

Orientasi keusahawanan dalam kalangan pekerja di firma Jepun

Kesavan Nallalathan^{1*}, Anis Atiqah Abdul Aziz², Revathi Gopal³,
Nur Farakhanna Mohd Rusli⁴, Mazlan Zainal⁵

¹Fakulti Pengurusan dan Ekonomi, Universiti Pendidikan Sultan Idris,
Tanjong Malim, Perak, Malaysia kesavan@fpe.upsi.edu.my

²Fakulti Pengurusan dan Ekonomi, Universiti Pendidikan Sultan Idris,
Tanjong Malim, Perak, Malaysia kesavan@fpe.upsi.edu.my

³Fakulti Bahasa dan Komunikasi, Universiti Pendidikan Sultan Idris,
Tanjong Malim, Perak, Malaysia revathi@fbk.upsi.edu.my

⁴Fakulti Bahasa dan Komunikasi, Universiti Pendidikan Sultan Idris,
Tanjong Malim, Perak, Malaysia farahkhannamohdrusli@fbk.upsi.edu.my

⁵Kuala Lumpur Regional Centre, Wawasan Open University kesavan@fpe.upsi.edu.my

Received: 15 April 2020; Accepted: 26 May 2020; Published: 28 May 2020

Abstrak

Operasi dalam bidang perindustrian pada masa kini tidak terkecuali daripada dilanda permasalahan yang berkaitan dengan bidang tersebut. Keadaan ini telah memberi tekanan kepada organisasi untuk terus proaktif mencari penyelesaian berterusan bagi menangani permasalahan yang timbul agar organisasi dapat kekal berdaya saing selain meningkatkan prestasi. Sehubungan dengan itu, kajian ini dijalankan untuk mengkaji hubungan pengurusan pengetahuan terhadap orientasi keusahawanan dalam kalangan pekerja firma Jepun. Kaedah kuantitatif telah diterapkan dalam kajian ini dengan menggunakan soal selidik penyelidikan yang telah disahkan oleh pakar daripada industri dan akademik. Populasi kajian terdiri daripada pekerja yang bekerja di salah sebuah firma Jepun yang beroperasi di Malaysia. Jumlah responden yang terlibat adalah seramai 477 orang daripada keseluruhan pekerja yang berjumlah 1532 orang, dan semua responden bagi kajian ini telah dipilih secara rawak. Kadar tindak balas keseluruhan sebanyak 47.7 peratus telah diperolehi. Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis data untuk memastikan semua andaian yang diperlukan dipenuhi. Hasil kajian menunjukkan bahawa ketiga-tiga hipotesis mempunyai kesan positif yang signifikan terhadap orientasi keusahawanan. Dari segi implikasi, kajian ini menyumbang kepada bidang keusahawanan di negara yang membangun dan meningkatkan pengetahuan mengenai kesan pengurusan pengetahuan terhadap orientasi keusahawanan kepada pertumbuhan firma (khususnya firma pembuatan).

Kata kunci: Orientasi keusahawanan pekerja, pengurusan pengetahuan, orientasi pembelajaran.

PENGENALAN

Firma bermula beralih ke arah keusahawanan untuk mempromosikan orientasi keusahawanan yang berterusan, dengan pertumbuhan pantas, penciptaan nilai, kelebihan daya saing serta meningkatkan kecekapan dan produktiviti (Meyer, Neck, & Meeks 2017). Keusahawanan tidak hanya merangsang perkembangan perniagaan, meningkatkan peluang pekerjaan, pertumbuhan ekonomi, keuntungan, inovasi, dan penjanaan pendapatan, tetapi juga merupakan pemacu asas pertumbuhan sesebuah firma (Ranjan, 2019). Keusahawanan mendorong inovasi yang memberi kesan positif kepada pertumbuhan firma. Firma memerlukan idea-idea baharu untuk berjaya dan keusahawanan dapat menyediakan tenaga menggunakan sumber yang tersedia untuk mewujudkan perniagaan yang menguntungkan (Eshima, & Anderson, 2017).

Aktiviti keusahawanan memainkan peranan penting dalam mencapai matlamat firma. Ini secara signifikan menyumbang kepada pertumbuhan organisasi yang berbeza (Smith & Jambulingam, 2018). Selanjutnya, keusahawanan yang meningkatkan orientasi keusahawanan, pengetahuan, persaingan, dan kepelbagaian dalam pelbagai sektor dan organisasi. Keusahawanan sangat membantu dalam membangunkan strategi yang sesuai untuk meningkatkan pertumbuhan firma (Ranjan, 2019). Selanjutnya, sastera arus perdana menunjukkan bahawa orientasi keusahawanan membawa kepada pertumbuhan yang lebih tinggi antara firma-firma yang menggunakannya (Ram, Nallaluthan, & Hanafi, 2017). Baskaran (2018) juga melaporkan bahawa pemboleh ubah pengurusan pengetahuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap orientasi keusahawanan dalam kalangan pekerja di sebuah firma pembuatan simen.

Orientasi keusahawanan pekerja merupakan aspek penting dalam kebanyakan firma terutama sektor perkilangan (Baskaran, 2017). Ia boleh dianggap sebagai elemen utama dalam bidang keusahawanan. Sesebuah firma yang mempunyai orientasi yang strategi akan mengambil kira beberapa aspek keusahawanan termasuk cara membuat keputusan, konsep kerja, dan amalan pengurusan (Huang & Wang, 2011). Walau bagaimanapun, Covin dan Slevin (2002) menjelaskan bahawa pemikiran tentang keusahawanan bukan sahaja dipertanggungjawabkan dalam kalangan pemilik perniagaan atau pengarah pengurusan, sebaliknya turut memerlukan penglibatan seluruh firma, terutama pekerja (Sahasranamam & Sud, 2016). Kegagalan bertindak berdasarkan orientasi keusahawanan boleh menjejaskan organisasi atau mendatangkan kerugian kerana peluang tersebut boleh diraih oleh pesaing dalam masa yang singkat (Burgelman, 1983). Keadaan ini akan menyebabkan pengurusan tertinggi tidak dapat membuat organisasi berfungsi dengan baik dalam urusan perniagaan. Selain itu, hasil kajian Bosjtan dan Hisrich (2001) menunjukkan bahawa usaha untuk meningkatkan kualiti dalam organisasi memerlukan penglibatan pekerja secara aktif dari segi penjaan idea-idea baharu yang bersifat inovatif (Taşkıran, Gizem & İYİGÜN, 2019). Pada dasarnya, pelaksanaan orientasi keusahawanan pernah dijalankan dalam pelbagai sektor lain seperti perbankan (Acar, Zehir, Ozgenel, & Ozsahin, 2013), pembuatan (Otieno, Bwisa, & Kihoro, 2012), pendidikan (Elenurm, 2012), perhotelan (Jogaratham & Ching, 2006), perusahaan kecil atau sederhana (Mahmood & Hanafi, 2013) dan sektor awam (Boyett, 1997), yang sememangnya telah menyumbang kepada pertumbuhan ekonomi negara. Walau bagaimanapun, kajian ini memberi tumpuan kepada pelaksanaan orientasi keusahawanan dalam kalangan pekerja di sektor perkilangan di Malaysia pula. Seterusnya, kajian ini mendedahkan unsur-unsur yang menyumbang kepada orientasi keusahawanan pekerja dalam organisasi, serta mewujudkan hubungan antara pengurusan pengetahuan, orientasi pembelajaran, dan orientasi keusahawanan pekerja.

PERNYATAAN MASALAH

Sejak dua dekad yang lalu, pertumbuhan ekonomi berubah dengan pesat hasil daripada sumbangan daripada sektor perkilangan (Azer, Hamzah, Mohamad, & Abdullah, 2016). Namun, keadaan berubah apabila hampir lima ratus pekerja daripada sektor perkilangan JVC Sdn Bhd yang terletak di Shah Alam ditamatkan perkhidmatan apabila operasi kilangnya sebagai sebahagian daripada operasi strategik firma Jepun telah ditamatkan (The Rakyat Post, 2015). Tambahan juga, pengilang firma Jepun, Panasonic juga telah menutup operasi mereka di Shah Alam dan berpindah ke China (Free Malaysia Today, 2013). Satu lagi syarikat yang sebelum ini terlibat dalam pembuatan cakera keras terkemuka HGST juga menutup operasi di Pulau Pinang dan berpindah ke Singapura (The Star Online, 2015). Selain itu, STR Holdings turut menutup kemudahannya di Malaysia berkuatkuasa 2 Ogos berikutan masalah sektor pembuatan (Market Watch, 2015). Satu lagi pengurusan, iaitu Amphenol Corp yang berpangkalan di Amerika Syarikat dijangka memindahkan kemudahan mereka ke China dan keadaan ini jelas akan menyebabkan masalah pengangguran terhadap 150 pekerja mereka (The Star Online, 2015). Malahan juga, pembuat cakera keras Seagate dan Western Digital turut mengambil langkah yang sama apabila menamatkan operasi selepas 28 tahun beroperasi di Bayan Lepas. Situasi ini telah menyebabkan hampir 3000 individu kehilangan pekerjaan (NST Online, 2016). Pada masa yang sama, firma American Tobacco juga menutup operasi kilang yang turut menjejaskan 230 pekerja (The Star Online, 2016). Berdasarkan situasi ini, dapat dirumuskan

bahawa firma-firma antarabangsa mula meragui ciri-ciri orientasi keusahawanan dalam kalangan pekerja kerana penglibatan para pekerja amat penting bagi mengekalkan kedudukan firma tersebut dalam perindustrian (Taşkıran, Gizem & İYİĞÜN, 2019). Maka, arahan telah diberikan oleh pihak atasan pengurusan untuk mengkaji orientasi keusahawanan pekerja di firma Jepun yang beroperasi di Malaysia bertujuan membantu firma tersebut mengekalkan kedudukannya dan terus bertahan dalam sektor perkilangan di Malaysia memandangkan kepentingannya terhadap sumbangan ekonomi negara (Nallaluthan, Ram, & Hanafi, 2017).

OBJEKTIF KAJIAN

Objektif kajian adalah seperti berikut:

1. Untuk mengkaji hubungan antara pengurusan pengetahuan dan orientasi keusahawanan pekerja.
2. Untuk mengkaji hubungan antara orientasi pembelajaran dan orientasi keusahawanan pekerja.
3. Untuk mengkaji kesan meditasi orientasi pembelajaran antara hubungan pengurusan pengetahuan dan orientasi keusahawanan pekerja.

PERSOALAN KAJIAN

Kajian ini membahaskan tiga persoalan kajian, antaranya:

1. Apakah hubungan antara pengurusan pengetahuan dan orientasi keusahawanan pekerja?
2. Apakah hubungan antara orientasi pembelajaran dan orientasi keusahawanan pekerja?
3. Adakah orientasi pembelajaran meditasi hubungan antara pengurusan pengetahuan dan orientasi keusahawanan pekerja?

TINJAUAN LITERATUR

Keusahawanan mempunyai perkaitan yang erat dengan pertumbuhan, globalisasi, ekonomi yang kompetitif dan keupayaan organisasi untuk meningkatkan perniagaan masing-masing di pasaran (Murnieks, Mosakowski & Cardon, 2014). Keusahawanan dapat mengubah bentuk dalam elemen berasingan seperti inovasi, pengambilan risiko serta proaktif (Miller, 2011; Covin & Lumpkin, 2011). Orientasi keusahawanan telah berkembang menjadi konsep utama dalam bidang keusahawanan dan orientasi strategik organisasi yang melibatkan beberapa aspek keusahawanan seperti kaedah membuat keputusan, konsep kerja dan amalan pengurusan (Lumpkin & Dess, 1996; Fairoz, Hirobumi, & Tanaka, 2010; Kohtamaki, Kraus, Markus, & Mikko, 2012; Sahasranamam & Sud, 2016). Orientasi keusahawanan telah muncul sebagai satu aspek penting dalam dua dekad yang lalu (Miller, 2011; Covin & Lumpkin, 2011; Covin & Miller, 2014).

