

# Persepsi Peserta Program Latihan UAV Dron di Politeknik Seberang Perai Terhadap Elemen ‘Program Latihan’ dan ‘Motivasi Latihan’

Sharipah Khadijah S. Hashim<sup>1,\*</sup>, Hasnieza Mokhtar<sup>1</sup>, dan Hasmiza Taib<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Politeknik Seberang Perai, 14000 Permatang Pauh, Penang, Malaysia

\*Corresponding author: sharipah@psp.edu.my

## Abstrak

Program Latihan memberikan kepentingan dalam meningkatkan kemahiran, pengetahuan, sikap dan tingkahlaku pekerja dalam melaksanakan tugas yang diarahkan. Motivasi Latihan merupakan kepercayaan bahawa mereka boleh memperoleh pengetahuan, kemahiran dan kebolehan dari program latihan. Kajian yang dilaksanakan ini adalah untuk mengkaji Persepsi Peserta Program Latihan UAV Dron di Politeknik Seberang Perai (PSP) Terhadap Elemen ‘Program Latihan’ dan ‘Motivasi Latihan’. Elemen ‘Program Latihan’ dibahagikan kepada dua iaitu elemen Rangka Latihan dan Elemen Latihan Berkaitan Tugas. Satu set soal selidik yang diadaptasi daripada kajian lepas digunakan sebagai instrumen pengumpulan data. Kaedah kajian ialah kuantitatif dengan menggunakan instrumen soalselidik kepada sepuluh orang staf Penang Port Sdn. Bhd. yang telah menjalani Program Latihan UAV Dron di Politeknik Seberang Perai melalui Kaedah Persampelan Bertujuan bagi Kajian Kes Tunggal. Sejumlah lapan orang daripada mereka berjawatan RCAC Pilot, manakala dua orang adalah RCAC Maintenance Controller. Bahagian A daripada soalselidik memberi dapatan dari segi maklumat responden. Bahagian B pula memberikan dapatan kepada tiga elemen. Dapatan kajian ditunjukkan dalam bentuk kekerapan dan peratusan. Keseluruhan persepsi responden adalah positif terhadap Elemen ‘Program Latihan’ dan ‘Motivasi Latihan’ dengan julat peratusan di antara 60% - 90%. Dapatan kajian ini dijangkakan dapat membantu organisasi untuk melaksanakan program latihan kepada staf mereka. Organisasi dicadangkan untuk merekabentuk tugas dengan memastikan adanya keperluan penambahbaikan pengetahuan dan kemahiran bagi melaksanakan tugas dalam usaha meningkatkan motivasi latihan dan keberkesanan latihan. Cadangan akan datang agar dapat mengkaji elemen ‘program latihan’ dan ‘motivasi latihan’ terhadap ‘keberkesanan latihan’ dengan menggunakan bilangan responden yang lebih ramai menjalani latihan program.

*Kata kunci:* - persepsi, UAV dron, program latihan, motivasi latihan

## 1. Pengenalan

Modal insan merupakan aset penting bagi sesebuah organisasi untuk menghadapi persaingan dalam dunia yang penuh mencabar ini. Fungsi latihan dan pembangunan membolehkan modal insan sebagai penggerak utama menjayakan sesebuah organisasi yang mantap. Program latihan yang mendalam bertindak sebagai wacana untuk meningkatkan kemahiran pekerja dan membolehkan mereka berprestasi lebih baik dalam pekerjaan. Latihan merupakan satu proses yang dapat membantu sesebuah syarikat dalam meningkatkan kemahiran, pengetahuan, sikap dan tingkah laku pekerja. Ini berikutan kesan perubahan dalam dunia perniagaan yang disebabkan oleh persaingan, globalisasi dan kemajuan teknologi. Menurut Yusof et al. (2012), pendidikan dan latihan berkaitan kerja perlu diberi secara berterusan kepada semua anggota organisasi supaya dapat melengkapkan diri untuk menghadapi sebarang cabaran di tempat kerja

dan terlibat dalam pelbagai aktiviti organisasi untuk menambah baik kualiti produk dan perkhidmatan.

