

Hubungan antara Personaliti dan Latihan terhadap Prestasi Kerja di Yayasan Terengganu: Pengujian Kebolehpercayaan Instrumen

SITI MUNIRAH ABDULLAH
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor
smunirah94@gmail.com

NUR HUSNA MOHD. HUSSAIN
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor
nurhusna@kuis.edu.my

ABSTRAK

Prestasi kerja merupakan perkara yang sangat penting dalam sesebuah organisasi. Hal ini kerana, prestasi kerja yang baik dapat meningkatkan produktiviti organisasi yang mana secara langsung akan meningkatkan ekonomi negara. Sebaliknya, prestasi kerja yang rendah akan menyebabkan kelemahan di dalam sistem pentadbiran sesebuah organisasi. Kualiti modal insan memainkan peranan penting dalam menentukan hala tuju penjawat awam, di samping memastikan kecekapan pengurusan. Justeru, pekerja perlu cekap dalam menjamin perkhidmatan berkualiti yang diberikan kepada semua pihak. Kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan di antara personaliti dan latihan terhadap prestasi kerja dalam kalangan pekerja-pekerja di Yayasan Terengganu. Selain itu, artikel ini mengemukakan dua pembolehubah tidak bersandar iaitu personaliti dan latihan manakala prestasi kerja sebagai pembolehubah bersandar kajian. Artikel ini memfokuskan kepada ujian kebolehpercayaan instrumen yang akan digunakan dalam pengumpulan data untuk kajian ini. Analisis *Cronbach's Alpha* untuk ciri personaliti *big five*, latihan dan prestasi kerja turut disertakan dalam bahagian analisis keputusan kebolehpercayaan pembolehubah. Seramai 30 responden telah dipilih untuk menjawab borang soal selidik yang telah diedarkan. Responden yang terlibat adalah dalam kalangan pekerja dari jabatan kutipan bayaran balik di Yayasan Terengganu. Kesimpulannya, hasil analisis keputusan ini akan digunakan sebagai langkah penambahbaikan instrumen yang akan digunakan bagi pengumpulan data kajian yang akan dijalankan.

Kata kunci: Personaliti, Latihan, Prestasi kerja.

PENGENALAN

Dalam era yang penuh dengan persaingan ini, prestasi kerja pekerja amat dititikberatkan oleh pihak pengurusan di sesebuah organisasi. Pelbagai cabaran yang dihadapi oleh sektor awam mahupun sektor swasta yang menuntut perubahan struktur dan peralihan paradigma bagi memastikan kewujudannya terus relevan dan dihormati. Demi mencapai matlamat tersebut, prestasi kerja perkhidmatan awam dan swasta haruslah berada pada suatu tahap kecekapan dan prestasi kerja yang baik. Menurut Robbins (2004), prestasi kerja adalah berkaitan kebolehan seseorang untuk mencapai matlamat yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Seterusnya, prestasi kerja didefinisikan sebagai satu proses dimana pengurus bertanggungjawab memastikan aktiviti dan produktiviti pekerja selari dengan matlamat

sesebuah organisasi (Neol, 2009). Prestasi kerja merupakan kriteria yang paling utama berkaitan hasil atau kejayaan sesuatu organisasi dan prestasi kerja digambarkan dengan kualiti dan produktiviti pekerja (Benjamin, 2013). Dakwaan ini menunjukkan betapa pentingnya prestasi kerja yang menjadi tunggak negara yang perlu diberi perhatian. Menyedari akan kepentingan prestasi kerja dalam meningkatkan kecemerlangan sesebuah organisasi, maka kajian ini ingin melihat apakah faktor-faktor yang akan mempengaruhi prestasi kerja.

