

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.



**KESAN PERSONALITI TERHADAP KEENGANAN LATIHAN DIKALANGAN  
KAKITANGAN JABATAN KASTAM DIRAJA MALAYSIA**

Oleh:

**MUHAMAD KAMIL BIN MUHAMMAD ZAIN**



**UUM**  
Universiti Utara Malaysia

Di sediakan untuk:

Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business,  
Universiti Utara Malaysia,  
Sebagai Memenuhi Keperluan Pengurnian Ijazah  
Master Of Science ( Management )

Julai 2019



**Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan**  
(School of Business Management)

**Kolej Perniagaan**  
(College of Business)

**Universiti Utara Malaysia**

**PERAKUAN KERJA TESIS / DISERTASI**  
(Certification of thesis / dissertation)

Kami, yang bertandatangan, memperakukan bahawa  
(We, the undersigned, certify that)

**MUHAMAD KAMIL MUHAMMAD ZAIN**

calon untuk Ijazah  
(candidate for the degree of)

**MASTER OF SCIENCE (MANAGEMENT)**

telah mengemukakan tesis / disertasi yang bertajuk:  
(has presented his/her thesis / dissertation of the following title):

**KESAN PERSONALITI TERHADAP KEENGGANAN LATIHAN DI KALANGAN KAKITANGAN  
JABATAN KASTAM DIRAJA MALAYSIA**

seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit tesis / disertasi.  
(as it appears on the title page and front cover of the thesis / dissertation).

Bahawa tesis/disertasi tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan, sebagaimana yang ditunjukkan oleh calon dalam ujian lisan yang diadakan pada:

**12 Feb. 2019.**

(That the said thesis/dissertation is acceptable in form and content and displays a satisfactory knowledge of the field of study as demonstrated by the candidate through an oral examination held on:

**12 Feb. 2019.**

Pengerusi Viva : **Dr. Mohd. Rashdan Sallehuddin**  
(Chairman for Viva)

Tandatangan  
(Signature)

Pemeriksa Luar : **Dr. Mohd. Hamran Mohamad (UPNM)**  
(External Examiner)

Tandatangan  
(Signature)

Pemeriksa Dalam : **Dr. Muhammad Shukri Bakar**  
(Internal Examiner)

Tandatangan  
(Signature)

Tarikh: **12 Feb. 2019**  
(Date)

Nama Nama Pelajar : **Muhamad Kamil Muhammad Zain**  
(Name of Student)

Tajuk Tesis / Disertasi : **Kesan Personaliti Terhadap Keengganan Latihan Di Kalangan Kakitangan**  
(Title of the Thesis / Dissertation) **Jabatan Kastam Diraja Malaysia**

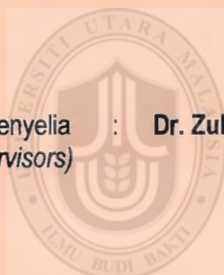
Program Pengajian : **Master of Science (Management)**  
(Programme of Study)

Nama Penyelia/Penyelia-penyelia : **Mr. Fadzil Mohd. Husin**  
(Name of Supervisor/Supervisors)

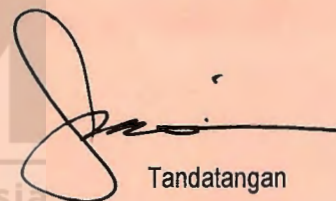


Tandatangan

Nama Penyelia/Penyelia-penyelia : **Dr. Zulkiflee Daud**  
(Name of Supervisor/Supervisors)



**UUM**  
Universiti Utara Malaysia



Tandatangan

## **KEBENARAN MERUJUK**

Tesis ini dikemukakan sebagai memenuhi keperluan pengurniaan Ijazah Pasca Siswazah daripada Universiti Utara Malaysia (UUM). Saya dengan ini bersetuju membenarkan pihak perpustakaan Universiti Utara Malaysia mempamerkannya sebagai bahan rujukan umum. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada tesis ini untuk tujuan akademik perlulah mendapat kebenaran daripada Penyelia Tesis atau Dekan Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business terlebih dahulu. Sebarang bentuk salinan dan cetakan bagi tujuan komersial adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis daripada penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penyelidik dan Universiti Utara Malaysia perlulah dinyatakan jika rujukan terhadap tesis ini dilakukan.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan tesis ini sama ada secara sebahagian atau sepenuhnya hendaklah dipohon melalui:

Dekan  
Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business  
Universiti Utara Malaysia  
06010 UUM Sintok  
Kedah Darul Aman  
Malaysia

## ABSTRAK

Kajian ini membincangkan kesan personaliti ke atas keengganan latihan dalam kalangan kakitangan Jabatan Kastam Diraja Malaysia, Pelabuhan Klang. Kajian ini dijalankan untuk mencapai lima objektif iaitu untuk mengenalpasti samada (a) personaliti keterbukaan terhadap pengalaman memberi kesan kepada keengganan latihan, (b) personaliti kehematan memberi kesan kepada keengganan latihan, (c) personaliti ekstraversi memberi kesan kepada keengganan latihan, (d) personaliti kebersetujuan memberi kesan kepada keengganan latihan, dan (e) personaliti neurotisisme memberi kesan kepada keengganan latihan. Kajian ini melibatkan pengedaran soal selidik kepada 118 kakitangan dari kalangan penjawat Gred W19 hingga W44 yang dipilih secara rawak dengan menggunakan kerangka persampelan berstrata berkadar. Pengkaji telah menggunakan *International Personality Item Pool* (IPIP) yang dibina oleh Bamber dan Castka (2006) dan alat pengukuran untuk keengganan latihan yang dibina oleh Oreg (2003). Keputusan analisis faktor telah menunjukkan bahawa personaliti dikalangan responden yang terlibat dalam kajian ini adalah termasuk kebersetujuan dan neurotisisme, manakala reaksi emosi dan kognitif jangka pendek adalah dimensi yang mewakili keengganan latihan. Untuk menguji kesan personaliti kepada keengganan latihan, analisis regresi berperingkat telah dilakukan. Keputusan telah menunjukkan bahawa personaliti neurotisisme telah mempengaruhi keengganan latihan secara signifikan. Dalam kata lain, pekerja yang mempunyai emosi yang tidak stabil akan menunjukkan keengganan mereka terhadap latihan. Pengkaji mencadangkan Unit Latihan, Jabatan Kastam Diraja Malaysia dan Akademi Kastam Diraja Malaysia (AKMAL) melakukan analisis keperluan latihan yang melibatkan analisis organisasi, tugas dan individu bagi setiap kakitangan untuk memastikan latihan yang sesuai diberikan kepada kakitangan dan mengekalkan fasiliti yang baik di dalam akademi. Implikasi dari keputusan kajian, kajian masa depan dan pelaksanaan serta kekangan kajian juga telah dibincangkan.

**Kata Kunci :** Personaliti Keterbukaan, Personaliti Kehematan, Personaliti Ekstraversi, Personaliti Kebersetujuan, Keengganan Menghadiri Latihan.

## ABSTRACT

This research discussed the effect of personality on resistance to train among the staff at the Royal Customs of Malaysia, Port Klang. It was conducted to achieve five objectives: to determine whether (a) openness to experience personality affects resistance to train, (b) conscientiousness personality affects resistance to train, (c) extraversion personality affects resistance to train, (d) agreeableness personality affects resistance to train, and (e) neuroticism personality affects resistance to train. This study involved the distribution of questionnaires amongst 118 staff from Grade W19 to W44 who were selected randomly by using the proportionate stratified sampling frame. The researcher employed the International Personality Item Pool (IPIP) constructed by Bamber and Castka (2006) and resistance to train measurement developed by Oreg (2003). The result of factor analysis revealed that personality among the respondents involved in this study include agreeableness and neuroticism, while emotional reaction and short-term cognitive are the dimensions representing resistance to train. To examine the effect of personality on resistance to train, the researcher executed multiple regression analysis. The result showed that neuroticism personality significantly affects resistance to train. In other words, employees who are not emotionally stable will show their resistance to train. The researcher suggests that the Training Unit of the Royal Customs of Malaysia as well as the Royal Customs Academy (AKMAL) must do training needs analysis encompassed with organizational task, and individual analyses for each staff to maintain appropriateness of training and maintaining good facilities in the academy. The implications of the findings, future research and practice, and the limitations of the present study are also discussed.