Pemikiran keusahawanan dalam kalangan warga organisasi merupakan satu isu yang ketara berdasarkan pandangan penyelidik yang mengakui bahawa keadaan ini merupakan satu kebimbangan utama yang memerlukan pemahaman yang mendalam berkaitan dengan aspek tersebut. Menurut Huang dan Wang (2011), ia akan memaparkan kredibiliti sesebuah organisasi apabila organisasi dapat mengenal pasti dan mencari peluang bagi meningkatkan prestasi di samping organisasi-organisasi lain dalam pasaran (Mahmood & Hanafi, 2013).

Sebelum ini, kajian-kajian terdahulu telah memberi sumbangan tentang cara menangani persekitaran dan kedudukan sesebuah organisasi. Daripada kajian-kajian tersebut, pengurus telah dapat membawa orientasi keusahawanan yang lebih tinggi dalam organisasi. Sungguhpun demikian, terdapat sedikit kajian yang dilakukan berkaitan dengan peranan pekerja dalam proses keusahawanan korporat

(Wales, Monsen, & McKelvie, 2011). Walau bagaimanapun, terdapat sesetengah sarjana yang telah berjaya menonjolkan kepentingan inisiatif keusahawanan oleh pekerja (Stevenson & Jarillo, 1990; Dess, Lumpkin, & McGee, 1999). Oleh yang demikian, terdapat tiga hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan kerangka teoritis dan hipotesis ini disokong oleh pandangan teori berasaskan penyelidikan (RBV). Pandangan berasaskan teori ini telah menjadi sebahagian daripada topik penyelidikan yang semakin mendapat perhatian dalam kajian yang melibatkan orientasi keusahawanan sejak beberapa dekad yang lalu (Talaja, 2012).

Oleh itu, ciri keusahawanan mengeksploitasi maklumat yang ada untuk mewujudkan peluang bagi menjana keuntungan dalam tempoh yang panjang telah menunjukkan terdapat hubungan yang rapat antara keusahawanan dan pandangan berasaskan sumber. Di samping itu, pandangan berasaskan sumber organisasi menggunakan rangka teori dalam literatur pengurusan (Talaja, 2012; Inan & Bititci, 2015) berpusat dalam menghasilkan kelebihan daya saing daripada set sumber yang unik. Seterusnya, pandangan berasaskan sumber menawarkan asas teori untuk memahami kepentingan pelbagai jenis sumber untuk mewujudkan daya saing dan persembahan bagi keseluruhan organisasi (Hinterhuber, 2013). Oleh itu, bergantung kepada sumber yang berpandukan kelebihan daya saing yang dapat menjadi kenyataan hanya jika sumber organisasi mempunyai nilai yang berharga, tidak dapat dijangkau dan tidak dapat diganti (Wernerfelt, 1984; Barney, 1991).

Pengurusan pengetahuan telah menjadi salah satu topik yang paling banyak dibincangkan dalam kajian-kajian berkaitan pengurusan pengetahuan (Gold, Malhotra, & Segars, 2001). Walau bagaimanapun, Lee dan Choi (2003) telah meneroka keupayaan infrastruktur pengetahuan sebagai keupayaan proses pengetahuan dan dalam perspektif infrastruktur, mereka dilabelkan sebagai pembolehubah. Oleh itu, ilmu pengetahuan mempunyai peranan penting dalam merangka orientasi keusahawanan (De Clercq, Domov & Thongpapanl, 2013). Beberapa penyelidik telah menjalankan penyelidikan untuk melihat hubungan antara pengurusan pengetahuan dan orientasi keusahawanan (Wiklund & Shepherd, 2003; Lumpkin & Dess, 1996; De Clercq et al., 2013; Abu Bakar, Mahmood, & Ismail, 2014). Abu Bakar et al. (2014) misalnya telah meneliti pengurusan pengetahuan ke arah orientasi keusahawanan. Keputusan kajian tersebut menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang positif antara pengurusan pengetahuan dan orientasi keusahawanan berdasarkan prestasi PKS. Walaupun terdapat banyak kajian yang telah dilakukan tentang pengurusan pengetahuan, namun seperti yang dijelaskan sebelum ini, hanya segelintir penyelidik yang menganalisis hubungan antara kemahiran pengurusan pengetahuan dan orientasi keusahawanan pekerja (Matin, Nakhchian, & Kashani, 2013). Jelaslah bahawa pengetahuan boleh mempengaruhi orientasi keusahawanan pekerja. Berikut dirumuskan hipotesis-hipotesis bagi kajian ini:

H1: *Terdapat hubungan yang signifikan antara pengurusan pengetahuan dan orientasi keusahawanan pekerja.*

Walaupun kajian terdahulu telah mencadangkan bahawa orientasi pembelajaran dan orientasi keusahawanan sememangnya bermanfaat kepada pekerja, namun hubungan mungkin lebih rumit kerana berubah mengikut masa dan keadaan (Wiklund & Shepherd, 2005). Baru-baru ini, beberapa kajian telah dijalankan untuk mengkaji hubungan antara orientasi pembelajaran dan orientasi keusahawanan (Hakala, 2013; Mahmood & Hanafi, 2013; James, Wolff, Pett, & Kirk, 2015; Stewart, Gary, & Hudson 2016). Hakala (2013) misalnya telah menjalankan kajian untuk mengkaji hubungan antara organisasi pembelajaran dan orientasi keusahawanan dalam organisasi perisian. Hasil kajian menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara kedua-dua aspek tersebut. Penemuan ini selaras dengan kajian yang dilakukan oleh James et al. (2015), Mahmood dan Hanafi (2013) kerana kedua-dua kajian ini turut menyokong hubungan positif yang kuat antara orientasi pembelajaran dan orientasi keusahawanan. Oleh itu, hipotesis berikut telah dirumuskan untuk membina:

H2: *Terdapat hubungan yang signifikan antara orientasi pembelajaran dan orientasi keusahawanan pekerja.*

Orientasi pembelajaran merupakan salah satu aspek dalam organisasi yang mampu mempengaruhi kecenderungan organisasi untuk menghargai pembelajaran generatif dan pembelajaran dua kali yang dicerminkan melalui satu set nilai pemikiran pengetahuan (Baker & Sinkula, 1999). Sebuah syarikat pada dasarnya mempunyai orientasi pembelajaran apabila mereka mewujudkan nilai-nilai yang mempengaruhi kecenderungan firma untuk mencipta dan menggunakan pengetahuan (Sinkula, Baker, & Noordewier, 1997). Meditasi menentukan cara kejadian fizikal luar mengambil makna psikologi dalaman dan mengambil peranan penting dalam ramalan (Shmueli, Ray, Velasquez Estrada, & Chatla, 2016). Walaupun pembolehubah moditasi menentukan kesan tertentu yang dipegang, ia menyumbang kepada kesan tersebut (Baron & Kenny, 1986). Sesetengah penyelidik yang menggunakan meditasi atau moderasi dalam kajian adalah seperti Wang (2008); Abu Bakar et al. (2014); Nybakk (2012); Awwad dan Ali (2012); Abu Bakar et al., (2014); Jeevan dan Dev (2015). Walau bagaimanapun, Amin, Ramayah, Abdullah, & Kaswuri (2016) menasihatkan bahawa orientasi pembelajaran harus dipertimbangkan dalam penyelidikan pada masa akan datang dengan membina hubungan-hubungan baharu. Oleh itu, kajian ini mengambil alih fungsi orientasi pembelajaran sebagai meditasi dan hipotesis kajian telah dikembangkan seperti berikut:

H3: Terdapat hubungan yang signifikan antara pengemaskinian pengurusan pengetahuan dan orientasi keusahawanan pekerja, kesan meditasi oleh orientasi pembelajaran.

METODOLOGI

Dalam kajian ini, kaedah kuantitatif digunakan kerana ia menjimatkan masa dan kos (Bluman, 2009). Selain itu, tanggapan kajian adalah berkaitan dengan aspek keusahawanan yang menekankan perkembangan teori dan bukannya penyiasatan yang bersifat empirikal (Ireland & Webb, 2007; Kraus & Kauranen, 2009). Oleh itu, kaedah ini dapat mengenal pasti unsur-unsur yang menyokong analisis dalam bidang orientasi keusahawanan terutama untuk melihat fenomena di peringkat individu dan bukannya fenomena peringkat organisasi semata-mata.

Dalam penyiasatan kesan pengurusan pengetahuan kepada orientasi keusahawanan dalam kalangan pekerja firma Jepun tempatan, teknik persampelan sistematik digunakan untuk memberikan ukuran sampel sebenar firma tersebut. Teknik pensampelan sistematik dipilih kerana mudah dilaksanakan, iaitu persampelan rawak mudah (Elsayir 2014). Walaupun setiap pekerja daripada firma terlibat dalam kajian ini, namun pemilihan pekerja dipilih daripada pangkalan data yang ada bahagian sumber manusia di firma Jepun tersebut. Tambahan pula, persampelan sistematik dianggap sesuai untuk memastikan pekerja mempunyai peluang yang sama untuk berada dalam kerangka sampel (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2009).

Seperti yang dijelaskan sebelum ini, kajian ini berfokus kepada orientasi keusahawanan pekerja di firma Jepun. Oleh itu, kaji selidik telah dijalankan dengan sejumlah 632 pekerja di semua peringkat kakitangan daripada pelbagai jabatan diminta untuk memberi maklum balas terhadap borang soal selidik yang telah diedarkan. Walaupun kajian-kajian sebelum ini ada menjelaskan tentang orientasi keusahawanan dalam kalangan pekerja dalam pelbagai sektor dan bidang yang digabungkan dengan pelbagai pembolehubah, namun dalam kajian ini, satu pembolehubah bergantung, satu pembolehubah bebas dan satu pembolehubah sebagai meditasi telah digunakan. Pembolehubah bergantung merujuk kepada orientasi keusahawanan pekerja, pembolehubah bebas merupakan pengurusan pengetahuan dan pembolehubah meditasi terdiri daripada orientasi pembelajaran.

POPULASI DAN PERSAMPELAN

Data yang dilaporkan dalam kajian ini dikumpulkan melalui soal selidik berstruktur (skala lima-Likert) yang merangkumi soalan yang diadaptasi daripada kajian sebelumnya yang juga memfokuskan kepada orientasi keusahawanan dan dijumpai keputusan yang signifikan, dan kemudian

diubah suai untuk memenuhi objektif kajian. Menurut Zikmund, Babin, Carr, & Griffin, (2010), soalan jenis ini dapat menggalakkan responden menjawab dalam masa yang lebih singkat. Soal selidik disediakan dengan menggunakan bahasa Inggeris dan diterjemahkan ke dalam bahasa Melayu. Selepas itu, pegawai atasan firma (khususnya pengarah urusan) dihubungi untuk mendapatkan kebenaran. 477 borang soal selidik dikumpulkan daripada 1000 borang soal selidik yang telah diedarkan. Tambahan pula, Roscoe (1975) menyatakan bahawa saiz sampel yang lebih besar daripada 30 dan kurang daripada 50 sepatutnya sesuai untuk kebanyakan penyelidikan (Sekaran, 2009). Dengan mengambil kira pendapat tersebut, maka sampel minimum responden, iaitu seramai 239 orang dianggap wajar dan memadai untuk melaksanakan kajian berkaitan dengan orientasi keusahawanan pekerja di organisasi perkilangan firma Jepun ini. Oleh itu, analisis statistik berdasarkan 477 soal selidik, yang menggambarkan kadar responden 47.7% daripada ukuran sampel yang disasarkan. Kadar responden sebanyak 47.7% boleh diterima untuk kajian akademik di peringkat organisasi (Baruch & Holtom 2008).

