

PENGARUH PERSONALITI LIMA FAKTOR  
KE ATAS PRESTASI LATIHAN: SATU  
KAJIAN DALAM KALANGAN  
PEGAWAI KADET DI KOLEJ  
TENTERA DARAT

MOHD SHAUARI MAT PIAH  
IZLIN ISMAIL

**ABSTRACT**

*This study aims to look at the relationship and contribution of the five factor personality model (FFM) on training performance. The research subject consists of 128 cadet officers of the 74<sup>th</sup> intake from Kolej Tentera Darat. The five factors personality was measured using the 16PF questionnaire adapted from Fatimah wati Halim dan Arifin Zainal (2008). The training performance criterion measured in this study are cognitive, basic skills and affective. The confidence factor results of personality FFM shows that self-control is 0.70, emotional stability is 0.60, independence is 0.71, extroversion is 0.70 and openness is 0.43. Results of this study show that all five personality factors are related to training performance. Nonetheless, only conscientiousness and emotional stability factors are related to the affective criterion but there is no relationship with the cognitive and basic-skills criterion. Results of this study also show that only conscientiousness and emotional stability factors contribute towards training performance. The implication of the study show that the personality questionnaire 16PF (adapted), motivational achievement and self-efficacy are reliable and significant predictors and criterion in measuring training performance among cadet officers.*

**PENGENALAN**

Di zaman millennium ini, perubahan teknologi persenjataan tidak boleh dinafikan, perancangan program latihan yang berkesan amat penting untuk memastikan pegawai dan anggota tentera memperoleh latihan yang secukupnya. Ahli-ahli psikologi dipercayai bahawa faktor personaliti pelatih adalah di antara faktor yang penting dalam menentukan keberkesanan prestasi dalam latihan (Goldstein dan Ford 2002). Namun demikian dari pengamatan penyelidik faktor tersebut kurang diberi perhatian dalam perancangan program latihan, khususnya di Kolej Tentera Darat (KTD). Kajian meta-analitik menunjukkan terdapat hubungan di antara faktor personaliti dengan motivasi untuk belajar, reaksi terhadap latihan, efikasi sendiri, pemerolehan kemahiran, pengetahuan, dan kejayaan latihan secara keseluruhan (Hough 1992). Di antara faktor personaliti utama yang berhubungan dengan prestasi dalam latihan ialah faktor kehematan dan

kestabilan emosi, diikuti oleh faktor ektraversi, kepersetujuan dan keterbukaan (Colquitt, LePine & Noe 2000). Tahap keupayaan penerimaan dalam latihan juga berhubungan dengan faktor kestabilan emosi dan keterbukaan (Herold, Davis & Fedor 2002).

Kemunculan model personaliti lima faktor (FFM) (Costa dan McCrae 1985) telah menunjukkan bahawa ciri-ciri pelatih khususnya faktor personaliti berhubungan positif dengan prestasi dalam latihan. Secara umum lima faktor personaliti tersebut menjelaskan bahawa faktor kehematan adalah mengukur sifat bertanggungjawab, disiplin dan ketenteraan, kestabilan emosi pula mengukur kemahiran individu mengawal tekanan, kebimbangan dan kemurungan, kepersetujuan mengukur kecenderungan individu untuk mudah menerima, baik hati dan berhubungan dengan kesopanan dan kesantunan. Seterusnya faktor ektraversi mengukur kecenderungan individu berkaitan kemahiran bersosial dan akhirnya keterbukaan mengukur caragaya berfikir seperti, kreativiti, fleksibel sifat ingin tahu dan tidak konvensional (Cattell 1943; Costa & McCrae 1985; Goldberg 1993 dalam Fatimah wati dan Arifin 2008).

