

**Pengaruh Ciri-Ciri Personal dan Ciri-Ciri Program Latihan terhadap Prestasi Belajar
(Influence of Personal Characteristics and Training Program Characteristics toward
Learning Performance)**

Siti Zuliana binti Md Zuki¹
Siti Fardaniah binti Abdul Aziz

*Pusat Kesejahteraan Manusia dan Masyarakat,
Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan
Universiti Kebangsaan Malaysia*

¹Corresponding e-mail: [daniah@ukm.edu.my]

The effectiveness of training is an important aspect in the development of training. After investing a lot of money to organize a training program, the organization often wants to know about the effectiveness of training given to trainee as well as how it can give impact to the organization. This study was conducted to evaluate the effectiveness of training tested through learning performance among trainees that undergo a transition in the Perbadanan Hal Ehwal Bekas Angkatan Tentera (PERHEBAT). In this study, personal characteristics and training program characteristics acted as the independent variables in predicting learning performance. The instrument used in this study was adapted from Trainee Characteristic Scale, Training Program Characteristic Scale and Training Effectiveness Scale by Siti Fardaniah (2013) for personal characteristics, training program characteristics and learning performance. Questionnaires to measure the dimension of training transfer for the training characteristics was adapted from the Learning Transfer System Inventory (LTSI) by Holton et al. (2000). Data obtained were analyzed using Statistical Package for Social Sciences (SPSS) version 23. The multiple linear regression analysis indicated that extrinsic orientation, self-efficacy and organizational commitment have significant influence on learning performance. Relevance of training content and learning transfer design also affected learning performance. Findings in this study can be used as a reference to improve training effectiveness by focusing on personal characteristics and training characteristics conducted in PERHEBAT.

Keywords: training effectiveness, employee characteristics, training characteristics, training motivation, learning performance

Umum mengetahui bahawa anggota Angkatan Tentera Malaysia (ATM) tamat perkhidmatan pada usia yang agak muda berbanding penjawat awam yang lain. Mereka ini rata-ratanya berumur antara 39 hingga 45 tahun dan terdiri daripada anggota berbeza pangkat. Menurut Normah (2013), hanya 24% daripada anggota yang bersara, bekerja semula dan memulakan kerjaya

kedua. Manakala selebihnya tidak bekerja dan meneruskan hidup dengan menggunakan wang pencen. Hal ini terjadi kerana skop tugas mereka ketika dalam perkhidmatan tentera jauh berbeza dengan bidang tugas yang diperlukan dalam industri. Menyedari kekurangan kemahiran untuk diguna pakai apabila anggota tentera berpencen dan menjadi orang awam,

kerajaan di bawah Kementerian Pertahanan telah menubuhkan Perbadanan Hal Ehwal Angkatan Tentera (PERHEBAT). PERHEBAT berfungsi sebagai pusat latihan kemahiran vokasional dan keusahawanan bagi bakal pesara tentera. Latihan yang diberikan di PERHEBAT adalah merupakan latihan berteraskan kemahiran yang telah disediakan oleh Jabatan Pembangunan Kemahiran di bawah Kementerian Sumber Manusia.

Selaras dengan objektif PERHEBAT untuk menyediakan latihan yang berkualiti kepada bakal pesara tentera terutama dalam bidang teknik dan vokasional serta keusahawanan, penilaian latihan perlu dijalankan bagi menilai keberkesanan latihan yang dijalankan. Kraiger et al. (1993) menyatakan bahawa penilaian penting bagi mengetahui sama ada objektif latihan telah dicapai ataupun tidak. Menurut Campbell (1998), perkara yang paling penting perlu diambil kira dalam menilai sesuatu latihan adalah sejauh mana pelatih yang mengikuti latihan tersebut memahami perkara yang diajar dalam latihan tersebut. Model Pembelajaran Kraiger adalah yang paling meluas digunakan untuk menilai aspek pembelajaran dalam latihan. Model ini memfokuskan kepada tiga kategori iaitu hasil kognitif (*cognitive outcome*), hasil berdasarkan kemahiran (*skill-based outcome*), dan hasil afektif (*affective outcome*) (Kraiger et al., 1993). Menurut Grossman dan Salas (2011), input latihan sangat penting dalam menentukan hasil latihan. Oleh yang demikian, adalah sangat penting untuk mengetahui sejauh mana pelatih dapat menyerap input latihan yang diberikan dan faktor-faktor yang memengaruhi proses pembelajaran tersebut.

PERHEBAT dengan kerjasama Unit Penyelarasan Pelaksanaan (ICU) di Jabatan Perdana Menteri telah menjalankan kajian

mengenai impak keberkesanan latihan di PERHEBAT. Kajian ini lebih banyak mengkaji berkenaan kursus dan tempohnya, sistem pengajaran, kualiti tenaga pengajar dan latihan praktikal serta kualiti pelatih. Selain itu, ICU turut mengkaji berkenaan dengan tahap kebolehpasaran, kesepadanan atau *matching*, sosioekonomi dan taraf hidup bekas pelatih (PERHEBAT, 2014). Di Malaysia, kajian berkenaan dengan latihan untuk golongan dewasa telah banyak dijalankan. Namun, latihan yang dijalankan kebanyakannya adalah bagi golongan dewasa yang masih bekerja berbeza dengan situasi di PERHEBAT yang menyediakan latihan untuk bakal pesara yang akan memulakan kerjaya kedua. Disebabkan kesemua pelatih yang menjalani latihan di PERHEBAT adalah terdiri daripada golongan dewasa pertengahan, sebarang latihan atau program pendidikan perlu memahami ciri-ciri pelajar dewasa untuk memastikan program ini dirangka berdasarkan keperluan mereka dan mencapai objektif latihan.

