

Hubungan antara Latihan Pekerja Terhadap Prestasi Pekerja

Relationship between Staff Training on Staff Performance

Nur Syahindah Hairul Nizam¹, Juzaimi Nasuredin^{1*}

¹ Jabatan Pengurusan dan Teknologi, Fakulti Pengurusan Teknologi Dan Perniagaan,
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, Batu Pahat, Johor, 86400, MALAYSIA

*Corresponding Author: juzaimi@uthm.edu.my

DOI: <https://doi.org/10.30880/rmtb.2025.06.02.009>

Maklumat Artikel

Diserah: 30 September 2025

Diterima: 01 November 2025

Diterbitkan: 01 Disember 2025

Kata Kunci

Latihan pekerja, guru, penilaian keperluan latihan, ketersediaan sumber latihan, prestasi pekerja

Abstrak

Guru sering dibebani dengan pelbagai tugas yang menyebabkan penurunan motivasi dan produktiviti, sementara latihan dan pengembangan profesional yang tidak mencukupi menyukarkan mereka mengikuti perkembangan pendidikan terkini. Kajian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara latihan pekerja dan prestasi pekerja di kalangan guru di Johor. Menggunakan pendekatan kuantitatif melalui soal selidik dalam talian, seramai 192 responden terlibat dalam kajian ini. Analisis mendapati terdapat hubungan positif yang signifikan antara penilaian keperluan latihan, ketersediaan sumber latihan, dan persepsi pekerja terhadap latihan dengan prestasi pekerja. Hasil kajian menunjukkan bahawa memahami keperluan spesifik pekerja penting untuk merangka program latihan yang relevan, serta memastikan sumber yang mencukupi disediakan untuk keberkesanan latihan. Persepsi positif pekerja terhadap program latihan pula meningkatkan penglibatan, motivasi, dan kepuasan kerja mereka. Kesimpulannya, organisasi perlu menekankan aspek penilaian keperluan, penyediaan sumber, dan persepsi pekerja terhadap latihan sebagai strategi penting untuk meningkatkan prestasi pekerja dan pencapaian matlamat organisasi.

Keywords

Employee training, teachers, training needs assessment, availability of training resources, employee performance

Abstract

Teachers are often burdened with various tasks that lead to decreased motivation and productivity, while insufficient training and professional development make it difficult for them to keep up with the latest developments in education. This study aims to analyze the relationship between employee training and employee performance among teachers in Johor. Using a quantitative approach through an online survey, a total of 192 respondents participated in this study. The analysis found a significant positive relationship between training needs assessment, availability of training resources, and employees' perceptions of training with employee performance. The findings indicate that understanding employees' specific needs is crucial for designing relevant training programs and ensuring sufficient resources are provided for training effectiveness. Positive employee perceptions of training programs also enhance engagement, motivation, and job satisfaction. In conclusion,

organizations should emphasize the assessment of needs, resource provision, and employees' perceptions of training as key strategies to improve employee performance and achieve organizational goals.

1. Pengenalan

Bab ini menerangkan tentang hubungan antara latihan pekerja terhadap prestasi pekerja. Bab ini akan menerangkan secara teliti dan terperinci mengenai prestasi pekerja. Bahagian bab ini menunjukkan latar belakang kajian, pernyataan masalah, persoalan kajian, objektif kajian, kepentingan kajian serta diikuti oleh skop yang difokuskan. Latihan adalah satu aktiviti untuk meningkatkan keupayaan serta untuk meningkatkan prestasi pekerja atau anggota dalam melaksanakan tugas mereka dengan meningkatkan kemahiran, ilmu pengetahuan, sikap dan tingkah laku yang berkaitan dengan kerja (McCrie dan Lee, 2022). Latihan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan keupayaan pekerja dalam menjalankan tugas yang telah diberikan agar pekerja lebih mahir dan mampu melaksanakan tanggungjawab yang digariskan oleh organisasi (Wang *et al.*, 2021). Bakare (2020) merujuk bahawa prestasi pekerja dari cara pekerja berkelakuan di tempat kerja dan sejauh mana mereka melaksanakan tugas kerja yang diwajibkan kepada mereka. Ia dilihat sebagai komponen penting dalam kejayaan organisasi (Karim, 2019). Williams (2021) menunjukkan bahawa prestasi pekerja memberi kesan ketara kepada mereka di dalam peluang pekerjaan pada masa hadapan dengan organisasi yang lain.

Guru sering kali dibebani dengan pelbagai tugas yang menyebabkan mereka tidak dapat memberi tumpuan sepenuhnya kepada pengajaran. Ini termasuk kegiatan administratif, pengurusan kelas, dan tugas luar bilik darjah. Beban tugas ini dapat menyebabkan penurunan motivasi dan produktiviti (Mohamad *et al.*, 2019). Latihan dan pengembangan profesional yang tidak mencukupi untuk guru dapat menyukarkan mereka untuk mengikuti perkembangan pendidikan terkini dan mengaplikasikan kaedah pengajaran yang lebih efektif. Tanpa latihan yang cukup, guru mungkin kurang berkeyakinan dalam melaksanakan kurikulum yang baru (Aziz & Arafat, 2020). Tambahan lagi, Thailand sebagai contoh, berjaya melaksanakan program latihan berfokus pada keperluan guru mengikut subjek dan tahap. Seterusnya, Malaysia perlu melanjutkan penggunaan data penilaian untuk meningkatkan kemahiran pengajaran guru. Sebelum ini data ini digunakan untuk meningkatkan kemahiran guru bahasa Inggeris. Pendekatan ini patut diperluaskan kepada bidang lain bagi memastikan pengajaran lebih efektif dan produktif dalam semua mata pelajaran. Selain itu, Malaysia boleh melaksanakan sistem insentif lebih berkesan untuk memotivasikan guru dan meningkatkan prestasi pendidikan. Keberkesanan sistem telah dibuktikan Indonesia yang melaksanakan sistem insentif ini (Berita Harian, 2024).

Akhir sekali, Malaysia perlu memperbaiki proses pemilihan guru dengan pendekatan yang lebih teliti dan penumpuan kepada kualiti. Memilih guru berkualiti adalah langkah penting dalam meningkatkan mutu pengajaran dan memastikan pendidikan dapat dibangunkan dengan berkesan. Oleh itu, kajian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara penilaian keperluan latihan terhadap prestasi pekerja.

2. Kajian Literatur

2.1 Latihan

Kualiti Menurut Poon (1994), latihan adalah merujuk pada segala usaha terancang organisasi untuk memudahkan pembelajaran tingkah laku kerja yang tertentu. Usaha ini bertujuan memperbaiki prestasi semasa dan prestasi masa depan pekerja dengan meningkatkan kebolehan pekerja melakukan tugas-tugas mereka supaya objektif-objektif organisasi dapat dicapai. Kebolehan pekerja dapat dipertingkatkan dengan mengubah sikap mereka atau menambah kemahiran dan pengetahuan mereka.