Merujuk kepada hasil kajian lepas, antara faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah ciri personaliti individu dan latihan yang diberikan kepada pekerja di sesebuah organisasi. Setiap individu memiliki potensi dan bakat yang boleh diperkembangkan dan dipertingkatkan. Kesan personaliti terhadap prestasi kerja adalah jelas dan kebanyakan organisasi menitikberatkan ciri personaliti untuk mengambil pekerja mereka kerana keperibadian adalah salah satu perkara penting dalam sesebuah organisasi. Menurut Zulelawati, (2005), keperibadian merangkumi perasaan, pemikiran dan corak tingkah laku seseorang yang relatif stabil. Beliau mengatakan bahawa setiap daripada kita mempunyai keperibadian yang unik yang membezakan kita dari orang lain dan memahami keperibadian seseorang memberikan petunjuk tentang bagaimana orang itu mungkin bertindak dan dirasakan dalam pelbagai situasi. Untuk mengurus dengan berkesan adalah berguna untuk memahami personaliti pekerja yang berbeza. Tambah beliau lagi, terjemahan personaliti secara umumnya mendapati setiap individu adalah unik walaupun berada dalam lingkungan persekitaran yang sama seterusnya ciri-ciri personaliti individu adalah kekal untuk satu tempoh masa dan ia dapat dikesan dengan jelas pada situasi tertentu. Di samping itu, kajian lepas ada mengatakan bahawa personaliti adalah peramal kepada prestasi kerja (Othman, 2014; Eslami, 2013).

Selain daripada personaliti, latihan yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja juga mempengaruhi prestasi kerja seseorang individu. Latihan adalah pembangunan berterusan dan sistematik dalam kalangan semua peringkat pekerja bagi mendapatkan pengetahuan, kemahiran dan sikap yang menyumbang kepada kebajikan mereka dan sesebuah organisasi itu (Cord, 2007). Latihan yang diberikan menjadikan pekerja seorang yang berkaliber dalam meningkatkan produktiviti dan keuntungan organisasi.

Di samping itu, latihan adalah pengalaman pembelajaran yang memerlukan perubahan yang relatif kekal pada individu yang akan meningkatkan kemampuannya untuk melaksanakan tugasnya dengan baik (Joyce, 2012). Obisi (2001), melaporkan bahawa latihan adalah proses sistematik meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan sikap, oleh itu ianya membawa kepada prestasi yang memuaskan oleh para pekerja di tempat kerja.

Seterusnya, prestasi kerja merujuk kepada keupayaan pekerja untuk melaksanakan tugas dengan berkesan dan cara yang cekap untuk menghasilkan hasil yang terbaik. Apabila pekerja diberikan latihan dengan betul, mereka akan lebih komited terhadap pekerjaan mereka dan meningkatkan prestasi mereka di organisasi. Sesebuah organisasi itu perlu menyediakan latihan kepada pekerja jika organisasi benar-benar mahukan pekerja melaksanakan tugas dengan baik. Menurut Ramya, (2016), latihan adalah proses meningkatkan pengetahuan, dan kemahiran untuk melakukan pekerjaan tertentu. Beliau mengatakan ia adalah satu prosedur yang teratur yang membolehkan seseorang mempelajari pengetahuan dan kemahiran untuk tujuan yang pasti. Oleh itu, kajian mengenai hubungan antara ciri personaliti *big five* dan latihan terhadap prestasi kerja mempunyai kepentingan kerana ia merupakan faktor untuk memperolehi hasil kerja yang maksima. Dalam kajian ini faktor yang dikaji ialah faktor ciri *personality big five* dan latihan yang diadaptasi daripada kajian lepas oleh Eslami, 2013 dan Ramya, 2016. Selain daripada itu, objektif artikel ini adalah bertujuan untuk menguji kebolehpercayaan instrumen yang akan digunakan bagi pengumpulan data akan datang.

PERNYATAAN MASALAH

Institut Tadbiran Awam, INTAN (2014), melaporkan pendedahan media massa terhadap pelbagai bentuk masalah keruntuhan nilai dan etika yang membabitkan penjawat awam merangkumi pecah amanah, ketidakcekapan, kelewatan dalam sesuatu proses perkhidmatan dan penyalahgunaan kuasa. Kualiti kerja dalam kalangan penjawat awam sering dipertikaikan dan terdapat banyak rungutan daripada orang awam tentang layanan yang diberikan di kaunter. Hasil kajian lepas melaporkan bahawa ciri personaliti dan latihan adalah antara faktor yang mempunyai hubungan dengan prestasi kerja. Personaliti yang positif mampu melahirkan pekerja yang mempunyai nilai positif yang melibatkan emosi, kognitif serta tingkah laku dan ini seterusnya menyumbang kepada pelbagai aspek peningkatan prestasi kerja (Syaharuddin, 2017).