Salah satu teori pembelajaran yang boleh digunakan dalam kajian ini adalah model *Characteristics of Adults as Learners* (CAL). Model ini tidak hanya memfokuskan kepada perkara yang perlu dipelajari oleh golongan dewasa tapi juga bagaimana mereka belajar. Model ini diperkenalkan oleh Patricia Cross pada tahun 1981. Mengikut model ini, pelajar dewasa dipengaruhi oleh dua ciri yang utama iaitu ciri personal dan ciri situasi. Ciri personal adalah ciri yang berkait dengan keadaan fizikal, psikologi dan sosiobudaya. Umur dan fasa kehidupan amat mempengaruhi proses pembelajaran golongan dewasa. Faktor umur ini mempengaruhi kemerosotan keupayaan motor kepekaan tertentu seperti penglihatan, pendengaran dan masa untuk bertindak. Sementara itu, faktor ini juga mempengaruhi keupayaan kebijaksanaan

individu seperti kemahiran dalam membuat keputusan, perundingan dan pertuturan.

Untuk menilai sejauh mana individu memahami kandungan latihan yang diikuti, prestasi belajar mereka perlu dititikberatkan. Young et al. (2003) mengatakan bahawa prestasi belajar menilai pelbagai dimensi dalam hasil pembelajaran seperti penilaian sendiri oleh individu berkenaan dengan pengetahuan, pemahaman dan juga kemahiran serta keinginan mereka untuk terus belajar. Prestasi belajar dikatakan mempunyai kaitan dengan sikap yang lebih positif terhadap kursus, persekitaran dan juga tenaga pengajar (Abrantes et al., 2003). Menurut Siti Fardaniah (2013), prestasi belajar ialah peningkatan ataupun perubahan dalam pengetahuan deklaratif, pengetahuan prosedural dan metakognitif hasil daripada proses pembelajaran yang berlaku dalam latihan.

Tziner et al. (2007) mengatakan bahawa individu yang mempunyai keinginan yang tinggi untuk menguasai sesuatu kemahiran baharu akan berusaha untuk mencari strategi yang lebih baik yang seterusnya akan membawa kepada prestasi yang lebih baik. Hal ini juga disokong oleh Ceylan (2015) yang mengatakan bahawa efikasi sendiri yang tinggi mempengaruhi keputusan yang baik dalam pelajaran. Dalam umur dewasa pertengahan, untuk belajar sesuatu perkara yang baharu bukanlah sesuatu yang mudah. Tambahan pula, keinginan mereka untuk belajar semakin menurun. Individu yang lebih berusia selalu mengalami kesukaran mengikuti proses pembelajaran yang formal kerana faktor usia.

Selain efikasi sendiri, orientasi intrinsik dan ekstrinsik juga dilihat sebagai pemangkin yang menguatkan lagi keinginan individu untuk melakukan sesuatu. Chyung

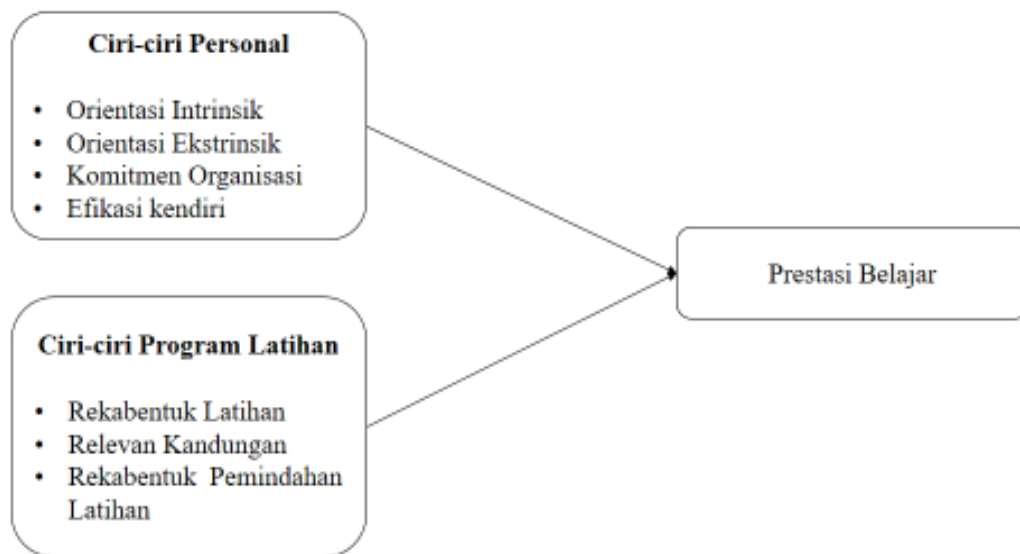
et al. (2010) mendefinisikan orientasi intrinsik sebagai motivasi yang lahir disebabkan faktor-faktor dalaman diri pelatih seperti ingin menguasai kandungan latihan, sifat ingin tahu dan sukakan cabaran. Namun, Chyung et al. (2010) menggunakan terma orientasi matlamat intrinsik (*intrinsic goal orientation*). Mengikut Facticeau et al. (1995; dalam Siti Fardaniah et al., 2011, p. 10), orientasi ekstrinsik merujuk kepada sejauh mana pelatih berminat terhadap ganjaran dari luar seperti bayaran dan kenaikan pangkat. Dalam kajian ini, orientasi ekstrinsik dilihat sebagai faktor dari luar diri pelatih yang menarik minat pelatih untuk mengaplikasikan kemahiran dan pengetahuan yang dipelajari ketika latihan. Kajian berkenaan dengan pengaruh orientasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap pencapaian pelajar telah dijalankan oleh Taylor et al. (2014) yang mendapati pelajar yang mempunyai orientasi intrinsik bermotivasi untuk belajar dengan lebih berjaya dalam akademik.

