

ORIENTASI INTRINSIK DAN EXTRINSIK MEMPENGARUHI KEBERKESANAN LATIHAN: MOTIVASI BELAJAR SEBAGAI PENGANTARA

Othmen Che Jusoh¹ & Ismi Arif Ismail²

¹Perbadanan Labuan

²Universiti Putra Malaysia

ABSTRAK

Tujuan kajian ini adalah untuk mengenalpasti peranan motivasi belajar sebagai pengantara dalam hubungan antara orientasi intrinsik, ekstrinsik dan keberkesanan latihan. Kajian ini menggunakan 350 orang responden berdasarkan pensampelan kelompok, dua kumpulan populasi sasaran telah dipilih iaitu terdiri daripada pegawai penguat kuasa gred N41 dan penolong pegawai penguat kuasa gred N27 daripada Kementerian Perdagangan Dalam Negeri dan Hal Ehwal Pengguna (KPDNHEP). Dapatan kajian menunjukkan bahawa orientasi intrinsik, ekstrinsik mempengaruhi keberkesanan latihan, sementara, orientasi intrinsik, ekstrinsik mempengaruhi motivasi belajar dan motivasi belajar mempengaruhi keberkesanan latihan. Kajian ini juga menunjukkan motivasi belajar sebagai pengantara yang signifikan dalam menjelaskan hubungan antara orientasi intrinsik, ekstrinsik dan keberkesanan latihan. Kajian ini merumuskan bahawa untuk motivasi belajar adalah penting kepada pelatih bagi memastikan latihan yang dijalankan berkesan dan memberi pulangan kepada organisasi.

Kata kunci : *orientasi intrinsik, ekstrinsik, keberkesanan latihan.*

INTRINSIC AND EXTRINSIC ORIENTATION INFLUENCES TRAINING EFFECTIVENESS: LEARNING MOTIVATION AS MEDIATOR

ABSTRACT

The purpose of this study was to identify the role of learning motivation as an mediator in the relationship between intrinsic, extrinsic orientation and training effectiveness. The study used 350 respondents based on cluster sampling, two target population groups were selected consisting of grade N41enforcement officers and grade N27 assistant enforcement officers from Ministry of Domestic Trade and Consumer Affairs. The findings show that intrinsic, extrinsic orientation influences training effectiveness, meanwhile, intrinsic, extrinsic orientation influences learning motivation and learning motivation influences training effectiveness. This study also showed that learning motivation is a significantly mediate the relationship between intrinsic, extrinsic orientation and training effectiveness. This study concludes that the learning motivation it an important element for trainees to ensure that the training conducted is effective and give impact to the organization.

Keywords : *intrinsic, extrinsic orientation, training effectiveness.*

PENGENALAN

Secara tradisinya, pengkaji-pengkaji lepas mencuba untuk meningkatkan keberkesanan latihan dengan memberi tumpuan kepada teknik latihan (misalnya, Shahzad, Iftikhar, Khan & Ahmad, 2018; Pires, & Schochat, 2019). Latihan adalah salah satu amalan sumber manusia yang penting bagi mengubah tingkah laku manusia sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi (Azim & Zaid, 2017). Kajian lepas berkaitan reka bentuk sistem latihan selalunya menumpukan kepada set pemboleh ubah yang secara relatifnya agak kecil, seperti kaedah latihan, kandungan latihan dan peralatan latihan (Hossain, 2017; Karami, Rezaei, Karimi & Rafiee, 2018; Onan, Turan, Elcin, Erbil & Bulut, 2019). Aziz dan Selamat (2016) mengkaji reka bentuk latihan, reputasi latihan dan kandungan latihan terhadap motivasi latihan yang mendorong kepada prestasi belajar dalam latihan kakitangan akademik di universiti awam Malaysia yang menghadiri salah satu daripada 17 program latihan. Sementara secara realitinya keberkesanan latihan adalah sesuatu fenomena yang kompleks dan memerlukan pengkaji melihat dari setiap aspek dan faktor yang menjadikan latihan itu berkesan (Noe, 2017). Terdapat beberapa faktor yang boleh mempengaruhi keberkesanan latihan bergantung kepada kualiti latihan itu sendiri. Secara khususnya, keperluan untuk mengkaji kepelbagaian pemboleh ubah yang tidak dikaji pada kajian lepas seperti persoanaliti pelatih harus menjadi keutamaan (Noe, 2017).

Personaliti pelatih, adalah perlu untuk menjamin keberkesanan latihan (Bhardwaj & Saxena, 2016). Sesetengah penyelidik mendapati bahawa personaliti pelatih yang sesuai boleh merangsang motivasi belajar seterusnya menjadikan latihan tersebut berkesan (Ismail et al., 2015). Tziner, Fisher, Senior dan Weisberg (2007) mendapati enam personaliti pelatih (ketelitian, keberkesanan diri, motivasi belajar, orientasi pembelajaran, orientasi matlamat prestasi, instrumen) menyumbang secara signifikan terhadap keberkesanan latihan. Walaupun telah ada kajian yang mengkaji peranan personaliti dan keberkesanan latihan, namun personaliti dari aspek orientasi intrinsik dan ekstrinsik masih belum meluas dikaji.

