

Tingkah Laku Inovatif dalam Kalangan Pelajar Pascasiswazah: Satu Kajian Rintis di Universiti  
Kebangsaan Malaysia  
(*Innovative Behavior among Postgraduate Students: A Pilot Study in the Universiti Kebangsaan  
Malaysia*)

NUR ATIQAH ABDULLAH, NORAZILA MAT, ROSHAYATI ABDUL HAMID & NOOR HASNI  
JUHDI

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk memahami konsep tingkah laku inovatif dan mengenalpasti dimensi atau faktor yang menyumbang kepada tingkah laku inovatif. Di samping itu, kajian ini juga bertujuan menguji kesahan dan kebolehpercayaan instrumen yang telah dibina oleh Dorenbosch, Van Engen dan Verhagen (2005) untuk mengukur konstruk tingkah laku inovatif. Responden adalah terdiri daripada 126 orang pelajar pascasiswazah Universiti Kebangsaan Malaysia yang mempunyai pengalaman kerja. Keputusan analisis faktor mengesahkan dua dimensi yang menerangkan tingkah laku inovatif, iaitu faktor kreativiti dan implementasi idea, dengan nilai *Bartlett's Test of Sphericity* = 917.80, signifikan ( $p < 0.05$ ), nilai KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy*) = .922. Kedua-dua dimensi tersebut menyumbang sebanyak 70% kepada jumlah varian kumulatif. Keputusan ujian korelasi menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan antara kreativiti dan implementasi idea dengan tingkah laku inovatif. Sementara keputusan ujian alfa Cronbach menunjukkan kreativiti ( $\alpha = .922$ ), implementasi idea ( $\alpha = .845$ ) dan tingkah laku inovatif ( $\alpha = .929$ ) mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi. Akhir sekali implikasi kajian dibincangkan.

Kata kunci: Tingkah laku inovatif, kreativiti, implementasi idea, modal insan

ABSTRACT

*This study aims to understand the concept of innovative behavior and to identify dimensions or factors that contribute to innovative behavior. In addition, this study also aimed to examine the validity and reliability of the instrument developed by Dorenbosch, Van Engen and Verhagen (2005) to measure innovative behavior construct. Respondents consisted of 126 postgraduate students of Universiti Kebangsaan Malaysia who have work experience. Results of the factor analysis confirmed that the factors of creativity and idea implementation as two dimensions which explain the innovative behavior, with Bartlett's Test of Sphericity = 917.80, significant ( $p < 0.05$ ), KMO (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) = .922. Both of these dimensions accounted for 70% of the total cumulative variance explained. Correlation results showed a strong and significant relationship between creativity and work implementation with innovative behavior. The results of Cronbach alpha show that creativity ( $\alpha = .922$ ), work implementation ( $\alpha = .845$ ) and innovative behavior ( $\alpha = .929$ ) have a high reliability. Finally, the implications of the study is discussed.*

*Keywords: Innovative behavior, creativity, idea implementation, human capital*

## PENGENALAN

Institusi pengajian tinggi (IPT) memainkan peranan yang amat penting dalam membangunkan dan melahirkan modal insan yang berpengetahuan, berkemahiran, berintegriti serta mempunyai keupayaan kreativiti dan inovasi untuk memenuhi keperluan industri dan organisasi. Peranan ini amat penting bagi menjayakan agenda kerajaan Malaysia untuk mentransformasikan ekonomi negara yang berasaskan sumber kepada ekonomi yang berasaskan pengetahuan dan inovasi bagi mencapai status negara maju menjelang tahun 2020 (Rancangan Malaysia ke-11, 2016-2020).

Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) merupakan antara universiti penyelidikan terulung di Malaysia yang telah memainkan peranan penting dalam pembinaan modal insan bagi menjayakan transformasi ekonomi yang berasaskan pengetahuan dan inovasi. Sebagai sebuah universiti penyelidikan dan kini telah berusia 46 tahun, UKM telah melakukan beberapa perubahan dan memperkenalkan beberapa pendekatan kreatif bagi melahirkan modal insan yang berpengetahuan, berkemahiran, kreatif dan inovatif. Ini termasuklah memperkenalkan dan melaksanakan program pengajian berterusan bagi membudayakan pembelajaran sepanjang hayat, menawarkan program eksekutif untuk mereka yang bekerja, memantapkan program keusahawanan dan menerapkan budaya yang mendorong kreativiti dan inovasi menerusi pemerksaan pusat-pusat kecemerlangan penyelidikan (Mohamed Khaled, 2011).