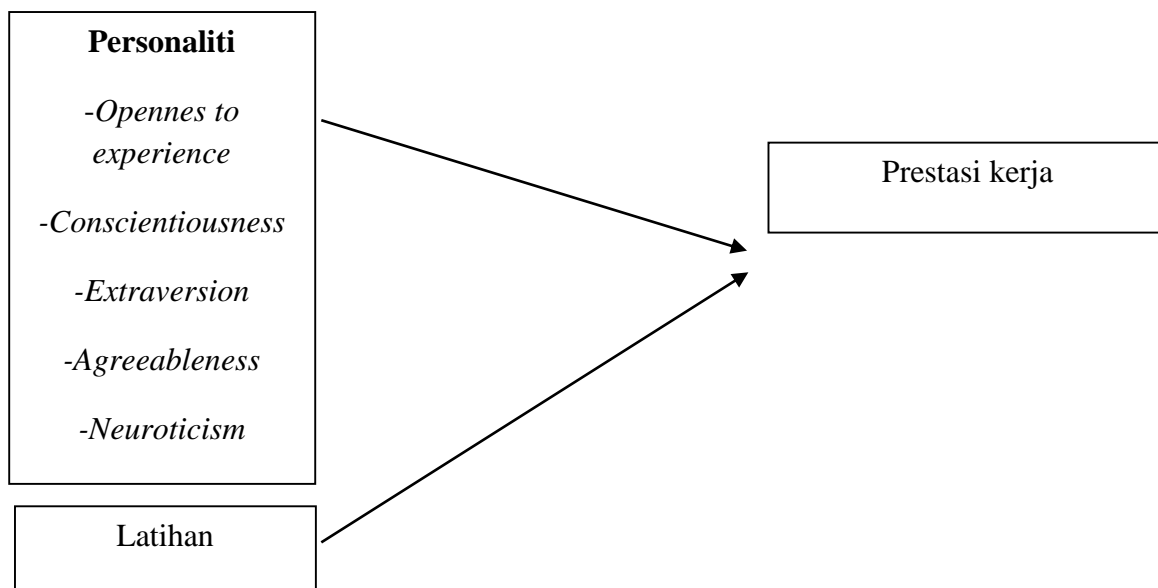
Kajian lalu telah membuktikan ciri-ciri personaliti Lima-Utama mempengaruhi prestasi kerja secara positif dan signifikan (Muji, 2014). Seterusnya, kajian lepas Othman (2014) menjelaskan bahawa faktor personaliti adalah peramal kepada prestasi kerja berkesan dalam kalangan kakitangan akademik. Namun begitu, hasil kajian lepas turut menunjukkan bahawa tidak semua faktor personaliti konsisten dalam meramal prestasi kerja. Faktor personaliti didapati berhubungan dan berupaya meramal prestasi kerja namun bergantung kepada konteks kerja, budaya dan organisasi walaupun menggunakan model pengukuran personaliti lima faktor (Edham, 2009).

Selain itu daripada faktor personaliti, kebanyakan organisasi tidak memberikan penekanan kepada faktor latihan kerana latihan mengambil masa yang lama dan memerlukan pembiayaan yang tinggi (Sullivan, 2010). Walau bagaimanapun, dapatan kajian lepas menunjukkan wujudnya hubungan yang positif di antara latihan dengan prestasi kerja. Didapati bahawa sekiranya pekerja mendapat latihan yang mencukupi maka semakin tinggi tahap prestasi mereka (Hafeez, 2015). Selain itu, latihan mempunyai manfaat yang besar kepada prestasi kerja dan inovasi kerana pekerja hanya merasa diri mereka kompeten melaksanakan tugas mereka melalui program latihan yang baik (Elnaga, 2013). Walau bagaimanapun, prestasi kerja turut dipengaruhi oleh beberapa faktor alam sekitar seperti budaya korporat, struktur organisasi, reka bentuk pekerjaan, sistem penilaian prestasi, kuasa dan politik yang wujud di firma dan dinamik kumpulan (Elnaga, 2013).

