka bentuk kajian, kerangka konseptual, hipotesis kajian, prosedur pengumpulan data dan kesahan dan kebolehpercayaan kajian.

3.2 Reka Bentuk Kajian

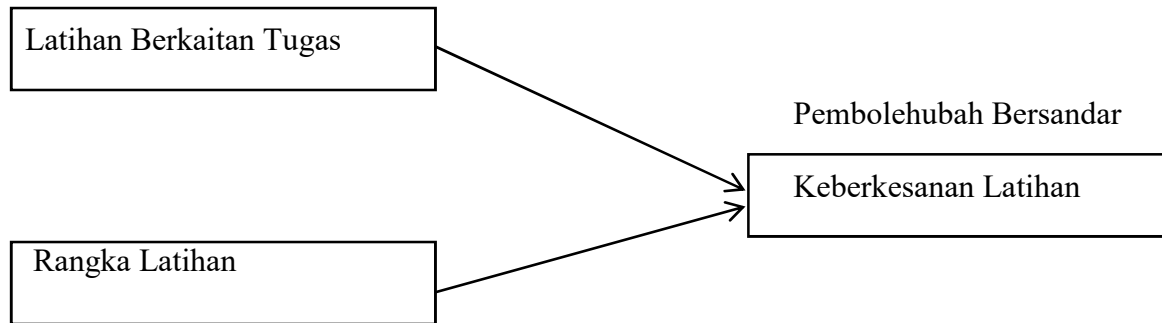
Majid Kanting(1990), reka bentuk kajian merujuk kepada kaedah untuk mengumpul data maklumat yang diperlukan bagi menjawab masalah kajian. Reka bentuk kajian penyelidikan perlu mengemukakan satu kaedah yang tepat bagi menjawab masalah kajian dengan cara yang paling tepat. Kajian ini berbentuk deskriptif secara tinjauan yang menggunakan borang soal selidik untuk memperoleh data. Data yang diperoleh akan dianalisis secara deskriptif dan inferensi.

3.3 Rangka Bentuk Kajian

a) Berdasarkan pada persoalan 1 dan 2, rangka bentuk kajian adalah seperti berikut:

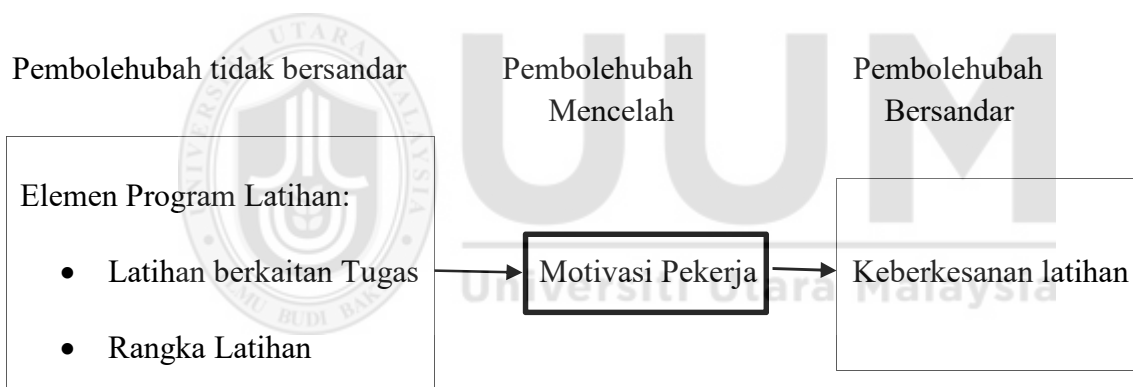
Pembolehubah Tidak Bersandar

Elemen Program Latihan



Rajah 3.1 menunjukkan hubungan di antara program latihan dan keberkesanan latihan

b) Berdasarkan kepada persoalan kajian 3, rangka bentuk kajian adalah seperti berikut:



Rajah 3.2: Motivasi pekerja bertindak sebagai pembolehubah mencilah di antara program, latihan dan keberkesanan latihan

3.4 Hipotesis Kajian

Berdasarkan persoalan kajian 1&2 dan rangka bentuk kajian 3.1, hipotesis-hipotesis yang dibentuk dalam kajian ini adalah seperti berikut:

H1: latihan berkaitan tugas mempunyai hubungan yang signifikan terhadap keberkesanan latihan

H2: rangka latihan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap keberkesanan latihan

Berdasarkan persoalan kajian 3 dan rangka bentuk kajian 3.2, maka hipotesis yang dibentuk dalam kajian ini adalah seperti berikut

H3: motivasi pekerja sebagai pemboleh ubah mencelah antara elemen program latihan (rangka latihan dan latihan berkaitan tugas terhadap keberkesanan latihan

3.5 Responden Kajian

Kajian ini melibatkan kumpulan anggota sokongan II iaitu Pembantu Tadbir di Daerah Kubang Pasu sebagai responden bagi kajian ini. Senarai kakitangan ini akan diperolehi dari Kesatuan Pembantu Tadbir Pendidikan (KEPTAN) Daerah Kubang Pasu.

3.6 Sampel Dan Teknik Persampelan

Populasi merujuk kepada jumlah bilangan, peristiwa atau perkara-perkara yang penyelidik ingin mengkaji mengenai berkongsi ciri yang sama oleh pengkaji (Sekaran & Bougle, 2013). Menurut Sekaran dan Bougie (2013) juga kajian populasi adalah kumpulan orang, peristiwa atau perkara-perkara yang seorang penyelidik berhasrat untuk membuat kesimpulan berdasarkan sampel yang diperolehi. Persampelan mudah adalah istilah yang digunakan bagi menggambarkan sampel dimana elemen-elemen telah dipilih dan populasi sasaran berdasarkan kemudahan kepada para penyelidik.

Menurut Krejcie dan Morgan (1970), saiz sampel minimum untuk populasi 140 ialah 103. Teknik persampelan mudah secara rawak telah digunakan dalam kajian ini. Seramai 103 yang terdiri daripada Gred N22 dan N19 dan W17 telah diambil sebagai sampel untuk kajian ini.

3.7 Lokasi Kajian

Pemilihan lokasi adalah sekolah-sekolah menengah dan rendah di Daerah Kubang Pasu, Kedah. Pemilihan lokasi kajian ini adalah bersesuaian kerana penyelidik ingin mengkaji faktor motivasi pekerja diantara program latihan dan keberkesanan program latihan yang dilaksanakan oleh PPD Kubang Pasu dan JPN Kedah dalam meningkatkan keberkesanan latihan di kalangan Pembantu Tadbir sekolah di Daerah Kubang Pasu.

3.8 Instrumen Kajian

Sunardi Suryabrata (2008) berpandangan bahawa instrumen merupakan alat yang dipakai merakam dan pada umumnya secara kuantitatif, keadaan dan aktiviti atribut-atribut psikologi. Borang kaji selidik diguna sebagai instrumen dalam kajian ini.

3.8.1 Reka Bentuk Borang Kaji Selidik

Borang kaji selidik telah diedarkan secara bersemuka kepada responden. Sekaran (2003) telah menjelaskan bahawa kaedah kaji selidik dapat membina hubungan yang rapat dan meningkatkan motivasi responden. Pada masa itu juga dapat menjelaskan keraguan secara serta merta. Setiap maklum balas responden untuk kajian ini adalah sulit hanya untuk tujuan pembelajaran melalui kajian ini sahaja. Skala Interval atau sela telah digunakan dalam kajian ini.

Skala interval mempunyai ciri istimewa iaitu perbezaan magnitud ataupun sela yang sama di antara setiap nilai yang diberikan. Ia boleh dikatakan sebagai jarak atau perbezaan magnitud di antara setiap nilai yang sama. Skala Interval tidak ada nilai 0 (sifar) yang mutlak. Skala interval yang digunakan oleh pengkaji ialah Skala Likert.

Darjah Kekerapan	Markah Skala Likert
Sangat tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Tidak Pasti	3
Bersetuju	4
Sangat Setuju	5

Jadual 3.1 menunjukkan markah skala likert dalam bidang soal selidik untuk kajian ini.

Borang kaji selidik ini mempunyai 5 bahagian dan semua soalan adalah dalam Bahasa Melayu.

Borang kaji selidik ini mengandungi 5 bahagian dan 48 soalan dan contoh borang kaji selidik adalah seperti dibawah:

Bahagian	Bil.Item	Sumber
A. Demografi	5	
B. Latihan berkaitan Tugas	9	Bahagian B&C diadaptasikan daripada literature kajian program latihan (Chiaburu dan Marinova, 2005; Chiaburu dan Tekleab,2005; Holton et al., 1997; Minbeava; Tai,2006)
C. Rangka latihan	8	
D. Motivasi latihan	14	Bahagian D terdiri daripada 14 item yang diubahsuai daripada kajian literatur motivasi latihan (Baldvin dan Ford, 1998; Chiaburu and Tekleab, 2005; Pritchad dan Payna, 2003; Tai, 2006: Tsai and Tai, 2003
E. Keberkesanan Latihan	12	Bahagian D terdiri daripada 14 item yang diubahsuai daripada kajian literatur

		program latihan (Chiaburu and Tekleab, 2005; Kirkpatrick, 1976; Tai, 2006)
--	--	--

Jadual 3.2 menunjukkan jumlah bahagian dan bilangan item dan sumber borang kaji selidik

3.9 Prosedur Pengumpulan Data

Tujuan kajian dijalankan adalah untuk mengetahui faktor motivasi kerja yang mempengaruhi program latihan dan keberkesanan latihan di kalangan Pembantu Tadbir yang menguruskan perakaunan sekolah dan tugas perkeranian. Alat yang dipilih untuk mengumpul data adalah melalui borang kaji selidik secara rawak. Kaedah pengumpulan data melalui borang kaji selidik tidak memerlukan penemuduga. Responden hanya diminta untuk mengisi borang soal selidik yang telah dikemukakan.