Dalam proses pembangunan negara, kita tidak dapat mengelak dari dorongan penggunaan *Unmanned Aerial Vehicle* (UAV) Dron untuk pelbagai tujuan dan aplikasi seperti dalam sektor pertanian, keselamatan, pemeriksaan infrastruktur dan sebagainya. Justeru negara kita memerlukan tenaga kerja yang berilmu dan berkemahiran tinggi di dalam operasi pengendalian UAV Dron. Tugas-tugas seperti juruterbang UAV Dron dan juruteknik, serta kumpulan sokongan logistik yang berkaitan amat diperlukan.

Berdasarkan kepada perkembangan teknologi Revolusi Industri 4.0 (IR4.0), penggunaan teknologi UAV Dron adalah merupakan salah satu komponen utama di dalam bidang automasi dan robotik. Penggunaan teknologi dron amat meluas iaitu mencakupi pelbagai bidang. Tidak ketinggalan ialah penyelidikan tempatan bagi membangunkan sistem dron dan peranti-peranti yang lebih bersesuaian untuk setiap aplikasi. Ringkasnya ribuan tenaga kerja yang mungkin akan diperlukan dalam industri dron

ini dalam masa beberapa tahun mendatang dan mereka ini perlu segera didedahkan dan dilatih supaya dapat memberi sumbangan tenaga apabila diperlukan negara. Menerusi Program Latihan UAV Dron ini, staf Penang Port Sdn. Bhd. dapat meningkatkan kemahiran dan pengetahuan untuk diaplikasikan ketika melaksanakan pekerjaan seiring dengan mempertingkatkan motivasi latihan pekerja.

Motivasi adalah proses yang merangsang individu untuk mendapatkan sesuatu yang mereka mahukan. Ia adalah proses yang membantu dalam menentukan intensiti, arah dan ketekunan untuk usaha individu dalam mencapai sasaran mereka (Kumar dan Rosse, 2010). Wolfe et al. (2019) dalam kajiannya mendapati pekerja yang mempunyai motivasi latihan akan lebih berpuas hati terhadap latihan kerana mereka percaya bahawa mereka boleh memperoleh pengetahuan, kemahiran dan kebolehan dari program latihan. Sebaliknya, menurut Jaini (2013), pekerja yang kurang bermotivasi akan menyebabkan kelemahan di dalam sistem pentadbiran sesebuah organisasi akibat kurangnya komitmen sewaktu menjalankan tugas yang diberikan.

Oleh itu, tujuan kajian ini dilaksanakan adalah untuk mengkaji Persepsi Peserta Program Latihan UAV Dron di Politeknik Seberang Perai terhadap elemen 'Program Latihan' dan 'Motivasi Latihan'. Kedua-dua elemen tersebut dikatakan dapat menjadi faktor penyumbang kepada keseluruhan prestasi pekerja (Ismail dan Ibrahim, 2010).

## 2. Kajian Literatur

Kajian literatur dibahagikan kepada 3 bahagian iaitu Kepentingan Latihan, Program Latihan dan Motivasi Latihan.

### 2.1 Kepentingan Latihan

Organisasi yang mempunyai pekerja berkemahiran dan kreatif dapat meningkatkan kecekapan dan prestasi organisasi. Menurut Hashim et al. (2016), latihan adalah bahagian terpenting dalam fungsi pengurusan sumber manusia secara berkesan. Diakui bahawa nilai latihan merupakan pengaruh besar terhadap kejayaan sesebuah organisasi. Latihan meningkatkan pengetahuan dan maklumat mengenai bidang tertentu dan juga menambah kelebihan dalam rangkaian untuk kecekapan dan prestasi pekerja. Sumber manusia pula adalah aset yang paling berharga di setiap organisasi berbanding mesin, bahan dan wang. Latihan dapat mempertingkatkan ilmu pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku yang sistematik yang diperlukan oleh pekerja untuk melakukan tugas atau pekerjaan secara maksimum.

Dessler dan Varrkey (2005) mendefinisikan

latihan sebagai satu usaha yang berterusan dalam memberi kefahaman kepada pekerja baru dan yang telah lama berkhidmat tentang kemahiran yang mereka perlukan untuk menjalankan sesuatu pekerjaan. Kajian Thuaibah et al. (2009) pula menyatakan bahawa latihan merupakan satu proses yang sistematik dalam menyediakan peluang untuk mempelajari kemahiran, pengetahuan dan keupayaan tertentu untuk melaksanakan kerja semasa atau kerja akan datang.

