

FAKTOR INDIVIDU DAN FAKTOR PERSEKITARAN YANG
MEMPENGARUHI PEMINDAHAN LATIHAN TERHADAP PENCAPAIAN
AKADEMIK DALAM KALANGAN PELAJAR FAKULTI KEJURUTERAAN
ELEKTRIK UTEM

HASLINA BINTI ZAKARIA

Laporan projek ini dikemukakan sebagai memenuhi
sebahagian daripada syarat penganugerahan
Ijazah Sarjana Pendidikan Teknik Dan Vokasional

Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

JUN 2013

Dedicated For,

*Abah and Mak;
Zakaria Bin Hj. Md Rani*

&

Fatimah Binti Jasim

Thank you for your support and love to guide me through this thesis.

My Supervisor;

En. Noorazman Bin Abd. Samad

*Thank you for your loving and taught me that even the largest task
can be accomplished if it is done one step at a time.*

My siblings;

My brothers Mohd Hilmi Bin Zakaria & My sisters Zahirah Binti Zakaria

Hoping that you will be successful in whatever field you are involved in and may

Allah

bless all of you.

All My friend;

*Without you and your strength this project would not be completed. I appreciate all
support and confidence I gained and I learned from you all.*

*It may not be enough to contain the words of thanksgiving, it may
not capture the endearing love that we have for all of you but now
we are making this compilation to let the world know that your
place is a place of love, generosity, and peace.*



PTT
PERPUSTAKAAN
TUN AMINAH

PENGHARGAAN

Alhamdulillah, bersyukur ke hadrat Allah S. W. T. Kerana dengan limpah kurniaNya, projek sarjana ini berjaya disiapkan. Saya ingin memberikan penghargaan saya kepada insan-insan yang telah banyak memberi bimbingan, bantuan dan sokongan sepanjang saya menyiapkan projek ini.

Pertama sekali, saya ingin mengucapkan jutaan terima kasih kepada penyelia saya iaitu En. Noorazman bin Abd. Samad untuk semua bimbingan, nasihat, dan bantuan yang telah diberikan kepada saya serta memberikan idea-idea bernas dan bermanfaat sepanjang projek ini berlangsung.

Kepada Ketua Penilai dan Penilai projek sarjana ini iaitu, Prof. Madya Dr. Hj. Mohd Yusop Bin Ab Hadi dan En. Tan King Hiyang di atas pandangan membina dalam membantu menyiapkan projek ini

Kepada Keluarga, yang banyak memberi sokongan moral, nasihat dan bimbingan dan sentiasa bersama saya.

Menjadi harapan saya agar kajian ini mampu membantu dalam menambahkan lagi maklumat ke atas kajian mengenai pemindahan latihan

ABSTRAK

Sesebuah proses pemindahan latihan boleh dipengaruhi oleh banyak faktor yang boleh mempengaruhi ia daripada berlaku. Faktor-faktor ini dapat diklasifikasikan dalam dua kategori utama, bergantung pada sama ada berkaitan dengan pelatih atau persekitaran. Tujuan kajian ini adalah untuk mengkaji faktor individu dan faktor persekitaran yang dikenalpasti mampu mempengaruhi sesebuah proses pemindahan latihan dalam kalangan pelatih mahupun pelajar. Responden yang terlibat dalam kajian ini adalah seramai 180 orang pelajar tahun akhir Fakulti Kejuruteraan Elektrik (FKE) Universiti Teknikal Malaysia Melaka (UTeM) yang telah menjalani Latihan Industri. Kaedah tinjauan, persampelan secara rawak dan instrument berbentuk soal selidik telah digunakan dalam kajian ini. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan statistik diskriptif dan inferensi. Berdasarkan analisis yang dijalankan, hasil analisis mendapati 62 orang responden (34.44%) mempunyai persepsi tahap pemindahan di tahap yang tinggi. Manakala majoriti responden iaitu seramai 117 orang (68%) mempunyai persepsi tahap pemindahan yang sederhana. Bagi analisis hubungan antara faktor individu dengan pemindahan latihan secara keseluruhannya, dapatan kajian menunjukkan nilai korelasi adalah 0.537. Ini menunjukkan hubungan positif yang sederhana di antara faktor individu dengan pemindahan latihan. Manakala nilai korelasi faktor persekitaran terhadap pemindahan latihan ialah 0.623. Ini menunjukkan hubungan positif yang sederhana di antara faktor persekitaran dengan pemindahan latihan. Melalui hasil analisis ujian regresi, faktor persekitaran merupakan faktor yang dominan dalam mempengaruhi pemindahan latihan iaitu sebanyak 38.2%. Hasil kajian ini memberi gambaran mengenai persepsi tahap pemindahan latihan, hubungan di antara faktor yang mempengaruhi dengan pemindahan latihan dan faktor yang dominan dalam mempengaruhi sesebuah pemindahan latihan

ABSTRACT

A training transfer process can be influenced by many factors that can affect it from happening. These factors can be classified in two main categories, depending on whether the trainee or related with the environment. The purpose of this study is to examine the individual factors and environmental factors which identified could influence a process of transfer training among trainees or students. Respondents involved in this research are 180 final year students of the Faculty of Electrical Engineering (FKE) Technical University of Malaysia Melaka (UTeM) who have undergone Industrial Training. The method used in this study is a survey method and random sampling has been used. The instrument used in this study is based on questionnaire. The data collected were analyzed using descriptive and inferential statistics. Based on the analysis, found that 62 respondents (34.44%) have the perception of a high level of transfer. While the majority of respondents, 117 people (68%) have a perception that the transfer is moderate. For the analysis of the relationship between the individual with training transfer overall, the results show the correlation is 0.537. This indicates a moderate positive relationship between individual factors with the transfer training. The correlation between environmental factors with transfer training was 0.623. This result indicates a moderate positive relationship between environmental factors with the transfer training. Through linear regression analysis results, environmental factors are the dominant factor in influencing transfer of training by 38.2%. This study provides an overview of the perception of the level of training transfer, the relationship between the factors that influence the transfer training and the dominant factor in influencing transfer training.

