



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

***HUBUNGAN ANTARA KOMPETENSI DAN PRESTASI BERDASARKAN
PERANAN DALAM KALANGAN PEGAWAI PENGEMBANGAN
TERPILIH***

JASMIN ARIF SHAH

FPP 2013 18



**HUBUNGAN ANTARA KOMPETENSI DAN
PRESTASI BERDASARKAN PERANAN DALAM
KALANGAN PEGAWAI PENGEMBANGAN
TERPILIH**

JASMIN ARIF SHAH

**MASTER SAINS
UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA
2013**



**HUBUNGAN ANTARA KOMPETENSI DAN PRESTASI BERDASARKAN
PERANAN DALAM KALANGAN PEGAWAI PENGEMBANGAN
TERPILIH**

Oleh

JASMIN ARIF SHAH

**Tesis dikemukakan kepada Sekolah Pengajian Siswazah, Universiti Putra
Malaysia sebagai memenuhi keperluan untuk Ijazah Master Sains**

Mei 2013

Abstrak tesis yang dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia
sebagai memenuhi keperluan untuk Ijazah Master Sains

**HUBUNGAN ANTARA KOMPETENSI DAN PRESTASI BERDASARKAN
PERANAN DALAM KALANGAN PEGAWAI PENGEMBANGAN
TERPILIH**

Oleh

JASMIN BINTI ARIF SHAH

Mei 2013

Pengerusi: Profesor Madya Azizan Asmuni, PhD

Fakulti: Pengajian Pendidikan

Kompetensi Pegawai Pengembangan amat penting dalam pendidikan pengembangan kepada petani dan institusi pertanian. Kajian ini bertujuan menentukan tahap kompetensi pengetahuan dan kemahiran teknikal (pertanian), kompetensi pembangunan sumberdaya manusia (PSM) dan kompetensi pemindahan teknologi (PT) dalam kalangan Pegawai Pengembangan terpilih. Seterusnya, kajian turut menentukan tahap kefahaman prestasi berdasarkan peranan sebagai agen perubahan (pemangkin, penghubung sumber, pemberi penyelesaian masalah, dan pembantu proses) dan menentukan hubungan antara kompetensi dengan prestasi berdasarkan peranan dalam kalangan Pegawai Pengembangan. Dalam kompetensi pengetahuan dan kemahiran teknikal, aspek dinilai berdasarkan kemahiran teknikal dalam bidang pertanian secara umum. Kompetensi pembangunan sumberdaya manusia mencakupi komponen i) kemahiran kepimpinan dan ii) penyelesaian masalah dan membuat keputusan. Aspek yang dikaji dalam kompetensi pemindahan teknologi, merangkumi kompetensi i) budaya, nilai dan tradisi klien ii) kaedah pengajaran dan pembelajaran iii) perancangan, pelaksanaan dan penilaian program.

Instrumen kajian yang digunakan adalah borang soal selidik. Populasi kajian ini adalah seramai 150 orang, yang terdiri daripada Pegawai Pengembangan. Sebanyak 117 orang responden yang mewakili sampel kajian, telah menjawab borang soal selidik. Data di analisis menggunakan SPSS.

Hasil kajian menunjukkan tahap kompetensi pengetahuan dan teknikal, kompetensi pembangunan sumberdaya manusia dan kompetensi pemindahan teknologi Pegawai Pengembangan berada pada tahap yang tinggi. Manakala, tahap kefahaman prestasi berdasarkan peranan Pegawai Pengembangan sebagai agen perubahan pula, masih berada pada tahap sederhana. Ujian korelasi *Pearson* menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kompetensi dengan prestasi berdasarkan peranan sebagai agen perubahan.

