

Personaliti dan Nilai Peribadi Asas Pegawai Tadbir Diplomatik dalam Era Transformasi Sektor Awam

Fatimah wati Halim

Muhammad Zahir bin Mazlan

Fatimah Omar

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

ABSTRACT

The main foundation in the strategic transformational framework of Malaysian Public Services 2009-2015 is to make certain more transformational leaders were born and having noble values and integrity. Diplomatic Officer (PTD) are among the higher leaders in public services responsible for making sure that the strategies were successfully implemented. The question here is do the PTD successfully strengthen their personality and personal value matched with the strategic transformation foundation of the public sector. Using the Big Five Personality Model and the basic personal values of the public sector, the aim of this research is to identify the personality factors and basic personal values of PTD after going through the transformation since 2009. The personality measurement IPIP by Goldberg was used to measure the five personality factors. The basic personal values questionnaire was developed by the researchers. Two hundred sixty five PTD were chosen as respondents using purposive sampling. Data collected were then analyzed using CFA and SEM with the SPSS.15 and AMOS 5.0. Findings showed that the PTDs have matched personality factors and basic personal values with strategic foundation transformation demand that is transformational leadership and having noble values and integrity. The personality factors conscientiousness, openness and not easily agreeable influence 34% of the variance for basic personal values. The findings confirmed that the factor personality and basic personal values need to be paid attention in the development of PTD so that the transformational leadership can be sustained.

Keywords: *personality; personal values; diplomatic officer*

PENGENALAN

Pelan Hala Tuju Program Transformasi Kerajaan (GTP) 2009, digunakan untuk memacu negara menjadi sebuah negara maju menjelang tahun 2020 mengikut model dan acuan tempatan. Bagi memastikan kejayaan pelaksanaan pelan transformasi tersebut, kerangka strategik transformasi Sektor Awam Malaysia 2009-2015 telah di bentuk. Terdapat lima teras strategik yang digariskan dalam transformasi sektor awam iaitu kepimpinan transformasi, kerajaan berteraskan nilai, kerajaan yang mengutamakan pencapaian, kerajaan saling berhubungan dan kerajaan yang mendahulukan rakyat. Sejajar dengan lima teras strategik tersebut Perkhidmatan Tadbir dan Diplomatik (P.T.D) adalah di antara tujuh perkhidmatan awam di Malaysia yang perlu diperkukuhkan untuk

memastikan Perkhidmatan tersebut kekal sebagai perkhidmatan teras dan peneraju dalam sistem pentadbiran negara (Ismail Adam 2008). Namun begitu arus globalisasi menjadikan perkhidmatan ini terdedah kepada pelbagai cabaran untuk menyediakan pegawai-pegawai Tadbir dan Diplomatik yang berprestasi tinggi dan kompetitif. Cabaran paling utama adalah untuk memastikan perkhidmatan ini dianggotai oleh pegawai PTD yang terbaik supaya kesinambungan kepimpinan PTD sebagai peneraju utama perkhidmatan awam di pelbagai kementerian dan jabatan sentiasa relevan dan berkesan (Ismail Adam 2008). Hasrat kepimpinan atasan P.T.D sangat tinggi dalam usaha untuk menjadikan perkhidmatan ini kekal sebagai perkhidmatan teras, sebaliknya pegawai PTD pula menjadi pentadbir (pemimpin) tertinggi di pelbagai kementerian dan jabatan. Persoalannya

apakah ciri-ciri personaliti dan nilai peribadi asas pegawai PTD yang boleh menjamin perkhidmatan ini terus kekal dan relevan sebagai peneraju utama dalam perkhidmatan awam? Persoalan ini yang menarik minat kajian ini.

Model perubahan terancang menjelaskan terdapat dua matlamat transformasi organisasi iaitu untuk meningkatkan kebolehan organisasi menyesuaikan diri dengan persekitaran yang berubah dan keduanya cuba untuk mengubah gelagat individu/pekerja (Cumming dan Worley 2011). Dalam proses transformasi organisasi pula terdapat empat elemen utama yang akan mengalami perubahan iaitu struktur, teknologi, persekitaran dan individu. Elemen individu merupakan elemen yang paling sukar dan lambat untuk berubah (Robbins & Judge 2013). Diantara elemen-elemen individu yang sukar untuk berubah adalah seperti sikap, kemahiran menghormati orang lain (cth. bertanggung jawab, bertimbangrasa, penyayang), kepercayaan dan sokongan (cth. kebenaran dan kejujuran), keseimbangan kuasa (cth. bukan lagi bersifat hierarki dan mengawal), konfrantasi (cth. menyelesaikan masalah secara terbuka dan akhirnya penglibatan dalam pembuatan keputusan. Sehubungan kajian ini akan mengenalpasti adakah ciri-ciri personaliti dan nilai peribadi asas pegawai PTD seiring dengan tuntutan perubahan dalam pelan transformasi ataupun sebaliknya.

