



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

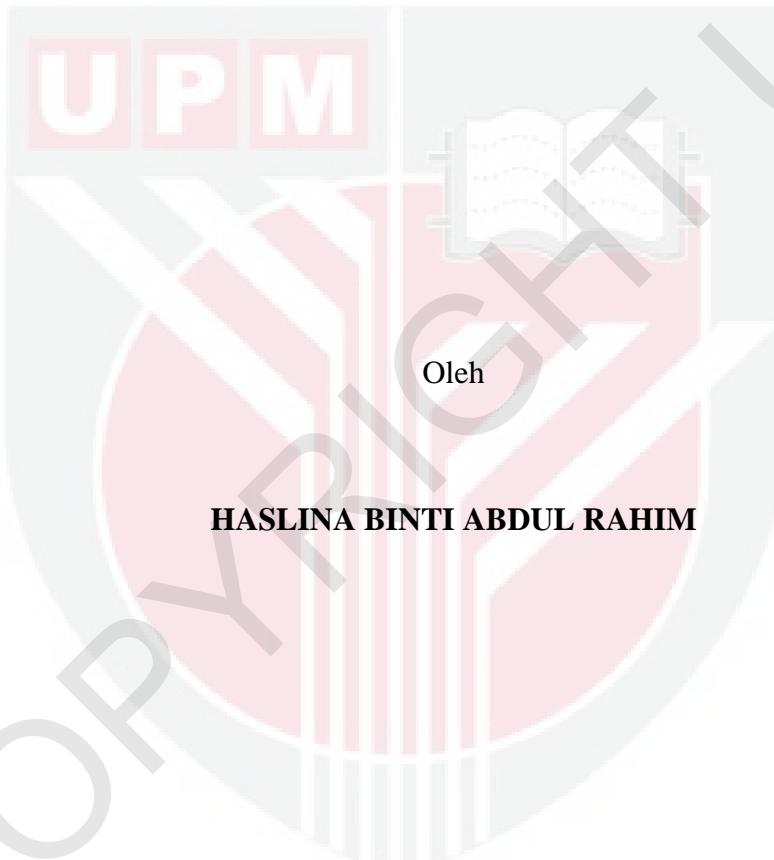
***HUBUNGAN FAKTOR INDIVIDU, PERSEKITARAN KERJA, REKA
BENTUK LATIHAN DAN AKAUNTABILITI DENGAN PEMINDAHAN
LATIHAN PERGURUAN DALAM KALANGAN GURU SISWAZAH***

HASLINA BINTI ABDUL RAHIM

FPP 2014 63



**HUBUNGAN FAKTOR INDIVIDU, PERSEKITARAN KERJA, REKA
BENTUK LATIHAN DAN AKAUNTABILITI DENGAN PEMINDAHAN
LATIHAN PERGURUAN DALAM KALANGAN GURU SISWAZAH**



**Tesis Ini Dikemukakan kepada Sekolah Pengajian Siswazah,
Universiti Putra Malaysia Sebagai Memenuhi Keperluan Untuk
Ijazah Master Sains**

OGOS 2014

HAK CIPTA

Semua bahan yang terkandung dalam tesis ini , termasuk tanpa had teks, logo, ikon, 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 Master Sains

HUBUNGAN FAKTOR INDIVIDU, PERSEKITARAN KERJA, REKA BENTUK LATIHAN DAN AKAUNTABILITI DENGAN PEMINDAHAN LATIHAN PERGURUAN DALAM KALANGAN GURU SISWAZAH

Oleh

HASLINA BINTI ABDUL RAHIM

OGOS 2014

Pengerusi: Norhasni binti Zainal Abiddin, Ph.D

Fakulti: Pengajian Pendidikan

Berdasarkan sorotan literatur mengenai kajian pemindahan latihan mendapati bahawa faktor individu, persekitaran kerja dan reka bentuk latihan dengan pemindahan latihan telah banyak dikaji. Walau bagaimanapun akauntabiliti merupakan faktor yang masih belum dikaji secara meluas. Sedangkan faktor ini merupakan elemen penting yang merujuk kepada sifat kebertanggungjawaban guru untuk mengaplikasi apa yang dipelajari dari segi pengetahuan, kemahiran dan sikap ke sekolah. Justeru itu, tujuan utama kajian ini dijalankan adalah untuk menentukan hubungan faktor individu, persekitaran kerja, reka bentuk latihan dan akauntabiliti dengan pemindahan latihan perguruan dalam kalangan guru-guru siswazah sekolah rendah di Selangor. Teori dan model kajian ini berdasarkan Teori Persamaan Elemen, Teori Pemindahan Kognitif, Teori Pembelajaran Dewasa, Teori Akauntabiliti (Schlenker, Britt, Pennington, Murphy dan Doherty, 1994) dan Model Pemindahan Latihan (Baldwin & Ford, 1988; Holton, 2000).

Kajian ini merupakan kajian deskriptif korelasi dengan pengumpulan data menggunakan kaedah tinjauan. Soal selidik terbahagi kepada enam bahagian iaitu maklumat latar belakang responden, pemindahan latihan, faktor individu, persekitaran kerja, reka bentuk latihan dan akauntabiliti. Sampel kajian terdiri daripada 197 orang guru sekolah rendah yang telah tamat mengikuti Program Pensiswazahan Guru daripada lima buah daerah di Selangor yang dipilih secara kaedah persampelan rawak berkelompok. Instrumen kajian adalah soal selidik yang telah dibina oleh beberapa orang pengkaji. Instrumen tahap pemindahan latihan diadaptasi daripada instrumen Thayer dan Teachout (1995), Mohamad (2003) dan Sakinah (2003) dengan kebolehpercayaan $\alpha = .922$ ($n = 25$). Instrumen *Learning Training System Inventori* oleh Holton, Bates dan Ruona, (2000) dan instrumen yang dibina oleh Sakinah (2003) diadaptasi bagi mengukur faktor individu, persekitaran kerja dan reka bentuk latihan dengan kebolehpercayaan $\alpha = .914, .928$ dan $.959$ ($n = 25$). Instrumen untuk mengukur akauntabiliti diadaptasi daripada instrumen *The 2010 FedView Survey* dan instrumen yang dibina oleh Hochwarter, Kacmar dan Ferris (2003) dengan kebolehpercayaan $\alpha = .878$, ($n = 25$). Frekuensi dan peratusan, min dan sisihan piawai, ujian Korelasi Pearson dan Ujian Regresi Berganda telah diguna pakai untuk menganalisis data-data tersebut.

Dapatan deskriptif kajian menunjukkan bahawa tahap pemindahan latihan perguruan dalam kalangan guru siswazah sekolah rendah di Selangor adalah tinggi. Ujian korelasi mendapati bahawa terdapat hubungan signifikan yang positif masing-masing di antara pemindahan latihan guru dan faktor individu, diikuti oleh reka bentuk latihan, akauntabiliti dan persekitaran kerja. Berdasarkan ujian Regresi pula, dapatan kajian mendapati hanya faktor individu dan reka bentuk latihan mempengaruhi pemindahan latihan perguruan. Sehubungan itu, kajian ini mencadangkan supaya kedua-dua faktor yang mempengaruhi ini diberi penekanan dalam mereka bentuk latihan guru ke arah memastikan tahap pemindahan latihan adalah optimum.



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

**RELATIONSHIP OF INDIVIDUAL FACTOR, WORK ENVIRONMENT,
TRAINING DESIGN AND ACCOUNTABILITY WITH TEACHERS
TRAINING TRANSFER AMONG GRADUATE TEACHERS**

By

HASLINA BINTI ABDUL RAHIM

AUGUST 2014

Chair: Norhasni Zainal Abiddin, Ph.D

Faculty: Educational Studies

Based on the literature review on training transfer studies found that individual factor, work environment and training design with transfer of training was already widely studied. However, accountability is a factor that has not been widely studied. While this factor is the element that refers to the nature of the accountability of teachers to apply what they have learned in terms of knowledge, skills and attitudes to school. Therefore, the main purpose of this study was to determine the relationship of individual factors, work environment, training design and accountability with teachers training transfer among primary school graduate teachers in Selangor. The theory and model of this study was based on Theory of Identical Element, Cognitive Theory of Transfer, Adult Learning Theory, Accountability Theory (Schlenker, Britt, Pennington, Murphy, and Doherty, 1994) and Model of Training Transfer (Baldwin & Ford, 1988; Holton, 2000).

The study is a descriptive correlation study with data collection using a survey. The questionnaire was divided into six sections: background information, transfer of training, individual factor, work environment, training design and accountability. The Sample consisted of 197 primary school teachers whom had completed the Graduate Teacher Programme from five districts in Selangor selected at clusters random sampling method. The research instrument was a questionnaire that has been developed by several researchers. The instrument for training transfer level has been adapted from instruments by Thayer and Teachout (1995), Mohamad (2003) and Sakinah (2003) with reliability $\alpha = .922$ ($n = 25$). The Learning Training System Instrument by Holton, Bates and Ruona (2000) and the instruments developed by Sakinah (2003) was adapted to measure individual factor, working environment and training design with reliabilities $\alpha = .914$, $.928$ and $.959$ ($n = 25$). The instruments to measure accountability was adapted from The 2010 Fed View Survey instrument and instrument developed by Hochwarter, Kacmar and Ferris (2003) with reliability $\alpha = .878$, ($n = 25$). Frequency and percentages, mean and standard deviation, Pearson correlation test and multiple regression were employed to analyze the data.

Descriptive findings showed that the levels of teachers training transfer among graduate teachers in primary schools in Selangor were high. Correlation test shows that there was positive significant relationships respectively between teachers training transfer and individual factors, followed by the training design, accountability and work environment. Based on regression tests, the study found that only individual factors and training design influenced the teachers training transfer. Thus, this study suggests that these two factors can be emphasized in the design of teachers' training to ensure the level of training transfer is optimal.



