

**HUBUNGAN KURSUS BITARA DENGAN
KOMITMEN KERJA DALAM KALANGAN
KAKITANGAN UNIVERSITI PENDIDIKAN
SULTAN IDRIS**

ISMAIL BIN MAN

**TESIS DIKEMUKAKAN BAGI
MEMENUHI SYARAT UNTUK MEMPEROLEHI
IJAZAH SARJANA PENGURUSAN
(PEMBANGUNAN SUMBER MANUSIA)**

**FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS
2012**



PENGAKUAN

Saya mengaku penyelidikan ini adalah hasil penyelidikan saya sendiri kecuali ringkasan yang setiap satunya telah saya jelaskan sumbernya.

19 Januari 2012



ISMAIL BIN MAN
M20071000188



**Dedikasi***Buat Penyelia Kajian**Prof Madya Hariri bin Kamis
Fakulti Perniagaan dan Ekonomi**Buat Keluarga**Ibuku**Hajah Som binti Akob**Isteriku
Noor Azah binti Haji Abdul Zahid**Putra-Putriku**Nur Izzatie binti Ismail**Nurul Nasyrah binti Ismail**Nur Asyikin binti Ismail**Muhammad Amirul Hafiz bin Ismail**Muhammad Amir Faiz bin Ismail**Dan**Ketua Pusat Tanggungjawab**Y.Bhg. Profesor Dr Mohmad Yazam bin Sharif
Pengarah Bahagian Perancangan Korporat dan Antarabangsa**Kakitangan Bahagian Perancangan Korporat dan Antarabangsa**"Inginku ulangi detik-detik manis semasa menerima Diploma dari ITM, dan Ijazah
Sarjanamuda Sains Politik dari USM..."*



PENGHARGAAN

Bismillahirrahmaa nirrahim, Dengan nama ALLAH Yang Maha Pemurah Lagi Maha Mengasihani, saya memanjatkan setinggi-tinggi kesyukuran kepada ALLAH S.W.T di atas rahmat dan izinNya, penyelidikan ini dapat disempurnakan.

Banyak dugaan dan cabaran yang perlu saya tempuhi dalam proses untuk menyiapkan penyelidikan ini. Tanpa izin ALLAH S.W.T serta bantuan dan dorongan dari pelbagai pihak, pasti saya tidak dapat menyempurnakan penyelidikan ini sebaik mungkin. Sesungguhnya pengalaman yang telah saya perolehi ini amatlah berharga.

Saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada penyelia penyelidikan, Profesor Madya Hariri bin Kamis yang telah banyak mencurahkan segala bimbingan, nasihat dan tunjuk ajar dari mula sehinggalah penyelidikan ini dapat disiapkan.

Ucapan terima kasih juga saya tujukan kepada semua pensyarah yang terlibat Profesor Madya Dr Mohamad Suhaily Yusri bin Che Ngah, Prof Dr. Ramlee bin Mustapha, Profesor Dr Omar bin Abdull Kareem, Profesor Dr. Shahril @ Charil bin Hj. Marzuki, Dr Norlia binti Mat Norwani, Profesor Madya Dr Hamidah binti Yusof, Dr Che Mohd Zulkifli bin Che Omar, Dr Abdul Rahman bin Ahmad yang telah mencurahkan ilmu yang tidak ternilai sepanjang tempoh pengajian saya di UPSI.

Di kesempatan ini juga, saya mengucapkan penghargaan dan terima kasih kerana saya dianugerahkan pembiayaan penuh di bawah Skim Latihan Khas Kakitangan Akademik dan Pentadbiran (SLKKAP) oleh pihak UPSI. Tidak pula penghargaan dan terima kasih kerana saya kepada Naib Canselor Profesor Dato' Dr Aminah binti Ayob, Timbalan Naib Canselor (Akademik dan Antarabangsa) Profesor Dr Zakaria bin Kasa, Pendaftar Dato' Haji Rusley bin Taib, Bendahari Puan Hajah Khadijah binti Hamdan, Timbalan Pendaftar Kanan Bahagian Sumber Manusia Hajah Zainab binti Othman, Timbalan Pendaftar Unit Latihan Cik Zarina binti Yaacob, Penolong Pegawai Tadbir Unit Cuti Belajar Puan Zuraini binti Wandu, Pembantu Tadbir Unit Cuti Belajar Puan Saidatul Hamera binti Mohd Radzi dan seluruh pegawai dan kakitangan Universiti Pendidikan Sultan Idris kerana memberi kerjasama yang tidak ternilai.

Penghargaan teristimewa saya tujukan kepada isteri tercinta yang sentiasa memberi dorongan, semangat dan setia mendoakan kejayaan saya. Tidak dilupakan buat bonda dan keluarga yang sentiasa memahami. Buat putera dan puteri yang dikasihi, terima kasih di atas kesabaran kalian. Semoga kejayaan dari usaha ini akan mendorong buat kalian untuk menuntut ilmu hingga ke peringkat tinggi, selagi hayat dikandung badan.

Akhir sekali, buat semua rakan-rakan seperjuangan yang dihormati, ribuan terima kasih atas dorongan dan sokongan dalam usaha kita memburu kejayaan dalam bidang akademik. Tiada detik paling indah selain menerima segulung ijazah sewaktu Istiadat Konvokesyen.





ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk menentukan hubungan Kursus Bitara dengan komitmen kerja dalam kalangan kakitangan Universiti Pendidikan Sultan Idris. Sebanyak enam nilai Bitara telah dibangunkan. Kaedah penyelidikan yang digunakan adalah kaedah deskriptif berbentuk tinjauan sampel. Sampel yang dipilih terdiri daripada 371 orang daripada 1,150 kakitangan UPSI yang pernah mengikuti kursus Bitara UPSI. Alat kajian yang digunakan adalah borang soal selidik. Data-data yang dikumpul dianalisis secara deskriptif dan inferensi menggunakan SPSS versi 17. Analisis deskriptif dan inferensi mencakupi soalan kajian berhubung kedudukan Nilai Bitara yang telah dipersepsikan oleh para peserta, kedudukan komitmen kerja di kalangan pekerja-pekerja di UPSI, perbezaan yang signifikan di antara Nilai Bitara dengan faktor demografi responden, perbezaan yang signifikan di antara komitmen kerja dengan faktor demografi responden, dan hubungan yang signifikan di antara Nilai Bitara dengan komitmen kerja di UPSI. Hasil kajian mendapati enam nilai Bitara adalah signifikan dengan komitmen kerja iaitu Berintegriti, Profesional, Semangat Berpasukan, Berorientasikan Pelanggan, Perihatin Kebajikan Anggota dan Kreatif dan Inovatif. Kajian ini juga turut mencadangkan beberapa pendekatan untuk meningkatkan perhubungan Kursus Bitara dengan komitmen kerja di kalangan kakitangan Universiti Pendidikan Sultan Idris.