KANDUNGAN

	PERAKUAN	ii
	DEDIKASI	iii
	PENGHARGAAN	iv
	ABSTRAK	v
	ABSTRACT	vi
	KANDUNGAN	vii
	SENARAI JADUAL	xiii
	SENARAI RAJAH	xv
	SENARAI SINGKATAN	xvi
	LAMPIRAN	xvii
BAB 1	Pengenalan	1
	1.1 Pendahuluan	1
	1.2 Latar Belakang Masalah	3
	1.3 Pernyataan Masalah	7
	1.4 Tujuan Kajian	8
	1.5 Objektif Kajian	8
	1.6 Persoalan Kajian	9
	1.7 Hipotesis Kajian	9
	1.8 Skop Kajian	10
	1.9 Kepentingan Kajian	11
	1.9.1 Institusi Pengajian Tinggi	11
	1.9.2 Pelajar	12
	1.9.3 Pensyarah	12

1.10 Batasan Kajian	12
1.11 Definisi Operasi	14
1.11.1 Faktor Mempengaruhi Pemindahan Latihan	14
1.11.1.1 Faktor Individu	14
1.11.1.2 Faktor Persekitaran	15
1.11.2 Pemindahan Latihan	15
1.11.3 Pelajar	15
1.12 Kerangka Konsep Kajian	16
1.13 Rumusan	17

BAB 2

SOROTAN KAJIAN

2.1 Pengenalan	19
2.2 Dimensi Latihan	19
2.3 Pemindahan Latihan	20
2.4 Teori Pembelajaran Yang Menyokong Pemindahan Latihan	21
2.5 Analisis Keperluan Latihan	23
2.6 Reka Bentuk Pemindahan	23
2.7 Konsep Pemindahan Latihan	24
2.8 Masalah Pemindahan Latihan	25
2.9 Model-Model Pemindahan Latihan	26
2.9.1 Model Baldwin dan Ford	26
2.9.2 Model Goldstein dan Ford	28
2.9.3 Model Holton	29
2.9.4 Model Foxon	32
2.9.5 Model Elangovan dan Karakowsky	33
2.9.6 Model Thayer dan Teachout	35
2.10 Faktor Pemindahan Latihan	35
2.11 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemindahan Latihan	37
2.12 Faktor Individu	38



2.13	Faktor Persekitaran	39
2.14	Tahap Pencapaian Akademik	39
2.15	Latihan Industri	40
2.16	Sorotan Kajian Lepas	41
2.16.1	Kajian Lepas Dalam Negeri	41
2.16.2	Kajian Lepas Luar Negeri	44
2.17	Rumusan	47
BAB 3	METODOLOGI	48
3.1	Pengenalan	48
3.2	Reka Bentuk Kajian	47
3.3	Sumber Data	49
3.3.1	Lokasi Kajian	49
3.3.2	Populasi dan Persampelan Kajian	49
3.4	Instrumen Kajian	51
3.4.1	Bahagian A: Demografi Responden	52
3.4.2	Bahagian B: Faktor Individu	52
3.4.3	Bahagian C: Faktor Persekitaran	52
3.4.4	Bahagian D: Pemindahan Latihan	53
3.5	Kajian Rintis	54
3.6	Prosedur Kajian	55
3.7	Kaedah Analisis Kajian	56
3.8	Andaian Kajian	58
3.9	Jangkaan Dapatan Kajian	58
3.9	Rumusan	58
BAB 4	DAPATAN KAJIAN	59
4.1	Pengenalan	59
4.2	Taburan Kekekapan Maklumat Diri Responden	60
4.2.1	Jantina	61
4.2.2	Bangsa	61

4.2.3 Pengkhususan Elektrik	60
4.2.4 Semester Terkini	62
4.2.5 CGPA Terkini	62
4.3 Analisis Taburan Faktor Individu, Persekitaran Kerja dan Pemandangan Latihan	63
4.3.1 Analisis Tahap Persepsi Responden Terhadap Faktor Individu	63
4.3.1.1 Analisis Tahap Persepsi Responden Terhadap Dimensi Keupayaan Pelatih dalam Faktor Individu	64
4.3.1.2 Analisis Taburan Kekerapan Item Keupayaan Pelatih	64
4.3.1.3 Analisis Tahap Persepsi Responden Terhadap Dimensi Personaliti dalam Faktor Individu	66
4.3.1.4 Analisis Taburan Kekerapan Personaliti	67
4.3.2 Analisis Tahap Persepsi Responden Terhadap Faktor Persekitaran	69
4.3.2.1 Analisis Tahap Persepsi Responden Terhadap Dimensi Sokongan Institusi dalam Faktor Persekitaran	70
4.3.2.2 Analisis Taburan Kekerapan Sokongan Institusi	70
4.3.2.3 Analisis Tahap Persepsi Responden Terhadap Dimensi Peluang Untuk Mengamalkan dalam Faktor Persekitaran	72
4.3.2.4 Analisis Taburan Kekerapan Peluang Untuk Mengamalkan	73
4.3.3 Analisis Tahap Persepsi Responden	



Terhadap Pemindahan Latihan	75
4.3.3.1 Analisis Tahap Persepsi Responden Terhadap Pemindahan Latihan	75
4.3.3.2 Analisis Taburan Kekekapan Pemindahan Latihan	75
4.4 Analisis Hubungan Faktor Individu dan Faktor Persekitaran dengan Pemindahan Latihan	78
4.4.1 Hubungan Faktor Individu Dengan Pemindahan Latihan	78
4.4.2 Hubungan Faktor Persekitaran Dengan Pemindahan Latihan	79
4.5 Analisis Hubungan Faktor Individu dan Fakotr Persekitaran dengan Pencapaian Akademik	80
4.5.1 Hubungan Faktor Individu dengan Pencapaian Akademik	80
4.5.2 Hubungan Faktor Persekitaran dengan Pencapaian Akademik	81
4.6 Analisis Regresi	82
4.6.1 Dimensi Bagi Faktor Individu Yang Dominan Mempengaruhi Pemindahan Latihan	82
4.6.2 Dimensi Bagi Faktor Persekitaran Yang Dominan Mempengaruhi Pemindahan Latihan	83
4.6.3 Faktor Yang Dominan Dalam Mempengaruhi Pemindahan Latihan	84
4.7 Pengujian dan Keputusan Hipotesis	85
4.7.1 Pengujian Hipotesis Hubungan Yang Signifikan Di Antara Faktor Individu Dengan Pemindahan Latihan	85