Kajian ini dapat meningkatkan pengetahuan individu mengenai hubungan antara kompetensi dan kefahaman prestasi berdasarkan peranan di tempat kerja dengan memberikan tumpuan utama bukan sahaja kepada kompetensi teknikal malahan meliputi kompetensi pembangunan sumber daya manusia (PSM) dan kompetensi pemindahan teknologi (PT). Elemen peranan sebagai agen perubahan yang diperkenalkan oleh Havelock (1973) telah memberi sumbangan dan nilai tambah terhadap teori prestasi berdasarkan peranan yang diperkenalkan oleh Welbourne et al., (1997). Hasil dapatan kajian ini dapat disimpulkan bahawa kompetensi Pegawai Pengembangan telah mendorong kepada prestasi berdasarkan peranan yang tinggi. Bagi memenuhi keperluan prestasi berdasarkan peranan, Pegawai Pengembangan perlu memiliki tahap kompetensi yang tinggi dari aspek teknikal dan pembangunan sumberdaya manusia untuk memastikan peranan sebagai agen perubahan serta kejayaan sistem pemindahan teknologi. Teori ini membuktikan perkembangan awal

dalam menerangkan prestasi kerana ia menggabungkan perspektif psikologi (sumbangan individu) dan sosiologi (kerangka kerja organisasi). Di samping itu, peranan merupakan faktor yang penting dalam struktur sosial dan peranan dikenal pasti sebagai perantara untuk mengenal pasti tingkah laku dalam organisasi. Tambahan dimensi atau elemen peranan sebagai agen perubahan yang diperkenalkan oleh Havelock (1973) telah menunjukkan bahawa prestasi boleh diukur dengan menggunakan pembolehubah peranan. Hasil dapatan kajian juga telah menunjukkan kompetensi mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi berdasarkan peranan.

Kesimpulannya, tahap kompetensi Pegawai Pengembangan dalam bidang kompetensi teknikal, kompetensi pembangunan sumberdaya manusia dan kompetensi pemindahan teknologi tinggi tetapi dari aspek tahap kefahaman terhadap prestasi berdasarkan peranan sebagai agen perubahan masih berada pada tahap sederhana dan boleh dipertingkatkan lagi. Kajian ini mencadangkan agar Pegawai Pengembangan perlu meningkatkan tahap kompetensi dan menyumbang kepada prestasi berdasarkan peranan bagi meningkatkan produktiviti sektor pertanian.

Abstract of thesis presented to the Senate of the Universiti Putra Malaysia in Fulfilment of the requirement for the degree of Master of Science

RELATIONSHIP BETWEEN COMPETENCIES AND ROLE-BASED PERFORMANCE AMONG SELECTED EXTENSION OFFICER

By

JASMIN BINTI ARIF SHAH

May 2013

Chair: Associate Professor Azizan Asmuni, PhD

Faculty: Educational Studies

Competencies of Extension Officers are important in the development of agriculture education for the farmers and institutions. This study aims to identify the competency level in technical knowledge and skill (agriculture), competency of human resources development (HRD) and competency on transfer of technology (TOT) among selected Extension Officers. In addition, the study also identifies the level of understanding on role-based performance as change agents (catalysts, resource linker, solution giver, and process helper) among Extension Officers and the relationship between competency and role-based performance. In the technical knowledge and skill competency, several aspects were assessed according to technical skills in agriculture in general. The competency of the human resource development component includes i) leadership skills and ii) problem solving and decision making. The aspects on transfer of technology, include competency in i)

culture, values and traditions of client ii) teaching and learning method and iii) planning, implementation and program evaluation.

The instrument used was a survey questionnaire. The population of this study were 150 respondents, consisting of Extension Officers. A total of 117 respondents were the sample of the study, responded to the questionnaire. Data were analyzed using SPSS.

The study indicates that the competency level of knowledge and technical skill, competency of human resources development and competency on transfer of technology among Extension Officers were at a high level. While, the level in understanding of the role-based performance as change agents were at a moderate level. Pearson correlation tests showed that there is a significant and positive relationship between competencies and role-based performance as change agents.

This study can enhance the individual knowledge about the relationship between competency and understanding of the role-based performance in the workplace with the main focus not only on the technical competencies but also includes competency of human resources development (HRD) and competency on transfer of technology (TOT). Element of role as change agents introduced by Havelock (1973) have contributed and added value to the theory on the role-based performance introduced by Welbourne et al., (1997). From this study it can be concluded that the competency Extension Officers has led to a high on role-based performance. To meet the requirements of role-based performance, Extension Officers need to have a high level of competency in terms of technical and human resource development to ensure a role as change agents and the success of the technology transfer. This theory was

proven in the performance of early development because it combines the psychological perspective (individual contribution) and sociology (organizational framework). In addition, role is an important factor in the social structure and roles are identified as intermediaries to identify the behavior of the organization. Additional element role as change agents introduced by Havelock (1973) have shown that performance can be measured by using role as a variable. The findings have also shown competency has a significant relationship with role-based performance.

