

**PENGARUH PERSONALITI TERHADAP PENILAIAN
PRESTASI KERJA BERKESAN KAKITANGAN
AKADEMIK UKM**

Mas Ayu Othman
Fatimah wati Halim

*Pusat Pengajian Psikologi dan Pembangunan Manusia,
Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Kebangsaan
Malaysia*

ABSTRAK

Pelaksanaan Pelan Strategik Pengajian Tinggi Negara (PSPTN) 2007 menuntut supaya kakitangan akademik berupaya menyesuaikan diri dengan persekitaran kerja universiti penyelidikan. Cabaran utama adalah untuk mengubah tabiat dan tingkahlaku kerja yang lazim kepada yang sepadan dengan keperluan universiti penyelidikan. Sehubungan itu, kajian ini bertujuan mengenalpasti pengaruh personaliti lima faktor terhadap penilaian prestasi kerja berkesan (PPKB) dalam kalangan kakitangan akademik UKM. Kajian Kuantitatif ini menggunakan pengukuran personaliti NEO FFI dan *Personality Related-Position Requirement Form* bagi mengukur prestasi kerja berkesan. Seramai 204 orang kakitangan akademik UKM terpilih sebagai sampel kajian. Keputusan kajian menunjukkan bahawa secara keseluruhan personaliti individu meramal prestasi kerja berkesan dalam kalangan kakitangan akademik kajian sebanyak 24 peratus. Keputusan kajian memperlihatkan bahawa semua faktor personaliti individu yang diukur adalah penting dalam menggambarkan ciri kakitangan akademik kajian kecuali neurotisisme. Kesemua dimensi penilaian prestasi kerja berkesan sepadan dengan data kajian. Kajian ini berjaya mengenalpasti faktor personaliti dan dimensi penilaian prestasi berkesan sebagai kakitangan akademik UKM dalam era universiti penyelidikan.

Kata kunci: Personaliti, penilaian prestasi & kakitangan UKM

PENGENALAN

Dasar transformasi kerajaan telah membawa kepada transformasi di peringkat universiti. Selaras dengan matlamat tersebut Pelan Strategik Pengajian Tinggi Negara (PSPTN) telah dibentuk (KPT, 2007). Menjelang tahun 2020 kerajaan telah mensasarkan dua universiti tempatan tersenarai dalam 50 universiti terbaik dunia dan menjadi hub kecemerlangan pendidikan serantau dan antarabangsa. Sejalan dengan matlamat tersebut, kementerian pengajian tinggi telah memperkenalkan konsep universiti penyelidikan. Universiti penyelidikan menggalas peranan penting dalam membangunkan modal insan, menyuntik budaya penyelidikan, mengeluarkan graduan yang berkualiti malah dapat menjana modal intelek, pengetahuan, kreativiti, teknologi dan inovasi baru yang mampu memberikan sumbangan besar terhadap industri dan komuniti (Zakaria & Mohd Majid, 2007). Universiti penyelidikan ditubuhkan dengan memberi penumpuan terhadap aktiviti penyelidikan dan inovasi dengan nisbah pengambilan pelajar prasiswazah dan pasca siswazah yang setara (50:50) (KPT, 2007).

Selaras dengan matlamat tersebut, pada tahun 2007 Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) telah dinaik taraf kepada universiti penyelidikan. Perubahan status universiti penyelidikan secara tidak langsung mengubah deskripsi kerja kakitangan akademik UKM. Persekitaran kerja universiti penyelidikan menuntut kakitangan akademik menjalankan penyelidikan yang berkualiti tinggi, meningkatkan bilangan penerbitan jurnal berimpak, memperkasa kualiti penyelidikan dan mempelbagaikan hasil penyelidikan yang boleh dipatenkan (Ghauth Josmon, 2011).

Bagi memenuhi hasrat tersebut, kerajaan telah memperuntukkan geran dan dana penyelidikan yang besar untuk menaja aktiviti penyelidikan sama ada melalui Kementerian Pengajian Tinggi (KPT), Kementerian Sains, Teknologi dan Inovasi (MOSTI) mahupun Akademi Sains

Malaysia (ASM) kepada universiti yang terlibat. Namun begitu, pelaburan yang diperuntukkan oleh kerajaan masih belum berhasil. Kajian semasa menunjukkan bahawa bilangan harta intelek yang dipatenkan, penerbitan jurnal dan kertas kerja kebangsaan dan antarabangsa masih belum memuaskan walaupun dana yang diperuntukkan dari semasa ke semasa (Ariffin, Wan Azelee & Zarena, 2005). Lebih membimbangkan lagi, segelintir kakitangan akademik didapati turut terlibat dengan aktiviti rasuah dan penyalahgunaan geran penyelidikan untuk tujuan peribadi.

Perubahan yang berlaku turut menuntut kakitangan akademik universiti penyelidikan beradaptasi dengan sistem pengurusan pembelajaran (LMS) berasaskan elektronik. Mereka dituntut memperkasa kemahiran teknologi maklumat dan komunikasi bagi menyokong pelaksanaan sistem pembelajaran berpusatkan pelajar. Selain itu, mereka turut berdepan dengan cabaran menyelia kajian pelajar pasca siswazah yang semakin kompleks. Keperluan ini menuntut kakitangan akademik menambah penguasaan mereka sama ada dalam ilmu fundamental mahupun kaedah analisis data yang menggunakan perisian berteknologi. Dalam masa yang sama mereka juga dituntut untuk memenuhi kriteria MQA, ISO dan KPI yang ditetapkan oleh universiti. Kerja-kerja pentadbiran ini kadangkala mengorbankan kualiti masa mereka untuk menulis jurnal.

