

BAB 5

DAPATAN PENYELIDIKAN

1.0 PENGENALAN

Penyelidikan ini tertumpu kepada pemindahan kandungan latihan ke tempat kerja. Bab ini akan mendedahkan kesimpulan daripada maklumbalas yang dikutip daripada borang soalselidik dengan menggunakan analisis statistik yang bersesuaian. Ia dibahagikan kepada dua bahagian utama. Bahagian pertama akan membincangkan profil responden secara umum. Bahagian kedua pula menumpukan kepada persepsi responden terhadap prestasi mereka dan pengaruh-pengaruh yang menyokong atau menghalang pemindahan kandungan latihan ke tempat kerja.

2.0 PROFIL RESPONDEN

Keseluruhan populasi penyelidikan ini iaitu 120 orang kakitangan sokongan di KPLB telah diberi borang soalselidik untuk dilengkapkan. Ini bermakna sampel bagi penyelidikan ini juga berjumlah 120 orang. Hanya 67.5 peratus atau 81 orang kakitangan telah memberi maklum balas seperti yang diharapkan. Bahagian ini akan membincangkan profil responden dari segi umur, bangsa, jantina, tahap pendidikan formal dan tempoh berada dalam jawatan terkini seperitimana yang telah dilengkapkan pada bahagian 1 borang soalselidik (rujuk Borang Soalselidik pada Lampiran 1).

2.1 Taburan Mengikut Umur

Jadual 5 menunjukkan kebanyakan responden adalah dalam kumpulan umur 30 tahun ke bawah (45.7 peratus). Kumpulan kedua terbesar pula dari kumpulan umur 46 hingga 50 tahun (19.8 peratus). Sementara itu, peratusan bagi responden daripada kumpulan umur 31 hingga 35 tahun dan 36 hingga 40 tahun adalah sama iaitu 12.3 peratus daripada keseluruhan responden. Jadual di bawah juga menunjukkan tiada responden yang berusia lebih daripada 50 tahun.

Jadual 5
Taburan Responden Mengikut Umur

UMUR	FREKUENSI	PERATUSAN (%)
30 tahun dan ke bawah	37	45.7
31-35	10	12.3
36-40	10	12.3
41-45	8	9.9
46-50	16	19.8
51 tahun ke atas	0	0

Sumber: Data kaji selidik

2.2 Taburan Mengikut Bangsa

Dari segi bangsa, seratus peratus responden adalah berbangsa Melayu. Jadual 6 menunjukkan tiada responden yang mewakili kaum Cina, India dan bangsa-bangsa lain. Ini menggambarkan komposisi bangsa Melayu yang ramai di kementerian ini.

Jadual 6
Taburan Responden Mengikut Bangsa

BANGSA	FREKUENSI	PERATUSAN (%)
Melayu	81	100
Cina	0	0
India	0	0
Lain-lain	0	0
JUMLAH	81	100

Sumber: Data kaji selidik

2.3 Taburan Mengikut Jantina

Secara keseluruhannya, 29.6 peratus daripada responden adalah lelaki manakala 70.4 peratus adalah perempuan seperti yang dapat dilihat dalam Jadual 7. Ini menunjukkan taburan yang agak berat sebelah apabila responden wanita dua kali ganda lebih besar daripada responden lelaki.

Jadual 7
Taburan Responden Mengikut Jantina

JANTINA	FREKUENSI	PERATUSAN (%)
Lelaki	24	29.6
Wanita	57	70.4
JUMLAH	81	100

Sumber: Data kaji selidik

2.4 Taburan Mengikut Tahap Pendidikan Formal

Jadual 8 menunjukkan bahawa 37 peratus daripada keseluruhan responden menerima pendidikan sehingga ke peringkat diploma atau Ijazah Sarjana Muda. Majoriti responden adalah dari kumpulan tahap pendidikan SPM (49.4 peratus). Seramai 4 orang

responden menerima pendidikan hingga ke peringkat STPM manakala tiada responden yang sampai ke peringkat Ijazah Sarjana atau kelayakan profesional.

Jadual 8

Taburan Responden Mengikut Tahap Pendidikan Formal

TAHAP PENDIDIKAN	FREKUENSI	PERATUSAN (%)
SPM	40	49.4
STPM	4	4.9
Diploma/Ijazah Sarjana Muda	37	45.7
Ijazah Sarjana/kelayakan profesional	0	0
JUMLAH	81	100

Sumber: Data kaji selidik

2.5 Taburan Mengikut Jangkamasa Dalam Jawatan Terkini

Daripada dalam Jadual 9, dapat diperhatikan bahawa 34.6 peratus daripada keseluruhan responden yang berkhidmat dalam jawatan terkini adalah antara 1 tahun ke 5 tahun. Kumpulan kedua terbesar adalah kumpulan responden yang telah berkhidmat melebihi 16 tahun dalam jawatan terkini iaitu seramai 22 orang. Terdapat 18.5 peratus daripada keseluruhan responden yang berkhidmat kurang dari setahun dan 14.8 peratus pula daripada responden yang berkhidmat dari 6 tahun hingga 10 tahun. Baki keseluruhan iaitu 4.9 peratus telah berkhidmat dalam jawatan terkini antara 11 tahun hingga 15 tahun.

