

HUBUNGAN ANTARA GAYA PEMBELAJARAN DAN PRESTASI KERJA DI MAJLIS BANDARAYA ISKANDAR PUTERI (MBIP)

Nurhidayah binti Aksah*, Zulkifli Khair, dan Mohd. Nasir Markom

*Sekolah Pembangunan Sumber Manusia dan Psikologi, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti
Teknologi Malaysia, 81310 UTM Johor Bahru, Johor, Malaysia*

*Corresponding author : hidayahaksah@gmail.com

Received: 1 June 2020

Received in revised form: 31 November 2020

Accepted: 10 Disember 2020

Published : 15 Disember 2020

Abstrak

Kajian ini dilakukan untuk mengkaji hubungan antara gaya pembelajaran dan prestasi kerja di Majlis Bandaraya Iskandar Puteri (MBIP). Objektif utama bagi kajian ini ialah untuk mengenal pasti gaya pembelajaran yang diamalkan, tahap prestasi kerja dan mengenal pasti hubungan antara gaya pembelajaran dan prestasi kerja. Kaedah pengumpulan data bagi kajian ini dilakukan menggunakan soal selidik dan melibatkan seramai 116 orang responden yang terdiri dari pelbagai jabatan di MBIP. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)* versi 21.0. Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bahawa gaya pembelajaran yang dipraktikkan oleh pekerja di MBIP ialah gaya pembelajaran reflektif, teorist dan pragmatist. Tahap prestasi kerja di MBIP berada pada tahap yang tinggi. Berdasarkan dapatan analisis korelasi *Pearson*, terdapat hubungan positif yang sederhana antara gaya pembelajaran dan prestasi kerja. Beberapa cadangan turut dibincangkan dalam kajian ini.

The aims of this study to identify the relationship between learning styles and job performance at Majlis Bandaraya Iskandar Puteri (MBIP). The main objectives of this study are to identify the type of learning styles that are practiced, level of job performance and the relationship of these two variables at the MBIP. This study involves 116 respondents from various department. The data were collected through the distribution of questionnaire and were analysed it using the *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)* version 21.0. Findings of study shows that the reflector, theorist and pragmatist learning styles were practiced among employees at MBIP. The level of job performance is high. The result for *Pearson* correlation shows the moderate significant correlation between learning styles and job performance. Some recommendations were also discussed in this study as guidance for future research.

Kata kunci: *Gaya Pembelajaran dan Prestasi Kerja*

© 2020 Penerbit UTM Press. All rights reserved

■ 1.0 PENGENALAN

Menurut Pak (2012), pembelajaran di tempat kerja akan dapat diwujudkan jika terdapat proses pembelajaran yang secara terancang dan membabitkan penglibatan aktif setiap ahli organisasi berkenaan. Pembelajaran di tempat kerja semakin diteguhkan menerusi pelbagai teknik pembelajaran yang bersesuaian semasa proses pembelajaran berlaku. Hal ini disebabkan oleh perbezaan individu dengan gaya pembelajaran yang saling berbeda. Gaya pembelajaran dominan dalam diri mereka boleh memberi impak terhadap input pembelajaran sekali gus dapat memberi kesan kepada prestasi kerja mereka. Setiap pekerja perlu mengenal pasti gaya pembelajaran yang bersesuaian dengan kerja yang mereka lakukan agar dapat meningkatkan prestasi kerja mereka di organisasi (Boyle, 2005).

Kajian-kajian berkaitan gaya pembelajaran sebelum ini termasuklah oleh Yeung *et al.* (2005), Gokalp (2013), Awang *et al.* (2017), dan Omar *et al.* (2015). Namun begitu, kebanyakannya memfokuskan kepada pelajar dan bukan dalam konteks organisasi. Tidak banyak kajian dilakukan berkaitan gaya pembelajaran dalam kalangan pekerja di organisasi. Kirby *et al.* (2003) menyokong kenyataan ini dengan menyatakan kajian berkaitan pembelajaran ini hanya banyak fokus kepada pelajar dan sangat kurang orang mengetahui tentang pendekatan pembelajaran di tempat kerja.

