

BAB 1:

PENGENALAN

Bab ini menerangkan secara keseluruhan tentang kajian yang ingin dilaksanakan dan menghuraikan beberapa subtopik iaitu latar belakang kajian, pernyataan masalah, persoalan kajian, objektif kajian, hipotesis kajian, kepentingan kajian dan batasan kajian.

1.1 Latar Belakang Kajian

Sektor Awam negara hari ini berhadapan dengan pelbagai cabaran monumental yang menuntut perubahan struktural dan peralihan paradigma bagi memastikan kewujudannya terus relevan dan dihormati. Demi mencapai matlamat tersebut, prestasi pekerja perkhidmatan awam haruslah berada pada suatu tahap kecekapan dan prestasi kerja tertentu.

Harapan masyarakat terhadap perkhidmatan yang ditawarkan adalah tinggi dan kegagalan dalam mendapatkan perkhidmatan yang cekap dan mesra akan memberikan imej negatif terhadap prestasi organisasi awam (Najib & Halimah, 2009). Pernyataan ini jelas menunjukkan prestasi kerja yang baik menjadi tonggak utama di dalam organisasi tanpa mengira perkhidmatan awam mahupun sektor swasta di Malaysia ataupun di dunia.

Prestasi kerja dalam sesuatu organisasi seringkali dikaitkan dengan aspek pencapaian atau kejayaan mengikut tuntutan prestasi oleh majikan dan organisasi. Pencapaian matlamat sesebuah organisasi bergantung kepada prestasi kerja para pekerja sama ada di tahap rendah, sederhana atau tinggi. Noel (2009) mendefinisikan prestasi sebagai suatu proses di mana pengurus bertanggungjawab memastikan aktiviti dan produktiviti pekerja adalah selari dengan matlamat organisasi.

Menurut Gomes (2003) pula, prestasi kerja merangkumi aspek kuantiti kerja yang dihasilkan dalam suatu waktu yang telah ditentukan, kualiti kerja iaitu dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ketentuannya, pengetahuan terhadap tugas di mana luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan, kreativiti melahirkan gagasan dan menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul serta bekerjasama dengan orang lain. Ringkasnya, prestasi kerja individu bukan sahaja diukur dari aspek kuantiti produk yang dihasilkan malah kualiti yang dihasilkan dari segi kehadiran, penglibatan, kecekapan, kepimpinan dan tanggungjawab.

Bagi organisasi sektor awam Kementerian Tenaga, Teknologi Hijau dan Air (KeTTHA), prestasi kerja diukur kepada *Key Performance Indicator* (KPI). KPI merupakan sistem atau cara pengukuran yang menyumbang kepada kecemerlangan sesebuah organisasi berdasarkan Pekeliling Kemajuan Pentadbiran Awam Bilangan 2 Tahun 2005: Garis Panduan Mewujudkan Prestasi-Prestasi Petunjuk Utama atau KPI.

KPI digunakan sebagai alat menilai dan mengukur prestasi menteri-menteri kabinet juga kementerian-kementerian dalam merealisasikan “Budaya Kerja Pencapaian Diutamakan” yang dicetuskan Y.A.B Dato’ Sri Mohd Najib bin Tun Hj Abd Razak, Perdana Menteri Malaysia pada 5 April 2009. Manakala, prestasi pekerja diukur berdasarkan Laporan Penilaian Prestasi Tahunan (LNPT) merangkumi dimensi pengetahuan kerja, mutu kerja, penghasilan kerja, daya usaha menghasilkan kerja, ketetapan masa menghasilkan kerja serta daya kreatif dan inovasi (Surat Pekeliling Perkhidmatan Bil 8 Tahun 2011).

Oleh itu, salah satu cara dalam memahami tingkah laku pegawai KeTTHA dalam prestasi kerja individu adalah dengan melaksanakan kajian tret personaliti. Hubungan antara personaliti dan prestasi kerja menjadi topik yang sering dikaji dalam bidang psikologi industri (Barrick, Gunung & Hakim, 2001). Personaliti boleh mempengaruhi keserasian seseorang untuk melaksanakan tugas yang diberi organisasi. Personaliti merupakan pemboleh ubah yang mempengaruhi tingkah laku seseorang individu.

Kepelbagaian tingkah laku bukan sahaja dapat memberi impak kepada individu yang berkenaan malah kepada organisasi sejajar dengan sasaran Lau dan Shaffer (1999) yang menyarankan pakar pengurusan sumber manusia untuk memberi perhatian kepada tret personaliti yang ditonjolkan oleh seseorang pekerja di dalam aspek pengurusan sumber manusia. Keserasian atau kesesuaian seseorang individu boleh memberi kesan kepada kepuasan, produktiviti atau prestasi.

Psikologi industri organisasi ketika dulu telah mempersoalkan kegunaan pengukuran personaliti dalam meramal prestasi kerja disebabkan kesimpulan awal yang dibuat tanpa kajian mendalam (Guion & Gottier, 1965) dan kebimbangan bahawa langkah-langkah personaliti dipalsukan (Reilly & Warech, 1993). Namun begitu, terdapat bukti yang menyatakan ukuran personaliti mempunyai hubungan dengan kriteria pekerjaan (Goldberg, 1993). Kajian seterusnya menunjukkan bahawa personaliti adalah berkaitan kepada prestasi kerja (Rosse, Stecher, Miller & Levin, 1998; Wright et al., 1995).

Model Lima Faktor atau *Big Five* dilihat sebagai peramal kepada prestasi kerja (Hurtz & Donovan, 2000, Tett, Jackson, Rothstein & Reddon, 1999). Ujian Model Lima Faktor digunakan dalam kajian ini yang mewakili tret personaliti iaitu pergaulan, persetujuan, kesungguhan, keterbukaan minda dan penyesuaian (John, Naumann & Soto, 2008). Model Lima Faktor secara relatifnya adalah konsisten sepanjang masa (Roberts & DelVecchio, 2000) dan merentas pelbagai budaya (McCrae dan Costa, 1997) bermaksud boleh digunakan dalam pelbagai lapangan pekerjaan.

Model Lima Faktor dipilih kerana model ini diterima dengan meluas sebagai rangka kerja personaliti yang sah dan model ini dikenali sebagai pemboleh ubah penting dalam kajian yang melibatkan tingkah laku di dalam tempat kerja (Sing dan Bozionelos, 2004). Justeru, dapatan ini mendorong kepada pengkaji bagi melihat tahap perkaitan setiap pemboleh ubah tret personaliti dengan prestasi kerja di kalangan pegawai di KeTTHA.

1.2 Penyataan Masalah

KeTTHA memainkan peranan penting dalam pembangunan negara memandangkan bidang tugas utama adalah dalam bidang industri tenaga, teknologi hijau dan air. Tonggak utama ini adalah penyumbang kepada pembangunan ekonomi dan sosial negara yang mendorong Malaysia menjadi negara maju berpendapatan tinggi menjelang tahun 2020.

Demi memastikan matlamat ini tercapai, maka KeTTHA harus meningkatkan keupayaan dan kekuatan pegawainya dalam kepelbagaian pendekatan kerja. Sebagai sebuah kementerian yang memiliki tanggungjawab besar khususnya dalam menyediakan keperluan asas kepada rakyat. Budaya kerja yang cekap dengan mengutamakan nilai integriti merupakan kunci utama kepada kejayaan yang berterusan.

Dalam abad ke-21 ini, organisasi menghadapi pelbagai perubahan dan cabaran yang memberi kesan kepada prestasi organisasi (Abdus Sattar 2011). Cabaran paling utama adalah untuk memenuhi ekspektasi *stakeholder* dan pelanggan yang semakin meningkat. Sejauh mana pegawai KeTTHA memahami dan menghayati matlamat strategi yang telah ditetapkan oleh organisasi dan kesediaan pekerja sektor awam untuk memenuhi kehendak dan keperluan pelanggan yang mahukan perkhidmatan yang telus, cepat dan tepat dengan menunjukkan tahap prestasi yang dikehendaki.

Pendedahan media massa terhadap nilai dan etika membabitkan penjawat awam seperti pecah amanah, ketidakcekapan, kelewatan dalam sesuatu proses perkhidmatan, penyalahgunaan kuasa menjadi faktor penghalang kepada sistem penyampaian organisasi yang berkesan (Sharifah Hayaati 2007). Namun begitu, tidak banyak kajian yang dibuat secara terperinci mengenai kemerosotan prestasi penjawat awam dari aspek kurang kecekapan, tidak kompetitif, kurang kreatif dan komitmen kerja yang rendah mempunyai hubungan tret dengan personaliti.

Cabaran seterusnya di KeTTHA terdiri daripada pegawai-pegawai yang mempunyai dimensi personaliti berbeza. Pegawai-pegawai di KeTTHA terdiri daripada kepelbagaian skim perkhidmatan di antaranya skim anggota pentadbiran, pegawai tadbir dan diplomatik, gred terbuka, perkhidmatan perundangan, pentadbiran dan sokongan, sosial, bakat dan seni, sains, ekonomi, perkhidmatan sistem maklumat, kewangan, kejuruteraan, pekerja mahir, separuh mahir, kurang mahir, perkhidmatan keselamatan dan polis.