### 2.2 Program Latihan

Kajian TMPOINT dan Omar (2016), latihan membawa maksud teknik yang sangat berguna dan penting terhadap sumber manusia dalam meningkatkan kecemerlangan organisasi dan prestasi kerja. Oleh itu, program latihan perlulah direka sebaiknya agar dapat melahirkan satu situasi yang boleh memberi manfaat organisasi dan juga pekerja.

Umumnya, untuk menguruskan program latihan yang efektif ia memerlukan perancangan yang sistematik. Tidak dapat dinafikan, program latihan merupakan aktiviti yang sangat signifikan kepada pekerja dalam sesebuah organisasi untuk menangani perubahan dan tuntutan semasa yang wujud pada masa kini. Pelbagai faktor seperti gelombang globalisasi, perubahan budaya organisasi, perkembangan generasi masa kini, perubahan mendadak teknologi dan faktor-faktor penyumbang lain yang boleh memberi impak kepada sesebuah organisasi untuk memberi perhatian serius perlunya program latihan bersesuaian dan berterusan diberikan kepada pekerja. Secara teori, program latihan yang dianggap efektif adalah hasil daripada suatu proses amali yang melalui beberapa fasa dalam pelaksanaannya (Ismail, 2016).

Umumnya, program latihan difahami sebagai satu usaha diberikan kepada pekerja untuk meningkat dan memantapkan aspek ilmu, kemahiran dan sikap yang lebih positif kepada seorang pekerja. Program latihan secara teori didefinisikan oleh Dessler dan Varrkey (2005) sebagai satu proses mengajar pekerja baru dengan kemahiran asas yang diperlukan semasa melakukan pekerjaan mereka. Menurut kajian Ismail (2016) pula, ia merupakan aktiviti-aktiviti organisasi yang dicipta untuk mengubah pekerja melalui proses pembelajaran agar mereka boleh melakukan kerja-kerja mereka dengan cekap berikutan semua latihan yang dibentuk adalah untuk mengubah sikap, mendapatkan pengetahuan dan kemahiran.

Bagi mendedahkan peserta dengan pengetahuan pengendalian UAV dron melibatkan aspek teknikal, undang-undang, penyelenggaraan serta kaedah penerbangan UAV dron yang selamat. Program yang juga dikendalikan oleh Malaysia UAV Drone Activist Society (MUDAS) sebagai tenaga pengajar mahir ini melibatkan peserta dari Penang Port Sdn.

Bhd. sendiri untuk fasa pertama. Bagi memastikan keberkesanan program ini, Politeknik Seberang Perai (PSP) selaku penganjur turut memastikan peserta didedahkan dengan pelbagai aspek latihan merangkumi kuliah, persembahan video, simulator dan latihan praktikal lapangan selama tempoh 28 hari latihan. Konsep *Hands-on* diyakini dapat memberi pengalaman secara langsung sekali gus meningkatkan kompetensi para peserta. Kemudahan fasiliti yang lengkap dan teratur menambahkan lagi kelancaran program. Program latihan yang dilaksanakan disertakan bersama pensijilan pentauliah yang dilihat mampu memberi nilai tambah yang signifikan untuk para peserta, di mana mereka akan mendapat reputasi yang lebih tinggi sebagai pengendali dron dan mampu mengaplikasi serta menambah baik kualiti kerja mereka.

### 2.3 Motivasi Latihan

Latham (2012) mendefinisikan bahawa motivasi latihan sebagai satu desakan tenaga untuk berusaha melaksanakan kerja dengan cara menentukan kaedah, arah, ketekunan dan masa yang dicurahkan, manakala menurut Aziz dan Selamat (2016) yang menjelaskan bahawa motivasi latihan merujuk kepada keinginan pekerja untuk menghadiri, belajar, dan menggunakan apa yang dipelajari dalam latihan ke tempat kerja.

Ciri-ciri organisasi yang mampu memotivasi pekerja untuk menghadiri latihan adalah sangat penting bagi menjamin keberkesanan latihan tersebut (Kontoghiorghes, 2004). Shaari (2008) dalam kajiannya menyatakan bahawa program latihan menjadi penting untuk peningkatan kemahiran, kemampuan, pemahaman, perjalanan kerjaya, dan kecekapan di tempat kerja kerana latihan memotivasi pekerja untuk bekerja. Pekerja yang terlatih lebih cekap dan berkesan berbanding dengan yang tidak terlatih. Ini turut disokong oleh penyelidikan Salas et al. (2012) yang menegaskan bahawa organisasi perlu menyediakan satu persekitaran yang positif bagi membolehkan pekerja menggunakan apa yang dipelajari dalam latihan dan seterusnya meningkatkan keberkesanan organisasi.