Selain itu, organisasi yang menggemirakan ahlinya akan menyebabkan ahlinya menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Komitmen saling berkait dengan emosi kerana individu memerlukan sokongan dari segi fizikal dan emosi (Yahya et al., 2008). Kajian yang dibuat oleh Adey dan Bahari (2010) juga menunjukkan bahawa kecerdasan emosi berkait rapat dengan komitmen organisasi. Para pekerja yang lebih komited terhadap organisasi dari aspek kesetiaan akan menjadikan organisasi sebagai sebahagian dari mereka kerana menerima matlamat dan nilai organisasi serta berbangga dengan organisasi berkenaan (Daud, 2010). Oleh yang demikian, mereka akan lebih bermotivasi untuk bersama-sama organisasi mencapai matlamat yang telah ditetapkan.

Umum mengetahui dalam menjalankan sesuatu latihan, ciri-ciri latihan perlu dititikberatkan. Ciri-ciri latihan mestilah mampu memberi kesan kepada pelatih. Mengikut Norhasni (2006), objektif latihan akan dapat dicapai sekiranya faktor reka bentuk latihan direka dengan sempurna dan terancang. Azman dan Nurul Inani (2010, p. 85) mengatakan bahawa kebanyakan kajian dahulu yang menggunakan model kesan langsung mendapati bahawa, program latihan yang direka dan ditadbir secara teratur, seperti mengadakan latihan berkaitan dengan tugas

dan menyediakan rangka latihan yang mengandungi maklumat yang jelas berupaya meningkatkan keberkesanan latihan. Kajian yang dijalankan oleh Lim (2000) mendapati bahawa pembelajaran yang tinggi dan berkesan adalah disebabkan oleh faktor perkaitan antara kandungan latihan dengan kerja dan peluang untuk mengaplikasikan ilmu dan kemahiran yang diperolehi.

Oleh itu, Rajah 1 dibangunkan sebagai kerangka kosneptual kajian di mana ciri-ciri personal dan program latihan mampu mempengaruhi prestasi belajar pelatih.



Rajah 1. Rangka konseptual pengaruh ciri-ciri personal dan ciri program latihan terhadap prestasi belajar.

Kaedah Kajian

Responden kajian

Subjek dalam kajian ini adalah terdiri daripada para pelatih di kampus induk pusat latihan PERHEBAT yang terletak di Kem Sungai Buloh dan merupakan bakal pesara tentera. Sebanyak empat pusat latihan yang terdiri daripada Pusat Pengajian Binaan

Bangunan dan Kejuruteraan, Pusat Pengajian Automotif, Pusat Pengajian Pengurusan Perkhidmatan Makanan dan Sajian serta Pusat Pengajian Elektrik dan Elektronik terlibat dalam kajian ini. Populasi di keempat-empat pusat yang terlibat ialah 550 orang. Jadi, menurut Sekaran dan Bougie (2013), saiz sampel yang sesuai ialah seramai 222 orang. Para responden juga merupakan anggota tentera yang

sedang menjalani latihan dalam bidang vokasional dan perkhidmatan di PERHEBAT.

Pemilihan sampel kajian dilakukan dengan menggunakan teknik persampelan rawak dalam kalangan pelatih yang mempunyai Sijil Kemahiran Malaysia (SKM) sekurang-kurangnya tahap 1. Kriteria ini ditentukan sebagai ciri populasi pilihan kerana pelatih yang telah mempunyai SKM Tahap 1 telah menjalani latihan selama lebih dari tiga bulan dan ia memudahkan mereka untuk menilai sendiri faktor-faktor yang berkaitan dengan latihan yang telah dijalani. Sebelum mengedarkan soal selidik kepada responden, pengkaji dikehendaki berjumpa dengan Pengarah Kanan Latihan bagi memohon kebenaran untuk melakukan kajian kepada pelatih di PERHEBAT. Selepas itu, pengkaji telah berjumpa dengan ketua di setiap pusat dan meminta kebenaran untuk mentadbir soal selidik kepada para pelatih yang menjalani latihan di bawah pusat pengajian mereka. Soal selidik diberikan kepada para pelatih dan pengkaji akan memantau mereka ketika proses menjawab soal selidik berjalan.

