



**KESAN PENGANTARA MOTIVASI BELAJAR TERHADAP HUBUNGAN
ANTARA ORIENTASI PELATIH, PROGRAM LATIHAN DAN SOKONGAN
ORGANISASI DENGAN KEPUASAN LATIHAN**

Oleh

OTHMAN BIN CHE JUSOH

**Tesis ini dikemukakan kepada Sekolah Pengajian Siswazah, Universiti
Putra Malaysia, sebagai memenuhi keperluan untuk
Ijazah Doktor Falsafah**

Julai 2019

FPP 2019 51

HAK CIPTA

Semua bahan yang terkandung dalam tesis ini, termasuk teks tanpa had, logo, iklan, gambar dan semua karya seni lain, adalah bahan hak cipta Universiti Putra Malaysia kecuali dinyatakan sebaliknya, Penggunaan mana-mana bahan yang terkandung dalam tesis ini dibenarkan untuk tujuan bukan komersil daripada pemegang hak cipta. Penggunaan komersil bahan hanya boleh dibuat dengan kebenaran bertulis terdahulu yang nyata daripada Universiti Putra Malaysia.

Hak Cipta © Universiti Putra Malaysia



Abstrak tesis yang dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia
sebagai memenuhi keperluan untuk ijazah Doktor Falsafah

**KESAN PENGANTARA MOTIVASI BELAJAR TERHADAP HUBUNGAN
ANTARA ORIENTASI PELATIH, PROGRAM LATIHAN DAN SOKONGAN
ORGANISASI DENGAN KEPUASAN LATIHAN**

Oleh

OTHMAN BIN CHE JUSOH

Julai 2019

Pengerusi : Profesor Ismi Arif bin Ismail, PhD
Fakulti : Pengajian Pendidikan

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji kesan pengantara motivasi belajar dalam hubungan antara orientasi intrinsik, orientasi ekstrinsik, kandungan latihan, reputasi latihan, sokongan pengurusan, sokongan sosial dan kepuasan latihan. Kajian ini hanya tertumpu kepada anggota penguatkuasa KPDNHEP yang menghadiri kursus Asas Penguatkuasaan yang dijalankan selama sebulan. Responden kajian ini dipilih dalam kalangan pegawai penguatkuasa KPDNHEP yang bertugas di Selangor. Bagi tujuan tersebut, 350 orang responden yang terdiri daripada pegawai penguatkuasa Gred N27 dan N41 telah dipilih sebagai responden kajian dengan menggunakan kaedah persempelan kluster telah dipilih. Kajian ini menggunakan kaedah kesahan kandungan dimana penyelia memeriksa kandungan instrument. Selain itu, dua kaedah Kesahan binaan iaitu kesahan konvergen dan b) kesahan diskriminasi.

Abstract of thesis presented to the Senate of Universiti Putra Malaysia in fulfillment of the requirement for the degree of Doctor of Philosophy

EFFECTS OF LEARNING MOTIVATION IN THE RELATIONSHIP BETWEEN TRAINER ORIENTATION, TRAINING PROGRAM AND ORGANIZATION SUPPORTING WITH TRAINING EFFICIENCY

By

OTHMAN BIN CHE JUSOH

July 2019

Chairman : Professor Ismi Arif bin Ismail, PhD
Faculty : Educational Studies

This study examines the mediating effect of learning motivation in the relationship between intrinsic orientation, extrinsic orientation, training content, training reputation, management support, social support and training satisfaction. This study focuses only on KPDNHEP enforcement officers who attending the Asas Penguatkuasaan Course, which is conducted for one month. The respondents were selected among KPDNHEP enforcement officers in Selangor. For that purpose, 350 respondents comprising Grade N27 and N41 enforcement officers were selected as respondents by using the cluster sampling method. This study uses the content validity, which is supervisor check the content of the instrument. Besides, two methods of construct validity namely convergence legality and discriminant validity. Convergent validity has three types of validity, which is factor loading, composite reliability and Average Variance Extracted (AVE). While the discriminant validity is analyzed through the correlation method. If the correlation between the variables is high, then this means there is an equation between the variables. The validity test results show that all of these variables are applicable to this study. The findings show the learning motivation is mediating in the relationship between intrinsic orientation, extrinsic orientation, training content, training reputation, management support, social support and training satisfaction. The results of this study show that learning motivation is a vital element of training satisfaction. Enforcement officers need to be motivated to learn so that they will feel satisfied with the training and subsequently it will be easier to understand the content of the training. This study also shows that intrinsic orientation, extrinsic orientation, training content, training reputation, management support, social support can increase the motivation of KPDNHEP enforcement officers and thus make the Asas Penguatkuasaan more effective.

PENGHARGAAN

Saya berterima kasih kepada sokongan beberapa orang tanpa mereka saya tidak dapat menyelesaikan tesis ini. Pertama, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada Prof. Madya Dr. Ismi Ismail Arif, pengerusi jawatankuasa penyelia saya, atas bimbingan berterusannya. Saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada Profesor Dr. Turiman Suandi dan Prof Madya Dr. Mohamad Fazli Sabri, atas komen dan cadangan mereka. Saya juga ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada pegawai penguatkuasa KPDNHEP yang telah mengambil bahagian dalam kajian ini sebagai responden. Akhir sekali, tetapi tidak kurang pentingnya, penghargaan saya yang mendalam diberikan kepada isteri dan anak-anak saya, yang telah memberi sokongan tanpa syarat memberikan saya kekuatan untuk menyelesaikan Ijazah kedoktoran ini.

Tesis ini telah dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia dan telah diterima sebagai memenuhi syarat keperluan untuk ijazah Doktor Falsafah. Ahli Jawatankuasa Penyeliaan adalah seperti berikut:

Ismi Arif bin Ismail, PhD

Profesor
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pengerusi)

Mohamad Fazli bin Sabri, PhD

Profesor
Fakulti Ekologi Manusia
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)

Turiman bin Suandi, PhD

Profesor
Department of Professional and Continuing Education
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)

ZALILAH MOHD SHARIFF, PhD

Profesor dan Dekan
Sekolah Pengajian Siswazah
Universiti Putra Malaysia

Tarikh : 9 Februari 2023

Perakuan pelajar siswazah

Saya memperakui bahawa

- tesis ini adalah hasil kerja saya yang asli;
- setiap petikan, kutipan dan ilustrasi telah dinyatakan sumbernya dengan jelas;
- tesis ini tidak pernah dimajukan sebelum ini dan tidak dimajukan serentak dengan ini, untuk ijazah lain sama ada di Universiti Putra Malaysia atau institusi lain;
- hak milik intelek dan hakcipta tesis ini adalah hak milik mutlak Universiti Putra Malaysia, mengikut Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan) 2012;
- kebenaran bertulis daripada penyelia dan pejabat Timbalan Naib Canselor (Penyelidikan dan Inovasi) hendaklah diperolehi sebelum tesis ini diterbitkan (dalam bentuk bertulis, cetakan atau elektronik) termasuk buku, jurnal, modul, prosiding, tulisan popular, kertas seminar, manuskrip, poster, laporan, nota kuliah, modul pembelajaran atau material lain seperti yang dinyatakan dalam Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan) 2012;
- tiada plagiat atau pemalsuan/fabrikasi data dalam tesis ini, dan integriti ilmiah telah dipatuhi mengikut Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Pengajian Siswazah) 2003 (Semakan 2012-2013) dan Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan) 2012. Tesis ini telah diimbaskan dengan perisian pengesanan plagiat.

Tandatangan : _____

Tarikh : _____

Nama dan No. Matrik : Othman bin Che Jusoh

Perakuan Ahli Jawatankuasa Penyelidikan

Dengan ini, diperakukan bahawa:

- penyelidikan dan penulisan tesis adalah di bawah seliaan kami;
- tanggungjawab penyeliaan sebagaimana yang dinyatakan dalam Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Pengajian Siswazah) 2003 (Semakan 2012-2013) telah dipatuhi;

Tandatangan: _____
Nama Pengerusi
Jawatankuasa
Penyeliaan: Profesor Dr. Ismi Arif bin Ismail

Tandatangan: _____
Nama Ahli
Jawatankuasa
Penyeliaan: Profesor Dr. Mohamad Fazli bin Sabri

Tandatangan: _____
Nama Ahli
Jawatankuasa
Penyeliaan: Profesor Dr. Turiman bin Suandi

JADUAL KANDUNGAN

	Muka surat
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
PENGHARGAAN	iii
PENGISYTIHARAN	iv
PENGESAHAN	v
PERAKUAN	vii
SENARAI JADUAL	xiii
SENARAI RAJAH	xv
SENARAI LAMPIRAN	xvii
BAB	
1 PENGENALAN	1
1.1 Latarbelakang Kajian	1
1.1.1 Kementerian Perdagangan dalam Negeri dan Hal Ehwal Pengguna	3
1.1.2 Latihan Asas Penguatkuasaan	5
1.2 Latarbelakang Masalah	6
1.3 Pernyataan Masalah	8
1.4 Persoalan Kajian	11
1.5 Objektif Kajian	11
1.6 Kepentingan Kajian	12
1.7 Skop Kajian	13
1.8 Limitasi Kajian	13
1.9 Definisi Operasional	15
1.9.1 Motivasi belajar	15
1.9.2 Orientasi Matlamat Intrinsik	15
1.9.3 Orientasi Matlamat Ekstrinsik	15
1.9.4 Kandungan Latihan	15
1.9.5 Reputasi Latihan	15
1.9.6 Sokongan Pengurusan	16
1.9.7 Sokongan Sosial	16
1.9.8 Kepuasan latihan	16
2 TINJAUAN LITERATUR	17
2.1 Konsep Latihan	17
2.1.1 Keperluan Latihan	19
2.1.2 Penilaian Latihan	19
2.1.3 Pemindahan Latihan	20
2.1.4 Kepuasan Latihan	22
2.2 Definisi Pembolehkan Bebas	23
2.2.1 Orientasi Matlamat Intrinsik dan Orientasi Matlamat Ekstrinsik	23
2.2.2 Kandungan Latihan	24
2.2.3 Reputasi Latihan	25

2.2.4	Sokongan Pengurusan	25
2.2.5	Sokongan Sosial	26
2.2.6	Motivasi Belajar	26
2.3	Model-Model Latihan	27
2.3.1	Empat Model Penilaian Evolusi Kirkpatrick	27
2.3.2	Model Kepuasan Latihan	33
2.3.3	Model Integrated Model of Training Evaluation and Effectiveness (IMTEE)	36
2.3.4	Model Pemindahan Latihan Foxon (1993)	38
2.3.5	Model Baldwin dan Ford (1988)	39
2.3.6	Model Pemindahan Latihan Thayer dan Teachout (1995)	41
2.3.7	Model Pemindahan Latihan Elangovan dan Karakowsky (1999)	42
2.3.8	Model Pemindahan Latihan Holton (1996)	43
2.3.9	Model Komprehensif Kepuasan Latihan	45
2.3.10	Model Motivasi Latihan Smith et al. (2008)	48
2.4	Teori-Teori Kepuasan Latihan	49
2.4.1	Teori Jangkaan	50
2.4.2	Teori McClelland	50
2.4.3	Teori Matlamat	51
2.5	Kerangka Teoretikal	51
2.6	Kajian Lampau	54
2.6.1	Orientasi Matlamat Intrinsik dan Extrinsik terhadap Kepuasan Latihan	54
2.6.2	Kandungan Latihan dan Reputasi Latihan terhadap Kepuasan Latihan	55
2.6.3	Sokongan Pengurusan dan Sokongan Sosial terhadap Kepuasan Latihan	56
2.6.4	Orientasi Intrinsik dan Extrinsik terhadap Motivasi Belajar	56
2.6.5	Kandungan Latihan dan Reputasi Latihan terhadap Motivasi Belajar	58
2.6.6	Sokongan Pengurusan dan Sokongan Sosial terhadap Motivasi Belajar	58
2.6.7	Motivasi Belajar Sebagai Prediktor kepada Kepuasan latihan	59
2.6.8	Motivasi Belajar Sebagai Pengantara	60
2.7	Hipotesis Kajian	61
3	KAEDAH PENYELIDIKAN	63
3.1	Pengenalan	63
3.2	Reka Bentuk Kajian	63
3.3	Populasi Dan Sampelan	63
3.4	Kerangka Kajian	64
3.5	Pengukuran Dan Instrumentasi	65
3.5.1	Kepuasan latihan	66
3.5.2	Motivasi Belajar	66
3.5.3	Orientasi Intrinsik	66
3.5.4	Orientasi Ekstrinsik	66

3.5.5	Kandungan Latihan	67
3.5.6	Reputasi Latihan	67
3.5.7	Sokongan Pengurusan	67
3.5.8	Sokongan Sosial	68
3.6	Ujian Pilot (PERINTIS)	68
3.7	Kebolehpercayaan dan Kesahan	69
3.7.1	Kesahan Kandungan	69
3.7.2	Kesahan Binaan	69
3.8	Saiz Sampel	71
3.9	Pengumpulan Data	72
3.10	Penilaian Normaliti	73
3.11	Analisis Faktor Pengesahan (CFA)	73
3.11.1	Model CFA Pengukuran Penuh	75
3.11.2	Kesahan Konstruk (Construct Validity)	77
3.11.3	Ujian Kesahan Diskriminan (Perbezaan)	78
3.11.4	Normaliti	79
3.12	Analisis Data	79
3.12.1	Model Pengantara	79
3.12.2	Structural Equation Modeling	80
3.13	Ringkasan	81
4	DAPATAN KAJIAN	82
4.1	Pendahuluan	82
4.2	Analisis Kebolehpercayaan Pembolehubah	82
4.3	Analisis Demografi	83
4.3.1	Gred Pegawai Penguatkuasa	83
4.3.2	Umur	83
4.3.3	Jantina	83
4.3.4	Bangsa	84
4.3.5	Kelayakan Akademik	84
4.3.6	Tahap Pembolehubah	85
4.4	Analisis Faktor Pengesahan (CFA)	85
4.4.1	CFA Orientasi Intrinsik- Laporan Model Sesuai (<i>Fit</i>)	87
4.4.2	CFA Orientasi Ekstrinsik - Laporan model sesuai (<i>fit</i>)	88
4.4.3	CFA Kandungan Latihan - Laporan model sesuai (<i>fit</i>)	89
4.4.4	CFA Reputasi Latihan- Laporan Model Sesuai (<i>Fit</i>)	90
4.4.5	CFA Sokongan Pengurusan - Laporan model sesuai (<i>fit</i>)	91
4.4.6	CFA Sokongan Sosial - Laporan model sesuai (<i>fit</i>)	92
4.4.7	CFA Pembolehubah Bebas	93
4.4.8	CFA Motivasi Belajar - Laporan Model Sesuai (<i>fit</i>)	94
4.4.9	CFA Kepuasan Latihan - Laporan Model Sesuai (<i>fit</i>)	96
4.5	Model Pengukuran Penuh	98

