

**PENGARUH PERSONALITI PROAKTIF DAN MOTIVASI PEMBELAJARAN  
KEATAS PEMBANGUNAN KERJAYA**

oleh  
**AMINULLAH BIN HAJI OMAR**

**Projek Sarjana ini diserahkan kepada Kolej Perniagaan Universiti Utara  
Malaysia sebagai memenuhi syarat keperluan Ijazah Sarjana Sains  
(Pengurusan)  
Universiti Utara Malaysia**



**KOLEJ PERNIAGAAN**  
(College of Business)  
Universiti Utara Malaysia

**PERAKUAN KERJA KERTAS PROJEK**  
(Certification of Project Paper)

Saya, mengaku bertandatangan, memperakukan bahawa  
(I, the undersigned, certified that)

**AMINULLAH BIN HAJI OMAR (803594)**

Calon untuk Ijazah Sarjana **SARJANA SAINS (PENGURUSAN)**  
(Candidate for the degree of) **MASTER OF SCIENCE (MANAGEMENT)**

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

**PENGARUH PERSONALITI PROAKTIF DAN MOTIVASI PEMBELAJARAN KE ATAS**  
**PEMBANGUNAN KERJAYA**

Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas project  
(as it appears on the title page and front cover of the 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 the form and content and that a satisfactory knowledge of the field is covered by the project paper).

Nama Penyelia UUM : **DR. FAIS BIN AHMAD**  
(Name of Supervisor)

Tandatangan : \_\_\_\_\_  
(Signature)

Nama Penyelia INTAN : **DR. A BAKAR BIN SARPON**  
(Name of Supervisor)

Tandatangan : \_\_\_\_\_  
(Signature)

Tarikh : **3 NOVEMBER 2009**  
(Date)

## **KEBENARAN MERUJUK**

Kertas penyelidikan ini dikemukakan bagi memenuhi keperluan pengijazahan program Sarjana Sains Pengurusan Universiti Utara Malaysia (UUM). Saya bersetuju membenarkan pihak Perpustakaan UUM mempamerkannya sebagai bahan rujukan umum. Saya juga bersetuju sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian dari kertas penyelidikan ini untuk tujuan akademik adalah dibenarkan setelah merujuk kepada penyelia projek ini iaitu Dekan Penyelidikan dan Pasca Siswazah dari Kolej Perniagaan Universiti ini. Manakala sebarang bentuk salinan dan cetakan bagi tujuan bukan akademik tanpa kebenaran penyelidik adalah dilarang sama sekali. Pernyataan rujukan kepada penyelidik dan penulis kertas ini serta pihak UUM perlu dinyatakan sebagai rujukan dari kertas penyelidikan ini. Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan kertas penyelidikan ini sama ada secara keseluruhan atau sebahagian hendaklah dipohon melalui:

**DEKAN  
PENYELIDIKAN DAN PASCA SISWAZAH  
KOLEJ PERNIAGAAN  
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA  
06010 SINTOK  
KEDAH DARUL AMAN**

## ABSTRAK

Kajian ini bertujuan mengkaji sama ada personaliti proaktif dan motivasi pembelajaran boleh mempengaruhi pembangunan kerjaya untuk menjadi lebih mampan serta cuba mengatasi isu kemerosotan kemampuan dan minat kerja Pegawai-pegawai Tentera Darat Malaysia. Faktor – faktor personaliti proaktif dan motivasi pembelajaran dijadikan sebagai pemboleh ubah bebas manakala faktor pembangunan kerjaya sebagai pemboleh ubah bersandar. Ujian perbezaan, perkaitan dan pengaruh dilakukan berdasarkan maklumat yang diperolehi dari data yang dikumpul melalui borang soal selidik yang diedarkan dan sebanyak 215 borang dikembalikan. Data yang terkumpul telah dianalisis dengan menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 15.0*. Ujian ANOVA dilakukan ke atas faktor demografi iaitu jantina, umur, lama dalam perkhidmatan, tahap akademik dan lama dalam jawatan sekarang untuk melihat perbezaan. Hasil ujian menunjukkan hanya umur memberi kesan yang berbeza terhadap pemboleh ubah manakala yang lain tidak mempunyai perbezaan yang signifikan. Keputusan dari ujian analisa menunjukkan terdapat perkaitan yang signifikan di antara pemboleh ubah bebas dengan pemboleh ubah bersandar. Motivasi pembelajaran mempunyai nilai pengaruh yang besar iaitu nilai beta .440 berbanding personaliti proaktif hanya mempunyai nilai beta .148 dan tidak signifikan terhadap pembangunan kerjaya. Hasil ujian regresi berganda menunjukkan kedua-dua pemboleh ubah bebas ini signifikan dengan nilai

F sebanyak 49.57 dan sebanyak 31.2% variasi diukur sebagai nilai mempengaruhi. Oleh itu dibuktikan bahawa personaliti proaktif dan motivasi pembelajaran mampu mempengaruhi pembangunan kerjaya dalam organisasi Tentera Darat serta menjawab objektif dan persoalan kajian. Namun Angkatan Tentera perlu lebih teliti merancang peluang yang luas di kalangan pegawai-pegawai untuk memperoleh motivasi pembelajaran bagi kejayaan kerjaya.

## ABSTRACT

This study intend to study whether proactive personality and learning motivation can influence career development in order to be more sustainable and try to overcome the ability and the issue of interest declining toward Malaysian Army Officers. Proactive personality and learning motivation factor made as independent variable while career development factor as dependent variable. Correlation and regression test as well as difference test will be implemented based on information derived from data gathered through questionnaire forms which circulated and as much as 215 forms was returned. Accumulated data were analyzed by using Statistical Package software for Social Science (SPSS) version 15.0. ANOVA test perpetrated upon demographic factors namely sex, age, long in service, academic and long level in present post to see the difference. Result from the test show that only age give different effects on variable while those other had no significant difference. Results from analysis test show that there are significant correlation between independent variable with the dependent variable. Learning motivation has great value weight namely beta value .440 compared to proactive personality only has value of .148 and shown not significant on the career development factor. Result of the multiple regression test show that both of independent variable is significant with F-value as much as 49.57 and as much as 31.2% variation measured as value influence. It proven that

proactive personality and learning motivation are able to influence the career development in military organization as well as replying the objectives and the issues of this study. However Armed Forces must have more laborious planning to wide the scope of learning motivation among officers for the success in their career.

## PENGHARGAAN

Alhamdulillah, terlebih dahulu ingin saya panjatkan kesyukuran ke hadrat Allah di atas keizinan Nya dapatlah saya menyiapkan kertas penyelidikan ini mengikut jadual yang telah ditetapkan sebagai memenuhi syarat pengijazahan Sarjana Sains Pengurusan ini.

Setinggi-tinggi ucapan penghargaan dan ribuan terima kasih ingin saya rakamkan kepada Dr. Fais bin Ahmad dari UUM selaku penyelia kertas penyelidikan ini yang telah banyak memberi tunjuk ajar serta bimbingan sepanjang saya berusaha menyiapkan kertas ini. Ucapan terima kasih ini juga saya panjangkan kepada Dr. Abu Bakar bin Sarpon yang merupakan penyelia bersama dari INTAN juga telah memberikan pandangan serta bimbingan dalam melengkapkan kertas penyelidikan ini.

Ucapan terima kasih yang tidak terhingga juga dirakamkan kepada YBhg Prof Madya Dr. Abu Bakar Bin Hamed selaku penyelaras program SSP bagi pihak UUM yang tidak pernah jemu berusaha menentukan kejayaan semua pelajar kursus sarjana ini.

Tidak lupa juga ingin saya sampaikan penghargaan dan terima kasih kepada kedua ayahanda dan bonda saya serta terima kasih tidak terhingga kepada isteri tercinta Fadzilah Tunnor binti Hassan dan anak-anak tersayang Arif, Adin, Mira, Luqman, Mardhiah, Iwan dan adik Amza yang telah bersabar meluangkan masa serta memberi galakan dan sokongan dalam usaha menyempurnakan kursus ini. Kejayaan ini tidak mungkin tercapai tanpa pengorbanan keluarga serta bantuan dari semua pihak.

Akhir sekali ucapan terima kasih saya kepada rakan – rakan DSP/SSP sesi 2008/2009 yang telah banyak bekerjasama dan memberikan bantuan sepanjang program ini dijalankan. Semoga kita semua beroleh kejayaan dan hubungan yang terjalin selama ini hendaknya dapat kita kekalkan selamanya.

AMINULLAH BIN HAJI OMAR  
INTAN BUKIT KIARA  
KUALA LUMPUR  
2009



<b>KANDUNGAN</b>	<b>Muka surat</b>
Kebenaran Merujuk	i
Abstrak	ii
<i>Abstract</i>	iv
Penghargaan	vi
Isi Kandungan	vii
Senarai Jadual	xi
Senarai Rajah	xiii

## **BAB 1 : PENDAHULUAN**

1.1	Latar belakang Kajian	1
1.1.1	Pembangunan kerjaya	2
1.1.2	Hubungan personaliti proaktif dengan pembangunan kerjaya	4
1.1.3	Hubungan motivasi pembelajaran dengan pembangunan kerjaya	6
1.2	Pernyataan Masalah	10
1.3	Persoalan Kajian	15
1.4	Objektif Kajian	15
1.5	Skop Kajian	16
1.6	Kepentingan kajian	17

## **BAB 2 : SOROTAN KARYA**

2.1	Kajian Lepas Pembangunan Kerjaya	19
2.2	Kajian Lepas Berhubung Personaliti Proaktif	21
2.3	Kajian Lepas Berhubung Motivasi Pembelajaran	23

## KANDUNGAN

Muka surat

### BAB 3 : METODOLOGI

3.1	Kerangka Teori	28
3.2	Definisi Konsep	29
3.3	Hipotesis	30
3.4	Populasi dan Persampelan	31
3.5	Definisi Operasi	33
3.6	Reka Bentuk Kajian	34
3.7	Reka bentuk Borang Soal Selidik	35
3.8	Ujian Rintis	38
3.8.1	Ujian kebolehpercayaan	38
3.9	Pengumpulan Data	39
3.10	Kajian Sebenar	40
3.10.1	Ujian Kebolehpercayaan	42
3.10.2	Ujian Normality	43
3.10.3	Ujian Linearity	44
3.11	Teknik Analisa Data	45
3.11.1	Analisa data deskriptif	45
3.11.2	Analisa data Infrensi	47
3.12	Kesimpulan	50

### BAB 4 ANALISIS DATA

4.0	Pengenalan	51
4.1	Analisa Latar belakang Responden	52
4.1.1	Taburan Berkaitan Jantina	52
4.1.2	Taburan Berkaitan Lama Berkhidmat	53

<b>KANDUNGAN</b>	<b>Muka surat</b>
4.1.3 Taburan berkaitan Umur	54
4.1.4 Taburan berkaitan Tahap Akademik	55
4.1.5 Taburan berkaitan Lama dalam Jawatan Sekarang	56
4.2 Analisa Faktor-faktor Demografi dengan Pemboleh ubah	57
4.2.1 Faktor Jantina dengan Pemboleh ubah	57
4.2.2 Faktor Umur dengan Pemboleh Ubah	58
4.2.3 Faktor Lama Berkhidmat dengan Pemboleh Ubah	59
4.2.4 Faktor Tahap Akademik dengan Pemboleh Ubah	60
4.2.5 Faktor Lama dalam Jawatan Sekarang dengan Pemboleh Ubah	62
4.3 Tahap pengaruh Pemboleh ubah	
4.3.1 Tahap pengaruh Proaktif	64
4.3.2 Tahap pengaruh motivasi	64
4.3.3 Tahap pengaruh kerjaya	65
4.4 Perkaitan Antara Pemboleh Ubah Bebas dengan Pemboleh Ubah Bersandar	66
4.5 Tahap pengaruh antara pemboleh ubah bebas dengan pemboleh ubah bersandar.	67
4.6 Kesimpulan	69

<b>KANDUNGAN</b>		<b>Muka surat</b>
<b>BAB 5 PERBINCANGAN DAN CADANGAN</b>		
5.0	Pengenalan	71
5.1	Perbincangan Dapatan Kajian	71
5.2	Rumusan Kajian	77
5.3	Cadangan	79
5.4	Kajian Akan Datang	81
<b>RUJUKAN</b>		83 - 85
<b>LAMPIRAN A</b>	- Borang Soal Selidik	86 - 93
<b>LAMPIRAN B</b>	- Keputusan Analisa SPSS	94 - 111

**SENARAI JADUAL**

1.	Jadual 1.0 : Pelan tindakan TD ke arah 'Learning Organisation'	9
2.	Jadual 2.0 : Ringkasan sorotan karya mengenai isu dan jurang.	24
3.	Jadual 3.1 : Keputusan ujian kebolehpercayaan ujian rintis berbanding pengkaji terdahulu.	39
4.	Jadual 3.2 : Jadual edaran dan pengumpulan borang soal selidik.	40
5.	Jadual 3.3 : Keputusan ujian kebolehpercayaan ujian sebenar berbanding ujian rintis.	42
6.	Jadual 3.4 : Keputusan ujian analisa data deskriptif.	46
7.	Jadual 3.5 : Jadual analisa data infrensi.	47
8.	Jadual 3.6 : Jadual nilai pekali r dipetik dari Cohen (1988).	49
9.	Jadual 4.1 : Taburan berkaitan jantina.	52
10.	Jadual 4.2 : Taburan berkaitan tempoh lama dalam perkhidmatan responden	53
11.	Jadual 4.3 : Taburan berkaitan umur responden	54
12.	Jadual 4.4 : Taburan tahap akademik responden	55
13.	Jadual 4.5 : Taburan berkaitan tempoh lama dalam jawatan sekarang bagi responden	56
14.	Jadual 4.6 : Ujian T ke atas faktor demografi berkaitan jantina terhadap pemboleh ubah	58
15.	Jadual 4.7 : Keputusan ujian ANOVA faktor demografi umur terhadap pemboleh ubah	59
16.	Jadual 4.8 : Keputusan ujian ANOVA berkaitan faktor demografi tempoh lama dalam perkhidmatan terhadap pemboleh ubah	60

## Muka surat

17.	Jadual 4.9 : Keputusan ujian ANOVA berkaitan faktor demografi tahap akademik terhadap pemboleh ubah	61
18.	Jadual 4.10 : Keputusan ujian ANOVA faktor demografi lama dalam jawatan sekarang terhadap pemboleh ubah	63
19.	Jadual 4.11 : Keputusan ujian tahap pengaruh oleh responden terhadap pemboleh ubah proaktif	64
20.	Jadual 4.12 : Keputusan ujian tahap pengaruh oleh responden terhadap pemboleh ubah motivasi pembelajaran	65
21.	Jadual 4.13 : Keputusan ujian tahap oleh responden terhadap pemboleh ubah pembangunan kerjaya	66
22.	Jadual 4.14 : Keputusan ujian korelasi terhadap pemboleh ubah	66
23.	Jadual 4.15 : Keputusan ujian regrasi berganda terhadap pemboleh ubah	68
24.	Jadual 4.16 : Keputusan ujian regrasi untuk nilai F dan tahap signifikan	68
25.	Jadual 4.17 : Keputusan ujian regrasi berganda untuk perbezaan antara pemboleh ubah bebas	69
26.	Jadual 4.18 : Keputusan ujian analisa infrensi untuk hipotesis	70

**SENARAI RAJAH**

1. Rajah 1.0 : Rajah garisan perkembangan kerjaya. 12
2. Rajah 2.0 : Kerangka teori bagi pemboleh ubah bebas terhadap pemboleh ubah bersandar. 29

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar belakang Kajian

Organisasi sekarang sedang mengalami perubahan yang mana melibatkan perubahan dari segi penugasan dan penempatan kerja. Salah satu perkara yang menerima impak dari suasana ini adalah kesukaran menjalankan pekerjaan secara efektif dan relevan bagi menampung keperluan kehidupan mereka. Jika tidak diambil perhatian secara serius kerjaya pada masa ini akan hanya bersifat *status quo*. Ketidakpastian bentuk sikap dan hala tuju kerjaya akibat dari perubahan persekitaran yang berlaku menyebabkan kekeliruan dalam perjalanan kerjaya menurut Lum, Kervin, Clark, Reid & Sirola (1998) yang memetik dari Michaels dan Spector, (1982). Bagi mereka yang telah berkerjaya seharusnya berusaha memperbaiki atau meningkatkan pencapaian dan setidaknya tidaknya berusaha mengelakkan dari kemerosotan.

Hall (1976) menyatakan fahamannya berkenaan kerjaya adalah perilaku dan gelagat individu digabungkan dengan pengalaman bekerja dan melakukan suatu aktiviti di dalam kehidupannya untuk sepanjang hayat. Hall (2002) juga menyatakan secara tradisinya bahawa pengertian kerjaya



itu hanya ditumpukan kepada golongan profesional sahaja dan organisasi yang mempunyai tingkatan dan hirarki. Kini definisi ini telah lebih diperluaskan mencakupi pekerjaan yang memerlukan pengalaman individu dan penugasan-penugasan kritikal serta mencabar. Namun begitu secara teorinya perjalanan kerjaya individu akan melalui beberapa peringkat yang mana ianya bermula dengan penyemaian (recruitment) seterusnya perkembangan (growth), kematangan (maturity), kemerosotan (decline) dan di akhiri persaraan atau pemberhentian (retrenchment).

### **1.1.1 Pembangunan kerjaya**

Aktiviti yang berterusan dalam meningkatkan atau mengubah kerjaya sehingga terhasil kepuasan kerjaya dinyatakan sebagai pembangunan kerjaya. McDaniel dan Gysbers (1992) mendefinisikan pembangunan kerjaya sebagai rangkuman faktor psikologi, sosiologi, pengetahuan, fizikal, ekonomi dan keinginan untuk berubah membentuk kerjaya individu tersebut bagi sepanjang kehidupannya. Bernes dan Magnusson (1996) membuat definisi berkenaan pembangunan kerjaya adalah proses untuk mencapai pengkhususan dalam kerjaya dan memenuhi hasrat organisasi, termasuklah menyediakan maklumat kerjaya kepada pekerja, membantu pekerja mengenali motivasi dalam

peluang kerjaya, menggalakkan pencapaian kepuasan kerja dan membaiki produktiviti kerja pekerja.

Watts (2003) menyatakan pembangunan kerjaya adalah proses berterusan yang bersangkutan dengan kerja dan pembelajaran. Sebagaimana proses itu berlaku ianya akan menentukan tahap dan kualiti individu tersebut tentang tujuan ia bekerja, ganjaran yang didapati dan juga mempengaruhi hubungan sosial dan ekonomi dengan persekitarannya. Watts juga berpendapat perkembangan teknologi dan era globalisasi menjadikan organisasi sekarang perlu kepada perubahan. Individu perlu berubah mengikut perubahan organisasi supaya mereka masih relevan dan boleh diterima bekerja dengan mempunyai keazaman untuk mempelajari kemahiran yang baru.

Pembangunan kerjaya di dalam sektor awam juga mempunyai kepentingan sendiri diukur dengan pengaruh sikap dan nilai individu pekerja. Watts (2003) masih mencadangkan bahawa kerjaya di perkhidmatan awam boleh dipertingkatkan dengan tiga aspek. Pertama, sedar pentingnya pembelajaran yang berkesan manakala keduanya pula adalah pentingnya individu berkesan dalam pasaran kerja dan ketiga adalah penting kepada individu dapat memberikan sumbangan kepada kesaksamaan, keadilan

untuk merebut peluang dan mempromosikan keharmonian sosial. Cara ini dapat membantu individu yang lain mengambil peluang yang ada dan menaikkan aspirasi mereka untuk maju dalam kerjaya.

### **1.1.2 Hubungan personaliti proaktif dengan pembangunan kerjaya.**

Perubahan, peningkatan atau penambahbaikan di dalam kerjaya merupakan satu bentuk pembangunan kerjaya. Ini terbentuk dari sikap atau gelagat keinginan untuk berubah dan merupakan salah satu dimensi proaktif. Bateman dan Crant (1993) menegaskan bahawa personaliti proaktif adalah hasil dari penyusunan semula tindakan. Crant (1995) menyatakan personaliti proaktif ini adalah sikap yang mampu memberi kesan perubahan kepada persekitaran tanpa di batas oleh kekangan situasi dan mempunyai kekuatan tersendiri. Kajian juga mendapati individu yang proaktif akan bertindak mempelajari apa-apa perubahan kerana mereka akan mampu mengenal pasti dan mengambil peluang melakukan satu perubahan yang menguntungkan mereka (Seibert 1999). Beliau juga menegaskan bahawa individu yang tidak mempamerkan personaliti proaktif akan lebih *reactive* dan hanya mampu berada pada tahap *status quo* di dalam kontak kerjaya mereka.

Seibert, Kraimer dan Crant (2001) menyatakan bahawa kajian yang dibuat menunjukkan personaliti proaktif berkait rapat dengan sikap atau gelagat berinisiatif, berinovasi dan motivasi pembelajaran yang mempunyai hubungan yang positif dengan peningkatan kerjaya dan kepuasan kerjaya. Personaliti proaktif juga mempunyai hubungan secara objektif dan subjektif dengan kemajuan kerjaya meliputi dimensi mempengaruhi seperti demografi, modal insan, motivasi, jenis organisasi dan jenis aktiviti (Seibert, Crant, & Kraimer, 1999). Menurut Frese dan Fay (2001) sikap berinisiatif dirujuk kepada gelagat kemahuan individu untuk melakukan perkara yang lebih ke hadapan dari tugas yang sepatutnya dan membina satu tujuan untuk dicapai. Mereka juga menjelaskan di bidang pekerjaan inisiatif dirujuk kepada menyempurnakan tugas melebihi dari paras yang diarahkan, bercita-cita mencapai ketetapan yang tinggi, melepasi halangan dan mencari jalan penyelesaian secara berkesan memperbaiki pencapaiannya.