Walaupun ianya intuitif dan sokongan bukti yang jelas bahawa latihan adalah 'baik' untuk organisasi, realitinya adalah bahawa terdapat kurang konsensus mengenai keberkesanan latihan di peringkat inisiatif individu (Ford, Baldwin & Prasad, 2018). Keberkesanan latihan adalah sejauh mana pembelajaran yang dihasilkan melalui latihan yang dipindahkan kepada prestasi kerja seterusnya memberi kesan kepada prestasi organisasi (Goldstein & Ford 2002). Walau bagaimanapun, penyelidik dan pengamal terus mempersoalkan seberapa banyak latihan boleh memberi kesan kepada prestasi pekerja (Beer, Finnstrom, & Schrader. 2016, Baldwin, Ford & Blume, 2017). Ini bermakna, walaupun pelaburan yang tinggi dalam latihan dilihat begitu positif, namun inisiatif individu untuk mempraktikkan latihan di tempat kerja masih menjadi tanda tanya (Ford et al., 2018). Inisiatif individu ini bergantung juga kepada motivasi mereka untuk belajar. Sekiranya individu tersebut mempunyai orientasi intrinsik dan ekstrinsik, ianya dilihat lebih besar potensi untuk mereka belajar

(Haynes, Daniels, Stupnisky, Perry, & Hladkyj, 2008). Hasil daripada tersebut, menjadikan latihan lebih berkesan kerana individu yang menghadiri latihan mempunyai motivasi untuk belajar (Facteau Dobbins, Russell, Ladd & Kudisch, 1995). Maka kajian ini bertujuan untuk mengkaji peranan motivasi belajar sebagai pengantara dalam hubungan antara orientasi intrinsik ekstrinsik dan keberkesanan latihan.

KAJIAN LAMPAU

Orientasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Keberkesanan Latihan

Tziner, Fisher, Senior dan Weisberg (2007) mendapati enam ciri-ciri pelatih (ketelitian, keberkesanan diri, motivasi belajar, orientasi pembelajaran, orientasi matlamat prestasi, instrumen) menyumbang secara signifikan terhadap keberkesanan latihan. Orientasi matlamat pembelajaran didapati paling menyumbang kepada keberkesanan latihan (Tziner et al., 2007). Ames (1992) telah mentafsir orientasi matlamat sebagai pola kepercayaan yang bersepadu yang membawa kepada kaedah yang berbeza dan bertindak balas terhadap kedudukan pencapaian. Tambahan pula, Cury, Elliot, Fonseca, dan Moller (2006) menunjukkan bahawa orientasi objektif adalah bagaimana untuk mewakili tingkah laku individu berdasarkan kecekapan yang dia cuba untuk mencapai atau mengelakkan mengikut kepercayaan dan persepsi mereka tentang kebolehan mereka. Hasil kajian menunjukkan bahawa kedua-dua jenis orientasi (intrinsik dan ekstrinsik) berfungsi dengan baik sebagai peramal kepada keberkesanan latihan (Atoum & Abu-Hilal, 2017). Droe (2012) juga telah menjalankan kajian yang bertujuan untuk mengenal pasti kesan orientasi intrinsik dan ekstrinsik dan keberkesanan latihan. Hasilnya menunjukkan bahawa orientasi intrinsik dan ekstrinsik di mana pelajar mempunyai keinginan untuk usaha sama ada secara dalaman atau luaran mempengaruhi keberkesanan latihan.

Orientasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Motivasi Belajar

Seperti yang selalu dibincangkan dalam kajian motivasi belajar, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi sering terletak pada faktor individu itu sendiri iaitu kemampuan individu untuk mendorong diri sendiri untuk belajar atau keyakinan individu untuk mencapai matlamat (Wen & Lin, 2014). Price (1998) mengkaji perubahan dalam orientasi intrinsik berkaitan dengan motivasi untuk belajar. Keputusan kajian menunjukkan bahawa individu yang mempunyai orientasi intrinsik iaitu berorientasikan pencapaian dalaman seperti mencabar diri dalam menguasai kandungan latihan akan lebih memotivasikan secara dalaman. Manakala orientasi ekstrinsik akan lebih memotivasikan secara luaran dan mencari upaya untuk meningkatkan kebolehan mereka secara luaran dan mencari keupayaan luaran seperti, bersaing dengan orang lain, dan mencari pengiktirafan. Orientasi ekstrinsik juga dilihat dapat meningkatkan motivasi peserta untuk belajar (Atoum & Abu-Hilal, 2017). Sesetengah kajian telah cuba mengesan orientasi di kalangan pelajar di universiti, dan untuk mengenal pasti kepentingan dan corak orientasi matlamat yang didedahkan oleh pelajar (Grast & Ried, 1999). Beberapa kajian telah memberi tumpuan kepada orientasi intrinsik dan ekstrinsik ke arah motivasi belajar. Hasil kajian lampau telah membuktikan bahawa orientasi intrinsik dan ekstrinsik telah menunjukkan peningkatan motivasi pelajar dan pencapaian mereka, dan menjadikan latihan tersebut lebih berkesan (Haynes et al., 2008).

