

PENGARUH LATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA ANGGOTA TENTERA LAUT DIRAJA MALAYSIA

Mohamad Faris Daud, Mohamad Sattar Rasul, Isa Hamzah

Bahagian Sumber Manusia Markas Tentera Laut
Fakulti Pendidikan Universiti Kebangsaan Malaysia

ABSTRAK

Tentera Laut Diraja Malaysia (TLDM) merupakan sebuah organisasi yang sangat mementingkan kompetensi di kalangan anggotanya di dalam melaksanakan pelbagai tugas. Konsep kompetensi menjurus kepada prestasi yang perlu dipamerkan oleh seseorang pekerja semasa melaksanakan tugas di tempat kerja dan bukannya prestasi yang mereka pamerkan semasa menjalani latihan atau proses pembelajaran. Peruntukan yang besar telah dibelanjakan dan Sistem Latihan telah diperkemaskan namun tahap kompetensi/prestasi kerja seolah-olah masih tidak membanggakan. Oleh itu kajian ini dilaksanakan bagi melihat pengaruh latihan terhadap prestasi kerja anggota TLDM. Responden kajian adalah pelatih yang telah mengikuti Kursus Peningkatan Kelas 1 Pentadbiran dan Kewangan pada tahun 2015 di Fakulti Bekalan dan Pengurusan KD PELANDOK. Data kajian diperolehi daripada soal selidik ke atas 40 responden yang dipilih dari keseluruhan jumlah pelatih bagi kursus tersebut bagi tahun 2015. Hasil analisis soal selidik ke atas responden telah dapat mengenal pasti pengaruh pencapaian kemahiran akademik (iaitu kemahiran belajar) dan kemahiran insaniah semasa kursus terhadap prestasi kerja. Hasil kajian mendapati bahawa kemahiran belajar yang didapati semasa kursus memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Ini bermakna bahawa pencapaian kemahiran belajar pelatih semasa menghadiri kursus kerjaya boleh meningkatkan prestasi di tempat kerja. Begitu juga dengan kemahiran insaniah yang turut memberikan pengaruh positif yang signifikan. Ini bermakna bahawa semakin tinggi pencapaian kemahiran belajar dan kemahiran insaniah pelatih, maka semakin tinggi juga prestasi kerjanya.

Kata Kunci: Prestasi Kerja; Pengaruh latihan; Kemahiran Belajar; Kemahiran Insaniah; Kompetensi Kerja

ABSTRACT

Competency is one of the element that crucial for Royal Malaysian Navy (RMN) personnel in performing their task. Competency is evaluating based on the personnel performance in performing task in their workplace which were not based on their performance while doing their training. This research is a quantitative study to explore the training effect on job performance of the RMN personnel undergo the Administrative and Finance Class 1 Course conducted in Supply and Management Faculty in KD PELANDOK. The data has been collected from 40 trainees thorough questionnaire. The findings indicate that there is significant relationship between learning skills and performance. This shows that trainees learning skills during their carrier course enable them to increase performance at work place. This also has given a positive significant effect on soft skills. Therefore, it can be concluded that the higher accomplishment on study skills and soft skills will increase work performance

Keywords: Work performance; Influence of Training; Study Skills; Soft Skills; Work Competency

PENGENALAN

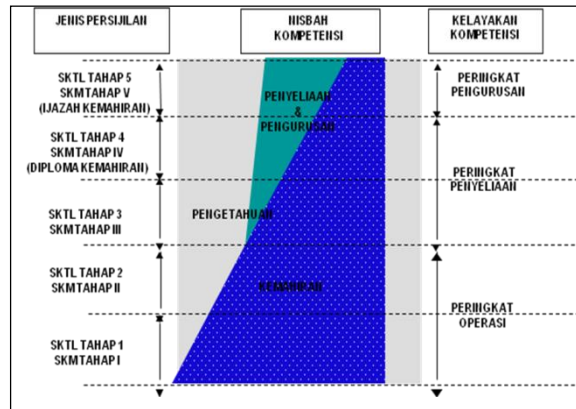
KD PELANDOK merupakan pusat latihan bagi anggota lain-lain pangkat Tentera Laut Diraja Malaysia. Pusat ini ditubuhkan bagi melaksanakan latihan kerjaya dalam usaha menentukan sumber tenaga kerja TLDM sentiasa terlatih dan kompeten dalam melaksanakan tugas yang dipertanggungjawabkan. Terdapat 4 fakulti utama di KD PELANDOK yang melatih anggota dalam 3 bidang yang berbeza iaitu bidang pelaut, bidang logistik dan pentadbiran dan terakhir ialah bidang teknikal.