Justeru, bertitik tolak dari itu, pengkaji ingin mendalami dan melakukan kajian berkenaan gaya pembelajaran ini kepada pekerja di organisasi dan ingin mengenalpasti hubungannya dengan prestasi kerja. Ini diteguhkan oleh lontaran idea Hussein *et al.* (2014: 617), "*Kini pembelajaran bukan sahaja tertumpu kepada institusi pendidikan malah pembelajaran bersifat lebih fleksibel dan dilaksanakan dalam konteks yang lebih luas seperti mana di tempat kerja.*"

Majoriti kajian berkaitan gaya pembelajaran adalah dalam konteks pembelajaran formal dan bukan dalam konteks di tempat kerja, apa lagi untuk dilibatkan prestasi kerja. Kajian gaya pembelajaran di tempat kerja juga agak terbatas seperti seperti kajian oleh Musliha (2017) berkaitan hubungan gaya pembelajaran dan penglibatan kerja dan kajian oleh Furnham *et al.* (1999) berkaitan personaliti, gaya pembelajaran dan prestasi kerja. Berdasarkan pengetahuan pengkaji, tiada kajian gaya pembelajaran dan prestasi kerja di MBIP, justeru kajian mengenainya dalam konteks organisasi wajar dijalankan.

Objektif Kajian

Objektif kajian yang terdapat dalam kajian ini adalah seperti berikut

- i. mengenal pasti gaya pembelajaran yang diamalkan dalam kalangan pekerja di MBIP;
- ii. mengenal pasti tahap prestasi MBIP;
- iii. mengenal pasti hubungan antara gaya pembelajaran dan prestasi kerja di MBIP.

■ 2.0 KAJIAN LITERATUR

Sewaktu membicarakan tentang teori pembelajaran berasaskan pengalaman, Kolb (1984) turut mengemukakan model gaya pembelajaran. Bagaimanapun, model ini diubahsuai oleh Honey dan Mumford (1986) lalu menghasilkan empat jenis gaya pembelajaran iaitu aktivis, reflektif, teoritis dan pragmatis. Model ini lebih popular malah turut digunakan di sekolah-sekolah di bawah Kementerian Pendidikan Malaysia dan banyak digunakan sebagai asas kajian termasuklah oleh Mohammed *et al.* (2010), Maric *et al.* (2015), Carol (2015) dan Musliha (2017). Teng Fatt (1993) memahami gaya pembelajaran sebagai teknik untuk memahami maklumat manakala Poonam Kharb *et al.* (2013) melihatnya sebagai cara untuk memahami, memproses, dan mengekalkan maklumat baharu.

Gaya pembelajaran aktivis menurut Honey dan Mumford (1986) cenderung untuk mencuba sesuatu yang baharu. Mereka bersifat terbuka dan mempunyai rasa ingin tahu yang tinggi. Gaya pembelajaran reflektif pula gemar belajar melalui kaedah pemerhatian dan sedaya upaya berfikir terhadap apa yang telah berlaku. Bukan itu sahaja, mereka berkebolehan untuk melihat sesuatu perkara dari berbagai-bagai sudut perspektif. Golongan ini teliti orangnya dan tidak mudah membuat kesimpulan. Gaya pembelajaran teoritis pula merujuk kepada pembelajaran melalui model, konsep dan pernyataan, manakala mereka yang bergaya begini lebih bersifat

objektif. Gaya pembelajaran pragmatis pula merupakan teknik belajar yang bersifat praktikal. Golongan ini gemar kepada idea baharu malah gemar untuk menterjemahkan idea ke dalam situasi sebenar.

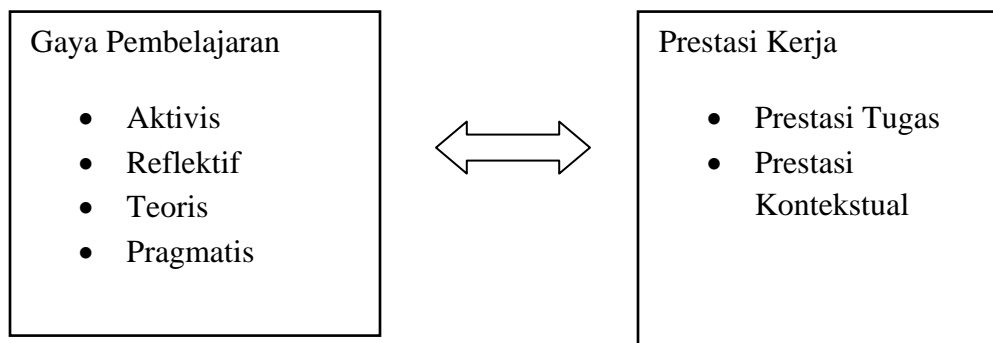
Motowidlo dan Kell (2012) menakrifkan prestasi kerja sebagai ukuran produktiviti yang menjadi penyumbang kepada kejayaan organisasi. Ia juga merujuk kepada sikap atau tingkah laku yang ada kaitan dengan matlamat sesuatu organisasi (Koopmans *et al.*, 2014). Adawiyah (2018), mengatakan bahawa prestasi kerja adalah kualiti dan kuantiti hasil kerja yang berjaya dilaksanakan oleh seseorang pekerja manakala Mohamed Farah *et al.* (2014) berpendapat bahawa prestasi kerja adalah kebolehpayaan seseorang pekerja dalam menggalas amanah yang diberikan kepada mereka.