Latihan ialah aktiviti berencana sesebuah organisasi untuk meningkatkan pengetahuan dan perlakuan sosial yang selari dengan matlamat organisasi (Arifin 1985). Latihan juga merujuk kepada proses pemerolehan yang sistematik (*systematic acquisition*) berkaitan kemahiran, pengetahuan, sikap dan tingkah laku yang dikehendaki untuk menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik (Goldstein & Ford 2002) atau memikul tanggungjawab terhadap tugas yang akan diserahkan kepadanya kelak (Dunnette dan Kricher 1965 dlm Arifin 1985). Latihan juga adalah pengalaman terancang atau pengalaman tidak formal yang memandu kepada pembelajaran. Pembelajaran pula adalah perubahan tingkahlaku pengetahuan, kebolehan atau sikap yang secara relatifnya kekal dan diperolehi melalui pengalaman dan amalan. Namun begitu pembelajaran dalam latihan tidak dapat diperhatikan secara langsung serta dipengaruhi oleh personaliti pelatih dan rekabentuk latihan. Oleh itu penilaian terhadap pembelajaran (iaitu perubahan tingkah laku (cth, motivasi) pengetahuan, kebolehan atau sikap) hanya boleh diukur daripada hasil pembelajaran. Dalam konteks ini hasil pembelajaran akhirnya akan dinilai sebagai prestasi latihan (Landy dan Conte 2010)

Menurut Landy dan Conte (2010) hasil pembelajaran dapat dibahagikan kepada tiga kategori iaitu a) kognitif, b) asas-kemahiran dan c) afektif. Hasil pembelajaran a) kognitif menekankan kepada aspek-aspek pengetahuan deklaratif seperti, peraturan, fakta dan prinsip-prinsip (sebagai contoh hasil pembelajaran pegawai kadet di KTD dinilai melalui pengetahuan berkaitan persenjataan, taktik ilmu medan perang, membaca peta, dan pengetahuan am). Hasil pembelajaran b) asas-kemahiran menekankan aspek pengetahuan prosedural yang menitikberatkan kemahiran motor dan fizikal juga termasuk kemahiran interpersonal (sebagai contoh melalui teknik *work sample test* dan main peranan pegawai kadet akan dinilai kemahiran untuk membaca peta, ujian menembak,

mengendalikan senjata, kemahiran ikhtiar hidup dan kepemimpinan. Sementara hasil pembelajaran c) afektif pula menumpukan kepada pembentukan dan perkembangan motivasi, minat, sikap, kepercayaan, nilai yang menyebabkan individu bertingkah laku dengan cara tertentu (contoh kriteria ini tidak dapat dikenalpasti secara objektif dalam program latihan pegawai kadet di KTD, oleh itu penyelidik menggunakan pengukuran motivasi pencapaian dan efikasi sendiri untuk menilai hasil pembelajaran afektif). Motivasi pencapaian adalah merujuk kepada teori McClelland (1973), iaitu keinginan untuk melakukan sesuatu ke tahap yang cemerlang. Efikasi sendiri pula adalah merujuk kepada kepercayaan seseorang terhadap keyakinan dirinya di dalam melakukan sesuatu dengan cara tertentu (Bandura 1986,1997 dalam Reeve 2005).

Menurut Kirkpatrick (1976) (dalam Arifin 1985), terdapat empat peringkat penilaian prestasi iaitu peringkat reaksi, pembelajaran, tingkah laku dan hasil. Sehubungan dengan itu, di antara empat peringkat penilaian yang telah di huraikan di atas, peringkat penilaian kedua iaitu pembelajaran menarik minat ahli-ahli psikologi personel kerana di peringkat ini hasil pembelajaran pelatih boleh diukur secara objektif. Keputusan penilaian daripada hasil pembelajaran juga boleh di analisis secara empirikal untuk menunjukkan aras keyakinan hubungan hasil pembelajaran dengan latihan (Landy dan Conte 2010; Baldwin dan Ford 1988; Ariffin 1985 ).

Diperingkat pembelajaran faktor ciri-ciri/sifat pelatih dan juga faktor rekabentuk latihan mempengaruhi prestasi latihan (Landy dan Conte 2010). Faktor ciri-ciri individu dan rekabentuk latihan meramal hasil pembelajaran dalam latihan (Baldwin & Ford 1988). Oleh itu isu yang lebih menarik minat ahli-ahli psikologi personel ialah faktor ciri/sifat individu berbanding faktor rekabentuk latihan. Faktor ciri-ciri/sifat individu adalah merujuk kepada personaliti lima faktor. Oleh itu untuk menentukan program latihan yang diberikan kepada pekerja baru berkesan, faktor-faktor personaliti pelatih adalah di antara faktor yang penting dalam menentukan keberkesanan prestasi dalam latihan (Goldstein dan Ford 2002).