Kajian lepas menunjukkan bahawa beban jam kerja national pensyarah adalah tinggi melebihi wajar yang telah ditetapkan dalam Sistem Penilaian Prestasi Universiti (Masturah et al., 2011). Bebanan kerja yang tinggi boleh memberi kesan kepada kualiti kerja dan produktiviti. Keadaan ini menjadi semakin rumit apabila kakitangan akademik tidak mempunyai sikap positif dan terbuka terhadap perubahan dan kurang mempunyai kemahiran yang sesuai dengan persekitaran kerja universiti penyelidikan. Hal ini boleh memberi kesan negatif ke atas kesihatan fizikal dan mental kakitangan akademik pada jangka masa yang panjang (Masturah et al.,

2011). Sekiranya hal ini berterusan prestasi kakitangan akademik yang terlibat akan terjejas; sekali gus memberi kesan terhadap prestasi universiti.

Menurut Cumming dan Worley (2011) transformasi yang berlaku terhadap universiti yang terlibat bukan sahaja melibatkan aspek struktur, teknologi dan persekitaran malah melibatkan aspek individu atau sumber manusia sesebuah organisasi. Dalam konteks ini dijangka aspek personaliti menjadi antara komponen penting yang perlu diperkasa di fasa perubahan. Tambahan pula, menurut Model Prestasi Kerja Campbell (Campbell et al., 1993) faktor personaliti merupakan komponen penting yang berkait dengan faktor pengetahuan deklaratif (tugas), pengetahuan prosedural dan kemahiran (kontekstual) serta motivasi kerja yang signifikan terhadap aspek peningkatan prestasi individu. Raymark dan rakan-rakan (1997) pula menyatakan bahawa personaliti adalah peramal kepada prestasi berkesan bagi sesuatu pekerjaan. Namun begitu, kajian lepas menunjukkan bahawa tidak semua faktor personaliti konsisten meramal prestasi kerja; faktor personaliti didapati berhubung dan berupaya meramal prestasi kerja namun bergantung kepada konteks kerja, budaya dan organisasi walaupun menggunakan model pengukuran personaliti lima faktor (Barrick & Mount, 1991; Edham, 2009; Faezah & Zuhaili, 2010; Fatimah wati et al., 2011; Furham & Fudge, 2008; Jiang, Wang & Zhou, 2009; Iqra, Rozeyta & Yahya, 2013; Nikolaou, 2003; Sumer, Sumer & Demirutku, 1999; Smithikrai, 2007)

Faktor personaliti lima faktor, kehematan, kestabilan emosi dan kepersetujuan didapati signifikan meramal prestasi kerja manakala faktor personaliti ekstraversi dan keterbukaan pula signifikan meramal prestasi latihan namun bergantung kepada konteks kerja (Barrick & Mount, 1991; Digman, 1997; Edham, 2009; Fatimah wati, 2003; Fatimah wat et al., 2011; Furham & Fudge, 2008; Jiang, Wang & Zhou, 2009; McCrae & Costa, 1987; Salgado, 1997; Tyle & Newcombe, 2006). Nikolaou (2003) pula mendapati faktor personaliti

kepersetujuan dan keterbukaan mempunyai hubungan dengan prestasi kerjaya yang melibatkan bidang interpersonal.

Selain itu, kajian lepas menunjukkan bahawa setiap pekerjaan mempunyai kriteria personaliti pekerja dan penilaian prestasi kerja berkesan yang tersendiri (Fatimah wati & Nor Azizi, 2013; Glaser, 2012; Mohd Zahir, 2014; Raymark et al., 1997; Scholtz, Girard & Vanderpool, 2004; Umar, 2014). Tambahan pula maklumat tersebut amat diperlukan oleh bahagian pengurusan sumber manusia untuk mengenalpasti kriteria pekerja dan penilaian prestasi kerja berkesan yang sepadan dengan keperluan universiti penyelidikan. Maklumat tersebut juga berupaya membantu bahagian sumber manusia universiti untuk merancang aktiviti-aktiviti personel seperti rekrutmen, pemilihan, penempatan, latihan, pelan penggantian dan penilaian prestasi kakitangan akademik universiti penyelidikan. Sehubungan itu, kajian ini bertujuan mengkaji pengaruh personaliti dan penilaian prestasi kerja berkesan dalam kalangan kakitangan akademik UKM berasaskan teknik analisis pekerjaan.

KAEDAH KAJIAN

Kajian berasaskan tinjauan soal selidik ini dijalankan di Universiti Kebangsaan Malaysia. Kajian ini meliputi 13 fakulti daripada kampus Bangi, Cheras dan Kuala Lumpur. Seramai 204 orang kakitangan akademik UKM dipilih sebagai sampel kajian. Kajian kuantitatif ini menggunakan pengukuran personaliti NEO FFI dan *Personality Related-Position Requirement Form* (PPRF) bagi mengukur penilaian prestasi kerja berkesan. Kebolehpercayaan kedua-dua alat ujian ini adalah baik. Keputusan kebolehpercayaan bagi personaliti lima faktor berasaskan alat ujian NEO FFI adalah antara 0.61 hingga 0.83 manakala kebolehpercayaan tujuh dimensi PPRF pula adalah antara 0.69 hingga 0.82. Data kajian dianalisis menggunakan kaedah pengesahan faktor (CFA) dan model pengesahan struktural (SEM).

KEPUTUSAN KAJIAN

Keputusan Analisis Deskriptif

Keputusan analisis deskriptif ini melibatkan taburan demografi subjek kajian. Subjek kajian ini terdiri daripada 89 (43.1%) orang lelaki dan 115 (56.9 %) orang perempuan. Subjek kajian ini majoritinya berada dalam lingkungan umur pertengahan iaitu antara 36-45 tahun (90 orang) diikuti oleh umur antara 46-55 tahun (54 orang), 25-35 tahun (35 orang) dan 56-65 tahun (25 orang). Mereka terdiri daripada berbilang etnik. Melayu 181 orang (88.7%), Cina 10 orang (4.9 %), lain-lain etnik 9 orang (4.4 %) dan India 4 orang (2.0%). Subjek kajian majoriti terdiri daripada gugusan sastera (96 orang), gugusan sains (87 orang) dan gugusan sains kesihatan (21 orang). Kakitangan akademik yang terlibat dalam kajian ini melibatkan gred jawatan dari DS 45 hinggalah gred VK atau professor.