**Keywords :** Openness to experience personality, Conscientiousness personality, Extraversions personality , Agreeableness personality, Resistance to train.

# PENGHARGAAN



Terlebih dahulu saya ingin mengucapkan syukur Alhamdulillah ke hadrat Allah S.W.T, kerana diatas limpah dan kurniaNya, maka dapatlah saya menyiapkan tesis ini dengan jayanya walaupun menempuhi pelbagai dugaan dan rintangan.

Alhamdulillah. Terima kasih kepada isteri, kedua ibubapa, adik beradik dan sahabat seperjuangan atas kerjasama, berkat kesabaran, bantuan, toleransi, dan sokongan padu yang diberikan sehingga tesis dan pengajian ini dapat disempurnakan dengan jayanya. Sesungguhnya pengorbanan yang telah dilakukan amatlah sanjungi dan akan ingati sepanjang hayat ini.

Di kesempatan ini juga saya ingin mengucapkan jutaan terima kasih kepada Tn Hj. Fadzil Bin Mohd Husin dan Tn Dr. Zulkiflee Bin Daud, selaku penyelia-penyelia saya, di atas kesabaran, sokongan, nasihat dan bimbingan yang diberikan banyak membantu kepada kejayaan dalam penghasilan tesis ini. Dengan bangganya saya ingin mengatakan bahawa anda berdua merupakan penyelia yang terbaik.

Tidak dilupakan juga kepada barisan pensyarah dan warga Universiti Utara Malaysia, Sintok yang sudi berkongsi pengalaman sepanjang pengajian ini. Segala pengalaman yang dilalui pasti tidak dapat dilupakan.

Akhir kata, ucapan terima kasih juga kepada semua yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam memberikan sumbangan cadangan dan bantuan dalam menyiapkan tesis ini. Semoga penyelidikan dan tesis ini dapat dijadikan wadah ilmu yang berguna untuk tatapan generasi akan datang.

## ISI KANDUNGAN

### KANDUNGAN

### MUKA SURAT

Tajuk	i
Perakuan Kerja Tesis/Disertasi	ii
Kebenaran Merujuk	iii
Abstrak	iv
Abstract	v
Penghargaan	vi
Isi Kandungan	vii
Senarai Jadual	xiii
Senarai Rajah	xiv
Daftar Kata	xv

## **BAB 1 : PENGENALAN**

1.1	Latar belakang Kajian	1
1.2	Penyataan Masalah	7
1.3	Persoalan Kajian	14
1.4	Objektif Kajian	14
1.5	Kepentingan Kajian	15
1.6	Skop Kajian	20
1.7	Kesimpulan	21

## **BAB 2 : KAJIAN LITERATUR**

2.1	Pengenalan	22
2.2	Latihan	22
2.3	Proses Latihan	23
2.4	Keengganan Untuk Latihan	25
2.5	Personaliti	29
2.6	Ciri-Ciri Personaliti (Big-Five Personalities)	30
2.6.1	Keterbukaan	32
2.6.2	Kepersetujuan	34
2.6.3	Sifat berhati-hati	35
2.6.4	Extraversion	35
2.6.5	Ketidak Stabilan Emosi	36
2.7	Hubungan Antara Personaliti Dengan Keengganan Terhadap Latihan	37

2.8	Hipotesis	41
2.9	Kesimpulan	42

### **BAB 3 : METODOLOGI PENYELIDIKAN**

3.1	Pengenalan	43
3.2	Rangka Kajian	43
3.3	Reka Bentuk Kajian	48
3.4	Populasi dan Persampelan	49
3.4.1	Populasi	49
3.4.2	Unit Analisis	49
3.4.3	Persampelan	50
3.5	Pengukuran	51
3.5.1	Personaliti	51
3.5.2	Keengganan untuk latihan	52
3.5.3	Pengukuran Konstruk dalam borang Soal Selidik	54
3.6	Pengumpulan Data	55
3.7	Analisis Data	55
3.8	Kajian Rintis	56
3.8.1	Ujian kebolehpercayaan	56
3.8.2	Ujian Kesahan	57
3.9	Pemeriksaan Data	57
3.9.1	Ujian Kelinearan	58
3.9.2	Ujian Normaliti	58