### **Permasalahan Kajian**

Kajian dalam kalangan pelatih juruterbang tentera menunjukkan faktor kestabilan emosi dan keterbukaan menjadi peramal terhadap prestasi latihan pelatih-pelatih kadet (Herold 2002). Kajian oleh Barrick and Mount (1991) pula mendapati faktor personaliti keterbukaan dan ekroversi berupaya bertindak sebagai peramal kepada kecekapan dalam latihan dalam kalangan pelatih polis. Kajian oleh Herold et al., (2002) menunjukkan ciri-ciri personaliti pelatih khususnya faktor personaliti kebimbangan, kestabilan emosi dan keterbukaan pelatih berhubungan positif dengan prestasi latihan. Sementara kajian Dean et al., (2006) ke atas rekrut marin di Amerika Syarikat, menunjukkan faktor ekroversi, kehematan dan keterbukaan menjadi peramal kepada pencapaian dalam latihan.

Hasil kajian (Bartram 1995; Cooper 1980; Hogen et.al 1996) pula mendapati kestabilan emosi, ekroversi dan keterbukaan di dapati berhubung dengan kejayaan di dalam latihan. Sebaliknya kajian Barrick dan Mount (1991) mendapati faktor keterbukaan dan ekroversi berhubung dengan efikasi dalam latihan. Berbeza dengan hasil kajian Ellen Hartmann et al (2003) pelatih yang lulus dalam latihan menunjukkan skor faktor ekroversi yang rendah berbanding dengan pelatih yang mempunyai skor ekroversi yang tinggi. Keputusan menunjukkan pelatih yang mempunyai personaliti introversi lebih menunjukkan prestasi latihan yang lebih baik berbanding pelatih yang mempunyai faktor personaliti ekstrovert.

Kajian meta-analitik Colquitt et al. (2000) menunjukkan personaliti lima faktor juga berhubung dengan pembolehubah-pembolehubah dalam prestasi latihan. Hasil kajian beliau menunjukkan faktor kestabilan emosi berhubung dengan motivasi untuk belajar, sebaliknya kehematan berhubung negatif dengan reaksi terhadap latihan tetapi berhubung positif dengan motivasi pencapaian dan prestasi latihan keseluruhan. Di samping itu kajian Barrick dan Mount (1991) menunjukkan faktor kehematan berhubung dengan faktor pemerolehan pengetahuan dan pengetahuan prosedural. Secara keseluruhan hasil kajian mereka mendapati terdapat hubungan di antara kesemua faktor-faktor personaliti dan prestasi latihan secara keseluruhan. Kriteria prestasi latihan yang diukur dalam kajian ini seperti kemahiran, prestasi latihan dalam *work sample test* dan jangka masa untuk menyelesaikan latihan.

Kajian Ones dan Viswesvaran (1994) mendapati faktor integriti iaitu hasil sebatian (compound) di antara kepersetujuan, kestabilan emosi dan personaliti berhubung dengan prestasi latihan. Prestasi latihan diukur berdasarkan penilaian penyelia dan markah objektif (markah peperiksaan teori dan kemahiran dalam latihan). Hasil kajian yang sama turut diperolehi dalam kajian Hough (1992) and Salgado (1997). Bagaimanapun faktor ekroversi dan keterbukaan kurang jelas perhubungannya dengan prestasi latihan (Colquitt et al. 2000).

Secara keseluruhan, sebahagian besar hasil kajian menunjukkan kestabilan emosi dan kehematan jelas berhubung dengan prestasi latihan. Sebaliknya faktor ekroversi dan keterbukaan menunjukkan keputusan yang tidak konsisten meramal prestasi latihan. Seterusnya kajian-kajian meta-analitik menunjukkan faktor kepersetujuan paling ketara tidak berhubung dengan prestasi latihan. Oleh itu boleh dirumuskan keputusan kajian yang diperolehi oleh penyelidik-penyelidik masih tidak konsisten. Oleh itu hasil kajian yang tidak konsisten menunjukkan kajian berkaitan hubungan personaliti dengan prestasi latihan masih perlu di kaji khususnya dalam konteks latihan yang berbeza (e.g., Barrick & Mount, 1991; Colquitt et al., 2000; Hough, 1992, Salgado, 1997). Di samping itu hasil kajian-kajian tersebut kebanyakannya dilakukan di Barat. Oleh itu kesesuaian faktor-faktor personaliti yang berhubung dengan prestasi latihan, sudah tentu

berbeza dengan praktis sosial dan gaya hidup budaya Timur khususnya dalam konteks tempatan (Salgado 1997).