PENGHARGAAN

“DENGAN NAMA ALLAH YANG MAHA PEMURAH LAGI MAHA PENYAYANG”

Bersyukur saya ke atas nikmat Allah s.w.t kerana dengan limpah kurniaNya membolehkan saya menyempurnakan tesis ini dengan jayanya. Tanpa kudrat dan izinNya pasti kejayaan ini tidak akan tercapai.

Setinggi-tinggi penghargaan kepada pensyarah penyelia tesis saya iaitu Prof. Madya Dr. Norhasni Zainal Abiddin dan Prof. Madya Dr. Aminuddin Hassan di atas segala pengkongsian ilmu, perbincangan ilmiah dan penyeliaan yang telah dijalankan sepanjang saya menyiapkan tesis ini. Tanpa bantuan mereka, kejayaan ini tidak akan tercapai. Selain itu, saya mengucapkan ribuan terima kasih kepada ahli jawatankuasa peperiksaan tesis saya yang juga banyak membantu saya dalam menyelesaikan penulisan ilmiah ini.

Buat semua pensyarah dan kaki tangan di Jabatan Pembangunan Profesional dan Pendidikan Lanjutan, Fakulti Pengajian Pendidikan yang sentiasa memberi ruang dan masa untuk berbincang serta berkongsi kepakaran masing-masing.

Sekalung penghargaan dan ribuan terima kasih diucapkan kepada Bahagian Tajaan Pendidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia kerana menaja biasiswa kepada saya sepanjang pengajian saya di peringkat sarjana ini.

Tidak dilupakan sama sekali pergorbanan suami tercinta, Noor Syahrin Mohammad, ibu tersayang, Amanah Ahmar, dan anak-anak yang dikasih, Noor Hadif, Noor Hasif dan Noor Hannah yang banyak memberi sokongan, semangat dan memahami situasi saya sepanjang pengajian ini. Doa restu kalian ini mengiringi saya dalam menempuh kepayahan yang saya lalui untuk menyiapkan tesis ini.

Buat teman-teman seperjuangan, budi baik semua yang telibat secara langsung atau tidak langsung dalam menjayakan kajian ini akan saya kenang buat selamanya. Terima kasih kerana sentiasa menghulurkan bantuan, memberikan kekuatan dan semangat sehingga berjaya menyempurnakan kajian ini.

Akhir sekali, ucapan terima kasih juga ditujukan kepada sesiapa sahaja yang telah menjayakan kajian ini termasuklah guru-guru yang telibat sebagai responden, sekolah-sekolah kebangsaan, Pejabat Pendidikan Daerah, Jabatan Pendidikan Negeri dan Kementerian Pendidikan Malaysia. Jasa semua akan dikenang selamanya.

Sekian, terima kasih.

Saya mengesahkan bahawa satu Jawatankuasa Peperiksaan Tesis telah berjumpa pada (15hb Ogos 2014) untuk menjalankan peperiksaan akhir bagi Haslina binti Abdul Rahim bagi menilai tesis beliau yang bertajuk “Hubungan Faktor Individu, Persekutuan Kerja, Reka Bentuk Latihan dan Akauntabiliti dengan Pemindahan Latihan Perguruan Dalam Kalangan Guru Siswazah” mengikut Akta Universiti dan Kolej Universiti 1971 dan Perlembagaan Universiti Putra Malaysia [P.U.(A) 106] 15 Mac 1998. Jawatankuasa tersebut telah memperakarkan bahawa calon ini layak dianugerahi ijazah Master Sains.

Ahli Jawatankuasa Peperiksaan Tesis adalah seperti berikut:

Wan Marzuki bin Wan Jaafar, Ph.D

Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pengerusi)

Khairuddin bin Idris, Ph.D

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

Ramli bin Basri, Ph.D

Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pemeriksa Dalam)

Ramlee bin Mustapha, Ph.D

Y. Bhg. Profesor Dr.
Jabatan Teknologi Kejuruteraan
Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional
Universiti Pendidikan Sultan Idris
(Pemeriksa Luar)

NORITAH OMAR, Ph.D

Profesor Madya dan Timbalan Dekan
Sekolah Pengajian Siswazah
Universiti Putra Malaysia

Tarikh:

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

Norhasni Zainal Abiddin, Ph.D

Profesor Madya

Fakulti Pengajian Pendidikan

Universiti Putra Malaysia

(Pengerusi)

Aminuddin Hassan, Ph.D

Profesor Madya

Fakulti Pengajian Pendidikan

Universiti Putra Malaysia

(Ahli)

BUJANG BIN KIM HUAT, Ph.D

Profesor dan Dekan

Sekolah Pengajian Siswazah

Universiti Putra Malaysia

Tarikh:

PERAKUAN

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 integrity 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 : Haslina binti Abdul Rahim GS33572

Perakuan Ahli Jawatankuasa Penyeliaan:

Dengan ini, diperakukan bahawa:

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



Tandatangan:
Nama Pengerusi
Jawatankuasa
Penyeliaan

Tandatangan:
Nama Ahli
Jawatankuasa
Penyeliaan

ISI KANDUNGAN

Muka Surat

ABSTRAK	i
ABSTRACT	iii
PENGHARGAAN	v
PENGESAHAN	vi
PERAKUAN	viii
ISI KANDUNGAN	x
SENARAI JADUAL	xiii
SENARAI RAJAH	xiv
SENARAI SINGKATAN	xv

BAB

1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Kajian	1
1.2 Pernyataan Masalah	4
1.3 Objektif Kajian	5
1.4 Hipotesis Kajian	5
1.5 Kepentingan Kajian	6
1.6 Skop Kajian	7
1.7 Batasan Kajian	7
1.8 Definisi Istilah dan Operasional	7
1.9 Rumusan	8
2 SOROTAN LITERATUR	11
2.1 Latihan	11
2.2 Pemindahan Latihan	13
2.3 Teori Pemindahan Latihan	15
2.3.1 Teori Persamaan Elemen (<i>Theory of Identical Elements</i>)	15
2.3.2 Teori Pemindahan Kognitif (<i>Cognitive Theory Of Transfer</i>)	16
2.3.3 Teori Pembelajaran Dewasa	16

2.3.4	Teori Akauntabiliti	17
2.4	Model Pemindahan Latihan	19
2.4.1	Model Baldwin dan Ford	19
2.4.2	Model Holton	20
2.5	Faktor yang Mempengaruhi Pemindahan Latihan	22
2.5.1	Faktor Individu	22
2.5.2	Faktor Persekutuan Kerja	23
2.5.3	Faktor Reka Bentuk Latihan	24
2.5.4	Akauntabiliti	26
2.6	Hasil Kajian Lepas	27
2.7	Kerangka Teoritikal Kajian	35
2.8	Kerangka Konseptual Kajian	36
2.9	Rumusan	38
3	METODOLOGI	39
3.1	Reka Bentuk Kajian	39
3.2	Populasi Dan Persampelan	39
3.2.1	Populasi Kajian	40
3.2.2	Sampel Kajian	40
3.2.3	Kaedah Persampelan	42
3.3	Instrumen Kajian	44
3.4	Kesahan Dan Kebolehpercayaan	47
3.4.1	Kesahan	47
3.4.2	Kajian Rintis	47
3.4.3	Kebolehpercayaan	48
3.5	Prosedur Kajian	49
3.6	Analisis Data	50
3.6.1	Statistik Deskriptif	50
3.6.2	Statistik Korelasi	51
3.7	Ujian Normaliti Bagi Taburan Data	52
3.8	Rumusan	54
4	DAPATAN KAJIAN	55

4.1	Pendahuluan	55
4.2	Dapatan Analisis Deskriptif dan Perbincangan	55
4.2.1	Maklumat Latar Belakang	55
4.2.2	Tahap Pemindahan Latihan Perguruan	57
4.2.3	Tahap Faktor Pemindahan Latihan Perguruan	59
4.2.4	Kesimpulan Dapatan Deskriptif	60
4.3	Dapatan Analisis Inferensi dan Perbincangan	60
4.3.1	Hubungan Faktor Individu dengan Pemindahan Latihan dalam Kalangan Guru Siswazah	61
4.3.2	Hubungan Persekutaran Kerja dengan Pemindahan Latihan dalam Kalangan Guru Siswazah	64
4.3.3	Hubungan Reka Bentuk Latihan dengan Pemindahan Latihan dalam Kalangan Guru Siswazah	68
4.3.4	Hubungan Akauntabiliti dengan Pemindahan Latihan dalam Kalangan Guru Siswazah	71
4.3.5	Faktor yang Mempengaruhi Pemindahan Latihan	72
4.3.6	Kesimpulan Dapatan Kajian	75
4.4	Kesimpulan	75
5	RUMUSAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN	77
5.1	Pendahuluan	77
5.2	Rumusan	77
5.3	Implikasi Kajian	78
5.3.1	Implikasi Teoritikal	78
5.3.2	Implikasi Praktikal	79
5.4	Cadangan Kajian	80
5.5	Kesimpulan	81
BIBLIOGRAFI		83
LAMPIRAN		95
BIODATA PELAJAR		119
SENARAI PENERBITAN		120