Pada dasarnya, prestasi tugas, kontekstual, penyesuaian, dan tingkah laku kerja yang tidak produktif merupakan empat elemen di dalam prestasi kerja (Koopmans *et al.*, 2011). Namun begitu, selepas melakukan Analisis Rasch, Koopmans *et al.* (2013) telah menyingkirkan prestasi penyesuaian sebagai elemen dalam prestasi kerja. Ini kerana, beliau berpendapat bahawa elemen prestasi kontekstual dan prestasi penyesuaian adalah perkara yang sama. Justeru, selepas setahun, model prestasi kerja individu telah dibangunkan oleh Koopmans *et al.* (2014) hanya berdasarkan tiga elemen ini. Dalam kajian ini, hanya dua elemen digunakan; prestasi tugas dan prestasi kontekstual.

Kajian tentang gaya pembelajaran dan prestasi kerja termasuklah oleh Musliha (2017), dalam kalangan pekerja di Syarikat Air Johor (SAJ). Kajian ini mendapati bahawa gaya pembelajaran dominan dalam kalangan pekerja di SAJ adalah teoritis. Ini mungkin disebabkan majoriti daripadanya adalah golongan teknikal dan kejuruteraan. Selain itu, keputusan kajian juga menunjukkan tahap prestasi kerja di SAJ berada pada tahap yang tinggi dan terdapat hubungan yang signifikan antara kedua-dua pemboleh ubah ini.

Seterusnya, kajian yang dijalankan oleh Boyle (2005) untuk mengkaji bagaimana untuk memaksimumkan kekuatan gaya pembelajaran untuk memperbaiki prestasi kerja. Beliau mendapati prestasi kerja mampu mencapai tahap optimum apabila tugas yang diberikan sepadan dengan gaya pembelajaran. Seterusnya, kajian yang dilakukan oleh Furnham *et al.* (1999) menunjukkan bahawa gaya pembelajaran reflektif dan pragmatis mempunyai hubungan yang signifikan tinggi dengan prestasi kerja. Perkara ini menunjukkan bahawa pemboleh ubah gaya pembelajaran menyumbang kepada ukuran kecemerlangan prestasi kerja individu.

Berdasarkan hasil dapatan yang diperolehi daripada kajian-kajian lepas, ia telah membantu pengkaji untuk membina satu kerangka kajian bagi melihat hubungan antara pemboleh ubah gaya pembelajaran dan pemboleh ubah prestasi kerja di Majlis Bandaraya Iskandar Puteri (MBIP).



Rajah 1: Kerangka Kajian

■ 3.0 METODOLOGI

Reka bentuk Kajian

Di dalam kajian ini, pengkaji telah mengaplikasikan kaedah kuantitatif yang merangkumi kajian deskriptif dan juga kajian korelasi. Bagi menghuraikan demografi responden, gaya pembelajaran dan tahap prestasi kerja, kajian deskriptif telah digunakan. Manakala, untuk mengenalpasti hubungan antara gaya pembelajaran dan prestasi kerja secara keseluruhan di MBIP, analisis korelasi telah digunakan merujuk kepada data yang diperolehi daripada respons terhadap soal selidik yang diedarkan.

Populasi dan Sampel

Seramai 240 orang pekerja daripada pelbagai unit atau jabatan di MBIP menjadi populasi bagi kajian ini. Merujuk kepada jadual Krejcie dan Morgan (1970), saiz sampel ditentukan iaitu seramai 148 orang. Namun begitu, hanya sebanyak 116 responden yang mewakili 78.38% borang soal selidik yang dikembalikan. *Convenience sampling* merupakan kaedah persampelan yang digunakan.