4.6	Kesahan Konstruk (CONSTRUCT VALIDITY)	100
4.7	Ujian Kesahan Diskriminan (PERBEZAAN) Dan Korelasi	101
4.8	Normaliti	102
4.9	SEM – Uji Hipotesis	102
4.9.1	SEM Model Langsung	102
4.9.2	SEM Model Tidak Langsung	103
4.9.3	SEM Model Pengantaraan Penuh	104
4.10	Ujian Hipotesis	106
4.10.1	Ujian Pengantara Berdasarkan McKinnon (2008)	106
4.10.2	Motivasi belajar, orientasi intrinsik dan kepuasan latihan	107
4.10.3	Motivasi belajar, orientasi ekstrinsik dan kepuasan latihan	109
4.10.4	Motivasi belajar, kandungan latihan dan kepuasan latihan	111
4.10.5	Motivasi belajar, reputasi latihan dan kepuasan latihan	113
4.10.6	Motivasi belajar, sokongan pengurusan dan kepuasan latihan	115
4.10.7	Motivasi belajar, sokongan sosial dan kepuasan latihan	117
4.11	Bootstrap	119
4.12	Ringkasan	120
5	KESIMPULAN, PERBINCAGAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN	121
5.1	Pengenalan	121
5.2	Kesimpulan	121
5.3	Perbincangan	122
5.4	Implikasi	128
5.4.1	Implikasi Kajian kepada Praktis	128
5.4.2	Implikasi Kajian kepada Teori/Ilmu	129
5.5	Cadangan	130
5.5.1	Cadangan kepada Praktis	130
5.5.2	Cadangan kajian akan datang	131
	RUJUKAN	132
	LAMPIRAN	155
	BIODATA PELAJAR	161
	SENARAI PENERBITAN	162

SENARAI JADUAL

Jadual	Muka surat
3.1	Pembolehubah, Bilangan Item dan Jenis Pembolehubah 65
3.2	Koefisien Kebolehpercayaan Alpha Cronbach dari Kajian Pilot 68
3.3	Pengagihan Soal selidik dan Kadar Pulangan 73
3.4	Indeks <i>Goodness-of-Fit</i> 75
3.5	Ringkasan Model Pengukuran Penuh 77
3.6	Ujian Kesahan 78
3.7	Korelasi antara Pembolehubah 78
4.1	Kebolehpercayaan Skala Pembolehubah 82
4.2	Taburan Gred 83
4.3	Taburan Maklumat Responden 84
4.4	Tahap Pembolehubah Kajian 85
4.5	Indeks <i>Goodness-of-Fit</i> 87
4.6	Ringkasan Model <i>Fit</i> untuk Orientasi Intrinsik 88
4.7	Ringkasan Model <i>Fit</i> untuk Orientasi Ekstrinsik 89
4.8	Ringkasan Model <i>Fit</i> untuk Kandungan Latihan 90
4.9	Ringkasan Model <i>Fit</i> untuk Reputasi latihan 91
4.10	Ringkasan Model <i>Fit</i> untuk Sokongan Pengurusan 92
4.11	Ringkasan Model <i>Fit</i> untuk Sokongan Sosial 92
4.12	Ringkasan Model <i>Fit</i> untuk Sokongan Sosial 94
4.13	Nilai Kebolehpercayaan Komposit, AVE dan MSV bagi Pembolehubah Bebas 94
4.14	Ringkasan Model <i>Fit</i> untuk Motivasi Belajar 95
4.15	Ringkasan Model <i>Fit</i> untuk Motivasi Belajar (MB7 dibuang) 96

4.16	Ringkasan Model <i>Fit</i> untuk Kepuasan Latihan	97
4.17	Ringkasan Model Pengukuran Penuh	100
4.18	Ujian Kesahan	101
4.19	Korelasi antara Pembolehubah	101
4.20	Indeks Model Langsung	103
4.21	Indeks Model Tidak Langsung	104
4.22	Indeks Pengantaraan Penuh	106
4.23	Nilai Beta bagi Model Penuh, Tidak Langsung Dan Langsung	106
4.24	Bootstrap	119
4.25	Keputusan Pengujian Hipotesis	119

SENARAI RAJAH

Rajah	Muka surat
2.1 Empat Tahap Penilaian Latihan Kirkpatrick	28
2.2 Model Kepuasan Latihan (Latif, Jan & Shaheen, 2013) (m/s. 165)	34
2.3 Model Integrated Model of Training Evaluation and Effectiveness IMTEE (ms. 393)	37
2.4 Model Pemindahan Latihan Foxon	38
2.5 Model Proses Pemindahan Latihan Baldwin dan Ford (1988) ms. 65	40
2.6 Model Pemindahan Latihan Holton (1996) ms. 9	43
2.7 Model Komprehensif Kepuasan Latihan Huang (2019)	46
2.8 Model Motivasi Latihan	48
2.9 Kerangka Teoretikal	53
3.1 Kerangka Kajian	65
3.2 CFA Pengukuran Penuh	76
4.1 CFA Orientasi Intrinsik	87
4.2 CFA Orientasi Ekstrinsik	88
4.3 CFA Kandungan Latihan	89
4.4 CFA Reputasi Latihan	90
4.5 CFA Sokongan Pengurusan	91
4.6 CFA Sokongan Sosial	92
4.7 Pengukuran Penuh Pembolehkan Bebas	93
4.8 CFA Motivasi Belajar	95
4.9 CFA Motivasi Belajar Model <i>Fit</i>	96
4.10 CFA Kepuasan Latihan	97

4.11	CFA Kepuasan Latihan Model <i>Fit</i>	98
4.12	CFA Pengukuran Penuh	99
4.13	Model SME Model Langsung	102
4.14	Model SME Model Tidak Langsung	104
4.15	Model SME Model Pengantaraan Penuh	105



BAB 1

PENGENALAN

1.1 Latarbelakang Kajian

Pelaburan terhadap program latihan dijangkakan terus meningkat berdasarkan kepada keperluan latihan pada ketika ini. Keperluan dalam persaingan global dan perkembangan pesat teknologi telah mengubah persekitaran dan konteks kerja. Tambahan pula, berdasarkan literatur Tummers, Kruyen, Vijverberg dan Voesenek (2015) mendapati perubahan besar yang berlaku di dalam organisasi memerlukan latihan yang berjaya. Antara perubahan besar yang dihadapi kini ialah dalam persekitaran kerja yang lebih kompleks dan dinamik hari ini serta penglibatan dalam membuat keputusan yang memerlukan maklumat dan kepakaran pekerja (Bell, Tannenbaum, Ford, Noe & Kraiger, 2017). Selain itu, pembangunan teknologi tinggi dan keperluan tenaga pengajar yang bertanggungjawab terhadap program latihan yang memerlukan kemahiran teknologi bagi keperluan pekerja, mendorong kepada peningkatan terhadap program latihan (Kumpikaitė & Čiarnienė, 2008; Miller, 2012)

Namun begitu, kepuasan sesuatu program latihan itu kerap menjadi persoalan yang sering menjadi isu perbincangan. Medina (2017) menekankan keperluan kepada penjelasan kenapa kepuasan peserta kursus latihan terhadap program latihan adalah penting sebagai petunjuk awak kepada kejayaan program latihan tersebut. Tanpa asas teoretikal kaedah pembelajaran dan persekitaran latihan, sarjana gagal menjelaskan kenapa sesuatu kaedah latihan itu berjaya kepada sesetengah pelatih, sementara tidak berjaya kepada pelatih yang lain (Smith, Jayasuriya, Caputi & Hammer, 2008; Gruber, 2013). Walaupun, Tannenbaum dan Yulk (1992) telah menjelaskan pandangan berikut bagi membantu dalam mereka bentuk latihan iaitu, "kenapa, bila dan untuk siapa sesuatu program latihan itu berjaya". Namun program latihan masih gagal, menurut Persatuan Latihan dan Pembangunan Amerika (ASTD) (2018) mendedahkan bahawa mengukur kepuasan pelajar (Tahap 1) adalah indikator pertama dalam menuntukkan kejayaan program latihan.

Secara tradisinya, pengkaji-pengkaji lepas mencuba untuk meningkatkan kepuasan latihan dengan memberi tumpuan kepada teknik latihan (misalnya, Shahzad, Iftikhar, Khan & Ahmad, 2018; Pires, & Schochat, 2019). Kajian lepas berkaitan reka bentuk sistem latihan selalunya menumpukan kepada set pembolehubah 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 kepuasan latihan adalah sesuatu fenomena yang memerlukan pengkaji melihat dari setiap aspek

dan faktor yang menjadikan latihan itu berjaya (Noe, 2017). Terdapat beberapa faktor yang boleh mempengaruhi kepuasan latihan bergantung kepada kualiti latihan itu sendiri. Secara khususnya, keperluan untuk mengkaji kepelbagaian pembolehubah yang tidak dikaji pada kajian lepas seperti kelakuan pelatih, jangkaan dan faktor situasi organisasi harus menjadi keutamaan (Noe, 2017).

Kajian yang berterusan mendapati bahawa pembelajaran di tempat kerja dapat dirangsang oleh pelatih, program latihan dan sokongan organisasi yang sesuai, termasuk kesesuaian latihan; kebiasaan kandungan latihan; reputasi latihan; reka bentuk latihan; dan pilihan peserta atau pekerja untuk mengikuti latihan (Towler, Watson & Surface, 2014). Sementara itu, Ismail, Foboy, Bakar, Mat Nor dan Rosnan (2015) berhujah bahawa kesan program latihan ke atas kepuasan latihan dapat ditingkatkan jika program latihan yang betul berstruktur untuk merangsang motivasi belajar. Singh (2017), pelatih yang mengikuti latihan kerana merasakan bahawa latihan tersebut mempunyai persamaan dengan keperluan kerja dan peralatan yang digunakan dalam persekitaran kerja mempunyai kesan ke atas kepuasan latihan. Abdul Rahim dan Boyle (2015) menyatakan bahawa kepuasan latihan adalah disebabkan oleh sokongan organisasi seperti ketersediaan sumber, faktor persekitaran kerja dan sokongan penyelia. Di samping itu, sejumlah besar kajian membuktikan bahawa motivasi belajar dapat meningkatkan kepuasan latihan, (Cannon-Bowers, Salas, Tannenbaum & Mathieu 1995, Tracey, Hinkin, Tannenbaum & Mathieu 2001; Chen & Chih 2012; Lindsey, King, Hebl & Levine, 2015).

Pelatih, program latihan dan sokongan organisasi adalah perlu untuk menjamin kepuasan latihan (Nikandrou, Brinia, & Bereri, 2009; Wen & Lin, 2014; Suleiman, Dassanayake & Othman, 2016; Bhardwaj & Saxena, 2016). Sesetengah penyelidik mendapati bahawa pelatih, program latihan dan sokongan organisasi yang sesuai boleh merangsang motivasi belajar seterusnya menjadikan latihan tersebut berjaya (Facteau, Dobbins, Russell, Ladd, & Kudisch, 1995; Bell & Ford, 2007; Ismail et al., 2015). Walau bagaimanapun, kajian empirikal yang mengkaji hubungan antara program latihan, motivasi belajar dan kepuasan latihan dalam satu kajian masih lagi terhad, terutamanya di negara-negara Asia (Aziz & Selamat. 2016).

Selain itu, organisasi juga telah menghabiskan sejumlah besar masa dan wang untuk program latihan bagi pembelajaran pekerja supaya ianya dapat meningkatkan kecekapan pekerjaan (Cascio, 2000; Pedone, & Izquierdo, 2018; Noe, 2017). Pada tahun 2019, Kerajaan Malaysia memperuntukkan RM 30 juta untuk dana latihan bagi mewujudkan persekitaran yang lebih kompetitif dalam program latihan untuk memenuhi keperluan industri (The Edge Market, 2019). Selain itu, pelaburan dalam aktiviti latihan telah meningkat di seluruh dunia dalam beberapa tahun kebelakangan. Sebagai hasil daripada pelaburan kewangan oleh organisasi menjalankan latihan adalah penting untuk membuktikan bahawa usaha-usaha latihan sedang direalisasikan sepenuhnya (Cascio, 2000; Dowling & Welch, 2005). Dalam erti kata lain, adalah penting bagi organisasi untuk memastikan bahawa latihan membawa kepada hasil kerja yang

diingini seperti peningkatan prestasi kerja.

Atas dasar kepercayaan bahawa latihan dan pembangunan meningkatkan daya saing organisasi, organisasi membuat pelaburan yang semakin meningkat bagi tenaga kerja mereka (Ho, 2016). Penyelidikan mendapati bahawa pelaburan berkaitan latihan memberi pelbagai hasil penting dan dapat menyumbang secara substantif kepada kelebihan daya saing organisasi (Birdi et al. 2008, Kim & Ployhart 2014, Salas et al. 2012, Sung & Choi 2014). Sebagai contoh, Kim & Ployhart (2014) mengkaji 359 syarikat selama 12 tahun dan mendapati bahawa jumlah pelaburan latihan dalaman dari masa ke masa sangat berkaitan dengan pertumbuhan keuntungan syarikat melalui kesan latihan di mana ianya meningkatkan produktiviti pekerja.

Walaupun ianya intuitif dan sokongan bukti yang jelas bahawa latihan adalah 'baik' untuk organisasi, realitinya adalah bahawa terdapat kurang konsensus mengenai kepuasan latihan di peringkat inisiatif individu (Ford, Baldwin & Prasad, 2018). Kepuasan latihan, ditakrifkan sebagai perasaan sejauh mana pekerja menyukai atau tidak menyukai satu set aktiviti yang dirancang yang dianjurkan oleh organisasi untuk membangunkan pengetahuan, kemahiran dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu dengan berjaya (Schmidt, 2010). Beberapa perkara penting dalam definisi ini. Terdiri daripada berbilang konstruk (serupa dengan kepuasan kerja), kepuasan latihan mengkaji perasaan pekerja tentang latihan yang mereka terima secara keseluruhan. Ia bukan sekadar penilaian bagi satu kursus atau program latihan. Kedua, kepuasan latihan ialah ukuran aktiviti latihan formal atau terancang (bukannya tidak formal atau sampingan) yang ditawarkan oleh organisasi (Schmidt, 2010).