2.2 Latihan Pekerja

Menurut Laing (2021), beliau melihat latihan dan pembangunan sebagai proses terancang untuk mengubah suai sikap, pengetahuan, kemahiran atau tingkah laku melalui pengalaman pembelajaran untuk mencapai prestasi yang berkesan dalam sesuatu aktiviti atau pelbagai aktiviti.

2.3 Penilaian dan Analisis Keperluan Latihan

Dan *et al.* (2020) mengenal pasti keperluan sumber manusia yang diperlukan melalui proses etika, mengenal pasti bidang keperluan sumber manusia, dan program latihan yang disesuaikan ke arah yang betul untuk membantu mengalihkan tenaga kakitangannya untuk menyampaikan perkhidmatan awam bertaraf unggul. Arucy dan Juma, 2018 berkata terdapat peningkatan komitmen kerja, produktiviti, dan kerja berpasukan selepas mendapat latihan yang tertumpu kepada keperluan pekerja dan syarikat.

2.4 Ketersediaan Sumber Latihan

Butler *et al.* (2021) menyebut bahawa sumbangan mereka adalah untuk menyerlahkan peluang penyelidikan masa depan yang berkaitan dengan aplikasi teknologi m-pembelajaran dalam perusahaan dan organisasi latihan. Bulawa (2012) menyatakan bahawa pendekatan pembangunan staf melalui bengkel berasaskan sekolah adalah amat berkesan.

2.5 Persepsi Pekerja

Ngwenya *et al.* (2007) menyatakan bahawa kakitangan mahir merupakan satu kelebihan kepada syarikat. Pengkaji juga mencadangkan bahawa kecekapan organisasi akan dipertingkatkan melalui latihan dan pembangunan, serta kemajuan kerjaya pekerja dan kemungkinan untuk maju dalam organisasi. Liang *et al.* (2014) mendapati bahawa sikap penyelia terhadap pekerja yang mendapat latihan keupayaan pengurusan, semasa dan selepas latihan, menunjukkan sikap kerja am pekerja.

2.6 Guru

Satu lagi elemen penting dalam sistem persekolahan ialah guru. Osiesi (2020) mendefinisikan guru sebagai wajah berfungsi manusia yang merencanakan kemajuan pendidikan dan pembangunan masyarakat, kerana mereka menyediakan dan mengarahkan sistem pendidikan dengan memupuk dan mengekalkan pengetahuan, kemahiran dan pemerolehan pengalaman. Mohammed *et al.* (2021) melihat fungsi pengetua atau guru besar sebagai perancangan, penyeliaan, penyediaan sumber pengajaran, pengurusan loji, pengurusan pasukan, keupayaan penyelarasan organisasi, komunikasi berkesan, pengurusan data, hubungan komuniti, pembangunan orang lain dan pembangunan diri.

2.7 Kebaikan Latihan

Matlamat utama latihan pekerja adalah untuk meningkatkan dan meningkatkan kemahiran, sikap dan pengetahuan agar lebih tinggi prestasi dan produktiviti. Menurut Cole (2002) batu asas untuk pengurusan sumber manusia ialah latihan, ia boleh memberi manfaat yang besar kepada organisasi dan individu sama ada dalam jangka pendek dan panjang. Beberapa faedah daripada pekerja latihan adalah meningkatkan dan meningkatkan kualiti dan keupayaan pekerja ke arah tugas berkaitan kerja, dan akhirnya mencapai pengurusan perubahan.

2.8 Prestasi Pekerja

Istilah prestasi merujuk kepada pelaksanaan kerja. Prestasi mewakili kinetik kerja. Ia berfungsi sebagai penerangan tahap pencapaian dalam melaksanakan aktiviti atau dasar program untuk merealisasikan matlamat, objektif, visi dan misi sesebuah organisasi seperti yang tercermin di dalam perancangan strategiknya (Moeherino, 2014). Suhardi (2019) menyifatkan prestasi sebagai hasil pengeluaran yang direkodkan dalam tempoh-tempoh tertentu yang dapat mencerminkan hasil aktiviti.

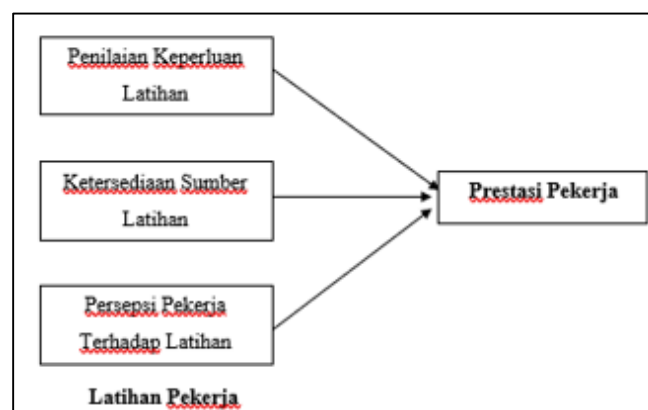
2.9 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual kajian ditunjukkan dalam Rajah 1, dan hipotesis kajian adalah seperti berikut.

H1 Penilaian keperluan latihan mempunyai kesan yang signifikan terhadap prestasi pekerja.

H2 Ketersediaan sumber latihan mempunyai kesan yang ketara ke atas prestasi pekerja.

H3 Persepsi pekerja terhadap latihan mempunyai kesan yang signifikan terhadap prestasi pekerja.



Rajah 1 Kerangka konseptual kajian

3. Metodologi Kajian

Ini adalah mengenai prosedur dan kaedah metodologi yang digunakan untuk melaksanakan kajian oleh penyelidik. Metodologi penyelidikan terdiri sebagai bahagian penting sepanjang penyelidikan itu. Metodologi yang dirancang telah memastikan kaedah pengumpulan data akan mencapai objektif penyelidikan ke arah yang betul. Reka bentuk dan data penyelidikan kaedah pengumpulan yang digunakan untuk penyelidikan ini akan digariskan secara khusus dalam bab ini. Selain itu, reka bentuk persampelan ditakrifkan dari segi populasi sasaran, persampelan bingkai, lokasi persampelan, elemen persampelan, teknik persampelan dan juga persampelan saiz untuk menentukan cara yang betul untuk mengenal pasti responden yang layak. Ia juga disertakan penerangan tentang konstruk instrumen kajian ukuran yang digunakan dalam soal selidik, prosedur pengumpulan data dan kaedah analisis data. Selain itu, kajian rintis juga akan dijelaskan dalam bab ini.