Menurut Bardwick dalam bukunya *The Plateauing Trap* yang dipetik oleh Appelbaum dan Santiago (1997) dalam kajian mereka mengatakan bahawa keinginan untuk berjaya yang diidamkan oleh seseorang hanya akan menjadi liabiliti jika keadaan kerjaya mendatar (career plateauing) mencapai tahap menjadikan individu terlalu kecewa, sumbangan tenaga yang sedikit kepada pekerjaan,

tiada kepuasan yang wujud dalam kerjaya dan pencapaian dan prestasi kerja yang terlalu rendah.

Petunjuk bagi kemajuan kerjaya dibahagikan kepada dua bahagian. Pertama secara objektifnya merujuk kepada hasil aktiviti pekerjaan iaitu produk atau mutu perkhidmatan bagi kerjaya pelayanan perkhidmatan. Kedua pula adalah secara subjektif seperti jawatan, kedudukan, pangkat, kenaikan gaji dan ganjaran. Perkara ini lebih dominan kepada organisasi yang berhirarki seperti organisasi keselamatan yang mana kemajuan kerjaya dipraktikkan dengan kenaikan pangkat, perjawatan dan kedudukan. (Hall dan Chandler, 2005).Grzeda (1999) mengatakan bahawa perubahan kerjaya juga ditafsirkan sebagai tindakan proaktif terhadap aktiviti kerja yang dipengaruhi oleh persekitaran dan ketidakpuasan hati individu terhadap suasana yang tidak seimbang terhadap kerja mereka.

### **1.1.3 Hubungan motivasi pembelajaran dengan pembangunan kerjaya**

Kegiatan ekonomi kini telah mengarah kepada percambahan ilmu dan dikendalikan secara ilmiah yang menggantikan kegiatan berupa industri pemasangan dan komoditi yang telah tertinggal

(Beck 1995). Kemampuan individu untuk menerokai bidang ilmu pembelajaran semakin meningkat dan menarik ramai orang untuk mempelajarinya. Cappelli , Clarke dan Clegg, Parker (2000) menganjurkan dari hanya bergantung kepada latihan yang formal dan panduan dari atasan individu perlu untuk membina kemampuan sendiri melalui pembelajaran sendiri atau pengalaman yang dilalui sepanjang penugasan atau persekitaran sosial. Pembelajaran terhasil dari dua cara iaitu melalui cara pertama apabila dipengaruhi oleh pengalaman hasil dari kerja dan aktiviti yang dibuat dan kedua melalui pembelajaran sendiri (self directed learning) atau tindakan lebih awal oleh individu terhadap motivasi ilmu ( Kolb 2001).

Hovliaras (2007) menganjurkan arah dan hala tuju untuk laluan kerjaya adalah dengan sentiasa memperoleh perkembangan terbaru mengenai tren, teknologi dan perubahan perundangan serta memiliki kemahiran yang tinggi menerusi pembelajaran berterusan. Pendekatan secara proaktif ini merupakan perencanaan yang penting dalam kerjaya dan boleh meluaskan perspektif terhadap kerjaya sedia ada sama ada meneruskan kerjaya atau beralih kepada kerjaya yang lain hasil dari motivasi pembelajaran yang diperoleh. Konsep memperoleh pembelajaran melalui cara ini adalah konsep pembelajaran sendiri (self directed

learning) yang mempunyai hubung kait dengan motivasi dan sikap proaktif

Pembelajaran bukan sahaja melalui proses secara formal malah pembelajaran sendiri juga termasuk pembelajaran secara kumpulan, menyambung pelajaran di institusi pembelajaran, semasa perbincangan dalam seminar profesional. Pada masa ini pembelajaran diperluaskan menerusi penulisan journal, artikel dan kertas akademik yang dimasukkan ke dalam internet merupakan ciri-ciri pembelajaran sendiri. Proses pembelajaran ini juga merupakan satu sikap memperoleh motivasi kompetensi kerjaya yang mampu mengubah persekitaran dan budaya kerja.

Teori pembelajaran mengesyorkan bahawa peringkat pelajar yang matang mendapat banyak faedah dari peluang yang wujud dari motivasi pembelajaran secara fleksibel, sendiri, pengalaman dan yang tidak secara langsung berkaitan dengan keperluan pembelajaran. (Knowles, 1978). Pelajar matang yang lebih berjaya adalah mereka yang tahu mengambil peluang mengeksploitasi tahap motivasi mereka terhadap pembelajaran dapat memperbaiki sikap inisiatif mereka dan menghasilkan pembangunan kerjaya (Corno, 1993).

**Jadual 1.0**  
**Pelan tindakan TD ke arah 'Learning Organization'**

Program	Keadaan Sekarang		Sasaran untuk Tahun 2005 hingga 2010					
	Kelulusan mengikut peringkat	% (bil)	05	06	07	08	09	10
a. Doktor falsafah	0.06% ( 3 )	0.06% ( 3 )	0.10% ( 5 )	0.17% ( 9 )	0.28% ( 14 )	0.39% ( 20 )	0.51% ( 26 )	
b. Sarjana	6.92% (352)	10.49% (534)	11.30% (575)	12.16% (619)	12.81% (652)	13.62% (693)	14.16% (721)	
c. Sarjana muda	13.3% (677)	19.45% (990)	21.04% (1071)	22.63% (1152)	24.11% (1227)	24.34% (1239)	24.4% (1242)	

Peluang pembelajaran memang disediakan oleh organisasi seperti unjuran pelan tindakan ke arah *Learning Organization* yang dapat dipamerkan di atas. Berdasarkan jadual terdapat keperluan peningkatan pembelajaran di dalam organisasi. Sasaran ini adalah unjuran dari tahun 2003 yang mana sebagai contoh bagi program Sarjana hanya 721 orang diberi peluang untuk belajar dan jika dipecahkan mengikut tahun pula hanya hampir 40 orang pegawai



sahaja diberi peluang. Namun tawaran tersebut tidak semua dipenuhi oleh pegawai atas berbagai-bagai alasan. Jika motivasi pembelajaran mampu mempengaruhi pembangunan kerjaya di dalam persekitaran organisasi ketenteraan mengapakah peratusan unjuran tersebut rendah. Ujian ke atas motivasi pembelajaran perlu dilakukan bagi mengenal pasti adakah ianya sebagai satu variable penentu ke atas pembangunan kerjaya individu.

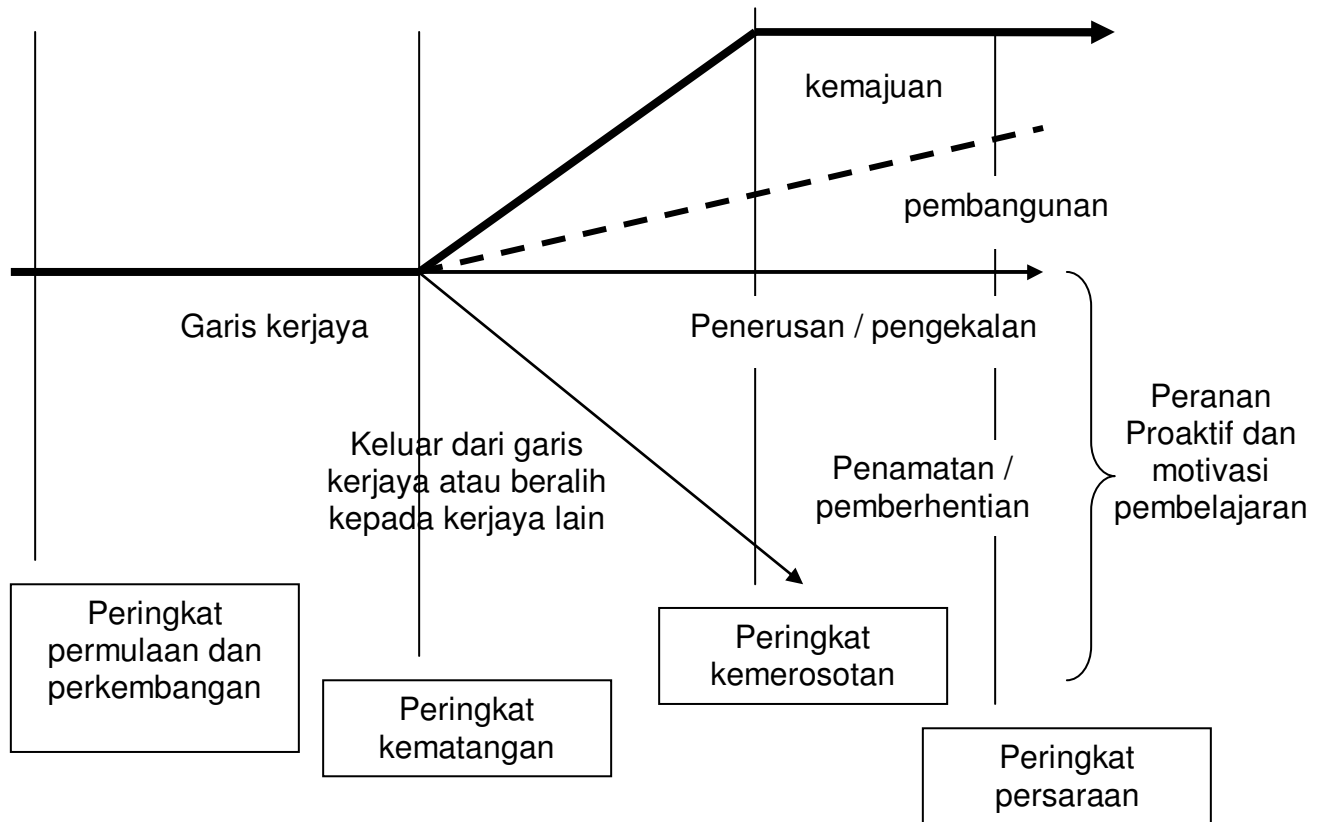
## **1.2 Pernyataan Masalah**

Lazimnya kumpulan kerjaya peringkat pengurusan pertengahan akan mengalami kesan yang paling besar terhadap penurunan kemampuan dari segi pembelajaran, kemahiran dan sikap berdasarkan faktor demografi mereka.(Warr dan Fay, 2001). Fenomena ini akan menyebabkan berlakunya kemerosotan kemajuan dan pembangunan kerjaya mereka yang menghalang mereka untuk berubah melangkah lebih tinggi atau untuk mampu mengekalkan keadaan sedia ada atau *status quo*.

Appelbaum dan Santiago (1997) membuat kajian tentang pembangunan kerjaya di dalam organisasi yang mendatar (*plateued organization*) menyatakan bahawa kerjaya yang mendatar (*plateued career*) adalah apabila selepas beberapa pencapaian kerjaya oleh individu kemudiannya

mengalami keadaan yang sama tanpa perubahan bagi jangka masa yang tertentu. Keadaan ini timbul apabila berlakunya peluang kenaikan jawatan dan pangkat yang terhad dan memaksa individu tersebut memikirkan rancangan kerjaya akan datang dan strategi untuk mengalih ke bidang yang lain. Pengkaji juga membuat telahan bahawa akan ada satu peluang kerjaya sebagai eksekutif bagi 20 orang calon yang berkecualan pada masa ini. Kebanyakan eksekutif sekarang telah mencapai peringkat kerjaya mendatar dan menjadi kebimbangan kepada mereka yang menimbulkan tekanan terhadap pembangunan kerjaya mereka di dalam sesebuah organisasi.

Pada peringkat ini akan wujud kesamaran (*ambiguity*) atau tidak kepastian (*uncertainty*) berkenaan hala tuju kerjaya seterusnya jika tidak dibantu atau diawasi. Individu tersebut tidak dapat merancang kerjayanya sendiri jika ianya dalam kesamaran.



**Rajah 1.0**  
***Rajah garisan perkembangan kerjaya***

Satu bentuk cadangan pendapat perlu ada bagi kumpulan pengurus pertengahan untuk meneruskan pembangunan atau memajukan kerjaya mereka harusnya mampu menangani masalah ini. Kumpulan pengurus pertengahan bagi organisasi ketenteraan yang dijadikan sebagai bahan kajian adalah mereka yang telah menjalani perkhidmatan sekurang-kurangnya 15 tahun. Pada peringkat ini mereka juga telah menjalani berbagai kursus kerjaya untuk melayakkan mereka mencapai jawatan pangkat Mejar di dalam Tentera Darat Malaysia. Perjalanan kerjaya mereka telah sampai ke peringkat kematangan dan juga akan memegang

jawatan selayaknya untuk beberapa tahun perkhidmatan. Malah ramai di antaranya melewati 25 tahun perkhidmatan dalam kedudukan yang sama.

Bagaimanakah bentuk polisi yang sesuai dalam rencana pembangunan kerjaya yang perlu ditingkatkan. Pendekatan yang serius dengan ujian ke atas pemboleh ubah *predictor* berkaitan personaliti proaktif diharapkan memberi pengaruh kepada pembangunan kerjaya dan boleh dijadikan agen perubahan di dalam persekitaran tempatan.

Personaliti proaktif akan mempengaruhi pencapaian individu di dalam kerja dan kerjaya yang memandu kepada ganjaran yang lebih tinggi, tanggungjawab kerja yang baru, kenaikan pangkat dan kenaikan ke jawatan yang lebih kanan. Proaktif juga mempengaruhi perhubungan sosial kehidupan pekerja yang merangkumi motivasi pembelajaran berkaitan pekerjaan menjadikan pekerja lebih relevan kepada organisasi. Peranan proaktif dilihat dapat mengurangkan kemerosotan kemampuan, minat dan keupayaan pencapaian individu pekerja. Jika mungkin ianya juga mampu membendung pemberhentian awal disebabkan kekecewaan atau peralihan kerjaya kepada kerjaya yang dapat meningkatkan kepuasan atau motivasi mereka.

Jika pembelajaran mampu mengubah perspektif dan gelagat individu terhadap organisasi maka keperluan sikap untuk maju atau berubah boleh menjadi bahan untuk pembangunan kerjaya. Elemen pembelajaran boleh dijadikan landasan perubahan untuk maju bergerak ke hadapan. Pembelajaran tidak boleh beraksi bersendirian tanpa ada keinginan atau kemahuan dari diri sendiri. Keinginan itu terhasil dari sifat ingin berubah yang timbul dari motivasi untuk lebih baik. Perlunya ada motivasi sebagai pendorong untuk meningkatkan penguasaan ilmu yang mana boleh memberi manfaat kepada prestasi pekerja dan pencapaian organisasi.

Faktor-faktor tersebut di atas boleh membentuk gelagat dan sikap terhadap pekerjaan yang mana boleh merubah perspektif terhadap pembangunan kerjaya. Penentuan ini telah dibuat kajian dan membuktikan bahawa proaktif dan motivasi mempunyai pengaruh ke atas pembangunan kerjaya yang membawa kesan perubahan ke atas kumpulan pekerja di persekitaran tempat kajian. Adakah penentuan ini boleh diaplikasikan ke dalam persekitaran tempatan dan menjadi panduan pembentukan personaliti yang betul bagi mengelakkan kemerosotan pencapaian kerjaya dalam kontak Malaysia. Lebih diperincikan lagi permasalahan ini kepada organisasi ketenteraan dan fokus kepada kumpulan pengurusan pertengahan.

### **1.3 Persoalan Kajian**

Persoalan kajian yang dapat ditimbulkan dari masalah kajian terkandung dalam soalan di bawah ;

- a. Adakah personaliti proaktif dan motivasi pembelajaran boleh membawa perubahan kepada pembangunan kerjaya di kalangan Tentera Darat dalam kontak Malaysia.
- b. Adakah personaliti proaktif mempunyai kaitan dengan motivasi pembelajaran dalam pembangunan kerjaya di kalangan Tentera Darat.
- c. Adakah motivasi pembelajaran boleh dimanfaatkan sebagai elemen penting dalam pembangunan kerjaya bila dikaitkan dengan organisasi Tentera Darat masa kini.

### **1.4 Objektif Kajian**

Kajian ini bertujuan ingin melihat adakah personaliti proaktif dan motivasi pembelajaran mampu berkesan menaikkan pencapaian kerjaya dari keadaan hilang tumpuan atau yang menuju kemerosotan untuk dilonjakkan serta dibangunkan kembali kepada garis pembangunan

kerjaya atau kemajuan kerjaya. Kajian ini akan menumpukan usaha untuk mencapai objektif kajian seperti berikut :

- a. Untuk mengenal pasti sejauh mana pengaruh proaktif dan motivasi pembelajaran dapat memberi perubahan kepada pembangunan kerjaya di kalangan Tentera Darat.
- b. Untuk melihat kekuatan perkaitan di antara personaliti proaktif dengan motivasi terhadap pembangunan kerjaya.
- c. Mengenal pasti motivasi pembelajaran boleh di aplikasi sebagai landasan perubahan di dalam organisasi Tentera Darat.

### **1.5 Skop Kajian**

Skop kajian ini akan menumpukan kepada pegawai tentera yang mempunyai pengalaman telah berkhidmat dari 15 hingga 20 tahun dan telah mencapai tahap kematangan. Kajian ini juga akan memberi tumpuan untuk menguji perhubungan dua *independent variable* iaitu personaliti proaktif dan motivasi pembelajaran dengan *dependent variable* pula adalah pembangunan kerjaya. Ujian akan dilakukan ke atas *sample*

kajian yang dipilih berdasarkan persampelan secara kelompok bagi menguji kewujudan teori berpandukan kerangka teori.

## **1.6 Kepentingan Kajian**

Kajian ini ingin meneroka dan mengenal pasti personaliti proaktif dan motivasi pembelajaran yang mampan untuk individu agar mampu merubah perjalanan kerjaya ke arah kerjaya yang lebih maju dan cemerlang. Ianya juga bakal menjadi agenda persediaan dan tindakan akan datang bagi mereka yang bakal mencapai peringkat kematangan berdasarkan faktor demografi mereka. Pengkajian secara ilmiah tentang pembangunan kerjaya telah banyak dikemukakan di negara barat. Mereka menyedari kepentingan mengekalkan kerjaya kerana mereka berdepan dengan persaingan yang amat tinggi dalam kerjaya. Kita belum menghadapi situasi seperti di negara barat yang mana hanya mereka yang berpelajaran, berkemahiran dan bersikap kemajuan akan mempunyai pasaran kerja yang baik atau memperoleh peluang.

Kajian ini diharap dapat merubah bentuk kekuatan personaliti proaktif dan motivasi pembelajaran agar dapat mempengaruhi individu untuk keluar dari delima kemerosotan minat kerjaya di dalam kontak suasana pekerjaan di Malaysia amnya dan secara khususnya di dalam organisasi Tentera Darat. Personaliti proaktif ini juga diharapkan menjadi pendorong



motivasi supaya mampu mengurangi jurang kejatuhan moral serta konsentrasi kerjaya seorang individu yang telah matang dan berpengalaman agar tidak beralih minat kerjaya. Fenomena ini akan merugikan organisasi jika mereka mengambil keputusan untuk berhenti atau bersara awal. Manakala motivasi pembelajaran pula dapat memberi peluang yang lebih luas kepada mereka yang telah memiliki sesuatu pengiktirafan akademik untuk memperluas peluang kerjaya.

## **BAB 2**

### **SOROTAN KARYA**

#### **2.1 Kajian Lepas Pembangunan Kerjaya**

Schultze dan Miller (2003) menyatakan bahawa jika pembangunan kerjaya tidak berlaku individu akan merasai kemurungan dan kemerosotan dalam kerjaya. Kemerosotan ini adalah satu kenyataan tentang kehidupan yang mesti di tempoh di dalam hayat kerjaya mereka. Proses ini berlaku dengan peringkat pertama muncul tanda-tanda kemerosotan jika tidak dikawal akan membawa kepada keadaan yang lebih buruk. Peringkat kedua kemerosotan ini akan meninggalkan kesan perasaan yang kurang sempurna dan kekosongan dalam pekerjaan. Ketiga pula dengan perasaan kekosongan akan membawa kepada timbulnya perasaan kekosongan bercampur. Menggunakan pendekatan kaunseling dan mendekati makna sebenar pembangunan kerjaya kajian mendapati melalui aktiviti dan pekerjaan yang baik dan pelajari pengalaman akan membentuk satu sikap yang positif untuk mengatasi masalah kemerosotan.

Barnett dan Bradley (2007) memeriksa hubungan di antara sokongan organisasi terhadap pembangunan kerjaya dengan kepuasan kerja

individu. Kajian dijalankan ke atas 90 pekerja pelbagai jawatan di sektor awam dan swasta di Australia mendapati bahawa personaliti proaktif dan gelagat pengurusan kerjaya mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja. Berpandukan model *Social cognitive career theory (SCCT)* dan diintegrasikan dengan model gelagat proaktif serta *Organisational support career development (OSCD)* menunjukkan tiada kaitan di antara gelagat pengurusan kerjaya dengan sokongan organisasi. Ini bermakna pembangunan kerjaya banyak bergantung kepada sikap dan gelagat individu yang terbentuk dari SCCT.

