

Pengaruh Pengurusan Maklumat Terhadap Keberkesanan Program Latihan dan Pembangunan Sektor Awam: Kajian Rintis di Jabatan Penyiaran Malaysia

NOORZIHIDAYAH MD NOOR
MAIZATUL HAIZAN MAHBOB
Universiti Kebangsaan Malaysia

ABSTRAK

Pengurusan maklumat adalah penting bagi sesebuah organisasi kerana ia mampu memacu kecemerlangan organisasi. Persekitaran yang semakin kompleks memerlukan pengurusan maklumat yang cekap serta program latihan dan pembangunan yang berkesan. Hal ini sangat signifikan terutamanya apabila berlaku sesuatu konflik atau krisis. Justeru objektif kertas ini adalah di samping untuk mendapatkan nilai kesahan dan kebolehpercayaan ke atas item-item soal selidik yang dibina, ia juga untuk menguji pengaruh pengurusan maklumat yang merangkumi persekitaran maklumat, ketidakjelasan maklumat dan kitaran komunikasi terhadap keberkesanan program latihan dan pembangunan sektor awam. Kajian ini menggunakan kaedah tinjauan melalui borang soal selidik yang diedarkan kepada 102 orang responden yang terdiri daripada kakitangan di Jabatan Penyiaran Malaysia secara dalam talian menerusi platform *Google Form*. Teori Maklumat Organisasi Weick dan Model Penilaian Kirkpatrick telah diguna pakai dalam kajian ini. Data yang dikumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science (SPSS) v.22* untuk menguji kesahan dan kebolehpercayaan item seterusnya menguji hipotesis yang dikemukakan. Hasil kajian menunjukkan bahawa kesemua aspek pengurusan maklumat yang dikaji mempunyai hubungan signifikan positif yang kuat dengan keberkesanan program latihan dan pembangunan. Melalui analisis regresi membuktikan bahawa pengurusan maklumat menyumbang sebanyak 71.9% kepada keberkesanan program latihan dan pembangunan tetapi aspek persekitaran maklumat tidak memberi pengaruh terhadap pemboleh ubah bersandar. Secara keseluruhannya, aspek kitaran komunikasi merupakan penyumbang utama yang mempengaruhi keberkesanan program latihan dan pembangunan berbanding aspek persekitaran maklumat dan ketidakjelasan maklumat.

Kata kunci: *Model Penilaian Kirkpatrick, pengurusan maklumat, program latihan dan pembangunan, sektor awam, Teori Maklumat Organisasi Weick.*

The Influence of Information Management on the Effectiveness of Training and Development Programs in Public Sector: A Pilot Study in Department of Broadcasting Malaysia

ABSTRACT

Information management is important for an organization because it can drive organizational excellence. An increasingly complex environment requires efficient information management and effective training and development programs. This is very significant especially when there is a conflict or crisis. Therefore, the objective of this paper is in addition to obtaining the validity and reliability value of the constructed questionnaire items, it is also to determine the influence of information management which includes

information environment, information ambiguity and communication cycle on the effectiveness of training and development programs in the public sector. This study used a survey method through a questionnaire that was distributed to 102 respondents consisting of staff at the Department of Broadcasting Malaysia online through the Google Form platform. Weick's Organizational Information Theory and Kirkpatrick's Evaluation Model were adopted in this study. The collected data was then analyzed using the Statistical Package for Social Science (SPSS) v.22 software to test the validity and reliability of the items and then test the hypotheses presented. The results of the study show that all aspects of information management studies have a strong positive significant relationship with the effectiveness of training and development programs. Through regression analysis it proves that information management contributes as much as 71.9% to the effectiveness of training and development programs but the aspect of the information environment has no influence on the dependent variable. Overall, aspects of the communication cycle are the main contributors that affect the effectiveness of training and development programs compared to aspects of the information environment and information ambiguity.

Keywords: *Kirkpatrick Assessment Model, information management, training and development programs, public sector, Weick's Organizational Information Theory.*

PENGENALAN

Che Su et al. (2021) mendapati perubahan kepada tatacara berinteraksi dan pengurusan maklumat dalam organisasi memerlukan penelitian dan kajian berterusan. Pengurusan maklumat adalah penting bagi sesebuah organisasi kerana ia mampu memacu kecemerlangan organisasi. Pelbagai kaedah boleh dilaksanakan bagi memastikan maklumat diuruskan dengan lebih cekap dan efisien sama ada secara fizikal dan juga digital. Maklumat adalah penting untuk individu, organisasi dan masyarakat dalam pelbagai cara termasuk untuk komunikasi dalam menyampaikan idea kepada orang lain. Idea dan ciptaan baharu sering timbul daripada perkongsian, pertukaran serta gabungan pelbagai maklumat seterusnya membentuk inovasi dan kemajuan. Akses kepada maklumat yang tepat dan boleh dipercayai juga dapat membantu dalam membuat keputusan yang lebih baik. Kebergantungan manusia terhadap teknologi digital pada masa kini semakin tinggi terutamanya apabila dunia berhadapan dengan pandemik COVID-19 pada tahun 2020 yang menyebabkan kehidupan dan budaya masyarakat dunia berubah sama sekali. Sektor pekerjaan mahu pun pendidikan tidak terkecuali dalam melaksanakan norma baharu yang menuntut perubahan aktiviti fizikal kepada secara dalam talian. Program latihan dalam talian menjadi satu alternatif kepada organisasi dalam memastikan pembangunan modal insan kakitangan tidak terjejas. Jelas sekali teknologi kini menjadikan pengurusan maklumat berada di hujung jari melalui peralatan komputer dan lain-lain peranti digital untuk digunakan dalam pelbagai sektor. Namun begitu kajian Mohd Safix et al. (2021) di salah sebuah organisasi awam mendapati pengurusan latihan secara dalam talian secara umumnya masih berada pada tahap rendah. Helton et al. (2019) pula mengemukakan beberapa isu seperti topik latihan kurang bersesuaian dengan bidang tugas, penyampaian penceramah yang lemah dan modul latihan yang kurang kreatif menyebabkan pengurusan latihan secara dalam talian di sektor awam mengalami tahap yang kurang memuaskan. Dalam konteks pembelajaran pula, maklumat dapat memberikan pengetahuan dan kemahiran diperlukan untuk pembangunan kerjaya. Antara saluran maklumat yang boleh digunakan untuk menambah pengetahuan adalah melalui latihan. Maklumat yang

tepat dan boleh dipercayai pula adalah antara pemacu kepada sesuatu perubahan sama ada terhadap individu, organisasi dan masyarakat. Justeru itu, kajian ini ingin melihat bagaimana pengurusan maklumat dapat mempengaruhi keberkesanan program latihan dan pembangunan sektor awam.

Sektor awam juga tidak ketinggalan dalam mengimplementasikan teknologi digital dalam urusan seharian memandangkan sektor ini seringkali dilihat sebagai sektor penting dalam merancang, membentuk dan melaksanakan pelbagai program pembangunan demi memperkukuhkan perjalanan sistem pentadbiran dan pengurusan negara (Wan Idros & Maizatul, 2016) di mana sektor ini perlu menyediakan perkhidmatan yang berkualiti memandangkan badan ini berkait rapat dengan orang ramai. Antara cabaran yang besar bagi sektor awam adalah untuk membentuk dan mengekalkan integriti perkhidmatan yang baik memandangkan saiz organisasi awam dan bilangan kakitangannya yang besar (Megat Ayop & Abd. Halim, 2016). Kakitangan awam perlu menjalankan tanggungjawab dalam membantu menjalankan pentadbiran dan mencapai matlamat organisasi (Joyce, 2021). Ini berikutan dengan imej perkhidmatan awam yang stereotaip sering dilabel sebagai tidak produktif dengan unsur birokrasi di mana persepsi negatif ini perlu diperbetulkan dan diubah melalui nilai tambah servis yang lebih efektif, cekap dan pantas dengan adanya bantuan teknologi. Namun begitu, pekerja akan menghadapi masalah sekiranya tidak dapat menyesuaikan diri dengan teknologi baharu dalam organisasi kerana kualiti tugas pekerja tersebut akan terjejas sekaligus menyebabkan produktiviti menurun (Syamimi, 2020). Oleh yang demikian, pekerja kini dirasakan perlu untuk meningkatkan kemahiran digital sama ada latihan secara sendiri melalui latihan yang ditawarkan oleh organisasi supaya dapat menyediakan perkhidmatan yang baik dan meningkatkan produktiviti tugas.