Beberapa kajian lepas telah menjelaskan terdapat beberapa pembolehubah yang pada kebiasaannya diambil kira dalam mereka bentuk latihan memberi impak yang signifikan terhadap kepuasan latihan (Lakornsri & Namwong, 2019; Noe, 2017). Secara umumnya, faktor-faktor ini boleh dikategorikan seperti berikut: (a) ciri-ciri pelatih; (b) ciri-ciri program latihan; dan (c) persekitaran organisasi atau sokongan organisasi. Kajian kepuasan latihan ini dijalankan di Kementerian Perdagangan Dalam Negeri dan Hal Ehwal Pengguna (KPDNHEP).

1.1.1 Kementerian Perdagangan dalam Negeri dan Hal Ehwal Pengguna

Kementerian Perdagangan Dalam Negeri dan Hal Ehwal Pengguna ditubuhkan pada 27 Oktober 1990. Objektif Kementerian adalah untuk mempromosikan pembangunan ekonomi domestik yang berdaya saing, kompetitif dan mampan, khususnya dalam Sektor Perdagangan Pengeedaran. Sektor Perdagangan Pengeedaran adalah salah satu penyumbang utama kepada KDNK Kebangsaan dan ia bertindak sebagai penampan kepada kestabilan ekonomi, terutamanya semasa keadaan ketidakpastian dan keadaan ekonomi global yang tidak

menentu. Perdagangan pengedaran perlu kuat untuk mengatasi sebarang ketidakstabilan dalam ekonomi. Pada masa yang sama, Kementerian komited dalam melindungi kepentingan dan hak pengguna. Ini termasuk pembangunan ekosistem pengguna dan perniagaan yang melengkap satu sama lain ke arah pengawal seliaan diri sendiri, sejajar dengan aspirasi rakyat di negara maju. Diharapkan pengguna dan perniagaan yang matang dan beretika dapat dikembangkan, dengan hasil dari negara yang seimbang daripada segi ekonomi dan sosial. Pada tahun 2009, peranan dan fungsi Kementerian telah diperluaskan untuk merangkumi Sektor Francais dan Koperasi.

KPDNHEP merumuskan dasar, strategi dan ulasan yang berkaitan dengan pembangunan perdagangan domestik iaitu Sektor Perdagangan dan Kepenggunaan. Skop Kerja Kementerian terbahagi kepada dua, iaitu Perdagangan Dalam Negeri dan Kepenggunaan

Perdagangan Dalam Negeri merangkumi beberapa elemen berikut:

- (i) Membangunkan peluang perniagaan dan kedudukan sosioekonomi rakyat Malaysia melalui profil pemborong dan peruncit, koperasi, francais, jualan langsung, penjaja dan peniaga kecil serta sektor hiliran petroleum;
- (ii) Menentukan dan memantau harga barangan keperluan;
- (iii) Mengawal dan memantau jualan dan pengedaran barang keperluan, petroleum dan produk petrokimia dan perdagangan langsung menjual;
- (iv) Menjalankan peraturan mengenai berat dan langkah metrik;
- (v) Mengawal perkara berkaitan dengan syarikat dan perniagaan berdasarkan tindakan yang berkaitan;
- (vi) Menggalakkan amalan tadbir urus korporat yang baik; dan
- (vii) Membangun dan mentadbir sistem perlindungan harta intelek.

Manakala skop Kepenggunaan pula merangkumi beberapa elemen berikut:

- (i) Menjalankan program pendidikan pengguna.
- (ii) Meningkatkan program mengenai kesedaran pengguna dan perlindungan pengguna.
- (iii) Menggalakkan dan membantu pergerakan pengguna.

Bagi memastikan segala dasar, strategi dan ulasan yang berkaitan dengan pembangunan perdagangan domestik iaitu Sektor Perdagangan dan Kepenggunaan, KPDNHEP perlu memperkasa pegawai Penguatkuasa. Fungsi pegawai Penguatkuasa adalah:

- (i) Memperkasa Penguatkuasa bagi menangani kenaikan kos sara hidup

- (ii) Penguatkuasaan dan perlindungan hak harta intelek
- (iii) Penguatkuasaan undang-undang perdagangan dan melindungi hak-hak pengguna
- (iv) Penguatkuasaan dan membanteras penyelewengan barang-barang Kawalan bersubsidi

Melalui pegawai Penguatkuasaan yang terlatih, dasar dan matlamat KPDNHEP dapat dicapai dan berada di landasan yang betul. Bagi memastikan matlamat mereka tercapai, maka pegawai Penguatkuasaan perlu mempunyai pengetahuan, kemahiran dan sikap di dalam melaksanakan tugas Penguatkuasaan.

1.1.2 Latihan Asas Penguatkuasaan

Latihan Asas Penguatkuasaan bagi Kementerian Perdagangan Dalam Negeri dan Hal Ehwal Pengguna (KPDNHEP) dijalankan selama satu bulan. Latihan ini merupakan latihan jangka pendek kerana ia hanya dijalankan selama satu bulan dan peserta tidak perlu mengambil apa-apa peperiksaan sebagai syarat untuk lulus. Pegawai dan Anggota KPDNHEP diwajibkan untuk menghadiri latihan ini bertujuan untuk pengesahan perjawatan. Latihan ini dijalankan di Pusat Latihan Pasukan Gerakan Am (PLPGA), Ulu Kinta, Perak. Latihan Asas Penguatkuasaan ini dijalankan bertujuan untuk menyediakan pegawai KPDNHEP dengan ilmu pengetahuan, kemahiran dan sikap yang bersesuaian dengan tugas yang bakal mereka pikul kelak.

Sebagaimana diketahui umum, tugas pegawai Penguatkuasa KPDNHEP adalah mencabar serta bukan sahaja memerlukan pegawai Penguatkuasa mempunyai ketahanan mental tetapi juga ketahanan fizikal. Justeru program Latihan Asas Penguatkuasaan ini dapat memberi persediaan kepada pegawai KPDNHEP tentang keadaan sebenar yang berlaku semasa menjalankan tugas. Melalui latihan ini, pegawai KPDNHEP boleh menyesuaikan diri dengan keadaan sebenar semasa menjalankan tugas penguasaan itu nanti. Kaedah latihan ini termasuk latihan berkawad, jasmani dan latihan menembak, ia diadakan bertujuan untuk membina semangat setia kawan, meningkatkan tahap disiplin dan patuh kepada setiap arahan yang diberi semasa menjalankan tugas. Selain itu, latihan ini bertujuan untuk mempertingkatkan tahap kompetensi pegawai-pegawai Penguatkuasa dengan kemahiran (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan sikap (*attitude*) di dalam melaksanakan tugas Penguatkuasaan.

Tugas sebagai pegawai Penguatkuasa Kementerian Perdagangan Dalam Negeri dan Hal Ehwal Pengguna (KPDNHEP) adalah sangat mencabar dan menuntut pengorbanan yang besar daripada kalangan anggota pegawai Penguatkuasa, terutamanya dalam isu bagi menangani peningkatan kos sara hidup ketika ini, persepsi masyarakat yang mengaitkan dengan ketelusan dan

keberkesanan tugas yang dipikul oleh pegawai-pegawai Penguatkuasa KPNDHEP. Pegawai Penguatkuasa perlu melengkapkan diri dengan ilmu dalam pelbagai bidang termasuk bidang perundangan bagi mengatasi sebarang kelemahan ketika membawa kes pendakwaan di mahkamah. Pegawai Penguatkuasa perlu memastikan tiada kesilapan yang boleh menjejaskan kementerian serta menggalakkan peniaga untuk terus melakukan pelbagai kerenah dan penipuan, jika setiap kes yang di bawa ke mahkamah terlepas begitu sahaja.

Ianya harus dibuktikan dengan sikap profesionalisme ketika menjalankan tugas dan tanggungjawab. Ini merupakan amanah dan tanggungjawab yang wajib bagi pegawai Penguatkuasa KPNDHEP sebagai penjawat awam. Mereka perlu menggunakan segala ilmu dan kemahiran yang dipelajari sepanjang tempoh kursus asas ini apabila mereka kembali bertugas sebagai Penguatkuasa. Melalui latihan ini juga, ianya merupakan sebagai pemangkin kepada pegawai Penguatkuasa untuk memberi perkhidmatan terbaik kepada masyarakat. Kajian ini menggunakan peserta kursus yang terdiri daripada pegawai Penguatkuasa KPNDHEP sebagai responden kajian untuk mengkaji sejauh mana latihan Asas Penguatkuasaan benar-benar berjaya.

1.2 Latarbelakang Masalah

Penyelidikan telah menunjukkan bahawa usaha latihan tidak mungkin menghasilkan perubahan positif dalam prestasi kerja melainkan kecekapan baru yang diperoleh daripada latihan dipindahkan ke persekitaran kerja (Baldwin, Ford & Blume, 2017). Akibatnya, terdapat peningkatan usaha untuk memahami faktor yang mempengaruhi kepuasan latihan.

Schmidt (2007) mendefinisikan kepuasan latihan mengukur perasaan pekerja tentang keseluruhan aktiviti latihan seperti mengenal pasti keperluan latihan, mereka bentuk program latihan, menyampaikan kandungan latihan, mengaktifkan pembelajaran yang berlaku, dan menilai penilaian latihan. Ini menunjukkan bahawa pengamal Pembangunan Sumber Manusia (PSM) mesti melihat bagaimana program latihan dan pembangunan memberi kesan kepada pekerja yang menyertainya. Mereka mesti sedar tentang perasaan pekerja tentang program latihan dan pembangunan yang ditawarkan kepada mereka, dan mereka mesti memahami komponen yang membentuk kepuasan latihan dari sudut pandangan pekerja. Walaupun bukan satu- satunya perspektif dalam menilai latihan, namun ianya penting bagi melihat sejauhmana pekerja menilai tawaran latihan dan pembangunan dalam organisasi (Gil-Lacruz, Gracia-Pérez & Gil-Lacruz, 2019). Apabila pekerja merasa puas dengan latihan, potensi untuk perubahan dalam pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku pelatih adalah lebih tinggi (Noe, 2017).

Walau bagaimanapun, dianggarkan hanya kira-kira 10 peratus daripada semua pengalaman latihan yang dipindahkan daripada persekitaran latihan kepada pekerjaan (Baldwin, Ford & Blume, 2017). Walaupun ini merupakan anggaran

yang lebih rendah, Wexley dan Latham (2002) mencadangkan walaupun kira-kira 40 peratus kandungan dipindahkan segera selepas latihan, jumlah yang dipindahkan jatuh kepada 25 peratus selepas 6 bulan dan 15 peratus selepas 1 tahun. Ini menunjukkan bahawa apabila masa berlalu, pelatih mungkin tidak mampu atau tidak bermotivasi untuk mengekalkan dan menggunakan maklumat yang diperolehi dalam program latihan. Tambahan pula, ini menunjukkan bahawa banyak masa dan wang yang dilaburkan dalam latihan tidak dapat direalisasikan sepenuhnya, kerana hanya peratusan kecil latihan yang berjaya menghasilkan perpindahan kekal ke tempat kerja. Akibatnya, pemahaman dan peningkatan proses kepuasan latihan telah menjadi keutamaan bagi penyelidik dan pengamal latihan (Albtoosh, Ngah & Mohd Yusoff, 2022).

Walaupun beberapa kajian telah dijalankan untuk memahami proses kepuasan latihan, model konseptual untuk memahami proses ini adalah terhad (Jaworski, Ravichandran, Karpinski & Singh, 2018; Jaworski, Swathi, Aryn & Singh, 2018; Kukreti & Dani, 2021). Medina (2017) membangunkan pelbagai peringkat untuk membantu memahami kerumitan proses kepuasan latihan. Khususnya, beliau mencadangkan kepuasan latihan dipengaruhi oleh beberapa pemboleh ubah pada tahap analisis yang berbeza (misalnya individu, penyelia, kumpulan kerja dan organisasi) dan dalam pelbagai peringkat proses latihan (misalnya, Pra-latihan, semasa latihan dan pasca latihan). Sehingga kini, kesusasteraan yang masih ada (Baldwin et al., 2017; Huang, (2019; Benjamin, Heredia, Han, Kirtley, Morrison & Leffler, 2021; Gopal, Singh & Aggarwal, 2021) telah mengenal pasti tiga faktor penentu kepuasan latihan: reka bentuk latihan atau faktor penyokong, faktor individu atau ciri-ciri pelatih, persekitaran atau iklim perpindahan.

Huang (2019) telah membangunkan Model Komprehensif Kepuasan Latihan dengan memberi tumpuan kepada dua faktor. Faktor pertama ialah ciri-ciri organisasi. Ciri-ciri organisasi termasuk struktur organisasi, strategi perniagaan, sokongan pengurus untuk aktiviti latihan, sumber latihan, prosedur organisasi, sistem ganjaran, budaya, dan iklim. Setiap pemboleh ubah memainkan peranan yang sangat penting untuk memberi kesan kepada motivasi belajar dan seterusnya kepuasan latihan.

Faktor kedua adalah ciri individu, termasuk keupayaan kognitif, sikap, locus kawalan, personaliti, kebimbangan, umur, keberkesanan diri, jangkaan, penglibatan kerja, motivasi pralatihan, keperluan untuk pencapaian dan berdikari. Sebilangan besar kajian telah menunjukkan bagaimana perbezaan individu mempengaruhi kepuasan latihan dan prestasi pembelajaran, yang seterusnya memberi kesan kepada kepuasan latihan (Huang, 2019). Sebagai contoh, Noe (2017) menunjukkan bahawa individu yang mempunyai locus kawalan dalaman mempunyai sikap yang lebih positif terhadap latihan kerana mereka melihat latihan sebagai cara untuk membantu mereka menerima faedah.

Berdasarkan tinjauan kesusasteraan latihan, dapat disimpulkan bahawa terdapat jurang yang signifikan dalam literatur empirikal dalam kajian orientasi matlamat latihan, reputasi latihan dan faktor sokongan organisasi terhadap kepuasan latihan (contoh kajian: Latif, 2012; Gil-Lacruz, Gracia-Pérez, & Gil-Lacruz, 2019; Benjamin, Heredia, Han, Kirtley, Morrison & Leffler, 2021; Gopal, Singh & Aggarwal, 2021). Ini menunjukkan perlunya kajian untuk menyiasat kesan isu-isu ini dalam kepuasan latihan. Oleh itu, memandangkan tiga pengaruh utama kepuasan latihan yang telah dikenal pasti oleh Huang (2019), melalui model yang dibina, iaitu faktor organisasi, individu dan rekabentuk latihan, kajian ini bertujuan untuk menyumbang kepada teori kepuasan latihan dengan menganalisis secara empiris bagaimana pembolehubah yang berlainan secara serentak mempengaruhi kepuasan latihan.