Instrumen Kajian

Alat kajian yang digunakan diadaptasi daripada Skala Ciri-Ciri Pelatih (*Trainee Characteristic Scale*), Skala Ciri-ciri Program Latihan (*Training Program Characteristic Scale*) dan Skala Keberkesanan Latihan (*Training Effectiveness Scale*) oleh Siti Fardaniah (2013) bagi kriteria personal, kriteria latihan dan prestasi belajar. Bagi soal selidik berkenaan dimensi reka bentuk pemindahan latihan yang terdapat dalam kriteria latihan, ia diadaptasi daripada *Learning Transfer System Inventory* (LTSI) oleh Holton et al. (2000).

Alat ujian Skala Ciri-Ciri Pelatih (*Trainee Characteristics Scale*) dibangunkan oleh Siti Fardaniah (2013). Alat ujian ini mengandungi 16 item soal selidik yang terdiri daripada empat dimensi iaitu orientasi intrinsik, orientasi ekstrinsik, komitmen organisasi dan efikasi sendiri. Nilai kebolehpercayaan Alfa Cronbach bagi skala ciri-ciri Pelatih ialah $\alpha = 0.824$ manakala bagi kajian ini nilai Alfa Cronbach adalah $\alpha = 0.773$.

Bagi Skala Ciri-Ciri Program Latihan (*Training Program Characteristic Scale*) yang dibangunkan oleh Siti Fardaniah (2013) mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi dan kuat iaitu $\alpha = 0.814$. Selain itu, untuk diselaraskan dengan keadaan latihan di PERHEBAT, pengkaji turut menggunakan satu lagi dimensi dalam kriteria latihan iaitu reka bentuk pemindahan latihan daripada Inventori Sistem Pemindahan Pembelajaran (*Learning Transfer System Inventory*) oleh Holton (2000) yang mempunyai nilai pekali Alfa Cronbach $\alpha = 0.85$. Manakala nilai Alfa Cronbach untuk kajian ini ialah $\alpha = 0.795$.

Bagi mengukur kriteria prestasi belajar, soal selidik daripada Skala Keberkesanan Latihan (*Training Effectiveness Scale*) oleh Siti Fardaniah (2013) digunakan. Terdapat empat skala yang mengukur keberkesanan latihan dalam model yang diperkenalkan oleh Siti Fardaniah (2013) iaitu kepuasan, pembelajaran, prestasi individu dan prestasi organisasi. Namun, hanya faktor pembelajaran yang dipilih dalam kajian ini kerana ia bertepatan dengan keadaan pelatih di PERHEBAT yang masih mengikuti latihan dan bakal bersara kelak serta tidak terikat lagi dengan mana-mana organisasi. Bagi skala ini, nilai kebolehpercayaan adalah tinggi dan kuat iaitu $\alpha = 0.812$.

Manakala nilai Alfa Cronbach untuk kajian ini ialah $\alpha = 0.745$.

Skala soal selidik ini adalah berdasarkan pilihan jawapan yang terdiri daripada skala likert 5 poin. Setiap poin diberi markah sama ada Sangat Tidak Setuju (STS)= 1, Tidak Setuju (TS)= 2, Hampir Tidak Setuju (HTS)= 3, Setuju (S)= 4 dan Sangat Setuju (SS)= 5.

Keputusan

Hasil keputusan deskriptif menunjukkan majoriti daripada responden ialah lelaki iaitu seramai 201 orang (90.5%). Manakala selebihnya iaitu 21 orang (9.5%) adalah perempuan. Seramai 33 orang (15.0%) responden berumur antara 35 tahun hingga 39 tahun. Jumlah bilangan responden yang berumur antara 40 tahun hingga 44

tahun ialah yang teramai iaitu sebanyak 159 orang (71.7%). Manakala bagi responden yang berumur 45 tahun hingga 49 tahun ialah 30 orang (13.6%).

Bagi profil pendapatan, seramai 9 orang (4.1%) mempunyai pendapatan kurang dari RM 2000. Seramai 132 orang (59.5%) mempunyai pendapatan sebanyak RM 2000 hingga RM 4000. Bagi pendapatan RM 4000 ke atas, jumlah responden adalah seramai 81 orang (36.5%).

Hubungan antara Pembolehubah

Jadual 1 menunjukkan korelasi antara pembolehubah. Didapati kesemua pembolehubah yang terlibat dalam kajian ini mempunyai hubungan yang signifikan ($p < 0.01$).

Jadual 1

Korelasi antara pembolehubah

	1	2	3	4	5	6	7	8
Orientasi intrinsik	1	2.72**	.440**	.407**	.531**	.356**	.487**	.535**
Orientasi ekstrinsik		1	.249**	.279**	.229**	.271**	.247**	.326**
Komitmen organisasi			1	.556**	.496**	.458**	.564**	.482**
Efikasi sendiri				1	.440**	.600**	.483**	.484**
Reka bentuk latihan					1	.466**	.475**	.515**
Relevan kandungan						1	.500**	.550**
Reka bentuk pemindahan latihan							1	.593**
Prestasi belajar								1

** $p < 0.01$

Pengaruh Kriteria Personal terhadap Prestasi Belajar

Seterusnya pengaruh kriteria personal (orientasi intrinsik, orientasi ekstrinsik, komitmen organisasi dan efikasi sendiri) terhadap prestasi belajar pula diteliti.