ABSTRACT

This study was undertaken to determine the relationship between training and job commitment among staff of Universiti Pendidikan Sultan Idris pertaining to UPSI Bitara course. A total of six values had been developed. Research method used is descriptive method of sample survey questionnaires form. The selected sample consists of 371 respondents from a total population of 1,150 who had attended the UPSI Bitara course. Research tool that is used is questionnaires. The data collected are analyzed by descriptive and intervention using SPSS version 17. Descriptive analysis and intervention studies accounting questions relating to the value of the Bitara perception by the participants, the commitment of work among employees in UPSI, a significant difference between the values of respondents with the demographic features, a significant difference between the commitment to work with the features demographics of respondents, and significant correlation between the values of Bitara UPSI with the commitments in UPSI. The results found that the six values of Bitara are significant to the work value integrity, professional, teamwork, customer-oriented, cognizant member welfare and creative and innovative. This study also proposes several approaches to improve communication training with job commitment among Universiti Pendidikan Sultan Idris staff.

KANDUNGAN**Muka Surat**

PENGAKUAN	ii
DEDIKASI	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
SENARAI JADUAL	vi
SENARAI LAMPIRAN	xvi
SENARAI SINGKATAN NAMA	xvii

BAB 1**PENDAHULUAN**

1.1	Pengenalan	1
1.2	Pernyataan Masalah	5
1.3	Model dan Kerangka Konseptual Penyelidikan	8
1.4	Objektif Kajian	9
1.5	Soalan Kajian	9
1.6	Hipotesis Kajian	10
1.7	Kepentingan Kajian	10
1.8	Difinisi Istilah	11
1.9	Batasan Kajian	12
1.10	Rumusan	13

BAB 2 KAJIAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	14
2.2	Kerangka Teori dan Model Latihan	15
2.3	Latihan Berhubung Nilai-Nilai Bitara	23
2.3.1	Berintegriti	23
2.3.2	Profesional	26
2.3.3	Semangat Berpasukan	27
2.3.4	Berorientasikan Pelanggan	28
2.3.5	Perihatin Kebajikan Anggota	30
2.3.6	Kreatif dan Inovatif	31
2.4	Penilaian Program Latihan	32
2.5	Rumusan	37

BAB 3 METODOLOGI

3.1	Pengenalan	39
3.2	Reka Bentuk Kajian	40
3.3	Populasi dan Sampel Kajian	41
3.4	Persampelan Kajian	42
3.5	Instrumen Kajian	43
3.6	Prosedur Kajian	45
3.7	Kajian Rintis	46

3.8	Kesahan dan Kebolehppercayaan Ujian Rintis	48
3.9	Hasil Ujian Rintis	49
3.10	Kaedah Pengumpulan Data	49
3.11	Analisis Data	50
3.12	Rumusan	55

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	56
4.2	Analisis Faktor Demografi Responden	57
4.2.1	Jantina	57
4.2.2	Umur	57
4.2.3	Gred Jawatan	58
4.2.4	Pencapaian Akademik	59
4.2.5	Pengalaman Bertugas	60
4.3	Persoalan Kajian Pertama	61
	Apakah kedudukan Nilai Bitara yang telah dipersepsikan oleh para peserta	
4.3.1	Min Nilai Bitara Berintegriti	61
4.3.2	Min Nilai Bitara Profesional	61

4.3.3	Min Nilai Bitara Semangat Berpasukan	62
4.3.4	Min Nilai Bitara Berorientasikan Pelanggan	62
4.3.5	Min Nilai Bitara Perihatin Kebajikan Anggota	63
4.3.6	Min Nilai Bitara Kreatif dan Inovatif	63
4.3.7	Min Nilai Bitara, Min dan Kedudukan	64

4.4 Persoalan Kajian Kedua

Apakah Kedudukan Komitmen di Kalangan Pekerja-
Pekerja di UPSI

65

4.5 Analisis Dapatan Statistik Inferensi

65

4.6 Persoalan Kajian Ketiga

Adakah wujud Perbezaan yang Signifikan di antara

Ciri-Ciri Demografi dengan Nilai Bitara

66

4.6.1 Umur dengan Nilai Bitara

66

4.6.2 Jantina dengan Nilai Bitara

73

4.6.3 Gred Jawatan dengan Nilai Bitara

78

4.6.4 Pencapaian Akademik dengan Nilai Bitara

86

4.6.5 Pengalaman Bertugas dengan Nilai Bitara

94

4.7 Persoalan Kajian Keempat

Adakah wujud perbezaan yang signifikan di antara ciri-ciri demografi dengan komitmen kerja?

4.7.1	Umur dengan Komitmen Kerja	100
4.7.2	Jantina dengan Komitmen Kerja	101
4.7.3	Gred Jawatan dengan Komitmen Kerja	102
4.7.4	Pencapaian Akademik dengan Komitmen Kerja	103
4.7.5	Pengalaman Bertugas dengan Komitmen Kerja	104

4.8 Persoalan Kajian Kelima

Adakah wujud hubungan yang signifikan diantara Nilai Bitara dengan Komitmen Kerja di UPSI?

Analisa ujian kolerasi hubungan Nilai Bitara 105

4.9	Ujian Regrasi Berganda antara Nilai Bitara dengan Komitmen Kerja	111
4.10	Rumusan	111

BAB 5 PERBINCANGAN DAN RUMUSAN

5.1	Pengenalan	113
5.2	Perbincangan Dapatan Kajian	
5.2.1	Persoalan Kajian Pertama:	114

i. Nilai Bitara Berintegriti	114
ii. Nilai Bitara Profesional	116
iii. Nilai Bitara Semangat Berpasukan	119
iv. Nilai Bitara Berorientasikan Pelanggan	122
v. Nilai Bitara Perihatin Kebajikan Anggota	125
vi. Nilai Bitara Kreatif dan Inovatif	128

5.2.2 Persoalan Kajian Kedua

Apakah Kedudukan Komitmen Kerja Di Kalangan Pekerja-pekerja di UPSI?

