

**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

KANDUNGAN	Muka surat
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

KANDUNGAN	Muka surat
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

KANDUNGAN		Muka surat
BAB 5 PERBINCANGAN DAN CADANGAN		
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
RUJUKAN		83 - 85
LAMPIRAN A	- Borang Soal Selidik	86 - 93
LAMPIRAN 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

The contents of
the thesis is for
internal user
only

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*