Sistem Latihan Tentera Laut Diraja Malaysia (SL TLDM) merupakan doktrin utama latihan di dalam TLDM. Rajah 1 menggambarkan SL TLDM secara keseluruhannya. Sistem ini merupakan Sistem Latihan Berasaskan Kompetensi yang telah diubah suai dari Sistem Latihan Tentera Laut Diraja Australia. Konsep kompetensi menjurus kepada prestasi yang perlu dipamerkan oleh seseorang pekerja semasa melaksanakan tugas di tempat kerja dan bukannya prestasi yang mereka pamerkan semasa menjalani latihan atau proses pembelajaran. Kompetensi juga merangkumi kemampuan seseorang pekerja memindah dan mengaplikasikan Pengetahuan, Kemahiran dan Sikap (PKS) yang mereka perolehi semasa menjalani latihan kepada situasi dan persekitaran baru (tempat kerja). Dalam erti kata yang lebih luas, kompetensi bukan sahaja meliputi kemahiran melaksanakan sesuatu tugas, malah merangkumi kesemua aspek prestasi kerja tersebut. Mengikut konsep Latihan dan Penilaian Berasaskan Kompetensi (LPBK), prestasi yang perlu dipamerkan oleh seseorang pekerja di tempat kerja di terangkan melalui 'Standard Kompetensi'.



Rajah 1: Model SL TLDM

Disamping itu TLDM turut mempunyai Struktur Kelayakan Vokasional TLDM yang tersendiri. Sejarar dengan keperluan di peringkat nasional, semua pegawai dan anggota TLDM disasarkan untuk dilatih pada tahap-tahap tertentu bagi membolehkan mereka memperoleh kelayakan dan pengiktirafan/persijilan vokasional yang bersesuaian. Struktur Kelayakan Vokasional TLDM adalah selari dengan Struktur Kelayakan Vokasional Kebangsaan seperti di Rajah 2.



Rajah 2: Struktur Kelayakan Vokasional TLDM

Bedasarkan Rajah 1, definisi Tahap Kompetensi adalah seperti berikut:

1. Tahap 1 (Peringkat Operasi). Kompeten melakukan pelbagai tugas kerja di mana sebahagiannya adalah biasa dilakukan (routine) dan mampu dijangka.
2. Tahap 2 (Peringkat Operasi). Kompeten melakukan pelbagai tugas kerja dalam konteks yang pelbagai yang mana sebahagian daripadanya tidak lazim (non routine) serta memerlukan tanggungjawab dan autonomi.
3. Tahap 3 (Peringkat Penyeliaan). Kompeten melakukan pelbagai tugas kerja di dalam pelbagai dimensi di mana hampir keseluruhannya kompleks dan tidak biasa dilakukan (non routine). Punyai tanggungjawab dan kuasa mengurus yang agak tinggi. Berperanan menyelia dan membimbing pekerja lain.
4. Tahap 4 (Peringkat Penyeliaan). Kompeten melakukan pelbagai aktiviti kerja teknikal atau profesional yang kompleks di dalam konteks yang luas dan pelbagai. Mempunyai autonomi dan tanggungjawab yang tinggi. Bertanggungjawab terhadap kerja orang lain dan pengagihan sumber.
5. Tahap 5 (Peringkat Pengurusan). Kompeten mengaplikasikan pelbagai prinsip asas dan teknik yang kompleks di dalam konteks yang luas, pelbagai dan tidak dijangka. Mempunyai autonomi dan tanggungjawab yang sangat tinggi. Bertanggungjawab terhadap kerja orang lain serta pengagihan sumber. Bertanggungjawab juga terhadap analisis dan penyelidikan, reka bentuk, perancangan, pelaksanaan dan penilaian.