Instrumen Kajian

Borang soal selidik yang terdiri daripada pengukuran Skala Likert telah digunakan sebagai instrumen dalam kajian ini. *Learning Styles Questionnaires (LSQ)* yang diadaptasikan daripada Honey dan Mumford (1982) digunakan untuk mengenal pasti gaya pembelajaran pekerja. Manakala, soal selidik *Individual Work Performance (IWP)* pula digunakan untuk mengukur tahap prestasi kerja. IWP ini adalah diadaptasikan daripada Koopmans *et al.* (2014).

Terdapat tiga bahagian di dalam borang soal selidik ini iaitu bahagian A, B dan C. Bahagian A berkaitan demografi seperti umur, jantina, bangsa, tempoh perkhidmatan, taraf pendidikan, dan jabatan. Dapatan kajian oleh Mohammed *et al.* (2011), terdapat perbezaan gaya pembelajaran bagi perbezaan jantina dan perbezaan bangsa. Justeru elemen itu ditanya pada bahagian ini. Bahagian B pula berkenaan gaya pembelajaran iaitu aktivis, reflektif, teoritis, dan pragmatik. Akhir sekali, elemen prestasi tugas dan prestasi kontekstual ditanya di bahagian C.

Kaedah Penganalisan Data

Kesemua maklumat dan data yang diperolehi melalui borang soal selidik dianalisis dengan menggunakan sistem komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 21. Berdasarkan objektif-objektif kajian yang telah ditetapkan, analisis deskriptif dan analisis korelasi Pearson digunakan.

■ 4.0 HASIL KAJIAN

Ujian Kebolehpercayaan

Ujian pekali *Alpha Cronbach* telah dilakukan bagi mengukur kebolehpercayaan elemen di dalam borang soal selidik.

Jadual 2: Ujian Kebolehpercayaan

Pemboleh Ubah	Kebolehpercayaan
Gaya Pembelajaran	0.817
Prestasi Kerja	0.908

Hasil analisis kebolehpercayaan menunjukkan nilai yang lebih boleh dipercayai (0.817) dan sangat boleh dipercayai (0.908) bagi kedua-dua pemboleh ubah ini. Menurut Koa Shin (2005), nilai *Alpha Cronbach* haruslah bernilai 0.70 dan ke atas untuk memastikan kebolehpercayaan item yang diuji itu diterima pakai.

Analisis Demografi

Jadual 3 berikut menunjukkan majoriti responden lelaki adalah seramai 54 orang (46.6%) dan responden perempuan pula seramai 62 orang (53.4%). Kebanyakan responden terdiri daripada usia dalam lingkungan 31 hingga 40 tahun. Majoriti dalam kalangan responden adalah responden yang berbangsa Melayu (99.1%) dan berpengalaman dalam bidang kerja masing-masing selama 6 hingga 10 tahun. Taraf pendidikan bagi kebanyakan responden adalah diploma dan ijazah iaitu seramai 48 orang (41.4%) dan 31 orang (26.7%)

Jadual 3: Maklumat Demografi Responden (N=116 responden)

Pemboleh Ubah	Kekerapan (f)	Peratus (%)
Jantina		
Lelaki	54	46.6
Perempuan	62	53.4
Umur		
<20	2	1.7
21 – 30	32	27.6
31 - 40	56	48.3
41 – 50	17	14.7
>50	9	7.8
Bangsa		
Melayu	115	99.1
Cina	1	0.9
India		
Lain – lain		
Taraf Pendidikan		
SPM	27	23.3
STPM/setaraf	10	8.6
Diploma	48	41.4
Ijazah	31	26.7
Tempoh Perkhidmatan		
<5	25	21.6
6 – 10	37	31.9
11 – 15	26	22.4
16 – 20	13	11.2
>20	15	12.9
Jumlah	116	100.0
Keseluruhan		

Objektif 1: Mengenal pasti Gaya Pembelajaran yang Diamalkan oleh Pekerja di Majlis Bandaraya Iskandar Puteri (MBIP)

Jadual 4 menunjukkan skor min keseluruhan bagi gaya pembelajaran yang dipraktikkan oleh pekerja di MBIP. Analisis ini dijalankan berdasarkan kaedah statistik deskriptif yang merangkumi skor min dan peratusan bagi setiap item. Terdapat 20 soalan berkaitan gaya pembelajaran yang dibahagi kepada 4 dimensi gaya pembelajaran yang terdiri daripada gaya pembelajaran aktivis, reflektif, teoris dan pragmatis. Secara keseluruhan nilai purata min bagi kesemua dimensi gaya pembelajaran ialah 4.15. Gaya pembelajaran reflektif, teoris, dan pragmatis adalah dominan dalam kalangan pekerja di MBIP.