Borang soal selidik ini telah dilengkapi dengan panduan yang jelas supaya responden boleh menjawab soalan dengan teliti. Pengedaran borang soal selidik ini telah mendapat sokongan dari Kesatuan Pembantu Tadbir Pendidikan (KEPTAN) Daerah Kubang Pasu. Borang kaji selidik diedarkan dalam Bengkel Penyediaa Perubahan Gaji Bulan Februari 2018 dan Pelaksanaan Modul HCM Sistem 1GFMAS bagi Daerah Kubang Pasu pada 10 Februari 2018 di Dewan Seminar PPD Kubang Pasu secara semuka bagi memudahkan kutipan balik borang kaji selidik yang telah diisi. Mereka juga diberi sedikit taklimat sebelum menjawab borang kaji selidik supaya mereka tidak keliru.

3.10 Kesahan Dan Kepolehpercayaan (Pilot Test)

Menurut Anatasi & Urnina (1997), kepercayaan merujuk kepada ketekalan dan kestabilan. Ketekalan merujuk kepada keadaan dimana tindak balas atau markah daripada item-item ujian tekal di antara satu dengan lain. Kesahan bermaksud persetujuan rapat di antara suatu ujian dengan

kriteria tingkah laku yang diukur oleh ujian itu. Menurut Kaplan dan Saccuzo (1980), kesahan sesuatu pengukuran tertakluk pada perkara yang dapat dicapai oleh pengukuran tersebut. Cronbach dan Meehl (1955) menyimpulkan bahawa sesuatu ujian merujuk kepada sejauh mana, darjah ujian itu sah mengukur apa yang diukur. Kesahan ujian harus ditentukan dengan merujuk kepada kegunaan ujian yang ditetapkan oleh ujian itu sendiri.

3.10.1 Ujian Rintis

Ujian rintis akan dijalankan terlebih dahulu sebelum kajian sebenar dijalankan. Ujian rintis dijalankan untuk memastikan responden dapat memahami kandungan soalan dalam borang selidik yang diedarkan. Ujian rintis dijalankan bertujuan untuk mengenalpasti masalah dalam soal selidik, termasuk soalan yang lemah dan juga untuk memperbaiki format kajian sebelum menjalankan kajian utama. Sekiranya terdapat kesilapan dalam borang kaji selidik, maka pengkaji atau penyelidik mempunyai peluang untuk memperbaiki terlebih dahulu sebelum borang kaji selidik dikemukakan kepada responden. Sebelum kajian ini dijalankan, ujian rintis telah dijalankan dengan mengemukakan borang kaji selidik kepada 15 responden.

Dalam kajian ini kaedah pekali (Cronbach Alfa) bagi menguji tahap konsisten dan ketekalan soalan yang terdapat dalam borang kaji selidik. Pekali Alfa telah diperkenalkan oleh Cronbach pada tahun 1951. Pekali Alfa amat sesuai digunakan kepada ujian yang menggunakan formula Likert iaitu format jawapan pelbagai daripada sangat tidak setuju mewakili skor(1) sehingga sangat setuju mewakili skor(5). Hasil kebolehpercayaan alfa Cronbach bagi latihan berkaitan tugas, rangka latihan, motivasi kerja, dan keberkesanan latihan dalam kalangan responden dipaparkan dalam Jadual 3.3.

Pembolehubah	Alfa Cronbach	Bilangan Item
Latihan berkaitan tugas	0.811	9
Rangka latihan	0.786	8
Motivasi latihan	0.926	14
Keberkesanan latihan	0.899	12

Jadual 3.3 menunjukkan keputusan ujian kepercayaan dalam ujian rintis.

Jadual 3.3 menunjukkan julat kebolehppercayaan bagi latihan berkaitan tugas, rangka latihan, motivasi kerja, dan keberkesanan latihan adalah berada di antara 0.786 hingga 0.926. Maka, jadual Alfa Cronbach di atas menunjukkan bahawa pembolehubah-pembolehubah ini dibina mempunyai kebolehppercayaan yang tinggi. Dapatan ini bahawa pengukuran terhadap keempat-empat pembolehubah ini dianggap boleh diterima, kerana secara umumnya pekali Alfa melebihi 0.7 di anggap kuat dan sesuai.



UUM
Universiti Utara Malaysia

BAB 4

DAPATAN KAJIAN

4.1 Pengenalan

Bab ini akan mengupas dapatan penyelidikan yang diperoleh dengan didahului perbentangan profil responden kajian dan diikuti dengan hasil dapatan kajian secara deskriptif dan juga inferensi.

4.2 Profil Demografi Responden

Data demografi seperti jantina, umur, tahap pendidikan, tempoh perkhidmatan dan jenis latihan dibentangkan dalam bentuk Jadual berdasarkan bilangan dan peratusan responden.

4.2.1 Jantina

Maklumat dalam Jadual 4.1 menunjukkan profil sampel berdasarkan jantina. Daripada keseluruhan 103 responden yang terlibat dalam kajian ini, Seramai 26 orang atau 25.2% adalah lelaki, manakala seramai 77 orang atau 74.8% lagi adalah perempuan. Ini menunjukkan bahawa jumlah responden dari kalangan perempuan melebihi daripada jumlah responden lelaki dalam kajian ini.

	Bilangan	Peratus
Lelaki	26	25.2
Perempuan	77	74.8
Jumlah	103	100.0

Jadual 4.1 Profil Sampel Mengikut Jantina

4.2.2 Umur

Berkaitan profil responden mengikut umur pula menunjukkan seramai 2 orang (1.9%) berumur bawah 29 tahun, seramai 46 orang (44.7%) berumur 30 hingga 39 tahun, seramai 34 orang (33.0%) berumur 40 hingga 49 tahun, dan seramai 21 orang (20.4%) berumur lebih 50 tahun.

	Bilangan	Peratus
Bawah 29 tahun	2	1.9
30 hingga 39 tahun	46	44.7
40 hingga 49 tahun	34	33.0
Lebih 50 Tahun	21	20.4
Jumlah	103	100.0

Jadual 4.2 Profil Sampel Mengikut Umur

4.2.4 Profil Sampel Mengikut Tahap Pendidikan

Merujuk kepada jadual 4.3, dapat dilihat bahawa majoriti tahap pendidikan tertinggi responden iaitu pada tahap Diploma / STPM iaitu seramai 54 orang (52.4%). Diikuti dengan seramai 40 orang (38.8%) SPM, seramai 5 orang (4.9%) LCE / SRP / PMR, dan seramai 4 orang (3.9%) Ijazah / Sarjana Muda.

	Bilangan	Peratus
Ijazah/Sarjana Muda	4	3.9
Diploma/STPM	54	52.4

SPM	40	38.8
LCE/SRP/PMR	5	4.9
Jumlah	103	100.0

Jadual 4.3 Profil Sampel Mengikut Pendidikan.

4.2.5 Profil Sampel Mengikut Tempoh Perkhidmatan

Seterusnya, dari segi lama tempoh perkhidmatan menunjukkan seramai 2 orang (1.9%) adalah terdiri daripada kurang 5 tahun, seramai 32 orang (31.1%) daripada 6 hingga 10 tahun, seramai 23 orang (22.3%) daripada 11 hingga 15 tahun, seramai 12 orang (11.7%) daripada 16 hingga 20 tahun, dan seramai 34 orang (33.0%) daripada lebih 20 tahun.

	Bilangan	Peratus
Kurang 5 tahun	2	1.9
6 hingga 10 Tahun	32	31.1
11 hingga 15 Tahun	23	22.3
16 hingga 20 tahun	12	11.7
Lebih 20 tahun	34	33.0
Jumlah	103	100.0

Jadual 4.4 Profil Sampel Mengikut Tempoh Perkhidmatan

4.2.5 Profil Sampel Mengikut Jenis Latihan

Terakhir, bagi profil mengikut jenis latihan pula menunjukkan seramai 65 orang (63.1%) mengikuti latihan dalam waktu kerja rasmi, seramai 1 orang (1.0%) mengikuti latihan diluar waktu kerja

rasmi, manakala seramai 37 orang (35.9%) lagi mengikuti kedua-dua jenis latihan.

	Bilangan	Peratus
Latihan dalam waktu kerja rasmi	65	63.1
Latihan diluar waktu kerja rasmi	1	1.0
Kedua-dua jenis latihan	37	35.9
Jumlah	298	100.0

Jadual 4.5 Profil Sampel Mengikut Jenis latihan

4.3 Analisis Faktor

Berikut adalah hasil analisis faktor bagi kesemua pembolehubah dan dipaparkan dalam Jadual 4.6 dan Jadual 4.7.

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.779
Approx. Chi-Square		2871.999
Bartlett's Test of Sphericity	df	903
	Sig.	.000

Jadual 4.6 Keputusan KMO dan Ujian Bartlett

*** 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 .

Keputusan analisis KMO di atas menunjukkan bahawa analisis faktor ke atas item wajar dilakukan dan memenuhi syarat untuk dijalankan analisis selanjutnya.

	Faktor			
	1	2	3	4
A1			.635	
A2			.634	
A3			.724	
A4			.416	
A5			.665	
A6			.461	
A7			.589	
A8			.525	
A9			.665	
B10				.810
B11				.395
B12				.625
B13				.508
B14				.327
B15				.317
B16				.754
B17				.618
C18	.560			
C19	.629			
C20	.655			

C21	.659			
C22	.566			
C23	.714			
C24	.649			
C25	.755			
C26	.704			
C27	.781			
C28	.738			
C29	.758			
C30	.702			
C31	.592			
D32		.408		
D33		.502		
D34		.516		
D35		.501		
D36		.665		
D37		.519		
D38		.622		
D39		.736		
D40		.702		
D41		.731		
D42		.647		
D43		.675		
Nilai Eigen	13.167	3.625	2.461	2.239
Peratus Varians	18.521	13.464	9.875	8.118

Peratus Kumulatif	18.521	31.985	41.860	49.978
Nama instrumen	Motivasi latihan	Keberkesanan latihan	Latihan berkaitan tugas	Rangka latihan

Jadual 4.7 Keputusan Analisis Faktor

Keputusan analisis faktor menunjukkan item-item dengan nilai pemberat dan sumbangan varians setiap faktor ditunjukkan dalam Jadual 4.7. Peratus varians yang disumbangkan oleh faktor pertama, kedua, ketiga dan keempat adalah masing-masing sebanyak 18.521%, 13.464%, 9.875%, dan 8.118%. Keempat-empat faktor menyumbang sebanyak 49.978% daripada jumlah varians dalam matriks asal. Setelah meneliti dan mengkategorikan setiap faktor hipotetikal, pengkaji menamakan Motivasi kerja bagi faktor pertama, Keberkesanan latihan bagi faktor kedua, Latihan berkaitan tugas bagi faktor ketiga, dan Rangka latihan bagi faktor keempat. Tiada item yang digugurkan melalui analisis faktor ini.