Penyelidikan ini dijalankan adalah untuk mengkaji hubungan antara latihan pekerja terhadap prestasi pekerja. Pengkaji memilih untuk membuat tinjauan di kawasan Johor. Responden bagi kajian ini adalah guru yang bekerja di sekolah sekitar kawasan Johor. Pengkaji menggunakan pendekatan kajian kuantitatif untuk menjalankan tinjauan. Soal selidik akan dibuat dan diedarkan kepada responden yang disasarkan. Menurut Pengerusi Jawatankuasa Pendidikan, Penerangan dan Komunikasi Negeri, Norlizah berkata, berdasarkan rekod Jabatan Pendidikan Negeri Johor (JPNJ), dianggarkan seramai 48, 137 mengajar di 1,192 buah sekolah. Beliau berkata, ini membabitkan seramai 26,910 guru di 908 buah sekolah rendah dan 21,227 guru di 284 buah sekolah menengah di negeri ini pada tahun 2022.

3.1 Reka Bentuk Kajian

Kajian ini menggunakan kajian penerangan, iaitu reka bentuk bukan eksperimen yang dikenali sebagai kajian pemerhatian atau korelasi, bertujuan untuk menjelaskan dan memahami fenomena yang disiasat tanpa memanipulasi pembolehubah atau menjalankan eksperimen formal secara aktif. Menurut Jenkins-Smith *et al.* (2017), reka bentuk kajian ialah set langkah yang diambil oleh penyelidik untuk mengumpul dan menganalisis data kajian. Dalam erti kata lain, ia adalah rancangan umum untuk menjawab topik atau soalan penyelidik. Reka bentuk penyelidikan hendaklah merangkumi persoalan kajian yang jelas, hipotesis dan rangka kerja teori yang akan digunakan untuk menganalisis data kajian.

Kajian ini menggunakan kajian penerangan, iaitu reka bentuk bukan eksperimen yang dikenali sebagai kajian pemerhatian atau korelasi, bertujuan untuk menjelaskan dan memahami fenomena yang disiasat tanpa memanipulasi pembolehubah atau menjalankan eksperimen formal secara aktif. Menurut Jenkins-Smith *et al.* (2017), reka bentuk kajian ialah set langkah yang diambil oleh penyelidik untuk mengumpul dan menganalisis data kajian. Dalam erti kata lain, ia adalah rancangan umum untuk menjawab topik atau soalan penyelidik. Reka bentuk penyelidikan hendaklah merangkumi persoalan kajian yang jelas, hipotesis dan rangka kerja teori yang akan digunakan untuk menganalisis data kajian.

3.2 Populasi dan Persampelan

Populasi diperlukan dalam penyelidikan kerana ia merupakan asas kajian statistik. Ia boleh menjadi orang berkumpulan, yang mana di dalam penyelidikan ini, populasi yang dipilih adalah pekerja yang bekerja di dalam sektor kerajaan di sekitar Johor. O'Leary, seperti yang dipetik oleh Sookray (2009), menyatakan bahawa populasi sasaran ialah jumlah elemen kelas orang, objek atau peristiwa yang ditentukan. Menurut Fox (2010), beliau bersetuju bahawa populasi sasaran merujuk kepada mana-mana kumpulan orang, objek atau perkongsian peristiwa. Ciri yang serupa dan menunjukkan keseluruhan atau jumlah keseluruhan kes yang terlibat.

Kajian ini memilih untuk membuat kajian di guru adalah kerana Johor mempunyai kepelbagaian jenis sekolah. Negeri ini mempunyai pelbagai jenis sekolah seperti sekolah kebangsaan, sekolah jenis kebangsaan, sekolah agama dan sekolah antarabangsa. Hal ini menjadikan hasil kajian lebih komprehensif. Menurut Kementerian Pendidikan Malaysia (2022) Johor sering terlibat dalam pelbagai program latihan dan pembangunan profesional guru melalui inisiatif kementerian seperti Kursus Latihan Dalam Perkhidmatan (LADAP), bengkel, dan seminar. Menurut Kementerian Pendidikan Malaysia (2021), guru di Johor turut menghadapi cabaran seperti beban tugas yang tinggi, perubahan kurikulum dan keperluan untuk meningkatkan kemahiran pengajaran seperti guru di negeri lain. Kajian ini penting bagi memahami bagaimana latihan dapat membantu mereka mengatasi cabaran tersebut dan meningkatkan prestasi.

3.3 Strategi Persampelan

Persampelan melibatkan pemilihan populasi untuk dimasukkan di dalam kajian penyelidikan (Sekaran & Bougie, 2013). Sampel yang mewakili akan membolehkan penyelidik untuk menganalisis keputusan kepada keseluruhan populasi sasaran. Cohen, Manion dan Morrison (2005) menekankan bahawa kepentingan kajian penyelidikan bukan sahaja kesesuaian metodologi dan instrument, tetapi juga oleh kesesuaian strategi persampelan yang telah dipilih. Menurut Fink dan Gantz seperti yang dipetik oleh Neuendorf (2013), persampelan ialah prosedur memilih unit untuk kajian daripada populasi yang lebih besar. Fox dan Bayat (2007) menegaskan bahawa teknik persampelan melibatkan lukisan wakil sampel. Setiap unit dalam populasi sasaran sepatutnya mempunyai

gambaran yang setara diperbadankan. Menurut Krejcie dan Morgan (1970), saiz sampel bagi kajian ini ialah 384 pekerja seperti dalam Jadual 1.

Jadual 1 Untuk Menentukan saiz sampel daripada sampel yang diberikan

<i>N</i>	<i>S</i>	<i>N</i>	<i>S</i>	<i>N</i>	<i>S</i>
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	100000	384

Note.—*N* is population size. *S* is sample size.
Source: Krejcie & Morgan, 1970

3.4 Pengukuran Kajian

Pengukuran kajian adalah penting kerana ia digunakan untuk mengumpul data daripada kajian ini. Terdapat beberapa langkah seperti soal selidik, temu bual, dan pemerhatian. Instrumen kajian ini ialah soal selidik dan skala. Soal selidik adalah tulang belakang mana-mana tinjauan dan kejayaannya terletak pada reka bentuk soal selidik. Menurut Roopa dan Rani (2016) soal selidik hanyalah mimeograf senarai atau masalah percetakan yang dilakukan untuk responden menyatakan pendapatnya.

3.5 Soalan Soal Selidik

Dalam kajian ini, pengkaji memutuskan untuk menggunakan kaedah tinjauan dalam mengumpul dan mengumpul data. Terdapat empat bahagian kajian ini: Bahagian A (Demografi), Bahagian B dan Bahagian C. Skala likert akan digunakan untuk penyelidikan ini. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap dan ia adalah skala ordinal 5 atau 7 mata yang digunakan oleh responden untuk menilai sejauh mana mereka bersetuju atau tidak bersetuju dengan sesuatu pernyataan (Sullivan dan Artino, 2013).