3.9.3	Transformasi Data	58
3.10	Analisis Faktor	59
3.10.1	Pra-syarat untuk Analisis Faktor	59
3.11	Analisis Korelasi	62
3.12	Analisis Regresi Berganda	62
3.12.1	Syarat pengujian regresi berganda	64
3.12.2	Kaedah Regresi Berganda	65
3.12.2	Pengujian Signifikansi Kajian	66
3.13	Kesimpulan	67

## **BAB 4 : ANALISIS KAJIAN**

4.1	Pengenalan	68
4.2	Profil Responden	69
4.3	Kajian Rintis	70
4.3.1	Personaliti	70
4.3.2	Keengganan Latihan	71
4.4	Penyisihan Data	72
4.4.1	Ujian Linearity	72
4.4.2	Ujian Normaliti	73
4.5	Multivariate Outliers	74
4.6	Analisis Faktor	75
4.6.1	Pra syarat Untuk Analisis Faktor	76

4.6.1.1	Ujian KMO, Bartlett, Anti-Image correlation, MSA dan Partial Correlation	76
4.6.1.1.1	Personaliti	76
4.6.1.1.2	Keengganan Latihan	78
4.6.2	Nilai Eigen, Peratus Nilai Eigen dan Factor Loading	80
4.6.2.1	Personality	80
4.6.2.2	Keengganan Latihan	85
4.6.3	Ujian <i>Reliability</i> Selepas Analisis Faktor	85
4.7	Penyataan Semula Hipotesis	86
4.8	Analisis Korelasi	87
4.8.1	Hubungan antara Agreeableness dan Neuroticism dengan Reaksi Emosi dan Pemikiran Jangka Pendek	87
4.10	Analisis Regresi Berganda	88
4.10.1	Pengaruh personaliti agreeableness dan neuroticism terhadap reaksi emosi	89
4.10.2	Pengaruh personaliti <i>agreeableness</i> dan <i>neuroticism</i> terhadap pemikiran jangka pendek	91
4.11	Kesimpulan	93

## **BAB 5 : PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN**

5.1	Pengenalan	94
5.2	Perbincangan	96
5.3	Implikasi Kepada Pihak Pengurusan	100
5.4	Batasan Kajian	103
5.5	Kajian Masa Depan	103
5.6	Kesimpulan	104
<b>RUJUKAN</b>		105
<b>LAMPIRAN 1 (BORANG SOAL SELIDIK)</b>		108



## SENARAI JADUAL

Jadual 3.1	Hubungan antara pembolehubah dan hipotesis	44
Jadual 3.2	Persampelan Berstrata Rawak Mudah Berkadar	50
Jadual 3.3	Instrumen yang digunakan dalam Sifat Personaliti dan Keengganan Terhadap Latihan	54
Jadual 4.1	Jumlah borang soal selidik yang dikumpulkan	69
Jadual 4.2	Profil Responden	69
Jadual 4.3	Ujian reliability untuk Personality	71
Jadual 4.4	Ujian reliability untuk enggan hadir latihan	72
Jadual 4.5	Nilai Skewness dan kurtosis	74
Jadual 4.6	Mahalanobis Boxplots outliers	75
Jadual 4.7	Ujian KMO dan Bartlett bagi personality	76
Jadual 4.8	Nilai MSA untuk Personaliti	77
Jadual 4.9	Ujian KMO dan Bartlett untuk Keengganan latihan	78
Jadual 4.10	Nilai MSA untuk Keengganan Latihan	79
Jadual 4.11	Nilai eigen bagi Personaliti	81
Jadual 4.12	Rotated Component Matrix untuk Personaliti	82
Jadual 4.13	Eigenvalues untuk keengganan latihan	83
Jadual 4.14	Rotated Component Matrix untuk keengganan latihan	84