## 3. Metodologi

### 3.1 Rekabentuk Kajian

Kajian ini dijalankan melalui kaedah kuantitatif yang dilaksanakan untuk mengkaji persepsi peserta program latihan UAV Dron di Politeknik Seberang Perai terhadap elemen 'Program Latihan' dan 'Motivasi Latihan'. Bagi pendekatan kajian kuantitatif, tinjauan kaji selidik dijalankan ke atas 10 orang pegawai Penang Port Sdn. Bhd. yang menjalani latihan di Politeknik Seberang Perai.

Sebelum borang soal selidik kajian ini diedarkan, para pengkaji telah mendapat persetujuan daripada ketua organisasi ini dan mendapat pandangan beliau tentang peraturan mengumpul data di organisasi beliau. Responden kajian ini menjawab borang soal selidik dengan sukarela dan tanpa paksaan.

### 3.2 Populasi dan Persampelan

Kajian ini melibatkan kesemua staf Penang Port Sdn. Bhd. yang telah tamat menjalani latihan. Memandangkan saiz sampel adalah kecil maka pengkaji mengambil kesemua 10 orang staf sebagai responden untuk dikaji melalui Kaedah Persampelan Bertujuan bagi Kajian Kes Tunggal (*Purposive Single Case Study*). Responden telah diedarkan soal selidik setelah tamat tempoh 28 hari program latihan dilaksanakan.

### 3.3 Pengumpulan Data

Kajian soal selidik digunakan sebagai alat pengumpulan data. Borang soal selidik yang digunakan untuk kajian ini mengandungi dua bahagian iaitu Bahagian A dan Bahagian B.

### 3.4 Instrumen Kajian

Instrumen kajian yang digunakan oleh penyelidik dalam kajian ini ialah set borang soal selidik. Soal selidik merupakan satu cara yang paling mudah untuk memperolehi maklumat dan mempunyai lebih kebaikan dibandingkan dengan cara-cara lain dalam usaha untuk mendapatkan maklumat kuantitatif (Sulaiman, 2002). Instrumen yang dibina adalah terdiri daripada borang soal selidik yang disediakan mengandungi 2 bahagian yang utama. Bahagian A mengandungi maklumat responden meliputi a) nama penuh b) jawatan c) jantina d) umur e) tahap pendidikan dan f) tempoh perkhidmatan. Ciri-ciri demografi responden telah dijadikan sebagai pembolehubah kawalan kerana kajian ini menfokuskan kepada persepsi pekerja.

Bahagian B pula meminta para responden menentukan persepsi dari segi rangka latihan (8 item), latihan berkaitan tugas (9 item) dan motivasi latihan (14 item). Rangka latihan dan latihan berkaitan tugas merupakan item dalam elemen Program Latihan. Sumber instrumen ini diadaptasi dari Ismail & Ibrahim (2010). Bahagian B dinilai oleh responden mengikut skor yang disusun menggunakan teknik Skala Likert 5 mata iaitu 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Sederhana Setuju), 4 (Setuju) dan 5 (Sangat Setuju).

## 4. Analisis Dapatan Kajian

Analisis statistik deskriptif akan menghuraikan berkaitan peratusan kekerapan yang merangkumi

elemen Rangka Latihan (8 Item), Latihan Berkaitan Tugas (9 item) dan Motivasi Latihan (14 item) responden yang menghadiri Program Latihan yang hanya mengkhususkan kepada 10 orang staf Penang Port Sdn. Bhd.

Bahagian A meliputi dapatan kajian yang ditunjukkan dalam Jadual 1.

Jadual 1: Dapatan soalselidik Bahagian A.