Grzeda (1999) menjalankan kajian ke atas pengurus-pengurus dan pekerja yang telah diberhentikan atau berhenti secara sukarela di Kanada. Kajian ini bertujuan untuk mencari nilai kekuatan atau personaliti yang perlu ada bagi individu pekerja itu mampu bertahan atau dikekalkan pada kerjaya mereka. Hasil dari pemeriksaan ke atas variable seperti ketahanan kerjaya (*career resilient*) dengan dimensi keberkesanan diri (*self- efficacy*) dan berani mengambil risiko (*risk taking*) dikaitkan dengan pembangunan kerjaya didapati bahawa ketahanan kerjaya mampu merubah pendirian individu yang berhasrat untuk berhenti dan beralih ke kerjaya lain. Ketahanan kerjaya adalah sikap atau gelagat motivasi yang memerlukan perubahan individu dalam pembangunan kerjaya. Setiap perubahan individu yang berlaku di dalam lingkungan kerjaya ada perkaitan dengan sikap proaktif.

## **2.2 Kajian Lepas Berhubung Personaliti Proaktif**

Lau dan Shaffer (1999) menjalankan kajian melihat hubungan di antara personaliti proaktif dengan kemajuan kerjaya. Pengaruh personaliti mempunyai hubungan yang positif dengan kerjaya secara objektif dan subjektif. Objektif dapat dilihat dengan ganjaran seperti gaji , pangkat dan kedudukan manakala bagi subjektif adalah penilaian ke atas individu oleh majikan yang mampu dicapai oleh mereka. Berdasarkan pemeriksaan hubungan variable di dalam kerangka teori pengkaji mendapati bahawa personaliti memainkan peranan yang besar dalam perubahan organisasi. Kecerdikan mengeksploitasi personaliti dengan mengetahui kekuatan dan kelemahan akan mendorong kepada kejayaan kerjaya. Pengkaji juga mendapati hubungan personaliti dan pembelajaran yang mempunyai hubungan langsung dengan sikap proaktif melalui teori pembelajaran sosial untuk memperbaiki kemajuan dan pembangunan kerjaya.

Chiaburu, Baker dan Pitariu (2006) memeriksa hubungan personaliti proaktif dengan gelagat pengurusan kerjaya secara sendiri yang melibatkan pembangunan kerjaya dan ketahanan kerjaya individu. Pengkaji memasukkan satu konsep sebagai mediator iaitu ketahanan kerjaya di antara hubungan personaliti proaktif dengan pembangunan kerjaya. Data di analisa dari 127 pekerja di dalam sebuah organisasi bagi melihat perkaitan. Pengkaji mendapati terdapat hubungan yang positif di

antara personaliti dengan gelagat pengurusan sendiri. Pekerja yang mempunyai kekuatan pada personaliti proaktif akan lebih menyerlah dengan ketahanan kerjaya menjadi penghubung kepada teori ini.

Gutknecht (2003) dalam kajiannya berkenaan keinginan untuk berhenti atau keluar dari perkhidmatan tentera dengan melihat personaliti proaktif sebagai faktor penentu keputusan. Kajian dijalankan ke atas 420 responden terdiri dari pegawai tentera dan Anggota bukan pegawai Tentera Darat Swiss. Terdapat faktor selain personaliti yang dibuat ujian hubungan dengan pengaruh komitmen seperti kontak kerja, sikap atau gelagat kerja dan keinginan untuk berhenti. Pengkaji juga menggunakan 'big five' untuk menguji hubungan dengan kepuasan kerja. Dapatan dari ujian menunjukkan personaliti masih bertahan sebagai faktor utama dan apabila diaplikasikan dalam proses pemilihan untuk ujian tahap professional individu ianya menjadi sebagai satu panduan penilaian.

Veldhoven dan Dorenbosch (2008) telah membuat kajian perkaitan umur, proaktif dan pembangunan kerjaya. Soal selidik diedarkan kepada 619 pekerja di sektor swasta di Belanda untuk dijawab. Kajian ini akan menguji proaktif sebagai predictor apabila dikaitkan dengan lain-lain variable seperti umur dan amalan Pengurusan Sumber Manusia. Data di kumpulkan dari tiga sumber iaitu pekerja, pengurus kerja dan pengurus PSM. Dapatan kajian bahawa umur mempunyai perkaitan positif dengan proaktif tetapi tiada kaitan dengan pembangunan kerjaya. Amalan PSM

mempunyai hubungan dengan sikap proaktif kepada pembangunan kerjaya. Hubungan yang negatif pula di antara umur, proaktif dikaitkan dengan peluang kerjaya tetapi apabila amalan PSM dimasukkan sebagai satu variable hubungan bertukar menjadi positif.

### **2.3 Kajian Lepas Berhubung Motivasi Pembelajaran**

Major, Turner dan Fletcher (2006) menjalankan kajian bagi melihat perhubungan personaliti proaktif dengan aktiviti pembangunan kerjaya. Mereka juga menghubungkan 'big five' facet dengan konsep pembangunan tetapi menumpukan kepada dua variable iaitu personaliti proaktif dan motivasi pembelajaran. Kajian dijalankan ke atas 183 orang pekerja firma kewangan di Amerika dan mendapati hubungan yang paling nyata dan kuat adalah di antara personaliti proaktif dengan pembangunan dibandingkan dengan lain-lain faktor yang terdapat dalam facet 'big five'. Di samping itu juga didapati bahawa motivasi pembelajaran mempunyai hubungan yang positif terhadap pembangunan. Secara regresi pula terdapat perkaitan di antara motivasi pembelajaran dengan personaliti proaktif. Pemeriksaan data yang diperoleh melalui soal selidik responden dilakukan untuk melihat perhubungan dan perkaitan antara kesemua dimensi dalam 'big five' terhadap aktiviti pembangunan kerjaya. Hasilnya mendapati motivasi pembelajaran menjadi faktor penghubung di antara kedua-dua variable. Hasil dapatan dari kajian ini menunjukkan bahawa

jika diaplikasikan kepada kerjaya ianya memerlukan individu yang mempunyai personaliti yang teguh dan keinginan untuk terus belajar dan menjadikan mereka lebih efektif dan relevan.

Judge dan Mueller (2007) dalam kajiannya masih berminat melihat hubungan yang telah terjadi di antara personaliti proaktif dengan kemajuan kerjaya. Kajian sebelum ini oleh pengkaji-pengkaji membuktikan wujud hubungan yang positif di antara dua variable ini. Malahan ramai pengkaji ingin melihat dalam kontak suasana dan persekitaran mereka sendiri. Kajian dilakukan masih tidak berganjak dari memeriksa hubungan di antara model lima faktor dengan pembangunan kerjaya. Bukti jelas bila personaliti menjadi faktor mempengaruhi yang terkuat dibandingkan dengan empat lagi faktor di bawah model lima faktor tersebut.

**Jadual 2.0**  
***Ringkasan sorotan karya mengenai isu dan jurang***

Nama	Tahun	Isu	Jurang
(a)	(b)	(c)	(d)
Schultze dan Miller	2003	Tiada pembangunan kerjaya akan membawa kepada kemurungan dan kemerosotan pencapaian individu. Perlukan satu sikap positif untuk mengatasinya.	Perlukan keinginan untuk berubah iaitu sikap proaktif.
Barnett dan Bradley	2007	Proses pembangunan kerjaya memerlukan sokongan dari organisasi. Jika tiada sokongan maka kepuasan kerjaya individu	Kekuatan keinginan untuk berubah dari

		tidak tercapai.	individu sendiri.
Grzeda	1999	Pembangunan kerjaya dikaitkan dengan ketahanan kerjaya, keberkesanan diri dan berani mengambil risiko adalah satu bentuk personaliti proaktif. Ini mampu membendung dari hasrat untuk berhenti dan bersara awal.	Mesti wujudkan motivasi untuk berubah di samping mempunyai personaliti proaktif.
Lau dan Shaffer	1999	Melihat wujudnya perkaitan personaliti proaktif dengan kemajuan kerjaya secara objektif dan subjektif. Personaliti proaktif memainkan peranan yang besar dalam perubahan organisasi.	Cuba kaitkan dengan motivasi, keinginan untuk berubah dan keinginan untuk belajar sesuatu yang baik.
Chiaburu, Baker dan Pitariu	2006	Mengkaji hubungan di antara ketahanan kerjaya dengan personaliti proaktif dalam pembangunan kerjaya. Kajian mendapati hubungan yang positif di mana kekuatan personaliti proaktif akan mengukuhkan ketahanan kerjaya.	Ketahanan kerjaya adalah hasil dari motivasi diri. Perlu ada motivasi untuk berubah.
Gutknecht	2003	Kajian berkenaan keinginan untuk berhenti atau keluar dari perkhidmatan tentera dengan melihat personaliti proaktif sebagai faktor penentu keputusan. Mendapati personaliti proaktif menjadi faktor utama dalam keputusan tersebut.	Hilang minat dan tumpuan hasil dari kurang mendapat perhatian sewajarnya. perubahan perlu timbul dari diri sendiri iaitu motivasi.



Veldhoven dan Dorenbosch	2008	Membuat kajian perkaitan umur, proaktif dan pembangunan kerjaya. Umur mempunyai perkaitan positif dengan proaktif tetapi tiada kaitan dengan pembangunan kerjaya. Hubungan yang negatif pula di antara umur, proaktif dikaitkan dengan peluang kerjaya tetapi apabila amalan PSM dimasukkan sebagai satu variable hubungan bertukar menjadi positif.	Faktor luaran yang lain seperti gelagat organisasi dan sokongan pengurusan juga penting diambil kira.
Major, Turner dan Fletcher	2006	Kajian bagi melihat perhubungan personaliti proaktif dengan aktiviti pembangunan kerjaya. Menghubungkan 'big five' facet dengan konsep pembangunan iaitu personaliti proaktif dan motivasi pembelajaran. Motivasi pembelajaran mempunyai hubungan yang positif terhadap pembangunan kerjaya.	Kajian ini melihat gelagat individu, perlu juga mengambil kira suasana dan gelagat organisasi bagi melihat perubahan untuk berlaku.
Judge dan Mueller	2007	Kajiannya melihat hubungan yang telah terjadi di antara personaliti proaktif dengan kemajuan kerjaya. Memeriksa hubungan di antara model lima faktor dengan pembangunan kerjaya. Terbukti personaliti menjadi faktor mempengaruhi yang terkuat dibandingkan dengan empat lagi faktor	Juga harus mengambil kira persekitaran dan keadaan berlakunya kajian ini. Perlu melihat keadaan organisasi tempat kajian.

Secara kesimpulannya Personaliti proaktif banyak merubah keadaan kerjaya seperti kesungguhan, ketaatan, lebih fleksibel, kreatif dan

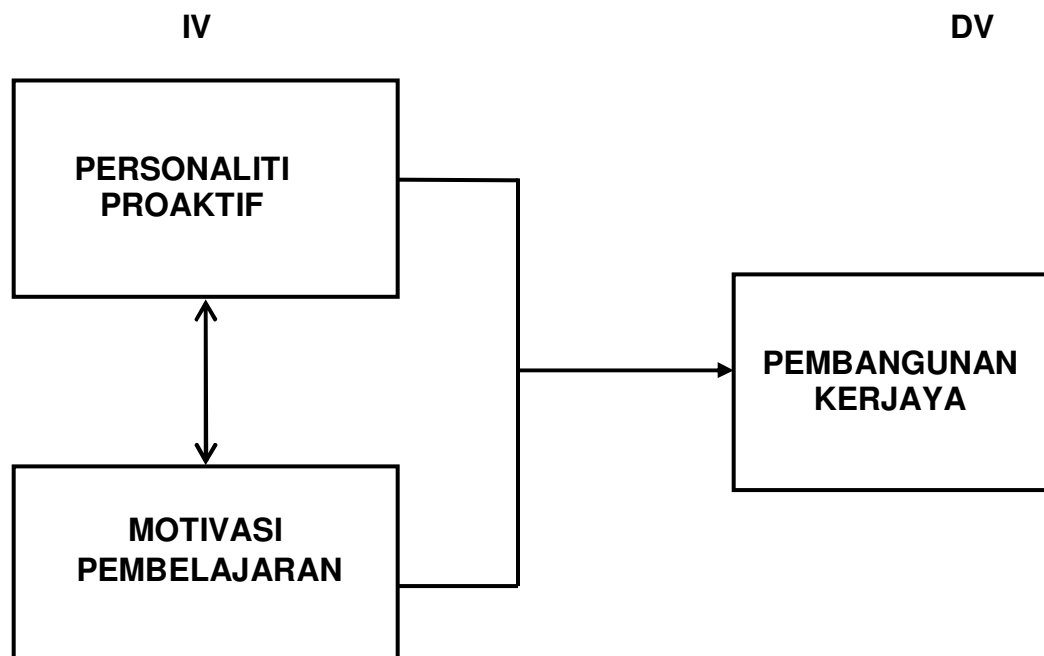
berinisiatif seiring dengan keinginan untuk berubah terbukti mempunyai pengaruh yang besar dalam pembangunan kerjaya. Perubahan itu juga tidak mudah dicapai tanpa kekuatan individu untuk berubah timbul dari motivasi. Perubahan kepada kebaikan perlu dipelajari, oleh itu motivasi pembelajaran perlu ada bagi menjamin sikap proaktif berterusan. Kajian hubungan personaliti proaktif dengan pembangunan kerjaya telah dilakukan dengan begitu banyak sejak dua dekad lagi. Namun kajian lanjut boleh dibuat dengan mengambil faktor-faktor lain sebagai mediator di antara kedua-dua hubungan ini contohnya motivasi tugas, hubungan sosial dan penetapan tujuan.

## BAB 3

### METODOLOGI KAJIAN

#### 3.1 Kerangka Teori

Pemboleh ubah bersandar bagi kajian ini adalah kerjaya yang memfokuskan kepada maksud pembangunan yang juga membawa erti kemajuan dalam kerjaya. Bagi pemboleh ubah bebas kajian ke atas personaliti proaktif yang mempunyai maksud seperti inisiatif, inovatif dan berubah. Manakala motivasi pembelajaran juga sebagai pemboleh ubah bebas yang berikutnya membawa maksud seperti pembelajaran sendiri (*self-directed learning*).



## **Rajah 2**

### ***Kerangka teori bagi pemboleh ubah bebas terhadap pemboleh ubah bersandar***

Personaliti proaktif dan motivasi pembelajaran adalah sebagai *independent variable* akan diuji terhadap pembangunan kerjaya yang menjadi *dependent variable*.

### **3.2 Definisi Konsep**

Menurut kamus Cambridge Advance mendefinisikan kerjaya sebagai kerja atau rangkaian pekerjaan yang dilakukan di dalam kehidupan bagi menampung keperluan kehidupan sebaiknya hendaklah berterusan dan mendatangkan pendapatan. Manakala bagi definisi pembangunan adalah sesuatu perkara bergerak dan berubah kepada keadaan yang lebih baik.

Definisi proaktif pula adalah tindakan yang dilakukan membawa kepada perubahan tetapi bukan kepada tindakan yang diambil selepas perkara tersebut berlaku. Personaliti proaktif ditakrifkan sebagai gaya, perasaan dan kelakuan yang ditunjukkan berkaitan sesuatu keadaan yang membawa kepada perubahan. Menurut Oxford English Dictionary sikap proaktif adalah mengubah atau mengawal keadaan dengan mengambil langkah inisiatif dan menjangkakan keadaan yang akan berlaku dan bertindak lebih dulu mengatasi keadaan tersebut.

Definisi bagi motivasi pembelajaran pula adalah kemahuan yang khusus untuk belajar dan mempertingkatkan ilmu yang timbul dari diri sendiri juga didorong oleh program-program latihan pembangunan. Noe (1986) mencadangkan bahawa kemahuan dan kebolehan untuk menguasai bidang-bidang pengetahuan dalam kontak latihan kerjaya merupakan satu motivasi pembelajaran jika tanpa motivasi individu itu boleh dianggap gagal mendapatkan ilmu pengetahuan yang disediakan melalui program-program latihan.

### **3.3 Hipotesis**

Bagi menguji dan melihat perhubungan antara pemboleh ubah bersandar dengan pemboleh ubah bebas kajian ini merumuskan hipotesis berikut ;

a. Ho1 : Tidak terdapat perkaitan yang positif antara personaliti proaktif dengan pembangunan kerjaya.

Ha1 : Wujud perkaitan yang positif antara personaliti proaktif dengan pembangunan kerjaya.

b. Ho2 : Tidak terdapat perkaitan antara personaliti proaktif dengan motivasi pembelajaran.

Ha2 : Wujud perkaitan antara personaliti proaktif dengan motivasi pembelajaran.

- c. Ho3 : Tidak terdapat perkaitan yang positif antara motivasi pembelajaran dengan pembangunan kerjaya.

Ha3 : Wujud perkaitan yang positif antara motivasi pembelajaran dengan pembangunan kerjaya.

- d. Ho4 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara personaliti proaktif dan motivasi pembelajaran terhadap pembangunan kerjaya.

Ha4 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara personaliti proaktif dan motivasi pembelajaran dengan pembangunan kerjaya.

### **3.4 Populasi dan Persampelan**

Bersesuaian dengan pernyataan masalah kumpulan populasi bagi kajian ini terdiri dari kumpulan pengurusan pertengahan yang mana dalam organisasi tentera adalah kumpulan pegawai tentera berpangkat Mejar ke atas dan setaraf. Seramai 2108 orang pegawai tentera berpangkat Mejar

terdapat di seluruh negara. Saiz sampel berpandukan Cohen (1988) menyatakan bilangan populasi 120 adalah memadai untuk menjawab objektif kajian jika ingin menganalisa hubungan. Berbanding saiz sampel anjuran Krejcie dan Morgan (1970) memerlukan 217 bilangan pada setiap 500 populasi yang agak besar untuk mencakupi seluruh negara bagi mendapatkan hasil yang sama seperti panduan dari Cohen. Walau bagaimanapun berpandukan daripada jadual penentuan saiz sampel yang telah dipermudahkan oleh Krejcie dan Morgan (1970) yang dipetik dari jadual persampelan oleh Sekaran (2003) mencadangkan jumlah sampel yang ideal adalah sejumlah 322 responden bagi bilangan populasi seramai 2200 orang.

Persampelan dilakukan secara persampelan kebarangkalian. Pengkaji menggunakan prosedur persampelan kelompok yang melibatkan pegawai-pegawai berpangkat Mejar dan setaraf seluruh negara. Pengkaji tidak mempunyai senarai nama pegawai-pegawai dan penempatan mereka di seluruh negara. Pengkaji membuat pemilihan secara rawak dengan prosedur persampelan mudah untuk memilih 3 kawasan dari kawasan penempatan pegawai-pegawai yang hendak dipilih sebagai responden. Melalui cara tersebut pengkaji telah memperoleh kawasan sekitar Lembah Kelang, Selangor dan kawasan sekitar Seremban yang terdapat penempatan seperti kem, markas pemerintahan dan institusi latihan ketenteraan. Tumpuan lebih besar kepada sampel

yang diambil dari kawasan Lembah Kelang dan kawasan berdekatan. 250 borang diedarkan di sekitar Lembah Kelang dan Selangor manakala sebanyak 100 borang diedarkan di sekitar Seremban. Pengkaji menggunakan inisiatif dengan membuat nisbah 2 kepada 1 sampel di antara Lembah Kelang dan Selangor dengan Seremban. Pemilihan sampel seterusnya adalah berdasarkan perjawatan dan penempatan pegawai-pegawai tersebut di kawasan yang telah dipilih secara rawak mudah. Kumpulan sample ini akan diambil dari senarai nama di dalam *sampling frame* 3 kawasan tersebut dan soal selidik akan diedarkan kepada populasi kajian dan memperoleh maklumat daripada sesiapa sahaja yang terdapat dalam populasi.

### **3.5 Definisi Operasi**

Kajian ini menggunakan konsep personaliti proaktif dibangunkan oleh Bateman dan Crant (1993) yang mana secara definisi nya adalah keghiarahan untuk mengujudkan kesan perubahan di atas tindakan individu yang mempengaruhi persekitaran. Pengoperasian konsep ini dikaitkan dengan maksud yang dianjurkan oleh Crant (1999) mengenai personaliti proaktif dengan maksud seperti inisiatif, melakukan tindakan dan membuat perubahan yang bermakna. Item bagi personaliti proaktif menggunakan skala 8 item yang dicipta oleh Bateman dan Crant (1993). Soal selidik diberikan kepada responden untuk menjawab dengan cara



menawarkan pilihan 1 (amat tidak bersetuju) hingga 5 (amat bersetuju) secara skala Likert.

Motivasi pembelajaran ini diukur dengan menggunakan skala 10 item yang dibangunkan Perry dan Porter (1982) untuk menguatkan hubungan pengaruh di antara motivasi dengan pembangunan kerjaya. Responden akan diberi soal selidik mengandungi *5-point agreement scale* dari 1 (amat tidak setuju) hingga 5 (amat setuju).

Model kajian juga memeriksa perkaitan di antara personaliti proaktif dan motivasi pembelajaran yang mempengaruhi pembangunan kerjaya. Terdapat bukti bahawa faktor personaliti mempunyai pengaruh ke atas pembangunan seperti latihan. Pemeriksaan tambahan dari hubungan tersebut juga dilihat pada pengaruh personaliti proaktif ke atas motivasi pembelajaran secara terus atau tidak langsung.