Jadual 9

Taburan Responden Mengikut Jangkamasa Dalam Jawatan Sekarang

JANGKAMASA	FREKUENSI	PERATUSAN (%)
Kurang setahun	15	18.5
1 tahun-5 tahun	28	34.6
6 tahun-10 tahun	12	14.8
11 tahun-15 tahun	4	4.9
16 tahun ke atas	22	27.2
JUMLAH	81	100

Sumber: Data kaji selidik

2.6 Rumusan Profil Responden

Berdasarkan maklumat yang dikumpul daripada maklumbalas responden, dapatlah dirumuskan bahawa profil tersebut adalah bersifat representatif dan menyeluruh kecuali bagi item bangsa dan gender. Walaupun kedua-dua item tersebut tidak seimbang, ia merupakan gambaran sebenar latarbelakang para pekerja tahap sokongan di kementerian ini iaitu majoriti pekerja adalah wanita dan berbangsa Melayu.

Dari segi kelulusan tertinggi pula, majoriti responden mempunyai kelulusan sehingga ke peringkat SPM. Adalah tidak menghairankan apabila melihat majoriti responden mempunyai kelayakan SPM kerana kelayakan minimum untuk jawatan sokongan adalah SPM. Namun begitu, terdapat ramai responden yang memiliki kelulusan yang agak tinggi iaitu hingga ke peringkat Diploma atau Ijazah Sarjana Muda. Melalui temubual yang dijalankan, golongan ini merupakan kakitangan yang baru memulakan karier mereka di kementerian ini.

Bagi item umur dan jangka masa dalam jawatan sekarang pula, majoriti responden berusia 30 tahun ke bawah dan telah menyandang jawatan di antara 1 hingga 5 tahun. Ini bermakna kebanyakannya responden bagi penyelidikan ini merupakan kakitangan baru dalam jawatan semasa yang disandang oleh mereka.

3.0 ANALISIS PERSEPSI RESPONDEN

Bahagian ini akan menganalisa maklumbalas persepsi responden terhadap pemindahan kandungan latihan di tempat kerja mereka. Bagi mengukur prestasi selepas mengikuti latihan dan faktor-faktor yang mempengaruhi pemindahan, responden telah diberi 62 kenyataan yang dirangkumkan di bawah dua bahagian iaitu reaksi pelatih terhadap prestasi diri dan faktor-faktor yang mempengaruhi pemindahan kandungan latihan ke tempat kerja. Kenyataan-kenyataan tersebut mewakili sesuatu variabel prestasi atau faktor yang dapat mempengaruhi pemindahan kandungan latihan. Untuk tujuan analisis, kenyataan-kenyataan tersebut akan kembali ditukar kepada variabel sebenar yang diwakilinya. Di bawah faktor-faktor yang mempengaruhi pemindahan kandungan latihan ke tempat kerja, terdapat tiga variabel utama iaitu ciri-ciri individu, rekabentuk latihan dan persekitaran kerja atau organisasi (sila rujuk Bahagian 2 dan Bahagian 3 borang soalselidik seperti di lampiran 1).

3.1 Persepsi Responden Terhadap Prestasi Mereka

Di dalam penyelidikan ini, responden telah diberi peluang untuk menilai prestasi mereka selepas mengikuti latihan. Maklumbalas yang diberikan adalah seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 10.

Jadual 10

Reaksi Responden Terhadap Prestasi Diri

Prestasi	Darjah Persetujuan (%)					Min*	S.D
	Tidak Setuju Sepenuhnya	Sedikit Setuju	Sederhana Setuju	Setuju	Sangat Setuju		
Prestasi kerja yang lebih baik	0	8.6	22.2	9.3	9.9	3.7	0.766
Keupayaan mengaplikasikan kandungan latihan	0	9.9	42	43.2	4.9	3.43	0.741
Sikap yang positif terhadap kerja	0	4.9	25.9	61.7	7.4	3.72	0.675
Perlaksanaan kerja yang berkesan	0	7.4	27.2	58	7.4	3.65	0.727
Penyempurnaan kerja dengan lebih cepat	2.5	14.8	38.3	42	2.5	3.27	0.837
Produktiviti kerja yang meningkat	0	7.4	33.3	50.6	8.6	3.6	0.753
Kefahaman konsep dan prinsip kerja	0	13.6	22.2	56.8	7.4	3.58	0.82
Mampu memberi nasihat	2.5	12.3	19.8	56.8	8.6	3.67	0.907
Kemampuan menggunakan prinsip yang dipelajari	0	9.9	24.7	56.8	8.6	3.64	0.78
Mampu memindahkan kandungan latihan kepada rakan sekerja	4.9	12.3	30.9	42	9.9	3.4	1.00
Mampu memindahkan kandungan latihan kepada pekerja bawahan	7.4	12.3	27.2	40.7	12.3	3.38	1.091
Kemampuan bekerja dalam kumpulan	2.5	14.8	24.7	48.1	9.9	3.48	0.95
Kemampuan mengenalpasti masalah	7.4	7.4	29.6	48.1	7.4	3.41	1.00
Kemampuan membuat keputusan	0	9.9	46.9	38.3	4.9	3.38	0.734
Kemampuan bekerja dengan penyeliaan yang minimum	2.5	7.4	30.9	54.3	4.9	3.52	0.808

