

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**



**UUM**  
Universiti Utara Malaysia

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

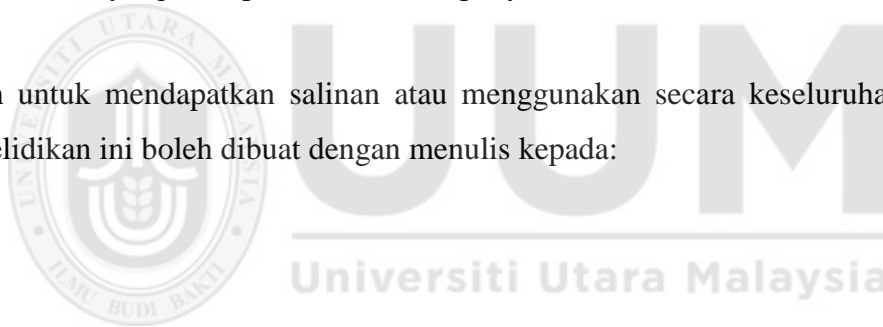
Tandatangan :  
(*Signature*)

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

## **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 mencekah mempunyai hubungan yang signifikan antara elemen program latihan dan 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

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

## **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
<b>BAB 5 : PERBINCANGAN &amp; KESIMPULAN</b>	
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
<b>RUJUKAN</b> .....	57
<b>LAMPIRAN</b>	

## 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

The contents of  
the thesis is for  
internal user  
only



## 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). Employee Motivation in University Libraries in Ghana: A Comparative Analysis. *Information Development*. Vol. Issue 1.5-9.
- 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 Kompensasi.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-WesternCollege 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. Facticeau, Gregory H. Dobbins, Joyse E.A. Russell, Robert T. Ladd, Jeffrey D. Kudish. (1999). The Influence of General Perceptains 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](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 2<sup>nd</sup> 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

<b>JANTINA</b>	1.(            ) <b>Lelaki</b>	2.(            ) <b>Perempuan</b>
<b>UMUR</b>	1. Bawah 29 tahun	(    )
	2. 30 hingga 39 tahun	(    )
	3. 40 hingga 49 tahun	(    )
	4. Lebih 50 tahun	(    )
<b>TAHAP PENDIDIKAN</b>	1. Ijazah /Sarjana Muda	(    )
	2. Diploma/STPM	(    )
	3. SPM	(    )
	4. LCE/SRP/PMR	(    )
<b>TEMPOH PERKHIDMATAN</b>	1. Kurang 5 tahun	(    )
	2. 6 hingga 10 tahun	(    )
	3. 11 hingga 15 tahun	(    )
	4. 16 hingga 20 tahun	(    )
	5. Lebih 20 tahun	(    )
<b>JENIS LATIHAN DIIKUTI</b>	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)

<b>A.LATIHAN BERKAITAN TUGAS</b>						
<b>NO.</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
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>B. RANGKA LATIHAN</b>						
<b>NO.</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
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
<b>C. MOTIVASI KERJA</b>						
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 dirancangan.	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<sup>a</sup>

	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
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**

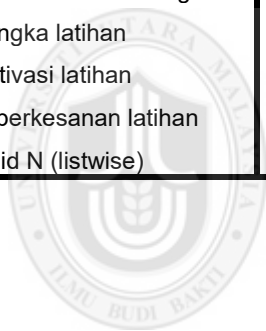
	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Latihan berkaitan tugas	103	.180	.238	-.692	.472
Rangka latihan	103	-.087	.238	.581	.472
Motivasi latihan	103	-.266	.238	1.939	.472
Keberkesanan latihan	103	-.421	.238	1.950	.472
Valid N (listwise)	103				

## 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		



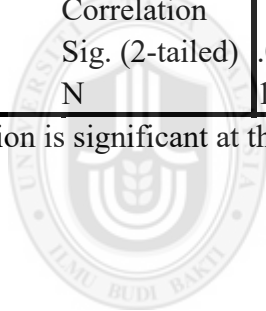
UUM  
Universiti Utara Malaysia

## ANALISA KORELASI PEARSON

### Correlations

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

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



**ANALISIS REGRESI STEPWISE  
LANGKAH PERTAMA**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Jenislatihan, Perkhidmatan, Jantina, Pendidikan, Umur <sup>b</sup>		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 <sup>a</sup>	.041	-.009	.41708	.041	.826	5	97	.534

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

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

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

- a. Dependent Variable: Keberkesanan latihan  
b. Predictors: (Constant), Jenislatihan, Perkhidmatan, Jantina, Pendidikan, Umur

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	4.223		
	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<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Rangka latihan, Umur, Jenislatihan, Jantina, Latihan berkaitan tugas, Pendidikan, Perkhidmatan <sup>b</sup>		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 <sup>a</sup>	.386	.340	.33732	.386	8.516	7	95	.000

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

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.783	7	.969	8.516	.000 <sup>b</sup>
	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<sup>a</sup>

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<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi latihan, Jantina, Perkhidmatan, Jenislatihan, Latihan berkaitan tugas, Rangka latihan, Pendidikan, Umur <sup>b</sup>		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 <sup>a</sup>	.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<sup>a</sup>

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

a. Dependent Variable: Keberkesanan latihan

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

Coefficients<sup>a</sup>

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
	Jenislaitan	-.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