### Tujuan Kajian

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti hubungan di antara personaliti lima faktor iaitu kehematan, kestabilan emosi, kepersetujuan, ektroversi dan keterbukaan dengan kriteria prestasi latihan iaitu a) kognitif b) asas-kemahiran dan c) afektif serta prestasi latihan keseluruhan. Seterusnya mengkaji pengaruh personaliti lima faktor terhadap prestasi latihan keseluruhan.

## METODOLOGI

### Subjek Kajian

Kajian kolerasi ini dijalankan di Kolej tentera darat (KTD). Seramai 128 pegawai kadet pengambilan bilangan ke-74 telah terlibat dalam kajian ini. Subjek dipilih menggunakan persampelan bertujuan, kerana kelompok ini baru sahaja selesai menjalani latihan selama setahun di KTD. Oleh itu markah sebenar prestasi latihan akan dijadikan kriteria prestasi latihan. Perincian subjek adalah seperti di Jadual 1

Jadual 1 Taburan subjek kajian mengikut jantina, bangsa, umur dan tahap pendidikan

		Bil (Peratus)
Jantina	Lelaki	115 (89.8)
	Perempuan	13 (10.2)
	Jumlah	128 (100)
Bangsa	Melayu	127 (98.8)
	Cina	9 (1.2)
	Jumlah	128 (100)
Umur	19thn-23thn	110 (67.1)
	24thn-28thn	54 (54.0)
	Jumlah	128 (100)

### Alat Ukuran

Kajian ini menggunakan satu set soalselidik yang mengandungi empat bahagian. Bahagian A mengandungi maklumat diri, bahagian B mengandungi 91 item mengukur lima faktor personaliti dari ujian personaliti 16PF5 yang telah di adaptasi oleh Fatimah wati dan Arifin (2008). Pemarkatan soalselidik personaliti lima faktor menggunakan tiga skala likert. Kriteria prestasi latihan diukur berdasarkan tiga faktor utama seperti yang dicadangkan oleh Landy dan Conte (2010) iaitu kognitif, asas kemahiran dan afektif. Sehubungan itu faktor kognitif diukur berdasarkan

markah sebenar peperiksaan teori, asas kemahiran diukur berdasarkan markah sebenar praktikal yang diperolehi dari Cawangan Peperiksaan dan Validasi KTD dengan kebenaran Komandan (ketua kolej). Faktor afektif diukur dalam soalselidik di bahagian C dan D. Bahagian C mengandungi 27 item mengukur motivasi pencapaian dan bahagian C mengandungi 15 item efikasi sendiri.

Kedua-dua soalselidik tersebut telah diubahsuai daripada soalselidik persepsi prestasi kerja dan motivasi pencapaian Fatimah wati (2006). Soalselidik tersebut diubahsuai kerana kajian ini menggunakan pengukuran tersebut dalam konteks prestasi latihan sedangkan kajian Fatimah wati (2006) menggunakan kriteria tersebut dalam konteks prestasi kerja. Pemarkatan soalselidik motivasi pencapaian menggunakan lima skala likert. Sebaliknya efikasi sendiri menggunakan skala *strength* iaitu sangat tidak memuaskan kepada sangat memuaskan. Skala pemarkatan sedemikian digunakan kerana ia amat berkait dengan pertimbangan pelatih-pelatih mengenai kemampuannya untuk melakukan yang terbaik dalam prestasi latihan. Menurut Bandura (1986) efikasi sendiri bukanlah berkaitan dengan keupayaan seseorang, tetapi berkaitan dengan pertimbangan seseorang itu mengenai kemampuannya untuk melakukan yang terbaik (Bandura, 1986).

### **Analisis Data**

Data-data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan pakej komputer *SPSS 17.0 for Windows*. Kebolehpercayaan metod ketekalan dalaman dengan menggunakan formula pekali alfa akan digunakan untuk mendapatkan nilai pekali kebolehpercayaan soalselidik personaliti lima faktor, efikasi sendiri dan motivasi pencapaian. Analisis pekali kolerasi Pearson telah digunakan untuk melihat hubungan di antara personaliti lima faktor dengan tiga faktor prestasi latihan.