Sistem yang diwujudkan oleh TLDM ini tidak lain adalah bagi menentukan semua pelatih menerima latihan secara bersistematik dan kelak mereka mampu melaksanakan tugas yang ditetapkan dengan kompeten [1]. Kesemua latihan yang telah diberikan akan dinilai melalui 2 proses penilaian iaitu yang pertama ialah penilaian dalam iaitu penilaian yang dijalankan ke atas pelatih sewaktu di pusat latihan dan kedua ialah penilaian luaran iaitu penilaian yang dijalankan ke atas pelatih di tempat kerja sewaktu pelatih menjalani latihan sambil kerja di unit dan kapal-kapal TLDM. Laporan penilaian kursus yang dikeluarkan oleh KD PELANDOK seharusnya boleh menggambarkan kebolehan pelatih dalam melaksanakan sesuatu tugas yang dilatih. Kesahan yang tinggi dalam menilaikan kursus dapat membantu pihak TLDM menaikkan pangkat dan merancang penempatan penugasan pelatih seterusnya. Oleh itu seharusnya penilaian dalam yang dilaksanakan di pusat latihan sepatutnya mempunyai kesahan yang tinggi dalam memberikan maklumat tentang kekuatan dan kelemahan penuntut.

PENYATAAN MASALAH

Kajian ini bermula daripada realisasi keperluan untuk mentadbir kesan latihan ke atas prestasi pekerja. Latihan adalah satu proses yang sistematik untuk meningkatkan kemahiran, pengetahuan dan kecekapan, yang perlu untuk melaksanakan kerja dengan berkesan di tempat kerja. Secara keseluruhan, kesan latihan mampu meningkatkan daya saing organisasi. Atas kesedaran yang sama, TLDM juga telah meningkatkan dan merubah konsep latihan lama kepada baru yang berasaskan konsep Latihan dan Penilaian Berasaskan Kompetensi (LPBK) mulai tahun 2013. Peruntukan aktiviti latihan sumber manusia di bawah program pertahanan maritim pada tahun 2016 ialah RM 8,434,100 (Program Pertahanan Maritim Belanja Mengurus, 2016) dan ia merupakan jumlah peruntukan yang besar yang telah diperuntukan oleh TLDM bagi menentukan sumber manusianya sentiasa kompeten dalam melaksanakan tugas. Walau bagaimanapun, melalui pemeriksaan tahunan yang dijalankan bagi melihat tahap ketersediaan unit-unit TLDM masih menunjukkan terdapat unit yang dinilai di bawah taraf [2]. Disamping itu, prestasi kerja anggota-anggota tentera yang telah tamat mengikuti kursus kerjaya di KD PELANDOK didapati masih kurang memberangsangkan di mana terdapat anggota yang mendapat gred yang baik dalam kursus tetapi tidak dapat menunjukkan prestasi kerja yang dilatih pada tahap yang baik. Sebaliknya, ada anggota yang tidak mendapat gred yang baik dalam kursus tetapi menunjukkan prestasi kerja yang baik. Maklumbalas daripada penyelia (80 peratus respon) menyatakan Gaudan Diploma Teknologi Merin yang diperjawatkan adalah kurang kompeten dalam melaksanakan tugas di unit [3].

OBJEKTIF KAJIAN

Objektif kajian adalah seperti di bawah:

1. Mengenalpasti pengaruh pencapaian kemahiran akademik iaitu kemahiran belajar dan kemahiran berfikir semasa kursus terhadap prestasi kerja.