Item	Respon	Bilangan
<b>Jantina</b>	lelaki	10
<b>Umur</b>	< 30 tahun	1
	30 - 40 tahun	1
	41 - 50 tahun	8
<b>Tahap Pendidikan</b>	Ijazah / Sarjana Muda	2
	Diploma / STPM	7
	SPM	1
<b>Tempoh Perkhidmatan</b>	< 5 tahun	1
	5 - 10 tahun	4
	11 - 15 tahun	4
	16 - 20 tahun	1

Seramai 10 orang peserta lelaki yang terdiri daripada staf Penang Port Sdn. Bhd. menyertai Program UAV Dron di Politeknik Seberang Perai. Sejumlah 8 orang daripada mereka berjawatan *RCAC Pilot*, manakala 2 orang adalah *RCAC Maintenance Controller*. Kedua-dua jawatan ini menjurus kepada skop kerja yang dijalankan staf berkaitan UAV Dron di Penang Port Sdn. Bhd. Seramai 8 orang berumur di antara 41 tahun hingga 50 tahun, manakala seorang berumur bawah 30 tahun dan seorang berumur di antara 30 hingga 40 tahun. Seramai 7 orang adalah berkelulusan Diploma/STPM, 2 orang berkelulusan Ijazah/Sarjana Muda dan seorang berkelulusan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM). Tempoh perkhidmatan bekerja adalah 4 orang bagi tempoh 5 hingga 10 tahun dan 11 hingga 15 tahun. Hanya seorang staf mempunyai tempoh perkhidmatan di bawah 5 tahun dan seorang di antara 16 hingga 20 tahun.

Bahagian B memberikan dapatan kepada 3 elemen iaitu:

#### 4.1 Persepsi Responden Terhadap Elemen Rangka Latihan

Jadual 2 menunjukkan hasil dapatan Persepsi Responden Terhadap Elemen Rangka Latihan. Secara majoriti sebanyak 90% bersetuju bahawa mereka dibekalkan dengan maklumat berkaitan program latihan sebelum menghadiri program latihan, 90% daripada responden bersetuju memahami dengan jelas matlamat menghadiri program latihan, 70% bersetuju dapat menjangkakan hasil yang akan diperolehi sekiranya menghadiri program latihan,

90% bersetuju bahawa telah diberitahu dengan jelas oleh penyelia bahawa program latihan ini akan membantu perkembangan kerjaya, 80% juga bersetuju dapat mempelajari dengan lebih baik program latihan yang dihadiri melalui bantuan rangka latihan, 80% bersetuju bahawa tidak mengalami sebarang kesulitan sepanjang menghadiri program latihan, 70% bersetuju bahawa menerima gambaran yang jelas tentang program latihan daripada penyelia sebelum menghadiri program latihan dan 60% bersetuju bahawa telah mempunyai perancangan sebelum menghadiri program latihan.

Jadual 2: Persepsi responden terhadap elemen rangka latihan.

Bil	Rangka Latihan	1	2	3	4	5
1	Saya dibekalkan dengan maklumat berkaitan program latihan sebelum menghadiri program latihan.			10%	70%	20%
2	Saya memahami dengan jelas matlamat menghadiri program latihan.			10%	50%	40%
3	Saya dapat menjangkakan hasil yang akan diperolehi sekiranya menghadiri program latihan.			30%	60%	10%
4	Saya diberitahu dengan jelas oleh penyelia bahawa program latihan ini akan membantu perkembangan kerjaya saya.			10%	50%	40%
5	Saya dapat mempelajari dengan lebih baik program latihan yang dihadiri melalui bantuan rangka latihan.			20%	50%	30%
6	Saya tidak mengalami sebarang kesulitan sepanjang menghadiri program latihan.			40%	50%	10%
7	Saya menerima gambaran yang jelas tentang			30%	60%	10%

	program latihan daripada penyelia sebelum menghadiri program latihan.					
8	Saya telah mempunyai perancangan sebelum menghadiri program latihan.			40%	60%	

Sebagai kesimpulannya, item-item dalam elemen Rangka Latihan ini memperoleh persepsi yang positif daripada responden dengan memperoleh peratusan kekerapan majoriti bersetuju dan sangat setuju dengan julat peratusan di antara 60% - 90%. Terdapat juga yang merasakan sederhana setuju. Ini berkemungkinan responden tersebut kurang mempunyai perancangan sebelum menghadiri program latihan, menghadapi kesulitan sepanjang menghadiri program latihan, kurang menerima gambaran yang jelas tentang program latihan daripada penyelia sebelum menghadiri program latihan dan kurang dapat menjangkakan hasil yang akan diperolehi sekiranya menghadiri program latihan. Kenyataan ini seiring dengan kajian Ismail dan Ibrahim (2010) yang menjelaskan aplikasi teori dalam konteks program latihan menunjukkan bahawa maklumat yang jelas akan membantu pekerja untuk menguasai pengetahuan, kemahiran dan sikap ketika program latihan dilaksanakan.