Model Prestasi Kerja Campbell et al. 1993 pula menjelaskan bahawa faktor personaliti merupakan peramal yang signifikan terhadap prestasi kerja. Namun begitu, kajian lepas menunjukkan bahawa tidak semua faktor personaliti konsisten 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 (Barrick & Mount 1991; Edham 2009; Faizah & Zuhaili 2010; Fatimah wati et al. 2011). Hasil kajian lalu menunjukkan bahawa faktor kehematan dan kestabilan

emosi (neurotisisme rendah) adalah paling unggul bertindak sebagai peramal kepada prestasi kerja berbanding dengan faktor personaliti yang lain (Barrick & Mount 1991). Mereka yang memiliki kehematan yang tinggi juga mempunyai komitmen yang tinggi terhadap kerja, tidak mudah putus asa, bermotivasi dalam tingkah laku bermatlamat, bermoral dan kompetitif (Costa, McCrae & Dye 1991; Robie & Ryan 1999). Corr, De Young dan McNaughton (2013) dalam dapatan mereka merumuskan bahawa motivasi individu berhubung terus dengan personaliti ekstraversi mereka. Individu yang mempunyai tahap motivasi pencapaian yang tinggi pula memiliki ciri-ciri kepimpinan yang baik, maka ianya menyumbang kepada gaya kepimpinan transformasi yang sepadan dengan era transformasi organisasi (Phipps dan Prieto, 2011). Zupacic, Kavcic dan Fekonja (2003) pula merumuskan bahawa individu yang mempunyai personaliti keterbukaan dan kehematan yang tinggi cenderung untuk bersosial dan saling berhubung dengan orang lain. Sebaliknya, Proto (2013) pula berpendapat personaliti kepersetujuan mempunyai pengaruh yang besar terhadap rasa empati dan sikap prihatin pada orang lain, manakala personaliti kehematan yang tinggi memberi kesan ke atas sikap kerjasama individu dan tahap kepercayaannya ke atas seseorang individu yang lain. Oleh itu, pemimpin dalam era transformasi perlu memiliki faktor ektroversi, keterbukaan dan berhemat tinggi supaya prestasi kerja yang dihasilkan berkesan. Hasil kajian tersebut menunjukkan bahawa ciri-ciri personaliti tersebut sangat berhubungan dengan prestasi kerja berkesan seperti yang digariskan dalam pelan strategik transformasi sektor awam.

Ahmad Sarji (1992) memperkenalkan konsep nilai dan etika dalam perkhidmatan awam. Buku *Citra Karya: Falsafah, Nilai dan Etika dalam Perkhidmatan Awam* (INTAN), 1994, pula dijadikan sebagai rujukan semua penjawat awam termasuk pegawai PTD. Tun Dr. Mahathir Mohamad, bekas Perdana Menteri pula telah memperkenalkan pelbagai kod etika sepanjang zaman

pemerintahannya. Antara yang sering diutarakan dan masih terus menjadi amalan sehingga hari ini adalah Dasar Penerapan Nilai-Nilai Islam Dalam Pentadbiran, Kepimpinan Melalui Teladan serta Konsep Bersih, Cekap dan Amanah. Kesemua dasar ini bertujuan meningkatkan imej, kualiti, produktiviti dan keupayaan penjawat awam (Malike, 2005). Ini sekaligus menunjukkan bahawa nilai dan etika merupakan tonggak asas kepada sektor awam untuk menjamin perkhidmatan yang diberikan kepada rakyat berada di tahap prestasi yang tinggi. Namun demikian setakat ini tiada kajian yang spesifik menilai hubungan dan pengaruh nilai peribadi asas terhadap prestasi kerja perkhidmatan awam khusus dalam kalangan pegawai PTD. Banyak kajian-kajian yang di lakukan adalah berkaitan dengan nilai kerja secara umum tetapi bukannya nilai peribadi asas. Sehubungan itu kajian ini bertujuan mengenalpasti apakah nilai peribadi asas pegawai PTD dalam era transformasi. Di samping itu kajian ini juga berminat untuk mengenalpasti adakah faktor-faktor personaliti mempengaruhi nilai peribadi asas PTD.

Model Personaliti Lima Faktor

Dalam kajian ini, secara operasionalnya pengkaji mendefinisikan personaliti berdasarkan Model Personaliti Lima Faktor (Five Factor Model – FFM) yang diperkenalkan oleh Goldberg (1998). Lima dimensi yang menjadi teras kepada FFM ini adalah keterbukaan (*Openness*), kehematan (*Conscientiousness*), Ekstraversi (*Extroversion*), kepersetujuan (*Agreeableness*) dan neurotisme (*Neuroticism*). Keterbukaan merujuk kepada individu yang berminat dan suka mencuba sesuatu perkara serta pengalaman yang baharu, Kehematan pula menerangkan sikap, tekun, disiplin, teratur dan bertanggung jawab. Faktor ekstraversi merujuk kepada individu yang suka bersosial, peramah dan mudah mesra. Kepersetujuan pula adalah sifat asas dalam emosi individu seperti suka membantu, lembut hati, budi bahasa. Akhirnya, neurotisme ataupun istilah lainnya

kestabilan emosi rendah menerangkan individu yang mempunyai perasaan bimbang yang melampau, tertekan, mudah risau dan terlalu tinggi waspanya.