132

5.2.3 Persoalan Kajian Ketiga

Adakah wujud perbezaan yang signifikan di antara ciri-ciri demografi dengan Nilai Bitara.

133

(a) Demografi Umur dengan Nilai Bitara

(i) Umur dengan Nilai Bitara Berintegriti	133
(ii) Umur dengan Nilai Bitara Profesional	135
(iii) Umur dengan Nilai Bitara Semangat Berpasukan	136
(iv) Umur dengan Nilai Bitara Berorientasikan Pelanggan	137
(v) Umur dengan Nilai Bitara Perihatin Kebajikan Anggota	137
(vi) Umur dengan Nilai Bitara Kreatif dan Inovatif	138

(b) Demografi Jantina dengan Nilai Bitara

(i) Jantina dengan Nilai Bitara Berintegriti	139
(ii) Jantina dengan Nilai Bitara Profesional	140
(iii) Jantina dengan Nilai Bitara Semangat Berpasukan	140
(iv) Jantina dengan Nilai Bitara Berorientasikan Pelanggan	141
(v) Jantina dengan Nilai Bitara Perihatin Kebajikan Anggota	142
(vi) Jantina dengan Nilai Bitara Kreatif dan Inovatif	142

(c) Demografi Gred Jawatan dengan Nilai Bitara

(i) Gred Jawatan dengan Nilai Bitara Berintegriti	143
(ii) Gred Jawatan dengan Nilai Bitara Profesional	144
(iii) Gred Jawatan dengan Nilai Bitara Semangat Berpasukan	145
(iv) Gred Jawatan dengan Nilai Bitara Berorientasikan Pelanggan	145
(v) Gred Jawatan dengan Nilai Bitara Perihatin Kebajikan Anggota	146
(vi) Gred Jawatan dengan Nilai Bitara Kreatif dan Inovatif	147

(d) Demografi Tahap Pencapaian Akademik dengan Nilai Bitara	
(i) Tahap Pencapaian Akademik dengan Nilai Bitara Berintegriti	148
(ii) Tahap Pencapaian Akademik dengan Nilai Bitara Profesional	150
(iii) Tahap Pencapaian Akademik dengan Nilai Bitara Semangat Berpasukan	151
(iv) Tahap Pencapaian Akademik dengan Nilai Bitara Berorientasikan Pelanggan	152
(v) Tahap Pencapaian Akademik dengan Nilai Bitara Perihatin Kebajikan Anggota	153
(vi) Tahap Pencapaian Akademik dengan Nilai Bitara Kreatif dan Inovatif	154
(e) Demografi Pengalaman Bertugas dengan Nilai Bitara	
(i) Pengalaman Bertugas dengan Nilai Bitara Berintegriti	155
(ii) Pengalaman Bertugas dengan Nilai Bitara Profesional	156

(iii) Pengalaman Bertugas dengan Nilai Bitara	
Semangat Berpasukan	158
(iv) Pengalaman Bertugas dengan Nilai Bitara	
Berorientasikan Pelanggan	159
(v) Pengalaman Bertugas dengan Nilai Bitara	
Perihatin Kebajikan Anggota	160
(vi) Pengalaman Bertugas dengan Nilai Bitara	
Kreatif dan Inovatif	161

5.2.4 Persoalan Kajian Keempat

Adakah wujud perbezaan yang signifikan di antara ciri-ciri demografi dengan komitmen kerja?

(i) Umur dengan Komitmen Kerja	162
(ii) Jantina dengan Komitmen Kerja	163
(iii) Gred Jawatan dengan Komitmen Kerja	164
(iv) Pencapaian Akademik dengan Komitmen Kerja	165
(v) Pengalaman Bertugas dengan Komitmen Kerja	166

5.2.5 Persoalan Kajian Kelima

Adakah wujud hubungan yang signifikan di antara Nilai Bitara dengan komitmen kerja di UPSI?

(i) Nilai Bitara Berintegriti dengan Komitmen Kerja	167
---	-----

(ii)	Nilai Bitara Profesional dengan Komitmen Kerja	168
(iii)	Nilai Bitara Semangat Berpasukan dengan Komitmen Kerja	169
(iv)	Nilai Bitara Berorientasikan Pelanggan dengan Komitmen Kerja	170
(v)	Nilai Bitara Perihatin Kebajikan Anggota dengan Komitmen Kerja	171
(vi)	Nilai Bitara Kreatif dan Inovatif dengan Komitmen Kerja	172
(vii)	Hubungan Enam Nilai Bitara dengan Komitmen Kerja	174

5.3 Cadangan

5.3.1	Cadangan Penambahbaikan	175
(a)	Penghayatan Nilai Bitara	175
(i)	Kedatangan Bertugas Mengikut Peraturan	175
(ii)	Ketelusan dalam Membuat Penilaian Prestasi Tahunan	176
(iii)	Program Memantapkan Akauntabiliti Dalam Tugas	177
(iv)	Inovasi Dalam Pengurusan	178
(v)	Program Pembangunan Kompetensi Sumber Manusia	179



(vi) Program Wacana Ilmu Sebahagian Program Kursus	180
(vii) Program Penjaminan Kualiti	181
(viii) Program Memantapkan Nilai dan Etika Dalam Perkhidmatan	182
(ix) Memperkasakan Program Tazkirah	183
(x) Program Bangga UPSI	184
(xi) Pemantauan Prestasi Kerja Kakitangan UPSI	185
(xii) Pelan Pembangunan Sistem Teknologi Maklumat	186
(xiii) Memperkasa Perkhidmatan Kaunseling	187
(xiv) Memperingati Hari Kelahiran Kakitangan	188
(xv) Meningkatkan Keselesaan Persekitaran Dan Kemudahan Pusat Asuhan Kanak-kanak Kepada Kakitangan	189
(xvi) Menggalakkan Penglibatan Kakitangan UPSI Dalam Aktiviti Kemasyarakatan	190
(xvii) Memperkasa Penguasaan Bahasa Inggeris	191
(xviii) Meluaskan Peluang Menghadiri Persidangan Antarabangsa	192
(xix) Latihan Penghayatan Komitmen Kerja	193
(xx) Perihatin Kebajikan Anggota	193