DAPATAN KAJIAN

Statistik deskriptif

Profil responden dianalisis dari segi pelbagai ciri yang merangkumi tahun perkhidmatan dalam organisasi, umur, jantina, tahap pendidikan serta fungsi atau tanggungjawab responden dalam organisasi. Jadual 1 menunjukkan profil responden yang terlibat dalam kajian ini:

Jadual 1: *Ciri-ciri Sampel: Profil Responden*

Butiran	Variabel	Kekerapan	Peratusan
Jantina	Lelaki	78	16.4
	Perempuan	399	83.6
	Jumlah	477	100
Umur	20 - 30	250	52.4
	31 -40	145	30.4
	41 - 50	72	15.1
	> 50	10	2.1
	Jumlah	477	100
Pengalaman	0-5 Tahun	237	49.7
	6-10 Tahun	68	14.3
	11-15 Tahun	78	16.4
	16-20 Tahun	52	10.9
	21-25 Tahun	28	5.9
	>25 Tahun	14	2.9
Jumlah	477	100	
Jabatan	Sumber Manusia & Kewangan	8	1.7
	Import/Eksport & Teknologi Maklumat	5	1.0
	Penstoran & Pengumpulan	16	3.4
	Latihan & Pembangunan	6	1.2
	Kualiti & Khidmat Pelanggan	56	11.7
	Kejuruteraan	78	16.4
	Produksi	289	60.6
	Lain-lain	19	3.9
Jumlah	477	100	
Pendidikan	Sarjana	6	1.3
	Sarjana Muda	72	15.1
	Diploma	31	6.5
	Sijil Profesional	23	4.8
	Sijil	226	47.4
	Lain-lain	119	24.9
Jumlah	477	100	
Jawatan	Operator	318	66.7

Ketua Bahagian	48	10.1
Penyelia	6	1.3
Juruteknik	30	6.3
Jurutera	46	9.6
Pegawai	18	3.8
Pegawai Eksekutif	5	1.0
Pengurus	6	1.3
Jumlah	477	100.0

Aspek Kenormalan

Ujian Shapiro-Wilk ($p > 0.05$) (Shapiro & Wilk, 1965; Razali & Wah, 2011) dan pemeriksaan visual histogram, plot QQ biasa dan plot kotak menunjukkan orientasi keusahawanan pekerja hampir diedarkan secara normal untuk kedua-dua pembolehubah dengan kecerobohan 0.572 (SE = 0.455) dan kurtosis 0.474 (SE = 0.417) untuk pengurusan pengetahuan dan orientasi pembelajaran 0.712 (SE = 0.468) dan kurtosis 0.981 (SE = 0.645) (Cramer, 1998; Cramer & Howitt, 2004; Doane & Seward, 2011).

Multikolineariti

Tahap korelasi antara pembolehubah bebas menjelaskan konsep multikolineariti dalam analisis data (Hair et al., 2010). Selain itu, dalam kajian Berenson, Levene dan Krehbiel (2004), dan Hair et al. (2010), dapatan kajian mereka menunjukkan faktor variasi meningkat (VIF) dan nilai toleransi juga boleh digunakan untuk menyiasat isu multikolineariti iaitu apabila VIF lebih daripada 10 dan nilai toleransi kurang daripada 0.10 adalah indikasi masalah multikolineariti. Walau bagaimanapun, kajian Neter, William dan Michael (1990) dan Hair et al. (2006, 2010) mengukuhkan lagi pandangan bahawa nilai VIF lebih daripada 5 perlu memberi bukti yang kukuh berkaitan dengan masalah multikolineariti. Analisis seterusnya tentang faktor peningkatan tekanan (VIF) telah dilakukan untuk mengesahkan isu multikolineariti antara pembolehubah bebas. Merujuk kepada jadual 2, menunjukkan bahawa tiada isu multikolineariti antara pembolehubah bebas kerana nilai faktor peningkatan tekanan di bawah 5.

Jadual 2: Variance Inflated Factor (VIF)

Modal	Statistik Collinearity VIF
Orientasi Keusahawanan Pekerja	3.405
Pengurusan Pengetahuan	4.341
Orientasi Pembelajaran	2.706

Kebolehpercayaan dan Kesahan

Hubungan antara pemboleh penguasaan pengetahuan, orientasi pembelajaran dan orientasi keusahawanan pekerja diperiksa dan dinilai untuk mengukur aspek kebolehpercayaan dan kesahan. Pekali alpha Cronbach digunakan untuk menilai sejauh mana kebolehpercayaan dan keputusan ujian berkisar antara 0.949 hingga 0.965 melebihi paras minimum yang disyorkan sebanyak 0.7 (Nunnally, 1978). Keadaan ini menunjukkan bahawa semua langkah mempunyai tahap kebolehpercayaan yang tinggi (Rujuk Jadual 3):

Jadual 3: Skor kebolehpercayaan

Konstruk	Bil.	Skor Alpha
Pengurusan Pengetahuan	26	0.958
Orientasi Pembelajaran	11	0.949
Orientasi Keusahawanan Pekerja	23	0.965

Pembolehubah dalam kajian ini telah disahkan melalui analisis faktor. Sebelum analisis dilakukan, kesesuaian data dinilai melalui dua ujian; Kaiser-Meyer-Olkin mengukur kecukupan sampingan (KMO) dan Ujian Sphericity Bartlett. KMO perlu lebih daripada 0.50 dan Ujian Sphericity Bartlett perlu ketara. Untuk analisis faktor, analisis komponen prinsip dan rotasi Varimax dilakukan. Adalah dicadangkan bahawa item yang mempunyai beban faktor yang lebih rendah daripada 0.40 perlu diabaikan (Hair et al., 2006). Jadual 2 menunjukkan nilai KMO untuk pemboleh pengurusan pengurusan adalah 0.954 dan Ujian Sphericity Bartlett adalah signifikan pada $p < 0.001$. Hasilnya menyokong faktor kebolehlaksanaan data. Analisis faktor komponen asas varimax yang diputar, telah menghasilkan satu beban faktor tunggal yang menjelaskan 51.639 peratus varians. Pemuatan faktor didasarkan pada 26 item yang mewakili pengatur pengurusan pengetahuan seperti yang berikut:

Jadual 4: Analisis faktor untuk pengurusan pengetahuan

No	Item	Faktor Pemuatan
1.	Organisasi saya menyediakan sokongan teknologi maklumat untuk kerja usaha sama tanpa mengira masa dan tempat.	.956
2.	Organisasi saya menyediakan sokongan teknologi maklumat untuk komunikasi dalam kalangan kakitangan organisasi.	.955
3.	Organisasi saya menyediakan sokongan teknologi maklumat untuk mencari dan mengakses maklumat yang diperlukan.	.956
4.	Organisasi saya menyediakan sokongan teknologi maklumat untuk simulasi dan ramalan.	.956
5.	Organisasi saya menyediakan sokongan teknologi maklumat untuk menyimpan maklumat secara sistematik	.956
6.	Saya boleh mengambil tindakan tanpa pegawai atasan.	.959
7.	Saya digalakkan untuk membuat keputusan saya sendiri.	.959
8.	Saya tidak perlu untuk merujuk kepada orang lain untuk membuat keputusan.	.959
9.	Saya tidak perlu bertanya kepada pegawai atasan saya sebelum mengambil tindakan.	.959
10.	Saya boleh membuat keputusan tanpa kelulusan.	.960
11.	Dalam organisasi saya, terdapat banyak aktiviti yang dikawal oleh prosedur formal.	.955
12.	Dalam organisasi saya, hubungan dengan organisasi saya adalah secara formal atau terancang.	.956
13.	Dalam organisasi saya, peraturan dan prosedur biasanya tersedia ada.	.955
14.	Dalam organisasi saya, saya tidak boleh mengabaikan peraturan dan mencapai perjanjian tidak formal untuk mengendalikan situasi tertentu.	.955
15.	Dalam organisasi saya, saya tidak boleh membuat kaedah-kaedah saya sendiri dalam menyiapkan tugas saya	.957
16.	Saya berpuas hati dengan tahap kerjasama.	.955
17.	Rakan-rakan saya suka memberi sokongan.	.955
18.	Rakan-rakan saya amat membantu.	.955
19.	Terdapat kesediaan untuk bekerjasama dalam kalangan semua jabatan.	.955
20.	Terdapat kesanggupan dalam organisasi saya untuk menerima tanggungjawab untuk kegagalan.	.957
21.	Saya biasanya boleh dipercayai.	.956
22.	Saya mempunyai kepercayaan bersama dalam niat dan tingkah laku ahli-ahli lain.	.955
23.	Saya mempunyai kepercayaan bersama dalam keupayaan antara satu sama lain.	.955
24.	Saya mempunyai kepercayaan bersama dalam komitmen semua rakan kerja dalam mencapai matlamat organisasi.	.955
25.	Saya mempunyai kepercayaan bersama dalam komitmen semua rakan kerja kepada syarikat secara keseluruhan.	.955
26.	Saya mempunyai hubungan yang berdasarkan kepercayaan bersama.	.955
Nilai Eigen		13.426
Peratus yang menjelaskan varian		51.639
KMO		0.954
Ujian Sphericity Bartlett: Sig < .001		

Kebolehppercayaan	0.958
-------------------	-------

Jadual 5 menunjukkan nilai KMO 0.944 dan tahap kepentingan Ujian Sphericity Bartlett pada $p < 0.001$ untuk orientasi pembelajaran. Hasilnya menyokong faktor kebolehlaksanaan data. Analisis faktor komponen asas varimax diputar telah menghasilkan satu beban faktor tunggal yang menerangkan 66.503 peratus varians, dan pemuatan faktor adalah berdasarkan 11 item yang mewakili orientasi pembelajaran seperti yang berikut:

Jadual 5: Analisis faktor untuk orientasi pembelajaran

No	Item	Faktor Pemuatan
1.	Kami kebiasaannya bersetuju bahawa keupayaan organisasi untuk belajar adalah kunci kelebihan pesaingan kami	.944
2.	Nilai asas organisasi ini memasukkan pembelajaran sebagai kunci kepada kemajuan.	.943
3.	Pegangan di sini ialah pembelajaran oleh pekerja adalah satu pelaburan dan bukannya perbelanjaan.	.943
4.	Pembelajaran dalam organisasi saya dilihat sebagai satu komoditi yang perlu bagi kelangsungan organisasi.	.942
5.	Terdapat persamaan matlamat dalam organisasi saya.	.944
6.	Terdapat persetujuan keseluruhannya terhadap visi organisasi di semua peringkat jabatan dan bahagian.	.944
7.	Semua pekerja adalah komited terhadap matlamat organisasi ini.	.943
8.	Semua pekerja melihat diri mereka sendiri sebagai rakan kongsi dalam menentukan arah organisasi.	.946
9.	Kami tidak takut membayangkan kritikan yang kami buat bersama ke atas pelanggan kami.	.947
10.	Kakitangan dalam organisasi ini sedar bahawa kaedah yang digunakan untuk melihat pasaran mesti dipersoalkan secara berterusan.	.944
11.	Kami jarang mempersoalkan sikap berat sebelah kami dalam menilai maklumat pelanggan.	.947
Nilai Eigen		7.315
Peratus yang menjelaskan varian		66.503
KMO		0.944
Ujian Sphericity Bartlett: Sig < .001		
Kebolehppercayaan		0.949

Jadual 6 menunjukkan nilai KMO 0.962 dan Tahap kepentingan Sphericity Bartlett pada $p < 0.001$ untuk orientasi keusahawanan pekerja. Hasilnya menyokong faktor kebolehlaksanaan data. Analisis faktor komponen asas varimax yang diputar telah menghasilkan satu beban faktor tunggal yang menjelaskan 56.580 peratus varians, dan pemuatan faktor adalah berdasarkan kepada 23 item yang mewakili orientasi keusahawanan pekerja seperti yang berikut:

Jadual 6: Analisis faktor untuk orientasi keusahawanan pekerja

No	Item	Faktor Pemuatan
1.	Saya mengambil bahagian dalam perbincangan mengenai penambahbaikan di tempat kerja.	.963
2.	Saya berbincang tentang penambahbaikan di tempat kerja dengan rakan-rakan saya.	.963
3.	Saya suka berbincang tentang isu-isu yang berkaitan dengan penambahbaikan di tempat kerja.	.963
4.	Saya mencipta idea-idea baharu untuk isu-isu yang sukar yang saya hadapi di tempat kerja.	.963
5.	Saya mencari kaedah kerja baharu, teknik, atau instrumen kepada sesuatu masalah.	.963