Min Keseluruhan = 3.5

*Pada Skala 5

Untuk melihat kecenderungan prestasi kakitangan secara umum, kita boleh merujuk kepada skor min keseluruhan. Skor min keseluruhan yang dicatatkan adalah 3.5. Ini bermakna prestasi kakitangan selepas mengikuti latihan mempunyai kecenderungan ke kanan. Sehubungan dengan itu, dapat disimpulkan bahawa prestasi kakitangan secara keseluruhannya adalah baik selepas mengikuti latihan.

Seterusnya, kita perlu meneliti setiap item prestasi untuk mendapat gambaran yang lebih jelas tentang bentuk-bentuk prestasi yang mempunyai skor min yang tinggi. Dapat dilihat dari jadual di sebelahs bahawa responden berpendapat mereka mempunyai sikap yang lebih positif terhadap kerja setelah mereka mengikuti latihan di mana skor minnya adalah yang tertinggi (3.72). Begitu juga halnya dengan prestasi kerja yang semakin meningkat dan kemampuan untuk memberi nasihat kepada rakan sekerja di mana skor min masing-masing adalah 3.7 dan 3.67. Namun begitu bagi penyempurnaan kerja yang lebih cepat, skor yang diberikan adalah paling rendah iaitu 3.27. Secara keseluruhannya prestasi responden boleh dikatakan adalah sederhana kerana skor minnya adalah dalam lingkungan 3.27 sehingga 3.72.

Analisis berdasarkan peratusan dapat menjelaskan lagi setiap kenyataan mengenai prestasi. Dapat dilihat bahawa sebilangan responden merasakan mereka tidak dapat menyempurnakan kerja dengan lebih baik, tidak mampu memberi nasihat, tidak dapat memindahkan kandungan latihan kepada rakan sekerja dan pekerja bawahan, tidak dapat bekerja dalam kumpulan, tidak mampu mengenalpasti masalah dan tidak dapat menerima penyeliaan yang minimum. Ini dapat dilihat daripada bahagian “tidak setuju sepenuhnya” bagi kenyataan yang diberi. Namun begitu peratusannya adalah agak kecil iaitu antara 2.5 peratus sehingga 7.4 peratus. Jika dibandingkan dengan bahagian “sangat setuju sepenuhnya” yang mencatatkan peratusan antara 2.5 hingga 12.3 dan setiap faktor ada mencatatkan peratusan bagi “sangat setuju sepenuhnya”, ternyata bahagian “tidak setuju sepenuhnya” agak rendah. Ini bermakna lebih ramai responden yang sangat berpuas hati dengan prestasi mereka berbanding individu yang langsung tidak berpuas hati dengan prestasi mereka selepas mengikuti latihan.

Secara keseluruhannya kebanyakan responden menumpukan persetujuan mereka pada tahap sederhana setuju dan setuju. Ini bermakna mereka bersetuju bahawa prestasi mereka telah meningkat setelah mengikuti latihan. Ini secara tidak langsung menunjukkan bahawa mereka mengakui kepentingan dan keberkesanan latihan dalam meningkatkan prestasi diri dan organisasi.

3.2 Persepsi Responden Terhadap Pengaruh

Seperti yang telah dinyatakan sebelum ini, variabel utama bagi penyelidikan ini adalah ciri-ciri individu pelatih, rekabentuk latihan dan persekitaran kerja. Setelah dijalankan analisa, hasil yang diperolehi adalah seperti yang dinyatakan dalam Jadual 11.

Jadual 11
Pengaruh Variabel Penyelidikan Terhadap Pemindahan Kandungan Latihan Ke Tempat Kerja.

Variabel	Min*
Ciri-ciri pelatih	3.66
Rekabentuk latihan	3.41
Persekuturan kerja	3.24

*Pada Skala 5

Jadual di atas menjelaskan bahawa ciri-ciri pelatih merupakan pengaruh utama yang menyokong pemindahan kandungan latihan ke tempat kerja. Ini bermakna ia merupakan faktor utama yang dapat menyokong atau meningkatkan pemindahan kandungan latihan ke tempat kerja. Skor min bagi variabel ini adalah 3.66. Ini diikuti

oleh variabel rekabentuk latihan yang mencatatkan skor min keseluruhan 3.41 sementara persekitaran kerja mencatatkan skor min keseluruhan 3.24.

Daripada jadual di atas juga dapat dibuat kesimpulan bahawa variabel persekitaran kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh yang paling lemah atau yang paling kurang menyokong pemindahan. Namun begitu beza antara min pada variabel-variabel yang dikaji secara keseluruhannya tidaklah begitu besar. Ini bermakna perbezaan pengaruh setiap variabel ke atas pemindahan kandungan latihan adalah tidak begitu ketara.