Jadual 4: Gaya Pembelajaran yang Diamalkan

Dimensi	Skor Min	Tahap
Aktivis	3.32	Sederhana
Reflektif	4.08	Tinggi
Teoris	3.99	Tinggi
Pragmatis	3.99	Tinggi
Skor min keseluruhan	4.15	Tinggi

Objektif 2: Mengenal pasti Tahap Prestasi Kerja di MBIP

Jadual 5 menunjukkan skor min keseluruhan bagi tahap prestasi kerja di MBIP. Terdapat 14 soalan berkaitan prestasi kerja yang terdiri daripada dua elemen iaitu prestasi tugas dan prestasi kontekstual. Kesemua elemen bagi prestasi kerja menunjukkan nilai tahap yang tinggi. Secara keseluruhan, kesemua elemen dalam prestasi kerja berada pada tahap yang agak tinggi dengan nilai purata min sebanyak 4.14.

Jadual 5: Tahap Prestasi Kerja

Dimensi	Skor Min	Tahap
Prestasi Tugas	4.12	Tinggi
Prestasi Kontekstual	4.05	Tinggi
Skor Min Keseluruhan	4.14	Tinggi

Objektif 3: Mengenal pasti Hubungan antara Gaya Pembelajaran dan Prestasi Kerja di MBIP

Jadual 6 menunjukkan hasil analisis korelasi bagi gaya pembelajaran dan prestasi kerja di MBIP. Pengkaji telah menggunakan kaedah korelasi Pearson dalam menganalisis hubungan antara dua pemboleh ubah ini. Hasil analisis mendapati terdapat hubungan korelasi yang sederhana antara kedua-dua pemboleh ubah gaya pembelajaran dan prestasi kerja dengan nilai korelasi 0.438 dan nilai p 0.000.

Jadual 6: Hubungan Gaya Pembelajaran dan Prestasi Kerja

Pemboleh ubah Kajian	Korelasi Pearson	Nilai Signifikan
Hubungan antara gaya pembelajaran dan prestasi kerja	0.438**	0.000

5.0 PERBINCANGAN, BATASAN DAN CADANGAN

Objektif 1: Gaya Pembelajaran yang Diamalkan oleh Pekerja di Majlis Bandaraya Iskandar Puteri (MBIP)

Berdasarkan hasil dapatan kajian yang diperoleh, gaya pembelajaran reflektif, teoris dan pragmatis adalah berada pada tahap yang tinggi. Ini menunjukkan tiga gaya pembelajaran ini adalah dominan yang dipraktikkan dalam kalangan pekerja di MBIP. Hasil dapatan kajian ini selaras dengan kajian yang dijalankan oleh Musliha (2017) yang mendapati gaya pembelajaran teoris juga dominan dalam kalangan respondennya di SAJ. Manakala gaya pembelajaran reflektif dan pragmatis juga dominan dalam kajian yang dijalankan oleh Maric *et al.* (2015) ke atas pelajar universiti. Perkara ini menunjukkan golongan pelajar mahupun bukan pelajar mengamalkan gaya pembelajaran yang sama. Kenyataan ini disokong oleh Honey dan Mumford (1982) yang mengatakan gaya pembelajaran di bawah modelnya adalah sesuai diaplikasikan kepada semua peringkat umur.

Objektif 2: Tahap Prestasi Kerja di MBIP

Berdasarkan hasil dapatan analisis yang diperoleh, tahap prestasi kerja di MBIP berada pada tahap yang tinggi. Model Koopmans *et al.* (2014) yang terdiri daripada dua elemen prestasi kerja iaitu prestasi tugas dan prestasi kontekstual telah menjadi asas panduan bagi pengukuran tahap prestasi kerja di MBIP. Prestasi tugas pekerja di MBIP adalah yang paling tinggi dengan nilai skor min 4.12. Di bawah elemen prestasi tugas, responden bersetuju bahawa mereka boleh merancang setiap kerja mereka supaya dapat disiapkan dalam jangka masa yang ditetapkan. Ini merupakan satu pencapaian yang bagus untuk membuktikan prestasi tugas mereka pada tahap yang cemerlang. Tidak ketinggalan prestasi kontekstual juga berada pada tahap yang tinggi. Perkara ini menjelaskan responden bersetuju bahawa dengan penglibatan diri dalam organisasi dan bekerjasama dengan pekerja lain dapat menyelesaikan isu dengan lebih cekap dan pantas. Situasi ini adalah selari dengan hasil kajian yang dijalankan oleh Hernaus dan Mikulic (2014) yang menyatakan prestasi kerja yang baik adalah datang dari sikap kerjasama antara rakan sekerja dalam menyelesaikan skop tugas mereka.