SENARAI JADUAL

Jadual		Muka surat
3.1	Kategori Item Dan Bilangan Soalan	44
3.2	Dimensi Pemindahan Latihan dan Bilangan Item-item bagi Setiap Dimensi	45
3.3	Senarai Faktor dan Nombor Item Berkaitan	46
3.4	Garis Panduan Mentafsir Nilai Alpha	48
3.5	Kebolehpercayaan Instrumen Kajian	49
3.6	Julat Interpretasi Min Kajian	50
3.7	Julat Interpretasi Tahap Pemindahan Latihan	51
3.8	Kekuatan Nilai Pekali Korelasi	52
3.9	Ringkasan Penganalisisan	52
3.10	Ujian Normaliti <i>Skewness</i> dan <i>Kurtosis</i>	53
3.11	Ujian Normaliti Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk	53
4.1	Maklumat Latar Belakang Responden (n=197)	56
4.2	Taburan Min Tahap Fokus Pemindahan Latihan (%) (n=197)	58
4.3	Min dan Sisihan Piawai (Faktor Pemindahan Latihan)	59
4.4	Kekuatan Nilai Pekali Korelasi	61
4.5	Hubungan Faktor Individu Terhadap Pemindahan Latihan Latihan Perguruan	61
4.6	Hubungan Persekutaran Kerja Terhadap Pemindahan Latihan Perguruan	64
4.7	Hubungan Reka Bentuk Latihan Terhadap Pemindahan Latihan Perguruan	68
4.8	Hubungan Akauntabiliti Terhadap Pemindahan Latihan Perguruan	72
4.9	Model Regresi Berganda Faktor Mempengaruhi Pemindahan Latihan	73
4.10	Ringkasan Keputusan Kajian Berdasarkan Hipotesis Kajian	75

SENARAI RAJAH

Rajah		Muka surat
2.1	Teori Akauntabiliti	18
2.2	Model Baldwin dan Ford	19
2.3	Model Holton	21
2.4	Kerangka Teoritikal Kajian	36
2.5	Kerangka Konseptual Kajian	37
3.2	Kerangka Persampelan	43

SENARAI SINGKATAN

ASTD	-	Latihan dan Pembangunan Masyarakat Amerika (<i>American Society for Training & Development</i>)
CIDB	-	Lembaga Pembangunan Industri Pembinaan Malaysia (<i>Construction Industry Development Board Malaysia</i>)
EMT	-	Juruteknik Perubatan Kecemasan (<i>Emergency Medical Technician</i>)
EPRD	-	Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (<i>Educational Planning and Research Division</i>)
KPM	-	Kementerian Pendidikan Malaysia
LDP	-	Latihan Dalam Perkhidmatan
LTSI	-	Sistem Inventori Pemindahan Latihan (<i>Learning Transfer System Inventory</i>)
MPOB	-	Lembaga Minyak Sawit Malaysia (<i>Malaysian Palm Oil Board</i>)
PIPP		
2006-2010	-	Pelan Induk Pembangunan Pendidikan 2006-2010
PPPLD	-	Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Lepasan Diploma
PPPS	-	Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Siswazah
SK	-	Sekolah Kebangsaan



BAB 1

PENDAHULUAN

Bab ini membincangkan latar belakang kajian, diikuti dengan pernyataan masalah kajian. Perbincangan ini juga memfokus kepada objektif kajian, kepentingan kajian, skop kajian dan batasan kajian. Seterusnya, penerangan tentang definisi istilah dan operasional yang dirujuk dalam kajian dimuatkan dan diikuti rumusan di akhiran bab.

1.1 Latar Belakang Kajian

Setiap organisasi kerajaan maupun swasta menginginkan pekerja mereka dapat memperolehi pengetahuan, kemahiran dan sikap bagi mempertingkatkan prestasi kerja. Mereka sanggup memperuntukkan pembelanjaan yang besar untuk menghantar pekerja mereka menghadiri latihan, kursus atau program pembangunan. Pendapat pengkaji ini dipertegaskan lagi dengan laporan yang dibentangkan oleh Persatuan Amerika dalam bahagian Latihan dan Pembangunan Kajian Industri pada tahun 2011 (Green & McGill, 2011) yang melaporkan bahawa beberapa organisasi di Amerika membelanjakan lebih daripada \$ 171.5 billion pada tahun 2010 kepada latihan dan pembangunan pekerja. Jumlah ini merupakan antara pelaburan modal paling intensif yang dilakukan oleh majikan bagi mempertingkatkan prestasi kerja pekerja mereka.

Pelbagai kaedah yang boleh dilakukan oleh sesebuah organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja pekerja mereka. Umumnya sesebuah organisasi akan melaksanakan sendiri latihan, kursus atau program pembangunan atau mereka akan menghantar pekerja mereka ke organisasi lain seperti ke institusi pengajian, pusat latihan kemahiran dan sebagainya bagi memperolehi pengetahuan dan kemahiran. Dengan ini, organisasi mengharapkan pekerja mereka dapat membantu dalam peningkatan prestasi organisasi. Senario yang sama juga berlaku di Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM). Sehubungan dengan itu Malaysia telah mengalami transformasi dalam bidang pendidikan dengan memartabatkan profesion keguruan dalam Pelan Induk Pembangunan Pendidikan 2006-2010. Melalui PIPP 2006-2010 telah memberi fokus memartabatkan profesion keguruan dengan menambah baik sistem pemilihan calon guru, memantapkan latihan perguruan, memantapkan kerjaya guru, menambah baik persekitaran kerja dan kebajikan guru dan memantapkan perancangan dan pengurusan sumber manusia (KPM, 2006). Ini adalah selaras dengan matlamat pembangunan negara ke arah merealisasikan Wawasan 2020. Wawasan 2020 diwujudkan bertujuan untuk membangunkan Malaysia menjadi sebuah negara yang maju sepenuhnya menjelang Tahun 2020 (Mahathir, 1991). Salah satu agenda Wawasan 2020 adalah meningkatkan mutu hidup rakyat Malaysia. Justeru itu, KPM mengambil peluang tersebut dalam merealisasikan wawasan tersebut dengan mempertingkatkan mutu perkhidmatan para guru.

Untuk mencapai matlamat ini, KPM terus menaik taraf sistem pendidikan dari semasa ke semasa bagi meningkatkan kelayakan akademik guru-guru. KPM berhasrat bukan sahaja melahirkan guru yang berkualiti, tetapi juga memastikan mereka yang berkualiti kekal dalam sistem pendidikan negara dan kekal berkualiti di sepanjang tempoh perkhidmatan. Hal ini dipertegaskan lagi melalui PIPP 2006-2010 yang menegaskan mulai tahun 2005, syarat-syarat pengambilan calon guru diperketatkan lagi bagi memastikan KPM mendapat hanya calon guru yang berkualiti bagi profesi ini. Selain itu juga usaha untuk melahirkan dan melestarikan guru-guru berkualiti dalam profesi keguruan ini telah dimantapkan lagi dengan menaiktarafkan maktab perguruan kepada Institut Pendidikan Guru (IPG) dan meneruskan pelbagai latihan dalam perkhidmatan (LDP).

Latihan Dalam perkhidmatan merupakan satu usaha dalam mengembangkan wawasan guru menghadapi cabaran dalam dunia pendidikan yang semakin kompleks (Tilaar, 1999). Sehubungan dengan itu, KPM merangka kursus LDP bagi menyediakan latihan kepada guru-guru yang berkhidmat di sekolah rendah dan menengah. Program ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan profesionalisme di kalangan guru sejajar dengan perkembangan pendidikan global. Pelbagai kursus dan program yang ditawarkan termasuk Program Pensiswazahan Guru. Program ini merupakan satu program yang diwujudkan bagi guru-guru lepasan diploma perguruan untuk melanjutkan pengajian ke peringkat ijazah di institusi pengajian tinggi. Menjelang Tahun 2020, melalui PIPP 2006-2010 KPM mensasarkan seratus peratus guru siswazah bagi sekolah rendah dan juga sekolah menengah (KPM, 2006). Pada masa ini, guru siswazah di sekolah terbahagi kepada guru berjawatan pegawai perkhidmatan pendidikan siswazah (PPPS) dan guru berjawatan pegawai perkhidmatan pendidikan lepasan diploma (PPPLD) yang telah tamat pengajian ijazah. Guru-guru PPPS dilantik daripada kalangan guru yang telah memperolehi ijazah sebelum itu (*fresh graduate*), manakala guru PPPLD merupakan guru yang mempunyai Diploma Perguruan sebelum melanjutkan pengajian ke peringkat ijazah.

Sehubungan dengan itu, latihan adalah salah satu amalan yang sistematik sumber manusia yang boleh memberi manfaat kepada individu, pasukan, organisasi dan komuniti untuk meningkatkan prestasi individu, pasukan dan keberkesanannya organisasi (Aguinis & Kraiger, 2009). Pembangunan profesional guru (latihan perguruan) merupakan salah satu latihan dalam perkhidmatan dan pembangunan para guru (McDonald, 2011). Latihan bertujuan untuk mempertingkatkan pengetahuan dan kemahiran. Selain itu, latihan dianggap suatu proses yang sistematik bagi perubahan guru sebagai pemudahcara dalam sikap, kepercayaan dan amalan yang bermatlamat untuk meningkatkan hasil pembelajaran pelajar (Cohran-Smith & Lythe, 2001; Villegas-Reimers, 2003). Daripada sorotan literatur pengkaji dapat merumuskan bahawa latihan memberikan kemahiran asas yang diperlukan bagi melaksanakan satu-satu pekerjaan. Dengan itu, LDP berperanan meningkatkan prestasi kerja guru melalui pengetahuan, kemahiran dan ketrampilan dari segi teori dan praktikal.

Menurut Killion (2010), keutamaan pembangunan pembelajaran profesional guru yang direka adalah untuk memperbaiki amalan guru bagi meningkatkan pencapaian pelajar. Walau bagaimanapun, McDonald (2011) berpendapat bahawa pembangunan profesional guru ini masih kekurangan rangka teori integratif dan terdapat keperluan untuk menggabungkan dimensi pembangunan profesional guru dengan pemindahan latihan. Oleh itu, kajian ini mengkaji pemindahan latihan terhadap latihan perguruan iaitu program pensiswazahan guru untuk guru-guru sekolah rendah.