Jadual 4.15	Ujian Reliability untuk dimensi personaliti selepas analisis faktor	85
Jadual 4.16	Ujian Reliability untuk keengganan latihan selepas analisis faktor	86
Jadual 4.17	Analisis Korelasi	88
Jadual 4.18	ANOVA	89
Jadual 4.19	Ringkasan model	90
Jadual 4.20	Coefficient correlation	90
Jadual 4.21	ANOVA	91
Jadual 4.22	Ringkasan model	92
Jadual 4.23	Coefficient correlation	92



### SENARAI RAJAH

Rajah 4.1	Scatter plot antara personaliti dan keengganan latihan	73
-----------	--	----

## DAFTAR KATA

JKDM	Jabatan Kastam Diraja Malaysia
i-SPEED	<i>Integrity, Speed, Professional, Efficient, Effective, Dynamic</i>
IPIP	<i>International Personality Item Pool</i>
KPSM	Khidmat Pengurusan Sumber Manusia
KPSL	Kenaikan Pangkat Secara Lantikan
LNPT	Laporan Nilaiian Prestasi Tahunan
AKMAL	Akademi Kastam Diraja Malaysia
H1	Hipotesis nombor satu
H2	Hipotesis nombor dua
H3	Hipotesis nombor tiga
VIF	<i>Variance Inflation Factor</i>
DV	<i>Dependent Variables</i>
IV	<i>Independent Variables</i>
SPSS	<i>Statistical Packages for the Social Sciences</i>
$\alpha$	<i>Alpha</i>
$\beta$	<i>Beta</i>
KMO	<i>Kaiser-Meyer-Oikin</i>
MSA	<i>Measure of Sampling Adequacy</i>

# **BAB 1**

## **PENGENALAN**

### **1.1 Latar belakang Kajian**

Pengurusan sumber manusia adalah salah satu cabang pengurusan dalam syarikat yang sedang membangun. Ia bukan sahaja melibatkan pengurusan tenaga kerja dari segi pampasan dan sebagainya, tetapi organisasi juga perlu mempunyai satu kaedah untuk memelihara dan memastikan sumber manusia dapat menyumbang untuk kebaikan organisasi. Sebagai contoh, majikan akan menyediakan program latihan bagi meningkatkan kemahiran pekerja dalam penggunaan mesin dan peralatan di tempat kerja untuk mengatasi kelemahan dalam prestasi kerja mereka. Oleh itu, kemahiran yang diperoleh melalui program latihan tersebut dapat digunakan dalam pekerjaan. Dalam jangka panjang, kemahiran ini akan meningkat apabila pekerja menjadi lebih cekap dan ini juga boleh membantu dalam pertumbuhan organisasi.

Menurut DeSimone, Werner, & Harris (2002), latihan dan pembangunan adalah termasuk dalam aktiviti pembangunan sumber manusia di mana ia bertujuan untuk mengubah atau meningkatkan keupayaan pekerja bagi keperluan pekerjaan; dari segi kemahiran dan pengetahuan; dan keupayaan untuk menjadikan mereka lebih berdaya saing dalam pasaran kerja. Di samping itu, latihan juga akan mendedahkan pekerja kepada kemungkinan perubahan situasi, misalnya kemajuan teknologi yang akan

The contents of  
the thesis is for  
internal user  
only

## RUJUKAN

- Bamber, D., & Castka, P. (2006). Personality, organizational orientations and self-reported learning outcomes. *Journal of Workplace Learning*, 73-92. doi:10.1108/1366562061064779
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big-Five Personality Dimensions and Job Performance : A Meta-Analysis. *Personel Psychology*, 1-26.
- Big Dog & Little Dog's Performance Juxtaposition. (2000, May 29). *Big Dog & Little Dog's Performance Juxtaposition*. Retrieved Mac 4, 2012, from Big Dog & Little Dog's Performance Juxtaposition Web Site: [http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/learning/theories/self\\_system.html](http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/learning/theories/self_system.html)
- Bovey, W. H., & Hede, A. (2001). Resistance to organizational change: the role of cognitive and affective process. *Leadership & Organizational Development Journal*, 372-382.
- Carol, O. C. (1993). Managing Resistance to Change. *Management Development Review*, 25.
- Desimone, R. L., Werner, J. M., & Harris, D. M. (2002). *Human Resource Development*. United State: Harcourt College.
- Erwin, D. G., & Garman, A. N. (2010). Resistance to organizational change : linking research and practices. *Leadership & Organization Development Journal*, 39-56. doi:10.1108/0143773101101037
- Gholipour, A., Kalali, N. S., Anvari, M. R., & Yazdani, H. R. (2011). Investigation of the Effects of the Big-Five Personality Model on Job Burnout. *International Conference on Economic and Finance Research*, 171-178.
- Goldberg, L. R. (1990). An Alternative "Description of Personality": The Big-Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1216-1229.

- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2004). *Managing Human Resources*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hair, J. J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis-A Global Perspective 7th Edition*. New Jersey: Pearson.
- Hair, J., Money, A., Page, M., & Samouel, P. (2007). *Research Method For Business*. United State of America: Wiley.com.
- Hellriegel, D., Woodman, R. W., & Slocum, J. J. (2001). *Organizational Behavior*. United State of America: South-Western College Publishing.
- Jabatan Penerangan Malaysia. (2008, November 14). *Jabatan Penerangan Malaysia*. Retrieved October 14, 2012, from Pusat Maklumat Rakyat: <http://pmr.penerangan.gov.my/index.php/component/content/article/110-ekonomi/8873-9-lagi-projek-baru-di-bawah-program-transformasi-kerajaan.html>
- Kementerian Dalam Negeri. (2011, June 23). *Kementerian Dalam Negeri*. Retrieved October 13, 2012, from Portal Berita iKDN: <http://portal.ikdn.gov.my/2011/06/soalan-soalan-lazim-program-6p/>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size For Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 607-610.
- Liao, C.-S., & Lee, C.-W. (2009). An Empirical Study of Employee Job Involvement and Personality Traits: The Case of Taiwan. *International Journal of Economics and Management*, 22-36.
- Omazie, D. M., Vlahov, R. D., & Basic, M. (2011). Relationship Between Personality Traits And Readiness for Organizational Change: A Case From Croatia. *The Business Review*, 156-162.
- Oreg, S. (2003). Resistance to Change : Developing an Individual Differences Measure. *Journal of Applied Psychology*, 680-693. doi:10.1037/0021

- Oreg, S. (2006). Personality, context and resistance to organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 73-101. doi:10.1080/13594320500451247
- Otto, K., & Dalbert, C. (2012). Individual differences in job-related reevaluation readiness. *Career Development International*, 168-186. doi:10.1108/13620431211225340
- Pihlak, U., & Alas, R. (2012). Resistance to change in India, Chinese and Estonian organizations. *Journal of Indian Business Research*, 224-243. doi:10.1108/17554191211274767
- Senior, B., & Swailes, S. (2010). *Organization Change*. United Kingdom: Pearson.
- Vakola, M., Tsaousis, I., & Nikolaou, I. (2004). The role of emotional intelligence and personality variables on attitude toward organizational change. *Journal of Managerial Psychology*, 88-110. doi:10.1108/02683940410526082
- Wagner, R. J., & Campbell, J. (1994). Outdoor-based Experiential Training: Improving Transfer. *Journal of Management Development*, 4-11.
- Zee, K. V., Thijs, M., & Schakel, L. (2002). The Relationship of Emotional Intelligence with Academic Intelligence and the Big Five. *European Journal of Personality*, 103-125. doi:10.1002/434
- Zikmund, W. G. (2000). *Business Research Methods Sixth Edition*. United States of America: Mike Roche.



Saya, Muhamad Kamil Bin Muhammad Zain , merupakan seorang pelajar Sarjana Sains Pengurusan, Universiti Utara Malaysia yang sedang menjalankan kajian berkenaan **Kesan Personaliti Terhadap Penentangan Latihan Dikalangan Kakitangan Jabatan Kastam Diraja Malaysia, Selangor**. Adalah menjadi harapan saya supaya pihak Tuan/Puan dapat menjawab semua soalan di dalam borang soal selidik ini. Segala jawapan yang diberikan adalah untuk tujuan kajian ini sahaja.

Sekian, terima kasih.