In conclusion, the competency level of Extension Officers in the area of technical knowledge and skill competency, competency of human resources development and competency on transfer of technology is high but in terms of the level of understanding on the role-based performance as change agents are still at a moderate level and can be further improved. The study recommends that Extension Officer needs to improve their competency and contribute as role-based performance to increase productivity in the agricultural sector.

PENGHARGAAN

Dengan nama Allah S.W.T Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang

Alhamdulillah dengan izin dan limpahnya, tesis ini dapat disempurnakan. Saya ingin mengzhahirkan ucapan terima kasih kepada Profesor Madya Dr. Azizan Asmuni, selaku Penyelia tesis dan Profesor Madya Dr. Azahari Ismail yang telah bersama-sama membantu dan membimbing tanpa jemu-jemu dalam menyiapkan kajian penyelidikan ini.

Penghargaan dan terima kasih ditujukan kepada Pn. Norol Hasana (mama) dan En. Mohd Fuzi (ayah), Pn. Shamsiah (mak) dan En. Arif Shah (abah), yang kucintai kerana kecekalan, ketabahan, dorongan dan ingatan kasih sayang dalam menyekolahkanku demi cita-cita kalian ingin melihat anakmu berjaya menerima segulung ijazah sarjana suatu hari nanti. Tidak lupa juga untuk adik-beradik Nana, Fakri, Nani, Aizat, Hani, Jaslim, Jaswan yang sentiasa bersama mengukir senyuman dikala sedih dan juga Muhammad Hafizul Helmi atas semangat yang diberikan.

Ucapan penghargaan kepada En. Izwan, En. Azwan, dari IADA Barat Laut Selangor, Pn. Dayana dari MOA, yang telah memberi bantuan dan kebenaran untuk mengedarkan borang soal selidik. Terima kasih jua kepada semua pensyarah dari Jabatan Pemajuan Profesional dan Pendidikan Lanjutan (JPPL),Fakulti Pengajian Pendidikan, UPM; Prof. Emeritus Dr. Rahim Md. Sail, Prof. Dr. Azimi Hamzah, Prof. Dr. Turiman Suandi, Prof. Madya Dr. Ismi Arif Ismail, dan Pn. Siti Rabaah Hamzah. Untuk sahabat kesayangan, Pn. Nur Bahiah Haris serta rakan-rakan yang telah bertungkus-lumus memberi bantuan dan sokongan moral. Bimbingan, pandangan dan tunjuk ajar yang dihulurkan banyak membantu kepada kelancaran dan kejayan kajian ini. Semoga kesemuanya akan beroleh kejayaan dan diberkati Allah. Jasa kalian akan tetap bersemadi selama-lamanya. Wasalam.

PENGESAHAN

Saya mengesahkan bahawa satu Jawatankuasa Peperiksaan Tesis telah berjumpa pada **22 Mei 2013** untuk menjalankan peperiksaan akhir bagi **Jasmin Bt Arif Shah** bagi menilai tesis beliau yang bertajuk “**Hubungan Antara Kompetensi dan Prestasi Berdasarkan Peranan Dalam Kalangan Pegawai Pengembangan Terpilih**” mengikut Akta Universiti dan Kolej Universiti 1971 dan Perlembagaan Universiti Putra Malaysia [P.U.(A) 106] 15 Mac 1998. Jawatankuasa tersebut telah memperakukan bahawa calon ini layak dianugerahi **Ijazah Master Sains**.

Ahli Jawatankuasa Peperiksaan Tesis adalah seperti berikut:

Ismi Arif Bin Ismail, PhD

Profesor Madya
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pengerusi)

Abu Daud Bin Silong, PhD

Profesor
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pemeriksa Dalam)

Khairuddin Bin Idris, PhD

Profesor Madya
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pemeriksa Dalam)

Faridah Ibrahim, PhD

Profesor Madya
Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan
Universiti Kebangsaan Malaysia
(Pemeriksa Luar)

NORITAH OMAR, PhD

Profesor Madya dan Timbalan Dekan
Sekolah Pengajian Siswazah
Universiti Putra Malaysia

Tarikh: 2 Ogos 2013

Tesis ini telah dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia dan telah diterima sebagai memenuhi syarat keperluan untuk Ijazah Master Sains. Ahli-ahli Jawatankuasa Penyeliaan adalah seperti berikut:

Azizan Asmuni, PhD

Profesor Madya
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pengerusi)

Azahari Ismail, PhD

Profesor Madya
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)

BUJANG BIN KIM HUAT, PhD

Profesor dan Dekan
Sekolah Pengajian Siswazah
Universiti Putra Malaysia

Tarikh

:

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 di 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 diperoleh 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 telah diimbaskan dengan perisian pengesanan plagiat.