Namun, sejak beberapa tahun yang lalu, pasaran tenaga kerja menghadapi cabaran yang agak getir. Ini ekoran keadaan ekonomi pada masa kini yang kurang stabil akibat perubahan teknologi, kesan globalisasi dan krisis ekonomi yang melanda kebanyakan negara di dunia, menyebabkan sektor perindustrian di negara ASEAN, termasuk Malaysia terjejas hingga terpaksa mengurangkan operasi dan memberhentikan pekerja (Mohd Rafi & Mohd Nor, 2010). Situasi ini memberi cabaran kepada tenaga kerja, khususnya para graduan yang baru menamatkan pengajian kerana wujud persaingan untuk mendapatkan pekerjaan, manakala majikan pula semakin teliti dan berhati-hati dalam pemilihan pekerja.

Dalam satu tinjauan oleh SkootJobs.com terhadap 1,700 orang pencari pekerjaan di Malaysia mendapati majoriti responden (81%) menghadapi kesukaran untuk mendapatkan pekerjaan (Human Resource Online, 2016). Beberapa kajian lain menunjukkan organisasi lebih memerlukan pekerja yang bukan hanya berpengetahuan dan berkemahiran, tetapi juga mempunyai sikap positif dan menunjukkan

tingkah laku kerja yang proaktif dan inovatif (Woodman, Sawyer & Griffin, 1993; West & Farr, 1990).

Kajian mengenai kreativiti dan inovasi telah mendapat perhatian ramai pengkaji daripada pelbagai bidang seperti ekonomi, perniagaan, kejuruteraan, psikologi, pengurusan dan pentadbiran awam. Ini kerana konsep kreativiti dan inovasi merupakan faktor penting yang dapat menggalakkan kewujudan syarikat perniagaan dan industri baru, mampu merangsang pertumbuhan ekonomi dan memberikan kelebihan persaingan kepada organisasi (Damanpour & Aravind, 2012). Meskipun telah banyak kajian sebelum ini berkaitan kreativiti dan inovasi di luar negara antaranya, (Kazanjian & Drazin, 2012; Damanpour & Aravind, 2012; West & Sacramento, 2012; De Jong & Den Hartog, 2010; Dorenbosch, Van Engen & Verhagen 2005; Simonton, 2000; Amabile, 1996, 1983; Woodman et al., 1993; West & Farr, 1990), namun masih kurang kajian tingkah laku inovatif dalam konteks tempatan.

Daripada tinjauan literatur, didapati hanya beberapa kajian tempatan yang berkaitan dengan kreativiti dan inovasi pelajar IPT. Antaranya, kajian oleh Razli, Hanum dan Aizatul Akma Wani (2014) mengenai pembudayaan kreativiti dan inovasi pelajar Universiti Malaysia Perlis. Kajian oleh Yahaya dan Noor Sharliana (2011) pula tertumpu kepada pengaruh faktor individu terhadap kreativiti di Universiti Teknologi Malaysia. Seterusnya kajian Saeidah dan Nooreen (2013) pula menunjukkan penglibatan pelajar dalam aktiviti kreativiti dan inovasi dapat mempengaruhi pencapaian akademik pelajar.

Berdasarkan perbincangan di atas, didapati kajian yang sedia ada lebih tertumpu kepada peranan IPT, faktor persekitaran dan ciri-ciri individu yang mempengaruhi kreativiti dan inovasi. Namun, kajian mengenai tingkah laku inovatif masih belum mendapat perhatian para pengkaji. Justeru, timbul beberapa persoalan yang mendorong kajian ini dijalankan, iaitu, apakah yang dimaksudkan dengan tingkah laku inovatif? Apakah dimensi atau faktor-faktor yang dapat menerangkan konstruk tingkah laku inovatif? Sejauhmanakah kesahan dan kebolehpercayaan instrumen yang telah dibina oleh Dorenbosch et al. (2005) bagi mengukur konstruk tingkah laku inovatif? Adakah instrumen tersebut sesuai dan relevan digunakan dalam konteks di Malaysia?

## OBJEKTIF KAJIAN

Berdasarkan perbincangan dan persoalan kajian di atas, kajian ini berhasrat untuk mencapai objektif kajian seperti berikut:

1. Memahami konsep tingkah laku inovatif dalam kalangan pelajar pascasiswazah.
2. Mengenalpasti dimensi atau faktor yang boleh menerangkan tingkah laku inovatif.
3. Menguji kesahan dan kebolehpercayaan instrumen tingkah laku inovatif yang telah dibina oleh Dorenbosch et al. (2005) dan menentukan kesesuaian penggunaannya dalam konteks di Malaysia.

Dengan memahami konsep tingkah laku inovatif, adalah diharapkan agar pihak universiti, Kementerian Pendidikan Tinggi dan industri dapat bersama menggembelng usaha bagi merangka program pendidikan dan latihan bagi melahirkan modal insan yang berpengetahuan, berkemahiran, bersikap positif, mempunyai keupayaan kreativiti dan inovatif.