Motivasi Belajar Sebagai Prediktor kepada Keberkesanan Latihan

Aspek penting dalam keberkesanan latihan ialah motivasi individu untuk menghadiri dan belajar daripada latihan. Motivasi belajar dalam latihan telah digambarkan sebagai keinginan para pelatih untuk menggunakan pengetahuan dan kemahiran yang dikuasai dalam program latihan di tempat kerja (Noe & Schmitt, 1986). Khususnya, para pelatih cenderung untuk menggunakan kemahiran baru untuk pekerjaan mereka apabila mereka: 1) yakin menggunakan kemahiran baru, 2) mengetahui situasi kerja di mana demonstrasi kemahiran baru adalah sesuai, dan 3) percaya bahawa pengetahuan dan kemahiran yang ditekankan dalam program latihan, membantu menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan dan keperluan pekerjaan (Noe & Schmitt, 1986). Oleh itu, walaupun pelatih mempunyai kemahiran yang diperlukan untuk mempelajari kandungan program latihan, namun, prestasi dalam program latihan akan menjadi kurang jika motivasi belajar adalah rendah atau tidak bermotivasi. Bukti bahawa motivasi belajar mungkin berkaitan dengan keberkesanan latihan ditunjukkan oleh Facteau et al. (1995), yang mendapati bahawa motivasi belajar mempunyai berkaitan

positif dengan persepsi keberkesanan latihan. Oleh itu, individu yang melaporkan tahap motivasi untuk belajar yang lebih tinggi, lebih cenderung menunjukkan bahawa mereka telah mendapat manfaat daripada latihan tersebut. Selain itu, penyelidikan telah menunjukkan bahawa pelatih yang menyertai latihan dengan tahap motivasi yang lebih tinggi, belajar lebih banyak dan lebih cenderung untuk melakukan latihan yang lebih baik daripada rakan-rakan kurang bermotivasi (Baldwin et al., 1991; Mathieu, Tannenbaum & Salas, 1990). Akibatnya, motivasi belajar boleh dianggap sebagai elemen yang penting dalam keberkesanan latihan dan dijangka berkaitan secara positif dengan tahap keberkesanan latihan yang lebih tinggi. Motivasi belajar didapati faktor yang paling menyumbang kepada keberkesanan latihan (Tziner et al., 2007; Noe, 2017).

Berdasarkan ulasan literatur, hipotesis berikut telah dibina.

- Hipotesis 1: Orientasi intrinsik mempengaruhi keberkesanan latihan
- Hipotesis 2: Orientasi ekstrinsik mempengaruhi keberkesanan latihan
- Hipotesis 3: Orientasi intrinsik mempengaruhi motivasi belajar
- Hipotesis 4: Orientasi ekstrinsik mempengaruhi motivasi belajar
- Hipotesis 5: Motivasi belajar mempengaruhi keberkesanan latihan
- Hipotesis 6: Motivasi belajar sebagai pengantara dalam hubungan antara orientasi intrinsik dan keberkesanan latihan
- Hipotesis 7: Motivasi belajar sebagai pengantara dalam hubungan antara orientasi ekstrinsik dan keberkesanan latihan

KAEDAH KAJIAN

Populasi kajian ini adalah Pegawai Penguat kuasa Gred N41 dan Penolong Pegawai penguat kuasa gred N27 di KPDNHEP negeri Selangor. Bahagian ini menggariskan prosedur pensampelan dan menggambarkan penentuan saiz sampel yang digunakan untuk menjalankan kajian ini. Menurut Babbie (2000), apabila saiz sampel meningkat, kesilapan standard berkurangan. Apabila saiz sampel terlalu kecil, ia boleh menjejaskan ketidaklaksanaan kajian ini kepada seluruh populasi (Gay, 2003; Moser & Kalton, 2001). Manakala Hair et al (2018) mencadangkan jumlah responden 350 adalah mencukupi untuk menjalankan analisis. Dalam kajian ini, data yang diperolehi dari 350 orang responden adalah mencukupi untuk penggunaan SEM. Dalam kajian ini, berdasarkan pensampelan kelompok, dua kumpulan populasi sasaran telah dipilih iaitu terdiri daripada pegawai penguat kuasa gred N41 dan penolong pegawai penguat kuasa gred N27.