PTT
PERPUSTAKAAN TUN AMINAH

4.7.2 Pengujian Hipotesis Hubungan Yang Signifikan Di Antara Faktor Persekitaran Dengan Pemindahan Latihan	86	
4.8 Rumusan	87	
BAB 5	RUMUSAN DAN CADANGAN	88
5.1 Pengenalan	88	
5.2 Perbincangan Kajian	88	
5.2.1 Persoalan Kajian 1	89	
5.2.2 Persoalan Kajian 2	89	
5.2.3 Persoalan Kajian 3	90	
5.2.4 Persoalan Kajian 4	91	
5.3 Rumusan Kajian	91	
5.4 Implikasi Kajian	92	
5.5 Cadangan Kajian	94	
5.6 Penutup	94	
RUJUKAN	96	



SENARAI JADUAL

2.1	Reka Bentuk Pemindahan	24
3.1	Jadual Persampelan Krejcie dan Morgan (1970)	50
3.2	Skala Likert	51
3.3	Jumlah Soalan Dalam Bahagian B	52
3.4	Jumlah Soalan Dalam Bahagian C	53
3.5	Jumlah Soalan Dalam Bahagian D	54
3.6	Nilai alpha cronbach kajian rintis	55
3.7	Intrepretasi Mengikut Saiz Pekali Korelasi	56
3.8	Permarkahan Data SPSS Soalan Positif	57
3.9	Permarkahan Data SPSS Soalan Negatif	57
4.1	Jumlah Borang Soal Selidik Yang Dikembalikan	60
4.2	Taburan Responden Mengikut Jantina	61
4.3	Taburan Responden Mengikut Bangsa	61
4.4	Taburan Responden Mengikut Bidang Pengkhususan Elektrik	62
4.5	Taburan Responden Mengikut Semester Terkini	62
4.6	Taburan Responden Mengikut CGPA Terkini	63
4.7	Pembahagian Skor min bagi setiap tahap	63
4.8	Min Skor Taburan Keperapan Faktor Individu	64
4.9	Min Skor Taburan Keperapan Keupayaan Pelatih	64
4.10	Taburan Keperapan Item Keupayaan Pelatih	66
4.11	Min Skor Taburan Keperapan Personaliti	67
4.12	Taburan Keperapan Item Personaliti	68
4.13	Min Skor Taburan Keperapan Faktor Persekitaran	69
4.14	Min Skor Taburan Keperapan Sokongan Institusi	70
4.15	Taburan Keperapan Item Sokongan Institusi	71

4.16	Min Skor Taburan Kekerapan Peluang Untuk Mengamalkan	73
4.17	Taburan Kekerapan Item Peluang Untuk Mengamalkan	74
4.18	Min Skor Taburan Kekerapan Pemindahan Latihan	75
4.19	Taburan Kekerapan Pemindahan Latihan	77
4.20	Hubungan Antara Faktor Individu Dengan Pemindahan Latihan	79
4.21	Hubungan Antara Persekitaran Dengan Pemindahan Latihan	80
4.22	Hubungan Antara Faktor Individu Dengan Pencapaian Akademik	81
4.23	Hubungan Antara Persekitaran Dengan Pencapaian Akademik	81
4.24	Dimensi Bagi Faktor Individu Yang Dominan Mempengaruhi Pemindahan Latihan	82
4.25	Dimensi Bagi Faktor Persekitaran Yang Dominan Mempengaruhi Pemindahan Latihan	83
4.26	Dimensi Bagi Faktor Persekitaran Yang Dominan Mempengaruhi Pemindahan Latihan	84
4.27	Hasil korelasi spearman rho di antara faktor individu dengan pemindahan latihan	85
4.28	Hasil korelasi spearman rho di antara faktor persekitaran dengan pemindahan latihan	86



SENARAI RAJAH

1.1	Kerangka Konsep Kajian	16
2.1	Model Pemindahan Latihan Baldwin dan Ford	27
2.2	Model Pemindahan Latihan Goldstein dan Ford	29
2.3	Model Pemindahan Latihan Holton	30
2.4	Model Pemindahan Latihan Foxon	33
2.5	Model Pemindahan Latihan A.R Elangovan dan L. Karakowsky	34
3.1	Kerangka Operasi Kajian	55



PTTA UTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

SENARAI SINGKATAN

FKE - Fakulti Kejuruteraan Elektrik

UTeM Universiti Teknikal Malaysia Melaka



PTTA UTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

LAMPIRAN

A	Soal Selidik	103
B	Analisis SPSS	112
C	Borang Semakan Soal Selidik	121



PTTA UTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Sejajar dengan usaha meletakkan Malaysia sebagai sebuah negara yang maju, pembinaan masyarakat yang saintifik dan progressif amat diperlukan. Ia adalah bertujuan untuk melahirkan masyarakat yang maju, mempunyai daya perubahan yang tinggi dan mampu memberi sumbangan kepada Negara. Sehubungan dengan itu, pelbagai perubahan telah dihadapi dalam sistem pendidikan di Malaysia bertujuan untuk menyediakan Malaysia sebagai pusat kecermelangan pendidikan dan menyediakan pendidikan bertaraf antarabangsa (Yusooff, Md Ali, Madon dan Mohamad, 1999). Oleh yang demikian sistem pendidikan di Malaysia pada masa kini dilihat lebih berorientasikan kemahiran dan pekerjaan (Auyob , 2008).

Perubahan dalam teknologi dan peningkatan pesat kerumitan proses-proses kerja dalam industri-industri di Malaysia telah mencipta permintaan baru tenaga kerja mahir, iaitu berpengetahuan atau “K-workers” (Shayamal, 2008). Oleh yang demikian, pada dekad ini, latihan dilihat telah menjadi satu keperluan asas dan alat terpenting dalam meningkatkan keberkesanan sesuatu program yang dijalankan oleh institusi. Secara umumnya, latihan dilihat membawa kepada peningkatan produktiviti, peningkatan kepuasan dalam melakukan sesuatu pekerjaan dan keberkesanan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Sehubungan dengan itu, bidang latihan dilihat semakin penting dalam menghasilkan pelajar yang berkemahiran tinggi selepas mereka menamatkan pengajian di institusi latihan yang disertai. Kesimpulannya, latihan yang dilaksanakan perlu memenuhi keperluan objektif yang telah ditetapkan. Ia perlu dirancang dan

disusun dengan baik supaya wujud keberkesanan apabila latihan yang diterima dapat diaplikasikan kembali.