### **3.6 Reka Bentuk Kajian**

Kajian ini dijalankan menggunakan kaedah kajian kuantitatif bagi memeriksa hubungan di antara pemboleh ubah bebas iaitu pembangunan kerjaya dengan pemboleh ubah bersandar iaitu personaliti proaktif dan motivasi pembelajaran. Unit analisa bagi kajian ini merupakan pegawai tentera berpangkat Mejar dan ke atas yang mewakili satu unit analisa sebagai responden.

Kajian secara deskriptif dijalankan bagi pengkaji memahami ciri-ciri pemboleh –pemboleh ubah yang terlibat dalam kajian ini dan ujian hipotesis dilakukan ke atas pemboleh ubah bagi melihat pengaruh dan perkaitan di antara pemboleh ubah atau faktor – faktor yang terlibat dalam kajian ini. Kajian ini merupakan kajian berbentuk tinjauan dengan menggunakan borang soal selidik yang diserahkan kepada responden kajian kemudiannya dikutip serta dikumpulkan untuk dimasukkan ke dalam data untuk tujuan analisa.

### **3.7 Reka bentuk Borang Soal Selidik**

Borang soal selidik mengandungi empat bahagian yang mempunyai 27 item keseluruhan. Item-item tersebut dibahagikan mengikut bahagian-bahagian dalam soal selidik seperti Bahagian A adalah maklumat responden, Bahagian B mengandungi item bagi pemboleh ubah bebas personaliti proaktif, Bahagian C mengandungi item bagi pemboleh ubah bebas motivasi pembelajaran dan Bahagian D mengandungi item bagi pemboleh ubah bersandar iaitu pembangunan kerjaya.

Kesemua bahagian kecuali bagi bahagian A merupakan adaptasi dan petikan item pengkaji terdahulu yang disesuaikan mengikut suasana dan persekitaran tempatan tetapi mengekalkan bahasa Inggeris sebagai bahasa bagi item tersebut. Walaupun begitu bahagian B, C dan D juga

disertakan dengan terjemahan bahasa Malaysia bagi item-item di dalamnya agar ianya mudah difahami dan dihayati oleh responden. Penggunaan dwibahasa ini dapat mengelakkan responden merasa keliru dengan soalan yang dikemukakan kepadanya. Borang soal selidik yang digunakan dalam kajian ini seperti di Lampiran A. Secara terperinci borang soal selidik distrukturkan seperti berikut;

- a. **Bahagian A.** Bahagian ini mengandungi lima soalan yang lebih merupakan soalan berbentuk demografi merangkumi jantina, umur, lama berkhidmat, kelayakan akademik dan lama dalam jawatan yang disandang sekarang. Bagaimanapun item-item dalam bahagian ini telah dikodkan ke dalam jawapan berbentuk angka 1 hingga 5 yang mewakili jawapan terhadap soalan-soalan yang dikemukakan.
  
- b. **Bahagian B.** Bahagian ini mengandungi tujuh item (B1, B2, B3, B4, B5, B6, B7) yang mengukur pemboleh ubah bebas iaitu personaliti proaktif dengan pengukuran secara skala Likert untuk dipilih oleh responden kajian di mana 1 mewakili pilihan untuk sangat tidak setuju, 2 untuk pilihan tidak bersetuju, 3 untuk pilihan bukan setuju dan bukan tidak

setuju, 4 untuk pilihan setuju dan 5 adalah bagi pilihan sangat setuju.

c. **Bahagian C.** Bahagian ini juga membuat pengukuran secara skala Likert yang mempunyai nilai pilihan untuk responden sama seperti pilihan jawapan yang terdapat seperti di Bahagian B. Bahagian ini mengandungi sepuluh item (C1, C2, C3, C4, C5, C6, C7, C8, C9, C10) pemboleh ubah bebas iaitu motivasi pembelajaran.

d. **Bahagian D.** Bahagian ini mengandungi lima item (D1, D2, D3, D4, D5) yang mengukur pengertian dan makna pembangunan kerjaya di kalangan responden yang dikhususkan bagi pegawai-pegawai Tentera. Pengukuran juga secara skala Likert dan nilai pilihan jawapan juga seperti yang terdapat di Bahagian B dan C.

Pengkaji hanya menawarkan bentuk soal 'close ended' kerana pengkaji mahukan jawapan yang lebih telus memandangkan responden adalah berlatar belakang pendidikan ketenteraan yang lebih menjurus kepada ketepatan, jelas dan ringkas.

### **3.8 Ujian Rintis**

Ujian rintis telah dilaksanakan dengan menggunakan 30 responden terdiri dari pegawai tentera berpangkat Mejar dan setaraf yang sedang mengikuti kursus Sarjana Pengurusan di Institut Pengurusan dan Pemerintahan Kanan Tentera Darat. Ujian dijalankan pada awal Ogos 2009 dan borang soal selidik diterima seminggu dari tarikh serahan. Maklumat terhadap soal selidik yang diberikan kepada responden menyatakan keseluruhan responden memahami soalan dan menjawab dengan mudah. Borang soal selidik seterusnya dikumpulkan dan dimasukkan ke dalam program SPSS untuk dibuat ujian kebolehpercayaan.

#### **3.8.1 Ujian kebolehpercayaan**

Ujian kebolehpercayaan dilakukan berdasarkan 30 borang soal selidik dari 30 responden yang telah dipilih. Ujian ini dilakukan bagi mengukur item-item yang digunakan dalam soal selidik adalah konsisten untuk disesuaikan dengan keadaan persekitaran kajian. Sekaran (2003) menganjurkan jika perolehan dari keputusan berpandukan nilai Alpha Cronbach mencapai pekali kebolehpercayaan nilai 1.0 ianya amat baik, pekali kebolehpercayaan kurang dari .60 adalah lemah manakala nilai .70 ke atas adalah boleh diterima dan nilai yang mencapai .80 dan

lebih merupakan nilai yang baik. Kajian ini telah menjalani ujian kebolehpercayaan pada peringkat ujian rintis seperti di bawah;

**Jadual 3.1**  
***Keputusan ujian kebolehpercayaan ujian rintis berbanding pengkaji terdahulu***

Item	Nilai Alpha Ujian Rintis	Nilai Alpha Pengkaji Terdahulu
Pembangunan kerjaya	0.930	0.921
Personaliti Proaktif	0.739	0.852
Motivasi Pembelajaran	0.835	0.875

Hasil pekali kebolehpercayaan Alpha Cronbach bagi pemboleh ubah bebas Personaliti Proaktif mencapai 0.739 dengan 7 item. Hasil ini berjaya diperoleh setelah menggugurkan satu item dari pemboleh ubah ini yang pada peringkat awal mempunyai 8 item. Bagi Item-item dari pemboleh ubah yang lainnya dikekalkan kerana nilai Alpha Cronbach adalah baik dan diterima.

### **3.9 Pengumpulan Data**

Pengumpulan data bagi kajian ini melibatkan pengedaran borang soal selidik kepada responden dari kalangan pegawai-pegawai tentera berpangkat Mejar yang berada di sekitar Lembah Kelang dan Seremban. Sebanyak 350 borang soal selidik diedarkan bagi mendapatkan maklum

balas yang diperlukan untuk menjawab objektif kajian. Edaran borang soal selidik adalah seperti berikut ;

### Jadual 3.2

#### *Jadual edaran dan pengumpulan borang soal selidik*

<b>Pasukan</b>	<b>Bilangan dihantar</b>	<b>Jumlah terima</b>
INSPEKA	45	30
4 RAD	30	15
4 DIV	70	53
RSD	50	15
Jab Arah Artileri	35	24
MTAT	90	68
KLR2	30	10
<b>Jumlah</b>	<b>350</b>	<b>215</b>

Data yang diperoleh dari borang soal selidik ini merupakan data primer yang menjadi nadi penyelidikan ini. Sungguhpun begitu data-data dan maklumat juga diperoleh dari Cawangan Sumber Manusia Markas Tentera Darat yang membantu mendapatkan *sampling frame* bagi kajian ini. Pengumpulan data dan maklumat juga diperoleh dari data sekunder seperti jurnal-jurnal penyelidikan yang digunakan dalam kajian-kajian lepas.

### 3.10 Kajian Sebenar

Kajian sebenar melibatkan jumlah responden yang boleh menjawab objektif kajian berjumlah 320 berdasarkan jumlah anjuran Krejcie dan

Morgan (1970) yang dipetik oleh Sekaran (2003). Sebanyak 350 borang telah dihantar kepada kumpulan sasaran kajian ini. Kadar maklum balas yang diperolehi dari edaran borang soal selidik ini hanyalah sebanyak 215 bersamaan dengan 61.4%. Peratusan yang banyak menyumbang kepada maklum balas yang baik adalah dari kalangan pegawai tentera yang sedang berkursus di institusi pembelajaran Angkatan Tentera dan pegawai yang berada di sekitar Kuala Lumpur.

Samakan ke atas data yang diperolehi dilakukan dengan mengasingkan data-data yang tidak lengkap sebelum dikumpul untuk disimpan di dalam pangkalan data sebelum proses analisa bermula dengan menggunakan SPSS. Jumlah keseluruhan responden terakhir adalah 215 menjadi nilai  $n$ .

Bagi melengkapkan kepastian ke atas data yang diperolehi beberapa ujian data dilakukan seperti ujian kebolehpercayaan, ujian normality dan ujian linearity. Ujian ini dilakukan bagi mendapatkan tahap kredibiliti data yang boleh menghasilkan analisa dan dapatan kajian yang baik. Melalui ujian-ujian ini segala keputusan yang diperolehi apabila ujian inferensi dijalankan tidak perlu diragui.



### 3.10.1 Ujian Kebolehpercayaan

Ujian kebolehpercayaan bagi kajian sebenar dengan jumlah n sebanyak 215 dilakukan untuk mendapatkan ketepatan hasil dari data tersebut agar ianya konsisten dan stabil. Data yang konsisten bakal menunjukkan item – item yang digunakan adalah akrab sebagai satu pemboleh ubah. Ini akan ditunjukkan oleh keputusan nilai Cronbach's Alpha secara positif mengaitkan antara satu item dengan item yang lain dalam satu pemboleh ubah tersebut.

#### Jadual 3.3

*Keputusan ujian kebolehpercayaan ujian sebenar berbanding ujian rintis*

Item	Nilai Alpha Ujian Sebenar	Nilai Alpha Ujian Rintis
Pembangunan kerjaya	0.942	0.930
Personaliti Proaktif	0.816	0.739
Motivasi Pembelajaran	0.732	0.835

Hasil yang diperoleh dari ujian kebolehpercayaan yang dibuat berkeputusan seperti di jadual 3.3 Nilai Alpha Cronbach bagi pemboleh ubah bersandar iaitu pembangunan kerjaya adalah 0.942 yang konsisten dengan hasil ujian kebolehpercayaan semasa ujian rintis dilakukan. Manakala hasil bagi pemboleh ubah bebas personaliti proaktif 0.816 juga konsisten yang mana nilai Alpha Cronbach naik sedikit dari nilai semasa

ujian rintis dilakukan. Bagi pemboleh ubah bebas motivasi pembelajaran nilai Alpha Cronbach diperoleh turun kepada 0.732 berbanding nilainya sebanyak 0.835 semasa ujian rintis dilakukan. Walau bagaimanapun nilai yang diperoleh dari hasil ujian tersebut masih menunjukkan bahawa item-item itu berada pada tahap kredibiliti yang baik dan diterima.

### **3.10.2 Ujian *Normality***

Ujian normality memberikan gambaran bahawa nilai-nilai yang diperoleh hasil dari soal selidik yang dijalankan mempunyai taburan yang normal. Menurut Pallant (2001) dipetik dari Gravetter dan Wallnau (2000) keadaan normal dalam hal ini adalah dimaksudkan sebagai *symmetrical, bell shaped curve* yang mempunyai frekuensi terbesar di pertengahan dan frekuensi yang semakin mengecil di kedua-dua hujung. Taburan normal juga dikira terjadi walaupun terdapat bentuknya pencong lebih ke kanan atau ke kiri. Nilai ini dilihat dalam nilai *skewness* dan *kurtosis*.

Keputusan yang diperoleh dari ujian tersebut ditunjukkan dalam bentuk histogram seperti di Lampiran B. Bagi nilai yang diperoleh di antara pemboleh ubah bebas personaliti proaktif berbanding pemboleh ubah bersandar taburan berbentuk normal dengan kedudukan *mean* 4.11 dan sisihan piawai 0.541 pada *n* bilangan 215. Ujian normality juga disokong dengan gambar rajah *Normal Q – Q plot* bagi setiap pemboleh ubah.

Pemboleh ubah bebas motivasi pembelajaran berbanding dengan Pembangunan kerjaya menunjukkan hasil taburan yang normal dengan kedudukan *mean* 4.3 dan sisihan piawai 0.566 juga pada bilangan *n* sebanyak 215. Ujian ini juga disokong dengan gambar rajah *Normal Q – Q plot*.

### **3.10.3 Ujian *Linearity***

Ujian *linearity* dilakukan untuk melihat hubungan di antara dua pemboleh ubah mempunyai hubungan yang diterima sebelum menggunakan data yang ada bagi menjalankan ujian korelasi terhadap pemboleh ubah tersebut. Jika terbentuk satu garisan bayangan yang lurus pada gambar rajah *scatter plots* yang dihasilkan setelah menjalankan ujian ini maka ianya dianggap mempunyai hubungan. Pallant (2001) menganjurkan bahawa hanya hubungan yang linear sahaja sesuai menjalani analisa korelasi. Berdasarkan gambar rajah *scatter plots* di Lampiran B terdapat hubungan linear di antara pemboleh – pemboleh ubah bebas berbanding pemboleh ubah bersandar. Oleh itu analisa infrensi bagi pemboleh ubah ini boleh dijalankan secara konsisten dengan hipotesis kajian.

### **3.11 Teknik Analisa Data**

Data yang diperoleh akan dibuat analisa menggunakan pemrosesan data SPSS. Teknik analisa yang digunakan adalah teknik analisa deskriptif dan juga teknik analisa infrensi. Teknik analisa deskriptif dikhususkan untuk melihat frekuensi data bagi faktor demografi dan juga hasil peratusan responden terhadap pemboleh ubah dan item – item yang terdapat dalam kajian ini seperti dinyatakan oleh Sekaran (2003). Analisa infrensi dilakukan bagi mencari hasil perbezaan di antara kumpulan dalam faktor – faktor demografi terhadap pemboleh –pemboleh ubah dalam kajian ini dengan menggunakan teknik ujian t dan ujian *ANOVA*. Teknik analisa infrensi seterusnya yang dijalankan bagi melihat perkaitan dan pengaruh yang terbentuk dari pemboleh ubah bersandar dan pemboleh ubah bebas. Teknik analisa *Pearson Correlation* digunakan untuk menguji tahap perkaitan manakala teknik analisa regrasi berganda dibuat untuk mengetahui tahap pengaruh pemboleh – pemboleh ubah bebas dengan pemboleh ubah bersandar.

#### **3.11.1 Analisa data deskriptif**

Analisa data deskriptif dijalankan terhadap faktor-faktor di dalam kajian ini bagi melihat kekerapan, pengukuran memusat dan serakan data yang dikutip bagi keseluruhan kajian ini. Analisa ini

juga ingin melihat perkaitan pemboleh – pemboleh ubah yang terdapat semasa menjalankan ujian-ujian data. Tahap kaitan boleh dilihat melalui serakan data dari keputusan ujian deskriptif yang diwakili oleh min, julat, minima, maksima dan sisihan piawai. Kesemua pemboleh ubah yang terlibat di dalam kajian ini diukur dengan menggunakan skala 5 point. Pengukuran pemboleh ubah yang dinyatakan adalah seperti berikut ;

**Jadual 3.4**  
***Keputusan ujian analisa data deskriptif***

<b>Faktor</b>	<b>N</b>	<b>Julat</b>	<b>Minima</b>	<b>Mak</b>	<b>Min</b>	<b>Sisihan Piawai</b>	<b>Serakan</b>
Proaktif	215	2.86	2.14	5.00	4.10	.540	.293
Motivasi	215	3.22	1.78	5.00	4.33	.565	.320
Kerjaya	215	4.00	1.00	5.00	4.09	.732	.537

Berdasarkan jadual di atas menunjukkan hampir semua pemboleh ubah memperoleh min yang diterima dengan baik berada pada 4.10 bagi proaktif manakala motivasi memperoleh min sebanyak 4.33 dan pemboleh ubah bersandar kerjaya memperoleh 4.09. Skor min pada ketiga – tiga pemboleh ubah mempamerkan maklum balas dari ujian yang memberi indikasi bahawa responden hampir amat setuju dengan faktor – faktor yang dikaji di dalam kajian ini. Serakan yang dikesan dari keputusan berpandukan jadual di atas adalah .293 bagi proaktif dan .320 bagi motivasi

merupakan skor serakan yang rendah dan kecil tetapi bagi kerjaya pula mengalami skor serakan yang sederhana tinggi dan menunjukkan responden hampir mencapai maklum balas amat setuju dengan item –item yang terdapat di dalam pemboleh ubah tersebut.

### 3.11.2 Analisa data Infrensi

Analisa data infrensi digunakan bagi mendapatkan maklumat berkaitan pengaruh dan perkaitan sesuatu pemboleh ubah dengan pemboleh ubah yang lainnya. Ujian ini dijalankan bagi melihat sejauh mana pemboleh ubah yang diuji dapat mencapai objektif kajian serta menjawab persoalan kajian yang digambarkan melalui kerangka hipotesis. Kajian ini ingin mengetahui pengaruh yang dihasilkan dengan menghubungkan pemboleh ubah bersandar dengan pemboleh ubah bebas menggunakan teknik seperti ditunjukkan dalam jadual di bawah ;

**Jadual 3.5**  
***Jadual analisa data infrensi***

<b>Hipotesis</b>	<b>Teknik Analisa</b>
a. Ho1 : Tidak terdapat perkaitan yang positif antara personaliti proaktif dengan pembangunan kerjaya.	Korelasi Pearson

	Ha1 : Wujud perkaitan yang positif antara personaliti proaktif dengan pembangunan kerjaya.	
b.	Ho2 : Tidak terdapat perkaitan antara personaliti proaktif dengan motivasi pembelajaran.  Ha2 : Wujud perkaitan antara personaliti proaktif dengan motivasi pembelajaran.	Korelasi Pearson
c.	Ho3 : Tidak terdapat perkaitan yang positif antara motivasi pembelajaran dengan pembangunan kerjaya.  Ha3 : Wujud perkaitan yang positif antara motivasi pembelajaran dengan pembangunan kerjaya.	Korelasi Pearson
d.	Ho4 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara personaliti proaktif dan motivasi pembelajaran terhadap pembangunan kerjaya.  Ha4 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara personaliti proaktif dan motivasi pembelajaran terhadap pembangunan kerjaya.	Regrasi berganda

Hipotesis Pertama (Ho1), kedua (Ho2) dan ketiga (Ho3) menggunakan teknik analisa korelasi bagi melihat kekuatan perkaitan di antara pemboleh ubah – pemboleh ubah dalam kajian ini. Korelasi Pearson menunjukkan kekuatan perkaitan di antara satu pemboleh ubah sama ada ianya berarah negatif atau positif dengan nilai pekali korelasi  $r$ . Berpandukan Pallant yang memetik

Cohen (1988) menganjurkan nilai yang ditunjukkan dari keputusan perkaitan di antara dua pemboleh ubah diterjemahkan seperti jadual di bawah;

**Jadual 3.6**  
**Jadual nilai pekali  $r$  dipetik dari Cohen (1988)**

nilai $r$	skor
.10 hingga .29 atau - .10 hingga - .29	Kecil
.30 hingga .49 atau - .30 hingga - .49	Sederhana
.50 hingga 1.0 atau - .50 hingga - 1.0	Besar

Hipotesis keempat ( $H_04$ ) menggunakan teknik analisa regresi berganda. Teknik ini bakal melihat nilai pengaruh satu pemboleh ubah bebas dengan pemboleh ubah bersandar yang diukur untuk menjawab persoalan dalam kajian ini. Ujian ini akan menunjukkan tahap pengaruh faktor – faktor kriteria dengan faktor penentu diwakili dengan nilai *adjusted R squared*. Perhubungan juga ditunjukkan dalam bentuk nilai signifikan. Tahap signifikan 0.05 ditetapkan sebagai aras kritikal bagi pemutusan keputusan. Keputusan Hipotesis pada tahap lebih besar dari 0.05 atau diterjemahkan pada 95 peratus tahap keyakinan adalah tidak signifikan dan gagal menolak hipotesis null.



### **3.12 Kesimpulan**

Kajian yang dijalankan menggunakan kaedah – kaedah kajian seperti yang dibincangkan di dalam bab ini dengan membuat ujian-ujian dan pemerhatian serta teknik – teknik analisa membantu pengkaji dalam membuat analisa yang tepat bagi mencapai objektif kajian dan menjawab persoalan kajian. Metodologi kajian yang dibentangkan secara tersusun memandu pengkaji menghasilkan dapatan ujian yang sistematik dan tepat. Dapatan ini akan diperincikan lagi di dalam bab seterusnya yang akan membincangkan penemuan kajian melalui interpretasi data dan penterjemahan data yang diperoleh.