Jadual 1 Taburan profil demografif subjek kajian

Pemboleh ubah	Kekerapan	Peratus (%)
Jantina	Lelaki	89
	Perempuan	115
	Jumlah	204
Umur	25-35 Tahun	35
	36-45 Tahun	90
	46-55 Tahun	54
	56-65 Tahun	25
	Jumlah	204
Bangsa	Melayu	181
	Cina	10
	India	4
	Lain-lain	9
	Jumlah	204
Gugusan	Sains	87
	Sains Kesihatan	21
	Sastera	96
	Jumlah	204
Gred Jawatan	DS 45	29

DS 52	89	43.6
DS 54	55	27.0
VK	31	15.2
Jumlah	204	100

Keputusan Analisis Inferensi

Keputusan analisis SEM dalam Rajah 1 dan Jadual 2 menunjukkan terdapat kesepadanan model pengukuran hipotesis faktor personaliti dan penilaian prestasi kerja berkesan dengan data kajian serta pengaruh faktor personaliti terhadap penilaian prestasi kerja berkesan. Keputusan analisis SEM menunjukkan nilai Khi Kuasa Dua *Goodness-of-Fit* adalah signifikan [χ^2 (N=204, df=48) = 75.607, $k < 0.05$]. Keputusan ini menunjukkan bahawa model yang dicadangkan (model hipotesis) tidak sepadan dengan data kajian. Bagaimanapun, lima nilai indeks padanan yang lain iaitu CMIN/DF (1.575), GFI (0.940), TLI (0.952), CFI (0.965) dan RMSEA (0.053) menunjukkan padanan yang baik dengan data kajian.

Jadual 2 Nilai indeks-indeks padanan terbaik model peramal pengaruh personaliti lima faktor terhadap dimensi penilaian prestasi kerja berkesan (PPKB)

Indeks Goodness-of-Fit	Cadangan	Model Hipotesis
Ujian Khi Kuasa Dua	> 0.05	75.607
CMIN/DF	< 5.0	1.575
GFI	> 0.90	0.940
TLI	> 0.90	0.952
CFI	> 0.90	0.965
RMSEA	< 0.08	0.053

Keputusan enam indeks GOF tersebut juga menunjukkan model pengukuran lima faktor personaliti dan model pengukuran dimensi penilaian prestasi kerja berkesan adalah sepadan dengan data kajian. Sehubungan itu, lima faktor

personaliti dan tujuh dimensi penilaian prestasi kerja berkesan mempunyai kesahan faktor.

Seterusnya, Jadual 3 juga menunjukkan bahawa nilai critical ratio (C.R.) bagi semua pemboleh ubah personaliti lima faktor berada di luar lingkungan ± 1.96 ($k < 0.05$) kecuali personaliti neurotisme. Hal ini menjelaskan bahawa pemboleh ubah faktor personaliti keterbukaan, kehematan, ekstraversi dan persetujuan adalah pemboleh ubah peramal yang signifikan bagi pemboleh ubah pendam personaliti kakitangan akademik kecuali personaliti neurotisme (C.R.= 1.430 $k > 0.05$). Namun demikian, faktor ini masih dikekalkan dalam model penuh pengukuran personaliti lima faktor bagi memastikan indeks padanan GOF yang baik. Justifikasi ini dilakukan kerana wujud interaksi antara satu faktor personaliti dengan faktor personaliti yang lain. Nilai pekali regresi bagi faktor personaliti keterbukaan dan dimensi ditetapkan sebagai 1 dalam model pengukuran, maka nilai nisbah kritikalnya tidak ditunjukkan.

Nilai critical ratio (C.R.) bagi semua pemboleh ubah dimensi penilaian prestasi kerja berkesan berada di luar lingkungan ± 1.96 ($k < 0.05$). Hal ini menjelaskan bahawa semua dimensi penilaian prestasi kerja berkesan yang diukur adalah pemboleh ubah peramal yang signifikan bagi pemboleh ubah pendam penilaian prestasi kerja berkesan. Namun demikian, nilai pekali regresi bagi dimensi pemikiran kritikal ditetapkan sebagai 1 dalam model pengukuran, maka nilai nisbah kritikalnya tidak ditunjukkan.

Jadual 3 Pekali regresi piawai pengaruh personaliti lima faktor terhadap dimensi penilaian prestasi kerja berkesan (PPKB)

Pemboleh ubah (Indikator) Pendama		Estimate	S.E	C.R
PERSONALITI LIMA FAKTOR				
Keterbukaan	← Personaliti	1.000		
Kehematan	← Personaliti	.731	.125	5.851
Ekstraversi	← Personaliti	1.185	.160	7.387
Kepersetujuan	← Personaliti	.509	.147	3.461
Neurotisme	← Personaliti	.203	.142	1.430
PENILAIAN PRESTASI KERJA BERKESAN (PPKB)				
Motivasi	← PPKB	.985	.119	8.287
Pencapaian	← PPKB	.757	.138	5.500
Peramah	← PPKB	.936	.109	8.592
Mengambil Berat	← PPKB	1.049	.141	7.460
Beretika	← PPKB	.915	.102	8.958
Ketelitian	← PPKB	1.347	.126	10.711
Inovatif	← PPKB	1.000		
Pemikiran Kritis	← PPKB			

Merujuk kepada model pengukuran dalam Rajah 1 dan Jadual 4 secara keseluruhan nilai pekali regresi piawai (β) antara faktor personaliti dan penilaian prestasi kerja berkesan dengan sub faktor masing-masing adalah signifikan kecuali faktor personaliti neurotisme. Nilai pekali regresi piawai paling rendah dicatatkan oleh faktor pendama personaliti dengan subfaktor kepersetujuan iaitu ($\beta=.32$). Sebaliknya nilai pekali regresi piawai (β) paling tinggi adalah antara faktor pendama penilaian prestasi kerja berkesan dengan subfaktor ketelitian dengan nilai ($\beta=.75$). Oleh itu, keputusan ini memperlihatkan bahawa 12 subfaktor yang terdapat dalam model pengukuran tersebut berupaya mengukur apa yang hendak diukur oleh faktor pendama masing-masing kecuali faktor personaliti neurotisme.