5.3.2 Cadangan Kajian Lanjutan	194
5.4 Rumusan	195
Bibliografi	197
Lampiran	203

SENARAI JADUAL

Jadual

Muka Surat

Jadual 3.1	Populasi Kajian Mengikut Pusat Tanggungjawab (PTj) 2006 hingga Jun 2009	41
Jadual 3.2	Jadual Item Pembolehubah	44
Jadual 3.3	Klasifikasi Kekuatan Nilai Alpha	47
Jadual 3.4	Kesahan dan Kebolehppercayaan	48
Jadual 4.1	Taburan Responden Mengikut Jantina	57
Jadual 4.2	Taburan Responden Mengikut Umur	58
Jadual 4.3	Taburan Responden Mengikut Gred Jawatan	59
Jadual 4.4	Taburan Responden Mengikut Pencapaian Akademik	60
Jadual 4.5	Taburan Responden Mengikut Pengalaman Bertugas	60
Jadual 4.6	Min Nilai Bitara Berintegriti	61
Jadual 4.7	Min Nilai Bitara Profesional	63
Jadual 4.8	Min Nilai Bitara Semangat Berpasukan	62
Jadual 4.9	Min Nilai Bitara Berorientasikan Pelanggan	62
Jadual 4.10	Min Nilai Bitara Perihatin Kebajikan Anggota	63
Jadual 4.11	Nilai Bitara Kreatif dan Inovatif	63
Jadual 4.12	Nilai Bitara, Min dan Kedudukan	64

Jadual 4.13	Nilai Min Komitmen Kerja	65
Jadual 4.14	Analisis Ujian Anova Umur dengan Nilai Bitara Berintegriti	66
Jadual 4.15	Analisis Ujian Post Hoc Turkey HSD bagi Umur dengan Nilai Bitara Berintegriti	67
Jadual 4.16	Analisis Ujian Anova sehala bagi Umur dengan Nilai Bitara Profesional	68
Jadual 4.17	Analisis Ujian Post Hoc Turkey HSD bagi Umur dengan Nilai Bitara Profesional	69
Jadual 4.18	Analisis Ujian Anova Umur Sehala bagi Nilai Bitara Semangat Berpasukan	70
Jadual 4.19	Analisis Ujian Anova Sehala bagi Umur dengan Nilai Bitara Berorientasikan Pelanggan	71
Jadual 4.20	Analisis Ujian Anova Sehala bagi Umur dengan Nilai Bitara Perihatin Kebajikan Anggota	72
Jadual 4.21	Analisis Ujian Anova Sehala bagi Umur dengan Nilai Bitara Kreatif dan Inovatif	72
Jadual 4.22	Analisis Ujian t bagi Jantina dengan Nilai Bitara Berintegriti	73
Jadual 4.23	Analisis Ujian t bagi Jantina dengan Nilai Bitara Profesional	74
Jadual 4.24	Analisis Ujian t bagi Jantina dengan Nilai Semangat Berpasukan	75
Jadual 4.25	Analisis Ujian t bagi Jantina dengan Nilai Bitara Berorientasikan Pelanggan	75
Jadual 4.26	Analisis Ujian t bagi Jantina dengan Nilai Bitara Perihatin Kebajikan Anggota	76
Jadual 4.27	Analisis Ujian t bagi Jantina dengan Nilai Bitara Kreatif dan Inovatif	77
Jadual 4.28	Analisis Ujian Anova Sehala bagi Gred Jawatan dengan Nilai Bitara Berintegriti	78



Jadual 4.29	Analisis Ujian Anova Sehala bagi Gred Jawatan dengan Nilai Bitara Profesional `	79
Jadual 4.30	Analisis Ujian Post Hoc Anova bagi Gred Jawatan dengan Nilai Bitara Profesional	80
Jadual 4.31	Analisis Ujian Anova Sehala bagi Gred Jawatan dengan Nilai Bitara Semangat Berpasukan	81
Jadual 4.32	Analisis Ujian Anova Sehala bagi Gred Jawatan dengan Nilai Bitara Berorientasikan Pelanggan	82
Jadual 4.33	Analisis Ujian Anova Sehala bagi Gred Jawatan dengan Nilai Bitara Perihatin Kebajikan Anggota	83
Jadual 4.34	Analisis Ujian Anova Sehala bagi Gred Jawatan dengan Nilai Bitara Kreatif dan Inovatif	84
Jadual 4.35	Analisis Ujian Post Hoc Tukey HSD bagi Gred Jawatan dengan Nilai Bitara Kreatif dan Inovatif	85
Jadual 4.36	Analisis Ujian Anova Sehala bagi Pencapaian Akademik dengan Nilai Bitara Berintegriti	86
Jadual 4.37	Analisis Ujian Anova Sehala bagi Pencapaian Akademik dengan Nilai Bitara Profesional	87
Jadual 4.38	Analisis Ujian Post Hoc Turkey bagi Gred Jawatan dengan Nilai Bitara Profesional	88
Jadual 4.39	Analisis Ujian Anova Sehala bagi Pencapaian Akademik dengan Nilai Bitara Semangat Berpasukan	89
Jadual 4.40	Analisis Ujian Anova Sehala bagi Pencapaian Akademik dengan Nilai Bitara Berorientasikan Pelanggan	90
Jadual 4.41	Analisis Ujian Anova Sehala bagi Pencapaian Akademik dengan Nilai Bitara Perihatin Kebajikan Anggota	91
Jadual 4.42	Analisis Ujian Anova Sehala bagi Pencapaian Akademik dengan Nilai Bitara Kreatif dan Inovatif	92
Jadual 4.43	Analisis Ujian Post Hoc Turkey HSD bagi Gred Jawatan dengan Nilai Bitara Kreatif dan Inovatif	93





