

HUBUNGAN DI ANTARA PERSONALITI, MOTIVASI DAN PRESTASI KERJA DALAM KALANGAN BELIA MALAYSIA

Chua Bee Seok, Ph.D

Ismail Maakip, Tan Cho Chiew, Ferlis Hj. Bahari, Alfred Chan Huan Zhi

Lailawati Madlan, Jasmine Adela Mutang dan Camerlla Ading

Universiti Malaysia Sabah

PENGENALAN

Dalam era yang penuh dengan persaingan ini, prestasi kerja pekerja amat dititikberatkan oleh pihak pengurus sesebuah organisasi. Hampir semua organisasi kini sama ada syarikat pengeluaran mahupun perkhidmatan telah menggunakan penilaian prestasi sebagai satu metod bagi sesebuah organisasi untuk menjalankan perancangan yang sesuai untuk pekerja mereka bagi mendokong matlamat organisasi. Demi mencapai matlamat organisasi, pekerja-pekerja harus dapat melaksanakan kerjanya pada suatu tahap kecekapan dan prestasi kerja tertentu. Bagi organisasi kerajaan prestasi kerja yang tidak baik bermakna pekerja gagal memberi pekhidmatan yang dimandatkan. Bagi syarikat swasta pula, prestasi kerja pekerja yang tidak baik boleh menyebabkan sesebuah syarikat mengalami kebangkrupan.

Sebaliknya pula, prestasi kerja pekerja yang baik dapat meningkatkan produktiviti organisasi, yang mana secara langsung akan meningkatkan ekonomi negara (Spector, 2003). Dakwaan ini menunjukkan betapa pentingnya prestasi kerja belia yang menjadi tunggak negara kita perlu diberi perhatian. Ia merupakan faktor yang dipenting pada setiap pekerja tanpa mengira dalam perkhidmatan awam ataupun sektor swasta. Hakikatnya prestasi kerja antara individu dengan individu yang lain berbeza. Ini mungkin disebabkan oleh perbezaan personaliti dan motivasi setiap pekerja tersebut. Terdapat kajian yang melaporkan bahawa motivasi intrinsik lebih banyak memainkan peranan dalam mengukur prestasi kerja seseorang berbanding motivasi ekstrinsik. Begitu juga, dapatan daripada meta analisis didapati personaliti *conscientiousness*, *agreeableness* dan *emotional stability* berhubung secara positif dengan prestasi kerja bagi pekerja yang pekerjaannya melibatkan interaksi interpersonal. Keputusan juga menunjukkan bahawa personaliti *agreeableness* dan *emotional stability* adalah peramal kepada prestasi kerja bagi pekerja yang mana pekerjaannya melibatkan unsur kerjasama antara pekerja (Mount & Barrick, 1998).

Menyedari akan perhubungan di antara ketiga-tiga pembolehubah personality, motivasi dan prestasi kerja, satu kajian empirikal telah dijalankan bertujuan untuk mengkaji pengaruh jenis personaliti (*Agreeableness*, *Neuroticism*, *Extraversion*, *Conscientiousness*, *Openness To Experience*) dan jenis motivasi (ekstrinsik dan intrinsik) terhadap prestasi kerja belia di Malaysia dengan berfokus terhadap belia di Negeri Sabah. Kajian ini juga bertujuan untuk mengkaji

perbezaan jenis personaliti, motivasi dan prestasi kerja berdasarkan faktor demografik belia iaitu dari segi jantina, umur, status perkahwinan dan pengalaman kerja.

METODOLOGI

Reka Bentuk Kajian

Kajian ini merupakan satu kajian lapangan yang menggunakan kaedah tinjau selidik soal selidik. Dalam kajian ini prestasi kerja bertindak sebagai pembolehubah terikat. Sementara, pembolehubah personality, motivasi dan faktor demografik responden bertindak sebagai pembolehubah bebas.

Responden dan Tempat Kajian

Responden kajian ini terdiri daripada 1,412 orang belia daripada pelbagai profesion yang berkerja di pelbagai institusi dan organisasi yang terletak di sekitar Kota Kinabalu, Sabah.

Alat Kajian

Alat kajian yang digunakan dalam kajian ini adalah satu set soal selidik yang terdiri daripada empat bahagian. Iaitu, bahagian demografi, alat kajian *NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI)*, *Work Preference Inventory (WPI)* dan *Staples's Measure*.

The NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI) adalah soal selidik laporan sendiri yang digunakan untuk mengukur lima domain utama personaliti. Alat kajian ini dibina oleh Costa dan McCrae (1992) dan ia adalah versi ringkas daripada *NEO Personality Inventory Inferential Structure of the NEO-FFI 27* (Costa & McCrae, 1985). NEO-FFI mengandungi 60 item yang mengukur lima skala iaitu, *Neuroticism*, *Extraversion*, *Openness to Experience*, *Agreeableness*, dan *Conscientiousness*. Setiap lima faktor berkenaan mengandungi 12 item. *Work Preference Inventory (WPI)* merupakan alat kajian yang digunakan untuk mengukur tahap motivasi pekerja. Alat kajian ini dibina oleh Amabile, Hill, Hennessey, dan Tighe (1994). WPI mempunyai 30 item yang digunakan untuk mengukur dua dimensi motivasi iaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. *Staples' Measure* dibina oleh Staples dan rakannya (1999) dan ia digunakan untuk mengukur prestasi kerja seseorang individu. Alat kajian ini merupakan ukuran laporan sendiri yang mengandungi empat.