Bagi melihat keberkesanan hasil latihan, proses pemindahan latihan harus berlaku supaya kandungan latihan dapat diaplikasikan ke tempat kerja sebenar. Dalam sistem pendidikan juga berlakunya proses pemindahan latihan yang mana pelatihnya termasuklah pelajar, guru dan kakitangan institusi pendidikan. Selaras dengan itu, proses pemindahan latihan boleh menjadi satu ukuran yang penting kepada usaha-usaha peningkatan akademik individu kerana proses ini membolehkan seseorang yang dilatih bersedia untuk menterjemahkan pengetahuan, kemahiran dan sikap yang diperolehi melalui latihan kepada situasi kerja sebenar. Pembangunan pembelajaran guru boleh memberi kesan kepada pencapaian pelajar (Robinson & Timperley, 2007). Walau bagaimanapun, terdapat beberapa masalah dalam pemindahan latihan guru. Contohnya, syarat-syarat pemindahan pembelajaran guru untuk memperbaiki amalan bilik darjah kurang difahami (Ingvarson, Meiers & Beavis, 2005; Desimone, 2009).

Jika disorot kepada kajian lampau, terdapat faktor-faktor yang boleh mempengaruhi proses pemindahan latihan dan secara langsung mempengaruhi keupayaan prestasi kerja guru. Hal ini dipertegaskan lagi dengan beberapa dapatan kajian yang merumuskan pelbagai faktor yang mempunyai hubungan dengan pemindahan latihan iaitu faktor individu, persekitaran kerja dan reka bentuk latihan (Baldwin & Ford, 1988; Yaghi, Goodman, Holton dan Bates, 2008; Jalilah, 2007; Muhammad Awais & Sharan Kaur, 2010) dan akauntabiliti (Burke & Saks, 2009; Longnecker, 2004). Oleh itu, pihak pentadbir sekolah yang terlibat dalam usaha-usaha penambahbaikan sekolah perlu sedar mengenai semua faktor proses pemindahan latihan ini (Holton, 2005). Selain daripada itu, faktor yang mempengaruhi pemindahan pembelajaran, dalam pengaplikasian dan penyelenggaraan pengetahuan baru kepada prestasi kerja (Ford & Weissbein, 1997) juga perlu diketahui.

Polemik tentang faktor-faktor pemindahan latihan masih perlu dikaji dari semasa ke semasa terutamanya dalam akauntabiliti. Pendapat pengkaji ini dipertegaskan lagi oleh Burke dan Hutchins (2007) yang menyatakan kajian akauntabiliti dengan pemindahan latihan adalah minimum atau kurang dan perlu dikaji untuk menjelaskan atau membina penemuan yang kukuh. Manakala Burke dan Saks (2009) mencadangkan supaya mengadaptasi Model Tanggungjawab Schlenker bagi menyelesaikan masalah pemindahan latihan berkaitan dengan akauntabiliti. Oleh itu,uraian di atas menunjukkan kemungkinan faktor individu, persekitaran kerja, reka bentuk latihan dan akauntabiliti ada mempunyai hubungan dengan proses pemindahan pembangunan profesional guru (latihan perguruan) dalam kalangan guru siswazah sekolah rendah.

1.2 Pernyataan Masalah

Kebanyakan pihak pentadbir di sekolah-sekolah telah mengakui bahawa kualiti guru yang dipaparkan melalui amalan bilik darjah yang berkesan, merupakan komponen penting dalam pembelajaran pelajar (Robinson & Timperley, 2007; Witziers, Bosker & Kruger, 2003). Oleh itu, guru-guru perlu menghadiri latihan pembangunan professional untuk memperbaiki amalan guru bagi meningkatkan pencapaian pelajar (Killion, 2010). Dalam konteks sistem pendidikan di Malaysia, setiap guru perlu menghadiri pelbagai kursus atau latihan bagi mempertingkatkan prestasi kerja mereka sekurang-kurangnya tujuh hari setahun (Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 6 Tahun 2005). Selepas tamat latihan, guru juga dibebani tugas-tugas yang baharu melalui pelaksanaan pelbagai reformasi dalam sistem pendidikan. Tanpa disedari reformasi ini menjadikan peranan dan tanggungjawab para guru menjadi lebih besar, mencabar dan kompleks. Kedudukan ini dipertegaskan lagi oleh Tight (2010) yang menyatakan bahawa beban kerja guru meningkat dari semasa ke semasa. Manakala Noraziah (2001) pula menyatakan bahawa pemergian guru ke tempat kursus tidak lebih dari satu pembaziran kerana tidak memberikan faedah kepada mereka mahupun sekolah. Ini kerana mereka tidak dapat mengaplikasikan apa yang telah dipelajari ke dalam proses pengajaran dan pembelajaran mereka. Malah beliau mendapati guru tidak menyebarkan ilmu yang telah diperolehi mereka kepada rakan sekerja sepenuhnya di peringkat sekolah.

Walaupun bilangan kajian tentang menangani pemindahan latihan juga telah meningkat sejak Baldwin dan Ford menerbitkan kerangka teori mereka pada tahun 1988. Namun, masih terdapat kekurangan kajian terutamanya bagaimana pemindahan latihan boleh dioptimunkan (Hawley & Barnand, 2005; Holton & Baldwin, 2000). Hal ini diperkuuhkan lagi dengan dapatan kajian Burke dan Saks (2009) yang mendapati masih terdapat masalah yang sama dalam pemindahan latihan yang dianggap berlarutan. Kontroversi ini telah menyebabkan pembaziran perbelanjaan berlaku apabila sesuatu latihan yang diberi tidak memindahkan pengetahuan, kemahiran dan sikap kepada pekerjaan (Grossman & Salas, 2011) seterusnya pemindahan latihan sentiasa menjadi masalah yang serius kepada organisasi (Raja Mumtaz, 2011).

Walaupun para sarjana terdahulu telah mencapai kemajuan yang substantif dalam menghubungkan faktor individu (Colquitt, LePine & Noe, 2000), reka bentuk latihan (Machin & Fogarty, 2004), peranan persekitaran kerja (Holton et al., 2000; Lim & Johnson, 2002) dan akauntabiliti (Longnecker, 2004; Burke & Hutchins, 2007) untuk memindahkan hasil latihan, namun masih kurang kajian yang diterokai berkaitan hubungan keempat-empat faktor tersebut dengan pemindahan latihan bersama-sama terutamanya dalam konteks pendidikan di Malaysia. Selain itu, kajian ini masih kurang kajian pemindahan latihan di Negeri Selangor terutama dalam bidang perguruan. Banyak kajian pemindahan latihan di Malaysia melibatkan organisasi kerajaan dan swasta secara umumnya dan tidak dikhurasukan di Negeri Selangor (Hamizan, 2012; Balkisnah & Norhasni, 2009; Jalilah, 2007). Kajian pemindahan latihan ini telah ada dibuat dalam bidang perguruan (Balkisnah & Norhasni, 2009; Noraziah, 2001) tetapi tidak melibatkan kesemua faktor yang berhubung pemindahan latihan secara menyeluruh. Sehubungan dengan itu, kajian ini bertujuan untuk merapatkan jurang ini dan menguji faktor sedia ada (faktor individu, persekitaran kerja dan reka bentuk latihan) berhubung pemindahan latihan serta menghubungkan

akauntabiliti dengan pemindahan latihan yang masih kurang dikaji dalam konteks pendidikan di Malaysia khususnya di Negeri Selangor.

1.3 Objektif Kajian

Secara umum kajian ini adalah untuk menentukan tahap pemindahan latihan guru dan hubungan faktor-faktor yang mempengaruhi pemindahan latihan dalam kalangan guru-guru siswazah sekolah rendah yang mengikuti program pensiswazahan guru di Negeri Selangor. Secara khususnya, objektif kajian ini adalah untuk:

1. Menentukan tahap pemindahan latihan program pensiswazahan guru dalam kalangan guru siswazah sekolah rendah.
2. Menentukan hubungan antara faktor individu dengan pemindahan latihan program pensiswazahan guru sekolah rendah.
3. Menentukan hubungan antara faktor persekitaran kerja dengan pemindahan latihan program pensiswazahan guru sekolah rendah.
4. Menentukan hubungan antara faktor reka bentuk latihan dengan pemindahan latihan program pensiswazahan guru sekolah rendah.
5. Menentukan hubungan antara akauntabiliti dengan pemindahan latihan program pensiswazahan guru sekolah rendah.
6. Menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi pemindahan latihan program pensiswazahan guru sekolah rendah.

1.4 Hipotesis Kajian

Pembentukan hipotesis kajian ini adalah berdasarkan teori-teori yang menyokong pemindahan latihan, model-model pemindahan latihan, karya-karya, penemuan hasil kajian lepas dan kerangka konseptual yang dirangka dalam kajian ini. Secara keseluruhannya, terdapat empat hipotesis yang dibentuk berdasarkan objektif kajian yang diperolehi daripada sorotan literatur.

Hipotesis yang pertama (H_1) bagi mencapai objektif kedua kajian.

H_1 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara faktor individu dengan pemindahan latihan perguruan dalam kalangan guru siswazah.

Hipotesis yang kedua (H_2) bagi mencapai objektif ketiga kajian.

H_2 Tidak terdapat hubungan signifikan antara persekitaran kerja dengan pemindahan latihan perguruan dalam kalangan guru siswazah.

Hipotesis yang ketiga (H_3) bagi mencapai objektif keempat kajian.

H_3 Tidak terdapat hubungan signifikan antara reka bentuk latihan dengan pemindahan latihan perguruan dalam kalangan guru siswazah.

Hipotesis yang keempat (H_4) bagi mencapai objektif kelima kajian.