4.4 Taburan Normal

Analisa ini dilaksanakan bagi menentukan bahawa keseluruhan data responden yang diperolehi adalah “*wellmodelled*”, iaitu bertabur secara taburan normal atau tidak. Bagi mendapatkan keputusan untuk analisa ini, ujian kenormalan (*normality test*) dilakukan ke atas keseluruhan data responden yang ada. Pengkaji telah menggunakan prosedur SPSS versi 20 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 yang demikian, data-data dalam kajian ini adalah sesuai untuk dilakukan analisis selanjutnya.

	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Latihan berkaitan tugas	.180	.238	-.692	.472
Rangka latihan	-.087	.238	.581	.472
Motivasi latihan	-.266	.238	1.939	.472
Keberkesanan latihan	-.421	.238	1.950	.472

Jadual 4.8 Taburan Kenormalan

4.5 Analisis Deskriptif

4.5.1 Skor Tahap Latihan Berkaitan Tugas

Keputusan kajian ini adalah untuk mengenalpasti tahap latihan berkaitan tugas di kalangan responden. Jadual 4.9 menunjukkan hasil analisis deskriptif terhadap latihan berkaitan tugas.

No	Pernyataan	Min	SP
A1	Saya mengikuti program latihan yang ditawarkan kerana ia bersesuaian dengan diskripsi tugas saya.	4.22	.641
A2	Saya dapat mengaplikasikan pengetahuan dan kemahiran yang diperolehi ke dalam tugas saya.	4.26	.464
A3	Saya berpeluang mempelajari pengetahuan dan kemahiran berkaitan tugas melalui program latihan yang ditawarkan.	4.33	.493
A4	Saya dapat memenuhi kehendak dan keperluan tugas saya melalui program latihan yang diikuti.	4.27	.489

A5	Saya menjadi lebih yakin dalam menjalankan tugas selepas menghadiri program latihan.	4.26	.442
A6	Saya berupaya mengembangkan skop tugas saya melalui program latihan yang dihadiri	4.23	.528
A7	Saya memahami dengan jelas bagaimana program latihan menepati perkembangan kerjaya saya.	4.25	.519
A8	Saya berminat untuk menghadiri program latihan kerana ia akan meningkatkan produktiviti tugas saya.	4.38	.562
A9	Saya dapat menyempurnakan tugas kerja saya dengan baik selepas menghadiri program latihan.	4.24	.533

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

Jadual 4.9 Latihan Berkaitan Tugas

Dalam kajian ini, tahap latihan berkaitan tugas diukur oleh 9 item. Jadual 4.9 menunjukkan sembilan item tersebut mempunyai skor yang tinggi, iaitu soalan A1 (min =4.22, SP =0.641), soalan A2 (min =4.26, SP =0.464), soalan A3 (min =4.33, SP =0.493), soalan A4 (min =4.27, SP =0.489), soalan A5 (min =4.26, SP =0.442), soalan A6 (min =4.23, SP =0.528), soalan A7(min =4.25, SP =0.519), soalan A8 (min =4.38, SP =0.562), dan soalan A9 ialah (min =4.24, SP =0.533). Secara keseluruhannya, daripada Jadual 4.10 di bawah menunjukkan bahawa skor latihan berkaitan tugas (min=4.27, SP=0.329) dalam kalangan responden adalah berada di tahap tinggi.

	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Latihan Berkaitan Tugas	4.27	.329	Tinggi

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

Jadual 4.10 Nilai Min dan Sisihan Piawai Latihan Berkaitan Tugas

4.5.2 Skor Tahap Rangka Latihan

Keputusan kajian ini adalah untuk mengenalpasti tahap rangka latihan di kalangan responden.

No	Pernyataan	Min	SP
B10	Saya dibekalkan dengan maklumat berkaitan program latihan sebelum menghadiri program latihan.	3.84	.711
B11	Saya memahami dengan jelas matlamat menghadiri program latihan.	4.05	.512
B12	Saya dapat menjangkakan hasil yang akan diperolehi sekiranya menghadiri program latihan.	4.02	.577
B13	Saya diberitahu dengan jelas oleh penyelia bahawa program latihan ini akan membantu perkembangan kerjaya saya	3.90	.586
B14	Saya dapat mempelajari dengan lebih baik program latihan yang dihadiri melalui bantuan rangka latihan.	4.13	.605
B15	Saya tidak mengalami sebarang kesulitan sepanjang menghadiri program latihan .	3.90	.693
B16	Saya menerima gambaran yang jelas tentang program latihan daripada penyelia sebelum menghadiri program latihan	3.78	.791
B17	Saya telah mempunyai perancangan sebelum menghadiri program latihan	3.97	.692

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

Jadual 4.11 Rangka Latihan

Dalam kajian ini, tahap rangka latihan berkaitan tugas diukur oleh 8 item. Jadual 4.11 menunjukkan lapan item mempunyai skor yang tinggi, iaitu soalan B10 (min =3.84, SP =0.711), soalan B11 (min =4.05, SP =0.512), Soalan B12 (min =4.02, SP =0.577), soalan B13 (min =3.90, SP =0.586), soalan

B14 (min =4.13, SP =0.605), soalan B15 (min =3.90, SP =0.693), soalan B16 (min =3.78, SP =0.791), dan B17 (min =3.97, SP =0.692). Secara keseluruhannya, daripada Jadual 4.12 di bawah menunjukkan bahawa skor rangka latihan (min=3.95, SP=0.413) dalam kalangan responden adalah berada pada tahap yang tinggi.

	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Rangka Latihan	3.95	.413	Tinggi

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

Jadual 4.12 Nilai Min dan Sisihan Piawai Rangka Latihan

4.5.3 Skor Tahap Motivasi Kerja

Keputusan kajian ini adalah untuk mengenalpasti tahap motivasi Kerja di kalangan responden.

Jadual 4.13 menunjukkan hasil analisis deskriptif terhadap motivasi latihan.

No	Pernyataan	Min	SP
C18	Saya berminat untuk mempelajari pengetahuan baru dalam program latihan	4.34	.603
C19	Saya berminat untuk mempelajari kemahiran teknikal baru dalam program latihan.	4.39	.547
C20	Saya berminat untuk mempelajari nilai dan etika kerja dalam program latihan.	4.24	.533
C21	Saya berminat untuk menghadiri program latihan yang berkaitan tugas	4.36	.558
C22	Saya memberi tumpuan sepenuhnya terhadap kandungan program latihan.	4.19	.506

C23	Saya bersedia untuk mengikuti program latihan dengan penuh tumpuan.	4.26	.523
C24	Saya bersedia untuk belajar kerana kandungan kursus bersesuaian dengan kerja saya.	4.25	.573
C25	Saya bersemangat dalam mempelajari sesuatu yang baru	4.28	.550
C26	Saya bersedia untuk melaksanakan apa yang dipelajari apabila kembali ke tempat bekerja	4.25	.499
C27	Saya merasa bertanggungjawab untuk melibatkan diri dalam program latihan.	4.28	.532
C28	Saya mempunyai minat yang mendalam untuk mengikuti program latihan yang dirancang.	4.20	.549
C29	Saya berusaha gigih untuk memperbaiki kemahiran dan pengetahuan ketika mengikuti program latihan.	4.23	.564
C30	Saya yakin akan memperolehi banyak manfaat daripada program latihan yang dihadiri.	4.24	.568
C31	Saya yakin saya dapat mengaplikasikan apa yang telah saya pelajari di tempat kerja.	4.24	.494

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

Jadual 4.13 Motivasi Kerja

Dalam kajian ini, tahap motivasi kerja diukur oleh 14 item. Jadual 4.13 menunjukkan empat item tersebut mempunyai skor yang tinggi, iaitu C18(min =4.34, SP =0.603), C19 (min =4.39, SP =0.547), C20 (min =4.24, SP =0.533), C21(min =4.36, SP =0.558), C22 (min =4.19, SP =0.506), C23 (min =4.26, SP =0.523), C24 (min =4.25, SP =0.573), C25 (min = 4.28, SP =0.550), C26 (min =4.25, SP =0.499), C27 (min =4.28, SP =0.532), C28 (min =4.20, SP =0.549), C29 (min =4.23, SP

=0.564), C30 (min =4.24, SP =0.568), dan C31(min =4.24, SP =0.494). Secara keseluruhannya, daripada Jadual 4.14 bawah menunjukkan bahawa skor motivasi kerja (min=4.27, SP=0.388) dalam kalangan responden adalah berada pada tahap yang tinggi.

	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Motivasi Kerja	4.27	.388	Tinggi

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

Jadual 4.14 Nilai Min dan Sisihan Piawai Motivasi Latihan

4.5.4 Skor Tahap Keberkesanan Latihan

Keputusan kajian ini adalah untuk mengenalpasti tahap keberkesanan latihan di kalangan responden. Jadual 4.15 menunjukkan hasil analisis deskriptif terhadap keberkesanan latihan.