## **BAB 4**

### **ANALISIS DATA**

#### **4.0 Pengenalan**

Penganalisaan data dibuat setelah segala kerja-kerja lapangan seperti penyebaran borang soal selidik, pengumpulan data, pemprosesan data menggunakan SPSS berdasarkan hipotesis kajian selesai dilaksanakan. Bab ini juga akan mengemukakan hasil dapatan dari ujian –ujian hipotesis yang dijalankan dengan peratusan tahap perhubungan juga kekuatan perkaitan antara pemboleh ubah. Analisa di dalam bab ini juga akan membincangkan maklumat kekerapan dan peratusan maklum balas di dalam taburan faktor demografi yang juga memberi impak kepada keputusan kajian sebenar nanti. Keputusan faktor demografi yang dibincangkan dalam tajuk kecil seperti latar belakang responden, analisa faktor demografi dengan pemboleh ubah. Manakala perbincangan tahap pengaruh dan perkaitan pemboleh ubah bebas dengan pemboleh ubah bersandar diperincikan melalui hasil atau keputusan ujian korelasi dan regrasi yang dilakukan.

## 4.1 Analisa Latar belakang Responden

Analisa deskriptif berkaitan latar belakang responden akan diterangkan melalui gambaran frekuensi yang memberi kesan semasa analisa berkaitan faktor demografi dilakukan. Analisa ini berkaitan Jantina, Lama berkhidmat, umur, tahap akademik dan lama dalam jawatan sekarang.

### 4.1.1 Taburan Berkaitan Jantina

Responden bagi kajian ini di dominasi oleh lelaki dengan bilangan seramai 199 bersamaan dengan 92.6 peratus berbanding perempuan yang hanya mencapai 7.4 peratus dari jumlah keseluruhan responden kajian. Ini berpunca dari keadaan di mana pada tahap perkhidmatan yang menjangkau lima belas ke dua puluh tahun kaum wanita di dalam perkhidmatan semakin berkurangan atau telah berhenti dari perkhidmatan.

**Jadual 4.1**  
***Taburan berkaitan jantina***

<b>Jantina</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Peratus</b>
Lelaki	199	92.6
Perempuan	16	7.4
<b>Jumlah</b>	<b>215</b>	<b>100.0</b>

Jadual 4.1 di atas menunjukkan bilangan pegawai tentera yang berpangkat Mejar dan setaraf terlibat sebagai responden dari sekitar Lembah Kelang dan kawasan Seremban.

#### 4.1.2 Taburan Berkaitan Lama Berkhidmat

Taburan berkaitan maklumat lama berkhidmat di dalam perkhidmatan Angkatan Tentera melibatkan responden yang telah dikumpulkan ke dalam tiga julat kumpulan seperti yang ditunjukkan di dalam jadual di bawah ;

#### Jadual 4.2

*Taburan berkaitan tempoh lama dalam perkhidmatan responden*

<b>Tahun Berkhidmat</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Peratus</b>
15 ke 19	118	54.9
20 ke 24	67	31.1
25 ke 30	30	14.0
<b>Jumlah</b>	<b>215</b>	<b>100</b>

Seramai 118 (54.9%) responden terdiri dari pegawai tentera yang telah berkhidmat dari 15 ke 19 tahun yang merupakan jumlah responden yang terbesar dalam kajian ini dan 67 (31.1%) responden adalah pegawai yang telah berkhidmat selama 20 ke 24 tahun manakala 30 responden atau 14% mewakili pegawai tentera yang telah berkhidmat menjangkau 25 ke 30 tahun yang dapat

memberi lebih impak ke atas kajian ini. Keseluruhan responden yang membentuk seramai 215 orang merupakan sasaran kajian yang juga dikategorikan sebagai kumpulan pengurusan pertengahan.

#### **4.1.3 Taburan berkaitan Umur**

Taburan umur dari responden dalam kajian ini dikumpulkan ke dalam julat umur seperti yang ditunjukkan di dalam jadual di bawah. Julat umur responden ini hanya dihadkan sehingga 45 ke 50 tahun yang tertinggi memandangkan sehingga ke peringkat umur tersebut adalah menjadi lumrah memegang pangkat yang setaraf dengannya.

**Jadual 4.3**  
***Taburan berkaitan umur responden***

<b>Umur</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Peratus</b>
35 ke 40	117	54.4
41 ke 45	82	38.1
45 ke 50	16	7.4
<b>Jumlah</b>	<b>215</b>	<b>100.0</b>

Jadual 4.3 di atas menunjukkan taburan kumpulan umur responden dengan 117 responden bersamaan 54.4% mewakili umur 35 ke 40 tahun dan merupakan juga jumlah terbesar dalam responden yang

mengambil bahagian dalam kajian ini. Seramai 82 responden atau 38.1% dari kumpulan umur 41 ke 45 tahun manakala 16 responden atau 7.4% mewakili responden dari kumpulan umur 45 ke 50 tahun.

#### 4.1.4 Taburan berkaitan Tahap Akademik

Tahap akademik diambil kira dalam kajian ini melibatkan tahap pendidikan tertinggi yang boleh dicapai oleh responden sehinggalah tahap akademik minima yang telah dimiliki oleh peringkat pegawai tentera selama tempoh berkhidmat. Tahap akademik ini telah dibahagikan kepada lima kumpulan julat seperti di dalam jadual di bawah ;

**Jadual 4.4**  
***Taburan tahap akademik responden***

<b>Tahap Akademik</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Peratus</b>
PhD	-	-
Sarjana	23	10.7
Sarjana muda	61	28.4
Diploma Lanjutan	36	16.7
Diploma	95	44.2
<b>Jumlah</b>	<b>215</b>	<b>100.0</b>

Jadual 4.4 menunjukkan 95 responden atau 44.2% mempunyai tahap akademik yang minima iaitu pemegang diploma dalam berbagai jurusan dan juga bilangan responden yang terbesar

dalam kajian ini. Seramai 36 responden atau 16.7% memiliki diploma lanjutan juga dalam berbagai jurusan. Jumlah kedua terbesar dari jumlah keseluruhan responden adalah seramai 61 responden bersamaan 28.4% memegang kelulusan sarjana muda manakala seramai 23 responden atau 10.7 % sahaja memegang ijazah sarjana.

#### 4.1.5 Taburan berkaitan Lama dalam Jawatan Sekarang

Taburan berkaitan lama dalam jawatan sekarang juga diwakili oleh julat kumpulan yang terdapat dalam jadual di bawah. Tempoh lama dalam jawatan bakal memberi gambaran terhadap motivasi responden juga daya pasaran kerja. Julat kumpulan taburan lama dalam jawatan sekarang seperti di bawah ;

**Jadual 4.5**

***Taburan berkaitan tempoh lama dalam jawatan sekarang bagi responden***

<b>Tahun</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Peratus</b>
1 ke 3 tahun	165	76.7
4 ke 6 tahun	30	14.0
7 ke 9 tahun	20	9.3
<b>Jumlah</b>	<b>215</b>	<b>100.0</b>

Berpandukan dari jadual 4.5 seramai 165 responden atau 76.7% memegang jawatan selama 1 ke 3 tahun dan merupakan bilangan responden yang terbesar. Bilangan 30 responden pula atau 14.0%

diwakili oleh responden yang memegang jawatan dari 4 ke 6 tahun manakala hanya 20 responden atau 9.3% mewakili mereka yang telah memegang jawatan dari 7 ke 9 tahun.

## **4.2 Analisa Faktor-faktor Demografi dengan Pemboleh ubah**

Analisa seterusnya adalah melihat bagaimana faktor-faktor berkaitan demografi memberi kesan kepada pemboleh ubah. Ujian T dijalankan ke atas faktor jantina dengan melihat jika terdapat nilai yang signifikan kepada pemboleh ubah – pemboleh ubah. Ujian ANOVA dengan *post hoc* pula akan melihat secara terperinci keputusan faktor umur, lama berkhidmat, tahap akademik dan lama dalam jawatan memberi nilai yang signifikan terhadap pemboleh ubah – pemboleh ubah.

### **4.2.1 Faktor Jantina dengan Pemboleh ubah**

Berdasarkan jadual 4.6 Faktor jantina tidak menunjukkan sebarang perbezaan yang signifikan kepada pemboleh ubah bebas mahupun pemboleh ubah bersandar apabila kesemua faktor memberi nilai signifikan melebihi .05. Ini memberikan gambaran tidak terdapat perbezaan di antara lelaki dan perempuan terhadap sikap proaktif, sikap terhadap motivasi dan sikap terhadap kerjaya dalam perkhidmatan Angkatan Tentera.



**Jadual 4.6**  
***Ujian T ke atas faktor demografi berkaitan jantina terhadap pemboleh ubah***

<b>Pemboleh ubah</b>		<b>Df</b>	<b>t</b>	<b>Sig</b>
Proaktif	Equal variances assumed	213	-.534	.594
	Equal variances not assumed	17.48	-.533	.601
Motivasi	Equal variances assumed	213	-.224	.823
	Equal variances not assumed	17.48	-.207	.838
kerjaya	Equal variances assumed	213	.624	.533
	Equal variances not assumed	16.84	.550	.589

#### **4.2.2 Faktor Umur dengan Pemboleh ubah**

Jadual 4.7 mempamerkan faktor umur yang dihubungkan dengan pemboleh ubah yang di analisa melalui ujian ANOVA. Hasil dari keputusan ujian mendapati terdapat perbezaan yang signifikan di antara kumpulan umur 35 ke 40 dengan 41 ke 45 terhadap pemboleh ubah motivasi . Bagi pemboleh ubah bersandar kerjaya pula terdapat perbezaan yang signifikan di antara 35 ke 40 dengan 45 ke 50 terhadap pembangunan kerjaya manakala julat kumpulan umur lainnya tidak menunjukkan perbezaan yang signifikan. Tidak

terdapat perbezaan faktor umur dalam julat kumpulan umur terhadap pemboleh ubah proaktif dalam perkhidmatan

**Jadual 4.7**  
**Keputusan ujian ANOVA faktor demografi umur terhadap pemboleh ubah**

Pemboleh Ubah	Umur		Std. Error	Sig
	(I)A2umur	(J)A2umur		
Proaktif	35 ke 40	41 ke 45	.078	.917
		45 ke 50	.144	.623
	41 ke 45	35 ke 40	.078	.917
		45 ke 50	.148	.766
	45 ke 50	35 ke 40	.144	.623
		41 ke 45	.148	.766
Motivasi	35 ke 40	41 ke 45	.080	<b>.042</b>
		45 ke 50	.148	.326
	41 ke 45	35 ke 40	.080	<b>.042</b>
		45 ke 50	.152	.992
	45 ke 50	35 ke 40	.148	.326
		41 ke 45	.152	.992
Kerjaya	35 ke 40	41 ke 45	.104	.785
		45 ke 50	.193	<b>.052</b>
	41 ke 45	35 ke 40	.104	.785
		45 ke 50	.198	.133
	45 ke 50	35 ke 40	.193	<b>.052</b>
		41 ke 45	.198	.133

#### 4.2.3 Faktor Lama Berkhidmat dengan Pemboleh Ubah

Bagi faktor tempoh lama berkhidmat terhadap pemboleh ubah menunjukkan tidak terdapat sebarang perbezaan yang signifikan di antara julat kumpulan tempoh perkhidmatan dengan ketiga – tiga pemboleh ubah. Tempoh perkhidmatan tidak membezakan julat

kumpulan memandangkan hasil ujian ANOVA secara *post hoc* menghasilkan nilai signifikan melebihi 0.05 seperti jadual 4.8 di bawah.

**Jadual 4.8**

***Keputusan ujian ANOVA berkaitan faktor demografi tempoh lama dalam perkhidmatan terhadap pemboleh ubah***

Pemboleh Ubah	Lama Khidmat		Std. Error	Sig
	(I)A3I/Khidmat	(J)A2I/Khidmat		
Proaktif	15 ke 19	20 ke 24	.082	.955
		25 ke 30	.110	.156
	20 ke 24	15 ke 19	.082	.955
		25 ke 30	.118	.285
	25 ke 30	15 ke 19	.110	.156
		20 ke 24	.118	.285
Motivasi	15 ke 19	20 ke 24	.086	.569
		25 ke 30	.115	.134
	20 ke 24	15 ke 19	.086	.569
		25 ke 30	.123	.527
	25 ke 30	15 ke 19	.115	.134
		20 ke 24	.123	.527
Kerjaya	15 ke 19	20 ke 24	.112	.376
		25 ke 30	.149	.649
	20 ke 24	15 ke 19	.112	.376
		25 ke 30	.160	.994
	25 ke 30	15 ke 19	.149	.649
		20 ke 24	.160	.994

#### 4.2.4 Faktor Tahap Akademik dengan Pemboleh Ubah

Tahap akademik juga memberikan hasil yang mana tidak terdapat sebarang perbezaan di antara julat kumpulan pendidikan dengan pemboleh ubah- pemboleh ubah. Tahap pendidikan tidak memberikan perbezaan signifikan ke atas sikap proaktif, motivasi

dan kerjaya memandangkan kesemua julat menghasilkan nilai signifikan melebihi 0.05. Jadual 4.9 di bawah menunjukkan secara terperinci hasil ujian ;

**Jadual 4.9**  
**Keputusan ujian ANOVA berkaitan faktor demografi tahap akademik terhadap pemboleh ubah**

Pemboleh Ubah	Tahap Akademik		Std. Error	Sig
Proaktif	Sarjana	Sarjana muda	.130	.114
		Dip lanjutan	.142	.127
		Diploma	.124	.498
	Sarjana muda	sarjana	.130	.114
	Dip lanjutan	.112	.998	
	Diploma	.087	.540	
Proaktif	Dip lanjutan	Sarjana	.142	.127
		Sarjana muda	.112	.998
		Diploma	.104	.559
	Diploma	Sarjana	.124	.498
	Sarjana muda	.087	.540	
	Dip lanjutan	.104	.559	
Motivasi	Sarjana	Sarjana muda	.137	.256
		Dip lanjutan	.149	.093
		Diploma	.130	.323
	Sarjana muda	sarjana	.137	.256
		Dip lanjutan	.149	.852
		Diploma	.130	.988
Dip lanjutan	Sarjana	.149	.093	
	Sarjana muda	.117	.852	
	Diploma	.109	.664	

	Diploma	Sarjana Sarjana muda Dip lanjutan	.130 .092 .109	.323 .988 .66
Kerjaya	Sarjana	Sarjana muda Dip lanjutan Diploma	.179 .196 .170	.679 .950 .797
	Sarjana muda	Sarjana Dip lanjutan Diploma	.179 .154 .120	.679 .927 .983
	Dip lanjutan	Sarjana Sarjana muda Diploma	.196 .154 .143	.950 .927 .985
	Diploma	Sarjana Sarjana muda Dip lanjutan	.170 .120 .143	.797 .983 .985

#### 4.2.5 Faktor Lama dalam Jawatan Sekarang dengan Pemboleh Ubah

Faktor lama dalam jawatan sekarang yang dibandingkan dengan pemboleh – pemboleh ubah berdasarkan jadual 4.10 di bawah juga tidak menunjukkan sebarang nilai kurang dari 0.05. Ini membuktikan tiada julat kumpulan tempoh jawatan yang mempunyai perbezaan signifikan terhadap semua pemboleh ubah.

**Jadual 4.10**

***Keputusan ujian ANOVA faktor demografi lama dalam jawatan sekarang terhadap pemboleh ubah***

Pemboleh Ubah	Lama dalam Jawatan		Std. Error	Sig
	(I)A3I/jawat	(J)A2I/jawat		
Proaktif	1 ke 3	4 ke 6	.107	.295
		7 ke 9	.127	.842
	4 ke 6	1 ke 3	.107	.295
		7 ke 9	.155	.838
	7 ke 9	1 ke 3	.127	.842
		4 ke 6	.155	.838
Motivasi	1 ke 3	4 ke 6	.111	.094
		7 ke 9	.132	.575
	4 ke 6	1 ke 3	.111	.094
		7 ke 9	.162	.815
	7 ke 9	1 ke 3	.132	.575
		4 ke 6	.162	.815
Kerjaya	1 ke 3	4 ke 6	.145	.978
		7 ke 9	.174	.796
	4 ke 6	1 ke 3	.145	.978
		7 ke 9	.212	.920
	7 ke 9	1 ke 3	.174	.796
		4 ke 6	.212	.920

### 4.3 Tahap pengaruh Pemboleh ubah

Ujian tahap ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang pendapat dan pandangan responden terhadap maksud soalan dalam pemboleh ubah dan sekali gus mengetahui secara mudah maklum balas dari mereka berdasarkan skor peratusan. Kesemua maklum balas responden telah dikategorikan kepada tiga kategori iaitu rendah, sederhana dan tinggi mengikut perkiraan penentuan tahap bagi setiap pemboleh ubah.

### 4.3.1 Tahap pengaruh Proaktif

Jadual 4.11 menunjukkan tahap pencapaian responden terhadap personaliti proaktif yang dinilai menerusi item-item dalam pemboleh ubah bebas proaktif di mana 9 responden atau 4.2% berada pada pencapaian yang rendah dan 92 responden bersamaan 42.8% mencapai tahap sederhana manakala bilangan terbesar dengan 114 responden atau 53.0% berada pada tahap proaktif yang tinggi.

**Jadual 4.11**

***Keputusan ujian tahap pengaruh oleh responden terhadap pemboleh ubah proaktif***

<b>Pemboleh Ubah</b>		<b>Tahap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Peratusan</b>
Proaktif	Rendah	2.14 – 3.08	9	4.2
	Sederhana	3.09 – 4.03	92	42.8
	Tinggi	4.04 – 5.00	114	53.00
	<b>Total</b>		<b>215</b>	<b>100.0</b>

### 4.3.2 Tahap pengaruh motivasi

Jadual 4.12 di bawah mempamerkan skor tahap pencapaian responden dengan 6 responden atau 2.8% yang berada pada motivasi yang rendah. Seramai 27 responden bersamaan dengan 12.6% berada pada tahap sederhana manakala peratusan pencapaian responden yang terbesar pada pemboleh ubah ini

adalah 84.7% atau bilangan 182 responden berada pada tahap motivasi yang tinggi.

**Jadual 4.12**

***Keputusan ujian tahap pengaruh oleh responden terhadap pemboleh ubah motivasi pembelajaran***

<b>Pemboleh Ubah</b>		<b>Tahap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Peratusan</b>
Motivasi	Rendah	1.78 – 2.84	6	2.8
	Sederhana	2.85 – 3.91	27	12.6
	Tinggi	3.92 – 5.00	182	84.7
	<b>Total</b>		<b>215</b>	<b>100.0</b>

**4.3.3 Tahap pengaruh kerjaya**

Jadual 4.13 di bawah ini pula menunjukkan tahap pencapaian responden terhadap pengaruh kerjaya yang mewakili sasaran kajian. Tahap ini boleh diterjemahkan berdasarkan skor-skor yang dikemukakan sebagai nilai peratusan. Seramai 5 responden atau 4.3% mempunyai tahap kerjaya yang rendah. 40 responden dengan peratus sebanyak 18.6% pula berada pada tahap sederhana. Sebahagian besar dari responden berada pada tahap yang tinggi dengan skor sebanyak 79.1% atau 170 responden



**Jadual 4.13*****Keputusan ujian tahap oleh responden terhadap pemboleh ubah pembangunan kerjaya***

<b>Pemboleh Ubah</b>		<b>Tahap</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Peratusan</b>
Kerjaya	Rendah	1.00 – 2.32	5	4.3
	Sederhana	2.33 – 3.65	40	18.6
	Tinggi	3.66 – 5.00	170	79.1
	<b>Total</b>		<b>215</b>	<b>100.0</b>

#### **4.4 Perkaitan Antara Pemboleh Ubah Bebas dengan Pemboleh Ubah Bersandar**

Ujian korelasi Pearson dijalankan bagi memeriksa tahap perkaitan atau perhubungan antara satu pemboleh ubah dengan satu pemboleh ubah yang lain. Kekuatan perhubungan ini juga diperkuat dengan nilai signifikan yang dipamerkan sebagai sandaran kepada hipotesis berkaitan perkaitan antara pemboleh ubah. Hasil ujian korelasi ini seperti yang ditunjukkan di jadual di bawah ;

**Jadual 4.14*****Keputusan ujian korelasi terhadap pemboleh ubah***

<b>Pemboleh Ubah</b>		<b>Kerjaya</b>	<b>Proaktif</b>	<b>Motivasi</b>
Kerjaya	Pearson Correlation Sig. (2 tailed)	1	.495(**) .000	.557(**) .000
Proaktif	Pearson Correlation Sig. (2 tailed)		1	.788(**) .000
Motivasi	Pearson Correlation Sig. (2 tailed)			1

Berdasarkan jadual 4.14 di atas menunjukkan ketiga-tiga faktor di dalam kajian ini mempunyai perkaitan yang signifikan antara satu sama lain. Nilai pekali korelasi bagi pemboleh ubah bebas proaktif dengan pemboleh ubah bersandar kerjaya adalah .495. Pekali korelasi bagi pemboleh ubah bebas motivasi dengan pemboleh ubah bersandar kerjaya adalah .557 manakala nilai pekali korelasi bagi pemboleh ubah proaktif dengan pemboleh ubah motivasi adalah .788.