### **Prosedur Kajian**

Pada tahap pertama penyelidikan memohon kebenaran daripada Komandan Kolej Tentera Darat (KTD). Seterusnya menghubungi penyelaras di KTD. Peserta kursus yang terpilih dikumpulkan di sebuah bilik yang kondusif untuk urusan menjawab soalselidik yang mengambil masa hampir 1 jam. Akhirnya memohon kebenaran dari Komandan (ketua kolej) untuk mendapatkan markah sebenar prestasi latihan dari cawangan peperiksaan dan validasi KTD.

## **KEPUTUSAN**

### **Kebolehpercayaan Alat Kajian**

Keputusan pekali kebolehpercayaan bagi ujian personaliti secara keseluruhan ialah 0.75. Disamping itu keputusan untuk setiap faktor

personaliti ialah pengawalan diri 0.70, kestabilan emosi 0.60, berdikari 0.71, ekstroversi 0.70 dan keterbukaan 0.43. Nilai kebolehpercayaan soalselidik efikasi sendiri ialah 0.93 dan akhirnya soalselidik motivasi pencapaian ialah 0.80. Walaupun, kebolehpercayaan faktor keterbukaan dalam kajian ini adalah rendah iaitu 0.43, penyelidik masih mengekalkan faktor tersebut kerana tujuan kajian ini adalah untuk menguji personaliti FFM global. Oleh itu faktor personaliti tersebut akan terus dikekalkan untuk tujuan analisis yang berikutnya.

**Keputusan Min Dan Sisihan Piawai Personaliti FFM, Efikasi Kendiri, Motivasi Pencapaian, Prestasi Teori Dan Praktikal Serta Prestasi Latihan Keseluruhan.**

Keputusan statistik deskriptif pada Jadual 2 menunjukkan keadaan min dan sisihan piawai personaliti FFM global, efikasi diri, motivasi pencapaian, prestasi teori dan praktikal serta prestasi latihan secara keseluruhan dalam kalangan pelatih-pelatih di Kolej Tentera Darat. Keputusan pada Jadual 2 memperlihatkan min pengawalan diri (26.11), berdikari (20.59), ekstroversi (27.42), motivasi pencapaian (80.44) dan markah praktikal (26.11) dalam kalangan pegawai kadet adalah adalah tinggi. Sebaliknya min kestabilan emosi (9.82), efikasi diri (66.66), markah teori (23.52) dan prestasi keseluruhan adalah sederhana.

Jadual 2 Min dan sisihan piawai personaliti FFM global, efikasi diri, motivasi pencapaian, prestasi teori dan praktikal serta prestasi latihan keseluruhan

Pembolehubah	Skor Min	Sisihan Piawai
Kehematan	26.11	3.50
Kestabilan Emosi	9.82	1.84
Berdikari	20.59	3.20
Ekstroversi	27.42	4.08
Keterbukaan	10.63	2.45
Efikasi Kendiri	66.66	11.70
Motivasi Pencapaian	80.44	8.97
Markah Teori	23.52	1.36
Markah Praktikal	29.32	1.42
Prestasi latihan keseluruhan	52.8	2.40

**Keputusan analisis kolerasi di antara personaliti lima faktor dengan faktor-faktor prestasi latihan dan prestasi latihan keseluruhan.**

Merujuk kepada Jadual 3, keputusan menunjukkan lima faktor personaliti berhubung signifikan dengan prestasi latihan keseluruhan iaitu kehematan ( $r = .32, k < .01$ ), kestabilan emosi ( $r = .43, k < .01$ ), kepersetujuan ( $r = .25, k < .01$ ), ekstroversi ( $r = .25, k < .05$ ) dan keterbukaan ( $r = -.25, k < .05$ ). Namun begitu lima faktor personaliti tersebut tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kriteria prestasi latihan dalam teori dan praktikal secara signifikan. Bagaimanapun faktor kehematan dan kestabilan emosi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kriteria prestasi latihan afektif iaitu efikasi sendiri dan motivasi pencapaian. Keputusan kolerasi menunjukkan faktor kehematan mempunyai hubungan positif dengan efikasi sendiri dan motivasi pencapaian iaitu ( $r = .25, k < .01$ ) dan ( $r = .36, k < .01$ ). Ketiga-tiga faktor personaliti yang lain iaitu kepersetujuan, ekstroversi dan keterbukaan tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kesemua faktor-faktor prestasi latihan kecuali, faktor kepersetujuan berhubung positif dengan efikasi sendiri iaitu ( $r = .20, k < .01$ ).