No	Pernyataan	Min	SP
D32	Saya mengambil masa yang singkat untuk memindahkan apa yang telah dipelajari ke dalam tugas saya.	3.75	.860
D33	Saya dapat mengguna pengetahuan yang dipelajari dalam melaksanakan tugas saya dengan berkesan.	4.12	.530
D34	Saya dapat mengguna kemahiran teknikal yang dipelajari dalam melaksanakan tugas saya dengan berkesan.	4.21	.554
D35	Saya dapat menyempurnakan tugas saya dalam masa yang singkat selepas menghadiri program latihan.	3.94	.790
D36	Saya dapat menetapkan matlamat kerja yang realistik selepas mengikuti program latihan	3.96	.766

D37	Saya dapat mengurangkan bilangan kesilapan yang berlaku semasa melaksanakan tugas.	4.15	.567
D38	Saya dapat meningkatkan kecekapan saya selepas menghadiri program latihan.	4.22	.484
D39	Saya dapat melaksanakan tugas dengan lebih berkualiti selepas mengikuti program latihan.	4.18	.500
D40	Saya berupaya menyelesaikan sesetengah tugas saya setelah mengikuti program latihan.	4.16	.480
D41	Saya dapat meningkatkan prestasi kerja saya selepas mengikuti program latihan.	4.20	.531
D42	Saya dapat menyesuaikan pengetahuan saya apabila berlaku perubahan situasi.	4.18	.519
D43	Saya dapat menyesuaikan kemahiran teknikal saya apabila berlaku perubahan situasi.	4.14	.486

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

Jadual 4.15 Keberkesanan Latihan

Dalam kajian ini, tahap keberkesanan latihan berkaitan tugas diukur oleh 12 item. Jadual 4.15 menunjukkan dua belas item tersebut mempunyai skor yang tinggi, iaitu D32 (min =3.75, SP=0.860), D33 (min =4.12, SP=0.530), D34 (min =4.21, SP=0.554), D35 (min =3.94, SP=0.790), D36 (min =3.96, SP=0.766), D37 (min =4.15, SP=0.567), D38 (min =4.22, SP=0.484), D39 (min =4.18, SP=0.500), D40 (min =4.16, SP=0.480), D41(min =4.20, SP=0.531), D42 (min =4.18, SP=0.519), dan D43 (min =4.14, SP=0.486). Secara keseluruhannya, daripada Jadual 4.16 di

bawah menunjukkan bahawa skor keberkesanan latihan ($\text{min}=4.10$, $\text{SP}=0.415$) dalam kalangan responden adalah berada pada tahap yang tinggi.

	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Keberkesanan Latihan	4.10	.415	Tinggi

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

Jadual 4.16 Nilai Min dan Sisihan Piawai Keberkesanan Latihan

4.6 Analisa Korelasi Pearson

Keputusan kajian ini adalah untuk menjawab objektif dan persoalan kajian pertama dan kedua iaitu:

SK1 Mengenalpasti sama ada hubungan antara berkaitan tugas dan keberkesanan latihan.

SK2 Mengenal pasti sama ada rangka latihan mempengaruhi keberkesanan latihan.

Ia juga menilai hipotesis H1, dan H2 yang berikut:

H1: Latihan berkaitan tugas mempunyai hubungan yang signifikan terhadap keberkesanan latihan

H2: Rangka latihan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap keberkesanan latihan

Hasil analisis korelasi dipaparkan dalam Jadual 4.17.

Analisa Korelasi Pearson

	Latihan berkaitan tugas	Rangka latihan	Motivasi latihan	Keberkesanan latihan
Latihan berkaitan tugas	1	.383**	.345**	.457**
Rangka latihan	.383**	1	.401**	.552**
Motivasi kerja	.345**	.401**	1	.646**
Keberkesanan latihan	.457**	.552**	.646**	1

**p<0.01

Jadual 4.17 Analisa Korelasi Pearson

Dalam Jadual 4.17 di atas menunjukkan keputusan pengujian hipotesis kesan langsung menghasilkan dua dapatan penting iaitu:

- (a) pertama, latihan berkaitan dengan tugas mempunyai hubungan yang signifikan dengan keberkesanan latihan ($r=0.457$, $p<0.01$), oleh itu H1 diterima.
- (b) Kedua, rangka latihan mempunyai hubungan yang signifikan dengan keberkesanan latihan ($r=0.552$, $p<0.01$), oleh itu H2 diterima.

Keputusan ujian hipotesis ini mengesahkan bahawa latihan berkaitan tugas dan rangka latihan yang mengandungi maklumat yang jelas merupakan faktor yang meningkatkan keberkesanan latihan di organisasi kajian.

4.7 Analisis Regresi Stepwise

Keputusan kajian ini adalah menjawab objektif dan persoalan kajian ketiga iaitu untuk mengenalpasti peranan motivasi kerja sebagai perantara antara elemen program latihan dan keberkesanan latihan. Ia juga menilai hipotesis H3 yang berikut:

H3: Motivasi kerja sebagai pemboleh ubah mencelah antara elemen program latihan (rangka latihan dan latihan berkaitan tugas) terhadap keberkesanan latihan

Analisis Regresi Stepwise digunakan untuk mengukur darjah keteguhan dan arah pembolehubah mencelah dalam perhubungan di antara pembolehubah tidak bersandar dan pembolehubah bersandar (Berenson and Levine, 1992; Foster et al., 1998).

Pembolehubah	Pembolehubah Bersandar (Keberkesanan Latihan)		
	Langkah 1	Langkah 2	Langkah 3
<u>Pemboleh ubah kawalan</u>			
Jantina	-.092	-.055	-.082
Umur	.036	-.124	-.058
Tahap pendidikan	-.071	-.023	-.044
Tempoh perkhidmatan	-.017	.096	.074
Jenis latihan	.148	.052	-.023
<u>Pembolehubah Tidak Bersandar</u>			
Latihan Berkaitan Tugas		.296**	.181*

Rangka Latihan		.429**	.294**
<u>Pembolehubah Mencilah</u>			
Motivasi Pekerja			.471**
R Square	.041	.386	.555
Adjusted R Square	-.009	.340	.517
R Square Change	.041	.386	.555
F	.826	8.516**	14.656**

**p<0.01; *p<0.05

Jadual 4.18: Keputusan Analisis Regresi Stepwise

Jadual 4.18 menunjukkan keputusan analisis regresi “stepwise” melalui tiga langkah.

(a) Langkah pertama menunjukkan bahawa ciri-ciri responden mempunyai hubungan yang tidak signifikan dengan keberkesanan latihan. Kemasukan pembolehubah ini dalam langkah pertama menerangkan 4.1% perubahan dalam pembolehubah bersandar.

(b) Langkah kedua pula menunjukkan latihan berkaitan tugas ($\beta = .296$, $p < 0.01$), dan rangka latihan ($\beta = .429$, $p < 0.015$) mempunyai hubungan yang signifikan dengan keberkesanan latihan. Kemasukan pembolehubah ini ke dalam langkah kedua menerangkan 38.6% perubahan dalam pembolehubah bersandar.

(c) Langkah ketiga menunjukkan perhubungan antara motivasi kerja dan program latihan (latihan berkaitan dengan tugas dan rangka latihan) mempunyai hubungan yang signifikan dengan keberkesanan latihan ($\beta = .471$, $p < 0.01$), oleh itu H3 adalah diterima.

Perhubungan ini menerangkan bahawa sebelum kemasukan motivasi kerja ke dalam langkah kedua, latihan berkaitan dengan tugas ($\beta=.296$, $p<0.01$) dan rangka latihan ($\beta=.429$, $p<0.01$) mempunyai hubungan yang signifikan dengan keberkesanan latihan. Selepas kemasukan motivasi kerja ke dalam langkah ketiga, pengurangan saiz kesan pembolehubah peramal, iaitu perubahan perhubungan yang signifikan antara latihan berkaitan dengan tugas ($\beta=.181$, $p<0.05$) dan rangka latihan ($\beta=.294$, $p<0.01$) terhadap keberkesanan latihan.

Dari segi kekuatan perhubungan, kemasukan motivasi kerja ke dalam langkah ketiga menerangkan 55.5% perubahan dalam pembolehubah bersandar. Keputusan analisis ini mengesahkan bahawa kekuatan perhubungan telah meningkat apabila motivasi kerja dimasukkan ke dalam analisis, ini memberi isyarat yang jelas bahawa motivasi kerja bertindak sebagai pembolehubah mencelah yang berkesan dalam model latihan di organisasi kajian.



UUM
Universiti Utara Malaysia

BAB LIMA

PERBINCANGAN & KESIMPULAN

5.1 Pengenalan

Bab ini akan mewakili penemuan keseluruhan kajian ini dimana penyelidik menyimpulkan hasil kajian untuk meyakinkan para pembaca. Bab ini juga akan menyimpulkan hipotesis akhir kertas kajian ini untuk mendedahkan penyumbang kepada kajian ini. Perbincangan akan dilakukan berdasarkan kepada pembolehubah-pembolehubah yang dikaji iaitu pengaruh motivasi kerja ke atas elemen program latihan iaitu rangka latihan dan latihan berkaitan tugas dengan keberkesanan latihan .

5.2 Ringkasan Penemuan Hipotesis

	Hipotesis	Keputusan
H1	Latihan berkaitan tugas mempunyai hubungan yang signifikan terhadap keberkesanan latihan	Diterima
H2	Rangka Latihan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap keberkesanan latihan	Diterima
H3	Motivasi pekerja sebagai pembolehubah mencelah antara elemen program latihan (rangka latihan antara elemen program latihan dan latihan berkaitan tugas) terhadap keberkesanan latihan	Diterima

Jadual 5.1 menunjukkan ringkasan penemuan Hipotesis

5.3 Penemuan Kajian

Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja sebagai faktor pemboleh ubah mencelah di antara faktor elemen program latihan iaitu rangka latihan dan latihan berkaitan tugas terhadap pemboleh ubah bersandar iaitu keberkesanan latihan. Tujuan kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti sama ada tiga objektif utama kajian ini dicapai. Objektif pertama iaitu mengenalpasti sama ada terdapat hubungan antara latihan berkaitan tugas dengan keberkesanan latihan. Objektif kedua iaitu mengenalpasti sama ada rangka latihan mempengaruhi keberkesanan latihan dan ketiga ialah untuk mengenalpasti peranan motivasi kerja sebagai perantara antara program latihan dan keberkesanan latihan. Bagi mencapai objektif kajian, borang kaji selidik telah diedarkan kepada responden yang terdiri daripada Pembantu Tadbir sekolah. Sebanyak 103 borang kaji selidik telah diisi dengan lengkap telah dikembalikan.