H_4 Tidak terdapat hubungan signifikan antara akauntabiliti dengan pemindahan latihan perguruan dalam kalangan guru siswazah.

1.5 Kepentingan Kajian

Kepentingan utama kajian ini dilaksanakan untuk menentukan tahap dan faktor-faktor yang mempunyai hubungan dengan pemindahan latihan perguruan dalam meningkatkan produktiviti kerja di sekolah agar dapat dimanfaatkan dari sudut pembinaan ilmu (*body of knowledge*), dari sudut akademik dan dari sudut aplikasi dalam sesebuah organisasi khususnya bidang pendidikan. Kepentingan dari sudut perkembangan ilmu diperincikan dengan mencadangkan penambahbaikan kepada model pemindahan latihan sedia ada serta mencadangkan penambahbaikan kepada kurikulum latihan guru sedia ada.

Secara amnya, kajian ini diharapkan dapat menyumbang kepada pembinaan ilmu iaitu memperincikan dan mencadangkan penambahbaikan kepada kajian Pembangunan Sumber Manusia dan khususnya kepada kajian pemindahan latihan. Dari sudut teoritikal, kajian ini menggunakan Teori Persamaan Elemen, Teori Pemindahan Kognitif, Teori Pembelajaran Dewasa, Model Baldwin dan Ford (1988) dan Model Holton (2000) untuk menghubungkan faktor individu, persekitaran kerja dan reka bentuk latihan dengan pemindahan latihan. Kajian ini juga berasaskan Teori Akauntabiliti Schlenker (1994) bagi memasukkan faktor akauntabiliti untuk menghubungkan dengan pemindahan latihan. Sehubungan itu, dapatan kajian ini boleh menguatkan teori tersebut untuk diaplikasikan dalam kajian-kajian pemindahan latihan. Selain daripada itu, kajian ini dapat dijadikan asas kepada kajian-kajian seterusnya dalam memahami perkaitan faktor individu, persekitaran kerja, reka bentuk latihan dan akauntabiliti dengan pemindahan latihan dan juga menjadikan penambahbaikan kepada model pemindahan latihan yang sedia ada. Oleh yang demikian, kajian ini diharapkan dapat mengkaji kesahan dan kesesuaian teori-teori secara empirikal terhadap proses pemindahan latihan berdasarkan konteks dan budaya tempatan.

Jika disorot dari sudut akademik pula, kajian ini memberi panduan kepada guru dalam meningkatkan keperluan dalaman dan luaran pada setiap masa agar melahirkan mutu kerja yang baik dan dapat memartabatkan profesion keguruan. Di samping itu, dapatan ini juga dapat menjadi panduan guru di sekolah untuk memastikan amalan pengajaran dan pembelajaran selepas menghadiri latihan dilaksanakan secara praktikal agar dapat membantu guru merancang pengajaran dan pembelajaran yang lebih inovatif dan kreatif serta sesuai dengan keperluan pelajar. Guru juga dapat meneliti peranan mereka supaya dapat menyesuaikan diri dengan budaya dan teknologi baru serta perubahan-perubahan yang berlaku bagi merealisasikan transformasi pendidikan negara dan dapat meningkatkan kualiti modal insan.

Kajian ini juga membolehkan pengkaji memberi cadangan kepada pihak berkaitan untuk penambahbaikan kepada kurikulum latihan guru sedia ada. Dengan ini, pihak berkaitan boleh mereka bentuk dan melaksana latihan dalam perkhidmatan yang dapat meningkatkan lagi faktor pemindahan latihan dalam kalangan guru. Inilah yang mendorong pengkaji mengambil inisiatif untuk mengkaji adakah terdapat hubungan di antara faktor individu, persekitaran kerja, reka bentuk latihan dan akauntabiliti dengan pemindahan latihan di kalangan guru yang telah mengikuti program pensiswazahan guru.

1.6 Skop Kajian

Skop kajian ini adalah seperti berikut:

1. Populasi kajian adalah guru yang perkhidmatan di sekolah kebangsaan di lima buah daerah Negeri Selangor.
2. Guru yang dijadikan sampel kajian adalah guru siswazah daripada guru berjawatan PPPLD yang telah tamat melanjutkan ijazah melalui Program Pensiswazahan Guru.
3. Latihan perguruan yang dikaji adalah Program Pensiswazahan Guru sekolah rendah yang merupakan salah satu kursus LDP bagi perkhidmatan guru sekolah.

1.7 Batasan Kajian

Batasan kajian adalah seperti berikut:

1. Dari segi responden, kajian ini adalah bergantung kepada kejujuran dan keterbukaan responden terhadap soalan yang dikemukakan dalam borang soal selidik.
2. Konteks kajian ini adalah secara umumnya iaitu latihan program pensiswazahan guru dan tidak spesifikkan kepada latihan guru mengikut pengkhususan latihan.
3. Kajian ini melibatkan sekolah kebangsaan sahaja, tidak melibatkan Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil atau Cina).
4. Dapatan kajian boleh digeneralisasikan kepada sekolah kebangsaan di Malaysia kerana Program Pensiswazahan Guru ini melibatkan semua sekolah di Malaysia.

1.8 Definisi Istilah dan Operasional

1.8.1 Pemindahan Latihan

Pemindahan latihan dalam kajian ini merujuk kepada keupayaan dan kesediaan seseorang guru menggunakan segala pengetahuan, kemahiran dan sikap yang diperoleh dari program pengajian di universiti ke sekolah untuk mencapai tugas-tugas yang lebih baik dan menunjukkan peningkatan prestasi, keyakinan dan keupayaan diri (Baldwin & Ford, 1988; Laker & Powell, 2011). Instrumen kajian bagi mengukur pemindahan latihan ini mengadaptasi instrumen yang dibina oleh Mohamad (2003), Thayer dan Teachout (1995) dalam Marina (2012) dan Sakinah (2003).

1.8.2 Faktor Individu

Faktor individu dalam kajian ini merujuk kepada ciri-ciri yang terdapat pada seseorang guru iaitu keupayaan diri, motivasi untuk memindah, keyakinan diri dan ekspektasi kerja guru (Baldwin & Ford, 1988; Holton, 1996; 2005; Burke & Hutchins, 2007). Instrumen yang digunakan untuk mengukur faktor individu ini diadaptasi daripada instrumen Holton et al. (2000).

1.8.3 Persekutaran Kerja

Menurut Cromwell dan Kolb (2004), persekitaran kerja dirujuk sebagai iklim pemindahan atau faktor-faktor persekitaran kerja yang dilihat oleh pelatih untuk menggalakkan atau tidak menggalakkan penggunaan pengetahuan, kemahiran dan kebolehan yang dipelajari dalam latihan dan di tempat kerja. Dengan ini, persekitaran kerja dalam kajian ini merujuk kepada situasi tempat bekerja iaitu sekolah, tempat bagi guru melakukan tugas. Faktor persekitaran kerja dalam kajian ini meliputi keadaan dan situasi sekeliling termasuk sokongan pentadbir sekolah, rakan sekerja, peluang untuk mempraktikkan, keengganan atau keterbukaan untuk berubah dan maklum balas prestasi yang mempengaruhi pekerjaan guru sepanjang waktu bekerja. Instrumen yang digunakan untuk mengukur persekitaran kerja dalam kajian ini juga mengadaptasi daripada instrumen yang dibina oleh Holton et al. (2000).

1.8.4 Reka Bentuk Latihan

Faktor reka bentuk latihan merujuk kepada perancangan lengkap tentang intervensi pembelajaran yang biasanya berdasarkan analisis keperluan latihan dan matlamat organisasi atau aktiviti-aktiviti yang dilaksanakan semasa latihan (Burke & Hutchins, 2008). Dalam kajian ini ia merujuk kepada kandungan latihan, kaedah latihan, pensyarah dan keperluan latihan yang dipelajari oleh guru di tempat latihan. Instrumen kajian ini bagi mengukur reka bentuk latihan mengadaptasi instrumen yang dibina oleh Holton et al. (2000) dan Sakinah (2003).

1.8.5 Akauntabiliti

Akauntabiliti ditakrifkan sebagai sejauh mana organisasi, budaya dan pengurusan menjangkakan pelatih untuk menggunakan pengetahuan dan kemahiran yang terlatih di tempat kerja dan memastikan mereka bertanggungjawab untuk berbuat demikian (Brinkerhoff & Montesino, 1995; Kontoghiorghe, 2002). Dalam kajian ini, akauntabiliti merujuk kepada sifat kebertanggungjawaban guru untuk mengaplikasi apa yang dipelajari dari segi pengetahuan, kemahiran dan sikap ke sekolah. Instrumen bagi mengukur akauntabiliti dalam kajian ini mengadaptasi instrumen *The 2010 FedView Survey* dan yang dibina oleh Hochwarter et al. (2003).

1.9 Rumusan

Kebanyakan pihak pengurusan sekolah melahirkan kekecewaan kerana tidak dapat melihat pemindahan latihan dilaksanakan di sekolah oleh guru-guru yang telah dihantar menghadiri sebarang kursus yang sangat penting untuk diaplikasikan dalam sekolah. Namun demikian, kekecewaan ini tidak disertai oleh usaha yang bersungguh-sungguh untuk mengenal pasti faktor yang akan mempengaruhi pemindahan latihan secara optimum.