3.6 Analisis Kesahan dan Kebolehpercayaan

Major dan Savin-Baden (2010) mendefinisikan kesahan sebagai kriteria untuk menilai kekukuhan penyelidikan. Strategi ini diwujudkan untuk menjamin bahawa terdapat semacam semakan kelayakan untuk mengesahkan bahawa penyelidikan itu kukuh dan boleh dipercayai. Welman *et al.* (2005) menekankan kesahan sebagai tahap di mana instrumen menganggarkan apa yang didakwa untuk diukur.

Welman *et al.* (2005) menegaskan bahawa kebolehpercayaan mengukur kapasiti instrument pengumpulan data dan kaedah yang digunakan untuk mencari hasil yang tepat dan boleh dipercayai. Gray (2009) menekankan bahawa kebolehpercayaan adalah berkenaan dengan seberapa baik pembolehubah itu sedang diukur.

4. Perbincangan dan Analisis Data

4.1 Kadar Tindak Balas

Dalam kajian ini, pendekatan kuantitatif telah digunakan, menggunakan soal selidik dalam talian yang dibuat melalui borang *Google* dan diedarkan kepada responden yang dimaksudkan. Pengedaran borang *Google* soal selidik dijalankan melalui pelbagai platform media sosial termasuk *Instagram*, *WhatsApp*, dan *Facebook*. Tempoh pengumpulan data melibatkan pengagihan sebanyak 192 soal selidik telah dikumpul seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 2.

Jadual 2 Kadar tindak balas soal selidik

Saiz Sampel	Pemulangan Soal Selidik
384	192

4.2 Analisis Kesahan dan Kebolehpercayaan

Jadual 3 menunjukkan keputusan alpha Cronbach mengesahkan kebolehpercayaan instrumen tinjauan, semua kategori menunjukkan dalaman yang kukuh, mengesahkan penggunaannya untuk pengumpulan dan analisis data yang seterusnya. Keputusan ujian rintis menunjukkan tahap dalaman berikut untuk kategori tinjauan

Jadual 3 Analisis kebolehpercayaan

Perkara	Item	Nilai Cronbach Alpha	Keputusan
Penilaian Keperluan Latihan	3	0.794	Baik
Ketersediaan Sumber Latihan	3	0.885	Baik
Persepsi Pekerja Terhadap Latihan	3	0.886	Baik
Prestasi Pekerja	5	1.00	Cemerlang

4.3 Profil Demografi

Jadual 4 menunjukkan profil demografi oleh 192 responden. Responden yang terdiri daripada 110 guru dan 82 guru di sekolah rendah dan sekolah menengah. Profil demografi ini terdiri daripada jawatan, kelayakan pendidikan, umur, pengalaman bekerja dan jenis sekolah.

Jadual 4 Profil demografi responden

Demografi	Kategori	Kekerapan	Peratus %
Jawatan	Guru	110	57.3
	Guru Besar	82	42.7
	Diploma	30	15.6
Kelayakan Pendidikan	Ijazah Sarjana Muda	79	41.1
	Ijazah Sarjana	53	27.6
	Doktor Falsafah	30	15.6
	24 – 30	41	21.4
Umur	31 – 40	65	33.9
	41 – 50	43	22.4
	50 dan keatas	43	22.4
	0 – 10 tahun	48	25
Pengalaman Bekerja	11 – 22 tahun	54	28.1
	23 – 32 tahun	51	26.6
	32 tahun dan keatas	39	20.3
	Sekolah rendah	89	46.4
Jenis Sekolah	Sekolah menengah	103	53.6

4.4 Jawatan

Jadual 5 menunjukkan jawatan guru memperoleh 57% daripada 192 responden. Ini membuktikan peranan yang dimainkan oleh guru dalam ekosistem latihan, kerana mereka merupakan penerima utama di dalam program pembangunan profesional yang bertujuan untuk meningkatkan kualiti pengajaran, pengurusan bilik darjah dan penglibatan pelajar.

Jadual 5 Jawatan

Jawatan	Kekerapan	Peratus %
Guru	110	57.3
Guru Besar	82	42.7
Jumlah	192	100

4.5 Kelayakan Pendidikan

Jadual 6 menunjukkan kelayakan pendidikan, majoriti responden memiliki Ijazah (41.1%), selebihnya pula adalah Diploma, Sarjana dan Doktor Falsafah. Hal ini mencerminkan tenaga kerja yang berpendidikan tinggi selain Doktor Falsafah juga melahirkan ramai insan yang bergelar guru.

Jadual 6 Kelayakan pendidikan

Kelayakan Pendidikan	Kekerapan	Peratus %
Diploma	30	15.6
Ijazah Sarjana Muda	79	41.1
Ijazah Sarjana	53	27.6
Doktor Falsafah	30	15.6
Jumlah	192	100%

4.6 Umur

Jadual 7 ialah taburan umur, kumpulan umur yang paling banyak diwakili ialah 31-40 tahun (33.9%), diikuti rapat dengan julat umur yang lain. Kumpulan umur kedua tertinggi adalah 50 tahun keatas yang turut sama nilainya dengan kumpulan umur 41-50 tahun iaitu (22.4%). Kumpulan umur terendah adalah 24-30 tahun iaitu (21.4%). Kumpulan umur ini biasanya mewakili profesional pertengahan kerjaya yang secara aktif mencari peluang untuk pertumbuhan kerjaya, pembangunan kepimpinan dan peningkatan kemahiran. Mereka selalunya lebih menerima program latihan dan berkemungkinan menggunakan pengetahuan yang dipelajari dengan berkesan dalam peranan profesional mereka.

Jadual 7 Umur

Umur (tahun)	Kekerapan	Peratus %
24-30	41	21.4
31-40	65	22.4
41-50	43	22.4
50 tahun keatas	43	33.9
Jumlah	192	100%

4.7 Pengalaman Bekerja

Jadual 8 merujuk kepada pengalaman bekerja, majoriti berada di dalam lingkungan 11–22 tahun, ini menunjukkan tenaga kerja berpengalaman dengan pengalaman yang besar dalam bidang tersebut. Walau bagaimanapun, terdapat juga perwakilan daripada kedua-dua profesional awal kerjaya dan individu yang sangat berpengalaman. Pekerja berpengalaman peringkat pertengahan sering menjadi pemacu utama perubahan institusi, kerana mereka mengimbangi pengalaman praktikal dengan keterbukaan untuk menerima pakai metodologi baharu yang diperkenalkan melalui latihan.