Jadual 2

Analisis regresi stepwise pengaruh kriteria personal terhadap prestasi belajar

Kriteria personal	Prestasi belajar				
	R ²	F	β	t	Sig.
	.337	36.934			
Efikasi sendiri			.384	5.894	.000
Orientasi ekstrinsik			.169	2.402	.017
Komitmen organisasi			.143	2.104	.037

*p < 0.05

Hasil analisis regresi *stepwise* yang diperolehi [F (3,218) = 36.934, p < .05] menunjukkan nilai R² yang diperolehi adalah .337 yang menjelaskan bahawa 33.7% varians yang berkaitan dengan prestasi belajar disumbangkan oleh faktor kriteria organisasi (β = 0.143, p < .05). Manakala orientasi intrinsik tidak meramal secara signifikan terhadap prestasi belajar.

Pengaruh Kriteria Latihan terhadap Prestasi Belajar

Selain itu, analisis regresi diteruskan untuk mengkaji pengaruh kriteria latihan terhadap prestasi belajar. Keputusan yang diperolehi [F (2,219) = 54.073, p < .05] mendapati hanya faktor reka bentuk

personal iaitu efikasi sendiri, orientasi ekstrinsik dan komitmen organisasi. Jadual menunjukkan tiga pembolehubah mempunyai pengaruh yang signifikan iaitu efikasi sendiri (β = 0.384, p < .05), orientasi ekstrinsik (β = 0.169, p < .05) dan komitmen pemindahan latihan dan relevan kandungan mempengaruhi prestasi belajar. Nilai r² yang diperolehi adalah .331 yang menjelaskan bahawa 33.1% varians yang berkaitan dengan prestasi belajar disumbangkan oleh kriteria latihan. Jadual menunjukkan dua pembolehubah mempunyai pengaruh yang signifikan iaitu reka bentuk pemindahan latihan (β = 0.062, p < .05) dan relevan kandungan (β = 0.061, p < .05). Manakala reka bentuk latihan tidak meramal secara signifikan terhadap prestasi belajar.

Jadual 3

Analisis regresi stepwise pengaruh kriteria latihan terhadap prestasi belajar

Kriteria latihan	Prestasi belajar				
	R ²	F	β	t	Sig.
	.331	54.073			
Reka bentuk pemindahan latihan			.062	5.524	.000
Relevan kandungan			.061	3.815	.000

*p<0.05

Perbincangan

Dapatan kajian menunjukkan menunjukkan 3 dimensi kriteria personal (orientasi ekstrinsik, komitmen organisasi dan efikasi sendiri) memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi belajar dalam kalangan pelatih yang terlibat dengan kajian yang dijalankan di PERHEBAT. Dapatan kajian ini menyokong dapatan kajian terdahulu oleh Facticeau et al. (1995) yang mengatakan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara orientasi ekstrinsik dan komitmen organisasi dengan keberkesanan latihan. Kajian oleh Tziner et al. (2007) pula mengatakan bahawa efikasi sendiri mempunyai hubungan signifikan yang positif dan kuat dengan gred latihan yang boleh diklasifikasikan sebagai prestasi belajar. Selain itu, dapatan kajian ini juga adalah selari dengan dapatan kajian oleh Siti Fardaniah (2013) yang mendapati bahawa kriteria personal mempunyai hubungan yang positif dengan keberkesanan latihan.

Perlu diingatkan bahawa kesemua responden yang terlibat dalam kajian ini merupakan tentera yang sudah berkhidmat lebih daripada sepuluh tahun dalam Angkatan Tentera Malaysia (ATM). Pekerjaan tentera secara rutinnya terdedah kepada pekerjaan yang unik dan persekitaran kerja yang mencabar (Pflanz & Ogle, 2006). Kehidupan sebagai seorang tentera dalam komuniti ketenteraan amat mempengaruhi personaliti mereka.

Kesemua responden yang terlibat dalam kajian ini merupakan anggota tentera lain-lain pangkat (LLP) yang menjalankan tugas berdasarkan arahan daripada pegawai tentera. Faktor persekitaran kerja mereka yang kurang berautonomi amat mempengaruhi ciri-ciri peribadi mereka. Daripada pemerhatian pengkaji, mereka lebih bersikap mengikut arahan dan

mempunyai tahap keterbukaan yang agak rendah. Latihan peralihan yang sedang dijalani oleh mereka merupakan fasa yang amat penting untuk mereka beradaptasi dengan kehidupan sebagai orang awam apabila tamat perkhidmatan sebagai anggota tentera selain daripada mempelajari ilmu baru untuk digunakan apabila bersara nanti. Jangka masa selama enam hingga 12 bulan menjalani latihan di PERHEBAT mampu untuk mengubah sikap personal mereka.