#### 4.2 Persepsi Responden Terhadap Elemen Latihan Berkaitan Tugas

Jadual 3 menunjukkan hasil dapatan soalselidik berkaitan Persepsi Responden Terhadap Elemen Latihan Berkaitan Tugas. Sebelum menjalani Program Latihan UAV Dron di Politeknik Seberang Perai, tugas-tugas yang dilaksanakan oleh para pekerja adalah tanpa latihan secara formal dan tanpa sijil pentauliah. Dengan soalselidik ini, dapatan merujuk kepada persepsi peserta terhadap bidang kerja yang dilaksanakan di Penang Port Sdn. Bhd. setelah mereka menjalani program latihan secara formal.

Sebanyak 80% bersetuju mengikuti program latihan yang ditawarkan kerana ia bersesuaian dengan diskripsi tugas. 90% juga bersetuju dapat mengaplikasikan pengetahuan dan kemahiran yang diperolehi ke dalam tugas. 90% bersetuju berpeluang mempelajari pengetahuan dan kemahiran berkaitan tugas melalui program latihan yang ditawarkan, 90% bersetuju dapat memenuhi kehendak dan keperluan tugas saya melalui program latihan yang diikuti, 80% bersetuju menjadi lebih yakin dalam menjalankan tugas selepas

menghadiri program latihan, 90% bersetuju berupaya mengembangkan skop tugas melalui program latihan yang dihadiri, 90% bersetuju memahami dengan jelas bagaimana program latihan menepati perkembangan kerjaya, 80% bersetuju berminat untuk menghadiri program latihan kerana ia akan meningkatkan produktiviti tugas dan 80% bersetuju akan dapat menyempurnakan tugas kerja dengan baik selepas menghadiri program latihan.

Jadual 3: Persepsi responden terhadap elemen latihan berkaitan tugas.

Bil	Latihan Berkaitan Tugas	1	2	3	4	5
1	Saya mengikuti program latihan yang ditawarkan kerana ia bersesuaian dengan diskripsi tugas saya.			20%	50%	30%
2	Saya dapat mengaplikasikan pengetahuan dan kemahiran yang diperolehi ke dalam tugas.			10%	70%	20%
3	Saya berpeluang mempelajari pengetahuan dan kemahiran berkaitan tugas melalui program latihan yang ditawarkan.			10%	60%	30%
4	Saya dapat memenuhi kehendak dan keperluan tugas saya melalui program latihan yang diikuti.			10%	80%	10%
5	Saya menjadi lebih yakin dalam menjalankan tugas selepas menghadiri program latihan.			20%	50%	30%
6	Saya berupaya mengembangkan skop tugas saya melalui program latihan yang dihadiri.			10%	60%	30%
7	Saya memahami dengan jelas bagaimana program latihan menepati perkembangan kerjaya saya.			10%	80%	10%
8	Saya berminat untuk menghadiri program latihan kerana ia akan meningkatkan produktiviti tugas saya.			20%	50%	30%

9	Saya akan dapat menyempurnakan tugas kerja saya dengan baik selepas menghadiri program latihan.			20%	70%	10%
---	---	--	--	-----	-----	-----

Kesimpulan keseluruhan bagi item-item dalam elemen Latihan Berkaitan Tugas ini turut memperolehi persepsi yang positif dengan memperolehi peratusan kekerapan majoriti bersetuju dan sangat setuju dengan julat peratusan di antara 80% - 90%.. Terdapat juga yang merasakan sederhana setuju tetapi hanya melibatkan bilangan kecil responden sahaja (1 atau 2 orang). Latihan berkaitan tugas sangat penting dalam sesebuah organisasi. Menurut Benardin dan Russel (2002), kewujudan faktor ini akan memberi peluang kepada para pekerja yang menjalani latihan untuk membuat perkaitan di antara perkara yang sedang dipelajari dengan pengalaman yang telah mereka lalui.