Jadual 8 Pengalaman bekerja

Pengalaman Bekerja (tahun)	Kekerapan	Peratus %
0-10	48	25
11-22	54	28.1
22-32	51	26.6
Lebih daripada 32 tahun	39	20.3
Jumlah	192	100%

4.8 Jenis Sekolah

Jadual 9 menunjukkan jenis sekolah, responden lebih banyak diwakili oleh mereka dari Sekolah Menengah (53.6%) berbanding dengan Sekolah Rendah iaitu (46.4%).

Jadual 9 *Jenis sekolah*

Jenis Sekolah	Kekerapan	Peratus %
Sekolah Rendah	89	46.4
Sekolah Menengah	103	53.6
Jumlah	192	100

4.9 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan pemerhatian langsung tingkah laku sasaran dalam situasi semula jadi untuk menyusun data berkaitan dan kejadian alam sekitar yang ketara. Sebelum menjalankan penilaian eksperimen, analisis deskriptif sering digunakan sebagai komponen ujian saringan menyeluruh tingkah laku isu (Sloman, 2010). Sebarang pertanyaan saintifik praktikal mesti bermula dengan deskriptif statistik bagi memudahkan volum data yang besar secara rasional dan berkesan. Deskriptif statistik menerangkan dan mentafsir data yang dikumpul semasa kajian (Franzese & Iuliano, 2019) seperti dalam Jadual 10.

Pengkaji mengumpul data menggunakan soal selidik, dan statistik deskriptif SPSS analisis digunakan untuk menganalisis data. Terdapat beberapa program komputer yang tersedia untuk menganalisis data kuantitatif. Namun, SPSS berupaya kerana ciri-ciri luar biasa dan kemudahan penggunaannya, yang membolehkan penyelidik untuk menggunakan walaupun terdapat pesaing yang lain (Arkkelin, 2014).

Jadual 10 *Tahap min bagi analisis deskriptif*

Min	Tahap
1.00 – 2.33	Rendah
2.34 – 3.67	Sederhana
3.68 – 5.00	Tinggi

4.9.1 Penilaian Keperluan Latihan

Jadual 11 dibawah menunjukkan keputusan analisis deskriptif bagi penilaian keperluan latihan.

Jadual 11 *Analisis Deskriptif bagi penilaian keperluan latihan*

Item	Min	SD	Tahap
Adakah penilaian masa latihan dijalankan.	3.31	1.164	Sederhana
Penilaian impak yang dijalankan pada akhir program latihan.	3.19	1.223	Sederhana
Pemilihan latihan adalah berdasarkan penilaian keperluan.	3.14	1.220	Sederhana

4.9.2 Ketersediaan Sumber Latihan

Jadual 12 dibawah menunjukkan keputusan analisis deskriptif bagi ketersediaan sumber latihan.

Jadual 12 *Analisis deskriptif bagi ketersediaan sumber latihan*

Item	Min	SD	Tahap
Masa yang diberikan untuk latihan.	3.25	1.224	Sederhana
Ketersediaan bahan yang diperlukan.	3.07	1.338	Sederhana
Pengurusan sumber latihan semasa latihan.	3.20	1.220	Sederhana

4.9.3 Persepsi Pekerja Terhadap Latihan

Jadual 13 dibawah menunjukkan keputusan analisis deskriptif bagi persepsi pekerja terhadap latihan.

Jadual 13 Persepsi pekerja terhadap latihan

Item	Min	SD	Tahap
Latihan meningkatkan kemahiran, keupayaan dan pengetahuan pekerja.	3.18	1.225	Sederhana
Latihan meningkatkan prestasi organisasi.	3.17	1.255	Sederhana
Kecekapan dan keberkesanan pekerja terlatih mengatasi prestasi pekerja yang tidak terlatih.	2.98	1.274	Sederhana

4.9.4 Prestasi Pekerja

Jadual 14 dibawah menunjukkan keputusan analisis deskriptif bagi prestasi pekerja.

Jadual 14 Prestasi pekerja

Item	Min	SD	Tahap
Komitmen pekerja selepas latihan bertambah baik.	3.22	1.227	Sederhana
Kepuasan pekerja terhadap program latihan bertambah baik.	3.24	1.277	Sederhana
Aplikasi pengetahuan dan kemahiran yang betul oleh pelatih.	3.32	1.152	Sederhana
Keyakinan bekerja pekerja meningkat selepas latihan.	3.19	1.193	Sederhana
Keupayaan pekerja bertambah baik dalam tempoh 3 tahun yang lalu.	3.28	1.137	Sederhana

4.10 Ujian Normaliti

Ujian normaliti adalah langkah penting untuk menentukan ukuran kecenderungan memusat dan kaedah statistik untuk analisis data berterusan. Teknik yang paling kerap digunakan untuk menyemak kenormalan data adalah dua ujian normaliti yang terkenal, iaitu ujian Kolmogorov-Smirnov dan ujian Shapiro-Wilk (Gupta *et al.*, 2019). Ini adalah dua pendekatan yang paling lazim untuk mengesahkan kenormalan (Razali & Wah, 2011). Terdapat beberapa ciri taburan normal apabila min taburan dan min, median dan mod adalah sama. Sebaliknya, andaian normaliti membayangkan bahawa data diambil dengan taburan normal (Boslaug & Watters, 2008). Dengan membandingkan data kepada taburan normal, ujian Kolmogorov-Smirnov (K-S) dan ujian Shapiro-Wilk (S-W) digunakan untuk menentukan sama ada data adalah normal. Data dianggap normal jika nilai p lebih signifikan daripada 0.05 dan tidak normal jika nilai p kurang daripada 0.05. Walau bagaimanapun, Kolmogorov-Smirnov akan digunakan dalam penyelidikan ini dengan mengambil kira saiz 348 sampel. Jadual 14 dibawah menunjukkan keputusan ujian normaliti bagi kedua-dua pembolehubah tidak bersandar dan pembolehubah bersandar.

Jadual 14 Keputusan Ujian Normaliti

Faktor	Statistik	df	Signifikan (p -value)
Penilaian Keperluan Latihan	0.975	192	<0.001
Ketersediaan Sumber Latihan	0.967	192	<0.000
Persepsi Pekerja Terhadap Latihan	0.968	192	<0.000
Prestasi Pekerja	0.967	192	<0.000

Berdasarkan jadual, keputusan ujian Shapiro-Wilk, semua pembolehubah menunjukkan taburan tidak normal ($p < 0.05$). Memandangkan data adalah bukan normal, pengkaji menggunakan ujian bukan parametrik untuk analisis selanjutnya. Nilai- p bagi pembolehubah bebas dan bersandar kedua-duanya kurang daripada 0.01. Hasilnya, ujian korelasi Spearman bukan parametrik yang digunakan untuk mengkaji bahawa hubungan antara latihan kakitangan dan prestasi kakitangan tidak terpakai kepada data yang tidak diedarkan secara normal dalam kajian ini.