Keputusan analisis CFA juga menunjukkan bahawa kakitangan akademik yang dikaji memiliki personaliti ekstraversi yang dominan diikuti oleh faktor personaliti kehematan, keterbukaan dan kepersetujuan. Keputusan kajian juga menjelaskan bahawa kakitangan akademik yang dikaji menilai dimensi ketelitian merupakan dimensi yang paling penting dalam menunjukkan prestasi kerja berkesan sebagai kakitangan. Seterusnya diikuti oleh dimensi mengambil berat, motivasi pencapaian, pemikiran kritikal, inovatif, beretika dan peramah.

Jadual 4 Nilai pemberat regresi piawai (β) dan kuasadua berganda (R^2) antara faktor personaliti dan penilaian prestasi kerja berkesan dengan indikator masing-masing

Pemboleh ubah ubah (Indikator)	Pemboleh Pendama	(β)	(R^2)
PERSONALITI LIMA FAKTOR			
Keterbukaan	← Personaliti	.62*	.38
Kehematan	← Personaliti	.65*	.43
Ekstraversi	← Personaliti	.74*	.55
Kepersetujuan	← Personaliti	.32*	.10
Neurotisisme	← Personaliti	.12	.02
PENILAIAN PRESTASI KERJA BERKESAN (PPKB)			
Motivasi Pencapaian	← PPKB	.69*	.47
Peramah	← PPKB	.45*	.20
Mengambil Berat	← PPKB	.72*	.52
Beretika	← PPKB	.62*	.38
Ketelitian	← PPKB	.75*	.56
Inovatif	← PPKB	.67*	.45
Pemikiran Kritikal	← PPKB	.68*	.46

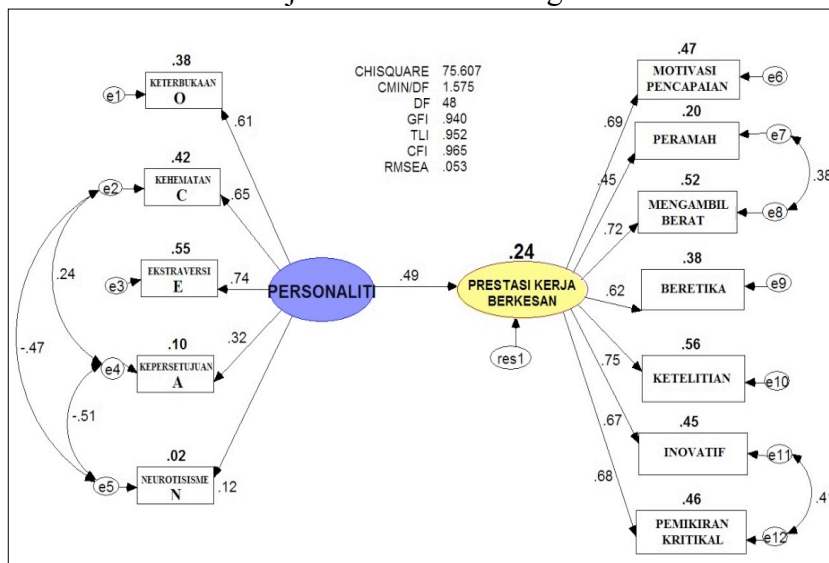
Keputusan analisis SEM dalam Rajah 1 dan Jadual 5 pula menunjukkan terdapat pengaruh faktor personaliti ($\beta = .62$) yang signifikan terhadap penilaian prestasi kerja berkesan

dalam kalangan kakitangan akademik yang dikaji. Faktor personaliti yang dikaji berupaya meramal sebanyak 24 peratus varian terhadap penilaian prestasi kerja berkesan.

Jadual 5 Keputusan analisis SEM terhadap pengaruh Personaliti lima faktor terhadap penilaian prestasi kerja berkesan

Pekali regresi piawai (Standardized Regression Weights)	(β)	(R ²)
Penilaian Prestasi Kerja Berkesan ← Personaliti	.49*	.24

Rajah 1 Model Pengaruh Personaliti Lima Faktor terhadap Penilaian Prestasi Kerja Berkesan Kakitangan Akademik UKM



Keputusan kajian menjelaskan bahawa faktor personaliti ekstraversi paling dominan menggambarkan personaliti kakitangan akademik kajian dan diikuti oleh faktor personaliti kehematan, keterbukaan dan kepersetujuan. Dapatan kajian ini menjelaskan bahawa kakitangan akademik yang memiliki personaliti ekstraversi cenderung memiliki tret ceria, suka berkawan, mesra, bertenaga, bersemangat dan

memiliki keberanian sosial sesuai dengan konteks kerja. Kakitangan akademik yang mempunyai personaliti kehematan pula adalah mereka rasional dalam pembuatan keputusan, komited, bertanggungjawab, teratur dan berdisiplin dalam melaksanakan tugas sebagai kakitangan akademik.