Program latihan merupakan dasar kepada pembangunan kompetensi pekerja dalam sesebuah organisasi. Setiap individu yang terlatih dengan baik dapat menyumbang kepada prestasi sesebuah organisasi. Perancangan yang sistematik diperlukan bagi melatih seseorang pekerja untuk mengembangkan pengetahuan, kemahiran dan sikap seterusnya meningkatkan keupayaan pekerja dalam melaksanakan tugas dengan lebih baik. Latihan akan membantu pekerja mempelajari kemahiran yang mereka perlukan untuk berjaya dalam pekerjaan mereka. Dengan menyediakan pekerja peluang latihan dan pembangunan kerjaya, majikan boleh membantu memastikan pekerja dapat melaksanakan tugas mereka dengan berkesan dan cekap. Selain itu, latihan boleh membantu pekerja mengikuti perubahan dalam teknologi dan keperluan pekerjaan. Terdapat pelbagai kaedah latihan yang boleh digunakan oleh majikan untuk membantu pekerja mempelajari kemahiran yang mereka perlukan. Kehadiran teknologi baharu mempengaruhi proses perubahan aliran informasi dalam organisasi (Pace & Faules, 2006). Teknologi membantu memudahkan penyampaian maklumat kepada setiap anggota dalam organisasi dengan pelbagai bentuk komunikasi. Tugas menyebarkan maklumat kepada semua ahli secara menyeluruh menjadi lebih berkesan dan cekap dengan perkembangan teknologi maklumat (Damayanti, 2019). Oleh yang demikian, program latihan yang disediakan oleh organisasi haruslah seiring dengan teknologi semasa yang menuntut penggunaan serta kemahiran digital para pekerja untuk bersaing dengan kehendak pasaran pekerjaan kini. Ini adalah kerana latihan berterusan adalah cara terbaik untuk menangani perubahan dalam organisasi (Skillet Malaysia, 2021). Latihan merupakan salah satu kaedah utama organisasi dalam

menyampaikan maklumat penting kepada para pekerja supaya mereka berada di landasan yang selaras dengan matlamat organisasi (Kamaruzzaman & Che Mahzan, 2017).

Kemunculan Industri Keempat pula menandakan kemunculan sistem baharu melalui teknologi siber yang melibatkan keupayaan manusia dan mesin di samping penggunaan meluas internet pelbagai benda (IoT) yang membawa perubahan yang besar kepada cara dunia berkomunikasi. Zafir et al. (2018) menyatakan perubahan persekitaran yang berlaku akibat fenomena Revolusi Industri 4.0 yang memerlukan sumber manusia berpengetahuan dan berkemahiran tinggi agar daya saing dapat diperkasakan. Sehubungan itu, dirasakan program latihan dapat membantu merealisasikan hasrat organisasi dalam melahirkan pekerja yang berpengetahuan dan berkemahiran tinggi. Latihan dan pembangunan adalah penting untuk meningkatkan kemahiran dan pengetahuan, pembangunan kerjaya, daya saing, meningkatkan semangat dan motivasi pekerja, seterusnya dapat memberi perkhidmatan yang menjamin kepuasan pelanggan. Organisasi yang melabur dalam program latihan dan pembangunan mempunyai kedudukan yang lebih baik untuk mencapai matlamat mereka dan berjaya dalam persekitaran global yang kompetitif kini. Dalam konteks kajian ini, pengurusan maklumat adalah berkaitan dengan persekitaran maklumat, ketidakjelasan maklumat dan kitaran komunikasi dalam organisasi. Manakala program latihan yang dihadiri oleh peserta adalah latihan yang diadakan secara dalam talian. Populasi yang terlibat adalah terdiri daripada kalangan kakitangan di Jabatan Penyiaran Malaysia.

a. Objektif Kajian

Justeru objektif kertas ini adalah di samping untuk mendapatkan nilai kesahan dan kebolehpercayaan ke atas item-item soal selidik yang dibina, kajian ini turut mengukur tahap pengaruh antara pengurusan maklumat dari aspek persekitaran maklumat terhadap keberkesanan program latihan dan pembangunan sektor awam. Seterusnya objektif kedua adalah untuk mengukur tahap pengaruh antara pengurusan maklumat dari aspek ketidakjelasan maklumat terhadap keberkesanan program latihan dan pembangunan sektor awam.

b. Hipotesis Kajian

H1: Terdapat hubungan yang signifikan antara persekitaran maklumat dengan keberkesanan program latihan dan pembangunan sektor awam

H2: Terdapat hubungan yang signifikan antara ketidakjelasan maklumat dengan keberkesanan program latihan dan pembangunan sektor awam.

H3: Terdapat hubungan yang signifikan antara kitaran komunikasi dengan keberkesanan program latihan dan pembangunan sektor awam.

KAJIAN KEPUSTAKAAN

Seiring dengan perkembangan pesat ekonomi dan kemajuan pelbagai industri, ia amatlah penting bagi sesebuah organisasi memiliki kecekapan dalam menguruskan tugas dan perkhidmatan. Kemajuan teknologi komunikasi membolehkan organisasi berhubung dengan pelanggan, pengurusan dan pekerja secara lebih pantas dan efisien. Pengurusan maklumat adalah proses pengumpulan, penyimpanan, pengurusan dan penyelenggaraan maklumat dalam semua bentuknya. Pengurusan maklumat adalah istilah yang luas yang menggabungkan dasar

dan prosedur untuk mengurus dan berkongsi maklumat di kalangan individu, organisasi dan sistem maklumat di sepanjang kitaran hayat maklumat. Maklumat yang tepat dan sahih dikenal pasti sebagai salah satu cara untuk mempertingkatkan daya saing organisasi (Creswell et al., 2018) dan pengurusan maklumat Wan Idros dan Ooi (2017) ialah pengendalian yang menyeluruh dan penggunaan semua maklumat dalam organisasi. Pengurusan maklumat biasanya merupakan konsep sistem maklumat perusahaan di mana sebuah organisasi menghasilkan, memiliki dan mengurus satu rangkaian maklumat. Maklumat ini boleh berupa data fizikal seperti kertas, dokumen dan buku atau aset data digital. Pengurusan maklumat memperkatakan tahap dan kawalan tadbir organisasi terhadap aset maklumatnya. Pengurusan maklumat biasanya dicapai melalui sistem pengurusan maklumat yang dibina dan dengan menyokong proses dan garis panduan perniagaan. Selain itu, pengurusan maklumat juga memberi tumpuan kepada bagaimana maklumat itu dikongsi dan dihantar kepada pelbagai penerima termasuk individu dan peranti pengkomputeran yang berbeza seperti tapak web organisasi, komputer, pelayan, aplikasi dan peranti mudah alih.

Weick (1979) mengandaikan bahawa organisasi bergantung kepada maklumat untuk berfungsi dengan berkesan supaya matlamat organisasi dapat dicapai. Oleh yang demikian, Weick berasakan bahawa *human organization* perlu wujud dalam persekitaran maklumat yang mementingkan aliran maklumat dan pengetahuan (Valentim, 2013). Ini dipersetujui oleh Röttger dan Vedres (2020) yang menyatakan bahawa organisasi termasuk individu sebagai ejen maklumat menyumbang kepada persekitaran maklumat di mana kandungan boleh disebarkan melalui pelbagai saluran termasuk media sosial dan platform digital. Persekitaran maklumat merujuk kepada keseluruhan rangka kerja di mana maklumat dicipta, disusun, dikongsi dan digunakan. Ini termasuk kedua-dua persekitaran ruang fizikal dan maya tempat maklumat dicipta, disimpan dan diakses. Persekitaran fizikal adalah ruang kerja termasuk semua peralatan yang ada di dalam bilik seperti meja dan komputer. Persekitaran maya pula merangkumi semua tapak web, dokumen dan aplikasi berasaskan rangkaian internet. Ia juga merangkumi norma dan amalan sosial dan budaya yang mengawal cara maklumat dicipta, dikongsi dan digunakan. Istilah ini sering digunakan dalam konteks pengurusan maklumat.

Weick (1979) mendefinisikan ketidakjelasan maklumat sebagai maklumat yang wujud di dalam organisasi adalah maklumat yang kurang difahami, mempunyai gaya bahasa yang tinggi dan dipersembahkan dalam bentuk yang mengelirukan. Kekaburan maklumat berlaku apabila terdapat kekurangan kejelasan atau ketepatan dalam maklumat yang tersedia. Ini boleh menyukarkan untuk memahami perkara yang disampaikan, atau membuat keputusan berdasarkan maklumat. Taylor et al. (2021) yang mengkaji peranan kekaburan atau ketidakjelasan dan ketidakpastian dalam pelaksanaan dasar mendapati keupayaan kerajaan adalah perlu untuk mengurangkan ketidakpastian. Beliau mentakrifkan kapasiti sebagai keupayaan kerajaan untuk mengurangkan ketidakpastian mengenai instrumen dasar yang diguna pakai. Kekaburan maklumat boleh disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk maklumat tidak lengkap atau bercanggah, bahasa yang tidak jelas atau tidak tepat kekurangan konteks atau maklumat latar belakang dan pelbagai tafsiran atau makna.