Pengujian Korelasi Pearson telah dijalankan bagi mengukuhkan lagi dapatan yang telah diperolehi daripada penggunaan analisis min yang telah dibincangkan di atas. Hubungan antara variabel-variabel ini dengan tahap prestasi adalah berdasarkan indeks yang dibentuk oleh Davis (1971). Jadual 12 adalah Indeks Davis yang telah dijadikan sebagai rujukan untuk menerangkan ‘hubungan’ bagi nilai ‘r’ dalam penyelidikan ini.

Jadual 12
Indeks Davis

Pekali Pearson 'r'	Hubungan
0.70 atau lebih	sangat kuat
0.50 hingga 0.69	kuat
0.30 hingga 0.49	sederahan kuat
0.10 hingga 0.29	rendah
0.01 hingga 0.09	diabaikan

Indeks di atas menunjukkan bahawa jika nilai ‘r’ adalah antara 0.01 hingga 0.09, hubungan tidak wujud atau diabaikan. Jika nilai ‘r’ antara 0.10 hingga 0.29, hubungan

yang wujud adalah rendah. Nilai ‘r’ antara 0.30 hingga 0.49 pula menunjukkan hubungan yang sederhana kuat. Bagi nilai ‘r’ antara 0.50 hingga 0.69, hubungan yang ada adalah kuat dan jika nilai ‘r’ adalah 0.70 atau lebih, hubungan yang wujud adalah sangat kuat.

Jadual 13

Pekali Korelasi ‘r’ Antara Tahap Prestasi Dan Ciri-Ciri Individu, Rekabentuk Latihan
Dan Persekutaran Kerja.

Variabel	Prestasi
Ciri-ciri individu	0.857
Rekabentuk latihan	0.793
Persekutaran kerja	0.451

Jadual 13 pula menunjukkan pekali korelasi antara tahap prestasi dengan variabel yang mempengaruhi kandungan latihan. Pekali korelasi menunjukkan nilai $r=0.857$ bagi ciri-ciri individu, $r=0.793$ bagi rekabentuk latihan dan $r=0.451$ bagi persekitaran kerja. Dengan merujuk kembali Indeks Davis, didapati bahawa terdapat perkaitan yang signifikan antara variabel yang mempengaruhi pemindahan kandungan latihan dan tahap prestasi terutamanya bagi ciri-ciri individu dan rekabentuk latihan. Sementara itu, bagi persekitaran kerja, pengaruhnya tidak begitu dominan. Penemuan ini telah mengukuhkan penemuan awal yang menggunakan analisis min di mana ciri-ciri individu menunjukkan pengaruh paling kuat dan diikuti oleh rekabentuk latihan. Walau bagaimanapun, persekitaran kerja menunjukkan pengaruh yang tidak begitu dominan kerana kaitannya dengan prestasi berada pada tahap sederhana kuat.

Purata keseluruhan pekali korelasi antara tahap prestasi dan variabel-variabel yang dikaji adalah $r=0.70$. Ini bermakna, secara keseluruhannya variabel-variabel yang dikaji mempunyai perkaitan yang kuat dengan tahap prestasi responden.

3.3 Analisis Setiap Variabel Secara Spesifik

Selain melihat pengaruh setiap variabel secara umum, kita juga perlu meneliti faktor-faktor di bawah sesuatu variabel tersebut dengan lebih mendalam. Ini bagi membolehkan kita mengenalpasti dengan lebih jelas apakah faktor-faktor yang paling kuat memberi pengaruh bagi setiap variabel utama.

i) Pengaruh Ciri-Ciri Individu

Bagi pengaruh ciri-ciri individu, Jadual 14 menunjukkan sikap positif individu terhadap latihan merupakan pengaruh utama dalam ciri-ciri individu di mana skor minnya adalah 3.99. Ini diikuti oleh beberapa faktor lain seperti kemahuan untuk belajar dan mengikuti latihan dan selesa dengan perubahan di mana skor min masing-masing adalah 3.94 dan 3.79. Faktor-faktor seperti '*self esteem*', semangat, usaha, motivasi, percaya terhadap kepentingan latihan, mengetahui kesesuaian bagi mengaplikasikan kemahiran untuk pembangunan diri dan keyakinan turut mencatatkan skor yang agak tinggi iaitu antara 3.6 hingga 3.73. Ini bermakna faktor-faktor ini juga mempunyai pengaruh yang kuat kepada pemindahan kandungan latihan.

Faktor-faktor yang mempunyai skor yang agak sederhana bagi variabel ini adalah seperti mengetahui kesesuaian bagi pengaplikasian untuk pembangunan organisasi, penetapan matlamat, ekspektasi tentang peluang dan ancaman, pemahaman tentang apa yang dipelajari dan kestabilan diri. Skor min bagi faktor-faktor ini adalah antara 3.51 hingga 3.56.