Jadual 4.44	Analisis Ujian Anova Sehala bagi Pengalaman Bertugas dengan Nilai Bitara Berintegriti	94
Jadual 4.45	Analisis Ujian Anova Sehala bagi Pengalaman Bertugas dengan Nilai Bitara Profesional	95
Jadual 4.46	Analisis Ujian Anova Sehala bagi Pengalaman Bertugas dengan Nilai Bitara Semangat Berpasukan	96
Jadual 4.47	Analisis Ujian Anova Sehala bagi Pengalaman Bertugas dengan Nilai Bitara Berorientasikan Pelanggan	97
Jadual 4.48	Analisis Ujian Anova Sehala bagi Pengalaman Bertugas dengan Nilai Bitara Perihatin Kebajikan Anggota	98
Jadual 4.49	Analisis Ujian Anova Sehala bagi Pengalaman Bertugas dengan Nilai Bitara Kreatif dan Inovatif	99
Jadual 4.50	Analisis Ujian Anova Sehala bagi Umur dengan Komitmen kerja	100
Jadual 4.51	Analisis Ujian t bagi Jantina dengan Komitmen kerja	101
Jadual 4.52	Analisis Ujian Anova Sehala bagi Gred Jawatan dengan Komitmen kerja	102
Jadual 4.53	Analisis Ujian Anova Sehala bagi Pencapaian Akademik dengan Komitmen kerja	103
Jadual 4.54	Analisis Ujian Anova Sehala bagi Pengalaman Bertugas dengan Komitmen kerja	104
Jadual 4.55	Analisis Ujian Kolerasi Hubungan Nilai Bitara Berintegriti dengan Komitmen kerja	105
Jadual 4.56	Analisis Ujian Kolerasi Hubungan Nilai Bitara Profesional dengan Komitmen kerja	106
Jadual 4.57	Analisis Ujian Kolerasi Hubungan Nilai Bitara Semangat Berpasukan dengan Komitmen kerja	107
Jadual 4.58	Analisis Ujian Kolerasi Hubungan Nilai Bitara Berorientasikan Pelanggan dengan Komitmen kerja	107



Jadual 4.59	Analisis Ujian Kolerasi Hubungan Nilai Bitara Perihatin Kebajikan Anggota dengan Komitmen kerja	108
Jadual 4.60	Analisis Ujian Kolerasi Hubungan Nilai Bitara Kreatif dan Inovatif	109
Jadual 4.61	Analisis Ujian Kolerasi Pearson Hubungan Enam Nilai Bitara dengan Komitmen kerja	110
Jadual 4.62	Analisis Ujian R Square dan Regreasi Hubungan Nilai Bitara dengan Komitmen Kerja	111

Rajah

Rajah 1.1	Model dan Kerangka Konsep Penyelidikan	8
Rajah 2.1	Model Latihan Hamlin (1970)	15
Rajah 2.2	Model Penilaian Latihan Kirkpatrick	16
Rajah 2.3	Model Latihan Kirkpatrick dan Kaitan dengan Kursus Bitara	36



SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN

A Borang Soal Selidik

B Surat-Surat Kebenaran

(i) Surat Pengesahan Pembentangan Cadangan Penyelidikan

(ii) Surat memohon kebenaran menjalankan Ujian Rintis daripada Pendaftar

(iii) Surat memohon kebenaran mengedarkan Borang Soal Selidik



SENARAI SINGKATAN NAMA

Singkatan Nama

Maksud

Diskriptor

Penunjang utama

Item

Variabel

JUSA

Jawatan Utama Sektor Awam

Komitmen

Tanggungjawab terhadap tugas hakiki

Living

Bilangan Kursus Bitara UPSI yang dilaksanakan

 PTj 4506832 pustaka.upsi.edu.my Pusat Tanggungjawab
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi

Responden

Kakitangan UPSI yang menjadi sampel kajian

UPSI

Universiti Pendidikan Sultan Idris

Warta Kampus

Akhbar Rasmi Universiti Pendidikan Sultan Idris



BAB 1

Pengenalan

1.1 Latar Belakang



Pembangunan Modal Insan adalah antara perkara yang disentuh dalam ucapan pembentangan Rancangan Malaysia ke-10 (RMK10) oleh Yang Amat Berhormat Perdana Menteri pada 10 Jun 2010 yang lalu. Untuk melonjakkan pertumbuhan ekonomi negara ke tahap yang lebih tinggi, dan untuk melaksanakan dasar fiskal yang berhemah pihak kerajaan menyediakan persekitaran pelaburan yang kondusif dan membentuk gagasan modal insan berkualiti tinggi bagi membolehkan anjakan nilai tambah dan produktiviti yang lebih mantap. Selaras tumpuan kepada mentransformasi negara ke arah untuk mencapai Wawasan 2020 memerlukan kepada penekanan yang khusus dan menyeluruh untuk mencapai objektif kelima RMK10 iaitu membangun dan mengekalkan modal insan bertaraf dunia. Persaingan untuk modal insan juga semakin meningkat, di banyakan negara, terutamanya negara maju yang mengamalkan dasar keterbukaan yang





komprehensif dalam usaha menarik modal insan yang cemerlang termasuk di kalangan rakyat Malaysia. Tenaga kerja mahir dan berpengetahuan tinggi merupakan *cutting edge* kepada daya saing negara. Dalam hal ini, Kerajaan telah mengambil langkah holistik bagi memperkukuh sistem pendidikan dan latihan.

Selaras dengan hasrat untuk membangunkan modal insan unggul dan bertaraf dunia, Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) telah pun mengeluarkan Pekeliling Perkhidmatan bilangan 6 tahun 2005 Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam yang bertujuan untuk menerangkan pelaksanaan Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam untuk pegawai Perkhidmatan Awam Persekutuan selaras dengan pelaksanaan Sistem Saraan Malaysia. Latihan bermaksud proses pemindahan ilmu pengetahuan secara kemas dan berdisiplin, bertujuan menambah pengetahuan dan kemahiran untuk memenuhi keperluan dan tuntutan semasa dalam organisasi. Ini dicapai melalui sebarang bentuk pembelajaran seperti kursus, latihan semasa bekerja dan program *mentoring/coaching* atau yang seumpama dengannya yang menyumbang kepada pembangunan individu dan kecemerlangan organisasi.

Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam telah ditetapkan iaitu setiap anggota perkhidmatan awam perlu melengkapkan diri atau dilengkapkan dengan sikap (*attitude*), kemahiran (*skills*) dan pengetahuan (*knowledge*) yang bersesuaian, melalui program pembangunan sumber manusia yang terancang yang berteraskan pembangunan kompetensi dan pembelajaran berterusan. Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam dilaksanakan dengan menggunakan strategi setiap Kementerian atau Jabatan hendaklah menyediakan peruntukan tahunan bersamaan sekurang-kurangnya satu peratus (1%) daripada peruntukan





emolumen untuk tujuan latihan. Selain itu setiap Ketua Setiausaha Kementerian atau Ketua Jabatan hendaklah memastikan anggota masing-masing di semua peringkat mengikuti kursus sekurang-kurangnya tujuh hari setahun. Penubuhan Majlis Latihan Sektor Awam yang dipengerusikan oleh Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam bagi pelaksanaan di peringkat pusat; dan Penubuhan Panel Pembangunan Sumber Manusia yang dipengerusikan oleh Ketua Setiausaha Kementerian atau Ketua Jabatan bagi pelaksanaan di peringkat Kementerian atau Jabatan. Struktur latihan yang dilaksanakan meliputi semua skim dan klasifikasi perkhidmatan yang akan melalui lima peringkat seperti peringkat pra-penempatan, peringkat asas, peringkat pertengahan, peringkat lanjutan, dan peringkat peralihan.

Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN) adalah sebuah pusat latihan yang terletak di bawah Jabatan Perkhidmatan Awam, Malaysia. INTAN telah ditugaskan memberikan latihan kepada pegawai-pegawai awam semenjak September 1959 berkaitan pentadbiran tanah, pentadbiran kewangan, pengurusan pejabat dan pentadbiran kerajaan tempatan. Perkembangan pesat latihan oleh INTAN dalam tahun 1980-an juga telah menyaksikan tertubuhnya beberapa kampus cawangan pada tahun 1983. Ini termasuklah Kampus Wilayah Utara (INTURA) di Sungai Petani, Kedah; Kampus Wilayah Timur (INTIM) di Kemaman, Terengganu dan Kampus Wilayah Selatan (IKWAS) di Kluang, Johor. Pada tahun 1984, Kampus Utama INTAN yang terletak di Bukit Kiara, Kuala Lumpur telah dibuka dengan rasminya manakala INTAN di Jalan Ilmu kemudian dijadikan Kampus Wilayah Tengah (INTENGAH) pada tahun 1998. Permintaan terhadap program latihan INTAN yang semakin bertambah kemudian telah mewujudkan penubuhan dua lagi kampus cawangan. Kampus Sarawak di Kuching, Sarawak telah diwujudkan pada tahun 1999 manakala Kampus Sabah dibuka pada tahun 2001. Visi



INTAN adalah untuk menjadi institusi latihan sektor awam bertaraf dunia. Misi INTAN adalah membangun sumber manusia sektor awam melalui latihan yang berkualiti. Moto INTAN adalah latihan untuk pembangunan dan slogan INTAN adalah sentiasa di hadapan. Dasar kualiti INTAN adalah untuk membangunkan potensi sumber manusia sektor awam ke arah kecemerlangan melalui latihan. INTAN akan memastikan supaya semua kehendak pelanggan INTAN dipenuhi melalui pelaksanaan penambahbaikan yang berterusan berasaskan MS ISO 9001:2008. Objektif kualiti INTAN adalah menawarkan latihan berkualiti tinggi yang memenuhi keperluan latihan sebagai core business INTAN. Bagi memastikan INTAN menjadi organisasi yang cemerlang, latihan yang disediakan mestilah mempunyai kualiti yang cemerlang. Latihan tersebut juga mestilah memenuhi kehendak masa kini dan masa hadapan sektor awam. Malah latihan tersebut sentiasa tersedia untuk semua sektor bagi semua peringkat dalam perkhidmatan awam.

Selaras dengan hasrat kerajaan untuk membangunkan modal insan unggul dan bertaraf dunia, Universiti Pendidikan Sultan Idris juga telah melaksanakan kursus Bitara iaitu latihan untuk membangunkan modal insan untuk seluruh kakitangan UPSI semenjak 2006 agar memberi impak kepada komitmen kerja di dalam organisasi dengan menerapkan nilai-nilai Bitara yang dikongsi bersama. Modul kursus Bitara dibangunkan oleh pihak pengurusan UPSI bersama Konsultan *Focus Learning Consulting Sdn. Bhd.* Sebanyak enam nilai Bitara dan 24 penunjang atau *diskriptor* telah dibangunkan iaitu *berintegriti* mencakupi nilai diskriptor; *amanah, telus, akauntabiliti dan adil*. Begitu juga nilai *Profesional* mencakupi nilai diskriptor; *iltizam, cinta ilmu, kompeten dan beretika*. Bagi nilai *Semangat Berpasukan* pula diskriptornya adalah *nilai muafakat, fokus*

matlamat, hormat menghormati dan bangga UPSI. Selain itu nilai Berorientasikan Pelanggan mencakupi 4 diskriptor seperti nilai responsif, pro-aktif, mesra dan berkualiti. Seterusnya nilai Bitara ke lima iaitu Prihatin Kebajikan Anggota mencakupi 4 diskriptor seperti: nilai empati atau penyayang, penghargaan, keselesaan persekitaran dan peluang untuk maju. Akhirnya nilai keenam iaitu Kreatif Dan Inovatif mencakupi 4 diskriptor iaitu nilai penambahbaikan berterusan nilai tambah, rebut peluang dan berdaya cipta.

1.2 Pernyataan Masalah

Dalam usaha untuk meningkatkan pembangunan modal insan di Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI), pelbagai usaha telah dijalankan oleh pihak pengurusan UPSI seperti menganjurkan Kursus Bitara kepada kakitangannya. Pelaksanaan Kursus Bitara bermula dari tahun 2006 dan melibatkan kos yang tinggi. Pihak UPSI tidak dapat menentukan sejauhmanakah Kursus Bitara ini telah memberi impak kepada komitmen kerja. Ini telah menimbulkan persoalan apakah Kursus Bitara memberi perbezaan yang signifikan di antara Nilai Bitara dengan ciri-ciri demografi. Sehubungan itu, Hrenbiniak dan Aluto (1972), menyatakan komitmen kerja adalah sebagai ketidaksanggupan seseorang individu untuk meninggalkan organisasi disebabkan faktor penarik seperti kenaikan gaji, status profesional dan hubungan erat dengan rakan sekerja. Tyagi (1974), tidak melihat latihan sebagai usaha menambah pengetahuan, peningkatan kemahiran dan perubahan sikap tetapi lebih kepada usaha yang sistematik untuk membina komitmen, keupayaan dan potensi pekerja perkhidmatan awam demi mewujudkan satu jentera berkesan dan efisien dalam melaksanakan tanggungjawab terhadap orang awam. Menurut Cascio (1989),



latihan adalah suatu program terancang yang direka bentuk untuk menambahbaik prestasi kerja di peringkat individu, ataupun organisasi. Pernyataan-pernyataan ini jelas menunjukkan Prestasi pekerja akan bertambah baik melalui latihan jika terdapat perubahan dalam pengetahuan, kemahiran, sikap dan kelakuan sosial.