Hasil kajian ini menunjukkan bahawa majoriti responden adalah perempuan adalah bekerja sebagai Pembantu Tadbir yang mewakili 77 orang (74.85%) dan pembantu tadbir lelaki adalah seramai 26 orang (25.2 %). Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa responden berumur 29 tahun ke bawah adalah 2 orang (1.9%) dan majoriti responden berumur dalam lingkungan 30 hingga 39 tahun iaitu 46 orang (44.7%). Di kategori tahap pendidikan pula majoriti mempunyai Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia/ Diploma iaitu seramai 54 orang (52.4%). Dari segi tempoh perkhidmatan, majoritinya berpengalaman melebihi dari 20 tahun iaitu seramai 34 orang. Dari segi aspek jenis latihan kebanyakan responden mengikuti latihan dalam waktu kerja rasmi, seramai 65 orang (63.1%) dan selebihnya mengikuti latihan semasa waktu kerja rasmi dan latihan diluar waktu kerja rasmi seramai 37 orang (35.9%).

5.3 Perbincangan Kajian

Hasil Analisa Korelasi Pearson membuktikan bahawa faktor pembolehubah tidak bersandar, iaitu latihan berkaitan tugas dan rangka latihan yang jelas kandungan maklumat akan keberkesanan latihan dikalangan pembantu tadbir sekolah. Analisa Regresi membuktikan bahawa hubungan pembolehubah mencekuk iaitu motivasi kerja antara program latihan dan keberkesanan latihan boleh meningkatkan keberkesanan latihan.

Hipotesis 1: Latihan berkaitan tugas mempunyai hubungan yang signifikan terhadap keberkesanan latihan.

Penemuan kajian menunjukkan latihan berkaitan tugas mempunyai hubungan yang signifikan terhadap keberkesanan latihan. Penilaian latihan berkaitan tugas dapat dibuat berdasarkan kesesuaian program latihan, peluang mempelajari pengetahuan dan kemahiran, kehendak dan keperluan tugas, keyakinan selepas menghadiri program latihan, pemahaman program latihan, minat untuk menghadiri program dan kesempurnaan tugas selepas menghadiri program latihan. Hasil dapatan kajian mendapati persepsi responden terhadap keberkesanan latihan dari segi elemen latihan berkaitan tugas menunjukkan bahawa mempunyai hubungan pada tahap sederhana iaitu $r = 0.457$ menjalankan tugas. Kekurangan latihan dan pengetahuan dalam akan menjadi penghalang kepada prestasi kerja dan seterusnya memberi kesan kepada produktiviti. Dapatan kajian adalah selaras dengan kajian yang dijalankan oleh Chiaburu dan Tekleab (2005).

H2: Rangka latihan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap keberkesanan latihan

Penemuan kajian ini menunjukkan rangka latihan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap keberkesanan latihan. Elemen rangka latihan dapat dinilai berdasarkan bekalan maklumat sebelum menghadiri program latihan, pemahaman yang jelas matlamat menghadiri program, hasil selepas menghadiri program, penjelasan penyelia, kesulitan menghadiri program latihan, kejelasan gambaran program latihan dan perancangan sebelum menghadiri program latihan. Hasil dapatan

kajian menundapati persepsi responden terhadap keberkesanan latihan dari segi elemen rangka latihan menunjukkan bahawa mempunyai hubungan signifikan pada tahap kuat iaitu $r = 0.552$. Dapatan kajian adalah selaras dengan kajian yang dijalankan oleh Tai (2006).

H3: Motivasi Pekerja sebagai pembolehubah mencelah antara elemen program Latihan (rangka latihan dan latihan berkaitan tugas) terhadap keberkesanan latihan

Untuk hipotesis ini, Analisa Regresi Stepwise melalui tiga langkah digunakan. Dapatan analisis ini menunjukkan keteguhan perhubungan telah meningkat apabila motivasi kerja di masukkan ke dalam analisis, dan menjelaskan bahawa motivasi bertindak sebagai pembolehubah mencelah yang berkesan kedalam model latihan di kalangan responden dalam kajian ini. Walaupun langkah pertama menunjukkan hubungan tidak signifikan antara ciri-ciri responden dengan keberkesanan latihan, namun langkah kedua mendapati latihan berkaitan tugas dan rangka latihan mempunyai hubungan yang signifikan dengan keberkesanan latihan. Hipotesis diterima apabila langkah ketiga mendapati perhubungan antara motivasi kerja dan elemen program mempunyai hubungan yang signifikan dengan keberkesanan latihan.

Penemuan dalam kajian ini menjelaskan motivasi kerja bertindak sebagai pembolehubah mencelah dalam perhubungan antara rangka latihan dan keberkesanan latihan. Dapatan kajian selari dengan hasil kajian-kajian yang lepas antaranya Tracey et.al.(2001). Dan A. Ismail dan N. Inani (2010) mengesahkan bahawa motivasi kerja mempengaruhi program latihan dan keberkesanan latihan. Kedua-dua kajian lepas ini membuktikan bahawa motivasi kerja telah bertindak sebagai pembolehubah mencelah di antara rangka latihan dan keberkesanan latihan.

5.4 Implikasi Kajian

Secara keseluruhannya penemuan kajian ini menjelaskan motivasi diri seseorang pekerja akan mendorong untuk menyertai sesuatu program latihan dan mempelajari kemahiran dan pengetahuan

merupakan faktor utama sesebuah latihan berkesan. Program latihan yang mempunyai rangka latihan dan latihan yang berkaitan tugas yang mempunyai matlamat yang jelas yang dianjurkan oleh organisasi akan menarik perhatian pekerja untuk menghadiri program latihan tersebut setelah mengetahui kepentingan program latihan tersebut dalam kerjayanya. Keberkesanan latihan dapat dilihat apabila seseorang pekerja mengaplikasikan apa yang dipelajari di sebuah program latihan di tempat kerja.

Hasil kajian ini sesuai dengan kajian literatur yang hubungkait antara pembolehubah-pembolehubah motivasi latihan, elemen program latihan dan keberkesanan latihan. Jelasnya kajian ini membuktikan bahawa motivasi pekerja memainkan peranan yang penting antara program latihan dan keberkesanan latihan. Motivasi kerja menjadi faktor yang tidak boleh diabaikan dalam menilai antara program latihan dan keberkesanan latihan. Kajian ini akan membantu para penganjur program latihan untuk menambahbaik program latihan yang sedia ditawarkan pada masa akan datang. Antaranya penambahbaikan isi kandungan program latihan supaya ia menarik perhatian pelatih untuk mendorong dan menarik minat pelatih untuk hadir. Konsep atau teknik pelaksanaan sesebuah program akan mempengaruhi motivasi pekerja dalam kemahiran dan pengetahuan dalam mempelajari sesuatu yang baru.

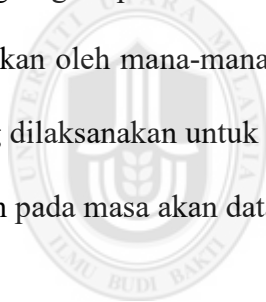
Keberkesanan sesuatu latihan boleh diperkukuhkan dengan mempelbagaikan kaedah pelaksanaan dari segi konsep penyampaian konsep dan teori, latihan pratikal, perbincangan dalam kumpulan serta sesi soal jawab antara penyelia program dan pelatih tersebut. Keberkesanan latihan secara langsungnya akan mempengaruhi prestasi kerja apabila pekerja mengaplikasikan apa yang dipelajari dalam bidang tugasnya dengan mengurangkan bilangan kesilapan dan meningkatkan kecekapan disamping memahirkan diri dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi di tempat kerja.

Dalam sektor perkhidmatan awam, keberkesanan program latihan boleh meningkatkan kualiti sistem penyampaian perkhidmatan yang cekap dan berkesan. Bukan itu sahaja, malah ia dapat

melahirkan penjawat awam yang berdaya saing dalam bidang perkhidmatan yang diberikan. Kebolehan dan kesungguhan penjawat awam dalam melaksanakan tugas dengan cekap dan berkesan dan sempurna pada masa yang ditetapkan merupakan satu kejayaan kepada perkhidmatan awam

5.5. Kesimpulan

Adalah dapat membuat kesimpulan bahawa, hasil dapat kajian ini telah mencapai objektif kajian ini. Secara keseluruhan objektif kajian iaitu antara pemboleh ubah tidak bersandar iaitu elemen program latihan (rangka latihan dan latihan berkaitan tugas), pemboleh ubah mencekud iaitu motivasi kerja dan pemboleh ubah bersandar iaitu keberkesanan latihan telah berjaya dicapai oleh penyelidik apabila ketiga-tiga hipotesis diterima. Akhir sekali penyelidik berharap kajian ini boleh digunakan sebagai rujukan oleh mana-mana organisasi yang ingin membuat penambahbaikan program latihan yang sedang dilaksanakan untuk perkerjanya. Kajian ini juga boleh dijadikan sebagai bahan rujukan penyelidikan pada masa akan datang.



Universiti Utara Malaysia

RUJUKAN

- Abdul Razak Kamaruddin, Kamarulzaman Kamaruddin, Hashim A. Che Noh. (2005). Motivasi Kerja Kakitangan Organisasi Sektor Awam: Perbandingan antara Agensi Persekutuan dan Negeri: Jurnal Pengurusan Awam.Jld. (1) p.24-35.
- Allen, N.J. Dan Mayer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization.Journal of Occupational Psychology.63:1-18.
- Amir Elnaga and Amen Imran (2013). The Effect of Training On Employee Performance. European Journal of Business and Management.
- Amir Hamzah Abdul dan Sabarani Ghazali. (2010). Pengurusan Latihan Dalam Organisasi.Universiti Utara Malaysia.Sintok.
- Analoui, F. (1999). Effective Human Resource Development: A Challenge For Developing Countries. England: Ashgate Publishing Ltd.
- Arif Atan (2009, Julai 16).Penjawat Awam Mesti Komited , Bertanggungjawab.Utusan Online.Arkib.
- Azlah Md Ali, Thuaibah Rozeyta Omar, Noor Ella Mohamad Zip, Nor Suziani Ismail Thahiroh Zulkifli (2009). Keberkesanan Latihan Di Kalangan Kakitangan Kumpulan Sokongan Di Pejabat Setiausaha Kerajaan Negeri Kedah Darul Aman. Amalan Latihan dan Pembangunan Sumber Manusia di Malaysia.
- Azman Ismail dan Nurul Inani Ibrahim. (2010). Motivasi Latihan Sebagai Pembolehubah Penghubung Antara Program Latihan Dan Keberkesanan Latihan. Jurnal Kemanusiaan.16. Universiti Malaysia Sarawak.
- Badu, E.E. (2005). Emloyee Motivation in University Libraries in Ghana: A Comparative Analysis.Information Development.Vol. Issue1.5-9.
- Baldwin, T.T. and Ford, J.K. (1998). Transfer of Training: A Review And Directions for Future Research, Personnel Psychology, 41, 63-100.
- Baron, R.M., and Kenny, D.A. (1986). This Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations. Journal of Personality and Social Psychology, 51 (6), 1173-1182.

- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A Theoretical and Empirical Analysis With Special Reference to Education* (3rd Ed.). Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Benardin dan Russel. (2002). *Pengertian Pendidikan Mada Kerja dan Tunjangan Atau Konpensasi.Manajemen Sumber Daya Manusia* Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Berenson, L.M., and Levine, D.M. (1992). *Basic Business Statistics: Concepts And Applications*. New Jersey: Prentice Hall Englewood Cliffs.
- 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.
- Bresman, H., Birkinshaw, J. and Nobel, R. (1990). Knowledge Transfer In International Acquisitions, *Journal of International Business Studies*, 30 (3), 439-62.
- Cheng, W.L. (2000). Test of the MBA knowledge and skills transfer, *International Journal of Human Resource Management*, 11, 837-52.
- Chiaburu, D.S. and Marinova, S.V. (2005). What Predicts Skill Transfer? An Exploratory Study of Goal Orientation, Training Self-Efficacy and Organizational Supports, *International Journal Of Training And Development*, 9 (2), 110-23.
- Chiaburu, D.S. and Tekleab, A.G. (2005). Individual and Contextual Influences On Multiple Dimension of Training Effectiveness. *Journal of European Industrial Training*, 29 (8), 604-626
- Clark, C.S., Dobbins, G.H. and Ladd, R.T. (1993). Exploratory Field Study Of Training Motivation: Influence Of Involvement, Credibility, And Transfer Climate, *Group And Organization Management*, 18 (3), 292-307.
- Colarelli, S. M., & Montei, M. S. (1996). Some Contextual Influences On Training Utilization. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 32(3): 306-322
- DeSimone, R.L., Werner, J.M. and Harris, D.M. (2002). *Human Resource Development*, Thompson Learning, Inc
- Eleanor M.Smith.J.Kevin Ford and Steve W.J.Kozlowski, *Building Adaptive Expertise: Implication for Trainning Design Strategies*.P.89-118.
- Fried, Y., & Slowik, L. H. (2004). Enriching goal-setting theory with time: An integrated approach. *Academy of Management Review*, 29(3), 404-422.
- Farr, J.L. and Middlebrooks, C.L. (1990). Enhancing Motivation to Participate In Professional Development, In Willis, S.L. and Dubin, S.S. (Ed.).*Maintaining Professional Competence*, 195-213. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Foxon. (1993). Recruitment and Selection in Canada. Toronto: Nelson Education Ltd. Toronto. Canada.
- Gomes Faustino Cardoso (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta Andi Offset.
- Guerrero, S. and Sire, S. (2001). Motivation to Train From The Workers' Perspective: Example of French Companies, International Journal of Human Resource Management, 12 (6), 988-1004.
- Gupta, A. and Govindarajan, V. (2000). Knowledge Flows Within Mncs, Strategic Management Journal, 21, 473-96.
- Hasannuddin Hassan. (2015). Kesan Faktor Individu Dan Persekitaran Ke Atas Keberkesanan Latihan Staf Sokongan Akademik: Di Institusi Pengajian Tinggi Awam Di Wilayah Ekonomi Pantai Timur (Ecer). Universiti Malaysia Kelantan.
- Hasibulan Malayu. (2008). Organisasi dan Motivasi. Cetakan Kempat Bumi Aksara. Jakarta.
- Hellriegel, D., Jackson, S.E., Slocum, J.W. (1999). Management. Ohio: South-Western College Publishing.
- Hicks, W.D. and Klimoski, R.J. (1987). Entry into Training Programs And Its Effects On Training Outcomes: A Field Experiment, Academy of Management Journal, 30 (3), 542-52.
- Hiswadi Anuar. (2011). A Study On the Impact of Training Design and Delivery On The Training Effectiveness in The Context Of Technology Park Malaysia. University Utara Malaysia.
- Ibrahim Mamat. (1996). Reka Bentuk Dan Pengurusan Latihan Konsep dan Amalan. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Pustaka.
- Ibrahim Mamat. (2001). Effective Design And Successful Management Of Training. Kuala Lumpur: Eastview Publication Sdn. Bhd.
- Jane Irene W. (2014) The Relationship Between Management Styles and Workforce Motivation in Kenya. Kenya. 6(33). 121-127.
- Jeffrey D. Fecteau, Gregory H. Dobbins, Joyse E.A. Russell, Robert T. Ladd, Jeffrey D. Kudish. (1999). The Influence of General Perceptions of The Training Environment and Pretraining Motivation and Perceived Training Transfer. Journal Management. 21(1). 1-25.
- Kirkpatrick, D.L. (1976). Evaluation of training, In Craig, R.L. (Ed.). Training and Development Handbook, 18. 1-18.27. New York, NY: McGraw-Hill.

- Kraiger, K., Ford, J.K. and Salas, E. (1993). Application of Cognitive, Skill-Based, And Affective Theories of Learning Outcomes to New Methods Of Training Evaluation, *Journal of Applied Psychology*, 78, 311-28.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W., (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*.
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (2006). Enhancing The Benefits and Overcoming The Pitfalls of Goal Setting. *Organizational Dynamics*, 35(4), 332-340.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building A Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-Year Odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- Maimunah Aminuddin. (1999). *Human Resource Management*. Kuala Lumpur: Penerbit Fajar Bakti Sdn.Bhd.
- Mathew (2003). People power. *Education times The Time of India*, Delhi Febuary 3 (5).
- Mohd Majid Kanting. (2000). *Kaedah Penyelidikan*: Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Pustaka.
- Mohammad Samari Abdullah. (2014). *Kesan Latihan Motivasi Terhadap Komitmen Kerja Dalam Kalangan Pegawai Kakitangan Sokongan Majlis Perbandaran Johor Bahru Tengah(MPJBT)*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Muhammad Mizar Morat. (2014). *Peranan Motivasi dalam Pengurusan Sumber Manusia.Elemen Yang Memotivasikan Bakal Graduan Kejuruteraan Untuk Bekerja Di Sektor Swasta*.Universiti Utara Malaysia.Disertasi.Sarjana
- Musa Ali. (2013, Januari 16). Perkhidmatan Awam Perlu Motivasi.Berita Harian.Rencana.ms.28
- Noel, T. W. (2009). The Impact of Knowledge Resourcea on New Venture Performance. *Journal of Small Business Management*, 47 (1), 1-22.
- Najib Ahmad Marzuki, Che Su Mustafa, Iran Hermen. (2010). *Penyelidikan Sains Sosial.Pusat Pendidikan Profesional dan Lanjutan (PACE)*. Universiti Utara Malaysia.
- Noel, T. W. (2009). The Impact of Knowledge Resourcea on New Venture Performance. *Journal of Small Business Management*, 47 (1), 1-22.
- Robbins, P. S. (2001). *Organizational Behavior*, Ninth edition. Prentice Hall International Edition. New Jersey.

- Rohana Ibrahim, Azijan Murad, Fauzih Ayob, Norjuliana Othman. (2015).
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Program Latihan Pegawai Pendidikan Pengajian Tinggi (PPPT) Gred DH44, Politeknik Sultan Abdul Halim Mu'adzam Shah Bagi Tahun 2015.
- Rozhan Othman. (2002).Pengurusan Personel dan Perancangan Guna
Tenaga.Selangor. Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Steers.R.M.(1998). Introduction to Organizational Behavior Scott,Foreman (Glenview).
- Stott, Kenneth Dan Walker, Allan (1995). Teams Teamwork and Teambuilding.
London: Prentice-Hall.
- Shahrooz Farjad. (2012). The Evaluation Effectiveness of Training Courses In
University by Kirkpatrick Model (case study: Islamshahr university).
Department of Educational Management. Islamic Azad university Procedia -
Social and Behavioral Sciences 46 (2012) 2837 – 2841.
- Siti Norbaini. (2015).Faktor-faktor Kegagalan Latihan Dalam Organisasi.Universiti
Malaysia Sarawak.Ijazah Sarjana Muda.
- Syamimi Roslan (2016).Faktor-Faktor yang mempengaruhi keberkesanan latihan di
Kalangan Staf Pentadbiran Universiti Utara Malaysia.Disertasi.Sarjana
- Tai, W. T., (2006). Effects of Training Framing, General Self-efficacy and Training
Motivation on Trainees' Training Effectiveness, Emerald Group Publishers, 35(1), pp. 51-65
- Tannenbaum, S.I., and Yukl, G. (1992). Training and Development In Work
Organizations, Annual Review Of Psychology, 43, 399-441.
- Teori-Teori Motivasi di muat turun pada Februari 22,2018.
http://eprints.utm.my/id/eprint/10385/3/TEORI-TEORI_MOTIVASI.pdf.
- Tracey, J.B., Hinkin, T.R., Tannenbaum, S. and Mathieu, J.E. (2001). The influence
of individual characteristics and the work environment on varying levels
of training outcomes, Human Resource Development Quarterly, 12 (1), 5-23.
- Tsai, W.C., and Tai, W.T., (2003). Perceived Importance as A Mediator Of The
Relationship Between Training Assignment and Training Motivation.
Personnel Review, 32, 151-63.
- Vroom, V. (1964). Work and Motivation. New York, NY: Wiley.
- Yemisi Adelakun.Motivation and workers' Performance in Organization. A case
study of step Development Limited, Logos, Nigeria.ISSN: 2313-6758 Vol.2,
Issue 8. 341-350.