Hasil dapatan kajian ini yang menunjukkan bahawa efikasi sendiri mempengaruhi prestasi belajar juga selari dengan kajian oleh Alaei et al. (2012). Kajian mengenai pengaruh efikasi terhadap prestasi belajar turut dikaji oleh Seyed et al. (2017). Dapatan kajian tersebut mengatakan bahawa pelajar yang mempunyai masalah pembelajaran pelajar turut dipengaruhi oleh efikasi sendiri yang rendah selain daripada faktor motivasi pencapaian, intrinsik dan juga faktor persekitaran. Manakala Wang et al. (2017) mengatakan bahawa pelajar yang mempunyai orientasi intrinsik yang tinggi akan mempunyai keinginan yang tinggi untuk belajar seterusnya menunjukkan prestasi memberangsangkan. Namun, hasil dapatan kajian ini menunjukkan sebaliknya iaitu orientasi intrinsik tidak memberi pengaruh secara signifikan terhadap prestasi belajar. Ini berlaku kerana kehadiran pelatih PERHEBAT yang menjalani kursus adalah mengikut arahan yang diwajibkan oleh Kementerian Pertahanan Malaysia.

Menyedari pentingnya latihan yang sedang diikuti oleh mereka ini untuk memulakan kerjaya kedua apabila bersara kelak menyebabkan timbulnya perasaan ingin menguasai kandungan latihan yang sedang diikuti. Kandungan latihan yang disediakan di PERHEBAT adalah bersifat teori dan praktikal. Selepas mempelajari teori sesuatu topik di dalam kelas, pelatih

akan turun ke lapangan untuk mempelajari dengan lebih mendalam melalui aktiviti praktikal. Daripada proses ini, efikasi sendiri pelatih akan dapat ditingkatkan apabila mereka sendiri mengetahui sejauh mana kebolehan mereka untuk menguasai kandungan latihan apabila melakukan aktiviti praktikal. Apabila efikasi sendiri meningkat, pelatih akan lebih berusaha untuk menguasai ilmu dan kemahiran yang diajar ketika latihan, seterusnya meningkatkan prestasi belajar mereka.

Sebagai anggota tentera, pelatih diterapkan dengan semangat patriotisme dan nilai menyayangi negara dan organisasi yang tinggi. Sejak dari memulakan perkhidmatan dalam ATM, mereka sudah melalui proses transformasi fizikal, minda dan spiritual. Mereka dibangunkan dalam dimensi budaya ketenteraan yang mengutamakan disiplin dan menjunjung semangat kesetiaan sama ada kepada negara atau organisasi. Di dalam Manifestasi Komitmen Tentera Darat Malaysia (2011), terdapat elemen kesetiaan sebagai salah satu nilai teras yang penting dan perlu ada sebagai anggota ATM. Semangat kesetiaan yang diterapkan dalam diri mereka berpuluh tahun inilah yang meningkatkan komitmen organisasi dalam diri mereka. Komitmen organisasi ini akan terus dibawa oleh mereka tanpa mengira organisasi apa yang disertai oleh mereka. Tambahan pula, daripada soal selidik, kebanyakan pelatih mendapati matlamat PERHEBAT dan pelatih adalah sejajar.

PERHEBAT ditubuhkan dengan matlamat untuk memberi latihan dan bimbingan bermutu tinggi bagi melengkapkan pesara dengan kemahiran pekerjaan, perdagangan dan keusahawanan mengikut kehendak masing-masing. Manakala matlamat pelatih pula ialah untuk melengkapkan diri dengan kemahiran yang

boleh diguna pakai apabila bersara kelak. Persamaan matlamat inilah yang menyebabkan komitmen organisasi pelatih meningkatkan kerana adanya rasa kesatuan dengan organisasi PERHEBAT. Seterusnya menyebabkan pelatih menjalani latihan dengan bersungguh-sungguh demi mencapai matlamat mereka dan organisasi. Secara langsung, prestasi belajar mereka juga akan turut meningkat. Dapatan kajian ini adalah selari dengan dapatan kajian oleh Facticeau et al. (1995) yang mengatakan bahawa komitmen organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan keberkesanan latihan ($r = 0.36, k < 0.01$).

Bagi kriteria latihan pula, dapatan kajian mendapati bahawa kriteria latihan mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi belajar yang mengukur keberkesanan latihan. Dapatan kajian ini turut menyokong hasil dapatan kajian oleh Siti Fardaniah (2013) yang mengatakan bahawa ciri-ciri program latihan mempunyai hubungan yang signifikan dengan keberkesanan latihan ($r = .357, k < 0.0001$). Latihan yang dijalankan di PERHEBAT adalah mengikut silibus yang disediakan oleh Jabatan Pembangunan Kemahiran di bawah Kementerian Sumber Manusia. Pelatih yang berjaya tamat menjalani latihan peralihan di PERHEBAT akan dianugerahkan Sijil Kemahiran Malaysia (SKM) sama ada tahap 1, 2 atau 3. Selain itu, diploma lanjutan juga akan diberikan kepada pelatih yang layak.