Kajian ini dijalankan adalah untuk mengkaji faktor yang mempengaruhi dalam pemindahan pengetahuan, kemahiran dan sikap di kalangan guru-guru sekolah rendah di daerah-daerah Negeri Selangor. Tujuannya adalah untuk menentukan hubungan faktor-faktor individu, persekitaran kerja, reka bentuk latihan dan akauntabiliti dengan pemindahan latihan guru selepas melanjutkan pelajaran di peringkat ijazah. Aspek-aspek yang dikaji meliputi faktor seperti keyakinan diri,

keupayaan, motivasi, ekspektasi terhadap prestasi, sokongan pentabdir sekolah, sokongan rakan sekerja, maklum balas prestasi, keengganan atau keterbukaan kelompok untuk berubah, peluang mempraktikkan, kandungan latihan, kaedah latihan, pensyarah, bahan latihan dan akauntabiliti merupakan isu yang sangat penting untuk memastikan pemindahan latihan berlaku dengan sepenuhnya di sekolah.





BIBLIOGRAFI

- Ab. Aziz Yusof (2002). *Pengurusan Sumber Manusia: Konsep, Isu dan Pelaksanaan*. Malaysia: Prentice Hall Pearson Malaysia Sdn.Bhd.
- Abdul Rahim, Z., Boyle, S. dan Fein, E. (2012). The Moderating Effect of Perceived Organizational Support on the Relationship between Learning and Transfer of Training. *World Review of Business Research Journal*, 2(4): 130-147.
- Aguinis, H. dan Kraiger, K. (2009). Benefits of Training and Development for Individuals and Teams, Organizations, and Society. *Annual Review of Psychology*, 60: 451–74.
- Algina, J. dan Olejnik, S. (2003). Sample Size Tables for Correlation Analysis with Applicatons in Partial Correlations and Multiple Regression Analysis. *Multivariate Behavioral Research*, 38(3): 309-323.
- Ary, D., Jacobs, L. C., Sorensen, C., dan Razavieh, A. (2010), *Introduction to Research in Education* (8th edi.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Awang Alik (2006), *Pemindahan Kandungan Latihan Ke Tempat Kerja Di Sektor Awam: Kajian Ke Atas Kakitangan Sokongan di Kementerian Wilayah Persekutuan Malaysia*. Tesis Sarjana, Universiti Malaya.
- Axtell, C. M., Maitlis, S. dan Yearta, S. (1997). Predicting Immediate and Longer-Term Transfer of Training. *Personnel Review*, 26: 201–13.
- Babbie, E. (2008). *The Basics of Social Research: International Student Edition*, (4th ed). United State America: Thomson & Wadsworth.
- Baldwin, T. T. dan Ford, J. K. (1988). Transfer of Training: A Review and Directions for Future Research. *Personnel Psychology*, 41(1): 63-105.
- Baldwin, T. T., Ford, J. K. dan Blume, B. D. (2009). Transfer of Training 1988-2008: An Updated Review and New Agenda for Future Research. In G. P. Hodgkinson & J. K. Ford (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 24: 41-70.
- Balkisnah, S. dan Norhasni, Z. A. (2009). Tinjauan Faktor-faktor Pendorong dan Penghalang Pemindahan Latihan: Konteks Malaysia. *Sosiohumanika*, 2(1): 107-124.
- Bass, B. M. dan Vaughan, J. A. (1966). Training in Industry: The Management of Learning. Belmont, CA: Wadsworth.
- Bates, R. A., Holton, E. F. III, Seyler, D. L. dan Carvalho, M. A. (2000). The Role of Interpersonal Factors in The Application of Computer-Based Training in An Industrial Setting. *Human Resource Development International*, 3(1): 19-42.

- Bates, R. dan Khasawneh, S. (2005). Organizational Learning Culture, Learning Transfer Climate and Perceived Innovation in Jordanian Organizations. *International Journal of Training and Development*, 9(2): 96-109.
- Blanchard, N. P. dan Thacker, J. W. (2004). *Effective Training: Systems, Strategies, and Practices*. New York: Pearson Education.
- Blume, B. D., Ford, J. K., Baldwin, T. T. dan Huang, J. L. (2010). Transfer of Training: A Meta-Analytic Review. *Journal of Management*. 36(4): 1065-1105.
- Blume, B., Ford, J., Baldwin, T. dan Huang, J. (2009). Transfer of Training: A Meta Analytic Review. *Journal of Management*, 36(4): 1065-1105.
- Brewerton, P. dan Millward, L. (2001). *Organisational Research Methods*, London: Sage.
- Brinkerhoff, R. O. dan Montesino, M. U. (1995). Partnership for Training Transfers. Lessons from A Corporate Study. *Human Resource Development Quarterly*, 6(3): 263-274.
- Broad, M. L. (2005). *Beyond Transfer of Training: Engaging Systems to Improve Performance*. San Francisco: John Wiley.
- Broad, M. L. dan Newstrom, J. W. (1992). *Transfer of Training: Action Packed Strategies to Ensure High Payoff from Training Investments*. Reading. MA: Addison-Wesley.
- Brunhart, A. (2013). *The Relationship Between Felt Accountability and Perceived Overall Organizational Performance in Federal Agencies*, Tesis PhD, Walden University.
- Burke, L. A. dan Baldwin, T. T. (1999). Workforce Training Transfer: A Study of The Effect of Relapse Prevention Training and Transfer Climate. *Human Resource Management*, 38(3): 227-242.
- Burke, L. A. dan Hutchins, H. M. (2007). Training transfer: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 6(3): 263-296.
- Burke, L. A. dan Hutchins, H. M. (2008). A Study of Best Practices in Training Transfer and Pro-Posed Model of Transfer. *Human Resource Development Quarterly*, 19(2): 107–128.
- Burke, L. A. dan Saks, A. M. (2009). Accountability in Training Transfer: Adapting Schlenker's Model of Responsibility To a Persistent but Solvable Problem. *Human Resource Development*, 8(3): 382-402.
- Clarke, N. (2002). Job Work Environment Factors Influencing Training Transfer Within a Human Service Agency: Some Indicative Support for Baldwin and Ford's Transfer Climate Construct. *International Journal of Training and Development*, 6: 146- 162.

- Charlotte N. G., Jennifer A. L., Deborah K. L. dan Lalita R. (2010). Predictors of Learner Satisfaction and Transfer of Learning in a Corporate Online Education Program. *American Journal of Distance Education*, 24(4): 207-226.
- Cheng, E. W. L. dan Ho, D. C. K., (2001). A Review of Transfer of Training Studies in the Past Decade. *Journal of Personnel Review*, 30(1): 102–118.
- Chiaburu, D. (2010). The Social Context of Training: Coworker, Supervisor, or Organizational Support? *Industrial and Commercial Training*, 42(1): 53-56.
- Chiaburu, D. dan Marinova, S. (2005). What Predicts Skill Transfer? An Exploratory Study of Goal Orientation, Training Self-Efficacy and Organizational Supports. *International Journal of Training and Development*, 9(2):110-23.
- Chiou, H., Lee, Y., dan Sutrisno, H. P., (2010). The Influences Transfer of Training on Relationship between Knowledge Characteristic of Work Design Model and Outcomes. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 1(2): 116-123.
- Chua, Y. P. (2006). *Kaedah Penyelidikan*. Malaysia: Mc Graw Hill.
- Cohen, J. (1992). Statistical Power Analysis. *Current Directions in Psychological Science*. 1(3), 98-101.
- Cohen, B. H. dan Lea, R. B. (2004). *Essentials of Statistics for the Social and Behavioral Sciences*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Cohran-Smith, M. dan Lytle, S. (2001). Beyond Certainty: Taking an Inquiry Stance on Practice in A. Lieberman & L. Miller (Eds.), *Teachers Caught in the Action* (pp. 45-60). New York: Teachers College Press.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A. dan Noe, R. (2000). Toward an Integrative Theory of Training Motivation: A Meta-Analytic Path Analysis of 20 Years of Research. *Journal of Applied Psychology*, 85, 678–707.
- Creswell, J. W. (2005). *Educational Research: Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research* (2nd ed.), Upper Saddle River, N.J.: Pearson Merrill Prentice Hall.
- Cromwell, S. E. dan Kolb, J. A. (2004). An Examination of Work-Environment Support Factors Affecting Transfer of Supervisory Skills Training to the Workplace. *Human Resource Development Quarterly*, 15(4): 449-71.
- De Vaus, D. (2002). *Analyzing Social Science Data*. London: Sage Publications.
- Desimone, L. M. (2009). Improving Impact Studies of Teachers' Professional Development: Toward Better Conceptualizations and Measures. *Educational Researcher*, 38(3): 181–199.
- Desimone, R., Werner, J. M. dan Harris, D. M. (2002). *Human Resource Development* (3rd ed.). Ft. Worth, TX: Harcourt.

- Devos, C., Dumay, X., Bonami, M., Bates, R. dan Holton, E., III, (2007). The Learning Transfer System Inventory (LTSI) Translated into French : Internal Structure and Predictive Validity. *International Journal of Training and Development*, 11(3): 181-199.
- Dick, W., Carey, L. dan Carey, J. O. (2001). *The Systematic Design of Instruction* (5th ed.). New York: Longman.
- Dirani, K.M. (2012). Professional Training as a Strategy for Staff Development: A Study in Training Transfer in the Lebanese Context. *European Journal of Training and Development*, 36(2): 158 – 178.
- Elangoran, A. R. dan Karakowsky, L. (1999). The Role of Trainees and Environmental Factors in Transfer of Training: An Exploratory Framework. *Leadership and Organization Development Journal*, 20(5): 268-275.
- Elliott, A. C. dan Woodward, W. A. (2006). *Statistical Analysis Quick Reference Guidebook: With SPSS Examples*. SAGE Publications, Inc
- Enoch, J. (1992). *Dasar-dasar Perencanaan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G. dan Buchner, A. (2007). G*Power 3: A Flexible Statistical Power Analysis Program for The Social, Behavioral, and Biomedical Sciences. *Behavior Research Methods*, 39: 175-191.
- Fern, E. F. dan Monroe, K. B. (1996). Effect-size estimates: Issues and Problems of Interpretation. *Journal of Consumer Research*, 23: 89-105.
- Ford, J. K. dan Wrotten, S. P. (1984). Introducing New Methods for Conducting Training Evaluation and for Linking Training Evaluation to Program Redesign. *Personnel Psychology*, 37(4): 651-665.
- Ford, J. K. dan Weissbein, D. A. (1997). Transfer of Training: An Updated Review and Analysis. *Performance Improvement Quarterly*, 10(2): 22 – 41.
- Ford, J. K., Smith, E. M., Weissbein, D. A., Gully, S. M. dan Salas, E. (1998). Relationships of Goal Orientation, Metacognitive Activity and Practice Strategies with Learning Outcomes and Transfer. *Journal of Applied Psychology*, 83(2): 218-233.
- Foxon, M. (1993). A Process Approach to the Transfer of Training. *Australian Journal of Educational Technology*, 9(2): 130-143.
- Frash, R., Antun, J., Kline, S. dan Almanza, B. (2010). Like It! Learn It! Use It? A Field Study of Hotel Training. *Cornell Hospitality Quarterly*, 51(3): 398-414.
- Gagne, R. M. (1962). Military Training and Principles of Learning. *American Psychologist*, 17: 83-91.
- Galbraith, M. W. (ed.) (2004). *Adult Learning Methods*, 3rd ed. Malabar, FL: Krieger.