Nilai Peribadi Asas

Dalam konteks pekerjaan, nilai adalah sesuatu yang menjadi dasar yang memutuskan kehendak seseorang, ini kerana seseorang individu itu akan membentuk satu sikap terhadap kerjanya berdasarkan bagaimana dia menilai kerjanya. Nilai pula bukanlah sesuatu yang diwarisi sebaliknya ia terhasil daripada pelbagai faktor dan situasi yang dilalui oleh individu di sepanjang kehidupan melalui interaksi dan identifikasi individu dengan pelbagai agen atau model sosialisasi yang terdapat dalam persekitaran kerja, masyarakat dan keluarga (Super, 1962). Namun begitu konsep nilai peribadi asas yang diukur dalam kajian ini adalah merujuk kepada sembilan nilai utama nilai dan etika pekhidmatan awam iaitu amanah, bertanggung jawab, ikhlas, dedikasi, disiplin, kerjasama, bersih, tekun dan sederhana. Merujuk kepada *Citra Karya: Falsafah, Nilai dan Etika dalam Perkhidmatan Awam* (INTAN), 1994, nilai dan etika dalam perkhidmatan awam terbahagi kepada 6 dimensi utama, bagaimanapun hanya nilai peribadi asas yang diutamakan kerana ianya lebih menfokus kepada diri individu dan lebih sepadan dengan model personaliti dan prestasi kerja.

METOD

Rekabentuk kajian menggunakan kaedah tinjau selidik keratan rentas (cross-sectional survey). Terdapat lima pembolehubah bebas dalam kajian ini iaitu keterbukaan, kehematan, ekstrovert, kepersetujuan dan neurotisme, serta sembilan pembolehubah terikat yang mengukur nilai peribadi asas iaitu amanah, bertanggung jawab, ikhlas, berdedikasi, berdisiplin, bekerjasama, bersih, tekun, dan sederhana. Metod temuduga berstruktur juga dijalankan diperingkat awal kajian untuk mendapatkan maklumat

berkaitan nilai-nilai peribadi asas pegawai tadbir diplomatik yang bertujuan untuk membina item-item pembolehubah tersebut.

Soal selidik diedarkan kepada pegawai PTD yang sedang mengikuti seminar 'Teknik Membuat Keputusan Berkesan' di Auditorium Jabatan Perdana Menteri (JPM), Blok B1, Kompleks JPM, Putrajaya, seminar 'Psikologi dalam Perundingan' di Dewan Auditorium Blok D8, Kompleks D dan seminar '*Human Governance/ Good Governance*' Di Auditorium JPM. Soal selidik yang digunakan dalam kajian ini terdiri daripada tiga bahagian iaitu bahagian A): Profil dan Maklumat Demografi Responden - 12 item; Bahagian B) *International Personality Item Pool* (IPIP) - 50 item dan Bahagian C, soalselidik Nilai Peribadi Asas Penjawat Awam - 55 item. Kajian telah dijalankan ke atas 325 orang Pegawai Tadbir dan Diplomatik (PTD) dari pelbagai kementerian dan jabatan dari seluruh negara. Namun begitu selepas saringan analisis taburan normal hanya 265 orang PTD yang masih kekal untuk ke peringkat analisis CFA. Profil subjek kajian memberi maklumat demografi tentang latar belakang subjek seperti jantina, umur, tempoh berkhidmat dan bidang pengkhususan dalam perkhidmatan PTD yang sedang mereka laksanakan.

Oleh itu pengukuran nilai peribadi asas dalam kajian ini adalah merujuk kepada model nilai dan etika kerja dalam perkhidmatan awam. Sebanyak 55 item telah dibina sendiri oleh penyelidik untuk mengukur sembilan nilai peribadi asas tersebut dengan menggunakan skala 5 Likert. Proses pembinaan item menggunakan teknik penelitian rakan sebidang (peer review) dan kebolehpercayaan antara pakar penilai (Cohen Kappa). Menurut Merriam (2001) kaedah peer review merupakan penelitian dan penyemakan data oleh rakan bagi tujuan penilaian dan ia biasanya terdiri daripada individu yang arif berkaitan penyelidikan atau memahami isu yang dikaji (Merriam 2001; Othman Lebar 2006). Kebolehpercayaan sembilan nilai tersebut adalah antara .60 hingga .80.

Lima Faktor personaliti menggunakan alat ujian *International Personality Item Pool* (IPIP) IP mempunyai 50 item dan menggunakan skala *Likert* 5 mata iaitu 1 (sangat setuju), 2 (setuju), 3 (tidak pasti), 4 (tidak setuju) dan 5 (sangat tidak setuju). Item-item asal dalam soal selidik IPIP ini telah diterjemah semula ke dalam Bahasa Melayu oleh Fatimah wati Halim dan rakan-rakan (2013) untuk menilai kesahan muka (*face validity*) alat ujian tersebut. Nilai kebolehpercayaan lima faktor personaliti dalam kajian ini adalah antara .70 hingga .80. Terdapat 60 item yang mengukur lima faktor tersebut menggunakan skala likert.