Persoalan adakah Kursus Bitara memberi perbezaan yang signifikan di antara ciri-ciri demografi dengan Komitmen Kerja juga memerlukan kajian yang sahih. Brown (1994), berpendapat latihan adalah suatu proses yang sama seperti Tyagi (1974), iaitu peningkatan pengetahuan, kemahiran dan perubahan sikap. Mereka berpendapat Latihan adalah proses untuk membantu pekerja memperlengkapkan diri dengan pengetahuan, kemahiran dan sikap yang diperlukan untuk memberi komitmen kerja kepada organisasi. Menurut Razali Mat Zin dan Sabitha Marican (1997), program latihan sedia ada sering mengenyakan kehendak dan keperluan latihan serta tidak banyak dasar yang wujud mengenai penilaian prestasi latihan yang ada. Selain itu, masalah utama berkaitan latihan di sesebuah organisasi ialah ketidakselarasan antara usaha latihan dan keperluan sebenar latihan serta kurang kaitannya dengan suasana sebenar di tempat kerja.

Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI) telah melaksanakan latihan meningkatkan modal insan melalui Kursus Bitara untuk meningkatkan komitmen kerja kakitangannya. Kursus Bitara amatlah penting dalam membangunkan modal insan berkualiti dengan menerapkan enam nilai Bitara yang dikongsi bersama. Sehubungan itu Naib Canselor UPSI dalam syarahan khas dan kemudian diterbitkan buku "*Melestarti Pendidikan Gemilang Ke Arah Penjanaan Model Insan*", 2004 hingga 2005 telah





menyatakan bahawa pekerja yang cemerlang tidak boleh dipisahkan dengan nilai-nilai yang baik dan murni seperti mana yang ditekankan dalam Dasar Penerapan Nilai-Nilai Islam Dalam Pentadbiran (1985), Tonggak 12 (JPA), Pelan Integriti Nasional (PIN, 2004) di peringkat kebangsaan dan Sistem Pengurusan Akauntabiliti dan Integriti (SPAI) di peringkat jabatan dan kementerian. Kesedaran untuk menjadi insan yang bermoral dan bermodal tinggi adalah menjadi agenda utama UPSI dan dilakukan secara berterusan kerana universiti yang wibawa tidak terbina dalam jangka masa yang singkat seperti mana kata peribahasa 'perjalanan seribu batu bermula dengan satu tapak'. Bagi meletakkan tapak dan asas-asas yang kukuh untuk membolehkan universiti berkembang maju, maka setiap anggota UPSI perlu memahami visi, misi dan cabaran UPSI baru. Pelaksanaan visi, misi dan cabaran UPSI baru ini diterap melalui program nilai bersama (shared-values) BITARA UPSI supaya menjadi budaya dan diamalkan semasa menjalankan tugas seharian di universiti (*attitude, behaviour, practices*). Pada 23 April 2006, ahli-ahli pengurusan tertinggi universiti sebagai 'Kumpulan Leading' telah meluluskan enam nilai budaya kerja atau budaya korporat iaitu *berintegriti, profesional, semangat berpasukan, berorientasikan pelanggan, prihatin kebajikan anggota dan kreatif dan inovatif* dan 24 penunjang atau diskriptor sebagai nilai bersama (shared-values) Bitara UPSI. Ini merupakan satu usaha universiti dalam membina modal insan UPSI yang cemerlang untuk mencapai misi dan visi universiti. Program Bitara UPSI diperkenalkan kepada seluruh warga UPSI mulai Jun 2006. Kursus Bitara telah meningkatkan komitmen kerja kakitangan UPSI dan melonjakkan kecemerlangan UPSI sebagai Universiti yang bitara di dalam kepimpinan pendidikan.

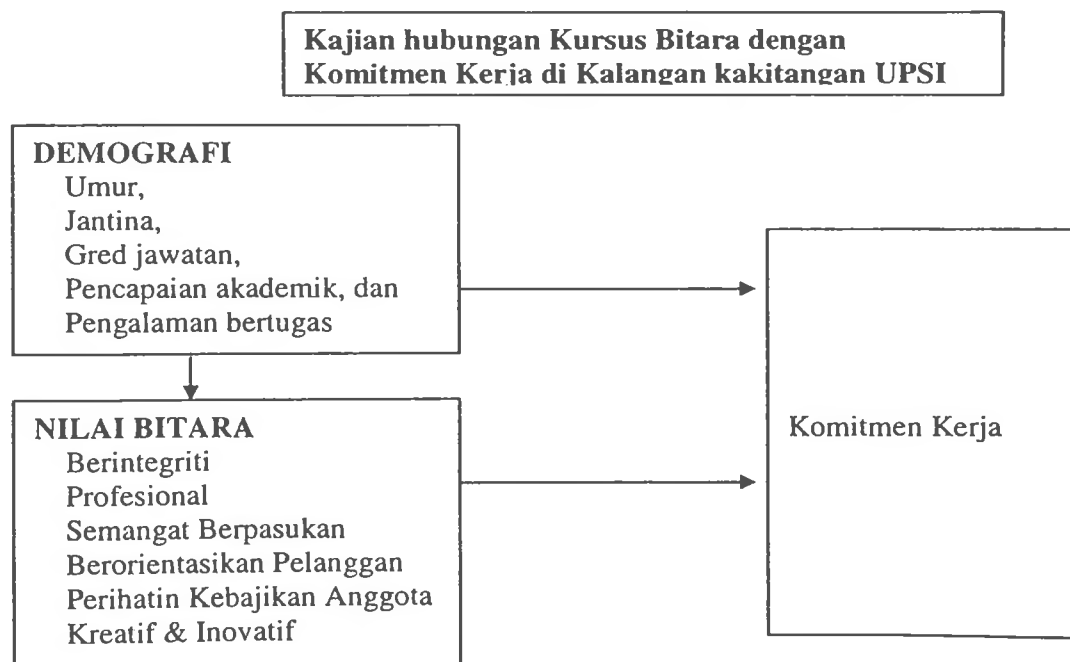


Bagaimanapun, setelah program latihan ini dijalankan selama empat tahun iaitu bermula tahun 2006, pihak pengurusan UPSI tidak dapat menentukan sejauhmanakah program latihan ini memberi kesan kepada para pesertanya terutama dalam konteks komitmen kerja. Ini telah menimbulkan persoalan adakah Kursus Bitara mempunyai hubungan yang signifikan di antara Nilai Bitara dengan Komitmen Kerja. Sehubungan itu, wajarlah kajian dijalankan untuk melihat hubungan latihan iaitu kursus Bitara dengan komitmen kerja melalui Kursus Bitara di kalangan kakitangan UPSI.