KAJIAN LITERATUR

Setiap wang yang dilaburkan oleh organisasi perlu dikaji bagi menentukan pulangan yang setimpal dan menguntungkan (Wan Idros, 2001). Oleh itu, salah satu kaedah terbaik bagi organisasi menentukan pulangan atas pelaburan yang dilakukan ialah melalui penilaian yang bersistematik [4]. Lewin (1993) turut menyatakan penilaian ke atas latihan sangat penting bagi melihat keberkesanan seterusnya mencari dan menentukan strategi latihan yang berkesan di dalam mencapai objektif yang ditetapkan [5].

Saks (1996) di dalam penulisannya berkaitan pekerja-pekerja baru dan proses sosialisasi terhadap organisasi yang disertai mendapati bahawa wujud hubungan yang signifikan antara jumlah latihan diterima dengan sumbangan latihan terhadap proses sosialisasi pekerja di dalam organisasi ($r = 0.70$; p memberi makna bahawa semakin banyak latihan diberikan maka semakin banyak faedah yang diperolehi oleh individu tersebut. Saks (1996) juga mendapati kekerapan mengikuti latihan mampu meningkatkan kepuasan bekerja, tanggungjawab terhadap bidang pekerjaan dan organisasi, meningkatkan persaingan dan seterusnya mengurangkan jumlah pemberhentian kerja [6].

Hasil kajian Sarminah (1996) terhadap pegawai tadbir membuktikan kepelbagaian latihan yang diikuti secara keseluruhannya mempunyai hubungan dengan kecekapan di dalam melaksanakan tugas selepas itu. Kepelbagaian program latihan didapati mempunyai kaitan positif dengan kecekapan pelaksanaan tugas oleh pegawai tadbir. Kajian beliau juga mendapati bahawa penerapan faktor persekitaran ke dalam kurikulum latihan merupakan penentu utama didalam meningkatkan kecekapan pelaksanaan tugas [7].

Hasil kajian Abdul Latif dan Maimunah (1997) di kalangan pegawai Kastam mendapati wujudnya kaitan positif diantara dimensi latihan dengan tahap prestasi kerja setelah latihan diberikan kepada pegawai kastam. Ini jelas membuktikan bahawa latihan sangat penting di dalam meningkatkan prestasi kerja di tempat kerja [8].

Campbell (Campbell et al.,1993) melalui Model Prestasi Kerja menyatakan bahawa personaliti merupakan komponen penting yang punyai kaitan dengan faktor pengetahuan procedural, pengetahuan deklaratif (tugas), kemahiran (kontekstual) dan motivasi kerja yang signifikan terhadap aspek peningkatan prestasi individu [9].

MODEL PEMBELAJARAN INTERAKTIF DAN MODEL PENILAIAN KIRKPATRICK

Model Pembelajaran Interaktif merupakan model yang menjurus kepada pelajar (student centered). Pelajar dilibatkan secara langsung di dalam pelbagai jenis aktiviti pembelajaran di dalam kelas. Pelajar saling berinteraksi sewaktu perbincangan (hands on and minds on) yang menghasilkan ransangan balik secara langsung terhadap materi pelajaran yang diberikan (Hake, 1997 : 65) [10]. Model ini dibangunkan bagi mewujudkan suasana pembelajaran di kelas lebih berpusat pada pelajar agar aktif. Pelajar akan membina pengetahuan melalui penyelidikan terhadap pertanyaan yang mereka ajukan sendiri. Melalui model ini, pelajar diberi peluang bertanya mengenai topik yang akan dipelajari, kemudian melakukan penyelidikan dari jawapan yang diterima.

Model Penilaian Kirkpatrick merupakan antara model penilaian terawal dan banyak digunakan dalam penilaian latihan. Model ini telah terbukti banyak memberikan sumbangan kepada pengembangan teori penilaian latihan dan telah terbukti mampu menilai tahap keberkesanan latihan sejak tahun 1959. Model ini kerap digunakan kerana mempunyai keupayaan untuk membantu proses penilaian dan mudah untuk diaplikasikan [11]. Model ini punyai empat (4) tahap penilaian iaitu:

Tahap I – reaksi. Tahap ini pengukuran akan dibuat bagi mendapatkan pandangan pelatih terhadap latihan.

Tahap II – pembelajaran. Penilaian dilakukan terhadap apa yang dipelajari dan apa yang disimpan.