Muhamad Kamil Bin Muhammad Zain

Pelajar Sarjana Sains Pengurusan

Universiti Utara Malaysia

**Section A: Personaliti**

No.	Item	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Pasti	Setuju	Sangat Setuju
1.	Saya merasa selesa dengan pekerja disekitar saya. <i>I feel comfortable around people.</i>	1	2	3	4	5
2.	Saya selalu memulakan perbualan. <i>I always start conversations.</i>	1	2	3	4	5
3.	Saya selalu banyak berbual dengan pekerja yang lain. <i>I always talk a lot of different people at parties.</i>	1	2	3	4	5
4.	Saya sentiasa bersedia. <i>I always prepared.</i>	1	2	3	4	5
5.	Saya selalu mengambil perhatian secara terperinci. <i>I always pay attention to details.</i>	1	2	3	4	5
6.	Saya membuat kekacauan disekitar saya. <i>I make a mess of things around me.</i>	1	2	3	4	5
7.	Saya mempunyai imiginasi yang jelas. <i>I have a vivid imagination.</i>	1	2	3	4	5
8.	Saya cepat memahami sesuatu perkara. <i>I very quick to understand things.</i>	1	2	3	4	5

9.	Saya rasa bertanggungjawab terhadap orang lain. <i>I feel concern for others.</i>	1	2	3	4	5
10.	Saya merasa minat terhadap orang lain. <i>I am interested in others.</i>	1	2	3	4	5
11.	Saya jarang menghina orang lain. <i>I rarely insult to another people.</i>	1	2	3	4	5
12.	Saya sangat bimbang berkenaan sesuatu perkara. <i>I very worry about things.</i>	1	2	3	4	5
13.	Saya sentiasa senang merasa sedih. <i>I always get upset easily.</i>	1	2	3	4	5
14.	Saya tidak suka bercakap banyak. <i>I don't like to talk a lot.</i>	1	2	3	4	5
15.	Saya sentiasa menjaga latar belakang. <i>I always keep in the background.</i>	1	2	3	4	5
16.	Saya hanya bercakap sedikit. <i>I have little to say.</i>	1	2	3	4	5
17.	Saya sentiasa melakukan kerja dengan segera. <i>I always get chores done right away.</i>	1	2	3	4	5
18.	Saya suka mengarah. <i>I like order.</i>	1	2	3	4	5
19.	Saya selalu menggunakan perkataan-perkataan yang sukar difahami. <i>I am usually using difficult words.</i>	1	2	3	4	5

20.	Saya menggunakan masa untuk memikirkan sesuatu perkara. <i>I spend time reflecting on things.</i>	1	2	3	4	5
21.	Saya adalah seorang yang mempunyai idea yang banyak. <i>I am full of ideas.</i>	1	2	3	4	5
22.	Saya sangat bersimpati dengan perasaan orang lain. <i>I very sympathize with others' feeling.</i>	1	2	3	4	5
23.	Saya berminat mengetahui masalah orang lain. <i>I very interested in other people's problems.</i>	1	2	3	4	5
24.	Saya sering mengambil masa untuk orang lain. <i>I always take time out for others.</i>	1	2	3	4	5
25.	Saya sentiasa berubah perasaan. <i>I change my mood a lot.</i>	1	2	3	4	5
26.	Perasaan saya sering berbalik. <i>I always have frequent mood swings.</i>	1	2	3	4	5
27.	Saya mudah berasa tidak selesa. <i>I always get irritated easily.</i>	1	2	3	4	5
28.	Saya sering merasa sedih. <i>I always feel blue.</i>	1	2	3	4	5

**Section B : Penentangan Latihan**

No.	Item	Sangat tidak bersetuju	Tidak bersetuju	Tidak pasti	Bersetuju	Sangat Bersetuju
1.	Secara umum saya mengandaikan latihan sebagai suatu yang negatif.  <i>I generally consider training to be a negative thing.</i>	1	2	3	4	5
2.	Saya berhadapan dengan perkara luar jangka setiap masa secara rutin.  <i>I'll take a routine day over a day full of unexpected events any time.</i>	1	2	3	4	5
3.	Saya suka melakukan perkara yang rutin berbanding mencuba sesuatu yang baharu dan berlainan.  <i>I'll like to do same old things rather than try new and different ones.</i>	1	2	3	4	5
4.	Pada bila-bila masa jika hidup/kerja saya menjadi rutin, saya akan bersedia untuk dilatih.  <i>Whenever my life forms a stable routine, I look to attend to train.</i>	1	2	3	4	5
5.	Saya lebih suka dilihat sebagai seorang yang membosankan berbanding seorang yang tidak disangka.  <i>I'd rather be bored than surprised.</i>	1	2	3	4	5
6.	Saya akan berasa tertekan jika saya diberitahu bahawa saya perlu menjalani latihan yang sesuai dengan kerja saya.  <i>If I were to be informed than there's going to be a significant training</i>	1	2	3	4	5