Jadual 3 Hubungan di antara personaliti FFM dengan prestasi latihan efikasi sendiri, motivasi pencapaian, prestasi teori dan praktikal

Pembolehubah	Prestasi Latihan Keseluruhan	Faktor faktor Prestasi Latihan			
		Faktor Afektif		Faktor Kognitif	Faktor kemahiran
		Efikasi sendiri	Motivasi pencapaian	Prestasi teori	Prestasi praktikal
Kehematan	.32**	.25**	.36**	.08	-.07
Kestabilan Emosi	.43**	.31**	.32**	.14	.03
Kepersetujuan	.25**	.20*	.14	-.18	-.004
Ekstroversi	.25*	.12	.14	-.08	-.007
Keterbukaan	-.25*	-.18	-.21	-.003	.047

\*\* $k < 0.01$ ; \* $k < 0.05$

Seterusnya, analisis regresi berganda dijalankan untuk mengenalpasti faktor personaliti yang menjadi peramal terbaik untuk prestasi latihan keseluruhan. Jadual 4 menunjukkan, kelima-lima faktor tersebut menjelaskan 24% varians dalam prestasi latihan keseluruhan. Hasil keputusan menunjukkan faktor kehematan merupakan peramal utama kepada prestasi latihan keseluruhan ( $\beta = .246, k < 0.05$ ) di ikuti oleh faktor kestabilan emosi iaitu ( $\beta = .325, k > 0.05$ ). Namun demikian faktor

kepersetujuan, keterbukaan dan extroversi tidak menyumbang kepada prestasi latihan keseluruhan pegawai-pegawai kadet di KTD.

Jadual 4 Ringkasan analisis regresi berganda personaliti lima kfaktor yang meramal prestasi latihan keseluruhan

<b>Pembolehubah</b>	<b>B</b>	<b>T</b>
Kehematan	.246	2.606*
Kestabilan emosi	.325	3.280*
Kepersetujuan	-.131	-.657
Keterbukaan	-.031	-.328
Ektroversi	.218	1.127

F 212.43

R<sup>2</sup> .243

\*p < 0.05,

## PERBINCANGAN

Keputusan kajian menunjukkan bahawa personaliti lima faktor berhubungan dengan prestasi latihan keseluruhan. Namun begitu lima faktor personaliti tersebut tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kriteria prestasi latihan dalam teori dan praktikal secara signifikan. Bagaimanapun faktor kehematan dan kestabilan emosi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kriteria prestasi latihan afektif iaitu efikasi sendiri dan motivasi pencapaian. Ketiga-tiga faktor personaliti yang lain iaitu kepersetujuan, ekroversi dan keterbukaan tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kesemua faktor-faktor prestasi latihan kecuali, faktor kepersetujuan berhubungan positif dengan efikasi sendiri. Keputusan kajian juga menunjukkan hanya faktor kehematan dan kestabilan emosi mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi latihan secara keseluruhan. Dapatan kajian ini adalah selari dengan kajian Herold (2002) tetapi berbeza dengan dapatan kajian Dean et al. (2006), Barrick dan Mount (1997) serta Ellen Hartmann et al. (2003). Hasil kajian ini juga menyokong kajian Goldstein dan Ford (2002) yang menyatakan, faktor-faktor personaliti pelatih adalah di antara faktor yang penting dalam menentukan keberkesanan prestasi dalam latihan.

Berdasarkan model personaliti lima faktor oleh Cattell (1993) individu yang berhemah adalah individu yang cukup sumber-sumber untuk pengawalan tingkah laku dan menjalankan tanggungjawab mereka. Sumber-sumber ini boleh termasuk satu atau lebih sifat-sifat ini: ada berhati-hati, ketahanan diri, mengambil perkara-perkara dengan serius; meletakkan kepentingan peraturan dan mencapai jangkauan; praktikal; fokus dan realistik; berdisiplin, berorientasikan matlamat dan tersusun. Mereka cenderung dilihat sebagai berhemah, bertanggungjawab, dan boleh dipercayai. Sebaliknya individu yang tidak berhemah cenderung

mempunyai sedikit sumber untuk mengawal tingkah laku mereka. Mereka merasa sukar meletakkan had-had atas diri dan menumpukan perhatian. Mereka bertindak secara spontan, bebas; ikut gerak hati; tidak akur, atau leka terhadap peraturan-peraturan. Keasyikan berfikir yang abstrak, berimaginasi dan berorientasikan idea. Oleh itu tingkah laku yang dihasilkan adalah tidak berdisiplin, sambil lewa, tidak merancang, tidak tersusun dan kurang tabah.