Tahap III – perubahan kelakuan/aplikasi. Tahap ini penilaian dibuat untuk menilai samada pembelajaran diaplikasikan ditempat kerja atau tidak.

Tahap IV – hasil. Tahap ini bertujuan menilai kesan latihan yang akan menyumbang kepada budaya kerja positif.

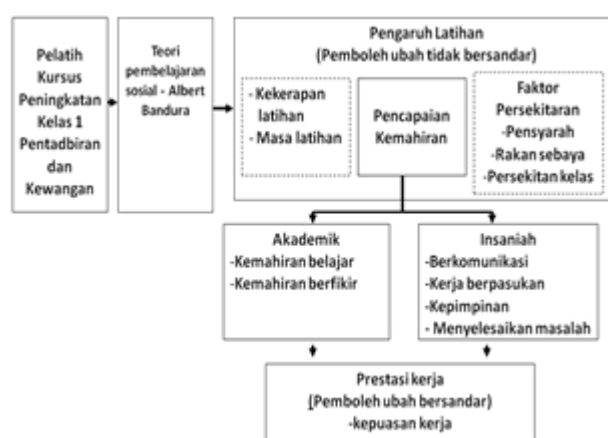
METODOLOGI KAJIAN

Reka Bentuk Kajian

Model kajian ini ditunjukkan di dalam Rajah 2. Tujuan utama kajian ini ialah untuk melihat pengaruh Kursus Peningkatan Kelas 1 Pentadbiran dan Kewangan di KD PELANDOK terhadap prestasi kerja. Reka bentuk kajian ialah kaedah tinjauan mudah dan menggunakan kaedah pengumpulan data secara kuantitatif. Kaedah ini merupakan salah satu kaedah penyelidikan yang sangat popular dan selalu digunakan kerana verseteliti kebolehan untuk menyelesaikan masalah berkaitan perspektif, kepercayaan,

sikap dan nilai. Tujuan tinjauan adalah mengumpul data bagi menghuraikan ciri atau sifat pada responden. Kaedah tinjauan adalah satu cara yang spesifik bagi mengumpul maklumat berkaitan populasi. Chua (2006) menyatakan ciri-ciri kajian tinjauan ialah kajian menyeluruh mengenai sesuatu isu atau masalah, kutipan data yang cepat, saiz sampel yang besar, maklumat diperolehi terus dari responden dan boleh membantu membuat kenyataan umum bagi sesuatu populasi kajian [12]. Jangka masa pengukuran prestasi adalah selepas 6 bulan diperjawatkan ditempat kerja dalam bidang kemahiran yang telah dilatih. Pengaruh latihan dilihat dari segi pencapaian kemahiran. Manakala prestasi kerja dilihat dari segi kepuasan kerja. Skala Likert digunakan dalam pengukuran ini.

Pembolehubah bersandar dalam kajian ini adalah prestasi kerja. Pembolehubah ini akan disandarkan dengan dua (2) pemboleh ubah tidak bersandar iaitu pencapaian kemahiran akademik dan pencapaian kemahiran insaniah. Rajah 2 memperincikan model kajian.



Rajah 2: Model kajian

Populasi dan Persampelan

Kajian ini mengambil populasi daripada bekas pelatih yang telah mengikuti Kursus Peningkatan Kelas 1 Pentadbiran dan Kewangan pada tahun 2015 di Fakulti Bekalan dan Pengurusan KD PELANDOK sahaja. Sampel dipilih adalah berdasarkan kaedah rawak. Seramai 40 orang responden dipilih secara rawak dan diminta menjawab soal selidik yang disediakan.

Instrument Kajian

Instrumen utama dan paling sesuai bagi pengumpulan data bagi kajian ialah borang soal selidik [13]. Instrument kajian ini adalah soal selidik dan ia terbahagi kepada 2 bahagian. Bahagian A untuk menilai pencapaian latihan di pusat latihan manakala bahagian B untuk menilai pencapaian di tempat kerja.