Zainab Aman dan Khairunnisa A. Shukor. (2015).Faktor-Faktor Mempengaruhi Prestasi Kerja Dalam Kalangan Staf Sokongan Universiti Islam Antarabangsa Selangor.Proceeding of the 2nd International Conference on Management and Muamalah 2015.p.276-286.

_____. (2009, November 25), Penjawat Awan Jangan Lengahkan Kerja.Utusan Online.





UUM
Universiti Utara Malaysia

OTHMAN YEOP ABDULLAH(OYA) GRADUATE SCHOOL OF BUSINESS

IJAZAH SARJANA (SAINS PENGURUSAN)

SOAL SELIDIK KAJIAN:

PENGARUH MOTIVASI LATIHAN DI ANTARA PROGRAM LATIHAN DAN KEBERKESANAN LATIHAN

Tujuan kajian ini adalah untuk mengenal pasti pengaruh motivasi latihan di antara program latihan dan keberkesanan latihan di kalangan Pembantu Tadbir dalam pengurusan kewangan dan perkeranian di sekolah-sekolah di Daerah Kubang Pasu. Sebarang maklumat yang diberikan dalam borang soal selidik ini dianggap **RAHSIA** dan **HANYA UNTUK TUJUAN AKADEMIK** dan analisis penyelidik sahaja tanpa pendedahan kepada pihak ketiga.

PANDUAN MENJAWAB BORANG SOAL SELIDIK

1. Borang soal selidik ini mengandungi dua bahagian A, B
Bahagian A: 5 soalan
Bahagian B: 43 soalan
2. Responden dikehendaki mengisi borang selidik ini mengikut arahan yang diberikan bagi setiap bahagian.
3. Segala maklumat yang diberikan akan dirahsiakan.
4. Kerjasama yang diberikan amatlah dihargai.

Terima Kasih.

BAHAGIAN A : MAKLUMAT DEMOGRAFI

Bahagian ini adalah untuk mendapatkan maklumat berkaitan demografi responden.
Tandakan (/) pada ruang berkenaan

JANTINA	1.()Lelaki	2.() Perempuan
UMUR	1. Bawah 29 tahun ()	
	2. 30 hingga 39 tahun ()	
	3. 40 hingga 49 tahun ()	
	4. Lebih 50 tahun ()	
TAHAP PENDIDIKAN	1.Ijazah /Sarjana Muda ()	
	2. Diploma/STPM ()	
	3. SPM ()	
	4. LCE/SRP/PMR ()	
TEMPOH PERKHIDMATAN	1. Kurang 5 tahun ()	
	2. 6 hingga 10 tahun ()	
	3. 11 hingga 15 tahun ()	
	4. 16 hingga 20 tahun ()	
	5. Lebih 20 tahun ()	
JENIS LATIHAN DIIKUTI	1. Latihan dalam waktu kerja rasmi ()	
	2. Latihan diluar waktu kerja rasmi ()	
	3. Kedua-dua jenis latihan ()	

Nota: SRP/LCE: Sijil Rendah Pelajaran/Lower Certificate Of Education
SPM: Sijil Pelajaran Malaysia
STPM: SIJIL Tinggi Pelajaran Malaysia.

BAHAGIAN B:

Arahan: i) Sila baca dengan teliti setiap pernyataan dibawah

ii) Pada setiap pernyataan, bulatkan nombor yang sesuai dengan diri anda mengikut skala di bawah ini:

1= Sangat Tidak Setuju (STS)

2= Tidak Setuju (TS)

3= Tidak Pasti

4= Setuju (S)

5= Sangat Setuju (SS)

A.LATIHAN BERKAITAN TUGAS						
NO.	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
1.	Saya mengikuti program latihan yang ditawarkan kerana ia bersesuaian dengan diskripsi tugas saya.	1	2	3	4	5
2.	Saya dapat mengaplikasikan pengetahuan dan kemahiran yang diperolehi ke dalam tugas saya.	1	2	3	4	5
3.	Saya berpeluang mempelajari pengetahuan dan kemahiran berkaitan tugas melalui program latihan yang ditawarkan.	1	2	3	4	5
4.	Saya dapat memenuhi kehendak dan keperluan tugas saya melalui program latihan yang diikuti.	1	2	3	4	5
5.	Saya menjadi lebih yakin dalam menjalankan tugas selepas menghadiri program latihan.	1	2	3	4	5
6.	Saya berupaya mengembangkan skop tugas saya melalui program latihan yang dihadiri	1	2	3	4	5
7.	Saya memahami dengan jelas bagaimana program latihan menepati perkembangan kerjaya saya.	1	2	3	4	5
8.	Saya berminat untuk menghadiri program latihan kerana ia akan meningkatkan produktiviti tugas saya.	1	2	3	4	5
9.	Saya dapat menyempurnakan tugas kerja saya dengan baik selepas menghadiri program latihan.	1	2	3	4	5
B. RANGKA LATIHAN						
NO.	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
10.	Saya dibekalkan dengan maklumat berkaitan program latihan sebelum menghadiri program latihan.	1	2	3	4	5
11.	Saya memahami dengan jelas matlamat menghadiri program latihan.	1	2	3	4	5
12.	Saya dapat menjangkakan hasil yang akan diperolehi	1	2	3	4	5

	sekiranya menghadiri program latihan.					
13.	Saya diberitahu dengan jelas oleh penyelia bahawa program latihan ini akan membantu perkembangan kerjaya saya	1	2	3	4	5
14.	Saya dapat mempelajari dengan lebih baik program latihan yang dihadiri melalui bantuan rangka latihan.	1	2	3	4	5
15.	Saya tidak mengalami sebarang kesulitan sepanjang menghadiri program latihan .	1	2	3	4	5
16.	Saya menerima gambaran yang jelas tentang program latihan daripada penyelia sebelum menghadiri program latihan	1	2	3	4	5
17.	Saya telah mempunyai perancangan sebelum menghadiri program latihan	1	2	3	4	5
C. MOTIVASI KERJA						
18.	Saya berminat untuk mempelajari pengetahuan baru dalam program latihan	1	2	3	4	5
19.	Saya berminat untuk mempelajari kemahiran teknikal baru dalam program latihan.	1	2	3	4	5
20.	Saya berminat untuk mempelajari nilai dan etika kerja dalam program latihan.	1	2	3	4	5
21.	Saya berminat untuk menghadiri program latihan yang berkaitan tugas	1	2	3	4	5
22.	Saya memberi tumpuan sepenuhnya terhadap kandungan program latihan.	1	2	3	4	5
23.	Saya bersedia untuk mengikuti program latihan dengan penuh tumpuan.	1	2	3	4	5
24.	Saya bersedia untuk belajar kerana kandungan kursus bersesuaian dengan kerja saya.	1	2	3	4	5
25.	Saya bersemangat dalam mempelajari sesuatu yang baru	1	2	3	4	5
26.	Saya bersedia untuk melaksanakan apa yang dipelajari apabila kembali ke tempat bekerja	1	2	3	4	5
27.	Saya merasa bertanggungjawab untuk melibatkan diri dalam program latihan.	1	2	3	4	5
28.	Saya mempunyai minat yang mendalam untuk mengikuti program latihan yang dirancang.	1	2	3	4	5
29.	Saya berusaha gigih untuk memperbaiki kemahiran dan pengetahuan ketika mengikuti program latihan.	1	2	3	4	5
30.	Saya yakin akan memperolehi banyak manfaat daripada program latihan yang dihadiri.	1	2	3	4	5
31.	Saya yakin saya dapat mengaplikasikan apa yang telah saya pelajari di tempat kerja.	1	2	3	4	5

D. KEBERKESANAN LATIHAN

32.	Saya mengambil masa yang singkat untuk memindahkan apa yang telah dipelajari ke dalam tugas saya.	1	2	3	4	5
33.	Saya dapat mengguna pengetahuan yang dipelajari dalam melaksanakan tugas saya dengan berkesan.	1	2	3	4	5
34.	Saya dapat mengguna kemahiran teknikal yang dipelajari dalam melaksanakan tugas saya dengan berkesan.	1	2	3	4	5
35.	Saya dapat menyempurnakan tugas saya dalam masa yang singkat selepas menghadiri program latihan.	1	2	3	4	5
36.	Saya dapat menetapkan matlamat kerja yang realistik selepas mengikuti program latihan	1	2	3	4	5
37.	Saya dapat mengurangkan bilangan kesilapan yang berlaku semasa melaksanakan tugas.	1	2	3	4	5
38.	Saya dapat meningkatkan kecekapan saya selepas menghadiri program latihan.	1	2	3	4	5
39.	Saya dapat melaksanakan tugas dengan lebih berkualiti selepas mengikuti program latihan.	1	2	3	4	5
40.	Saya berupaya menyelesaikan sesetengah tugas saya setelah mengikuti program latihan.	1	2	3	4	5
41.	Saya dapat meningkatkan prestasi kerja saya selepas mengikuti program latihan.	1	2	3	4	5
42.	Saya dapat menyesuaikan pengetahuan saya apabila berlaku perubahan situasi.	1	2	3	4	5
43.	Saya dapat menyesuaikan kemahiran teknikal saya apabila berlaku perubahan situasi.	1	2	3	4	5

Sekian , Terima Kasih

Hasil kebolehpercayaan alfa Cronbach

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.811	9

Nilai Cronbach's Alpha Ujian kepercayaan bagi Pembolehubah Latihan Berkaitan Tugas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.786	8

Nilai Cronbach's Alpha Ujian kepercayaan bagi Pembolehubah Rangka Latihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.926	14

Nilai Cronbach's Alpha Ujian kepercayaan bagi Pembolehubah Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.899	12

Nilai Cronbach's Alpha Ujian kepercayaan bagi Keberkesanan Latihan

Profil Sampel Mengikut Jantina

Jantina		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lelaki	26	25.2	25.2	25.2
	Perempuan	77	74.8	74.8	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Profil Sampel Mengikut Umur