1.3 Pernyataan Masalah

Kajian kepuasan latihan ini dijalankan ke atas pegawai Penguatkuasa KPDNHEP yang telah mengikuti Latihan Asas Penguatkuasaan. Latihan Asas Penguatkuasaan ini bertujuan untuk menyediakan pegawai KPDNHEP dengan ilmu pengetahuan, kemahiran dan sikap yang bersesuaian dengan cabaran tugas yang bakal dipertanggungjawabkan kelak. Ini bagi memastikan pegawai KPDNHEP dapat memberi perkhidmatan terbaik kepada masyarakat dalam menghadapi kerenah peniaga dan rungutan masyarakat berkaitan kos sara hidup. Walaupun pemantauan telah dijalankan oleh pegawai KPDNHEP, namun rungutan dari orang ramai tentang kenaikan harga barang sesuka hati oleh peniaga, penipuan jualan langsung atas talian (Jamaludin & Yeop Yunus, 2014), peniaga mengambil kesempatan mengaut keuntungan berlebihan dan lain-lain lagi kesalahan masih sering kali berlaku (Muryono, Muhammad Arif & Abu Bakar, 2016).

Selain itu, penipuan harga barangan di kawasan luar bandar yang dilaporkan sering dimanipulasikan oleh peniaga (Mohamad Norhadie Sahari, Utusan Borneo, 2018). Mohd. Mizan (2012), sesetengah kepincangan etika dalam kalangan peniaga mampu menjejaskan kehidupan masyarakat, merosakkan ketahanan masyarakat dan memperjudikan nasib generasi pada masa akan datang. Walaupun ia mustahil untuk membasmi masalah ini sepenuhnya, namun kejadian penipuan oleh peniaga terhadap pengguna masih lagi sering kita dengar.

Pada tahun 2019, sebanyak 2,500 aduan pengguna dengan 26.2 peratus daripadanya merupakan aduan penipuan perniagaan dalam talian. Bagi membendung masalah ini, kementerian perlu memperkasa anggota penguatkuasa dalam mendepani cabaran Revolusi Perindustrian 4.0 (IR4.0). Tiga elemen perlu diberi dititikberatkan ketika menjalankan tugas seharian adalah pengetahuan, kemahiran dan integriti. Adanya pengetahuan yang luas mengenai sistem e-dagang atau tipu dalam talian, usaha menangani permasalahan itu dapat dijalankan dengan mudah. Setiap anggota penguatkuasa perlu berkemahiran tinggi manakala tingkah laku yang baik iaitu

berintegriti ketika menjalankan tugas adalah keperluan yang wajib ada pada setiap anggota Penguatkuasa. Salah satu kaedah utama bagi meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan integriti ini adalah melalui latihan Penguatkuasaan yang diberikan kepada pelatih baru KPDNHEP. Walaupun pihak KPDNHEP telah memberi Asas Latihan Penguatkuasa kepada semua pelatih baru mereka, namun cabarannya adalah bagi memastikan latihan yang dijalankan berjaya dan benar-benar dapat memberi pengetahuan, kemahiran dan mengubah tingkah laku pegawai Penguatkuasa. Kajian lampau mendapati peratusan keberkesanan latihan lebih tinggi sekiranya pelatih merasa puas dengan latihan mereka (Huang, 2019)

Walaupun telah banyak kajian yang mengkaji kepuasan latihan, namun ia sentiasa penting kepada setiap organisasi bagi mengetahui sama ada latihan yang mereka jalankan berjaya atau sebaliknya. Untuk meningkatkan prestasi kerja, kemahiran dan tingkah laku yang dipelajari dan dipraktikkan semasa latihan harus dipindahkan ke tempat kerja, dikekalkan dari masa ke masa dan digeneralisasikan dalam pelbagai konteks (Holton dan Baldwin, 2003). Akibatnya, pemindahan pembelajaran merupakan isu kritikal bagi penyelidik dan pengamal (Holton & Baldwin, 2003; Holton et al., 2000), ia menjadi mustahak untuk menguji model yang merangkumi penentu berkaitan kepuasan latihan namun kurang diberi perhatian.

Menurut Latif (2012), kajian berkaitan kepuasan latihan sangat kurang dan terhad, malah kajian yang dilakukan juga hanya mengukur beberapa faktor yang terhad. Sahinidis dan Bouris (2008) hanya menggunakan satu skala item untuk mengukur kepuasan latihan. Kauffeld dan Lehmann-Willenbrock (2010) berdasarkan penilaian latihan mereka hanya menilai item mengenai kesahan kandungan latihan, pelaksanaan kandungan latihan, dan kecekapan jualan, dengan itu mengehadkan skala kepada latihan berorientasikan jualan.

Walaupun Latif (2012) telah membangunkan satu model dimana kepuasan latihan dilihat dari sudut kandungan latihan, jurulatih, sesi latihan dan pemindahan latihan, namun kesemua faktor yang dikaji adalah merupakan faktor luaran. Begitu juga kajian oleh Gil-Lacruz, Gracia-Pérez, dan Gil-Lacruz (2019) yang menjalankan kajian dalam kalangan profesional kesihatan di Sepanyol mendapati penilaian latihan berdasarkan kepuasan latihan dari sudut kaedah interaktif dan kandungan latihan.

Manakala, Benjamin, Heredia, Han, Kirtley, Morrison, dan Leffler (2021) hanya mengkaji kaedah latihan berasaskan simulasi dalam pendidikan multikulturalisme dan kepuasan latihan. Walaupun, Huang (2019) telah membina satu kerangka kajian yang menyeluruh meliputi faktor organisasi dan ciri-ciri individu bagi menjelaskan kepuasan latihan yang memporong kepada prestasi kerja, namun kerangka kajian yang dibina adalah merupakan kerangka kajian konseptual dan ianya tidak diuji. Terbaru, Gopal, Singh dan Aggarwal (2021) telah mengkaji faktor dalaman pelatih iaitu jangkaan pelajar memberi impak positif kepada kepuasan latihan, namun ianya masih terhad kerana kajian

mereka hanya mengkaji satu sahaja faktor dalaman pelatih.

Atas faktor kurangnya kajian yang menyeluruh berkaitan kepuasan latihan, kajian ini mengambil inisiatif membina sat kerangka kajian yang mengkaji faktor luaran dan faktor dalaman peserta yang mendorong kepada kepuasan latihan. Secara khususnya kajian ini mengkaji faktor dalaman iaitu orientasi intrinsik/ekstrinsik dan motivasi, serta faktor luaran iaitu kandungan latihan reputasi latihan, sokongan pengurusan dan sokongan sosial terhadap kepuasan latihan. Secara teorinya kajian ini menyumbang kepada satu kerangka kajian yang lebih menyeluruh melalui gabungan teori-teori psikologi sosial dan model-model yang mengkaji reaksi dan kepuasan latihan. Ini kerana penilaian reaksi pelatih terhadap latihan ialah analisis sejauh mana kepuasan keseluruhan mereka terhadap latihan yang mereka terima dan faktor-faktor yang membantu membentuk penilaian mereka terhadap latihan.

Komponen penting yang dimasukkan dalam kerangka kajian ialah orientasi matlamat intrinsik dan orientasi matlamat ekstrinsik. Beberapa kajian menunjukkan bahawa kepuasan latihan adalah sejauh mana pekerja terlibat dalam latihan dan mengambil bahagian dalam aktiviti pembangunan dan pembelajaran (Medina, 2017). Semakin tinggi penyertaan peserta dalam latihan, semakin besar potensi menjadikan latihan tersebut berjaya (Falola et al., 2014). Walau bagaimanapun, masalah yang cukup besar dengan pendekatan ini ialah menilai penyertaan secara aktif dalam aktiviti latihan semata-mata dilihat belum mencukupi sebagai petunjuk kepada kepuasan latihan (Bell et al., 2017), di mana elemen motivasi untuk belajar perlu diambil kira (Bell et al., 2017). Sebagai contoh, aktiviti latihan mungkin wajib atau kandungan latihan sudah dikuasai. Selain itu, individu mungkin tidak bersedia secara psikologi untuk latihan (Noe, 2017). Kajian lampau banyak melihat aspek penyertaan sebagai indikator kepuasan latihan tanpa meneliti keseluruhan faktor yang menjadi pendorong kepada kepuasan latihan (Gil-Lacruz, Gracia-Pérez, & Gil-Lacruz, 2019). Oleh itu, daripada semata-mata mengkaji penyertaan latihan, adalah penting untuk menilai secara menyeluruh yang merangkumi ciri-ciri pelatih yang menjadi pendorong kepada kepuasan latihan.

Selain itu, motivasi latihan memainkan peranan penting dalam menentukan kepuasan latihan, terutamanya dalam menjamin prestasi pembelajaran. Colquitt et al. (2000) mencadangkan model motivasi latihan sebagai pengantara hubungan antara pembolehubah bebas (contoh., Ciri pelatih, iklim organisasi) dan kepuasan latihan; dan menekankan kepentingan motivasi untuk prestasi pembelajaran. Bauer et al. (2016) mendapati bahawa motivasi untuk belajar ialah jenis motivasi latihan yang paling penting dalam menentukan kepuasan latihan. Motivasi untuk belajar ditakrifkan sebagai keseronokan, kesanggupan, keinginan, niat, perancangan, usaha dan komitmen untuk belajar dan mengambil bahagian dalam latihan (Bauer et al. 2016' Kim & Yu, 2020).

Motivasi untuk belajar disahkan sebagai pengantara hubungan antara pembolehubah bebas dan prestasi pembelajaran dalam banyak kajian (contohnya Colquitt et al., 2000; Klein, Noe & Wang 2006; Bell & Ford 2007). Di samping itu, beberapa kajian mendapati bahawa motivasi untuk belajar boleh menjejaskan prestasi pembelajaran dengan ketara (contohnya, Schicka & Phillipson, 2009; Sukor, Mohd Ayub, Norhasnida & Nor Khaizura, 2017). Berdasarkan hujahan dan jurang teoretikal yang dibincangkan, kajian ini seterusnya membina persoalan kajian seperti berikut:

1.4 Persoalan Kajian

- i. Adakah tahap orientasi intrinsik, orientasi ekstrinsik, kandungan latihan, reputasi latihan, sokongan pengurusan, sokongan sosial, motivasi belajar dan kepuasan latihan.
- ii. Adakah terdapat pengaruh faktor orientasi intrinsik, orientasi ekstrinsik, kandungan latihan, reputasi latihan, sokongan pengurusan dan sokongan sosial ke atas kepuasan latihan?
- iii. Adakah terdapat pengaruh faktor orientasi intrinsik, orientasi ekstrinsik, kandungan latihan, reputasi latihan, sokongan pengurusan dan sokongan sosial, ke atas motivasi belajar?
- iv. Adakah terdapat pengaruh faktor motivasi belajar ke atas kepuasan latihan?
- v. Adakah motivasi belajar boleh menjadi pengantara dalam hubungan antara orientasi intrinsik, orientasi ekstrinsik, kandungan latihan, reputasi latihan, sokongan pengurusan, sokongan sosial dan kepuasan latihan?

1.5 Objektif Kajian

Objektif Umum

Kajian ini mengenal pasti peranan motivasi belajar sebagai pengantara dalam hubungan antara orientasi intrinsik, orientasi ekstrinsik, kandungan latihan, reputasi latihan, sokongan pengurusan, sokongan sosial dan kepuasan latihan.

Objektif khusus

- i. Untuk mengenal pasti tahap orientasi intrinsik, orientasi ekstrinsik, kandungan latihan, reputasi latihan, sokongan pengurusan, sokongan sosial, motivasi belajar dan kepuasan latihan
- ii. Untuk mengenal pasti pengaruh faktor orientasi intrinsik, orientasi ekstrinsik, kandungan latihan, reputasi latihan dan sokongan pengurusan, sokongan sosial ke atas kepuasan latihan.

- iii. Untuk mengenal pasti pengaruh faktor orientasi intrinsik, orientasi ekstrinsik, kandungan latihan, reputasi latihan, sokongan pengurusan dan sokongan sosial, ke atas motivasi belajar.
- iv. Untuk mengenal pasti pengaruh faktor motivasi belajar ke atas kepuasan latihan
- v. Untuk mengenal pasti pengaruh motivasi belajar sebagai pengantara dalam hubungan antara orientasi intrinsik, orientasi ekstrinsik, kandungan latihan, reputasi latihan, sokongan pengurusan, sokongan sosial, dan kepuasan latihan.

1.6 Kepentingan Kajian

Dalam kajian ini, pengkaji mengharapkan akan dapat mengenal pasti kesan pengantara motivasi belajar terhadap hubungan antara orientasi matlamat, program latihan dan sokongan organisasi dengan kepuasan latihan. Hasil daripada keputusan ini dijangka akan dapat menambahkan dan melebarkan lagi khazanah ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan aspek ciri-ciri individu, program latihan, ciri-ciri sokongan organisasi dan hubungannya dengan motivasi dan kepuasan latihan. Hasil daripada kajian ini juga dijangka akan dapat menyumbang kepada kefahaman yang mendalam mengenai kepentingan kepuasan latihan yang berlaku terhadap pelatih. Kajian lampau lebih memberi tumpuan kepada prestasi organisasi, tetapi kajian ini melihat kepada prestasi individu, terdapat kurang konsensus mengenai kepuasan latihan di peringkat inisiatif individu (Ford, Baldwin & Prasad, 2018).

Daripada segi perancangan latihan, hasil daripada kajian ini diharapkan akan menjadi panduan dan rujukkan kepada KPDNHEP dalam penyediaan latihan khususnya daripada segi penyediaan reka bentuk latihan dan kandungannya supaya lebih berkesan, bersesuaian dan menepati keperluan bidang pegawai penguatkuasa. Manakala daripada segi sokongan organisasi pula ia akan dapat menyedarkan pihak pengurus atau penyelia dan kakitangan lain bahawa mereka mempunyai peranan yang penting dalam proses kepuasan latihan. Pemahaman mengenai aspek ini boleh dijadikan panduan kepada KPDNHEP untuk menyediakan rangka program latihan yang bersesuaian dengan suasana persekitaran kerja.

Manakala dari segi teori, kajian ini menyumbang kepada penggunaan teori-teori psikologi sosial. Walaupun kajian ini menggunakan model-model kepuasan latihan dan teori-teori motivasi bagi menjelaskan kerangka kajian, kajian ini turut menggunakan teori-teori psikologi sosial. Menurut Weisweiler et al. (2013), kajian kepuasan latihan masih kurang memberi tumpuan kepada pengaruh psikologi manusia terhadap kepuasan latihan.