Orientasi Intrinsik dan Orientasi Ekstrinsik masing-masing diukur menggunakan empat item yang dibangunkan oleh Seyler, Holton, Bates, Burnett dan Carvalho (1998). Soal selidik ini menghendaki responden untuk menilai pada lima skala Likert mata antara 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Motivasi Belajar telah menggunakan tujuh item yang dibangunkan oleh Noe dan Schmitt (1986). Manakala keberkesanan Latihan diukur menggunakan 23 item, yang terdiri daripada tiga dimensi iaitu Prestasi belajar, Prestasi Individu dan kepuasan menghadiri. Prestasi belajar mengandungi 8 item, Prestasi individu mempunyai 10 item dan kepuasan menghadiri mengandungi 4 item. Prestasi belajar dan kepuasan menghadiri dibangunkan oleh Colquitt, LePine dan Noe (2000), dan prestasi individu dibina oleh Chiaburu dan Tekleab (2005)

HASIL KAJIAN

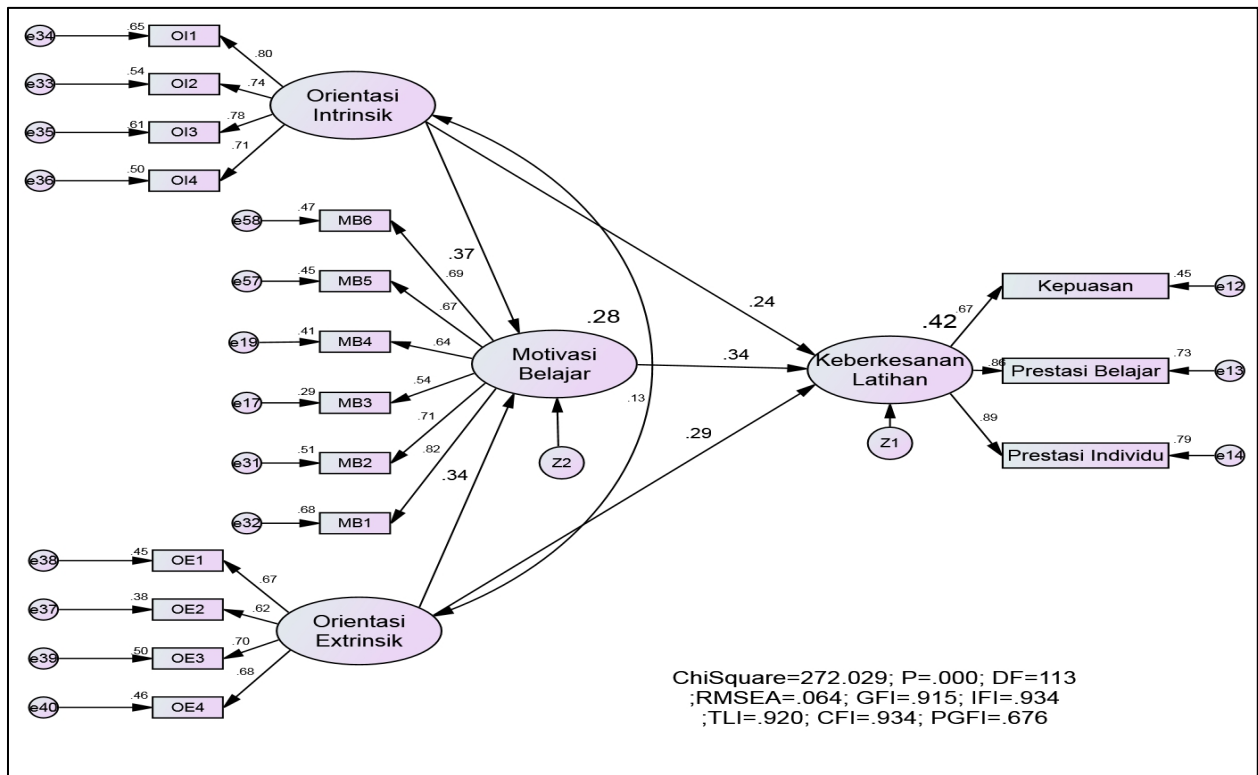
Pertama, kesahan konvergen dinilai melalui dua kaedah iaitu kebolehpercayaan komposit atau composite reliability (CR) dan varians purata yang diekstrak - Average Variance Extracted (AVE). Seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 1, semua nilai CR dan semua nilai AVE lebih tinggi daripada tahap yang dicadangkan masing-masing, iaitu 0.7 dan 0.5 menunjukkan bahawa kesemua pemboleh ubah disahkan konvergen. Kedua, bagi nilai MSV (maximum shared variance) adalah lebih kecil daripada nilai AVE dan nilai korelasi antara pemboleh ubah juga adalah rendah daripada 0.9, menunjukkan tiada masalah dari segi kesahan diskriminan. Oleh itu, kajian ini merumuskan bahawa model pengukuran mempunyai kesahan konvergen dan diskriminan yang mencukupi.

Jadual 1 : Kebolehppercayaan, Kesahan Konvergen, Kesahan Diskriminan Model Pengukuran

Pemboleh Ubah	CR	AVE	MSV	α	KL	OI	OE	MB
Keberkesanan Latihan	0.850	0.657	0.305	0.880	(0.810)			
Orientasi Intrinsik	0.844	0.576	0.172	0.928	0.415	(0.759)		
Orientasi Extrinsik	0.763	0.546	0.202	0.942	0.449	0.125	(0.668)	
Motivasi Belajar	0.839	0.569	0.305	0.957	0.552	0.412	0.387	(0.684)

Korelasi berada di bawah korelasi pepenjujur diagonal, di atas pepenjujur, dan perkiraan AVE dibentangkan pada pepenjujur dalam kurungan

Berdasarkan Jadual 3, didapati bahawa kedua-dua konstruk bebas yang mempengaruhi keberkesanan latihan iaitu, orientasi intrinsik ($\beta = 0.364$, $p=0.000$), dan orientasi ekstrinsik mempengaruhi keberkesanan latihan ($\beta = 0.403$, $p=0.000$). Manakala konstruk pengantara iaitu motivasi belajar juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap keberkesanan latihan ($\beta = 0.588$, $p=0.000$) Rajah 1 menunjukkan Pekali penentuan (R^2) adalah bersamaan dengan 0.42. Ini menunjukkan bahawa 42% variasi dalam keberkesanan latihan dapat diterangkan oleh kesemua konstruk bebas dan konstruk pengantara.