Kakitangan akademik yang dominan personaliti keterbukaan pula adalah mereka yang cenderung terbuka terhadap perubahan, memiliki kesediaan menerima latihan dan pengalaman baru yang agak baik serta didapati sukakan tugas yang mencabar minda, memiliki sifat ingin tahu yang cenderung tinggi, intelektual, tidak konvensional dan kaya dengan idea-idea baru. Kakitangan akademik yang dominan personaliti kepersetujuan dalam kajian ini pula adalah mereka yang bertoleransi, mesra, baik hati, jujur, suka membantu orang lain dan sopan santun. Keempat-empat faktor personaliti tersebut dinilai penting dan perlu ada pada seseorang kakitangan akademik universiti penyelidikan.

Walaupun tugas penyelidikan menjadi fokus utama kakitangan akademik universiti penyelidikan namun begitu mereka masih perlu melaksanakan tugas pengajaran, penyeliaan, perundingan mahupun khidmat masyarakat. Oleh itu mereka perlu berupaya beradaptasi dalam situasi yang memerlukan mereka berinteraksi dengan orang ramai dan dalam masa yang sama mampu bekerja secara sendirian. Apabila menjalankan tugas pengajaran mereka perlu ceria, suka berkawan dan mesra untuk mendekati pelajar, bekerjasama dengan rakan setugas, kakitangan pentadbiran mahupun pihak luar. Apabila mereka menjalankan tugas penyelidikan dan penerbitan pula mereka perlu lebih serius dan fokus (Faezah & Zuhaili, 2010). Faktor kehematan pula dinilai sebagai tret kedua penting yang perlu ada pada seseorang kakitangan akademik universiti penyelidikan. Kakitangan akademik yang memiliki personaliti kehematan berupaya bekerja secara teratur dan terancang. mereka juga sentiasa bekerja keras bagi merealisasikan cita-cita dan sasaran universiti penyelidikan. Ciri-ciri personaliti tersebut diperlukan

dalam melahirkan kakitangan akademik yang sentiasa produktif menjalankan penyelidikan, menghasilkan penerbitan serta memberikan impak dan sumbangan kepada pembangunan masyarakat.

Sebagai kakitangan akademik universiti penyelidikan kakitangan akademik ini juga perlu memiliki personaliti keterbukaan. Kualiti ini sangat penting dan berkait rapat dengan aspek keserjanaan seseorang kakitangan akademik. Seorang ahli akademik mesti memiliki pengetahuan yang luas dan idea yang bernas terutamanya dalam bidang kepakaran masing-masing. Kakitangan akademik universiti penyelidikan juga perlu memiliki ciri kepersetujuan. Ciri tersebut juga didapati selari dengan aspirasi kebangsaan yang mengutamakan nilai kesopanan, budi bahasa dan toleransi dalam budaya masyarakat kolektivisme. Selain itu, kajian lepas turut menunjukkan bahawa personaliti kepersetujuan dipersepsikan oleh pelajar sebagai kualiti yang perlu ada pada pengajar atau kakitangan akademik yang cemerlang (Abd Shukor, 2000; Aregbeyen, 2010; Faezah & Zuhaili, 2010; Marzuki, 2005; Osinski & Hernández, 2013).

Personaliti neurotisisme pula didapati tidak berkait dengan profil kakitangan akademik yang dikaji. Keputusan kajian ini menjelaskan bahawa tret yang mengukur aspek neurotisisme ini kurang relevan dalam menggambarkan personaliti kakitangan akademik kajian. Personaliti neurotisisme ini mengukur tret yang berkait dengan aspek tekanan psikologikal seperti kebimbangan, pesimis, ketidakstabilan emosi, kemarahan dan rasa malu yang keterlaluan (Costa & McCrae, 1988). Kajian lepas pula menunjukkan bahawa individu yang mempunyai masalah neurotisisme biasanya secara semulajadi tidak terpilih menjawat sesuatu jawatan (Barrick & Mount, 1991; Touze, 2005). Hal ini juga menjelaskan bahawa kakitangan akademik universiti penyelidikan tidak terjejas oleh aspek tekanan persekitaran.

Keputusan kajian juga menunjukkan bahawa keseluruhan dimensi penilaian prestasi kerja berkesan (PPKB) menunjukkan nilai pekali regresi piawai yang signifikan bagi PPKB. Hasil kajian ini mendapati bahawa dimensi ketelitian menyumbang nilai pekali regresi piawai dan varians ramalan yang paling tinggi terhadap dimensi PPKB keseluruhan diikuti oleh dimensi mengambil berat, motivasi pencapaian, pemikiran kritikal, inovatif, beretika dan peramah. Hal ini menjelaskan bahawa 7 subdimensi PPKB yang dikaji signifikan sebagai pembolehubah pendam dimensi PPKB kakitangan akademik kajian.

Keputusan kajian menunjukkan bahawa dimensi ketelitian merupakan dimensi utama penting untuk menunjukkan prestasi kerja berkesan dalam jawatan ini. Kajian lepas turut menunjukkan bahawa pekerjaan yang memerlukan fokus, perancangan, pengurusan dan pelaksanaan yang teliti seperti akauntan, pentadbiran personel, pegawai dan pengurus serta pegawai tadbir diplomatik (Raymark et al., 1997; Zurita, 2012) berhubung langsung dengan dimensi ketelitian. Sifat pekerjaan tersebut juga didapati berkait rapat dengan bidang tugas kakitangan akademik universiti penyelidikan. Mereka perlu merancang dan melaksanakan projek penyelidikan secara berfokus berdasarkan niche bidang kepakaran masing-masing (UKM, 2010; Sharifah Hapsah, 2009). Tugas ini turut menuntut mereka bekerja sistematik berpandukan Code of Practice Programme Accreditation (COPPA) yang ditetapkan oleh Agensi Kelayakan Malaysia (MQA) dari semasa ke semasa (PPA, 2010).