- Gaudine, A. P. dan Saks, A. M. (2004). A Longitudinal Quasi-Experiment on the Effects of Posttraining Transfer Interventions. *Human Resource Development Quarterly*, 15(1): 57-76.
- Gay, L. R. dan Airasian, P. (2003). *Educational Research: Competencies for Analysis and Applications*. (3rd edi). New Jersey: Merrill Prentice-Hall.
- Gielen, E. W. (1996). *Transfer of Training in Corporate Setting: Testing a Model*. Paper delivered at the Academy of Human Resource Development Conference. Minneapolis, MN.
- Goldstein, I. L. (1993). *Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation*, (3rd ed). Pacific Grove, CA.: Brooks/ Cole.
- Goldstein I. L. dan Ford J. K. (2002). *Training in Organizations*. Belmont (4th Ed), CA:Wadsworth.
- Green, M. dan McGill, E. (2011). *State of the Industry Report: ASTD's Annual Review of Workplace Learning and Development Data*. Alexandria, VA: American Society of Training and Development.
- Gregoire, T. K. (1994). Assessing the Benefits and Increasing The Utility of Addiction Training for Public Child Welfare Workers: A Pilot Study. *Child Welfare*, 73: 69–81.
- Grossman, R. dan Salas, E. (2011). The Transfer of Training: What Really Matters. *International Journal of Training and Development*, 15(2): 103-120.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. dan Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis* (5th Ed). New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Hall, A.T. (2005). *Accountability In Organizations : An Examination Of Antecedents And Consequences*, Tesis PhD, The Florida State University.
- Hamizan Haidzir (2012). *Motivasi Pemindahan Latihan Kursus Pembinaan Pasukan Dalam Kalangab Pegawai Sebuah Agensi Awam*. Tesis Sarjana, Universiti Putra Malaysia.
- Hawley, J. D. dan Barnard, J. K. (2005). Work Environment Characteristics and Implications for Training Transfer: A Case Study of The Nuclear Power Industry. *Human Resource Development International*, 8(1): 65–80.
- Hess, D. (2007). Social Reporting and New Governance Regulation: The Prospects of Achieving Corporate Accountability Through Transparency. *Business Ethics Quarterly*, 17: 453-466.
- Hinkle, D.E, Wiersma, W. dan Jurs, S. G. (1998). Applied Statistics for the Behavioral Science. Boston, Massachusetts: Houghton Mifflin Company.
- Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J. dan Ferris, G.R. (2003). Accountability at Work: An Examination of Antecedents and Consequences. *Paper presented at the*

annual meeting of the Society of Industrial and Organizational Psychology, Orlando, FL.

Holton, E. F. (2000). On the Nature of Performance and Learning in HRD. In W.E.A. Ruona and G. Roth (eds), *Advances in Developing Human Resources* (Advances 7), San Francisco, CS: Berrett-Koehler.

Holton, E. F. (2005). Holton's Evaluation Model: New Evidence and Construct Elaborations. *Advances in Developing Human Resources*, 7(1): 37–54.

Holton, E. F. III (1996). The Flawed Four-Level Evaluation Model. *Human Resource Development Quarterly*, 7(1): 5-21.

Holton, E. F. III dan Baldwin, T. T. (2000). Making Transfer Happen: An Action Perspective on Learning Transfer Systems. *Advances in Developing Human Resources*, 2(4): 1-6.

Holton, E. F., III and Bates, R. A. (1998). *Learning Transfer System Inventory (LTSI)*. Unpublished manuscript, Louisiana State University, Baton Rouge.

Holton, E. F., Bates, R. A. dan Ruona, W. E. (2000). Development of a Generalized Learning Transfer System Inventory. *Human Resource Development Quarterly*, 11(4): 333-360.

Humphrey S. E., Nahrgang J. D. dan Morgeson, F. P. (2007). Integrating Motivational, Social, and Contextual Work Design Features: A Meta-Analytic Summary and Theoretical Extension of the Work Design Literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5): 1332–1356.

Ibrahim Mamat (2001). *Reka Bentuk Dan Pengurusan Latihan: Konsep Dan Amalan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Ingvarson, L., Meiers, M. dan Beavis, A. (2005). Factors Affecting the Impact of Professional Development Programs on Teacher Knowledge, Practice, Student Outcomes and Efficacy. *Education Policy Analysis Archives*, 13: 1–27.

Jalilah Wahidin, (2007). *Transfer of Learning of Business Writing Skills in a Private Organization in Malaysia*. Tesis PhD, Universiti Putra Malaysia.

Kapp, M. K., Latham, W. F. dan Latham, H. N. F., (2001). *Integrated Learning for ERP Success: A Learning Requirements Planning Approach*. New York: CRC Press LLC.

Killion, J. (2010). Educator Learning Keeps Evolving. Teachers Teaching Teachers, 5(5), 6-8. Retrieved July 8, 2013, from <http://www.nsdc.org/news/getDocument.cfm?articleID=2008>.

Kim, H. dan Lee, C. (2001). Implications of Near and Far Transfer of Training on Structured On-The-Job Training. *Advances in Developing Human Resources*, 3(4), 442-451.

- King, K. dan Lawler, P. (2003). Trends and Issues in The Professional Development for Teachers of Adults. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 98: 5-13.
- Kirwan, C. dan Birchall, D. (2006). Transfer of Learning From Management Development Programmes: Testing the Holton Model. *International Journal of Training and Development*, 10(4): 252-68.
- Kontoghiorghes, C. (2002). Predicting Motivation to Learn and Motivation to Transfer Process Back on The Job in a Service Organization: A New Systemic Model for Training Effectiveness. *Performance Improvement Quarterly*, 15(3): 114-29.
- Krejcie, R. V. dan Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 608.
- Laker, D. R. dan Powell, J. L. (2011). The Differences Between Hard and Soft Skills and Their Relative Impact on Training Transfer. *Human Resource Development Quarterly*, 22(1): 111-122.
- Lim, C. H. (2007). *Penyelidikan Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Kuala Lumpur: Mc Graw Hill Education.
- Lim, D. H. dan Johnson, S. D. (2002). Trainee Perceptions of Factors that Influence Learning Transfer. *International Journal of Training and Development*, 6(1): 36-48.
- Lim, D. H. dan Morris, M. L. (2006). Influence of Trainee Characteristics, Instructional Satisfaction, and Organizational Climate on Perceived Learning and Transfer. *Human Resource Development Quarterly*, 17 (1): 85-115.
- Lobato, J. (2008). *Research Methods for Alternative Approaches to Transfer: Implications for Design Experiments*. In *Handbook of Design Research Methods in Education*, ed. A. Kelly, R. A. Lesh, and J. Y. Baek, 167–194. New York: Routledge.
- Lodico, M. G., Spaulding, D. T. dan Voegthe, K. H. (2006). *Methods in Educational Research: From Theory to Practice*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Longnecker, C. O. (2004). Maximizing Transfer of Learning from Management Education Programs: Best Practices for Retention and Application. *Development and Learning in Organizations*, 18(4): 4–6.
- Machin, M. A. (2002). Planning, Managing, and Optimizing Transfer of Training. In K. Kraiger (Ed.), *Creating, Implementing, and Managing Effective Training and Development* (pp. 263-301). San Francisco: Jossey-Bass.
- Machin, M. A. dan Fogarty, G. J. (2004). Assessing the Antecedents of Transfer Intentions in a Training Context. *International Journal of Training and Development*, 8(3): 222-236.