KEPUTUSAN

Keputusan deskriptif demografi responden menunjukkan seramai 151 (57%) orang responden adalah perempuan dan selebihnya lelaki yang merangkumi 43% atau sejumlah 114 orang. Majoriti responden pula adalah mereka yang berumur dalam lingkungan 25 hingga 30 tahun dengan jumlah 157 orang, mewakili sebanyak 59.2%. Manakala seramai 82 (31%) orang berumur antara 31 hingga 36 tahun, 7.5% daripada mereka pula berumur antara 37 hingga 42 tahun iaitu seramai 20 orang responden manakala kumpulan pegawai yang berumur 43 tahun ke atas menjadi subjek minoriti iaitu seramai 6 orang atau 2.3% daripada keseluruhan jumlah responden. Sejumlah 243 orang responden PTD telah berkhidmat antara 3 hingga 8 tahun yang mewakili hampir keseluruhan responden pada kadar 91.7%, diikuti oleh 11 (4.1%) orang yang telah berkhidmat antara 9 hingga 14 tahun. Terdapat juga kumpulan responden yang telah berkhidmat antara 15 hingga 20 tahun iaitu seramai 10 orang merangkumi 3.8%, manakala hanya terdapat seorang (0.4%) sahaja responden yang telah berkhidmat melebihi 21 tahun. Berdasarkan daripada maklum balas 265 orang responden tersebut, 35.8% atau seramai 95 orang sedang melaksanakan tugas dalam bidang pengurusan sumber manusia dan organisasi yang merupakan bidang utama dalam perkhidmatan PTD, diikuti oleh 36 (13.6%) orang pegawai

sedang melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pentadbiran dan pembangunan tanah/ wilayah/ daerah dan kerajaan tempatan. Bidang seterusnya yang menjadi keutamaan dalam perkhidmatan PTD adalah bidang perancangan dan pentadbiran sosial/ infrastruktur yang mewakili sejumlah 35 orang atau 13.2%, manakala sejumlah 26 (9.8%) orang pula berkhidmat dalam bidang hubungan antarabangsa dan luar negeri. Satu lagi bidang yang menjadi tulang belakang kepada perkhidmatan PTD adalah pengurusan sumber kewangan yang dilaksanakan oleh seramai 25 orang atau 9.4 %, diikuti oleh bidang keselamatan dan pertahanan negara seramai 20 (7.5) responden. Pengurusan sumber ekonomi juga memperlihatkan kepelbagaian dan kebolehpayaan pegawai PTD untuk melaksanakan pelbagai tugas yang meliputi seramai 19 orang atau 7.2% manakala hanya segelintir sahaja responden yang terlibat dalam pengurusan teknologi maklumat dan komunikasi yang menunjukkan hanya 9 orang atau 3.5% pegawai PTD terlibat dalam bidang berkenaan.

Keputusan analisis SEM dalam Rajah 1 dan Jadual 1 menunjukkan terdapat kesepadanan model pengukuran hipotesis faktor personaliti dan nilai peribadi asas dengan data kajian serta pengaruh faktor personaliti terhadap nilai peribadi asas dalam model persamaan struktural. Keputusan analisis SEM menunjukkan nilai Khi Kuasa Dua *Goodness-of-Fit* adalah signifikan [χ^2 (N=265, df=70) = 133.98, $k < 0.05$]. Keputusan ini menunjukkan bahawa model yang dicadangkan (model hipotesis) tidak sepadan dengan data kajian. Bagaimanapun, lima nilai indeks padanan yang lain iaitu CMINDF = 1.914, GFI=.933, TLI=.931, CFI=.947 dan nilai RMSEA= 0.059 menunjukkan padanan yang baik dengan data kajian ini. Keputusan enam indeks GOF tersebut juga menunjukkan model pengukuran lima faktor personaliti iaitu keterbukaan, kehematan, ektovert, kepersetujuan dan neurotisme; serta model pengukuran nilai peribadi asas yang mengandungi sembilan faktor iaitu amanah, bertanggungjawab,

ikhlas, berdedikasi, berdisiplin, bekerjasama, bersih jiwa, tekun dan besederhana adalah sepadan dengan data kajian. Sehubungan itu, lima faktor personaliti dan sembilan faktor nilai peribadi asas mempunyai kesahan faktor.

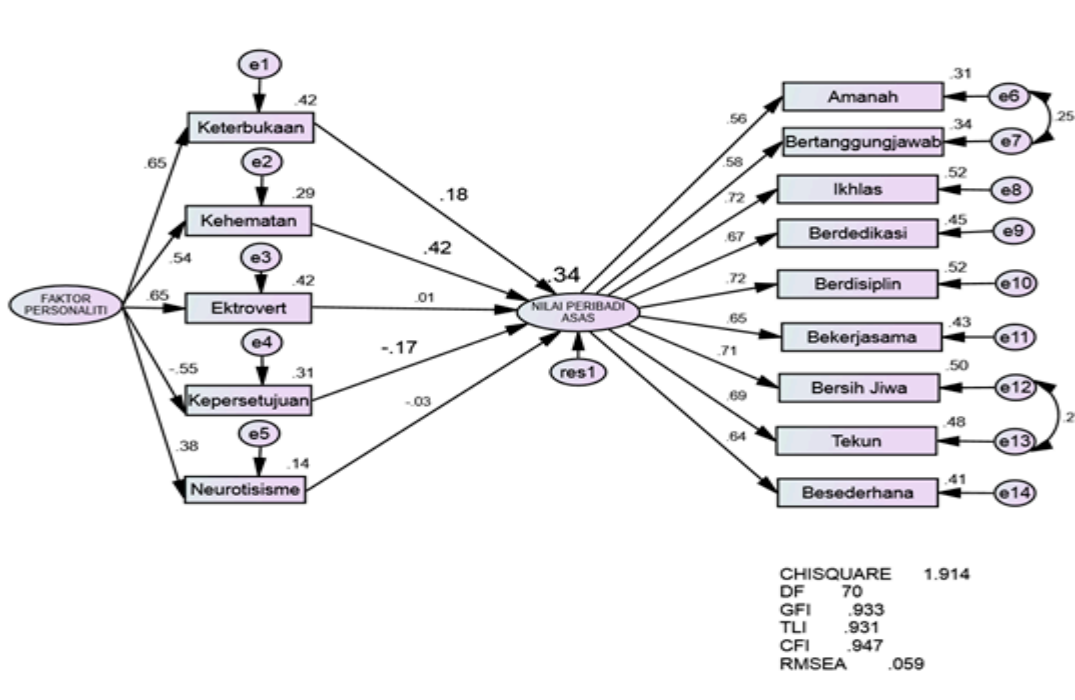
Seterusnya, Jadual 2 juga menunjukkan bahawa nilai *critical ratio* (C.R.) bagi semua pembolehubah subfaktor personaliti dan nilai peribadi asas di luar lingkungan ± 1.96 ($k < 0.05$). Ini bermakna semua pembolehubah subfaktor tersebut adalah pembolehubah peramal yang signifikan untuk semua pembolehubah pendam faktor personaliti dan nilai peribadi asas. Namun demikian, nilai pekali regresi bagi keterbukaan dan amanah ditetapkan sebagai 1 dalam model pengukuran, maka nilai nisbah kritikalnya tidak ditunjukkan.