Faktor kestabilan emosi dalam model personaliti yang dicadangkan oleh Cattell (1993) menunjukkan bahawa individu yang mempunyai kestabilan emosi adalah individu yang cenderung menjadi tidak kisah dan kurang susah hati pada kebanyakan keadaan. Mereka adalah stabil dari segi emosi, sabar; relax; adaptif untuk menghadapi cabaran-cabaran hidup dengan tenang dan stabil serta mempercayai diri sendiri dan orang lain. Sebaliknya individu yang mempunyai kebimbangan yang tinggi (skor rendah kestabilan emosi) cenderung susah hati dengan peristiwa-peristiwa yang menyedihkan; mereka sering risau mengenai peristiwa-peristiwa dalaman ataupun luaran. Akhirnya akan menyebabkan kehidupan mereka rasa tertekan dengan persekitaran dan kehidupan harian. Individu dalam kelompok ini akan dapat mengalami satu atau lebih daripada keadaan berikut; bimbang; khuatir; keraguan; tegang; tergesa-gesa; mengesyaki; ragu-ragu; waspada, berjaga-jaga; reaktif dan dipengaruhi oleh perasaan.

Sehubungan itu, jika dilihat dalam konteks kajian ini, pegawai kadet yang mempunyai ciri-ciri personaliti kehematan yang tinggi seperti serius, patuh, berfikiran objektif dan teratur adalah adalah kelompok pegawai kadet yang mempunyai prestasi latihan yang tinggi. Sebaliknya, pegawai kadet yang mempunyai ciri-ciri kehematan yang rendah seperti, tingkah laku spontan (tidak serius), berfikiran abstrak, tidak patuh dan tidak berdisiplin akan menghasilkan prestasi latihan yang rendah. Di samping itu faktor kestabilan emosi yang tinggi turut mempengaruhi prestasi latihan yang tinggi. Sebaliknya kelompok pegawai kadet yang memiliki kebimbangan mempengaruhi prestasi latihan yang rendah. Disamping itu hubungan di antara personaliti kehematan dan kestabilan emosi dengan kriteria prestasi latihan afektif menunjukkan bahawa pegawai kadet yang berhemah juga adalah individu yang mempunyai motivasi pencapaian dan efikasi sendiri yang tinggi. Namun demikian pegawai kadet yang mempunyai kehematan yang rendah dan kebimbangan mempunyai motivasi pencapaian dan efikasi sendiri yang rendah.

Hasil kajian ini telah menyokong teori motivasi pencapaian McClelland (1973) iaitu individu yang mempunyai motivasi pencapaian tinggi adalah individu yang mempunyai keinginan untuk melakukan sesuatu ke tahap yang cemerlang. Seterusnya hasil kajian ini juga menyokong teori efikasi sendiri (Bandura 1986,1997 dalam Reeve 2005) yang menyatakan bahawa individu yang mempunyai efikasi sendiri adalah individu yang mempunyai kepercayaan dan keyakinan yang tinggi untuk melaksanakan tugas mengikut piawai yang telah ditetapkan. Oleh itu seperti yang dijangka

pegawai kadet yang memiliki ciri-ciri tersebut akhirnya secara tidak langsung akan menghasilkan prestasi latihan yang tinggi.

Sehubungan dengan itu hasil kajian ini telah menunjukkan bahawa faktor kehematan dan kestabilan emosi boleh dijadikan peramal yang signifikan terhadap prestasi latihan khususnya kriteria prestasi afektif. Sementara faktor motivasi pencapaian dan efikasi sendiri dalam kajian ini berupaya untuk mengukur kriteria prestasi latihan afektif. Namun demikian kedua-dua faktor personaliti tersebut tidak boleh menjadi peramal kepada kriteria prestasi teori dan asas-kemahiran. Keputusan ini juga adalah seperti yang di jangkakan. Menurut Borman dan Montowildo (1993) faktor personaliti adalah lebih baik meramal aspek tingkah laku (cth motivasi dan efikasi sendiri), sebaliknya faktor kognitif lebih baik meramal aspek keupayaan kognitif. Namun demikian limitasi kajian ini ialah tidak menggunakan peramal ujian kognitif untuk mengukur kriteria prestasi latihan kognitif (iaitu markah peperiksaan teori) dan asas-kemahiran (markah peperiksaan paraktikal/kemahiran).