Weick (1979) menyatakan interaksi berganda dalam kitaran komunikasi melibatkan tiga elemen iaitu tindakan, tindak balas dan pelarasan. Beliau menekankan hubungan di dalam sesebuah organisasi yang supaya kitaran komunikasi yang lengkap berlaku antara individu yang

terlibat untuk menyelesaikan masalah yang berlaku atau untuk mengurangkan keaburan maklumat yang disampaikan. Dalam konteks kajian ini kitaran komunikasi adalah melibatkan hubungan antara pekerja, cara berkomunikasi dan kaedah perkongsian maklumat antara para pekerja. Triandis (2004) menegaskan bahawa kitaran komunikasi dalam organisasi banyak dipengaruhi oleh tingkah laku dan corak hubungan individu kakitangan dalam sesebuah organisasi tanpa mengira sama ada mereka sebagai pengurusan atasan ataupun orang bawahan. Komunikasi bertindak sebagai penghubung antara pembuat keputusan dan semua pekerja di mana komunikasi juga boleh menyebabkan konflik interpersonal dalam organisasi (Musheke & Phiri, 2021). Budaya kerja yang positif dan tahap sosialisasi yang tinggi akan menyebabkan kitaran komunikasi berada pada tahap yang tinggi. Ini bermakna hubungan antara ahli organisasi adalah erat dan persekitaran komunikasi yang wujud dalam organisasi dikatakan sebagai berkesan.

METODOLOGI KAJIAN

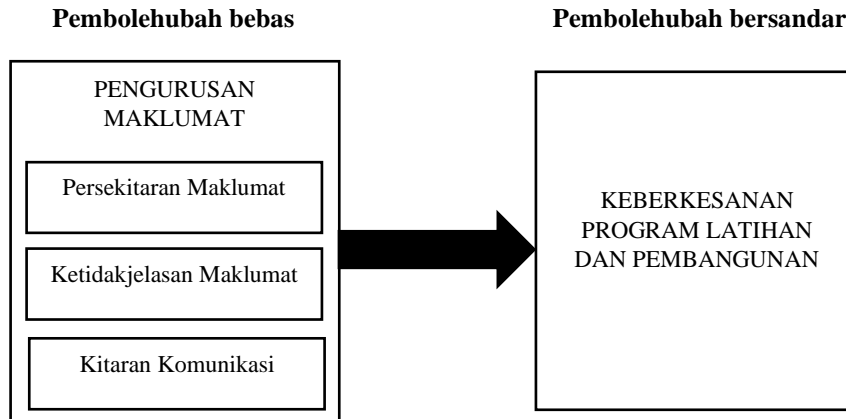
Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif melalui kaedah tinjauan dan deskriptif. Populasi kajian terdiri daripada kakitangan di Jabatan Penyiaran Malaysia seramai 102 orang responden melalui persampelan rawak mudah. Alat pengumpulan data adalah soal selidik yang diedarkan secara dalam talian melalui *Google Form*. Ujian Alpha Cronbach adalah melebihi 80% bagi kesemua pemboleh ubah. Data dianalisis menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science (SPSS) v.22* untuk menganalisis data deskriptif dan inferensi untuk menguji hubungan kedua-dua pemboleh ubah serta menentukan faktor yang mempengaruhi pemboleh ubah bersandar.

a. Kerangka Teoritikal Kajian

Teori Pengurusan Maklumat Organisasi yang telah diasaskan oleh Karl Edward Weick pada tahun 1976 merupakan dasar bagi kajian ini. Beliau merupakan pengkaji teori organisasi yang memperkenalkan konsep *loose-coupling*, *mindfulness* dan *sensemaking* dalam kajian *Educational Organizations as Loosely Coupled Systems* (Wan Idros & Ooi, 2017; Weick, 1976). Teori ini melihat bagaimana organisasi mengurangkan keaburan atau ketidakpastian melalui proses pengumpulan, pengurusan dan penggunaan maklumat. Teori ini juga dibina dan berkembang melalui 3 teori iaitu Teori Sistem Umum, Teori Maklumat dan Teori Evolusi Sosiokultural Darwin dengan andaian bahawa organisasi bergantung kepada persekitaran maklumat, terdapat ketidakjelasan maklumat jika pemahaman yang berbeza terhadap maklumat yang diterima dan semua di dalam organisasi terlibat dalam proses interpretasi untuk membuat maklumat yang diterima lebih difahami. Weick (1996) dalam penulisannya berpendapat bahawa maklumat adalah suatu alat yang penting dalam memastikan keberkesanan pengurusan sesebuah organisasi. Dalam konteks kajian ini, pemboleh ubah bebas mengadaptasi elemen daripada teori ini.

Model penilaian latihan Kirkpatrick adalah salah satu model popular yang digunakan untuk menilai keberkesanan latihan. Ia dicipta pada tahun 1959 dan telah menjalani semakan pada tahun 1975 dan 1994. Model ini telah bertahan selama lebih setengah abad dan ramai pengkaji telah menggunakannya sekaligus mengesahkan nilai yang terus ditawarkannya. Model ini membantu proses penilaian sesebuah latihan dengan jayanya (Alliger & Janak, 1989). Dalam

konteks kajian ini, pemboleh ubah bersandar mengadaptasi elemen daripada model ini seperti yang ditunjukkan dalam Rajah 1.



Rajah 1: Kerangka Kajian

HASIL DAPATAN DAN PERBINCANGAN

a. Ujian Cronbach Alpha

Cronbach Alpha digunakan untuk menguji konsistensi internal dari data sebagai kajian rintis di mana ia juga adalah kaedah untuk memastikan tahap kebolehpercayaan soal selidik yang digunakan. Analisis statistik seperti ujian kebolehpercayaan adalah perlu untuk mengesahkan soal selidik (Ahmad et al., 2019). Menurut Erin et al. (2015), penyelidikan yang bermakna adalah apabila kedua-dua pengukuran kesahan dan kebolehpercayaan adalah tinggi di mana tanpa kesahan pengukuran, hasil kajian tidak mempunyai makna sebenar, tidak realiti dan tidak boleh dipercayai. Dalam kajian ini, pengkaji akan menggunakan pekali kebolehpercayaan *Cronbach's Alpha* seperti dalam Jadual 1 bagi mengukur tahap kebolehpercayaan item-item dalam soal selidik. *Cronbach's Alpha* digunakan bagi menunjukkan bagaimana item-item yang dikaji berhubung antara satu sama lain. Nilai *Cronbach Alpha* antara 0.8 hingga 1.0 adalah tahap yang sangat baik dan efektif dengan konsistensi yang tinggi (Bond & Fox, 2015).

Jadual 1: Interpretasi skor Cronbach Alpha

Nilai	Tahap Kebolehpercayaan
0.8 – 1.0	Sangat baik dan efektif dengan konsistensi yang tinggi
0.7 – 0.8	Baik dan boleh diterima
0.6 – 0.7	Boleh diterima
<0.6	Item perlu dibaiki
<0.5	Item perlu digugurkan

Sumber: Bond & Fox (2015)

Jadual 2: Hasil keputusan Cronbach Alpha

Pemboleh ubah	Nilai Alpha	Jumlah Item
B1. Persekitaran Maklumat	.968	9
B2. Ketidakjelasan Maklumat	.927	5
B3. Kitaran Komunikasi	.909	6
C. Keberkesanan Program Latihan & Pembangunan	.989	51

Merujuk kepada Jadual 2, didapati nilai *Cronbach Alpha* atau tahap kebolehppercayaan bagi kesemua pemboleh ubah adalah melebihi 0.8 iaitu sangat baik dan efektif dengan konsistensi yang tinggi. Sehubungan itu, secara keseluruhannya tahap kebolehppercayaan bagi kesemua pemboleh ubah berada di dalam tahap tinggi di mana kesemua item soal selidik boleh diterima.

b. Analisis Deskriptif

Jadual 3 menunjukkan taburan profil responden mengikut jantina, umur, tempat bertugas, pendidikan tertinggi, tempoh perkhidmatan dan kekerapan responden menghadiri latihan dalam talian.