Merujuk kepada model pengukuran dalam Rajah 1 dan Jadual 3 secara keseluruhan nilai pekali regresi piawai (β) antara faktor personaliti dan nilai peribadi asas dengan sub faktor masing-masing adalah signifikan. Nilai pekali regresi piawai paling rendah adalah antara faktor pendam personaliti dengan subfaktor neurotisme iaitu ($\beta=.38$). Sebaliknya nilai pekali regresi piawai (β) paling tinggi adalah antara faktor pendam nilai peribadi asas dengan subfaktor iaitu ikhlas dan berdisiplin masing-masing dengan nilai ($\beta=.72$). Oleh itu, keputusan ini memperihalkan bahawa 14 subfaktor yang terdapat dalam model pengukuran tersebut berupaya mengukur apa yang hendak diukur oleh faktor pendam masing-masing.

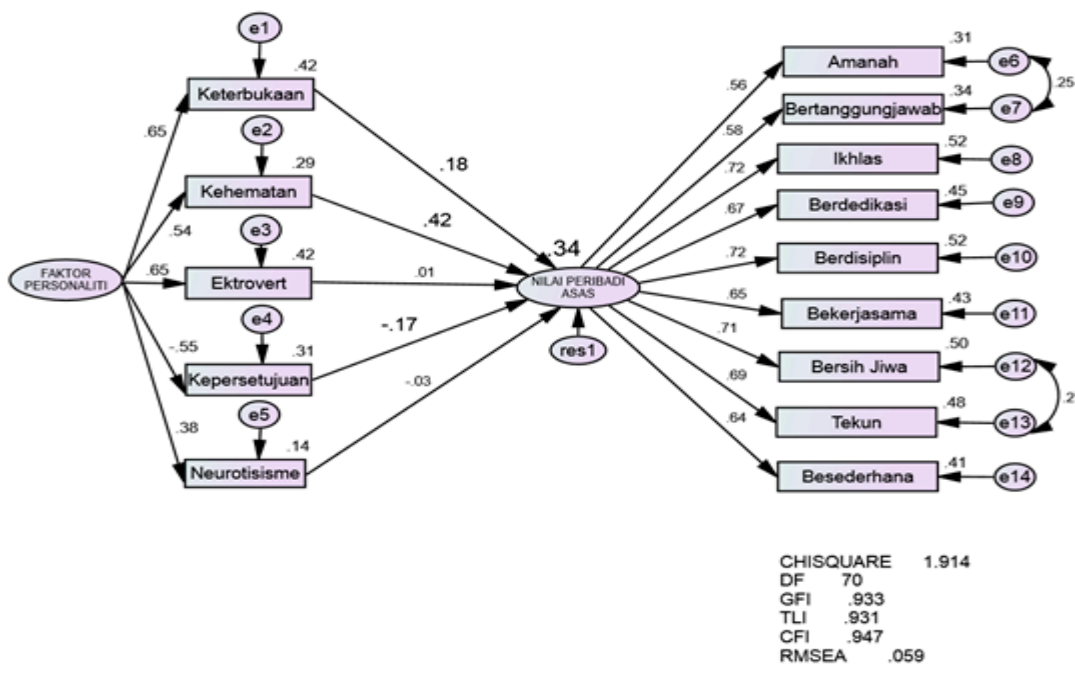
Keputusan analisis CFA juga menunjukkan bahawa PTD dalam kajian ini memiliki personaliti ektovert dan keterbukaan yang paling tinggi, diikuti oleh faktor personaliti kepersetujuan yang rendah, kehematan yang tinggi dan neurotisme yang paling rendah. Faktor-faktor nilai peribadi asas yang paling tinggi adalah berdisiplin, ikhlas dan berjiwa bersih. Seterusnya diikuti oleh tekun, berdedikasi, bekerjasama, besederhana, bertanggungjawab dan amanah. Hasil kajian ini menunjukkan PTD memiliki faktor personaliti dan nilai

peribadi asas yang sepadan dengan tuntutan teras strategik transformasi iaitu

kepimpinan transformasional dan memiliki nilai murni dan integriti.