## KAJIAN LITERATUR

Kreativiti dan inovasi merupakan dua konsep yang saling berkaitan dan sering kali digunakan secara bergantian dalam penyelidikan. Meskipun kedua konsep tersebut sangat berkait rapat, namun terdapat perbezaan di antara keduanya (Patterson, 2004; De Jong & Den Hartog, 2010). Amabile (1996) mentakrifkan kreativiti sebagai penjaanaan idea-idea baru yang unik dan memberi nilai ekonomi kepada organisasi. Kreativiti juga ditakrifkan sebagai satu proses pemikiran atau kognitif yang menghasilkan cara baru dalam mempersepsikan sesuatu masalah atau keadaan (Amabile, Barsade, Mueller & Staw, 2005). Sementara pengkaji lain merujuk kreativiti sebagai penghasilan idea-idea baru dan bermanfaat yang berkaitan dengan proses kerja, produk mahupun prosedur dalam organisasi (De Jong & Den Hartog, 2010).

Manakala konsep inovasi adalah lebih luas yang merangkumi kreativiti dan juga aplikasi, implementasi atau pelaksanaan idea-idea baru yang berguna kepada kumpulan kerja, organisasi mahupun masyarakat (King & Anderson, 2002; Scott & Bruce, 1994; West & Farr, 1989). Scott dan Bruce (1994) mendefinisikan inovasi sebagai satu proses perubahan yang bermula dengan penjaanaan idea-idea dan berakhir dengan kejayaan pelaksanaan idea-idea tersebut dalam organisasi. Oleh itu, inovasi melibatkan tingkah laku inovatif pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas di tempat kerja. Secara khusus, tingkah laku inovatif didefinisikan sebagai semua tindakan individu yang mengarah kepada pengenalan, pembangunan atau pengaplikasian idea-idea baru dalam keluaran, perkhidmatan ataupun proses kerja dengan tujuan untuk memperbaiki kerja (Kleysen

& Street 2001; Dorenbosch et al., 2005). Tingkah laku inovatif juga dikaitkan dengan empat aktiviti pekerja, iaitu pengenalpastian masalah, penjaanaan idea, mengetengahkan atau memperomosisikan idea dan merealisasikan idea (Dorenbosch et al., 2005).

Beberapa kajian dalam organisasi menunjukkan bahawa pekerja yang kreatif dan inovatif adalah faktor kritikal yang menyumbang kepada peningkatan produktiviti dan keberkesanan organisasi (Alencar, 2012; Acar & Runco, 2012; Woodman et al., 1993; West & Farr, 1990). Individu yang kreatif dan inovatif juga dapat membuat keputusan dan menyelesaikan masalah dengan lebih baik. Khususnya bagi seorang pengurus, keupayaannya untuk bertindak secara kreatif dan inovatif dapat menyelesaikan pelbagai masalah di tempat kerja (Mohd. Azhar, 2004).

Daripada tinjauan literatur, didapati faktor individu dan organisasi dapat mempengaruhi tingkah laku inovatif pekerja (Alencar, 2012; Acar & Runco, 2012; Anderson, De Dreu & Nijstad, 2004). Antara faktor individu yang mempengaruhi tingkah laku inovatif ialah sikap dan personaliti, keupayaan kognitif, kecerdasan, kebolehan kreatif, pengetahuan, motivasi intrinsik yang didorong oleh efikasi sendiri dan bersikap positif (Alencar, 2012; Acar & Runco, 2012; Anderson et al., 2004; Amabile, 1988; Black & Porter, 1991) serta proaktif (Patterson, 2004).

Sementara faktor organisasi yang dapat mempengaruhi tingkah laku inovatif pekerja pula dikaitkan dengan budaya dan iklim organisasi (West & Sacramento, 2012; Anderson et al., 2004; Anderson & West, 1998), struktur organisasi (Damanpour & Aravind, 2012), pengurusan pengetahuan dan pembelajaran organisasi (Kazanjian & Drazin, 2012). Selain itu, faktor kumpulan atau pasukan kerja juga dapat mempengaruhi kreativiti dan inovasi dalam organisasi (Reiter-Palmon, Wigert & Vreede, 2012; West & Sacramento, 2012).

Seterusnya, hasil kajian Dorenbosch et al. (2005) terhadap 243 orang pegawai tadbir awam di Netherlands menunjukkan tingkah laku inovatif pekerja dipengaruhi oleh rekabentuk kerja yang fleksibel dan amalan pengurusan sumber manusia dalam organisasi. Manakala kajian De Jong dan Den Hartog (2010) terhadap pekerja berpengetahuan di firma perkhidmatan pula mendapati kepimpinan organisasi mempengaruhi tingkah laku inovatif pekerja.