Bagi kajian ini, penyelidik memfokuskan kepada dua faktor iaitu personaliti dan latihan, untuk menilai sejauhmana hubungan diantara ciri personaliti *big five* dan latihan terhadap prestasi kerja. Seterusnya, dapatan dari artikel ini secara khususnya adalah untuk mengenalpasti kebolehpercayaan instrumen yang akan digunakan bagi pengumpulan data bagi kajian akan datang.

KERANGKA KAJIAN

Rajah 1 merupakan kerangka kajian untuk penyelidikan ini. Faktor utama yang dikaji adalah personaliti dan juga latihan. Tujuan utama penyelidikan ini adalah untuk melihat hubungan di antara kedua-dua faktor tersebut dengan prestasi kerja.



Rajah 1: Kerangka kajian

Adaptasi daripada : Eslami (2013) dan Ramya (2016)

PEMBANGUNAN INSTRUMEN KAJIAN

Di dalam kajian ini, pengkaji telah menggunakan kaedah borang kaji selidik yang diedarkan kepada 30 orang responden. Borang kaji selidik ini meliputi empat bahagian yang meliputi kandungan-kandungan seperti berikut, bahagian A: maklumat demografi responden, bahagian B: ciri personaliti *big five*, bahagian C: latihan, dan bahagian D: prestasi kerja

Jadual 1 : Pembangunan Instrumen Kajian

Bahagian	Soalan	Sumber
(Demografi) Bahagian A	5	
Bahagian B (Ciri Personaliti)		
i) <i>Openness to experience</i> (keterbukaan terhadap pengalaman baru)	1- Saya seorang yang penuh dengan idea-idea baru. 2- Saya seorang yang cepat memahami sesuatu perkara. 3- Saya seorang yang bijak dan mempunyai pemikiran yang mendalam. 4- Saya seorang yang kreatif.	

<p>ii) <i>Conscientiousness</i> (sikap berhati-hati)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1- Saya seorang yang melakukan kerja dengan teliti. 2- Saya merupakan seorang pekerja yang boleh dipercayai. 3- Saya seorang pekerja yang mengikuti jadual. 4- Saya dapat menyelesaikan tugas dengan segera. 5- Saya melihat diri saya sebagai seorang yang melakukan perkara dengan cekap. 6- Saya memberi perhatian kepada setiap aspek. 7- Saya seorang yang sentiasa bersedia melakukan kerja. 	<p>- Seng, <i>et al.</i>, (2013), Elnaga, (2016)</p>
<p>iii) <i>Extraversion</i> (Ekstraversi)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1- Saya melihat diri saya sebagai seorang yang bertenaga. 2- Saya melihat diri saya sebagai seorang yang mempunyai semangat yang tinggi. 3- Saya seorang yang suka bergaul. 4- Saya seorang yang pemalu. 5- Saya seorang yang pendiam. 	
<p>iv) <i>Agreeableness</i> (Toleransi)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1- Saya seorang yang suka membantu dan tidak mementingkan diri sendiri. 2- Saya seorang yang umumnya mempercayai orang lain. 3- Saya seorang yang bijak dan baik kepada semua orang. 4- Saya seorang yang suka bekerjasama dengan orang lain. 5- Saya seorang yang bersimpati dengan perasaan orang lain. 6- Saya seorang yang meluangkan masa untuk orang lain. 	
<p>v) <i>Neuroticism</i> (Beremosi)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1- Saya seorang yang santai dan dapat mengatasi tekanan dengan baik. 2- Saya seorang yang mempunyai emosi yang stabil dan tidak mudah marah. 3- Saya seorang yang tenang dalam situasi yang tegang. 4- Saya seorang yang mudah gelisah. 	<p>Naong, (2016)</p>