Tandatangan: _____ Tarikh: _____

Nama dan No. Matrik: JASMIN BINTI ARIF SHAH GS22947

Perakuan Ahli Jawatankuasa Penyeliaan:

Dengan ini, diperakukan bahawa:

- penyelidikan dan penulisan tesis ini 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:

PROF. MADYA DR. AZIZAN BIN ASMUNI

Tandatangan: _____

Nama Ahli Jawatankuasa Penyeliaan:

PROF. MADYA DR. AZAHARI BIN ISMAIL

ISI KANDUNGAN

Muka Surat

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	v
PENGHARGAAN	viii
PENGESAHAN	ix
PERAKUAN	xi
SENARAI JADUAL	xvi
SENARAI RAJAH	xviii
SENARAI SINGKATAN	xix

BAB

1	PENDAHULUAN	
	Pengenalan	1
	Latar Belakang Kajian	3
	Permasalahan Kajian	7
	Objektif Kajian	11
	Objektif Umum	11
	Objektif Khusus	11
	Kepentingan Kajian	12
	Limitasi Kajian	14
	Definisi Istilah	15
2	SOROTAN LITERATUR	
	Pengenalan	18
	Konsep Kompetensi	18
	Model dan Teori Kompetensi	26
	Teori Iceberg (Spencer & Spencer, 1993)	27
	Teori Keberkesanan Pekerja Pengetahuan	30
	Model KLESS	31
	Jenis Kompetensi	33
	Kompetensi Teknikal	33
	Kompetensi Pembangunan Sumberdaya Manusia (PSM)	34
	Kompetensi Pemindahan Teknologi (PT)	34

	Pengembangan Pertanian	42
	Konsep dan Amalan Pengembangan	42
	Perkhidmatan Pengembangan Pertanian	45
	Kepentingan Pengembangan	48
	Konsep Peranan	49
	Teori Peranan	49
	Prestasi Kerja	51
	Prestasi Berdasarkan Peranan	51
	Peranan Agen Pengembangan	53
	Kompetensi dan Prestasi Kerja	59
	Kerangka Teori Kajian	60
3	METODOLOGI KAJIAN	
	Pengenalan	62
	Rekabentuk Kajian	62
	Kerangka Kajian	63
	Populasi dan Sampel	65
	Instrumen Kajian	67
	Lokasi Kajian	70
	Pra Uji	71
	Kaedah Pengumpulan Data	72
	Analisis Data	73
4	HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN	
	Pengenalan	76
	Demografi Responden	76
	Persepsi Responden Terhadap Latihan Secara Berterusan	80
	Persepsi Responden Terhadap Bantuan Kepakaran	81
	Persepsi Responden Terhadap Sokongan Pentadbiran	82
	Persepsi Responden Terhadap Kerja Pengembangan dapat Meningkatkan Produktiviti	83
	Objektif 1 :	84
	a) Tahap Kompetensi Pengetahuan dan Kemahiran Teknikal	84
	b) Tahap Kompetensi Pembangunan Sumberdaya Manusia (PSM)	89

c) Tahap Kompetensi Pemindahan Teknologi (PT)	90
Objektif 2:	
a) Tahap Kefahaman Prestasi Berdasarkan Peranan	99
Objektif 3:	
a) Hubungan Antara Kompetensi dan Prestasi Berdasarkan Peranan	104
5 RINGKASAN, KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN	
Ringkasan Kajian	117
Pernyataan Masalah	
Objektif Kajian	
Metodologi Kajian	
Skop Kajian	
Hasil Kajian	
Kesimpulan	121
Implikasi	122
Cadangan	127
Penutup	129
RUJUKAN	131
LAMPIRAN	138
BIODATA PELAJAR	161
SENARAI PENERBITAN	162
ANUGERAH	163
POSTER	163