Dari segi pengukuran, Scott dan Bruce (1994) dan Janssen (2000) telah menilai tingkah laku inovatif sebagai pembolehubah satu dimensi. Namun, hasil analisis faktor oleh Dorenbosch et al. (2005) menunjukkan terdapat empat faktor yang menerangkan konstruk tingkah laku inovatif, iaitu 1) kreativiti yang

dikaitkan dengan aktiviti mengenalpastian masalah dan penjanaaan idea baru, 2) implementasi idea yang dikaitkan dengan aktiviti memperkenalkan idea baru kepada rakan sekerja dan pengurus serta merealisasikan idea baru yang berguna kepada proses kerja dan perkhidmatan, 3) penggunaan teknologi komputer dan 4) penggunaan sumber-sumber kewangan. Walau bagaimanapun, faktor ketiga dan keempat telah digugurkan daripada analisis selanjutnya kerana aktiviti tersebut hanya melibatkan sebilangan kecil pekerja. Oleh itu, tingkah laku inovatif adalah satu pembolehubah dua dimensi, iaitu kreativiti dan implementasi idea.

## METODOLOGI KAJIAN

Kajian rintis ini adalah berbentuk kuantitatif yang menggunakan tinjau selidik keratan rentas. Borang soal selidik digunakan untuk mengumpulkan data bagi menghuraikan ciri-ciri demografi responden dan menerangkan pembolehubah kajian. Menurut Kerlinger (1986), menerusi kaedah tinjauan, insiden dan taburan serta saling hubungan antara pembolehubah yang dikaji dapat diterangkan. Sampel kajian ini ialah 126 orang pelajar pascasiswazah Universiti Kebangsaan Malaysia di kampus Bangi dan sedang mengikuti program pengajian Sarjana dan Doktor falsafah (PhD). Sampel kajian hanya melibatkan pascasiswazah yang mempunyai pengalaman kerja kerana kajian ini bertujuan untuk memahami konsep tingkah laku inovatif di tempat kerja. Selain itu, kajian ini juga bertujuan untuk menguji instrumen tingkah laku inovatif. Oleh itu, sampel pelajar yang mempunyai pengalaman kerja diperlukan untuk mengesahkan item-item pengukuran tingkah laku inovatif. Daripada 200 soal selidik yang telah diedarkan, sebanyak 140 soal selidik telah dikembalikan dan memberikan kadar respon sebanyak 70%. Namun selepas semakan, hanya 126 soal selidik yang boleh digunakan untuk analisis selanjutnya.

Kajian ini menggunakan instrumen *Innovative Work Behavior (IWB)* (Dorenbosch et al., 2005) yang mengandungi 16 item pengukuran dan dua dimensi. 10 item pengukuran mewakili dimensi kreativiti, sementara 6 item lagi mewakili dimensi implementasi idea. Semua item diukur menggunakan skala Likert 5 poin (1 - sangat sedikit hingga 5 - sangat banyak). Kajian Dorenbosch et al. (2005) menunjukkan nilai kebolehpercayaan IWB adalah tinggi ( $\alpha > 0.92$ ). Untuk

tujuan analisis statistik, pendekatan Analisis Faktor (*Exploratory Factor Analysis - EFA*) digunakan dengan mengaplikasikan kaedah *Principal Component Analysis* dan teknik putaran *varimax* untuk mengesahkan dua dimensi dalam konstruk tingkah laku inovatif. Teknik EFA adalah satu bentuk analisis *multivariate* untuk mengenalpasti, menyusun dan mengurangkan item-item pengukuran mengikut dimensi tertentu. Kaedah ini juga dapat mengenalpasti item-item pengukuran yang tidak sesuai dalam mengukur sesuatu konsep (Chua, 2009).

Untuk menentukan kebolehpercayaan item-item, dimensi dan konstruk yang diuji, analisis kebolehpercayaan alfa Cronbach dengan koefisien pekali  $\alpha$  digunakan bagi menentukan konsistensi dalaman, kejituan dan kestabilan alat pengukuran (Kerlinger, 1986; Hair, Black, Babin & Anderson 2010). Sehubungan itu, Hair et al. (2010) mencadangkan nilai  $\alpha$  yang boleh diterima dalam penyelidikan ialah 0.70. Menurut Kaplan dan Saccuzzo (2005) pula, nilai kebolehpercayaan alat ukuran yang baik adalah di antara 0.70 - 0.80. Manakala nilai pekali  $\alpha > 0.90$  adalah sangat baik. Ujian korelasi dengan koefisien pekali  $r$  juga digunakan bagi menentukan kekuatan hubungan antara dimensi dengan konstruk tingkah laku inovatif. Data kajian dianalisis menggunakan perisian Pakej Statistik untuk Sains Sosial (SPSS) versi 23.

## HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN

Jadual 1 menunjukkan profil responden yang terlibat dalam kajian ini. Sebahagian besar responden adalah perempuan (71%). Separuh daripada responden (50%) berumur antara 20 hingga 29 tahun, 36% berumur antara 30 hingga 39 tahun, masih bujang (54%), mengikuti program sarjana (66%) dan selebihnya 34% mengikuti program PhD. Dari segi pekerjaan, kebanyakan responden terdiri daripada eksekutif dan profesional (40%), diikuti dengan pensyarah dan tutor (27%) dan pembantu penyelidik (12%).

Dari segi pendapatan, 44% responden berpendapatan di antara RM2,500 hingga RM5,000. Akhir sekali, dari segi pengalaman kerja, majoriti responden (56%) mempunyai pengalaman kerja kurang daripada 5 tahun, selebihnya 44% responden mempunyai pengalaman kerja melebihi 6 tahun.

JADUAL 1. Profil responden (N=126)

| Profil             | Kategori                  | Bil | Peratus |
|--------------------|---------------------------|-----|---------|
| Jantina            | Lelaki                    | 36  | 29      |
|                    | Perempuan                 | 90  | 71      |
| Kumpulan umur      | 20 – 29 tahun             | 63  | 50      |
|                    | 30 – 39 tahun             | 45  | 36      |
|                    | 40 tahun ke atas          | 18  | 14      |
| Status perkahwinan | Bujang                    | 68  | 54      |
|                    | Berkahwin                 | 56  | 44      |
|                    | Lain-lain                 | 2   | 2       |
| Tahap pendidikan   | Master                    | 83  | 66      |
|                    | PhD                       | 43  | 34      |
| Kumpulan Pekerjaan | Eksekutif dan profesional | 50  | 40      |
|                    | Pensyarah dan tutor       | 34  | 27      |
|                    | Pembantu penyelidik       | 15  | 12      |
|                    | Lain-lain                 | 27  | 21      |
| Tahap Pendapatan   | Kurang daripada RM2,500   | 40  | 40      |
|                    | RM2,500-RM5,000           | 56  | 44      |
|                    | RM5,001-RM7,500           | 14  | 11      |
|                    | Lebih daripada RM7,501    | 6   | 4       |
| Pengalaman kerja   | Kurang 5 tahun            | 71  | 56      |
|                    | 6 – 10 tahun              | 20  | 16      |
|                    | Lebih 11 tahun            | 35  | 28      |
| Organisasi         | Awam                      | 77  | 61      |
|                    | Swasta                    | 44  | 35      |
|                    | Lain-lain                 | 5   | 4       |

Jadual 2 menunjukkan keputusan analisis faktor yang telah berjaya mengesahkan dua dimensi dalam tingkah laku inovatif, iaitu kreativiti dan implementasi idea. Keputusan ini diperolehi selepas mengulangi beberapa kali ujian yang diikuti dengan tindakan menggugurkan item-item yang dikenalpasti mempunyai nilai muatan faktor (*factor loadings*) yang rendah (<0.5). Daripada 16 item yang mengukur konstruk tingkah laku inovatif, hanya 11 item yang mempunyai nilai muatan faktor melebihi 0.60. Ini bermakna lima item telah disingkirkan kerana bertindih dengan item-item lain. Ini menunjukkan masalah multikoleniariti, iaitu kemungkinan item-item tersebut

mengukur satu konsep yang sama. Item-item tersebut juga mempunyai nilai muatan faktor yang rendah. Oleh itu, item-item tersebut bukanlah indikator yang baik untuk mewakili dimensi yang diukur.

Hasil ujian statistik *Bartlett's Test of Sphericity* untuk 11 item yang mengukur tingkah laku inovatif menunjukkan nilai 917.80, signifikan pada aras  $p < 0.05$  dan ukuran kecukupan sampel KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy*) menunjukkan nilai 0.922. Kedua-dua pembolehubah dimensi yang diuji juga mempunyai nilai Eigen melebihi 1 dengan nilai peratusan penerangan varian kumulatif adalah sebanyak 70%.