Keperluan terhadap latihan dilihat sebagai bidang yang utama dalam membangunkan sesuatu institusi mahupun organisasi. Menurut Cascio (1989), latihan merupakan sebuah program yang terancang yang direkabentuk untuk menambahbaik prestasi di peringkat individu mahupun kumpulan. Latihan juga dapat didefinisikan sebagai satu pembelajaran yang terancang yang direkabentuk untuk mengubah kelakuan, pengetahuan dan sikap individu. Selain daripada itu, latihan turut dapat didefinisikan sebagai program pembelajaran yang direkabentuk untuk menyampaikan latihan secara dalaman dan luaran bagi meningkatkan keberkesanan dan kecekapan setiap individu (Scobby, 2001).

Noe (2002), mengatakan latihan merujuk kepada usaha yang dijalankan secara terancang oleh organisasi bagi memudahkan pembelajaran dalam meningkatkan kecekapan semasa melakukan proses pekerjaan. Keadaan ini, merujuk kepada pengetahuan, kemahiran dan keperluan yang diperlukan dalam meningkatkan keberkesanan terhadap kerja. Menurut Cheng dan Ho (2001), apabila pelatih mampu mempraktikkan kembali apa yang telah dipelajari sudah tentu akan mewujudkan keadaan menang-menang kepada pihak yang menganjurkan latihan dan pihak yang menerima latihan. Ini adalah kerana seandainya pelatih mampu mempraktikkan kembali apa yang telah dipelajari, ini bermakna program yang dibangunkan dan disusun untuk pelatih berjaya. Namun, terdapat juga faktor-faktor yang akan mempengaruhi pelatih dan menyebabkan para pelatih sukar mengaplikasikan kembali kemahiran baru dan pengetahuan baru yang diterima mereka.

Menurut Roger dan Jim (1992) serta Goldestein (1993), mereka berpendapat bahawa latihan merupakan suatu usaha yang sistematik dalam meningkatkan pengetahuan, kemahiran di samping memperbaiki sikap pelatih. Tujuan latihan menurut mereka adalah untuk meningkatkan keupayaan pelatih terhadap tugas yang telah diamanahkan. Lynton (1994) pula berpendapat bahawa latihan dan pembelajaran saling berkaitan antara satu sama lain dalam menyumbang kepada perkembangan individu. Oleh yang demikian, program latihan merupakan salah satu cara seseorang itu mendapat pengalaman pembelajaran. Seseorang itu dikatakan mendapat sesuatu pengalaman

pembelajaran apabila dia merasa, berfikir dan bertindak dengan cara yang berbeza hasil daripada penglibatan di dalam sesuatu aktiviti dan kemudian merenung kembali pengalaman tersebut (Muhamad & Ralph, 1987).

Di dalam konteks pendidikan, latihan bererti membangunkan sumber manusia termasuklah pelajar, guru dan juga kakitangan yang mendokong dan mejayakan sesebuah institusi pendidikan. Secara umumnya, latihan memberi penekanan kepada dua aspek utama iaitu membangunkan kemahiran dan menyediakan pengalaman pembelajaran bagi membantu mencapai objektif institusi. (Shaharuddin & Abididin, 2009). Program latihan dilihat semakin penting, ini menyebabkan program latihan dibangunkan dan disusun dengan teliti bagi membolehkan pelatih yang menerima latihan mampu untuk mengaplikasikan kembali pembelajaran yang telah dipelajari. Sesuatu program latihan itu dikatakan berkesan apabila program tersebut berupaya mengubah perlakuan pelatih selepas selesai menghadiri sesuatu latihan atau kursus (Yusof, 2002).

Menurut (Wan Ahmad, Mohamad, Hashim dan Esa, 2010) pemindahan pembelajaran berada pada satu bentuk generalisasi dan pengaplikasian bagi situasi-situasi luar satu latihan. Oleh yang demikian, pemindahan pembelajaran adalah dianggap sebagai generalisasi kepada kemahiran yang diperolehi sepanjang fasa latihan hingga ke persekitaran kerja.

Pemindahan pembelajaran atau kerap dirujuk sebagai pemindahan latihan bukanlah satu langkah baru dalam proses perancangan program namun ia adalah seiring menerima perhatian yang lebih (Lisa & Holly, 2008).

Pemindahan merupakan satu kunci utama dalam teori pembelajaran dewasa kerana pembelajaran dan latihan kebanyakannya adalah berhasrat untuk memindahkan pengetahuan. Kebiasaannya konteks pembelajaran adalah berbeza-beza daripada konteks terakhir pengaplikasian pembelajaran. Oleh yang demikian, matlamat akhir pembelajaran dan latihan tidak dicapai kecuali pemindahan berlaku (Wan Ahmad, Mohamad, Hashim dan Esa, 2010)

1.2 Latar Belakang Masalah

Pembangunan negara Malaysia sentiasa dipandu secara komprehensif dan menggariskan rancangan jangka panjang. Rancangan sepuluh tahun pembangunan negara dikenali sebagai The Third Outline Perspective Plan (OPP3), bagi tempoh 2001-2010, khususnya lebih menekankan kawasan pembangunan sumber manusia untuk memenuhi syarat-syarat ekonomi berasaskan pengetahuan. Adalah ditunjukkan dengan jelas dalam OPP3 bahawa penerimapaakaian skim-skim latihan akan terus dipertingkatkan dalam tempoh ini (Wan Ahmad, Mohamad, Hashim dan Esa, 2010)

Sesebuah proses pemindahan latihan boleh dipengaruhi oleh banyak faktor yang boleh memudahkan atau menghalang ia dari berlaku (Tasse & Hrimech, 2003). Faktor-faktor ini dapat diklasifikasikan dalam dua kategori utama, bergantung pada sama ada mereka adalah berkaitan dengan pelatih atau persekitaran. Faktor berkaitan pelatih boleh dibahagikan kepada dua subkategori iaitu motivasi atau keupayaan berkaitan. Raymond (2008) menyatakan bahawa faktor berkaitan motivasi boleh dikatakan sebagai kaitan latihan dengan kerja, pilihan dalam menghadiri latihan, penuh harapan terhadap hasil latihan, kecekapan diri, penglibatan kerja, dan motivasi kerja. Faktor berkaitan kebolehan adalah pemerolehan pengetahuan, pengenalpastian keadaan atau pengetahuan asas atau pengalaman (Marco, 2002).

