

Hakcipta © tesis ini adalah milik pengarang dan/atau pemilik hakcipta lain. Salinan boleh dimuat turun untuk kegunaan penyelidikan bukan komersil ataupun pembelajaran individu tanpa kebenaran terlebih dahulu ataupun caj. Tesis ini tidak boleh dihasilkan semula ataupun dipetik secara menyeluruh tanpa memperolehi kebenaran bertulis daripada pemilik hakcipta. Kandungannya tidak boleh diubah dalam format lain tanpa kebenaran rasmi pemilik hakcipta.



**HUBUNGAN ANTARA TRET PERSONALITI DAN  
PRESTASI KERJA DI KALANGAN GURU TADIKA**

**NUR ATHIRA NADIA BINTI KAMARUDIN**



**SARJANA SAINS PENGURUSAN  
UNIVERSITI UTARA  
MALAYSIA 2016**

**HUBUNGAN ANTARA TRET PERSONALITI DAN PRESTASI KERJA DI  
KALANGAN GURU TADIKA**



Oleh  
**NUR ATHIRA NADIA BINTI KAMARUDIN**

**UUM**  
Universiti Utara Malaysia

**Tesis ini dikemukakan kepada Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan sebagai  
memenuhi sebahagian daripada syarat Sarjana Sains Pengurusan**

**Universiti Utara Malaysia  
2016**

## **KEBENARAN MERUJUK**

Kajian Penyelidikan ini adalah sebagai memenuhi keperluan penganugerahan Ijazah Sarjana Sains Pengurusan Universiti Utara Malaysia (UUM). Saya bersetuju bahawa pihak pengurusan Perpustakaan UUM boleh mempamerkan tesis ini untuk rujukan umum. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada keseluruhan atau sebahagian daripada tesis ini untuk tujuan akademik adalah dibenarkan dengan keizinan daripada Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan, Universiti Utara Malaysia. Sebarang bentuk salinan dan catatan bagi tujuan komersial adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis daripada penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penyelidik dan UUM perlulah dinyatakan jika sebarang bentuk rujukan di buat ke atas tesis ini. Kebenaran untuk menyalin dan menggunakan tesis secara keseluruhan atau sebahagian daripadanya hendaklah dipohon melalui.

Dekan Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan

Universiti Utara Malaysia

06010 UUM Sintok,

Kedah Darul Aman

## PENGAKUAN

Penyelidik diakui dan bertanggungjawab untuk semua maklumat, data, laporan, hasil penyelidikan, ilustrasi dan lain-lain yang terkandung dalam kajian ini. Penyelidik bertanggungjawab sepenuhnya jika terdapat sebarang pemilikan dan hakcipta tuntutan kajian dan tidak meletakkan sebarang tanggungjawab ke atas Universiti Utara Malaysia (UUM). Walau bagaimanapun, ia diiktiraf bahawa terdapat petikan, sastera, penjelasan dan beberapa maklumat yang berkaitan dengan kajian ini diambil dan dirujuk oleh pengarang kajian sebelumnya. Dengan ini, penyelidik memberikan hak cipta untuk kajian ini kepada Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan, Universiti Utara Malaysia, jika penerbitan diperlukan.



Tarikh:

Tandatangan Pelajar: \_\_\_\_\_

## ABSTRACT

This aim of study is to examine the relationship of personality traits, namely extraversion, agreeableness, conscientiousness, neurotism and openness to experience, with kindergarten teacher's job performance. The whole population was involved in this study as it has a total of only 216 persons. Descriptive analysis was conducted to ascertain the data normality as well as to analyse the frequencies of the respondents' demographic profile. Multiple regression outputs show that all the relationship between independent variables and dependent variable were significant and thus the six hypotheses were accepted. Finally, the implications of the study together with the recommendations and the directions of the future research were being discussed accordingly.

**Keyword:** extraversion, agreeableness, conscientiousness, neurotism, openness to experience, job performance.



## ABSTRAK

Tujuan kajian ini adalah untuk mengetahui tentang personaliti dan prestasi kerja guru serta hubungan antara tret-tret personaliti seperti ekstovert, sifat kepersetujuan, sifat berhati-hati, neurotik dan berfikiran terbuka terhadap prestasi kerja guru tadika Kemas. Keseluruhan populasi telah terlibat dalam kajian ini kerana ianya hanya berjumlah 216 orang sahaja. Analisis deskriptif dijalankan untuk memastikan kenormalan data dan juga untuk menganalisis kekerapan profil demografi responden. Output regresi berganda menunjukkan bahawa semua hubungan diantara pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar adalah signifikan dan keenam-enam hipotesis diterima. Akhir sekali, implikasi kajian serta cadangan-cadangan praktikal dan arah tuju masa depan kajian juga dibincangkan dengan sewajarnya.

**Kata kunci:** ekstovert, sifat kepersetujuan, sifat berhati-hati, neurotik, berfikiran terbuka, prestasi kerja



UUM  
Universiti Utara Malaysia

## PENGHARGAAN

Alhamdulillah, syukur yang tidak terhingga ke hadrat Ilahi, selawat dan salam ke atas junjungan besar Nabi Muhammad S.A.W kerana dengan inayah dan pertolongannya, dapat juga disiapkan kertas kajian penyelidikan ini dalam masa yang ditetapkan.

Saya ingin mengambil ini untuk merakamkan setinggi-tinggi terima kasih kepada Dr. Fais bin Ahmad atas kesudian beliau menyelia kertas projek ini serta memberi tunjuk ajar, serta memberikan input berharga semasa saya menyiapkan tesis dan juga bimbingan sepanjang menyiapkan tesis ini.

Ucapan terima kasih kepada orang yang paling istimewa iaitu kedua ibu bapa saya yang tercinta, Encik Kamarudin dan Puan Norhashimah atas sekongan yang tidak berkesudahan dalam membuat tesis ini. Serta ucapan terima kasih kepada adik beradik saya yang dikasihi kerana sentiasa memberi sokongan dan suami yang tercinta, Aiman Farid Bin Baharudin atas sokongan dan galakan sepanjang menyiapkan tesis serta keluarga mertua yang dikasihi. Kalian semua adalah pencetus semangat dan kekuatan kepada saya untuk menghadapi segala cabaran dan tugas yang diamanahkan, seterusnya mencapai kejayaan yang diidamkan.

Selain itu, ucapan terima kasih kepada Jabatan Kemajuan Masyarakat (KEMAS) atas kerjasama yang diberikan dalam menyiapkan tesis ini.



Akhirnya, terima kasih kepada universiti saya, Universiti Utara Malaysia (UUM) kerana memberi saya peluang dan peluang untuk menjalankan kajian ini dalam persekitaran yang sangat kondusif.

Terima Kasih.



## ISI KANDUNGAN

KEBENARAN MERUJUK	i
PENGAKUAN	ii
ABSTRACT	iii
ABSTRAK	iv
PENGHARGAAN	v - vi
ISI KANDUNGAN	vii - x
SENARAI JADUAL	xi
SENARAI RAJAH	xii
BAB 1: PENDAHULUAN	
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	1 - 6
1.3 Pernyataan Masalah	6 - 8
1.4 Objektif Kajian	8
1.5 Persoalan Kajian	9
1.6 Skop Kajian	9
1.7 Kepentingan Kajian	10
1.8 Batasan Kajian	10 - 11
1.9 Definisi Istilah Utama	11 - 13
1.10 Organisasi bab-bab selanjutnya	13 - 14
1.11 Ringkasan Bab	14
1.12 Kesimpulan	14

## BAB 2: SOROTAN KAJIAN

2.1	Pengenalan	15
2.2	Latar Belakang KEMAS	15
2.3	Konsep Personaliti	16 - 17
2.4	Big 5 Personaliti	17 - 19
2.4.1	Ekstrovert ( <i>Extraversion</i> )	19 - 21
2.4.2	Sifat Kepersetujuan ( <i>Agreeableness</i> )	21 - 24
2.4.3	Sifat Berhati-hati ( <i>Conscientiousness</i> )	24 - 26
2.4.4	Neurotik ( <i>Neurotism</i> )	26 - 28
2.4.5	Berfikiran Terbuka ( <i>Openness to Experience</i> )	28 - 29
2.5	Prestasi Kerja	29 - 32
2.6	Hubungan Antara Personaliti dan Prestasi Kerja	33 - 35
2.7	Teori X dan Y	36 - 37

## BAB 3: KAEDAH KAJIAN

3.1	Pengenalan	38
3.2	Rangka Kerja Penyelidikan	39
3.3	Hipotesis	40
3.4	Reka Bentuk Kajian	40 - 41
3.5	Populasi	41 - 42
3.6	Definisi Operational	42
3.6.1	Big 5 Personaliti	43 - 45
3.6.2	Prestasi Kerja	45
3.7	Instrument Kajian	45 - 47
3.8	Pengumpulan Data	47 - 48

3.8.1	Soal Selidik	48 - 49
3.9	Prosedur Pengumpulan Data	49 - 50
3.10	Ujian Rintis	50 - 52
3.11	Teknik Analisis Data	52
3.11.1	Ujian Kebolehpercayaan ( <i>Reliability Test</i> )	51 - 52
3.11.2	Diskriptif Statistik	52 - 53
3.11.3	Ujian analisis Korelasi Koeffesien Pearson	53
3.11.3	Ujian Regresi Berganda	53
3.12	Kesimpulan	54
<b>BAB 4: DAPATAN KAJIAN</b>		
4.1	Pengenalan	55
4.2	Ciri Demografik	55
4.2.1	Umur	55 - 56
4.2.2	Status Perkahwinan	57 - 58
4.2.3	Bangsa	58 - 59
4.2.4	Pendidikan Tertinggi	60 - 61
4.2.5	Tempoh Perkhidmatan	61 - 62
4.2.6	Kekerapan Diskriptif Pembolehubah	63 - 66
4.3	Ujiaan Kebolehpercayaan ( <i>Reliability Test</i> )	67
4.4	Analisis Korelasi ( <i>Correlation Analysis</i> )	68 - 69
4.5	Analisis Regresi ( <i>Regression Analysis</i> )	69 - 71
4.6	Ringkasan	71 - 73

## BAB 5: PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

5.1	Pengenalan	74
5.2	Perbincangan	75 - 78
5.3	Batasan Kajian	79
5.4	Cadangan Kajian	79 - 80
5.5	Implikasi Kajian	80 - 81
5.6	Kesimpulan	81 - 82
RUJUKAN		82 - 90
LAMPIRAN		91 - 110



**UUM**  
Universiti Utara Malaysia

## SENARAI JADUAL

3.3	Contoh Skala Likert	47
3.4	Nilai Ujian Kebolehpercayaan Alpha Cronbach	51
3.5	Nilai Alpha Cronbach Dengan Tahap Kebolehpercayaan	52
4.1	Jumlah Responden Mengikut Peringkat Umur	56
4.2	Jumlah Responden Mengikut Status Perkahwinan	57
4.3	Jumlah Responden Mengikut Bangsa	59
4.4	Jumlah Responden Mengikut Pendidikan Tertinggi	60
4.5	Jumlah Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan	62
4.6	Kekerapan Deskriptif Pembolehubah	63
4.7	Data Pengedaran ( <i>Distribution of Data</i> )	64
4.8	Nilai Ujian Kebolehpercayaan Alpha Cronbach ( <i>Reliability Test</i> )	67
4.9	Korelasi antara Prestasi Kerja dengan Personaliti Ekstrovert, Sifat Keterbukaan, Sifat Berhati-Hati, Neurotik Dan Berfikiran Terbuka	68
4.10	Analisis Regresi antara Prestasi Kerja dengan sifat Ekstrovert, Sifat Kepersetujuan, Sifat Berhati-hati, Neurotik dan Berfikiran Terbuka	70 - 71
4.11	Hasil Hipotesis yang di Uji dalam Regresi Berganda	72 - 74

## SENARAI RAJAH

3.1	Rangka Kerja Penyelidikan	39
4.1	Umur Responden	56
4.2	Status Perkahwinan Responden (Peratus)	58
4.3	Bangsa (Peratus)	59
4.4	Pendidikan Tertinggi (Peratus)	61
4.5	Tempoh Perkhidmatan (Peratus)	62



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Pengenalan**

Dalam bab ini menerangkan tentang latar belakang kajian, pernyataan masalah, objektif kajian, persoalan kajian, skop kajian, kepentingan kajian, batasan kajian, definisi istilah utama, organisasi kajian dan kesimpulan.

#### **1.2 Latar Belakang Kajian**

Dalam sesebuah organisasi, pekerja adalah aset yang penting bagi mencapai matlamat organisasi tertentu. Justeru itu, organisasi perlu mempunyai pekerja-pekerja yang mengamalkan satu bentuk nilai yang dapat dijadikan panduan dalam pekerjaan demi untuk mencapai matlamat organisasi. Nilai kerja yang diamalkan oleh setiap pekerja membolehkan para pengurus mengetahui sikap dan persepsi individu terhadap pekerjaan dan seterusnya dapat mengamalkan prestasi kerja mereka (Cherington, 1989 dipetik dalam Wan Khairi Bin Wan Hamad, 2013). Feltman (2002), juga dipetik dalam Wan Khairi Bin Wan Hamad (2013), menyatakan kepuasan pekerja sangat penting untuk sesebuah organisasi itu berkembang dan cemerlang serta berdaya saing. Contohnya, individu yang mengajar disekolah mempunyai personaliti tersendiri dan organisasi tersebut mempunyai budaya yang berbeza antara yang lain. Menurut Robbin dan Judge (2011) dipetik dalam David



Selvam (2000), hal ini menjadikan organisasi tersebut unik dan mempunyai pelbagai personaliti dalam prestasi kerja seseorang itu.

Menurut Norman Brosterman dan Kiyoshi Togashi (1997) dipetik dalam Amal Hayati (2012), peranan guru dalam dunia hari ini menjadi lebih kompleks dan pelbagai cabang peranan. Guru tadika haruslah bertanggungjawab secara langsung untuk mendidik generasi masa depan dan membentuk keperibadian dan kehidupan seorang pelajar. Keperibadian seorang pelajar itu haruslah dididik dari kecil disekolah seperti bermulanya dari sekolah tadika lagi dan dirumah. Hal ini kerana, hubungan antara guru dan pelajar amat penting dalam pencapaian seseorang pelajar. Sekolah sentiasa memberi tumpuan kepada prestasi seseorang guru tersebut (Hartman 1995). Di Malaysia, sistem pendidikan negara mengambil guru-guru tadika atau guru sekolah rendah dan menengah yang berkelayakan dan professional dari universiti atau kolej-kolej yang berkelayakan. Semangat yang ditunjukkan dalam tugas pengajaran yang diberi menjadi fokus sistem pendidikan negara ini.

Seperti yang kita tahu, seseorang pelajar itu apabila menjejakkan kaki ke alam persekolahan, akan mengharapkan dan bergantung kepada gurunya. Lebih-lebih lagi pelajar yang berumur antara empat dan enam tahun yang belum mengenal erti sebagai seorang pelajar. Oleh itu, guru amat penting dalam mencorak seseorang pelajar itu yang bermula dari umur empat tahun. Faktor penting yang perlu ada dalam diri seorang guru yang memainkan peranan dalam mendidik dan juga menentukan minat seseorang itu dalam bidang profesyen perguruan ialah motivasi yang berkaitan dengan personaliti seseorang guru tersebut (Cubaj, 1996 dipetik dalam David Selvam, 2000). Menurut Mahmood (1996) yang dipetik dalam David Selvam (2000), menyatakan bahawa personaliti seseorang individu itu dibentuk melalui latihan dan personaliti setiap individu ada kaitan dengan kepuasan dan prestasi kerja.

Crubaj (1996) yang dipetik dalam David Selvam (2000), menyatakan mengikut Frederick Herzberg, motivasi dalaman amat penting kerana ia berkaitan dengan personaliti seseorang itu.

Norhaiza Binti Tahir (2015), menyatakan dalam aspek pemilihan guru, guru yang dipilih haruslah mempunyai personaliti yang sesuai dengan persekitaran kerja. Ini kerana, pelajar yang mempunyai kelayakan akademik yang tinggi tidak menjanjikan prestasi yang cemerlang bila bergelar guru kelak. Dengan pemilihan guru yang komited serta berdedikasi akan meningkatkan nama profesyen perguruan dalam pendidikan awal kanak-kanak. Pembelajaran pendidikan awal kanak-kanak sangat penting untuk pelajar berusia empat hingga enam tahun, ini kerana pendidikan awal kanak-kanak merupakan pendidikan di peringkat awal bagi usia kanak-kanak. Peringkat awal kanak-kanak merupakan perkara penting dalam jangka masa dalam proses pembesaran bagi kanak-kanak. Di peringkat ini, kanak-kanak akan keluar dari alam keluarga dan akan melangkah kealam dunia sosial. Mereka juga akan berdepan dengan pelbagai cabaran dialam dunia mereka berbeza antara satu sama lain.

Justeru itu, kepentingan tadika Jabatan Kemajuan Masyarakat (KEMAS) amat penting untuk pra-sekolah atau bagi pelajar yang berumur dari empat tahun lagi. Antara peranan KEMAS ialah bertanggungjawab ke atas pelaksanaan pendidikan awal kanak-kanak. Selain itu, KEMAS juga berperanan dalam mengubah sikap dan menyemai perasaan di kalangan masyarakat untuk membina satu masyarakat yang maju dan berdikari dan memupuk inisiatif serta perasaan tanggungjawab terhadap setiap anggota masyarakat dalam pembangunan sosial, ekonomi dan politik. Seterusnya berperanan dalam memupuk inisiatif dan perasaan tanggungjawab setiap anggota dan melibatkan penyertaan masyarakat secara aktif bagi menjayakan matlamat kerajaan dan negara. Akhir sekali, untuk mengeratkan

hubungan rakyat dan kerajaan di samping mendapat sokongan rakyat terhadap usaha pembangunan negara (Laman web Rasmi Jabatan Kemajuan Masyarakat, 2016).

Oleh yang demikian, personaliti seseorang guru amat penting dalam kerjayanya. Menurut Chisnall, 1995 yang dipetik dalam David Selvam, 2000, personaliti merupakan perlakuan individu yang berbeza antara individu yang lain. Personaliti juga boleh didefinisikan sebagai corak tingkah laku dan cara berfikir seseorang individu itu yang membolehkan seseorang menyesuaikan diri dengan persekitarannya. Personaliti merupakan model yang kompleks dan mempunyai ciri-ciri psikologi yang tidak dihapuskan dengan mudah dan muncul dalam diri setiap individu tersebut. Menurut Millon (1990) dipetik dalam Omar Aminullah (2009), dengan wujudnya faktor personaliti yang menyeluruh dan telah membentuk matrik kompleks penyediaan dan pembelajaran serta membentuk persepsi, corak pemikiran, emosi dan cara individu itu menghadapi strategi.

Sebli (2010), menyatakan setiap orang bertindak dengan cara yang tertentu dan mempunyai harapan eksklusif, kebolehan, keperluan dan kemahiran tingkah laku yang berasaskan kepada model personaliti seseorang. Walau bagaimanapun, semua organisasi juga membekalkan keperluan dan mempunyai jangkaan khas berdasarkan matlamat mereka, tugas-tugas dan aktiviti semasa. Oleh itu, setiap orang itu mempunyai personaliti yang berbeza dan persekitaran kerja yang berbeza antara satu sama lain. Menurut Norhaiza Binti Tahir (2015) setiap individu mempunyai kehidupan yang berbeza dan menjalani kehidupan yang berlainan setiap orang maka personaliti seseorang juga akan berbeza. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan personaliti setiap individu itu, antaranya melibatkan faktor persekitaran, fisiologi, situasi, keturunan, budaya, pegangan agama, dan faktor keluarga. Diederich (2003) dipetik dalam Mariani MD Noor dan Siti Hawa Abdullah

(2009), personaliti memainkan peranan penting kerana dengan personaliti setiap individu dapat membuat keputusan berlainan antara satu sama lain.

Dengan peningkatan prestasi kerja yang baik ia dapat meningkatkan produktiviti sesebuah organisasi atau individu tersebut (Spector, 2003 dipetik dalam Salmiah (2004). Hal ini menunjukkan pentingnya prestasi kerja dalam organisasi atau seseorang individu itu dalam sektor persekolah pendidikan awal kanak-kanak. Walaubagaimanapun, prestasi kerja antara setiap individu itu berlainan. Ini disebabkan setiap orang mempunyai individu yang berbeza setiap guru (Costa & McCrae, 1985). Menurut Mount dan Barrick (1998), hasil dari meta analisis mendapati personaliti sifat berhati-hati, sifat kepersetujuan dan neurotik mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja untuk pekerjaan yang berkaitan dengan interaksi interpersonal. Juga melibatkan unsur kerjasama antara pekerja.

Menurut Barrick, Mount dan Hakim (2001), hubungan antara personaliti dan prestasi kerja amat berkait rapat. Ini kerana prestasi kerja merupakan prestasi yang membina pelbagai cara dimensi dan dapat dilihat melalui bagaimana seseorang pekerja itu melaksanakan tugas yang diberikan serta cara yang mereka ambil dalam menyelesaikan tugas dan kepintaran yang dapat dilihat dalam menyelesaikan masalah. Hubungan antara personaliti dan prestasi kerja juga menunjukkan bagaimana tugas mereka dapat disiapkan dengan menggunakan sumber-sumber mereka. Serta tenaga dan masa yang mereka gunakan dalam menyelesaikan tugas.

Suhaidi (1983) menyatakan, prestasi kerja boleh dipengaruhi oleh faktor keadaan, antaranya ciri kerja, faktor rakan sekerja, faktor organisasi dan dipengaruhi oleh faktor *dispositional*. Faktor *dispositional* dilihat dari segi personaliti, keperluan, dan sikap seseorang yang menyebabkan kecenderungan untuk bertindak balas

Prestasi kerja juga boleh dipengaruhi dengan kebolehan, hal diri (*self-regard*), keperluan untuk pencapaian, kawalan lokus, perangai afektif dan interaksi antara konstruk (Rothmann & Coetzer, 2003).

Walaupun bagaimanapun, ahli psikologi telah mempersoalkan tentang langkah personaliti dalam meramalkan kriteria yang berkaitan kerja iaitu prestasi kerja (Guion & Gottier, 1965). Dalam kajian ini, hubungan personaliti dan prestasi kerja dikaji berdasarkan lima dimensi *Big 5 personality* (Costa dan McCrae, 1992). Lima faktor model personaliti yang diukur oleh Neo-personaliti Inventori Semakan (NEO-PI-R) antaranya ialah ekstrovert, sifat kepersetujuan, sifat berhati-hati, neurotik dan berfikiran terbuka (McCrae & Costa, 1997). Menurut Lim Yee Chian (2004), peranan personaliti dalam prestasi kerja dikategorikan mengikut model Lima faktor personaliti atau dikenali *Big 5 personality*. *Big 5 personality* berhubung kait dengan budaya yang berlainan setiap organisasi (McCrae & Costa, 1997).

### **1.3 Pernyataan Masalah**

Melihat dari tanggungjawab yang dipikul sebagai guru tadika, dapat disimpulkan bahawa tidak mudah menjadi guru tadika. Menjadi guru tadika memerlukan kesabaran yang tinggi, kerana terdapat ramai guru yang mengeluh terhadap pekerjaannya. Serta perlu mempunyai keikhlasan yang tinggi dalam mendidik (Abu Ahmadi & Munawar, 2005 dipetik dalam Putri Madurina (2003)). Menurut Perie (1997), dipetik dalam Putri Madurina (2003), dari persoalan diatas, seperti gaji, atasan, pekerjaan, teman kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja. Dalam hal ini, prestasi kerja guru sangat penting untuk menciptakan suatu pendidikan yang berkualiti

tinggi. Kerana dengan prestasi kerja yang dimiliki guru maka akan tercipta pendidikan yang berkualiti. Kepuasan kerja guru yang tinggi sangat mempengaruhi prestasi dalam pembelajaran disekolah sehingga mampu memberikan hasil yang berkualiti tinggi dalam pendidikan.

Menurut Asariah binti Mior Shaharuddin (2009), antara cabaran utama dan permasalahan yang dihadapi oleh seseorang guru yang mengajar di peringkat prasekolah atau pendidikan awal kanak-kanak ialah apabila kanak-kanak atau pelajar tersebut kurang celik huruf dan terdapat kesukaran dalam menguasai nombor. Seperti yang kita tahu pelajar tadika KEMAS bermula dari umur empat hingga enam tahun, hal ini memberi tanggungjawab yang besar kepada seseorang guru itu untuk mengajar pelajar-pelajar tadika. Ada pelajar yang telah mengikuti pembelajaran tetapi masih belum celik huruf. Hal ini memberi cabaran yang besar kepada guru tersebut. Konsep nombor juga sangat penting dan merupakan kemahiran yang wajib dipelajari oleh kanak-kanak dalam pendidikan pra sekolah (Rohani, Nani, 2004 & Ginsburg, 1977).