	<p>5- Saya seorang yang mempunyai perasaan bimbang dan risau yang banyak.</p> <p>6- Saya seorang yang mudah kecewa.</p> <p>7- Saya seorang yang mudah sakit hati.</p>	
Bahagian C Latihan	<p>1- Saya berasa lebih yakin dalam kerja-kerja saya selepas menerima latihan.</p> <p>2- Saya berasa lebih mampu menjalankan tugas saya selepas menerima latihan.</p> <p>3- Saya lebih memahami kerja berpasukan sejak menerima latihan.</p> <p>4- Saya lebih memahami peranan saya di dalam jabatan sejak menerima latihan.</p> <p>5- Saya lebih mampu menangani konflik di tempat kerja sejak menerima latihan.</p> <p>6- Saya merasakan bahawa latihan telah menyediakan saya dengan kemahiran yang bernilai di tempat kerja.</p> <p>7- Semua ahli individu unit saya dapat melebihi sasaran yang ditetapkan sejak menerima latihan.</p>	
Bahagian D (Prestasi kerja)	<p>1- Saya jarang menyiapkan kerja pada masa yang ditetapkan.</p> <p>2- Penyelia saya tidak pernah kecewa dengan kualiti kerja saya.</p> <p>3- Saya jarang menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih masa.</p> <p>4- Saya sentiasa berusaha untuk menunjukkan tabiat kerja yang baik(tiba di tempat kerja tepat pada masanya, tidak pernah mengambil rehat yang tidak layak, tidak pernah tidak hadir tanpa permohonan).</p> <p>5- Di tempat kerja,saya menunjukkan semangat tentang pekerjaan dan kesanggupan untuk bekerja keras dan bertenaga bagi mendapatkan hasil yang terbaik.</p>	Seng <i>et al.</i> , (2013)

	6- Semasa melakukan tugas, saya selalu memperlihatkan keprihatinan asas untuk melakukan tugas dengan baik dan cuba untuk memperbaiki keadaan supaya menjadi lebih baik.	
--	---	--

KEPUTUSAN KEBOLEHPERCAYAAN INSTRUMEN

Jadual 2 dibawah menunjukkan hasil dapatan kajian rintis bagi setiap pemboleh ubah dalam kajian ini yang telah dijalankan di Yayasan Terengganu:

Jadual 2: Keputusan Kebolehpercayaan Data (kajian rintis)

Pembolehubah	Cronbach's Alpha (kajian rintis)
Personaliti	
<i>Openness to experience</i>	0.634
<i>Conscientiousness</i>	0.837
<i>Extraversion</i>	0.694
<i>Agreeableness</i>	0.639
<i>Neuroticism</i>	0.719
Latihan	0.894
Prestasi kerja	0.769

Keputusan hasil kajian rintis untuk ujian kebolehpercayaan (Cronbach's Alpha) menunjukkan nilai pembolehubah tidak bersandar iaitu ciri personaliti bagi ciri *openness to experience* 0.634, *conscientiousness* mencatatkan nilai Cronbach's Alpha 0.837, *extraversion* sebanyak 0.694, *agreeableness* 0.639 dan *neuroticism* 0.719. Bagi pembolehubah tidak bersandar yang kedua iaitu latihan mencatatkan nilai Cronbach's Alpha 0.894. Seterusnya, pembolehubah bersandar pula iaitu prestasi kerja mencatatkan nilai Cronbach's Alpha 0.769. Ini menunjukkan bahawa kesemua pembolehubah adalah di tahap yang baik dan boleh diterima. Menurut Nunally (1978), nilai Cronbach Alpha 0.6 menunjukkan nilai kebolehpercayaan instrumen yang boleh diterima. Oleh itu, berdasarkan penyataannya bagi setiap pembolehubah untuk penyelidikan ini lebih daripada 0.60 adalah baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan kepada jadual di atas, keputusan daripada kajian rintis menunjukkan tahap kebolehpercayaan instrumen adalah baik dan boleh diterima. Tujuan kajian rintis dijalankan adalah untuk melihat tahap kebolehpercayaan instrumen sebelum mengedarkan soal selidik kepada responden sebenar. Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa instrumen yang digunakan adalah bersesuaian dengan pemahaman responden sebelum kajian lanjut dilakukan. Ini kerana keputusan tersebut menunjukkan bahawa setiap pembolehubah tidak bersandar dan pembolehubah bersandar mendapat hasil yang baik dan boleh diterima untuk kajian. Oleh itu, pengkaji akan meneruskan proses yang seterusnya bagi penyelidikan ini iaitu menjalankan pengumpulan