Faktor-faktor berkaitan persekitaran boleh dibahagikan kepada dua subkategori iaitu persekitaran kerja atau persekitaran organisasi berkaitan (Cyril, 2009). Faktor berkaitan kerja ialah keperluan pekerjaan, masa bagi peluang, norma-norma dan desakan golongan, persamaan konteks, sokongan penyeliaan dan gangguan daripada kerja. Faktor berkaitan organisasi pula adalah satu sistem ganjaran seperti satu cara pengukuhan positif atau budaya organisasi dan suasana.

Tindakan susulan adalah satu cara memastikan bahawa pembelajaran telah berlaku. Tiada tindakan susulan membuktikan kurangnya keprihatinan tentang kesan latihan. Kurang sokongan rakan (Facteau, Dobbins, Russell, Ladd, & Kudisch, 1995) akan mengurangkan kemungkinan pengaplikasian pengetahuan baru. Persekitaran yang banyak situasi halangan mengurangkan pemindahan kerana individu mungkin tidak dapat mengaplikasi apa yang mereka pelajari.

Dalam pembentangan bajet 2013, kerajaan menitikberatkan dalam membangunkan modal insan yang berpengetahuan, kreatif dan inovatif. Sehubungan

dengan itu, program latihan dibentuk bertujuan untuk mengasah kemahiran baru selaras dengan keperluan industri masa depan dan ke arah ekonomi berpendapatan tinggi dan maju. Oleh yang demikian, bagi tujuan tersebut, mulai tahun 2013 kerajaan Malaysia telah memperuntukkan sejumlah RM 3.7 billion ringgit yang disediakan untuk melatih pelajar dalam bidang teknikal dan vokasional.

(Dilihat pada laman web Bajet 2013: Memperkasa Pendidikan Dan Latihan)

Peruntukkan ini merupakan yang tertinggi sekiranya dibandingkan dengan sektor lain. Oleh kerana perbelanjaan besar diperlukan bagi melaksanakan sesuatu program latihan, mereka yang bertanggungjawab perlulah memikirkan manfaat pelaburan tersebut kepada peserta dan organisasi mahupun institusi.

Sehubungan dengan itu, bagaimanakah kita dapat memastikan bahawa pelaburan yang dibuat akan membawa pulangan yang sepatutnya dan apakah ukuran yang sewajarnya digunakan?. Ini menimbulkan masalah dalam menentukan setiap latihan itu mendapat pulangan yang memuaskan dari segi pembinaan kecemerlangan berfikir, kemahiran bekerja dan pembinaan sikap di kalangan individu yang dilatih (Muhamad, 1987).

Hasil yang diinginkan daripada latihan adalah peningkatan prestasi. Oleh yang demikian, sebaikmanapun sekalipun sesuatu program latihan, ia tidak akan memberi makna sekiranya pembelajaran baru yang diterima tidak dapat diaplikasikan kembali sama ada dalam latihan, amali mahupun pekerjaan yang sebenar. Sehubungan dengan itu, keberkesanan pemindahan latihan memainkan peranan yang penting dalam menentukan utiliti program latihan.

Menurut Lawrence & McCollough (2001), pendidikan dan latihan tinggi berada di bawah tekanan teruk daripada umum dan industri-industri untuk meningkatkan kualiti produk-produknya (i.e pelatih/siswazah). Ini adalah disebabkan oleh hakikat graduan-graduan dikatakan tidak cekap dan tiada kemahiran-kemahiran yang diperlukan seperti yang diperlukan oleh industri-industri. (Wan Ahmad, Mohamad, Hashim dan Esa, 2010).

Menurut Rasul (2009), penambahan bilangan lulusan teknikal yang dikeluarkan oleh institusi pendidikan teknikal Malaysia kelihatan mencukupi pasaran buruh namun begitu masih juga ramai yang tidak mendapat pekerjaan. Manakala Sulaiman dan Siraj

(2006) mengatakan bahawa pelajar tidak diberi pendedahan secara langsung terhadap cabaran yang bakal dihadapi pada masa depan, di mana ia memberi kesan kepada kualiti pekerja apabila pelajar ini keluar bekerja.

Impaknya terhadap ekonomi dilihat begitu signifikan dengan bidang pendidikan (Naamany, Bourdoucen, Jervasen & Elzain, 2006) apabila Majlis Tindakan Ekonomi Negara (Md Jafar, 2006) melaporkan seramai lebih 60,000 graduan menganggur akibat tidak kompetitif untuk memenuhi keperluan pasaran global.

Menurut Zainudin, Rahman, Ghafar & Zakaria (2005), mengatakan terdapat sepuluh punca pengangguran graduan dan antaranya adalah berkaitan latihan industri iaitu kurangnya latihan untuk persediaan pekerjaan. Kebanyakan pelajar yang telah menjalani latihan industri tidak mampu untuk mengaplikasikan kemahiran yang diperolehi semasa menjalani latihan industri. Ini disebabkan kebanyakan pelajar ditempatkan dengan bidang yang bersesuaian, namun tidak diberi peluang untuk menjalankan kerja-kerja yang berkaitan dengan bidang yang diceburi.

Wan Ahmad, Mohamad, Hashim dan Esa (2010), menyatakan bahawa program latihan semasa "*on-job training*" perlu dilaksanakan secara serius bagi memastikan kemahiran pekerja selari dengan kehendak pasaran pekerjaan. Ini adalah disebabkan mereka yang mempunyai keputusan yang cemerlang dalam peperiksaan disertakan dengan pengalaman dan maklumat yang terkini akan membolehkan pekerja tersebut lebih mudah diterima oleh majikan.

Kerajaan Malaysia telah memperkenalkan pelbagai program yang dapat membantu para belia dan masyarakat yang mahu meningkatkan kemahiran diri dalam industri. Pada masa yang sama *Malaysian Employers Federation* (MEF) menyatakan tempoh latihan industri selama empat bulan adalah tidak memadai untuk mendedahkan pelajar kepada keadaan sebenar sesuatu industri dan ini menjadi isu apabila terdapatnya majikan yang enggan menerima mereka kerana masa yang diperuntukkan adalah singkat.