Rajah 1: Keputusan analisis SEM model spesifikasi semula, pengaruh langsung pengaruh faktor personaliti dan nilai peribadi asas terhadap prestasi kerja berkesan



Rajah 2: Model Personaliti dan Nilai Peribadi Asas PTD serta pengaruh personaliti terhadap Nilai Peribadi Asas

Jadual 1: Indeks-indeks padanan terbaik model SEM (Hipotesis)

Pemboleh ubah Subfaktor (Indikator)	Pemboleh ubah Pendam	Estimate	S.E.	C.R
Keterbukaan	← Personaliti	1.000		
Kehematan	← Personaliti	1.16	.18	6.36
Ekstrovert	← Personaliti	1.15	.18	6.43
Kepersetujuan	← Personaliti	-.84	.14	-6.08
Neurotisisme	← Personaliti	.96	.19	4.97
Amanah	← Nilai Peribadi Asas	1.000		
Bertanggungjawab	← Nilai Peribadi Asas	1.36	.16	8.54
Ikhlas	← Nilai Peribadi Asas	1.91	.23	8.36
Berdedikasi	← Nilai Peribadi Asas	1.82	.23	7.97
Berdisiplin	← Nilai Peribadi Asas	1.80	.21	8.45
Bekerjasama	← Nilai Peribadi Asas	1.44	.18	8.04
Bersih Jiwa	← Nilai Peribadi Asas	1.87	.23	8.18
Tekun	← Nilai Peribadi Asas	1.90	.23	8.20
Besederhana	← Nilai Peribadi Asas	1.83	.23	7.82

Jadual 2: Nilai critical ratio (C.R.) model pengukuran personaliti dan nilai peribadi asas dengan subfaktor masing-masing

Indeks-indek GOF	Cadangan	Model Hipotesis
Ujian Khi Kuasa Dua	> 0.05	392.35
CMIN/DF	< 5.0	1.914
GFI	> .90	.933
TLI	> .90	.931
CFI	> .90	.947
RMSEA	< .08	.059

Jadual 3: Nilai pemberat regresi piawai (β) dan kuasadua berganda (R^2) antara faktor personaliti dan nilai peribadi asas dengan indikator masing-masing

Pemboleh ubah Indikator		Pemboleh ubah Pendam	(β)	(R^2)
Keterbukaan	←	Personaliti	.65	.42
Kehematan	←	Personaliti	.54	.29
Ekstrovert	←	Personaliti	.65	.42
Kepersetujuan	←	Personaliti	-.55	.31
Neurotisme	←	Personaliti	.38	.14
Amanah	←	Nilai Peribadi Asas	.56	.31
Bertanggungjawab	←	Nilai Peribadi Asas	.58	.34
Ikhlas	←	Nilai Peribadi Asas	.72	.52
Berdedikasi	←	Nilai Peribadi Asas	.67	.45
Berdisiplin	←	Nilai Peribadi Asas	.72	.52
Bekerjasama	←	Nilai Peribadi Asas	.65	.43
Bersih Jiwa	←	Nilai Peribadi Asas	.71	.50
Tekun	←	Nilai Peribadi Asas	.69	.48
Besederhana	←	Nilai Peribadi Asas	.64	.41

Jadual 4: Keputusan Analisis SEM Terhadap Pengaruh Langsung Faktor Personaliti Terhadap Nilai Peribadi Asas

Pekali regresi piawai (Standardized Regression Weights)		β
Keterbukaan	→	Nilai Peribadi Asas .18*
Kehematan	→	Nilai Peribadi Asas .42*
Ektrovert	→	Nilai Peribadi Asas .01
Kepersetujuan	→	Nilai Peribadi Asas -.17*
Neurotisme	→	Nilai Peribadi Asas -.03

Keputusan analisis SEM dalam Rajah 1 dan Jadual 4 pula menunjukkan terdapat pengaruh langsung faktor kehematan ($\beta = .42$), keterbukaan ($\beta = .18$), dan kepersetujuan ($\beta = -.17$) yang signifikan terhadap nilai peribadi asas PTD. Sebaliknya faktor neurotisme ($\beta = -.03$) dan ekstrovert ($\beta = .01$) adalah tidak signifikan. Keputusan ini menjelaskan bahawa hanya kehematan, keterbukaan dan kepersetujuan yang mempengaruhi nilai peribadi asas PTD. Sebaliknya faktor ekstrovert dan neurotisme tidak mempengaruhi nilai peribadi asas PTD.