Secara ringkas, dapat disimpulkan bahawa prestasi kerja di MBIP berada pada tahap tinggi adalah selaras dengan salah satu misi mereka iaitu merupakan penyampaian perkhidmatan yang cekap dan mesra.

Objektif 3: Hubungan antara Gaya Pembelajaran dan Prestasi Kerja di MBIP

Berdasarkan hasil dapatan kajian yang dianalisis menggunakan korelasi Pearson, terdapat hubungan positif yang sederhana antara pemboleh ubah gaya pembelajaran dan pemboleh ubah prestasi kerja. Kedua-dua pemboleh ubah tersebut mempunyai hubungan yang signifikan antara satu sama lain walaupun hanya pada tahap sederhana. Perkara ini turut disokong oleh kajian Furnham *et al.* (1999) yang mengatakan terdapat hubungan yang signifikan antara gaya pembelajaran dan prestasi kerja. Daripada hasil dapatan kajian yang dijalankan oleh Boyle (2005), beliau menyimpulkan bahawa prestasi kerja individu boleh dipengaruhi oleh gaya pembelajaran kerana beliau menyatakan setiap daripada mereka akan mempamerkan prestasi kerja yang bagus jika tugas kerja yang diberikan adalah sepadan dengan gaya pembelajaran pekerja amalkan. Secara amnya, dapatan kajian ini dapat dijadikan panduan oleh organisasi dalam merencanakan proses pembelajaran untuk peningkatan prestasi kerja pekerja.

Menurut Lave (1993), tidak ada pemisahan antara prestasi kerja dan gaya pembelajaran. Gaya pembelajaran yang diamalkan oleh seseorang pekerja boleh menentukan sejauh mana tahap prestasinya di tempat kerja serta keberkesanan kerja yang dilakukan. Jelaslah bahawa, kenyataan ini selaras dengan hasil kajian yang diperoleh. Ringkasnya, melalui hasil dapatan yang diperoleh ini diharapkan dapat dijadikan asas rujukan terutamanya untuk para pengkaji akan datang dan juga pihak organisasi dalam melakukan sebarang perubahan seiring dengan keadaan semasa.

Batasan dan Cadangan

Kajian ini dianggap mempunyai batasan sendiri iaitu semasa proses mendapatkan maklumat daripada responden iaitu merujuk kepada tahap kefahaman dan kejujuran responden. Maklumat yang diperolehi mungkin merupakan dari sudut perspektif pekerja itu sahaja dan tidak dari perspektif yang lebih komprehensif sebagaimana yang sering dilihat oleh pihak pengurusan peringkat tertinggi. Bukan itu sahaja, maklumat yang diperolehi juga terbatas hanya dalam tempoh kajian dijalankan dan ada kemungkinan bercanggah dengan hasil kajian yang dilakukan pada masa berikutnya. Batasan lain dalam kajian ini adalah kajian ini ialah fokus terhadap pekerja di MBIP sahaja. Jadi, segala dapatan daripada hasil penyelidikan ini tidak boleh diguna pakai bagi mewakili pekerja di organisasi lain. Ia hanya boleh dijadikan sumber rujukan bagi organisasi sasaran kajian ini sahaja iaitu MBIP atau mungkin boleh dijadikan panduan buat Pihak Berkuasa Tempatan (PBT) yang lain.

Antara cadangan yang dikemukakan untuk pihak organisasi khususnya MBIP ialah mengenal pasti gaya pembelajaran pekerja demi meningkatkan keberkesanan proses pembelajaran yang terangkum pemindahan maklumat, ilmu dan kemahiran dan sekali gus dapat meningkatkan prestasi. Seterusnya, cadangan yang dikemukakan kepada pengkaji akan datang adalah dengan membanyakkan lagi jumlah responden yang terlibat dalam kajian. Bagi menambah bilangan responden, pengkaji boleh melibatkan kesemua jabatan di dalam organisasi. Hal ini kerana, semakin ramai bilangan responden, ia dapat mewakili sesebuah populasi yang lebih menyeluruh dan komprehensif. Kaedah kajian yang berlainan juga boleh diaplikasikan oleh pengkaji akan datang. Sebagai contoh, menukar kaedah kuantitatif kepada kaedah kualitatif di mana dengan menggunakan cara menemu ramah beberapa orang responden. Kaedah ini membolehkan pengkaji mendapat sesuatu maklumat atau data dengan lebih mendalam dan jelas.