Pengumpulan dan Analisis Data

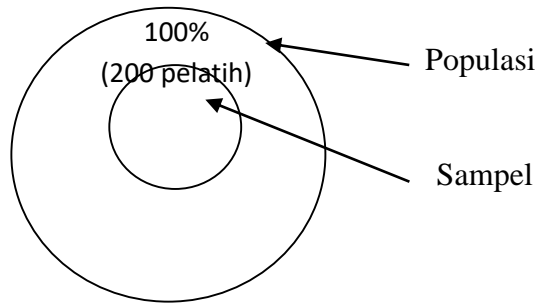
Rekod bekas pelatih yang menghadiri Kursus Peningkatan Kelas 1 Pentadbiran dan Kewangan tahun 2015 akan di semak bersama pihak Fakulti Bekalan dan Pengurusan. Seterusnya data daripada rekod tersebut akan dimajukan ke Cawangan Sumber Manusia LLP untuk pengesahan tempat kerja. Pengagihan set soal selidik akan dilakukan kepada responden yang telah dikenal pasti.

Kaedah Analisis Data

Kajian ini menggunakan statistik inferensi untuk menjelaskan kaitan antara pemboleh ubah bersandar dan pemboleh ubah tidak bersandar. Data yang diperolehi akan diproses melalui perisian SPSS.

KERANGKA KONSEPTUAL KAJIAN

Rajah 1 menerangkan kerangka konsep kajian yang akan dijalankan dari tahun 2015 - 2016.



Rajah 1: Kerangka konseptual kajian

KEPUTUSAN KAJIAN

Profil Subjek Kajian

Taburan profil subjek kajian seperti ditunjukkan Jadual 2. Subjek kajian terdiri daripada 38 orang (95.0%) lelaki dan 2 orang (5.0%) perempuan. Ini bermakna bahawa majority subjek kajian adalah lelaki. Ditinjau daripada umur, majoriti subjek kajian berumur 27 tahun ke atas iaitu 34 orang (85.5%), manakala subjek yang berumur 23 hingga 26 tahun seramai 6 orang (15.0%). Daripada analisis deskriptif juga didapati bahawa subjek kajian merupakan bangsa Melayu sahaja (100%) yang majoriti berpangkat LK iaitu seramai 39 orang (97.5%), manakala subjek berpangkat LK II seramai 1 orang sahaja (2.5%). Kekerapan dan peratusan turut menunjukkan majoriti subjek berkhidmat di unit KL dan Lembah Klang (95.0%) dengan pengalaman berbilang tahun. Subjek yang berpengalaman kerja kurang dari 10 tahun seramai 25 orang (62.5%) dan 10 hingga 15 tahun seramai 15 orang (37.5%). Ini bermakna bahawa majoriti pengalaman kerja subjek kajian adalah kurang dari 10 tahun.

Jadual 2 Taburan profil subjek kajian

Demografi	Kekerapan	Peratusan
Jantina		
Lelaki	38	95.0%
Perempuan	2	5.0%
Umur		
23 – 26 tahun	6	15.0%
27 tahun ke atas	34	85.0%
Bangsa		
Melayu	40	100%
Pangkat		
LK II	1	2.5%
LK	39	97.5%
Unit		
LUMUT	2	5.0%
KL dan Lembah Klang	38	95.0%
Pengalaman Kerja		
Kurang dari 10 tahun	25	62.5%
10 – 15 Tahun	15	37.5%

Pengaruh Pencapaian Kemahiran Akademik (Kemahiran Belajar dan Berfikir) Semasa Kursus Terhadap Prestasi Kerja

Analisis regresi berganda dengan kaedah stepwise dijalankan bagi menentukan pengaruh pencapaian kemahiran akademik (pemboleh ubah tidak bersandar) yang meliputi kemahiran belajar dan kemahiran berfikir terhadap prestasi kerja (pemboleh ubah bersandar). Hasil analisis seperti Jadual 3 dan Jadual 4 berikut.