Tingkah laku pekerja yang berbeza mungkin mempengaruhi prestasi pekerja. Namun, tanpa data dan maklumat yang tepat sukar mengenal pasti secara spesifik faktor-faktor tersebut sama ada disebabkan pengaruh tret personaliti pergaulan, persetujuan, kesungguhan, keterbukaan minda atau penyesuaian. Kajian kesan tret personaliti kepada prestasi kerja di kalangan warga kerja KeTTHA belum pernah dijalankan lagi. Justeru, ini merupakan usaha pengkaji untuk mengenal pasti ciri-ciri tret personaliti dan tahap prestasi pegawai di KeTTHA.

1.3 Persoalan Kajian

Beberapa persoalan kajian telah dikemukakan bagi menentukan objektif kajian yang hendak dicapai:

1.3.1 Apakah jenis ciri personaliti yang terdapat pada pegawai di KeTTHA?

1.3.2 Apakah tahap prestasi pegawai kerja di tempat kerja?

1.3.3 Adakah terdapat hubungan dimensi ciri personaliti dengan prestasi kerja?

1.4 Objektif Kajian

Secara umumnya, kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti kesan tret personaliti kepada prestasi kerja di kalangan warga kerja KeTTHA manakala objektif khusus bagi kajian ini ialah:

1.4.1 Mengenal pasti profil tret personaliti pegawai di organisasi

1.4.2 Mengkaji tahap prestasi kerja pegawai di organisasi

1.4.3 Mengenal pasti hubungan profil personaliti dengan prestasi kerja

1.5 Hipotesis Kajian

Kajian ini bertujuan menguji hipotesis seperti berikut:

Ho 1 Tidak terdapat perkaitan signifikan antara dimensi ciri personaliti dengan prestasi kerja

Ho 2 Tidak terdapat perkaitan antara ciri pergaulan dan prestasi kerja

Ho 3 Tidak terdapat perkaitan antara ciri penyesuaian dan prestasi kerja

Ho 4 Tidak terdapat perkaitan antara ciri persetujuan dan prestasi kerja

Ho 5 Tidak terdapat perkaitan antara ciri keterbukaan minda dan prestasi kerja

Ho 6 Tidak terdapat perkaitan antara ciri kesungguhan dan prestasi kerja

1.6 Kepentingan Kajian

1.6.1 Membantu organisasi memahami jenis-jenis personaliti pegawai yang dominan dan tahap prestasi kerja di KeTTHA.

1.6.2 Pengetahuan ciri-ciri personaliti dan tahap prestasi pegawai KeTTHA membolehkan organisasi menggunakan input kajian ini dalam mewujudkan program-program pembangunan kerjaya, modal insan dan pegawai prestasi rendah dengan berkesan.

1.6.3 Pihak pengurusan KeTTHA dapat mengeksploitasikan kekuatan personaliti yang ada pada diri pegawai bagi membantu organisasi mencapai misi dan visinya.

1.6.4 Meningkatkan nilai tambah organisasi dalam mewujudkan satu data mekanisme pembangunan personal pegawai yang strategik dan menyeluruh memandangkan tiada kajian yang dilaksanakan sebelum ini.

1.7 Batasan Kajian

Terdapat beberapa batasan atau limitasi dalam kajian ini. Pertamanya ialah responden kajian ini hanya terdiri daripada pegawai Kumpulan Pengurusan & Profesional dan Kumpulan Pelaksana yang dipilih secara rawak sahaja. Keduaanya, kajian ini tidak digeneralisasikan kepada seluruh kementerian/jabatan yang lain. Ketiga, hasil kajian ini bergantung kepada kejujuran dan keikhlasan responden ketika menjawab soalan yang dikemukakan. Keputusan kajian ini tidak boleh digeneralisasikan untuk mewakili konteks persekitaran Malaysia. Walaupun begitu, kajian ini boleh dijadikan sebagai rujukan kepada organisasi dalam mengenal pasti ciri personaliti pegawai dan membuat perancangan komprehensif dalam meningkatkan prestasi kerja individu.

BAB 2:

KAJIAN LITERATUR

Bab ini akan membincangkan beberapa kajian lepas yang berkaitan dengan amalan pengukuran tret personaliti dan prestasi kerja individu. Kandungan sorotan karya ini meliputi kajian dan penulisan terdahulu berkaitan ciri personaliti yang mempunyai hubungan dengan prestasi kerja individu. Teori-teori dan model yang diguna pakai dapat dijadikan panduan bagi menyokong hasil dapatan kajian

2.1 Kajian literatur

Kajian oleh Bozionelos (2004) dan Ng (2005) mendedahkan personaliti individu memainkan peranan penting dalam menentukan kepuasan kerjaya individu termasuk mampu memberi kesan dalam pembuatan sesuatu keputusan kerjaya. Kajian seterusnya oleh Harper dan Irvine (2005) pula terhadap pengurus hotel menunjukkan bahawa selain melihat tahap pendidikan, mereka juga melihat tret personaliti sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi masa depan pekerja. Personaliti stabil seperti pergaulan, penyesuaian, persetujuan, keterbukaan minda dan kesungguhan jelas akan mempengaruhi individu dalam aspek kognisi, motivasi, pergerakan dan tingkah laku kepuasan (Dole & Schroeder 2001).

Seterusnya, kajian oleh Chuchai Smithikrai (2007) di dalam *Personality Traits and Job Success: An Investigation in a Thai Sample* mengkaji ramalan setiap aspek Model Lima Faktor personaliti di atas prestasi pekerjaanya. Sampel kajian melibatkan 2518 orang terdiri daripada tujuh pekerjaan. Kajian ini mendapati bahawa bagi semua kumpulan pekerjaan tret penyesuaian menunjukkan hasil negatif berkait rapat dengan prestasi kerja yang tinggi. Tret pergaulan dan kesungguhan menunjukkan hubungan positif kepada tahap prestasi pekerja. Selain itu, tret kesungguhan adalah satu-satunya sifat personaliti yang konsisten diramalkan sebagai tahap prestasi kejayaan dalam semua pekerjaan.

Mohd Ashraf Bin Mohd Anuar (UKM 2007) juga menjalankan kajian mengenai hubungan personaliti dan minat kerja dengan kepuasan kerja dan prestasi kerja di kalangan Pegawai Perubatan. Kajian ini dijalankan ke atas 108 orang Pegawai Perubatan di lima buah hospital kerajaan sekitar Kuala Lumpur dan Selangor. Hasil kajian ini mendapati bahawa terdapat hubungan signifikan antara personaliti dengan minat kerja dan kepuasan kerja dengan prestasi kerja di kalangan Pegawai Perubatan di lima buah hospital yang dipilih. Hasil kajian juga turut mendapati bahawa Pegawai Perubatan yang mempunyai tret personaliti persetujuan dan penyesuaian yang rendah adalah lebih merasai kepuasan dengan kerja mereka.

Selain itu, dapatan kajian Chua Bee Seok (2011) terhadap 1,412 orang belia yang terdiri daripada pelbagai profesion pekerjaan di pelbagai institusi dan organisasi sekitar Kota Kinabalu, Sabah menunjukkan daripada lima dimensi personaliti yang dikaji (menyumbang sebanyak 19.3% daripada varians dalam prestasi kerja belia), tiga daripadanya iaitu, penyesuaian (pengaruh secara negatif), persetujuan (pengaruh secara negatif) dan kesungguhan (pengaruh secara positif) merupakan peramal signifikan kepada prestasi kerja responden. Dapatan kajian menunjukkan belia yang dominan dalam personaliti kesungguhan maka prestasi kerja mereka adalah lebih baik. Sebaliknya, belia ini dominan dalam personaliti penyesuaian ataupun persetujuan maka prestasi kerja mereka adalah lebih rendah.

Seterusnya, kajian Neelavethy, Utandi and Ramlah, Jantan (2011) terhadap 60 orang guru dari SMK Ave Maria Convent, Ipoh bagi mengukur ciri-ciri personaliti guru menggunakan Model Lima Faktor iaitu tret pergaulan, persetujuan, kesungguhan, penyesuaian dan keterbukaan minda menunjukkan tidak wujud hubungan yang signifikan antara ciri-ciri personaliti tersebut dengan prestasi kerja. Hasil kajian juga membuktikan ciri-ciri personaliti guru tidak mempengaruhi prestasi kerja mereka.

Sebaliknya, Cawangan Pengurusan Psikologi, Kementerian Pertahanan Malaysia (2012) juga telah menjalankan kajian peranan ciri personaliti terhadap prestasi kerja di kalangan penjawat awam Kementerian Pertahanan (MINDEF). Kajian melibatkan 244 orang responden menunjukkan wujud hubungan yang signifikan bagi empat (4) ciri personaliti dengan prestasi kerja iaitu tret pergaulan, kesungguhan, penyesuaian dan keterbukaan minda manakala terdapat satu (1) ciri personaliti iaitu tret persetujuan yang tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan kajian terdahulu, terdapat sebahagian penyelidik mendapati bahawa ciri personaliti mempengaruhi prestasi kerja dan sebahagian penyelidik yang lain mendapati ianya tidak mempengaruhi prestasi kerja. Oleh itu, dapatan ini mendorong kepada kajian selanjutnya berkenaan peranan ciri personaliti terhadap prestasi kerja sama ada tret personaliti Model Lima Faktor mempengaruhi prestasi kerja atau tidak.