Jadual 3: Profil responden

Pemboleh ubah	Kategori	Bilangan	Peratusan (%)
Jantina	Lelaki	33	32.4
	Perempuan	69	67.6
Umur	18 - 30 tahun	17	16.7
	31 - 40 tahun	49	48.0
	41 - 50 tahun	30	29.4
	51 - 60 tahun	6	5.9
Tempat bertugas	Jabatan Penyiaran Malaysia Ibu Pejabat	79	77.5
	RTM Selangor	3	2.9
	RTM Perlis	3	2.9
	RTM Kedah	1	1.0
	RTM Pulau Pinang	1	1.0
	RTM Perak	2	2.0
	RTM Negeri Sembilan	2	2.0
	RTM Johor	1	1.0
	RTM Sarawak	2	2.0
	RTM Sabah	6	5.9
RTM Labuan	2	2.0	
Pendidikan tertinggi	PMR/SPM	27	26.5
	STPM/Sijil/Diploma	56	54.9
	Ijazah	18	17.6
	Sarjana	1	1.0

Gred Jawatan	Gred 41 – 54	3	2.9
	Gred 27 – 40	27	26.5
	Gred 17 – 26	71	69.6
	Gred 1 - 16	1	1.0
Tempoh perkhidmatan	Kurang dari 1 tahun	1	1.0
	1 - 5 tahun	20	19.6
	6 - 10 tahun	5	4.9
	10 tahun ke atas	76	74.5
Kekerapan menghadiri latihan/kursus dalam talian	Tidak pernah	1	1.0
	Sekali	5	4.9
	Lebih dari sekali	96	94.1
Keseluruhan(N=102)			

Seramai 102 orang responden yang telah memberikan maklum balas ke atas survei yang dijalankan. Pemilihan responden adalah secara rawak melalui borang soal selidik yang telah diedarkan secara dalam talian kepada kakitangan di Jabatan Penyiaran Malaysia yang majoritinya bertugas di Ibu Pejabat Kuala Lumpur. Hasil kajian menunjukkan peserta perempuan merupakan responden tertinggi mewakili 67.6 peratus daripada semua responden yang terlibat manakala lelaki mewakili 32.4 peratus iaitu seramai 33 orang. Manakala mereka yang berumur 31 hingga 40 tahun merupakan majoriti responden yang mewakili 48 peratus daripada kesemua responden. Seramai 30 orang responden (29.4%) adalah mereka yang ber julat umur 41 hingga 50 tahun. Responden yang berumur 18 hingga 30 tahun pula mewakili 16.7 peratus daripada keseluruhan responden. Mereka yang ber julat umur 51 hingga 60 tahun pula mencatatkan peratusan yang paling rendah iaitu 6 orang (5.9%). Bagi keputusan kategori pendidikan tertinggi mencatatkan majoriti responden memiliki STPM/Sijil/Diploma iaitu 54.9% atau 56 orang daripada keseluruhan responden yang terlibat. Manakala responden yang mempunyai kelayakan PMR/SPM merupakan responden kedua tertinggi iaitu seramai 27 orang diikuti pula dengan 18 orang bagi mereka yang memiliki Ijazah. Hanya seorang sahaja responden yang memiliki Sarjana terlibat dalam kajian ini. Majoriti responden adalah daripada Kumpulan Sokongan II (Gred 17 hingga 26) iaitu seramai 71 orang atau 69.6% daripada keseluruhan responden diikuti dengan Kumpulan Sokongan I (Gred 27 hingga 40) iaitu mewakili 26.5% responden. Seterusnya responden yang terdiri daripada Kumpulan Pengurusan dan Profesional mempunyai 3 orang responden manakala hanya seorang yang mewakili Kumpulan Gred 1 hingga 16. Responden yang telah berkhidmat lebih daripada 10 tahun merupakan kumpulan majoriti yang terlibat dalam kajian ini sebanyak 74.5 peratus. Hanya seorang responden yang berkhidmat kurang dari 1 tahun. Responden yang telah menghadiri latihan dalam talian lebih dari sekali mendominasi sebanyak 94.1 peratus seterusnya mereka yang hanya sekali menghadiri latihan dalam talian adalah seramai 5 orang (4.9%). Manakala hanya seorang sahaja yang tidak pernah menghadiri latihan dalam talian. Oleh yang demikian selanjutnya seorang responden telah dikeluarkan daripada menjawab soalan berkaitan pengurusan maklumat dan program latihan dalam talian yang pernah dihadiri kerana tidak memenuhi kriteria menjadikan 101 sahaja responden yang terlibat dalam soal selidik selanjutnya.

Jadual 4: Min keseluruhan aspek pengurusan maklumat

PERNYATAAN	1 Sangat Tidak Setuju	2 Tidak Setuju	3 Agak Tidak Setuju	4 Tidak Pasti Setuju Atau Tidak Setuju	5 Agak Setuju	6 Setuju	7 Sangat Setuju	Min	Sisihan Piawai
B1. Persekitaran Maklumat									
Saya bersetuju bahawa persekitaran maklumat ialah sistem maklumat di dalam mahupun di luar organisasi.				5 (4.9%)	10 (9.8%)	51 (50.0%)	35 (34.3%)	6.15	.792
Saya bersetuju bahawa persekitaran maklumat ialah agregat individu, organisasi dan sistem untuk menyebarkan maklumat.				6 (5.9%)	13 (12.7%)	42 (41.2%)	40 (39.2%)	6.15	.865
Saya bersetuju bahawa persekitaran maklumat adalah faktor asas dalam mencipta perubahan organisasi.				5 (4.9%)	13 (12.7%)	46 (45.1%)	37 (36.3%)	6.14	.825
Saya bersetuju bahawa persekitaran maklumat merupakan sumber utama dalam mencipta perubahan organisasi			1 (1.0%)	4 (3.9%)	16 (15.7%)	41 (40.2%)	39 (38.2%)	6.12	.886
Saya bersetuju bahawa persekitaran maklumat ialah agregat individu, organisasi dan sistem untuk bertindak balas atas maklumat.			1 (1.0%)	4 (3.9%)	16 (15.7%)	43 (42.2%)	37 (36.3%)	6.10	.878
Saya bersetuju bahawa persekitaran maklumat ialah pertumbuhan maklumat dalam operasi organisasi.				6 (5.9%)	14 (13.7%)	46 (45.1%)	35 (34.3%)	6.09	.850
Saya bersetuju bahawa persekitaran maklumat ialah persekitaran organisasi yang mementingkan maklumat.				8 (7.8%)	13 (12.7%)	43 (42.2%)	37 (36.3%)	6.08	.902
Saya bersetuju bahawa persekitaran maklumat ialah agregat individu, organisasi dan sistem untuk memproses maklumat.			1 (1.0%)	5 (4.9%)	18 (17.6%)	41 (40.2%)	36 (35.3%)	6.05	.910
Saya bersetuju bahawa persekitaran maklumat ialah agregat individu, organisasi dan sistem untuk mengumpul maklumat.				6 (5.9%)	19 (18.6%)	41 (40.2%)	35 (34.3%)	6.04	.882

B2. Ketidakjelasan Maklumat

Saya bersetuju bahawa maklumat yang jelas akan mengurangkan kekaburan maklumat yang diterima supaya tidak mengelirukan organisasi.		4 (3.9%)	12 (11.8%)	28 (27.5%)	57 (55.9%)	6.37	.845
Ketidakjelasan maklumat merupakan maklumat yang kurang jelas, tidak tepat dan tidak difahami oleh kakitangan di dalam organisasi.	1 (1.0%)	3 (2.9%)	10 (9.8%)	36 (35.3%)	51 (50.0%)	6.32	.848
Saya kurang yakin dengan maklumat yang diterima sekiranya tidak disampaikan dengan jelas.		5 (4.9%)	11 (10.8%)	38 (37.3%)	47 (46.1)	6.26	.844
Saya bersetuju bahawa ketidakjelasan maklumat merupakan maklumat yang selalu ditafsirkan berbeza atau pelbagai maksud.		9 (8.8%)	9 (8.8%)	34 (33.3%)	49 (48.0%)	6.22	.944
Saya bersetuju bahawa ketidakjelasan maklumat ditakrifkan sebagai maklumat yang diterima yang berimplikasi ketidaktentuan terhadap organisasi.	1 (1.0%)	6 (5.9%)	16 (15.7%)	41 (40.2%)	37 (36.3%)	6.06	.925