#### **4.5 Tahap pengaruh antara pemboleh ubah bebas dengan pemboleh ubah bersandar.**

Tahap pengaruh diperiksa dengan menggunakan teknik analisa regresi berganda yang menggabungkan dua pemboleh ubah bebas terhadap pemboleh ubah bersandar. Tahap pengaruh ini dilihat dari hasil keputusan ujian dari nilai *adjusted R square* dan ditukarkan kepada peratusan untuk menjadikan nilai tersebut sebagai peratusan faktor yang mempengaruhi terhadap pemboleh ubah bersandar. Berdasarkan jadual 4.15 di bawah model ini menerangkan 31.2 % variasi disebabkan oleh pengaruh kedua – dua pemboleh ubah bebas terhadap pemboleh ubah bersandar.

**Jadual 4.15*****Keputusan ujian regrasi berganda terhadap pemboleh ubah***

<b>Pemboleh Ubah</b>	<b>Nilai R</b>	<b>Adjusted R Square</b>
Motivasi	.565	.312
Proaktif		

Kedua – dua pemboleh ubah bebas secara gabungan memberikan nilai mempengaruhi yang signifikan terhadap pemboleh ubah bersandar apabila nilai yang didapati adalah 0.00 iaitu kurang dari 0.05. Tahap signifikan adalah agak tinggi dengan skor *F* mencapai 49.57 seperti jadual 4.16.

**Jadual 4.16*****Keputusan ujian regrasi untuk nilai F dan tahap signifikan***

<b>Model</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig</b>
Regression	18.315	49.576	.000

Berdasarkan jadual 4.17 di bawah pemeriksaan dilakukan bagi melihat perbandingan antara dua pemboleh ubah bebas yang memberi pengaruh kepada pemboleh ubah bersandar. Hasil ujian menunjukkan bahawa motivasi memberi nilai beta .440 yang lebih besar tahap mempengaruhi dan signifikan berbanding dengan proaktif yang mempunyai nilai beta .148 lebih kecil tahap mempengaruhi dan tidak signifikan terhadap pemboleh ubah bersandar kerjaya.

**Jadual 4.17**

***Keputusan ujian regrasi berganda untuk perbezaan antara pemboleh ubah bebas***

<b>Pemboleh Ubah</b>	<b>Standardized Coefficients</b>	<b>Sig</b>
	Beta	
(Constant)		.019
Proaktif	.148	.109
Motivasi	.440	.000

#### **4.6 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil ujian dan pemeriksaan yang dijalankan dapatlah disimpulkan bahawa kedua – dua faktor pemboleh ubah bebas iaitu personaliti proaktif dan motivasi pembelajaran mempunyai perkaitan yang signifikan dengan pemboleh ubah pembangunan kerjaya. Walaupun begitu tahap kekuatan hubungan pemboleh ubah bebas ini berbeza-beza di mana motivasi lebih besar berbanding personaliti proaktif terhadap pembangunan kerjaya. Pemeriksaan ke atas pengaruh di antara pemboleh ubah juga menunjukkan tahap pengaruh pemboleh ubah berada pada tahap sederhana walaupun mempunyai nilai signifikan yang agak tinggi.

Secara ringkasnya melalui ujian infrensi yang dijalankan dapatlah dirumuskan bahawa hipotesis kajian di analisa seperti di bawah ;

**Jadual 4.18*****Keputusan ujian analisa infrensi untuk hipotesis***

	<b>Hipotesis Kajian</b>	<b>Dapatan</b>
Ho1	Tidak terdapat perkaitan yang positif antara personaliti proaktif dengan pembangunan kerjaya.	Ho1 ditolak
Ho2	Tidak terdapat perkaitan antara personaliti proaktif dengan motivasi pembelajaran.	Ho2 ditolak
Ho3	Tidak terdapat perkaitan yang positif antara motivasi pembelajaran dengan pembangunan kerjaya.	Ho3 ditolak
Ho4	Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara personaliti proaktif dan motivasi pembelajaran terhadap pembangunan kerjaya.	Ho4 ditolak

Perbincangan lebih lanjut perkaitan pemboleh ubah bebas dengan pemboleh ubah bersandar akan dibincangkan dalam bab yang berikut. Pemeriksaan juga akan mengaitkan faktor- faktor yang mempengaruhi pembangunan kerjaya dibuktikan dengan hipotesis seterusnya.

## **BAB 5**

### **PERBINCANGAN DAN CADANGAN**

#### **5.0 PENGENALAN**

Bab yang lepas telah menjelaskan hasil ujian-ujian yang dibuat dengan berbagai teknik analisa deskriptif dan infrensi bagi melihat hubung kait dan pengaruh terhadap hipotesis kajian. Hasil dari analisa ini akan dibincangkan secara terperinci tanpa meninggalkan faktor – faktor demografi yang juga memberikan kesan kepada suasana kajian seterusnya kajian ini akan dikemaskan dengan sokongan dari kajian – kajian lepas yang telah dibuat oleh pengkaji terdahulu di dalam bab ini. Dapatan kajian yang telah di analisa dibincangkan di bawah untuk menghasilkan rumusan dan cadangan. Bab ini juga akan mencadangkan beberapa hala tuju dan cadangan kajian akan datang bagi mengukuhkan lagi pembangunan kerjaya bagi warga Angkatan Tentera.

#### **5.1 PERBINCANGAN DAPATAN KAJIAN**

Hasil kajian telah membuktikan bahawa perbezaan jantina tidak wujud dalam pembangunan kerjaya. Jantina juga didapati tidak memberikan kesan dalam pertimbangan motivasi dan juga perolehan personaliti

proaktif seseorang. Liu dan Wilson (2001) memetik O' Larry (1997) menyatakan bahawa wanita juga merupakan pekerja yang sama dengan lelaki dan menyumbang tenaga secara berkesan walaupun mereka berkahwin dan mempunyai anak. Persoalan pembangunan kerjaya tidak sama sekali tertakluk kepada dominasi kaum lelaki sahaja malah ia juga wujud pada kaum wanita meskipun di dalam dunia ketenteraan.

Tempoh lama dalam perkhidmatan mempunyai perkaitan dengan pembangunan kerjaya individu. Kajian ini mendapati bahawa tempoh 15 tahun dan ke atas perkhidmatan sudah boleh memberi gambaran tentang persoalan kajian terhadap sikap proaktif dan tahap motivasi seseorang individu terhadap pekerjaan. Warr dan Fay (2001) menyatakan bahawa terdapat kesan yang besar tentang penurunan kemampuan berdasarkan faktor – faktor demografi seorang individu pekerja. Super (1980) mengesahkan bahawa pada peringkat ini individu tidak akan banyak melibatkan diri dengan aktiviti pekerjaan malah mereka lebih selesa berada pada tahap *maintenance* berbanding kerja lain-lain. Hasil kajian membuktikan tidak terdapat perbezaan terhadap lama perkhidmatan kepada semua faktor-faktor pemboleh ubah.

Umur memang mempunyai perkaitan dengan kesemua faktor pemboleh ubah bebas dan pemboleh ubah bersandar. Kumpulan umur 35 ke 40 dengan 45 ke 50 mempunyai perbezaan terhadap pemboleh ubah

motivasi. Veldhoven dan Dorenbosch (2008) memetik Boerlijst dan Heijden (2003) menyatakan bahawa peringkat umur yang lebih tinggi terbukti mempunyai pandangan yang positif terhadap sikap proaktif di dalam pembangunan kerjaya berbanding mereka yang lebih muda tetapi didapati kurang bermotivasi. Hasil ujian menggambarkan bahawa mereka yang berumur 45 ke 50 tahun mempunyai pandangan yang berbeza terhadap motivasi. Greller (2006) menyatakan bahawa motivasi akan menurun pada pekerja yang meningkat umur dan tiada nilai peningkatan padanya berkaitan peningkatan umur mereka. Penurunan minat dan motivasi pada kumpulan umur yang dinyatakan pada julat umur 45 ke 50 berlaku pada organisasi ketenteraan juga.

Hasil ujian juga membuktikan tidak terdapat perbezaan tahap akademik antara julat kumpulan akademik kepada semua pemboleh ubah. Kesemua tahap pendidikan bermula dari peringkat diploma sehingga kepada peringkat tertinggi tidak memberi kesan yang nyata terhadap pembangunan kerjaya di dalam tentera darat. Kajian juga mendapati tahap akademik tidak memberi perbezaan yang signifikan kepada kumpulan tahap akademik yang lain terhadap personaliti proaktif dan juga motivasi pembelajaran. Walaupun begitu keputusan ini tidak boleh diambil sebagai gambaran keseluruhan kepada perkaitan tahap akademik dengan ketiga-tiga pemboleh ubah. Keputusan itu hanya memberikan gambaran



bahawa tahap pendidikan tidak banyak mempengaruhi pembangunan kerjaya di dalam angkatan tentera.

Faktor demografi berkaitan tempoh masa berada pada jawatan yang dipegang terhadap pemboleh ubah juga tidak menunjukkan perbezaan antara julat kumpulan. Kesemua julat kumpulan berada pada skor signifikan melebihi 0.05. Ini menggambarkan bahawa tempoh lama dalam jawatan tidak mempengaruhi sikap terhadap proaktif dan motivasi.

Ujian tahap untuk pemboleh ubah dijalankan bagi melihat maklum balas dari responden melalui keputusan ujian ini. Hasil ujian menunjukkan 53.0% dari jumlah responden dalam kategori tinggi bermakna bersetuju sikap proaktif mampu memberi perubahan di dalam pembangunan kerjaya individu. Bagi pengaruh motivasi pula responden memberikan maklum balas bahawa 84.7% atau 182 responden bersetuju menyatakan pengaruh motivasi pembelajaran terhadap pembangunan kerjaya adalah tinggi. Manakala pembangunan kerjaya juga dipersetujui mempunyai hubungan yang tinggi kepada pemboleh ubah bebas dengan 79.1% bersamaan 170 responden bersetuju dengan hubungan tersebut.

Secara keseluruhannya personaliti proaktif dan motivasi pembelajaran dipersetujui oleh responden dapat memberi kesan pengaruh kepada pembangunan kerjaya. Dapatan kajian ini adalah selari dengan kajian

oleh penyelidik yang lepas seperti Crant (1995) membuktikan personaliti proaktif mempunyai perkaitan dengan pembangunan kerjaya dan juga menurut Hall dan Mirvis (1995) dipetik oleh Chiaburu, Baker dan Pitaru (2006) menyatakan terdapat hubungan personaliti proaktif yang positif dengan perkembangan kerjaya dan peningkatan pencapaian individu. Penyelidik Erdogan dan Bauer (2005) mendapati personaliti proaktif mempunyai perhubungan yang positif dengan kepuasan kerja dan kejayaan dalam kerjaya individu. Manakala motivasi pembelajaran juga dibuktikan dapat memberi kesan kepada pembangunan kerjaya dengan kajian yang dibuktikan Cheng dan Ho (2001) bahawa pembangunan kerjaya secara signifikannya berkait rapat dengan motivasi pembelajaran di mana terdapat keinginan untuk belajar yang juga membentuk perkembangan personaliti dan sikap keterbukaan pekerja.

Melihat kepada keputusan ujian korelasi Hipotesis Ho1, Ho2 dan Ho3 ditolak apabila terbukti terdapat perkaitan yang signifikan di mana nilai signifikan semua pemboleh ubah bebas dengan pemboleh ubah bersandar menunjukkan nilai 0.00 yang lebih kecil dari 0.05 . Kekuatan perkaitan di antara satu pemboleh ubah dengan pemboleh ubah yang lain adalah berbeza-beza. Kekuatan perkaitan personaliti proaktif dengan kerjaya hanya berada pada tahap perkaitan yang sederhana dengan nilai .495. Jelas untuk difahami bahawa personaliti proaktif kurang mampu berdiri sendirian tanpa adanya faktor-faktor lain sebagai sokongan. Ini

dibuktikan dengan nilai pekali  $r$  di antara proaktif dengan motivasi pembelajaran mencapai .788 yang juga dikategorikan perkaitan yang lebih besar. Manakala perkaitan faktor motivasi pembelajaran mencapai .557 yang dikategorikan mempunyai perkaitan yang besar. Pembuktian ini dengan sendirinya memperlihatkan kedua-dua faktor ini saling memerlukan dalam pembangunan kerjaya individu. Noe dan Schmitt (1986) menganjurkan bahawa jika tidak terdapat faktor motivasi pembelajaran seorang individu mungkin kurang berkemampuan menguasai pekerjaan atau akan mengalami kegagalan kerana mereka bersikap *non-proaktif*.

Keputusan ujian regresi di antara dua pemboleh ubah bebas dengan pemboleh ubah bersandar menunjukkan pengaruh proaktif dan motivasi pembelajaran hanya mencapai 31.2 % variasi. Nilai variasi ini berada pada tahap sederhana dalam perhubungan dan pengaruh terhadap pembangunan kerjaya. Keputusan ujian juga menunjukkan bahawa kedua-dua pemboleh ubah ini secara padu adalah signifikan dengan nilai  $F$  yang sederhana tinggi iaitu 49.57. Berpandukan keputusan yang dicatatkan  $H_0$  ditolak. Namun melalui perbandingan di antara kedua pemboleh ubah jelas dibuktikan bahawa faktor motivasi lebih dominan mempengaruhi pembangunan kerjaya dengan nilai Beta .440 berbanding nilai Beta proaktif hanya .148 dan tidak signifikan jika ia berdiri sendirian tanpa kehadiran faktor motivasi pembelajaran.

Setelah diketahui terdapat hubungan yang positif antara pembangunan kerjaya dengan proaktif dan motivasi namun ia akan lebih menarik jika dilihat faktor-faktor lain yang menyumbang kepada pembangunan kerjaya sebanyak 68.8% lagi.

## **5.2 RUMUSAN KAJIAN**

Hasil dari keputusan ujian yang telah dijalankan dapatlah menjawab persoalan dan objektif kajian seperti berikut ;

- a. Secara keseluruhan personaliti proaktif dan motivasi pembelajaran dibuktikan memang mempunyai pengaruh kepada pembangunan kerjaya. Kedua-dua faktor tersebut mampu membawa perubahan kepada pembangunan dan kemajuan kerjaya pegawai-pegawai Tentera Darat di Malaysia.
  
- b. Jelas ditunjukkan melalui ujian infrensi bahawa personaliti proaktif saling memerlukan dengan motivasi pembelajaran. Tanpa kehadiran motivasi maka proaktif tidak menjadi faktor penentu kepada perubahan kerjaya kerana ia tidak signifikan dengan pembangunan kerjaya. Maka personaliti proaktif

saling berkaitan dengan motivasi pembelajaran untuk membentuk pembangunan kerjaya.

- c. Ujian juga jelas membuktikan bahawa motivasi pembelajaran mempunyai pengaruh yang besar terhadap pembangunan kerjaya berbanding personaliti proaktif. Jadi motivasi pembelajaran sememangnya mampu menjadi landasan perubahan untuk menjadikan kerjaya lebih berjaya di dalam organisasi Tentera Darat.
- d. Profil demografi di dalam kajian ini telah menjelaskan bahawa perbezaan jantina, tempoh lama berkhidmat dan tahap akademik tidak memberi kesan kepada pembangunan kerjaya. Hanya umur dapat menjelaskan terdapat perbezaan pandangan individu kepada tahap motivasi dan pandangan terhadap pembangunan kerjaya.
- e. Metodologi yang digunakan bagi mengukur pemboleh ubah memperlihatkan hubungan permulaan bagi menerangkan perasaan individu terhadap kerjaya dan melihat ruang untuk menggunakan peluang pembelajaran yang ada bagi menyesuaikan pengetahuan dan kemahiran baru yang berkaitan.

### 5.3 CADANGAN

Melihat kepada rumusan yang diperoleh hasil dari dapatan ujian, beberapa pendekatan dan langkah dicadangkan untuk diambil bagi menangani permasalahan kajian terutamanya dalam aspek membawa perubahan kepada pembangunan kerjaya. Langkah ke arah perubahan yang boleh dilakukan seperti berikut ;

- a. Organisasi Tentera Darat perlu memberi perhatian dan menggalakkan perkembangan motivasi di kalangan pegawai –pegawai tentera supaya pembelajaran menjadi satu budaya sambil mengambil kelebihan dan keuntungan dari ilmu pengetahuan yang diperoleh bagi menetapkan kehidupan masa depan. Osteraker (1999) memetik Christopher (1980) menyatakan perhatian organisasi ke atas proses penerapan motivasi bercorak dinamik bermula dengan memastikan nilai yang perlu ada pada individu seterusnya menetapkan tindakan yang akan diambil bagi menghadapi perubahan yang berlaku kepada dunia persekitaran.
- b. Motivasi pembelajaran perlu dilihat sebagai satu kelebihan yang terdapat pada seorang individu jika mereka berjaya menguasai sehingga ke peringkat yang tertinggi. Cheng dan

Ho (2001) memetik Clark et al (1993) menyatakan motivasi pembelajaran menjadi penting bagi melihat keberkesanan terhasil walaupun menghadapi kesulitan terhadap sesuatu perkara. Oleh itu peluang memperoleh faktor ini perlu diperluaskan dan dipermudahkan untuk menjadi alternatif di dalam kerjaya mereka.

- c. Sikap proaktif akan timbul apabila seseorang itu bermotivasi, adalah lebih baik pengukuran keupayaan seorang individu dilihat dari sudut sikapnya apabila meningkat usia dalam perkhidmatan. Ini boleh dilakukan dengan menjalani ujian-ujian motivasi untuk mendapatkan tahap sikap kepada mereka yang telah memasuki peringkat kerjaya kematangan dan dalam corak kerja *maintenance*.
- d. Penempatan yang bersesuaian bagi mereka yang telah mencapai usia pada tahap ini. Penempatan yang tidak melibatkan banyak kerja-kerja lapangan yang tidak lagi bersesuaian dengan upaya mereka. Penempatan yang agak bertepatan seperti membuat penyelidikan, mengatur rancangan pembangunan kerjaya, menulis doktrin, melatih dan mengajar dan seumpamanya bagi mengekalkan tahap

motivasi dengan ilmu yang diperoleh. Motivasi pembelajaran menjadi elemen penting yang mampu merubah kerjaya.

- e. Membuat kajian terperinci ke atas pegawai yang meningkat usia tentang tugas dan kesan dalam perkhidmatan berlanjutan dari perubahan organisasi terutama mengkaji secara langsung tentang kesan negatif berkaitan penugasan mereka supaya dapat menghindar dari amalan diskriminasi kerja terhadap mereka yang meningkat usia.

#### **5.4 KAJIAN AKAN DATANG**

Kertas kajian ini telah mengupas dan menguji dua pemboleh ubah bebas iaitu personaliti proaktif dan motivasi pembelajaran terhadap pembangunan kerjaya yang telah dibuktikan mempunyai perkaitan positif serta faktor yang mempengaruhi pemboleh ubah bersandar. Pembangunan kerjaya di Tentera Darat tidak terlepas dari menghadapi masalah – masalah yang dibincangkan dalam persoalan kajian. Terdapat faktor-faktor lain yang lebih mempengaruhi pembangunan kerjaya.

Kajian akan datang disyorkan untuk melihat faktor lain seperti faktor berkaitan penguasaan kemahiran oleh individu dan faktor suasana pekerjaan seperti kemajuan teknologi serta keperluan kepada kemahiran yang baru dijangka menyumbang kepada pembangunan kerjaya (Ford *et*



*all* 1998). Diharapkan dengan menggabungkan faktor – faktor kajian ini dan faktor-faktor yang bukan dalam kajian ini akan memberi gambaran sebenar pembangunan kerjaya yang bertepatan dengan kehendak naluri pegawai – pegawai tentera di dalam organisasi Angkatan Tentera Malaysia. Pembangunan kerjaya yang mampan boleh membawa erti kejayaan dalam kehidupan seorang individu seperti yang pernah diperkatakan bahawa kerjaya adalah aktiviti yang dilakukan dalam kehidupan bagi sepanjang hayat.