Holton (2005) mengatakan pelatih akan mudah memindahkan kandungan latihan kepada konteks kerja apabila mereka merasakan bahawa program latihan tersebut direka dan disampaikan dengan cara yang memaksimumkan kebolehan mereka untuk memindahkan latihan tersebut. Kenyataan Holton (2005) ini disokong oleh dapatan kajian ini yang mengatakan bahawa reka

bentuk pemindahan latihan mempunyai hubungan yang signifikan dengan keberkesanan latihan iaitu prestasi belajar. Pada usia pertengahan, ada di antara pelatih yang telah kurang kemampuan dari segi fizikal dan kebolehan untuk mengingat. Jadi, seharusnya reka bentuk latihan digubah untuk memenuhi tahap keupayaan mereka selain daripada perlu mengambil kira jangka masa bagi golongan ini menyerap ilmu yang disampaikan.

Selain itu, kerelevanan kandungan juga adalah penting dalam latihan. Namun dapatan kajian ini adalah bercanggah dengan kenyataan Bell dan Ford (2007), di mana dapatan kajian menunjukkan tiada hubungan yang signifikan antara relevan latihan dan keberkesanan latihan. Pelatih di PERHEBAT telah menjalani kursus yang mereka ikuti berdasarkan minat dan kemampuan mereka. Kebanyakan pelatih mengharapkan agar mereka dapat menggunakan pengetahuan dan kemahiran yang dipelajari apabila bersara kelak. Sebagai contoh, pelatih yang mengikuti kursus binaan bangunan. Mereka telah merancang untuk menjadi kontraktor apabila bersara. Jadi sudah semestinya ilmu dan pengetahuan yang diberikan kepada mereka harus relevan dengan industri binaan yang bakal diceburi oleh mereka terutama sekali berkaitan dengan proses membina bangunan. Keberkesanan latihan akan berkurangan sekiranya pelatih merasakan bahawa kandungan latihan tidak relevan dengan kursus yang sedang diikuti mereka dan pekerjaan yang bakal dilakukan apabila bersara nanti.

Limitasi dan Cadangan Kajian

Bidang latihan yang diikuti oleh responden adalah pelbagai seperti bidang perkhidmatan, vokasional dan pengurusan yang mengandungi pelbagai kursus di

dalamnya. Perbezaan bidang khusus ini akan menyebabkan *bias* kerana kaedah pengajaran dan kandungan latihan yang berbeza. Kajian ini juga menggunakan alat ujian yang bersifat laporan sendiri (*self-report*). Laporan sendiri pula adalah daripada persepsi para pelatih terhadap latihan yang dijalani oleh mereka. Maka, jawapan yang diberikan oleh responden mungkin tidak tepat dan bersifat bias. Selain itu, hasil kajian juga tertakluk kepada kejujuran dan keikhlasan responden dalam menjawab soal selidik.

Pengkaji ingin mencadangkan beberapa cadangan untuk kajian pada masa hadapan. Soal selidik yang diguna pakai dalam kajian ini juga boleh diedarkan untuk kajian bagi bekas pelatih terutamanya bekas pelatih yang sudah memulakan kerjaya kedua. Oleh yang demikian, kriteria yang menyebabkan pemindahan latihan dapat dikaji dengan lebih mendalam. Selain itu, kajian secara longitudinal juga dicadangkan untuk dijalankan di PERHEBAT. Daripada kajian tersebut akan dapat diketahui peningkatan prestasi pelatih sebelum memulakan latihan hingga tamat latihan. Kerangka kajian yang sama juga boleh digunakan untuk menguji keberkesanan latihan bagi kajian lain yang melibatkan latihan dalam komuniti. Contohnya kursus latihan yang dianjurkan di institusi kemahiran seperti Giat Mara dan Kolej Komuniti yang melibatkan orang awam.

Pengkaji juga mencadangkan pada masa hadapan untuk diadakan kajian yang melibatkan metod campuran iaitu metod kualitatif dan kuantitatif supaya data yang diperolehi adalah tepat. Kedua-dua metod ini boleh dijalankan secara serentak. Di samping mengisi borang soal selidik, responden juga akan ditemu bual. Hasil dapatan kedua-dua metod ini akan digabungkan untuk menghasilkan dapatan

kajian yang lebih lengkap. Selain itu, bagi mengelakkan bias, kajian seterusnya dicadangkan agar melibatkan tenaga pengajar dan pelatih dalam menentukan keberkesanan sesuatu latihan.

Kesimpulan

Secara keseluruhannya, kriteria personal dan kriteria latihan dilihat memberi pengaruh terhadap prestasi belajar. Kriteria personal dan kriteria latihan dianggap penting dalam menentukan sejauh mana penerimaan pelatih terhadap proses latihan yang dijalani. Selain itu juga, keputusan kajian ini menyediakan sokongan tambahan bagi pengaruh kriteria personal dan kriteria latihan terhadap prestasi belajar. Secara praktikalnya, kajian ini diharapkan dapat membantu Jabatan Pembangunan Kemahiran, Kementerian Sumber Manusia dalam mereka bentuk program latihan yang sesuai untuk golongan dewasa ini menjalani latihan. Hasil dapatan kajian boleh diguna pakai untuk merangka program intervensi bagi pelatih.