Selain faktor-faktor yang amat mempengaruhi, faktor yang boleh dianggap kurang menyokong pemindahan kandungan latihan pula adalah kemampuan untuk menggunakan kemahiran pada situasi yang berbeza yang mana skor minnya ialah 3.46. Namun begitu, jurang perbezaannya dengan faktor yang paling berpengaruh tidaklah terlalu besar iaitu 0.53.

Secara keseluruhannya, catatan skor min antara 3.46 hingga 3.99 menunjukkan bahawa variabel ini menyokong kuat pemindahan kandungan latihan ke tempat kerja. Selain itu, hanya beberapa faktor mempunyai skor pada bahagian "tidak setuju sepenuhnya". Sebaliknya, semua faktor ada mencatatkan persetujuan pada bahagian "sangat setuju sepenuhnya". Ini bermakna variabel ini secara keseluruhannya agak kuat mempengaruhi pemindahan kandungan latihan ke tempat kerja.

Jadual 14
Tahap Persetujuan Responden Terhadap Pengaruh Ciri-Ciri Individu

Variabel	Tahap persetujuan (%)					Min*	S.D
	Tidak Setuju Sepenuhnya	Sedikit Setuju	Sederhana Selju	Setuju	Sangat Selju		
Motivasi	7.4	7.4	14.8	48.1	22.2	3.7	0.12
Keyakinan	0	4.9	27.2	65.4	2.5	3.6	0.77
Usaha	0	4.9	28.4	58	8.6	3.7	0.7
Semangat	2.5	4.9	22.2	59.3	11.1	3.72	0.83
Kemampuan menggunakan kemahiran bagi situasi yang berbeza	2.5	9.9	34.6	45.7	7.4	3.46	0.87
Mengelahui kesesuaian bagi peng-aplikasian kemahiran untuk pembangunan diri	0	4.9	32.1	58	4.9	3.63	0.66
Mengetahui kesesuaian bagi peng-aplikasian kemahiran untuk pembangunan organisasi	0	7.4	32.1	58	2.5	3.56	0.67
Percaya tentang kepentingan latihan	0	9.9	18.5	65.4	6.2	3.68	0.74
Self esteem	2.5	4.9	21	60.5	11.1	3.73	0.82
Ekspektasi tentang peluang dan ancaman	0	14.8	29.6	43.2	12.3	3.53	0.9
Kestabilan emosi	2.5	9.9	32.1	45.7	9.9	3.51	0.9
Penetapan matlamat	2.5	4.9	33.3	54.3	4.9	3.54	0.78
Sikap positif terhadap latihan	0	0	12.3	76.5	11.1	3.99	0.49
Kemauhan belajar dan mengikuti latihan	0	2.5	18.5	61.7	17.3	3.94	0.68
Selesa dengan perubahan	0	2.5	25.9	61.7	9.9	3.79	0.65
Pemahaman tentang apa yang dipelajari	2.5	9.9	29.6	50.6	7.4	3.51	0.87

*Pada Skala 5

ii) Pengaruh Rekabentuk Latihan

Bagi variabel rekabentuk latihan, kandungan latihan yang membantu kerjaya merupakan faktor yang mempunyai skor min paling tinggi iaitu 3.64 sepetimana yang ditunjukkan dalam Jadual 16. Skor ini hampir sama dengan skor min yang kedua berpengaruh iaitu latihan yang dapat meningkatkan pengetahuan teoritikal dan praktikal iaitu 3.63. Kesamaan antara latihan dan persekitaran kerja dan penggunaan teknologi terkini juga mencatatkan skor yang agak baik iaitu 3.57 dan 3.56. Bagi faktor-faktor lain seperti latihan yang sesuai dengan keperluan kerja, latihan yang menarik, kaedah

pengajaran yang sesuai, latihan yang mencapai ekspektasi, pengajar dapat mewujudkan minat dan menggalakkan penyertaan dan latihan yang dapat dipindahkan mendapat skor yang sederhana bagi variabel ini iaitu antara 3.31 hingga 3.57.

Penyelidikan terhadap keberkesanan, langkah susulan yang sewajarnya dan analisis keperluan latihan mencatatkan skor min yang agak kecil iaitu antara 3.15 hingga 3.25. Namun begitu, rundingan dengan pelatih sebelum latihan disediakan mendapat skor yang paling kecil iaitu 3.11 sekaligus menjadikan faktor ini sebagai faktor yang paling lemah dalam menyokong pemindahan kandungan latihan berbanding faktor-faktor yang lain.

Jika dilihat dari tahap persetujuan pula, terdapat responden yang menyatakan “tidak setuju sepenuhnya” tetapi peratusannya adalah kecil iaitu sekitar 2.5 peratus. Hanya faktor penyampaian maklumat yang berkesan dan pelatih dirundingi mempunyai tahap persetujuan yang agak tinggi pada bahagian “tidak setuju sepenuhnya” iaitu 4.9 peratus dan 16 peratus .