B3. Kitaran Komunikasi

Hubungan yang baik dengan majikan memudahkan saya untuk melakukan tugas dengan sempurna		5 (4.9%)	12 (11.8%)	34 (33.3%)	50 (49.0%)	6.28	.862
Keakraban hubungan sesama rakan setugas memudahkan urusan kerja saya	1 (1.0%)	4 (3.9%)	12 (11.8%)	35 (34.3%)	49 (48.0%)	6.26	.891
Maklumat dalam organisasi bukan sahaja datang daripada pihak atasan malah melalui rakan sekerja dan pihak luar		7 (6.9%)	13 (12.7%)	38 (37.3%)	43 (42.2%)	6.16	.903
Saya sentiasa menerima maklumat dan arahan daripada pihak atasan		7 (6.9%)	14 (13.7%)	38 (37.3%)	42 (41.2%)	6.14	.906
Saya sentiasa berkongsi maklumat tentang kerja dengan rakan setugas		7 (6.9%)	14 (13.7%)	38 (37.3%)	42 (41.2%)	6.21	.920
Pihak pengurusan atasan sentiasa memberikan penerangan sekiranya ada maklumat yang perlu kami ketahui	1 (1.0%)	11 (10.8%)	24 (23.5%)	36 (35.3%)	29 (28.4%)	5.80	1.010

N=101

* Skala Likert: 1= Sangat Tidak Setuju 2= Tidak Setuju 3= Agak Tidak Setuju 4= Tidak Pasti Setuju atau Tidak Setuju 5= Agak Setuju 6= Setuju 7= Sangat Setuju

Hasil analisis deskriptif seperti dalam Jadual 4 bagi aspek Pengurusan Maklumat menunjukkan bahawa pernyataan 'Saya bersetuju bahawa persekitaran maklumat ialah sistem maklumat di dalam mahupun di luar organisasi' merupakan nilai min yang tertinggi dalam elemen Persekitaran Maklumat iaitu dengan tahap skor min yang tinggi pada nilai 6.15 serta sisihan piawai 0.792 di mana kebanyakan responden bersetuju dengan pernyataan ini. Pernyataan kedua tertinggi 'Saya bersetuju bahawa persekitaran maklumat ialah agregat individu, organisasi dan sistem untuk menyebarkan maklumat' pula mendapat nilai skor min yang sama dengan pernyataan tertinggi tetapi dengan sisihan piawai sebanyak 0.865. Ini bermaksud responden menyedari bahawa maklumat tidak hanya diperoleh dari dalam organisasi malah maklumat dari luar organisasi turut menyumbang kepada sistem maklumat yang akan memberi impak dalam pembuatan keputusan pengurusan organisasi. Maklumat yang diperoleh daripada setiap orang yang terlibat dalam organisasi termasuk sistem yang digunakan disifatkan lebih berkesan untuk penyebaran maklumat. Manakala pernyataan 'Saya bersetuju bahawa persekitaran maklumat ialah agregat individu, organisasi dan sistem untuk mengumpul maklumat' dinilai pada min yang terendah dalam elemen ini tetapi masih dalam tahap skor min yang tinggi pada nilai 6.04 dengan sisihan piawai 0.882. Seterusnya bagi elemen Ketidaktentuan Maklumat mendapati pernyataan 'Saya bersetuju bahawa maklumat yang jelas akan mengurangkan kekaburan maklumat yang diterima supaya tidak mengelirukan organisasi' adalah nilai min yang tertinggi dengan tahap skor 6.37 dengan sisihan piawai sebanyak 0.845. Majoriti responden bersetuju dengan pernyataan ini di mana maklumat yang tidak mengelirukan akan memberi impak kepada pelaksanaan tugas yang lebih baik. Maklumat yang kabur turut boleh menyebabkan pembuatan keputusan yang tidak tepat sekaligus akan mencetuskan krisis dalaman kepada organisasi. Pernyataan dengan skor min terendah bagi elemen ini pula adalah 'Saya bersetuju bahawa ketidakjelasan maklumat ditakrifkan sebagai maklumat yang diterima yang berimplikasi ketidaktentuan terhadap organisasi' dengan tahap skor min 6.06 serta sisihan piawai yang tinggi pada nilai 0.925 menunjukkan konsensus yang kurang pada pernyataan ini. Elemen Kitaran Komunikasi pula menunjukkan pernyataan 'Hubungan yang baik dengan majikan memudahkan saya melakukan tugas dengan sempurna' mendapat nilai skor min yang tertinggi iaitu 6.28 dengan sisihan piawai sebanyak 0.862. Manakala pernyataan 'Keakraban hubungan sesama rakan setugas memudahkan urusan kerja saya' dinilai pada min yang kedua tertinggi dengan nilai min 6.26 dan sisihan piawai 0.891. Ini menunjukkan bahawa dalam sesebuah organisasi, perhubungan serta komunikasi yang baik antara rakan sekerja akan menghasilkan produktiviti yang lebih berkualiti dalam penghasilan tugas. Pernyataan 'Pihak pengurusan atasan sentiasa memberikan penerangan sekiranya ada maklumat yang perlu kami ketahui' adalah penilaian skor min terendah di dalam elemen Kitaran Komunikasi. Namun begitu, pernyataan ini masih berada pada tahap tinggi nilai skor min iaitu 5.80 dengan sisihan piawai sebanyak 1.010. Konsensus yang rendah bagi pernyataan ini berkemungkinan kerana responden berdasarkan pihak pengurusan atasan jarang berkongsi maklumat atau berkemungkinan saluran komunikasi yang digunakan kurang berkesan dalam menyampaikan maklumat kepada semua peringkat dalam organisasi.

Jadual 5: Min keseluruhan aspek keberkesanan program latihan dan pembangunan

PERNYATAAN	1	2	3	4	5	6	7	Min	Sisihan Piawai
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Tidak Setuju	Tidak Pasti Setuju Atau Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju		
C. Keberkesanan Program Latihan dan Pembangunan									
Penceramah mempunyai pengetahuan yang luas dalam latihan yang disampaikan.				3 (2.9%)	13 (12.7%)	35 (34.3%)	50 (49.0%)	6.31	.809
Ilmu adalah penting untuk diri dan kerjaya saya.			1 (1.0%)	3 (2.9%)	14 (13.7%)	29 (28.4%)	54 (52.9%)	6.31	.892
Latihan merupakan salah satu cara bagi saya menimba ilmu.				7 (6.9%)	9 (8.8%)	33 (32.4%)	52 (51.0%)	6.29	.898
Penggunaan visual, grafik video, audio dalam latihan membantu saya untuk lebih faham.				2 (2.0%)	17 (16.7%)	33 (32.4%)	49 (48.0%)	6.28	.814
Ilmu yang dipelajari akan membantu meningkatkan keberkesanan dalam melaksanakan tugas.				2 (2.0%)	13 (12.7%)	41 (40.2%)	45 (44.1%)	6.28	.763
Saya menjangkakan produktiviti saya akan lebih meningkat jika mempraktikkan apa yang telah dipelajari.				5 (4.9%)	10 (9.8%)	39 (38.2%)	47 (46.1%)	6.27	.835
Ilmu yang dipelajari akan membantu meningkatkan kualiti hasil kerja.				2 (2.0%)	18 (17.6%)	34 (33.3%)	47 (46.1%)	6.25	.817
Tujuan saya menghadiri latihan adalah untuk belajar.			1	3	15	34	48	6.24	.885
Penceramah perlu bijak menggunakan ekspresi muka untuk menarik minat pelatih supaya tidak bosan.			1 (1.0%)	5 (4.9%)	15 (14.7%)	30 (29.4%)	50 (49.0%)	6.22	.944
Saya berusaha sedaya upaya untuk belajar dengan baik.			2 (2.0%)	4 (3.9%)	11 (10.8%)	37 (36.3%)	47 (46.1%)	6.22	.934
Saya menjangkakan mutu kerja saya akan bertambah baik apabila mempraktikkan apa yang dipelajari.				5 (4.9%)	15 (14.7%)	35 (34.3%)	46 (45.1%)	6.21	.875