2.2 Definisi

Berikut diperincikan definisi-definisi operasi kajian:

2.2.1 Kesan

Menurut Kamus Dewan Keempat, kesan memberikan maksud tanda yang ditinggalkan oleh sesuatu (sama ada kebaikan atau keburukan), menimbulkan hasil yang diharapkan, membawa kepada sesuatu perubahan dan pengaruh (pada pemikiran, sikap, watak dan sebagainya).

2.2.2 Konsep Ciri Personaliti

Pendekatan di kalangan penyelidik untuk mengkaji personaliti adalah Model Lima Faktor yang berkaitan dengan langkah-langkah prestasi individu dalam tempat kerja (Howard & Howard 2001; Trouba 2007). Personaliti stabil seperti pergaulan, persetujuan, kesungguhan, penyesuaian dan keterbukaan minda akan mempengaruhi individu dalam kognisi, motivasi dan tingkah laku (Dole & Schroeder 2001).

2.2.3 Pergaulan

Ciri pertama adalah bertenaga, aktif, ingin tahu, keyakinan diri, pandai bergaul, banyak bercakap, suka menyatakan idea, menginginkan sesuatu dengan yakin, optimis dan positif tentang sesuatu (Costa dan MacCrae, 1992). Kualiti yang positif mempunyai tindak balas positif yang merangsang kebahagiaan (Heller, Jusge dan Watson, 2002).

2.2.4 Penyesuaian

Ciri kedua adalah berlawanan dengan kestabilan emosi seperti berkelakuan tidak munasabah, terlalu risau, mudah hilang sabar, gementar, mudah marah, tertekan dan kebimbangan tinggi. Tret ini menjadikan mereka tidak bahagia dalam kerjaya mereka (John dan Srivistava, 1999).

2.2.5 Persetujuan

Ciri ketiga adalah keselesaan, mudah menyukai, menunjukkan rasa hormat, sopan santun, fleksibel, bekerjasama, dipercayai, semula jadi yang baik, pemaaf, toleransi dan baik hati (Barrick dan Mount, 1991).

2.2.6 Keterbukaan Minda

Ciri keempat adalah keterbukaan, jujur, tidak mempunyai sebarang agenda, boleh berfikir tentang sesuatu, mempunyai imaginasi, mendengar, menerima idea, tidak berselindung, berterus terang, sifat ingin tahu, mempunyai idea asal, berfikiran luas dan sifat sensitif yang artistik (Barrick dan Mount, 1991).

2.2.7 Kesungguhan

Ciri kelima adalah teguh dan mantap pendirian, kelakuan bermotivasi bagi merealisasikan objektif yang jelas dan nyata, lengkap, teliti, berhati-hati, terperinci dan bertanggungjawab. Ciri ini dikaitkan dengan prestasi pendidikan dan motivasi (Barrick dan Mount, 1991).

2.2.8 Konsep Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan keupayaan seseorang pekerja untuk mencapai tahap produktiviti daripada segi kualiti dan kuantiti (Mohd Zakaria, 2005). McCloy, Campbell, Cudeck (1994) dan Viswesvaran & Ones (2000) menyatakan bahawa prestasi kerja merujuk kepada bagaimana individu mengambil tindakan dan menyumbang kepada tingkah laku yang selaras dengan objektif organisasi. Seperti kajian ini yang akan mengukur tahap prestasi kerja berdasarkan ciri personaliti yang saling mempengaruhi dan tidak. Menurut Vigoda (2000), prestasi pekerja merujuk kepada tanggungjawab dan tugas yang perlu dilakukan oleh seseorang sebagai tugas individu.

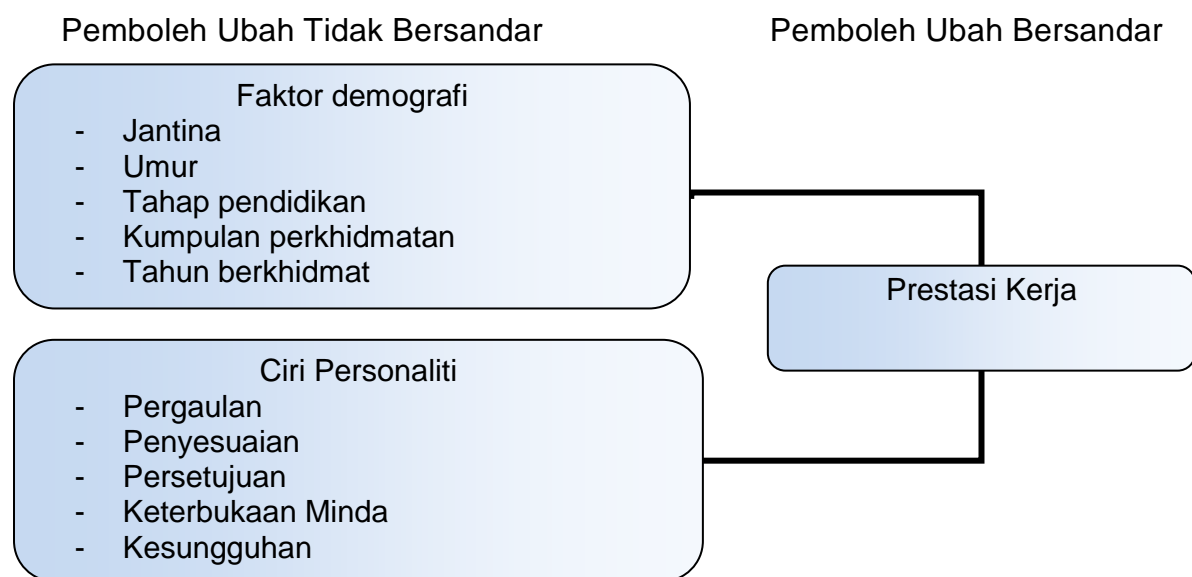
Tarantino (2005) menyatakan ramai di kalangan pengurus gagal menghargai pekerja mereka walaupun pada masa yang sama mendakwa pekerja mereka adalah aset yang paling bernilai. Teori ini menjelaskan bahawa banyak penyelidikan membincangkan, mendefinisikan dan menghimpunkan maklumat berkaitan prestasi pekerja yang membawa kepada maksud individu itu sendiri dan melihat bagaimana ia mempunyai perkaitan dengan organisasi.

2.2.9 Ciri Personaliti dan Prestasi Kerja

Barrick, Mount & Judge (2001) mencadangkan bahawa kombinasi antara beberapa dimensi di atas dapat membantu untuk meramal tingkah laku tertentu. Sebagai contoh, gabungan dimensi kesungguhan dan persetujuan pada tahap tinggi akan meramal tahap integriti yang tinggi (Ones dan rakan, 1993). Gerhard (2007) mendapati ciri persetujuan dan ciri kesungguhan merupakan peramal kepada prestasi kerja manakala Paul (2009) mendapati ciri pergaulan merupakan peramal kepada prestasi pemimpin dalam bidang persekitaran latihan.

2.3 Kerangka Konseptual

Rajah 1 ialah kerangka konseptual yang diguna pakai dalam kajian ini. Penyelidik memilih pemboleh ubah tidak bersandar sebagai personaliti dan faktor demografi manakala pemboleh ubah bersandar adalah prestasi kerja pegawai KeTTHA.



Rajah 1: Kerangka Konseptual

BAB 3:

METODOLOGI

Metodologi merupakan aspek yang perlu diberi perhatian bagi mendapatkan hasil kajian yang baik dan boleh dipercayai. Kaedah-kaedah yang digunakan dalam kajian ini adalah bagi mencapai objektif yang ditetapkan. Bab ini, menjelaskan metodologi yang digunakan oleh pengkaji untuk menyempurnakan kajian ini iaitu reka bentuk kajian, persampelan, instrumen kajian dan tatacara kajian yang merangkumi pengumpulan data, analisis data dan carta perbatuan atau perancangan kajian.

3.1 Reka Bentuk Kajian

Reka bentuk kajian merujuk kepada penggunaan cara yang paling berkesan bagi mencapai matlamat kajian dengan kos yang minimum. Kajian deskriptif merupakan penyelidikan yang bermatlamat untuk menerangkan sesuatu fenomena yang sedang berlaku, Kerlinger (1986) menjelaskan bahawa reka bentuk kajian deskriptif mempunyai dua tujuan utama iaitu pertama untuk mencari jawapan kepada soalan-soalan kajian dan kedua untuk mengawal pembolehubah. Selain itu, maklumat yang diperolehi adalah tepat. Dalam kajian ini, penyelidik memilih pemboleh ubah tidak bersandar sebagai personaliti iaitu pergaulan, persetujuan, kesungguhan, keterbukaan minda

dan penyesuaian manakala pemboleh ubah bersandar adalah prestasi kerja pegawai di KeTTHA. Bagi menganalisa data yang diperolehi, penyelidik menggunakan perisian *Special Package for the Social Statistic (SPSS) for Window* versi 22.

3.2 Persampelan

3.2.1 Sampel

Kaedah persampelan yang digunakan ialah persampelan secara rawak. Melalui kaedah ini, responden dipilih secara rawak bebas daripada setiap bahagian di KeTTHA. Responden yang dipilih secara rawak ini merupakan pegawai daripada Kumpulan Pengurusan & Profesional dan Kumpulan Pelaksana. Jumlah sampel ialah seramai 100 orang. Menurut Gay (1992) bilangan sampel sebanyak 10% hingga 20% daripada populasi adalah memadai. Begitu juga dengan pendapat Schumacher dan McMillan (1993) yang mengatakan bahawa kajian tinjauan, bilangan subjek yang sesuai adalah lebih kurang 100 responden. Dalam kajian ini, penyelidik memperolehi 100 sampel daripada 224 pegawai di KeTTHA, Putrajaya tanpa melibatkan agensi di bawahnya.

3.3 Instrumen Kajian

Instrumen yang digunakan dalam kajian ini adalah borang soal selidik. Borang soal selidik ini mengandungi tiga bahagian yang perlu dijawab oleh responden iaitu bahagian A: Maklumat Demografi, bahagian B: Personaliti, bahagian C: Prestasi Kerja.

3.3.1 Bahagian A: Maklumat Demografi

Bahagian ini mengumpul latar belakang responden iaitu umur, jantina, pendidikan, kumpulan perkhidmatan dan tahun berkhidmat.

3.3.2 Bahagian B: Personaliti

Instrumen ini mengandungi 44 item. Instrumen adalah dari Model Lima Faktor dibentuk oleh John & Srivistva (1999) dan diterjemahkan oleh Institut Terjemahan Negara Malaysia (INTM, 2009).

3.3.3 Bahagian C: Prestasi Kerja

Instrumen ini dibangunkan oleh Yusoff (2000) menggunakan 4 item dengan mengukur dimensi kualiti, produktiviti kerja juga penilaian kerja berbanding rakan sejawat yang melakukan kerja yang sama.

3.4 Metodologi Kajian

Metodologi kajian merupakan langkah-langkah yang perlu diberi perhatian untuk melihat perkembangan kajian dari awal sehingga tamat. Pada peringkat awal, pengkaji menyediakan kertas cadangan kajian yang hendak dikaji dan seterusnya borang soal selidik. Proses seterusnya ialah proses pengumpulan data yang memerlukan pengkaji mendapatkan maklumat atau data daripada responden yang telah ditetapkan. Setelah data diperolehi, analisis data dijalankan bagi mendapatkan hasil daripada soal selidik yang telah diedarkan. Berikut ialah huraian terperinci berkaitan pengumpulan data, analisis data dan carta perbatuan atau perancangan kajian:

3.5 Pengumpulan Data

Prosedur kajian dimulakan dengan pemilihan tajuk kertas projek, perbincangan dengan penyelia dan membuat permohonan kelulusan tajuk daripada pihak Open University Malaysia (OUM). Soal selidik diedarkan kepada warga kerja KeTTHA yang telah terpilih sebagai responden. Para responden diberikan penerangan yang teliti dan masa secukupnya bagi menjawab borang soal selidik ini. Segala maklumat yang diberikan responden dirahsiakan dan bertujuan untuk kajian sahaja. Semua soal selidik yang telah diisi dikutip selepas dua minggu. Segala maklumat dan data yang diperlukan dianalisis menggunakan program *Special Package for the Social Statistic (SPSS) for Window* versi 22.

3.5.1 Ujian Kebolehpercayaan

Kebolehpercayaan sesuatu data berlaku apabila sesuatu ujian mengukur perkara yang sama yang dilakukan berulang kali dan menghasilkan keputusan yang sama pada setiap kali ujian (Salkind, 2006). Menurut Sekaran (2003) kebolehpercayaan yang kurang daripada 0.61 adalah lemah, 0.61 hingga 0.79 adalah boleh diterima dan nilai antara 0.8 adalah tinggi. Dalam kajian ini, penyelidik memilih kelima-lima dimensi yang mempunyai ketekalan dan kebolehpercayaan yang tinggi oleh Rammstedt dan John (2007), dan John, Naumann dan Soto (2008) iaitu pergaulan (0.86), penyesuaian (0.87), persetujuan (0.79), keterbukaan minda (0.83) dan kesungguhan (0.82). Manakala instrumen prestasi kerja telah digunakan oleh seperti Stevens, Beyer, dan Trice (1978), Al-Gattan (1983) dan Yusof (1998) bahawa ketekalan dan kebolehpercayaan dalaman bagi skala ini ialah 0.80.

3.5.2 Analisis Data

Dalam kajian ini, analisis deskriptif dan analisis inferensi digunakan. Data statistik deskriptif melibatkan skala nominal seperti peratus dan kekerapan. Data ini digunakan di dalam demografi responden di Bahagian A. Manakala statistik deskriptif ini menggunakan petunjuk seperti min, median dan mod untuk mengukur sukatan memusat dan sela, varians dan sisihan piawai untuk mengukur serakan data. Bahagian B dan C pula menggunakan analisis deskriptif bagi memenuhi objektif kajian iaitu untuk mengenal pasti tahap persepsi pegawai dan kakitangan KeTTHA terhadap dimensi ciri personaliti dan prestasi kerja. Dalam menentukan tahap-tahap ini, pengkaji menggunakan min sebagai titik tengah yang memisahkan antara tahap tinggi,

sederhana dan rendah sebagaimana jadual 1 bagi dimensi personaliti dan jadual 2 bagi dimensi prestasi kerja:

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

Jadual 1: Penanda Aras Tahap Personaliti

Skor Min	Tahap
1.00 – 3.00	Rendah
4.00 – 6.00	Sederhana
7.00 – 9.00	Tinggi

Jadual 2: Penanda Aras Tahap Prestasi Kerja

Dalam kajian ini, korelasi *Pearson* digunakan bagi mengukur perkaitan linear antara dua pemboleh ubah tidak bersandar iaitu skala interval dan skala nisbah untuk menunjukkan signifikan, arah (positif atau negatif) antara ciri personaliti dengan prestasi kerja. Kekuatan perkaitan di antara pemboleh ubah yang dibangunkan Davis (1971) berdasarkan jadual 3.

Nilai Korelasi	Kekuatan Hubungan
± 0.70 or higher	Sangat Kuat
± 0.50 to ± 0.69	Kuat
± 0.30 to ± 0.49	Sederhana Kuat
± 0.1 to ± 0.29	Lemah
± 0.01 to ± 0.09	Sangat Lemah

Jadual 3: Nilai Korelasi dan Kekuatan Hubungan

BAB 4:

HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN

Bab ini membincangkan analisis dan hasil kajian daripada data-data yang dikumpul. Analisis deskriptif digunakan bagi memahami ciri-ciri responden yang digunakan di dalam jadual.

4.1 Hasil Maklumat Responden

Analisis deskriptif digunakan bagi mendapatkan taburan demografi responden iaitu umur, jantina, pendidikan, kumpulan perkhidmatan dan tahun berkhidmat. Berikut ialah huraian hasil dapatan bagi setiap kategori:

4.1.1 Umur

Analisis data yang diperolehi menunjukkan seramai 2 (2%) responden dari kalangan di bawah umur 25 tahun, 64 (64%) responden dari kalangan umur 26 hingga 35 tahun, 28 (28%) responden dari kalangan umur 36 hingga 45 tahun diikuti 6 (6%) responden dari peringkat 46 tahun ke atas.

4.1.2 Jantina

Majoriti responden adalah perempuan seramai 56 orang (56%) manakala responden lelaki adalah seramai 44 orang (44%).

4.1.3 Pendidikan

Seramai 25 (25%) responden masing-masing mencatatkan jumlah yang sama bagi kelulusan tahap SPM/setaraf dengannya dan STPM/Diploma. Responden berkelulusan peringkat Ijazah Sarjana Muda adalah seramai 37 (37%) dan hanya 13 (13%) orang di peringkat Sarjana.

4.1.4 Kumpulan Perkhidmatan

Taburan responden mengikut gred perkhidmatan iaitu seramai 43 (43%) responden dari kalangan Pengurusan dan Profesional manakala seramai 57 (57%) merupakan kumpulan Pelaksana.

4.1.5 Tempoh Perkhidmatan

Hasil kajian mendapati 31 (31%) responden telah berkhidmat antara 1 hingga 5 tahun, 40 (40%) responden telah berkhidmat antara 6 hingga 10 tahun, 14 (14%) responden telah berkhidmat antara 11 hingga 15 tahun, 7 (7%) responden telah berkhidmat antara 16 hingga 20 tahun dan seramai 8 (8%) responden telah berkhidmat 21 tahun ke atas.

Berikut ialah Jadual 4 yang menerangkan perincian di atas.

Maklumat Responden	Frekuensi / Kekerapan	Peratusan (%)
Umur		
25 tahun ke bawah	2	2
26 hingga 35 tahun	64	64
36 hingga 45 tahun	28	28
46 tahun ke atas	6	6
Jantina		
Lelaki	44	44
Perempuan	56	56
Pendidikan		
SPM/setaraf dengannya	25	25
STPM/Diploma	25	25
Ijazah Sarjana Muda	37	37
Sarjana	13	13
Lain-lain	0	0
Kumpulan Perkhidmatan		
Pengurusan & Profesional	43	43
Pelaksana / Sokongan	57	57
Tahun Berkhidmat		
1 hingga 5 tahun	31	31
6 hingga 10 tahun	40	40
11 hingga 15 tahun	14	14
16 hingga 20 tahun	7	7
21 tahun ke atas	8	8
Jumlah	100	100

Jadual 4 : Hasil Maklumat Responden

4.2 Analisis Deskriptif Persepsi Responden Terhadap Jenis Ciri Personaliti

Setiap ciri personaliti mempunyai item yang berbeza sebagaimana mengikut jadual. Pembahagian tahap persepsi ciri personaliti responden kajian adalah berdasarkan purata dan sisihan piawai. Hasil analisa menunjukkan kesemua dimensi personaliti mencatatkan persepsi yang sederhana. Jadual 5 menunjukkan ciri keterbukaan mempunyai purata yang tinggi iaitu 3.63 manakala ciri kebimbangan mempunyai purata yang rendah iaitu 2.85. Purata bagi bagi ciri pergaulan ialah 3.08, ciri persetujuan ialah 3.10 dan ciri kesungguhan ialah 3.14.

Jadual 5 : Persepsi Responden Terhadap Dimensi Ciri Personaliti

	Min	Sisihan Piawai	Tahap
1. Pergaulan	3.08	0.36	Sederhana
2. Penyesuaian	2.85	0.40	Sederhana
3. Persetujuan	3.10	0.25	Sederhana
4. Keterbukaan Minda	3.63	0.46	Sederhana
5. Kesungguhan	3.14	0.24	Sederhana
Min Keseluruhan	3.16	0.21	

Jadual 6 menunjukkan seramai 98 (98%) responden mengikut Model Lima Faktor adalah pada tahap sederhana (pergaulan, penyesuaian, persetujuan dan kesungguhan) berbanding 2 (2%) responden adalah tinggi iaitu ciri keterbukaan.

Jadual 6: Persepsi Responden Terhadap Personaliti

	Sederhana	Tinggi
Ciri Personaliti	98 (98 %)	2 (2%)

4.2.1 Ciri Personaliti Pergaulan

Jadual 7 menunjukkan purata dan sisihan piawai bagi ciri pergaulan. Purata keseluruhan ialah 3.08 dan sisihan piawai adalah 0.36. Item B11 menunjukkan ciri tertinggi manakala item B26 menunjukkan purata terendah.

Jadual 7 : Purata dan Sisihan Piawai Bagi Item Pergaulan

No	Item	Min	Sisihan Piawai
B1	Banyak bercakap	3.31	0.93
B6	Pendiam	2.59	1.03
B11	Bertenaga	4.10	0.61
B16	Menjana keghairahan	2.97	0.84
B21	Cenderung untuk menjadi pendiam	2.59	1.02
B26	Pendesak	2.16	1.09
B31	Pemalu	3.15	1.06
B36	Peramah	3.84	0.84
Keseluruhan Pergaulan		3.08	0.36

4.2.2 Ciri Personaliti Penyesuaian

Jadual 8 menunjukkan purata dan sisihan piawai bagi ciri penyesuaian. Purata keseluruhan ialah 2.85 dan sisihan piawai adalah 0.40. Item B9 mempunyai purata yang tinggi dan item B4 mempunyai purata yang rendah.

Jadual 8 : Purata dan Sisihan Piawai Bagi Item Penyesuaian

No	Item	Min	Sisihan Piawai
B4	Murung	1.75	0.99
B9	Tenang, menangani tekanan dengan baik	3.75	0.71
B14	Mudah cemas	2.59	1.00
B19	Sering risau	2.36	1.02
B24	Emosi stabil, tidak mudah susah hati	3.38	1.08
B29	Suka ikut mood	2.77	0.99
B34	Tenang dalam situasi tegang	3.78	0.77
B39	Mudah panik	2.49	0.95
Keseluruhan Penyesuaian		2.85	0.40

4.2.3 Ciri Personaliti Persetujuan

Jadual 9 menunjukkan purata dan sisihan piawai bagi ciri persetujuan. Purata keseluruhan ialah 3.10 dan sisihan piawai adalah 0.25. Item B7 dan B42 mempunyai purata yang tinggi manakala item B37 mempunyai purata yang rendah.

Jadual 9 : Purata dan Sisihan Piawai Bagi Item Persetujuan

No	Item	Min	Sisihan Piawai
B2	Suka mencari kesalahan orang lain	1.96	0.86
B7	Suka membantu dan tidak pentingkan diri	4.18	0.60
B12	Memulakan perselisihan dengan orang lain	1.46	0.71
B17	Pemaaf	4.13	0.64
B22	Dipercayai	4.16	0.59
B27	Penyendiri	2.33	0.97
B32	Baik hati	4.17	0.58
B37	Kurang ajar	1.39	0.69
B42	Gemar bekerjasama	4.18	0.68
Keseluruhan Persetujuan		3.10	0.25

4.2.4 Ciri Personaliti Keterbukaan Minda

Jadual 10 menunjukkan purata dan sisihan piawai bagi ciri keterbukaan minda. Purata keseluruhan ialah 3.63 dan sisihan piawai adalah 0.46. Item B10 mempunyai purata yang tinggi dan item B35 mempunyai purata yang rendah.

Jadual 10 : Purata dan Sisihan Piawai Bagi Item Keterbukaan Minda

No	Item	Min	Sisihan Piawai
B5	Mempunyai idea-idea baru	3.76	0.60
B10	Ingin tahu tentang banyak perkara	4.26	0.48
B15	Pemikir	3.90	0.79
B20	Imiginatif	3.48	0.87
B25	Berdaya cipta	3.59	0.73
B30	Cintakan seni	3.43	1.11
B35	Sukakan kerja yang bersifat harian	3.37	1.05
B40	Banyak bermain dengan idea	3.65	0.77
B41	Minat seni	3.50	1.02
B44	Minat dalam seni,muzik dan sastera	3.38	1.08
Keseluruhan Keterbukaan Minda		3.63	0.46

4.2.5 Ciri Personaliti Kesungguhan

Jadual 11 menunjukkan purata dan sisihan piawai bagi ciri kesungguhan. Purata keseluruhan ialah 3.14 dan sisihan piawai adalah 0.24. Item B3 mempunyai purata yang tinggi dan item B23 mempunyai purata yang rendah.

Jadual 11 : Purata dan Sisihan Piawai Bagi Item Kesungguhan

No	Item	Min	Sisihan Piawai
B3	Menjalankan sesuatu pekerjaan dengan bersungguh-sungguh	4.25	0.64
B8	Cuai	2.26	0.93
B13	Pekerja yang boleh diharapkan	4.12	0.67
B18	Tidak teratur	1.83	0.87
B23	Pemalas	1.66	0.89
B28	Tekun	4.14	0.51
B33	Cekap	4.02	0.58
B38	Menurut perancangan	3.81	0.67
B43	Mudah bingung	2.25	0.85
Keseluruhan Kesungguhan		3.14	0.24

4.3 Analisis Deskriptif Persepsi Responden Terhadap Prestasi Kerja

Jadual 12 menunjukkan persepsi pegawai terhadap prestasi kerja. Dapatan menunjukkan seramai 93 (93%) responden berada pada tahap prestasi sederhana manakala berbanding 7 (7%) responden mempunyai prestasi yang tinggi. Keseluruhan prestasi kerja responden berada pada tahap sederhana.

Jadual 12: Persepsi Responden Terhadap Tahap Prestasi Kerja

	Sederhana	Tinggi
Prestasi Kerja	93 (93 %)	7 (7%)

Jadual 13 menunjukkan purata dan sisihan piawai bagi prestasi kerja. Purata keseluruhan prestasi kerja ialah 5.27 dan sisihan piawai adalah 0.78. Item C1 menunjukkan purata yang tinggi manakala item C3 menunjukkan purata yang rendah.

Jadual 13 : Purata dan Sisihan Piawai Bagi Item Prestasi Kerja

No	Item	Min	Sisihan Piawai	Tahap
C1	Kualiti kerja anda	5.34	0.93	Sederhana
C2	Produktiviti kerja anda	5.33	0.94	Sederhana
C3	Bagaimana anda menilai prestasi rakan sekerja berbanding prestasi anda yang melakukan kerja yang sama	5.15	0.96	Sederhana
C4	Bagaimana anda menilai prestasi anda berbanding prestasi rakan sekerja yang melakukan kerja yang sama	5.27	0.96	Sederhana
Keseluruhan Prestasi Kerja		5.27	0.78	

4.4 Perkaitan dan Hubungan Ciri Personaliti Terhadap Prestasi Kerja

Hubungan antara pemboleh ubah bersandar iaitu prestasi kerja dan pemboleh ubah tidak bersandar iaitu personaliti dapat diperolehi melalui penggunaan teknik Korelasi Pearson.

Jadual 14: Perkaitan dan Hubungan Ciri Personaliti dengan Prestasi Kerja

	(Prestasi Kerja) r	Signifikan P<0.05	Hubungan
Personaliti	-0.048	0.633	Sangat lemah
Pergaulan	-0.014	0.892	Sangat lemah
Kerisauan	-0.304**	0.002	Sederhana kuat
Persetujuan	0.020	0.842	Sangat lemah
Keterbukaan Minda	0.242**	0.015	Lemah
Kesungguhan	-0.180	0.074	Lemah

Jadual 14 menunjukkan hubungan nilai pekali korelasi bagi data ciri personaliti dan dimensinya dengan prestasi kerja yang diperolehi bagi menguji Hipotesis nol seperti berikut:

4.4.1 Ho1 : Tidak terdapat perkaitan signifikan antara dimensi ciri personaliti dan prestasi kerja

Jadual 14 menunjukkan keputusan kajian bagi hubungan personaliti dengan prestasi kerja. Analisis korelasi *Pearson* menunjukkan bahawa nilai pekali korelasi $r = -0.048$. Ini menunjukkan hubungan negatif yang sangat lemah wujud antara kedua-dua pemboleh ubah. Bagi nilai signifikan pula, $p=0.633$ adalah lebih besar dari aras signifikan yang ditetapkan iaitu 0.05. Oleh yang demikian, tidak terdapat hubungan signifikan di antara personaliti dengan prestasi kerja. Oleh itu, hipotesis pertama diterima.

4.4.2 Ho2 : Tidak terdapat perkaitan antara ciri pergaulan dan prestasi kerja

Jadual 14 menunjukkan keputusan kajian bagi hubungan antara personaliti pergaulan dengan prestasi kerja. Analisis korelasi *Pearson* menunjukkan bahawa nilai pekali korelasi r bagi kedua-dua pemboleh ubah tersebut ialah $r = -0.014$. Ini menunjukkan hubungan negatif yang sangat lemah wujud antara kedua-dua pemboleh ubah. Bagi nilai signifikan pula, $p=0.892$ adalah lebih besar dari aras signifikan yang ditetapkan iaitu 0.05 . Oleh yang demikian, tidak terdapat hubungan signifikan di antara ciri pergaulan dengan prestasi kerja. Oleh itu, hipotesis kedua diterima.

4.4.3 Ho3 : Tidak terdapat perkaitan antara ciri penyesuaian dan prestasi kerja

Jadual 14 menunjukkan keputusan kajian bagi hubungan antara personaliti penyesuaian dengan prestasi kerja. Analisis korelasi *Pearson* menunjukkan bahawa nilai pekali korelasi r bagi kedua-dua pemboleh ubah tersebut ialah $r = -0.304$. Ini menunjukkan hubungan negatif yang sederhana kuat wujud antara kedua-dua pemboleh ubah. Bagi nilai signifikan pula, $p=0.02$ adalah lebih kecil dari aras signifikan yang ditetapkan iaitu 0.05 . Oleh yang demikian, terdapat hubungan signifikan di antara ciri penyesuaian dengan prestasi kerja. Oleh itu, hipotesis ketiga ditolak.

4.4.4 Ho 4 : Tidak terdapat perkaitan antara ciri persetujuan dan prestasi kerja

Jadual 14 menunjukkan keputusan kajian bagi hubungan antara personaliti persetujuan dengan prestasi kerja. Analisis korelasi *Pearson* menunjukkan bahawa nilai pekali korelasi r bagi kedua-dua pemboleh ubah tersebut ialah $r = 0.020$. Ini menunjukkan hubungan positif yang sangat lemah wujud antara kedua-dua pemboleh ubah. Bagi nilai signifikan pula, $p=0.842$ adalah lebih besar dari aras signifikan yang ditetapkan iaitu 0.05 . Oleh yang demikian, tidak terdapat hubungan signifikan di antara ciri persetujuan dengan prestasi kerja. Oleh itu, hipotesis keempat diterima.

4.4.5 Ho 5 : Tidak terdapat perkaitan antara ciri keterbukaan minda dan prestasi kerja

Jadual 14 menunjukkan keputusan kajian bagi hubungan antara personaliti keterbukaan minda dengan prestasi kerja. Analisis korelasi *Pearson* menunjukkan bahawa nilai pekali korelasi r bagi kedua-dua pemboleh ubah tersebut ialah $r = 0.242$. Ini menunjukkan hubungan positif yang lemah wujud antara kedua-dua pemboleh ubah. Bagi nilai signifikan pula, $p=0.0015$ adalah lebih besar dari aras signifikan yang ditetapkan iaitu 0.05 . Oleh yang demikian, tidak terdapat hubungan signifikan di antara ciri keterbukaan minda dengan prestasi kerja. Oleh itu, hipotesis kelima diterima.

4.4.6 Ho 6 : Tidak terdapat perkaitan antara ciri kesungguhan dan prestasi kerja

Jadual 14 menunjukkan keputusan kajian bagi hubungan antara personaliti kesungguhan dengan prestasi kerja. Analisis korelasi *Pearson* menunjukkan bahawa nilai pekali korelasi r bagi kedua-dua pemboleh ubah tersebut ialah $r = -0.180$. Ini menunjukkan hubungan negatif yang lemah wujud antara kedua-dua pemboleh ubah. Bagi nilai signifikan pula, $p=0.074$ adalah lebih besar dari aras signifikan yang ditetapkan iaitu 0.05 . Oleh yang demikian, tidak terdapat hubungan signifikan di antara ciri kesungguhan dengan prestasi kerja. Oleh itu, hipotesis keenam diterima.

4.5 Perbincangan Hasil Kajian

Dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan sangat lemah yang negatif di antara tret personaliti pergaulan dengan prestasi kerja. Hubungan negatif menunjukkan semakin tinggi seseorang mempunyai tret personaliti hubungan mesra, pergaulan dan suka menonjolkan diri maka semakin rendah tahap prestasi kerja mereka. Ini menunjukkan yang responden mudah bergaul dengan orang lain tanpa mengira organisasi sendiri atau organisasi luar berdasarkan dapatan 77% responden bersetuju di item peramah. Menurut Goldberg et.al. (dalam Larsen dan Buss, 2002), individu yang mempunyai tret personaliti pergaulan pada tahap tinggi adalah seorang yang suka bercakap, suka menonjolkan diri, bertenaga dan berani. Kajian pengkaji tidak menunjukkan hubungan yang signifikan tret pergaulan dengan prestasi kerja. Kajian ini juga konsisten dengan kajian Mat Zin (2002) dan kajian Neelavethy, Utandi dan Ramlah, Jantan (2011) yang menunjukkan tret pergaulan tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan komitmen kepada organisasi.

Dapatan kajian juga menunjukkan terdapatnya hubungan negatif yang sederhana kuat di antara tret penyesuaian dengan prestasi kerja. Kebimbangan adalah ciri personaliti individu yang berkaitan dengan kestabilan dan ketidakstabilan emosi dan perasaan kepada beberapa rangsangan yang berbeza. Kajian ini juga konsisten dengan kajian Mat Zin (2002) yang mendapati terdapat hubungan negatif yang signifikan antara tret penyesuaian dengan komitmen kepada organisasi. Tret penyesuaian merupakan peramal kepada kecenderungan berasa takut dan bimbang.

Individu ini dikaitkan dengan ciri-ciri gementar, risau, panas baran, kelihatan ragu-ragu, beremosi dan mudah marah (Goldberg et al. dalam Larsen dan Buss, 2002; Ahmad Shukri, 2002). Emosi-emosi negatif tersebut mengelakkan responden daripada menanggung tugas kerjanya kerana senang dipengaruhi oleh kebimbangan. Akibatnya mereka akan memilih jenis tugas yang kurang memberikan kepuasan sesuai dengan sifat mereka yang kurang mementingkan pencapaian kerjaya (Costa dan McCrae, 1988). Mereka tidak dapat mengendalikan stres kerja yang biasa berlaku dan seterusnya mempengaruhi keupayaan untuk menunjukkan prestasi yang baik (Judge dan Bono, 2001). Situasi ini menyebabkan prestasi kerja mereka adalah di tahap rendah atau sederhana sebagaimana di dalam dapatan kajian ini.

Seterusnya ialah hubungan di antara tret persetujuan dengan prestasi kerja menunjukkan hubungan yang sangat lemah dan positif di antara kedua-dua pemboleh ubah. Tret persetujuan digunakan sebagai pengukur prestasi kerja kerana bersifat "*pro-social motives*" yang bertujuan mendapatkan hasil yang baik untuk diri dan orang lain (Beersma dan De Dreu, 2002). Ini bermakna seseorang yang tret personaliti persetujuan berada pada tahap tinggi maka tahap prestasi kerja adalah rendah atau sederhana. Seseorang yang bermurah hati, mesra, bekerjasama dan bersimpati mempunyai tahap prestasi kerja yang rendah. Dapatan kajian menunjukkan 97 % responden berada di tahap sederhana. Kajian ini menunjukkan tiada hubungan yang signifikan antara tret persetujuan dengan prestasi kerja. Kajian ini juga konsisten dengan kajian Cawangan

Pengurusan Psikologi, Kementerian Pertahanan (2012) yang menunjukkan tret persetujuan tidak mempunyai hubungan signifikan dengan prestasi kerja.

Kajian tret personaliti keterbukaan minda menunjukkan hubungan positif yang lemah dengan prestasi kerja. Kajian ini konsisten dengan kajian Bozionelos (2004) yang menyatakan tret keterbukaan minda mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja. Hasil kajian menunjukkan 49 orang responden di tahap sederhana manakala 51 orang responden di tahap tinggi. Tret personaliti keterbukaan minda merujuk kepada darjah kreativiti dan kecekapan berfikir (Ahmad Shukri, 2002). Individu yang mempunyai tret rendah adalah seorang yang ringkas, konservatif dan tidak berfikir dengan kompleks. Manakala tret yang tinggi menggambarkan responden yang mengharapkan kehidupan ringkas, menarik, mencuba perkara yang baru dan suka mengalami pelbagai benda yang berlainan. Ini menunjukkan semakin tinggi tret keterbukaan minda semakin rendah tahap prestasi kerja. Tiada responden yang terkategori di dalam tahap rendah..

Akhir sekali, pengkaji mengkaji hubungan di antara tret kesungguhan. Dapatan kajian ini menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara tret ini dengan prestasi kerja. Terdapat hubungan negatif yang lemah di antara tret kesungguhan dengan prestasi kerja. Ini menunjukkan prestasi kerja bukan matlamat utama responden tetapi kualiti diri yang ditekankan. Dapatan personaliti yang berdimensi kesungguhan mempunyai tret bersungguh-sungguh, dipercayai, bersifat wajar serta realistik.

Kesungguhan ini merujuk kepada sejauh mana seseorang itu mempamerkan kebijaksanaan di dalam sesuatu situasi. Kajian ini konsisten dengan kajian Neelavethy, Utandi and Ramlah, Jantan (2011) yang menunjukkan tret keterbukaan minda tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja.

BAB 5:

KESIMPULAN

Bab ini akan membincangkan dan merumuskan hasil dapatan kajian yang telah dibincangkan dalam bab sebelum ini. Perbincangan ini merangkumi ringkasan kajian, limitasi atau kelemahan kajian, implikasi kajian, cadangan atau penambahbaikan kepada organisasi dan cadangan kajian masa hadapan.

5.1 Ringkasan Kajian

Kajian ini dijalankan bagi mengenal pasti kesan tret personaliti kepada prestasi kerja di kalangan warga kerja KeTTHA. Selain itu, kajian ini juga ingin melihat ciri-ciri tret personaliti dan tahap prestasi warga kerja di KeTTHA. Kajian ini telah dijalankan ke atas 100 orang responden dalam Kumpulan Pengurusan & Profesional dan Kumpulan Pelaksana yang dipilih secara persampelan rawak.

Instrumen kajian yang digunakan ialah soal selidik dalam bentuk Skala Likert. Soal selidik ini mengandungi tiga bahagian iaitu Bahagian A: Maklumat Responden, Bahagian B:Personaliti dan Bahagian C:Prestasi Kerja. Analisis kajian telah dibuat menggunakan perisian *Special Package*

for the Social Statistic (SPSS) for Window versi 22. Statistik kekerapan, peratusan dan skor min digunakan bagi menganalisis data yang diperolehi. Pengkaji juga menggunakan nilai pekali korelasi *Pearson* bagi menunjukkan hubungan tret personaliti Model Lima Faktor dengan prestasi kerja. Pengkaji membahagikan hasil tahap kepada tiga iaitu rendah, sederhana dan tinggi sebagaimana Jadual 1 bagi menentukan tahap tret personaliti dan Jadual 2 bagi tahap prestasi kerja responden.

Hasil kajian mendapati tahap personaliti dan prestasi pegawai di KeTTHA adalah di tahap sederhana. Nilai skor min personaliti adalah 3.16 manakala skor min prestasi kerja adalah 5.27. Ciri personaliti yang dominan di KeTTHA adalah trait keterbukaan dengan skor min 3.63 manakala hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja adalah tret penyesuaian.

Secara keseluruhannya, dapatan kajian ini menunjukkan bahawa tret penyesuaian mempunyai hubungan sederhana kuat dan signifikan dengan prestasi kerja. Terdapat empat (4) tret personaliti yang tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja iaitu pergaulan persetujuan, keterbukaan minda dan kesungguhan. Melalui hasil dapatan ini, pengkaji telah menjawab objektif dan hipotesis kajian.

5.2 Limitasi Kajian

Pengkaji juga menghadapi limitasi atau halangan dalam menjalankan kajian.

Antara limitasinya ialah:

5.2.1 Jumlah sampel

Jumlah sampel yang terhad yang mana sampel untuk kajian ini hanya 100 orang sahaja dan hanya tergolong dalam kategori Pengurusan & Profesional dan Pelaksana sahaja.

5.2.2 Kaedah persampelan

Kaedah persampelan yang digunakan ialah persampelan secara rawak. Ini menunjukkan bahawa kajian ini tidak boleh digeneralisasikan kepada keseluruhan kementerian/jabatan

5.2.3 Instrumen kajian

Kajian ini hanya menggunakan satu kaedah pengumpulan data iaitu melalui soal selidik. Pengkaji mendapati bahawa reka bentuk kajian boleh dipelbagaikan dengan menggabungkan kaedah kualitatif dan kuantitatif. Selain soal selidik, pengkaji juga boleh mendapatkan maklumat melalui temubual atau lain-lain kaedah.

5.3 Implikasi Kajian

Penemuan kajian ini dapat memberikan implikasi kepada pihak pengurusan dan pegawai-pegawai di KeTTHA tentang ciri personaliti dan prestasi kerja. Kajian ini membantu organisasi memahami kepelbagaian tingkah laku pegawai-pegawai di KeTTHA tentang tahap tret personaliti sama ada dominan atau sebaliknya. Organisasi juga dapat mengetahui ciri-ciri personaliti yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dengan mengeksplotasi atau mensasarkan kekuatan personaliti pegawai-pegawainya dalam membantu mencapai misi dan visi kementerian.

Kajian ini juga boleh dijadikan input organisasi dalam menilai semula keberkesanan program-program latihan dan pembangunan yang dilaksanakan sebelum ini sama ada memberi impak kepada prestasi kerja pegawai. Dapatan menunjukkan tret penyesuaian mempengaruhi prestasi kerja warga KeTTHA. Sekiranya perkara ini diambil mudah, tidak mustahil berlaku peningkatan pegawai yang mempunyai prestasi rendah pada jangka masa panjang. Justeru itu, penemuan data ini boleh digunakan pihak berkaitan bagi meningkatkan nilai tambah program-program pembangunan kakitangan di KeTTHA secara dalaman atau luaran.

5.4 Cadangan Kepada Organisasi

Berdasarkan kepada hasil kajian yang diperoleh, tret personaliti dan tahap prestasi kerja pegawai di KeTTHA adalah di tahap sederhana manakala tret penyesuaian di Model Lima Faktor mempengaruhi prestasi kerja warga KeTTHA. Berikut merupakan di antara cadangan yang dikemukakan kepada organisasi berkaitan ciri personaliti dan prestasi kerja adalah seperti berikut:

5.4.1 Program-program Pembangunan/ Psikopendidikan

Tumpuan kepada program-program pembangunan, pencegahan atau pemulihan secara dalaman atau luaran haruslah diberikan penekanan kepada ciri-ciri tret penyesuaian yang mengukur kestabilan emosi dan penyesuaian peribadi dengan persekitaran. Daya usaha ini dapat membantu responden dalam menangani tekanan, rasa tidak selamat, sikap mementingkan diri, rasa kebimbangan dan sikap suka mengikut perasaan. Tret penyesuaian ini boleh dijadikan asas kepada auditan nilai-nilai tambah program-program akan datang. Perkembangan emosi dan pembangunan ketrampilan profesional yang berterusan adalah sangat penting demi penyuburan budaya kerja cemerlang dan kesejahteraan diri responden.

5.4.2 Budaya organisasi

Budaya pembelajaran dan pemupukan bekerja sebagai satu pasukan perlu dijana di dalam diri pegawai bagi memastikan tahap prestasi kerja dapat dikekalkan pada prestasi tinggi. Sokongan, galakan dan kemudahan dari organisasi dapat meningkatkan tahap prestasi kerja pegawai. Tindakan-tindakan yang berkesan dalam membentuk pekerja yang kongruen dengan elemen budaya prestasi tinggi hendaklah disuburkan dalam organisasi baik dari pihak pengurusan atasan hingga ke peringkat bawahan.

5.5 Cadangan Kajian Masa Hadapan

Hasil daripada dapatan kajian kesan tret personaliti terhadap prestasi kerja di kalangan warga kerja KeTTHA mendapati masih ada lagi penambahbaikan yang perlu dilakukan. Kajian ini hanya dijalankan di Ibu Pejabat KeTTHA sahaja maka hasil kajian ini tidak boleh digeneralisasikan kepada semua Jabatan/Agensi di bawah KeTTHA dan lain-lain kementerian di Malaysia. Sehubungan itu, pengkaji mencadangkan kajian seperti ini boleh dikembangkan lagi dengan mengambil kira perkara-perkara seperti berikut:

5.5.1 Memperluaskan populasi kajian kepada semua Jabatan/Agensi di bawah KeTTHA. Selain itu, kajian seperti ini juga boleh dijalankan di lain-lain kementerian dalam mengenal pasti tahap personaliti dan prestasi kerja organisasi masing-masing termasuk menilai keseluruhan prestasi perkhidmatan awam.

5.5.2 Kajian ini hanya tertumpu kepada kumpulan perkhidmatan Pengurusan Profesional dan Pelaksana sahaja. Oleh itu, dicadangkan agar kajian seumpama ini dapat diperluaskan lagi sehingga kepada pihak pengurusan atasan juga.

5.5.3 Kajian ini hanya mengukur tahap perkaitan setiap pemboleh ubah ciri personaliti dengan prestasi kerja di kalangan pegawai KeTTHA. Oleh itu, pengkaji mencadangkan kajian lanjutan yang menggabungkan pemboleh ubah lain seperti tahap iklim organisasi, tahap autonomi dan sebagainya. Penggabungan instrumen tersebut dapat mencari dan memperolehi dapatan yang paling mempengaruhi prestasi kerja.

5.6 Penutup

Profil tret personaliti dan tahap prestasi kerja telah dikenal pasti dalam kajian ini. Faktor manusia atau pekerja merupakan faktor utama dalam menentukan prestasi kejayaan sesebuah organisasi. Dapatan kajian ini menunjukkan tret penyesuaian mempengaruhi prestasi kerja. Justeru itu, perkembangan tret personaliti menentukan jatuh bangunnya organisasi. Ini menunjukkan elemen aplikasi psikologi di dalam penilaian, pembangunan, penyelidikan dan intervensi sangat penting dalam meningkatkan keberkesanan pengurusan sumber manusia. Dapatan daripada kajian ini diharap dapat membantu pihak-pihak tertentu dalam merangka strategi, pendekatan dan program yang lebih berkesan. Penggembelingan idea, usaha dan peluang kepada kakitangan dengan menggunakan inisiatif dan kreativiti dari pelbagai peringkat atasan mahupun sokongan sudah pastinya melahirkan prestasi kerja yang memberangsangkan. Hasil kajian ini diharap dapat memberikan sumbangan dan rujukan kepada penyelidik akan datang dalam meneroka ciri personaliti dan prestasi kerja.

Rujukan

- Abu Bakar, B. (2007). *Kaedah Analisis Data Penyelidikan Ilmiah*, Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn Bhd.
- Ahmad Shukri Mohd Nain. (2002). *Tingkah Laku Organisasi- Pengenalan Tingkah Laku Individu*. Johor Darul Takzim: Universiti Teknologi Malaysia.
- Armstrong, M. (1998). *Managing People: A Practical Guide For Line Managers*. London:Kogan Page.
- Atkinson, T.T., R. W/ Hesyns dan J.Veroff. (1954). *The Effect of Experimental Arousal of the Affiliation Motive on Thematic Apperception*. In Dijkstra, M.T.M.
- Azlina Mohd Kosnin dan Tan Sew Lee. (2008). *Pengaruh Personaliti Terhadap Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Guru*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Barrick, M.R. & Mount, M.K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1993). Autonomy as a Moderator of the Relationship Between the Big Five Personality Dimensions and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 78, 111–118.

- Bozionelos, N. (2004). The relationship between disposition and career success: A British study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 77: 403-420.
- Bozionelos, N. (2004). The Big Five Personality and Work Involvement. *Journal of Managerial Psychology*. 18 (3).229-243.
- Costa P.T dan R.R. McCrae. (1988). Personality in Adulthood: A Six Year Longitudinal of Self Reports and Spouse Ratings on the NEO Personality Inventory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54 (5):858-863
- Chua Bee Seok. (2011). Personaliti, motivasi dan prestasi kerja dalam kalangan belia Malaysia. *Siri Kertas Penyelidikan Psikologi dan Kesihatan Sosial* Bil 2.
- Davis, J.A.(1971). *Elementary Survey Analysis*. Parentice Hall
- Davis, K. (1981). *Human Behavior at Work, Organization Behavior*, 6 th Edition:Mcgraw Hill.
- Dole, C. & Schroeder, R.G. 2001. The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants. *Managerial Auditing Journal* 16(4): 234-245.

- Dole, C. & Schroeder, R.G. (2001). The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants. *Managerial Auditing Journal* 16(4): 234-245.
- Dudley, N. M., Orvis, K. A., Lebiecki, J. E., & Cortina, J. M. (2006). A meta-analytic investigation of conscientiousness in the prediction of job performance: Examining the intercorrelations and the incremental validity of narrow trait. *Journal of Applied Psychology*, 91, 40-57.
- Gerhard, B. (2007). Personality, political skill, and job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 72 (2008), 377–387.
- Goldberg, L.R. (1993). The structure of phenotypic personality traits: Authors' reactions to the six comments. *American Psychologist*, 48,1303-1304.
- Guion, R.M. & Gottier, R.F. (1965). Validity of personality measures in personnel selection. *Personnel Psychology*, 18,135-164.
- Harper, S. & Irvine, W. (2005). Qualifications: A fast-track to hotel general manager. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 17(1): 51-64.
- Heller, D., Judge, T. & Watson, D. (2002), The confounding role of personality and trait effectively in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23(7), 815-35.

Howard, P.J. & Howard, J.M. (2001). *The Owner's Manual for Personality at Work*. USA: Bard Press.

John, O. P., E. M. Donahue dan R. L. Kentle. (1991). The "Big Five" Inventory: Version 4a and 54. *Technical Report*. Berkeley, CA: Institute of Personality and Social Research, University of California.

John, O.P. & Srivistava, S. (1999).The big five trait taxonomy: history, measurement, and theoretical perspectives in Pervin, L.A. and John, O.P. (Eds), *Handbook of Personality. Theory and Research*, Guilford Press. New York.

Kamus Dewan Edisi Keempat. (2005). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Larsen, R. J. dan Buss, D. M. (2002). *Personality Pscychology-Domains of Knowledge About Human Nature*. Boston: McGraw Hill.

Lau, V. P. dan Shaffer, M. A. (1999). "Career Success: The Effects of Personality." *Journal of Career Development International*. 4(4). 225-231.

- Mat Zin Bin Mat Nawi. (2002). *Hubungan di antara Personaliti dengan Tekanan Kerja dan Komitmen Para Pekerja Terhadap Organisasi: Satu Kajian di MCIS, Petaling Jaya, Selangor Darul Ehsan*. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- McCloy, R. A., Campbell, J. P., & Cudeck, R. (1994). A confirmatory test of a model of performance determinants. *Journal of Applied Psychology*, 79, 493-505.
- Mohamad Jamil Yaacob. (2007). *Mental Sihat Ok di Rumah di Tempat Kerja*. Batu Caves:PTS Millenias Sdn.Bhd.
- Mohd. Zakaria Bin Mat Khazani. (2005). *Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja di Kalangan Guru Matematik Sekolah Rendah di Semenanjung Malaysia*. Tesis Ijazah Doktor Falsafah. Universiti Malaya.
- Najib Ahmad Marzuki. (2007). *Psikologi Personal*. Kuala Lumpur. Utusan Publication & Distributors Sdn. Bhd.
- Najib Ahmad Marzuki & Halimah Ab.Manaf. (2009), Persepsi kakitangan sektor awam terhadap faktro-faktor yang mempengaruhi prestasi organisai. *Jurnal Psikologi Perkhidmatan Awam Malaysia*, 4, 127-151.
- Neelavethy, Utandi and Ramlah, Jantan (2011). *Personaliti Guru dan Hubungannya dengan Prestasi Kerja*. Universiti Pendidikan Sultan Idris.

Ng, T.W.H., Eby, L.T., Sorensen, K.L. & Feldman, D.C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta analysis. *Personnel Psychology* 58: 367-408.

Noah, S.M. (2005). *Pengujian & Penilaian dalam Kaunseling: Teori & Aplikasi*. Selangor: Universiti Putra Malaysia.

Paul T. B. (2009). Big five personality factors, hardiness, and social judgment as predictors of leader performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(6), 498-521.

Noel, T. W. (2009). The Impact of Knowledge Resourcea on New Venture Performance. *Journal of Small Business Management*, 47 (1), 1-22

Razali Saaran. (2010). *Watak-watak dalam Organisasi*. Kuala Lumpur:Must Read Sdn.Bhd.

Reilly, R.R. & Warech, M.A. (1993). The validity and fairness of alternatives to cognitive tests. In C.C. Wing & B.R. Gifford (Eds.), *Policy Issues in Employment Testing* (pp. 131-224). Norwell, MA: Kluwer Academic.

Rosse, J.G., Stecher, M.D., Miller, J.L. & Levin, R.A. (1998). The impact of response distortion on pre-employment personality testing and hiring decisions. *Journal of Applied Psychology*, 83, 634-644.

- Rusli Ahmad & Shamsiyati Shamsuddin. (2011). *Pengurusan dan Penilaian Prestasi Kerja*. Kuching:RS Publishing.
- Salkind, N. (2006). *Exploring Research* (6th Ed). New Jersey. Pearson Parentice Hall.
- Schumaaher, B. & McMillan, S.H (1993). *Research in Education-A Conceptual Introduction* (3rd.ed). New York L Harper Collins College Pubisher.
- Sing, L. L. dan Bozionelos, N. (2004). Five-factor model traits and the prototypical image of the effective leader in confucian culture. *Journal of Employee Relations*. 26(1). 62-71.
- Stevens, J.M., Beyer, J.M and Trice, H.M. (1978).Assessing personnel role and organizational predictors of managerial commitment. *Academy of Management Journal*, 21, 380-396.
- Tarantino, D. (2005). Measuring return on your most valuable asset. *Physician Executive*,31(6),72-73.
- Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44, 703–742

- Vigoda.E. (2000). Organizational politics, job attitudes and work outcomes: Exploration and implications for the public sector. *Journal of Vocational Behaviour*, 57:326-347.
- Viswesvaran , C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8, 216-226.
- Witt, L. A. (2002). The interactive effects of extraversion and conscientiousness on performance. *Journal of Management*, 28, 835–852.
- Yousef, D.A. (2000). Organizational commitment: a mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a nonwestern country. *Journal of Managerial Psychology*,15(1),6-28.

SENARAI APPENDIX

APPENDIX A : BORANG SOAL SELIDIK

APPENDIX B : DATA SPSS