#### 4.3 Persepsi Responden Terhadap Elemen Motivasi Latihan

Jadual 4 menunjukkan hasil dapatan soalselidik Persepsi Responden Terhadap Elemen Motivasi Latihan. Sebanyak 90% berminat untuk mempelajari pengetahuan baru dalam program latihan, 90% berminat untuk mempelajari kemahiran teknikal baru dalam program latihan, 90% berminat untuk mempelajari nilai dan etika kerja dalam program latihan, 90% berminat untuk menghadiri program latihan yang berkaitan bidang tugas, 80% memberi tumpuan sepenuhnya terhadap kandungan program latihan, 80% bersedia untuk mengikuti program latihan dengan penuh tumpuan, 80% bersedia untuk belajar kerana kandungan kursus bersesuaian dengan kerja, 90% bersemangat dalam mempelajari sesuatu yang baru, 90% bersedia untuk melaksanakan apa yang dipelajari apabila kembali ke tempat kerja, 90% merasa bertanggungjawab untuk melibatkan diri dalam program latihan. Sebanyak 60% dari responden mempunyai minat yang mendalam untuk mengikuti program latihan yang dirancang, 90% berusaha gigih untuk memperbaiki kemahiran dan pengetahuan ketika mengikuti program latihan, 90% yakin akan memperolehi banyak manfaat daripada program latihan yang dihadiri dan 90% yakin dapat mengaplikasikan apa yang telah pelajari di tempat kerja.

Jadual 4: Persepsi responden terhadap elemen motivasi latihan.

Bil	Motivasi Latihan	1	2	3	4	5
1	Saya berminat untuk mempelajari pengetahuan baru			10%	30%	60%

	dalam program latihan.					
2	Saya berminat untuk mempelajari kemahiran teknikal baru dalam program latihan.			10%	40%	50%
3	Saya berminat untuk mempelajari nilai dan etika kerja dalam program latihan.			10%	50%	40%
4	Saya berminat untuk menghadiri program latihan yang berkaitan bidang tugas.			10%	30%	60%
5	Saya memberi tumpuan sepenuhnya terhadap kandungan program latihan.			20%	30%	50%
6	Saya bersedia untuk mengikuti program latihan dengan penuh tumpuan.			20%	30%	50%
7	Saya bersedia untuk belajar kerana kandungan kursus bersesuaian dengan kerja saya.			20%	40%	40%
8	Saya bersemangat dalam mempelajari sesuatu yang baru.			10%	30%	60%
9	Saya bersedia untuk melaksanakan apa yang dipelajari apabila kembali ke tempat kerja.			10%	30%	60%
10	Saya merasa bertanggungjawab untuk melibatkan diri dalam program latihan.			10%	30%	60%
11	Saya mempunyai minat yang mendalam untuk mengikuti program latihan yang dirancang.			10%	50%	10%
12	Saya berusaha gigih untuk memperbaiki kemahiran dan pengetahuan ketika mengikuti program latihan.			10%	50%	40%
13	Saya yakin akan memperolehi banyak manfaat			10%	40%	50%

	daripada program latihan yang dihadiri.					
14	Saya yakin saya dapat mengaplikasikan apa yang telah saya pelajari di tempat kerja.			10%	40%	50%

Secara keseluruhannya, bagi item-item dalam elemen Motivasi Latihan ini menunjukkan persepsi yang positif di mana peratusan kekerapan majoriti adalah bersetuju dan sangat setuju dengan julat peratusan di antara 60% - 90%. Peratusan 60% bersetuju dan sangat setuju yang rendah bagi item mempunyai minat yang mendalam untuk mengikuti program latihan yang dirancangan adalah berkemungkinan kurangnya saluran maklumat yang didedahkan sebelum menjalani program latihan. Coetzer (2006) menyatakan dalam kajiannya bahawa pekerja akan lebih komited sekiranya mereka diberi peluang untuk belajar dan mendapat sokongan sepenuhnya oleh pihak organisasi. Oleh itu, untuk meningkatkan keberkesanan sendiri secara umum dan motivasi latihan, organisasi harus menyatakan dengan jelas kepentingan latihan sebelum mereka mengikuti program latihan (Tai, 2006).