Jadual 15

Tahap Persetujuan Responden Terhadap Pengaruh Rekabentuk Latihan

Variabel	Tahap Persetujuan (%)					Min*	SD
	Tidak Setuju Sepenuhnya	Sedikit Setuju	Sederhana Setuju	Setuju	Sangat Setuju		
Latihan yang menarik	2.5	7.4	43.2	34.6	12.3	3.47	0.9
Penyampaian maklumat yang berkesan	4.9	4.9	51.9	30.9	7.4	3.31	0.88
Pengajar mewujudkan minat dan menggalakkan penyertaan	2.5	7.4	48.1	32.1	9.9	3.40	0.86
Kandungan latihan yang membantu kerjaya	0	4.9	35.8	49.4	9.9	3.64	0.73
Latihan yang mencapai ekspektasi	2.5	4.9	49.4	40.7	2.5	3.36	0.73
Latihan yang dapat meningkatkan pengetahuan praktikal dan teoritikal	0	7.4	29.6	55.6	7.4	3.63	0.73
Analisis keperluan latihan dijalankan	2.5	22.2	28.4	42	4.9	3.25	0.95
Pelatih dirundingi	16	9.9	28.4	38.3	7.4	3.11	1.19
Latihan yang dapat dipindahkan	2.5	14.8	33.3	34.6	14.8	3.44	1.00
Latihan yang sesuai dengan keperluan kerja	2.5	14.8	28.4	39.5	14.8	3.49	1.00
Latihan turut disertai dengan bimbingan	0	12.3	32.1	48.1	7.4	3.51	0.81
Kesamaan antara latihan dan persekitaran kerja	0	4.9	40.7	46.9	7.4	3.57	0.71
Kajian terhadap keberkesanannya latihan	2.5	16	48.1	30.9	2.5	3.15	0.81
Langkah susulan yang sewajarnya	2.5	18.5	43.2	33.3	2.5	3.15	0.84
Penggunaan teknologi terkini	2.5	9.9	29.6	45.7	12.3	3.56	0.92
Kaedah pengajaran yang sesuai	2.5	7.4	42	38.3	9.9	3.46	0.87

*Pada Skala 5

iii) Pengaruh Persekitaran Kerja

Secara umumnya, variabel persekitaran kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh yang paling rendah terhadap pemindahan kandungan latihan ke tempat kerja berbanding variabel-variabel lain. Skor min yang dicatatkan adalah antara 2.67 hingga 3.83. Di bawah variabel ini, faktor galakan ketua untuk berubah paling tinggi pengaruhnya dimana skor minnya adalah 3.83. Ini diikuti oleh peluang yang tersedia sebaik sahaja tamat latihan di mana skor minnya adalah 3.47. Secara keseluruhannya,

variabel ini kurang berpengaruh kerana terdapat beberapa faktor di bawahnya mempunyai skor min di bawah 3.00. Ini termasuk kewujudan langkah susulan, bimbingan dan masa. Faktor masa merupakan faktor yang mempunyai pengaruh yang paling kecil dimana skor min yang dicatatkan adalah 2.67.

Bagi faktor-faktor lain, skor min yang dicatatkan adalah sederhana. Namun begitu, jika dibandingkan dengan faktor-faktor di bawah variabel lain, faktor-faktor di bawah variabel ini boleh dianggap agak rendah. Ini adalah kerana kebanyakan skor min yang diperolehi adalah antara 3.01 hingga 3.46. Antara faktor yang mencatatkan skor min yang rendah adalah prosedur yang tidak menyekat, kemudahan yang mencukupi, budaya pembelajaran berterusan, strategi yang sesuai, wujud tolak ansur terhadap kesalahan, galakan kreativiti, penetapan matlamat, sokongan rakan sekerja, ganjaran yang bersesuaian, strategi yang sesuai dan bantuan daripada kakitangan lain.

Jika diteliti bahagian tahap persetujuan responden, didapati setiap faktor di bawah variabel ini ada mencatatkan peratusan pada bahagian tidak setuju sepenuhnya. Sebaliknya, bagi bahagian setuju sepenuhnya pula, terdapat dua faktor yang tidak mencatatkan sebarang peratusan. Ini menguatkan lagi kesimpulan yang telah dibuat bahawa variabel ini kurang menyokong pemindahan kandungan latihan ke tempat kerja berbanding variabel-variabel yang lain.