Penceramah mempunyai pengalaman yang banyak dalam latihan yang disampaikan.	1 (1.0%)	4 (3.9%)	16 (15.7%)	33 (32.4%)	47 (46.1%)	6.20	.917	
Latihan membantu saya untuk bekerja dengan lebih efisien.		3 (2.9%)	16 (15.7%)	40 (39.2%)	42 (41.2%)	6.20	.813	
Penceramah berpakaian yang bersesuaian dengan latihan	1 (1.0%)	3 (2.9%)	15 (14.7%)	40 (39.2%)	42 (41.2%)	6.18	.865	
Penceramah mampu menghubungkan latihan dengan aplikasi di tempat kerja.		4 (3.9%)	16 (15.7%)	39 (38.2%)	42 (41.2%)	6.18	.841	
Ilmu dan kemahiran yang dipelajari sesuai dan boleh diaplikasikan di tempat kerja saya.		2 (2.0%)	16 (15.7%)	45 (44.1%)	38 (37.3%)	6.18	.767	
Saya percaya bahawa latihan ini baik untuk peningkatan kecekapan kerja saya.	1 (1.0%)	5 (4.9%)	13 (12.7%)	38 (37.3%)	44 (43.1%)	6.18	.910	
Penceramah perlu mengawal nada, tonasi dan kelajuan suara dengan baik.	1 (1.0%)	1 (1.0%)	5 (4.9%)	13 (12.7%)	34 (33.3%)	47 (46.1%)	6.17	1.011
Saya menjangkakan kerja saya akan lebih lancar jika mempraktikkan apa yang dipelajari.			5 (4.9%)	14 (13.7%)	41 (40.2%)	41 (40.2%)	6.17	.849
Bahan kursus (cth: Nota) membantu saya meningkatkan pemahaman.	1 (1.0%)		7 (6.9%)	11 (10.8%)	38 (37.3%)	44 (43.1%)	6.15	.984
Bahan kursus (cth: Nota) memberikan saya pengetahuan yang baru.	1 (1.0%)		6 (5.9%)	14 (13.7%)	36 (35.3%)	44 (43.1%)	6.15	.942
Latihan yang dihadiri berkaitan dengan keperluan peningkatan kerjaya saya.	1 (1.0%)		5 (4.9%)	13 (12.7%)	41 (40.2%)	41 (40.2%)	6.15	.899
Urusetia program membantu menyediakan keperluan latihan dengan baik.			2 (2.0%)	19 (18.6%)	42 (41.2%)	38 (37.3%)	6.15	.792
Saya berminat dengan ilmu yang disampaikan.	1 (1.0%)		4 (3.9%)	14 (13.7%)	42 (41.2%)	40 (39.2%)	6.15	.876

Saya yakin latihan yang dihadiri baik untuk diri saya.	1 (1.0%)	4 (3.9%)	16 (15.7%)	38 (37.3%)	42 (41.2%)	6.15	.899
Saya menjangkakan kerja saya akan lebih berkesan jika mempraktikkan apa yang telah dipelajari.	1 (1.0%)	5 (4.9%)	13 (12.7%)	41 (40.2%)	41 (40.2%)	6.15	.899
Latihan amat penting dalam membantu saya mengasah bakat.		7 (6.9%)	15 (14.7%)	37 (36.3%)	42 (41.2%)	6.13	.913
Saya tahu saya akan perolehi sesuatu yang berfaedah daripada latihan ini.		6 (5.9%)	19 (18.6%)	34 (33.3%)	42 (41.2%)	6.11	.915
Saya jelas dengan objektif latihan yang dihadiri.	1 (1.0%)	2 (2.0%)	17 (16.7%)	46 (45.1%)	35 (34.3%)	6.11	.823
Saya dapat mengaitkan objektif latihan dengan pembelajaran saya.		5 (4.9%)	15 (14.7%)	45 (44.1%)	36 (35.3%)	6.11	.835
Saya dapat menghubungkan ilmu yang dipelajari dengan situasi kerja saya.		5 (4.9%)	17 (16.7%)	42 (41.2%)	37 (36.3%)	6.10	.854
Bahasa yang digunakan oleh penceramah mudah difahami.		3 (2.9%)	19 (18.6%)	47 (46.1%)	32 (31.4%)	6.07	.791
Slaid persembahan penceramah membantu saya untuk lebih memahami latihan.		8 (7.8%)	17 (16.7%)	36 (35.3%)	40 (39.2%)	6.07	.941
Saya memang berminat untuk turut serta dalam latihan.		4 (3.9%)	24 (23.5%)	36 (35.3%)	37 (36.3%)	6.05	.876
Urusetia program membantu melancarkan latihan.	1 (1.0%)	7 (6.9%)	17 (16.7%)	37 (36.3%)	39 (38.2%)	6.05	.963
Penerangan maklumat yang diberikan oleh penceramah adalah jelas.	2 (2.0%)	4 (3.9%)	20 (19.6%)	37 (36.3%)	38 (37.3%)	6.04	.958
Penceramah bijak menguruskan masa dalam menyampaikan ilmu		8 (7.8%)	18 (17.6%)	37 (36.3%)	38 (37.3%)	6.04	.937
Nota latihan membantu saya untuk lebih memahami latihan.		9 (8.8%)	19 (18.6%)	32 (31.4%)	41 (40.2%)	6.04	.979

Saya tidak mempunyai masalah untuk mempraktikkan ilmu yang dipelajari.	2 (2.0%)	8 (7.8%)	12 (11.8%)	41 (40.2%)	38 (37.3%)	6.04	.999	
Latihan yang dihadiri relevan dengan keperluan tugas saya.	1 (1.0%)	5 (4.9%)	20 (19.6%)	39 (38.2%)	36 (35.3%)	6.03	.921	
Kaedah penyampaian latihan menarik minat saya untuk belajar.	1 (1.0%)	6 (5.9%)	19 (18.6%)	40 (39.2%)	35 (34.3%)	6.01	.933	
Latihan yang dihadiri selalunya mengikut masa yang telah ditetapkan.		8 (7.8%)	20 (19.6%)	36 (35.3%)	37 (36.3%)	6.01	.943	
Maklumat latihan telah disampaikan dengan teratur.	1 (1.0%)	6 (5.9%)	17 (16.7%)	44 (43.1%)	33 (32.4%)	6.00	.949	
Saya sendiri yang memohon untuk hadir latihan ini.		7 (6.9%)	21 (20.6%)	40 (39.2%)	33 (32.4%)	5.98	.905	
Ilmu yang diajar mudah untuk saya mempelajarinya.	1 (1.0%)	7 (6.9%)	21 (20.6%)	36 (35.3%)	36 (35.3%)	5.98	.969	
Gaya penyampaian penceramah menarik minat saya terhadap latihan.	1 (1.0%)	8 (7.8%)	18 (17.6%)	38 (37.3%)	36 (35.3%)	5.97	1.053	
Saya mampu untuk mencapai ilmu yang diajarkan.	1 (1.0%)	7 (6.9%)	21 (20.6%)	39 (38.2%)	33 (32.4%)	5.95	.953	
Saya mempunyai kelengkapan peralatan yang bersesuaian dengan latihan yang dihadiri.		8 (7.8%)	24 (23.5%)	42 (41.2%)	27 (26.5%)	5.87	.902	
Penceramah selalunya berjaya menjawab persoalan yang timbul dengan jelas.	1 (1.0%)	2 (2.0%)	5 (4.9%)	22 (21.6%)	44 (43.1%)	27 (26.5%)	5.85	1.004
Peralatan yang saya gunakan berfungsi dengan baik semasa latihan.		2 (2.0%)	9 (8.8%)	27 (26.5%)	34 (33.3%)	29 (28.4%)	5.78	1.026
Saya telah mempunyai pengetahuan asas tentang sesuatu latihan sebelum saya mengikuti latihan tersebut.		4 (3.9%)	13 (12.7%)	21 (20.6%)	38 (37.3%)	25 (24.5%)	5.66	1.107

N=101

* Skala Likert: 1= Sangat Tidak Setuju 2= Tidak Setuju 3= Agak Tidak Setuju 4= Tidak Pasti Setuju atau Tidak Setuju 5= Agak Setuju 6= Setuju 7= Sangat Setuju

Hasil analisis deskriptif bagi aspek Keberkesanan Program Latihan dan Pembangunan seperti dalam Jadual 5 menunjukkan bahawa pernyataan ‘Penceramah mempunyai pengetahuan yang luas dalam latihan yang disampaikan’ merupakan nilai min yang tertinggi iaitu dengan tahap skor min yang tinggi pada nilai 6.31 serta sisihan piawai sebanyak 0.809. Pernyataan kedua tertinggi dengan nilai skor min yang sama adalah ‘Ilmu adalah penting untuk diri dan kerjaya saya’ dengan sisihan piawai 0.892. Berikutan dari kedua-dua pernyataan tertinggi tersebut, dapat disimpulkan bahawa para peserta sangat mementingkan ilmu dan tenaga pengajar yang berwibawa untuk pembangunan kompetensi melalui latihan yang dihadiri. Manakala pernyataan ‘Saya telah mempunyai pengetahuan asas tentang sesuatu latihan sebelum saya mengikuti latihan tersebut’ mencatatkan tahap skor min terendah sebanyak 5.66 serta sisihan piawai yang Sangat Tinggi pada nilai 1.107 disebabkan oleh konsensus yang kurang pada pernyataan ini. Ini bermaksud kebanyakan responden memerlukan latihan kerana tidak mempunyai pengetahuan asas berhubung subjek yang mereka pelajari untuk meningkatkan kemahiran mereka.

c. Analisis Korelasi

Jadual 6: Ujian korelasi pearson keseluruhan

Hubungan pengurusan maklumat dengan keberkesanan program latihan dan pembangunan sektor awam			
Pengurusan Maklumat	Keberkesanan Program Latihan dan Pembangunan	Sig. (2-tailed)	
	<i>r</i>	<i>p</i>	
Persekitaran Maklumat	0.737**	.000	
Ketidajelasan Maklumat	0.770**	.000	
Kitaran Komunikasi	0.823**	.000	

** $p < 0.01$, $N=101$

H1: Terdapat hubungan yang signifikan antara persekitaran maklumat dengan keberkesanan program latihan dan pembangunan sektor awam.