## RUJUKAN

- Atzori, M., Lombardi, L., Fraccaroli, F., Battistelli, A., & Zaniboni, S. (2008). Organizational socialization of women in the Italian Army : Learning processes and proactive tactics, *Journal of Workplace Learning*. Vol. 20 No. 5, pp. 327-347.
- Anderson, G. (1994). A Proactive Model for Training Needs Analysis, *Journal of European Industrial Training*, Vol. 18 No. 3, pp. 23-28,
- Appelbraum S.H. & Santiago. V. (1997). Career development in the plateaued organization, *Career Development International* Vol 2/1 pp 11-20
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
- Barnett, B.R & Bradley, L. (2007). The impact of organisational support for career development on career satisfaction. *Career Development International* Vol. 12 No. 7, pp. 617-636,
- Baugh, S.G., & Sullivan, S.E. (2005). Mentoring and career development, *Career Development International*, Vol. 10 No. 6/7, pp. 425-428
- Chen, T.Y., Chang, P.L., & Yeh, C.W. (2004). A study of career needs, career development programs, job satisfaction and the turnover intentions of R&D personnel, *Career Development International* Vol. 9 No. 4, pp. 424-437,
- Cheng, W.L, E & Ho, C.K, D (2001). The influence of job and career attitudes on learning motivation and transfer, *Career Development International*, 6/1 [2001] 20±27
- Chiaburu, D.S., Baker, V.L., & Pitariu, (2006). Beyond being proactive: what (else) matters for career self-management behaviors?, *Career Development International* Vol. 11 No. 7, pp. 619-632
- Grant, A.M\*, Ashford, S.J. (2008). The dynamics of proactivity at work, *Research in Organizational Behavior*, 28, pp. 3–34.
- Greller, M, (2006). Hours invested in professional development during late career as a function of career motivation and satisfaction, *Career Development International*, Vol. 11 No. 6, pp. 544-559

- Grzeda, M.M. (1999). Re-conceptualizing career change: a career development perspective, *Career Development International* 4/6 305±311
- Gutknecht,S.P., (2003). Personality as predictor of job attitudes and intention to quit, *45th Annual Conference of the International Military Testing Association Pensacola*.
- Jill, k. (2006). Closing the gap: impact of student proactivity and learning goal orientation on e-learning outcomes.*International Journal on E- learning*
- Judge,T.A, & Kammeyer-Mueller,J.D. (2007) Personality and Career Success, *Career Development International*
- Kirk, J.J, Downey,B., Duckett,S., & Woody,C. (2000). Name your career Development intervention, *Journal of Workplace Learning, Vol12 .No 5.pp. 205±216,*
- Kim, Y.L., & Brunner,C.C. (2009). School administrators' career mobility to the superintendency: Gender differences in career development, *Journal of Educational Administration Vol. 47 No. 1, pp. 75-107,*
- Lau, V.P, & Shaffer,M.A. (1999). Career success: the effects of personality *Career, Development International, 4/4 225±230.*
- Major,D.A, Turner,J.E & Fletcher,T.D. (2006), , Linking Proactive Personality and the Big Five to Motivation to Learn and Development Activity. *Journal of Applied Psychology , Vol 91, No. 4, 927–935*
- Maria C. Osteraker, M, C, (1999). Measuring motivation in a learning, *Organization Journal of Workplace Learning, Vol 11 · Number 2 · pp. 73–77*
- Mullins, J.W., & Cummings, L.L. (1999), Situational strength : A framework for understanding the role of individuals in initiating proactive strategic change, *Journal of Organizational Change Management, Vol. 12 No. 6, pp. 462-479.*
- Parker,S.K, Williams,H.M, & Turner,N. (2006), Modeling the Antecedents of Proactive Behavior at Work, *Journal of Applied Psychology, Vol. 91, No. 3, 636–652*

- Ruiz-Quintanilla,S.A & Claes,R. (1995).The Impact of Early Career Experiences on Youth's Proactive Work Socialization Behavior, *CAHRS Working Paper Series, , Working Paper 9 5 – 1 6*.
- Sargeant,M, (2003). Mandatory retirement age and age discrimination, *Employee Relations, Vol. 26 No. 2, 2004 pp. 151-166*
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology, 84*, 416–427.
- Schultze,G, & Miller,C. (2004). The search for meaning and career development, *Career Development International Vol. 9 No. 2, pp. 142-152*
- Tams,S. (2008). Self-directed social learning: the role of individual differences. *Journal of Management Development, Vol. 27 No. 2, pp. 196-213,*
- Templer, A.J., & Cawsey,T.F. (1999). Rethinking career development in an era of portfolio careers, *Career Development International, 4/2 70–76*.
- Parker, A.L., Mohr, P.B., & Wilson,C. (2004). Attitudinal and personality predictors of diversionary behavior by police, *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management Vol. 27 No. 1, pp. 9-21*



# **BORANG SOAL SELIDIK**

**PENGARUH PERSONALITI PROAKTIF DAN  
MOTIVASI PEMBELAJARAN KE ATAS  
PEMBANGUNAN KERJAYA**

**SARJANA SAINS PENGURUSAN  
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA**

## **PENGARUH PERSONALITI PROAKTIF DAN MOTIVASI PEMBELAJARAN KE ATAS PEMBANGUNAN KERJAYA**

Tuan / Puan yang dihormati,

Assalamualaikum dan salam sejahtera


Saya Mejar Aminullah bin Haji Omar penuntut Sarjana Sains ( Pengurusan ) Universiti Utara Malaysia / INTAN bagi sesi 2009. Saya sedang dalam usaha menyiapkan disertasi penyelidikan berkaitan pembangunan kerjaya di kalangan Pegawai Tentera Darat Malaysia. Tumpuan kajian ini adalah untuk mencari faktor-faktor kemerosotan kerjaya dan untuk mengenal pasti pengaruh-pengaruh yang mampu memberi perubahan kepada pembangunan kerjaya di kalangan Tentera Darat.

Di sini ingin saya memohon kerjasama tuan dan puan menjadi responden kepada penyelidikan ini yang saya khusus kan kepada kategori pegawai Tentera Darat yang telah berkhidmat melebihi 15 tahun perkhidmatan. Sesungguhnya saya amat mengharapkan maklum balas dari tuan dan puan untuk memberikan respond yang jujur berdasarkan penilaian diri sendiri kepada kesemua soalan yang dikemukakan di dalam borang soal selidik ini bagi membantu saya menjawab persoalan kajian dan mencapai objektif penyelidikan ini. Tiada penilaian betul atau salah bagi setiap jawapan yang tuan dan puan berikan. Saya juga ingin memaklumkan bahawa jawapan dan maklum balas tuan dan puan tidak akan didedahkan kepada mana-mana pihak yang tidak berkaitan dengan penyelidikan ini. Perkara ini hanyalah untuk tujuan akademik semata-mata.

Kerjasama tuan dan puan meluangkan masa memberikan respon dan maklumbalas terhadap kajian ini serta meluangkan masa menjawab soalan-soalan yang terkandung dalam borang soal selidik amat saya hargai dan sesungguhnya usaha ini merupakan satu anak tangga untuk sumbangan amat bermakna kepada pembangunan ilmu di kalangan Tentera Darat amnya.

Bantuan dan kerjasama tuan dan puan saya hargai dan saya dahului dengan ucapan ribuan terima kasih.

Yang Benar



MEJAR AMINULLAH BIN HAJI OMAR  
Penuntut Sarjana Sains ( Pengurusan )  
UUM / INTAN sesi 2009

**BAHAGIAN A – Maklumat Respondan**

Sila tandakan  pada kotak yang paling sesuai mewakili pernyataan anda bagi setiap kenyataan yang dikemukakan dalam bahagian ini.

---

1. Jantina : Lelaki  Wanita
2. Umur : 35 ke 40 tahun  40 ke 45  45 ke 50
3. Lama Berkhidmat : 15 ke 19 tahun   
20 ke 24 tahun   
24 ke 30 tahun
4. Kelayakan Akademik : PhD   
Sarjana   
Sarjana Muda   
Diploma Lanjutan   
Diploma
5. Lama dalam jawatan sekarang : 1 ke 3 tahun   
4 ke 6 tahun   
7 ke 9 tahun

## BAHAGIAN B : PERSONALITI PROAKTIF DENGAN PEMBANGUNAN KERJAYA

Sila bulatkan ( O ) pada skor yang paling sesuai mewakili pernyataan dan pendapat anda bagi setiap kenyataan yang dikemukakan dalam bahagian ini berpandukan kepada skala seperti di bawah :

- 1 – Sangat Tidak Setuju
- 2 – Tidak Setuju
- 3 – Bukan Setuju atau Bukan Tidak Setuju
- 4 – Setuju
- 5 – Sangat Setuju.

- 
1. "I am constantly on the lookout for new ways to improve my life,"                      1          2          3          4          5  
  
*(Saya sentiasa akan mengintai peluang-peluang baru untuk membaiki taraf kehidupan)*
  
  2. "I am always looking at better way to do things,"                      1          2          3          4          5  
  
*(Saya selalu melihat jalan terbaik untuk melakukan sesuatu pekerjaan)*
  
  3. "If I believe in an idea, no obstacle will prevent me from making it happen.                      1          2          3          4          5  
  
*(Saya amat percaya akan buah fikiran dan menganggap tiada apa yang boleh menghalang ianya terlaksana)*
  
  4. "I enjoy facing and overcoming obstacles to my ideas,"                      1          2          3          4          5  
  
*( Saya gemar menghadapi dan mengatasi halangan ke atas hasil buah fikiran saya)*



5. "Nothing is more exciting than seeing my ideas turn into reality," 1 2 3 4 5  
*(Tiada apa yang lebih menarik dari melihat buah fikiran saya dapat dilaksanakan menjadi kenyataan)*
6. "I excel at identifying opportunities," 1 2 3 4 5  
*( Saya berkebolehan mengenal pasti peluang-peluang)*
7. "I can spot a good opportunity long before others can." 1 2 3 4 5  
*(Saya dapat menjangka peluang terbaik lebih awal dari orang lain)*

### BAHAGIAN C : MOTIVASI PEMBELAJARAN DENGAN PEMBANGUNAN KERJAYA

Sila bulatkan ( O ) pada skor yang paling sesuai mewakili pernyataan dan pendapat anda bagi setiap kenyataan yang dikemukakan dalam bahagian ini berpandukan kepada skala seperti di bawah :

- |  |
|--|
| 1 – Sangat Tidak Setuju                  |
| 2 – Tidak Setuju                         |
| 3 – Bukan Setuju atau Bukan Tidak Setuju |
| 4 – Setuju                               |
| 5 – Sangat Setuju.                       |

- 
1. " I have high goals and expectations for myself" 1 2 3 4 5  
( *Saya mempunyai cita-cita dan harapan yang tinggi buat diri saya*)
  2. " I am confident in my ability" 1 2 3 4 5  
(*Saya yakin dengan kebolehan diri saya*)
  3. " I am eager to learn new things" 1 2 3 4 5  
(*Saya amat gemar mempelajari sesuatu yang baru*)
  4. " I put forth the necessary effort to reach a goal" 1 2 3 4 5  
(*Saya berusaha dengan kesungguhan untuk mencapai impian saya*)
  5. " I believe I can always improve" 1 2 3 4 5  
(*Saya percaya saya akan selalu bertambah baik*)
  6. " I seek solutions to complex problems" 1 2 3 4 5  
(*Saya akan mencari penyelesaian untuk masalah yang sukar*)
  7. " I take action on causes I believe in" 1 2 3 4 5  
(*Saya mengambil tindakan untuk sebab yang saya percayai kebenarannya*)
  8. " I make sacrifices today to benefit my future" 1 2 3 4 5  
(*Saya membuat pengorbanan hari ini untuk keuntungan masa akan depan*)

9. " I accept responsibility for my actions" 1 2 3 4 5  
(*Saya mengambil tanggungjawab untuk tindakan saya*)
10. " I am optimistic about the future" 1 2 3 4 5  
(*Saya berkeyakinan penuh tentang masa depan yang cerah*)

## BAHAGIAN D : PEMBANGUNAN KERJAYA

Sila bulatkan ( O ) pada skor yang paling sesuai mewakili pernyataan dan pendapat anda bagi setiap kenyataan yang dikemukakan dalam bahagian ini berpandukan kepada skala seperti di bawah :

- 1 – Sangat Tidak Setuju
- 2 – Tidak Setuju
- 3 – Bukan Setuju atau Bukan Tidak Setuju
- 4 – Setuju
- 5 – Sangat Setuju.

- 
1. "I am satisfied with the success I have achieved in my career" 1 2 3 4 5  
( *Saya berpuas hati dengan kejayaan yang saya perolehi dalam kerjaya saya*)
  
  2. "I am satisfied with the progress I have Made toward meeting my overall career goals." 1 2 3 4 5  
( *Saya berpuas hati dengan peningkatan yang telah saya lakukan bagi mencapai keseluruhan matlamat kerjaya saya*)
  
  3. "I am satisfied with the progress I have made toward meeting my goal for income." 1 2 3 4 5  
( *Saya berpuas hati dengan peningkatan yang telah saya lakukan bagi mencapai matlamat dari segi pendapatan saya*)
  
  4. "I am satisfied with the progress I have made toward meeting my goal for advancement" 1 2 3 4 5  
( *Saya berpuas hati dengan peningkatan yang telah saya lakukan bagi mencapai matlamat dari segi kemajuan kerjaya saya*)
  
  5. "I am satisfied with the progress I have made toward meeting my goal for development of new skills." 1 2 3 4 5  
( *Saya berpuas hati dengan peningkatan yang telah saya lakukan bagi mencapai matlamat dari segi pembangunan kemahiran yang baru terhadap kerjaya saya*)

**UJIAN RINTIS**

**UJIAN KEBOLEHPERCAYAAN**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	8

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	11

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	6

## KAJIAN SEBENAR

### UJIAN KEBOLEHPERCAYAAN

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	215	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	215	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	8

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	215	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	215	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	11

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	215	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	215	100.0

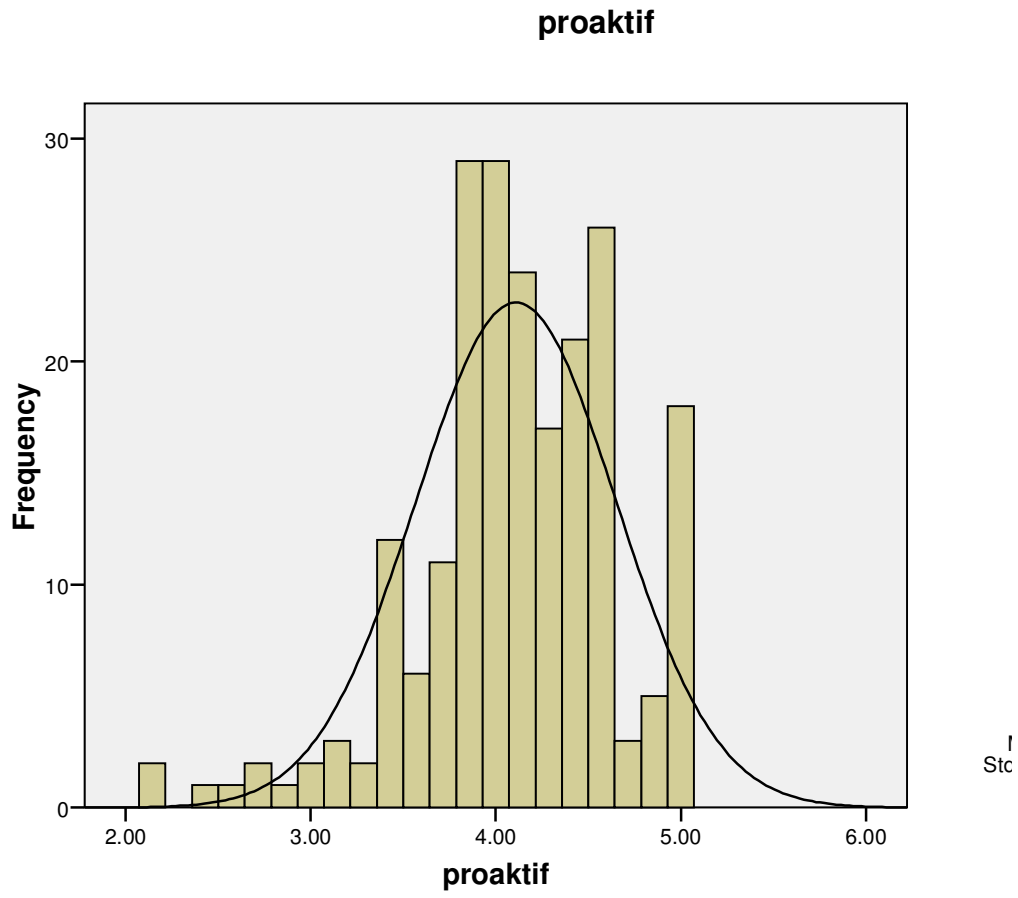
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	6

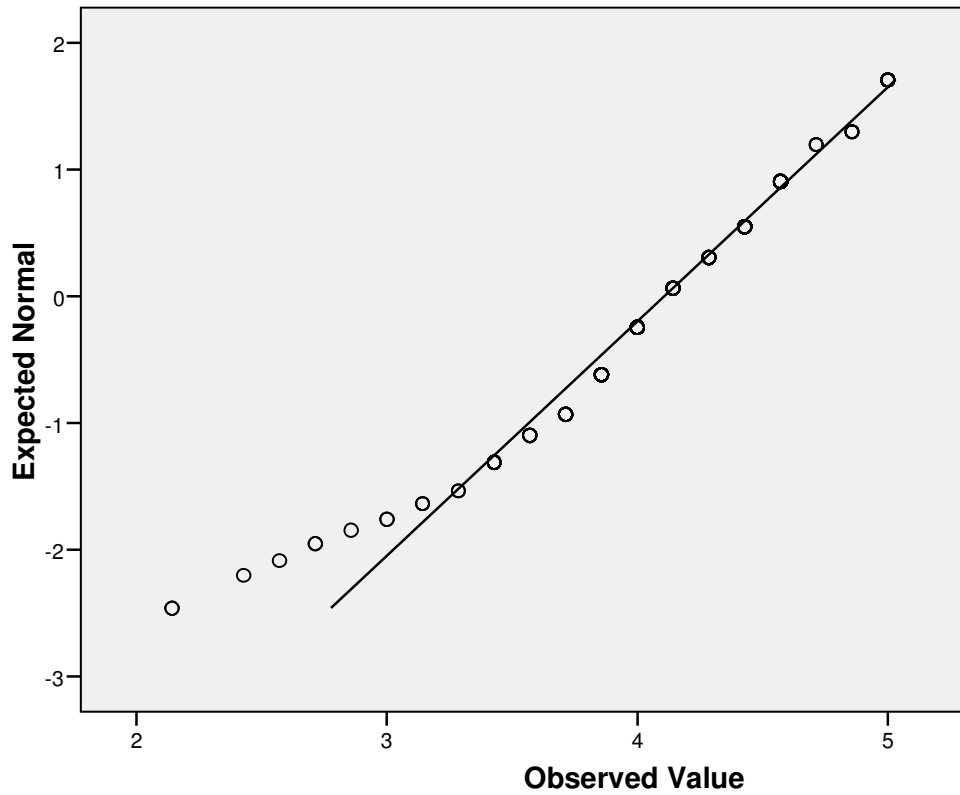
# UJIAN NORMALITY

## PROAKTIF





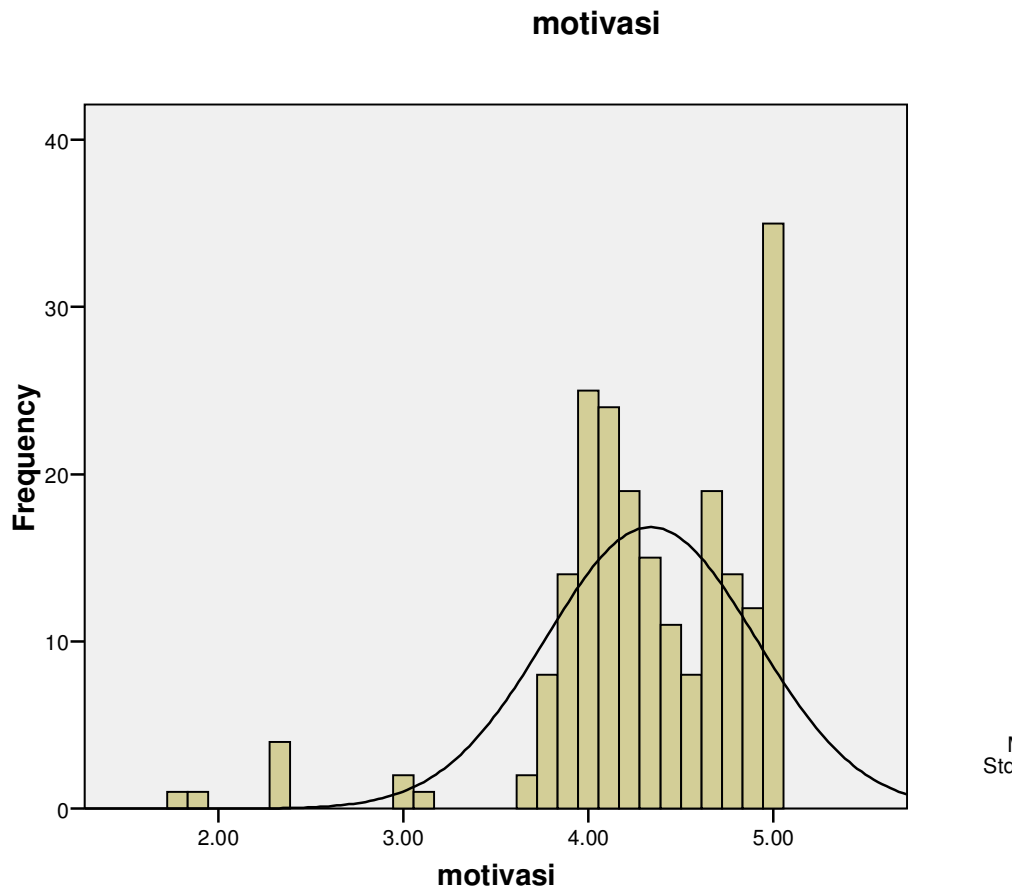
### Normal Q-Q Plot of proaktif



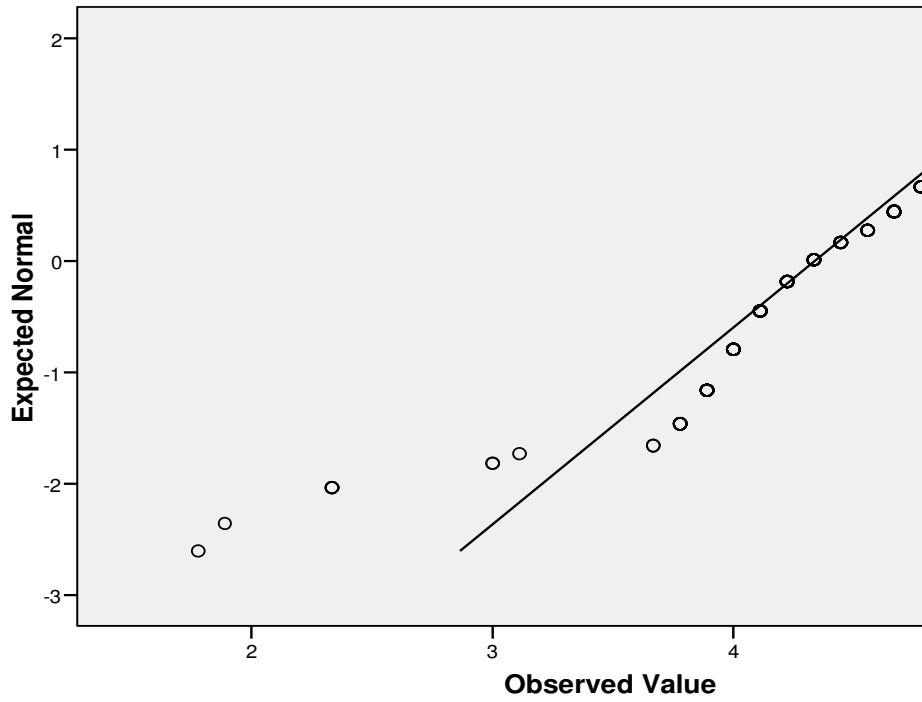
### Descriptives

			Statistic	Std. Error
proaktif	Mean		4.1090	.03689
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4.0362	
		Upper Bound	4.1817	
	5% Trimmed Mean		4.1375	
	Median		4.1429	
	Variance		.293	
	Std. Deviation		.54099	
	Minimum		2.14	
	Maximum		5.00	
	Range		2.86	
	Interquartile Range		.57	
	Skewness		-.732	.166
	Kurtosis		1.347	.330