JADUAL 2. Keputusan Analisis Faktor pengukuran Tingkah laku inovatif

| Dimensi / Domain      | Item-item   | Factor Loadings |       |
|-----------------------|-------------|-----------------|-------|
|                       |             | 1               | 2     |
| Tingkah laku Inovatif |             |                 |       |
| Kreativiti            | In2         | .845            |       |
|                       | In3         | .822            |       |
|                       | In4         | .810            |       |
|                       | In7         | .772            |       |
|                       | In6         | .712            |       |
|                       | In8         | .691            |       |
|                       | In9         | .609            |       |
| Implementasi Idea     | In16        |                 | .811  |
|                       | In14        |                 | .788  |
|                       | In15        |                 | .765  |
|                       | In12        |                 | .697  |
| Nilai Eigen           |             | 6.491           | 1.169 |
| % penerangan Variance | Total = 70% | 59%             | 11%   |

Seterusnya, Jadual 3 menunjukkan keputusan statistik deskriptif nilai min dan sisihan piawai serta keputusan ujian korelasi dan kebolehpercayaan alfa Cronbach ( $\alpha$ ) bagi pembolehubah kajian. Secara keseluruhan, min bagi kedua-dua dimensi dan tingkah laku inovatif adalah tinggi dengan nilai min berada di antara 3.69 hingga 3.74. Sementara keputusan analisis korelasi menunjukkan korelasi yang sederhana antara komponen kreativiti dengan implementasi idea dengan nilai koefisien  $r = 0.689$ . Manakala korelasi antara kreativiti dan implementasi idea dengan tingkah laku inovatif adalah signifikan dan amat kuat, masing-masing dengan nilai  $r = 0.959$  dan  $r = 0.867$ . Nilai korelasi yang sangat tinggi ini menggambarkan kedua-dua komponen tersebut mempunyai perkaitan yang sangat erat dengan konsep tingkah laku inovatif.

Jadual 3 juga menunjukkan keputusan analisis kebolehpercayaan alfa Cronbach bagi kedua-dua dimensi kreativiti dan implementasi dan juga tingkah laku inovatif. Keputusan analisis alfa Cronbach menunjukkan tingkat kebolehpercayaan yang amat memuaskan, iaitu kreativiti ( $\alpha = .922$ ), implementasi idea ( $\alpha = .845$ ) dan tingkah laku inovatif ( $\alpha = .929$ ). Berdasarkan keputusan analisis di atas, kajian ini mengesahkan kreativiti dan implementasi idea sebagai dua dimensi utama yang membentuk konstruk tingkah laku inovatif, seterusnya menyokong hasil kajian Dorenbosch et al. (2005). Berdasarkan keputusan tersebut, dapat disimpulkan bahawa pengukuran konstruk tingkah laku inovatif yang telah dibina oleh Dorenbosch et al. (2005) adalah sesuai dan relevan digunakan dalam konteks di Malaysia.

JADUAL 3. Statistik deskriptif dan inferen konstruk dan dimensi Tingkah laku inovatif

| Pembolehubah          | K        | Im       | TI        |
|-----------------------|----------|----------|-----------|
| Kreativiti (K)        | -        |          |           |
| Implementasi (Im)     | .689**   | -        |           |
| Tingkah laku inovatif | .959**   | .867**   | -         |
| Koefisien alfa (item) | .922 (7) | .845 (4) | .929 (11) |
| Min                   | 3.73     | 3.69     | 3.74      |
| SD                    | .660     | .658     | .601      |

Nota: Paras keertian: \*\* $p < 0.01$

## RUJUKAN

Hasil kajian ini menunjukkan bahawa dimensi kreativiti menggambarkan sejauhmana seseorang pekerja menjana idea bagi memperbaiki perkhidmatan dalam organisasi, mencadangkan jalan penyelesaian kepada masalah-masalah yang dihadapi, berbincang dengan rakan sekerja mengenai kerja mereka, memberikan idea berkaitan pembahagian tugas dan aktiviti kerja. Di samping itu, kreativiti juga merujuk kepada sejauhmana seseorang melibatkan diri secara aktif dalam memikirkan pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan dalam organisasi, mengenalpasti dan mengatasi masalah dalam kerja serta berusaha memindahkan idea-idea baru untuk dipraktikkan, khususnya dalam berkerjasama dengan rakan-rakan sekerja.

Manakala dimensi implementasi idea pula menggambarkan tindakan merealisasikan idea yang bermanfaat kepada jabatan dan organisasi, berusaha mempraktikkan idea-idea baru untuk memperbaiki staf atau rakan sekerja, bertindak untuk menghapuskan halangan kepada proses perlaksanaan idea dan mempunyai inisiatif menyampaikan cadangan kepada pihak atasan.