Rujukan

- Abrantes, J. L., Seabra, C., & Lages, L. F. (2007). Pedagogical affect, student interest, and learning performance. *Journal of Business Research*, 960–964.
- Adey, N. H., & Bahari, F. H. (2010). Hubungan antara kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. *Jurnal Kemanusiaan*, 16, 62-82.
- Alaei, K. R., Narimani, M., & Alaei, K. S. (2012). A comparison of self-efficacy beliefs and achievement motivation in students with and without learning disability. *Journal of Learning Disabilities*, 1(3), 85–104.
- Azman Ismail & Nurul Inani Ibrahim. (2010). Motivasi latihan sebagai pembolehubah penghubung antara program latihan dan keberkesanan latihan. *Jurnal Kemanusiaan*, 16, 83-98.
- Bell, B. S., & Ford, J. K. (2007). Reactions to skill assessment: The forgotten factor in explaining motivation to learn. Retrieved [5th June 2016], From Cornell University, Ilr School Site: [Http://Digitalcommons.ilr.cornell.edu / Articles/392/](http://Digitalcommons.ilr.cornell.edu/Articles/392/)
- Campbell, C. P. (1998). Training course/program evaluation: Principles and practice. *Journal of European Industrial Training*, 22(8), 323-344.
- Chyung, S. Y., Moll, A. J., & Berg, S. A. (2010). The role of intrinsic goal orientation, self efficacy, and e-learning practice in engineering education. *The Journal of Effective Teaching*, 10(1), 22-37.
- Ceylan, Y. L. (2015). The relationship between students' academic self-efficacy and language learning motivation: A study of 8th graders. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 199, 472-478.
- Daud, N. (2010). Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in Malaysian firms. *International Journal of Business and Management*, 5(10), 75-82.
- Facteau, J. D., Dobbins, G. H., Russell, J. E., Ladd, R. T., & Kudisch, J. D. (1995). The influence of general perceptions of the training environment on pre-training motivation and perceived training transfer. *Journal of Management*, 21(1), 1-25.
- Grossman, R., & Salas, E. (2011). The transfer of training: What really matters. *International Journal of*

- Training and Development*, 15, 103–120.
- Holton, E. F. (2005). Holton's evaluation model: New evidence and construct elaborations. *Advances In Developing Human Resources*, 7(1), 37-54.
- Holton, E. F., Bates, R. A., & Ruona, W. E. A. (2000). The development of a Generalised Learning Transfer System Inventory. *Human Resource Development Quarterly*, 11(4), 344-346.
- Kraiger, K., Ford, J. K., & 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(2), 311-328.
- Lim, D. H. (2000). Training design factors influencing transfer of training to the workplace within an international context. *Journal of Vocational Education & Training*, 52(2), 243-258.
- Manifestasi Komitmen Tentera Darat Malaysia. (2011). Bahagian Inspektorat Tentera Darat, Markas Tentera Darat Malaysia.
- Norhasni, Z. A. (2006). Effective supervision of research students: A Study of university practices and foreign students' experiences. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 2(1), 97-107.
- Normah Zakaria. (2013). Kompetensi mengurus kerjaya dalam kalangan pesara tentera berpangkat rendah. Phd Thesis, Universiti Putra Malaysia.
- Pflanz, S. E., & Ogle, A. D. (2006). Job stress, depression, work performance and perceptions of supervisors in military personnel. *Military Medicine*, 171(9), 861-865.
- Pintrich, P. R., & De Groot, E. V. (1990). Motivational and self-regulated learning components of classroom academic performance. *Journal of Educational Psychology*, 82, 33-40.
- Seyed, S. I., Masoomeh, S., Fatemeh, M. N., & Reyhaneh, N. (2017). Self-efficacy, achievement motivation, and academic progress of students with learning disabilities: A comparison with typical students. *Middle East Journal of Rehabilitation Health*, 4(2), e44558.
- Siti Fardaniah Abdul Aziz. (2013). Mediation effect of training motivation on the relationships between trainee, training, organizational characteristic support and overall training effectiveness. Unpublished Doctoral Dissertation, Universiti Putra Malaysia, Serdang, Selangor, Malaysia.
- Siti Fardaniah Abdul Aziz & Shamsuddin Ahmad. (2011). Stimulating training motivation using the right training characteristics. *Industrial and Commercial Training*, 43(1), 53-61.
- Tziner, A., Fisher, M., Senior, T., & Weisberg, J. (2007). Effects of trainee characteristics on training effectiveness. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(2), 167-174.
- Wang, Y., Shuttlesworth, D., & Ahanonu, C. (2017). Motivation and learning behaviors of mississippi graduate students in education: A qualitative case study. *Delta Journal of Education*, 7(2), 1-13.
- Yahya, K. K., Johari, J., Adnan, Z., Isa, M. F., & Daud, Z. (2008). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam kalangan penjawat awam. *International Journal of Management Studies*, 15, 199-223.
- Young, M. R., Klemz, B. R., & Murphy, J. W. (2003). Enhancing learning outcomes: The effects of instructional technology, learning styles,

instructional methods, and student behavior. *Journal of Marketing*

Education, 25(2), 130-142.