data untuk menjawab persoalan berhubung dengan perkaitan di antara personaliti, latihan dan prestasi kerja. Akhirnya, dapatan kajian ini akan meningkatkan pemahaman tentang faktor-faktor yang menyumbang ke arah peningkatan prestasi kerja agar prestasi organisasi dapat ditingkatkan secara keseluruhannya.

RUJUKAN

- Amir Elnaga, A. I. (2013). The effectv of training on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 1-11.
- Benjamin O. Omolayo, O. C. (2013). Influence of mental workload on job performance. *International Journal of Humanities and Social Science*, 238-246.
- Che Mohd Syaharuddin Che Cob, B. A. (2017). Fakto-Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam penjawat awam. *jurnal sultan alauddin sulaiman shah*, 1-9.
- Chia Choo Seng, C. S. (2013). The efect of big five personality on job performance : Job autonomy as the moderator. *Universiti Tunku Abdul Rahman*.
- Chiaburu, D. S. (2005). Individual and contextual influences on multiple dimension of training effectiveness. *Journal of European Industrial Training*, 604-626.
- Christopher J.Boyce and Alex M. Wood, M. D. (2015). Personality Change following unemployment. *Journal of Applued Psychology*, 991-1011.
- Dessler, G. (2008). *Human Resource Management 11th editon*. Florida International University.
- Eslami, H. (2013). The relationship between personality traits and job performance (Case study : employees of the ministry of education of kerman).
- Gregory M.Hurtz, J. J. (2000). Personality and job performance: The big five revised. *Journal of applied psychology*, 869-879.
- Hafeez, U. (2015). Impact of training on employees performance. *Business management and strategy*, 1-16.
- Ioannis, N. (2003). Fitting the person to the organization :examining the personality-job performance relationship from a new perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 639-648.
- Ismail, E. (2009). Peranan iklim organisasi dan ciri personaliti terhadap prestasi kerja. *Tesis sarjana Program Pengurusan Kolej Perniagaan, Universiti Utara Malaysia*.
- Mas Ayu Othman, F. W. (2014). Pengaruh Personaliti Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Berkesan Kakitangan Akadenik UKM. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 63-84.
- Melayu, H. (2008). *Organisasi dan motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mohamad Asrofi Muslim, S. B. (2017)). Hubungan antara latihan dan motivasi terhadap kepuasan kerja: kajian kes di Ppusat Latihan Pengajar dan kemahiran lanjutan (CIAST),Shah Alam. *Skills Malaysia Journal*.
- Muji, I. &. (2014). Hubungan antara keperibadian (The Big five factor personality).
- Najam-us-Sahar, J. (2016). Impact of personality on job productivity. *Hotel and Business Management*, 7-9.
- Naong, M. N. (2009). Impact of skill development training on employee motivation, perceptions of organisational Climate and individual performance. *Submitted in accordance with the requirement for the degree of Doctor of Buss Administration (DBA)*, 457.
- Noel, T. (2009). The Impact of Knowledge Resources on New Venture Performance. *Journal of Small Business Management*, 1-22.
- Nunnally, J C. *Psychometric theory*. New York: McGraw Hill, 1978.
- Obisi Chris (2001), Employee development, Issues and dimensions, *Unical Journal of public*

Administrator

- P.Robbins, S. (2004). *Organizational behaviour*. San Diego State University: Prentice Hall International.
- Piaw, C. Y. (2006). *Kaedah asas penyelidikan. Asas Penyelidikan*. Malaysia: sdn bhd.
- Ramya. (2016). The effect of training on employee performance. *International Journal of Scientific Research and Modern Education* , 1-10.
- Zulelawati Bujang, Y. Z. (2015). Trait personaliti dan hubungan dengan presatsi akademik bakal guru di sebuah institusi perguruan. *Jurnal bitara edisi khas*, 171-180.