Rajah 1 : Model Pengantara Penuh

Bagi menjelaskan kesan pengantara motivasi belajar dalam hubungan antara orientasi intrinsik, orientasi ekstrinsik dan keberkesanan latihan, kaedah *bootstrapping* digunakan. Namun sekiranya merujuk kaedah pengantara yang disarankan oleh MacKinnon (2008) menunjukkan motivasi belajar adalah pengantara separa bagi hubungan orientasi intrinsik, orientasi ekstrinsik dan keberkesanan latihan. Ini kerana, hubungan antara orientasi intrinsik, orientasi ekstrinsik dan keberkesanan latihan masih signifikan walaupun mengecil ($\beta = .238$; $p = 0.000$; .286) setelah motivasi belajar dimasukkan ke dalam model.

Jadual 2 : Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

Pembolehubah bebas		Pembolehubah	Penuh	Tidak Langsung	Langsung
Motivasi Belajar	←	Orientasi Extrinsik	.341***	.372***	
Motivasi Belajar	←	Orientasi Intrinsik	.369***	.394***	
Keberkesanan Latihan	←	Motivasi Belajar	.343***	.588***	
Keberkesanan Latihan	←	Orientasi Intrinsik	.238***		.364***
Keberkesanan Latihan	←	Orientasi Extrinsik	.286***		.403***

BOOTSTRAPPING

Bagi mengukuhkan lagi hasil ujian pengantara, kajian ini turut menguji pengantara menggunakan *bootstrapping* bagi mengesahkan lagi kesan pengantara penuh atau pengantara separa. Kajian ini menguji kesan pengantara motivasi belajar dalam hubungan antara orientasi intrinsik, orientasi ekstrinsik dan keberkesanan latihan. Bagi menentukan sama ada wujud pengantara penuh atau pengantara separa, maka perbandingan antara Model Pengantara tidak Langsung (Rujuk Jadual 3) dan Model Pengantara Langsung (Rujuk Jadual 4) perlu dilakukan. Untuk menentukan hipotesis kajian ke 6 iaitu sama ada terdapat pengaruh pengantara motivasi belajar dalam hubungan antara orientasi intrinsik dan keberkesanan latihan, kaedah *bootstrapping* digunakan. Merujuk Model Pengantara Tidak Langsung, kajian ini mendapati nilai (*Standardized Indirect Effects*) SIE = .127 berada di antara *Lower Bounds* (LB = .051) dan *Upper Bounds* (UB = .052), sementara nilai signifikan pula adalah .001 iaitu kurang dari .05. Ini bermakna wujud kesan signifikan pengantara motivasi belajar dalam hubungan antara orientasi intrinsik dan keberkesanan latihan. Apabila Model Pengantara Langsung dibandingkan dengan Model Pengantara Tidak Langsung, nilai (*Standardized Direct Effects*) SDE = .238 juga berada di antara *Lower Bounds* (LB = .112) dan *Upper Bounds* (UB = .356), manakala nilai signifikan adalah 0.000. Ini bermakna motivasi belajar berperanan sebagai pengantara separa kerana kedua-dua model iaitu Model Pengantara Tidak Langsung dan Model Pengantara Langsung, kedua-duanya adalah signifikan.

Seterusnya bagi menguji hipotesis kajian ke 7 iaitu pengaruh motivasi belajar sebagai pengantara dalam hubungan antara orientasi ekstrinsik dan keberkesanan latihan. Merujuk Model Pengantara Tidak Langsung, kajian ini mendapati nilai (*Standardized Indirect Effects*) SIE = .117 berada di antara *Lower Bounds* (LB = .052) dan *Upper Bounds* (UB = .222), sementara nilai signifikan pula adalah .000. Ini menunjukkan wujud kesan pengantara motivasi belajar yang signifikan dalam hubungan antara orientasi ekstrinsik dan keberkesanan latihan. Bagi Model Pengantara Langsung, nilai (*Standardized Direct Effects*) SDE = 0.286 juga berada diantara *Lower Bounds* (LB = .123) dan *Upper Bounds* (UB = .460), manakala nilai signifikan adalah 0.01. Hasil perbandingan kedua-dua model, didapati Model Pengantara Tidak Langsung dan Model Pengantara Langsung adalah signifikan. Kajian ini merumuskan bahawa wujud kesan pengantara separa dalam hubungan antara orientasi ekstrinsik dan keberkesanan latihan.