- Marina Puteh (2012). *Hubungan di Antara Pemindahan Latihan dengan Faktor Individu dan Faktor Persekutaran Kerja dalam Kalangan Staf Di Lembaga Pembangunan Industri Pembinaan Malaysia (CIDB)*, Tesis Sarjana, Universiti Putra Malaysia.
- Mahathir, M. (1991). *Wawasan 2020*. Kuala Lumpur: Government Printing Office.
- McDonald, L. (2011). Procedia Social and Transfer of Training in Teacher PD a Process-Outcome Orientation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29: 1885-1894.
- Merriam, S. dan Caffarella, R. (1999). *Learning in Adulthood: A Comprehensive Guide*. (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Mohamad Saprin (2003). *Hubungan Antara Ciri Pelatih, Reka Bentuk Latihan dan Persekutaran Kerja Dengan Pemindahan Latihan*. Tesis Sarjana, Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohd. Majid Konting (2009). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mokhtar Ismail. (2011). *Kaedah Penyelidikan Kuantitatif Dalam Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Montesino, M. U. (2002). Strategic Alignment of Training, Transfer-Enhancing Behaviors, and Training Usage: A Post Training Study. *Human Resource Development Quarterly*, 13: 89-108.
- Muhammad Awais, B., dan Sharan Kaur, (2010). The Role of Individual and Training Design Factors on Training Transfer. *Journal of European Industrial Training*, 34(7): 656 – 672.
- Nikandrou, I., Brinia, V. dan Bereri, E., (2009). Perspective on Practice Trainees Perception of Training Transfer: An Empirical Analysis, *Journal of European Industrial Training*, 33(3): 255-270
- Nijman, D., Nijhof, W., Wognum, A. dan Veldkamp, B. (2006). Exploring Differential Effects of Supervisor Support on Transfer of Training. *Journal of European Industrial Training*, 30(7): 529-549.
- Noe, R. A. (2005). *Employee Training and Development* (3rd ed.). Burr Ridge: Irwin McGraw- Hill.
- Noe, R. A. (1999). Employee Training and Development. Singapore : McGraw Hill.
- Noe, R.A. (1986). Trainees' Attributes and Attitudes: Neglected Influences on Training Effectiveness. *Academy of Management Review*, 11(4): 736-749.
- Noe, R. A. dan Colquitt, J. A. (2002). *Planning for Training Impact: Principles of Training Effectiveness*. In K. Kraiger (Ed.), *Creating, Implementing, and Managing Effective Training and Development: State-Of-The-Art Lessons for Practice*. SanFrancisco: Jossey-Bass.

- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. dan Wright, P. M. (2006), *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*, (6th ed.), Boston, MA: McGraw-Hill Irwin.
- Noraini Idris (2010). *Penyelidikan Dalam Pendidikan*. Malaysia: Mc Graw Hill.
- Noraziah Abdul Aziz (2001). *Pemindahan Latihan Peserta Kursus Peningkatan Profesionalisma Guru-Guru Pendidikan Jasmani dan Kesihatan Daerah Kuala Pilah, Jempol Dan Jelebu*, Tesis Sarjana, Universiti Teknologi Malaysia.
- Othman Talib (2013). *Asas Penulisan Tesis Penyelidikan Dan Statistik*. Serdang: Penerbitan Universiti Putra Malaysia.
- Pallant, J. (2011). SPSS Survival Manual; A step by step guide to data analysis using SPSS (4th ed.). Australia: Allen Unwin.
- Park, J. dan Wentling, T. (2007). Factors Associated with Transfer of Training in Workplace. *Journal of Workplace Learning*, 19(5): 311 - 329
- Patterson, M. L. (2009). *An Examination of Supervisory Support as a Factor Affecting Training Transfer in a Sales Organization*, Tesis PhD, Pepperdine University. Retrieved from ProQuest Digital Dissertations.
- Pekeling Perkhidmatan Bilangan 6 Tahun 2005, Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam, Kerajaan Seri Paduka Baginda Malaysia, 1-14.
- Pelan Induk Pembangunan Pendidikan 2006-2010, Kuala Lumpur: Kementerian Pendidikan Malaysia, 2006
- Raja Mumtaz, H. (2011). An Empirical Study of the Relationship Between Motivation to Transfer and Transfer of Training. *Far East Journal of Psychology and Business*, 5(1): 47-56.
- Ranjit Kumar (2005). *Research Methodology* (2nd. Ed), London: Sage Publication.
- Rhoades, L. dan Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87: 698–714.
- Robinson, V. M. J. dan Timperley, H. S. (2007). The Leadership of the Improvement Teaching and Learning: Lessons from Initiatives With Positive Outcomes for Students. *Australian Journal of Education*, 51: 247–262.
- Rooney, R. H. (1985). Does In-Service Training Make a Difference? Results of a Pilot Study of Task-Centered Dissemination in a Public Social Service Setting. *Journal of Social Service Research*, 8: 33–50.
- Rouillier, J. Z. dan Goldstein, I. L. (1993). The Relationship between Organizational Transfer Climate and Positive Transfer of Training. *Human Resource Development Quarterly*, 4: 377–390.

- Russ-Eft, D. (2002). A Typology of Training Design and Work Environment Factors Affecting Workplace Learning and Transfer. *Human Resource Development Review*, 1(1): 45–65.
- Russ-eft, D. F., Dickison, P. dan Levine, R. (2010). Taking the Pulse of Training Transfer: Instructor Quality and EMT Certification Examination Results. *Human Resource Development Quarterly*, 21(3): 291-306.
- Sakinah Muslim, (2003). *Pemindahan Kandungan Latihan Ke Tempat Kerja: Satu kajian di Kementerian Pembangunan Luar Bandar*, Tesis Sarjana, Universiti Malaya.
- Saks, A. M. dan Belcourt, M. (2006). An Investigation of Training Activities and Transfer of Training in Organizations. *Human Resource Management*, 45: 629–648.
- Salkind, N. J. (2009). *Exploring Research*. New Jersey: Pearson Education.
- Schlenker, B. R. (1997). Personal Responsibility: Applications of the Triangle Model. *Research in Organizational Behavior*, 19: 241-301.
- Schlenker, T., Britt, T. W., Pennington, J., Murphy, R. dan Doherty, K. (1994). The Triangle Model of Responsibility. *Psychology Review*, 101(4): 632-651.
- Schunk, D. H. (2004). *Learning Theories: An Educational Perspective*. Upper Saddle River, New Jersey: Merrill Prentice/Hall.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business – A Skill Building Approach*. New York: John Wiley and Sons.
- Shahrom, M. Z., Noor Ezlin, A. B., Fatihah, S., Othman, J. dan Hassan, B., (2006). Pendidikan Alam Sekitar: Bagaimana Usaha-usaha Dilakukan dalam Proses Pengajaran dan Pembelajaran. <http://www/docstoc.com/docs/22427184/16.8.2010>.
- Sidek Mohd Noah (2002). *Reka Bentuk Penyelidikan: Falsafah, Teori dan Praktis*. Malaysia: Penerbitan Universiti Putra Malaysia.
- Stoltzfus, K. M. (2010). *The Relationship between Teachers' Training Transfer and Their Perceptions of Principal Leadership Style*. Retrieved from ProQuest Digital Dissertations.
- Thayer, P. W. dan Teachout, M. S. (1995). A Climate for Transfer Model. Brooks AFB, TX: Amrstrong Laboratory. Retrieved Oct 6, 2013 from <http://www.usq.edu.au/users/machin/thayer%20&%20Teachout,%201995.PDF>
- Tight, M. (2010). Are Academic Workloads Increasing? The Post-War Survey Evidence in the UK. *Higher Education Quarterly*. 64(2), 200–215.
- Tilaar, H. A. R. (1999). *Pendidikan dalam Pembangunan Nasional Menyongsong Abad 21*. Jakarta: Balai Pustaka.

- Tillman-Provo, W. P. (2013). A Study of Post-Training Accountability Interactions' Effects on Learning Transfer Outcomes. Tesis PhD, Capella University.
- Van den Bossche, P., Segers, M. dan Jansen, N. (2010). Transfer of Training: The Role of Feedback in Supportive Social Networks. *International Journal of Training and Development*, 14(2); 81-94.
- Velada, R. dan Caetano, A. (2007). Training Transfer: The Mediating Role of Perception of Learning. *Journal of European Industrial Training*, 31(4): 283-296.
- Velada, R., Caetano, A., Michel, J. W., Lyons, B. D. dan 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. dan Admiraal, W. (2009). Transfer as a Two-Way Process: Testing a Model. *Journal of European Industrial Training*, 33(1): 52 – 68.
- Villegas-Reimers, E. (2003). *Teacher PD: An International Review of the Literature*. Paris: International Institute for Educational Planning, UNESCO.
- Watkins, K. E., dan Marsick, V. J. (Eds.). (2003). Make Learning Count! Diagnosing the Learning Culture in Organizations. *Advances in Developing Human Resources*, 5 (2).
- Weldy, T. G. (2007). *An Assessment of the Relationship between the Learning Organization Construct and the Transfer of Training Construct*. Tesis PhD, University of South Alabama.
- Wexley, K.N. dan Latham, G.P. (2002), *Developing and Training Human Resources in Organizations*, 3rd ed., New Jersey: Prentice-Hall, Upper Saddle River.
- Wiersma, W. (1995). Research Methods in Education: An Introduction. Boston: Allyn and Bacon.
- Wiersma. W. dan Stephen G. J. (2005). *Research Methods in Education*. USA: Pearson Education. INC.
- Witziers, B., Bosker, R.J. dan Kruger, M.L. (2003). Educational Leadership and Student Achievement: The Elusive Search for an Association. *Educational Administration Quarterly*, 39, 398-425.
- Yaghi, A. (2006). *Training Transfer in Human Resources Management: A field study on supervisors*. Unpublished doctoral dissertation. Mississippi State University.,
- Yaghi, A., Goodman, D., Holton, E. F. III dan Bates, R. (2008). Validation of the Learning System Inventory: A Study of Supervisors in the Public Sector in Jordan. *Human Resource Development Quarterly*, 19(3): 241-262.
- Yamnill, S. dan McLean, G. N. (2001). Theories supporting transfer of training. *Human Resource Development Quarterly*, 12(2), 195–208.

Yamnill, St. dan McLean, G.N. (2005). Factors Affecting Transfer in Thailand. *Human Resource Development Quarterly*, 16(3), 323-344.

Yang, B. (2004). Can Adult Learning Theory Provide a Foundation for Human Resource Development? *Advances in Developing Human Resources*, (6), 129-145.

Zainon Mat Sharif (2009). *Learner Motivation, Work Environment, Training-Realate Factors, and Learning as Determinants of Transfer of Learning to the workplace*. Tesis PhD, Universiti Putra Malaysia.