Dimensi mengambil berat pula didapati merupakan dimensi kedua penting dalam PPKB kakitangan akademik kajian. Dapatan selari ini dengan kajian Umar (2014). Ciri mengambil berat dan prihatin terhadap keperluan persekitaran ini membolehkan seseorang kakitangan akademik yang dikaji memberikan khidmat terbaik sama ada dalam pengajaran, penyeliaan mahupun khidmat masyarakat. Kajian lepas turut mendapati pensyarah yang cemerlang dalam pengajaran adalah

pensyarah yang dominan personaliti kepersetujuan (Marzuki, 2005; Osinski & Hernández, 2013). Hasil dapatan ini menjelaskan bahawa tugas sebagai kakitangan akademik memerlukan mereka sentiasa peka dan prihatin terhadap keperluan pelajar sama ada dari aspek prestasi pencapaian pelajar bagi kursus yang diajar mahupun perkembangan penyelidikan yang dilakukan oleh pelajar di bawah seliaan.

Dimensi motivasi pencapaian pula didapati merupakan dimensi ketiga penting dalam mewujudkan prestasi kerja berkesan bagi kakitangan akademik kajian. Dapatan ini selari dengan kajian Mohd Zahir (2014) dan Umar (2014). Dapatan kajian ini disokong oleh kajian lepas. Menurut Salasih dan rakan-rakan (2010) tanpa motivasi pencapaian yang tinggi adalah sukar untuk seseorang kakitangan akademik mencapai kepuasan kerja serta memenuhi tuntutan universiti yang semakin mencabar. Motivasi pencapaian yang tinggi mampu menjadi agen peransang dalam melahirkan kakitangan akademik yang mampu berinovasi, aktif dalam penyelidikan, berdedikasi dalam pengajaran dan pembelajaran serta mampu berdaya saing di persada antarabangsa bagi meningkatkan dan memartabatkan kualiti penyelidikan.

Dimensi pemikiran kritikal pula merupakan dimensi keempat penting dalam mewujudkan prestasi kerja berkesan kakitangan akademik kajian. Dimensi pemikiran kritikal ini merupakan komponen yang sangat berkait dengan aspek keserjanaan seseorang kakitangan akademik universiti penyelidikan. Tugas ini memerlukan kakitangan akademik universiti penyelidikan berfikir di luar kotak. Mereka perlu menjalankan penyelidikan yang berkualiti tinggi, meningkatkan bilangan penerbitan jurnal berimpak dan mempelbagaikan penyelidikan yang boleh dipatenkan (Gauth Josmon, 2011). Hal ini sangat berkait rapat dengan aspek pemikiran kritikal. Mereka perlu menganalisis dan mempertimbangkan keupayaan modal insan, kepakaran, dana dan impak penyelidikan terhadap negara. Tuntutan universiti penyelidikan juga memerlukan mereka yang berkeupayaan

mengendalikan penyeliaan kajian-kajian pelajar sarjana falsafah dan Phd yang semakin kompleks. Mereka juga perlu berkeupayaan berfikir secara kritikal dan membumikan pengetahuan fundamental dalam bentuk aplikasi bagi menyediakan khidmat perundingan kepada organisasi yang memerlukan khidmat kepakaran mereka.

Dimensi inovatif merupakan dimensi personaliti kelima dinilai penting untuk meningkatkan prestasi kerja berkesan bagi kakitangan akademik kajian. Tugas ini memerlukan mereka menjalankan inovasi penyelidikan yang bukan sahaja bersifat fundamental namun berupaya menghasilkan produk atau perkhidmatan penyelidikan yang berupaya dikomersialkan. Harta intelek yang dihasilkan juga di harap dapat memacu ke arah penggunaan dalam industri (Shankar Chelliah, 2013). Selain itu, tugas ini turut menuntut keupayaan inovasi dalam teknik dan bahan pengajaran serta pembelajaran. Kakitangan akademik kini perlu berupaya menggunakan inovasi teknologi dalam mempelbagaikan pengajaran secara interaktif dan berterusan selari dengan keperluan sistem pembelajaran berpusatkan pelajar. Hal ini selari dengan inspirasi Teras ketiga PSPTN yang meletakkan sasaran pemerkasaan penyelidikan dan inovasi menjelang tahun 2020. Oleh itu, tugas sebagai kakitangan akademik universiti penyelidikan memerlukan mereka sentiasa kreatif dengan idea-idea baru yang asli.

Dimensi beretika pula merupakan dimensi keenam yang dinilai penting kakitangan akademik kajian bagi mewujudkan prestasi kerja berkesan dalam tugas mereka. Dapatan ini selari dengan kajian Umar (2014) dan Fatimah wati dan Nor Azizi (2013). Dimensi beretika ini juga menjelaskan bahawa tugas kakitangan akademik universiti penyelidikan ini juga memerlukan individu yang mengikut arahan, patuh kepada polisi, matlamat dan peraturan organisasi atau etika kerja (UKM 2010). Tugas sebagai kakitangan akademik universiti penyelidikan memerlukan mereka patuh kepada pelan strategik universiti. Mereka perlu bekerja ke arah merealisasikan misi

universiti. Mereka perlu akur dengan kehendak universiti yang meletakkan fokus utama dalam keperluan tugas mereka adalah penyelidikan dan penerbitan berbanding pengajaran. Tugas ini juga menuntut mereka beretika dalam menguruskan kewangan, geran penyelidikan, pemberian markah tugasan dan peperiksaan kepada pelajar mahupun dalam penulisan akademik (UKM, 2010). Tugas sebagai kakitangan akademik bersifat fleksibel dari segi masa namun mereka perlu beretika dan menyusun jadual kerja dan menepati masa.