# MOTIVASI



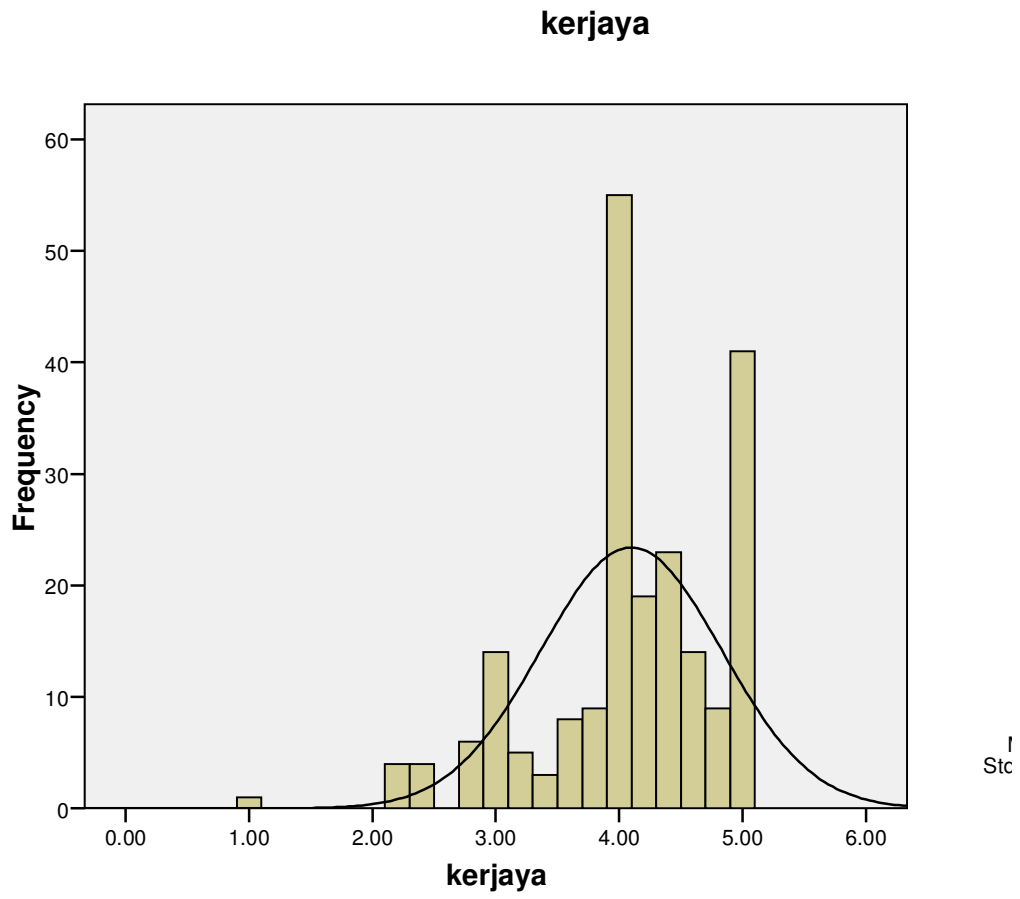
### Normal Q-Q Plot of motivasi



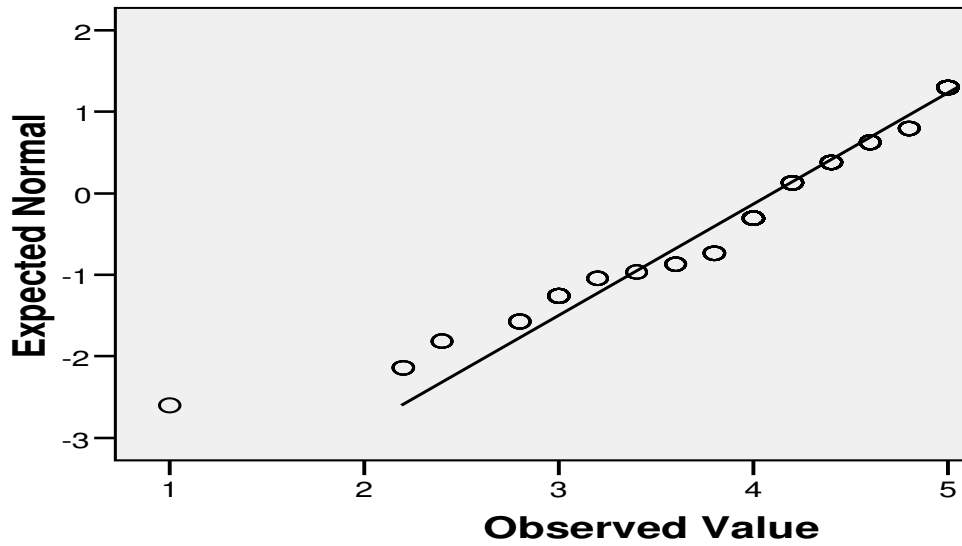
### Descriptives

		Statistic	Std. Error	
motivasi	Mean	4.3375	.03860	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4.2614	
		Upper Bound	4.4135	
	5% Trimmed Mean	4.3942		
	Median	4.3333		
	Variance	.320		
	Std. Deviation	.56593		
	Minimum	1.78		
	Maximum	5.00		
	Range	3.22		
	Interquartile Range	.78		
	Skewness	-1.578	.166	
	Kurtosis	4.586	.330	

# KERJAYA



### Normal Q-Q Plot of kerjaya



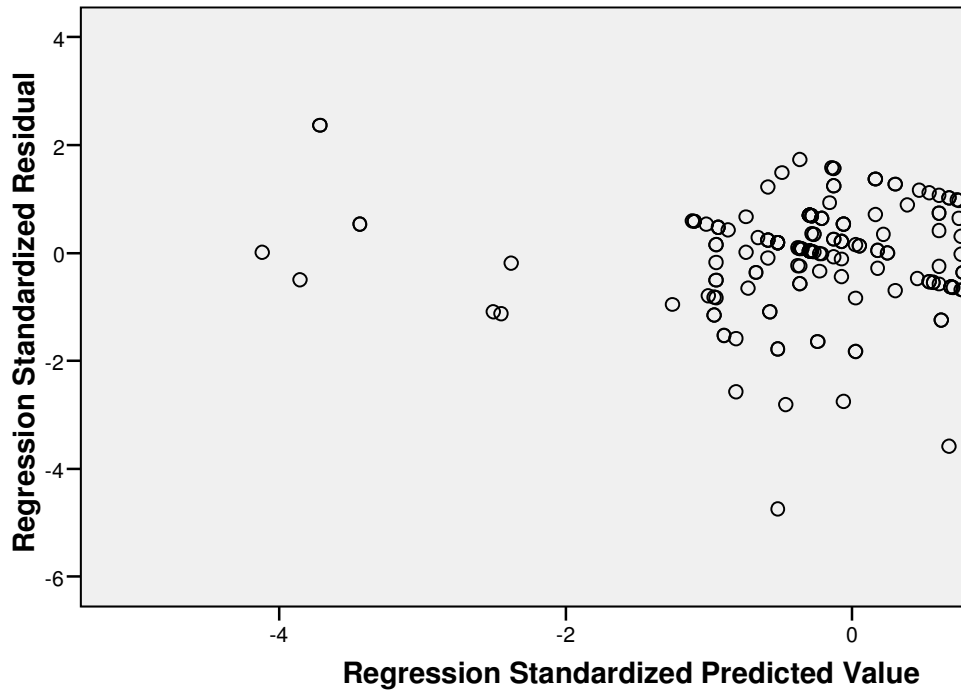
### Descriptives

			Statistic	Std. Error
kerjaya	Mean		4.0977	.04998
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3.9992	
		Upper Bound	4.1962	
	5% Trimmed Mean		4.1496	
	Median		4.0000	
	Variance		.537	
	Std. Deviation		.73290	
	Minimum		1.00	
	Maximum		5.00	
	Range		4.00	
	Interquartile Range		.80	
	Skewness		-.941	.166
	Kurtosis		1.113	.330

# UJIAN LINEARITY

## Scatterplot

Dependent Variable: kerjaya



## ANALISA DATA DESKRIPTIF

### Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
proaktif	215	2.86	2.14	5.00	4.1090	.54099	.293
motivasi	215	3.22	1.78	5.00	4.3375	.56593	.320
kerjaya	215	4.00	1.00	5.00	4.0977	.73290	.537
Valid N (listwise)	215						

### ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
proaktif	Between Groups	.291	2	.146	.496	.610
	Within Groups	62.339	212	.294		
	Total	62.631	214			
motivasi	Between Groups	2.304	2	1.152	3.687	.027
	Within Groups	66.236	212	.312		
	Total	68.540	214			
kerjaya	Between Groups	3.164	2	1.582	3.001	.052
	Within Groups	111.784	212	.527		
	Total	114.949	214			

## UJIAN T UNTUK PERBEZAAN JANTINA

### Group Statistics

A1 Jantina		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
proaktif	lelaki	199	4.1034	.54178	.03841
	perempuan	16	4.1786	.54336	.13584

### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
proaktif	Equal variances assumed	.064	.800	-.534	213	.594	-.07520	.14081	-.35276	.20237
	Equal variances not assumed			-.533	17.485	.601	-.07520	.14116	-.37240	.22200
motivasi	Equal variances assumed	1.135	.288	-.224	213	.823	-.03305	.14739	-.32357	.25748
	Equal variances not assumed			-.207	17.067	.838	-.03305	.15948	-.36942	.30332
kerjaya	Equal variances assumed	1.027	.312	.624	213	.533	.11903	.19072	-.25691	.49497
	Equal variances not assumed			.550	16.845	.589	.11903	.21633	-.33771	.57577



## UJIAN ANOVA UNTUK PERBEZAAN UMUR

### Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) A2Umur	(J) A2Umur	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
proaktif	35 ke 40	41 ke 45	.03256	.07810	.917	-.1600	.2251
		45 ke 50	.14080	.14454	.623	-.2155	.4971
	41 ke 45	35 ke 40	-.03256	.07810	.917	-.2251	.1600
		45 ke 50	.10823	.14820	.766	-.2571	.4736
	45 ke 50	35 ke 40	-.14080	.14454	.623	-.4971	.2155
		41 ke 45	-.10823	.14820	.766	-.4736	.2571
motivasi	35 ke 40	41 ke 45	.20446*	.08050	.042	.0060	.4029
		45 ke 50	.22377	.14899	.326	-.1435	.5910
	41 ke 45	35 ke 40	-.20446*	.08050	.042	-.4029	-.0060
		45 ke 50	.01931	.15277	.992	-.3573	.3959
	45 ke 50	35 ke 40	-.22377	.14899	.326	-.5910	.1435
		41 ke 45	-.01931	.15277	.992	-.3959	.3573
kerjaya	35 ke 40	41 ke 45	.07288	.10458	.785	-.1849	.3307
		45 ke 50	.47318	.19355	.052	-.0039	.9503
	41 ke 45	35 ke 40	-.07288	.10458	.785	-.3307	.1849
		45 ke 50	.40030	.19846	.133	-.0889	.8895
	45 ke 50	35 ke 40	-.47318	.19355	.052	-.9503	.0039
		41 ke 45	-.40030	.19846	.133	-.8895	.0889

\*. The mean difference is significant at the .05 level.

# UJIAN ANOVA UNTUK PERBEZAAN TAHAP AKADEMIK

## Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) A4Akademik	(J) A4Akademik	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
proaktif	PhD	sarjana	-.88722	.28840	.054	-1.7835	.0091	
		sarjana muda	-1.05386*	.27059	.005	-1.8948	-.2129	
		diploma lanjutan	-1.07540*	.27631	.005	-1.9341	-.2167	
		diploma	-.92481*	.26759	.020	-1.7564	-.0932	
	sarjana	PhD	.88722	.28840	.054	-.0091	1.7835	
		sarjana muda	-.16665	.13774	.833	-.5947	.2614	
		diploma lanjutan	-.18818	.14866	.808	-.6502	.2738	
		diploma	-.03759	.13175	.999	-.4471	.3719	
	sarjana muda	PhD	1.05386*	.27059	.005	.2129	1.8948	
		sarjana	.16665	.13774	.833	-.2614	.5947	
		diploma lanjutan	-.02153	.11018	1.000	-.3640	.3209	
		diploma	.12905	.08602	.690	-.1383	.3964	
	diploma lanjutan	PhD	1.07540*	.27631	.005	.2167	1.9341	
		sarjana	.18818	.14866	.808	-.2738	.6502	
		sarjana muda	.02153	.11018	1.000	-.3209	.3640	
		diploma	.15058	.10260	.708	-.1683	.4695	
	diploma	PhD	.92481*	.26759	.020	.0932	1.7564	
		sarjana	.03759	.13175	.999	-.3719	.4471	
		sarjana muda	-.12905	.08602	.690	-.3964	.1383	
		diploma lanjutan	-.15058	.10260	.708	-.4695	.1683	
	motivasi	PhD	sarjana	-1.11404*	.29969	.009	-2.0454	-.1827
			sarjana muda	-1.19763*	.28118	.002	-2.0715	-.3238
			diploma lanjutan	-1.30247*	.28712	.001	-2.1948	-.4101
			diploma	-1.16433*	.27806	.002	-2.0285	-.3002
sarjana		PhD	1.11404*	.29969	.009	.1827	2.0454	
		sarjana muda	-.08360	.14313	.987	-.5284	.3612	
		diploma lanjutan	-.18843	.15448	.828	-.6685	.2917	
		diploma	-.05029	.13691	.998	-.4758	.3752	
sarjana muda		PhD	1.19763*	.28118	.002	.3238	2.0715	
		sarjana	.08360	.14313	.987	-.3612	.5284	
		diploma lanjutan	-.10484	.11449	.933	-.4607	.2510	
		diploma	.03330	.08938	.998	-.2445	.3111	
diploma lanjutan		PhD	1.30247*	.28712	.001	.4101	2.1948	
		sarjana	.18843	.15448	.828	-.2917	.6685	
		sarjana muda	.10484	.11449	.933	-.2510	.4607	
		diploma	.13814	.10662	.794	-.1932	.4695	
diploma		PhD	1.16433*	.27806	.002	.3002	2.0285	
		sarjana	.05029	.13691	.998	-.3752	.4758	
		sarjana muda	-.03330	.08938	.998	-.3111	.2445	
		diploma lanjutan	-.13814	.10662	.794	-.4695	.1932	
kerjaya		PhD	sarjana	-.65263	.40290	.623	-1.9048	.5995
			sarjana muda	-.76066	.37800	.402	-1.9354	.4141
			diploma lanjutan	-.65556	.38600	.578	-1.8552	.5441
			diploma	-.71158	.37382	.461	-1.8733	.4502
	sarjana	PhD	.65263	.40290	.623	-.5995	1.9048	
		sarjana muda	-.10802	.19241	.989	-.7060	.4900	
		diploma lanjutan	-.00292	.20768	1.000	-.6483	.6425	
		diploma	-.05895	.18406	.999	-.6310	.5131	
	sarjana muda	PhD	.76066	.37800	.402	-.4141	1.9354	
		sarjana	.10802	.19241	.989	-.4900	.7060	
		diploma lanjutan	.10510	.15392	.977	-.3733	.5835	
		diploma	.04908	.12016	.997	-.3244	.4225	
	diploma lanjutan	PhD	.65556	.38600	.578	-.5441	1.8552	
		sarjana	.00292	.20768	1.000	-.6425	.6483	
		sarjana muda	-.10510	.15392	.977	-.5835	.3733	
		diploma	-.05602	.14334	.997	-.5015	.3894	
	diploma	PhD	.71158	.37382	.461	-.4502	1.8733	
		sarjana	.05895	.18406	.999	-.5131	.6310	
		sarjana muda	-.04908	.12016	.997	-.4225	.3244	
		diploma lanjutan	.05602	.14334	.997	-.3894	.5015	

\*. The mean difference is significant at the .05 level.

## UJIAN ANOVA UNTUK PERBEZAAN LAMA DALAM JAWATAN SEKARANG

### Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) A5LamaDlmJawat	(J) A5LamaDlmJawat	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
proaktif	1 ke 3 tahun	4 ke 6 tahun	.16797	.10722	.295	-.0964	.4323
		7 ke 9 tahun	.07511	.12791	.842	-.2402	.3904
	4 ke 6 tahun	1 ke 3 tahun	-.16797	.10722	.295	-.4323	.0964
		7 ke 9 tahun	-.09286	.15595	.838	-.4773	.2916
motivasi	1 ke 3 tahun	4 ke 6 tahun	.24377	.11145	.094	-.0310	.5185
		7 ke 9 tahun	.14007	.13295	.575	-.1877	.4678
	4 ke 6 tahun	1 ke 3 tahun	-.24377	.11145	.094	-.5185	.0310
		7 ke 9 tahun	-.10370	.16209	.815	-.5033	.2959
kerjaya	1 ke 3 tahun	4 ke 6 tahun	-.03091	.14599	.978	-.3908	.3290
		7 ke 9 tahun	-.11758	.17415	.796	-.5469	.3117
	4 ke 6 tahun	1 ke 3 tahun	.03091	.14599	.978	-.3290	.3908
		7 ke 9 tahun	-.08667	.21233	.920	-.6101	.4368
7 ke 9 tahun	1 ke 3 tahun	.11758	.17415	.796	-.3117	.5469	
	4 ke 6 tahun	.08667	.21233	.920	-.4368	.6101	

## UJIAN TAHAP UNTUK PEMBOLEH UBAH

**tahap\_proaktif**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	9	4.2	4.2	4.2
sederhana	92	42.8	42.8	47.0
tinggi	114	53.0	53.0	100.0
Total	215	100.0	100.0	

**tahap\_motivasi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	6	2.8	2.8	2.8
sederhana	27	12.6	12.6	15.3
tinggi	182	84.7	84.7	100.0
Total	215	100.0	100.0	

**tahap\_kerjaya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	5	2.3	2.3	2.3
sederhana	40	18.6	18.6	20.9
tinggi	170	79.1	79.1	100.0
Total	215	100.0	100.0	

**UJIAN KORELASI PEMBOLEH UBAH BEBAS TERHADAP PEMBOLEH UBAH BERSANDAR**

**Correlations**

		proaktif	motivasi	kerjaya
proaktif	Pearson Correlation	1	.788**	.495**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	215	215	215
motivasi	Pearson Correlation	.788**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	215	215	215
kerjaya	Pearson Correlation	.495**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	215	215	215

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

## UJIAN REGRASI BERGANDA UNTUK PEMBOLEH UBAH BEBAS DENGAN PEMBOLEH UBAH BERSANDAR

### Variables Entered/Removed<sup>d</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	proaktif, <sup>a</sup> motivasi	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kerjaya

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 <sup>a</sup>	.319	.312	.60781

a. Predictors: (Constant), proaktif, motivasi

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.630	2	18.315	49.576	.000 <sup>a</sup>
	Residual	78.319	212	.369		
	Total	114.949	214			

a. Predictors: (Constant), proaktif, motivasi

b. Dependent Variable: kerjaya

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.800	.338		2.367	.019
	motivasi	.570	.119	.440	4.777	.000
	proaktif	.201	.125	.148	1.610	.109

a. Dependent Variable: kerjaya