Selain itu, guru tadika KEMAS harus memainkan peranan dalam mendidik kanak-kanak tersebut dan personaliti seseorang guru sangat penting. Tambahan pula, seperti yang sedia maklum tadika KEMAS ini dipilih kerana persekitaran sekolah tadika itu berbeza-beza dengan di sekolah tadika di sekolah penuh kerajaan atau sekolah rendah biasa. Ini kerana tadika KEMAS hanya mempunyai dua orang guru sahaja berbeza dengan sekolah tadika di sekolah kerajaan yang bercampur dengan guru-guru yang lain dan ini memberi kesan kepada personaliti guru tersebut serta memberi personaliti yang positif dari segi motivasi dan pergaulan. Guru yang mengajar di sekolah tadika kerajaan akan memberi dorongan antara satu sama lain dan personaliti mereka tidak sama dengan guru tadika KEMAS yang hanya

mempunyai dua orang guru sahaja. Hal ini menyebabkan personaliti dan gelagat guru tadika berbeza dengan guru tadika sekolah yang mempunyai ramai guru. (Keterangan lanjut tentang perbezaan antara tadika Kemas dan kerajaan ialah dalam lampiran 6)

Oleh itu, prestasi kerja sangat penting dalam bidang pendidikan awal kanak-kanak dan guru itu perlu mempunyai ciri personaliti yang bersesuaian antaranya seperti ekstrovert (*extraversion*), sifat kepersetujuan (*agreeableness*), sifat berhati-hati (*conscientiousness*), neurotik (*neurotism*) dan berfikiran terbuka (*openness to experience*).

#### 1.4 Objektif Kajian

- i. Untuk mengkaji hubungan antara personaliti ekstrovert dan prestasi kerja guru tadika.
- ii. Untuk mengkaji hubungan antara personaliti sifat kepersetujuan dan prestasi kerja guru tadika.
- iii. Untuk mengkaji hubungan antara personaliti sifat berhati-hati dan prestasi kerja guru tadika.
- iv. Untuk mengkaji hubungan antara personaliti neurotik dan prestasi kerja guru.
- v. Untuk mengkaji hubungan antara personaliti berfikiran terbuka dan prestasi kerja guru tadika.

## 1.5 Persoalan Kajian

- i. Adakah personaliti ekstrovert mempunyai hubungan dengan prestasi kerja guru tadika?
- ii. Adakah personaliti sifat kepersetujuan mempunyai hubungan dengan prestasi kerja guru tadika?
- iii. Adakah personaliti sifat berhati-hati mempunyai hubungan dengan prestasi kerja guru tadika?
- iv. Adakah personaliti neurotik mempunyai hubungan dengan prestasi kerja guru tadika?
- v. Adakah personaliti berfikiran terbuka mempunyai hubungan dengan prestasi kerja guru tadika?

## 1.6 Skop Kajian

Skop kajian yang dijalankan dalam kajian ini melibatkan pemeriksaan hubungan antara personaliti dan prestasi kerja di kalangan guru tadika. Kajian ini dijalankan ke atas guru tadika KEMAS (Jabatan Kemajuan Masyarakat) ataupun Tabika Perpaduan (Taman Bimbingan Kanak-kanak).



## **1.7 Kepentingan Kajian**

Kepentingan dari kajian ini ialah dapat mengetahui personaliti seorang individu itu keatas prestasi kerja atau mengukur prestasi kerja dikalangan guru tadika dan pembantu. Seperti yang kita tahu fungsi guru masa kini sangat besar dan cabaran yang dihadapinya. Falsafah pendidikan juga ada mengatakan perlu lebih ramai guru yang mempunyai visi dan misi dalam pendidikan masa kini serta perlu melahirkan guru yang mempunyai wawasan dan dapat mencapai matlamat negara (BPG, 1990). Maklumat yang dapat dari hasil kajian ini dapat mengetahui personaliti guru tadika dan ia sangat penting dalam personaliti individu seiring dengan profesyen perguruan. Hasil kajian ini juga dapat diguna pakai oleh pihak sekolah tadika atau pra-sekolah yang lain dalam mengenalpasti sifat atau ciri personaliti dan prestasi kerja guru tadika. Selain itu juga, hasil dari kajian ini ia dapat memberi panduan kepada pihak pentadbir tadika KEMAS atau pentadbirnya. Ia juga dapat dijadikan panduan dalam proses pemilihan jawatan guru tadika.

## **1.8 Batasan Kajian**

Terdapat beberapa kekangan yang dihadapi oleh pengkaji semasa menjalankan kajian ini. Hal ini menyebabkan pengkaji harus menyiapkan dalam tempoh yang pendek.

Antara faktor kekangan tersebut ialah:

- i. Kajian ini hanya dijalankan dalam tempoh lima bulan sahaja.
- ii. Kajian ini hanya melibatkan sekolah tadika KEMAS di daerah Kota Bharu Kelantan sahaja.

- iii. Respondan dalam kajian ini hanya melibatkan guru tadika KEMAS berkenaan sahaja.
- iv. Kajian ini hanya mengukur prestasi kerja guru dari aspek personaliti.

## 1.9 Definisi Istilah Utama

### 1) Personaliti

Cara atau tingkah laku seseorang individu itu bertindak balas atau berinteraksi dengan orang lain.

### 2) Model Lima Faktor

#### i. Ekstroversi (*Extraversion*)

Menyifatkan sebagai seorang yang suka bercakap, suka bergaul dan tegas serta mempunyai minat yang mendalam terhadap orang lain (Costa dan McCrae, 1992).

#### ii. Sifat Kepersetujuan (*Agreeableness*)

Adalah individu yang cenderung untuk serasi dengan orang lain dengan ciri-ciri bertolak ansur dan menerima orang lain. Mereka juga seorang yang baik hati, sopan, tegas dan penyayang (Barrick & Mount, 1991).

**iii. Sifat Berhati-hati (*Conscientiousness*)**

Sifat berhati-hati merujuk kepada seseorang individu yang teratur dan bila diberikan tugas mereka akan selesaikan tepat pada waktunya dan mengambil berat pada perkara yang betul (Barrick & Mount, 1991). Serta seorang yang berhati-hati, seorang yang berdisiplin dan seorang yang boleh diharap (John & Srivastava (1999).

**iv. Neurotik (*Neurotism*)**

Stres kerja adalah dimensi personaliti yang ditakrifkan oleh ketidakstabilan dan kebimbangan dalam persekitaran yang tidak diketahui. Orang Neurotik mempunyai ciri-ciri yang tinggi dalam segi kebimbangan, permusuhan, kemurungan dan kesedaran diri (Costa & McCrae, 1997)

**v. Berfikiran Terbuka (*Openness to Experience*)**

Merujuk kepada bagaimana seseorang individu itu bersedia dalam membuat perubahan dan idea dalam aktiviti atau situasi baru. Ciri-ciri ini ialah seorang yang sensitif, fleksibel, kreatif dan seorang yang ingin tahu (John & Srivastava (1999).

### 3) Prestasi Kerja

Prestasi kerja bermaksud sikap seseorang individu atau tingkah laku yang menunjukkan individu itu ada hubungan dengan pekerjaan atau bidang tugas. Prestasi kerja juga menyumbang kepada matlamat organisasi berdasarkan tingkah laku dan tindakan seseorang individu itu (Viswesvaran dan Ones, 2000).

#### 1.10 Organisasi Bab-Bab Selanjutnya

Kajian ini dibahagikan kepada lima bab, antaranya bab satu ialah pengenalan yang merangkumi latar belakang kajian, pernyataan masalah, objektif kajian, persoalan kajian, skop kajian, kepentingan kajian, batasan kajian, definisi istilah utama, organisasi bab-bab selanjutnya, ringkasan bab dan kesimpulan.

Manakala, bab dua ialah sorotan kajian yang merangkumi pengenalan, latar belakang kajian, konsep personaliti, *Big five Personality*, prestasi kerja, hubungan antara personaliti dan prestasi kerja dan teori asas.

Seterusnya, bab tiga ialah kaedah kajian yang merangkumi pengenalan, rangka kerja penyelidikan, hipotesis, reka bentuk kajian, populasi, definisi *operasional*, instrument kajian, pengumpulan data, prosedur pengumpulan data, ujian rintis, teknik analisis data dan kesimpulan.

Bab empat ialah dapatan kajian iaitu yang merangkumi pengenalan, ciri demografik, ujian kebolehpercayaan, analisis korelasi, analisis regresi berganda dan ringkasan.

Bab lima pula ialah perbincangan dan kesimpulan yang merangkumi pengenalan, perbincangan, batasan kajian, cadangan kajian, implikasi kajian dan kesimpulan.

### **1.11 Ringkasan Bab**

Dalam bab ini berkisar tentang pengenalan tentang penyelidikan yang dijalankan oleh penyelidik. Antaranya seperti latar belakang kajian, pernyataan masalah, objektif kajian, persoalan kajian, skop kajian, kepentingan kajian, batasan kajian dan definisi setiap istilah yang dijalankan dalam kajian ini.

### **1.12 Kesimpulan**

Kesimpulannya, bab ini meliputi aspek seperti pendahuluan, aspek pernyataan masalah, aspek objektif kajian, aspek persoalan kajian, aspek skop kajian, aspek kepentingan kajian dan batasan kajian. Selain itu, dari aspek pernyataan masalah kajian ini menjelaskan tentang data yang diperlukan. Dalam kajian ini, pengkaji menggunakan kaedah kuantitatif dengan mengumpul data dengan kaedah soal selidik keatas guru tadika KEMAS (Jabatan Kemajuan Masyarakat). Objektif kajian, kepentingan kajian serta persoalan kajian dalam bab ini juga membantu pengkaji untuk menyelesaikan kajian dalam bab yang seterusnya.



## BAB 2

### SOROTAN KAJIAN

#### 2.1 Pengenalan

Bab ini membincangkan tentang konsep personaliti dan perbincangan secara umum dan secara komprehensif tentang tret-tret personaliti dalam model *Big 5* yang terdiri daripada ekstrovert, sifat kepersetujuan, sifat berhati-hati, neurotik dan berfikiran terbuka.

#### 2.2 Latar Belakang KEMAS

Tadika KEMAS mula diperkenalkan pada tahun 1976 iaitu di bawah Rancangan Perhubungan Masyarakat iaitu sebanyak 25 buah kelas ditubuhkan sebagai projek rintis. Tadika KEMAS diwujudkan di bandar dan pinggir bandar terutamanya kawasan yang mempunyai Rukun Tetangga. Ia dilaksanakan untuk menyediakan pendidikan awal kanak-kanak bagi membolehkan kanak-kanak menghayati nilai-nilai perpaduan, hidup bermasyarakat serta persediaan ke alam persekolahan kelak.

Kini, jumlah tadika KEMAS semakin bertambah seiring dengan pertambahan penduduk ekonomi negara. Sebanyak 8640 buah tadika KEMAS diseluruh negara. Manakala di Kelantan sahaja berjumlah 720 buah. Oleh itu, kajian ini hanya melibatkan tadika KEMAS di daerah Kota Bharu Kelantan sahaja. Respondan hanya diambil ke atas guru yang mengajar tadika atau pendidikan awal kanak-kanak di KEMAS sahaja.

### 2.3 Konsep Personaliti

Menurut Mohamad Hatta Shaharom (2001), dipetik dalam Zol Hamidy (2003), rakyat Malaysia beranggapan bahawa seseorang itu mempunyai personaliti apabila seseorang individu itu digambarkan sebagai seorang yang baik, disegani ramai dan popular. Dalam bidang psikologi pula, Monte (1999), dipetik dalam Zol Hamidy (2003), menyatakan teori personaliti menerangkan hubungan *interpersonal* yang normal. Terdapat tiga komponen utama dalam memberi definisi personaliti dan dianggap penting. Antaranya ialah *enduring* atau kekal pada masa yang lama, *interpersonal* yang berkait antara individu dan persekitaran sekeliling dan ciri konsisten (*consistency*) iaitu kejadian yang sering berlaku pada keadaan yang sama (Derlega, Winstead, Barbara dan Jones, 1999 dipetik dalam Zol Hamidy, 2003).

Disamping itu, sifat personaliti sentiasa menjadi ukuran keatas kajian personaliti. Menurut Beer and Brokes (2011), personaliti digunakan untuk meramal prestasi kerja seseorang individu itu yang merupakan tingkah laku yang berbeza antara satu sama lain. Melalui personaliti juga, ia akan memudahkan untuk mengetahui seseorang itu dalam pekerjaan yang mereka lakukan (Rothman & Coetzer, 2003). Personaliti mestilah stabil dan konsisten sepanjang hayat kerja model tingkah laku personaliti.

Menurut kajian Barrick dan Mount (2000), personaliti digunakan untuk ramalan dalam proses pengambilan kakitangan dalam organisasi dan kakitangan untuk seorang guru melalui temuramah. Sifat personaliti individu juga dapat dilihat dengan sebenar di tempat kerja. Kajian lepas juga ada menyatakan prestasi kerja,

personaliti individu sering disebut sebagai peramal yang baik dan melalui personaliti ia dapat memberi ramalan yang lebih baik kepada prestasi kerja organisasi itu.

Kesan alam sekitar juga memainkan peranan dalam kehidupan personaliti seseorang individu dan memainkan peranan dalam membuat keputusan dalam organisasi agar memastikan prestasi kerja sentiasa cemerlang. Keadaan ini secara automatik akan dikaitkan dengan prestasi kerja dan memberi petunjuk yang baik pada kadar perolahan dalam organisasi (Barrick & Mount, 2005). Budaya yang wujud dalam organisasi adalah untuk membangunkan adat pada tingkah laku pekerja bahawa kesan prestasi pekerjaan dan akhirnya akan memberikan kesan yang baik kepada prestasi organisasi. Oleh itu, personaliti pekerja dengan prestasi pekerja mempunyai hubungan yang positif.

#### 2.4 *Big 5 Personality*

*Big 5 Personality* menunjukkan bahawa personaliti manusia terdiri daripada lima dimensi penentuan sendiri yang munasabah menyediakan taksonomi yang besar dan menyeluruh untuk mengkaji ketidaksamaan individu (Gregory, 2008 dipetik dalam David Selvam, 2000). Serta menyediakan teras sebenar sifat manusia kerana daripada ketidaksamaan (McCrae & Costa, 1997; Mount & Barrick, 1991).

Selain itu, McDougall (1993) dipetik dalam Nik Mohd Amin (2011) menyatakan bahawa personaliti mungkin dianalisis oleh lima faktor berbeza, antara faktor-faktor ini adalah akal, watak, perangai, pelupusan dan sabar (Barrick & Mount, 1991). Beberapa tahun kemudian, beberapa penyelidik menghasilkan semula struktur personaliti yang sangat stabil dengan lima faktor dan dikenali sebagai *Five-Factor Model (FFM)* personaliti. Lima faktor dalam FFM dikenali sebagai *Norman*



*Big Five* atau *Big 5* (Salgado, 1997; Barrick & Mount 199, dipetik dalam David Selvam, 2000).

Terdapat lima faktor atau ciri-ciri personaliti, antaranya seperti ekstrovert (*extraversion*) (pandai bergaul, suka bercakap, spontan), sifat kepersetujuan (*agreeableness*) (baik hati, bersetuju, bersimpati), sifat berhati-hati (*conscientiousness*) (dipercayai, berterusan dan teliti), kestabilan emosi atau dikenali sebagai neurotik (*neuroticism*) (tenang, santai, stabil) dan sifat berfikiran terbuka (*openness to experience*) (imajinatif, kreatif, ingin tahu). Oleh itu, FFM menunjukkan bahawa personaliti terdiri daripada lima dimensi yang agak bebas yang menyediakan satu taksonomi yang bermakna untuk mengkaji perbezaan individu (Barrick & Mount, 1991).

Hubungan antara lima aspek telah dikenali sebagai *leksikal* dalam era kajian awal personaliti. Permulaan pendekatan leksikal datang dengan hasil kajian yang dijalankan dalam bahasa semula jadi dari segi alam (John & Srivastava, 1999). Pendekatan *leksikal* merupakan ketidaksamaan yang telah dikenal pasti oleh beberapa bahasa. Walau bagaimanapun, terdapat beberapa penyelidik yang tidak bersetuju dengan *leksikal*. Menurut Costa dan McCrae (1992), penyelidikan mengenai pendekatan *leksikal* sangat sesuai untuk meneroka struktur personaliti seseorang.

Robert, McCrae dan Paul (1987) dipetik dalam Ahmad Sudiro (2008) menyatakan, inventori telah dibangunkan untuk menilai dimensi daripada lima ciri *Big 5* dengan menggunakan kedudukan lima unsur domain, mereka juga menggunakan inventori dan model dalam beberapa kajian yang membawa kepada kepercayaan bahawa *Big 5* merupakan sifat universal. *Big 5 personality* tidak

bergantung sebaliknya ia adalah satu teori personaliti yang menggabungkan skala yang berdasarkan teori yang berbeza. Ia juga mengenal pasti bahawa *Big 5* adalah faktor penting yang menerangkan konfigurasi dan personaliti yang sesuai (McCrae & John, 1992).

#### **2.4.1 Sifat Ekstrovert (*Extraversion*)**

Oliver dan Sanjay (1999) dipetik dalam Nik Mohd Amin (2011), mendefinisikan ekstrovert sebagai personaliti yang membolehkan seseorang itu menerima pakai pendekatan bertenaga ke arah dunia dari kedua-dua perspektif sosial dan material. Kedua-dua penyelidik turut menambah bahawa orang-orang yang mempunyai personaliti ekstrovert biasanya positif dalam emosi mereka, mesra, aktif dan tegas. Serta digambarkan sebagai ekspresif, keluar, pandai bergaul, suka berkawan, banyak cakap, yakin dan bersungguh. Costa dan McCrae (1992), mengenal pasti aspek aktiviti, ketegasan, kehangatan, keseronokan mencari dan emosi yang positif untuk ekstrovert.

Sementara Johnson (1997) dipetik dalam Amal Hayati (2012), mengtakrifkan ekstrovert sebagai personaliti yang mempunyai sifat aktif, tegas dalam kerja dan kehidupan mereka, pendekatan bertenaga untuk hidup, keluar, suka bercakap dan bersemangat. Joshua dan William (2009) juga dipetik dalam Amal Hayati (2012), telah mendapati bahawa apabila seseorang individu mempunyai ekstrovert yang sangat rendah dalam personaliti mereka biasanya mereka cenderung untuk menjadi lebih menarik dalam kehidupan sosial mereka dan malu untuk mendekati orang lain. Menurut Timothy, Remus, Joyce dan Megan (2002), dipetik dalam Edaham Bin

Ismail (2009), telah mendapati bahawa personaliti ekstrovert cenderung untuk mengalami emosi yang positif dalam kehidupan mereka.

Watson dan Clark (2000) dipetik dalam Ahmad (2002), pula menyifatkan golongan ini terdiri daripada seorang yang suka bergaul, seorang yang aktif dan impulsif (*impulsive*). Dengan ini dapat mempengaruhi personaliti ekstrovert. Ekstrovert juga berkait rapat dengan pengalaman emosi yang positif dan golongan ini mudah mengambil tugas kepimpinan serta mempunyai ramai kawan rapat.

Manakala menurut Bertglaume, David, Saucier dan Borgeat (1996) dipetik dalam Ahmad (2002), pula ekstrovert mempunyai ciri-ciri suka bergaul, ketegasan, dominasi sosial, cita-cita, kecenderungan ke arah tindakan, sensasi-seeking dan pengalaman kesan positif. Oleh itu, individu yang mempunyai markah yang tinggi pada sifat ekstrovert mungkin mempunyai keperluan untuk mempunyai kedudukan dalam persekitaran kerja mereka supaya mereka boleh memenuhi kecenderungan dalam cita-cita tinggi dan bersifat dominan sebagai penyelidikan *empirical*.

Rothmann dan Coetzer (2003), menyatakan bahawa orang-orang yang mempunyai ciri-ciri ekstrovert yang tinggi dikenal pasti sebagai seorang individu yang mempunyai banyak hubungan dengan orang lain di seluruh kehidupan mereka dan telah menghabiskan sejumlah besar masa mereka untuk menikmati hubungan ini. Walau bagaimanapun seorang individu yang dilihat sebagai mempunyai sifat ekstrovert yang rendah akan mempunyai kepentingan yang terhad dalam mewujudkan hubungan baru yang membawa mereka untuk mempunyai hubungan dengan orang lain dalam kehidupan mereka.

Selain itu, berdasarkan kajian yang dilakukan oleh Barrick dan Mount (1991), orang ekstrovert atau yang mempunyai sifat ekstrovert cenderung untuk menjadi

seorang individu yang spontan, komunikatif, bertenaga, positif, dan bersemangat. Manakala individu yang mempunyai sifat personaliti ekstrovert ini biasanya akan mengaitkan dengan komitmen emosi. Dengan sifat ekstrovert mampu menyerapkan sokongan emosi dan dapat memberi kepuasan kerja (Costa & McCrae, 1992). Seseorang individu itu mempunyai sifat ekstrovert biasanya mempunyai personaliti yang sentiasa mempersoalkan diri mereka sendiri (Connolly & Viswesvaran, 2000).

Menurut Timothy, Joyce dan Remus (2002) dipetik daripada Edham Bin Ismail (2009), personaliti gembira adalah ciri utama kepuasan hidup dan kepuasan kerja. Orang ekstrovert mempunyai prestasi kerja yang cemerlang dan berkesan. Menurut penganalisis ekstrovert akan terlibat dengan profesion seperti pentadbiran, berurusan dengan hubungan sosial dan mereka juga berjaya apabila melakukan jualan (Barrick & Mount, 1991).

Menurut Costa dan McCrae (1992) pula, menyatakan bahawa ekstrovert mempunyai pelbagai sifat yang pelbagai antaranya ialah sifat bertenaga dalam diri seseorang individu itu, aktif, sifat ingin tahu, berkeyakinan diri yang tinggi dalam setiap individu, pandai bergaul sesama mereka, seorang yang suka bercakap banyak, ingin bersama orang lain, menginginkan sesuatu dengan yakin, seorang yang suka memberi idea, seorang yang bersikap positif dan seorang optimis.

#### **2.4.2 Sifat Kepersetujuan (*Agreeableness*)**

Menurut penganalisis sifat kepersetujuan (*agreeableness*) mentakrifkan sebagai seorang yang mempunyai kecenderungan untuk pengorbanan diri, sangat membantu, seorang yang berlemah lembut, dan mempunyai sokongan emosi pada satu hujung

dimensi. Digman (1990) dipetik dalam Mas Ayu dan Fatimah Wati (2014) menyatakan, di samping mempunyai sokongan emosi pada akhir dimensi, sifat kepersetujuan juga mempunyai konflik atau perdebatan kepada orang lain dan akhir sekali kepentingan pada diri sendiri. Barrick dan Mount, (1991) mentakrifkan sifat kepersetujuan menggambarkan sebagai seorang yang sopan, sangat fleksibel, naif, seorang yang rajin membantu, seorang yang menyokong, penyayang, baik hati, dan berfikiran terbuka. Hakim dan Bono (2000) juga dipetik dalam Mas Ayu dan Fatimah Wati (2014) menyatakan bahawa sifat kepersetujuan cenderung kepada seseorang individu untuk menjadi seorang yang murah hati, tenang, yakin, jujur, dan ikhlas.

Selain itu, golongan sifat ini merupakan seorang individu yang saling memberi kerjasama antara satu sama lain. Sifat kepersetujuan juga seorang yang mempercayai orang lain, seorang yang penyayang dan seorang yang mudah disukai oleh orang lain. Ini kerana, golongan ini seorang yang baik, lembut dan ceria. Contohnya, dengan adanya ciri-ciri fleksibiliti, kreativiti dan intelek dalam diri seseorang individu itu dapat menentukan kejayaan individu tersebut dalam organisasi.

Sementara itu, John dan Srivastava (1999) mengtakrifkan sifat kepersetujuan sebagai seorang yang mempunyai personaliti yang baik kerana sering merawat orang lain dan menghalang ketegangan yang sering berlaku dalam komuniti atau masyarakat dan mengelakkan permusuhan. Selain itu, sifat kepersetujuan seorang individu yang mempunyai sifat kesopanan, pemurah, mempercayai orang lain dan mempunyai pemikiran yang luas terhadap kehidupan mereka. Sifat kepersetujuan juga telah dikenali sebagai seorang yang berkeupayaan, seorang yang mencintai antara satu sama lain, seorang yang patuh dalam keluarga dan penyesuaian sosial.