Analisis Data

Data mentah kajian ini dianalisis dengan menggunakan pakej komputer *SPSS for Windows 17.00*. Ujian t dan ANOVA sehalu digunakan untuk menguji perbezaan prestasi kerja, personaliti dan motivasi mengikut jantina, umur, pengalaman kerja dan status perkahwinan responden. Analisis regresi pelbagai digunakan untuk menguji pengaruh jenis personaliti dan motivasi terhadap prestasi kerja responden kajian.

KEPUTUSAN

Perbezaan Prestasi Kerja Mengikut Faktor Demografi Belia (Jantina, Umur, Status Perkahwinan, Dan Pengalaman Kerja)

Ujian t dan ANOVA sehalu digunakan untuk mengkaji perbezaan prestasi kerja berdasarkan faktor demografi subjek (jantina, umur, status perkahwinan, dan pengalaman kerja). Dapatan kajian menunjukkan faktor jantina tidak mempengaruhi prestasi kerja belia. Tetapi dari segi umur dan pengalaman kerja, didapati responden yang berumur lebih tua dan mempunyai lebih pengalaman kerja dilaporkan mempunyai prestasi kerja yang lebih baik. Begitu juga, belia yang masih bujang didapati mempunyai prestasi kerja yang lebih.

Perbezaan Personaliti Mengikut Faktor Demografi Belia (Jantina, Umur, Status Perkahwinan, dan Pengalaman Kerja)

Hasil analisis menunjukkan responden perempuan dalam kajian ini adalah lebih dominan dalam jenis personaliti *Conscientiousness* (mempunyai sifat bertanggungjawab dan berhemat) dan *agreeableness* (boleh dipercayai, mesra, dan bekerjasama) berbanding responden lelaki. Didapati responden yang masih bujang lebih dominan dalam personaliti *neuroticism*, sementara, responden yang telah berkahwin dominan dalam personaliti *conscientiousness*. Responden kurang pengalaman kerja didapati dominan dalam personaliti *agreeableness*, responden yang lebih berpengalaman kerja dominan dalam jenis personaliti *extraversion* (aktif dan suka bergaul dengan orang). Dapatan kajian menunjukkan faktor umur tidak berbeza dari segi jenis personaliti.

Perbezaan Motivasi Mengikut Faktor Demografi Belia (Jantina, Umur, Status Perkahwinan, dan Pengalaman Kerja)

Responden lelaki dan perempuan tidak berbeza dalam motivasi ekstrinsik. Tetapi, dalam aspek motivasi intrinsik responden perempuan dilaporkan lebih bermotivasi intrinsik berbanding responden lelaki. Didapati responden berumur lebih tua lebih bermotivasi ekstrinsik tetapi dalam aspek motivasi intrinsik pengaruh faktor umur adalah tidak signifikan. Selain itu, dapatan menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik mengikut pengalaman kerja dan status perkahwinan responden.

Pengaruh Personaliti (*Neuroticism, Agreeableness, Extraversion* dan *Conscientiousness*) Terhadap Prestasi Kerja Belia

Dapatan kajian menunjukkan daripada lima dimensi personaliti yang dikaji (menyumbang sebanyak 19.3% daripada varians dalam prestasi kerja belia), tiga daripadanya iaitu, *neuroticism* (pengaruh secara negatif), *agreeableness* (pengaruh secara negatif) dan *conscientiousness* (pengaruh secara positif) merupakan peramal signifikan kepada prestasi kerja Responden. Dapatan kajian menunjukkan belia yang dominan dalam personaliti *conscientiousness* prestasi

kerja mereka adalah lebih baik. Sebaliknya, belia ini dominan dalam personaliti *neuroticism* ataupun *agreeableness* prestasi kerja mereka adalah lebih rendah.

Pengaruh Jenis Motivasi (Ekstrinsik dan Intrinsik) Terhadap Prestasi Kerja Belia

Dapatan kajian menunjukkan bahawa motivasi ekstrinsik dan intrinsik menyumbang sebanyak 16.3% daripada varians dalam prestasi kerja belia. Namun, hanya motivasi intrinsik yang merupakan peramal signifikan kepada prestasi kerja belia. Dapatan kajian menunjukkan bahawa responden yang didorong oleh motivasi intrinsik mempunyai prestasi kerja yang tinggi tetapi prestasi kerja belia tidak didorong oleh motivasi ekstrinsik.

PENUTUP

Secara keseluruhannya, dapatan kajian telah menunjukkan terdapat pengaruh dimensi personaliti dan motivasi tertentu yang signifikan terhadap prestasi kerja belia di Negeri Sabah. Perbezaan personaliti, motivasi dan prestasi kerja juga diperhatikan mengikut faktor demografik tertentu. Dapatan kajian ini menyokong dapatan sesetengah kajian lepas dan terdapat juga dapatan yang tidak selaras dengan dapatan kajian lain. Ini menunjukkan bahawa bidang ini harus diterokai lagi agar satu model perhubungan personaliti dan motivasi dengan prestasi kerja yang lebih mamtap boleh dihasilkan dan seterusnya boleh diaplikasikan dalam konteks organisasi tempatan. Implikasi kajian ini turut dibincangkan supaya menjadi peringatan dan kesedaran kepada pihak pengurusan organisasi dalam menitikberatkan ciri dalaman (personaliti dan motivasi) seseorang individu ketika membantu pekerja meningkatkan prestasi kerja mereka.