Program latihan industri merupakan program teras fakulti yang harus dijalani oleh semua pelajar Fakulti Kejuruteraan Elektrik, UTeM. Latihan Industri ialah latihan ialah latihan yang dilalui oleh pelajar di organisasi/industri dalam jangkamasa yang ditetapkan untuk mendapatkan pengalaman sebenar dengan mengaplikasikan perkara

yang dipelajari di Universiti dan mempertingkatkan kemahiran yang diperlukan oleh sesuatu profesion di masa hadapan. Pelajar yang mengambil jurusan ijazah sarjana muda perlu menjalani latihan industri pada selepas semester ke enam selama 8 minggu. Bagaimanapun, persoalan yang timbul ialah, adakah program latihan yang diterima oleh pelajar program kejuruteraan elektrik dapat dipindahkan kepada pelajar semasa sesi pengajaran dan pembelajaran yang meliputi aspek teori dan teknikal dan seterusnya dapat diamalkan dan diaplikasikan kembali semasa pelajar menjalani latihan industri. Di samping mampu membenarkan berlakunya pemindahan latihan kepada keadaan yang sebenar (latihan industri) dan seterusnya mengaplikasikan kembali pembelajaran yang dipelajari semasa di Universiti.

Wan Ahmad, Mohamad, Hashim dan Esa (2010) menyatakan bahawa tempoh latihan amali semasa di IPTA iaitu selama 12 minggu adalah tidak mencukupi untuk menimba pengalaman dan pengetahuan. Terdapat juga rungutan pelajar yang mengikuti latihan amali menyatakan bahawa mereka ditempatkan di bahagian yang mempunyai kekosongan dan bukannya tempat pengkhususan mereka. Tambahan pula setiap universiti mempunyai kurikulum atau sukatan yang berbeza dan ini menyukarkan pihak syarikat untuk menyusun satu latihan khusus kepada pelajar (Wan Ahmad, Mohamad, Hashim dan Esa, 2010)

Persekitaran selepas latihan mungkin mempengaruhi pelajar sama ada bermotivasi untuk menghadiri latihan atau berkaitan pengajian baru ke tempat kerja. Beberapa halangan yang biasa dalam persekitaran selepas latihan termasuk persekitaran pembelajaran berterusan yang lemah, kekurangan susulan, galakan dan maklumbalas, susulan masa dan situasi halangan (Wan Ahmad, Mohamad, Hashim dan Esa, 2010).

1.3 Pernyataan Masalah

Pemindahan latihan merupakan isu utama dalam memastikan sesuatu program latihan yang dijalankan berjaya. Pemindahan latihan boleh dipengaruhi oleh banyak faktor (Tasse & Hrimech, 2002). Faktor-faktor yang mempengaruhi ini dapat diklasifikasikan kepada dua kategori utama, bergantung sama ada berkaitan dengan pelatih (faktor individu) atau persekitaran (faktor persekitaran). Bagi memastikan wujudnya

pemindahan latihan yang berkesan, pihak institusi dan organisasi perlu mengenalpasti faktor yang mempengaruhi kepada berlakunya pemindahan tersebut. Ciri-ciri pelatih seperti personaliti, keupayaan pelatih dikenalpasti sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi pemindahan latihan (Baldwin & Ford, 1988) manakala persekitaran merujuk kepada suasana di mana seseorang pelatih itu menjalani latihan. Berasaskan Baldwin & Ford (1988), dua aspek yang terangkum dalam persekitaran adalah sokongan organisasi dan peluang untuk mengamalkan apa yang dipelajari. Hasil daripada perbincangan di dalam latar belakang masalah, penyelidik mendapati bahawa pemindahan latihan merupakan satu isu penting dalam menjayakan sesuatu usaha latihan. Kecermelangan dalam akademik tidak lagi dijadikan faktor utama dalam mengambil pekerja, namun sebaliknya kemahiran teknikal atau generik yang diperlukan dalam menghadapi alam pekerjaan yang mencabar (Wan Ahmad, Mohamad, Hashim dan Esa, 2010). Sehubungan dengan itu, kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti faktor yang mempengaruhi pemindahan latihan di antara faktor individu dan faktor persekitaran di samping mengetahui persepsi tahap pemindahan latihan di kalangan pelajar kejuruteraan elektrik dan menentukan hubungan di antara pembolehubah yang terlibat.

1.4 Tujuan Kajian

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti persepsi tahap pemindahan latihan dalam kalangan pelajar fakulti kejuruteraan elektrik sama ada berada pada tahap tinggi, sederhana dan rendah. Setersunya kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti hubungan di antara faktor individu dan faktor persekitaran dengan pemindahan latihan. Akhir sekali kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti faktor yang dominan dalam mempengaruhi pemindahan latihan di antara faktor individu dan faktor persekitaran.

1.5 Objektif Kajian

Objektif kajian ini adalah:

RUJUKAN

- Abd Carrim, M.J. (2006). Training Approach For Employability of Graduates. *Proceeding of National Conference on Continuing Technical Education and Training – CCTET 2006*.
- Abd Rahim, N. (2003). *Pemindahan Latihan Kursus Perhubungan Awam: Satu Kajian Kes Di Kalangan Kakitangan Pengurusan Dan Professional Di Kolej Selatan, Skudai*. Universiti Teknologi Malaysia. Tesis Sarjana.
- Abdul Ghafar, M.N. (1999). *Reka Bentuk Tinjauan Soal Selidik Pendidikan, Malaysia*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Abdul Ghafar, M.N. (2003). *Penyelidikan Pendidikan Malaysia*. Jabatan Asas Pendidikan Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia.
- Abdul Rahman, N.H. (2004). *Hubungan Antara Pemindahan Latihan Dengan Faktor Individu Dan Persekitaran Kerja: Satu Kajian Kes Di TNB Kawasan Johor Bahru, Johor*. Universiti Teknologi Malaysia. Tesis Sarjana.
- Ahmad, A. *Effectiveness Of Learning Transfer In National Dual Training System (NDTS)*. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia. Tesis Ph. D.
- Auyob, N. (2008). *Gaya Pengajaran Yang Paling Dominan Dalam Kalangan Pensyarah Kejuruteraan Di Universiti Teknikal Malaysia Melaka*. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia. Tesis Sarjana.
- Baldwin, T.T. & Magjuka, R.J. (1991). *Organizational Training and Signals of Importance: Linking Program Outcomes to Pre-training Expectations. Human Resource Development, 2*, ms.25-36.
- Baldwin, T.T. dan Ford, J.K. (1988). *Transfer of Training: A Review and Directions for Future Research*. Personal Psychology.

- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Prentice Hall Inc. Englewood Cliffs. New Jersey.
- Brinkerhoff, R.O. & Montesino, M.V. (1995). *Partnerships for Training Transfer: Lessons from a Corporate Study*. Human Resource Development Quarterly, 6(3), ms.263-273.
- Broad, M.L. dan Newstrom, J.W. (1992). *Transfer of Training: Action Packaged Strategies to Ensure High Payoff from Training Investment*. Addison-Wesley Publishing Company. Inc.
- Cascio, W.F. (1978). *Applied Psychology*. Personal Management Reston Publishing Inc., Virginia.
- Cascio, W.F. (1989). *Human Resource Management*. New York: Mc Graw Hill.
- Cascio, W.F. (2003). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life and Profits*. New York: Mc-Graw Hill. 6th Edition.
- Cheng, W. L dan Ho, C. K. (1998). *The Effects Of Some Attitudes And Organizational Factors On Transfer Outcomes*. Journal Of Managerial Psychology. 13 pp. 5-6.
- Cheng, W. L dan Ho, C. K. (2001). *A Review of Transfer of Training Studies on Learning Motivation and Transfer*. Career Development International.
- Cheng, W. L dan Ho, C. K. (2001). *The Influence of Job and Career Attitudes and Organizational Factors on The Transfer Outcomes*. Journal of Management Psychology. 13 pp. 5-5.
- Chua, Y. P. (2006). *Kaedah Penyelidikan. Edisi Pertama*. Kuala Lumpur: McGraw Hill.
- Cohen, E.G. (1990). *Teaching in Multiculturally Heterogeneous Classrooms: Findings from a Model Programda*. McGill Journal of Education, 26(1), ms.7-23.
- Craig, S.L. (1999). *Transfer of Training*.
- Cyril, K. (2009). *Improving Learning Transfer: A Guide to Getting More Out of What You Put Into Your Training*.
- Dimattin, D. J & Yeager, R. J. (1989). *Emotional Barriers To Training*. Personnel Journal, November: 86-89.
- Elangovan, A.R. & Karakowsky, L. (1999). *The Role of Trainee and Environmental Factors in Transfer of Training: An Exploratory Framework*.

- Facteau, J. D., Dobbins, G. H., Russell, J. E. A., Ladd, R. T., & Kudisch, J. D. (1995). *The influence of general perceptions of the training environment on pretraining motivation and perceived training transfer*. *Journal of Management*, 21, 1-15.
- Ford, J. K., Quinones, M. A., Segó, D. J. dan Sorra, J. S. (1992). *Factors Affecting The Opportunity To Perform Trained Tasks On The Job*. *Personnel Psychology*. Durham, Autumn. Vol. 45.
- Foxon, M. (1993). *The Influence of Motivation to Transfer, Action Planning and Manager Support on the Transfer Process*. *Performance Improvement Quarterly*, 10(2), ms.42-63.
- Foxon, M. (1995). *A Process Approach To The Transfer of Training Part 1: The Impact Of Motivational and Superior Support On Transfer Maintenance*. *Australian Journal Of Education Technology*. 10(1). 1-18.
- Garger, E. M (1999). *Goodbye Training, Hello Learning*. *Workforce*, November, 78 (11):35.
- Goldstein, I.L. & Ford, K.J. (2002). *Training in Organization: Needs Assessment, Development and Evaluation*. Belmont, CA: Wadsworth Thomson Learning.
- Goldstein, I.L. (1993). *Training in Organization: Needs Assessment, Development and Evaluation. Third edition*. Belmont, California: Brooks Publishing.
- Holton, E. F., III. (1996). *The flawed four-level evaluation model*. *Human Resource Development Quarterly*, 7(1), 5-21.
- Jalaludin, M.Z. (1996). *Pemindahan Latihan Kursus Bina Insan Mengikut Persepsi Kakitangan Pengurusan dan Professional Dewan Bandaraya Kuala Lumpur*. Universiti Putra Malaysia. Tesis Sarjana.
- Jelani, A. (2007). *Pelaksanaan Latihan Industri Dalam Meningkatkan Keboleherjaan: Satu Kajian Kes Pelajar-Pelajar Bidang Perhotelan Di Politeknik Johor Bahru*. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia. Tesis Sarjana.
- Kamarulzaman, K. (2001). *Penerapan Kemahiran Berkomunikasi Di Kalangan Pelajar Kejuruteraan Mekanikal Di Politeknik Malaysia*. Kolej Universiti Tun Hussein Onn Malaysia. Projek Sarjana
- Kirkpatrick, D.L (1994). *Evaluating Training Program: The Four Levels*. Berrett-Koehler Publishers, San Francisco.

- Knowles, M. (1975). *Self Directed Learning: A Guide for Learners and Teachers*. Chicago: Follett.
- Konting, M. M. (1990). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Lawrence, J.J. and McColloughm M.A. (2001). *A conceptual framework for guaranteeing higher education*. *Quality Assurance*. *Journal of Education* 9 (3): 139-152.
- Lewin, K. (1951). *Field Theory in Social Science: Selected Theoretical Papers*. New York: Harper & Row.
- Lim, D.H. (1998). *The Effect of Training Design, Work Environment, and Cultural Factors On The Transfer of Training For Korean HRD Professionals*. University of Illinois. Urbana-Champaign. PhD Dissertation.
- Lisa A. Burke, Holly M. Hutchins (2008). *A Study of Best Practices in Training Transfer and Proposed Model of Transfer*. *Human Resource Development Quarterly*.
- Lynthon, R.P. dan Pareek. U. (1994). *Training for Development*. 2nd. Ed. West Hartford, Conn.:Kumarian Press.
- Machin, M.A. (1999). *Understanding the Process of Transfer of Training in the Workplace*. Available at [www.usq.edu.au/users/machin/summary of Phd.pdf](http://www.usq.edu.au/users/machin/summary%20of%20Phd.pdf)
- Marco, K., (2002). *The transfer of training into the work environment - a socio-cultural approach*.
- May, G. L. dan Kahnweiler, W. M. (2000). *The Effect Of A Mastery Practice Design On Learning And Transfer In Behavior Modeling Training*. *Personnel Psychology*. Vol. 53. 2. pp. 353-373.
- Md. Noor , N. M. (2005). *Stail Pengajaran Guru dan Gaya Pembelajaran Murid*. *Jurnal Pendidikan Tiga ENF*. 2 (3).
- Md. Salih, N. A. (2000). *Working Students At Greek Universities*. *Journal Of European Industrial Training*, 29(7), ms. 561-571.
- Mosel, J. (1957). *Why Training Programs Fail To Carry Over*. *Personnel*, 34(3): 56-64