Costa dan McCrae (1997), juga mendefinisikan sifat kepersetujuan meliputi tema kepelbagaian antaranya seperti kehangatan seperti panas, penyayang dan lemah lembut, pemurah serta seorang yang murah hati dan suka membantu, *tender mindset* pula dikenali sebagai seorang yang sensitif, baik hati, bersimpati serta lembut hati dan seorang yang amanah. John (1999), juga menyatakan maksud yang paling sesuai untuk menggambarkan sifat kepersetujuan ialah individu itu mempunyai sifat baik hati, seorang yang bersimpati, seorang yang murah hati, mempercayai orang lain, pemaaf dan akhir sekali seorang yang bersyukur.

Costa dan McCrae (1997), mentakrifkan sifat kepersetujuan sebagai salah satu orientasi interpersonal. Individu yang mempunyai sifat kepersetujuan yang tinggi cenderung untuk mengelakkan konflik. Sementara itu individu yang mempunyai personaliti sifat kepersetujuan yang rendah cenderung untuk menerima pakai satu set tingkah laku dan sikap yang mengikuti suara hati dan kehendak mereka dan tidak akan teragak-agak untuk melakukan apa sahaja untuk mematuhi perintah itu tanpa mengira kemungkinan akan membahayakan orang lain.

Disamping itu, menurut Rothman dan Coetzer (2003) sifat kepersetujuan juga cenderung kepada perselisihan antara satu sama lain dalam organisasi. Menurut Barrick dan Mount (1991), sifat kepersetujuan juga mempunyai sifat prestasi kerja yang rendah dan kajian lain juga ada menyatakan bahawa terdapat hubungan negatif antara sifat kepersetujuan dan kepuasan kerja (Timothy, Joyce & Remus, 2002) dipetik dalam Prabakaran a/l Raghavan (1998). Walaupun terdapat banyak kajian yang menyatakan sifat kepersetujuan tidak berkaitan dengan kepuasan kerja tetapi sifat kepersetujuan tidak menjejaskan komitmen kerja dan prestasi kerja seseorang individu itu (Kuldeep & Arti, 2010 dipetik daripada Edham Bin Ismail, 2009).

Walau bagaimanapun, menurut Jans (1982) pula sifat kepersetujuan dikaitkan dengan pemurah, peramah dan seorang yang hormat akan orang lain. Sementara itu, bagi sifat kepersetujuan yang rendah termasuk dalam permusuhan, pengurusan tanggapan dan mementingkan diri. Individu cenderung untuk terlibat dalam kerja-kerja mereka apabila mereka melihat kerja dan pencapaian kerjaya sebagai yang sangat bermakna bagi penyenggaraan dan peningkatan perasaan mereka dalam nilai diri seseorang individu itu.

### **2.4.3 Sifat Berhati-hati (*Conscientiousness*)**

Sifat berhati-hati adalah merupakan sifat personaliti yang konsisten dan selalu berhubung kait dengan prestasi kerja dalam organisasi (Salgado, 2004 dipetik dalam Ahmad Sudiro, 2008). Thoresen, Bradley, Blise & Thoresen (2004) dipetik dalam Mas Ayu dan Fatimah Wati (2014), menyatakan bahawa terdapat tiga aspek yang ada hubungan dengan orientasi antaranya dari segi pencapaian seperti gigih dan rajin. Manakala aspek kedua ialah berkewibawaan seperti berhati-hati dan seorang bertanggungjawab serta aspek keteraturan iaitu merupakan sifat tersusun dan sistematik. Menurut Costa, McCrae dan Dye (1991) dipetik dalam Ahmad (2002), sifat berhati-hati selalu ada hubungan dengan tahap kawalan diri seseorang individu itu dan berkaitan dengan keperluan dari segi ketekunan, perintah dan pencapaian.

Menurut Barrick dan Mount (1991), sifat berhati-hati merupakan individu yang bersifat teguh dan mantap dengan pendirian idea dan seorang yang motivasi tinggi dalam merealisasikan objektif serta seorang individu yang melakukan kerja dengan berhati-hati, teliti, seorang yang terperinci dan seorang yang pandai

mengurus. Sifat personaliti ini sering dikaitkan dengan motivasi dan prestasi kerja dalam pendidikan. Menurut Barrick dan Mount juga ciri ini mengandungi sifat seperti rajin, seorang yang penuh perhatian, berjaga-jaga, menyeluruh, bertanggungjawab, sistematik dan bersungguh. Personaliti ini juga berkait rapat dengan prestasi pendidikan dan motivasi (Barrick & Mount, 1991).

Mereka juga menyatakan individu atau pekerja yang mempunyai personaliti ini merupakan seorang yang sangat memberi tumpuan terhadap kejayaan dan mereka biasanya dapat melakukan dengan baik terhadap tugas mereka. Kajian yang dilakukan oleh Goldberg (1992) yang dipetik dalam Ahmad (2002, menyebut bahawa sifat berhati-hati adalah sangat cekap dan teratur. Individu dengan personaliti ini biasanya adalah seorang yang waras, boleh dipercayai dan seorang yang gigih.

Sementara itu John dan Srivastava (1999), mengakrifkan sifat berhati-hati sebagai pra-menentukan kawalan impuls yang mengendalikan dan menguruskan tugas individu dan tingkah laku dalam matlamat yang diarahkan. Antaranya seperti kecenderungan seseorang individu itu untuk mengikuti kaedah-kaedah atau peraturan tertentu, keupayaan untuk berfikir sebelum bertindak, melambatkan kepuasan dan akhir sekali cara mereka merancang, mengurus serta mengutamakan tugas-tugas ditangan mereka.

McCrea dan John (1992) melihat bahawa sifat personaliti ini sebagai wakil kawalan diri dalam dimensi *Big 5 personality*. Mereka melihat sifat berhati-hati sebagai dimensi *Big 5 personality* yang sangat membantu untuk mengawal dan menjaga tingkah laku impulsif. McCrea dan John juga menyatakan bahawa tempoh ciri sifat berhati-hati datang dari dua kombinasi iaitu sifat luaran (rajin) dan dalaman (hati nurani). John menjelaskan sifat berhati-hati yang mempunyai beberapa sifat



seperti seorang yang dipercayai, seorang yang kemas dan cekap, teratur serta mempunyai keinginan untuk melaksanakan tugas yang diperturunkan kepada mereka dengan baik.

Sifat berhati-hati juga mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja dan membawa kepada prestasi kerja yang cemerlang. Barrick dan Mount, (1991) juga menyatakan bahawa sifat personaliti ini biasanya akan terlibat dalam hubungan jangka panjang dengan organisasi. Ini adalah kerana orang yang teliti menginap di persekitaran yang sama untuk membolehkan mereka menguasai persekitaran mereka. Mereka percaya dengan menginap di suasana yang sama untuk tempoh masa tertentu akan membantu mereka untuk mencapai kejayaan yang lebih baik.

#### 2.4.4 Sifat Neurotik (*Neurotism*)

Costa dan McCrae (1997), mengtakrifkan kestabilan emosi sebagai satu kemungkinan yang lebih rendah bahawa seseorang individu mempunyai arah emosi negatif dan kebimbangan. Walau bagaimanapun individu yang mempunyai kestabilan emosi yang rendah akan mudah terjadi sifat terburu-buru dan terdedah kepada pengalaman negatif dengan kadar yang lebih tinggi berbanding dengan individu yang mempunyai kestabilan emosi yang tinggi. Sementara itu John dan Srivastava (1999), mengtakrifkan neurotik atau stres kerja sebagai kontras mutlak kestabilan emosi dan dipenuhi dengan pelbagai pengalaman negatif yang membuat personaliti seseorang itu kerap merasa tegang, cemas, sedih serta kerap berasa saraf.

Selain itu juga, Costa dan McCrae (1997), menyatakan bahawa neurotik merujuk kepada kurangnya penyesuaian psikologi positif serta kestabilan emosi seseorang individu. Neurotik juga dikelaskan kepada beberapa aspek antaranya ialah permusuhan, kesedaran diri, kelemahan, kebimbangan dan rasa gerak hati. Costa dan McCrae juga mengenalpasti bahawa seseorang yang mempunyai skor tinggi pada ciri personaliti neurotik, mereka akan lebih cenderung kepada masalah serta selalu mengalami perasaan negatif. Contohnya seperti adanya sifat keresahan, ketakutan, kemurungan dan kebimbangan serta mengalami gejala fizikal.

Disamping itu, John dan Srivastava (1999) menyatakan personaliti neurotik adalah ciri yang berlawanan dengan ciri kestabilan emosi. Antaranya seseorang itu berkelakuan tidak munasabah, individu akan menjadi gementar, mudah marah, mudah hilang sabar, terlalu risau akan sesuatu, mudah tertekan dengan perkara kecil dan mempunyai kebimbangan yang tinggi. Mereka juga menyatakan bahawa individu yang mempunyai ciri ini sering melihat dan melalui dengan sendiri peristiwa yang negatif. Dengan adanya sifat negatif ini menjadikan mereka seorang yang tidak bahagia dalam kerjaya atau pekerjaannya.

McCrae dan Costa (1997), telah menunjukkan bahawa individu yang mendapat markah tinggi dalam kestabilan emosi akan mudah bertenang apabila mereka berhadapan dengan kesukaran. McCrae dan Costa (1997), juga mendakwa bahawa stres kerja atau neurotik adalah berbalik kepada kestabilan emosi. Individu yang mendapat skor rendah dalam ciri personaliti ini cenderung untuk bimbang, cemas dan emosi seseorang individu itu menjadi tidak stabil.

Hakim, Higgins, Thoresen, dan Barrick (1999) dipetik dalam Raziah Mansor dan Ahmad Esa (2009), menyatakan individu yang mempunyai ciri personaliti yang

tinggi terhadap kestabilan emosi cenderung untuk mereka berbangga dengan pencapaian seseorang individu tersebut dalam kerja-kerja mereka dan mempunyai skor yang lebih tinggi dalam prestasi kerja. Sifat neurotik ini biasanya menyebabkan seseorang individu itu mudah hilang fokus, serta tidak akan melakukan perkara yang berkaitan dengan kerja.

#### **2.4.5 Sifat Berfikiran Terbuka (*Openness to Experience*)**

Sifat keterbukaan dilihat dari pengalaman seseorang individu itu. Menurut John dan Srivasta (1999) menyatakan bahawa keterbukaan adalah sejauh mana seseorang itu mempunyai sifat keterbukaan untuk memasuki satu pengalaman baru dalam kehidupan mereka, menjadi kreatif, dan mempunyai sifat ingin tahu atau belajar sesuatu pengalaman yang baru. Sikap juga merujuk kepada keterbukaan kepada pengalaman seseorang individu.

Barrick dan Mount (1991), menyifatkan seseorang itu seorang yang jujur, seorang yang boleh berfikir tentang sesuatu, seorang yang mempunyai imiginasi, seorang yang suka mendengar, seorang yang boleh menerima idea, seorang yang suka berterus terang, seorang yang mempunyai sifat ingin tahu, seorang yang tidak suka berselindung, seseorang yang mudah memberi idea, seorang yang berfikiran luas dan seorang yang berimiginasi.

Sifat berfikiran terbuka juga merupakan personaliti yang selalu dikaitkan dengan pemikiran seseorang individu itu contohnya dapat dilihat dari segi intelektual dan falsafah individu tersebut. Seseorang individu itu dapat dilihat apabila dia bersedia untuk melakukan pelbagai penyesuaian pada situasi dan idea baru. Serta dapat meningkatkan perkembangan peribadi seseorang. Melalui sifat ini juga

membuatkan seseorang itu mudah untuk mendapatkan jalan penyelesaian dalam masalah (Costa & McCrae, 1997).

## **2.5 Prestasi Kerja**

Menurut Campbell (1983) dipetik dalam Indrayani (2012), prestasi kerja guru merupakan tahap dimana individu tersebut dapat membantu organisasi dalam mencapai objektif dan matlamat organisasinya. Prestasi kerja juga adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang individu dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diberikan walaupun membebankan seseorang individu. Prestasi dapat dilihat melalui kecekapan seseorang dalam menyelesaikan tugas, pengalaman, waktu kerja dan kesungguhan individu itu. Menurut Hasibun (1995) yang dipetik dalam Regina (2001), prestasi kerja juga dapat dilihat apabila individu itu berjaya dalam melaksanakan tugas yang diberi. Juga merupakan output tugas yang dihasilkan dan dilihat dalam bentuk keputusan. Tingkah laku seseorang individu tidak diukur tetapi hasil tingkah laku tersebut yang memberi kepentingan kepada seseorang individu dan hasil tingkah laku tersebut dinilai dan diukur (Naylor, 1980 dipetik dalam Sharifah Baharum, Sawai & Rathakrishnan (2006).

Viswesvaran dan Ones (2000), menyatakan prestasi kerja sebagai tingkah laku, hasil kerja, dan tindakan berskala seseorang individu terhadap matlamat organisasi. Menurut Viswesvaran dan Ones (2000) juga, prestasi kerja dapat dilihat melalui tindakan, hasil kerja dan tingkah laku yang dilakukan dan dihasilkan oleh seseorang individu atau pekerja serta mempunyai kaitan dalam meningkatkan pencapaian matlamat organisasi. Boyatzis (1982), dipetik dalam Haji Omar Aminullah (2009, prestasi kerja berkait rapat dengan kompetensi atau ciri-ciri

seseorang individu dan prestasi kerja ditentukan berdasarkan keupayaan kecerdasan seperti kemahiran atau tingkah laku. Zaleha Mohd Yusuf (1997) menyatakan, kompetensi dalam sesuatu pekerjaan menjadikan guru itu seorang yang berkemampuan dan berkeupayaan dalam mempertahankan dan untuk mendapatkan ilmu pengetahuan. Kemampuan yang ada pada seseorang guru dapat menyelesaikan masalah pada situasi baru.

Menurut Yahaya (2000), hasil perlakuan atau tingkah laku seseorang individu itu dalam menyelesaikan sesuatu tugas dipanggil prestasi kerja. Wan Syukri Wan Drani (2004), menyatakan bahawa prestasi merupakan kejayaan tingkah laku yang diselesaikan oleh seseorang individu dalam organisasi. Juga didefinisikan sebagai pencapaian tingkah laku seseorang individu dalam menyempurnakan tugas yang diberi. Prestasi kerja juga dikenali sebagai penyempurnaan tugas dalam kerja seseorang individu.

Selain itu, menurut Szilagyi dan Wallace (1990) dipetik dalam Shahida (2007), prestasi kerja merupakan asas bagi mengetahui sejauh mana nilai kerja dan keberkesanan seseorang individu itu. Manakala prestasi kerja juga dapat dilihat melalui penilaian dan pengadilan terhadap kuantiti dan kualiti produktiviti yang dihasilkan oleh seseorang individu dalam organisasi. Serta memerlukan kayu pengukur untuk melihat sejauh mana tahap prestasi seseorang individu itu berada.

Menurut *Dictionary of Psychology* (2007) pula, menyatakan bahawa prestasi kerja merupakan keberkesanan dalam tingkah laku yang berkaitan dengan tugas yang diukur berdasarkan pencapaian. Ini bermakna prestasi kerja boleh diukur dari aspek kuantiti tugas dari segi pencapaian yang dilakukan atau kualiti hasil kerja. Menurut Viswesvaran dan Ones (2000) prestasi kerja dapat dilihat melalui tindakan, hasil

kerja dan tingkah laku yang dilakukan dan dihasilkan oleh seseorang individu atau pekerja serta mempunyai kaitan dalam meningkatkan pencapaian matlamat organisasi.

Rahim, Ramli dan Ismail (2005), mengtakrifkan prestasi kerja sebagai perkara yang dilakukan yang berkaitan untuk matlamat organisasi. Prestasi adalah sejauh mana seseorang individu tersebut memenuhi jangkaan mengenai bagaimana ia harus berfungsi atau kelakuan di tempat kerja. Azlina Mohd Kosin dan Tan Sew Lee (2008), mencadangkan bahawa prestasi kerja mempunyai makna yang berbeza, dan ia bergantung kepada penekanan relatif yang diberikan kepada pelbagai aspek domain prestasi. Oleh itu, penting bagi sesebuah organisasi untuk bermula dengan analisis dimensi prestasi kerja yang teliti.

Disamping itu, menurut Robbins (1998) dipetik dalam Faizah Abd Ghani, dan Nagarajan Kupusamy (2012). Prestasi kerja juga mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat dilihat apabila seseorang itu sanggup bekerja dengan penuh tanggungjawab dan ini ada kaitan dengan personaliti seseorang individu. Manakala kepuasan kerja pula berhubung kait dengan pilihan kerja. Ketetapan seseorang individu dalam membuat keputusan dalam pemilihan kerja sangat penting kerana membolehkan individu itu meningkatkan motivasi dan prestasi kerja dalam kepuasan bekerja. Menurut John Holland (2000) dipetik dalam Shahrin Hashim dan Saraswathi Vani A/P Marappan (2011), terdapat hubungan antara personaliti seseorang individu dengan kerjaya dan ini akan mencapai prestasi kerja yang cemerlang apabila seseorang individu mempunyai sifat personaliti yang seiring dengan persekitaran kerjanya.

Salgado (1997) yang dipetik dalam Johari (2013), menyatakan prestasi kerja seseorang sangat penting kerana ia menggambarkan prestasi sesebuah organisasi dan mencerminkan kemampuan organisasi tersebut. Prestasi kerja individu akan meningkat jika seseorang individu itu berpuas hati dengan kerjayanya. Menurut Brass (1985) dipetik dalam Mageswari (2014), prestasi kerja sangat berkait rapat dengan kemampuan individu berkomunikasi dalam organisasi tersebut. Selain itu, ketidakserasian antara rakan sekerja dalam organisasi akan menyebabkan prestasi individu dan organisasi tersebut merosot. Ketidakserasian sesama rakan sekerja sering terjadi jika tiada perhubungan yang baik antara satu sama lain, suasana yang tegang dalam pejabat dan sering bergosip tanpa melakukan benda faedah. Prestasi kerja merupakan kayu ukur dalam personaliti seseorang pekerja.

Selain itu juga, prestasi kerja juga sering berkait rapat dengan kemampuan seseorang individu itu dalam melakukan tugas. Keupayaan atau kemampuan tersebut antaranya ialah kepakaran dalam mengaplikasi tugas atau pengetahuan serta kepakaran mendengar antara satu sama lain dan kebolehan komunikasi dalam organisasi. Kebolehan membuat keputusan, kebolehan menyelesaikan masalah dan kepakaran dalam mengatasi konflik sangat penting untuk ukur prestasi seseorang individu (Mills, 1991 dipetik dalam Johari, 2013). Glueck (1979) yang dipetik dalam Wong (2013), menyatakan bahawa, prestasi kerja merupakan penilaian aktiviti individu dalam mereka menyelesaikan tugas. Oleh yang demikian prestasi kerja dalam kajian ini merujuk kepada sifat-sifat personaliti seorang guru Tadika KEMAS dalam menyelesaikan tugas dalam pembelajaran harian mereka disekolah.

## 2.6 Hubungan antara Personaliti dan Prestasi Kerja

Hogan dan Shelton (2006), menyatakan bahawa personaliti boleh menjadi alat yang sempurna untuk mengukur prestasi kerja. Menurut kumpulan kecil penyelidikan mereka biasanya tidak akan terjejas oleh personaliti ciri tetapi hasilnya akan berbeza untuk kumpulan profesional. Dalam kajian yang berbeza, dengan menggunakan meta-analisis, membuktikan personaliti yang prestasi ramalan yang berkesan untuk kumpulan profesional (Barrick & Mount, 1991; Ones & Viswesvaran, 2001).

Rothmann dan Coetzer, (2003), dalam momen produk korelasi penemuan mereka berkata terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi personaliti dan prestasi kerja. Walau bagaimanapun, keputusan itu juga menunjukkan bahawa kombinasi rendah dalam kestabilan emosi dan lima sifat personaliti berbeza satu sama lain kepada output yang berbeza dalam prestasi kerja dan kreativiti. Contohnya, seorang individu itu dengan mempunyai kestabilan emosi yang rendah mempunyai idea yang tidak wajar dan mereka tidak dapat mengawal situasi.

Mereka juga kurang kreatif dan mempunyai semangat yang lemah berbanding dengan individu yang mempunyai kestabilan emosi yang tinggi. Barrick dan Mount (1991), telah mengkaji lima kumpulan pekerjaan dalam meta-analisis dengan menggunakan pelbagai sampel pekerjaan termasuk pekerja mahir dan separa mahir menunjukkan bahawa sifat extrovert, sifat berhati-hati dan neurotik mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja.

Selain itu, hasil daripada kajian lepas juga sifat berhati-hati adalah sifat yang paling signifikan dengan prestasi kerja. Sifat berhati-hati adalah peramal yang paling dipercayai untuk mengukur prestasi kerja bagi pekerjaan varian dan tugas. Tambahan



pula, sifat kepersetujuan dan sifat berfikiran terbuka tidak mempengaruhi prestasi kerja seseorang individu itu. sifat kepersetujuan dan sifat berfikiran terbuka hanya menjadi peramal bagi sesetengah pekerjaan sahaja. Walau bagaimanapun, bagi individu yang tinggi dalam ekstrovert, sifat berhati-hati dan rendah dalam neurotik akan mempunyai kerja yang baik dalam prestasi kerja mereka (Mount & Barrick, 1991).

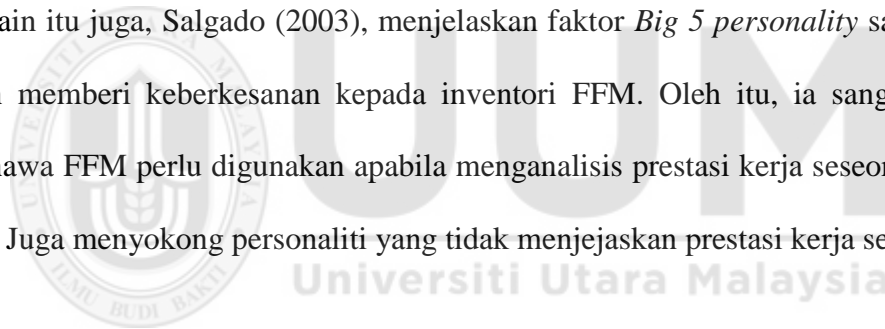
Tetapi menurut Tett, Jackson dan Rothstein (1991), sifat kepersetujuan adalah ciri yang mempunyai hubungan yang lebih tinggi berbanding ciri personaliti yang lain. Sifat kepersetujuan dengan sifat berfikiran terbuka merupakan sifat yang mempunyai hubungan dengan prestasi kerja.

Menurut McCrae dan Costa (1987), dalam kajian mereka sifat berfikiran terbuka adalah peramal yang sangat baik dalam kepakaran latihan. Melalui pemerhatian mereka, individu yang mempunyai tahap keyakinan yang tinggi dan bersedia untuk mengambil pendedahan baru akan menjadi lebih positif terhadap pengalaman pembelajaran. Free dan McDaniel (1998) dipetik dalam Coursesenu (2001), mendapati sifat kepersetujuan dan neurotik atau stres kerja tidak begitu konsisten. Ini adalah berdasarkan ramalan penyelia menilai ciri prestasi kerja seseorang individu mereka di tempat kerja.

Lepine dan Van Dyne (2001) menyebut bahawa ekstrovert dan sifat kepersetujuan mempunyai hubungan positif dengan interpersonal yang berkesan dan boleh dilakukan lebih baik apabila melakukan tugas mereka. Barrick dan Mount (1991), sebagai peramal sifat kepersetujuan tidak dianggap penting untuk prestasi di tempat kerja. Kajian ini juga menunjukkan bahawa kestabilan emosi rendah

mempunyai hubungan yang sangat rendah dengan prestasi kerja. Biasanya kestabilan emosi mempunyai emosi yang tidak stabil dan gagal untuk bekerja dengan mereka.

Lepine dan Van Dyne (2001) juga mencadangkan bahawa ramalan personaliti harus mempunyai kesan besar pada dimensi konteks prestasi kerja. Tett et al. (1991) menjelaskan bahawa terdapat hubungan yang kuat antara personaliti dan prestasi kerja. Barrick dan Mount (1991), juga menyebut bahawa sifat kepersetujuan dan sifat berfikiran terbuka mempunyai hubungan negatif kepada prestasi kerja. Penyelidikan yang dijalankan oleh Salgado (1998) yang dipetik dalam Johari (2013), menjelaskan bahawa ciri individu mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Sifat berhati-hati dan neurotik juga sangat penting kerana mempunyai hubungan dengan prestasi kerja. Selain itu juga, Salgado (2003), menjelaskan faktor *Big 5 personality* sangat penting dan memberi keberkesanan kepada inventori FFM. Oleh itu, ia sangat disyorkan bahawa FFM perlu digunakan apabila menganalisis prestasi kerja seseorang individu itu. Juga menyokong personaliti yang tidak menjejaskan prestasi kerja seseorang.