6.0 KESIMPULAN

Secara kesimpulannya, dapat dirumuskan bahawa kesemua objektif kajian telah tercapai dan segala persoalan yang dinyatakan pada awal kajian juga sudah terjawab. Gaya pembelajaran dominan yang diamalkan oleh pekerja di MBIP ialah gaya pembelajaran reflektif, teoritis dan pragmatis. Seterusnya, tahap prestasi kerja berada pada tahap yang tinggi. Akhir sekali, dapatan kajian juga menunjukkan hubungan positif yang sederhana antara gaya pembelajaran dan prestasi kerja di MBIP.

Kajian mengenai gaya pembelajaran ini sangat berguna kerana ia dapat memberi kefahaman tentang kelemahan dan kekuatan bagi setiap elemen gaya pembelajaran tersebut. Secara keseluruhannya, dapat disimpulkan juga bahawa pengamalan gaya pembelajaran yang sesuai dapat menyumbang kepada prestasi kerja. Oleh itu, pihak pengurusan perlu peka terhadap gaya pembelajaran setiap pekerja dalam mewujudkan pembelajaran berterusan. Sokongan juga perlu diberikan kepada setiap pekerja dari pelbagai sudut bagi menggalakkan peningkatan prestasi kerja para pekerja. Bukan itu sahaja, pihak organisasi juga perlu menggalakkan pembelajaran organisasi bagi menjamin prestasi kerja mereka.