## 5. Kesimpulan

Tujuan kajian ini dilaksanakan adalah untuk mengkaji persepsi peserta program latihan UAV Dron di Politeknik Seberang Perai terhadap elemen 'Program Latihan' dan 'Motivasi Latihan'. Hasil dapatan kajian adalah terhad kerana sampel kajian hanya terdiri daripada sebanyak 10 orang staf Penang Port Sdn, Bhd. yang menjalani latihan fasa pertama. Oleh itu, dapatan kajian adalah tidak mewakili semua staf yang bekerja di Penang Port Sdn, Bhd.. Keseluruhan dapatan menunjukkan persepsi yang positif terhadap elemen program latihan dan motivasi latihan dengan julat peratusan di antara 60% - 90%. Dapatan kajian ini dijangkakan dapat membantu organisasi untuk melaksanakan lebih banyak program latihan kepada staf mereka. Organisasi dicadangkan untuk merekabentuk tugas dengan memastikan adanya keperluan penambahbaikan pengetahuan dan kemahiran bagi melaksanakan tugas dalam usaha meningkatkan motivasi latihan dan keberkesanan latihan. Cadangan akan datang agar dapat mengkaji elemen 'program latihan' dan 'motivasi latihan' terhadap 'keberkesanan latihan' dengan menggunakan bilangan responden yang lebih ramai menjalani latihan program.

## Penghargaan

Penghargaan kepada staf dan pihak pengurusan Penang Port Sdn. Bhd., Pulau Pinang atas kerjasama dalam menjalankan kajian ini.

## Rujukan

- Aziz, S. F. A., & Selamat, M. N. (2016). Stimulating workplace learning through training characteristics and motivation to learn. *Jurnal Pengurusan (UKM Journal of Management)*, 48.
- Benardin., & Russel. (2002). *Pengertian Pendidikan Mada Kerja Dn Tunjangan Atau Kompensasi*. Manajemen Sumber Daya Manusia Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Brown, A. L., & Campione, J. C. (1994). *Guided discovery in a community of learners*. The MIT Press.
- Coetzer (2006), *Management Theory and Practice* 6th ed. Thomson Learning.
- Dessler, G., & Varrkey, B. (2005). *Human Resource Management, 15e*. Pearson Education India.
- Hashim, A., Zolkifli, N., Othman, N., & Mustapha, N. H. (2016). Hubungan amalan pengurusan sumber manusia dan komitmen organisasi. In *Proceeding of the 2nd International Conference on Economics & Banking* (pp. 262-273).
- Ismail, A. (2016). Merancang Proses Menentukan Keperluan Latihan Bagi Staf Akademik Kolej Profesional MARA. *Ulum Islamiyyah*.
- Ismail, A., & Ibrahim, N. I. (2010). Motivasi latihan sebagai pembolehubah penghubung antara program latihan dan keberkesanan latihan. *Jurnal Kemanusiaan*, 8(2).
- Jaini, A. B. (2013). A study on the factors that influence employees job satisfaction at scope international (m) sdn. bhd. *UiTM Shah Alam: Disertasi*.
- Kontoghiorghes, C. (2004). Reconceptualizing the learning transfer conceptual framework: Empirical validation of a new systemic model. *International journal of training and development*, 8(3), 210-221.
- Kumar, N., & Rose, R. C. (2010). Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability. *Journal of management development*.
- Latham, G. P. (2012). *Work motivation: History, theory, research, and practice*. Sage.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). *The science of training and*

- development in organizations: What matters in practice. *Psychological science in the public interest*, 13(2), 74-101.
- Shaari, A. S. (2008). *Guru Berkesan: Petua dan Panduan* (UUM Press). UUM Press.
- Sulaiman Ngah Razali (2002). *Analisis Data Dalam Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Penerbit Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Tai, W. T. (2006). Effects of training framing, general self-efficacy and training motivation on trainees' training effectiveness. *Personnel review*.
- Thuaibah, T., Omar, R., Mohamad Zip, N. E., Ismail, N. S., & Zulkifli, T. (2009). Keberkesanan latihan di kalangan kakitangan kumpulan sokongan di Pejabat Setiausaha Kerajaan Negeri Kedah, Darul Aman.
- TMPOINT, D., & Omar, N. A. B. (2016). Hubungan Keberkesanan Latihan Program “TM Product Awareness” Terhadap Prestasi Kerja.
- Wolfe, S. E., McLean, K., Rojek, J., Alpert, G. P., & Smith, M. R. (2019). Advancing a theory of police officer training motivation and receptivity. *Justice Quarterly*, 1-23.
- Yusof, A. A., Teong, L. K., & Mei, T. S. (2012). *Strategi TQM: Dwidimensi* (UUM Press). UUM Press.