Daripada justifikasi tersebut, kajian ini penting bagi menjelaskan penggunaan teori Teori Matlamat dan Teori keberkesanan kognitif yang merupakan teori-teori

daripada psikologi sosial bagi menjelaskan kerangka kajian. Teori-teori ini digunakan untuk menganalisis mekanisme asas faktor-faktor yang menyokong atau menghalang kepuasan latihan. Sama ada latihan boleh mengubah tingkah laku dan meningkatkan kemahiran pekerja di tempat kerja atau gagal untuk mengubah tingkah laku selepas latihan. Psikologi sosial adalah satu kajian tingkah laku manusia dalam konteks persekitaran dan faktor peribadi yang boleh mempengaruhi tingkah laku manusia. Secara umumnya, kajian ini memberi tumpuan kepada persekitaran kerja (sokongan) dan faktor personaliti (orientasi) yang mungkin mengubah tingkah laku pekerja dan memberi kesan kepada proses kepuasan latihan.

1.7 Skop Kajian

Kajian ini membina kerangka kajian yang komprehensif kerana ia melihat enam faktor pembolehubah bebas ke atas motivasi belajar yang seterusnya memberi kesan kepada kepuasan latihan. Secara khusus, skop kajian ini adalah bagi mengenal pasti peranan motivasi belajar sebagai pengantara dalam hubungan antara dua orientasi matlamat pelatih iaitu orientasi matlamat intrinsik pelatih dan orientasi matlamat ekstrinsik pelatih; dua ciri program latihan iaitu kandungan latihan dan reputasi latihan, dan dua bentuk sokongan organisasi iaitu sokongan pengurusan dan sokongan sosial. Manakala pembolehubah bersandar pula ialah kepuasan latihan, iaitu sejauh mana pekerja menyukai atau tidak suka set aktiviti yang dirancang untuk membangunkan pengetahuan, kemahiran, dan sikap yang diperlukan melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan berjaya (Schmidt, 2007).

Kajian ini juga tertumpu kepada anggota Penguatkuasa KPDNHEP yang menghadiri kursus Asas Penguatkuasaan yang dijalankan selama sebulan. Responden kajian ini dipilih dalam kalangan pegawai Penguatkuasa KPDNHEP yang bertugas di Selangor. Bagi tujuan tersebut, 350 orang responden yang terdiri daripada pegawai Penguatkuasa Gred N27 dan N41 telah dipilih sebagai responden kajian. Pemilihan responden menggunakan kaedah pensampelan berkelompok.

1.8 Limitasi Kajian

Kajian ini menggunakan pegawai Penguatkuasa gred N41 dan penolong pegawai Penguatkuasa gred N27 KPDNHEP di negeri Selangor. Semua pegawai Penguatkuasa ini yang pernah mengikuti latihan berpeluang dipilih untuk menjadi responden kajian. Ini bermakna, semua pegawai Penguatkuasa yang pernah menghadiri Kursus Asas Penguatkuasaan bermula daripada siri 1/2016 sehingga siri 1/2018 dipilih sebagai responden kajian ini. Ini bermakna responden kajian adalah pegawai Penguatkuasa yang baru di lantik dalam tempoh tiga tahun ke belakang. Seramai lebih 500 orang pegawai Penguatkuasa yang telah menghadiri kursus ini akan dipilih. Pemilihan responden adalah berdasarkan pensampelan kelompok, iaitu hanya melibatkan kumpulan gred N41 (pegawai Penguatkuasa) dan gred N27 (penolong pegawai

Penguatkuasa). Pemilihan responden secara kelompok ini bertujuan untuk memudahkan pensampelan dibuat berdasarkan kekangan masa pegawai Penguatkuasa yang sukar diakses. Tugas pegawai Penguatkuasa yang sering bertugas di luar (tidak di pejabat) dan masa bertugas yang tidak menentu, menjadikan penyelidik perlu menggunakan kaedah kluster (kelompok) supaya ia mudah soal selidik diedarkan berbanding kaedah pensampelan rawak mudah, rawak sistematik yang memerlukan penyelidik memilih responden berdasarkan senarai nama.

Soal selidik diedarkan kepada pegawai Penguatkuasa yang telah mengikuti latihan Asas Penguatkuasaan sahaja dan ia berdasarkan persepsi responden berkaitan kepuasan latihan. Ini dilakukan atas dua faktor utama, iaitu, pertama, kajian ini tidak menggunakan model latihan Kirkpatrick (1996) yang mengukur kepuasan latihan dalam dua peringkat iaitu sebelum dan selepas latihan. Walaupun model empat peringkat Kirkpatrick berfungsi sebagai tujuan yang berguna kerana kemudahan dalam mengklasifikasikan hasil, namun kekurangan terperinci boleh menjadi masalah dengan banyak inisiatif pembangunan kakitangan yang berlainan. Mereka berbeza dalam matlamat, kaedah, tempoh dan sebagainya. Untuk membuat penilaian yang tepat tentang inisiatif pembangunan kakitangan, kajian harus mempertimbangkan pelbagai pemboleh ubah yang dapat mempengaruhi pembelajaran (DeRijdt, Stes, van der Vleuten & Dochy, 2013). Kajian Baldwin dan Ford (1988) telah menjadi landasan yang diterima dalam bidang pengurusan, HRD atau psikologi organisasi. Kajian mereka telah membentangkan tiga kumpulan yang mempengaruhi pemboleh ubah iaitu ciri-ciri pelatih, program latihan dan persekitaran organisasi yang menjadi penentu kepada kepuasan latihan. Kajian yang menggunakan model Baldwin dan Ford (1988) menggunakan keratan rentas (contoh- Lee et al., 2014; Aziz & Selamat, 2016; Dirani, 2017), iaitu data dikumpul selepas peserta mengikuti latihan.

Kedua, kajian ini hanya berdasarkan persepsi berkaitan kepuasan latihan berdasarkan pemboleh ubah kajian yang digunakan. Kajian ini menggunakan enam pemboleh ubah bebas iaitu orientasi intrinsik, orientasi ekstrinsik, kandungan latihan, reputasi latihan, sokongan pengurusan dan sokongan sosial. Kesemua pemboleh ubah ini diukur selepas peserta mengikuti latihan. Menurut Bell et al. (2017), sokongan pengurusan dan persekitaran organisasi adalah positif berkaitan dengan tingkah laku selepas latihan. Manakala orientasi matlamat adalah merujuk kepada persepsi peserta bahawa mereka menyertai latihan berdasarkan keperluan untuk kemajuan peribadi dan pembangunan organisasi (Smith et al., 2008). Sementara motivasi belajar dilihat sebagai motivasi yang dibentuk di dalam organisasi yang mementingkan pembelajaran dan pembangunan berterusan (Colquitt et al., 2000; Bauer et al., 2016). Akhir sekali, kajian ini tidak mengukur secara khusus kepuasan latihan, sebaliknya hanya mengukur kepuasan latihan secara umum. Kajian ini tidak melihat kepuasan latihan iaitu apa yang dipelajari dipindahkan semasa bekerja, sebaliknya mengkaji kepuasan latihan. Iaitu sejauh mana latihan yang diikuti telah memberi kesan kepada tingkah laku pegawai Penguatkuasa. Walaupun literatur dalam bidang ekonomi secara implisit mengandaikan bahawa peningkatan produktiviti pekerja disebabkan peningkatan kemahiran mereka

selepas latihan, ini tidak semestinya berlaku. Sebaliknya, sebab lain (motivasi, kesetiaan kepada organisasi) mungkin juga menjelaskan peningkatan prestasi selepas penyertaan latihan (Bell et al., 2017).

1.9 Definisi Operasional

1.9.1 Motivasi belajar

Motivasi belajar ditakrifkan sebagai keseronokan, kesanggupan, keinginan, niat, perancangan, usaha dan komitmen untuk belajar dan mengambil bahagian dalam latihan (Colquitt, LePine & Noe, 2000; Bauer, Orvis, Ely & Surface 2016). Menurut Colquitt et al., (2000) motivasi belajar adalah “arah, kemahuan atau keinginan dan tingkah laku yang mengarah kepada pembelajaran berterusan”

1.9.2 Orientasi Matlamat Intrinsik

Orientasi matlamat intrinsik ialah dorongan yang berpunca daripada sebab-sebab dalaman terutamanya seperti ingin tahu, ingin mencabar, ingin menguasai kandungan (Lyke & Kelaher Young, 2006)

1.9.3 Orientasi Matlamat Ekstrinsik

Orientasi matlamat ekstrinsik ialah dorongan yang berpunca daripada sebab-sebab luaran seperti, bersaing dengan orang lain, dan mencari kelulusan atau ganjaran (Lyke & Kelaher Young, 2006).

1.9.4 Kandungan Latihan

Kandungan latihan ditakrifkan sebagai kegunaan pengetahuan yang dirasakan oleh peserta hasil daripada latihan untuk memudahkan matlamat yang berkaitan dengan pekerjaan semasa, seperti meningkatkan produktiviti, mengurangkan kesilapan, atau kemahiran menyelesaikan masalah yang lebih baik (Holton et al., 2000).

1.9.5 Reputasi Latihan

Reputasi Latihan mencerminkan tiga aspek reputasi iaitu kualiti keseluruhan kursus latihan penyeliaan dan pengurusan; sama ada mereka akan mengesyorkan kursus ini kepada rakan-rakan mereka; dan 3) sejauh mana kursus ini mengembangkan kemahiran yang diperlukan untuk berjaya sebagai pegawai dalam organisasi (Facteau et al., 1995).

1.9.6 Sokongan Pengurusan

Sokongan Pengurusan ialah menilai sejauh mana pihak pengurusan memberi peluang kepada para pekerja untuk menggunakan kemahiran hasil dari latihan dan menyokong tindakan mereka (Facteau et al., 1995).

1.9.7 Sokongan Sosial

Sokongan sosial adalah satu bentuk sokongan tidak formal, ia adalah bentuk sokongan umum yang tidak berkaitan dengan polisi mahupun keperluan organisasi secara khusus. Sokongan sosial termasuk sokongan penyelia, sokongan rakan, dan sokongan persekitaran (Cannon-Bowers et al., 1995).

1.9.8 Kepuasan latihan

Kepuasan latihan adalah “sejauh mana pekerja menyukai atau tidak suka set aktiviti yang dirancang untuk membangunkan pengetahuan, kemahiran, dan sikap yang diperlukan melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan berkesan” (Schmidt, 2007, ms. 483). Adalah penting untuk ambil perhatian bahawa kepuasan latihan adalah berkenaan dengan perasaan pekerja tentang latihan secara keseluruhan, bukan satu intervensi latihan khusus, dan merupakan ukuran formal atau aktiviti latihan yang dirancang yang ditawarkan oleh organisasi (Schmidt, 2007, 2009).

RUJUKAN

- Abdul Rahim, Z., (2015). Examining the relationship between perceived organizational support, transfer of training and service quality in the Malaysian public sector. *European Journal of Training and Development*, 39(2), 143-160.
- Abdul Rahim, Z., & Boyle, S., (2015). The effects of perceived organizational support and job satisfaction on transfer of training. *Personnel Review*, 44(2), 236-254.
- Adams W. (1972). New role for top management in computer applications. *Finance Exec* 1972, 4-56.
- Albtoosh, Q., Ngah, A. H., Mohd Yusoff, Y. (2022). Training satisfaction relative to turnover intention: the mediating role of employee loyalty. *Industrial And Commercial Training*, 54(4), 1-13
- Aldrich, C. (2002). Measuring success: In a post-Maslow/Kirkpatrick world, which metrics matter? *Online Learning*, 6(2), 30-32.
- Alliger, G.M., & Janak, E.A. (1989). Kirkpatrick's Levels of Training Criteria: Thirty Years Later. *Personnel Psychology*, 42, 331-342.
- Alliger, G. M., Tannenbaum, S. I., Bennett, W., Traver, H., & Shotland, A. (1997). Ameta-analysis of relations among training criteria. *Personnel Psychology*, 50, 341-358.
- Alvarez, K., Salas, E., & Garofano C.M. (2004). An integrated model of training evaluation and effectiveness. *Human Resource Development Review*, 3(4), 385-416.
- Ames, C. (1992). Classrooms: Goals, structures, and student motivation. *Journal of Educational Psychology*, 84, 261-271.
- Ames, C., & Archer, J. (1988). Achievement goals in the classroom: Students' learning strategies and motivation processes. *Journal of Educational Psychology*, 80, 260-267.
- American Society of Training and Development. (2018). *State of the Industry Report*. Alexandria, VA.
- Arulmoly, C., & Branavan, A. (2017). The Impact of Academic Motivation on Student's Academic Achievement and Learning Outcomes in Mathematics among Secondary School Students in Paddiruppu Educational Zone in the Batticaloa District, Sri Lanka. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 7(5), 115-126.
- Akhtar, N., & Ahmad Khan, R. (2011). Exploring the paradoxes of organizational learning and learning organization. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Bussiness*, 2(9), 257-270.

- 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.
- Axtell, C. M., Maitlis, S., & Yearta, S. K. (1997). Predicting immediate and longer-term transfer of training. *Personnel Review*, 26(3):201–213.
- Aziz, S. F. A., & Selamat, M. N. (2016). Stimulating workplace learning through training characteristics and motivation to learn. *Jurnal Pengurusan*, 48, 173- 185.
- Aziz, S. F. A., Osman, F., & Manap, J. (2017). *Training program to change attitude towards safety and health: A quasi-experiment among the Malaysian`s youth*. Advanced Science Letters, In Press.
- Azman, I., & Nurul Inani, I. (2010). Motivasi belajar sebagai pembolehubah penghubung antara program latihan dan kepuasan latihan. *Jurnal Kemanusiaan*, 16, 83-98.
- Ary, D., Jacobs, L.C., Razavieh, A., & Sorensen, C. (2006). *Introduction to research in education* (7th ed.). California: Thomson Wadsworth.
- Axtell, C.M., Maitlis, S., & Yearta, S.K. (1997). Prediction immediate and longer-term transfer of training”, *Personnel Review*, 26(3), 201-213.
- Babbie, E. (2000). *Practice of Social Research* (9th ed). Belmont: CA: Wadsworth Thomson Learning.
- Bagga, T., & Khanna, G. (2014). Dell’s technical-support staff have the power to do more: Recruitment and training ensure quality customer service. *Human Resource Management International Digest*, 22(6), 7-9.
- Bagley, C.E., Clarkson, G., & Power, R.M. (2010). Deep links: Does knowledge of the law change managers’ perceptions of the role of law and ethics in business?. Law and ethics in business. *Houston Law Review*, 47(2), 1-25.
- Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41, 63-105.
- 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. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21278>
- 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.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.

- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 248-287.
- Bandura, A. (1997), *Self Efficacy: The Exercise of Control* (New York: W. H. Freeman).
- Bass, B. dan Vaugan, J.A. (1966). *Training in Industry: The Management of Learning*. Belmont: CA Wadworth.
- Bassellier G, & Pinsonneault A. (1998). *Assessing top management support for information technologies: An new conceptualisation and measure*. In: European conference on information systems; 1998.
- Bates, T. (2007). Strategic planning for e-learning in a polytechnic. In Making the transition to e-learning: *Strategies and issues*, pages 47–65. IGI Global.
- Bauer, K. N., Orvis, K. A., Ely, K. & Surface, E. A. (2016). Re-examination of motivation in learning contexts: Meta-analytically investigating the role type of motivation plays in the prediction of key training outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 31(1), 33-50.
- Baumgartel, H. & Jeanpierre, F. (1972). Applying new knowledge in the back-home setting: A study of Indian managers' adaptive efforts. *Journal of Applied Behavioral Science*, 8, 674-694.
- Beer, M., Finnstrom, M., & Schrader, D. (2016). Why leadership training fails- and what to do about it. *Harvard Business Review* 94(10), 50-57.
- Beigi, M & Shirmohammadi, M. (2011). Effects of an emotional intelligence training program on service quality of bank branches. *Managing Service Quality: An International Journal*, 21(5), 552-567.
- Bell, B. S. & Ford, J. K. (2007). Reactions to skill assessment: The forgotten factor in explaining motivation to learn. *Human Resource Development Quarterly*, 18(1), 33-62.
- Bell, B. S., Tannenbaum, S. I., Ford, J. K., Noe, R. A., & Kraiger, K. (2017). 100 Years of Training and Development Research: What We Know and Where We Should Go. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 305-323.
- Benjamin, J. Z., Heredia, D., Jr., Han, T., Kirtley, A. T., Morrison, E. J., & Leffler, J. M. (2021). Implementation of a cross-cultural simulation workshop: Feasibility and training satisfaction. *Training and Education in Professional Psychology*, 15(1), 45–53.
- Bentler, P. M., & Dudgeon, P. (1996). Covariance structure analysis: Statistical practice, theory, and directions. *Annual Review of Psychology*, 47, 563-592.
- Birdi, K., Clegg, C., Patterson, M., Robinson, A., & Stride, C. B. (2008). The impact of human resource and operational management practices on company productivity: a longitudinal study. *Personnel Psychology* 61(3),

467-501.

- Bhardwaj, R., & Saxena, M. M. (2016). Effectiveness of vocational training on social support and life satisfaction among physically challenged group. *Indian Journal of Health & Wellbeing*, 7(11), 1079-1082.
- Blume, B. D., Ford, J. K., Baldwin, T. T. and Huang, J. L. (2010). Transfer of training: A meta-analytic review. *Journal of Management*, 39, 1065-1105
- Bollen, K. A. (1990). Overall fit in covariance structure models: Two types of sample size effects. *Psychological Bulletin*, 107(2), 256-259.
- Boyle, M., & Crosby, R. (1997). Academic program evaluation: Lessons from business and industry. *Journal of industrial Teacher Education*, 34(3), 421- 435.
- Broad, M. L. (2005). *Beyond transfer of training: Engaging systems to improve performance*. San Francisco: Pfeiffer.
- Brown, K.G. (2005). Examining the structure and nomological network of training reactions: A closer look at "smile sheets". *Journal of Applied Psychology*, 90, 991–1001.
- Brinkerhoff, R. O. (1987). *Achieving results from training*. San Francisco, CA: JosseyBass.
- Brinkerhoff, R.O., & Gill, S. J. (1994). *The Learning Alliance*. San Francisco, CA: Jossey Bass, Inc.
- Brophy, J. L., & Good, T. E. (1990). *Educational psychology: A realistic approach*. 4th edn: White Plains, NY: Longman.
- Buchner, A., Faul, F., & Erdfelder, E. (1992). *GPOWER: A priori-, post hoc-, and compromise power analyses for the Macintosh* [computer program]. Bonn, Germany: Bonn University.
- Burke, L. A., & Hutchins, H. M. (2008). A study of best practices in training transfer and proposed model of transfer. *Human Resource Development Quarterly*, 19, 107-128. <http://doi.org/cc4vj6>.
- Burke, L. A. and Hutchins, H. M. (2007). Training transfer: An integrative literature review. *Human resource development review*, 6(3):263–296.
- Button, S. B., Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1996). Goal orientation in organizational research: A conceptual and empirical foundation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 26-48.
- Byrne, B. M. (2010). *Multivariate applications series. Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). New York, NY, US: Routledge/Taylor & Francis Group.

- Byrne, B. M. (2009). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). New York: Routledge/Taylor & Francis.
- Campbell, D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56, 81-105.
- Cannon-Bowers, J. A., Salas, E., Tannenbaum, S. I. & Mathieu, J. E. (1995). Toward theoretically based principles of training effectiveness: A model and initial empirical investigation. *Military Psychology*, 7(3), 141-164.
- Caplan, G. (1974). *Support systems and community mental health lectures on conceptual*. New York: Behavioral.
- Cascio, W. F. (1998). *Applied Psychology in Human Resource Management*. 5th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Cascio, W. F. (2000). *Costing Human Resources: The Financial Impact of Behavior in Organizations*, 4th ed (Cincinnati, OH: South-Western).
- Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resources 6th edition: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York: Mc-Graw Hill.
- Chiaburu, D. S. & Lindsay, D. R. (2008). Can do or will do? the importance of self- efficacy and instrumentality for training transfer. *Human Resource Development International*, 11(2):199–206.
- 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.
- Chiaburu, D. S., Van Dam, K., & Hutchins, H. M. (2010). Social support in the workplace and training transfer: a longitudinal analysis. *International Journal of Sel. Assess.* 18(2),187-200.
- Chen, P. S. & Chih, J. T. (2012). The relations between learner motivation and satisfaction with aspects of management training. *International Journal of Management*, 29(2), 545-561.
- Chiaburu, D.S., & Marinova, S. V. (2005). What predicts skill transfer? An exploratory study of goal orientation, training self-efficacy and organizational supports. *International Journal of Training and Development*. 9, 110-123.
- Chiaburu, D., van Dam, K., & Hutchins, H. M. (2010). Social support in the workplace and training effectiveness: A longitudinal analysis. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(2), 187-200.
- Chuang, A., Liao, W-C., & Tai, W-T. (2005). An investigation of individual and contextual factors influencing training variables. *Social Behavior and Personality*, 33 (2), 159-174.

- Chyung, S. Y., Moll, A. J., & Berg, S. A. (2010). The Role of Intrinsic Goal Orientation, Self-Efficacy, and E-Learning Practice in Engineering Education. *The Journal of Effective Teaching*, 10(1), 2010, 22-37.
- Cialdini, R. B., & Trost, M. R. (1998). *Social influence: social norms, conformity, and compliance*. In *The Handbook of Social Psychology*, ed. DT Gilbert, ST Fiske, G Lindzey, 2, 151-92. Boston: McGraw-Hill.
- Clark, C. S., Dobbins, G. H., and Ladd, R. T. (1993). Exploratory field study of training motivation. *Group and Organization Management*, 18, 292-307.
- Clark, M. S. & Mils, J. (1993). The difference between communal and exchange relationships: What it is and is not. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 19(6):684-691.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Second Edition. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Cohen, S. & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.
- Cirino, P. T., Miciak, J., Gerst, E., Barnes, M. A., Vaughn, S., Child, A., & Huston-Warren, E. (2017). *Executive Function, Self-Regulated Learning, and Reading Comprehension: A Training Study*. *Journal of Learning Disabilities*, 50(4), 450-467. <https://doi.org/10.1177/0022219415618497>.
- Collins T, Bicknell D. (1997). *Crash: ten easy ways to avoid a computer disaster*. London: Simon and Schuster; 1997.
- 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.
- Colquitt, J. A., & Simmering, M. J. (1998). Conscientiousness, goal orientation, and motivation to learn during the learning process: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 84, 654-665.
- Conger, J. (2004). Leadership development: What is inside the black box? *Academik Manament. Exec.* 18(3), 137-140.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). London: Sage Publications Ltd.
- 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.
- DeRijdt, C., Stes, A., van der Vleuten, C., & Dochy, F. (2013). Influencing variables and moderators of transfer of learning to the workplace within the area of staff development in higher education: Research review. *Educational Research Review*, 8, 48-74.

- Dessler, G. (2012). *Fundamentals of Human Resource Management* (2nd Edition). New Jersey: Pearson Education.
- Dirani, K. (2017). Understanding the Process of Transfer of Training in a Military Context: Marching Into New Roles. *Advances in Developing Human Resources*, 19(1) 101–112.
- Dowling, P. J. & Welch, D. E. (2005), *International Human Resource Management: Managing People in a Multinational Context*, 4th edn (Mason, OH: Thomson South-Western).
- 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.
- Dysvik, A., dan Kuvaas, B. (2008). The relationship between perceived training opportunities, work motivation and employee outcomes. *International Journal of Training and Development* 12, 138-157.
- Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, 41, 1040-1048.
- Elangovan, A. R. dan Karakowsky, L (1999). The Role of Trainee and Environmental Factors in Transfer of Training: An Exploratory Framework. *Leadership & Organization Development Journal*, 268-275.
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 5, No.4, 137-147.
- Engeser, S., Rheinberg, F., & Möller, M. (2009). Achievement motive imagery in German schoolbooks: A pilot study testing McClelland's hypothesis. *Journal of Research in Personality* 43, 110-113.
- Etzion, D 1984, 'Moderating effect of social support on the stress-burnout relationship', *Journal of Applied Psychology*, 69, 615-622.
- 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.
- Facteau JD, Dobbins GH, Russell JEA, Ladd RT, Kudisch JD. (1995) The influence of general perceptions of the training environment on pretraining motivation and perceived training transfer. *Journal of Management*. 1995;21(1):1-25. DOI: 10.1016/0149-2063(95)90031-4.
- Fajar, A. P., & Soeling, P. D. (2017). The Effect of HRM Practices on Employee Organizational Citizenship Behavior in ICT Companies. 167, 282–294. <https://doi.org/10.2991/icaspgs-icbap17.2017.11>.
- Falola, H. O., Osibanjo, A. O., & Ojo S. I. (2014). Effectiveness of training and development on employees' performance and organisation

competitiveness in the Nigerian Banking Industry. *Bulletin of the Transilvania University of Braşov Series V: Economic Sciences*, 7 (56) No. 1 – 2014.

- 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.
- Ford, J. K., & Wroten, S. P. (1984). Introducing new methods for conducting training evaluation and for linking training evaluation to program redesign. *Personnel Psychology*, 37, 651-65.
- Ford, J. K., Yelon, S. L., Billington, A. Q. (2011). How much is transferred from training to the job? The 10% delusion as a catalyst for thinking about transfer. *Perform. Improv. Q.* 24, 7-24.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 48, 39-50.
- Foxon, M. (1993). A Process Approach to the Transfer of Training Part 1: The Impact of Motivational and Superior Support on Transfer Maintenance. *Australian Journal of Education Technology*, 9(2). pp. 130-143.
- Foxon, M. (1995). A Process Approach to The Transfer of Training. Part 2: Using Action Planning to Facilitate The Transfer of Training. *Australian Journal of Education Technology*, 10(1), 1-18.
- Gable, R. K., & Wolf, M. B. (1993). *Instrument development in the affective domain* (2nd ed.) Boston, MA: Kluwer Academic.
- Gagne', R.M., Briggs, L.J., & Wager, W.W. (1992), *Principles of Instructional Design*, Harcourt Brace Jovanovich, Fort Worth, TX.
- Galloway, D.L. (2005). Evaluating distance delivery and e-learning: Is Kirkpatrick's model relevant? *Performance Improvement* 44(4).
- Galvin, J. C. (1983). Evaluating management education: Models and attitudes of training specialists. (Doctoral dissertation, Northern Illinois University, 1983). *Dissertation Abstract International*, A44/05, 146.
- Garavan, T. N. (2011). Training, Development, Education and Learning: Different or the same?. *Journal of European Industry Training*.
- Garavaglia, S. (1993). A Self-Organizing Map Applied to Macro and Micro Analysis of Data with Dummy Variables. *Proceedings of WCNN'93, World Congress on Neural Networks*. Lawrence Erlbaum and INNS Press, Hillsdale, NJ: pp. 362-368.
- Gay, L. R. (2003). *Educational research: Competencies for analysis and application* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Merrill Prentice Hall.

- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Ghavifekr, S. & Rosdy, W.A.W. (2015). Teaching and learning with technology: Effectiveness of ICT integration in schools. *International Journal of Research in Education and Science (IJRES)*, 1(2), 175-191.
- Green, F., Felstead, A., Gallie, D., Inanc, H., & Jewson, N. (2013). What Has Been Happening to the Training of Workers in Britain?
- Giangreco, A., Sebastiano, A. and Peccei, R. (2009), "Trainees' reactions to training: an analysis of the factors affecting overall satisfaction with training", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 20 No. 1, pp. 96-111.
- Gijbels, D., Raemdonck, I., & Vervecken, D. (2010). Influencing work-related learning: The role of job characteristics and self-directed learning orientation in part-time vocational education. *Vocations and Learning*, 3(3), 239–255.
- Gil-Lacruz, M, Gracia-Pérez, M.L., & Gil-Lacruz, A.I. (2019). Learning by Doing and Training Satisfaction: An Evaluation by Health Care Professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(8): 1-13.
- Goldstein, I.L., & Ford, J. K. (2002). *Training in Organizations*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Goldstein, I. L. (1986). *Training in organizations: Needs assessment, design, and evaluation*. Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Gopal, R., Singh, V., & Aggarwal, A. (2021) Impact of online classes on the satisfaction and performance of students during the pandemic period of COVID 19. *Education and Information Technologies*. 26, 6923–6947.
- Grammatikopoulos, V., Papacharisis, V., Koustelios, A., Tsigilis, N., & Theodorakis, Y. (2004). *Evaluation of the training program for Greek Olympic education*. Retrieved July 09, 2010, from <http://www.emeraldinsight.com/10.1108/09513540410512181>.
- 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.
- Grossman, R. and Salas, E. (2011). The transfer of training: what really matters. *International Journal of Training and Development*, 15(2), 103-120.
- Gruber, H. (2013). Marathon running, accreditation of study programmes and professional development in consultancies: Are they all the same? A cognitive perspective on transfer of training. *Educational Research Review*, 8C, 96–101.

- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2018). *Multivariate data analysis* (Seventh Ed.). London, United Kingdom: Cengage Learning EMEA.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Thousand Oaks: Sage.
- Hamzah, U. B. (2008). *New orientation on learning psychology*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hansen, T. (2001). *A study examining the factors affecting training motivation*. Unpublished PhD dissertation. Bowling Green State University, USA (UMI No. 3038434).
- Harteis, C. and Gruber, H. (2004). Competence-supporting working conditions. *Professional learning: Gaps and transitions on the way from novice to expert*, pages 251–26.
- 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.
- Hazari, S. (1991). Microcomputer Training for Higher Education Faculty. *Education Technology*. pp. 48-50.
- Ho, M. (2016). Investment in learning increases for the fourth straight year. *Talent Development*, Nov. 1. <https://www.td.org/Publications/Magazines/TD/TD-Archive/2016/11/Investment-in-LearningIncreases-for-Fourth-Straight-Year>.
- Hoe, S. L. (2008). Issues and procedures in adopting structural equation modeling technique. *Journal of Applied Quantitative Methods*, 3(1), 76-83.
- Holton, E. F. III (2005). Holton's evaluation model: new evidence and construct elaborations. *Advances in Developing Human Resources*, 7, 37–54.
- Holton, E.F. (1996). The flawed four-level evaluation model. *Human Resources Development Quarterly*, 7(1), 5-21.
- Holton, E. F. III. (1996). The flawed four-level evaluation model. *Human Resource Development Quarterly*, 7(1), 5-21.
- Holton, E. F., III. (1996). The flawed four-level evaluation model. *Human Resource Development Quarterly*, 7(1), 5-29.
- Hopstock, L.A. 2008. Motivation and adult learning: A survey among hospital personnel attending a CPR course. *Resuscitation* 76: 425-430.

- 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.
- Huang, W-R. (2019). Job Training Satisfaction, Job Satisfaction, and Job Performance. *Career Development and Job Satisfaction*, 1-20 (p.4).
- Ibrahim, M. (2001). *Reka bentuk dan pengurusan latihan: Konsep Dan Amalan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Iqbal, K., Arif, M., & Zahid, M. S (2018). The Impact of Perceived Training Utility on Transfer of Training: The mediating role of Motivation to Transfer. *Jinnah Business Review*, 6(1), 7-12.
- 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.
- Ismail, A., Mohd Zainol, N.A. & Ahmad, N.N. (2016). Program pembangunan kepimpinan meningkatkan pemindahan latihan dalam tentera darat Malaysia: Kajian empirikal. *Jurnal Pengurusan* 46: 149-161.
- Ismail, A., Sieng, L.L.C., Abdullah, M.M.B., and Francis, S.B. (2010), Linking supervisor's role in training programs to motivation to learn as an antecedent of job performance, *Intangible Capital*, 6(1), 1-25.
- Jackson A. (2002) *Guide to Evaluating Training and Learning Programmes*. Annabel Jackson Associates . Lyncombe Hill.
- Jamaludin, M., & Yeop Yunus, N. K., (2014). Satu tinjauan : Pola gelagat pengguna keatas keputusan pembelian secara atas talian. file:///C:/Users/User/Downloads/paper2010seminar1bookofreading.pdf.
- James, L. R., Mulaik, S. A., & Brett, J. (1982). *Causal analysis: Models, assumptions and data*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Jaworski, C., Ravichandran, S., Karpinski, A. C., & Singh, S. (2018). The effects of training satisfaction, employee benefits, and incentives on part-time employees' commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 74(February), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.02.011>.
- Jöreskog, K., & Sörbom, D. (1992). LISREL 8: *Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Hillsdale, NJ: Erlbaum Associates.
- Kaplan, D. (2008). *Structural Equation Modeling: Foundations and Extensions* (2nd ed). Newbury Park, California: Sage.
- 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.

- Kavanagh, M. J. (1998), 'Transfer of Training: A Multi-Stage Model Designed for Practical Use by Organizations', in C. Scholz and J. Zentes (eds), *Strategisches Euro-Management* (Stuttgart: Schaffer-Poeschel), pp. 301–21.
- Keil, M. (1995) Pulling the plug: software project management and the problem of project escalation. *MIS Quart*, 19(4), 421.
- Khalid, M. M., Ashraf, M., & Yousa, U. (2015). Assessing Impact of Management Support on Perceived Managerial Training Effectiveness in Public Organizations of Pakistan June 2011 *European Journal of Social Sciences* Vol-22(1):106-125.
- Khan, I., Mufti, S., & Nazir, N. A. (2015). Transfer of Training: A Reorganized Review on Work Environment and Motivation to Transfer. *International Journal of Management, Knowledge and Learning*, 4(2), 197-219.
- Kim, H. G., Rhee, J. H., & Kim, D. S. (2014. Feb). A Study on the Effect of Military Educational Training Satisfaction of Cadets on Education Performance: The Moderating Effect of Military Teaching Competency. *Korean Journal of Military Art and Science*. 70, 1, 73-106. Robins SP, & Judge TA. (2013). *Organizational Behavior*. 15th ed. Boston: Pearson; 2013. 710p.
- Kim, H-S., & Yu, S-B (2020). Structural relationship among environment, motivation, engagement and transfer of training of teachers in distance education. *Teacher distance education*, 17(2)221-245.
- Kim, Y., & Ployhart, R. E. (2014). The effects of staffing and training on firm productivity and profit growth before, during, and after the Great Recession. *Journal of Applied Psychology*, 99(3), 361-389.
- Kim, S. W., Price, J. L. Mueller, C. W. & Watson, T. W. (1996). The determinants of career intent among physicians at a U.S. Air Force hospital, *Human Relations*, (49)7, pp.947-976.
- Kirkpatrick, D. (1996). Great ideas revisited: Revisiting Kirkpatrick's four-level model. *Training and Development*, 50, 54-57.
- Kirkpatrick, D.L., Kirkpatrick, J.D. (2010), *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. 3rd ed. USA: Berrett-Koehler Publishers.
- Kirkpatrick, D.L. (1959). Techniques for evaluating training programs. *Journal of ASTD*, 13, 3-9.
- Kirkpatrick, D.L. (1994). *Evaluating Training Programs*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Kirkpatrick, D.L. (1996). Great ideas revisited. *Training & Development*, 50, 54–59.
- Kirkpatrick, D.L., & Kirkpatrick, J.D. (2006). *Evaluating training programs: The four levels* (3rd ed.). Berrett-Koehler Publishers, Inc.: San Francisco.

- Kirkpatrick, D.L. (2009), *Implementing the Four Levels: A Practical Guide for Effective Evaluation of Training Programs: Easyread Super Large 24pt Edition*, Berrett-Koehler Publisher, San Francisco.
- Klein, H.J., Noe, R.A. & Wang, C.W. 2006. Motivation to learn and course outcomes: The impact of delivery mode, learning goal orientation, and perceived barriers and enablers. *Personnel Psychology* 59: 665-702.
- Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). New York: Guilford Press.
- 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.
- Kontoghiorghes, C. (2001). Factors affecting training effectiveness in the context of the introduction of new technology a us case study. *International Journal of Training and Development*, 5(4):248–260.
- Kraiger, K., Ford, J.K. & Salas, E. (1993). Application of cognitive, skill-based, and affective theories of learning outcomes to new methods of training evaluation. *Journal of Applied Psychology*, 78, 311-328.
- Kraiger, K. (2002). Decision-based evaluation. In K. Kraiger (Ed.), *Creating, implementing, and maintaining effective training and development: State-of-the-art lessons for practice* (pp. 331–375). Mahwah, NJ: Jossey-Bass.
- Kumpikaitė, V., Čiarnienė, R. (2008). New training technologies and their use in training and development activities: Survey evidence from Lithuania. *Journal of Business Economics and Management*, 9(2), 155–159
- Lancaster, S., Di Milia, L., & Cameron, R. (2013). Supervisor behaviours that facilitate training transfer. *Journal of Workplace Learning*, 25(1), 6-22.
- Lakornsri, T. & Namwong, S. (2019), "The effects of training program on employee training satisfaction: a case study of inter hotel in Bangkok, Thailand", *Dusit Thani College Journal*, 13(1), pp. 202-217.
- Latif K. (2012). An integrated model of training effectiveness and satisfaction with employee development interventions. *Industrial and Commercial Training*.;44(4):211-222.
- Latham, G. P. and Locke, E. A. (2007). New developments in and directions for goal-setting research. *European Psychologist*, 12(4):290–300.
- Lee, C., Lee, H., Lee, J., & Park, J. (2014) A multiple group analysis of the training transfer model: exploring the differences between high and low performers in a Korean insurance company, *The International Journal of Human Resource Management*, 25:20, 2837-2857.

- Lewalter, D. and Scholta, K. (2009). The impact of goal and feedback treatments on self-determined motivation and situational interest in a computer-based learning context. *Contemporary motivation research: From global to local perspectives*, pages 229-248.
- Lewin, K. (1951). *Field Theory in Social Science; Selected Theoretical Papers*. D. Cartwright (Ed.). New York: Harper & Row.
- Liebermann, S., & Hoffmann, S. (2008). The impact of practical relevance on training transfer: evidence from a service quality training program for German bank clerks. *International Journal of Training and Development*, 12(2), 74-86.
- Lindsey, A., King, E., Hebl, M., & Levine, N. (2015). The Impact of Method, Motivation, and Empathy on Diversity Training Effectiveness. *Journal of Business & Psychology*, 30(3), 605-617.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Lyke, J. A., & Kelaher Young, A. J. (2006). COGNITION IN CONTEXT: Students' Perceptions of classroom goal structures and reported cognitive strategy use in the college classroom. *Research in Higher Education*, 47(4), 477-490.
- Mahring M. (2002). *IT project governance: a process-oriented study of organizational control and executive involvement*. Stockholm: Stockholm School of Economics; 2002.
- Macey WH, & Schneider B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and organizational Psychology*. 2008;1(1):3-30. DOI: 10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x.
- McGolpin, P., & Ward, J. (1997). Factors influencing the success of strategic information systems. In: Mingers J, Stowell F, editors. *Information systems: an emerging discipline?* London: McGraw-Hill; p287-327
- McKinnon, D. P., (2008). *Statistical Mediation*. <http://www.public.asu.edu/~davidpm/ripl/mediate.htm>.
- Machin, M. A. (1999). *Understanding the Process of Transfer of Training in the Workplace*. [www.usq.edu.au/users/machin/summary of Phd.pdf](http://www.usq.edu.au/users/machin/summary%20of%20Phd.pdf).
- Maimunah Aminuddin (2009). *Human Resource Management (Revision Series)*. Shah Alam: Oxford Fajar.
- Marsh, H. W., Hau, K.T., & Grayson, D. (2005). Goodness of fit evaluation in structural equation modeling. In A. Maydeu-Olivares & J. McCardle (Eds.), *Contemporary psychometrics. A festschrift to Roderick P.*

- McDonald (pp. 275-340). Mahwah NJ: Erlbaum.
- 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.
- Mathieu, J. E., Tannenbaum, S. L., dan Salas, E. (1992). Influences of individual and situational characteristics on measures of training effectiveness. *Academy of Management Journal*, 35, 828-847.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. New York: The Free Press.
- McDonald, R. P., & Ho, M. H. R. (2002). Principles and practice in reporting structural equation analyses. *Psychological Methods*, 7(1), 64-82.
- Milfont, T. L., & Fischer, R. (2010). Testing measurement invariance across groups: Applications in cross-cultural research. *International Journal of Psychological Research*, 3(1), 111-121.
- Miller, L. 2012 ASTD State of the Industry Report: Organizations Continue to Invest in Workplace Learning. *T+D*, [s. l.], 66(11), 42–48.
- Mohd Mizan, A. (2012). Etika dalam perniagaan dan pencarian menuju intergriti. *International Journal of Business and Technopreneurship*, 2(2), 369–387.
- Mohamad Norhadie Sahari (Utusan Borneo, 2018). Harga barang di kawasan luar bandar tidak turun: Dennis. <https://www.utusanborneo.com.my/2018/06/07/harga-barang-di-kawasan-luar-bandar-tidak-turun-dennis>.
- Moos, R. H. (1976). *The human context: Environmental Determinants of Behavior*. New York: John Wiley & Sons.
- Morgan, R. B., & Casper, W. J. (2000). Examining the factor structure of participant reactions to training: A multidimensional approach. *Human Resource Development Quarterly*, 11, 301-317.
- Moser, C. A., & Kalton, G. (2001). *Survey methods in social investigation* (2nd ed.). Aldershot, England: Ashgate Publishing Limited.
- Mueller, R. O., & Hancock, G. R. (2010). Structural equation modeling. In G. R. Hancock & R. O. Mueller (Eds.), *The reviewer's guide to quantitative methods in the social sciences* (pp. 371–383). New York: Routledge
- Mulaik, S. A., James, L. R., Van Alstine, J., Bennett, N., Lind S., & Stilwell, C. D. (1989). Evaluation of goodness-of-fit indices for structural equation

- models. *Psychological Bulletin*, 105, 430-445.
- Murphy, K. R. (1989). Dimensions of job performance. In Dillon R, Pellingrino J (Eds.), *Testing: Applied and theoretical perspectives* (p. 218-247). New York: Praeger.
- Muryono, E. J., Muhammad Arif, A. M., & Abu Bakar, E. (2016). Faktor Penyumbang Kepada Amalan Beretika Dalam Kalangan Peniaga. *Jurnal Pengguna Malaysia*, 26, 1-17.
- Nadler, L. (1983). *Designing Training Programs :The Critical Events Model*. Reading: Addison-Wesley Publishing Company.
- Nadler L. (1984). *The Hand Book of Human Resource Development*, New York: John Wiley and Sons.
- Naquin, S. S., & Holton, E. F., III. (2002). The effects of personality, affectivity, and work commitment on motivation to improve work through learning. *Human Resource Development Quarterly*, 13(4), 357-376.
- Naugle K. A., Naugle, L. B., & Naugle, R. J. (2000). *Kirkpatrick's evaluation model as a means of evaluating teacher performance*. Diakses pada Nov 05, 2018, from <http://www.highbeam.com/doc/1G1-66960815.html>.
- Nease, A.A. (1999). Do motives matter? An examination of reasons for attending training and their influence on training effectiveness. Unpublished PhD. Dissertation, Rice University, USA (UMI No. 9969299).
- Newstrom, J. W. (1986). Leveraging management development through the management of transfer. *Journal of Management Development*, 5(5), 33-45.
- Newstrom, J.W. (1995) *Evaluating training programs: The four levels*, by Donald L. Kirkpatrick. (1994). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Nickols, F.W. (2000). The Structure of the Training Evaluation Problem: What is in the world of work and working? *NSPI Journal*, 8(3), 315-329.
- Nikandrou, I., Brinia, V. & Bereri, E. 2009. Trainee perceptions of training transfer: An empirical analysis. *Journal of European Industrial Training* 33(3): 255- 270.
- Ng, K. H., & Ahmad, R. (2018). Personality traits, social support, and training transfer: The mediating mechanism of motivation to improve work through learning. *Personnel Review*, 47(1), 39-59.
- Ngwira, F. F., Taibe, P., Emagnaw, A. B., & Adamseged, H. Y. (2018). The Role of Intrinsic Goal Orientation on Medical and Allied Health Students' Deep Learning Approach. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, 127, 42-49.