Jadual 3 ANOVA Varians kemahiran akademik (kemahiran belajar dan kemahiran berfikir) terhadap prestasi kerja

Model		Jumlah Kuasa Dua	Df	Min Kuasa Dua	F	Sig.
1	Regresi	1.858	1	1.858	26.64	.00
	Residual	2.651	38	.070		
	Total	4.509	39			

Jadual 3 menunjukkan bahawa nilai F model adalah 26.640 yang signifikan. Ini bermakna bahawa model dapat meramal dengan baik pengaruh pemboleh ubah bebas terhadap pemboleh ubah bersandar.

Jadual 4 Regresi berganda (stepwise) kemahiran akademik (kemahiran belajar dan kemahiran berfikir) terhadap prestasi kerja

Peram al	B	Ralat Piawai	Beta	T	Sig.	R ²	Sumbangan	Toleran s	VIF
Pemalar	1.639	.485		3.379	.002				
Kemahiran belajar	.624	.121	.642	5.161	.000	0.412	41.2 %	1.000	1.000

Kaedah stepwise pada Jadual 4 menunjukkan bahawa kemahiran belajar semasa kursus sahaja yang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Manakala kemahiran berfikir tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Oleh itu, hipotesis null (Ho1) ditolak. Nilai sumbangan yang diberikan oleh kemahiran belajar adalah 41.2 peratus. Manakala 58.8 peratus disumbangkan oleh faktor-faktor lain yang tidak terlibat dalam kajian ini. Persamaan regresi pengaruh kemahiran akademik khususnya kemahiran belajar terhadap prestasi kerja adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.639 + 0.624X + 0.485$$

Dimana: Y = prestasi kerja; X = kemahiran belajar semasa kursus

Pengaruh Pencapaian Kemahiran Insaniah Semasa Kursus Terhadap Prestasi Kerja

Analisis regresi sederhana dijalankan bagi menentukan pengaruh pencapaian kemahiran insaniah (pemboleh ubah tidak bersandar) terhadap prestasi kerja (pemboleh ubah bersandar). Hasil analisis seperti Jadual 5 dan Jadual 6 berikut.

Jadual 5 ANOVA Varians kemahiran insaniah terhadap prestasi kerja

Model		Jumlah Kuasa Dua	Df	Min Kuasa Dua	F	Sig.
1	Regresi	2.013	1	2.013	30.645	.000
	Residual	2.496	38	.066		
	Total	4.509	39			

Jadual 5 menunjukkan bahawa nilai F model adalah 30.645 yang signifikan. Ini bermakna bahawa model dapat meramal dengan baik pengaruh pemboleh ubah bebas terhadap pemboleh ubah bersandar.

Jadual 6 Regresi sederhana kemahiran insaniah terhadap prestasi kerja

Peramalan	B	Ralat Piawai	Beta	T	Sig.	R ²	Sumbangan	Tolerans	VIF
Pemalar	2.056	.377		5.450	.000				
Kemahiran insaniah	.491	.089	.668	5.536	.000	0.446	44.6%	1.000	1.000

Jadual 6 menunjukkan bahawa kemahiran insaniah semasa kursus memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Oleh itu, hipotesis null (Ho2) ditolak. Nilai sumbangan yang diberikan oleh kemahiran insaniah adalah 44.6 peratus. Manakala 55.4 peratus disumbangkan oleh faktor-faktor lain yang tidak terlibat dalam kajian ini. Persamaan regresi pengaruh kemahiran insaniah terhadap prestasi kerja adalah sebagai berikut:

$$Y = 2.056 + 0.491X + 0.377$$

Dimana: Y = prestasi kerja; X = kemahiran insaniah semasa kursus

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kajian ini mendapati bahawa kemahiran belajar yang didapati semasa kursus memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Ini bermakna bahawa pencapaian kemahiran belajar pelatih semasa menghadiri kursus kerjaya boleh meningkatkan prestasi di tempat kerja. Begitu juga dengan kemahiran insaniah yang turut memberikan pengaruh positif yang signifikan. Ini bermakna bahawa semakin tinggi pencapaian kemahiran belajar dan kemahiran insaniah pelatih, maka semakin tinggi juga prestasi kerjanya. Hasil kajian ini disokong oleh Saks (1996), Samiah (1996) dan Abdul Latif dan Maimunah (1997).