## 2.7 Teori Asas

### Teori X dan Y

Teori X dan Y sarana Douglas McGregor merupakan teori yang membincangkan tentang organisasi. Teori ini di kategorikan kepada dua keadaan atau dua sifat iaitu X dan Y, X membincangkan tentang perkara-perkara yang negatif atau sifat negatif manusia. Manakala Y membincangkan tentang perilaku atau sifat positif manusia. Konsep teori X dan Y ini dapat dilihat dalam buku *The Human Side Enterprise* yang ditulis Dougless McGregor yang membincangkan tentang pengurus dan pemimpin mempunyai dua pandangan yang berlainan iaitu X dan Y.

Menurut Gregory (2008), sifat *Big 5 Personality* menunjukkan bahawa personaliti manusia terdiri daripada lima dimensi penentuan sendiri yang menyediakan taksonomi yang besar dan menyeluruh untuk mengkaji ketidaksamaan individu, dan menyediakan teras sebenar sifat manusia kerana daripada ketidaksamaan. Antara lima dimensi tersebut ialah seperti ekstrovert, sifat kepersetujuan, sifat berhati-hati, neurotik dan berfikiran terbuka

Teori X dan Y merupakan penilaian awal individu untuk mengenal pasti seseorang itu mempunyai sifat X atau Y. Dengan andaian daripada teori X dan Y ini dapat dijadikan panduan oleh pengurus atau ketua untuk membentuk pekerja mereka dan memotivasikan ahli pekerjaanya. Teori X dan Y juga dapat mengenalpasti seseorang itu komited dalam tugas yang diberikan.

Dalam teori X Douglas McGregor menjelaskan tentang sifat manusia yang pemalas, tidak suka bekerja dan tidak bertanggungjawab. Manakala bagi teori Y

merupakan sifat individu yang baik atau positif. Menurut McGregor, individu yang mempunyai sifat ini adalah individu yang mempunyai semangat dan cita-cita yang tinggi untuk mencapai matlamat kerja mereka dan bertanggungjawab dalam kerja. Serta seorang yang komited dengan kerja dan individu yang rajin akan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Selain itu, teori Y sering dikaitkan dengan dunia pendidikan. Contohnya guru atau pendidik mempunyai sifat dan ciri yang kreatif sesuai dengan sekolah tadika, berkemampuan, berimajinasi, pandai, bertanggungjawab dan mempunyai prestasi yang tinggi dalam tuntutan kerja. Dapat dilihat bahawa ciri-ciri personaliti *Big 5* sesuai dengan teori X dan Y dan menyokong rangka kerja hubungan personaliti seperti ekstrovert, sifat kepersetujuan, sifat berhati-hati, neurotik dan berfikiran terbuka.

Kesimpulannya, kerangka teori bagi kajian ini telah dapat dikaitkan teori ini. Sifat ekstrovert, sifat kepersetujuan, sifat berhati-hati dan berfikiran terbuka disamakan dengan teori Y iaitu sifat positif bagaimana ia boleh menyebabkan prestasi itu meningkat. Manakala bagi sifat neurotik disamakan dengan teori X iaitu sifat negatif dan boleh menyebabkan prestasi itu menurun.

## BAB 3

### KAEDAH KAJIAN

#### 3.1 Pengenalan

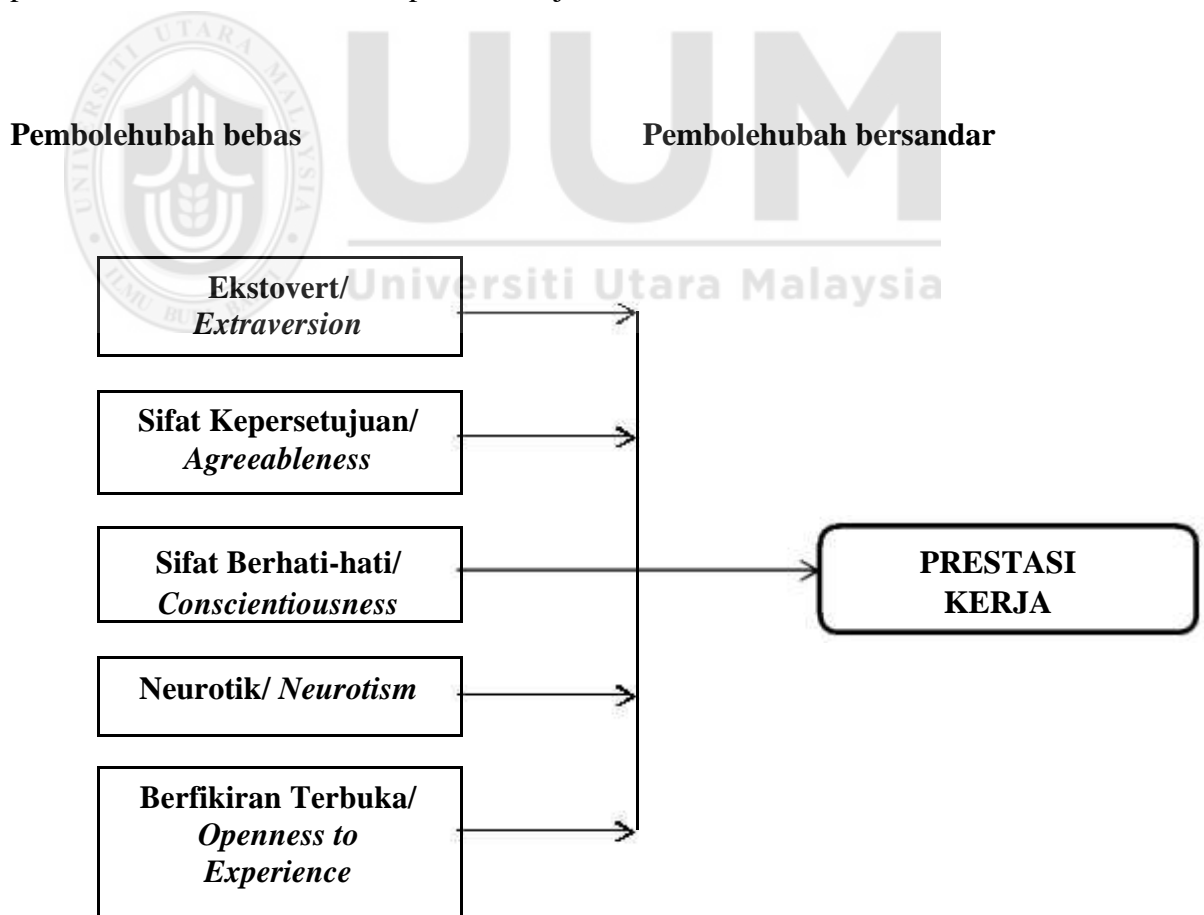
Bab ini memberi tumpuan kepada kaedah penyelidikan dan prosedur yang digunakan untuk menganalisis data kajian ini. Ia terdiri daripada rangka kerja penyelidikan, hipotesis, reka bentuk kajian, definisi operasi, *instrument*, pengumpulan data, prosedur, populasi dan sampel serta teknik penyelidikan data. Kaedah dalam kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif. Menurut Sani dan Mohd Sham (2007) yang dipetik dalam Kamarul Azmi Jasmi (2012), menyatakan kaedah kuantitatif mempunyai ciri-ciri matlamat, yang berkaitan dengan pemahaman beberapa aspek kehidupan sosial, dan peraturan.

Menurut Kerlinger (1986) yang juga dipetik dalam Kamarul Azmi Jasmi (2012), reka bentuk kajian kuantitatif adalah merupakan perancangan yang berstruktur serta mempunyai strategi dalam menentukan sesuatu penyelidikan itu. Selain daripada itu, merupakan sesuatu perancangan bagi persoalan dan masalah dalam kajian. Kajian kuantitatif merupakan satu perancangan yang tepat bagi memperoleh sesuatu data.

Kajian kuantitatif juga merupakan data kajian yang diperoleh daripada maklumat dan data yang bersifat kuantitatif. Sifat kaedah kuantitatif seperti boleh diukur dan alat-alat dalam proses pengukuran seperti ujian dan soal selidik. Sampel untuk kajian kuantitatif haruslah mempunyai saiz yang besar berbanding kaedah kualitatif. Antara jenis kaedah kuantitatif ialah kajian korelasi, deskriptif, kajian eksperimen dan *causal comparative* atau kaedah sebab dan akibat perbandingan.

### 3.2 Rangka Kerja Penyelidikan

Menurut Kerlinger (1973) dipetik dalam Sohorto (2011), kriteria yang ada dalam kerangka kerja penyelidikan konseptual ialah kerangka kerja konseptual yang diguna untuk menjawab persoalan kajian. Kerangka kerja konseptual bagi kajian ini dibentuk seperti yang dibincangkan dalam bab satu iaitu berdasarkan kerangka kerja teori. Kerangka konseptual ini menjelaskan tentang hubungan antara pembolehubah bebas (*Independent Variable*) dan pembolehubah bersandar (*Dependent Variable*). Pembolehubah bebas ialah *Big 5 personality* yang terdiri daripada ekstrovert, sifat kepersetujuan, sifat berhati-hati, neurotik dan berfikiran terbuka Manakala bagi pembolehubah bersandar ialah prestasi kerja.



**Rajah 3.1**

*Rangka Kerja Penyelidikan*

### 3.3 Hipotesis

- I. Terdapat hubungan yang signifikan antara ekstrovert dengan prestasi kerja dikalangan guru tadika.
- II. Terdapat hubungan yang signifikan antara sifat kepersetujuan dengan prestasi kerja dikalangan guru tadika.
- III. Terdapat hubungan yang signifikan antara sifat berhati-hati dengan prestasi kerja dikalangan guru tadika.
- IV. Terdapat hubungan yang signifikan antara neurotik dengan prestasi kerja dikalangan guru tadika.
- V. Terdapat hubungan yang signifikan antara berfikiran terbuka dengan prestasi kerja dikalangan guru tadika.
- VI. Kesemua dimensi *Big 5 Personality* akan menerangkan varian dalam prestasi kerja.

### 3.4 Reka Bentuk Kajian

Menurut Churchill (1987) yang dipetik dalam Sohorto (2011), reka bentuk kajian adalah *blueprint* yang akan menyusuli selepas kajian itu dibuat. Selain daripada itu, merupakan garis panduan untuk penyelidik dalam pengumpulan data, menganalisa data dan mentafsir data. Reka bentuk kajian dalam kajian ini ialah menggunakan kaedah tinjauan. Selain itu, dalam kajian ini penyelidik juga menggunakan set soal selidik untuk mengumpulkan maklumat berkaitan responden. Reka bentuk kajian yang menggunakan borang soal selidik merupakan kajian penyelidikan *cross-sectional* atau tinjauan rentas masa.

Dalam kajian ini penyelidik mengkaji pembolehubah bersandar (*dependent variable*) prestasi kerja guru tadika. Manakala pembolehubah bebas (*independent variable*) ialah ekstrovert, sifat kepersetujuan, sifat berhati-hati, neurotik dan berfikiran terbuka. Borang soal selidik yang digunakan mempunyai tiga bahagian antaranya bahagian A, B dan C yang diedarkan secara manual kepada guru Tadika KEMAS. Bahagian A merupakan tentang maklumat diri, manakala bahagian B merupakan tentang personaliti dan bahagian C pula berkaitan prestasi kerja. Kaedah ini digunakan kerana ianya mampu menjawab persoalan yang dikemukakan oleh penyelidik tentang personaliti dan prestasi kerja guru. Dalam kajian ini penyelidik menggunakan *Special Package for the Social Statistic* (SPSS) sebagai perisian dalam menyiapkan pengumpulan data.



### 3.5 Populasi

Populasi kajian ini ialah terdiri daripada guru tadika KEMAS (Jabatan Kemajuan Masyarakat) di Kota Bharu, Kelantan. Penyelidik memilih negeri Kelantan kerana masa yang lebih pendek dan menjimatkan kos dari segi pengumpulan data. Kajian ini hanya dijalankan selama lima bulan sahaja dan ianya melibatkan sekolah tadika KEMAS di daerah Kota Bharu Kelantan sahaja.

Sebanyak 720 buah sekolah Tadika KEMAS dinegeri Kelantan manakala sebanyak 151 buah sekolah Tadika KEMAS di daerah Kota Bharu. Memandangkan kekangan masa, kajian ini hanya tertumpu kepada sekolah tadika KEMAS di daerah Kota Bharu Kelantan sahaja. Sekolah-sekolah yang terlibat dalam kajian ini adalah dari sekolah tadika yang disenaraikan dalam jadual 3.2. Respondan diberi masa seminggu untuk menjawab soal selidik ini. Respondan hanya diambil ke atas guru



yang mengajar tadika KEMAS tersebut. Sebanyak 108 buah sekolah tadika KEMAS di daerah Kota Bharu ini telah dipilih secara rawak. Walau bagaimanapun, bagi dari segi responden pula memandangkan keseluruhan jumlah guru tadika berkenaan sebanyak 216 sahaja, jadi kesemua guru tersebut (populasi kajian) telah dipelawakan untuk menyertai kajian ini sebagai responden. Oleh itu sebanyak 216 telah diedarkan kepada responden-responden tersebut. Daripada jumlah tersebut sebanyak 190 soal selidik yang telah lengkap diisi telah dikembalikan kepada pengkaji.

### **3.6 Definisi Operasional**

Malaske (1995) dipetik dalam Indrayani (2012), definisi *operasional* merupakan satu ukuran yang terang, jelas, dan digunakan untuk mengukur tingkah laku. Juga merupakan satu proses untuk memilih indikator terhadap konsep pembolehubah. Serta mempunyai kepentingan dalam sesuatu penyelidikan. Selain itu, terdapat juga definisi konseptual yang merupakan konsep yang tidak boleh diukur. Selain itu, definisi operasional ialah bersifat khusus dan boleh diukur tentang ciri dan sifat pembolehubah itu.

### **3.6.1 Big 5 Personaliti**

Hakim dan Erez (2007) dipetik dalam Ahmad Fallis (2013), menyatakan sifat *Big 5 personality* mempunyai kaitan dengan prestasi kerja. Personaliti adalah merupakan pembolehubah bebas. Personaliti dapat dilihat melalui tindak balas individu dan cara berinteraksi dengan orang lain.

#### **1. Extrovert**

Bagi tret ini ianya dioperasionalisasikan berdasarkan aspek-aspek seorang yang peramah, suka bergaul, boleh bersikap dingin dan suka menyendiri, suka menjalankan hubungan yang baik sesama rakan setugas, seorang yang tidak banyak bercakap, serta cenderung untuk tidak banyak bercakap dan seorang yang aktif. Diambil dan diubahsuai daripada Wan Khairi Bin Wan Hamat (2013) dan Zol Hamidy Bin Che An (2003).

#### **2. Sifat Kepersetujuan**

Bagi tret ini ianya dioperasionalisasikan berdasarkan aspek-aspek seorang yang pemaaf, seorang yang mudah percaya, seorang yang suka membantu dan tidak mementingkan diri sendiri, seorang yang suka bekerjasama, seorang yang bertimbang rasa dan baik hati serta suka memulakan perbalahan. Diambil dan diubahsuai daripada Wan Khairi Bin Wan Hamat (2013) dan Zol Hamidy Bin Che An (2003).

### **3. Sifat Berhati-hati**

Bagi tret ini ianya dioperasionalisasikan berdasarkan aspek-aspek seorang yang melakukan kerja dengan teliti, seorang yang tegas, seorang yang merancang dan melaksanakan tugas mengikut perancangan, seorang yang berfikiran panjang dan seorang yang dipercayai. Serta kemungkinan seorang yang tidak akan membuat kerja kecuali dipaksa. Diambil dan diubahsuai daripada Wan Khairi Bin Wan Hamat (2013) dan Zol Hamidy Bin Che An (2003).

### **4. Neurotik**

Bagi tret ini ianya dioperasionalisasikan berdasarkan aspek-aspek seorang yang stabil dalam emosi, seorang yang mudah gemuruh, seorang yang cemas, seorang yang tenang dan mampu menghadapi tekanan. Diambil dan diubahsuai daripada Wan Khairi Bin Wan Hamat (2013) dan Zol Hamidy Bin Che An (2003).

### **5. Berfikiran Terbuka**

Bagi tret ini ianya dioperasionalisasikan berdasarkan aspek-aspek seorang yang berimajinasi, seorang yang mempunyai pengetahuan dalam seni, muzik dan sastera, seorang yang ingin mengetahui banyak perkara, seorang yang selalu menghasilkan pemikiran baru dan mencetuskan idea baru, seorang yang suka berfikir dan bermain dengan idea serta seorang yang berdaya cipta.

Diambil dan diubahsuai daripada Wan Khairi Bin Wan Hamat (2013) dan Zol Hamidy Bin Che An (2003).

### **3.6.2 Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah merupakan pembolehubah bersandar. Dalam kajian ini, prestasi kerja dapat dilaksanakan sebagai sikap atau tingkah laku yang berkaitan matlamat organisasi diambil dan diubahsuai daripada Edaham Bin Ismail (2009) dan David Selvam (2000). Serta boleh diukur melalui kecekapan individu dan sumbangan ke atas organisasi (Wright dan Noe, 1996).

### **3.7 Instrument Kajian/ Pengukuran Pembolehubah**

Sekaran (2003), menyatakan instrument kajian merupakan data yang dikumpulkan melalui kaedah tinjauan dan soal selidik yang telah dibuat untuk tujuan kajian ini. Dengan kaedah ini, data boleh dikumpul dalam masa yang singkat dan akan memudahkan responden untuk mengambil bahagian dalam kajian. Oleh itu, satu set soal selidik digunakan sebagai instrument bagi mengumpul data dari kumpulan yang disasarkan.

Instrument yang digunakan dalam bahagian B telah dibangunkan oleh John dan Srivastava (1999) iaitu *Big 5 Inventory (BFI)*. Manakala bagi bahagian C untuk prestasi kerja pula diambil dan diubahsuai (May, 1998). Untuk mengukur pembolehubah bagi kajian ini penyelidik menggunakan kaedah soal selidik dan soalan yang berkaitan dengan kajiannya serta penyelidik juga menggunakan kajian yang lepas. Borang soal selidik mengandungi tiga bahagian, iaitu:

### **Bahagian A (Maklumat Diri)**

Bahagian A terdiri daripada soalan-soalan mengenai maklumat latar belakang responden. Terdapat enam soalan dalam bahagian ini antaranya ialah umur responden, status perkahwinan responden, bangsa responden, pendidikan tertinggi responden dan tempoh perkhidmatan responden.

### **Bahagian B (Ciri Personaliti)**

Bahagian B terdiri daripada soalan mengenai ciri-ciri personaliti yang merupakan pemboleh ubah bebas. Jumlah soalan yang terdapat dalam bahagian ini ialah sebanyak 38 soalan, soalan 1 hingga soalan 6 berkaitan dengan ekstrovert, soalan 7 hingga soalan 12 berkaitan dengan sifat kepersetujuan, soalan 13 hingga 18 berkaitan dengan sifat berhati-hati, 19 hingga soalan 22 berkenaan dengan neurotik dan soalan 25 hingga soalan 30 berkaitan dengan berfikiran terbuka.

### **Bahagian C (Prestasi Kerja)**

Bahagian C terdiri daripada soalan mengenai prestasi kerja seseorang individu. Prestasi kerja merupakan pemboleh ubah bersandar dalam kajian ini. Soalan untuk prestasi kerja pula dari soalan 1 hingga soalan 10.

Jadual 3.3

*Contoh skala likert*

<b>Skala</b>	<b>Notation</b>
<b>1</b>	Sangat tidak setuju
<b>2</b>	Tidak setuju
<b>3</b>	Tidak pasti
<b>4</b>	Setuju
<b>5</b>	Sangat setuju

### **3.8 Pengumpulan Data**

Terdapat dua jenis data yang boleh digunakan untuk tujuan penyelidikan antaranya data primer dan data sekunder. Data primer ialah diperolehi secara langsung daripada individu atau kumpulan manakala data sekunder pula diterima secara langsung daripada rekod organisasi, pendedaran kerajaan atau daripada laman web ini (Sekaran, 2003). Dalam kajian ini, data yang digunakan adalah dengan menggunakan data primer yang diperolehi daripada soal selidik yang diedarkan kepada responden di tadika KEMAS di daerah Kota Bharu, Kelantan.

Soal selidik ini telah dicetak dan diedarkan kepada responden secara berperingkat selama sebulan. Segala arahan dan panduan dalam borang soal selidik telah dinyatakan dengan jelas dan panduan menjawab soal selidik juga disediakan untuk menjamin kualiti jawapan. Respondan telah diberi taklimat mengenai butiran kajian dan tujuan kajian ini. Respondan memberi kerjasama terhadap penyelidik dan

menjawab dengan ikhlas dan melengkapkan soal selidik tersebut serta dikembalikan pada masa yang ditetapkan. Respondan diberi masa seminggu untuk melengkapkan soal selidik ini.

Penyelidik memperoleh surat daripada Jabatan Kemajuan Masyarakat negeri Kelantan agar penyelidik diberikan kebenaran untuk mengambil data di setiap sekolah Tadika KEMAS daerah Kota Bharu. Sebelum itu, penyelidik perlu mengambil surat kebenaran daripada pihak universiti terlebih dahulu yang menyatakan bahawa penyelidik sedang menjalankan kajian berkaitan dengan organisasi tersebut. Penyelidik menggunakan format tertutup keatas responden agar responden akan menjadi lebih mudah bagi responden untuk menjawab soal selidik. Data dikumpulkan daripada sumber-sumber utama dan soalselidik ini telah diedarkan kepada 216 responden di Tadika Kemas daerah Kota Bharu Kelantan.

### **3.8.1 Soal Selidik**

Penyelidik menggunakan data primer yang diperolehi daripada borang soal selidik. Soal selidik ini telah diedarkan di kalangan guru-guru tadika KEMAS daerah Kota Bharu, Kelantan sahaja. Semasa proses pengumpulan data, penyelidik memastikan responden merasakan selesa untuk menjawab soalan tanpa sebarang tekanan. Bantuan ini untuk mendapatkan maklumat yang boleh dipercayai dan relevan semasa mereka melengkapkan soal selidik ini. Data yang diperolehi dianalisis menggunakan perisian SPSS.

Instrumen kajian yang digunakan dalam kajian ini adalah soal selidik tertutup berakhir. Soal selidik yang digunakan dalam kajian ini ialah diadaptasi daripada beberapa penyelidik terdahulu (butir-butir instrument yang digunakan dibincangkan

dalam sub-seksyen 3.7). Soal selidik ini dibahagikan kepada tiga bahagian iaitu Bahagian A, Bahagian B, dan Bahagian C. Skala likert yang digunakan dalam kajian ini adalah skala lima-mata. Soal selidik ini terdapat lima pilihan antaranya ialah sangat tidak setuju, tidak setuju, tidak pasti, setuju dan sangat setuju. Berikut adalah bahagian dalam borang soal selidik:

1. Bahagian A: Maklumat Diri
2. Bahagian B: Ciri Personaliti
3. Bahagian C: Prestasi Kerja

### **3.9 Prosedur Pengumpulan Data**

Pertama sekali, penyelidik mengambil senarai Tadika KEMAS di negeri Kelantan daripada Jabatan Kemajuan Masyarakat negeri Kelantan dan penyelidik menyenaraikan Tadika KEMAS di daerah Kota Bharu sebanyak 108 buah Tadika KEMAS daerah Kota Bharu. Selepas itu proses pengumpulan data diteruskan untuk penyelidik menjalankan kajian terhadap guru tadika tersebut dengan mendapat kebenaran terlebih dahulu daripada orang yang diberi kuasa daripada Jabatan Kemajuan Masyarakat untuk penyelidik pergi ke setiap sekolah tadika KEMAS daerah Kota Bharu. Borang soal selidik telah diedarkan secara manual kepada semua guru tadika di setiap sekolah Tadika KEMAS daerah Kota Bharu.

Penyelidik juga memaklumkan kepada responden tentang tujuan kajian dan proses pengumpulan data yang dijalankan. Untuk kajian ini, pengedaran soal selidik yang dilakukan secara langsung di mana setiap responden pertama sekali diberi taklimat mengenai tujuan kajian ini dijalankan oleh penyelidik. Responden telah diberi jaminan bahawa semua maklumat yang diberikan akan dirahsiakan dan



maklumat ini hanya digunakan untuk kajian ini sahaja. Responden juga tidak perlu memperkenalkan diri mereka dan tidak meletakkan nama mereka pada borang soal selidik kajian ini.