## KESIMPULAN

Untuk membangunkan dan melahirkan modal insan yang kreatif dan inovatif, pelajar perlu meningkatkan pengetahuan dan kefahaman mengenai kreativiti dan inovasi, menguasai ilmu yang dipelajari, menghayati nilai murni serta bersikap positif dan beretika. Di samping itu, pelajar perlu melibatkan diri secara aktif dalam program-program yang telah dirangka oleh univervisiti, antaranya menerusi kemahiran insaniah, keusahawanan, projek penyelidikan secara berkumpulan, khidmat komuniti, program mobiliti, lawatan industri, aktiviti kesukanan dan persatuan pelajar. Usaha ini amat penting bagi membina keyakinan diri, sifat optimis, kemahiran berfikir, komunikasi serta penyelesaian masalah. Walau bagaimanapun, usaha dan penglibatan pelajar semata-mata belum mencukupi untuk melahirkan sifat kreatif dan inovatif. Untuk mendapatkan hasil yang lebih berkesan, perlu ada sokongan dan kerjasama padu daripada pihak universiti dan Kementerian Pendidikan Tinggi dalam menyediakan persekitaran pembelajaran yang kondusif, memperuntukkan sumber kewangan yang mencukupi bagi menggalakkan aktiviti penyelidikan dan memupuk budaya pembelajaran yang berteraskan nilai-nilai murni dan positif.

- Acar, S. & Runco, M.A. 2012. Creative abilities: Divergent thinking. Dalam Mumford, M. (Ed.). 2012. *Handbook of organizational creativity*: 115-139. London: Academic Press.
- Alencar, E.M.L.S. 2012. Creativity in organizations: Facilitators and inhibitors. Dalam Mumford, M. (Ed.). 2012. *Handbook of organizational creativity*: 87-111. London: Academic Press.
- Amabile, T.M. 1983. *The Social Psychology of Creativity* New York: Springer Verlag.
- Amabile, T.M. 1988. A model of organizational innovation. Dalam Staw, B.M & Cummings, L.L. (Eds). *Research in Organizational Behavior* 10: 123-167. Greenwich: JAI Press.
- Amabile, T.M. 1996. *Creativity and innovation in organizations*. Harvard Business School. Background Note 9-396-239. [www.evcimen.com/photography/ENTREPRENEURSHIP\\_files/Creativity](http://www.evcimen.com/photography/ENTREPRENEURSHIP_files/Creativity) [25 October 2010].
- Amabile, T.M, Barsade, S.G., Mueller, J.S., & Staw, B.M. 2005. Affect and creativity at work. *Administrative Science Quarterly* 50(3): 367-403.
- Anderson, N. & West, M.A. 1998. Measuring climate for work group innovation: Development and validation of the team climate inventory. *Journal of Organizational Behaviour* 19: 235-258.
- Anderson, N., De Dreu, C.K. & Nijstad, B.A. 2004. The reutilization of innovation research: A constructively critical review of the state-of-the-science. *Journal of Organizational Behavior* 25(2): 147-173.
- Black, S. & Porter, W. 1991. Managerial behaviors and job performance: a successful manager in Los Angeles may not succeed in Hong Kong. *Journal of International Business Studies* 22(1): 99-113.
- Chua, Y.P. 2009. *Statistik Penyelidikan Lanjutan*. (Ed. Ke-5). Kuala Lumpur: McGraw Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Damanpour, F. & Aravind, D. 2012. Organizational structure and innovation revisited: From organic to ambidextrous structure. Dalam Mumford, M. (Ed.). 2012. *Handbook of organizational creativity*: 483-513. London: Academic Press.
- De Jong, J. & Den Hartog, D. 2010. Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management* 19(1): 23-36.
- Dorenbosch, L., Van Engen, M.L. & Verhagen, M. 2005. On-the-job Innovation: The Impact of Job Design and Human Resource Management through Production Ownership. *Creativity and Innovation Management* 14(2): 129-141.
- Hair, Jr., J.F. Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. 2010. *Multivariate Data Analysis*. 7<sup>th</sup> Ed. New Jersey. Prentice Hall.
- Human Resource Online. 2016. *Four in five Malaysian candidates struggling to find jobs*. <http://www.humanresourcesonline.net/four-five-malaysian-candidates-struggling-find-jobs/>.
- Janssen, O. 2000. Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness, and Innovative Work Behavior. *Journal of Occupational and Organizational*