Jadual 16
Tahap Persetujuan Responden Terhadap Pengaruh Persekutaran Kerja

Variabel	Darjah Persetujuan (%)					Min*	S.D
	Tidak Setuju Sepenuhnya	Sedikit Setuju	Sederhana Setuju	Setuju	Sangat Setuju		
Galakan ketua untuk perubahan	2.5	0	25.9	55.6	16	3.83	0.79
Wujud tolak ansur terhadap kesalahan	9.9	7.4	33.3	44.4	4.9	3.27	1.025
Masa	14.8	25.9	39.5	17.3	2.5	2.67	1.1
Ganjaran yang bersesuaian	14.8	14.8	29.6	35.8	4.9	3.01	1.15
Sokongan rakan sekerja	12.3	12.3	33.3	34.6	7.4	3.12	1.12
Wujud langkah susulan	7.4	17.3	44.4	30.9	0	2.99	0.89
Wujud bimbingan	12.3	19.8	39.5	28.4	0	2.84	0.98
Penetapan matlamat	12.3	12.3	27.2	42	6.5	3.17	1.13
Galakan kreativiti	7.4	7.4	38.3	33.3	13.6	3.38	1.06
Prosedur yang tak menyekat	2.5	11.1	29.6	51.9	4.9	3.46	0.85
Peluang yang tersedia sebaik sahaja tamat latihan	2.5	7.4	38.3	44.4	7.4	3.47	0.84
Strategi yang sesuai	7.4	12.3	30.9	39.5	9.9	3.32	1.06
Bantuan daripada kakitangan lain	4.9	9.9	39.5	40.7	4.9	3.31	0.9
Kemudahan yang mencukupi	2.5	12.3	33.3	40.7	9.9	3.43	0.92
Budaya pembelajaran berterusan	4.9	12.3	32.1	46.9	2.5	3.3	0.9

*Pada Skala 5

3.4 Hubungan Antara Tahap Prestasi Dan Profil Responden.

Analisis varian sehala (ANOVA) telah dijalankan bagi menguji hubungan antara tahap prestasi dan profil responden. Hasil ujian mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara umur, kelulusan, tempoh dalam jawatan terkini dan jantina dengan prestasi. Ini adalah kerana nilai yang didapati adalah lebih besar dari 0.10 ($p>0.10$). Nilai antara prestasi dan umur ($p=0.125$), nilai antara prestasi dan kelulusan ($p=0.80$), nilai antara prestasi dan tempoh dalam jawatan terkini ($p=0.916$) dan nilai antara prestasi dan jantina ($p=0.474$). Ini bermakna bahawa umur, kelulusan tertinggi,

tempoh dalam jawatan terkini dan jantina tidak mempengaruhi prestasi pada tahap pengujiannya.

Jadual 17
Hubungan Antara Umur, Kelulusan, Tempoh Dalam Jawatan Terkini
Dan Jantina Dengan Tahap Prestasi

Ciri-ciri Latarbelakang	Nilai F	Signifikan
Umur	1.866	0.125
Kelulusan	2.604	0.80
Tempoh dalam jawatan terkini	0.238	0.916
Jantina	0.519	0.474

Bagi melihat sejauhmana perbezaan nilai min prestasi bagi kumpulan umur, kelulusan, tempoh dalam jawatan terkini dan jantina, kita boleh merujuk kepada jadual diskriptif sepertimana pada perbincangan seterusnya.

i) Hubungan Antara Umur Dan Prestasi

Jadual 18 menunjukkan bahawa kumpulan umur antara 31 hingga 35 tahun mencatatkan min prestasi yang paling rendah (3.0533) berbanding kumpulan umur yang lain. Jadual deskriptif tersebut juga menunjukkan bahawa responden yang berumur 46 hingga 50 tahun mempunyai prestasi yang paling tinggi (3.6833). Namun begitu, secara keseluruhannya perbezaan yang dicatatkan antara setiap kategori adalah amat kecil.

Jadual 18
Hubungan Antara Umur Dan Prestasi

Umur	N	min	S.D
30 tahun dan ke bawah	37	3.5099	0.63520
31-35 tahun	10	3.0533	0.57846
36-40 tahun	10	3.6667	0.35277
41-45 tahun	8	3.6000	0.72506
46-50 tahun	16	3.6833	0.68745
Jumlah	81	3.5160	0.63375

ii) Hubungan Antara Kelulusan Dan Prestasi

Jadual 19 di bawah menunjukkan perbezaan nilai min prestasi bagi tahap kelulusan yang berbeza. Walaupun catatan perbezaan min prestasi tidak begitu berbeza bagi setiap tahap kelulusan, masih dapat diperhatikan bahawa min prestasi tertinggi adalah bagi kategori STPM. Ini diikuti oleh diploma atau Ijazah Sarjana Muda dan yang terakhir adalah SPM. Ini bermakna responden yang berkelulusan STPM mempunyai tahap prestasi yang paling tinggi berbanding dengan responden daripada kategori kelulusan yang lain.

Jadual 19
Hubungan Antara Kelulusan Dan Prestasi

Kelulusan	N	Min	S.D
SPM	40	3.3567	0.71109
STPM	4	3.7000	0.26943
Diploma/ Ijazah Sarjana Muda	37	3.6685	0.53182
Jumlah	81	3.5160	0.63375

iii) Hubungan Antara Tempoh Dalam Jawatan Sekarang Dan Prestasi

Bagi item tempoh dalam dalam jawatan sekarang, dapat dilihat dalam Jadual 20 bahawa kategori antara 1 hingga 5 tahun mencatatkan min prestasi tertinggi iaitu 3.5111.