PERBINCANGAN

Keputusan kajian menunjukkan bahawa PTD dalam kajian ini memiliki personaliti ekstrovert dan keterbukaan yang paling tinggi, diikuti oleh faktor personaliti

kepersetujuan yang rendah, kehematan yang tinggi dan neurotisme yang paling rendah. Ciri-ciri ekstrovert yang dimiliki oleh PTD seperti, mesra, proaktif, tegas dan dominan menyebabkan mereka mudah untuk mempengaruhi orang lain dan memiliki kemahiran interpersonal yang tinggi dalam era transformasi. Kehadiran mereka boleh mewujudkan suasana ceria dan menggalakkan pengikut masing-masing untuk bekerjasama dan membina semangat kerja berkumpulan yang tinggi. Ciri-ciri tersebut amat di perlukan untuk melaksanakan teras strategik kepimpinan transformasi. Ciri-ciri keterbukaan pula seperti suka menyelesaikan permasalahan yang mencabar atau menguji minda, suka mencuba sesuatu yang baru, kaya dengan idea dan cenderung berfikiran kreatif dan abstrak juga akan mempengaruhi cara kerja dalam era transformasi. Ciri-ciri tersebut akan mempengaruhi PTD untuk

mudah menyesuaikan diri dengan perkhidmatan berinovasi, interaksi dan koordinasi berkesan, perkongsian maklumat dan kecekapan. Impaknya organisasi P.T.D boleh melaksanakan perkongsian maklumat dilaksanakan secara optimum seperti yang digariskan dalam teras strategik ke-tiga, iaitu kerajaan yang saling berhubungan.

Di sokong pula dengan ciri-ciri kehematan yang sentiasa berdisiplin, cekap, teratur, teliti, produktif dalam menyelesaikan sesuatu kerja. Ciri-ciri tersebut menyebabkan mereka sanggup bekerja keras untuk mencapai cita-citanya, bijak membuat keputusan dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan sesuatu tugas yang diberikan. Ciri-ciri kehematan yang tinggi ini juga akhirnya berjaya mencapai hasrat teras strategik kerajaan mengutamakan pencapaian. Dalam masa yang sama membina organisasi P.T.D yang berwibawa dan memiliki akauntabiliti yang tinggi. Bagaimanapun ciri-ciri tidak mudah bersetuju dan sederhana neurotisisme menyebabkan mereka sentiasa berwaspada, berhati-hati, tidak mudah mempercayai orang lain. Ciri-ciri ini akhirnya mempengaruhi kelompok ini cenderung untuk terdedah kepada kebimbangan, emosi reaktif, rasa takut, berwaspada dan kadang-kadang menghadapi masalah untuk menahan keinginan dan sedikit tertekan dengan persekitaran kerja mereka.

Faktor-faktor nilai peribadi asas yang paling tinggi adalah berdisiplin, ikhlas dan berjiwa bersih. Seterusnya diikuti oleh tekun, berdedikasi, bekerjasama, bersederhana, bertanggungjawab dan amanah. Hasil kajian ini menunjukkan PTD memiliki faktor nilai peribadi asas yang sepadan dengan tuntutan teras strategik transformasi iaitu kepimpinan transformasional dan memiliki nilai murni dan integriti. Hasil kajian ini telah membuktikan bahawa nilai-nilai kerja murni yang telah pun diperkenalkan sejak tahun 1992, Penerapan Nilai-Nilai Islam Dalam Pentadbiran, Kepimpinan Melalui Teladan serta Konsep Bersih, Cekap dan Amanah (Malike, 2005) akhirnya berjaya

membentuk nilai peribadi asas PTD. Ini sekaligus menunjukkan bahawa nilai dan etika merupakan tonggak asas kepada sektor awam untuk menjamin perkhidmatan yang diberikan kepada rakyat berada di tahap prestasi yang tinggi dan setanding dengan kepentingan faktor personaliti meramal prestasi dalam konteks kajian-kajian di Barat.

Model Prestasi Kerja Campbell et al. 1993 dan kajian analisis-meta menunjukkan bahawa faktor personaliti kehematan adalah paling unggul bertindak sebagai peramal kepada prestasi kerja berbanding dengan faktor personaliti yang lain (Barrick & Mount 1991). Hasil kajian ini turut menyokong kajian tersebut apabila faktor Kehematan didapati meramal faktor-faktor nilai peribadi asas PTD. Kajian ini juga turut menyokong kajian Corr, De Young dan McNaughton (2013) dalam dapatan mereka merumuskan bahawa motivasi individu berhubung terus dengan personaliti ekstraversi mereka. Individu yang mempunyai tahap motivasi pencapaian yang tinggi pula memiliki ciri-ciri kepimpinan yang baik, maka ianya menyumbang kepada gaya kepimpinan transformasi yang sepadan dengan era transformasi organisasi PTD dalam kajian ini.

Hasil kajian ini menunjukkan PTD memiliki faktor personaliti dan nilai peribadi asas yang sepadan dengan tuntutan teras strategik transformasi iaitu kepimpinan transformasional dan memiliki nilai murni dan integriti. Faktor personaliti kehematan, keterbukaan dan tidak mudah bersetuju pula mempengaruhi sebanyak 34% varian terhadap nilai peribadi asas. Hasil kajian mengesahkan bahawa faktor personaliti dan nilai peribadi asas perlu diberikan perhatian dalam pengurusan dan pembangunan sumber manusia PTD bagi memastikan kelestarian kepimpinan transformasi serta nilai murni dan berintegriti.