- Psychology* 73: 287-302.
- Kaplan, R.M. & Saccuzzo, D.P. 2005. *Psychological Testing: Principle, Applications and Issues*. 6<sup>th</sup> ed. United States of America. Thomson Wadsworth.
- Kazanjian, R.K. & Drazin, R. 2012 Organizational learning: Knowledge management and creativity. Dalam Mumford, M. (Ed.). 2012. *Handbook of organizational creativity*: 547-568. London: Academic Press.
- Kerlinger, F.N. 1986. *Statistical Analysis: An Interdisciplinary Introduction to Univariate and Multivariate Methods*. 2<sup>nd</sup> Ed. NY: Radius Press.
- King, N. & Anderson, N. 2002. *Managing innovation and change: A critical guide for organizations*, 2<sup>nd</sup> Ed. London: Thompson.
- Kleysen, R.F. & Street, C.T. 2001. Towards a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital* 2(3): 284-296.
- Mohd. Azhar Abd. Hamid. 2004. Kreativiti: Konsep, teori dan praktis. Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohamed Khaled Nordin. 2011. Teks ucapan penuh Menteri Pengajian Tinggi pada majlis Syarahan Utama UKM. Bangi. [http://www.mstar.com.my/artikel/?file=/2011/5/3/mstar\\_kampus/20110503193857](http://www.mstar.com.my/artikel/?file=/2011/5/3/mstar_kampus/20110503193857).
- Mohd Rafi Yaacob & Mohd Nor Hakim. 2010. Isu pemuangan pekerja sebagai faktor tarikan kepada keusahawanan? Kajian awalan. Prosiding PERKEM V, Jilid 2: 121-128.
- Patterson, F. 2004. Personal initiative and innovation. *Encyclopedia of Applied Psychology* 3: 543-855.
- Malaysia. 2015. Rancangan Malaysia kesebelas 2016-2020: Pertumbuhan berpaksikan rakyat. Kuala Lumpur: Percetakan Nasional Malaysia Berhad.
- Razli A., Hanum H. & Aizatun Akma Wani A. 2014. Pembudayaan kreativiti dan inovasi dalam kalangan pelajar institusi pengajian tinggi: Kajian ke atas pelajar Universiti Malaysia Perlis. [https://www.researchgate.net/publication/263353345\\_pembudayaan\\_kreativiti\\_dan\\_inovasi\\_dalam\\_kalangan\\_pelajar\\_institusi\\_pengajian\\_tinggi\\_kajian\\_ke\\_atas\\_pelajar\\_universiti\\_malaysia\\_perlis](https://www.researchgate.net/publication/263353345_pembudayaan_kreativiti_dan_inovasi_dalam_kalangan_pelajar_institusi_pengajian_tinggi_kajian_ke_atas_pelajar_universiti_malaysia_perlis).
- Reiter, P.R., Wigert, B & Vreede, T. 2012. Team creativity and innovation: The effect of group composition, social process, and cognition. Dalam Mumford, M. (Ed.). 2012. *Handbook of organizational creativity*: 295-326. London: Academic Press.
- Saeidah Bolandifar & Nooreen Noordin. 2013. Investigating the relationship between creativity and academic achievement of Malaysia undergraduates. *Jurnal Teknologi* 65: 2. 2013. 101-107. [www.jurnalteknologi.utm.my](http://www.jurnalteknologi.utm.my).
- Scott, S. & Bruce, R. 1994. Determinants of Innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal* 37(3): 580-607.
- Simonton, D.K. 2000. Creativity: Cognitive, developmental, personal and social aspects. *American Psychologist* 1: 151-158.
- West, M. & Farr, J. 1989. Innovation at work: Psychological perspectives. *Social Behavior* 4:15-33.
- West, M. & Farr, J.L. 1990. Innovation at work. In West, M.A., & Farr, J.L. (Eds.), *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies* (hlm. 3-13). Chichester: John Wiley & Sons, Ltd.
- West, M.A. & Sacramento, C.A. 2012. Creativity and innovation: The role of team and organizational climate. Dalam Mumford, M. (Ed.). 2012. *Handbook of organizational creativity*: 359-385. London: Academic Press.
- Woodman, R.W., Sawyer, J.E. & Griffin, R.W. 1993. Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review* 18(2): 293-321.
- Yahaya B. dan Noor Sharliana Mat Nasir. 2011. Faktor-faktor yang mendorong kreativiti di kalangan pelajar Universiti Teknologi Malaysia. *Journal of Educational Psychology and Counseling* vol. 2: 175-208.
- Nur Atiqah Abdullah (Dr.)  
Pusat Pengajian Pengurusan  
Universiti Kebangsaan Malaysia,  
43600 UKM Bangi, Selangor. Malaysia  
E-mel: atiq@ukm.edu.my
- Norazila Mat (Dr.)  
Pusat Pengajian Pengurusan  
Universiti Kebangsaan Malaysia,  
43600 UKM Bangi, Selangor. Malaysia  
E-mel: norazila@ukm.edu.my
- Roshayati Abdul Hamid (Dr.)  
Pusat Pengajian Pengurusan  
Universiti Kebangsaan Malaysia,  
43600 UKM Bangi, Selangor. Malaysia  
E-mel: wanrose@ukm.edu.my
- Noor Hasni Juhdi (Dr.)  
Pusat Pengajian Pengurusan  
Universiti Kebangsaan Malaysia,  
43600 UKM Bangi, Selangor. Malaysia  
E-mel: n\_hasni@ukm.edu.my