Umur		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bawah 29 tahun	2	1.9	1.9	1.9
	30 hingga 39 tahun	46	44.7	44.7	46.6
	40 hingga 49 tahun	34	33.0	33.0	79.6
	Lebih 50 Tahun	21	20.4	20.4	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Profil sampel Mengikut Tahap Pendidikan

Pendidikan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ijazah/Sarjana Muda	4	3.9	3.9	3.9
	Diploma/STPM	54	52.4	52.4	56.3
	SPM	40	38.8	38.8	95.1
	LCE/SRP/PMR	5	4.9	4.9	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Profil Sampel Mengikut Tempoh Perkhidmatan

Perkhidmatan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang 5 tahun	2	1.9	1.9	1.9
	6 hingga 10 Tahun	32	31.1	31.1	33.0
	11 hingga 15 Tahun	23	22.3	22.3	55.3
	16 hingga 20 tahun	12	11.7	11.7	67.0
	Lebih 20 tahun	34	33.0	33.0	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Profil Sampel Mengikut Jenis Latihan

Jenis latihan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Latihan dalam waktu kerja rasmi	65	63.1	63.1	63.1
	Latihan diluar waktu kerja rasmi	1	1.0	1.0	64.1
	Kedua-dua jenis latihan	37	35.9	35.9	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

ANALISIS FAKTOR

HASIL KEPUTUSAN KMO DAN UJIAN BARTLETT

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.779
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	2871.999
df	903
Sig.	.000

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
A1			.635	
A2			.634	
A3			.724	
A4			.416	
A5			.665	
A6		.306	.461	
A7			.589	
A8			.525	
A9			.665	
B10				.810
B11			.342	.395
B12		.370		.625
B13				.508
B14		.364		.327
B15		.443		.317
B16				.754
B17				.618
C18	.560			
C19	.629			
C20	.655			
C21	.659			
C22	.566			
C23	.714			
C24	.649			
C25	.755			
C26	.704			
C27	.781			
C28	.738			
C29	.758			
C30	.702			

C31	.592			
D32	.355	.408		
D33	.465	.502		
D34	.328	.516		
D35	.307	.501		
D36	.334	.665		
D37	.405	.519		
D38		.622		
D39		.736		
D40		.702		
D41	.339	.731		
D42		.647		
D43	.319	.675		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.



UUM
Universiti Utara Malaysia

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	13.167	30.620	30.620	13.167	30.620	30.620	7.964	18.521	18.521
2	3.625	8.429	39.049	3.625	8.429	39.049	5.790	13.464	31.985
3	2.461	5.722	44.772	2.461	5.722	44.772	4.246	9.875	41.860
4	2.239	5.206	49.978	2.239	5.206	49.978	3.491	8.118	49.978
5	1.752	4.075	54.053						
6	1.591	3.700	57.754						
7	1.399	3.253	61.007						
8	1.227	2.853	63.859						
9	1.208	2.808	66.667						
10	1.152	2.680	69.348						
11	1.049	2.439	71.786						
12	.920	2.139	73.926						
13	.872	2.027	75.953						
14	.811	1.887	77.839						
15	.779	1.811	79.650						
16	.721	1.677	81.327						
17	.708	1.646	82.973						
18	.654	1.522	84.495						
19	.609	1.416	85.911						
20	.584	1.358	87.268						
21	.559	1.300	88.569						
22	.511	1.189	89.758						
23	.429	.998	90.755						
24	.408	.949	91.705						
25	.364	.847	92.552						
26	.356	.827	93.379						
27	.311	.722	94.101						
28	.289	.672	94.773						
29	.278	.646	95.419						
30	.261	.607	96.025						
31	.223	.518	96.544						
32	.198	.461	97.005						
33	.195	.453	97.458						
34	.186	.433	97.891						
35	.160	.371	98.262						
36	.132	.307	98.569						
37	.127	.295	98.864						
38	.110	.257	99.120						

39	.105	.244	99.365						
40	.098	.229	99.593						
41	.071	.165	99.759						
42	.055	.129	99.887						
43	.048	.113	100.000						



UUM
Universiti Utara Malaysia

TABURAN KENORMALAN

Descriptive Statistics

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Latihan berkaitan tugas	103	.180	.238	-.692	.472
Rangka latihan	103	-.087	.238	.581	.472
Motivasi latihan	103	-.266	.238	1.939	.472
Keberkesanan latihan	103	-.421	.238	1.950	.472
Valid N (listwise)	103				

ANALISIS DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
A1	103	4.22	.641
A2	103	4.26	.464
A3	103	4.33	.493
A4	103	4.27	.489
A5	103	4.26	.442
A6	103	4.23	.528
A7	103	4.25	.519
A8	103	4.38	.562
A9	103	4.24	.533
B10	103	3.84	.711
B11	103	4.05	.512
B12	103	4.02	.577
B13	103	3.90	.586
B14	103	4.13	.605
B15	103	3.90	.693
B16	103	3.78	.791
B17	103	3.97	.692
C18	103	4.34	.603
C19	103	4.39	.547
C20	103	4.24	.533
C21	103	4.36	.558
C22	103	4.19	.506
C23	103	4.26	.523
C24	103	4.25	.573
C25	103	4.28	.550
C26	103	4.25	.499

C27	103	4.28	.532
C28	103	4.20	.549
C29	103	4.23	.564
C30	103	4.24	.568
C31	103	4.24	.494
D32	103	3.75	.860
D33	103	4.12	.530
D34	103	4.21	.554
D35	103	3.94	.790
D36	103	3.96	.766
D37	103	4.15	.567
D38	103	4.22	.484
D39	103	4.18	.500
D40	103	4.16	.480
D41	103	4.20	.531
D42	103	4.18	.519
D43	103	4.14	.486
Latihan berkaitan tugas	103	4.2729	.32923
Rangka latihan	103	3.9490	.41252
Motivasi latihan	103	4.2698	.38814
Keberkesanan latihan	103	4.1011	.41530
Valid N (listwise)	103		

ANALISA KORELASI PEARSON

Correlations

		Latihan berkaitan tugas	Rangka latihan	Motivasi latihan	Keberkesanan latihan
Latihan berkaitan tugas	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 103	.383** .000 103	.345** .000 103	.457** .000 103
Rangka latihan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.383** .000 103	1 .000 103	.401** .000 103	.552** .000 103
Motivasi latihan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.345** .000 103	.401** .000 103	1 103	.646** .000 103
Keberkesanan latihan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.457** .000 103	.552** .000 103	.646** .000 103	1 103

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

ANALISIS REGRESI STEPWISE

LANGKAH PERTAMA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Jenislatihan, Perkhidmatan, Jantina, Pendidikan, Umur ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Keberkesanan latihan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.202 ^a	.041	-.009	.41708	.041	.826	5	97	.534

a. Predictors: (Constant), Jenislatihan, Perkhidmatan, Jantina, Pendidikan, Umur

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.719	5	.144	.826	.534 ^b
	Residual	16.874	97	.174		
	Total	17.592	102			

a. Dependent Variable: Keberkesanan latihan

b. Predictors: (Constant), Jenislatihan, Perkhidmatan, Jantina, Pendidikan, Umur

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.223	.321		13.143	.000
	Jantina	-.088	.101	-.092	-.869	.387
	Umur	.019	.095	.036	.195	.846
	Pendidikan	-.045	.074	-.071	-.612	.542
	Perkhidmatan	-.005	.058	-.017	-.094	.925
	Jenislatihan	.064	.045	.148	1.428	.157

a. Dependent Variable: Keberkesanan latihan

LANGKAH KEDUA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Rangka latihan, Umur, Jenislatihan, Jantina, Latihan berkaitan tugas, Pendidikan, Perkhidmatan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Keberkesanan latihan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.621 ^a	.386	.340	.33732	.386	8.516	7	95	.000

a. Predictors: (Constant), Rangka latihan, Umur, Jenislatihan, Jantina, Latihan berkaitan tugas, Pendidikan, Perkhidmatan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.783	7	.969	8.516	.000 ^b
	Residual	10.809	95	.114		
	Total	17.592	102			

a. Dependent Variable: Keberkesanan latihan

b. Predictors: (Constant), Rangka latihan, Umur, Jenislatihan, Jantina, Latihan berkaitan tugas, Pendidikan, Perkhidmatan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.957	.549		1.741	.085
	Jantina	-.053	.082	-.055	-.643	.522
	Umur	-.064	.080	-.124	-.795	.429
	Pendidikan	-.014	.062	-.023	-.232	.817
	Perkhidmatan	.031	.048	.096	.655	.514
	Jenislatihan	.023	.037	.052	.613	.541
	Latihan berkaitan tugas	.373	.118	.296	3.172	.002
	Rangka latihan	.432	.090	.429	4.805	.000

a. Dependent Variable: Keberkesanan latihan

LANGKAH KETIGA

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi latihan, Jantina, Perkhidmatan, Jenislatihan, Latihan berkaitan tugas, Rangka latihan, Pendidikan, Umur ^b		Enter

a. Dependent Variable: Keberkesanan latihan

b. All requested variables entered.

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.745 ^a	.555	.517	.28858	.555	14.656	8	94	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi latihan, Jantina, Perkhidmatan, Jenislatihan, Latihan berkaitan tugas, Rangka latihan, Pendidikan, Umur

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.764	8	1.221	14.656	.000 ^b
	Residual	7.828	94	.083		
	Total	17.592	102			

a. Dependent Variable: Keberkesanan latihan

b. Predictors: (Constant), Motivasi latihan, Jantina, Perkhidmatan, Jenislatihan, Latihan berkaitan tugas, Rangka latihan, Pendidikan, Umur

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.029	.495		.059	.953
	Jantina	-.078	.070	-.082	-1.118	.266
	Umur	-.030	.069	-.058	-.433	.666
	Pendidikan	-.028	.053	-.044	-.527	.600
	Perkhidmatan	.024	.041	.074	.585	.560
	Jenislatihan	-.010	.032	-.023	-.308	.758
	Latihan berkaitan tugas	.228	.104	.181	2.203	.030
	Rangka latihan	.296	.080	.294	3.693	.000
	Motivasi latihan	.504	.084	.471	5.983	.000

a. Dependent Variable: Keberkesanan latihan