	<i>regarding the way thing is done at work, I would probably feel stressed.</i>					
7.	Apabila saya diberitahu berkenaan perancangan latihan untuk saya, saya akan merasa tertekan.  <i>When I am informed of training plan, I tense up a bit.</i>	1	2	3	4	5
8.	Apabila sesuatu tidak berlaku seperti yang dirancang, saya akan merasa tertekan.  <i>When thing don't go according to plan, it stressed me out.</i>	1	2	3	4	5
9.	Jika ketua saya mengarahkan saya untuk menjalani latihan, saya akan merasa kurang selesa walaupun saya tahu saya tidak perlu melakukan kerja tambahan.  <i>If my boss asked to attend training, it would probably make me feel uncomfortable even if I thought I'd do just as well without having to do any extra work.</i>	1	2	3	4	5
10.	Menjalani latihan akan menyusahkan saya.  <i>Attending training seems like a real hassle to me.</i>	1	2	3	4	5
11.	Selalunya, saya akan merasa tidak selesa terhadap latihan walaupun ianya akan memperbaiki kehidupan saya.  <i>Often, I feel a bit uncomfortable even about training that may potentially improve my life.</i>	1	2	3	4	5

<p>12. Apabila seseorang memaksa saya untuk menjalani latihan, saya akan mengelak walaupun saya percaya latihan akan memberikan faedah kepada saya.</p> <p><i>When someone pressures me to attend training, I tend to resist it even if I think the training may ultimately benefit me.</i></p>	<p>1                      2                      3                      4                      5</p>
<p>13. Kadang kala saya mendapati bahawa saya mengelak dari latihan yang saya tahu bahawa ianya baik untuk saya.</p> <p><i>I sometimes find myself avoiding training that I know be good for me.</i></p>	<p>1                      2                      3                      4                      5</p>
<p>14. Apabila saya telah membuat perancangan, saya tidak akan ubah hanya kerana keperluan menjalani latihan.</p> <p><i>Once I've made plans, I'm not likely changing my mind for training.</i></p>	<p>1                      2                      3                      4                      5</p>
<p>15. Saya jarang menjalani latihan.</p> <p><i>I often go to training.</i></p>	<p>1                      2                      3                      4                      5</p>
<p>16. Apabila saya telah membuat keputusan, saya tidak akan mengubah persepsi saya terhadap latihan.</p> <p><i>Once I've come to a conclusion, I'm not likely changing my mind for training.</i></p>	<p>1                      2                      3                      4                      5</p>
<p>17. Saya tidak mudah untuk menjalani latihan.</p> <p><i>I don't go to training easily.</i></p>	<p>1                      2                      3                      4                      5</p>
<p>18. Pandangan saya terhadap latihan</p>	<p>1                      2                      3                      4                      5</p>

---

adalah konsisten setiap masa.

*My view on training is very consistent over time.*

***Section C : Profil Responden***

1. Jantina
  - Lelaki
  - Perempuan
  
2. Gred Jawatan
  - WK 44
  - WK 41
  - WK 32
  - WK29
  - WK 26
  - WK 22
  - WK 19
  
3. Tahun Berkhidmat
  - Kurang dari 1 tahun
  - 1 – 5 tahun
  - 6 – 10 tahun
  - 11 tahun dan ke atas
  
4. Umur
  - 20 – 30 tahun
  - 31 – 40 tahun
  - 41 – 50 tahun
  - 51 tahun dan ke atas
  
5. Latar Belakang Akademik
  - SPM
  - STPM
  - Diploma
  - Ijazah Sarjana Muda dan ke atas