6.	Saya mampu menjana penyelesaian kepada masalah yang saya hadapi di tempat kerja.	.963
7.	Saya mendapatkan sokongan daripada orang lain untuk idea-idea inovatif saya.	.963
8.	Saya mendapatkan kelulusan untuk idea-idea inovatif saya untuk digunakan di tempat kerja.	.963
9.	Idea saya telah dilaksanakan di tempat kerja.	.963
10.	Saya membuat pihak pengurusan teruja dengan idea-idea saya.	.964
11.	Saya digalakkan untuk melaksanakan projek-projek berisiko tinggi.	.966
12.	Saya boleh mengambil pendirian yang berani dan agresif apabila berhadapan dengan situasi membuat keputusan yang melibatkan ketidakpastian untuk memaksimumkan potensi.	.965
13.	Saya digalakkan untuk meneroka peluang-peluang baru secara beransur-ansur dan berhati-hati.	.963
14.	Saya sentiasa mencari cara-cara baru untuk memperbaiki kehidupan saya.	.963
15.	Di mana-mana saya berada, saya telah menjadi kuasa yang kuat untuk perubahan yang membina.	.964
16.	Tidak ada yang lebih menggembirakan daripada melihat idea-idea saya bertukar menjadi realiti.	.963
17.	Jika saya melihat sesuatu yang kurang memuaskan, saya akan membetulkan perkara itu.	.963
18.	Tidak kira kesukaran dan percaya terhadap sesuatu, saya akan memastikan benda itu terjadi.	.963
19.	Saya suka akan mempertahankan idea-idea saya, walaupun terpaksa menghadapi bantahan orang lain.	.964
20.	Saya cemerlang dalam mengenal pasti peluang baru.	.964
21.	Saya sentiasa mencari cara yang lebih baik untuk melaksanakan kerja saya.	.963
22.	Jika saya percaya terhadap sesuatu idea, kekangan tidak akan menghalang saya daripada melaksanakan idea itu.	.963
23.	Saya boleh mengenal pasti peluang yang baik lebih awal daripada orang lain.	.964
Nilai Eigen		13.075
Peratus yang menjelaskan varian		56.580
KMO		0.962
Ujian Sphericity Bartlett: Sig < .001		
Kebolehppercayaan		0.965

UJIAN HIPOTESIS

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengkaji H1 yang menunjukkan hubungan antara pembolehubah pengurusan pengetahuan dan orientasi keusahawanan pekerja. H2 pula adalah hubungan antara orientasi pembelajaran dan orientasi keusahawanan pekerja. Dalam kajian ini, regresi berganda digunakan kerana ia bukan sahaja meramal kesan pembolehubah bebas (pengurusan pengetahuan dan orientasi pembelajaran) terhadap pembolehubah bergantung (orientasi keusahawanan pekerja), kaedah tersebut juga berupaya mengkaji kekuatan dan kelebihan yang unik sumbangan pembolehubah individu dan pembolehubah bebas terhadap hubungan pembolehubah. Keputusan analisis ditunjukkan dalam Jadual 4.

Jadual ini menunjukkan bahawa kedua-dua aspek, iaitu pengurusan pengetahuan dan orientasi pembelajaran mempunyai hubungan yang signifikan dengan orientasi keusahawanan pekerja dan kedua-dua pembolehubah tersebut menunjukkan nilai 35 peratus orientasi keusahawanan pekerja. Oleh itu, H1 dan H2 dapat diterima. Keputusan H1 sama seperti hasil kajian yang pernah dilaksanakan pengkaji terdahulu yang mendapati bahawa pembolehubah pengurusan pengetahuan menjadi positif dan signifikan apabila berkaitan dengan orientasi keusahawanan pekerja (Abu Bakar et al, 2014; Matin et al, 2013). Dapatan kajian ini jelas menyokong kajian terdahulu yang dikaitkan dengan pengukuhan pengurusan pengetahuan dengan orientasi keusahawanan pekerja (Wiklund & Shepherd, 2003; Lumpkin & Dess, 1996; De Clercq et al., 2013). Tambahan juga, Hakala (2013) mendapati bahawa orientasi pembelajaran adalah berkesan dan mendorong kepada orientasi

keusahawanan yang lebih tinggi. Malahan juga, penemuan H2 turut mengesahkan kajian lepas tentang hubungan positif dan signifikan antara keusahawanan dan persembahan korporat (Mahmood & Hanafi, 2013; James et al, 2015; Stewart et al., 2016).

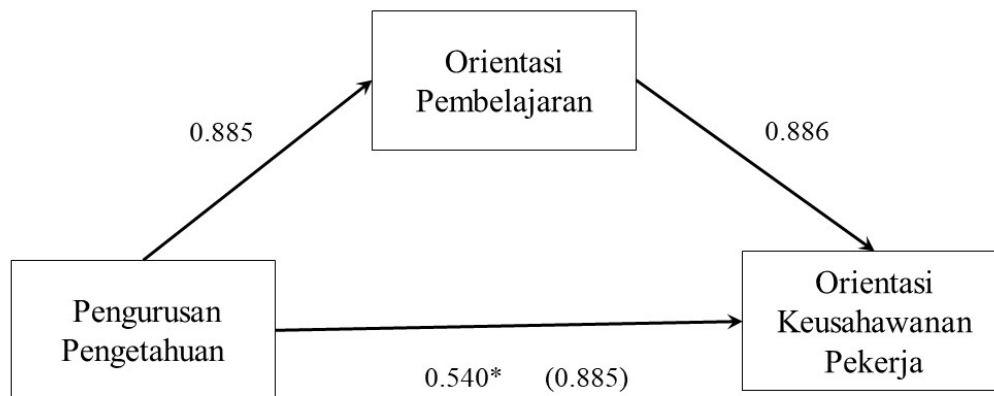
Jadual 7: Analisis regresi untuk membolehkan pengurusan pengetahuan, orientasi pembelajaran dan orientasi keusahawanan pekerja

	Std Error	B	T	Sig.
Orientasi Keusahawanan Pekerja (Berterusan)				
Pengurusan Pengetahuan	.022	.885	41.459	.000*
Orientasi Pembelajaran	.022	.866	37.732	.000*

R square = .824, Adjusted R square = .823, * Sig p< 0.001

Untuk menguji hipotesis 3 (H3) yang merupakan kesan meditasi orientasi pembelajaran mengenai hubungan antara pembolehubah pengurusan pengetahuan dan orientasi keusahawanan pekerja, maka prosedur regresi yang ditentukan oleh Baron dan Kenny (1986) telah digunakan. Berdasarkan prosedur ini, perlu dinyatakan bahawa pembolehubah peramal (pengurusan pengetahuan) berkait secara bebas dengan pembolehubah orientasi pembelajaran dan pemboleh ubah orientasi keusahawanan pekerja. Meditasi berlaku di mana pekali regresi dikaitkan dengan pengatur pengurusan pengetahuan, hubungan orientasi keusahawanan pekerja menyusut atau menurun ke angka sifar apabila orientasi pembelajaran sebagai meditasi ditambah kepada persamaan. Sekiranya kesannya menjadi sifar apabila pengantara ditambah, meditasi penuh akan berlaku. Walau bagaimanapun, jika kesannya hanya mengecil di hadapan pengantara, maka meditasi separa pula yang akan berlaku. Rajah 1 menunjukkan model perhubungan antara pembolehubah pengurusan pengetahuan, orientasi pembelajaran dan orientasi keusahawanan pekerja. Ia menunjukkan bahawa syarat untuk meditasi seperti yang dicadangkan oleh Baron dan Kenny (1986) telah dipenuhi. Berikutan prosedur meditasi Baron dan Kenny (1986), pengurusan pengetahuan yang membolehkan pemahaman orientasi dinilai dengan analisis regresi. Keputusan menunjukkan bahawa laluan a adalah signifikan pada t-nilai 41.459 dan $p < 0.001$ disokong ($\beta = 0.885$, $p < 0.001$) (Krommenhoek & Galpin, 2014).

Langkah kedua pula ialah mengukur laluan b. Ia telah dijalankan untuk melihat orientasi pembelajaran dan orientasi keusahawanan pekerja. Keputusan diperoleh dengan ketara pada t-nilai 37.732 dan $p < 0.001$ disokong laluan b ($\beta = 0.866$, $p < 0.001$). Laluan c (pengurusan pengetahuan dan orientasi keusahawanan pekerja) diukur sebagai langkah ketiga dan hasilnya signifikan pada t-nilai 41.459 dan $p < 0.001$ dan laluan yang disokong c ($\beta = 0.885$, $p < 0.001$). Tiga langkah pertama adalah penting. Oleh itu, langkah keempat diteruskan untuk menguji meditasi penuh, meditasi separa atau tiada meditasi. Keperluan keempat untuk meditasi, jalan c dinilai melalui analisis regresi (di mana jalan a dan b dikawal). Hasil yang diperoleh menunjukkan bahawa masih ada hubungan yang signifikan (t-nilai 14.112 dan $p < 0.001$), namun dengan nilai beta yang dikurangkan ($\beta = 0.540$, $p < 0.001$). Memandangkan penemuan kajian ini bersifat statistik, maka dapat dirumuskan bahawa terdapat meditasi dalam hubungan. Oleh itu, hipotesis H3 sebahagiannya direkodkan sebagai meditasi separa kerana kerana kesan pengurusan pengetahuan yang membolehkan orientasi keusahawanan pekerja dikurangkan ke tahap yang signifikan.



Rajah 1 Model pengantaraan orientasi pembelajaran ke atas pengurusan pengetahuan yang membina orientasi keusahawanan pekerja.

PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

Berdasarkan kajian ini, dapat dilihat bahawa di firma Jepun umumnya, pekerja wanita mendominasi pekerja lelaki. Kebanyakan responden yang mengambil bahagian dalam kajian ini terdiri daripada individu berumur 20 hingga 30 tahun. Dari segi tahun perkhidmatan, sekurang-kurangnya 49.8 peratus responden telah berkhidmat dengan organisasi kurang daripada lima tahun. Dari segi perspektif pendidikan pula, kajian menunjukkan bahawa pekerja dengan pensijilan asas merupakan kriteria standard kelayakan umum di firma Jepun. Seterusnya, terdapat tiga pembolehubah iaitu pengetahuan pengurusan pengetahuan, orientasi pembelajaran dan orientasi keusahawanan pekerja yang diuji mengikut hipotesis yang telah dinyatakan sebelum ini. Sehubungan dengan itu, tiga hipotesis telah terbentuk dan semua hipotesis disokong oleh hubungan antara ketiga-tiga aspek tersebut.

Walaupun kajian terdahulu menunjukkan orientasi pembelajaran dan orientasi keusahawanan memberi manfaat kepada pekerja, namun hubungan ini mungkin lebih rumit kerana kesan langsung yang sederhana (Wiklund & Shepherd, 2005). Beberapa kajian baru-baru ini telah dijalankan untuk mengkaji hubungan antara orientasi pembelajaran dan orientasi keusahawanan (Hakala, 2013; Mahmood & Hanafi, 2013; James et al., 2015; Stewart et al., 2016). Dalam konteks industri perkilangan, hasil kajian ini membuktikan bahawa kesedaran orientasi pembelajaran sememangnya menyokong orientasi keusahawanan pekerja dalam sesebuah industri. Adalah jelas bahawa industri perkilangan berjaya melaksanakan orientasi pembelajaran yang menyokong orientasi keusahawanan pekerja. Sebagai contoh, pekerja yang mempunyai kesefahaman bersama yang optimum dengan orientasi pembelajaran dapat melaksanakan tugas-tugas secara maksimum, iaitu mereka mampu mengambil risiko, berfikir secara inovatif untuk memaksimumkan kualiti kerja dan meningkatkan tahap keprofesionalan pekerjaan dalam tugas masing-masing. Tambahan juga, mereka mampu bekerja tanpa batas waktu bagi membantu meningkatkan keuntungan organisasi mereka.