- Muhamad, M. (1987). *Ralph W. Tyler's Perspectives On Designing and Facilitating Adult Learning*. North Carolina State University. PhD. Dissertation.
- Muslim, S. (2003) *Pemindahan Kandungan Latihan Ke Tempat Kerja: Satu Kajian Di Kementerian Pembangunan Luar Bandar*. Universiti Malaya. Tesis Sarjana.
- Naamany, A.A., Bourdouden, H., Jervase, J., & Elzain, M. (2006). *Raising Training quality and Industrial Efficiency via Retraining of the Teachers*. Proceedings of ASAIHL Conference On Education For Sustainable Development. 401.
- Nadler, L. (1970). *Developing Human Resource*. Gulf Press, Houston.
- Ng, C.Y. (2001). *Understanding The Transfer of Training and The Barriers To Transfer: A Case Study in A Private Institution*. Universiti Putra Malaysia. Tesis Sarjana.
- Noe, R.A. (1999). *Employee Training and Development*. Singapore. McGraw Hill.
- Noe, R.A. (2002). *Transfer of Training*. Retrieved from <http://fisher.osu.edu/mhr/>.
- Parry, S. B. (1990). *Ideas For Improving Transfer Of Training* . Adult Learning. May. 19.
- Rasul, M.S et al. (2009). *Peranan Institusi Pendidikan Teknikal Dalam Pemupukan Kemahiran "Employability"*. Jurnal Teknologi, 50 (E) Jun 2009: 113-127.
- Raymond, J. W. (2008). *Enhancing Adult Motivation to Learn: A Comprehensive Guide for Teaching All Adults*.
- Roger, B. dan C.Jim. (1992). *The Theory and Practice of Training*. 2nd Ed. Great Britain: Kogan Page Ltd.
- Salas, E. (2001). *The Science Of Training: A Decade Of Progress*. Annual Review Of Psychology, 52: 471-499
- Saprin, M. (2003). *Hubungan Antara Ciri Pelatih, Reka Bentuk Latihan dan Persekitaran Kerja dengan Pemindahan Latihan*. Universiti Teknologi Malaysia. Tesis Sarjana.
- Saunders, M., Lewis, P. dan Thornhill, A. (2000). *Research Methods For Business Students 2nd edition*. England: Prentice Hall – Pearson Education Ltd
- Scobby, F.M. (2001). *Barriers to Transfer of Training to the Workplace*.
- Shaharuddin, B. dan Abiddin, N.Z. (2009), *Tinjauan Faktor-Faktor Pendorong dan*

- Penghalang Pemindahan Latihan: Konteks Malaysia*. Jurnal Sosiohumanika, 2(1) 2009.
- Shayamal M., (2008). *Emerging Generic Skills & Challenges of Learning Systems: Training K-Workers. "Re-Engineering" Dual Training – The Malaysian Experience*.
- Siraj, S. dan Sulaiman, S. (2006). *Jangkaan Masa Depan Terhadap Keperluan Tenaga Kerja dan Penambahbaikan Sistem Pendidikan*. Journal Pendidikan. Jidil (26.2006).
- Skinner, B. F. (1971). *Beyond freedom and diginity*. London: Jonathan Cape
- Syed Mohd Agong, S. A. (2009). *Hubungan Antara Pemindahan Latihan Dengan Faktor Individu Dan Persekitaran Kerja: Kementerian Pertanian Dan Industri Asas Tani Malaysia*. Universiti Utara Malaysia. Laporan Projek Sarjana.
- Tan, K.H. (1995). *Training and Developing Human Resource*. Selangor: Federal Publications Sdn. Bhd.
- Tasse, A. & Hrimech, M. (2002). *Increasing Learning Transfer Amongst Newly Trained Employees: The Role of the Supervisor*.
- Taylor, M. C. (2000). *Partners in the Transfer of Learning: A Qualitative Study of Workplace Literacy Program*.
- Thayer, P.W. & Teachout, M.S. (1995). *A Climate of Transfer Model*.
- Tracey, B. J. (1995). *Applying Trained Skills on the Job: The Importance of the Work Environment*. Journal of Applied Psychology, Vol. 80, No. 2, 239-252.
- Vermeulen, R.C.M. (2002). *Narrowing the Transfer Gap: The Advantages of "As If" Situations in Training*. Journal of European Industrial Training.
- Wan Ahmad, W.M.R, Mohamad, B., Hashim, J. & Esa, A. (2010). *Keberkesanan Pemindahan Pembelajaran Dalam Sistem Latihan Dual Nasional (SLDN)*. Universiti Tun Hussein Onn Malaysi. Tesis Ph. D.
- Wills, M. (1993). *Managing the Training Process: Putting Basics into Practice*. England: McGraw-Hill.
- Yamhill, S. & Mc Lean, G.N. (2001). *Theories Supporting Transfer of Training*.
- Yusof, A.A. (2002). *Pengurusan Sumber Manusia: Konsep, Isu dan Pelaksanaan. Malaysia: Prentice Hall Pearson Malaysia Sdn. Bhd.*

Yusoff, R. Z, Md Ali, K, Madon, M.S., dan Mohamad, A. (1999). *Sistem Pengurusan Kualiti MS ISO 9000 Dalam Pendidikan. Konsep dan Aplikasi di Sekolah*. Kedah: Universiti Utara Malaysia.

Zainudin, H., Rahman, A., Ghafar. A, dan Zakaria, K. (2005). *Penerapan Kemahiran Insaniah Dalam Pengajaran Kejuruteraan Di Sekolah Menengah Teknik Di Terengganu*. Universiti Teknologi Malaysia.

Zakaria, Z. (1999). *Statistik Pengurusan*. Sintok: Penerbit Universiti Utara Malaysia

Zakaria, Z. dan Md. Som, H. (2001). *Analisis Data Menggunakan SPSS Windows*. Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.



PTTA UTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH