

PENGARUH PERSONALITI TERHADAP PRESTASI
KERJA DI KALANGAN GURU-GURU
SEKOLAH MENENGAH

Projek sarjana ini diserahkan kepada Sekolah Siswazah
untuk memenuhi sebahagian daripada keperluan
pengajian ijazah sarjana sains (pengurusan)

UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

Oleh

DAVID SELVAM

© Hakcipta terpelihara. David Selvam, 2000



Sekolah Siswazah
(Graduate School)
Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA KERTAS PROJEK
(Certification of Project Paper)

Saya, yang bertandatangan, memperakukan bahawa
(I, the undersigned, certify that)

DAVID A/L SELVAM

calon untuk Ijazah
(candidate for the degree of) Sarjana Sains (Pengurusan)

telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk
(has presented his/her project paper of the following title)

PENGARUH PERSONALITI TERHADAP PRESTASI KERJA DI KALANGAN


GURU-GURU SEKOLAH MENENGAH

seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas projek
(as it appears on the title page and front cover of project paper)

bahawa kertas projek tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan,
dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.
(that the project paper acceptable in form and content, and that a satisfactory
knowledge of the field is covered by the project paper).

Nama Penyelia
(Name of Supervisor) : Haji Azmi Abu Samah

Tandatangan
(Signature)


HJ. AZMI ABU SAMAH
(Cert. Ed., B.A. (Hons), M. Ed.)
PENSYARAH
Sekolah Bahasa & Pendidikan Sains
Universiti Utara Malaysia.
: 31.10.00

Tarikh
(Date)

KEBENARAN MERUJUK

Kertas projek ini diserahkan sebagai memenuhi sebahagian daripada syarat untuk mendapat ijazah sarjana sains (pengurusan) Universiti Utara Malaysia. Saya bersetuju membenarkan pihak perpustakaan Universiti Utara Malaysia mempamerkannya sebagai bahan rujukan umum. Sebarang bentuk salinan sama ada sebahagian atau keseluruhan kertas projek untuk tujuan akademik adalah dibenarkan dengan syarat mendapat kebenaran penyelia tesis atau Dekan Sekolah Siswazah. Sebarang bentuk salinan dan cetakan sama ada untuk tujuan komersial dan keuntungan adalah dilarang sama sekali kecuali mendapat kebenaran bertulis daripada penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penulis dan Universiti Utara Malaysia hendaklah dinyatakan jika sebarang bentuk rujukan dibuat ke atas kertas projek ini.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan kertas projek ini sama ada sebahagian atau keseluruhannya hendaklah dipohon melalui :

Dekan

Sekolah Siswazah

Universiti Utara Malaysia

06010 Sintok

Kedah Darul Aman

ABSTRAK

Tujuan kajian ini adalah untuk mengenalpasti pengaruh ciri-ciri personaliti guru terhadap prestasi kerja guru. Kajian ini timbul ekoran wujudnya beberapa masalah yang berkaitan dengan profesyen perguruan yang sering diperkatakan. Antara masalah tersebut termasuklah wujudnya rasa tidak puas hati di kalangan guru terhadap profesyen perguruan, tiada komitmen di kalangan guru serta guru tidak inovatif dalam penyelesaian masalah. Kaedah yang digunakan dalam kajian ini ialah kaedah soal selidik. Sampel terdiri daripada 150 orang guru dari beberapa buah sekolah di Ipoh. Data yang dipungut telah diuji dengan menggunakan analisa korelasi koefisien Pearson serta regresi Bivariate bagi menentukan perhubungan antara ciri-ciri personaliti guru dengan prestasi kerja. Hasil kajian bagi ciri personaliti locus of control, *Machiavellianism*, *self-esteem* serta *self-monitoring* menunjukkan wujudnya perhubungan yang positif antara ciri-ciri personaliti tersebut dengan prestasi kerja. Keputusan ini bersesuaian dengan objektif dan selari dengan hipotesis yang dibentuk. Hasil kajian juga menunjukkan kerangka konseptual yang dibina berasaskan tinjauan literatur dapat diguna dalam konteks di Malaysia. Keputusan ini mungkin berubah sekiranya melibatkan sampel yang lebih besar dan lokasi yang berbeza. Kajian ini dapat dijadikan landasan untuk mengkaji secara mendalam tentang ciri-ciri personaliti yang mempengaruhi prestasi kerja di kalangan guru.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of personality traits towards teachers' job performance. The research was done due to numerous complaints and dissatisfaction shown towards teachers' commitment and their efficiency. The research was done by survey method using structured questionnaire. Total sample of 150 teachers were randomly selected from 6 different schools in Ipoh. For the purpose of testing the validity of the hypotheses, two tests such as Pearson correlation coefficient and Bivariate regression were used for all the variables. There are four hypotheses formulated to be tested for this study. The results shows that the concerned personality traits i.e. locus of control, machiavellianism, self-esteem and self-monitoring are positively related to job performance. Thus, the framework developed based on literature review can be likely applied to Malaysian teachers. The results also support the hypotheses formulated and answered research questions. The found results might change or differ if the research is conducted in different locations involving larger samples. Finally, this research could be used as a foundation to do other research in depth regarding personality traits contributing to job performance among teachers.

PENGHARGAAN

Segala puji dan syukur kepada tuhan yang maha Esa kerana dengan limpah kurnia-Nya kajian ini dapat disiapkan.

Saya ingin mengambil kesempatan ini untuk merakamkan setinggi-tinggi terima kasih kepada Tuan Hj. Azmi Abu Samah atas kesudian beliau menyelia kertas projek ini serta memberi tunjuk ajar. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada kementerian Pendidikan Malaysia, Sekolah Siswazah Universiti Utara Malaysia, Jabatan Pendidikan Perak serta pengetua-pengetua sekolah yang terlibat dalam kajian ini, atas kerjasama dan bantuan yang diberi dalam menyiapkan kertas projek ini.

Ucapan terima kasih juga dihulurkan kepada En. H.H.D.N.P. Opatha, kerana memberi tunjuk ajar yang amat berguna dalam menyiapkan kertas projek ini.

Jutaan terima kasih juga diberi kepada isteri tersayang. Kesabaran dan pengorbananmu amat dihargai.

Akhir kata, diharapkan kajian ini dapat dimanfaatkan demi perkembangan akademik dan profesionalisme perguruan.

ISI KANDUNGAN

1. Kebenaran merujuk	i
2. Abstrak	ii
3. Abstract	iii
4. Penghargaan	iv
5. Isi kandungan	v
6. Senarai jadual	ix
7. Senarai rajah	xi

BAB 1 - PENDAHULUAN

1.1. Pengenalan	1
1.2. Mengenalpasti masalah	5
1.3. Soalan kajian	9
1.4. Objektif kajian	10
1.5. Kerangka teori	
1.5.1. <i>Big Five model</i>	11
1.5.2. <i>Personality job-fit theory</i>	12
1.5.3. Model Hexagon	13
1.6. Kepentingan Kajian	15
1.7. Batasan Kajian	17
1.8. Penutup	17

BAB 2 - ULASAN KARYA

2.1 Pengenalan	18
2.1. Definisi konsep	
2.2.1. Locus of control	19
2.2.2. Machiavellianism	20
2.2.3 Self-esteem	21
2.2.4. Self-monitoring	22
2.2.5. Prestasi Kerja	23
2.2. Tinjauan Awal	
2.3.1. Locus of Control dan Prestasi Kerja	25
2.3.2. Self-esteem dan prestasi kerja	29
2.3.3. Self-monitoring dan prestasi kerja	32
2.3.4. Machiavellianism dan prestasi kerja	34
2.4. Penutup	36

BAB 3 - METODOLOGI KAJIAN

3.1. Pengenalan	37
3.2. Soalan-soalan kajian	38
3.3. Kerangka kerja konseptual	38
3.4. Pembolehubah	39
3.5. Hipotesis kajian	40
3.6. Reka bentuk kajian	40
3.6. Populasi dan sampel kajian	41

3.7. Pengumpulan data	44
3.8. Alat Ujian	44
3.9. Kajian Rintis	46
3.10. Kesahan dan kebolehpercayaan	46
3.11. Analisis data	47
3.12. Darjah keyakinan	48
3.13. Penutup	48

BAB 4 - DAPATAN KAJIAN

4.1. Pengenalan	49
4.2. Analisa Demografi responden	
4.2.1. Jumlah serta jantina responden	50
4.2.2. Umur	50
4.2.3. Ras	51
4.2.4. Tempoh Perkhidmatan	52
4.2.5. Jawatan	53
4.2.6. Jumlah waktu mengajar	54
4.2.7. Pencapaian dalam SSB	55
4.3. Ujian Hipotesis	56
4.3.1. <i>Locus of Control</i> dan prestasi kerja	57
4.3.2. <i>Machiavellianism</i> dan prestasi kerja	59
4.3.3. <i>Self-esteem</i> dan prestasi kerja	62
4.3.4. <i>Self-monitoring</i> dan prestasi kerja	65
4.3. Analisis Tambahan	67
4.4. Penutup	69

**BAB 5 - KESIMPULAN, PERBINCANGAN
DAN CADANGAN**

5.1. Kesimpulan	70
5.2. Perbincangan	71
5.3. Cadangan kajian masa hadapan	79
Rujukan	81
Lampiran	
Lampiran A – Soal selidik	
Lampiran B – Surat kebenaran membuat kajian EPRD	
Lampiran C – Surat Kebenaran Sekolah Siswazah UUM	
Lampiran D – Ujian kebolehpercayaan	
Lampiran E – Analisis diskriptif	
Lampiran F – Ujian korelasi dan regresi <i>Locus of control</i> dan prestasi kerja	
Lampiran G - Ujian korelasi dan regresi <i>Machiavellianism</i> dan prestasi kerja	
Lampiran H - Ujian korelasi dan regresi <i>self-esteem</i> dan prestasi kerja	
Lampiran I - Ujian korelasi dan regresi <i>self-monitoring</i> dan prestasi kerja	
Lampiran J - Analisis statistik diskriptif	
Lampiran K - Analisis frekuensi soalan	

SENARAI JADUAL

Jadual 3.1- Sekolah-sekolah yang terlibat dalam kajian	42
Jadual 3.2 - Jumlah populasi mengikut sekolah	43
Jadual 3.3 - Hasil ujian kajian rintis	47
Jadual 4.1 - Jumlah serta jantina responden	50
Jadual 4.2 - Jumlah responden mengikut umur	51
Jadual 4.3 -Jumlah responden mengikut ras	52
Jadual 4.4 - Jumlah responden mengikut tempoh perkhidmatan	53
Jadual 4.5 - Jumlah mengikut status di sekolah	54
Jadual 4.6 -Jumlah waktu mengajar responden	55
Jadual 4.7- Pencapaian responden dalam SSB 1999	56
Jadual 4.8 -Korelasi antara <i>Locus of control</i> dengan prestasi kerja	57
Jadual 4.9 -Keputusan regresi <i>Locus of control</i> dengan prestasi kerja	58
Jadual 4.10 - Korelasi antara <i>Machiavellianism</i> dengan prestasi kerja	60
Jadual 4.11- Keputusan regresi <i>Machiavellianism</i> dengan prestasi kerja	61
Jadual 4.12 - Korelasi antara <i>self-esteem</i> dengan prestasi kerja	63
Jadual 4.13 -Keputusan regresi <i>self-esteem</i> dengan prestasi kerja	63

Jadual 4.14- Korelasi antara <i>self-monitoring</i> dengan prestasi kerja	65
Jadual 4.15-Keputusan regresi <i>self-monitoring</i> dengan prestasi kerja	66
Jadual 4.16 -Hasil analisis statistik diskriptif	68

SENARAI RAJAH

Rajah 1.1	Perhubungan antara ciri-ciri personaliti berdasarkan bidang pekerjaan	13
Rajah 1.2	Model Hexagon – Ciri-ciri yang diperlukan oleh pendidik	14
Rajah 3.1	Kerangka kerja konseptual	39

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Pengenalan

Personaliti merujuk kepada kesemua perlakuan individu yang berbeza dengan individu yang lain. Ia juga merujuk kepada corak tingkah laku dan cara berfikir seseorang yang akan membolehkannya menyesuaikan diri dengan persekitarannya (Chisnall,1995). Pakar psikologi mendapati tindakan setiap individu terhadap kejadian di sekeliling serta rangsangannya terhadap kejadian tersebut agak konsisten. Mod rangsangan dan tindakan individu itu digeneralisasikan dan dipanggil personaliti.

Ciri-ciri personaliti merujuk kepada karektor atau aspek tertentu personaliti individu. Menurut Robbins, terdapat lima ciri personaliti individu. Ini termasuklah *Locus of control*, *self-esteem*, *self-monitoring*, *Machiavellianism* dan *risk taking*. Ciri-

ciri personaliti yang kongruen dengan persekitaran kerja akan membawa kepada penghasilan yang tinggi dari segi kualiti kerja di kalangan pekerja (Robbins, 1998).

Keupayaan sesebuah organisasi tidak hanya bergantung kepada bilangan pekerja, teknologi serta sistem yang diamalkan, sebaliknya kualiti kerja yang ada pada pekerja adalah lebih penting. Pekerja yang memiliki kualiti kerja akan lebih komited terhadap pekerjaannya. Pekerja yang komited juga biasanya dikaitkan dengan penghasilan produk dan perkhidmatan yang berkualiti dalam sesebuah organisasi atau syarikat (Stevenson, 1999).

Perkembangan teknologi yang pesat dalam semua bidang dalam alaf baru ini menyebabkan perlunya tenaga kerja yang mahir dan produktif. Pekerja yang mahir dan produktif dan mampu berkembang seiring dengan perkembangan teknologi merupakan aset kepada sesebuah organisasi (Covey, 1996). Pekerja sedemikian tidak sekadar bekerja menerima upah sebaliknya mereka berperanan dalam perkembangan organisasi atau syarikat (Drucker, 1951). Pekerja yang berfungsi sedemikian merupakan pekerja yang berjaya memilih pekerjaan yang bersesuaian dengan personaliti mereka.

Salah satu matlamat Kementerian Pendidikan ialah menyediakan sumber tenaga manusia bagi keperluan dan kemajuan negara. Objektif ini selaras dengan falsafah Pendidikan negara iaitu melahirkan insan yang dapat memberi sumbangan terhadap keharmonian dan kemakmuran masyarakat dan negara. Keharmonian dan kemakmuran masyarakat negara hanya akan tercapai sekiranya ekonomi negara stabil dan mantap. Kestabilan dan kemantapan ekonomi negara antara lain bergantung kepada sejauh mana sumber tenaga manusia dapat memberi sumbangan yang positif ke arah kejayaan.

Bagi mencapai hasrat ini adalah perlu mengeksploitasi sumber tenaga manusia secara optimum di peringkat sekolah lagi. Sistem pendidikan yang wujud pada hari ini secara langsung atau tidak langsung menentukan corak pekerjaan yang akan diceburi oleh para pelajar setelah mereka menamatkan dunia persekolahan. Apabila seseorang itu mula menjejakkan kakinya ke dunia persekolahan, ia sebenarnya mula merintis ke arah dunia pekerjaan (Shertzer, 1981).

Sungguhpun begitu ramai remaja mengalami kesulitan dalam memilih kerjaya mereka kerana dunia pekerjaan yang semakin kompleks. Pengetahuan mereka tentang pekerjaan amat terbatas dan seringkali mereka tidak dapat mengenal pasti

dengan tepat potensi diri mereka sendiri. Mereka sebenarnya tidak begitu pasti akan personaliti, minat dan kebolehan sendiri yang dapat dipadankan dengan keperluan persekitaran kerja bagi menghasilkan kepuasan kerja yang optimum (Sidek, 1993).

“ ... there is one job or set of jobs that an individual is best suited to in term of personality, ability and interest, and that is what the person should be guided towards” (Shackleton, 1984).

Berdasarkan pandangan di atas maka bagi menghasilkan kualiti kerja seperti yang diharapkan, individu haruslah membuat pilihan kerja yang tepat berdasarkan kesesuaian personaliti individu tersebut (Robbins, 1998). Kesesuaian ini merupakan nilai tambah kepada minat dan kebolehan atau kepakaran yang ada pada individu dalam menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Situasi ini juga memupuk sikap dedikasi dan komitmen yang tinggi di kalangan individu.

Dalam soal pemilihan guru, guru yang dipilih sepatutnya memiliki personaliti yang sesuai dengan persekitaran kerja. Pelajar yang mempunyai kelayakan akademik sahaja tidak menjanjikan prestasi yang tinggi setelah menjadi guru. Oleh yang demikian tindakan menyerapkan mahasiswa yang tamat pengajian ke dalam profesyen perguruan tanpa menyelidiki personaliti individu terbabit perlu ditimbang semula. Pemilihan

guru yang komited dan dedikasi bukan sahaja meningkatkan martabat profesyen perguruan malah membawa kepada kemakmuran rakyat serta negara.

1.2. Mengenalpasti Masalah

Kajian ini adalah mengenai pengaruh ciri-ciri psikografik ke atas prestasi kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah, di beberapa sekolah menengah di Ipoh, Perak. Ciri-ciri psikografik adalah personaliti dan status kelas sosial, namun untuk tujuan kajian ini, tumpuan diberi kepada dimensi personaliti sahaja. Personaliti itu sendiri merangkumi bidang yang luas namun tidak wujud psikologi personaliti tanpa ciri-ciri personaliti itu sendiri (Krahe, 1992).

Oleh yang demikian tumpuan kajian ini adalah mengenai ciri-ciri personaliti yang meninggalkan kesan yang mendalam terhadap tingkah laku individu dalam organisasi iaitu *locus of control*, *Machiavellianism*, *self-esteem*, *self-monitoring* (Robbins, 1998) dan kesannya terhadap prestasi kerja.

Antara ciri utama Pengurusan Berkualiti Secara Menyeluruh (TQM) ialah pelaksanaan kerja melalui kumpulan kerja, pelaksanaan kerja secara inovatif, meningkatkan kualiti dan produktiviti serta kebolehan membuat keputusan di semua peringkat tenaga kerja. Pelaksanaan

kerja di kalangan guru masih di takuk lama menyebabkan wujud beberapa masalah.

Satu kajian yang dibuat oleh sebuah akhbar harian tempatan menunjukkan 82% daripada guru-guru yang dipilih bagi kajian ini rasa tidak puas hati terhadap profesyen perguruan. Terdapat banyak aduan daripada ibu bapa yang mengatakan bahawa para guru lebih berminat mencari pendapatan lain dan tidak menumpukan sepenuh perhatian terhadap kerjaya mereka. Guru juga tidak berinovatif dalam menyelesaikan masalah, sama ada berkaitan dengan pelajar ataupun dalam tugas-tugas harian yang lain (The Star. 2000). Secara kesimpulannya antara masalah yang disenaraikan dalam kajian tersebut adalah seperti berikut:

- i. Tiada rasa puas hati terhadap profesyen perguruan di kalangan guru.
- ii. Tiada komitmen di kalangan guru
- iii. Guru tidak inovatif dalam membuat penyelesaian masalah dan membuat keputusan.

Kecemerlangan bidang pendidikan amat bergantung kepada tenaga guru dan para guru bertanggungjawab dalam mencorakkan masyarakat sesebuah negara. Tegasnya, kualiti pendidikan amat bergantung kepada tenaga pengajar oleh yang demikian pemilihan tenaga pengajar yang bersesuaian amat

kritikal dalam penghasilan masyarakat yang harmonis dan dinamik. Dalam hal ini, ciri-ciri personaliti guru dianggap penting dalam mempengaruhi perkembangan proses pengajaran dan pembelajaran (Murray, 1972).

Calon-calon yang diambil memasuki maktab-maktab perguruan melalui beberapa proses, ini termasuklah mengambil ujian kelayakan latihan perguruan serta temuduga. Meskipun dalam bahagian temuduga serta ujian kelayakan latihan perguruan, dimasukkan unsur-unsur personaliti namun adalah sukar untuk memastikan sama ada calon yang dipilih benar-benar memiliki ciri-ciri personaliti yang sesuai untuk profesyen perguruan. Tambahan pula calon-calon yang menamatkan pengajian di universiti tidak melalui tapisan yang serupa sebelum memasuki profesyen perguruan.

Meskipun personaliti individu dipercayai dapat dibentuk melalui latihan (Mahmood, 1990), namun calon-calon yang menamatkan pengajian di universiti belum tentu dapat memberi perkhidmatan yang cemerlang. Ini kerana personaliti individu amat berkaitan dengan kepuasan serta prestasi kerja. Menurut Frederick Herzberg, motivasi yang penting bagi seseorang individu adalah motivasi dalaman iaitu yang berkaitan dengan personaliti individu tersebut (Czubaj, 1996).

Ramai juga calon memilih profesyen perguruan bukan kerana minat atau kesesuaian profesyen tersebut dengan personaliti mereka tetapi kerana desakan ekonomi. Menjadi guru merupakan peluang bekerja dengan kerajaan dan peluang ini masih terbuka luas. Pertambahan pelajar setiap tahun memerlukan pertambahan tenaga mengajar dan ini memberi peluang lebih ramai menyertai profesyen perguruan.

Sejak menjejak kaki ke alam persekolahan, para pelajar amat bergantung kepada tunjuk ajar para guru memandangkan jumlah masa mereka bersdama para guru. Oleh yang demikian para guru memainkan peranan penting dalam mencorakkan kehidupan pelajar. Minat yang ditunjukkan oleh para guru terhadap profesyen perguruan menentukan tahap minat pelajar terhadap guru tersebut serta pengajarannya (Cubaj, 1996). Salah satu faktor yang memainkan peranan penting dalam menentukan minat guru terhadap profesyen perguruan ialah motivasi dan motivasi ini pula berkait rapat dengan personaliti guru tersebut.

Sebagai kesimpulannya, masalah yang berkaitan dengan pencapaian guru sebenarnya berkaitan dengan personaliti guru tersebut. Oleh yang demikian adalah penting memilih calon-calon yang bersesuaian demi meningkatkan prestasi dalam bidang pendidikan. Ciri-ciri personaliti yang perlu dilihat di

kalangan guru ialah *locus of control*, *self-esteem*, *machiavellianism* serta *self-monitoring* yang mempunyai kaitan dengan prestasi kerja.

1.3. Soalan Kajian

Kajian ini bertujuan untuk melihat beberapa persoalan mengenai hubungan antara ciri-ciri personaliti dengan prestasi kerja. Berdasarkan permasalahan seperti di atas, maka persoalan kajian ini akan ditumpukan kepada :

- i. Adakah ciri personaliti *internal* mempengaruhi prestasi kerja?
- ii. Adakah ciri personaliti *external* mempengaruhi prestasi kerja?
- iii. Adakah ciri personaliti *self-esteem* mempengaruhi prestasi kerja?
- iv. Adakah ciri personaliti *self-monitoring* mempengaruhi prestasi kerja?
- v. Adakah ciri personaliti *Machiavellianism* mempengaruhi prestasi kerja?

1.4. Objektif kajian

Kajian ini bertujuan bagi mencapai objektif-objektif seperti berikut:

Objektif am

- i. Mengenalpasti perhubungan antara ciri-ciri personaliti guru dengan prestasi kerja

Objektif khas

- i. Mengenalpasti sama ada ciri personaliti *internal* mempengaruhi prestasi kerja.
- ii. Mengenalpasti sama ada ciri personaliti *external* mempengaruhi prestasi kerja.
- iii. Mengenalpasti sama ada ciri personaliti *self-esteem* mempengaruhi prestasi kerja.
- iv. Mengenalpasti sama ada ciri personaliti *self-monitoring* mempengaruhi prestasi kerja.
- v. Mengenalpasti sama ada ciri personaliti *Machiavellianism* mempengaruhi prestasi kerja.

1.5. Kerangka teori

1.5.1. Big Five model

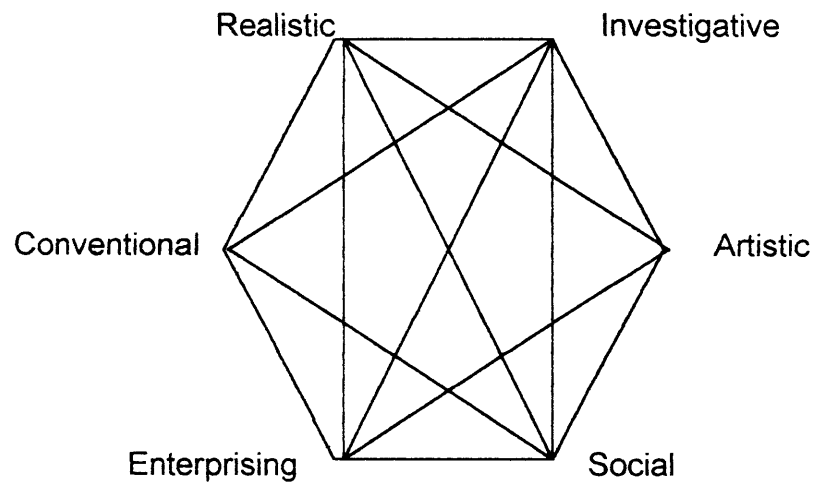
Model kajian dibentuk berdasarkan teori *Big Five Model* oleh Goldberg (Robbins, 1998). Dimensi-dimensi utama dalam model ini ialah *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *emotional stability* serta *openness to experience*. Kesemua ciri personaliti ini melambangkan tingkah laku individu yang berbeza. Teori *The Big Five Model* ini amat sesuai bagi kajian ini. Kesemua ciri dalam model ini mempunyai kaitan dengan prestasi kerja, misalnya mereka yang bersifat *ekstrovert* mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi daripada *introvert*, mereka yang bersifat *conscientiousness* amat berjaya dalam semua bidang kerja yang diceburi.

Memandangkan kesesuaiannya maka teori ini diubahsuai dan diguna dalam kajian ini. *Locus of control*, *self-esteem*, *self-monitoring* dan *Machiavellianism* mempunyai persamaan dengan 5 ciri personaliti yang dikemukakan oleh Goldberg iaitu *extraversion*, *openness to experience*, *agreeableness*, *conscientiousness* dan *emotional stability*.

1.5.2. *Personality job-fit theory*

Model kajian juga dibentuk berdasarkan *personality-job fit theory* yang dikemukakan oleh John Holland. Mengikut teori ini, Holland telah membahagikan ciri-ciri personaliti kepada enam iaitu *conventional, realistic, investigative, artistic, social* dan *enterprising*. Menurut Holland ciri personaliti haruslah kongruen dengan persekitaran kerja seperti yang ditunjukkan dalam rajah 1.1 dan individu yang mempunyai personaliti yang kongruen dengan persekitaran kerja akan mencapai kepuasan kerja serta prestasi kerja yang tinggi. Oleh kerana kajian saya menumpukan fungsi personaliti terhadap prestasi kerja maka teori John Holland ini dijadikan sebagai landasan dalam kajian ini.

Rajah 1.1: Perhubungan antara ciri-ciri personaliti
berdasarkan bidang pekerjaan



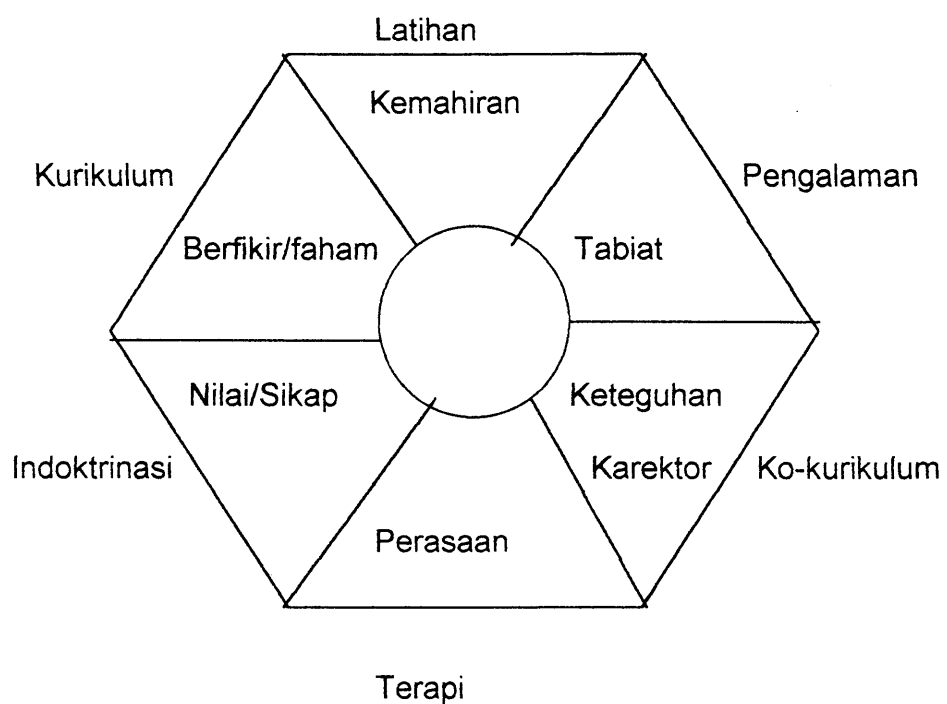
Sumber : Robbins, Stephen P. (1998). **Organizational Behavior**. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall Inc.

1.5.3 Model Hexagon

Model Hexagon yang dikemukakan oleh Taylor (1990) seperti yang dapat diperhatikan dalam rajah 1.2 juga dijadikan landasan dalam kajian ini. Model Hexagon mempamerkan ciri-ciri yang perlu dibentuk di kalangan pendidik agar dapat menghasilkan tenaga pengajar yang produktif. Ciri-ciri personaliti yang dikemukakan dalam model ini seperti indoktrinasi, pengalaman, latihan, kemahiran, serta karektor

yang teguh mempunyai kaitan ciri-ciri personaliti yang dikaji seperti *locus of control*, *self-monitoring*, *self-esteem* dan *Machiavellianism*.

Rajah 1.2 : Model Hexagon – Ciri-ciri yang diperlukan oleh pendidik



Sumber : Taylor, M. (1990). **Effectiveness in education training : the theory and practices of personal development.** Worcester : Billing & Sons Ltd.

1.6. Kepentingan Kajian

Adalah penting untuk melahirkan guru yang mempunyai visi yang bersesuaian dengan hasrat negara. Ini merupakan pegangan penting falsafah pendidikan guru iaitu melahirkan guru yang mempunyai wawasan dan dapat mentafsir serta memupuk aspirasi dan matlamat yang ingin dicapai oleh negara. Ini amat penting dalam melahirkan masyarakat Malaysia yang bersatu padu, progresif dan dinamik (BPG, 1982).

Memandangkan fungsi guru serta bidang perguruan secara amnya begitu kritikal dalam mencorakkan masyarakat yang bakal diwarisi oleh negara maka hasil kajian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam pengambilan guru-guru pelatih agar memberi penekanan yang sewajarnya kepada faktor personaliti individu dalam proses pengambilan.

Maklumat-maklumat mengenai ciri-ciri personaliti individu yang bersesuaian dengan profesyen perguruan harus dikembangkan melalui penggubalan kurikulum latihan perguruan. Ini sangat penting dalam mengembangkan minat serta personaliti individu seiring dengan kesesuaian profesyen perguruan itu sendiri. Oleh yang demikian kajian ini dapat membantu pihak penggubal kurikulum latihan perguruan untuk mengenalpasti ciri-ciri personaliti yang

bersesuaian dengan profesyen perguruan dan dikembangkan untuk tujuan latihan perguruan.

Kajian ini juga dapat diguna oleh pihak sekolah untuk mengenalpasti ciri-ciri personaliti yang dimiliki oleh guru serta kaitannya dengan prestasi mereka di peringkat sekolah. Ini akan membantu pihak sekolah untuk membentuk ciri personaliti yang bersesuaian di samping mengatasi sikap yang negatif yang wujud di kalangan guru (Brown, 1992).

Secara kesimpulannya antara kepentingan kajian ini ialah :

- i. Memberi panduan kepada pihak pentadbir tentang potensi staf agar kemampuan mereka dapat diguna dengan sebaik mungkin.
- ii. Memberi maklumat kepada staf tentang personaliti dan kebolehan individual agar dapat dikembangkan.
- iii. Menjadi panduan dalam proses pemilihan pekerja bagi jawatan guru.
- iv. Menjadi panduan kepada pihak penggubal kurikulum latihan perguruan.

1.7. Batasan Kajian

Semasa kajian ini dilaksanakan, beberapa faktor kekangan terpaksa dihadapi oleh pengkaji. Faktor-faktor tersebut ialah :

- i. Kajian hanya dijalankan dalam tempoh masa 3 bulan sahaja.
- ii. Kajian hanya melibatkan 6 buah sekolah sahaja di daerah Ipoh.
- iii. Responden hanya melibatkan guru-guru siswazah yang mengajar di sekolah menengah.
- iv. Kajian ini hanya mengukur prestasi guru dari aspek 4 ciri personaliti sahaja.
- v. Memandangkan masa kajian serta sampel kajian yang terhad maka ia mungkin tidak dapat mewakili populasi di peringkat negara.

1.8. Penutup

Bab ini adalah bertujuan melihat asas atau landasan terhadap kajian yang akan dilakukan, ini meliputi aspek-aspek seperti pernyataan masalah, kepentingan kajian, objektif kajian, definisi konsep, serta batasan kajian. Pendekatan teori pula menerangkan tentang teori-teori yang berkaitan dengan kajian yang dijalankan.

BAB 2

ULASAN KARYA

2.1. Pengenalan

Kajian-kajian yang telah dijalankan berkenaan ciri-ciri personaliti terhadap prestasi kerja menunjukkan betapa pentingnya pengaruh ciri personaliti individu dalam menghasilkan kualiti kerja. Hasil daripada beberapa kajian menunjukkan terdapat pengaruh ciri-ciri personaliti terhadap prestasi kerja dan terdapat juga hasil kajian yang menunjukkan tiada pengaruh ciri-ciri personaliti terhadap prestasi kerja. Oleh yang demikian dalam bab ini diketengahkan beberapa hasil kajian mengenai ciri-ciri personaliti individu terhadap prestasi kerja.

2.2. Definisi konsep

2.2.1. Locus of control

Terdapat dua ciri utama dalam *locus of control* iaitu mereka yang bersifat *internal* dan *external*. Individu yang memiliki ciri personaliti *internal* percaya bahawa mereka yang bertanggungjawab dalam mencorakkan kehidupan mereka. Mereka menafikan fungsi nasib serta takdir dalam menentukan kehidupan seseorang. Individu yang memiliki ciri personaliti *external* pula adalah sebaliknya. Mereka percaya diri mereka dikuasai oleh faktor-faktor luaran seperti nasib dan takdir dan tidak berperanan dalam menentukan destini mereka (Czubaj, 1996). Kajian juga menunjukkan golongan yang bersifat *external* biasanya kurang berpuas hati terhadap kerja, selalu ponteng kerja dan kurang komited terhadap kerja mereka serta menyalahkan pihak lain atas kegagalan mereka. (Williams, 1997).

External berpendapat hidup ditentukan oleh faktor-faktor seperti interaksi sosial, nasib, peluang, takdir dan individu yang memiliki sifat *internal* mempunyai tahap *self-actualization* yang lebih tinggi berbanding dengan *external* dan mereka juga lebih berjaya dalam hidup berbanding dengan *external* (Brown & Marcoulides, 1996).

2.2.2. Machiavellianism

Individu yang memiliki ciri personaliti Machiavellianism lebih bersifat pragmatik dan memiliki kestabilan emosi yang lebih tinggi. Mereka juga percaya bahawa hasil akhir lebih penting daripada proses atau *ends can justify means*. Bagi individu yang memiliki ciri personaliti ini, mereka boleh gunakan apa saja cara untuk mencapai matlamat mereka (Ang, 2000).

Mereka juga mempunyai kelebihan dalam mempengaruhi orang lain atau mereka yang tidak bersifat Machiavellianism. Meskipun bagi kebanyakan pengkaji, Machiavellianism dianggap sebagai tingkah laku seseorang yang menyeleweng seperti menipu, memanipulasi dan mengeksploitasi orang lain untuk kepentingan diri (Pinto, 1990), namun terdapat juga pandangan bahawa individu yang bersifat Machiavellianism tidak sepatutnya dianggap sebagai yang tidak benar, tidak beretika tetapi sebaliknya individu yang sanggup mengorbankan nilai etika, sekiranya perlu, demi mencapai objektif mereka (Gable, 1994). Menurut Petrick (1992) pula Machiavellianism dianggap sebagai nilai moral organisasi yang perlu dipelajari seperti kepandaian serta kelicikan.

Mereka yang memiliki jenis personaliti ini atau *high Mach* biasanya lebih pragmatik dan dapat mengawal diri dan mudah mempengaruhi orang lain. Dalam kerjaya mereka mudah mendapat kerjasama daripada kakitangan bawahan (Gable & Charles, 1992). Kajian juga menunjukkan individu yang bersifat *high Mach* mencapai tahap prestasi kerja yang tinggi (Gable & Dangelo, 1994).

2.2.3 Self-esteem

Manusia berbeza dari segi darjah kesukaan mereka terhadap diri mereka sendiri dan ciri personaliti ini dipanggil *self-esteem*. Menurut Michael (1986), *self-esteem* merujuk kepada harga diri seseorang. *Self-esteem* juga merupakan jangkaan seseorang individu berkenaan kebolehan mereka dalam melaksanakan sesuatu tugas dan mereka yang mempunyai kepercayaan yang tinggi terhadap diri dalam melaksanakan sesuatu tugas merupakan mereka yang *high self-esteem* (Baron, 1996).

Mereka yang memiliki ciri personaliti seperti ini percaya bahawa mereka mempunyai kelebihan atau kemampuan yang diperlukan dalam melakukan sesuatu kerja (Brockner, 1979). Mereka juga mengambil risiko yang lebih tinggi dalam memilih pekerjaan berbanding dengan mereka yang memiliki ciri personaliti *self-*

esteem yang rendah atau *low self-esteem*. Mereka yang *high self-esteem* sukar dipengaruhi oleh faktor luaran dan berpuas hati terhadap kerja mereka serta dapat menghadapi situasi yang negatif dengan kemampuan naluri. (Chatterjee, 1999). Mereka yang *low self-esteem* pula sebaliknya.

2.2.4. Self-monitoring

Ciri personaliti ini mula mendapat perhatian daripada para pengkaji dewasa ini. Ciri personaliti ini merujuk kepada kemampuan seseorang yang dapat mengubahsuai tingkahlaku bersesuaian dengan faktor-faktor luaran (Nowack, 1994). Mereka yang memiliki ciri personaliti ini biasanya memiliki dua sifat atau watak yang berbeza iaitu kehidupan di mata awam (*public life*) serta kehidupan sendiri (*private life*) (Snyder, 1974). Mereka juga sering menonjolkan diri dan dalam kerjaya akan lebih berjaya dan mudah naik pangkat. Pemimpin yang *high self monitoring* dapat mewujudkan suasana kerja yang aman dan mencapai prestasi kerja yang baik (Sosik, Dworakivsky & Ann, 1998)

2.2.5. Prestasi Kerja

Prestasi kerja mempunyai kaitan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merujuk kepada kesanggupan seseorang individu bekerja dengan rasa penuh tanggungjawab dan rela hati. Sebenarnya kepuasan kerja pula mempunyai kaitan dengan pilihan kerjaya (Robbins, 1998). Ketepatan membuat pilihan kerja merupakan aspek penting bagi membolehkan seseorang individu meningkatkan motivasi, mencapai kepuasan kerja serta dapat mencapai 'self- actualization' yang tinggi .

Dalam situasi sebenar, pemilihan kerjaya bukanlah berdasarkan personaliti individu bahkan lebih kepada desakan ekonomi. Ini akhirnya membawa kepada rasa bosan dan kekecewaan di kalangan pekerja dan seterusnya menyebabkan prestasi kerja merosot.

John Holland dapat menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang langsung antara personaliti individu dengan kerjaya. Menurut beliau seseorang individu yang memiliki ciri-ciri personaliti yang kongruen dengan persekitaran kerjanya akan mencapai prestasi kerja yang tinggi. Kajian juga menunjukkan terdapat perhubungan antara ciri-ciri personaliti dengan prestasi kerja (Salgado, 1997).

Persoalan mengenai prestasi kerja sememangnya diutarakan oleh sesebuah organisasi kerana ia mencerminkan kemampuan sesebuah organisasi. Jika seseorang itu berpuas hati dengan kerjayanya maka prestasi kerjanya akan meningkat. Prestasi kerja juga amat berkait dengan kemampuan anggota organisasi berkomunikasi. Ketidakteraturan sesama anggota dalam sesebuah organisasi seperti tiada perhubungan baik, suasana tegang serta gosip boleh menyebabkan prestasi individu dan organisasi merosot (Brass, 1985). Sebenarnya prestasi kerja juga menjadi kayu ukur dalam penentuan gaji atau ganjaran seseorang pekerja.

Prestasi kerja berkait rapat dengan kemampuan atau keupayaan atau skil. Skil-skil tersebut termasuklah kebolehan untuk mengaplikasi pengetahuan atau kepakaran dalam tugas, kebolehan memotivasi pekerja lain, kemahiran mendengar, kebolehan berkomunikasi, kebolehan mengatasi konflik, kebolehan membuat keputusan serta kebolehan mengatasi masalah.

Penilaian prestasi kerja merujuk kepada aktiviti individu dalam melaksanakan sesuatu tugas secara efektif (Glueck, 1979). Oleh yang demikian prestasi kerja dalam kajian ini merujuk kepada pencapaian subjek yang dikaji

dalam bidang kurikulum serta ko-kurikulum, persepsi positif ke arah pencapaian, kesanggupan untuk berubah, kesediaan untuk bekerjasama, menerima pendapat dan pandangan positif serta kebolehan individu dalam merancang dan melaksanakan tugas.

2.3. Tinjauan Awal

2.3.1. Locus of Control dan Prestasi Kerja

Terdapat beberapa faktor yang menjadi motivasi kepada guru untuk terus kekal dalam profesyen perguruan meskipun pendapatan yang tidak seberapa berbanding dengan pendapatan dalam kerjaya lain. Salah satu daripada konstruk tersebut ialah *Locus of control* yang menjadi konstruk utama kepada motivasi guru (Mills, 1991).

Guru yang bersifat *internal* ternyata lebih berjaya dan bertanggungjawab kepada kejayaan pelajar mereka (Czubaj, 1996). Guru yang memiliki ciri personaliti *internal* ternyata dapat mengendalikan kadar tekanan (stress) lebih baik berbanding dengan mereka yang bersifat *external*. Guru yang bersifat *external* bukan sahaja mengalami tekanan jiwa tetapi juga mengalami kadar lesu (burnout) yang lebih tinggi daripada guru

yang bersifat *internal*. Oleh yang demikian disimpulkan bahawa guru yang bersifat *internal* mencapai tahap prestasi kerja yang lebih tinggi berbanding dengan guru yang bersifat *external* (Parkay, 1988).

Guru yang bersifat *internal* di dapati bersifat inovatif dalam menggunakan kaedah mengajar. Mereka lebih suka menggunakan kaedah yang mencabar minda pelajar misalnya menggunakan kaedah kumpulan dalam pengajaran mereka berbanding guru yang bersifat *external* yang lebih menyukai kaedah kuliah (Ishiyama, 1999). Justeru itu guru bersifat *internal* mencapai prestasi kerja yang tinggi kerana kaedah pengajaran kumpulan membolehkan pelajar mengasah pemikiran kritikal berbanding kaedah lama iaitu kaedah kuliah yang tidak membolehkan pelajar untuk mengumpul, menganalisa, mensintesis atau memperoleh maklumat (Cohen, 1993).

Mereka yang bersifat *internal* juga berupaya mengubah persekitaran agar bersesuaian dengan personaliti mereka. Mereka bersikap proaktif serta berupaya mengawal emosi. Mereka yang memiliki sifat seumpama ini dapat berfungsi sebagai pengurus yang efektif (Williams, 1997). Kajian juga menunjukkan pengurus yang bersifat *internal* melibatkan diri dalam proses belanjawan syarikat berbanding dengan mereka yang bersifat *external*. Penglibatan ini dikenalpasti sebagai salah

satu daripada domain pencapaian prestasi kerja pengurus (Frucot, 1991).

Pelajar yang memiliki jenis personaliti *internal* memiliki tingkah laku yang positif terhadap pembentukan matlamat (goal-setting behaviour) dalam bidang akademik berbanding dengan pelajar yang bersifat *external* (Lasane, 1999). Ini menyebabkan mereka mencapai prestasi yang tinggi dalam akademik berbanding dengan mereka yang bersifat *external*. Pelajar yang memiliki ciri personaliti *internal* dikenalpasti sebagai mereka yang memiliki kelebihan (gifted) berbanding dengan pelajar lain dan mereka mencapai tahap pencapaian prestasi yang lebih baik dalam bidang akademik (Pufal-Struzik, 1999).

Kajian terhadap firma perakaunan, didapati mereka yang bersifat *internal* mempunyai persepsi yang positif terhadap tekanan di tempat kerja berbanding dengan mereka yang bersifat *external*. Persepsi yang positif ini membawa kepada pencapaian serta prestasi kerja yang lebih tinggi (Bernardi, 1997). Pekerja muda biasanya bersifat *internal* berbanding dengan pekerja tua dan mereka mempunyai kemampuan kognitif serta kemampuan mengingat yang lebih berbanding dengan pekerja tua. Faktor ini juga amat penting dalam menentukan prestasi kerja pekerja (Amrhein, 1999).

Kajian terhadap CEO (chief executive officer) di 100 buah firma kecil didapati terhadap perhubungan antara *locus of control* dengan prestasi kerja. CEO yang bersifat *internal* mencapai tahap prestasi kerja yang lebih tinggi daripada *external*. Walaupun kajian ini mendapati mereka yang bersifat *internal* tidak berminat untuk berkongsi kuasa atau mengamalkan *empowerment* (Harvey, 1974) dalam menjalankan tugas tetapi keputusan kajian menunjukkan terdapat perhubungan yang positif antara mereka yang bersifat *internal* dengan prestasi kerja (Nwachukku, 1995).

Meskipun kajian-kajian seperti di atas membuktikan bahawa terdapat perhubungan antara *locus of control* dengan prestasi kerja namun terdapat juga kajian yang menunjukkan bahawa tidak terdapat perhubungan antara *Locus of control* dengan prestasi kerja. Namun *Locus of control* berfungsi sebagai faktor penyederhana antara Machiavellianism dengan prestasi kerja. Pengurus yang *high Mach* yang menganggap diri mereka memiliki ciri personaliti *external* lebih cenderung menjadi pengurus yang berprestasi tinggi berbanding dengan mereka yang bersifat *internal* (Gable, 1994).

Penjelasan kepada keadaan ini ialah pengurus menerima tekanan daripada pihak atasan iaitu faktor luaran dalam menyempurnakan tugas. Faktor lain ialah pengurus yang bersifat

autokratik akan menggunakan kuasanya untuk mencapai matlamat mereka. Di samping itu mereka yang bersifat *external* juga dikatakan mempunyai kemahiran berkomunikasi lebih tinggi berbanding dengan mereka yang bersifat *internal* (Hosman, 1997). Faktor komunikasi merupakan faktor utama dalam menentukan pencapaian seseorang individu (D'Andrade, 1985).

2.3.2. Self-esteem dan prestasi kerja

Self-esteem individu berperanan dalam mempengaruhi kognitif dan afektif individu (W00, 1997). *Self-esteem* juga mempunyai hubungan langsung dengan prestasi kerja. Mereka yang high *self-esteem* mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja (Martin, 1994). Mereka yang memiliki jenis personaliti *low self-esteem* dikaitkan dengan pencapaian yang rendah dalam prestasi kerja. Keadaan ini adalah kerana kegagalan mereka memiliki skil interpersonal (Baron, 1991). Ini menyebabkan mereka tidak dapat menjalin hubungan yang baik sesama rakan setugas. Oleh yang demikian mereka tidak dapat mengatasi situasi ketegangan di tempat kerja (Duffy, 2000).

Individu yang *low self-esteem* dan bekerja dalam suasana kerja yang memerlukan pergantungan dengan rakan tugas yang lain menunjukkan prestasi kerja yang rendah, tidak puas hati

terhadap kerja serta ponteng kerja (Duffy, 2000). Bagi mereka yang *high self-esteem*, mereka dapat mengawal situasi kerja yang negatif dengan baik serta dapat berfungsi dengan baik dalam kerja kumpulan. Ini menyebabkan mereka yang *high self-esteem* mencapai tahap prestasi kerja yang lebih baik berbanding dengan mereka yang *low self-esteem*.

Mereka yang bersifat *low self-esteem* adalah bersifat 'plastik', berbanding dengan mereka yang bersifat *high self-esteem*. Menurut Brockner (1988), sifat plastik ini merujuk kepada kelenturan tingkahlaku individu disebabkan faktor-faktor luaran. Menurut beliau lagi keadaan ini wujud kerana mereka yang bersifat *low self-esteem* biasanya tidak yakin dengan pendapat serta tindakan sendiri, dan sering bergantung kepada orang lain. Ini menyebabkan mereka tidak dapat berfungsi dengan cemerlang (Duffy, 2000)

Individu yang bersifat *low self-esteem* mudah dipengaruhi maklum balas yang diberi mengenai prestasi mereka. Ini termasuklah maklum balas yang bersifat negatif serta positif (Rosenberg, 1970). Individu yang bersifat *high self-esteem* pula tidak menunjukkan perubahan tingkah laku yang nyata. Ini bermakna mereka yang *high self-esteem* mempunyai kelebihan dari segi kestabilan tingkah laku dan ini meningkatkan pencapaian prestasi mereka (Renn, 1995).

Mengikuti 'goal setting theory', maklumbalas mengenai prestasi individu akan membawa kepada peningkatan dalam pencapaian. Walau bagaimanapun andaian dalam teori ini ialah, individu akan menggunakan maklumbalas tersebut untuk menetapkan sasaran baru untuk tujuan membaiki tahap pencapaian. Bagi mereka yang bersifat *low self-esteem*, mereka tidak dapat menetapkan sasaran baru sebaliknya mengalihkan pandangan terhadap diri sendiri akibat daripada maklumbalas tersebut. Ini menyebabkan tahap pencapaian mereka rendah berbanding dengan mereka yang *high self-esteem*.

Bagi mereka yang *high self-esteem*, mereka menerima maklumbalas mengenai prestasi mereka secara positif. Mereka seterusnya bukan sahaja menetapkan sasaran baru malah rasa yakin dan komited akan dapat mencapai sasaran tersebut (Von Bergen, 1996). Ini menyebabkan mereka mencapai prestasi kerja yang tinggi serta puas hati terhadap kerja mereka, kurang ponteng dan tukar ganti kerja (Renn, 1995).

Bagi pemimpin yang memiliki ciri-ciri personaliti *high self-esteem* dan *high self monitoring*, mereka mempunyai kemampuan untuk mengatasi tekanan dan membuat keputusan secara tenang dan tepat (Kenny, 1983). Pemimpin yang memiliki ciri-ciri personaliti

sedemikian mencapai tahap pencapaian yang tinggi (Chemers, 2000).

2.3.3. Self-monitoring dan prestasi kerja

Para pengkaji telah mengenalpasti bahawa perancangan merupakan komponen terpenting dalam perundingan (Deaux, 1984). Individu yang bersifat *high self-monitoring* memiliki kemahiran-kemahiran yang diperlukan untuk mencapai matlamat dalam perancangan dan perundingan. Mereka yang *high self-monitoring* berkemahiran dalam berunding dan mudah mencapai matlamat atau sasaran (Jordan, 1997).

Individu yang memiliki ciri personaliti *high self-esteem* dan *high self-monitoring* merupakan individu yang menyukai suasana kerja yang mencabar. Mereka juga dapat menjalankan kerja-kerja pentadbiran secara efektif. Mereka yang *high self-esteem* menganggap orang ramai di sekitar mereka mengharapkan hasil kerja yang bermutu daripada mereka (Jones, 1990). Ini menggalakkan mereka untuk menghasilkan kualiti kerja yang baik. Kaum lelaki memiliki jenis personaliti *high self-monitoring* berbanding dengan kaum wanita (Riordon, 1994).

Mereka yang bersifat *high self-monitoring* sangat peka terhadap penampilan diri. Kepekaan ini tidak terhad kepada raut wajah atau penampilan fizikal sahaja tetapi juga cara pakaian dan pertuturan (Joslyn, 1996). Mereka yang *low self-monitoring* tidak begitu mementingkan penampilan diri mereka. Individu yang peka terhadap penampilan diri menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik berbanding dengan mereka yang *low self-monitoring* (Riordon, 1994).

Pekerja yang mempunyai ciri personaliti *high self monitoring* yang ditugaskan di negara asing didapati dapat menghasilkan prestasi kerja lebih baik daripada mereka yang *low self-monitoring* (Caligiuri, 2000). Ini adalah kerana mereka yang memiliki ciri personaliti *high self-monitoring* dapat meyesuaikan diri dengan cepat di tempat baru berbanding dengan mereka yang *low self-monitoring*.

Mereka yang *high self-monitoring* dikaitkan dengan kemampuan daya ingatan yang lebih tinggi berbanding dengan mereka yang *low self-monitoring* (Lassiter, 1987). Kelebihan ini membolehkan mereka menjalankan kerja-kerja pengurusan dengan lebih baik. Ada juga kajian yang menunjukkan bahawa mereka yang *low self-monitoring* mempunyai kemampuan untuk mengingat berbanding dengan mereka yang bersifat *high self-monitoring* (Beers, 1997).

2.3.4. Machiavellianism dan prestasi kerja.

Mereka yang memiliki ciri personaliti *high Mach* merupakan individu yang mempunyai pengaruh yang kuat terhadap persekitarannya. Mereka yang bersifat *high Mach* juga lebih praktikal berbanding dengan mereka yang *low Mach* (Pinto, 1990). Individu yang dapat mempengaruhi persekitaran serta individu lain dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi (Gable & Dangello, 1994).

Fenomena pertambahan komitmen atau 'escalation of commitment phenomenon' mempunyai kaitan dengan ciri personaliti Machiavellianism. Fenomena pertambahan komitmen ialah perubahan tingkah laku di kalangan individu apabila tindakan sebelum ini tidak berjaya (Singer, 1990). Individu yang memiliki ciri personaliti *high Mach* mempunyai fenomena pertambahan komitmen lebih tinggi berbanding dengan *low Mach* (Goldsmith, 1984).

Individu yang memiliki ciri personaliti *high Mach* serta *internal locus of control* akan dapat menghasilkan prestasi kerja yang tinggi (Mudrack, 1990). Ini termasuklah penglibatan dalam kerja serta kerja yang berorientasikan pencapaian. Kajian juga

menunjukkan mereka yang *high Mach* lebih bersifat kompetitif daripada mereka yang *low Mach* (Terpstra, 1993). Individu yang bersifat kompetitif cenderung untuk melakukan perbuatan yang tidak beretika. *High Mach* mencapai kepuasan kerja lebih tinggi daripada *low Mach* (Sparks, 1994).

Terdapat juga kajian-kajian yang menunjukkan bahawa tidak terdapat perkaitan antara personaliti Machiavellianism dengan prestasi kerja. Bharadwaj (1998), mendapati bahawa Machiavellianism tidak berkaitan dengan pencapaian kerja yang tinggi kerana Machiavellianism mengorbankan segala-galanya hanya untuk mencapi hasratnya. Menurut Grams (1990), pula Mereka yang bersifat *high Mach* sering mengambil tindakan yang tidak rasional berbanding dengan mereka yang *low Mach*. *High Mach* juga tidak dapat menjalin hubungan yang baik dengan rakan mereka yang lain. Menurut Martin (1998) pula mereka yang bersifat *high Mach* tidak mempunyai kemahiran untuk berkomunikasi. Pandangan mereka ini jelas menunjukkan Machiavellianism tidak mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja.

2.4. Penutup

Sebagai kesimpulannya, bab ini menyorot pendapat-pendapat tokoh yang telah membuat kajian mengenai pengaruh ciri-ciri personaliti terhadap prestasi kerja. Pendapat-pendapat para pengkaji diambil kira dan dijadikan landasan dalam kajian ini untuk mengukur pengaruh ciri-ciri personaliti individu terhadap prestasi kerja.

BAB 3

METODOLOGI KAJIAN

3.1. Pengenalan

Bab ini adalah mengenai metodologi kajian yang merangkumi aspek-aspek seperti kerangka kerja konseptual, soalan-soalan kajian, hipotesis kajian, reka bentuk kajian, sampel kajian, pengumpulan data, instrumen kajian, kajian rintis, kesahan dan kebolehpercayaan serta analisis data.

3.2. Soalan-soalan kajian

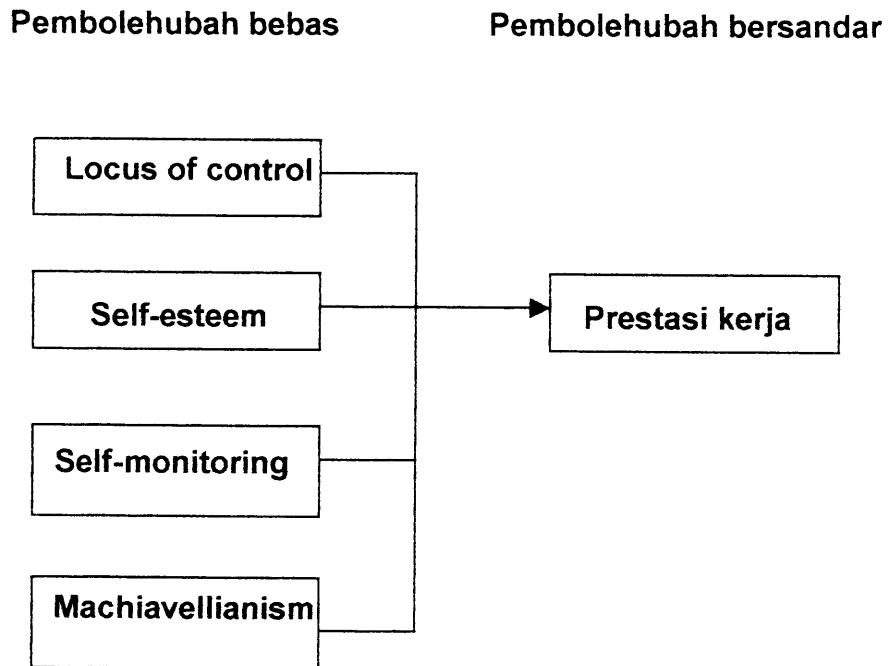
Berdasarkan permasalahan seperti yang dibincangkan dalam bab 1, maka persoalan kajian ini akan ditumpukan kepada :

- vi. Adakah ciri personaliti *locus of control* mempengaruhi prestasi kerja?
- vii. Adakah ciri personaliti *self-esteem* mempengaruhi prestasi kerja?
- viii. Adakah ciri personaliti *self-monitoring* mempengaruhi prestasi kerja?
- ix. Adakah ciri personaliti *Machiavellianism* mempengaruhi prestasi kerja?

3.3. Kerangka kerja konseptual

Menurut Kerlinger (1973), antara kriteria yang perlu ada pada kerangka kerja konseptual ialah kerangka kerja konseptual dapat diguna bagi menjawab soalan-soalan kajian. Berdasarkan fahaman ini maka kerangka kerja konseptual untuk kajian ini dibentuk berdasarkan kerangka kerja teori seperti yang telah dibincangkan dalam bab1. Kerangka kerja konseptual bagi kajian ini adalah seperti dalam rajah 3.1.

Rajah 3.1.: Kerangka kerja konseptual



3.4. Pembolehubah

“ A variable is some property of an event in the world that has been measured. Variables are attributes of phenomenon and thus belong to the world” (McBurney, 1994).

Berdasarkan pandangan di atas maka pembolehubah yang digunakan dalam kajian ini adalah yang dapat diukur. Pembolehubah bebas yang digunakan adalah ciri-ciri personaliti iaitu *locus of*

control, self-esteem, self-monitoring dan Machiavellianism manakala pembolehubah bersandar ialah prestasi guru.

3.4. Hipotesis kajian

H1 : *Locus of control* guru mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja.

H2 : *Machiavellianism* guru mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja

H3 : *Self esteem* guru mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja.

H4 : *Self monitoring* guru mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja.

3.5. Reka bentuk kajian

Reka bentuk kajian merupakan garis panduan penyelidik dalam proses mengumpul menganalisa serta mentafsir data. Reka bentuk kajian juga merupakan 'blueprint' yang akan menyusuli setelah kajian dibuat (Churchill, 1987). Kajian yang dibuat adalah dengan menggunakan kaedah tinjauan. Satu set soal selidik diguna untuk mengumpul maklumat tentang responden yang dikaji.

Sebanyak 42 soalan dan pernyataan diguna untuk mengukur tahap personaliti guru serta prestasi kerja mereka. Kaedah ini diguna kerana ia mampu menjawab persoalan-persoalan kajian yang dikemukakan.

3.6. Populasi dan sampel kajian

Populasi melibatkan guru-guru siswazah di enam buah sekolah menengah di Ipoh. Responden yang dipilih untuk kajian ini adalah guru siswazah yang telah berkhidmat selama 5 tahun. Para responden yang terlibat dalam kajian ini adalah dari sekolah-sekolah seperti yang dapat diperhatikan dalam jadual 3.1. Jadual juga menunjukkan tarikh soal selidik diedarkan dan dipungut di setiap sekolah tersebut.

Jadual 3.1.

Sekolah-sekolah yang terlibat dalam kajian

Nama sekolah	Tarikh dihantar	Tarikh dipungut
SMK Jln. Pasir Putih.	22/9/2000	03/10/2000
SMK Kg. Pasir Putih.	24/9/2000	02/10/2000
SMK Convent, Ipoh	26/9/2000	04/10/2000
SMK Sri Ipoh	27/9/2000	05/10/2000
SMK Sungai Pari, Ipoh	28/9/2000	09/10/2000
SMK ACS, Ipoh	29/9/2000	10/10/2000

Sebelum soal selidik diedarkan, penerangan telah diberi kepada penolong kanan sekolah mengenai tujuan soal selidik itu dibuat supaya ia dapat disampaikan kepada semua responden. Responden telah diberi masa seminggu untuk mengisi borang soal selidik seperti yang dapat diperhatikan dalam jadual 3.1.

Pemilihan sampel secara rawak dapat mengelakkan daripada berlakunya *systematic bias* dalam kajian (Christensen, 1994). Oleh yang demikian sampel bagi kajian ini dipilih secara rawak dari 5 buah sekolah. Sampel yang diguna untuk kajian ini adalah sebanyak 150. Jumlah populasi sebenar adalah sebanyak 182

iaitu guru-guru siswazah sesi pagi yang telah mempunyai pengalaman mengajar selama 5 tahun. Jumlah populasi adalah seperti yang ditunjukkan dalam jadual 3.2. Jumlah sampel yang diambil daripada populasi sebenar adalah bersesuaian dengan cadangan yang dikemukakan oleh Sekaran (2000).

Jadual 3.2.

Jumlah populasi mengikut sekolah

Nama sekolah	Jumlah populasi
SMK Jalan Pasir Putih, Ipoh.	38
SMK Kg. Pasir Putih, Ipoh.	36
SMK Convent, Ipoh.	32
SMK Sri Ipoh, Ipoh.	20
SMK Sungai Pari, Ipoh.	24
SMK ACS, Ipoh.	32
Jumlah	182

3.7. Pengumpulan data

Data dikumpul setelah mendapat kebenaran daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia, Jabatan Pendidikan Negeri serta Sekolah Siswazah Universiti Utara Malaysia. Pengkaji telah berjumpa dengan pengetua di setiap sekolah untuk mendapat kebenaran membuat kajian di sekolah masing-masing. Borong-borang soal selidik diedarkan kepada responden melalui Penolong Kanan di setiap sekolah berkenaan.

3.8. Alat Ujian

Instrumen bagi menilai ciri personaliti *locus of control* telah diambil dan disesuaikan daripada Rotter (1971). Bagi menilai ciri personaliti Machiavellianism pula diambil dan disesuaikan daripada Christie (1970). Alat yang diguna oleh Robinson (1973) diambil dan disesuaikan untuk menguji ciri personaliti *self-esteem*. Bagi menilai *self-monitoring* pula alat yang diguna oleh Lennox (1984) telah diambil dan disesuaikan. Prestasi kerja pula dinilai dengan alat yang diambil daripada May (1998) dan disesuaikan.

Bagi semua item dalam soal selidik, skala Likert-5 diguna bagi setiap pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar. Skala Likert diguna dalam kajian ini kerana skala aneka pilihan seperti Likert memberi keputusan kajian yang lebih memuaskan (Matheson, 1978). Soal selidik mengandungi tiga bahagian iaitu bahagian yang menilai ciri-ciri personaliti responden, bahagian penilaian prestasi responden serta maklumat responden.

Jumlah soalan dalam soal selidik ialah 42, soalan 1 hingga 8 adalah berkaitan dengan *locus of control*, 9 hingga 16 adalah berkaitan dengan *Machiavellianism*, 17 hingga 24 adalah berkenaan *self-esteem*, 25 hingga 32 adalah mengenai *self monitoring* manakala 33 hingga 42 adalah mengenai prestasi kerja. Skala Likert yang diguna bermula dengan 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (tidak pasti), 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju).

3.8. Kajian Rintis

Kajian rintis dilakukan untuk mengetahui keberkesanan alat uji. Untuk itu 40 set borang soal selidik telah diedarkan kepada 40 orang guru dalam Kohort 9. Sampel yang diambil dalam kajian ini adalah guru-guru siswazah yang telah berkhidmat lebih lima tahun. Oleh yang demikian sampel yang diambil bagi tujuan kajian rintis ini amat sesuai.

3.9. Kesahan dan kebolehpercayaan.

Kesahan sesuatu alat bergantung kepada keupayaannya untuk mengukur perkara yang hendak dikaji (McBurney, 1994). Oleh yang demikian borang yang lengkap diisi dalam kajian rintis dipungut dan diuji bagi mengetahui kesahan dan kebolehpercayaan alat serta kefahaman responden.

Hasil kajian rintis menunjukkan nilai Cronbach's alpha keseluruhan ialah 0.83. iaitu hampir dengan nilai 1. Nilai alpha bagi angkuabah lain adalah seperti yang dapat diperhatikan dalam jadual 3.3. dan lampiran D.

Jadual 3.3.

Hasil ujian kajian rintis

Angkubah	Jumlah soalan	Nilai Alpha
Locus of control	8	0.66
Machiavellianism	8	0.65
Self-esteem	8	0.63
Self-monitoring	8	0.73
Prestasi kerja	10	0.65
Jumlah	42	0.83

Menurut sekaran (2000) keberkesanan sesuatu nilai alpha menunjukkan bagaimana setiap elemen dalam kajian berkait rapat antara satu sama lain. Jika nilai alpha hampir dengan 1 maka alat itu baik dan berkesan. Dengan ini dapat disimpulkan bahawa alat yang diuji mempunyai ketekalan dan dapat diguna dalam kajian ini.

3.10. Analisis data

Penganalisaan data berdasarkan tujuan kajian iaitu untuk menguji hipotesis yang telah dibentuk. Untuk itu data yang diperoleh diuji dengan menggunakan program *Statistical*

Package for The Social Sciences (SPSS). Ujian analisa korelasi koeffisien Pearson dan regresi Bivariate dibuat untuk menentukan perhubungan antara pembolehubah bebas iaitu ciri-ciri personaliti responden dengan pembolehubah bersandar iaitu prestasi kerja. Analisa diskriptif statistik juga dilakukan bagi menentukan tahap ekstrim bagi setiap angkubah.

3.11. Darjah keyakinan

Darjah keyakinan bagi kajian ini ialah 0.05 peratus iaitu suatu darjah keyakinan yang biasa digunakan oleh kebanyakan penyelidik.

3.12. Penutup

Sebagai kesimpulan, bab ini menerangkan kaedah kajian yang diguna secara terperinci. Proses pengumpulan data dapat dibuat mengikut jadual meskipun kebanyakan guru di sekolah sibuk dengan peperiksaan akhir tahun.

BAB 4

DAPATAN KAJIAN

4.1. Pengenalan

Data yang diperoleh daripada soal selidik dianalisa dan hasil tafsirnya dikemukakan dalam bab ini. Bab ini juga akan menjawab persoalan-persoalan serta objektif kajian. Penganalisaan data dibuat melalui dua cara iaitu diskriptif dan inferensi. Bahagian awal dalam bab ini meliputi tafsiran data berbentuk diskriptif iaitu mengenai ciri-ciri demografi dan latar belakang responden. Bahagian kedua ialah tafsiran data berbentuk inferensi iaitu ujian korelasi serta regresi Bivariate.

4.2. Analisa Demografi responden

4.2.1. Jumlah serta jantina responden

Jumlah responden yang terlibat dalam kajian ini ialah seramai 150 orang. 49 orang atau 32.7% daripada jumlah responden tersebut adalah lelaki. Jumlah responden wanita adalah seramai 101 orang atau 67.3%. Maklumat terperinci mengenai jumlah responden serta jantina adalah seperti dalam jadual 4.1 di bawah serta dalam lampiran E.

Jadual 4.1

Jumlah serta jantina responden

	Frekuensi	Peratus
Lelaki	49	32.7
Perempuan	101	67.3
Jumlah	150	100.0

4.2.2 Umur

Jumlah populasi mengikut pecahan peringkat umur adalah seperti dalam jadual 4.2. serta dalam lampiran E. Bagi peringkat umur, jumlah responden yang paling tinggi berada dalam lingkungan umur antara 36 hingga 45 tahun iaitu seramai 71 orang atau 47.3%. Ini

diikuti dengan responden yang berada dalam lingkungan umur antara 26 hingga 35 tahun iaitu seramai 53 orang atau 35.3%. Jumlah responden yang berada dalam lingkungan umur antara 46 hingga 55 tahun ialah seramai 21 orang atau 14%. Jumlah responden yang berada dalam lingkungan umur kurang daripada 25 tahun ialah seramai 5 orang atau 3.33% daripada jumlah populasi.

Jadual 4.2

Jumlah responden mengikut peringkat umur

	Frekuensi	Peratus
Kurang daripada 25 tahun	5	3.3
26 hingga 35 tahun	53	35.3
36 hingga 45 tahun	71	47.3
46 hingga 55 tahun	21	14.0
Jumlah	150	100.0

4.2.3. Ras

Jumlah responden mengikut ras adalah seperti dalam jadual 4.3. serta dalam lampiran E. Guru-guru Melayu merupakan responden yang paling ramai dalam kajian ini iaitu melibatkan jumlah seramai 83 orang atau 55.3% daripada jumlah responden secara keseluruhannya. Guru-guru keturunan Cina merupakan golongan

responden yang kedua tertinggi iaitu seramai 43 orang atau 28.7% manakala guru-guru keturunan India adalah seramai 24 orang atau 16%.

Jadual 4.3.

Jumlah responden mengikut ras

	Frekuensi	Peratus
Melayu	83	55.3
Cina	43	28.7
India	24	16.0
Jumlah	150	100.0

4.2.4. Tempoh Perkhidmatan

Responden yang terlibat dalam kajian ini terdiri daripada guru-guru yang mempunyai pengalaman mengajar yang pelbagai. Jumlah responden yang telah berkhidmat selama 5 hingga 10 tahun adalah seramai 68 orang atau 45.3%. Mereka yang telah berkhidmat selama 11 hingga 15 tahun adalah seramai 39 orang atau 26% ini diikuti dengan mereka yang telah berkhidmat selama 20 tahun ke atas iaitu seramai 25 orang atau 16.7%. Mereka yang berkhidmat antara 16 hingga 20 tahun ialah seramai 18 orang atau 12%. Jadual 4.4 serta lampiran E menunjukkan tempoh perkhidmatan responden.

Jadual 4.4

Jumlah responden mengikut tempoh perkhidmatan

	Frekuensi	Peratus
5 hingga 10 tahun	68	45.3
11 hingga 15 tahun	39	26.0
16 hingga 20 tahun	18	12.0
20 tahun ke atas	25	16.7
Jumlah	150	100

4.2.5. Jawatan

Responden terdiri daripada guru-guru biasa serta guru yang memegang jawatan khas di sekolah. Status responden secara terperinci dapat diperhatikan dalam jadual 4.5 serta dalam lampiran E. Jumlah responden seramai 97 orang atau 64.7% adalah terdiri daripada guru biasa. 45 orang responden atau 30.% daripada jumlah keseluruhan responden adalah ketua panitia. Seramai 5 orang Penolong Kanan atau 3.35% daripada jumlah responden serta 3 orang guru kanan mata pelajaran atau 2% daripada jumlah responden merupakan kelompok terkecil responden.

Jadual 4.5

Jumlah responden mengikut status di sekolah

	Frekuensi	Peratus
Guru biasa	97	64.7
Ketua Panitia	45	30.0
Guru kanan mata pelajaran	3	2.0
Penolong Kanan	5	3.3
Jumlah	150	100.0

4.2.6. Jumlah waktu mengajar

Jadual 4.6 serta lampiran E, menunjukkan secara terperinci jumlah waktu mengajar para responden. Daripada jadual tersebut didapati seramai 123 orang atau 82% responden mengajar sebanyak 21 hingga 30 waktu dalam seminggu. Seramai 14 orang atau 9.3% mengajar sebanyak 16 hingga 20 waktu dalam seminggu. 7 daripada mereka atau 4.7% mengajar antara 10 hingga 15 waktu manakala 6 orang atau 4% daripada jumlah responden mengajar melebihi 31 waktu dalam seminggu.

Jadual 4.6

Jumlah waktu mengajar responden

	Frekuensi	Peratus
10 hingga 15 waktu	7	4.7
16 hingga 20 waktu	14	9.3
21 hingga 30 waktu	123	82.0
31 waktu ke atas	6	4.0
Jumlah	150	100.0

4.2.7. Pencapaian dalam SSB

Pencapaian prestasi responden dalam Sistem Saraan Baru bagi tahun 1999 dapat diperhatikan dalam jadual 4.7 serta lampiran E. Mengikut statistik dalam jadual tersebut dapat diperhatikan bahawa 81 orang responden atau 54% daripada jumlah responden memperoleh pergerakan gaji secara mendatar dengan pencapaian baik. Ini diikuti dengan seramai 47 orang atau 31.3% yang memperoleh pergerakan gaji secara mendatar. 19 orang responden atau 12.7% memperoleh pergerakan gaji secara mendatar dengan cemerlang. Dua orang responden atau 1.3% mendapat pergerakan gaji secara menegak manakala seorang mendapat pergerakan gaji secara statik.

Jadual 4.7

Pencapaian responden dalam SSB tahun 1999

	Frekuensi	Jumlah
Statik	1	0.7
Mendatar	47	31.3
Mendatar dengan baik	81	54.0
Mendatar dengan cemerlang	19	12.7
Menegak	2	1.3
Melintang	0	0.0
Jumlah	150	100.0

4.3 Ujian Hipotesis

Penganalisaan data yang dibentangkan dalam bahagian ini adalah bertujuan untuk mengenalpasti pengaruh pembolehubah bebas iaitu ciri-ciri personaliti terhadap pembolehubah bersandar iaitu prestasi kerja. Untuk tujuan tersebut dua bentuk ujian telah dilakukan iaitu korelasi koeffisien Pearson serta regresi Bivariate. Terdapat empat hipotesis yang dibina untuk diuji dalam kajian ini.

4.3.1 Locus of Control dan prestasi kerja

Ho1 : *Locus of control* guru tiada kaitan dengan prestasi kerja guru

Ha1 : *Locus of control* guru mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja

Hipotesis pertama dalam kajian ini ialah *Locus of control* guru mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja. Hipotesis null pula ialah *Locus of control* guru tiada kaitan dengan prestasi kerja guru. Hasil ujian korelasi berkaitan hipotesis di atas adalah seperti dalam jadual 4.8 di bawah serta lampiran F.

Jadual 4.8

Korelasi antara *Locus of control* dengan prestasi kerja.

		<i>Locus of control</i>	Prestasi Kerja
<i>Locus of control</i>	Korelasi Pearson	1.000	.473**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	150	150
Prestasi kerja	Korelasi Pearson	.473**	1.000
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	150	150

** korelasi signifikan pada aras keyakinan 0.01 (1-tailed)

Mengikut jadual 4.8, korelasi koefisien Pearson ialah .473 dan korelasi adalah bersifat positif. Untuk memastikan sama ada korelasi ini signifikan secara statistik maka ujian dilakukan atas aras keyakinan 0.05 dan ujian *one tail* diguna untuk menguji hipotesis yang bersifat sehalu.

Hasil kajian korelasi seperti dalam jadual 4.8 juga menunjukkan aras keyakinan 0.00 yang mana lebih rendah daripada aras keyakinan signifikan yang biasa iaitu 0.05. Ini bermakna hasil kajian membuktikan terdapat hubungan antara *Locus of control* dengan prestasi kerja secara statistik.

Jadual 4.9

Keputusan regresi *Locus of control* dengan prestasi kerja

Model	β	<i>t</i>	Sig.
Konstant	11.700	3.157	.002
<i>Locus of control</i>	.804	6.534	.000

Angkubah bersandar : Prestasi kerja

Hasil kajian mengikut jadual 4.9 seperti di atas serta lampiran F, menunjukkan nilai β (Beta) bagi *locus of control* ialah .804. Ini bermakna score bagi locus of control berhubung secara positif dengan prestasi kerja. Tambahan satu unit dalam score locus of

control akan membawa kepada tambahan dalam score prestasi kerja sebanyak .804 sekiranya perkara-perkara lain tidak berubah. Nilai t ialah 6.534 yang mana lebih tinggi daripada nilai kritikal 2 (rule of thumb). Oleh yang demikian dapat disimpulkan bahawa nilai korelasi ini adalah signifikan secara statistik.

Hasil ujian korelasi koefisien dan regresi Bivariate membuktikan bahawa *locus of control* mempunyai hubungan secara positif dan signifikan dengan prestasi kerja. Oleh yang demikian hipotesis alternatif dapat diterima di samping menolak hipotesis null.

4.3.2. Machiavellianism dan prestasi kerja

Hipotesis alternatif serta hipotesis null berkaitan dengan Machiavellianism dengan prestasi kerja adalah seperti berikut :

H_{02} : *Machiavellianism* guru tidak berkaitan dengan prestasi kerja

H_{a2} : *Machiavellianism* guru mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja.

Jadual 4.10

Korelasi antara *Machiavellianism* dengan prestasi kerja

		Prestasi Kerja	<i>Machiavellia nism</i>
Prestasi kerja	Korelasi Pearson	1.00	.370**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	150	150
<i>Machiavelliani sm</i>	Korelasi Pearson	.370**	1.000
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	150	150

** korelasi signifikan pada aras keyakinan 0.01 (1-tailed).

Jadual 4.10 di atas serta lampiran G menunjukkan korelasi koeffisien antara *machiavellianism* dengan prestasi kerja ialah .370. Score ini menunjukkan terdapat perhubungan yang positif antara kedua-dua angkubah tersebut. Aras keyakinan yang dapat diperhatikan dalam jadual tersebut ialah .00 dan nilai ini adalah lebih rendah daripada .05 iaitu aras keyakinan yang biasa digunakan. Ini bermakna perhubungan antara angkubah *machiavellianism* dengan prestasi kerja adalah signifikan secara statistik.

Jadual 4.11

Keputusan regresi *machiavellianism* dengan prestasi kerja

Model	β	T	Sig.
Konstant	16.892	4.319	.000
<i>Machiavellianism</i>	.695	4.845	.000

Angkubah bersandar : Prestasi kerja

Jadual 4.11 di atas serta lampiran G menunjukkan keputusan regresi Bivariate. Hasil kajian menunjukkan nilai β koefisien bagi *machiavellianism* ialah .695 yang menunjukkan perhubungan yang positif. Ini bermakna angkubah *machiavellianism* dan prestasi kerja mempunyai perhubungan yang positif. Ini juga bermakna tambahan satu unit dalam score *machiavellianism* akan membawa pertambahan sebanyak .695 dalam score prestasi kerja sekiranya perkara-perkara lain tidak berubah. Ini juga menjelaskan perhubungan sehalu antara angkubah *machiavellianism* dengan prestasi kerja.

Oleh kerana nilai kritikal 2 bagi nilai t diterima pakai umum maka nilai t dalam hasil kajian ini iaitu 4.845 dapat diterima. Ini bermakna hubungan antara kedua-dua angkubah adalah signifikan secara statistik. Dengan ini dapat disimpulkan bahawa hasil kajian telah membuktikan bahawa terdapat perhubungan yang positif antara angkubah *machiavellianism* dengan prestasi kerja secara statistik.

Oleh yang demikian hipotesis null ditolak di samping menerima hipotesis alternatif.

4.3.3 *Self-esteem* dan prestasi kerja

H₀₃ : *Self-esteem* guru tidak mempunyai hubungan dengan prestasi kerja

H_{a3} : *Self-esteem* guru mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja

Hipotesis seterusnya ialah *self-esteem* guru mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja. Hipotesis null pula ialah *self-esteem* guru tiada kaitan dengan prestasi kerja guru. Hasil ujian berkaitan dengan hipotesis di atas adalah seperti dalam jadual 4.12. serta dalam lampiran H.

Jadual 4.12

Korelasi antara *self-esteem* dengan prestasi kerja

		Self- <i>esteem</i>	Prestasi Kerja
<i>Self-esteem</i>	Korelasi Pearson	1.000	.361**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	150	150
Prestasi kerja	Korelasi Pearson	.361**	1.000
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	150	150

** korelasi signifikan pada aras keyakinan 0.01 (1-tailed)

Hasil kajian seperti dalam jadual 4.12 di atas menunjukkan korelasi koefisien Pearson ialah .361 dan korelasi ini adalah bersifat positif. Untuk menguji hipotesis yang bersifat sehalu ini, ujian dilakukan atas aras keyakinan 0.05 dan dengan menggunakan ujian *one tail*. Ujian ini dilakukan bagi menentukan sama ada korelasi ini signifikan dari segi statistik.

Hasil kajian ini juga menunjukkan aras keyakinan 0.00 yang mana lebih rendah daripada aras keyakinan signifikan yang biasa digunakan iaitu 0.05. Ini bermakna hasil kajian korelasi membuktikan terdapat perhubungan yang positif antara *self-esteem* dengan prestasi kerja secara statistik.

Jadual 4.13

Keputusan regresi *self-esteem* dengan prestasi kerja

Model	β	t	Sig.
Konstant	15.640	3.653	.000
<i>Self-esteem</i>	.947	4.712	.000

Angkubah bersandar : Prestasi kerja

Jadual 4.13 di atas serta lampiran H menunjukkan nilai β bagi *self-esteem* ialah .947. Ini juga menunjukkan bahawa *angkubah self-esteem* berhubung secara positif dengan *angkubah prestasi kerja*. Nilai β ini juga bermakna tambahan satu unit dalam *score self-esteem* akan membawa pertambahan sebanyak .947 dalam *score prestasi kerja*, sekiranya perkara-perkara lain tidak berubah. Nilai t iaitu 4.712 juga menunjukkan korelasi ini signifikan secara statistik.

Hasil ujian korelasi koefisien dan regresi membuktikan bahawa *angkubah self-esteem* berhubung secara positif dan signifikan dengan *prestasi kerja*. Hasil keputusan ini juga membolehkan kita menerima hipotesis alternatif dan menolak hipotesis null.

4.3.4 Self-monitoring dan prestasi kerja

Hipotesis alternatif serta hipotesis null berkaitan dengan anggubah *self-monitoring* dengan prestasi kerja adalah seperti berikut:

Ho4 : *Self monitoring* guru tiada kaitan dengan prestasi kerja

Ha4 : *Self monitoring* guru mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja

Jadual 4.14

Korelasi antara *self-monitoring* dengan prestasi kerja

		Prestasi Kerja	<i>Self-monitoring</i>
Prestasi kerja	Korelasi Pearson	1.000	.265**
	Sig. (1-tailed)		.001
	N	150	150
<i>Self-monitoring</i>	Korelasi Pearson	.265**	1.000
	Sig. (1-tailed)	.001	
	N	150	150

** korelasi signifikan pada aras keyakinan 0.01 (1-tailed).

Jadual 4.14 di atas serta lampiran I menunjukkan korelasi koefisien antara *self-monitoring* dengan prestasi kerja ialah .265. Meskipun score ini rendah secara relatif tetapi ia masih menunjukkan terdapat

perhubungan yang positif antara kedua-dua angkubah iaitu *self-monitoring* dengan prestasi kerja. Aras keyakinan seperti yang dapat diperhatikan dalam jadual 4.14 ialah .001 dan nilai ini adalah lebih rendah daripada nilai .05 iaitu aras keyakinan yang biasa digunakan dalam kajian. Ini bermakna perhubungan antara kedua-dua angkubah tersebut adalah signifikan secara statistik.

Jadual 4.15

Keputusan regresi *self-monitoring* dengan prestasi kerja

Model	β	t	Sig.
Konstant	21.238	4.895	.000
<i>Self-monitoring</i>	.529	3.346	.001

Angkubah bersandar : Prestasi kerja

Jadual 4.15 di atas serta lampiran I menunjukkan keputusan regresi Bivariate bagi angkubah *self-monitoring* dan prestasi kerja. Hasil kajian menunjukkan nilai β koeffisien bagi *self-monitoring* ialah .529 yang melambangkan perhubungan yang positif. Ini bermakna angkubah *self-monitoring* dan prestasi kerja mempunyai hubungan yang sehalu. Ini juga bermaksud tambahan satu unit score dalam *self-monitoring* akan membawa perubahan yang positif kepada score prestasi kerja sebanyak .529, sekiranya perkara-perkara lain tidak berubah.

Nilai t dalam kajian ini ialah 3.346, oleh kerana nilai ini melebihi nilai kritikal t iaitu 2, maka nilai 3.346 dapat diterima. Hasil kajian ini juga menunjukkan terdapat perhubungan yang positif antara kedua-dua angkubah iaitu *self-monitoring* dengan prestasi kerja dan perhubungan tersebut adalah signifikan secara statistik. Berdasarkan hasil kajian ini maka disimpulkan bahawa hipotesis alternatif dapat diterima dengan menolak hipotesis null.

4.4 . Analisis Tambahan

Dalam bahagian ini, percubaan telah dilakukan bagi menentukan darjah atau peringkat personaliti responden bagi setiap angkubah personaliti serta peringkat atau tahap prestasi kerja bagi angkubah prestasi kerja. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan statistik diskriptif seperti min dan sisihan piawaian. Hasil analisis statistik diskriptif tersebut adalah seperti dalam jadual 4.16. serta lampiran J.

Jadual 4.16

Hasil analisis statistik diskriptif

	Jumlah	Minimu m	Maksi mum	Min	Std. Dev.
Locus of control	150	20	73	29.69	5.01
Machiavellianism	150	15	36	26.88	4.52
Self-esteem	150	10	28	21.07	3.25
Self-monitoring	150	9	38	27.13	4.27
Prestasi kerja	150	12	48	35.58	8.52

Berdasarkan jadual di atas serta lampiran J, nilai min bagi *Locus of control* ialah 29.69. Nilai ini adalah bagi jumlah 8 soalan yang diguna bagi mengukur angkubah *Locus of control*. Jika nilai min ini dibahagi kepada angka 8 maka nilai baru pada skala lima (five point scale) ialah 3.7. Hasil kajian ini menunjukkan tahap personaliti responden adalah pada peringkat tinggi *locus of control*. Ini juga bermakna sebahagian besar daripada responden lebih condong ke arah *internal locus of control*.

Analisis yang sama juga telah dilakukan bagi angkubah-angkubah yang seterusnya. Hasil analisis tersebut menunjukkan score bagi *Machiavellianism* ialah 3.36, *self-esteem* ialah 2.63, *self-monitoring*

ialah 3.39 dan prestasi kerja ialah 3.56. Dengan ini dapat disimpulkan juga bahawa kebanyakan daripada responden bersifat *high Mach, low self-esteem, high self monitoring* serta mencapai tahap prestasi kerja yang tinggi. Sisihan piawaian tidaklah begitu tinggi oleh yang demikian kesan serakan tidak meninggalkan kesan terhadap nilai min yang diperoleh.

4.5. Penutup

Bab empat merupakan bab yang memuatkan tafsiran kepada data yang diperoleh melalui soal selidik. Hasil kajian juga menampakkan kesemua hipotesis alternatif yang dibentuk dapat diterima di samping menolak kesemua hipotesis null. Bab ini juga telah menjawab soalan-soalan kajian yang telah dibentuk.

BAB LIMA

KESIMPULAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN

5.1. Kesimpulan

Kajian ini adalah berdasarkan 4 hipotesis yang dibentuk iaitu *locus of control* mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja, *machiavellianism* mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja, *self-esteem* mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja serta *self-monitoring* mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja. Hasil kajian menunjukkan bahawa terdapat bukti empirikal untuk menyokong keempat-empat hipotesis yang dibentuk. Oleh yang demikian kerangka konseptual yang dibina berdasarkan tinjauan literatur dapat diaplikasi dalam suasana kerja di negara kita khususnya dalam profesyen perguruan.

5.2. Perbincangan

Kajian ini adalah berkenaan empat ciri personaliti iaitu salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru. Ciri-ciri personaliti tersebut ialah *locus of control*, *machiavellianism*, *self-esteem* serta *self-monitoring*. Hasil kajian juga menunjukkan korelasi yang paling tinggi ialah antara *locus of control* dengan prestasi kerja guru. Ini menunjukkan *locus of control* memainkan peranan penting dalam mempengaruhi prestasi kerja guru. Berdasarkan sampel kajian ini, dapat disimpulkan bahawa kebanyakan responden lebih condong kearah ciri personaliti *internal locus of control*. Ini merupakan perkembangan yang baik kerana individu yang mempunyai ciri personaliti *internal locus of control*, berpuas hati dengan kerja mereka. Mereka juga tidak memiliki tingkah laku yang bersifat negatif ketika menghadapi tekanan kerja (Storms & Spector, 1987). Ini amat penting bagi profesyen perguruan kerana terdapat segelintir guru yang melepaskan geram terhadap pelajar ketika menghadapi tekanan kerja.

Meskipun kajian telah menunjukkan bahawa kebanyakan responden lebih condong ke arah ciri personaliti *internal locus of control* namun pengaruh *internal* tidaklah begitu tinggi. Ini bermakna bahawa kebanyakan guru tidak yakin dengan kebolehan diri sebaliknya dipengaruhi dengan kepercayaan bahawa segala yang berlaku lebih disebabkan oleh faktor nasib, peluang atau takdir.

Keadaan ini mungkin disebabkan oleh keadaan di negara kita di mana rakyat mempunyai kepercayaan agama. Ini sememangnya mempengaruhi personaliti individu. Walaubagaimanapun kajian telah menunjukkan bahawa individu yang memiliki ciri personaliti *internal locus of control* mencapai tahap prestasi kerja lebih tinggi daripada *eksternal locus of control* (Bernardi, 1997). Perlu diakui bahawa kajian-kajian yang dilakukan di Barat dengan mengambil sampel di Barat sudah tentu berbeza dengan budaya dan kepercayaan di Timur. Walau bagaimanapun hasil kajian ini memberi panduan kepada kita untuk mempertingkatkan keyakinan individu khususnya di kalangan guru dalam mencapai tahap prestasi kerja yang lebih tinggi pada masa hadapan.

Satu lagi faktor yang mungkin mempengaruhi hasil keputusan ini ialah faktor usia. Kajian telah membuktikan bahawa golongan muda lebih bersifat *internal* daripada golongan tua (Amrhein, 1999). Sampel yang paling ramai terlibat dalam kajian ini berada dalam lingkungan umur 36 tahun keatas iaitu sebanyak 61.3 peratus daripada jumlah sampel. Oleh yang demikian faktor usia responden juga mungkin telah mempengaruhi keputusan kajian terhadap angkubah *locus of control* ini.

Hasil kajian juga menunjukkan terdapat perhubungan yang positif antara *machiavellianism* dengan prestasi kerja. Hasil kajian ini juga adalah selari dengan pendapat kebanyakan pengkaji lain yang telah cuba melihat perhubungan antara *machiavellianism* dengan prestasi

kerja (London, 1978). Keputusan ujian korelasi antara *machiavellianism* dengan prestasi kerja menunjukkan perhubungan yang kedua tinggi selepas *locus of control*. Ini juga bermakna faktor personaliti *machiavellianism* berperanan penting dalam mempengaruhi prestasi kerja guru.

Meskipun hasil analisis statistik diskriptif menunjukkan kebanyakan responden yang terlibat dalam kajian ini memiliki ciri personaliti *high Mach* namun min 3.36 pada skala lima tidak menunjukkan peringkat tinggi bagi *high Mach* sebaliknya sederhana. Ini bermakna kebanyakan responden memiliki ciri-ciri *machiavellianism* tetapi tidak pada peringkat yang ekstrim. Ini mungkin kerana mereka menolak falsafah *machiavellianism* yang mengorbankan etika untuk mencapai kejayaan. Misalnya lebih 60% daripada responden memberi jawapan yang rendah pada skala lima bagi dua soalan iaitu soalan 13 dan 14 (Sila rujuk lampiran K). Soalan-soalan tersebut adalah seperti berikut:

- i. Kadang-kadang kita boleh bersikap kasar terhadap pelajar sekiranya ia membawa kebaikan kepada mereka.
- ii. Kita boleh menyembunyikan perkara sebenar atau memberi maklumat palsu hanya sekadar menaikkan semangat pelajar.

Kedua-dua soalan di atas jelas menguji ciri personaliti *machiavellianism* Guru. Namun sebahagian besar daripada responden tidak menerima keadaan di mana membelakangkan etika dalam menjalankan tugas

seperti yang terdapat dalam soalan di atas. Ciri personaliti *Machiavellianism* mungkin wujud di kalangan pentadbir atau pengurus. Oleh kerana 64.7% daripada responden terdiri daripada guru biasa yang tidak memegang sebarang jawatan penting maka ciri personaliti *Machiavellianism* mungkin tidak begitu mempengaruhi persekitaran kerja mereka.

Keputusan statistik juga menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang positif antara *self-esteem* atau harga diri guru dengan prestasi kerja dan ini bersesuaian dengan hipotesis yang dibentuk. Keputusan ini juga menunjukkan bahawa responden berpuas hati dengan kerja mereka dan mempunyai motivasi untuk berjaya. Hasil analisis statistik menunjukkan bahawa kebanyakan responden memiliki ciri personaliti *high self-esteem* pada tahap yang sederhana. Tahap sederhana ini mungkin kerana jumlah responden iaitu sebanyak 61.3 peratus terdiri daripada golongan yang telah mencecah umur antara 36 hingga 45 tahun manakala golongan wanita pula terdiri daripada 67.3 peratus daripada jumlah keseluruhan responden. Ini bertentangan dengan kebanyakan kajian yang dibuat di luar negara yang mengatakan bahawa golongan muda dan golongan lelaki mempunyai tahap *self-esteem* yang lebih tinggi daripada wanita dan golongan tua (Riordon, 1994).

Meskipun ujian korelasi antara ciri personaliti *self-esteem* dengan prestasi kerja menunjukkan perhubungan yang positif dan hasil regresi

meyokong perhubungan ini secara statistik, namun hasil analisis statistik diskriptif menunjukkan kebanyakan responden memiliki ciri personaliti *low self-esteem*. Ini merupakan perkara yang perlu diambil perhatian kerana *self-esteem* individu terbukti sebagai faktor mempengaruhi prestasi kerja individu serta mereka yang *low self-esteem* mudah putus asa dan tidak berdaya maju (Woo, 1997).

Satu hal yang menarik perhatian dalam hasil kajian angkuabah *self-esteem* ini ialah bagi soalan nombor 22, iaitu "Dalam kebanyakan situasi, saya lebih rasa malu daripada rasa berkeyakinan diri", sebanyak 19.3 peratus daripada jumlah responden sangat setuju dengan pernyataan ini. Meskipun peratus ini kecil namun ia menampakkan ketidakmampuan sebilangan kecil guru mengatasi pengaruh persekitaran dalam menjalankan tugas mereka. Ini jelas menampakkan tahap *self-esteem* yang rendah.

Satu lagi soalan yang menguji tahap *self-esteem* guru yang turut menarik perhatian ialah soalan nombor 24 yang berbunyi, "seringkali saya berfikiran panjang setelah melaksanakan sesuatu tugas". Sebanyak 12.7 peratus daripada jumlah responden sangat bersetuju dengan pernyataan ini. Ini juga menampakkan tahap *self-esteem* yang rendah di kalangan guru. Mereka yang tinggi *self-esteem* berkeyakinan diri dan tidak mempersoalkan atau memikirkan semula tentang perkara yang berlalu (Robbins, 1998).

Bagi angkubah ciri personaliti *self-monitoring*, hasil ujian korelasi menunjukkan terdapat perhubungan yang positif dengan prestasi kerja dan ujian regresi membuktikan perhubungan ini secara statistik. Ini selari dan bersesuaian dengan kebanyakan kajian yang telah dilakukan sebelum ini. Hasil kajian bagi angkubah ciri personaliti ini juga membolehkan kerangka konseptual yang dibina dapat diterima dalam konteks di Malaysia. Hasil analisis statistik diskriptif juga menunjukkan sebahagian besar responden boleh digolongkan sebagai *high self-monitoring* pada tahap yang sederhana.

Mereka yang memiliki ciri personaliti *high self-monitoring* mempunyai kebolehan untuk mengubahsuai tingkah laku bersesuaian dengan faktor luaran. Mereka juga dapat menunjukkan perbezaan yang nyata antara kehidupan di mata awam dan personaliti sebenar mereka. Hasil kajian ini juga membuktikan kebanyakan guru memiliki ciri personaliti seumpama itu. Ini bersesuaian dengan pandangan umum bahawa para guru harus mempunyai sikap positif yang dapat dicontohi oleh para pelajar.

Para responden juga bersetuju bahawa mereka harus mempunyai dua personaliti yang berbeza iaitu antara kehidupan peribadi dengan profesyen dan ini bersesuaian dengan pendapat beberapa pengkaji seperti yang telah dibincangkan dalam ulasan karya.

Seperkara yang menarik perhatian pengkaji dalam melihat perhubungan antara ciri personaliti *self-monitoring* dengan prestasi kerja ialah berkenaan salah satu pernyataan yang menguji ciri personaliti *self-monitoring* responden. Pernyataan nombor 32 yang berbunyi “ tabiat sesetengan guru yang membawa anak kecil ke sekolah atas alasan tiada penjaga di rumah adalah tidak dapat diterima” menunjukkan skor yang rendah di kalangan responden. Seramai 33 orang responden memilih “sangat tidak setuju” bagi pernyataan ini (Sila rujuk lampiran K).

Meskipun pernyataan ini cuma satu daripada lapan item yang mengukur *self-monitoring* guru, namun pandangan ini meninggalkan kesan yang mendalam. Ini bermakna terdapat sebilangan kecil guru yang tidak dapat membezakan kehidupan peribadi dengan profesyen mereka. Perkara seumpama ini perlu diambil perhatian sekiranya ingin memartabatkan profesyen perguruan ke peringkat yang lebih tinggi.

Bagi angkubah prestasi kerja, Hasil analisis diskriptif menunjukkan para responden menghasilkan skor yang tinggi dan dapat diklasifikasikan sebagai mencapai tahap prestasi kerja yang tinggi. Hasil analisis ini juga disokong dengan hasil analisis diskriptif demografi yang menunjukkan kesanggupan lebih 80 peratus daripada responden mengajar lebih 21 waktu dalam seminggu (Sila rujuk lampiran E). Empat peratus daripada jumlah responden keseluruhan mengajar melebihi 31 waktu dalam seminggu. Hasil analisis juga menunjukkan

lebih 69 peratus daripada jumlah responden mencapai tahap prestasi baik dan cemerlang dalam Sistem Saraan Baru bagi tahun 1999.

Tahap prestasi kerja dapat ditingkatkan lagi sekiranya perubahan dapat dilakukan bagi memperbaiki dan membentuk personaliti individu (Ackerman, 1999). Meskipun umum diakui bahawa personaliti individu diwarisi sejak lahir tetapi terdapat juga pandangan bahawa personaliti juga berubah dan dibentuk mengikut situasi dan persekitaran (Buss, 1995). Personaliti dibentuk mengikut budaya dan norma sesuatu masyarakat. Oleh yang demikian budaya kerja yang bersifat progresif dan dinamik perlu diwujudkan dalam organisasi pendidikan. Tuntutan iklim sedemikian rupa akan merupakan pemangkin kepada perubahan personaliti individu.

Hasil kajian telah membuktikan bahawa ciri-ciri personaliti guru khususnya ciri personaliti *self-esteem*, *self-monitoring* dan *locus of control* sememangnya mempengaruhi prestasi kerja. Oleh yang demikian latihan yang sewajarnya perlu diberi kepada guru demi meningkatkan keupayaan dan kebolehan yang sememangnya tersembunyi dalam diri setiap individu.

Negara mempunyai visi untuk menjadi negara maju dalam segenap aspek menjelang tahun 2020. Untuk merealisasikan wawasan ini adalah penting dalam meningkatkan kecekapan produktiviti dalam semua organisasi yang menghasil dan memasarkan barangan serta

perkhidmatan. Sekolah merupakan organisasi berteraskan perkhidmatan yang tidak ketinggalan dalam merealisasikan wawasan tersebut. Penghasilan tenaga kerja yang mahir serta masyarakat yang dinamik amat bergantung kepada prestasi kerja guru. Oleh yang demikian adalah perlu meningkatkan keupayaan para guru dalam menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

5.3. Cadangan kajian masa hadapan

- i. Kajian yang telah dijalankan hanya melibatkan para guru siswazah di daerah Ipoh. Oleh demikian pada masa hadapan kajian boleh dijalankan pada peringkat yang lebih besar dan melibatkan sampel yang lebih besar. Penglibatan sampel daripada pelbagai negeri mungkin akan memberi keputusan yang lebih realistik dan menggambarkan ciri-ciri personaliti guru seluruh negara. Kajian tersebut juga dapat memberi laluan untuk mengetahui ciri-ciri personaliti guru mengikut negeri.
- ii. Pentadbiran sekolah memainkan peranan penting dalam memperbaiki prestasi kerja guru. Oleh yang demikian kajian juga boleh dibuat bagi melihat pengaruh ciri-ciri personaliti pentadbir terhadap prestasi kerja. Ini akan memberi peluang kepada pihak pentadbir dalam mengenalpasti kelemahan mereka serta memperbaiki kelemahan tersebut. Ini akan memberi laluan

kepada peningkatan kepada prestasi kerja di kalangan pentadbir serta guru.

- iii. Kajian ini berfokuskan kepada pengaruh ciri-ciri personaliti guru terhadap prestasi kerja mereka. Pada hakikatnya terdapat beberapa faktor lain yang turut memberi kesan secara signifikan kepada prestasi kerja guru. Faktor-faktor lain termasuklah gaya kepimpinan pengetua, pengaruh motivasi luaran seperti gaji, persekitaran serta budaya kerja dalam organisasi. Oleh yang demikian kajian pada masa hadapan bolehlah berfokuskan kepada faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja.
- iv. Para pelajar mendapat pelajaran asas ketika berada di sekolah rendah. Pendidikan asas amat penting dalam melahirkan pelajar yang berkembang secara seimbang. Oleh yang demikian adalah penting bagi mengetahui ciri-ciri personaliti yang dimiliki oleh guru-guru yang mengajar di sekolah rendah. Justeru itu kajian pada masa hadapan boleh berfokuskan guru-guru di sekolah rendah.

Rujukan

- Ackerman, P. L., Kyllonen, P. C. & Roberts, R. D. (1999). **Learning and individual differences : process, trait, and content determinants**. Washington DC : American Psychological Association.
- Amrhein, P. C., Bond, J. K. & Hamilton, D. A. (1999). Locus of control and the age difference in freerecall from episodic memory. **Journal of General Psychology** **126**, (2), 149.
- Ang, S. H. (2000). The power of money: A cross cultural analysis of business-related beliefs. **Journal of World Business**, **35** (1), 43.
- Baron, R. A. (1996). **Essentials of psychology**. Boston : Allyn and Bacon.
- Baron, R. A. (1991). Positive effects on conflict: A cognitive perspective. **Employee Responsibilities and Rights Journal**, **4**, 25-36.
- Beers, M. J., & Lassiter, G. D. (1997). Individual differences in person memory: Self-monitoring and the recall of consistent and inconsistent behavior. **Journal of Social Behavior & Personality**, **12** (3), 811.
- Bernardi, R. A. (1997). The relationships among locus of control, perception of stress and performance. **Journal of Applied Business Research**, **13** (4), 1.
- Bharadwaj, L. K. (1998). Principled versus pragmatic nonviolence. **Peace Review** **10** (1), 79.
- BPG. (1982). **The Philosophy of teacher education in Malaysia**. Bahagian Pendidikan Guru.
- Brass, D.J. (1985). Technology and structuring of jobs: Employee satisfaction, performance, and influence. **Organizational Behavior and Human Decision Process** **35**, 216-240.
- Brockner, J. (1979). The effects of self-esteem, success-failure and self consciousness on task performance. **Journal of Personality and Social Psychology**, **37**, 1732-1741.

- Brockner. (1988). dalam Duffy, M. K., Shaw, J. D. & Strark E. M. (2000). Performance and satisfaction in conflicted interdependent groups: When and how does self- esteem make a difference. **Academy of Management Journal**, **43** (4), 772.
- Brown Ric., & Marcoulides George A.(1996). Across-cultural comparison of the Brown locus of control scale, **Education and Psychological Measurement**, **56**, 858-863
- Brown, M. M. (1992). Carribean first year teachers reasons for choosing teaching as a career. **Journal of Education for Teaching**, **18** (2), 185-195.
- Buss, A. H. (1995). **Personality : Temperament, social behavior and the self**. Boston : Allyn & Bacon.
- Caligiuri, P. M. & Day, D. V. (2000). Effects of self-monitoring on technical, contextual, and assignment-specific performance. **Group & Organizational Management**, **25** (2),154.
- Chatterjee, Camille (1999). Your secret mood booster. **Psychology Today**, **32**, (5), 11.
- Chemers, M. M., Watson, C. B. & May S. T. (2000). Disposition affect and leadership effectiveness : A comparison of self-esteem, optimism and efficacy. **Personality & Social Psychology Bulletin**, **26** (3), 267.
- Chisnall , P. M. (1995). **Consumer behavior, third edition**. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Churchill, G. A. (1987). **Marketing research: methodological foundation**. Chicago : Dryden Press.
- Christensen L. B. (1994). **Experimental methodology, sixth edition**. Boston : Allyn and Bacon.
- Christie, R. & Geis, F.L. (1970). **Studies in Machiavellianism**. Academy Press. Dalam Robbins, S. P. (1998). **Organizational behavior**. Upper Saddle River, New Jersey : Prentice-Hall.
- Cohen, M. (1993). Making critical thinking a classroom reality. **Social Education**, **26**, 241-244.

- Covey, R.S. (1996). **Seven habits of highly effective people**. New York : Fireside, Simon & Schuster Inc.
- Czubaj, C. A. (1996). Maintaining teacher motivation. **Education**, **116** (3), 372.
- D'Andrade, R. G. & Wish, M. (1985). Speech act theory in quantitative research on interpersonal behavior. **Discourse Processes**, **8**, 229-259.
- Deaux, K. & Lewis L. (1984). Structure of gender stereotypes: Interrelations among components and gender label. **Journal of Personality and Psychology**, **46**, 991-1004.
- Drucker, P. F. (1951). **People and performance**. New York : Houghton & Mifflin.
- Duffy, M. K., Shaw, J. D. & Strark E. M. (2000). Performance and satisfaction in conflicted interdependent groups: When and how does self-esteem make a difference. **Academy of Management Journal**, **43** (4), 772.
- Fayol, H. (1994). **General and industrial management**. London : Pitman.
- Frucot, V. & Shearon, W. T. (1991). Budgetary participation, locus of control, and Mexican managerial performance and job satisfaction. **Accounting review**, **66** (1), 80.
- Gable, Myron., & Dangelo, Frank (1994). Locus of control, Machiavellianism, and managerial job performance, **Journal of Psychology Interdisciplinary & Applied**, **128** (5), 599.
- Gable, Myron; Hollon, Charles (1992). Managerial structuring of works as a moderator and job performance, **Journal of Psychology Interdisciplinary & Applied**, **126** (3), 317.
- Glueck, W. F. (1979). Foundations of personnel. Texas: Business Publication Inc. dalam Mithani D. M. & Opatha. H.H.D.N.P. (2000). Towards effective worker performance evaluation: An important issue for the new millennium. **Journal of NMMS, Management Review**, **12** (1), 39-50.
- Goldsmith, R. E. (1984). Personality characteristics: Assosiation with adaption-innovation. **Journal of Psychology**, **117**, 159-165.

- Grams, W. C. & Rogers, R. W. (1990). Power and personality: Effects of Machiavellianism, need for approval and motivation on use of influence tactics. **Journal of General Psychology**, **117** (1), 71.
- Harvey, J. H., Barnes, R. D., Sperry D. L. & Hams, B. (1974). Perceived choice as a function of internal-external locus of control. **Journal of personality**, **42**, 437-452.
- Hosman, L A. (1997). The relationship between locus of control and the evaluative consequences of powerful and powerless speech styles. **Journal of Language & Social Psychology** **19** (1) 70.
- Ishiyama, J. T., McClure, M., Hart, H. & Amico, J. (1999). Teaching-Evaluation; college students; critical thinking; Locus of control; lectures & lecturing. **College Students Journal**. **33** (2) 269.
- Jones, E. E., Brenner, K. J. & Knight, J. S. (1990). When failure elevates self-esteem. **Personality and Social Psychology Bulletin**, **12** (2), 200-209.
- Jordan, J. M. & Roloof, M. E. (1997). Planning skills and negotiator goal accomplishment: The relationship between self-monitoring and plan generation, plan enactment, and plan consequences. **Communication Research** **24**, (1) 31-63.
- Joslyn, M. R. (1996). Candidate evaluation and the use of consences information: differential reliance on appearance based on self-monitoring propensity. **International Journal of Public Opinion Research**, **8** (4), 355-374.
- Kenny, D. A. & Zaccaro, S. J. (1983). An estimate of variance due to traits in leadership. **Journal of Applied Psychology**, **68**, 678-685.
- Kerlinger, (1973). Dalam Christensen L. B. (1994). **Experimental methodology, sixth edition**. Boston: Allyn and Bacon.
- Krahe, Barbara (1992). **Personality and social psychology: Towards a synthesis**: Sage Publication.

- Lasane, T. P. & Jones, J. M. (1999). Temporal orientation and academic goal-setting: The mediating properties of a motivational self. **Journal of Social Behavior & Personality**, 14 (1), 31.
- Lennox, R. D. & Wolfe, R. N. (1984). Revision of the self-monitoring scale. *Journal of Personality and Social Psychology*. Dalam Robbins, S. P. (1998). **Organizational behavior**. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.
- London, H. & Exner, J. E. (1978). **Dimensions of personality**. New York : John Wiley & Sons.
- Mahmood. (1990). **Pengantar psikologi : Satu pengenalan asas kepada tingkah laku manusia**. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Martin, B. A. & Murberger, M. A. (1994). Effects of self-esteem and assigned goals on actual and perceived performance. **Journal of Social Behavior and Personality**, 9, 81-87.
- Martin, M. M., Anderson, C. M., & Thweatt, K. S. (1998). Aggressive communication traits and their relationships with the cognitive flexibility scale and the communication flexibility scale. **Journal of Social Behavior & Personality**, 13 (3), 531.
- Matheson, D.W., Bruce, R.L. & Beauchamp, K.L. (1978). **Experimental Psychology: Research design and analysis**. New York: Holt, Rinehart and Winston Inc.
- May Khor Guat Sim. (1998). **Staff development and job performance in Kuala Muda/Yan**. Unpublished Dissertation. Universiti Utara Malaysia.
- McBurney, D. H. (1994). **Research methods**. Pacific Grove, California : Brooks & Cole Publishing Co.
- Michael, W. (1986). **Introduction to personality**. New Jersey : Prentice Hall.

- Mills, R. C. (1991). A new understanding of self : The role of affect, state of mind, self understanding and intrinsic motivation. *The Journal of Experimental Education*, **60** (1) 67-78.
- Mudrack, P. E. (1990). Machiavellianism and locus of control: A meta-analytic review. *Journal of Social Psychology*, **130** (1), 125.
- Murray, Eloise. (1972). Students perception of self-actualizing and non self self actualizing teachers. *Journal of teacher Eduaction*, **23** (3), 383-387.
- Nowack, (1994). Dalam Caligiuri, P. M. & Day, D. V. (2000). Effects of self-monitoring on technical, contextual, and assignment-specific performance. *Group & Organizational Management*, **25** (2), 154.
- Nwachukku, O. C. (1995). CEO locus of control, strategic planning and small business performance. *Journal of Applied Business Research*, **11** (4), 9.
- Parkay, F. W., Stephen, O. & Norman, P. (1988). A study of the relationships among teacher efficacy. Locus of control, and stress. *Journal of research and development in education*. **21** (4), 13-21.
- Petrack, J. A. (1992). Organization ethics development : Implication for human resource professionals. *Journal of Education Business*, **67** (6), 330.
- Pinto, A. J., & Kanekar, S. (1990). Social perception as a function of Machiavellianism. *Journal of Social Psychology*, **130** (6), 755.
- Pufal-Struzik, I. (1999). Self actualization and other personality dimensions as predictors of mental health of intelectually gifted students. *Roeper Review*, **22** (1), 44.
- Renn, R. W. & Prien, K. O. (1995). Employee responses to performance feedback from the task. *Group & Organizational Management*, **20** (3), 337.

- Riordon, C. A. & Gross, T. (1994). Self-monitoring, gender, and the personal consequences of impression management. **American Behavioral Scientist**, 37 (5), 715.
- Robbins, Stephen P. (1998). **Organizational Behavior**. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Robinson, J. R. & Shaver, P. R. (1973). Measure of Social Psychological Attitudes. Dalam Robbins, S. P. (1998). **Organizational behavior**. Upper Saddle River, New Jersey : Prentice-Hall.
- Rotter, J. B. (1971). External and internal control. Psychology Today. Dalam Robbins, S. P. (1998). **Organizational behavior**. Upper Saddle River, New Jersey : Prentice-Hall.
- Rosenberg, (1970). Dalam Renn, R. W. & Prien, K. O. (1995). Employee responses to performance feedback from the task. **Group & Organizational Management**, 20 (3), 337.
- Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European community. **Journal of Applied Psychology**, 82 (1), 30-32.
- Sekaran, Uma. (2000). **Research Method for Business: A skill building approach**. New York: John Wiley & Son.
- Shackleton, V. & Fletcher, C. (1984). **New essential psychology: Individual differences**. London: Methuen & Co. Ltd.
- Shertzer, B. & Stone, S. C. (1981). **Fundamental of guidance**, 4th.ed. Boston : Houghton Mifflin Co.
- Sidek Mohd. Noh (1993). **Asas-asas pemilihan kerjaya dan pendidikan**, dalam Utusan Melayu, 3 November. M.S. 17.
- Singer, M. (1990). Individual differences in adaption-innovation and the escalation of comitment paradigm. **Journal of Social Psychology**, 130 (4), 561.
- Snyder, (1974). Nowack, (1994). Dalam Caligiuri, P. M. & Day, D. V. (2000). Effects of self-monitoring on technical, contextual, and assignment-specific performance. **Group & Organizational Management**, 25 (2), 154.

- Sosik, John J., Dworakivsky, Anne C. (1998). Self concept based aspects of the charismatic leader: More than meets the eye, **Leadership Quaterly**, **9** (4), 503.
- Sparks, J. R. (1994). Machiavellianism and personal success in marketing the moderating rote of latitude for improvisation. **Journal of Academy of Marketing Science**, **22** (4), 393.
- Stevenson, W. J. (1999). **Production operation management, sixth edition**. Boston:Irwin McGraw-Hill.
- Storms & Spector, (1987). Dalam Spector, P. E. (2000). **Industrial & organizational psychology**. New York : John Wiley & Sons Inc.
- Taylor, M. (1990). **Effectiveness in education training : the theory and practices of personal development**. Worcester : Billing & Sons Ltd.
- Terpstra, D. E. & Rozell, E. J. (1993). The influence of personality and demographic variables on ethical decisions related to insider trading. **Journal of psychology Interdisciplinary & Applied**, **127** (4), 375.
- The Star. (2000, June). **Education**, p.2-4
- Von Bergen C. W. & Soper B. (1996). The moderating effects on self-esteem and goal difficulty level on performance. **College Student Journal**, **30** (2), 262.
- Williams, J. C. (1997). Self-control. **Baylor Business Review** **15** (2), 9
- Woo, T. O. & Mix, P. (1997). Self-enhancing reactions to performance feedback in an academic setting. **Journal of Social Behavior & Personality**, **12** (2), 481.

Lampiran A

Borang Soal Selidik

Encik/Cik/Tuan/Puan

Kajian mengenai pengaruh ciri-ciri personaliti terhadap prestasi kerja

Saya sedang menjalankan satu kajian untuk mengetahui pengaruh ciri-ciri personaliti terhadap prestasi kerja di kalangan guru-guru di sekolah menengah.

Kajian ini bukanlah bertujuan mengkaji seseorang individu atau sesebuah organisasi. Oleh itu segala maklumat tidak akan dilaporkan dalam bentuk yang boleh menunjukkan identiti seseorang individu ataupun organisasi. Segala maklumat yang diperolehi akan dirahsiakan.

Untuk menyiapkan kajian ini, saya amat memerlukan kerjasama daripada Encik/Cik/Tuan/Puan untuk memberi jawapan yang seikhlas mungkin pada soalan-soalan yang dikemukakan dalam soal selidik ini.

Saya mengucapkan terima kasih atas kerjasama yang diberikan

Yang Benar,

.....
(DAVID SELVAM)

Soal selidik ini mengandungi Tiga bahagian iaitu bahagian A, B dan bahagian C yang perlu diisi

Bahagian A

Sila bulatkan pada nombor yang sesuai di penghujung setiap soalan

1. Sangat tidak setuju
 2. Tidak setuju
 3. Tidak pasti
 4. Setuju
 5. Sangat setuju
-
1. Hidup kita dicorakkan oleh kita sendiri 1 2 3 4 5
 2. Faktor peluang dan nasib tidak mempengaruhi hidup seseorang 1 2 3 4 5
 3. Jumlah pendapatan seseorang itu bergantung kepada kemampuannya 1 2 3 4 5
 4. Pertambahan dalam kadar penceraian hanya menunjukkan sikap tidak bertolak ansur di kalangan pasangan 1 2 3 4 5
 5. Menjalin perhubungan yang baik sesama rakan setugas merupakan satu skil yang harus dipelajari dan diamalkan. 1 2 3 4 5
 6. Kenaikan pangkat seseorang guru itu biasanya adalah berdasarkan kesungguhannya dalam bidang kerja 1 2 3 4 5
 7. Saya tidak dapat bertolak ansur dengan tuntutan kerja yang semakin bertambah di sekolah dewasa ini. 1 2 3 4 5
 8. Disiplin dan akhlak di kalangan pelajar dapat dibentuk 1 2 3 4 5
 9. Tidak salah bagi seseorang pengetua menggunakan kuasanya untuk mendapat kerjasama daripada kakitangannya 1 2 3 4 5

10. Tidak salah bagi seseorang pengetua dalam menyimpan perasaan syak wasangka terhadap kakitangannya sekiranya ia membawa kebaikan. 1 2 3 4 5
11. Tindakan seseorang guru seharusnya berdasarkan nilai moral yang baik meskipun kadangkala boleh memudaratkan dirinya sendiri 1 2 3 4 5
12. Pada kebiasaannya seseorang guru itu tidak akan membuat kerja kecuali dipaksa atau terdesak 1 2 3 4 5
13. Kadang-kadang kita boleh bersikap kasar terhadap pelajar sekiranya ia membawa kebaikan kepada mereka 1 2 3 4 5
14. Kita boleh menyembunyikan perkara sebenar atau memberi maklumat palsu hanya sekadar menaikkan semangat pelajar 1 2 3 4 5
15. Pada kebiasaannya pelajar tidak berupaya bertindak sendirian melainkan menunggu arahan daripada guru 1 2 3 4 5
16. Manusia pada amnya adalah baik dan berhati mulia 1 2 3 4 5
17. Saya selalu rasa yang saya tidak dapat menghabiskan sesuatu kerja dengan baik dan sempurna 1 2 3 4 5
18. Saya selalu percaya bahawa tahap kerja saya sentiasa berprestasi tinggi. 1 2 3 4 5
19. Seseorang pengetua harus kritikal dan harus menegur kakitangannya sekiranya perlu 1 2 3 4 5
20. Sikap pengetua yang tidak menegur kakitangannya hanya kerana hendak menjaga hati mereka adalah tidak wajar 1 2 3 4 5

21. Saya tidak rasa kekok sebaliknya rasa berkeyakinan diri
ketika berhadapan dengan orang dan suasana yang baru 1 2 3 4 5
22. Dalam kebanyakan situasi, saya lebih rasa malu daripada rasa
berkeyakinan diri 1 2 3 4 5
23. Saya sering resah kerana saya tidak dapat menjalin hubungan yang
baik dengan rakan setugas. 1 2 3 4 5
24. Seringkali saya berkifiran panjang setelah melaksanakan sesuatu tugas 1 2 3 4 5
25. Kita perlu mempunyai perwatakan yang berbeza dalam suasana
formal dan tidak formal 1 2 3 4 5
26. Saya mempunyai keupayaan untuk melupakan perkara-perkara
lain apabila mula mengajar 1 2 3 4 5
27. Ketika berbual dengan rakan, saya boleh mengagak
ketidaksenangannya melalui perubahan tingkahlakunya 1 2 3 4 5
28. Saya mengharapkan orang lain dapat meniru cara
dan personaliti saya 1 2 3 4 5
29. Pada kebiasaannya, saya dapat mengagak sifat kepura-puraan
sesetengah orang. 1 2 3 4 5
30. Perasaan naluri saya agak baik sehingga saya dapat memahami
perasaan dan emosi orang lain 1 2 3 4 5
31. Saya mampu mengubah sikap sekiranya saya dapati ada rakan
yang tidak menyukai saya. 1 2 3 4 5
32. Tabiat sesetengan guru yang membawa anak kecil ke sekolah
atas alasan tiada penjaga di rumah adalah tidak dapat diterima. 1 2 3 4 5

Bahagian B

Sila bulatkan pada nombor yang sesuai di penghujung setiap soalan

1. Sangat tidak setuju
 2. Tidak setuju
 3. Tidak pasti
 4. Setuju
 5. Sangat setuju
-
33. Sejak 3 tahun kebelakangan ini laporan prestasi kerja saya adalah baik. 1 2 3 4 5
34. Tahap disiplin saya adalah memuaskan sejak 3 tahun kebelakangan ini. 1 2 3 4 5
35. Mengikut penilaian saya, prestasi kerja saya adalah memuaskan. 1 2 3 4 5
36. Mengikut penilaian saya, sumbangan saya dalam bidang ko-kurikulum sekolah adalah memuaskan. 1 2 3 4 5
37. Pada kebiasaannya saya dapat merancang dan melaksanakan pengajaran saya dengan baik. 1 2 3 4 5
38. Pada kebiasaannya, saya tidak dapat menghabiskan sukatan pelajaran kerana isi kandungan sukatan pelajaran yang sangat luas. 1 2 3 4 5
39. Pencapaian pelajar-pelajar dalam kelas yang saya ajar adalah pada tahap yang memuaskan. 1 2 3 4 5
40. Saya jarang menerima teguran negatif tentang prestasi kerja daripada rakan sekerja 1 2 3 4 5
41. Pada kebiasaannya saya dapat mengawal disiplin pelajar ketika mengajar. 1 2 3 4 5
42. Saya mendengar dan bertanya pendapat guru-guru lain sebelum membuat keputusan tentang sesuatu perkara 1 2 3 4 5

Bahagian C

Sila tandakan [/] dalam kotak yang berkenaan

1. Jantina : Lelaki [] 1
Perempuan [] 2
2. Umur : Kurang daripada 25 tahun [] 1
26 – 35 tahun [] 2
36 – 45 tahun [] 3
46 – 55 tahun [] 4
3. Ras : Melayu [] 1
Cina [] 2
India [] 3
Lain-lain [] 4
4. Tempoh perkhidmatan : 5 hingga 10 tahun [] 1
11 hingga 15 tahun [] 2
16 hingga 20 tahun [] 3
20 tahun ke atas [] 4
5. Jawatan : Guru biasa [] 1
Ketua Panitia [] 2
Guru Kanan Mata Pelajaran [] 3
Penolong Kanan [] 4
6. Jumlah waktu mengajar : 10 hingga 15 waktu [] 1
16 hingga 20 waktu [] 2
21 hingga 30 waktu [] 3
31 ke atas [] 4
7. Pencapaian dalam SSB tahun 1999 : Statik [] 1
Mendatar [] 2
Mendatar dengan baik [] 3
Mendatar dengan cemerlang [] 4
Mendatar [] 5
Melintang [] 6



Ruj. Kami: KP(BPPDP) 13/15 (640)
Tarikh : 5 Sept 2000.

Encik David A/L Selvam,
49, Jalan Pengkalan Barat 12,
Taman Shatin Baru,
31650 Ipoh,
PERAK

Tuan,

***Kebenaran Untuk Menjalankan Kajian Di Sekolah-Sekolah, Maktab-
Maktab Perguruan, Jabatan-Jabatan Pendidikan Dan Bahagian-
Bahagian Di Bawah Kementerian Pendidikan Malaysia***

Adalah saya dengan hormatnya diarah memaklumkan bahawa permohonan
tuan untuk menjalankan kajian bertajuk:

**"Pengaruh Ciri-Ciri Personaliti Terhadap Prestasi
Kerja Di Kalangan Guru-Guru Sekolah
Menengah."**

telah diluluskan.

2. Kelulusan ini adalah berdasarkan apa yang terkandung di dalam
cadangan penyelidikan yang tuan kemukakan ke Bahagian ini. **Kebenaran
bagi menggunakan sampel kajian perlu diperolehi daripada Ketua
Bahagian/Pengarah Pendidikan Negeri yang berkenaan.** Sila
kemukakan ke Bahagian ini senaskah laporan kajian tuan setelah ia selesai
kelak.

Sekian untuk makluman dan tindakan tuan selanjutnya. Terima kasih.

"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"

Saya yang menurut perintah,

(DR. AMIR BIN MOHD SALLEH)

b.p. Pengarah,
Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan,
Kementerian Pendidikan Malaysia.



UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

06010 UUM, Sintok, Kedah Darul Aman, Malaysia. Tel : 04 - 9241801 - 8 Cable : UTAMAS Telex : MA 42052 Fax/DL : 04 - 7005767

Sekolah Siswazah

Lampiran C

UUM/SS/81461

10 Oktober 2000

KEPADA SESIAPA BERKENAAN

Tuan

MEMOHON MENGUMPUL DATA/MAKLUMAT

Dengan ini disahkan bahawa David a/l Selvam, (no. matrik 81461) adalah pelajar siswazah program Sarjana Sains (Pengurusan) secara penuh masa di Universiti Utara Malaysia.

Beliau perlu mengutip serta mengumpul data/maklumat daripada berbagai sumber yang telah dikenalpasti untuk membolehkan beliau memenuhi keperluan penyediaan Kertas Projek/Tesis.

Sehubungan itu, kami amat berbesar hati sekiranya pihak tuan/puan dapat memberi kerjasama dan bantuan kepada pelajar berkenaan dalam usaha tersebut. Segala maklumat yang diperolehi daripada soal-selidik ini akan DIRAHSIAKAN.

Sekian, terima kasih.

(PADMINI PILLAI)
b.p. Dekan

Reliability

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

Lampiran D

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	QU17	2.5000	.9608	40.0
2.	QU18	2.7250	1.0619	40.0
3.	QU19	4.0250	.9195	40.0
4.	QU20	3.8750	.9920	40.0
5.	QU21	3.5500	.9858	40.0
6.	QU22	2.5250	.9055	40.0
7.	QU23	2.3750	.9524	40.0
8.	QU24	3.5000	1.0622	40.0

Covariance Matrix

	QU17	QU18	QU19	QU20	QU21
QU17	.9231				
QU18	.0897	1.1276			
QU19	-.2692	.1353	.8455		
QU20	.0641	-.0096	.3109	.9840	
QU21	.1026	-.0244	.1654	.4295	.9718
QU22	.2436	-.0314	-.0135	.2724	.0628
QU23	-.1154	.3109	.4263	.2276	.1218
QU24	.3590	.0385	.1154	.4744	.5385

	QU22	QU23	QU24
QU22	.8199		
QU23	.1827	.9071	
QU24	.2436	.2436	1.1282

Correlation Matrix

	QU17	QU18	QU19	QU20	QU21
QU17	1.0000				
QU18	.0880	1.0000			
QU19	-.3048	.1385	1.0000		
QU20	.0673	-.0091	.3409	1.0000	
QU21	.1083	-.0233	.1825	.4392	1.0000
QU22	.2800	-.0327	-.0162	.3033	.0704
QU23	-.1261	.3074	.4868	.2409	.1297
QU24	.3518	.0341	.1181	.4502	.5142

Lampiran D

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Correlation Matrix

	QU22	QU23	QU24
QU22	1.0000		
QU23	.2119	1.0000	
QU24	.2533	.2408	1.0000

N of Cases = 40.0

Statistics for Scale	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	25.0750	17.0968	4.1348	3

Item-total Statistics

Alpha Item Deleted	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation
QU17 .6468	22.5750	15.2250	.1265	.3169
QU18 .6533	22.3500	14.9513	.1240	.1441
QU19 .6150	21.0500	14.5103	.2485	.3788
QU20 .5429	21.2000	12.5744	.5030	.3807
QU21 .5773	21.5250	13.3327	.3879	.3359
QU22 .6070	22.5500	14.3564	.2799	.2336
QU23 .5744	22.7000	13.3949	.4009	.3835
QU24 .5240	21.5750	11.9429	.5483	.4448

Reliability Coefficients 8 items

Alpha = .6277 Standardized item alpha = .6260

Reliability

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

Lampiran D]

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	QU1	3.9250	1.0952	40.0
2.	QU2	2.3750	.7742	40.0
3.	QU3	3.6750	1.0225	40.0
4.	QU4	3.6750	1.1633	40.0
5.	QU5	4.3750	.8066	40.0
6.	QU6	3.6000	.9554	40.0
7.	QU7	2.6750	.9711	40.0
8.	QU8	3.7750	1.0975	40.0

Covariance Matrix

	QU1	QU2	QU3	QU4	QU5
QU1	1.1994				
QU2	.0545	.5994			
QU3	.4622	.0224	1.0455		
QU4	.8724	-.0032	.5071	1.3532	
QU5	.2340	-.1955	.2532	.4327	.6506
QU6	.2256	-.1538	.2000	.2769	.1026
QU7	.2314	.0224	.2250	.3788	.1763
QU8	.1365	.1378	.1558	.3609	.2147

	QU6	QU7	QU8
QU6	.9128		
QU7	.0974	.9429	
QU8	.0103	-.1006	1.2045

Correlation Matrix

	QU1	QU2	QU3	QU4	QU5
QU1	1.0000				
QU2	.0643	1.0000			
QU3	.4127	.0283	1.0000		
QU4	.6848	-.0036	.4263	1.0000	
QU5	.2649	-.3131	.3070	.4611	1.0000
QU6	.2157	-.2080	.2047	.2492	.1331
QU7	.2176	.0298	.2266	.3354	.2251
QU8	.1136	.1622	.1388	.2827	.2426

Lampiran D]

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Correlation Matrix

	QU6	QU7	QU8
QU6	1.0000		
QU7	.1050	1.0000	
QU8	.0098	-.0944	1.0000

N of Cases = 40.0

Statistics for Scale	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	28.0750	18.5840	4.3109	8

Item-total Statistics

Alpha Item Deleted	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	if
QU1 .5623	24.1500	12.9513	.5624	.5057	
QU2 .6985	25.7000	18.2154	-.0349	.2373	
QU3 .5901	24.4000	13.8872	.4791	.2496	
QU4 .5062	24.4000	11.5795	.7138	.6123	
QU5 .6203	23.7000	15.4974	.3836	.3738	
QU6 .6614	24.4750	16.1532	.1977	.1278	
QU7 .6451	25.4000	15.5795	.2689	.1853	
QU8 .6637	24.3000	15.5487	.2115	.2117	

Reliability Coefficients 8 items

Alpha = .6565 Standardized item alpha = .6305

Reliability

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

Lampiran D

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	QU9	3.1000	1.2153	40.0
2.	QU10	2.5750	1.1068	40.0
3.	QU11	3.3500	1.0013	40.0
4.	QU12	1.9750	.6975	40.0
5.	QU13	2.8750	1.0175	40.0
6.	QU14	2.7750	1.0250	40.0
7.	QU15	2.8250	1.1297	40.0
8.	QU16	3.3250	1.2276	40.0

Covariance Matrix

	QU9	QU10	QU11	QU12	QU13
QU9	1.4769				
QU10	.4282	1.2250			
QU11	.5026	.1526	1.0026		
QU12	-.0744	.0660	-.0423	.4865	
QU13	.1667	.0224	.4295	-.0545	1.0353
QU14	.3564	.2096	.2090	.1224	.2276
QU15	.4538	.1268	.4218	.0468	.3365
QU16	.6846	.4237	.2423	.0340	.0160

	QU14	QU15	QU16
QU14	1.0506		
QU15	.0365	1.2763	
QU16	.2288	.2635	1.5071

Correlation Matrix

	QU9	QU10	QU11	QU12	QU13
QU9	1.0000				
QU10	.3184	1.0000			
QU11	.4130	.1377	1.0000		
QU12	-.0877	.0855	-.0606	1.0000	
QU13	.1348	.0199	.4216	-.0768	1.0000
QU14	.2861	.1848	.2036	.1712	.2182
QU15	.3306	.1030	.3729	.0594	.2928
QU16	.4589	.3118	.1971	.0397	.0128

Lampiran D

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Correlation Matrix

	QU14	QU15	QU16
QU14	1.0000		
QU15	.0316	1.0000	
QU16	.1819	.1900	1.0000

N of Cases = 40.0

Statistics for Scale	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	22.8000	21.1385	4.5977	8

Item-total Statistics

Item Deleted	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	if
QU9	19.7000	14.6256	.5418	.4079	
.5618					
QU10	20.2250	17.0506	.3132	.1510	
.6306					
QU11	19.4500	16.3051	.4737	.3348	
.5901					
QU12	20.8250	20.4558	.0311	.0935	
.6777					
QU13	19.9250	17.8147	.2664	.2497	
.6411					
QU14	20.0250	17.3071	.3261	.1897	
.6267					
QU15	19.9750	16.4865	.3679	.2370	
.6158					
QU16	19.4750	15.8455	.3874	.2508	
.6105					

Reliability Coefficients 8 items

Alpha = .6530 Standardized item alpha = .6322

Reliability

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

Lampiran D

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	QU25	3.5250	1.1764	40.0
2.	QU26	3.5250	1.1320	40.0
3.	QU27	3.9250	.7642	40.0
4.	QU28	2.5500	.9858	40.0
5.	QU29	3.4000	.8712	40.0
6.	QU30	3.3250	.9167	40.0
7.	QU31	3.7000	.8533	40.0
8.	QU32	2.9750	1.2707	40.0

Covariance Matrix

	QU25	QU26	QU27	QU28	QU29
QU25	1.3840				
QU26	.7173	1.2814			
QU27	.5019	.5019	.5840		
QU28	-.1679	-.0397	.2218	.9718	
QU29	.1949	.6564	.2615	.0051	.7590
QU30	.2096	.3378	.2301	.0731	.3538
QU31	.3154	.4179	.2846	.1692	.3282
QU32	-.0635	.3212	.1776	.0141	.3949

	QU30	QU31	QU32
QU30	.8404		
QU31	.2282	.7282	
QU32	.2391	.3256	1.6147

Correlation Matrix

	QU25	QU26	QU27	QU28	QU29
QU25	1.0000				
QU26	.5386	1.0000			
QU27	.5583	.5802	1.0000		
QU28	-.1448	-.0356	.2944	1.0000	
QU29	.1901	.6656	.3928	.0060	1.0000
QU30	.1944	.3255	.3285	.0809	.4431
QU31	.3142	.4327	.4365	.2012	.4415
QU32	-.0425	.2233	.1829	.0113	.3567

Lampiran D

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Correlation Matrix

	QU30	QU31	QU32
QU30	1.0000		
QU31	.2917	1.0000	
QU32	.2053	.3003	1.0000

N of Cases = 40.0

Statistics for Scale	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	26.9250	22.5840	4.7523	8

Item-total Statistics

Alpha Item Deleted	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation
QU25 .7219	23.4000	17.7846	.3442	.5360
QU26 .6479	23.4000	15.4769	.6541	.6449
QU27 .6654	23.0000	17.6410	.6790	.5778
QU28 .7683	24.3750	21.0609	.0609	.2906
QU29 .6712	23.5250	17.4353	.6034	.5815
QU30 .7023	23.6000	18.4000	.4251	.2341
QU31 .6771	23.2250	17.7173	.5761	.3455
QU32 .7458	23.9500	18.1513	.2603	.2001

Reliability Coefficients 8 items

Alpha = .7297 Standardized item alpha = .7546

Reliability

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

Lampiran D

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	QU33	4.1500	.6998	40.0
2.	QU34	3.9000	.8412	40.0
3.	QU35	4.0750	.7642	40.0
4.	QU36	4.0000	.9058	40.0
5.	QU37	1.7000	.7232	40.0
6.	QU38	3.6500	1.0013	40.0
7.	QU39	1.8500	.9213	40.0
8.	QU40	3.3750	1.1252	40.0
9.	QU41	4.0250	.6975	40.0
10.	QU42	3.9500	1.0365	40.0

Covariance Matrix

	QU33	QU34	QU35	QU36	QU37
QU33	.4897				
QU34	.2462	.7077			
QU35	.1679	.1103	.5840		
QU36	.1795	.0256	.3590	.8205	
QU37	.0974	.0462	.1256	-.0769	.5231
QU38	.1051	.2718	.0526	.0256	-.2103
QU39	.1000	.0615	.1141	.1538	.1077
QU40	.0192	.3974	.1250	.0256	.1667
QU41	-.0038	-.0487	.2032	.0769	.1359
QU42	.1872	.2513	.1577	.2308	.0103

	QU38	QU39	QU40	QU41	QU42
QU38	1.0026				
QU39	.1256	.8487			
QU40	.1603	.1603	1.2660		
QU41	-.0423	-.0731	.1955	.4865	
QU42	.2385	-.0077	.5577	.1295	1.0744

Lampiran D

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Correlation Matrix

	QU33	QU34	QU35	QU36	QU37
QU33	1.0000				
QU34	.4181	1.0000			
QU35	.3140	.1715	1.0000		
QU36	.2831	.0336	.5186	1.0000	
QU37	.1925	.0759	.2273	-.1174	1.0000
QU38	.1500	.3227	.0687	.0283	-.2903
QU39	.1551	.0794	.1621	.1844	.1616
QU40	.0244	.4199	.1454	.0252	.2048
QU41	-.0079	-.0830	.3812	.1217	.2694
QU42	.2580	.2882	.1991	.2458	.0137

	QU38	QU39	QU40	QU41	QU42
QU38	1.0000				
QU39	.1362	1.0000			
QU40	.1422	.1546	1.0000		
QU41	-.0606	-.1137	.2491	1.0000	
QU42	.2298	-.0081	.4782	.1791	1.0000

N of Cases = 40.0

Statistics for Scale	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	34.6750	18.6865	4.3228	10

Item-total Statistics

Alpha Item Deleted	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation
QU33 .6108	30.5250	15.9994	.3925	.3786
QU34 .6018	30.7750	15.2558	.4144	.4382
QU35 .5932	30.6000	15.2718	.4740	.4578
QU36 .6299	30.6750	15.8660	.2772	.4194
QU37 .6532	32.9750	17.3583	.1336	.3656
QU38 .6536	31.0250	16.2301	.1802	.2774
QU39 .6466	32.8250	16.3532	.1993	.2003
QU40 .5923	31.3000	13.8051	.4324	.4697
QU41 .6423	30.6500	17.0538	.1989	.3225
QU42 .5882	30.7250	14.1019	.4509	.3668

Lampiran D

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients 10 items

Alpha = .6471

Standardized item alpha = .6494

Frequencies

Statistics

jantina

N	Valid	150
	Missing	0
Mean		1.6733
Median		2.0000
Mode		2.00
Sum		251.00

jantina

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	lelaki	49	32.7	32.7	32.7
	perempuan	101	67.3	67.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

umur

N	Valid	150
	Missing	0
Mean		2.7200
Median		3.0000
Mode		3.00
Sum		408.00

umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang daripada 25 tahun	5	3.3	3.3	3.3
	26 hingga 35 tahun	53	35.3	35.3	38.7
	36 hingga 45 tahun	71	47.3	47.3	86.0
	46 hingga 55 tahun	21	14.0	14.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

Ras

N	Valid	150
	Missing	0
Mean		1.6067
Median		1.0000
Mode		1.00
Sum		241.00

Ras

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Melayu	83	55.3	55.3	55.3
Cina	43	28.7	28.7	84.0
India	24	16.0	16.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

Tempoh Perkhidmatan

N	Valid	150
	Missing	0
Mean		2.0000
Median		2.0000
Mode		1.00
Sum		300.00

Tempoh Perkhidmatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5 hingga 10 tahun	68	45.3	45.3	45.3
11 hingga 15 tahun	39	26.0	26.0	71.3
16 hingga 20 tahun	18	12.0	12.0	83.3
20 tahun ke atas	25	16.7	16.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

Jawatan

N	Valid	150
	Missing	0
Mean		1.4400
Median		1.0000
Mode		1.00
Sum		216.00

Jawatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Guru biasa	97	64.7	64.7	64.7
Ketua Panitia	45	30.0	30.0	94.7
Guru kanan mata pelajaran	3	2.0	2.0	96.7
Penolong Kanan	5	3.3	3.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

Jumlah waktu mengajar

N	Valid	150
	Missing	0
Mean		2.8533
Median		3.0000
Mode		3.00
Sum		428.00

Jumlah waktu mengajar

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 10 hingga 15 waktu	7	4.7	4.7	4.7
16 hingga 20 waktu	14	9.3	9.3	14.0
21 hingga 30 waktu	123	82.0	82.0	96.0
31 ke atas	6	4.0	4.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

Pencapaian dalam SSB

N	Valid	150
	Missing	0
Mean		2.8267
Median		3.0000
Mode		3.00
Sum		424.00

Pencapaian dalam SSB

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Statik	1	.7	.7	.7
	Mendatar	47	31.3	31.3	32.0
	Mendatar dengan baik	81	54.0	54.0	86.0
	Mendatar dengan cemerlang	19	12.7	12.7	98.7
	menegak	2	1.3	1.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Correlations

Correlations

		Locus of Control	Perform
Locus of Control	Pearson Correlation	1.000	.473**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	150	150
Perform	Pearson Correlation	.473**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	150	150

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Locus of Control ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Perform

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.473 ^a	.224	.219	7.5273

Model Summary

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.224	42.690	1	148	.000

a. Predictors: (Constant), Locus of Control

Lampiran F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2418.823	1	2418.823	42.690	.000 ^a
	Residual	8385.717	148	56.660		
	Total	10804.540	149			

a. Predictors: (Constant), Locus of Control

b. Dependent Variable: Perform

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.700	3.706		3.157	.002
	Locus of Control	.804	.123	.473	6.534	.000

a. Dependent Variable: Perform

Correlations

Correlations

		Perform	machiavellianism
Perform	Pearson Correlation	1.000	.370**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	150	150
machiavellianism	Pearson Correlation	.370**	1.000
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	150	150

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	machiavellianism		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Perform

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.370 ^a	.137	.131	7.9378

Model Summary

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.137	23.476	1	148	.000

a. Predictors: (Constant), machiavellianism

Lampiran G

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1479.181	1	1479.181	23.476	.000 ^a
	Residual	9325.359	148	63.009		
	Total	10804.540	149			

a. Predictors: (Constant), machiavellianism

b. Dependent Variable: Perform

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.892	3.911		4.319	.000
	machiavellianism	.695	.144	.370	4.845	.000

a. Dependent Variable: Perform

Correlations

Correlations

		Perform	Self-esteem
Perform	Pearson Correlation	1.000	.361**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	150	150
Self-esteem	Pearson Correlation	.361**	1.000
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	150	150

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Self-esteem ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Perform

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.361 ^a	.130	.125	7.9674

Model Summary

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.130	22.205	1	148	.000

a. Predictors: (Constant), Self-esteem

Lampiran H

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1409.566	1	1409.566	22.205	.000 ^a
	Residual	9394.974	148	63.480		
	Total	10804.540	149			

a. Predictors: (Constant), Self-esteem

b. Dependent Variable: Perform

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.640	4.281		3.653	.000
	Self-esteem	.947	.201	.361	4.712	.000

a. Dependent Variable: Perform

Correlations

Correlations

		Perform	Self-monitoring
Perform	Pearson Correlation	1.000	.265**
	Sig. (1-tailed)		.001
	N	150	150
Self-monitoring	Pearson Correlation	.265**	1.000
	Sig. (1-tailed)	.001	
	N	150	150

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Self-monitoring ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Perform

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.265 ^a	.070	.064	8.2383

Model Summary

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.070	11.195	1	148	.001

a. Predictors: (Constant), Self-monitoring

Lampiran I

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	759.789	1	759.789	11.195	.001 ^a
	Residual	10044.751	148	67.870		
	Total	10804.540	149			

a. Predictors: (Constant), Self-monitoring

b. Dependent Variable: Perform

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.238	4.339		4.895	.000
	Self-monitoring	.529	.158	.265	3.346	.001

a. Dependent Variable: Perform

Descriptives**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Perform	150	12.00	48.00	35.5800	8.5155
Locus of Control	150	20.00	73.00	29.6933	5.0100
Self-esteem	150	10.00	28.00	21.0667	3.2495
Self-monitoring	150	9.00	38.00	27.1333	4.2721
machiavellianism	150	15.00	36.00	26.8800	4.5242
Valid N (listwise)	150				

Frequencies

Statistics

		qu13	qu14	qu22	qu24	qu32	qu38
N	Valid	150	150	150	150	150	150
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

qu13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	51	34.0	34.0	34.0
	2.00	50	33.3	33.3	67.3
	3.00	22	14.7	14.7	82.0
	4.00	20	13.3	13.3	95.3
	5.00	7	4.7	4.7	100.0
Total		150	100.0	100.0	

qu14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	42	28.0	28.0	28.0
	2.00	59	39.3	39.3	67.3
	3.00	21	14.0	14.0	81.3
	4.00	15	10.0	10.0	91.3
	5.00	13	8.7	8.7	100.0
Total		150	100.0	100.0	

qu22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	24	16.0	16.0	16.0
	2.00	44	29.3	29.3	45.3
	3.00	23	15.3	15.3	60.7
	4.00	30	20.0	20.0	80.7
	5.00	29	19.3	19.3	100.0
Total		150	100.0	100.0	

Lampiran K

qu24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	27	18.0	18.0	18.0
	2.00	52	34.7	34.7	52.7
	3.00	10	6.7	6.7	59.3
	4.00	42	28.0	28.0	87.3
	5.00	19	12.7	12.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

qu32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	33	22.0	22.0	22.0
	2.00	62	41.3	41.3	63.3
	3.00	23	15.3	15.3	78.7
	4.00	22	14.7	14.7	93.3
	5.00	10	6.7	6.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

qu38

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	4.0	4.0	4.0
	2.00	39	26.0	26.0	30.0
	3.00	36	24.0	24.0	54.0
	4.00	30	20.0	20.0	74.0
	5.00	39	26.0	26.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	