Responden telah diberi masa selama seminggu untuk melengkapkan borang soal selidik tersebut. Selepas seminggu, penyelidik akan mengambil data ke setiap sekolah tadika Kemas.

### **3.10 Ujian Rintis**

Ujian rintis dijalankan untuk memastikan keberkesanan alat ujian dan untuk memastikan soalan yang digunakan adalah relevan dan sesuai untuk kajian ini. Penyelidik telah menjalankan kajian rintis dengan menggunakan sampel sebanyak 20 responden dari guru tadika Kemas daerah Kota Bharu Kelantan. Keputusan data akan dikira dalam ujian perintis melalui ujian kebolehpercayaan. Jadual 3.4 dibawah menunjukkan keputusan kebolehpercayaan yang dianggarkan di antara 0.608 hingga 0.803.

Jadual 3.4

*Nilai ujian kebolehpercayaan Alpha Cronbach*

<b>Pembolehubah</b>	<b>N</b>	<b>Nilai Alpha Cronbach</b>
<b>Ekstroversi</b>	6	.803
<b>Sifat Kepersetujuan</b>	6	.731
<b>Sifat Berhati-hati</b>	6	.716
<b>Neurotik</b>	6	.608
<b>Berfikiran Terbuka</b>	6	.742
<b>Prestasi kerja</b>	10	.701

### 3.11 Teknik Analisis Data

#### 3.11.1 Ujian Kebolehpercayaan (*Reliability Test*)

Menurut Sekaran (2000) dipetik dalam Lim Yee Chian (2004), bahawa analisis ini adalah penting untuk menentukan sama ada keputusan yang diperolehi boleh dipercayai atau sebaliknya. Jika hasilnya menunjukkan pekali kebolehpercayaan daripada 1.0, maka ia dianggap sebagai lebih baik. Tetapi hasil daripada analisis yang menunjukkan julat 0.7, maka ia dianggap boleh diterima, tetapi ia diakui sebagai baik jika keputusan itu dicapai 0.8. Walau bagaimanapun, jika nilai bawah 0.6 dianggap lemah dan ditolak.

Merujuk kepada kajian ini, alpha Cronbach yang merupakan salah satu statistik yang sering digunakan dalam banyak kajian sebelum ini telah digunakan untuk mengenal pasti kuantiti pemboleh ubah yang digunakan dalam soal selidik ini adalah stabil dan konsisten. Alpha Cronbach yang boleh ditafsirkan sebagai pekali

kebolehpercayaan yang memberikan gambaran bagaimana satu set item positif yang berkaitan dengan satu sama lain. Sebagai contoh, alpha Cronbach yang lebih dekat dengan 1, hasilnya menunjukkan terdapat kebolehpercayaan ketekalan dalaman yang lebih tinggi.

Jadual 3.5

*Nilai Alpha Cronbach dengan tahap kebolehpercayaan*

<b>Nilai alpha Cronbach</b>	<b>Tahap kebolehpercayaan</b>
<b>&lt;0.6</b>	Lemah
<b>0.6 to &lt; 0.7</b>	Sederhana/ diterima
<b>0.7 to &lt; 0.8</b>	Bagus
<b>0.8 to &lt; 0.9</b>	Sangat bagus
<b>&gt; 0.9</b>	Kuat

### 3.11.2 Diskriptif Statistik

Kaedah analisis diskriptif statistik telah digunakan untuk mengetahui tahap ekstrim untuk angkuh. Data statistik deskriptif adalah data yang melibatkan skala nominal antaranya seperti kekerapan dan peratus. Data statistik deskriptif adalah data yang digunakan untuk mengenal pasti sifat sampel. Data statistik deskriptif ini juga menggunakan min, medium dan mod dalam pengukuran sukatan. Serta untuk pengukuran serakan data pula menggunakan sela (*interrupted*), varians dan sisihan piawai.

Analisis deskriptif adalah digunakan pakai untuk memenuhi tujuan utama objektif kajian kerana untuk mengenalpasti tahap hubungan personaliti dengan

prestasi kerja guru. Penyelidik menggunakan petunjuk min atau titik tengah untuk memisahkan tahap tinggi dan tahap rendah dalam pengumpulan data. Min merupakan sebagai pengukuran deskriptif dalam pemusatan markah. Min juga berfungsi sebagai tuas yang boleh mengimbangi markah dengan jawapan yang tepat.

Creswell (2005) dipetik dalam Kamarul Azmi Jasmi (2012), menyatakan bahawa kaedah kuantitatif menjelaskan bagaimana pemboleh ubah tersebut akan memberi kesan kepada pemboleh ubah yang lain. Menurut Creswell (2005) juga dipetik dalam Kamarul Azmi Jasmi (2012), menyatakan bahawa penyelidikan korelasi digunakan untuk mengenalpasti keserasian serta dapat mengetahui hubungan yang rumit dengan faktor yang dapat meramal faktor peramal. Serta mempunyai dua atau lebih dari dua pemboleh ubah.

### 3.11.3 Ujian analisis Korelasi Koeffisien Pearson

Teknik penganalisan data yang digunakan dalam kajian ini ialah untuk menguji hipotesis yang telah dijalankan. Data yang diperoleh daripada kajian ini dengan menggunakan *Statistical Package for the Social Science* atau dikenali sebagai SPSS.

Dengan menggunakan ujian analisa korelasi koeffisien Pearson dengan regresi

*Brivate* adalah untuk menentukan perhubungan antara pembolehubah bebas (*Independent Variable*) dan pembolehubah bersandar (*Dependent Variable*).

Pembolehubah bebas ialah *Big 5 personality* ekstovert (*extraversion*), sifat kepersetujuan (*agreeableness*), sifat berhati-hati (*conscientiousness*), neurotik (*neurotism*) dan berfikiran terbuka (*openness to experience*). Manakala pembolehubah bersandar pula ialah prestasi kerja.

#### **3.11.4 Ujian Regresi Berganda**

Ujian regresi berganda digunakan untuk menentukan sejauhmanakah kelima-lima pembolehubah bebas menerangkan varian bagi pembolehubah bersandar. Selain daripada itu ujian ini juga membolehkan pengkaji mengetahui kekuatan pembolehubah-pembolehubah bebas dalam mempengaruhi pembolehubah bersandar.

#### **3.12 Kesimpulan**

Kesimpulannya, dalam bab ini menerangkan tentang kaedah kajian yang digunakan dalam pengumpulan data. Secara keseluruhannya, bab ini menerangkan tentang rangka kerja penyelidikan yang digunakan, hipotesis kajian, reka bentuk kajian, sampel atau populasi yang digunakan, definisi operasi, instrumen kajian, pengumpulan data dan analisis data yang diperoleh dari hasil maklumat dalam borang soal selidik yang telah diedarkan kepada responden. Sampel kajian yang digunakan dalam kajian ini amat bersesuaian untuk melihat hubungan antara personaliti dan prestasi kerja guru tadika

## BAB 4

### DAPATAN KAJIAN

#### 4.1 Pengenalan

Data yang dikumpulkan dari 190 orang guru tadika (daripada 216 orang yang telah dipilih sebagai responden) telah diproses mengikut keperluan statistik dan akhirnya beberapa penemuan maklumat telah diperolehi. Proses melibatkan satu siri analisis dengan tujuan menilai hubungan ekstrovert (*extraversion*), sifat kepersetujuan (*agreeableness*), sifat berhati-hati (*conscientiousness*), neurotik (*neurotism*) dan berfikiran terbuka (*openness to experience*).

#### 4.2 Ciri Demografik

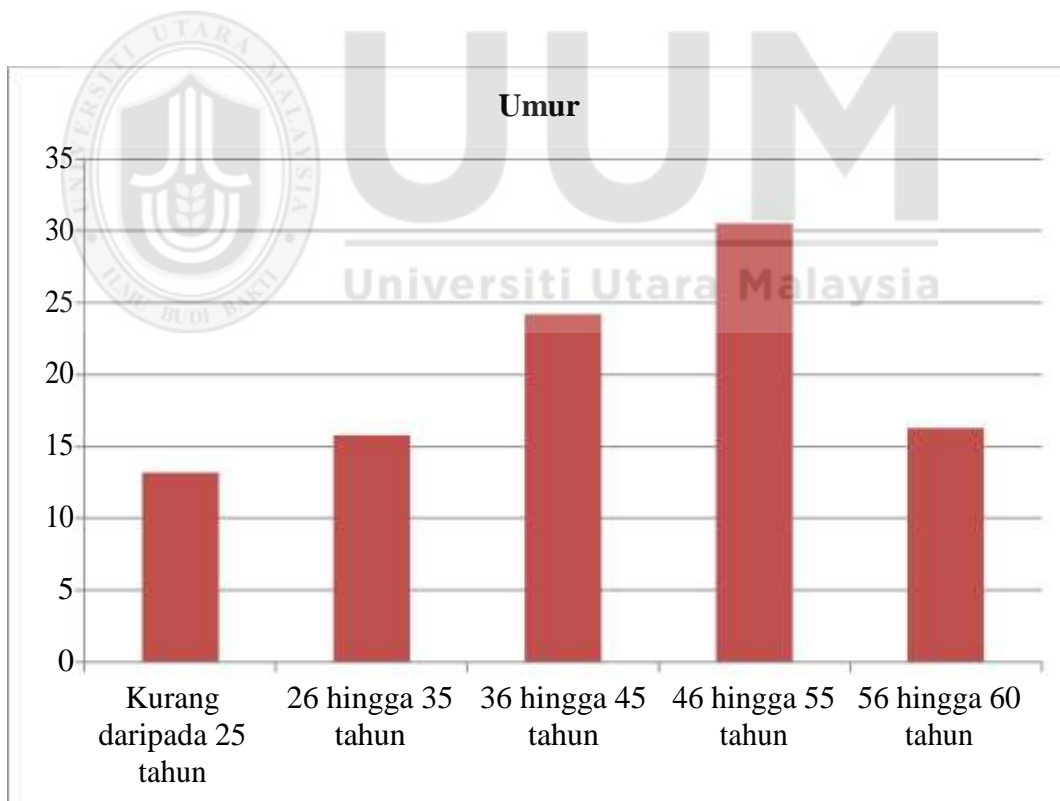
##### 4.2.1 Umur

Jumlah kategori umur responden adalah seperti di Jadual 4.1, yang majoriti responden dengan lingkungan umur antara 46 hingga 55 tahun bersamaan dengan 30.5% atau seramai 58 orang. Kedua tertinggi adalah lingkungan umur 36 hingga 45 tahun bersamaan 30.5% atau 58 orang. Jumlah responden yang berada dalam ketiga tertinggi ialah dalam lingkungan umur antara 56 hingga 60 tahun ialah seramai 31 orang atau 16.3%. Seterusnya, peringkat umur antara 26 tahun hingga 35 tahun ialah seramai 30 orang atau 15.8%. Manakala peringkat umur yang paling rendah ialah dalam lingkungan umur kurang daripada 25 tahun iaitu seramai 25 orang bersamaan 13.2%.

Jadual 4.1

*Jumlah responden mengikut peringkat umur*

	<b>Frekuensi</b>	<b>Peratus</b>
<b>Kurang daripada 25 tahun</b>	25	13.2
<b>26 hingga 35 tahun</b>	30	15.8
<b>36 hingga 45 tahun</b>	46	24.2
<b>46 hingga 55 tahun</b>	58	30.5
<b>56 hingga 60 tahun</b>	31	16.3
<b>Jumlah</b>	<b>190</b>	<b>100</b>



Rajah 4.1

*Umur responden*

#### 4.2.2 Status Perkahwinan

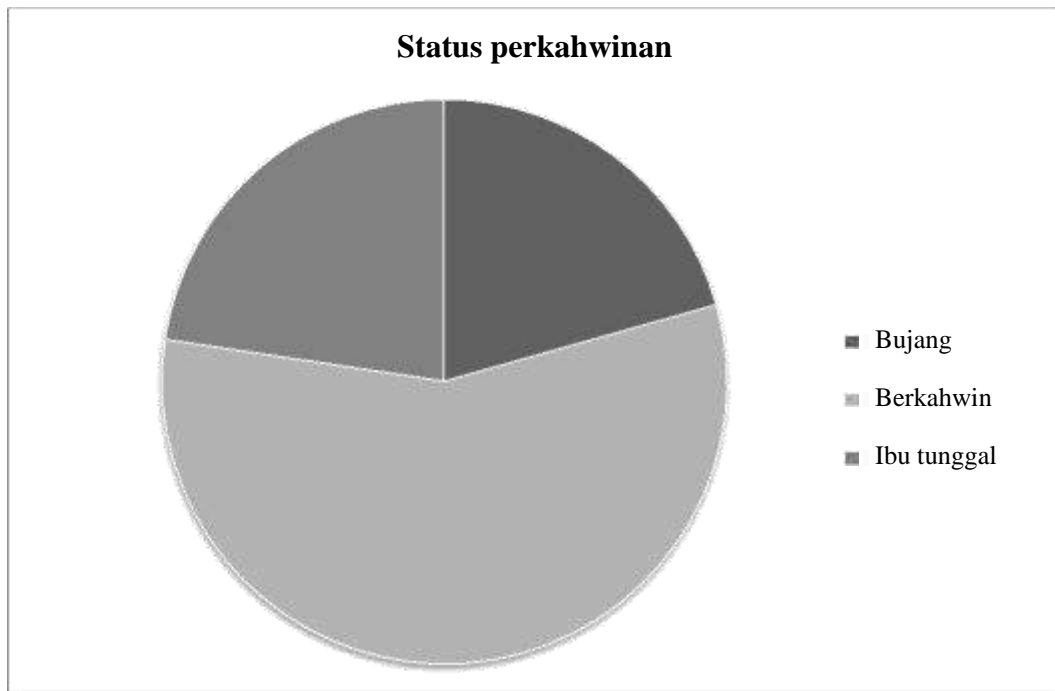
Jumlah responden mengikut status perkahwinan adalah seperti dalam jadual 4.2. Jumlah responden yang paling tinggi ialah berkahwin iaitu sebanyak 108 orang bersamaan dengan 56.8%. Jumlah responden yang kedua tertinggi pula ialah ibu tunggal atau janda iaitu 43 orang bersamaan dengan 22.6%. Manakala jumlah responden yang seterusnya ialah bujang iaitu 39 orang bersamaan dengan 20.6%.

Jadual 4.2

*Jumlah responden mengikut status perkahwinan*

	<b>Frekuensi</b>	<b>Peratus</b>
<b>Bujang</b>	39	20.6
<b>Berkahwin</b>	108	56.8
<b>Ibu tunggal/ janda</b>	43	22.6
<b>Jumlah</b>	<b>190</b>	<b>100</b>





Rajah 4.2  
*Status perkahwinan responden (peratus)*

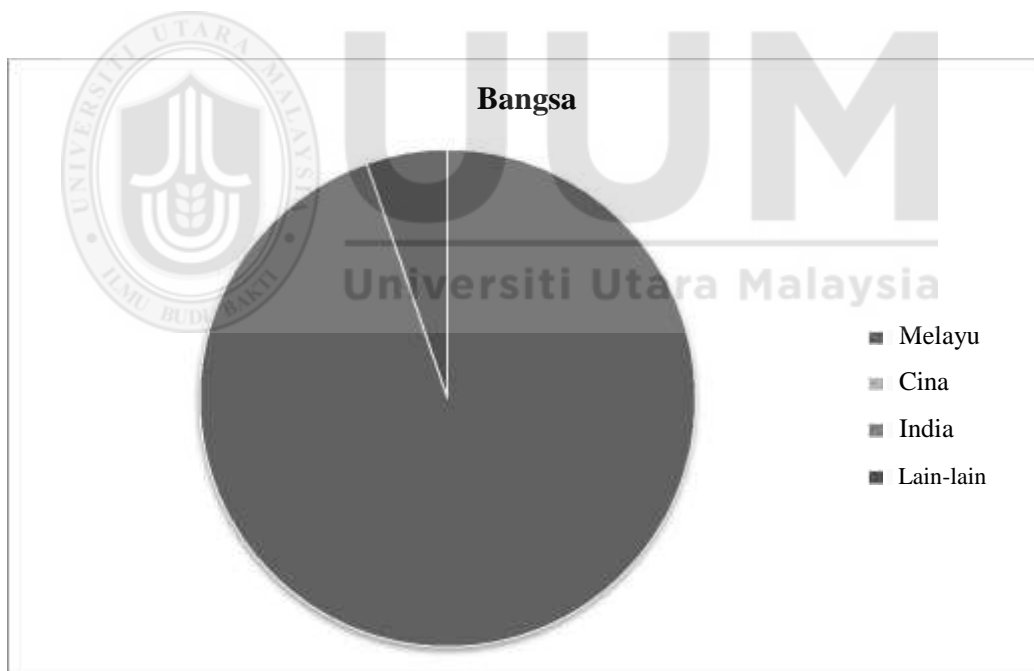
#### 4.2.3 Bangsa

Jumlah responden mengikut bangsa adalah seperti dalam jadual 4.3 iaitu guru-guru Melayu merupakan responden yang paling ramai dalam kajian ini yang melibatkan 180 orang atau 94.7% daripada keseluruhannya seramai 190 orang. Manakala lain-lain merupakan golongan kedua dalam peringkat ini iaitu seramai 10 orang sahaja bersamaan dengan 5.3%.

Jadual 4.3

*Jumlah responden mengikut bangsa*

	<b>Frekuensi</b>	<b>Peratus</b>
<b>Melayu</b>	180	94.7
<b>Cina</b>	-	-
<b>India</b>	-	-
<b>Lain-lain</b>	10	5.3
<b>Jumlah</b>	<b>190</b>	<b>100</b>



Rajah 4.3

*Bangsa (peratus)*

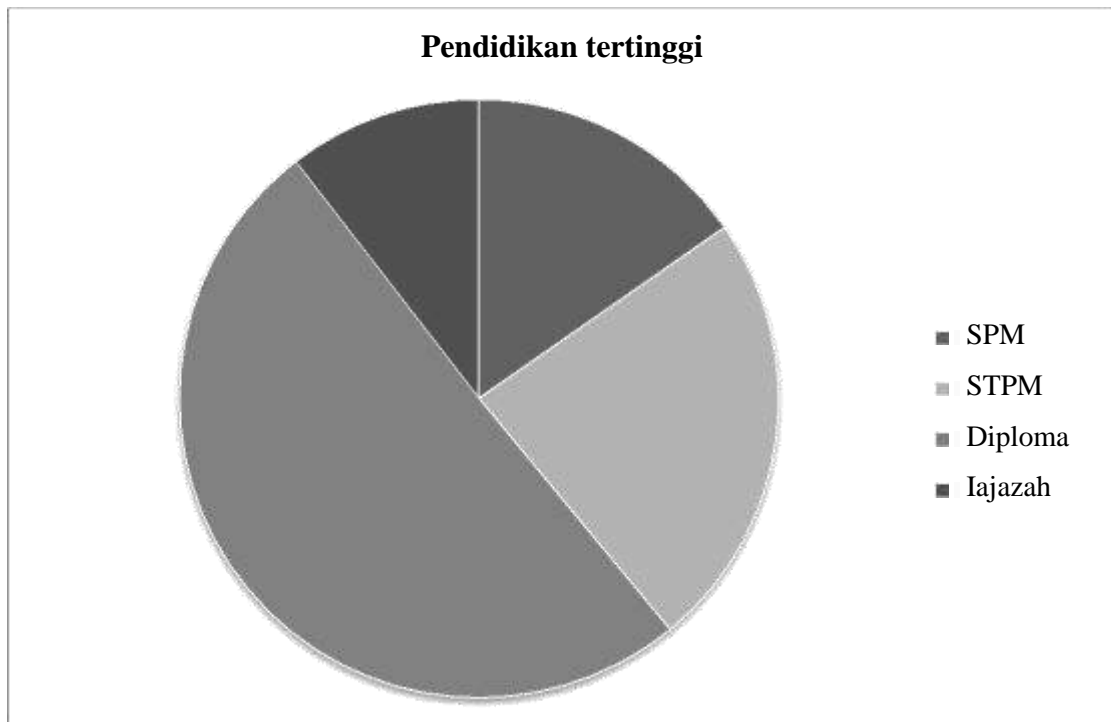
#### 4.2.4 Pendidikan Tertinggi

Jumlah responden mengikut pendidikan tertinggi ialah dapat dilihat dalam jadual 4.4. jumlah responden yang paling tinggi ialah diploma iaitu sebanyak 96 orang bersamaan dengan 50.5%. Selain itu, yang kedua tertinggi ialah STPM iaitu sebanyak 45 orang atau 23.7%. Yang ketiga tertinggi ialah peringkat SPM iaitu sebanyak 29 orang atau 15.3%. Manakala yang paling rendah ialah ijazah iaitu sebanyak 20 orang bersamaan dengan 10.5%.

Jadual 4.4

*Jumlah responden mengikut pendidikan tertinggi*

	<b>Frekuensi</b>	<b>Peratus</b>
<b>SPM</b>	29	15.3
<b>STPM</b>	45	23.7
<b>Diploma</b>	96	50.5
<b>Ijazah</b>	20	10.5
<b>Jumlah</b>	<b>190</b>	<b>100</b>



Rajah 4.4  
Pendidikan tertinggi (peratus)

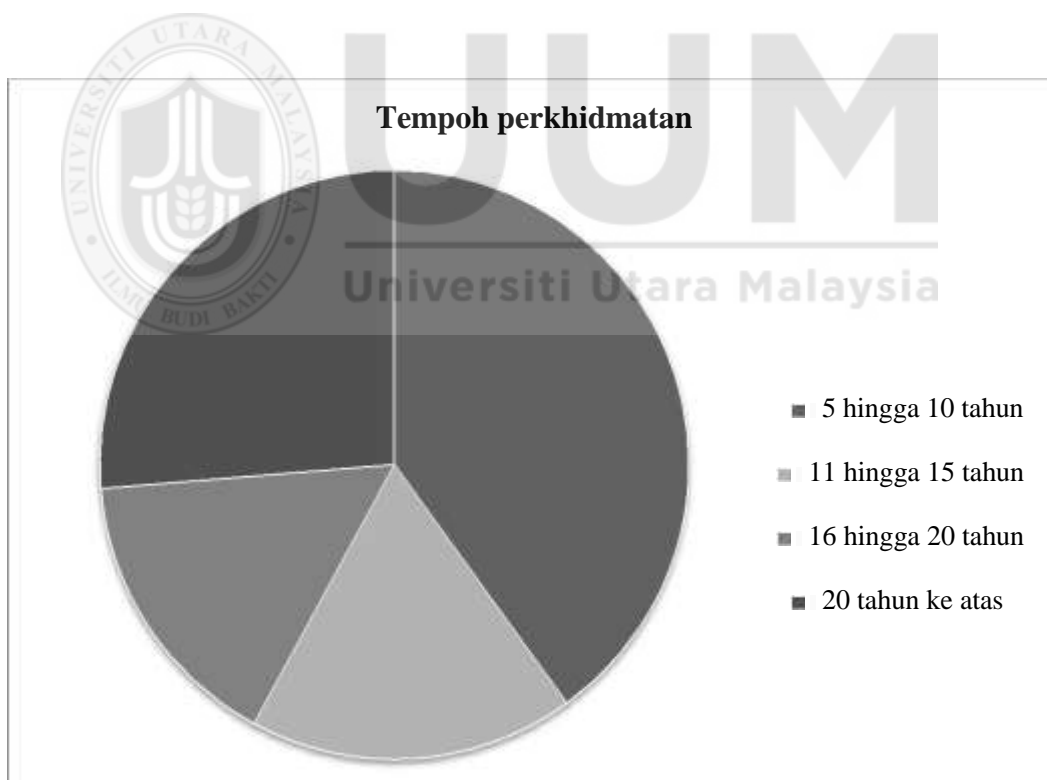
#### 4.2.5 Tempoh Perkhidmatan

Responden yang terlibat dalam kajian ini ialah terdiri daripada guru-guru tadika yang mempunyai tempoh perkhidmatan yang pelbagai. Jumlah responden mengikut tempoh perkhidmatan ialah dapat dilihat dalam jadual 4.5. Jumlah responden yang telah berkhidmat antara 5 hingga 10 tahun ialah seramai 76 orang bersamaan 40%. Bagi mereka yang berkhidmat selama 11 tahun hingga 15 tahun pula seramai 34 orang bersamaan 17.9%. Selain itu, bagi 16 tahun hingga 20 tahun pula seramai 30 orang bersamaan 15.8%. Seterusnya ialah untuk mereka yang telah berkhidmat selama 20 tahun ke atas ialah berjumlah 50 orang atau 26.3%.