4.11 Analisis Korelasi

Teknik statistik yang digunakan untuk menilai kekuatan hubungan antara dua pembolehubah kuantitatif ialah analisis korelasi. Korelasi yang tinggi menunjukkan hubungan yang signifikan antara dua atau lebih pembolehubah, manakala hubungan yang lemah menunjukkan sangat sedikit atau tiada perhubungan antara pembolehubah (Franzese & Iuliano, 2019). Penyelidikan korelasi boleh menghasilkan satu daripada tiga hasil iaitu korelasi positif, korelasi negatif, atau tiada korelasi (Anwar, 2017). Analisis korelasi akan menentukan

perkaitan antara pembolehubah bebas, yang terdiri daripada pemasaran enjin carian, pemasaran gabungan dan pemasaran media sosial dan pembolehubah bersandar, niat membeli, dalam kajian ini. Menurut "SPSS," hubungan antara dua pembolehubah adalah penting, manakala jika nilai adalah kurang daripada 0.05. Walau bagaimanapun, tiada hubungan antara kedua-dua pembolehubah jika nilainya lebih besar daripada 0.05. Jadual 15 dibawah menunjukkan bahawa analisis korelasi Spearman.

Jadual 15 Saiz Pekali Kolerasi

Saiz Pekali Kolerasi	Tahap Korelasi
0.91 to 1.00 or -0.91 to -1.00	Sangat Kuat
0.71 to 0.90 or -0.71 to -1.00	Kuat
0.51 to 0.70 or -0.51 to -0.70	Sederhana
0.31 to 0.50 or -0.31 to -0.50	Lemah
0.01 to 0.30 to -0.01 to -0.30	Sangat Lemah
0	Tiada Korelasi

Berdasarkan hipotesis dalam Jadual 16, H1: Penilaian keperluan latihan mempunyai kesan yang signifikan terhadap prestasi pekerja. Berdasarkan Jadual 17, hubungan antara keperluan latihan penilaian dan prestasi pekerja adalah -0.372. Nilai signifikan adalah < 0.001 iaitu di bawah 0.05 (p<0.05). Korelasi antara penilaian keperluan latihan dan prestasi pekerja adalah signifikan walaupun negatif (-0.372) kerana nilai p ialah 0.000, ini menunjukkan bukti kukuh terhadap hipotesis yang tiada korelasi. Hal ini bermakna, walaupun lemah kepada sederhana dan juga negatif, ia adalah signifikan secara statistik. Oleh itu, terdapat signifikan yang kuat dan H1 boleh diterima memandangkan nilai signifikan adalah 0.000 iaitu di bawah 0.05 (p<0.05).

Berdasarkan hipotesis dalam Jadual 16, H2: Ketersediaan sumber latihan mempunyai kesan yang signifikan terhadap prestasi pekerja. Berdasarkan Jadual 17, hubungan antara ketersediaan sumber latihan dan prestasi pekerja adalah 0.984. Nilai bagi korelasi adalah kuat dan nilai signifikan adalah < 0.001 iaitu di bawah 0.05 (p<0.05). Oleh itu, terdapat signifikan yang kuat dan H2 boleh diterima memandangkan nilai signifikan adalah 0.000 iaitu di bawah 0.05 (p<0.05). Berdasarkan hipotesis dalam Jadual 16, H3: Persepsi pekerja terhadap latihan mempunyai kesan yang signifikan terhadap prestasi pekerja. Berdasarkan Jadual 17, hubungan antara persepsi pekerja terhadap latihan dan prestasi pekerja adalah 0.949. Nilai bagi korelasi adalah kuat dan nilai signifikan adalah < 0.001 iaitu di bawah 0.05 (p<0.05). Oleh itu, terdapat signifikan yang kuat dan H3 boleh diterima memandangkan nilai signifikan adalah 0.000 iaitu di bawah 0.05 (p<0.05).

Jadual 16 Rumusan bagi keputusan hipotesis

Hipotesis	Item	Keputusan
H1	Penilaian keperluan latihan mempunyai kesan yang signifikan terhadap prestasi pekerja.	Diterima
H2	Ketersediaan sumber latihan mempunyai kesan yang signifikan terhadap prestasi pekerja.	Diterima
H3	Persepsi pekerja terhadap latihan mempunyai kesan yang signifikan terhadap prestasi pekerja	Diterima

Jadual 17 Spearman's rho

Hipotesis	Faktor	Pangkat Kolerasi (r)	Nilai - P	Signifikan
H1	Keperluan latihan penilaian	-0.372	0	<0.000
H2	Ketersediaan sumber latihan	0.948	0	<0.000
H3	Persepsi pekerja terhadap latihan	0.949	0	<0.000

Kajian ini bertujuan menganalisis kepentingan latihan dalam membina pekerja yang produktif, khususnya dalam konteks pendidikan di Johor. Dalam kajian ini, seramai 192 responden terlibat, yang terdiri daripada 89 guru sekolah rendah (46.4%) dan 103 guru sekolah menengah (53.6%). Pendekatan analisis deskriptif digunakan sebagai metodologi utama, membolehkan pengumpulan data yang relevan bagi memahami isu-isu yang dihadapi dalam lingkungan pendidikan. Analisis deskriptif berperanan sebagai langkah saringan penting yang memudahkan pemahaman terhadap pelbagai data yang dikumpulkan.

Keperluan kajian ini melangkaui guru-guru di Johor, memberi manfaat kepada pelbagai pihak dalam sistem pendidikan. Dengan meneliti keperluan latihan untuk meningkatkan produktiviti pekerja, kajian ini diharap dapat menyumbang kepada pembangunan pendidikan yang lebih baik. Secara keseluruhannya, kajian ini menekankan betapa pentingnya latihan untuk meningkatkan kualiti pendidikan dan hasil pembelajaran, serta

menyediakan panduan bagi langkah-langkah yang perlu diambil untuk memperbaiki proses pendidikan di peringkat sekolah.

5. Kesimpulan

Dalam kajian ini, penemuan utama menunjukkan bahawa terdapat kesan yang signifikan antara keperluan latihan, ketersediaan sumber latihan, dan persepsi pekerja terhadap latihan terhadap prestasi pekerja. Ketiga-tiga hipotesis yang diuji (H1, H2, dan H3) diterima, yang menunjukkan bahawa faktor-faktor ini memainkan peranan penting dalam meningkatkan prestasi pekerja. Penemuan ini selaras dengan literatur sedia ada yang menekankan bahawa latihan yang berkesan dan sumber yang mencukupi adalah kunci untuk mencapai prestasi optimum dalam organisasi. Kajian ini mengkaji hubungan antara latihan pekerja terhadap terhadap prestasi pekerja. Kaedah kuantitatif melalui borang *Google* telah digunakan, mengikut rangka kerja konsep oleh Wibisono *et al.* (2016). Penyelidikan mendapati korelasi yang kuat antara faktor ini. Kajian ini menunjukkan bahawa untuk meningkatkan prestasi pekerja, organisasi harus memberi perhatian kepada keperluan latihan, ketersediaan sumber, dan persepsi pekerja terhadap latihan. Dengan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor ini, organisasi dapat merangka strategi yang lebih menyeluruh untuk pembangunan sumber manusia, yang seterusnya dapat mempertingkatkan lagi prestasi.