Keupayaan pengurusan pengetahuan telah menjadi salah satu topik yang paling banyak disorot daripada kajian-kajian lepas (Gold et al., 2001). Walau bagaimanapun, Lee dan Choi (2003) meneroka keupayaan infrastruktur pengetahuan adalah proses keupayaan pengetahuan dalam perspektif infrastruktur. Oleh itu, ilmu pengetahuan sememangnya memainkan peranan penting dalam aspek orientasi keusahawanan (De Clercq et al., 2013). Kepentingan ini dapat dilihat daripada kajian beberapa penyelidik yang telah menjalankan penyelidikan untuk melihat hubungan antara pengurusan pengetahuan dan orientasi keusahawanan (Wiklund & Shepherd, 2003; Lumpkin & Dess, 1996; De Clercq et al., 2013; Abu Bakar et al., 2014).

Dalam konteks industri perkilangan, kajian-kajian seperti ini boleh dijadikan bukti kesedaran terhadap pelaksanaan mengenai pelaksanaan pengurusan pengetahuan yang menyokong orientasi keusahawanan pekerja di dalam industri. Adalah jelas bahawa industri perkilangan yang berjaya melaksanakan pengurusan pengetahuan telah membantu menyokong orientasi keusahawanan dalam kalangan pekerja. Sebagai contoh, pengurusan pengetahuan dalam kalangan pekerja seperti pelaksanaan teknologi baharu, struktur dan budaya yang optimum menyokong pekerja untuk bertindak secara proaktif.

Jelaslah bahawa, orientasi pembelajaran adalah satu mekanisme yang memberi gambaran mendalam tentang orientasi keusahawanan pekerja dan pengurusan pengetahuan. Dalam perbincangan terdahulu, telah dinyatakan bahawa hubungan yang signifikan telah wujud antara pengurusan pengetahuan dan orientasi keusahawanan pekerja. Oleh itu, kesan dan kepentingan positif ini meningkat melalui amalan faktor orientasi pembelajaran yang dapat memupuk proses pembelajaran, berfikiran terbuka dan perkongsian kepakaran. Kesannya, industri perkilangan dapat menerapkan amalan orientasi pembelajaran yang boleh diaplikasikan dalam kalangan pekerja di semua peringkat.

KEPENTINGAN KAJIAN

Kepentingan mengaktifkan orientasi keusahawanan pekerja melalui satu set pengurusan pengetahuan yang tepat telah ditekankan oleh kebanyakan penyelidik sejak beberapa tahun yang lalu (Wiklund & Shepherd, 2003; Lumpkin & Dess, 1996). Usaha ini dilihat dapat membantu firma Jepun untuk mengetahui kebolehan pesaingnya, sekali gus membaiki kekurangan dalam organisasi bagi menjadikan firma masing-masing lebih kompetitif selain membentuk pengaruh yang positif. Kajian tentang pengurusan pengetahuan, orientasi pembelajaran dan orientasi keusahawanan dalam kalangan pekerja merupakan fokus utama bagi kajian ini. Dalam erti kata lain, kajian ini memberi sumbangan ilmu pengetahuan terhadap sektor perkilangan di Malaysia berdasarkan pembangunan model bagi ketiga-tiga aspek yang telah dinyatakan. Selain itu, kajian ini memberi sumbangan kepada bidang akademik tentang cara yang membolehkan aspek pengurusan pengetahuan dan orientasi pembelajaran memberi hasil yang efektif terhadap orientasi keusahawanan pekerja dalam organisasi terutama dalam industri perkilangan di Malaysia.

Oleh itu, kajian ini bertujuan mengisi kelompangan pengetahuan sedia ada dalam sektor perkilangan, khususnya yang berkait dengan topik pengurusan pengetahuan, orientasi pembelajaran dan orientasi keusahawanan di kalangan pekerja. Kajian ini memberi sumbangan kepada bidang-bidang akademik yang berkaitan dengan industri perkilangan terutama di negara-negara membangun. Dapatan kajian ini menjadi panduan bagi meningkatkan prestasi pekerja berdasarkan penerapan pengurusan pengetahuan, orientasi pembelajaran dan orientasi keusahawanan pekerja dalam sektor perkilangan. Selain bidang akademik, kajian ini menyumbang kepada pertumbuhan ekonomi negara kerana dapatan kajian menawarkan beberapa pandangan tentang kaedah yang berkesan dalam konteks pengurusan pengetahuan, orientasi pembelajaran dan orientasi keusahawanan pekerja demi kelangsungan sektor perkilangan di Malaysia.

Di samping itu, kajian ini memberi manfaat kepada pihak kerajaan untuk merumuskan strategi yang efektif bertujuan meningkatkan prestasi pekerja dalam sektor perkilangan di Malaysia. Situasi ini memberi sumbangan kepada pihak kerajaan dalam usaha menyediakan peruntukan dalam belanjawan tahunan untuk membantu perniagaan yang dijalankan. Akhir sekali, kajian ini memberi saranan kepada firma Jepun yang terlibat dari segi cadangan langkah-langkah yang berkesan untuk membantu meningkatkan prestasi pekerja agar sektor ini dapat terus bertahan dan berdaya saing dengan sektor-sektor ekonomi lain di Malaysia. Jelaslah bahawa, kajian ini ternyata memberi sumbangan bukan sahaja kepada ahli akademik, bahkan kepada pengusaha sektor industri perkilangan khususnya untuk mengenal pasti impak faktor-faktor ini dalam persekitaran pekerjaan yang dinamik.

BATASAN KAJIAN

Terdapat beberapa batasan yang dihadkan dalam kajian ini. Pertama, penemuan kajian diambil daripada data yang dihasilkan daripada pekerja-pekerja di satu firma Jepun sahaja. Ia berdasarkan kepada persepsi mereka tentang pengurusan pengetahuan, orientasi pembelajaran dan orientasi keusahawanan pekerja pada satu-satu masa. Oleh itu, kajian ini mengawal perubahan berterusan terhadap aspek psikologi pekerja industri perkilangan berdasarkan pengalaman dan perbezaan terhadap keadaan persekitaran mereka dari masa ke masa. Keadaan ini berlaku apabila data dihasilkan menerusi pendekatan keratan rentas tanpa data susulan. Atas dasar ini, maka hasil kajian boleh berbeza-beza jika reka bentuk penyelidikan membujur dan bukannya melintang.

Seterusnya, kajian ini melibatkan kaedah kuantitatif, iaitu responden diminta menterjemahkan persepsi berdasarkan tinjauan daripada borang soal selidik yang diukur melalui skala Likert. Terdapat kemungkinan bahawa jawapan responden mungkin dipengaruhi oleh persepsi mereka yang berat sebelah tentang sesuatu permasalahan (Bryman & Bell, 2011). Oleh yang demikian, disyorkan pada masa akan datang, kajian-kajian lain dapat menggunakan kaedah campuran untuk mendapatkan gambaran yang menyeluruh tentang penyelidikan.

Akhir sekali, kekurangan kajian terdahulu yang dilakukan dalam kalangan pekerja firma Jepun. Keadaan ini sedikit sebanyak menghalang penyelidik membandingkan kajian ini dengan kajian lain dalam senario yang sama.

CADANGAN KAJIAN

Kajian ini menyumbang kepada penyelidikan akademik dan amalan pengurusan di firma Jepun. Penemuan mungkin terhad dalam beberapa cara. Pertama, memandangkan sifat kuantitatif dan keratan rentas kajian ini, maka hasil kajian hanya membincangkan dan menganalisis gambaran mengenai pengaruh pekerja di firma Jepun tentang orientasi keusahawanan pekerja firma tersebut. Sungguhpun demikian, untuk memberi gambaran yang lebih baik mengenai hubungan kausal, kaedah longitudinal campuran perlu dijalankan oleh kajian akan datang untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang corak, penentu dan perubahan yang dinamik dalam sektor pembinaan. Seterusnya, dicadangkan juga supaya kajian dapat dilakukan dalam sektor perniagaan yang berlainan pula. Hal ini bukan sahaja akan memberi bukti lanjutan untuk menyokong hipotesis yang tidak dapat dipertimbangkan, namun pada masa yang sama akan dapat meningkatkan kebolehdapatan penemuan berkenaan dengan hubungan antara pembolehubah pengurusan dan orientasi keusahawanan pekerja, selain pengaruh pengantara orientasi pembelajaran.

RUJUKAN

- Abu Bakar, H., Mahmood, R., & Ismail, N.N.H. (2014). Combined Effect of Knowledge Management and Entrepreneurial Orientation on Performance of Small and Medium Enterprises. *Knowledge Management International Conference, (KMICe)*, 12 – 15 Ogos 2014, Malaysia.
- Acar, A.Z., Zehir, C., Ozgenel, N., & Ozsahin, M. (2013). The effects of customer and entrepreneurial orientations on individual service performance in banking sector. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 526-535.
- Amin, M., Ramayah, T., Abdullah, M.A., & Kaswuri, A.H. (2016). The effect of market orientation as a mediating variable in the relationship between entrepreneurial orientation and SMEs performance. *Nankai Business Review International*, 7(1), 39 – 59.
- Ary, D., Jacobs, L.C., & Razavieh, A. (2002). *Introduction to research in education (6th Ed.)*. Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning.
- Awwad, M.S., & Ali, H.K. (2012). Emotional intelligence and entrepreneurial orientation. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*, 14(1), 115-136.

- Azer, I., Hamzah, H. C., Mohamad, S. A., & Abdullah, H. (2016). Contribution of economic sectors to Malaysian GDP. In *Regional Conference on Science, Technology and Social Sciences (RCSTSS 2014)* (pp. 183-189). Springer, Singapore.
- Baker, W.E., & Sinkula, J.M. (1999). The synergistic effect of market orientation and learning orientation on organizational performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 24(4), 411-427.
- Baron, R.M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Barney, J.B. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Baskaran, S. (2018). Mediation Effect of Knowledge Management Enablers on the Relationship between Organizational Characteristics and Entrepreneurial Orientation. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 20(1), 1-32.
- Baskaran, S. (2017). The role of work discretion in activating entrepreneurial orientation among employees. *Singaporean Journal of Business, Economics and Management Studies*, 5(9), 8-18.
- Berenson, M.L., Levine, D.M., & Krehbiel, T.C. (2004). *Basic Business Statistics: Concepts and Applications*, 8e, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Bluman, A.G. (2009). *Elementary Statistics. A step by step approach* (7th edition). USA: McGraw-Hill.
- Bostjan, A., & Hisrich, R.D. (2001). Intrapreneurship: Construct Refinement and Cross-cultural Validation. *Journal of Business Venturing*, 16, 495-527.
- Boyett, I. (1997). The public sector entrepreneur - a definition. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 3(2), 77-92.
- Burgelman, R.A. (1983). A process model of internal corporate venturing in the diversified major firm. *Administrative Science Quarterly*, 28(2), 223-244.
- Bygrave, W.D., Reynolds, P.D., & Autio, E. (2004). *Global Entrepreneurship Monitor, 2003. Executive Report*, Babson College: London.
- Chenuos, Kosgei, N., & Loice, M.C. (2015). Learning orientation and innovation of small and micro enterprises. *International Journal of Small Business and Entrepreneurship Research*, 3(5), 1-10.
- Covin, J.G., & Lumpkin, G.T. (2011). Entrepreneurial orientation theory and research: reflections on a needed construct. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 35(5), 855-872.
- Covin, J. G., & Miller, D. (2014). International entrepreneurial orientation: Conceptual considerations, research themes, measurement issues, and future research directions. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 38(1), 11-44.
- Covin, J.G., & Slevin, D.P. (2002). The entrepreneurial imperatives of strategic leadership, in Hitt, M.A., Ireland, R.D., Camp, S.M. and Sexton, D.L. (Eds), *Strategic Entrepreneurship, Creating a New Mindset*, Blackwell Publishers, Oxford, 309-327.
- Cramer, D. (1998). *Fundamental statistics for social research*. London: Routledge.
- Cramer, D., & Howitt, D. (2004). *The SAGE dictionary of statistics*. London: SAGE
- Doane, D.P., & Seward, L.E. (2011). Measuring Skewness, *Journal of Statistics Education*, 19(2), 1-18.
- De Clercq, D., Dimov, D., & Thongpapanl, N.T. (2013). Organizational social capital, formalization, and internal knowledge sharing in entrepreneurial orientation formation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37(3), 505-537.
- Dess, G.G., Lumpkin, G.T., & McGee, J.E. (1999). Linking corporate entrepreneurship to strategy, structure, and process: Suggested research directions. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 23(3), 85-102.
- Dodd, C. (2005). Export Market Orientation and Performance. An Analysis of Australian Exporters, *ANZMC Conference in Marketing in International and Cross-Cultural Environments*.
- Elenurm, T. (2012). Entrepreneurial orientations of business students and entrepreneurs. *Baltic Journal of Management*, 7(2), 217-231.
- Elsayir, H. A. (2014). Comparison of precision of systematic sampling with some other probability samplings. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 3(4), 111-116.
- Eshima, Y., & Anderson, B. S. (2017). Firm growth, adaptive capability, and entrepreneurial orientation. *Strategic Management Journal*, 38(3), 770-779.
- Fairoz, F.M., Hirobumi, T., & Tanaka, Y. (2010). Entrepreneurial Orientation and Business Performance of Small and Medium scale Enterprises of Hambantota-District Sri Lanka. *Journal of Asian Social Science*, 6(3), 34-46.
- Felix, M.E. (2015a). Entrepreneurship paradigm and economic renaissance in Africa. *African Journal of Economic and Management Studies*, 6(1), 2-16.