Jadual 3 : Model Pengantara Tidak Langsung

Konstruk	Bootstrap BC 95% CI				
	SIE	SE	LB	UB	p
Orientasi Intrinsik	.127	.045	.051	.232	.001
Orientasi Extrinsik	.117	.042	.052	.222	.000

Jadual 4 : Model Pengantara Langsung

Konstruk	Bootstrap BC 95% CI				
	SDE	SE	LB	UB	p
Orientasi intrinsik	.238	.062	.112	.356	.000
Orientasi ekstrinsik	.286	.087	.123	.460	.001

PERBINCANGAN

Hipotesis pertama ialah orientasi intrinsik mempunyai kesan yang signifikan terhadap keberkesanan latihan. Hasil dapatan kajian menunjukkan orientasi intrinsik yang merupakan satu bentuk dorongan yang berpunca daripada sebab-sebab dalaman terutamanya seperti ingin tahu, ingin mencabar, ingin menguasai kandungan latihan dan mempunyai matlamat peribadi mempengaruhi keberkesanan latihan. Dapatan kajian ini juga selari dengan hasil dapatan Smith et al. (2008). Menurut Smith et al. (2008), peserta yang mempunyai orientasi intrinsik lebih cenderung untuk memahami kandungan latihan yang seterusnya memudahkan peserta untuk belajar kandungan latihan.

Hipotesis kedua ialah orientasi ekstrinsik mempunyai kesan yang signifikan terhadap keberkesanan latihan. Dapatan kajian ini menunjukkan dorongan yang berpunca daripada sebab-sebab luaran seperti, bersaing dengan orang lain, dan mencari ganjaran hasil daripada pengetahuan, kemahiran yang diperoleh dari latihan, telah meningkatkan keberkesanan latihan. Pegawai penguat kuasa yang mempunyai orientasi ekstrinsik, iaitu merasakan keperluan pengetahuan, kemahiran dan sikap yang betul semasa menjalankan penguat kuasa akan menggunakan apa yang dipelajari dalam kursus Asas Penguat kuasa semasa menjalankan tugas. Ini bagi memastikan pegawai tersebut memiliki pengetahuan yang diperlukan adalah sama seperti pegawai-pegawai lain. Hasil kajian ini menyokong hipotesis kedua dan menyokong hasil dapatan kajian lampau oleh Atoum & Abu-Hilal (2017) yang mendapati kedua-dua jenis orientasi (intrinsik dan ekstrinsik) berfungsi dengan baik sebagai peramal kepada keberkesanan latihan.

Hipotesis ketiga turut disokong, di mana kajian mendapati orientasi intrinsik mempunyai kesan yang signifikan terhadap motivasi belajar. Orientasi intrinsik merupakan dorongan yang berpunca daripada sebab-sebab dalaman terutamanya seperti ingin tahu, ingin mencabar, ingin menguasai kandungan latihan. Kajian ini merumuskan bahawa Pegawai Penguat kuasa KPDNHEP yang mempunyai kemahuan untuk maju ke hadapan dalam tugas akan bermotivasi untuk mencapai matlamat tersebut. Dalam kata lain, orientasi intrinsik merupakan satu bentuk personaliti individu yang sentiasa mencabar diri untuk terus maju ke hadapan. Mereka yang mempunyai personaliti begini akan sentiasa mahu melengkapkan diri dengan ilmu pengetahuan dan kemahiran baru serta mempunyai motivasi yang tinggi untuk belajar. Hasil kajian ini menyokong dapatan kajian oleh Atoum dan Abu-Hilal (2017) yang mendapati orientasi intrinsik dilihat dapat meningkatkan motivasi peserta untuk belajar.

Hipotesis keempat ialah orientasi ekstrinsik mempengaruhi secara signifikan terhadap motivasi belajar. Orientasi ekstrinsik ditakrif sebagai dorongan yang berpunca daripada sebab-sebab luaran seperti, bersaing dengan orang lain, dan mencari ganjaran. Hasil kajian ini menyokong hipotesis yang dibina iaitu orientasi ekstrinsik mempunyai kesan yang signifikan terhadap motivasi belajar. Ini bermakna semakin tinggi orientasi ekstrinsik Pegawai Penguat kuasa KPDNHEP, maka semakin tinggi juga motivasi mereka untuk belajar. Pegawai Penguat kuasa KPDNHEP yang mempunyai sifat ingin bersaing dan keinginan yang tinggi untuk melangkahkannya dengan ilmu pengetahuan dan kemahiran yang sama mahupun melebihi orang lain akan lebih bermotivasi untuk belajar. Hasil kajian ini selari dengan dapatan kajian oleh Atoum dan Abu-Hilal (2017) yang mendapati orientasi ekstrinsik dilihat dapat meningkatkan motivasi peserta untuk belajar.