Jadual 4.5

*Jumlah responden mengikut tempoh perkhidmatan*

	<b>Frekuensi</b>	<b>Peratus</b>
<b>5 hingga 10 tahun</b>	76	40
<b>11 hingga 15 tahun</b>	34	17.9
<b>16 hingga 20 tahun</b>	30	15.8
<b>20 tahun ke atas</b>	50	26.3
<b>Jumlah</b>	<b>190</b>	<b>100</b>



Rajah 4.5

*Tempoh perkhidmatan (peratus)*

#### 4.2.6 Kekeapan Deskriptif Pembolehubah (*Descriptive Frequency of Variables*)

Statistik deskriptif seperti min dan sisihan piawai (*standard deviation*) yang diperoleh untuk skala selang bagi pembolehubah bersandar dan tak bersandar. Dari keputusan, min dan sisihan piawai bagi semua pemboleh ubah yang digunakan dalam kajian ini ditunjukkan dalam Jadual 4.6 dengan semua pemboleh ubah yang diukur pada skala lima mata.

Jadual 4.6  
*Kekeapan Deskriptif Pembolehubah*

<b>Pembolehubah</b>	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Standard deviation</b>	<b>Variance</b>
<b>Prestasi kerja</b>	190	3.9632	.39200	.229
<b>Ekstroversi</b>	190	3.9351	.54879	.515
<b>Sifat Kepersetujuan</b>	190	3.9561	.51189	.425
<b>Sifat Berhati-hati</b>	190	3.9061	.49435	.423
<b>Neurotik</b>	190	3.7228	.46011	.208
<b>Berfikiran Terbuka</b>	190	3.9175	.52137	.583

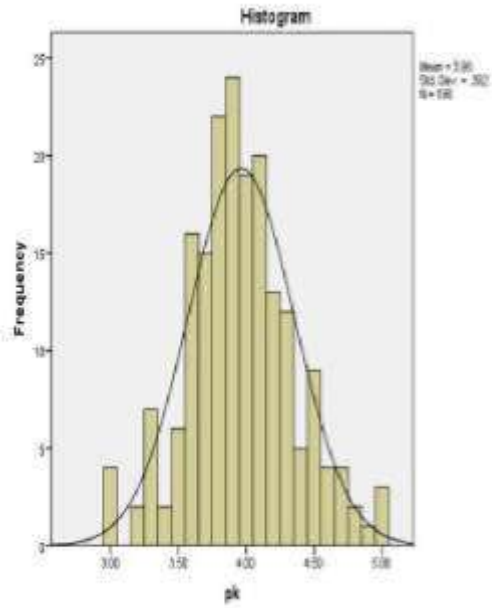
Min ialah purata bahawa ukuran daripada pelbagai gambaran umum tentang data tanpa tidak perlu menukar satu nilai dengan setiap pemerhatian dalam set data. Walaupun langkah-langkah sisihan piawai penyebaran data skala selang dan nisbah, menawarkan indeks penyebaran pengedaran atau kepelbagaian dalam data. Jadual 4.6 menunjukkan penglibatan 190 responden atau sampel (N), min dan sisihan

piawai bagi ekstoverit pembolehubah bebas adalah 3.9351 dan 0.54879. Masing-masing diikuti oleh min dan sisihan piawai (*standard deviation*). Pembolehubah bebas kedua ialah sifat keterbukaan dengan nilai min 3.9561 dan nilai sisihan piawai 0.51189. Pembolehubah bebas ketiga ialah sifat berhati-hati dengan nilai min 3.9061 dan nilai sisihan piawai 0.49435 seterusnya pembolehubah bebas keempat ialah neurotik iaitu dengan nilai min 3.7228 dan nilai sisihan piawai sebanyak 0.46011 dan pembolehubah bebas kelima ialah berfikiran terbuka dengan nilai min 3.9175 dan nilai sisihan piawai 0.52137. Manakala pembolehubah bersandar prestasi kerja dengan nilai min sebanyak 3.9632 dan nilai sisihan piawai sebanyak 0.39200.

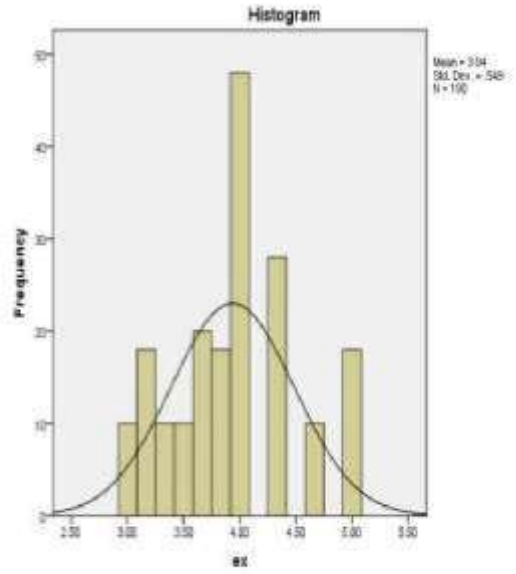
Jadual 4.7  
*Data Pengedaran (Distribution of Data)*

<b>Pembolehubah</b>	<b>N</b>	<b>Skewness</b>	<b>Kurtosis</b>
<b>Prestasi Kerja</b>	190	.166	.307
<b>Exstoverit</b>	190	.249	-.494
<b>Sifat Keterbukaan</b>	190	.127	.236
<b>Sifat Berhati-hati</b>	190	.332	.495
<b>Neurotik</b>	190	-.191	-1.159
<b>Berfikiran Terbuka</b>	190	.036	.690

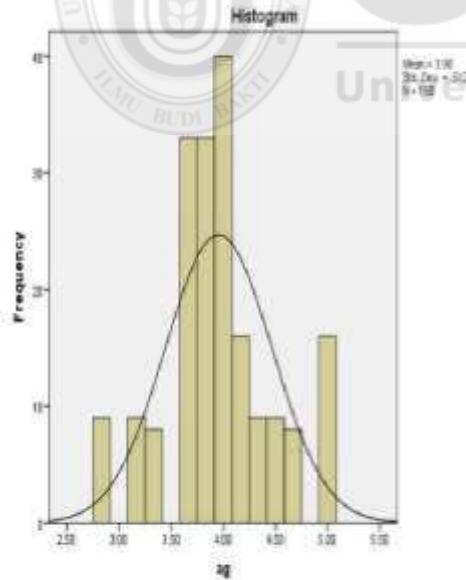
*Histogram 4.1 Prestasi Kerja*



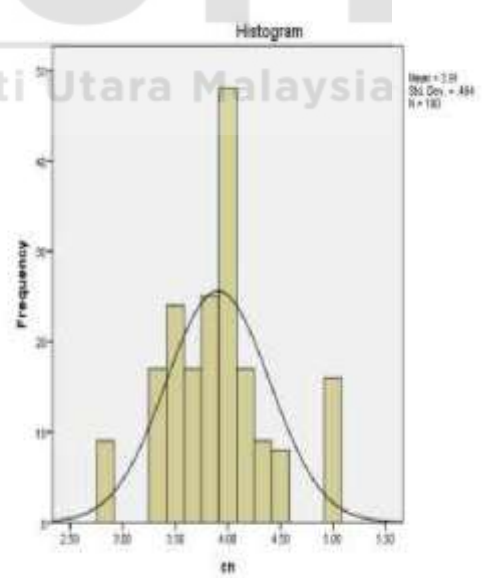
*Histogram 4.2 Ekstrovert*



*Histogram 4.3 Sifat Kepersetujuan*

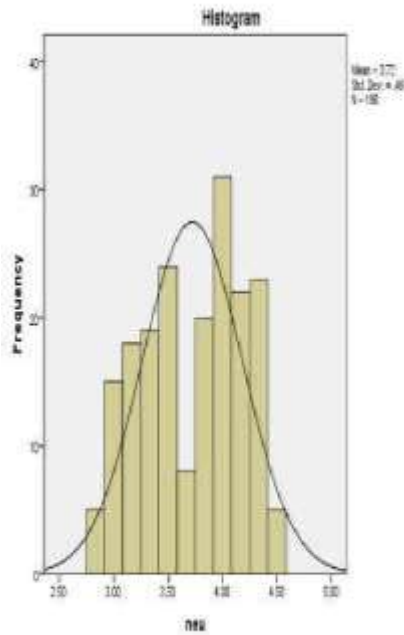


*Histogram 4.4 Sifat Berhati-hati*

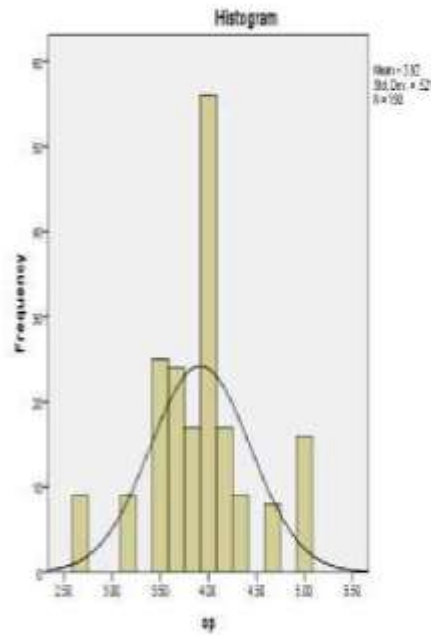




Histogram 4.5 Neurotik



Histogram 4.6 Berfikiran Terbuka



Merujuk jadual 4.7, pembolehubah bersandar diwakili oleh prestasi kerja dengan kepencongan (*skewness*) iaitu .166 dan ketinggian puncak (*kurtosis*) iaitu .307 yang ditunjukkan dalam histogram 4.1 prestasi kerja. Manakala hubungan pembolehubah sebagai salah satu pembolehubah bebas yang dapat dilihat dalam histogram 4.2 ekstovert menunjukkan nilai kepencongan iaitu .249 dan ketinggian puncak -.494. Pembolehubah bebas yang seterusnya dapat dilihat dalam histogram 4.3 sifat kepersetujuan iaitu dengan kepencongan .127 dan ketinggian puncak .236. Seterusnya, pembolehubah bebas ketiga dapat dilihat dalam histogram 4.4 sifat berhati-hati iaitu dengan kepencongan .332 dan ketinggian puncak .495. Pembolehubah bebas keempat dapat dilihat dalam histogram 4.5 neurotik dengan kepencongan iaitu -.191 dan ketinggian puncak iaitu -1.159. Manakala pembolehubah bebas yang seterusnya dapat dilihat dalam histogram 4.6 berfikiran terbuka dengan kepencongan iaitu .036 dan ketinggian puncak .690.

### 4.3 Ujian Kebolehpercayaan (*Reliability Test*)

Jadual 4.8

*Nilai ujian kebolehpercayaan Alpha Cronbach (Reliability Test)*

<b>Pembolehubah</b>	<b>N</b>	<b>Nilai Alpha Cronbach</b>
<b>Ekstouvert</b>	6	.836
<b>Sifat Kepersetujuan</b>	6	.779
<b>Sifat Berhati-hati</b>	6	.778
<b>Neurotik</b>	4	.742
<b>Berfikiran Terbuka</b>	6	.805
<b>Prestasi kerja</b>	10	.732

Merujuk kepada Jadual 4.8, bagi item prestasi kerja adalah 0.732. Keputusan ini menunjukkan bahawa pembolehubah mempunyai ketekalan dalaman yang tinggi. Seterusnya, hasil daripada alpha cronbach bagi pembolehubah bersandar pula ialah bagi pembolehubah ekstouvert adalah 0.836. Pembolehubah ekstouvert ini merupakan nilai alpha cronbach yang paling tinggi dan mempunyai ketekalan dalaman yang agak tinggi. Selain itu, nilai alpha cronbach bagi sifat kepersetujuan pula adalah 0.779, bagi pembolehubah sifat berhati-hati ialah 0.778, bagi pembolehubah neurotik pula ialah 0.742 dan pembolehubah berfikiran terbuka pula bernilai 0.805.

#### 4.4 Analisis Korelasi (*Correlation Analysis*)

Analisis korelasi direka untuk memeriksa sama ada terdapat hubungan yang signifikan atau tidak antara pembolehubah bersandar iaitu ekstovert (hipotesis 1), sifat keterbukaan (hipotesis 2), sifat berhati-hati (hipotesis 3), neurotik (hipotesis 4) dan berfikiran terbuka (hipotesis 5) dengan pembolehubah bebas iaitu prestasi kerja, dengan melihat korelasi Pearson dimana aras signifikan ialah  $* < 0.01$ .

Jadual 4.9

*Korelasi antara Prestasi Kerja dengan Personaliti Ekstovert, Sifat Keterbukaan, Sifat Berhati-Hati, Neurotik Dan Berfikiran Terbuka*

<b>Pembolehubah</b>	<b>Pearson (r)</b>	<b>Tahap signifikan (<i>Level of significant</i>) (p)</b>
<b>Ekstovert</b>	.420 **	.000
<b>Sifat Keterbukaan</b>	.892**	.000
<b>Sifat Berhati-hati</b>	.886 **	.000
<b>Neurotik</b>	-.012 **	.865
<b>Berfikiran Terbuka</b>	.876 **	.000

\*\* Korelasi adalah signifikan pada 0.01 tahap (*2-tailed*)

Jadual 4.9 menunjukkan bahawa hubungan antara prestasi kerja sebagai pembolehubah bersandar dengan ekstovert sebagai pembolehubah bebas dengan korelasi statistik yang signifikan ( $r = .420, p < 0.01$ ) dan pembolehubah bebas kedua iaitu korelasi antara prestasi kerja dengan sifat kepersetujuan menunjukkan hubungan korelasi statistik yang signifikan ( $r = .892, p < 0.01$ ). Seterusnya pembolehubah bebas

ketiga iaitu korelasi antara prestasi kerja dengan sifat berhati-hati juga menunjukkan hubungan korelasi statistik yang signifikan ( $r = -0.386$ ,  $p < 0.01$ ). Bagi pembolehubah bebas kelima antara prestasi kerja dengan berfikiran terbuka juga menunjukkan korelasi statistik yang signifikan ( $r = .876$  dan  $p < 0.01$ ). Manakala bagi pembolehubah bebas yang seterusnya iaitu korelasi antara prestasi kerja dengan neurotik menunjukkan hubungan korelasi statistik yang tidak signifikan iaitu  $r = -.012$ ,  $p > 0.01$ ).

#### **4.5 Analisis Regresi Berganda (*Multiple Regressions*)**

Analisis ini membolehkan penyelidik untuk memahami bagaimana pembolehubah bebas meramalkan pembolehubah bersandar. Hasil analisis regresi berganda boleh dilihat dari jadual 4.10 di bawah. Disamping itu, analisis regresi berganda adalah prosedur untuk menganalisis hubungan bersekutu antara pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar. Analisis ini digunakan dalam kajian ini untuk menentukan sama ada pembolehubah bebas menjelaskan perubahan ketara dalam pembolehubah bersandar. Zikmund (2003) dipetik dalam Kamarudin Kasim (2015), menyebut bahawa teknik analisis regresi itu digunakan untuk meramalkan nilai-nilai yang berterusan, pembolehubah bersandar selang-kecilan atau nisbah skrin-skrin daripada nilai spesifik bagi pembolehubah bebas.

Analisis regresi berganda digunakan untuk memeriksa dimensi ekstovert, sifat kepersetujuan, sifat berhati-hati, neurotik dan berfikiran terbuka untuk menerangkan varian dalam prestasi kerja. Merujuk kepada jadual 4.10 menunjukkan butiran mengenai regresi berganda (*multiple regressions*) dengan menjelaskan bahawa nilai *r-square* atau pekali nilai penentuan adalah 0.964. Oleh itu, bermakna

bahawa 96.4% varian dalam prestasi kerja dijelaskan oleh personaliti ekstovert, sifat kepersetujuan, sifat berhati-hati, neurotik dan berfikiran terbuka dan signifikan seperti yang dinyatakan oleh nilai F iaitu 974.709. Manakala nilai P tidak kurang daripada 0.01.

Jadual 4.10

*Analisis Regresi antara Prestasi Kerja dengan sifat Ekstovert, Sifat Kepersetujuan, Sifat Berhati-hati, Neurotik dan Berfikiran Terbuka*

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standard error of the estimate
1	.982 <sup>a</sup>	.964	.963	.07578

a. Predictor: (*Constant*), Berfikiran terbuka, Neurotik, Ekstovert, Sifat Berhati-hati, Sifat Kepersetujuan

b. Pembolehubah bersandar: Prestasi kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	27.986	5	5.597	974.709	.000 <sup>b</sup>
Residual	1.057	184	.006		
Total	29.042	189			

a. Pembolehubah bersandar: Prestasi kerja

b. Predictor (*Constant*), Berfikiran terbuka, Neurotik, Ekstover, Sifat Berhati-hati, Sifat Kepersetujuan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 ( <i>Constant</i> )	.345	.082		4.190	.000
Ekstover	.263	.011	.368	23.859	.000
Sifat Kepersetujuan	.527	.054	.689	9.777	.000
Sifat Berhati-hati	.365	.056	.460	6.483	.000
Neurotik	-.056	.014	-.066	-4.152	.000
Berfikiran Terbuka	-.184	.062	-.244	-2.956	.004

a. Pembolehubah bersandar: Prestasi kerja

## 4.5 Ringkasan

Hasil dapatan kajian dapat dirumuskan berdasarkan keputusan analisis regresi berganda. Hasil daripada keputusan ini terdapat hubungan diantara kelima-lima hipotesis dengan prestasi kerja. dapatan kajian ini dapat dilihat dalam jadual 4.11.

Jadual 4.11

*Hasil Hipotesis yang di Uji dalam Regresi Berganda*

<b>Hipotesis</b>	<b>Analisis</b>	<b>Keputusan</b>	<b>Disokong/ tidak disokong</b>
Terdapat hubungan yang signifikan antara ekstrovert dengan prestasi kerja dikalangan guru tadika Kemas.	Regresi Berganda	$p < 0.01$	Disokong
Terdapat hubungan yang signifikan antara sifat kepersetujuan dengan prestasi kerja dikalangan guru tadika Kemas.	Regresi Berganda	$p < 0.01$	Disokong
Terdapat hubungan yang signifikan antara sifat berhati-hati dengan prestasi kerja dikalangan guru tadika Kemas	Regresi Berganda	$p < 0.01$	Disokong

Jadual 4.11 (sambungan)

<p>Terdapat hubungan yang signifikan antara neurotik dengan prestasi kerja dikalangan guru tadika Kemas.</p>	<p>Regresi Berganda</p>	<p><math>p &lt; 0.01</math></p>	<p>Disokong</p>
<p>Terdapat hubungan yang signifikan antara berfikiran terbuka dengan prestasi kerja dikalangan guru tadika Kemas.</p>	<p>Regresi Berganda</p>	<p><math>p &lt; 0.01</math></p>	<p>Disokong</p>
<p>Kesemua dimensi <i>Big 5 Personality</i> akan menerangkan varian dalam prestasi kerja.</p>	<p>Regresi Berganda</p>	<p><math>p &lt; 0.01</math></p>	<p>Disokong</p>



**UUM**  
Universiti Utara Malaysia



## BAB 5

### PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

#### 5.1 Pengenalan

Kajian ini bertujuan untuk mencapai objektif yang telah ditentukan dalam bab sebelum ini antara objektif yang dinyatakan ialah; (i) untuk mengkaji hubungan antara personaliti ekstrovert dan prestasi kerja guru tadika. (ii) Untuk mengkaji hubungan antara personaliti sifat kepersetujuan dan prestasi kerja guru tadika. (iii) Untuk mengkaji hubungan antara personaliti sifat berhati-hati dan prestasi kerja guru tadika. (iv) Untuk mengkaji hubungan antara personaliti neurotik dan prestasi kerja guru tadika dan (v) untuk mengkaji hubungan antara personaliti berfikiran terbuka dan prestasi kerja guru tadika.

Oleh itu, hipotesis yang telah diuji dalam analisis korelasi menunjukkan empat pembolehubah bebas adalah signifikan dan mempunyai hubungan positif antaranya ekstrovert, sifat kepersetujuan, sifat berhati-hati dan berfikiran terbuka. Manakala hanya satu pembolehubah bebas yang tidak signifikan iaitu neurotik. Ini bermakna, terdapat empat hipotesis telah diterima atau disokong dan satu hipotesis tidak disokong atau tidak diterima. Jika dilihat dalam hipotesis analisis regresi berganda menunjukkan keenam-enam hipotesis disokong dan diterima.

Dapat dilihat dalam analisis regresi berganda iaitu kelima-lima dimensi adalah signifikan dan hipotesis keenam menjelaskan kesemua dimensi *Big 5 Personality* menerangkan varian dalam prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dalam *r-square* atau pekali nilai penentuan adalah 0.964. Ini bermakna bahawa 96.4% varian

dalam prestasi kerja dijelaskan oleh personaliti ekstrovert, sifat kepersetujuan, sifat berhati-hati, neurotik dan berfikiran terbuka.

Selain itu, dalam bab ini juga memberi tumpuan kearah hasil dapatan dan perbincangan yang berkaitan. Serta membincangkan tentang cadangan kajian akan datang, implikasi kajian dan kesimpulan.

## 5.2 Perbincangan

Kajian ini adalah berkaitan lima *Big 5 personality* iaitu faktor yang boleh mempengaruhi prestasi kerja guru tadika Kemas. Ciri-ciri personaliti tersebut ialah ekstrovert, sifat kepersetujuan, sifat berhati-hati, neurotik dan berfikiran terbuka. Hasil ujian korelasi Pearson yang menunjukkan empat daripada lima pembolehubah bebas menunjukkan hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja ( $p < 0.01$ ) dan mempunyai hubungan positif.

Analisis ujian korelasi Pearson menunjukkan korelasi yang paling tinggi ialah ekstrovert (*extraversion*) dengan prestasi kerja guru tadika ( $r = .420$ ,  $p < 0.01$ ). Ini menunjukkan ekstrovert memainkan peranan dalam mempengaruhi prestasi kerja guru tadika. Berdasarkan sampel kajian ini, dapat dikenalpasti bahawa kebanyakan responden lebih cenderung kearah ciri personaliti ekstrovert. Ekstrovert menyifatkan sebagai seorang yang suka bercakap, suka bergaul dan tegas serta mempunyai minat yang mendalam terhadap orang lain.

Hasil kajian korelasi Pearson yang seterusnya juga menunjukkan hubungan yang signifikan antara sifat kepersetujuan (*agreeableness*) dengan prestasi kerja guru tadika Kemas. Iaitu dengan nilai  $r = .892$ ,  $p < 0.01$ . Ini menunjukkan responden

dalam kajian ini seorang yang menggambarkan sebagai seorang yang sopan, sangat fleksibel, naif, seorang yang rajin membantu, seorang yang menyokong, penyayang, baik hati, dan berfikiran terbuka.

Keputusan hasil kajian korelasi Pearson yang ketiga juga menunjukkan hubungan yang signifikan antara sifat berhati-hati (*conscientiousness*) dengan prestasi kerja ( $r = .886, p < 0.01$ ). Hal ini menunjukkan bahawa responden dalam kajian ini ialah seorang yang teratur dan bila diberikan tugas mereka akan selesaikan tepat pada waktunya dan mengambil berat pada perkara yang betul dan ini akan meningkat prestasi kerja guru tadika Kemas tersebut.

Keputusan hasil kajian korelasi Pearson yang seterusnya bagi berfikiran terbuka (*openness to experience*) juga menunjukkan hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja ( $r = .876, p < 0.01$ ). Ini menunjukkan bahawa responden dalam kajian ini menyifatkan sebagai seseorang yang jujur, seorang yang boleh berfikir tentang sesuatu, seorang yang mempunyai imiginasi, dan seorang yang berfikiran luas serta seorang yang sentiasa memberi idea.

Manakala, keputusan hasil kajian korelasi Pearson bagi neurotik (*neurotism*) ialah tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja ( $r = -.012, p > 0.01$ ). Hal ini menunjukkan bahawa responden kajian ini bersifat yang lebih cenderung kepada masalah serta selalu mengalami perasaan negatif. Contohnya seperti adanya sifat keresahan, ketakutan, kemurungan dan kebimbangan serta mengalami gejala fizikal.