Dimensi peramah pula adalah dimensi ketujuh dan dinilai membantu kakitangan akademik kajian bagi mewujudkan prestasi kerja berkesan dalam tugas mereka. Tugas sebagai kakitangan akademik seringkali melibatkan interaksi dengan orang ramai, sama ada dengan pelajar, rakan sekerja, kakitangan pentadbiran universiti, organisasi mahupun masyarakat, oleh itu kemahiran interpersonal yang baik amat diperlukan. Walaupun hasil kajian ini mendapati dimensi peramah hanya membantu ke arah kewujudan prestasi kerja berkesan bagi pekerjaan ini. Hal ini disebabkan oleh tugas utama kakitangan akademik universiti penyelidikan kini lebih berfokus kepada bidang penyelidikan dan penerbitan berbanding tugas-tugas lain (KPT, 2007). Tugas pengajaran, penyeliaan, perundingan dan khidmat masyarakat memerlukan individu berkomunikasi dengan orang lain. Kadangkala tugas sebagai kakitangan akademik ini memerlukan mereka mewakili organisasi menghadiri majlis-majlis rasmi kerajaan sebagai individu yang memiliki kepakaran dan membentangkan kertas kerja di dalam seminar-seminar di dalam dan luar negara (UKM, 2010).

Dapatan kajian juga menjelaskan bahawa faktor personaliti adalah peramal kepada prestasi kerja berkesan dalam kalangan kakitangan akademik UKM yang dikaji. Dapatan kajian ini konsisten dengan kajian lepas bahawa faktor personaliti adalah peramal yang baik kepada kriteria penilaian prestasi kerja berkesan dalam sesuatu pekerjaan (Cucina et al., 2005, Riggio, 2000; Raymark et al., 1997; Summer et al.,

1999). Hal ini mengukuhkan bahawa setiap pekerjaan mempunyai kriteria personaliti pekerja dan penilaian prestasi kerja berkesan yang tersendiri (Fatimah wati & Nor Azizi, 2013; Glaser, 2012; Mohd Zahir, 2014; Raymark et al., 1997; Scholtz, Girard & Vanderpool, 2004; Umar, 2014).

KESIMPULAN

Keputusan ini mengesahkan bahawa faktor personaliti adalah peramal yang baik kepada penilaian prestasi kerja berkesan dalam kalangan kakitangan akademik yang dikaji. Personaliti ekstraversi, kehematan, keterbukaan dan kepersetujuan merupakan faktor penting dalam menggambarkan faktor personaliti kakitangan akademik kajian. Kesemua dimensi penilaian prestasi kerja berkesan pula didapati signifikan dalam menjelaskan keperluan tugas kakitangan akademik universiti penyelidikan. Hasil dapatan kajian ini berupaya membantu menyediakan maklumat yang komprehensif dan objektif kepada bahagian pengurusan sumber manusia dan menjadi rujukan dalam aktiviti pengurusan personel organisasi. Namun begitu, generalisasi dapatan kajian ini hanya terhad kepada kakitangan akademik universiti penyelidikan UKM. Adalah menarik sekiranya kajian lanjutan berkaitan profil kakitangan akademik universiti penyelidikan yang lain juga berupaya dijalankan pada masa depan untuk melihat perbandingan antara satu universiti penyelidikan dengan yang lain.

RUJUKAN

- Abd. Shukor Shaari. (2000). Tingkah laku pengajaran dan kualiti peribadi pensyarah universiti. Prosiding Pusat Penyelidikan dan perundingan: Penerbit Universiti Utara Malaysia.
- Aregbeyen, O. (2010). Student perceptions of effective teaching dan effective lecturer characteristics at the

- University of Ibadan, Nigeria. *Pakistan Journal of Social Sciences* 7(2), 62-69.
- Ariffin Samsuri, W.Azelee W. Abu Bakar & Zarena Omar.(2005). Penyelidikan Fundamental UTM: Perkembangan dan Cabaran. Seminar Penyelidikan Fundamental IPTA. 28-30 Januari. Pan Pasific, Kuala Lumpur Internasional Airport.
- Barrick, M. R. & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology* 44:1-26.
- Campbell, J.P., McCloy, R.A., Oppler, S.H, & Sager, C.E. (1993). A theory of performance. Dlm. Schmitt, N., Borman, W.C & Associates. *Personnel Selection in Organizations*, hlm. 35-70. San Francisco: Jossey-Bass.
- Costa, P.T., McCrae, R.R., (1988). Personality in adulthood: A 6-year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the NEO Personality Inventory. *Journal of Personality and Social Psychology* 54: 853–863.
- Cummings, D.W T. & Worley, C. (2011). *Organisation Change : Development and Transformation*. Edisi ke-4. Australia: Cengage Learning.
- Digman, J.M.(1997). Higher order factors of the big five. *Journal of personality and social psychology* 73 (6): 1246-56.
- Edham Ismail. (2009). Peranan iklim organisasi dan ciri personaliti terhadap prestasi kerja. Tesis Sarjana, Program Pengurusan, Kolej Perniagaan, Universiti Utara Malaysia.
- Faezah Abd Ghani & Zuhaili Mohd Arshad. (2010). Profil Tret Personaliti Pensyarah Yang Cemerlang Dalam Pengajaran Dan Pembelajaran Berdasarkan Sistem Penilaian Pengajaran Pensyarah (PPP). Jurnal tidak diterbitkan, Universiti Teknologi Malaysia: 1-15.
- Fatimah wati Halim. (2003). Personaliti serta hubungannya dengan tekanan kerja dan kehidupan bekerja di kalangan guru. *Jurnal Psikologi Malaysia*. 17: 65-83.
- Fatimah wati Halim, Iran Herman & Arifin Zainal. (2011). Ujian personaliti sebagai peramal pemilihan pekerja