Ini diikuti oleh kategori umur 11 hingga 15 tahun dimana min yang dicatatkan adalah 3.5667. Kategori seterusnya kategori kurang dari setahun dimana min adalah 3.5111 dan 16 tahun dan ke atas apabila min yang dicatatkan adalah 3.4545. Manakala yang min terkecil pula dicatatkan bagi kategori antara 6 hingga 10 tahun iaitu 3.4222. Ini bermakna responden daripada kategori antara 1 hingga 5 tahun dalam jawatan sekarang merupakan kumpulan yang mencatatkan prestasi paling tinggi.

Jadual 20
Hubungan Antara Tempoh Dalam Jawatan Sekarang Dan Prestasi

Tempoh Dalam Jawatan Sekarang	N	Min	S.D
Kurang daripada setahun	15	3.5111	0.77487
1-5 tahun	28	3.6000	0.60587
6-10 tahun	12	3.4222	0.72660
11-15 tahun	4	3.5667	0.42339
16 tahun ke atas	22	3.4545	0.58033
Jumlah	81	3.5160	0.63375

iv) Hubungan Antara Jantina Dan Prestasi

Jadual 21 di bawah menunjukkan perbezaan yang kecil antara min bagi lelaki dan wanita. Min prestasi bagi lelaki didapati melebih min prestasi bagi wanita dengan catatan 3.5944 bagi lelaki dan 3.4830 bagi wanita.

Jadual 21
Hubungan Antara Jantina Dan Prestasi

Jantina	N	Min	S.D
Lelaki	24	3.5944	0.69419
Perempuan	57	3.4830	0.61001
Jumlah	81	3.5160	0.63375

3.5 Rumusan Dapatan Penyelidikan

Secara keseluruhannya, penemuan penyelidikan mendapati bahawa penilaian mengenai prestasi selepas mengikuti latihan menunjukkan hasil yang positif. Ini bermakna responden bersetuju bahawa prestasi mereka secara keseluruhannya akan meningkat selepas mereka mengikuti latihan. Apa yang paling jelas, pekerja dilihat mempunyai sikap yang lebih positif terhadap kerja setelah mengikuti latihan. Begitu juga dengan prestasi kerja yang semakin meningkat dan kemampuan untuk memberi nasihat kepada rakan sekerja.

Bagi bahagian dapatan mengenai variabel yang mempengaruhi pemindahan kandungan latihan pula, penyelidikan menunjukkan yang ciri-ciri pelatih merupakan faktor paling dominan dalam membantu pemindahan kandungan latihan ke tempat kerja. Ini diikuti oleh rekabentuk latihan dan yang terakhir adalah persekitaran kerja. Ini bermakna ciri-ciri individu itu sendiri yang memberi pengaruh yang kuat ke atas kejayaan pengaplikasian kandungan latihan ke tempat kerja.

Secara lebih spesifik, sikap positif terhadap latihan merupakan pengaruh utama dalam ciri-ciri individu. Ini diikuti oleh beberapa faktor lain seperti kemauan untuk belajar dan mengikuti latihan serta selesa dengan perubahan. Faktor-faktor seperti '*'self esteem'*', motivasi diri, semangat, usaha dan keyakinan juga mencatatkan skor yang tinggi.

Di bawah variabel rekabentuk latihan, kandungan latihan yang membantu kerjaya merupakan faktor pengaruh yang paling tinggi, diikuti oleh latihan yang dapat

meningkatkan pengetahuan teoritikal dan praktikal, kesamaan antara latihan dan persekitaran kerja, serta latihan yang diikuti oleh bimbingan untuk perlaksanaan kemahiran atau pengetahuan yang telah diajarkan. Faktor-faktor lain secara amnya mencatatkan skor yang sederhana. Faktor yang mencatatkan skor terendah bagi variabel ini adalah analisis keperluan latihan. Ini bermakna perlaksanaan analisis keperluan latihan tidak begitu mempengaruhi pemindahan kandungan latihan.

Faktor galakan ketua supaya berubah pula merupakan faktor paling tinggi pengaruhnya bagi variabel persekitaran kerja. Peluang yang tersedia sebaik sahaja tamat latihan pula menjadi faktor yang mendapat skor kedua tertinggi diikuti oleh prosedur yang tidak menyekat sebarang perlaksanaan kandungan latihan, kemudahan yang mencukupi, galakan kreativiti oleh pihak atasan, strategi-strategi yang sesuai bagi memastikan kandungan latihan dapat diaplikasikan dan bantuan daripada kakitangan lain. Bagi faktor-faktor lain, min yang dicatatkan agak rendah iaitu antara 2.67 hingga 3.27 sahaja.

Dapatan penyelidikan juga menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang kuat antara tahap prestasi kakitangan dengan variabel yang dikaji iaitu ciri-ciri individu, rekabentuk latihan dan persekitaran kerja. Namun begitu, pengaruh persekitaran kerja adalah kurang dominan.

Ujian ke atas hubungan antara prestasi dan profil responden pula menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara umur, kelulusan, tempoh dalam

jawatan terkini dan jantina dengan prestasi. Ini bermakna umur, kelulusan tertinggi, tempoh dalam jawatan terkini dan jantina tidak mempengaruhi prestasi pada tahap pengujiannya.