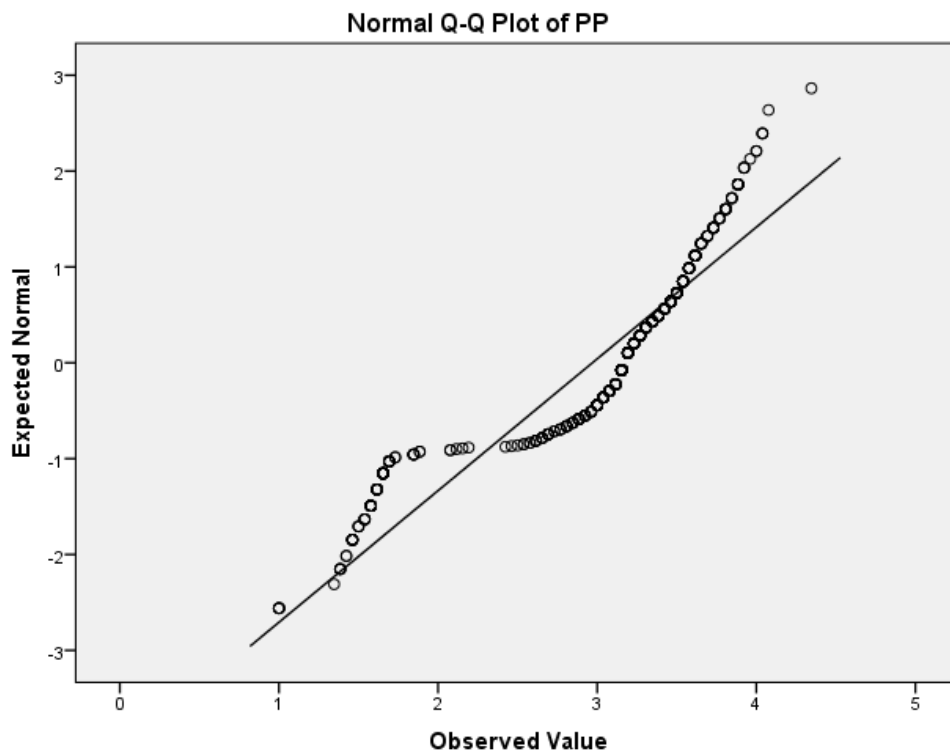
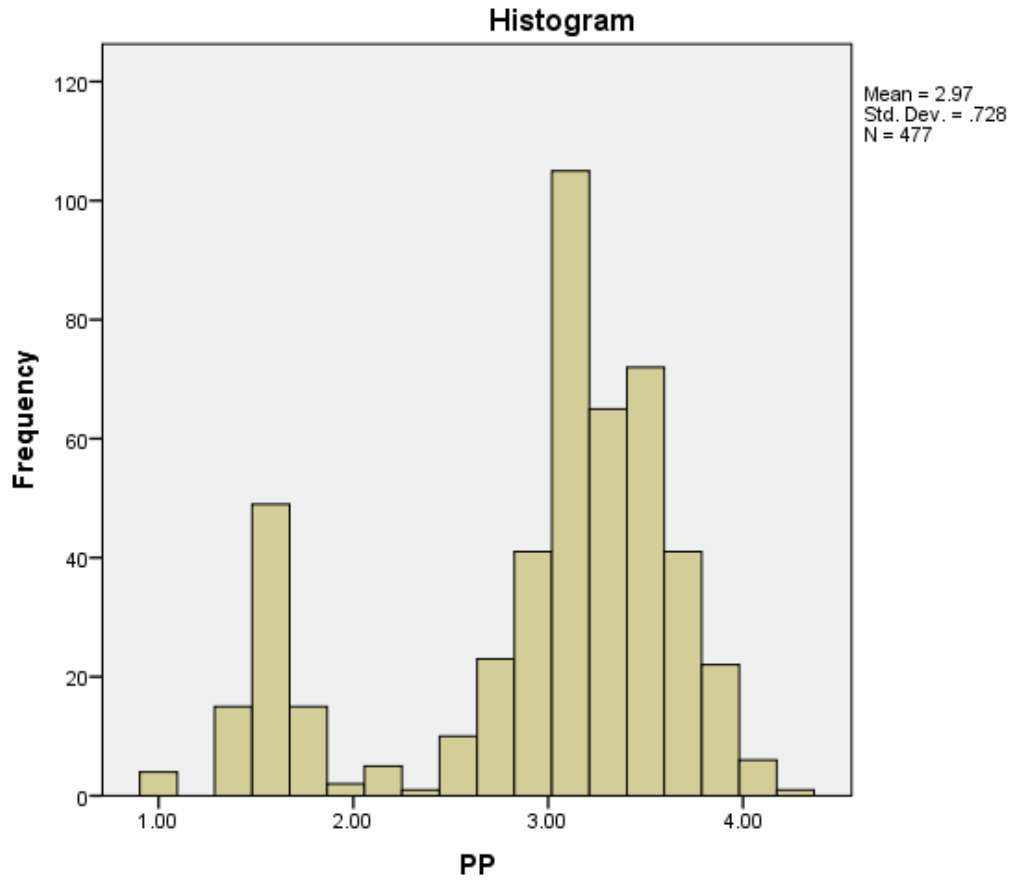
- Free Malaysia Today (22 February 2013). Panasonic closes LCD plant in Shah Alam, 500 lose jobs. Diakses pada 25 Mei 2016 daripada <http://www.freemalaysiatoday.com.my/>
- Gold, A.H., Malhotra, A., & Segars, A.H. (2001). Knowledge management: an organizational capabilities perspective. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 185-214.
- Hair, J.R., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis (7th ed.)*. Upper saddle River, New Jersey: Pearson Education International.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. (2006). *Multivariate data analysis with readings*, New Jersey, Prentice Hall.
- Hakala, H. (2013). Entrepreneurial and learning orientation: effects on growth and profitability in the software sector. *Baltic Journal of Management*, 8(1), 102-118.
- Hinterhuber, A. (2013). Can competitive advantage be predicted? Towards a predictive definition of competitive advantage in the resource-based view of the firm *Management Decision*, 51(4), 795-812.
- Huang, & Wang, Y.L. (2011) Entrepreneurial orientation, learning orientation, and innovation in small and medium enterprises. *Procedia-Social and Behavioral Science*, 24, 563-570.
- Inan, G., & Bititci, U. (2015). Understanding organizational capabilities and dynamic capabilities in the context of micro enterprises: a research agenda. *Leadership, Technology, Innovation and Business Management*, 210, 310-319.
- Ireland, R.D., & Webb, J.W. (2007). Strategic entrepreneurship: Creating competitive advantage through streams of innovation. *Business Horizons*, 50(1), 49-59.
- James, A., Wolff, T. L., Pett, J., & Kirk, R. (2015). Small firm growth as a function of both learning orientation and entrepreneurial orientation. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 21(5), 709-730.
- Jeevan, J., & Dev, M. (2015). The impact of transformational leadership on employee creativity: the role of learning orientation. *Journal of Asia Business Studies*, 9(1), 78-98.
- Jogarathnam, G., & Ching, Y. T. (2006). Entrepreneurial orientation and the structuring of organizations. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 18(6), 454-468.
- Johnson, B., & Christensen, L. (2014). *Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches (5th edition)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kohtamaki, M., Kraus, S., Markus, M., & Mikko, R. (2012). The role of personnel commitment to strategy implementation and organisational learning with in the relationship between strategic planning and company performance. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 18(2), 159-178.
- Kraus, S., & Kauranen, I. (2009). Strategic management and entrepreneurship: Friends or foes? *International Journal of Business Science and Applied Management*, 4(1), 37--50.
- Krommenhoek, R., Galpin, J. (2014). *Statistical Research Design and Analysis*. University of Witwatersrand, Johannesburg.
- Kumar, R. (2011). *Research Methodology: Quantitative Research (3rd ed)*, London: SAGE Publications.
- Kuratko, D.F., Hornsby, J.S., & Hayton, J. (2015). Corporate entrepreneurship: the innovative challenge for a new global economic reality. *Small Bus Econ*, 45, 245-253.
- Lee, H., & Choi, B. (2003). Knowledge management enablers, processes, and organizational performance: an integrative view and empirical examination. *Journal of Management Information System*, 20(1), 179-228.
- Lowhorn, G.L. (2007). Qualitative and Quantitative Research: How to Choose the Best Design. *Presented at Academic Business World International Conference*. Nashville, Tennessee.
- Lumpkin, G.T., & Dess, G.G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academic of Management Executive*, 19(1), 147-156.
- Mahmood, R., & Hanafi, N. (2013). Entrepreneurial Orientation and Business Performance of Women-Owned Small and Medium Enterprises in Malaysia: Competitive Advantages as Mediator. *International Journal of Business and Social Science*, 4(1), 82-90.
- Matin, E. K., Nakhchian, A., & Kashani, B. H. (2013). Effect of Employees Entrepreneurial Orientations on Knowledge Management in Small and Medium Enterprises in Iran. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(3), 608-617.
- Meyer, G.D., Neck H.M. & Meeks M. D. (2017). *The Entrepreneurship-Strategic Management Interface*. *Wiley Online Library, Chapter 2*, 18-44.
- Miller, D. (2011). Miller (1983) Revisited: A Reflection on EO Research and Some Suggestions for the Future. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 35(5), 873-894.
- Morris, M.H., Kuratko D.F., & Covin J.G. (2008). *Corporate Entrepreneurship & Innovation*. 2ndEd. USA: Thomson South Western.