H2: Terdapat hubungan yang signifikan antara ketidakjelasan maklumat dengan keberkesanan program latihan dan pembangunan sektor awam.

H3: Terdapat hubungan yang signifikan antara kitaran komunikasi dengan keberkesanan program latihan dan pembangunan sektor awam.

Jadual 6 menunjukkan hasil analisis ujian korelasi di mana nilai pekali korelasi *r* antara persekitaran maklumat dengan keberkesanan program latihan dan pembangunan adalah positif iaitu 0.737 dengan aras signifikan $p (0.000) < 0.01$. Oleh itu, H1 diterima yang menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara persekitaran maklumat dengan keberkesanan program latihan dan pembangunan sektor awam. Hasil analisis antara ketidakjelasan maklumat dengan keberkesanan program latihan dan pembangunan turut menunjukkan hubungan yang kuat iaitu 0.770 dengan aras signifikan $p (0.000) < 0.01$. Oleh itu, H2 diterima yang menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara ketidakjelasan maklumat dengan keberkesanan program latihan dan pembangunan sektor awam. Hasil analisis antara kitaran komunikasi dengan keberkesanan program latihan dan pembangunan pula menunjukkan hubungan yang kuat pada nilai $r = 0.823$

dengan aras signifikan $p (0.000) < 0.01$. Hasil dapatan kajian jelas menunjukkan bahawa terdapat hubungan signifikan positif yang kuat antara pengurusan maklumat dengan keberkesanan program latihan dan pembangunan sektor awam sekaligus membuktikan kedua-dua pemboleh ubah yang dikaji adalah searah.

d. Analisis Regresi

Jadual 7: Hasil analisis regresi
Pengaruh pengurusan maklumat terhadap keberkesanan program latihan dan pembangunan sektor awam

Model	R Square	Adjusted R Square	Coefficients ^a		t	Sig.	
			Unstandardized Coefficients B	Std. Error			Standardized Coefficients Beta (β)
1							
Persekitaran Maklumat			.297	.633	.051	.469	.640
Ketidakjelasan Maklumat	.719	.710	4.155	1.503	.294	2.764	.007
Kitaran Komunikasi			5.050	.864	.552	5.845	.000

a. Pemboleh ubah bersandar: Keberkesanan Program Latihan dan Pembangunan

b. Pemboleh ubah bebas: Persekitaran Maklumat, Ketidakjelasan Maklumat, Kitaran Komunikasi

c. Aras signifikan $\alpha=0.05$

Hasil ujian regresi seperti dalam Jadual 7 menunjukkan bahawa nilai regresi antara pemboleh ubah pengurusan maklumat dan keberkesanan program latihan dan pembangunan oleh R^2 adalah 0.719. Ini menunjukkan bahawa pemboleh ubah pengurusan maklumat menyumbang sebanyak 71.9% kepada varian keberkesanan program latihan dan pembangunan. Dua (2) elemen iaitu Ketidakjelasan Maklumat dan Kitaran Komunikasi adalah signifikan pada nilai $p < 0.05$. Namun begitu, elemen Kitaran Komunikasi sahaja yang mencapai tahap signifikan pada nilai $p=0.000$ sekaligus menjadi faktor yang paling mempengaruhi keberkesanan program latihan dan pembangunan. Elemen Persekitaran Maklumat mencatatkan nilai regresi yang rendah dengan nilai yang tidak signifikan $p=0.640$. Sehubungan itu, elemen ini dilihat tidak memberi pengaruh terhadap aspek keberkesanan program latihan dan pembangunan walaupun mempunyai hubungan yang signifikan secara positif dengan pemboleh ubah bersandar tersebut dalam ujian korelasi. Secara ringkasnya, sesuatu program latihan dan pembangunan akan lebih memberi impak apabila persekitaran maklumat yang sedia ada dapat diperbaiki dan beberapa faktor ketidakjelasan maklumat dapat diatasi dengan baik.

RUMUSAN

Tujuan kajian rintis dilaksanakan adalah untuk menguji dan membina item-item yang berkesan untuk kajian yang dijalankan. Melalui kajian rintis ini dapat disimpulkan bahawa item-item yang dibina dapat menjawab objektif kajian untuk melihat pengaruh pengurusan maklumat terhadap keberkesanan program latihan dan pembangunan sektor awam. Melalui ujian korelasi antara kedua-dua pemboleh ubah pengurusan maklumat dengan keberkesanan program latihan telah

membuktikan bahawa wujud hubungan yang kuat secara signifikan dan positif. Ketiga-tiga hipotesis yang diuji untuk melihat hubungan yang signifikan antara aspek persekitaran maklumat, ketidakjelasan maklumat dan kitaran komunikasi dengan keberkesanan program latihan dan pembangunan telah diterima. Ini menunjukkan bahawa Teori Pengurusan Maklumat Organisasi Weick sesuai untuk diuji bersama aplikasi program latihan dan pembangunan di mana pengurusan maklumat memainkan peranan yang positif dalam memastikan program latihan dan pembangunan yang diikuti oleh para peserta berkesan serta boleh dipraktikkan untuk pelaksanaan tugas seharian.

Melalui ujian regresi pula, pengkaji mendapati bahawa faktor kitaran komunikasi menjadi faktor utama yang paling berpengaruh ke atas keberkesanan program latihan dan pembangunan. Kitaran komunikasi dalam konteks kajian ini melihat kepada hubungan sesama rakan sekerja serta kepentingan penyaluran maklumat sama ada dari dalam mahupun luar organisasi. Perkongsian maklumat antara rakan sekerja akan memudahkan lagi proses kerja bukan sahaja kepada individu malah kepada semua yang bekerja dalam organisasi yang sama. Pada pendapat pengkaji, kitaran komunikasi ini sesuai dilaksanakan dalam organisasi terutamanya pekerja yang telah menghadiri sesuatu program latihan untuk berkongsi pengalaman serta ilmu yang dipelajari bersama rakan sekerja yang lain. Dalam konteks pengurusan maklumat, kesinambungan kitaran komunikasi ini dapat memperluaskan lagi ilmu pengetahuan dan memudahkan tugas melalui kaedah penyampaian maklumat serta saluran komunikasi yang bersesuaian seiring dengan dunia komunikasi yang semakin meluas dan rangkaian yang semakin pantas. Ketidakjelasan maklumat pula menjadi faktor kedua yang signifikan dan mempengaruhi keberkesanan program latihan dan pembangunan. Ini bermaksud responden mementingkan maklumat yang jelas dan terperinci untuk pembuatan keputusan yang tepat. Pekerja juga dapat mengenal pasti masalah dengan lebih tepat sekiranya mempunyai maklumat yang jelas mengenai isu yang dihadapi untuk diselesaikan melalui strategi dan tindakan yang bersesuaian. Pengkaji juga berpendapat, responden memerlukan maklumat yang jelas supaya mereka dapat memahami tugas yang diberikan untuk pelaksanaan kerja yang lebih optimal. Hasil ujian regresi juga menunjukkan persekitaran maklumat tidak memberi pengaruh terhadap keberkesanan program latihan dan pembangunan walaupun mempunyai hubungan yang signifikan secara positif dan kuat ke atas pemboleh ubah bersandar. Dalam konteks kajian ini, persekitaran maklumat yang merangkumi individu, operasi organisasi dan sistem yang terdapat dalam organisasi tidak akan mengalami perubahan secara mendadak walaupun pekerja menghadiri program latihan untuk pembangunan kompetensi. Ini adalah kerana pengkaji berpendapat sebarang perubahan dalam persekitaran organisasi hanya akan berlaku apabila pihak pengurusan memutuskan untuk melaksanakan dasar baharu atau memperbaiki sistem sedia ada atau pun para pekerja berasa selesa dengan persekitaran semasa. Namun begitu, keputusan hasil ujian bagi elemen ini mungkin akan berubah sekiranya lebih ramai responden yang memberikan konsensus terhadap kajian ini.