Penghargaan

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Pengurusan Teknologi dan Perniagaan, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia untuk segala sokongan yang diberi.

Konflik Kepentingan

Penulis mengumumkan bahawa tidak ada konflik kepentingan yang berkaitan dengan penerbitan makalah ini.

Sumbangan Penulis

Penulis mengesahkan sumbangan kepada kertas ini seperti berikut: **konsepsi dan reka bentuk kajian:** Nur Syahindah Hairul Nizam dan Juzaimi Nasuredin; **pengumpulan data:** Nur Syahindah Hairul Nizam dan Juzaimi Nasuredin; **analisis dan interpretasi hasil:** Nur Syahindah Hairul Nizam dan Juzaimi Nasuredin; **penyediaan draf manuskrip:** Nur Syahindah Hairul Nizam dan Juzaimi Nasuredin. Semua penulis telah mengkaji hasil dan meluluskan versi terakhir manuskrip.

Rujukan

- Abdullahi, M.S. (2018). Effect Of Training And Development On Employees' Productivity Among Academic Staff Of Kano State Polytechnic, Nigeria
- Abdullahi, M. S., Gwadabe, Z. L., & Bature, M. (2018). Effect of training and development on employe's productivity among academic staff of kano state polytechnic , Nigeria. 1(2), 264–286
- Adams, P.E. (2002). Benefits of Employee Training Program; Employee Training Plan, Business Plan Builder.
- Aguinis, H., Joo, H. and Gottfredson, R.K. (2011). Why we hate performance management and why we should love it. *Business Horizons*, 54(6): 503-507
- Aguinis, H. (2009). Performance Management. 2nd Edition. Upper Saddle River: *Pearson Education*
- Ahmad, S., & Ismail, R. (2020). Kesan latihan dalam perkhidmatan terhadap prestasi guru di Malaysia. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 45(2), 45–60.
- Aljhany, F. Hmdan "Reviewing the implications of training for academic section", (2020), pp. 58-77
- Aziz, M. I., & Arafat, M. (2020). Pengaruh Latihan Profesional Terhadap Keberkesanan Pengajaran Guru: Satu Tinjauan. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 1(1), 22-30.
- Bakare, S. (2020). The Effect of Training on Employees Performance. *Journal of Finance and Marketing*, 4(3), 1-14.
- Berita Harian. (2024, April 9). *Perkasa Kualiti Guru Pemangkin Pembangunan Pendidikan Negara*. Berita Harian. <https://www.bharian.com.my/rencana/komentar/2024/04/1234810/perkasa-kualiti-guru-pemangkin-pembangunan-pendidikan-negara>
- Bhattacharrya, D. (2009). Human resources management. 2nd Edition. New Delhi: *Pearson Education*.
- Blanchard, P. and James, W. (2010). Effective training systems, strategies and practices. *New Jersey: Pearson Education*.
- Bulawa, P. (2012). "Implementation of the performance management system (PMS) in senior secondary schools in Botswana: An investigation of senior management team's expected benefits of the PMS." *European Journal of Educational Research*, 1 (4), 321–337. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.1.4.321>
- Butler, A., Anthony Camilleri, M., Creed, A., & Zutshi, A. (2021). "The use of mobile learning technologies for corporate training and development: A contextual Framework." *Strategic Corporate Communication in the Digital Age*, 115–130. <https://doi.org/10.1108/978-1-80071-264-520211007>

- Cascio, Wayne F. (1989). *Human Resource Management*. New York: McgrawHill
- Chhy, S. (2019). The Impact Of Training And Development On Employee Performance: A Case Study Of Selected Private Secondary.
- Maria C, Theriou G. (2021), "The impact of training & development on work engagement: A study in the banking sector." *International Journal of Human Resource Studies*, 11 (1), p. 374, 10.5296/ijhrs.v11i1.18343
- Cohen, L., Manion, L. and Morrison, K. (2005). *Research Methods in Education*. 5th Edition. New York: RoutledgeFalmer.
- Dan, I. Sule, N. Chibuzor Ayodele, O.M. Abiodun "Recruitment, training and employee productivity in Nigerian customs service." *Jurnal Studi Pemerintahan*, 11 (2) (2020), pp. 202-228, 10.18196/jgp.112114
- Deb, T. (2009). *Performance Appraisal and Management: concept, antecedents and implications*. New Delhi: Excel Book.
- Frost, S. (2019, February 5). The importance of Training & Development in the Workplace. *Small Business - Chron.com*. Retrieved January 10, 2022, from <https://smallbusiness.chron.com/importancetraining-development-workplace-10321.html>.
- Gaspard, J., & Yang, C. M. (2016). "Training needs assessment of health care professionals in a developing country: The example of Saint Lucia.". *BMC Medical Education*, 16(1), 1-6. <https://doi.org/10.1186/s12909-016-0638-9>.
- Haryono, S., Supardi, S., & Udin, U. (2020). The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia. *Management Science Letters*, 10, 2107-2112
- Hassan, M. S., Mizanuzzaman, M. M., & Islam, K. M. A. (2020). The Effects of Training to the Employee Performance and Development: A Study of Fareast Islami Life Insurance Company Limited, Bangladesh. *International Journal of Business and Management Future*, 4(2), 17-28.
- Hoekstra, R., Vugteveen, J., Warrens, M. J., & Kruyen, P. M. (2019). An empirical analysis of alleged misunderstandings of coefficient alpha. *International Journal of Social Research Methodology*, 22(4), 351-364.
- Ismail, N., Kinchin, G., & Edwards, J. A. (2018). Pilot study, does it really matter? Learning lessons from conducting a pilot study for a qualitative PhD thesis. *International Journal of Social Science Research*, 6(1), 1-17.
- Karim, R.A. (2019). Impact of Different Training and Development Programs on Employee Performance in Bangladesh Perspective. *International Journal of Entrepreneurial Research*, 2(1), 8-14.
- Karim, M.M., Choudhury, M.M., & Latif, W.B. (2019). The Impact of Training and Development on Employees' Performance: An Analysis of Quantitative Data, February 2019. *The International Journal of Business and Management Research*, 03(02), 25-33.
- Karyono, K., Indradewa, R., & Syah, T.Y. (2020). The Work Motivation Effect, Training, and Competence on the Employee Performance Over Kemayoran Hospital.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2022). Laporan Tahunan Program Latihan Dalam Perkhidmatan Guru (LADAP). *Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia*.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2021). Kajian Beban Tugas Guru di Malaysia: Cabaran dan Penyelesaian. *Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia*.
- K.G. Arucy, D. Juma "The influence of strategic training on employee performance in the public sector in Kenya: A case study of the Kenya copyright" *Journal of Business and Strategic Management*, Vol.3 (Iss: 23-49) (2018) <https://iprjb.org/journals/index.php/EJBSM/article/view/733>
- Khan, F., Rasli, A., Yusoff, R.M., Ahmed, T., Rehman, A., & Khan, M.M. (2014). Job Rotation, Job Performance, Organizational Commitment: An Empirical Study On Bank Employees.
- Khan, A. (2007). Performance Appraisal's Relation with Productivity and Job Satisfaction. *Journal of Managerial Sciences*, 1(2): 99-114.
- Khan, A., & Masrek, M. N. (2017). Training needs analysis based on mismatch between the acquired and required levels of collection management skills of academic librarians. *Collection Building*, 36(1), 20-28. <https://doi.org/10.1108/cb-06-2016-0012>
- Laing, I.F. (2021). The Impact of Training and Development on Worker Performance and Productivity in Public Sector Organisations. *International Research Journal of Business and Strategic Management*, 2(2), 1-12.
- Liang, Mei, H., Hsin Kao, R., Cheng Tu, C., Chiang Chin, C., & Chung, W. C. (2014). "The influence of education and training on work attitudes and the moderating effect of supervisor attitudes: Examining Chinese employees.". *Social Indicators Research*, 119 (2), 853-875. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0505-6>
- Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2020). *Fundamentals of human resource management functions, applications, skill development* (2nd Edition). SAGE Publications Ltd.
- Mamy, M.B., Shabbir, R., and Hasan, Z. (2020). The Influence of Training and Development on Employee Performance. *Journal of Economics, Management and Trade*, 26(5), 44-58.
- Maria, C., & Theriou, G. (2021). "The impact of training & development on work engagement: A study in the banking sector.". *International Journal of Human Resource Studies*, 11(1), 374. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v11i1.18343>