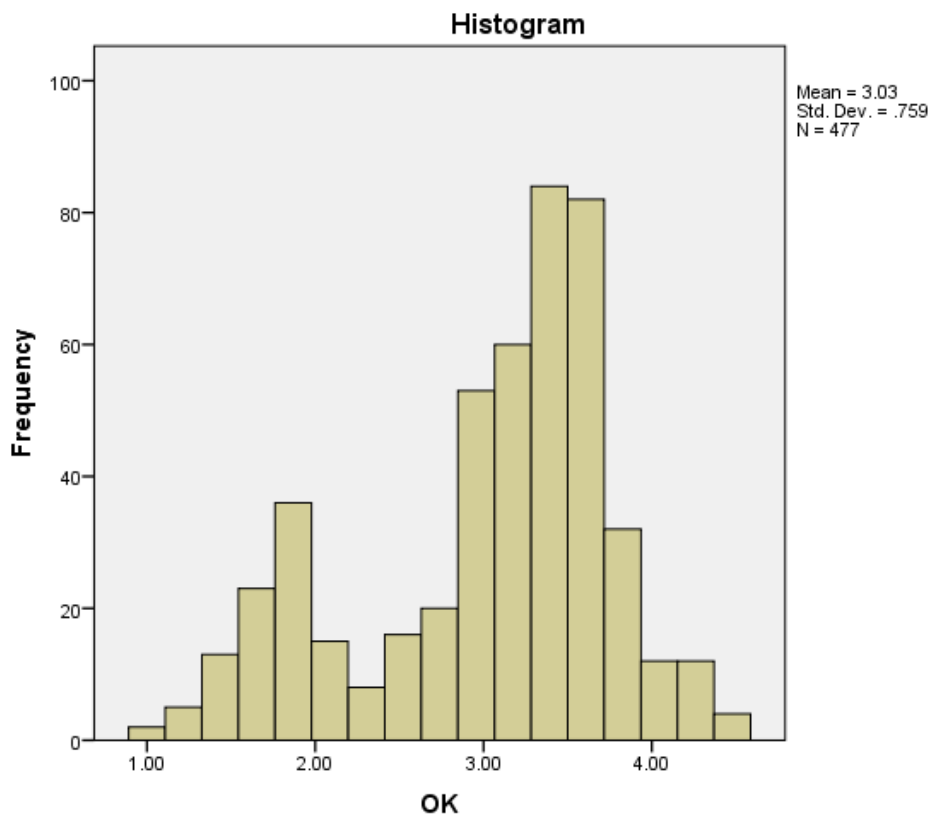
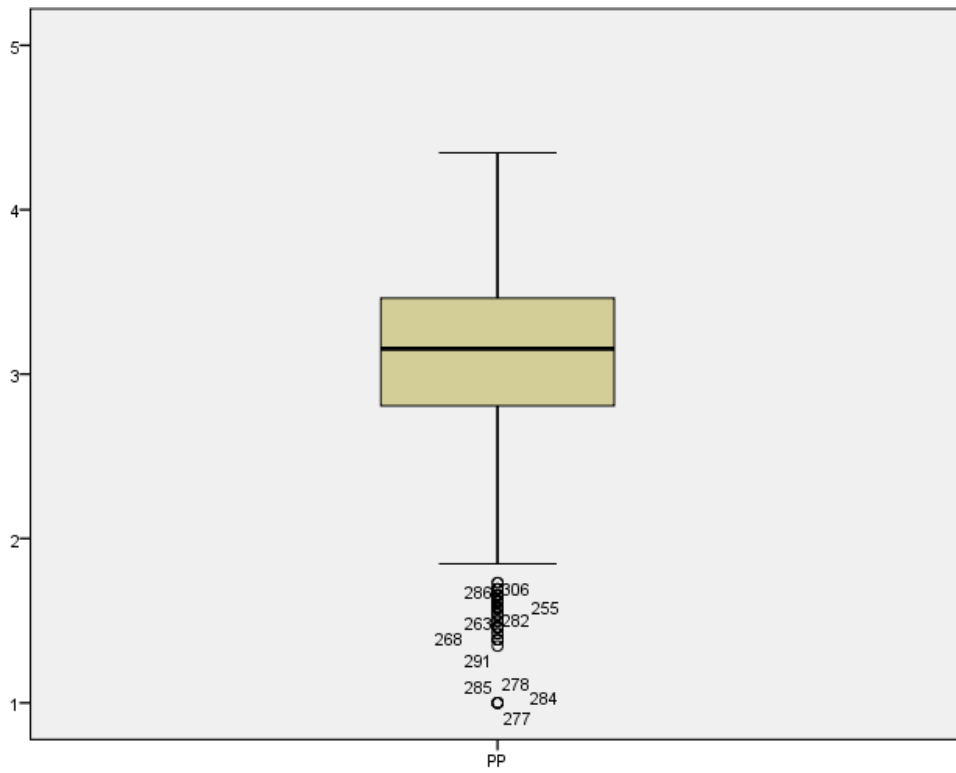
- Murnieks, C.Y., Mosakowski, E., & Cardon, M.S. (2014). Pathways of passion: identity centrality, passion, and behavior among entrepreneurs. *Journal of management*, 40(6), 1583-1606.
- Nallaluthan, K., Ram, B. R., & Hanafi, N. (2017). Measures To Solve Employee Performance *International Journal of Law, Humanities & Social Science*, 1, (5), 46-70.
- Neter, J., William, W., & Michael, K.H. (1990). *Applied Linear Statistical Models: Regression, Analysis of Variance, & Experimental Designs*, Richard D. Irwin, Homewood, Illinois
- Neuman, W.L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. 7th Ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory*, New York, McGraw Hill.
- Nybakk, E. (2012). Learning orientation, innovativeness and financial performance in traditional manufacturing firms: a higher-order structural equation model. *International Journal of Innovation Management*, 16(5), 28
- Otieno, S., Bwisa, H. M., & Kihoro, J.M. (2012). Influence of Entrepreneurial Orientation on Kenya's Manufacturing Firms Operating under East African Regional Integration. *International Journal of Learning & Development*, 2(1), 219-319.
- Pun, K.F., & Furlonge, S.J. (2012). Impacts of company size and culture on quality management practices in manufacturing organisations. *The TQM Journal*, 24(1), 83-101.
- Ram, B. R., Nallaluthan, K., & Hanafi, N. B. (2017). The Effect of Work Discretion and Time Availability Towards entrepreneurial Orientation in Malaysia: Case Study from Shin-Etsu Malaysia. *International Journal of Law, Humanities & Social Science*, 55-64.
- Ranjan, A. (2019). The Role of Entrepreneurship in Economic Development. *American Journal of Management Science and Engineering*, 4(6), 87-90.
- Razali, N. M., & Wah, Y. B. (2011). Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling test. *Journal of Statistics Modelling and Analytics*, 2(1), 21-33.
- Rhee, J., Park, T. & Lee, D. H. 2010. Drivers of Innovativeness and Performance for Innovative SME's in South Korea: Mediation of Learning Orientation. *Technovation*, 30, 65-75.
- Roscoe, J.T. (1975). *Fundamental research statistics for the behavioural sciences*, New York: Holt.
- Sahasranamam, S., & Sud, M. (2016). Opportunity and Necessity Entrepreneurship: A Comparative Study of India and China. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 2(1), 21-40.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). *Research methods for business students*, 7th Ed., Prentice Hall: Hallow.
- Sekaran. U. (2009). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. New York: John Wiley and Son.
- Shapiro, S. S., & Wilk, M. B. (1965). An Analysis of Variance Test for Normality (Complete Samples). *Biometrika*, 52(3/4), 591-611.
- Shmueli, G., Ray, S., Velasquez Estrada, J.M. & Chatla, S.B. (2016). The elephant in the room: predictive performance of PLS models. *Journal of Business Research*, 69(10), 4552-4564.
- Sinkula, J.M., Baker, W.E., & Noordewier, T. (1997). A framework for market-based organizational learning: linking values, knowledge and behaviour. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 25(4), 305-318.
- Smith, B., & Jambulingam, T. (2018). Entrepreneurial orientation: Its importance and performance as a driver of customer orientation and company effectiveness among retail pharmacies. *International Journal of Pharmaceutical and Healthcare Marketing*, 12, 158-180.
- Sproull, N.D., (1995). *Handbook of research methods: A guide for practitioners and students in the social sciences* (2nd Ed.). New Jersey: The Scarecrow Press.
- Stevenson, H.H., & Jarillo, J.C. (1990). A paradigm of entrepreneurship: entrepreneurial management. *Strategic Management Journal*, 11(4), 17-27.
- Stewart, S.A., Gary, J.C., & Hudson, B.A. (2016). A foot in both camps: role identity and entrepreneurial orientation in professional service firms. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 22(5), 718-744.
- Talaja, A. (2012). Testing VRIN Framework: Resource Value and Rareness as Sources of Competitive Advantages and Above Average Performance. *Management*, 17(2), 51-64.
- Taşkıran, Gizem & İYİĞÜN, N. (2019). The Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Entrepreneurial Orientation: A Research in the Hospitality Industry. *Procedia Computer Science*, 158, 672-679.
- The Rakyat Post (1 July 2015). JVC factory in Shah Alam ceases operations, Diakses pada 25 Mei 2016 daripada <http://www.therakyatpost.com.my/>
- The Start Online (18 March 2016). BAT to close Malaysian factory in stages, Diakses pada 18 Julai 2016 daripada <http://www.thestar.com.my/>