RUJUKAN

- Ahmad Sarji bin Abdul Hamid. 1992. *The Public Service of Malaysia: Some Reflection on Quality Productivity and Discipline*. National Printing Department.
- Ahmad Sarji bin Abdul Hamid. 1994. *Wawasan Pentadbiran Awam Malaysia*. Kuala Lumpur, Institut Tadbiran Awam Malaysia.
- Barrick M.R., Mount, M.K. & Judge T.A. 2001. The FFM personality dimensions and job performance: Meta – analysis of meta-analysis. *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 9 – 30.
- Barrick, M.R., Mount, M.K. & Judge T.A. 2001. Personality and performance at the beginning of the new millennium: what do we know and where do we go next? *Int J Select Assess.*; 99-30.
- Campbell J.P., McCloy R.A., Oppler S.H. & Sager C.E. 1993. *A Theory of Performance. Personnel Selection in Organizations*. San Francisco : Jossey-Bass.
- 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. Jr., McCrae, R.R. & Dye, D.A. 1991. Facet scales for Agreeableness and Conscientiousness: A revision of the NEO Personality Inventory, *Personality and Individual Differences* 12: 887-898.
- Cummings, T.G. & Worley.C.G. 2011. *Organizational Development and Change*. Singapore, South Western Publishing.
- Digman, J.M. 1990. Personality Structure: Emergence of The Five Factor Model. *Annual Review of Psychology*, 41, 1246 – 1256.
- Edham Ismail. 2009. Peranan iklim organisasi dan ciri personaliti terhadap prestasi kerja. Tesis Sarjana, Program Pengurusan, Kolej Perniagaan, Universiti Utara Malaysia.
- Eugenio Proto. 2013. *Cooperation and Personality*. CAGE, University of Warwick.
- 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.
- Faizah bt. Abd. Ghani dan Zuhaili binti Mohd Arshad. 2010. Profil Tret Personaliti Pensyarah Yang Cemerlang Dalam Pengajaran dan Pembelajaran Berdasarkan Sistem Penilaian Pengajaran Pensyarah (PPP). *Universiti Teknologi Malaysia*.
- Fatimah wati Halim 2003. Personaliti serta hubungannya dengan tekanan kerja dan kualiti kehidupan bekerja di kalangan guru. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 17, 65 – 83.
- Fatimah wati Halim, Arifin Zainal, Rozainee Khairudin, Wan Shahrazad Wan Sulaiman, Rohany Nasir and Fatimah Omar. 2011. Emotional stability and conscientiousness as predictors towards job performance. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*. 19 (S). hlm 139-145.
- Fatimah wati Halim, Iran Herman. 1997. Hubungan Nilai kerja, Prestasi Kerja dan kualiti Kehidupan Bekerja di Kalangan
- Fatimah wati Halim. 2012. *Pengaruh personaliti, motivasi pencapaian dan efikasi sendiri terhadap prestasi kerja: Pengujian model peramal prestasi kerja*. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Goldberg, L. R., Johnson, J. A., Eber, H. W., Hogan, R., Ashton, M. C., Cloninger, C. R. & Gough, H. C. 2006. The International Personality Item Pool and the future of public-domain personality measures. *Journal of Research in Personality*, 40, 84 -96.
- Goldberg, L.R. 1990. An Alternative ‘Description of Personality’: The

- Big Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, (59), 1216-1229.
- Goldberg, L.R. 1992. The Development of Markers for the Big-Five Factor Structure. *Psychological Assessment*, 4 (1), 26-42.
- Ismail Alias. 2005. Aplikasi psikologi dalam pengurusan sumber manusia Perkhidmatan Awam Malaysia. Kertas kerja Seminar Psikologi Perkhidmatan awam: Menjana kecemerlangan modal insan melalui aplikasi psikologi. Anjuran Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia, Bahagian Perkhidmatan Psikologi, PutraJaya (PICC), 4-5 Julai.
- Maja Zupancic, Tina Kavcic, Urska Fekonja. 2003. The Personality Structure of Toddlers and Pre-School Children as Perceive Their Kindergarten Teachers. *Horizon of Psychology*. 12. 1. 7 – 26.
- Merriam, S. B. (2001). Andragogy And Self - Directed Learning. *New Directions For Adult And Continuing Education*, 89, 3-14.
- Murray R. Barrick & Michael K. Mount. 1991. The Big Five Personality Dimensions and Job Performance : A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*.
- Othman Lebar. (2006). Penyelidikan kualitatif: Pengenalan kepada teori dan metodologi. Penerbitan Universiti Perguruan Sultan Idris.
- Philip J. Corr, Colein G. DeYoung, Neil McNauhgtton. 2013. Motivation and personality: A Neuropsychological Perspective. *Social and Personality Psychology Compass* 7/3. 158 – 175.
- Pulakos, E.D., Arad, S., Donovan, M.A. & Plamandon, K.E. 2000. Adaptability in the Workplace: Development of a Taxonomy of Adaptive Performance. *Jurnal of Applied Psychology*, 85, (4), 612 – 624.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2009. *Organizational Behavior*. Edisi ke-13. Upper Saddle River: Pearson Education.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2009. *Organizational Behavior*. Edisi ke-13. Upper Saddle River: Pearson Education.
- Robie, C., & Ryan, A. M. (1999). Performance Monitoring As A Moderator Of The Relations Between Two Conscientiousness Measures And Task Performance. *Journal of Business and Psychology*, 13, 391-406.
- Robyn G. Glaser. 2012. Personality and Achievement Motivstion as Determinants of Career Choice. Murdoch University.
- Simone T. Phipps, Leon C. Prieto. 2011. The Influence of Personality Factors on Transformational Leadership: Exploring The Moderating Role of Political Skill. *International Journal of Leadership Studies*.
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge 2013. *Organizational Behavior*. Fifteen Edition. Pearson