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). Human resource management (5th Edition.). *Cengage Learning*.
- Mdhlose, D. (2020). An Evaluation of the Impact of Training and Development on Organisational Performance. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 48(8), 48-74
- Mohamad, N. D., & Nor, M. S. M. (2019). Kesan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru: Satu Kajian di Sekolah Menengah. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 44(1), 85-92.
- Neuendorf, K.A. (2013). The content analysis guidebook. *California: Sage publications Inc*.
- Nenty, H. J., Moyo, S., & Phuti, F. (2015). "Perception of teaching as a profession and UB teacher trainees attitude towards training programme and teaching.". *Educational Research and Reviews*, 10(21), 2797-2805. <https://doi.org/10.5897/err2015.2441>
- Ngema, K., Rajlal, A., & Utete, R. (2022). Employee Training as a Panacea for Career Development: Evidence from South African Police Service. *Acta Universitatis Danubius. Oeconomica*, 18(6), 174-195.
- Nguku, J.K.M (2006) A survey of staff training and development practices in state corporations In Kenya. Unpublished MBA project; University of Nairobi.
- Ngwenya, L., Aigbavboa, C., & Thwala, D. (2007). "A theoretical assessment of the effect of training and development on employees performance and productivity".
- Noe & Raymond, (2019). Human Resource Management (2nd Edition), *Prentice Hall*.
- Ogunode, N. J., Ukozor, C. U., & Agbo, R. C. (2024, January 1). Staff Training And Academics Job Performance In Tertiary Institutions In Nigeria [Review Of Staff Training And Academics Job Performance In Tertiary Institutions In Nigeria].
- Ogunode, N. J. & Adamu, D.G. (2021). Shortage of academic staff in the higher institutions of learning in Nigeria. *Central Asian Journal of Social Sciences and History*, 2(3), 109-123.
- Ogunode, N.J., Edinoh, K. & Olatunde-Aiyedun, T.G. (2023). Staff training in schools. *Journal of Innovation in Educational and Social Research*, 1(3), 192-207. <https://journals.proindex.uz/index.php/jiesr/issue/view/19>
- Olaniyan, D. A. & Ojo, L. B. 2018. Staff Training and Development: A Vital Tool for Organizational Effectiveness. *European Journal of Scientific Research*, 24 (3): 326-331
- Ole Kinisa, & Gipson, Raphael. (2019). Impact of Employees' Training and Development on Organizational Performance: A Case of the National Bank of Commerce (NBC) Mwanza City. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)* 9, 8, 9262. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.9.08.2019.p9262>.
- Poon, M. L. June. (1994). Pengurusan Sumber Manusia. Dewan Bahasa dan Pustaka, *Kuala Lumpur*.
- Razak, N. A. (2019). Cabaran profesion perguruan di Malaysia: Analisis dan strategi penyelesaian. Dewan Bahasa dan Pustaka, *Kuala Lumpur*.
- Sari (2020). Work Performance and Associated Factors among Employees in Amhara National Regional State Health Bureau, 1-5, DOI: 10.4172/2162-6359.1000511 *International Journal of Economic and Management Science* 2018, 7:2
- Sekaran, U. and Bougie, R. (2013). Research Methods for Business: A Skill Building Approach. 6th Edition. *John Wiley and Sons Limited*.
- Shafiq, S., & Hamza, S.M. (2018). The Effect Of Training And Development On Employee Performance In Private Company, Malaysia.
- Sheeba, M.M. & Christopher, P.B. (2020). The Role of Training and Development in Creating Innovative Work Behaviours and Accomplishing Non-Routine Cognitive Jobs for Organisational Effectiveness. *Journal of Critical Reviews*, 7(4), 1-15.
- Schleu, J. E. and Hüffmeier, J. (2021) 'Simply the best? A systematic literature review on the predictive validity of employee performance for leader performance', *Human Resource Management Review*, 31(2), p. 100777. <https://doi.org/10.1016/j.HRMR.2020.100777>
- Siriwardena, P. & Morais, N. (2019). Impact of Training and Development on Employee Performance. *Journal of Advanced Research*, 1(2), 76-83
- Utete, R. (2023). Investigating the Relationship between Capacity Building and Employee Performance at a Leading Organisation in Durban, South Africa. *African Journal of Business and Economic Research*, 18(2), 255-274.
- Utete, R., Zhou, S. & Ajani, A.O. (2022). The influence of populism movement on human resource management at the workplace: a comparison of South Africa and Botswana. *Multicultural Education*, 8 (4), 9-22
- Vinesh, D.N. (2021). Role of Training and Development in Employee and Organisational Performance. *International Journal of Management and International Business Studies*, 4(2), 213-220.