Latihan yang diberikan kepada pelatih sememangnya memberikan banyak faedah antara lain meningkatkan kompetensi bahkan menurut Saks (1996) dapat meningkatkan kepuasan bekerja, tanggung jawab. Apabila kepuasan kerja meningkat, maka kadar pemberhentian kerja juga boleh dikurangkan.

Selari dengan pandangan yang dikemukakan oleh Wright dan Geroy (2001) yang menyatakan bahawa program latihan hendaknya disusun secara cermat dan berdasarkan kepada kaedah saintifik serta berpedoman pada kemahiran yang diperlukan sesebuah organisasi pada masa kini mahupun masa hadapan. Latihan juga bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknikal, teori, konsep dan moral pelatih supaya prestasi kerja baik dan mencapai hasil yang optimum [14]. Ini turut disokong oleh pandangan Knoke dan Kalleberg (1994) bahawa latihan merupakan salah satu faktor dalam pembangunan modal insan, yang boleh meningkatkan pengetahuan pegawai, tetapi juga meningkatkan kemahiran yang berimplikasi ke atas peningkatan prestasi kerja pegawai [15].

RUJUKAN

- [1] TLDM, (2015), Silibus Latihan Kursus Aplikasi Bekalan, Pegawai Bekalan dan Urus Setia.
- [2] TLDM, (2016), Laporan Audit Kesiagaan TLDM.
- [3] TLDM, (2006), Laporan Penilaian Luaran Program Diploma Teknologi Marin (TLDM – Universiti Teknologi Malaysia).
- [4] Wan Idros W. S. (2001). Pembangunan Personelia dalam Aspek Latihan dan Pembangunan: Antara Realiti dan Formaliti Keberkesanan Tugas. *Jurnal Komunikasi, Malaysian Journal of Communication*, 17.
- [5] Lewin, K. (1993). Investing in technical and vocational education: A review of the evidence. *The Vocational Aspect of Education*, 45(3), pp.217-227.
- [6] Saks, A. M. (1996). The relationship between the amount and helpfulness of entry training and work outcomes. *Human Relations*, 49, 429–451.
- [7] Sarimah,S. (1996). Persepsi Pegawai Tadbir Universiti Malaya Terhadap Kesan Program Latihan Ke Atas Kecekapan Tugas. *Kertas projek penyelidikan Ijazah*.
- [8] Abdul Latif Abdul Kadir dan Maimunah Ismail (1997). Hubungan Keberkesanan Latihan Dengan Prestasi Kerja. *Pertanika Jurnal sosial Sain dan Kemanusiaan* 5(2): 73-82.
- [9] Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H. and Sager, C. E. (1993) 'A theory of performance', in C. W. Schmitt and W. C. A. Borman (eds), *Personnel Selection in Organizations*. San Francisco: JosseyBass, pp. 35-70.
- [10] Richard R.Hake, (1998). Interactive-engagement versus traditional methods: A six-thousand-student survey of mechanics' test data for introductory physics courses. *American Journal of Physics* 66, 64.
- [11] Kamaruzzaman Abdul Manan, Shuhaida Md Nor & Bahiyah Omar, (2013). Model Penilaian Kirkpatrick: Mengkaji Pengaruh Komunikasi Terhadap Keberkesanan Latihan. *Jurnal Komunikasi* Jilid 29(2) 2013:31-50.
- [12] Chua Y.P. (2006). *Kaedah dan Statistik Penyelidikan: Kaedah Penyelidikan*. Malaysia. McGraw-Hill.

- [13] Mohd. Majid Konting, (2005). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Dewan Bahasa dan Pustaka.
- [14] Wright, P. & Geroy, D. G. 2001. Changing the mindset: The training myth and the need for word-class performance. *International Journal of Human Resource Management* 12: 586–600.
- [15] Knoke, D. & Kalleberg, A.L. 1994. Job training in US organizations. *American Sociological Review* 59: 537- 546.