Hipotesis kelima ialah motivasi belajar mempunyai kesan yang signifikan terhadap keberkesanan latihan. Motivasi belajar merupakan keinginan untuk menggunakan pengetahuan dan kemahiran yang dikuasai dalam program latihan pada pekerjaan mereka. Keinginan peserta untuk mengubah tingkah laku mereka supaya ia bersesuaian dengan keperluan pekerjaan. Penemuan kajian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi untuk belajar dan reaksi pelatih terhadap keberkesanan latihan. Ini bermakna semakin tinggi peserta bermotivasi untuk belajar, maka semakin tinggi juga peluang untuk latihan tersebut berkesan. Kajian oleh Tziner et al., (2007) mendapati bahawa motivasi untuk belajar penyumbang kuat untuk keberkesanan latihan. Blume et al., (2010) dalam ujian meta-analisis telah memberikan bukti tambahan hubungan positif antara motivasi belajar dan keberkesanan latihan.

Hipotesis keenam adalah, motivasi belajar secara signifikan mengantara hubungan antara orientasi intrinsik dan keberkesanan latihan. Dapatan kajian menunjukkan bahawa motivasi belajar adalah sebagai pengantara separa kerana hubungan langsung antara orientasi intrinsik dan keberkesanan latihan masih signifikan walaupun nilai beta mengecil setelah motivasi belajar

dimasukkan ke dalam model sebagai pengantara. Ini bermakna motivasi belajar merupakan faktor penting dalam meningkatkan keberkesanan latihan. Pegawai Penguat kuasa KPDNHEP yang mempunyai orientasi intrinsik akan sentiasa memiliki kemahuan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemahiran. Kemahuan ini menjadikan anggota sentiasa mempunyai motivasi yang tinggi untuk belajar dan menggunakan apa yang dipelajari semasa menjalankan tugas, ini menjadikan latihan Asas Penguat kuasa ini berkesan.

Hipotesis ketujuh adalah, motivasi belajar secara signifikan mengantara hubungan antara orientasi ekstrinsik dan keberkesanan latihan. Dapatan kajian menunjukkan bahawa motivasi belajar adalah sebagai pengantara separa kerana hubungan langsung antara orientasi ekstrinsik dan keberkesanan latihan masih signifikan walaupun nilai beta mengecil setelah motivasi belajar dimasukkan ke dalam model sebagai pengantara. Kesan pengantara separa ini bermakna motivasi belajar merupakan elemen penting dalam model kajian. Pegawai Penguat kuasa KPDNHEP yang menghadiri latihan atas faktor dorongan luaran seperti, bersaing dengan anggota lain, dan mendapat pentauliahan sebagai Pegawai Penguat kuasa KPDNHEP yang sah, akan menjadikan anggota bermotivasi untuk belajar. Keperluan latihan Asas Penguat kuasa ini sebagai syarat untuk pentauliahan menjadikan anggota penguat kuasa bermotivasi untuk belajar dan mempraktikkan apa yang dipelajari ketika bertugas. Ini menjadikan latihan Asas Penguat kuasa berkesan kerana pengetahuan, kemahiran dan sikap yang diajar ketika latihan perlu diamalkan oleh anggota sebagai seorang anggota penguat kuasa.

KESIMPULAN

Kajian ini merumuskan bahawa motivasi belajar adalah faktor penting kepada peningkatan pelatih untuk menggunakan apa yang dipelajari ke dalam pekerjaan. Bagi meningkatkan motivasi belajar, kajian ini melihat peranan orientasi intrinsik dan orientasi ekstrinsik adalah penting kerana dengan kedua-dua orientasi ini menjadikan peserta latihan akan lebih bermotivasi untuk belajar. Peserta yang bermotivasi untuk belajar akan lebih memberi tumpuan semasa proses latihan dan lebih memahami keperluan latihan, ini secara tidak langsung akan menjadikan latihan tersebut berkesan.

RUJUKAN

- Ames, C. (1992). Classrooms: Goals, structures, and student motivation. *Journal of Educational Psychology*, 84, 261-271.
- Atoum, A. Y., & Abu-Hilal, H. H. (2017). The Effectiveness of a Training Program Based on Goal Orientations among Jordanian Students. *SAGE Open*, 1-6.
- Azim, A, M. M., & Zaid, D. S. (2017). Amalan sumber manusia dan tingkah laku kewarganegaraan organisasi dalam kalangan pensyarah. *Journal of Business Innovation*, 2(2) 1-18.
- Aziz, S. F. A., & Selamat, M. N. (2016). Stimulating workplace learning through training characteristics and motivation to learn. *Jurnal Pengurusan*, 48, 173-185.
- Babbie, E. (2000). *Practice of social research* (9th ed). Belmont: CA: Wadsworth Thomson Learning.
- Baldwin, T. T., Ford, J. K., & Blume, B. D. (2017). The state of transfer of training research: Moving toward more consumer-centric inquiry. *Human Resource Development Quarterly*, 28(1), 17-28.
- Baldwin, T. T., Magjuka, R. J., & Loher, B. T. (1991). The perils of participation: Effects of choice of training on training motivation and learning. *Personnel Psychology*, 44, 51-66
- Beer, M., Finnstrom, M., & Schrader, D. (2016). Why leadership training fails-and what to do about it. *Harv. Business Review*, 94(10), 50-57.
- Bhardwaj, R., & Saxena, M. M. (2016). Effectiveness of vocational training on social support and life satisfaction among phychically challenged group. *Indian Journal of Health & Wellbeing*, 7(11), 1079-1082.
- Chiaburu, D. S. & Tekleab, A. J. (2005). Individual and contextual influences on multiple dimensions of training effectiveness. *Journal of European Industrial Training*, 29, 604-626.
- Colquitt, J.A., LePine, J.A., Noe, R.A. (2000). Toward an integrative theory of training motivation: A meta-analytic path analysis of 20 years of research. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 678-707.
- Cury, F., Elliot, A. J., Fonseca, D. D., & Moller, A. C. (2006). The social-cognitive model of achievement motivation and the 2X2 achievement goal framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90, 666-679
- Droe, K. L. (2012). Effect of verbal praise on achievement goal orientation, motivation, and performance attribution. *Journal of Music Teacher Education*, 23(1), 63-78.
- 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, 1-25.
- Ford, J. K., Baldwin, T. P. & Prasad, J. (2018). *Transfer of Training: The Known and the Unknown. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 5, 5.1–5.25
- Gay, L. R. (2003). *Educational research: Competencies for analysis and application* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Merrill Prentice Hall
- Goldstein, I.L., & Ford, J. K. (2002). *Training in Organizations*. Belmont, CA: Wadsworth