- dalam sektor awam. *Jurnal Psikologi dan Kaunseling Perkhidmatan Awam Malaysia* 6:79-104.
- Fatimah wati Halim & Nor Azizi Mansor. (2013). Mengenalpasti dimensi prestasi kerja berkesan pegawai psikologi dari perspektif analisis pekerjaan berasaskan personaliti lima faktor. *Jurnal Psikologi Malaysia* 27: 99-115.
- Furnham, A. and Fudge, C. (2008) The Five Factor Model of personality and sales performance. *Journal of Individual Differences* 29 (1):11–16
- Ghauth Jasmon. (2011). Laporan Tahunan Universiti Malaya 2011. Kuala Lumpur: Universiti Malaya.
- Glaser, R.G. (2012). Personality and achievement motivation as determinants of career choice. Desertasi Bachelor of Arts in Psychology. University Murdoch.
- Iqra Abdullah, Rozeyta Omar & Yahya Rashid. (2013). Effect of personality on organization commitmen and employees' performance: Empirical evidence from banking sector in Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research* 18 (6): 759-766.
- Jiang, C.P., Wang, D. F. & Zhou, F. (2009). Personality traits and job performance in local government organizations in china. *Social Behavior and Personality* 37(4): 451–457.
- Kementerian Pengajian Tinggi (KPT). (2007). Pelan Strategik Pengajian Tinggi Negara: Melangkaui tahun 2020. Putrajaya: Penerbit Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.
- Marzuki Ngah. (2005). Persepsi pelajar-pelajar KPLI Maktab Perguruan Kuala Terengganu terhadap Personaliti Pensyarah Maktab. Kuala Terengganu: Institut Perguruan Terengganu.
- Masturah Markom, Nasrul Amir Abdul, Ahmad Kamal Ariffin, Dzuraidah Abd Wahab, Hafizah Husain & Nur Farah Liza Ramli. (2011). Seminar Pendidikan Kejuruteraan & Alam Alam Bina. Kogres Pengajaran dan Pembelajaran UKM 2011.

- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology* 52: 81-90.
- Mohd Zahir Mazlan. (2014). Menguji kesepadanan faktor personaliti individu, Personaliti pekerjaan dan nilai peribadi asas penjawat awam dalam kalangan pegawai tadbir dan diplomatik perkhidmatan awam. Tesis Sarjana Sastera (Industri Organisasi), Pusat Pengajian Siswazah, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Nikolaou, I. (2003). Fitting the person to the organisation: Examining the personality-job performance relationship from a new perspective. *Journal of Managerial Psychology* 18 (7): 639-648.
- Osinski, I.C. & Hernández, M. (2013). Study of the qualities of a good university lecture of Health Sciences. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 89: 342-350.
- Raymark, P.H, Schmit, M.J. & Guion, R.M. (1997). Identifying Potentially useful personality constructs for employee selection. *Personnel Psychology*, 50: 723-736.
- Salasiah Hanin Hamjah, A'dawiyah Ismail, Fariza Md. Sham, Rosmariza Mohamad Rasit & Zainab Ismail. (2012). Strategi peningkatan motivasi kerja dalam Kalangan pensyarah: Satu kajian di Fakulti Pengajian Islam, UKM. Prosiding Seminar Pemantauan Projek Penyelidikan Tindakan/Strategik (PTS) Fakulti Pengajian Islam pada 24 Mac 2012.
- Scholtz, D.C., Girard, M.A. & Vanderpool, M.A. (2004). The development of a psychological screening program of sniper selection. Canada: Resources Research Evaluation National Defence Headquarters.
- Smithikrai, C. (2007). Personality traits and job success: An investigation in a Thai sample. *International Journal of Selection and Assessment* 15: 134-138.
- Sümer, H.C., Sümer, N., Demirutku, K. & Çifci, O.S. (2001). Using a personality –oriented job analysis to identify

- attributes to be assessed in officer selection. *Military Psychology* 13 (3): 129-146.
- Touze, P. A. (2005). Personality and prediction of performance in the workplace. *A Bilingual and Multi-Disciplinary Journal of Human Factors* 68(1): 37-53.
- Tyler, G. & Newcombe, P. (2006). Relationship between work performance and personality traits in Hong Kong organisational settings. *International Journal of Selection & Assessment* 14: 37-50.
- Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM). (2010). *Etika dan Amalan Cemerlang Akademik*. Bangi: Penerbit UKM.
- Umar Faruk. (2014). Pengaruh faktor personaliti individu dan personaliti pekerjaan terhadap kepuasan kerja pensyarah di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim, Malang-Indonesia. Tesis Sarjana Sastera (Industri Organisasi), Pusat Pengajian Siswazah, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Zakaria Kasa & Mohd Majid Konting. (2007). Pengajaran di Universiti Penyelidikan. Prosiding Persidangan Pengajaran dan Pembelajaran di Peringkat Institusi Pengajian Tinggi (CTLHE07) 2007, hlm 211-219.

Ψ JURNAL PSIKOLOGI

MALAYSIA

Bilangan/Number 28 (2)

ISSN 2289-8174

2014

**Haikal Anuar Adnan, Asmawati Desa, Wan Shahrazad Wan Sulaiman,
Mohamad Irwan Ahmad & Daniella Maryam Mokhtar**
Emotional Intelligence and Religious orientation among Secondary School
Students

**Nasrudin Subhi, Mohd Radzi Tarmizi A Halim, Ezarina Zakaria &
Salinan Nen**
Pengaruh Homofobia Dalam terhadap Perkahwinan Lelaki Gay

Ili Nabila Norsilan, Zoharah Omar & Aminah Ahmad
Workplace Deviant Behavior: Does Employee Psychological Job Demand
and Lack of Job Resources Influence Employee Workplace Deviant
Behavior?

Mas Ayu Othman & Fatimah wati Halim
Pengaruh Personaliti terhadap Penilaian Prestasi Kerja Cemerlang
Kakitangan Akademik UKM

Syaidatun Nazirah Abu Zahrin, Rozmi Ismail & Fazilah Idris
The Concept of Love in Islam and it's Relationship with Rational Thinking



Jurnal Psikologi Malaysia
(*Journal of Malaysian Psychology*)