Disamping itu, ia juga dapat dilihat dalam aspek persoalan kajian. Hasil daripada lima persoalan antaranya ialah adakah personaliti ekstrovert, sifat kepersetujuan, sifat berhati-hati, neurotik dan berfikiran terbuka mempunyai

hubungan dengan prestasi kerja guru tadika dalam prestasi kerja. Ini dapat dilihat apabila empat daripada lima personaliti iaitu ekstrovert, sifat kepersetujuan, sifat berhati-hati dan berfikiran terbuka berkait rapat atau mempunyai hubungan dengan prestasi kerja guru tadika Kemas. Manakala neurotik tidak mempunyai hubungan dengan prestasi kerja guru tadika Kemas. Sifat neurotik menjurus kepada perkara negatif dan empat ciri personaliti yang lain adalah menjurus kepada sifat-sifat positif.

Selain daripada itu, hasil dapatan kajian dapat dilihat dari aspek objektif kajian. Antara objektif pertama kajian ini ialah untuk mengkaji hubungan antara personaliti ekstrovert dan prestasi kerja guru tadika. Hasil daripada dapatan kajian ini menunjukkan bahawa ekstrovert dan prestasi kerja guru tadika Kemas mempunyai hubungan. Berdasarkan kajian sebelumnya menurut Barrick dan Mount (1991), orang ekstrovert atau yang mempunyai sifat ekstrovert cenderung untuk menjadi seorang individu yang spontan, bertenaga, positif, dan bersemangat dan ini akan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Objektif kedua kajian ini ialah untuk mengkaji hubungan antara personaliti sifat kepersetujuan dan prestasi kerja guru tadika. Hasil daripada dapatan kajian ini menunjukkan bahawa sifat kepersetujuan mempunyai hubungan dengan prestasi kerja guru tadika Kemas. Berdasarkan kajian lepas, sifat kepersetujuan cenderung kepada seseorang individu untuk menjadi seorang yang murah hati, tenang, yakin, jujur, dan ikhlas (Hakim & Bono, 2000). Sifat kepersetujuan juga seorang yang mempercayai orang lain, seorang yang penyayang dan seorang yang mudah disukai oleh orang lain.

Objektif ketiga kajian ini ialah untuk mengkaji hubungan antara personaliti sifat berhati-hati dan prestasi kerja guru tadika Kemas. Hasil daripada dapatan kajian

ini menunjukkan bahawa sifat berhati-hati mempunyai hubungan dengan prestasi kerja. Berdasarkan hasil kajian lepas iaitu hasil kajian Barrick dan Mount (1991), menyatakan sifat berhati-hati merupakan individu yang bersifat teguh dan mantap dengan pendirian idea dan seorang yang motivasi tinggi dalam merealisasikan objektif serta seorang individu yang melakukan kerja dengan berhati-hati, teliti, seorang yang terperinci dan seorang yang pandai mengurus.

Objektif keempat kajian ini ialah untuk mengkaji hubungan antara personaliti neurotik dan prestasi kerja guru tadika Kemas. Hasil daripada dapatan kajian ini menunjukkan bahawa neurotik tidak mempunyai hubungan dengan prestasi kerja. Berdasarkan hasil kajian lepas John dan Srivistava (1999), sifat individu neurotik merupakan seorang yang mempunyai sifat negatif dalam diri seperti mudah gementar, mudah marah, mudah hilang sabar, terlalu risau akan sesuatu, mudah tertekan.

Objektif kelima kajian ini ialah untuk mengkaji hubungan antara personaliti berfikiran terbuka dan prestasi kerja guru. Hasil daripada dapatan kajian ini menunjukkan bahawa sifat berfikiran terbuka mempunyai hubungan dengan prestasi kerja guru tadika Kemas. Berdasarkan hasil kajian lepas menunjukkan bahawa berfikiran terbuka menggambarkan sebagai individu yang bijak seperti terbuka kepada idea-idea yang baru, seorang yang kreatif dalam pemikirannya dan seorang yang mempunyai kayalan yang tinggi atau berimajinasi tinggi (Johnson, 2000).

Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa ciri personaliti sangat penting dalam prestasi kerja guru tadika untuk mendidik kanak-kanak yang berumur lingkungan empat hingga enam tahun. Seperti yang kita tahu kanak-kanak dalam kalangan ini kebanyakan celik huruf atau tidak pandai membaca dan sebagainya. Oleh itu,

keperibadian atau personaliti guru tadika atau guru pendidikan awal kanak-kanak sangat penting dalam mendidik generasi muda dan masalah dapat diselesaikan.

### **5.3 Batasan Kajian**

Terdapat beberapa batasan dalam kajian ini. Salah satunya ialah skop kajian ini adalah kecil. Hal ini kerana, kajian ini hanya melibatkan guru tadika Kemas di daerah Kota Bharu sahaja dengan jumlah sampel sebanyak 108 buah tadika Kemas dan jumlah responden sebanyak 216 orang guru tadika.

Batasan kajian yang setereusnya ialah kekangan masa. Hal ini kerana, penyelidik hanya menjalankan kajian dalam tempoh satu semester atau 5 bulan sahaja. Dalam tempoh satu semester penyelidik terpaksa pergi kesatu-satu sekolah tadika Kemas di daerah Kota Bharu untuk mengutip data dalam jangka masa yang pendek.

### **5.4 Cadangan Kajian**

Kajian yang dijalankan ini hanya melibatkan guru tadika Kemas di daerah Kota Bharu, Kelantan. Oleh itu, pada masa akan datang kajian boleh dijalankan dengan cara meluas pada peringkat yang lebih besar dan boleh melibatkan sampel yang lebih besar. Penglibatan sampel daripada pelbagai daerah di negeri Kelantan ataupun keseluruhan negeri Kelantan mungkin akan memberi keputusan yang lebih realistik dan lebih menggambarkan ciri-ciri personaliti guru tadika negeri Kelantan. Cadangan kajian juga dapat mengetahui ciri-ciri personaliti guru tadika mengikut daerah.

Selain itu, pentadbiran guru tadika Kemas memainkan peranan penting dalam memperbaiki prestasi kerja guru tadika Kemas. Oleh itu juga, kajian terhadap pentadbir dapat melihat pengaruh ciri-ciri personaliti pentadbir terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat mengenalpasti kelemahan mereka dan dapat memperbaiki sedikit sebanyak kelemahan seseorang pentadbir itu. Ini juga dapat meningkatkan prestasi kerja dikalangan guru tadika Kemas dan guru.

Kajian yang dijalankan ini hanya menfokuskan terhadap hubungan personaliti dengan prestasi kerja guru tadika Kemas sahaja. Tetapi, pada hakikatnya terdapat beberapa faktor lain yang boleh memberi kesan yang signifikan terhadap prestasi kerja guru tadika Kemas. Antaranya dapat dilihat dalam faktor pengaruh motivasi seperti persekitaran dan budaya kerja serta gaji seseorang guru tersebut. Hal ini kerana, faktor motivasi luaran ini juga dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang.

## 5.5 Implikasi Kajian

Hasil kajian ini dapat memberikan implikasi kepada pihak pengurusan dan guru-guru tadika Kemas atau guru yang mengajar pendidikan awal kanak-kanak tentang ciri personaliti dan prestasi kerja. Kajian ini juga dilakukan untuk mengenal pasti tahap prestasi kerja guru tadika Kemas dengan *Big 5 personality*. Kajian ini dapat membantu organisasi yang dikaji untuk mengetahui hubungan *Big 5 personality* dengan prestasi kerja guru tadika Kemas dan organisasi ini juga dapat mengenal pasti ciri personaliti yang ada hubungan dengan prestasi kerja guru tadika.

Hasil daripada kajian ini juga mendapati empat ciri personaliti iaitu ekstrovert, sifat kepersetujuan, sifat berhati-hati dan berfikiran terbuka mempunyai hubungan

yang signifikan dengan prestasi kerja guru tadika Kemas. Oleh itu, organisasi Jabatan Pembangunan Masyarakat (KEMAS) harus memberi perhatian yang lebih keatas hubungan ciri personaliti dan prestasi kerja guru tadika Kemas. Selain itu, organisasi Kemas juga perlu memberi perhatian yang lebih terhadap guru tadika Kemas yang mempunyai ciri dan prestasi kerja yang rendah. Oleh itu juga, hasil penemuan ini dapat digunakan oleh organisasi tersebut dalam melaksanakan rancangan dalam meningkatkan prestasi kerja guru tadika Kemas tersebut.

## 5.6 Kesimpulan

Secara kesimpulannya, kajian ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara prestasi kerja guru dengan *Big 5 personality* ekstrovert, sifat kepersetujuan, sifat berhati-hati, neurotik dan berfikiran terbuka. Personaliti guru dan prestasi kerja sangat berkait rapat untuk mengetahui ciri seorang guru itu. Hal ini kerana personaliti guru memainkan peranan kerana ia akan mempengaruhi pembelajaran dan pengajaran.

Selain itu, pendidikan perguruan merupakan perkara yang penting dalam mencapai matlamat pendidikan di Malaysia sejajar dengan prestasi kerja guru. Apa yang kita tahu, guru adalah individu penting dalam mencorak generasi baru serta memainkan peranan dalam memberi fokus kepada keterampilan dan pemerolehan kemahiran. Dengan ini, personaliti guru sangat penting untuk menentukan prestasi kerja guru.

Oleh itu, hasil daripada penemuan kajian ini juga diharapkan dapat membantu organisasi dalam pendidikan atau guru-guru di Malaysia tidak kira diperingkat



tadika, peringkat sekolah rendah mahupun peringkat sekolah menengah. Penemuan hasil kajian ini juga dapat membantu dalam merangka pelan strategi serta dapat dijadikan rujukan dan bahan pendidikan untuk rujukan penyelidik akan datang dari segi personaliti dan prestasi kerja guru.



## RUJUKAN

- Abdul Rahim Hamdan, Sihes, A. J., Ramli, J., & Ismail, M. (2005). Tahap Minat, Pengetahuan Dan Kemahiran, Latihan Guru Dan Beban Tugas Guru Program Pemulihan Khas Sekolah Kebangsaan Daerah Pontian, Johor. *Program*, 21. Retrieved from [http://eprints.utm.my/2231/1/5\\_7.pdf](http://eprints.utm.my/2231/1/5_7.pdf)
- Abdull Sukor Shaari, Noran Fauzian Yaakub, & R. A. H. (2004). Peranan Pengalaman Mengajar Dalam Hubungan Antara Komitmen Terhadap Profesi Dengan Prestasi Kerja. *Ijms*, 11(Special Issue), 185–196.
- Ahmad Sudiro. (2008). Pengaruh Timbal-Balik Antara Kepuasan Kerja Dengan Kepuasan Keluarga Dan Komitmen Kerja Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Dan Karier Dosen. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol10, pp.38–49. Retrieved from: <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/16791>
- Adamu, F. B., Of, M., & Information, S. (2015). *Indexing strategy for big data processing: a case study of pinger*. Disertasi MSC Universiti Utara Malaysia.
- Affendi, F. B. (2014). Tahap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dalam Kalangan Guru Kolej Vokasional: Pendekatan Structural Equation Model. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <http://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ahmad, M. (2002). *The Relationship Between Personality Traits, Stress, Job Satisfaction and Burnout Among Secondary School Teachers in Perlis, (April)*. Tesis MSC Universiti Utara Malaysia.
- Ali, Almomani, A. (2016). *The Effect of Human Resources Practice on Job Satisfaction Among the Academics Staffs of Master of Science (Management), (January)*. Disertasi MSC Universiti Utara Malaysia.
- Amal Hayati, (2012). Tekanan Kerja Di Kalangan Guru: Satu Kajian Terhadap Guru-Guru Sekolah Menengah Daerah Hulu Langat. Retrieved from <http://pustaka2.upsi.edu.my/eprints/1218/1/>
- Amin, N. M. (2011). *Cabaran Dan Kaedah Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Penguatkuasa KPDNKK Masa Kini*. Tesis MSC Universiti Utara Malaysia.

- Azlina Mohd Kosin dan Tan Sew Lee, (2008). Pengaruh Personaliti Terhadap Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Guru. *Jurnal Teknologi*, 48, 33–47.
- Barrick, M., & Mount, M. K. (1993). Autonomy as a Moderator of the Relationship Between the Big Five Personality Dimensions and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.78.1.111>
- Beer & Brokes. (2011). The organizational commitment, personality traits and teaching efficacy of junior high school teachers: the meditating effect of job involvement. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 9(2), 131–142.
- Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Journal of Personnel Psychology*, 43, 313–333.
- Crowne, A., Riverside, P., Teknikal, P., Salleh, M., Rosli, N., Lisa, N.Zaid, M. (2008). Engaging Malaysian Modernity 50 Years and Beyond. *The 6 Th International Malaysian Studies Conference ( MSC6 )*, (August).
- Coursesenu. I. (2001), *Hubungan Antara Tekanan Kerja Dan Iklim Organisasi Dengan Prestasi Kerja. Satu Kajian Kes Di Kalangan Pegawai Pangkat Rendah Polis Dan Konstabel. (September)*. Disertasi MSC Universiti Utara Malaysia.
- Costa & McCrae (1997), Higher-order factors of the Big Five predict conformity: Are there neuroses of health? *Journal Personality and Individual Differences*. Vol 33(4), 533-552pp
- David, S. (2000), *Pengaruh Personaliti Terhadap Prestasi Kerja Di Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah, (Oktober)*. Disertasi MSC Universiti Utara Malaysia.
- De Jong, R., Mainhard, T., van Tartwijk, J., Veldman, I., Verloop, N., & Wubbels, T. (2014). How pre-service teachers' personality traits, self-efficacy, and discipline strategies contribute to the teacher-student relationship. *British Journal of Educational Psychology*, 84(2), 294–310. <http://doi.org/10.1111/bjep.12025>
- Djigic, G., Stojiljkovic, S., & Doskovic, M. (2014). Basic Personality Dimensions and Teachers' Self-efficacy. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 593–602. <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1206>
- Edaham, I. (2009). Peranan Iklim Organisasi dan Ciri Personaliti terhadap Prestasi Kerja. Retrieved from <http://etd.uum.edu.my/1816/>
- Faizah Abd Ghani, & Nagarajan Kupusamy. (2012). Hubungan Tret Personaliti Dan Kecekapan Guru Bimbingan Dan Kaunseling Dalam Pelaksanaan Perkhidmatan

Bimbingan Dan Kaunseling Di Sekolah Menengah Daerah. *Journal of Educational Psychology & Counseling*, 6(June), 92–115.

- Faizah, A. G., & Siti Noorazzura, A. (2009). Hubungan trait personaliti dengan pemilihan kursus di kalangan pelajar Sarjana Muda Teknologi Serta Pendidikan Elektrik. Retrieved from <http://core.ac.uk/download/pdf/11786085.pdf>
- Fallis, a. (2013). *Amalan Pengukuran Tret Personaliti dan Prestasi kerja*. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <http://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hafizah A. R. (2015) *Hubungan Antara Personaliti Big 5 Terhadap Pencapaian Akademik Pelajar, (Jun)*. Latihan Ilmiah Sarjana Muda Universiti Malaysia Sarawak.
- Haji Omar Aminullah. (2009). *Pengaruh Personaliti Proaktif Dan Motivasi Pembelajaran Keatas Pembangunan Kerjaya, (November)*. Disertasi MSC Universiti Utara Malaysia.
- Hazalizah Hamzah, A. H. Z. & A. D. (2015). Peranan personaliti dan kepengikutan dalam prestasi kerja guru 1. *Bitara Edisi Khas( Psikologi Kaunseling)*, Vol 8, 22 pp.
- Hogan, R., & Shelton, D. (2006). A socioanalytic perspective on job performance. *Journal of Human performance*, Vol 11(2/3), 129-144.
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: the Big Five revisited. *The Journal of Applied Psychology*, 85(6), 869–879. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.869>
- Ibtisam. H. M. R (2010), *The Influences of Transformational Leadeship and Big Five Personality Traits Towards Individual's Job Performance, (Mei)*. Disertasi MBA Universiti Utara Malaysia.
- Indrayani. (2012). *Pengaruh faktor kepimpinan, budaya organisasi, motivasi & latihan terhadap prestasi kerja, 289*. Tesis Doktor Falsafah Universiti Utara Malaysia.
- James J. Connolly, Chockalingam Viswesvaran (2000), *The Role of Affectivity in Job Satisfaction: A Meta Analysis*.
- Jasmi, K. A. (2012). *Metodologi pengumpulan data dalam penyelidikan kualitatif. Kursus Penyelidikan Kualitatif Siri 1 2012, (Mac)*. Disertasi Universiti Teknologi Malaysia.

- Johari, J. H. (2012). *The Relationship Between Person-Job Fit , Person-Organization Fit , Personality and Job Performance Master of Human Resource Management Universiti Utara Malaysia, (August)*. Disertasi MSC Universiti Utara Malaysia.
- John & Srivastava (1999), Trait personaliti dan hubungan dengan prestasi akademik bakal guru di sebuah institusi latihan perguruan. *Jurnal Bitara, 8(Special Edition (Psikologi Kaunseling))*, 171–180.
- Kamaruddin, Z. (2008). *Penglibatan Guru Dalam Membuat Keputusan, Sokongan Organisasi Dan Komitmen Kerja. Universiti Sains Malaysia, (Ogos)*. Tesis Sarjana Universiti Sains Malaysia.
- Kamarudin Kasim. (2015). *Pengaruh Kompetensi Emosi Dan Kepimpinan Visionari Ke Atas Kualiti Pensyarah Kolej Komuniti Malaysia, (Ogos)*. Tesis Ijazah Doktor Falsafah Universiti Utara Malaysia.
- Kamus Dewan Edisi Keempat (2005)*. Dewan Bahasa dan Pustaka Kuala Lumpur
- Khairi. W. W. H (2013), *Pengaruh Personaliti Dan Kepimpinan Terhadap Keberkesanan Pasukan Ptd Gred M41, (Januari)*. Disertasi Msc Universiti Utara Malaysia.
- Klang, A. (2012). The relationship between personality and job performance in sales: A replication of past research and an extension to a Swedish context. *Journal of Stockholm University, 1–20*.
- Lai, K. B. (2011). *Beban Kerja, Tekanan Kerja, Prestasi Kerja Dalam Kalangan Juruteknologi Makmal Perubatan Hospital Kerajaan*. Kertas Projek MSC Universiti Utara Malaysia.
- LePine, J., & Van Dyne, L. (2001). Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: evidence of differential relationships with big five personality characteristics and cognitive ability. *The Journal of Applied Psychology*. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.86.2.326>
- Lim Yee Chian. (2004). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Di Kalangan Guru Teknikal Di Sekolah Menengah Teknik: Satu Kajian Di Negeri Kedah Darul Aman, (Mac)*. Kajian Ijazah Sarjana Muda Universiti Teknologi Malaysia.
- Mageswari. B. (2014), *Big Five Personality Traits and Resistance to Change Among Administrative Staff in Master of Human Resource Management, (Disember)*. Disertasi MSC Universiti Utara Malaysia.

- Mariani Md Nor, & Siti Hawa Abdullah. (2009). *Pendidikan Awal Kanak-kanak. Pendidikan Awal Kanak-Kanak*, 72–79. Retrived from: [https://umexpert.um.edu.my/file/publication/00003818\\_71326.pdf](https://umexpert.um.edu.my/file/publication/00003818_71326.pdf)
- Mas Ayu & Fatimah wati. (2014). Pengaruh Personaliti Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Berkesan Kakitangan Akademik UKM. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 28(2), 63–84.
- M. Asri, B. Isa (2014). *Performance Among Newly Appointed Jkr Officers in, (Disember)*. Kertas Kerja MSC Universiti Utara Malaysia.
- Mohamad Khairi Othman, & Asmawati Suhid. (2010). Peranan sekolah dan guru dalam pembangunan nilai pelajar menerusi penerapan nilai murni : satu sorotan. *Journal of General Studies*, 117–130. Retrieved from [http://www.myjurnal.my/filebank/published\\_article/23385/Artikel\\_9.PDF](http://www.myjurnal.my/filebank/published_article/23385/Artikel_9.PDF)
- Mohd. F. M. (2011), *Hubungan Amalan Pengurusan Kualiti Terlazim Dengan Prestasi Kerja Di Sektor Awam*. Disertasi MSC Universiti Utara Malaysia.
- Muhammd, S. N. H., & Jafaar, S. N. (2015). TVET Teacher Professionalism in Leadership Personality Formation. *Journal of Education and Practice*, 6(1), 143–148.
- Na, W. A. N., & Tem, A. P. E. H. (2013). *Pengaruh Iklim Organisasi Ke Atas Prestasi Kerja Guru Di Kolej Vokasional, (Jun)*. Kajian Sarjana Muda Universiti Tun Hussien Onn Malaysia.
- Nor Tipah Majin. (2004). *Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja: Kajian di jabatan Kebajikan Masyarakat Negeri Pahang*. Disertasi MSC Universiti Utara Malaysia.
- Norhaiza Binti Tahir, P., & Pendidikan Teknikal Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional, S. (2015). *Hubungan Personaliti Guru Terhadap Kemahiran Proses Sains, (Januari)*. Latihan Ilmiah Universiti Tun Hussien Onn Malaysia.
- Norman Brosterman & Kiyoshi Togashi (1997). *Inventing Kindergarten. The University of Michigan: H.N Abrams*. Retrived from: [https://books.google.com.my/books/about/Inventing\\_kindergarten.html?id=wi2dAAAAMAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.my/books/about/Inventing_kindergarten.html?id=wi2dAAAAMAAJ&redir_esc=y)
- Nozri. S (2013), Pengaruh Budaya Organisasi Dan Personaliti Terhadap Konflik Kerja : Satu Kajian Ke Atas Anggota Polis Diraja Malaysia (Pdrm) dan Angkatan Tentera Malaysia (ATM). *Journal Sarjana Sains ( Pengurusan ) Universiti Utara Malaysia Januari 2013*.

- Othman, N. (2016). Exploring the Innovative Personality Characteristics among Teacher. *International Education Studies*, 9(4), 1. <http://doi.org/10.5539/ies.v9n4p1>
- Prabakaran a/l Raghavan. (1998). *Prestasi Kerja Guru Sekolah Menengah Di Ampang, (Februari)*. Kertas Projek MSC Universiti Putra Malaysia.
- Putri Madurina. (2003), UEU, Undergraduate 3352 Bab 1. Vol 2007-71-077. Retrived from: <http://digilib.esaunggul.ac.id/gambaran-kepuasan-kerja-pada-guru-tk-di-wilayah-kecamatan-mustika-jaya-bekasi-3352.html>
- Raziah Mansor, & Ahmad Esa. (2009). Hubungan gaya kepimpinan guru besar dengan kepuasan kerja guru di tiga buah sekolah rendah di Seremban. *Seminar Kebangsaan Pengurusan Pendidikan PKPGB, 1–9*.
- Regina W. A. L. (2001), *The Big Five of Personality, Job Performance, And Perceived Autonomy On The Job, (Disember)*. Tesis MSC Universiti Utara Malaysia.
- Retrived from: <http://www.kemas.gov.my/index.php/my/>
- Retrived from: <http://www.slideshare.net/fatinhananisyaqiq/kajian-kajian-lepas-berkaitan-pendidikan-awal-kanakkanak-di-peringkat-tadika-atau-pra-sekolah>
- Retrived from: <http://wendegreeinmajorandminor.blogspot.my/2011/12/kajian-kajian-lepas-berkaitan.html>
- Rohani Abdullah, Nani Menon (2004) & Ginsburg (1977), Rekabentuk Sistem Pembelajaran Konsep Nombor Berasaskan Pendekatan Permainan Yang Menerapkan Teori Perkembangan Kognitif Kanak-Kanak. *Jurnal Pendidikan Sains dan Matematik*. Vol 2.
- Rothmann, S., & Coetzer, E. P. (2003). The big five personality dimensions and job performance. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(1), 68–74. <http://doi.org/10.4102/sajip.v29i1.88>
- Sebli, A. S (2010). *Hubungan Antara Nilai, Kepuasan, Dan Prestasi Kerja Guru-Guru PPSMI Di Daerah Serian, Sarawak, (Disember)*. Disertasi MSC Universiti Utara Malaysia.
- Sadeghi, A., Niyafar, G. H., Pour, A. H., & Zamani, A. (2016). Relationship between Personality Types and Job Stress among Teachers at First Period (Guidance Schools) and Second Period of High School (Secondary Schools). *Creative Education*, 7(March), 544–553.