Secara keseluruhannya, kajian rintis ini dapat memberi pembuktian awal mengenai kajian pengaruh pengurusan maklumat terhadap keberkesanan program latihan dan pembangunan sektor awam. Penjawat awam memainkan peranan penting dalam memastikan dasar-dasar kerajaan dapat diterjemahkan melalui perkhidmatan yang bermutu dan berkualiti kepada rakyat. Seseorang pekerja boleh memberikan perkhidmatan yang baik sekiranya mempunyai kemahiran

dan pengetahuan dalam bidang tugas mereka melalui pengurusan maklumat yang bersesuaian dengan operasi organisasi. Program latihan melalui dalam talian yang disediakan pihak penganjur sedikit sebanyak telah memberi peluang kepada lebih ramai peserta untuk menyertai latihan bagi mengasah bakat, meningkatkan pengetahuan dan membina kemahiran dalam pekerjaan mereka. Ini adalah kerana platform program latihan dalam talian tidak mempunyai had seperti latihan secara fizikal yang memerlukan para peserta menghadiri bilik latihan dalam ruang yang terhad, kos pengangkutan serta makan minum semasa mengikuti program latihan. Oleh yang demikian, program latihan dan pembangunan yang berkesan adalah penting kepada para pekerja supaya mereka dapat memastikan pengurusan maklumat dalam organisasi memberi impak yang positif supaya mereka dapat menghasilkan produktiviti kerja yang lebih baik.

Seterusnya kajian ini akan dilaksanakan ke atas para peserta yang telah mengikuti latihan di Institut Penyiaran dan Penerangan Tun Abdul Razak (IPPTAR) iaitu sebuah institusi latihan awam yang memfokuskan program latihan dalam bidang komunikasi, media dan penyiaran.

PENGHARGAAN

Kajian ini disokong oleh Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia (KPT) melalui geran kajian FRGS/1/2020/SS0/UKM/02/13. Setinggi penghargaan juga kepada pihak Jabatan Penyiaran Malaysia di atas kerjasama yang diberikan. Ucapan terima kasih juga kepada rakan warga Universiti Kebangsaan Malaysia yang telah memberikan pandangan dan kepakaran yang banyak membantu penyelidikan ini.

BIODATA

Noorzihidayah Md Noor adalah calon Doktor Falsafah (Komunikasi) di Pusat Kajian Media dan Komunikasi (MENTION), Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Kebangsaan Malaysia. Email: noorziukm@gmail.com

Dr. Maizatul Haizan Mahbob adalah Pensyarah Kanan di Pusat Kajian Media dan Komunikasi (MENTION), Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Kebangsaan Malaysia. Bidang kepakaran beliau adalah komunikasi organisasi dan komunikasi pembangunan. Email: maiz@ukm.edu.my

RUJUKAN

- Ahmad, N. A., Drus, S. M., Kasim, H., & Othman, M. M. (2019). Assessing content validity of enterprise architecture adoption questionnaire (EAAQ) among content experts. *2019 IEEE 9th Symposium on Computer Applications & Industrial Electronics (ISCAIE)*, Malaysia, 2019, pp. 160-165. <https://doi.org/10.1109/ISCAIE.2019.8743918>
- Alliger, G. M., & Janak, E. A. (1989). Kirkpatrick'S levels of training criteria: Thirty years later. *Personnel Psychology*, 42(2), 331–342. <https://doi.org/cqrvnw>
- Bond, T. G., & Fox, C. M. (2015). *Applying the Rasch Model fundamental measurement in the human sciences* (3rd ed.). Routledge Taylor & Francis Group.
- Che Su Mustaffa, Nuredayu Omar, Zuraidah Abu Talib, & Nan Zakiah Megat Ibrahim. (2021). Implikasi penggunaan WhatsApp dalam pengurusan maklumat organisasi. *Asian People Journal*, 4(2), 145–160.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Damayanti, T. (2019). *Pola komunikasi dalam sosialisasi budaya keselamatan nuklir sesuai dengan standar International Atomic Energy Agency (IAEA)*. Paper presented at ORATION - Organizational Communication Conference 2019 Universitas Padjadjaran, pp. 25–31.
- Erin, R., Wagner, W. E., & Gillespie, B. J. (2015). *The practice of survey research: Theory and applications*. SAGE Publications.
- Helton, G. L., Cameron, K. L., Zifchock, R. A., Miller, E., Goss, D. L., Song, J., & Neary, M. T. (2019). Association between running shoe characteristics and lower extremity injuries in United States Military Academy Cadets. *American Journal of Sports Medicine*, 47(12), 2853–2862. <https://doi.org/10.1177/0363546519870534>
- Joyce Lynn-Sze Cheah. (2021). Harapan Mahathir kepada penjawat awam Malaysia baharu: Analisis ucapan Tun Dr. Mahathir Mohamad. *Asian People Journal*, 4(2), 116–126.
- Kamaruzzaman Abdul Manan, & Che Mahzan Ahmad. (2017). Kepentingan komunikasi dalam latihan. *e-Jurnal Penyelidikan dan Inovasi*, 4(1), 129–150.
- Megat Ayop Megat Arifin, & Abd. Halim Ahmad. (2016). The importance of integrity culture and work ethics in Malaysian organizations: A preliminary study. *Malaysian Journal of Society and Space*, 12(9), 138–149.
- Mohd Safix Lamsah, Rosniza Aznie Che Rose, & Rogis Baker. (2021). Tahap kepuasan pekerja di sektor awam terhadap latihan secara atas talian. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(1), 27–39.
- Musheke, M. M., & Phiri, J. (2021). The effects of effective communication on organizational performance based on the Systems Theory. *Open Journal of Business and Management*, 9, 659–671. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.92034>
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2006). *Komunikasi organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan* (6th ed., Deddy Mulyana, Ed.). PT Remaja Rosdaakarya.
- Röttger, P., & Vedres, B. (2020). *The information environment and its effects on individuals and groups: An interdisciplinary literature review* (Oxford Internet Institute, University of Oxford). Royal Society. <https://royalsociety.org/-/media/policy/projects/online-information-environment/oie-the-information-environment.PDF>

- Skillset Malaysia. (2021, October 28). *Keperluan latihan kepada organisasi* [Post]. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/keperluan-latihan-kepada-organisasi-mindasys-learning-center/?originalSubdomain=id>
- Syamimi Syahira. (2020). Fungsi teknologi dalam organisasi kerja. *Research Gate*. https://www.researchgate.net/publication/342530384_FUNGSI_TEKNOLOGI_DALAM_ORGANISASI_KERJA_FUNCTIONS_OF_TECHNOLOGY_IN_THE_WORK_ORGANIZATION
- Taylor, K., Zarb, S., & Jeschke, N. (2021). Ambiguity, uncertainty and implementation. *International Review of Public Policy*, 3(1), 100–120. <https://doi.org/10.4000/irpp.1638>
- Triandis, H. C. (2004). *Culture and social behavior* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Valentim, M. L. P. (2013). Information flows and environments in business contexts: The meat sector case of Salamanca/Spain. *Brazilian Journal of Information Science*, 7(1), 283–305. <http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/bjis/article/view/3130/2475>
- Wan Idros Wan Sulaiman, & Maizatul Haizan Mahbob. (2016). Impak persekitaran maklumat terhadap kepuasan komunikasi sektor awam. *e-Bangi: Journal of Social Sciences and Humanities*, 11(2), 345–369.
- Wan Idros Wan Sulaiman, & Ooi Li Woei. (2017). Pengkomunikasian pengurusan maklumat dengan budaya kerja di stesen radio Malaysia Kedah FM. *Jurnal Komunikasi: Malaysian Journal of Communication*, 33(1), 313–339. <https://doi.org/kf2k>
- Weick, K. E. (1996). *Sensemaking in organization*. SAGE Publications.
- Weick, K. E. (1979). *The social psychology of organizing* (2nd ed.). Addison-Wesley Publishing Company.
- Weick, K. E. (1976). Educational organizations as loosely coupled systems. *Administrative Science Quarterly*, 21(1), 1–19.
- Zafir Mohd Makhbul, Fazilah Mohamad Hasun, & Mohd Helmi Ali. (2018). Latihan dan pembangunan sumber manusia mendepani cabaran industri 4.0. Dlm. Rahmah Ismail, Noorasiah Sulaiman, & Wye Chung Khain (Pynt.), *Keperluan kemahiran mendepani revolusi perindustrian keempat* (Issue December, p. 69). Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.