Rujukan

- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). *The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan*. 12(24), 15544–15550.
- Adawiyah Masruhan (2018). Reaksi pelatih terhadap prestasi kerja. *Universiti Teknologi Malaysia*
- Ariffin, D. N., Bandar, N. F. A., Sabil, S., Jayos, S., Amaran, M. A., & Hamdan, R. (2016). The Relationship between Flexible Working Arrangements and Quality of Work Life among Academicians in a Selected Public Institution of Higher Learning in Kuching, Sarawak, Malaysia. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*, 1(2), 46–55.
- Awang, H., Abd Samad, N., Mohd Faiz, N. S., Roddin, R., & Kankia, J. D. (2017). Relationship between the Learning Styles Preferences and Academic Achievement. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 226(1). <https://doi.org/10.1088/1757-899X/226/1/012193>
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Bottrup, P. (2005). Learning in a network: a third way between school learning and workplace learning? *Journal of Learning*, 17(8), 508-520.
- Boyle, R. A. (2005). *Applying Learning-Styles Theory In The Workplace: How To Maximize Learning-Styles Strengths To Improve Work Performance In Law Practice*.
- Carol, C. (2015). *Learning styles in Higher Education . A case study in History training*. 180(November 2014), 256–261. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.113>
- Fatimah & Herman (1997). Hubungan nilai kerja, prestasi kerja dan kualiti kehidupan bekerja di kalangan pekerja-pekerja di sektor awam dan swasta. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 11:97-117
- Furnham, A., Jackson, C. J., & Miller, T. (1999). *Personality, learning style and work performance*. 27.
- Greenhaus, H., & Sciences, O. (1987). *Work Experiences, Job Performance, and Feelings of Personal and Family Well-Being*. 215, 200–215.
- Hernaus, T., & Mikulic, J. (2014). Work characteristics and work performance of knowledge workers. *EuroMed Journal of Business*, 9(3), 268-292. doi: 10.1108/EMJB-11-2013-0054.
- Honey, P., & Mumford, A. (1986). *The Manual of Learning Styles*. London: Peter Honey.
- Honey, P., & Mumford, A. (2000). *The learning styles helper's guide*. Maidenhead, Berkshire: Peter Honey.
- Hussein, N., Bibi, T., & Thangal, T. K. M. (2014). *Hubungan Antara Pembelajaran Di Tempat Kerja Dan Komitmen Pekerja Terhadap Organisasi: Kajian Kes Di Firma Pengeluaran Di Malaysia*. 2014 (June), 617–624.
- Kirby, J.R., Knapper, C.K., Evans, C.J., Carty, A.E., & Gadula, C. (2003). Approaches to learning at work and workplace climate. *International Journal for Training and Development*, 7, 31–52.
- Kolb, D. A. (1981). Learning styles and disciplinary differences. *The modern American college*, 1, 232-255.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Engelwood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Kolb, D. A. (2014). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. FT press.
- Koopmans, L., Bernaards, C., & Hildebrandt, V. (2011). *Development of an individual work performance questionnaire*. 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Koopmans, L., Bernaards, C., & Hildebrandt, V. (2013). *Development of an individual work performance questionnaire*. 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Vet, H. C. W. De, & Beek, A. J. Van Der. (2014). *Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire*. 56(3), 331–337. <https://doi.org/10.1097/JOM.000000000000113>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., & Lerner, D. (2016) *Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire*. 53, 609–619. <https://doi.org/10.3233/WOR-152237>
- Kothari (2004). *Research Methodology: Methods and Techniques*. ISBN (13): 978-81-224-2488-1
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30, 607-610.
- Kumar, R (2011). *Research Methodology: a step-bystep guide for beginners*. SAGE Publications Ltd
- Lave, J. (1993), “The practice of learning”, in Chaiklin, S. and Lave, J. (Eds), *Understanding Practice: Perspectives on Activity and Context*, Cambridge: Cambridge University Press, 3-32.
- Maric, M., Penger, S., Todorovic, I., Djurica, N., & Pintar, R. (2015). Differences in Learning Styles : A comparison of Slovenian Universities. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 197(February), 175–183. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.07.079>
- Mishra & Alok (2019). *Handbook of research methodology*. Chhattisgarh: Educreation Publishing.
- Mohammed, Z., Narayanasamy, S., & Abdul, H. (2011). *Learning Styles Preferences Among Third Year Optometry Students of Universiti Kebangsaan Malaysia*. 18, 384–387. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.05.055>
- Moran (2010). What can Learning Styles Research Learn from Cognitive Psychology? *An International Journal of Experimental Educational Psychology*. 11(3-4), 1991.
- Motowidlo & Kell (2012). Job Performance. *Handbook of Psychology*, 2nd edition
- Moussa, N. (2014). The Importance of Learning Styles in Education. *Institute for Learning Styles Journal* • Volume, 1, 19–27. Retrieved from <http://www.auburn.edu/academic/education/ilsrj/Journal Volumes/Fall 2014 Vol 1 PDFs/Learning Styles Nahla Moussa.pdf>
- Muda, I., Rafiki, A., & Harahap, M. R. (2014). *Factors Influencing Employees ' Performance : A Study on the Islamic Banks in Islamic Science University of Malaysia University of North Sumatera*. 5(2), 73–80.
- Musliha Amir (2017). *Gaya pembelajaran dan prestasi kerja*. Projek Sarjana Muda. Fakulti Pengurusan UTM.
- Nawi, N. H. M. (2012). Pengajaran Dan Pembelajaran; Penelitian Semula Konsep- Konsep Asas Menurut Perspektif Gagasan Islamisasi Ilmu Moden. *Teaching and Teacher Education*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Omar, N., Mohamad, M. M., & Paimin, A. N. (2015). Dimension of Learning Styles and Students' Academic Achievement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 204 (November 2014), 172–182. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.08.130>
- Pak, O. G. (2012). Organisasi pembelajaran. *Jurnal Pengurusan Awam*, 103-117.
- Poonam Kharb et al. (2013). The Learning Styles and the Preferred Teaching—Learning Strategies of First Year Medical

Students. 2013 Jun; 7(6): 1089–1092.

Othman Talib (2015). SPSS Analisis Data Kuantitatif untuk Penyelidik Muda. ISBN978-967-0942-00-1.

Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). *Employee Performance at Workplace : Conceptual Model and Empirical Validation*.
<https://doi.org/10.1177/2278533716671630>

Rusinah Joned (2010). *Metodologi Pendidikan DCE 3002*. Serdang: Pusat Pendidikan Luar.

Siew Ling, A., Basit, A., & Hassan, Z. (2017). *Does Learning Style Impact Student Academic Performance?* 2(2), 1–13.
Retrieved from www.ftms.edu.my/journals/index.php/journals/ijelt

Yeung, A., & Read, J. R. (2009). Students' Learning Styles and Academic Performance. *Chemistry Education in the ICT Age*, (2002), 249–262. https://doi.org/10.1007/978-1-4020-9732-4_23