- Salmiah, M. A. (2004). *Hubungan antara kompetensi pekerja dan prestasi kerja di kalangan kakitangan agensi kerajaan elektronik, (Jun)*. Kajian Sarjana Muda Universiti Utara Malaysia.
- Seok, C. B., Ph, D., Maakip, I., Chiew, T. C., Bahari, F. H., Chan, A. Ading, C. (2003). *Hubungan Di Antara Personaliti, Motivasi Dan Prestasi Kerja Dalam Kalangan Belia Malaysia*, Kertas Kajian Universiti Malaysia Sabah.
- Shaari, A. S., Yusof, A. A., Khan, M. K. J., Mei, T. S., & Teong, L. K. (2008). Keadilan penilaian prestasi dalam kalangan guru dan hubungannya dengan motivasi kerja dan prestasi akademik sekolah. *International ...*, 15, 159–176. Retrieved from: <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Keadilan+penilaian+prestasi+dalam+kalangan+guru+dan+hubungannya+dengan+motivasi+kerja+dan+prestasi+akademik+sekolah#0>
- Shahrin Hashim, & Saraswathi Vani A/P Marappan. (2011). Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru Di Sekolah-Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil) Derah Kulai. *Journal Fakulti Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia*. Retrieved from [http://eprints.utm.my/12041/1/Kepuasan\\_Kerja\\_Dalam\\_Kalangan\\_Guru\\_Di\\_Sekolah.pdf](http://eprints.utm.my/12041/1/Kepuasan_Kerja_Dalam_Kalangan_Guru_Di_Sekolah.pdf)
- Sharifah Baharum, Sawai, J. P., & Rathakrishnan, R. B. (2006). Hubungan Antara Komunikasi Dalam Organisasi Dengan Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Komitmen Kerja. *Jurnal Kemanusiaan*, 7. Retrieved from <http://www.myjurnal.my/public/article-view.php?id=16507>
- Soharto, M. S. M. (2011). *Hubungan Antara Ciri Personaliti Penjawat Awam Sebagai Pengguna dan Proses Pembuatan Keputusan dalam Pembelian Barangan Mewah, (November)*. Disertasi MSC Universiti Utara Malaysia.
- Suhaidi E. A (1983), *Pengaruh Iklim Organisasi Ke Atas Prestasi Kerja, (November)*. Kertas Projek Universiti Utara Malaysia.
- Syahida Z. M. D (2007), Hubungan Tekanan Dan Prestasi Kerja Di Kalangan Guru-Guru Di Sekolah Menengah Kebangsaan Kuala Krai, Kelantan, (April). Tesis Universiti Teknologi Malaysia.
- Syed Salim, S. S., Nasir, R., Salim, S. S. S., & Nasir, R. (2010). Kesan Kecerdasan Emosi ke atas Tekanan Kerja dan Niat Berhenti Kerja Profesyen Perguruan. *Jurnal E-Bangi*, 5(1), 53–68. Retrieved from <http://pkukmweb.ukm.my/e-bangi/papers/2010/sofian010.pdf>



- Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44, 703–742.
- Ting, L. B. (2006). *Hubungan Tahap Stress Dengan Kecenderungan Hendak Berhenti Kerja Di Kalangan Guru-Guru Di Daerah Kota Setar, (April)*. Tesis Universiti Teknologi Malaysia.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216–226. <http://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>
- Wan Syukry Wan Drani. (2004). *Pengaruh Personaliti Terhadap Kecenderungan Keusahawanan, 1–158, (Julai)*. Disertasi MSC Universiti Utara Malaysia.
- Wong, Y. P. (2013). Personality Types of Hong Kong Kindergarten Teachers : Implications for Teacher Education, 38(2). <http://doi.org/10.14221/ajte.2013v38n2.8>
- Yahaya. W. C (2000), Hubungan Perancangan Strategik Kualiti Dengan Prestasi Kerja Dalam Organisasi Pendidikan. Disertasi Universiti Utara Malaysia.
- Yoke, L. B., & Panatik, S. A. (2015). Emotional intelligence and job performance among school teachers. *Asian Social Science*, 11(13), 227–234. <http://doi.org/10.5539/ass.v11n13p227>
- Yucel, I., & Bektas, C. (2012). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Demographic Characteristics Among Teachers in Turkey: Younger is Better? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46(September 2016), 1598–1608. <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.05.346>
- Zaleha Bte Mohd Yusoff. (1996). *Hubungan Gaya Pengurusan Konflik Dengan Jenis Personaliti Guru-Guru Asrama Di Terengganu, Vol 1996(C)*. Tesis Universiti Utara Malaysia
- Zol H. C. A (2003), *Perkaitan Antara Pencapaian Akademik Dan Ciri Personaliti: Satu Kajian Kes Di Kolej Mara, (November)*. Kertas Projek Universiti Utara Malaysia.

## LAMPIRAN 1



### UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

#### OTHMAN YEOP ABDULLAH PUSAT PENGAJIAN SISWAZAH

#### PERNIAGAAN

Responden yang dikasihi,

Saya Nur Athira Nadia Binti Kamarudin, pelajar Sarjana Sains (Pengurusan) di Universiti Utara Malaysia. Dengan ini, saya mereka soal selidik untuk mengkaji hubungan personaliti dengan prestasi kerja guru tadika Kemas di daerah Kota Bharu, Kelantan.

Soal selidik ini mengandungi tiga bahagian iaitu bahagian A, B dan Bahagian C. Saya menghargai jika anda menjawab semua soalan ini dengan teliti dan menjawab kesemua soalan yang diberikan. Semua jawapan adalah sulit dan hanya digunakan untuk tujuan kajian sahaja.

Terima kasih atas kerjasama anda.

Ikhlas,

**Nur Athira Nadia Binti Kamarudin**

Sarjan Sains (Pengurusan)

Dekan Othman Yeop Abdullah Pusat Pengajian Siswazah Perniagaan

Universiti Utara Malaysia

06010 UUM Sintok,

Kedah Darul Aman.

## LAMPIRAN 2

### SARJANA SAINS (PENGURUSAN) (MASTER SCIENCE MANAGEMENT)

#### HUBUNGAN ANTARA PERSONALITI DAN PRESTASI KERJA DI KALANGAN GURU TADIKA KEMAS

Soal selidik ini mengandungi tiga bahagian iaitu bahagian **A**, **B** dan Bahagian **C**

#### Bahagian A Maklumat Diri

Sila tandakan [ / ] dalam kotak yang berkenaan

- 1) Umur :           Kurang daripada 25 tahun   [    ]     
                          26 – 35 tahun                           [    ]     
                          36 - 45 tahun                           [    ]     
                          46 – 55 tahun                           [    ]     
                          56 – 60 tahun                           [    ]
- 2) Status perkahwinan: Bujang           [    ]     
                                  Berkahwin                           [    ]     
                                  Duda/janda                           [    ]
- 3) Bangsa :           Melayu                           [    ]     
                          Cina                               [    ]     
                          India                               [    ]     
                          Lain –lain (nyatakan)           [    ]
- 4) Pendidikan tertinggi :           SPM                           [    ]     
  STPM                           [    ]     
  Diploma                       [    ]     
  Ijazah                           [    ]
- 5) Tempoh perkhidmatan :           5 hingga 10 tahun           [    ]     
  11 hingga 15 tahun           [    ]     
  16 hingga 20 tahun           [    ]     
  20 tahun ke atas           [    ]

## Bahagian B Ciri Personaliti

PANDUAN: Bahagian ini mengandungi soal selidik mengenai ciri personaliti. Sila gunakan di antara lima skala dibawah dan sila tandakan [ / ] pada nombor yang sesuai di penghujung setiap soalan tentang diri anda.

1. Sangat tidak setuju
2. Tidak setuju
3. Tidak pasti
4. Setuju
5. Sangat setuju

Bil.		1	2	3	4	5
1.	Seorang yang peramah dan suka bergaul.					
2.	Seorang yang boleh bersikap dingin dan suka menyendiri.					
3.	Suka menjalinkan hubungan yang baik sesama rakan setugas.					
4.	Seorang yang tidak banyak bercakap					
5.	Seorang yang cenderung untuk tidak banyak bercakap					
6.	Seorang yang aktif.					
7.	Seorang yang pemaaf terhadap anak murid dan orang lain.					
8.	Seorang yang mudah percaya.					
9.	Seorang yang suka membantu dan tidak mementingkan diri sendiri.					
10.	Seorang yang suka bekerjasama dengan orang lain.					
11.	Suka memulakan perbalahan dengan orang lain.					
12.	Seorang yang bertimbang rasa dan baik hati.					
13.	Seorang yang melakukan kerja dengan teliti					
14.	Seorang yang tegas dalam mendidik.					
15.	Seorang yang merancang dan melaksanakan tugas mengikut perancangan.					
16.	Seorang yang berfikiran panjang setelah melaksanakan sesuatu tugas.					
17.	Pada kebiasaannya saya tidak akan membuat kerja kecuali dipaksa atau terdesak.					
18.	Seorang yang boleh dipercayai.					
19.	Seorang yang stabil dari segi emosi.					

20.	Seorang yang mudah berasa gemuruh.					
21.	Seorang yang cemas.					
22.	Seorang yang tenang dan mampu menghadapi tekanan kerja.					
23.	Seorang yang berimajinasi.					
24.	Seorang yang mempunyai pengetahuan dalam seni, muzik dan sastera.					
25.	Seorang yang ingin mengetahui tentang banyak perkara.					
26.	Seorang yang selalu menghasilkan pemikiran baru dan mencetuskan idea baru.					
27.	Seorang yang suka berfikir dan bermain-main dengan idea.					
38.	Seorang yang berdaya cipta dalam pembelajaran.					



**UUM**  
 Universiti Utara Malaysia

### Bahagian C Prestasi Kerja

Sila tandakan [ / ] pada nombor yang sesuai di penghujung setiap soalan.

1. Sangat tidak setuju
2. Tidak setuju
3. Tidak pasti
4. Setuju
5. Sangat setuju

Bil.		1	2	3	4	5
1.	Sejak dua tahun kebelakangan ini laporan prestasi kerja saya adalah baik					
2.	Tahap disiplin saya adalah memuaskan sejak dua tahun kebelakangan ini.					
3.	Mengikut penilaian saya, prestasi kerja saya adalah memuaskan.					
4.	Mengikut penilaian saya, sumbangan saya dalam bidang akademik adalah memuaskan.					
5.	Pada kebiasaannya, saya tidak dapat menghabiskan sukatan pelajaran kerana isi kandungan sukatan pelajaran yang sangat luas.					
6.	Pada kebiasaannya saya dapat merancang dan melaksanakan pengajaran saya dengan baik.					
7.	Pencapaian pelajar-pelajar dalam kelas yang saya ajar adalah pada tahap yang memuaskan pada tahun lepas.					
8.	Saya jarang menerima teguran negatif tentang prestasi kerja daripada rakan sekerja.					
9.	Pada kebiasaannya saya dapat mengawal disiplin pelajar ketika mengajar.					
10.	Saya mendengar dan bertanya pendapat guru-guru lain sebelum membuat keputusan tentang sesuatu perkara.					

### LAMPIRAN 3

#### Nilai ujian kebolehpercayaan Alpha Cronbach (Reliability Test)

##### 1. Prestasi Kerja

###### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	190	91.8
	Excluded <sup>a</sup>	17	8.2
	Total	207	100.0

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

###### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.732	.740	10

###### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pk1	3.78	.675	190
Pk2	4.16	.717	190
Pk3	4.09	.776	190
Pk4	4.17	.765	190
Pk5	4.01	.833	190
Pk6	3.92	.700	190
Pk7	3.95	.765	190
Pk8	3.78	.715	190
Pk9	3.90	.667	190
Pk10	3.87	.607	190

## 2. Ekstrovert (*Extraversion*)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	190	91.8
	Excluded <sup>a</sup>	17	8.2
	Total	207	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.836	.842	6

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Ex1	3.64	.797	190
Ex2	4.15	.572	190
Ex3	3.80	.874	190
Ex4	3.78	.675	190
Ex5	4.16	.717	190
Ex6	4.08	.772	190



### 3. Sifat Kepersetujuan (*Agreeableness*)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	190	91.8
	Excluded <sup>a</sup>	17	8.2
	Total	207	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.779	.787	6

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Ag1	4.17	.765	190
Ag2	4.01	.833	190
Ag3	3.99	.706	190
Ag4	3.95	.765	190
Ag5	3.78	.715	190
Ag6	3.70	.566	190

#### 4. Sifat Berhati-hati (*Conscientiousness*)

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	190	91.8
	Excluded <sup>a</sup>	17	8.2
	Total	207	100.0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.778	.790	6

##### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Cn1	4.01	.833	190
Cn2	3.94	.702	190
Cn3	3.95	.765	190
Cn4	3.78	.715	190
Cn5	3.90	.676	190
Cn6	3.87	.607	190

## 5. Neurotik (*Neurotism*)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	190	91.8
	Excluded <sup>a</sup>	17	8.2
	Total	207	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.742	.747	4

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Neu1	3.94	.702	190
Neu2	3.95	.765	190
Neu3	3.89	.666	190
Neu4	3.78	.715	190

## 6. Berfikiran Terbuka (*Openness to Experience*)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	190	91.8
	Excluded <sup>a</sup>	17	8.2
	Total	207	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.805	.815	6

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Op1	3.96	.705	190
Op2	3.95	.765	190
Op3	3.91	.715	190
Op4	3.64	.654	190
Op5	4.01	.833	190
Op6	3.94	.702	190

#### LAMPIRAN 4

*Korelasi antara Prestasi Kerja dengan Personaliti Ekstrovert, Sifat Keterbukaan, Sifat Berhati-Hati, Neurotik Dan Berfikiran Terbuka*

		Correlations					
		pk	ex	ag	cn	neu	op
pk	Pearson Correlation	1	.420**	.892**	.886**	-.012	.876**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.865	.000
	N	190	190	190	190	190	190
ex	Pearson Correlation	.420**	1	.029	.030	-.391**	.033
	Sig. (2-tailed)	.000		.691	.681	.000	.651
	N	190	190	190	190	190	190
ag	Pearson Correlation	.892**	.029	1	.970**	.221**	.978**
	Sig. (2-tailed)	.000	.691		.000	.002	.000
	N	190	190	190	190	190	190
cn	Pearson Correlation	.886**	.030	.970**	1	.220**	.978**
	Sig. (2-tailed)	.000	.681	.000		.002	.000
	N	190	190	190	190	190	190
neu	Pearson Correlation	-.012	-.391**	.221**	.220**	1	.232**
	Sig. (2-tailed)	.865	.000	.002	.002		.001
	N	190	190	190	190	190	190
op	Pearson Correlation	.876**	.033	.978**	.978**	.232**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.651	.000	.000	.001	
	N	190	190	190	190	190	190

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

**Analisis Regresi antara Prestasi Kerja dengan ciri *Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Neurotism dan Openness to Experience***

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982 <sup>a</sup>	.964	.963	.07578

a. Predictors: (Constant), op, ex, neu, ag, cn

b. Dependent Variable: pk

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.986	5	5.597	974.709	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1.057	184	.006		
	Total	29.042	189			

a. Dependent Variable: pk

b. Predictors: (Constant), op, ex, neu, ag, cn

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.345	.082		4.190	.000
	ex	.263	.011	.368	23.859	.000
	ag	.527	.054	.689	9.777	.000
	cn	.365	.056	.460	6.483	.000
	neu	-.056	.014	-.066	-4.152	.000
	op	-.184	.062	-.244	-2.956	.004

a. Dependent Variable: pk

**LAMPIRAN 5*****Bilangan Sekolah Tadika KEMAS di Negeri Kelantan***

<b>Bilangan</b>	<b>Daerah</b>	<b>Jumlah (Buah)</b>
1.	Kota Bharu	151
2.	Pasir Mas	49
3.	Tumpat	40
4.	Bachok	80
5.	Tanah Merah	80
6.	Pasir Puteh	80
7.	Kuala Krai	80
8.	Machang	40
9.	Gua Musang	80
10.	Jeli	40
	<b>Jumlah</b>	<b>720</b>

*Senarai Sekolah Tadika KEMAS daerah Kota Bharu*

<b>Bilangan</b>	<b>Nama Tadika</b>
1.	Tadika Kemas Banggu
2.	Tadika Kemas Padang Enggang
3.	Tadika Kemas (NKRA) Siti Manis
4.	Tadika Kemas (NKRA) Taman Sri Sentosa
5.	Tadika Kemas 21 Ramd
6.	Tadika Kemas 21 Ramd Desa Wira
7.	Tadika Kemas Abdul Majid
8.	Tadika Kemas Al Azzam
9.	Tadika Kemas Al Banun
10.	Tadika Kemas Al Ehsan
11.	Tadika Kemas Al Hikmah (Kg Lanchang)
12.	Tadika Kemas Al Hikmah (Kg Pulau Panjang)
13.	Tadika Kemas Al Muataqim
14.	Tadika Kemas Al-Falah
15.	Tadika Kemas Al-Hakim
16.	Tadika Kemas Al-Hidayah, Babong
17.	Tadika Kemas Al-Munir
18.	Tadika Kemas Al-Taqwa
18.	Tadika Kemas Alif
19.	Tadika Kemas Amanah
20.	Tadika Kemas An Nur
21.	Tadika Kemas Anggerik



<b>22.</b>	Tadika Kemas Artileri
<b>23.</b>	Tadika Kemas Assyakirin 1
<b>24.</b>	Tadika Kemas Baiduri Sungai Budor
<b>25.</b>	Tadika Kemas Bakti
<b>25.</b>	Tadika Kemas Ikhlas 1
<b>27.</b>	Tadika Kemas Balqis
<b>28.</b>	Tadika Kemas Baung Bayam
<b>29.</b>	Tadika Kemas Bentara Kiri
<b>30.</b>	Tadika Kemas Buluh Muda
<b>31.</b>	Tadika Kemas Bunut Payung
<b>32.</b>	Tadika Kemas Darul Al Khairiah
<b>33.</b>	Tadika Kemas Darul Aman
<b>34.</b>	Tadika Kemas Darul Hidayat
<b>35.</b>	Tadika Kemas Darul Iman
<b>36.</b>	Tadika Kemas Darul Naim 4
<b>37.</b>	Tadika Kemas Dayang Sakti
<b>38.</b>	Tadika Kemas Demit Permai 1
<b>39.</b>	Tadika Kemas Desa An-Nur 1
<b>40.</b>	Tadika Kemas Balkhis 1
<b>41.</b>	Tadika Kemas Desa Darulnaim
<b>42.</b>	Tadika Kemas Desa Darulnaim 2
<b>43.</b>	Tadika Kemas Desa Murni
<b>44.</b>	Tadika Kemas Fatihah
<b>45.</b>	Tadika Kemas Fatimah (2)

<b>46.</b>	Tadika Kemas Fatimah 1
<b>47.</b>	Tadika Kemas Gertak Kechupu
<b>48.</b>	Tadika Kemas Haji Abdullah
<b>49.</b>	Tadika Kemas Halawatul Iman
<b>50.</b>	Tadika Kemas Haji Musa
<b>51.</b>	Tadika Kemas Haji Nik Hassan
<b>52.</b>	Tadik Kemas Haji Omar
<b>53.</b>	Tadika Kemas Haji Abdul Fatah
<b>54.</b>	Tadika Kemas Hajah Siti Sufiyah
<b>55.</b>	Tadika Kemas Hussna
<b>56.</b>	Tadika Kemas Iman Samad
<b>57.</b>	Tadika Kemas Jasa Murni
<b>58.</b>	Tadika Kemas Jelulok
<b>59.</b>	Tadika Kemas JPJ Kelantan
<b>60.</b>	Tadika Kemas Kedai Salor
<b>61.</b>	Tadika Kemas Kampung Sireh
<b>62.</b>	Tadika Kemas Kampung Wakaf Sena
<b>63.</b>	Tadika Kemas Khatib Ali (NKRA)
<b>64.</b>	Tadika Kemas Kolam
<b>65.</b>	Tadika Kemas Langgar
<b>66.</b>	Tadika Kemas Mahligai
<b>67.</b>	Tadika Kemas Mawar
<b>68.</b>	Tadika Kemas Mesra
<b>69.</b>	Tadika Kemas Murni

<b>70.</b>	Tadika Kemas Najwa
<b>71.</b>	Tadika Kemas Nasuha
<b>72.</b>	Tadika Kemas NKRA Nurul Ambiat
<b>73.</b>	Tadika Kemas Norhidayah, Panchor
<b>74.</b>	Tadika Kemas Nur Aqilah
<b>75.</b>	Tadika Kemas Nur Arif
<b>76.</b>	Tadika Kemas Nur Hasanah
<b>77.</b>	Tadika Kemas Nur Ibra
<b>78.</b>	Tadika Kemas Nur Iman
<b>79.</b>	Tadika Kemas Nur Suria
<b>80.</b>	Tadika Kemas Nurhidayah
<b>81.</b>	Tadika Kemas Padang Sakar
<b>82.</b>	Tadika Kemas Pak Badol
<b>83.</b>	Tadika Kemas Pasir Hor 1
<b>84.</b>	Tadika Kemas Permata
<b>85.</b>	Tadika Kemas Perumahan Padang Tembak
<b>86.</b>	Tadika Kemas Puteri Saadong B (Nkra)
<b>87.</b>	Tadika Kemas Raudah Kg Lating
<b>88.</b>	Tadika Kemas Satria 7 Jurutera (1)
<b>89.</b>	Tabika Kemas Sentosa
<b>90.</b>	Tadika Kemas Seri Muara
<b>91.</b>	Tadika Kemas Serian
<b>92.</b>	Tadika Kemas Seroja
<b>93.</b>	Tadika Kemas Sinar Bakti

<b>94.</b>	Tadika Kemas Sri Bayu
<b>95.</b>	Tadika Kemas Sinar Baru
<b>96.</b>	Tadika Kemas Sri Chekok
<b>97.</b>	Tadika Kemas Sri Gading
<b>98.</b>	Tadika Kemas Sri Harmoni (Nkra)
<b>99.</b>	Tadika Kemas Sri Harmoni
<b>100.</b>	Tadika Kemas Sri Intan
<b>101.</b>	Tadika Kemas Sri Kenanga
<b>102.</b>	Tadika Kemas Sri Kenanga
<b>103.</b>	Tadika Kemas Sri Layang
<b>104.</b>	Tadika Kemas Sri Mawar
<b>105.</b>	Tadika Kemas Sri Mawar ( Pengkalan Chepa)
<b>106.</b>	Tadika Kemas Sri Mawar 1
<b>107.</b>	Tabika Kemas Sri Melati
<b>108.</b>	Tadika Kemas Sri Melor, Lundang

## LAMPIRAN 6

### *Perbezaan anantara sekolah tadika Kemas dengan sekolah tadika kerajaan*

<b>Bil.</b>	<b>Sekolah tadika Kemas</b>	<b>Sekolah tadika kerajaan</b>
1.	Program pendidikan awal kanak-kanak yang dianjurkan oleh KEMAS dikenali sebagai Taman Bimbingan Kanak-kanak (TABIKA) merupakan program yang memberi peluang pendidikan awal bagi kanak-kanak yang berumur 4 hingga 6 tahun.	Sementara di sekolah-sekolah kerajaan pula lebih dikenali sebagai PRA SEKOLAH. Peringkat umur pula di antara 4 hingga 6 tahun. Juga bertujuan memberi pengalaman awal kepada kanak-kanak sebagai persediaan untuk memasuki persekolahan arus perdana.
2.	Konsep Tadika KEMAS ialah 'Belajar Melalui Bermain' yang diselaraskan dengan sifat semulajadi kanak-kanak iaitu bermain, ingin tahu dan mencuba.	Konsep yang digunakan ialah "Belajar Sambil Bermain" dengan menekankan "Pembelajaran Bertema"
3.	Konsep tersebut kemudiannya diperluaskan kepada menguasai kemahiran 4M (Membaca, Menulis, Mengiradan Menaakul). Ini bertujuan untuk memberi peluang dan galakan kepada kanak-kanak menguasai kemahiran asas dan pengalaman yang akan memudahkan mereka menerima pendidikan formal di sekolah rendah kelak.	Kaedah pembelajaran ialah meliputi aktiviti kelas, aktiviti kumpulan dan aktiviti individu. Keunikan prasekolah yang dianjurkan Kementerian Pelajaran Malaysia ialah aktiviti kumpulan yang berupaya meningkatkan kualiti kawalan emosi dan intelektual. Pendedahan terhadap aktiviti ini dapat menyediakan asas yang kukuh bagi pembelajaran berkonsepkan sekolah bestari.
4.	Dikendalikan oleh Jabatan Kemajuan Masyarakat (JKM)	Pra sekolah diasaskan untuk memberi ruang pendidikan lebih baik bagi semua bagi persediaan sebelum ke tahun 1 tanpa mengira nilai pendapatan ibubapa tetapi ianya bergantung pada jawatankuasa pemilihan yang diketuai oleh Guru Besar, Guru Penolong Kanan, Guru Pra Sekolah, Guru Tahap 1 dan 2 dan juga seorang wakil dari komuniti