- Noe, R. A., Clarke, A. D. M., & Klein, H. J. (2014). Learning in the twenty-first-century workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 245–275.
- Noe, R. A. (2017). *Employee training and development*. 7 Ed. Boston: McGraw Hill.
- 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.
- Paek, J., & Hawley, J. D. (2006). A Study of Training Program Characteristics and Training Program Effectiveness among Organizations Receiving Training Services from External Training Providers. Diakses pada 13 Jan 2019 di <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED492774.pdf>.
- Pardo, A., & Roman, M. (2013). Reflections on the Baron and Kenny model of statistical mediation. *Anales de psicología*, 29(2), 614-623.
- Paull, M., Whitsed, C., & Girardi, A., (2016). Applying the Kirkpatrick model: Evaluating an Interaction for Learning Framework curriculum intervention. *Issues in Educational Research*, 26(3), 490-510.
- Pedone, C., & Izquierdo, I. (2018). Programas de atracción de académicos: Los casos del Subprograma de Cátedras Patrimoniales en México y del Programa Prometeo en Ecuador. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 26(94), 1-18.
- Philips, J. J. (1996). ROI: The search for best practices. *Training & Development*, 50(2), 42-47.
- Phillips, J. M., & Gully, S. M. (1997). Role of goal orientation, ability and need for achievement, and locus of control in the self-efficacy and goal-setting process. *Journal of Applied Psychology*. 82, 792-802.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, and Computers*, 36, 717-731.
- Preacher, K. J. & Kelley, K. (2011). Effect sizes measures for mediation models: Quantitative strategies for communicating indirect effects. *Psychological Methods*, 16(2), 93-115.
- 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.

- Prasad, K. D. V., Vaidya, R. W., & Kumar, V. A. (2016). An Empirical Analysis of the Training Program Characteristics on Training Program Effectiveness: A Case Study with Reference to International Agricultural Research Institute Hyderabad. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4, 143- 154.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, and Computers*, 36, 717-731.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and re-sampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40, 879-891.
- Price, S. L. (1998). Influence of success/failure feedback on goal orientation of recreational basketball players in practice and competitive settings. A dissertation presented to the graduate school of the University of Florida in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of philosophy, Tampa, FL.
- Raja Suzana Raja Kasim and Sharriffah Ali (2011). The Influence of Training Design on Training Transfer Performance among Support Staff of Higher Education Institution in Malaysia. *International Journal of Innovation Management and Technology*, 2(5), 377-382.
- Reeves, T.C., & Hedberg, J.G. (2003). *Interactive learning systems evaluation*. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology Publications.
- Rehmat, W., Aaltio, I., Agha M., & Khan, H. R. (2015). Is Training Effective? Evaluating Training Effectiveness in Call Centers. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 20(1), 4-13.
- Reich, B. H., & Benbasat, I. (1990). An empirical investigation of factors influencing the success of customer-oriented strategic systems. *Information System Research*, 1(3), 325-347.
- Rochleau, B. (2000). Prescriptions for public-sector information management: a review, analysis and critique. *Am Rev Public Adm*, 30(4), 414-35.
- Rowold, J. 2007. The impact of personality on training-related aspects of motivation: Test of a longitudinal model. *Human Resource Development Quarterly*, 18(1), 9-31.
- Royle, M. T., & Hall, A. T. (2012). The relationship between mccllelland's theory of needs, feeling individually accountable, and informal accountability for others. *International Journal of Management and Marketing Research*, 5(1), 21-42.
- Salas, E., Tannenbaum, S.I., Kraiger, K., Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: what matters in practice. *Psychol. Sci. Public Interest* 13(2), 74-101.

- Schicka, H., & Phillipson, S. N. (2009). Learning motivation and performance excellence in adolescents with high intellectual potential: what really matters? *High Ability Studies*, 20(1), 15–37.
- Schmidt, S.W. (2007). The relationship between satisfaction with workplace training and overall job satisfaction. *Human Resource Development Quarterly* 18(4):481 – 498.
- Schmidt, S. W. (2009). Employee demographics and job training satisfaction: the relationship between dimensions of diversity and satisfaction with job training. *Human Resource Development International*, 12(3), 297-312.
- Schmidt, S. W. (2010). The Relationship between Job Training and Job Satisfaction. *International Journal of Adult Vocational Education and Technology*, 1(2), 19–28. <https://doi.org/10.4018/javet.2010040103>.
- Segers, M. and Gegenfurtner, A. (2013). Transfer of training: New conceptualizations through integrated research perspectives. *Educational Research Review*, 8,1-4.
- 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, S., Khan, Z., & Habib, M. N. (2016). Impact of Training and Development on Employee's Performance: A Case Study of Private Local Schools, District Nowshehra, KPK. *Sarhad Journal of Management Sciences*, 11(1), 49-54.
- 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* (03681157), 56(1), 67–70.
- Singh, S. (2017). Trainee Characteristics and Transfer of Training: Effect of Supervisory Support (A Study of Public Managers in Nepal). *Journal of Business and Management Research*, 2(1), 1-13.
- Simon L, Albrecht., Arnold B, Bakker., Jamie A, Gruman., William H, M., & Alan M, Saks. (2015). Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(1), 261–280. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-09-2015-003>.
- Sitzmann, T., Brown, K. G., Casper, W. J., Ely, K., & Zimmerman R. D. (2008). A Review and Meta-Analysis of the Nomological Network of Trainee Reactions. *Journal of Applied Psychology*, 93, 280-295.
- 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.

- Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation and modification: an interval estimation approach. *Multivariate Behavioural Research*, 25, 173-180.
- Stufflebeam, D.L. (1983). *The CIPP Model for Program Evaluation*. In G.F. Madaus, M. Scriven, and D.L. Stufflebeam (Eds.), *Evaluation Models: Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation*. Boston: Kluwer Nijhof.
- Stufflebeam, D. L. (1999). *Foundational models for 21st century program evaluation*.
- Stufflebeam, D. L. (2003). *The CIPP Model for Evaluation: An update, a review of the model's development, a checklist to guide implementation*. Paper read at Oregon Program Evaluators Network Conference, at Portland, OR. <http://www.wmich.edu/evalctr/pubs/CIPP-ModelOregon10-03.pdf> .
- Sukor, R., Mohd Ayub, A.F., Norhasnida, Z. & Nor Khaizura, A. R. (2017). Influence of Students' Motivation on Academic Performance among Non- Food Science Students Taking Food Science Course. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 6(4), 104- 112.
- Suleiman, W., Dassanayake, M. S., & Othman, A. E. A. (2016). Roles of Trainee Characteristics and Work Environment in Training Transfer: A Conceptual Extension of Baldwin and Ford Model with Job Attitude Factors in Nigerian Context. *Amity Journal of Training and Development*, 1(1), 20-31.
- Suleiman, W., Dassanayake, M. S., & Othman, A. B. A. (2017). Mediation of transfer motivation on the relationship between supervisor support, peer support and transfer of training. *International Journal of Business and Society*, 18 (3), 605-617.
- Sugrue, B., & Rivera, R. J. (2005). *State of the industry: ASTD's annual review of trends in workplace learning and performance*. Alexandria, VA: ASTD.
- Suprijono, A. (2009). *Cooperative learning teori dan aplikasi PAIKEM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sung, S. Y., Choi, J. N. (2014). Do organizations spend wisely on employees? Effects of training and development investments on learning and innovation in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 393-412.
- Sung, S. Y., & Choi, J. N. (2014). Multiple dimensions of human resource development and organizational performance. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.1933>.
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2009). *Foundations of Human Resource Development 2nd Edition*. San Francisco: Berrett-Koehler.

- Switzer, K.C., Nagy, M.S. & Mullins, M.E. (2005). The influence of training reputation, managerial support, and self-efficacy on pre-training motivation and perceived training transfer. *Applied H.R.M. Research*, 10(1), 21-34.
- Tai, W.T. 2006. Effects of training framing, general self-efficacy and training motivation on trainees' training effectiveness. *Personnel Review*, 35(1), 51- 65.
- Tamkin P., Yarnall J., & Kerrin M. (2002). *Kirkpatrick and beyond: A review of models of training evaluation* (Report 392). Brighton, UK: Institute for Employment Studies.
- Tannenbaum, S. I., Cannon-Bowers, J. A., Salas, E., & Mathieu, J. E. (1993). *Factors that influence training effectiveness: A conceptual model and longitudinal analysis* (NAWCTSD Tech. Rep. No. 93-011). Orlando, FL: Naval Air Warfare Center.
- Tannenbaum, S. I., Mathieu, J. E., Salas, E. & Cannon-Bowers, J. A. (1991). Meeting Trainees'Expectations: The influence of training fulfillment on the development of commitment, self-efficacy, and motivation. *Journal of Applied Psychology*, 76, 759-769.
- Tannenbaum, S.I., & Yukl, G. (1992). Training and development in work organizations. *Annual Review of Psychology*, 43, 399-441.
- Tai, W-T. (2006). Effects of training framing, general self-efficacy and training motivation on trainees' training effectiveness. *Personnel Review*, 35(1), 51- 65.
- Tan, Kwang How (1995). *Training and Developing Human Resource*. Selangor: Federal Publications Sdn. Bhd.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of inter-group conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of inter-group relations* (pp. 33-47). Monterey, CA: Brooks/Col.
- Tarouco, L., & Hack, L. (2000). *New tools for assessment in distance education*. Retrieved Dis. 02, 2010, from <http://www.pgje.ufrgs.br/webfolioead/artigo1.html>.
- Thayer, P.W. & Teachout, M.S. (1995). A Climate For Transfer Model. <http://www.usq.edu.au/users/machin/phd.htm>.
- The Edge Market, (2019). Budget 2019 education and training initiatives good for Industry 4.0 goals. Di akses pada 30 Nov. 2018 di <http://www.theedgemarkets.com/article/budget-2019-education-and-training-initiatives-good-industry-40-goals-%E2%80%94-stanley-thai>.
- Tonhäuser, C., & Büker, L. (2016): Determinants of transfer of training: A comprehensive literature review- In: *International journal for research in vocational education and training* 3 (2016) 2, S. 127-165.

- Tracey, J. B., Hinkin, T. R., Tannenbaum, S. I. & Mathieu, J. E. (2001). The influence of the individual characteristics and the work environment on varying levels of training outcomes. *Human Resource Development Quarterly* 12(1), 210-214.
- Tracey, J. B., Tannenbaum, S. I. & Kavanagh, M. J. (1995). Applying trained skills on the job: the importance of the work environment. *Journal of Applied Psychology*, 80, 239-252.
- Tracey, J. B., & Tews, M. J. (2005), 'Construct validity of a General Training Climate scale', *Organizational Research Methods*, 8, 4, 353-374.
- Tummers, L.G., Kruyen, P., Vijverberg, D., & Voeselek, T. (2015). Connecting HRM and Change Management: The Importance of Proactivity and Vitality. *Journal of Organizational Change Management*, 28(4), 627-640.
- Turner, J. C. (1975). Social comparison and social identity: Some prospects for intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 5, 5-34.
- Tsai, W. & Tai, W. (2003). Perceived importance as a mediator of the relationship between training assignment and training motivation. *Personnel Review*, 32 (2), 151-163.
- Tucker, L. R., & Lewis, C. (1973). A reliability coefficient for maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika*, 38(1), 1-10.
- Twitchell, S., Holton, E. F., III, & Trott, J. R., Jr. (2001). Technical training evaluation practices in the United States. *Performance Improvement Quarterly*, 13, 84-109.
- 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.
- Ullman, J. B. (1996). *Structural equation modeling*. In Tabachnick, B. G, Fidell L. S. (eds). *Using Multivariate Statistics*. New York, NY: Harper Collins College Publishers, p. 709-819.
- Velada, R. & Caetano, A. (2007), 'Training transfer: the mediating role of perception of learning', *Journal of European Industrial Training*, 31, 283-296.
- Velada, R., Caetano, A., Michel, J. W., Lyons, B. D., & Kavanagh, M. J. (2007). The effects of training design, individual characteristics and work environment on transfer of training. *International Journal of Training and Development* 11,4, 282-294.
- Vermeulen, R. C. M. (2002). Narrowing the transfer gap: the advantages of "as if" situations in training. *Journal of European Industrial Training*, Vol. 26 Issue: 8, pp.366-374.

- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Wan, Z., Compeau, D., & Haggerty, N. (2012). The effects of self-regulated learning processes on elearning outcomes in organizational settings. *Journal of Management Information Systems*, 29(1), 307-340.
- Weissbein, D. A., Huang, J. L., Ford, J. K., & Schmidt, A. M. (2011). Influencing Learning States to Enhance Trainee Motivation and Improve Training Transfer. *Journal of Business Psychology*, (2011) 26, 423-435.
- Weisweiler, S., Nikitopoulos, A., Netzel, J., & Frey, D. (2013). Gaining insight to transfer of training through the lens of social psychology. *Educational Research Review*, 8C, 14-27.
- Wallen, N. E., & Fraenkel, J. R. (2001). *Education research: A guide to the process*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- 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.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2006). *Human resource development* (4th ed.). Mason, OH: Thomson South-Western.
- Wexley, K. N. & Latham, G. P. (2002). *Developing and Training Human Resources in Organizations* (Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall).
- Wexley, K. N., & Latham, G. P. (1981). *Developing and training human resources in organizations*. Glenview, IL: Scott, Foresman and Co.
- Williamson, Oliver E. (1985). *The Economic Institutions of Capitalism*, New York: The Free Press.
- Winkel, W. S. (2003). *Educational psychology and learning evaluation*. Jakarta: Gramedia Makmun, A. S. (2000). *Psikologi kependidikan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Woods, R. (1995). *Human Resources Management*, AHMA, Michigan.
- Wong, K. K. (2015). Mediation analysis, categorical moderation analysis, and higher order constructs modeling in Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS SEM): A B2B Example using SmartPLS. Unpublished manuscript.
- Yamnill, S. & Mclean, G. N. (2001). Theories Supporting Transfer of Training. www.fsu.edu/~elaps/ae/download/ade5380/Yamnill_McLean.pdf.