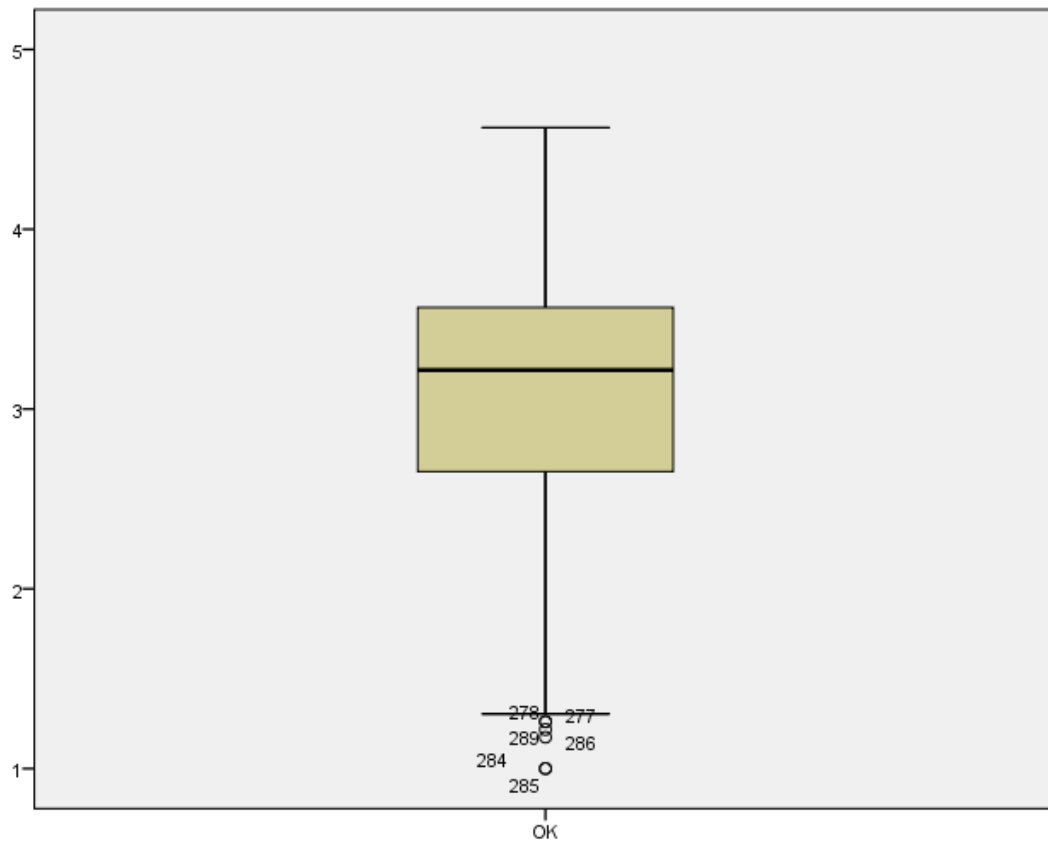
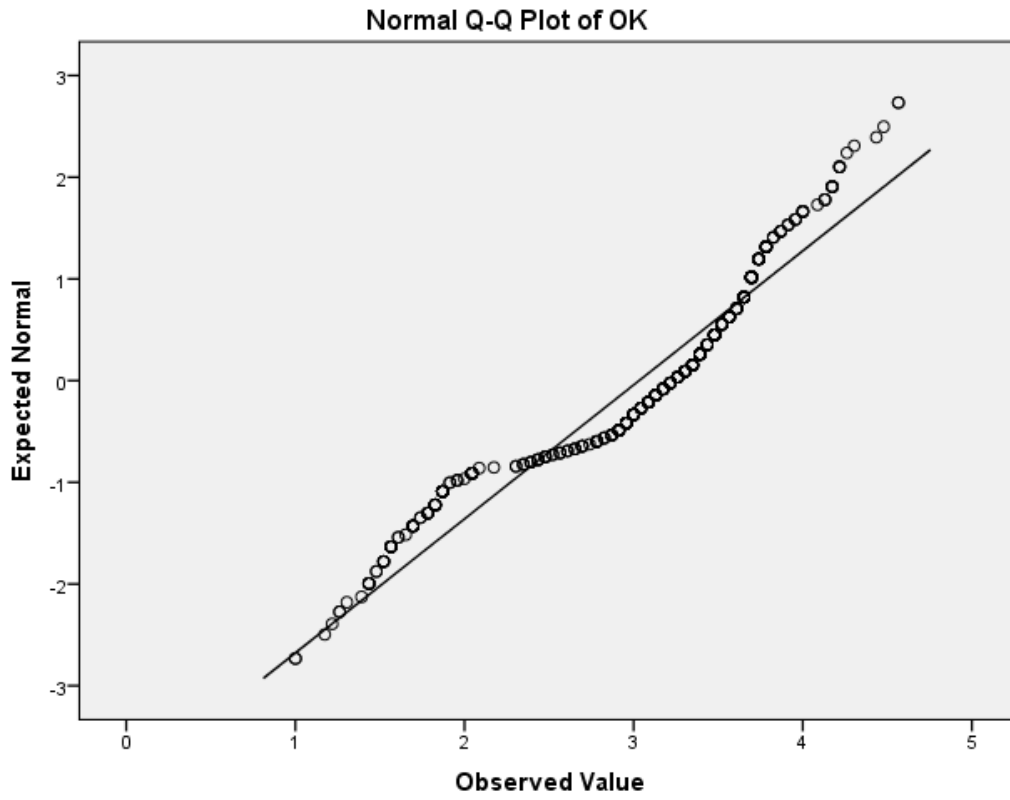
- The Start Online (22 April 2015). Manufacturing sector to remain key driver of Malaysian economy. Diakses pada 3 Jun 2016 daripada <http://www.thestar.com.my/>
- The Start Online (23 October 2015). US firm closing down one plant in Penang, moving to China, Diakses pada 10 Februari 2016 daripada <http://www.thestar.com.my/>
- The Start Online (30 October 2015). HGST to close plant, 450 workers to be redeployed, Diakses pada 10 Februari 2016 daripada <http://www.thestar.com.my/>
- Utusan online (20 Julai 2016). Lebih 36000 pekerja diberhentikan tahun lalu. Diakses pada 28 Julai 2016 daripada <http://www.utusan.com.my>
- Vijayakumar, P.B., & Cunningham, C.J.L. (2016). Cross-cultural adjustment and expatriation motives among Indian expatriates. *Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research*, 4(3), 326-344.
- Wales, W., Monsen E., & McKelvie, A. (2011). The Organizational Pervasiveness of Entrepreneurial Orientation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 35(5), 895-923.
- Wang, C. L. (2008) Entrepreneurial orientation, learning orientation, and firm performance. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 32(4), 635-656.
- Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*, 5(2), 171-182.
- Wiklund, J., & Shepherd, D. (2003). Knowledge-based resources, entrepreneurial orientation and the performance of small and medium-sized businesses. *Strategic Management Journal*, 24(13), 1307-1314.
- Wolfer, L. (2007). *Real Research: Conducting and Evaluating Research in the Social Sciences*. Boston: Pearson/Allyn and Bacon.
- Zainol, F.A., & Ayadurai, S. (2011). Entrepreneurial Orientation and Firm Performance: The Role of Personality Traits in Malay Family Firms in Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*, 2(1), 59-71.
- Zikmund, W.G., Babin, B.J., Carr, J.C., & Griffin, M. (2010). *Business research methods*. 8th Ed. ISBN-10: 1439080674 / ISBN-13: 9781439080672.

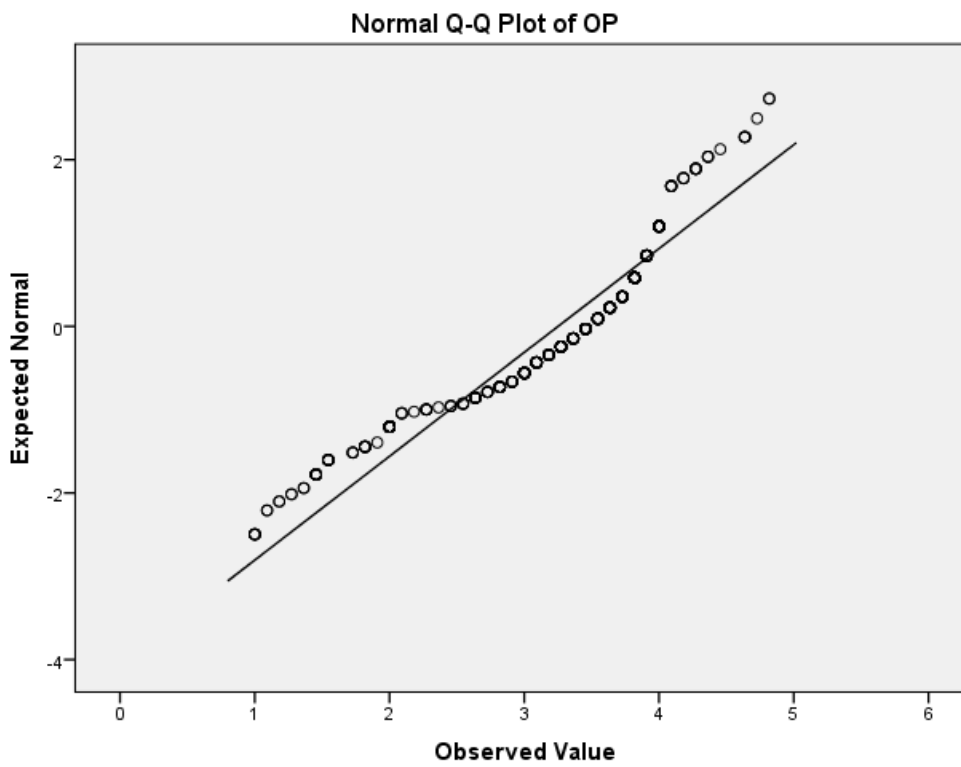
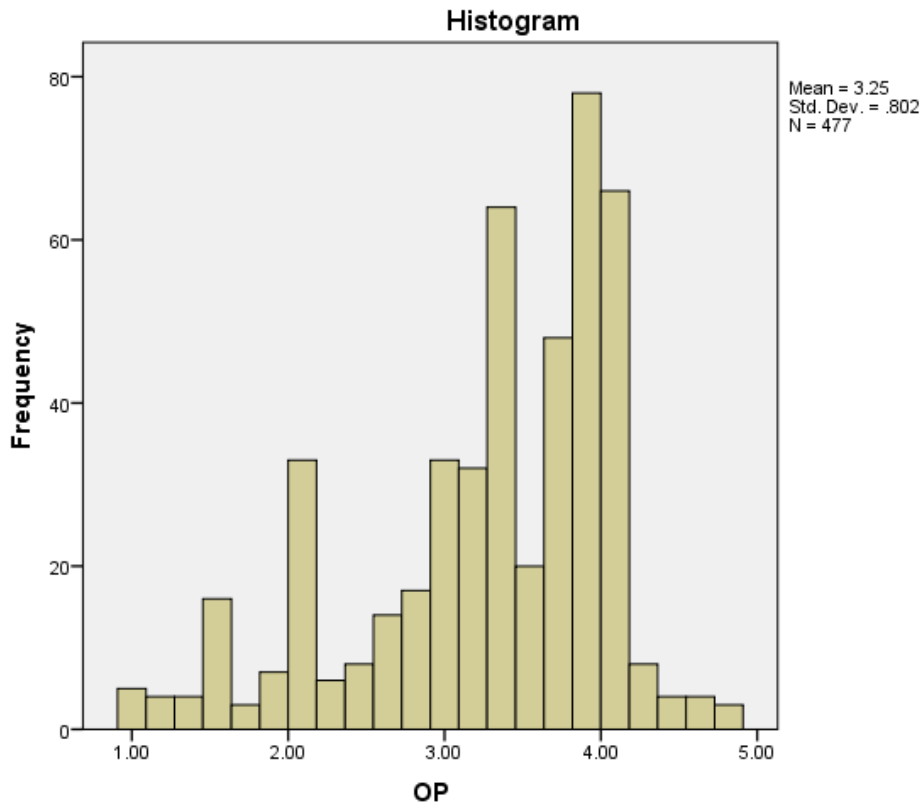
LAMPIRAN

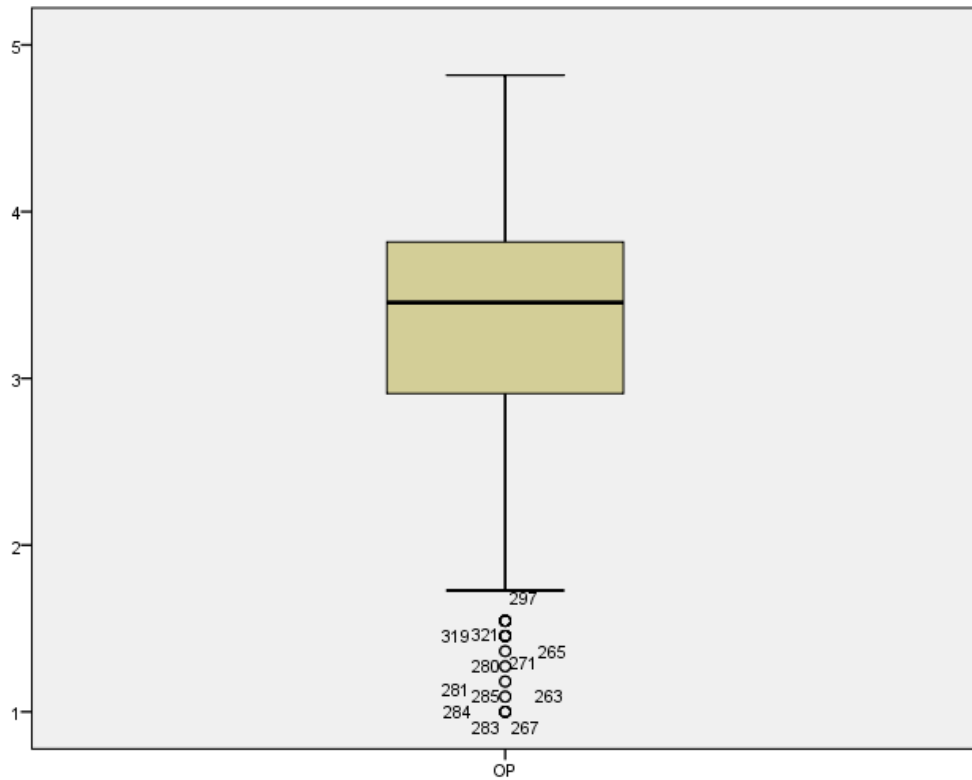
QQ plot, histogram dan box plot bagi setiap pembolehubah











Analisis Regresi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	OP, PP ^b		Enter

a. Dependent Variable: OK

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.908 ^a	.824	.823	.31925	.824	1108.411	2	474	.000

a. Predictors: (Constant), OP, PP

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	225.933	2	112.967	1108.411	.000 ^b
	Residual	48.309	474	.102		
	Total	274.242	476			

a. Dependent Variable: OK

b. Predictors: (Constant), OP, PP

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.131	.063		2.069	.039		
	PP	.563	.040	.540	14.112	.000	.253	3.945
	OP	.378	.036	.399	10.421	.000	.253	3.945

a. Dependent Variable: OK

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	PP	OP
1	1	2.956	1.000	.01	.00	.00
	2	.036	9.076	.99	.06	.07
	3	.008	19.545	.00	.93	.93

a. Dependent Variable: OK