- Grast, W. C., & Ried, L. D. (1999). Motivational orientations: Evaluation of the Education Participation Scale in a nontraditional doctor of pharmacy program. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 63, 300-304.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2018). *Multivariate data analysis* (Seventh Ed.). London, United Kingdom: Cengage Learning EMEA
- Haynes, T. L., Daniels, L. M., Stupnisky, R. H., Perry, R. P., & Hladkyj, S. (2008). The effect of attributional retraining on mastery and performance motivation among first-year college students. *Basic and Applied Social Psychology*, 30, 198-207
- Hossain, M. (2017). Factors Affecting the Effectiveness of Training: A Comparative Study on Private Commercial Banking and Telecom Industry in Bangladesh. *ASA University Review*, 11(2), 145-161
- Ismail, A., Foboy, N. A., Bakar, R. A., Mat Nor., & Rosnan, H. (2015). Training Motivation as Mediator of the Relationship between Training Administration and Training Transfer. *Jurnal Pengurusan*, 43, 97-106
- Karami, J., Rezaei, M., Karimi, P., & Rafiee, Z. (2018). Effectiveness of Self-Compassion Intervention Training on Glycemic Control in Patients with Diabetes. *Journal of Kermanshah University of Medical Sciences* (2588-2562), 22(2), 1-4
- McKinnon, D. P., (2008). *Statistical Mediation*. <http://www.public.asu.edu/~davidpm/ripl/mediate.htm>
- Mathieu, J. E., Tannenbaum, S. I., & Salas, E. (1990, April). *A causal model of individual and situational influences on training effectiveness measures*. In M. Teachout (Chair), Understanding and evaluating training effectiveness: Multiple perspectives. Symposium conducted at the Fifth Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Miami
- Moser, C. A., & Kalton, G. (2001). *Survey methods in social investigation* (2nd ed.). Aldershot, England: Ashgate Publishing Limited
- Noe, R. A. (2017). *Employee training and development*. 7 Ed. Boston: McGraw Hill.
- Noe, R.A. & Schmitt, N. (1986). The influence of trainee attitudes on training effectiveness: Test of a model. *Personnel Psychology* 39, 497-523.
- Onan, A., Turan, S., Elcin, M., Erbil, B., & Bulut, Ş. Ç. (2019). The effectiveness of traditional Basic Life Support training and alternative technology-enhanced methods in high schools. *Hong Kong Journal of Emergency Medicine*, 26(1), 44-52.
- Pires, M. M., & Schochat, E. (2019). The effectiveness of an auditory temporal training program in children who present voiceless/voiced-based orthographic errors. *PLoS ONE*, 14(5), 1–15.
- Seyler, D. L., Holton-III, E. F., Bates, R. A, Burnett, M. F, & Carvalho, M. A. 1998. Factors affecting motivation to transfer training. *International Journal of Training and Development*, 2(1), 2-16.
- Shahzad, M., Iftikhar, M., Khan, G. A., & Ahmad, R. (2018). Effectiveness of Farmers' Training on the Adoption of Improved Potato Technology in Tehsil Kasur. *Journal of Agricultural Research*, 56(1), 67-70

- Smith, R., Jayasuriya, R., Caputi, P., & Hammer, D. (2008). Exploring the role of goal theory in understanding training motivation. *International Journal of Training and Development*, 12,1 1360-3736
- Tziner, A., Fisher, M., Senior, T., & Weisberg, J. (2007). Effects of Trainee Characteristics on Training Effectiveness. *International Journal of Selection & Assessment*, 15(2), 167-174
- Wen, M. L-Y & Lin, D. Y-C (2014). Trainees' Characteristics in Training Transfer: The Relationship among Self-Efficacy, Motivation to Learn, Motivation to Transfer and Training Transfer. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(1), 114-128