1.3 Model dan Kerangka Konseptual Penyelidikan

Satu model dan kerangka konseptual penyelidikan telah dibentuk dan diubahsuai

digambarkan dalam Rajah 1.1.



Rajah 1.1 Model dan Kerangka Konsep penyelidikan

1.4 Objektif Kajian

Objektif kajian adalah untuk mencapai perkara seperti berikut:

- 1.4.1 Menentukan kedudukan Nilai Bitara berdasarkan persepsi para peserta.
- 1.4.2 Menentukan wujudnya perbezaan yang signifikan di antara Nilai Bitara dan komitmen kerja dengan ciri-ciri demografi
- 1.4.3 Menentukan hubungan yang signifikan di antara Nilai Bitara dengan Komitmen Kerja.

1.5 Soalan Kajian

Soalan kajian dinyatakan seperti berikut:

- 1.5.1 Apakah kedudukan Nilai Bitara yang telah dipersepsikan oleh para peserta?
- 1.5.2 Apakah kedudukan komitmen kerja di kalangan pekerja-pekerja di UPSI?
- 1.5.3 Adakah wujud perbezaan yang signifikan di antara Nilai Bitara dengan faktor demografi responden.
- 1.5.4 Adakah wujud perbezaan yang signifikan di antara komitmen kerja dengan faktor demografi responden? dan;
- 1.5.5 Adakah wujud hubungan yang signifikan di antara Nilai Bitara dengan komitmen kerja di UPSI?

1.6 Hipotesis Kajian

Hipotesis penyelidikan kajian Ha dibentuk untuk menjawab ramalan pengkaji berhubung dua kumpulan pembolehubah, iaitu pembolehubah bebas kajian dan pembolehubah bergantung kajian berhubung penemuan kajian lepas seperti berikut :

Ha1: Terdapat perbezaan yang signifikan di antara Nilai Bitara UPSI dengan ciri-ciri demografi.

Ha2: Terdapat perbezaan yang signifikan di antara ciri-ciri demografi dengan Komitmen Kerja.

Ha3: Terdapat hubungan yang signifikan di antara Nilai Bitara dengan Komitmen Kerja.

1.7 Kepentingan Kajian

Pihak pengurusan UPSI memerlukan maklumbalas berhubung kursus Bitara UPSI dan sejauhmanakah kaitannya dengan komitmen kerja kakitangan UPSI di tempat kerja. Maklumbalas kursus Bitara juga diperlukan untuk tindakan susulan yang perlu diambil oleh pihak pengurusan UPSI untuk mengenalpasti usaha penerapan enam nilai bersama (*shared values*) di kalangan kakitangan yang berkursus Bitara UPSI di semua peringkat Pusat Tanggungjawab. Kajian ini mempunyai kepentingan untuk meningkatkan kualiti dan fokus latihan untuk melahirkan modal insan cemerlang. Kajian ini juga berguna kepada Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia untuk merangka program pembangunan



modal insan di peringkat kementerian dan mungkin diseragamkan pelaksanaannya di semua IPTA dan IPTS.

1.8 Definisi Istilah

Istilah-istilah operasional yang merupakan konsep-konsep pegangan kajian ini, adalah berasaskan definisi yang diperjelaskan sebagaimana berikut;

1.8.1 Kursus Bitara

Kursus Bitara adalah sebahagian daripada Program Bitara UPSI yang merupakan satu usaha universiti dalam membina modal insan UPSI yang cemerlang untuk mencapai misi dan visi universiti.

1.8.2 Latihan

Latihan dalam kajian ini adalah merujuk kepada Kursus Bitara adalah adalah suatu program terancang yang direka bentuk untuk menambahbaik prestasi atau komitmen kerja di peringkat individu, ataupun organisasi. Prestasi atau komitmen pekerja akan bertambah baik dengan latihan jika terdapat perubahan dalam pengetahuan, kemahiran, sikap dan kelakuan sosial. Selain itu, latihan adalah



usaha terancang sesebuah organisasi untuk memudahkan pembelajaran berhubung komitmen kerja yang tertentu.

1.8.3 Komitmen Kerja

komitmen kerja adalah sebagai ketidaksanggupan seseorang individu untuk meninggalkan organisasi disebabkan faktor penarik seperti kenaikan gaji, status profesional dan hubungan erat dengan rakan sekerja di kalangan staf UPSI.

1.8.4 Nilai Bitara

Nilai Bitara adalah enam nilai budaya kerja atau budaya korporat UPSI iaitu *berintegriti, profesional, semangat berpasukan, berorientasikan pelanggan, prihatin kebajikan anggota dan kreatif dan inovatif* dan 24 penunjang atau diskriptor sebagai nilai bersama (shared-values) BITARA UPSI. Ini merupakan satu usaha universiti dalam membina modal insan UPSI yang cemerlang untuk mencapai misi dan visi universiti.

1.9 Batasan Kajian

Kajian ini adalah dihadkan kepada beberapa batasan tertentu, merangkumi keluasan bidang liputan, Kursus Bitara dan hubungannya dengan komitmen kerja, persampelan kajian dan unsur dimensi pembolehubah seperti berikut:

- 1.9.1 Pembolehkan bebas demografi yang dipilih hanya terdiri daripada lima item sahaja iaitu; umur, jantina, gred jawatan, pencapaian akademik tertinggi, dan pengalaman bertugas.
- 1.9.2 Pembolehkan bergantung soalan kajian terlalu banyak iaitu 161 soalan meliputi enam nilai Bitara UPSI, dan 14 soalan berkaitan komitmen kerja.
- 1.9.3 Kajian ini terbatas kepada responden yang pernah menghadiri kursus Bitara UPSI. Oleh itu, kesahan dan kebolehpercayaan kajian ini bergantung kepada sejauhmanakah responden menggunakan persepsi mereka.

1.10 Rumusan

Perbincangan khusus bab ini memperincikan isu-isu utama yang menjadi pokok persoalan dasar dalam mengetengahkan kajian ini. Isu-isu berkait dengan masalah kajian, tujuan kajian, kerangka penyelidikan, hipotesis kajian, kepentingan kajian, dan batasan kajian merupakan unsur-unsur penentu dalam mengaris tindakan ke arah memperkukuhkan haluan dasar dalam menentukan hala tuju kajian ini. Isu-isu ini menjadi pemangkin kepada penentuan tinjauan kajian, kaedah kajian, penganalisan data dan perbincangan umum bagi kajian ini. Bab seterusnya akan membentangkan tinjauan literatur yang berkaitan bidang yang dikaji oleh penyelidik.