Kesimpulannya kajian ini telah menyumbang kepada kajian model personaliti lima faktor yang menyatakan bahawa faktor personaliti kehematan dan kestabilan emosi adalah peramal yang signifikan kepada prestasi latihan. Di samping itu kajian ini juga telah menyokong teori motivasi pencapaian McClelland (1973) dan teori efikasi sendiri (Bandura 1986). Implikasi kajian menunjukkan bahawa soalselidik personaliti 16PF (adaptasi), motivasi pencapaian dan efikasi sendiri mempunyai kebolehppercayaan dan kesahan yang signifikan untuk di jadikan peramal dan kriteria dalam mengukur prestasi latihan. Walau bagaimanapun, memandangkan kajian ini telah dijalankan dalam kalangan pegawai kadet pengambilan ke 74 di KTD sahaja, maka kajian ini tidak dapat digeneralisasikan kepada pegawai-pegawai kadet yang lain. Justeru itu, kajian ini menyarankan agar kajian selanjutnya di jalankan untuk melibatkan latar sampel yang lebih mewakili populasi pegawai kadet di KTD.

## RUJUKAN

- Arifin Zainal (1985). *Pekerja dan pekerjaan: Pendekatan psikologi personel*. Kuala Lumpur: Fajar Bakti
- Baldwin, T.T. dan Ford, J.K. (1988). Transfer of training: a review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41, 63–105.
- Barrick, M. R. dan Mount, M. K. (1991), The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis, *Personnel Psychology*, 44, 1-26
- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action: A social Cognitif theory*. New Jersey :Prentice Hall.
- Bartram, D. (1995). *Training and selection personality assessment instruments (Level B) for use in occupational settings*. Leicester: BPS Books.

- Borman, W. C dan Motowildo, S. J. (1993), *Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance*, New York: Jossey Bass
- Cattell, R. B. (1943). The description of personality: Basic traits resolved into clusters. *Journal of Abnormal & Social Psychology*, 38, 476-506.
- Cattell, R. B. Cattell, A. K., Cattell, H.E.P (1993). *Sixteen Personality Factor Fifth Edition Questionnaire*. Champaign, IL: Institute for Personality and Ability Testing.
- Costa, P.T. Jnr., & McCrae, R.R., (1985). *The NEO Personality Inventory Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Coopersmith, S. (1980) *The antecedents of self esteem*. San Francisco: Freeman.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., dan Noe, R. A. (2000), Toward an Integrative Theory of Training Motivation: A Meta-Analytic Path Analysis of 20 years of Research, *Journal of Applied Psychology*, 85, 678-707
- Dean, M. A., Conte, J. M. dan Blankenhorn, T. R. (2006), Examination of Predictive Validity of Big Five Personality Dimensions across Training Performance Criteria, *Personality and Individual Differences*, 41, 1229-1239
- Ellen, H. dan Cato, G. (2003), Rorschach Variables and Big Five Scales as Predictors of Military Training Completion: A Replication Study of the Selection of Candidates to the Naval Special Forces in Norway, *Journal of Personality Assessment*, 91(3), 254-264
- Fatimah wati Halim & Arifin Zainal (2008), *Pembinaan Profil Personaliti dalam inventori psikologi dan modul pengurusan psikologi*. Pusat Pengurusan Penyelidikan dan Inovasi.: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Fatimah wati Halim (2006), Penilaian Kesesuaian Penggunaan Alat Ujian Personaliti sebagai Peramal kepada Pemilihan Personel, *Laporan Penyelidikan Fundamental SK/20/2003*, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan
- Goldstein, I. L. dan Ford, J. K. (2002), *Training in Organizations: Needs Assessments, Development and Evaluation*, 4<sup>th</sup> Ed., Belmont, California: Wadsworth Group.
- Goldberg, L. R. 1993. The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologists*, 48, 26-34
- Goldberg, L. R. 1993. The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologists*, 48, 26-34
- Herold, D. M., Davis, W., Fedor, D. F., dan Parson, C. K. (2002), Dispositional Influences on Transfer of Learning in Multistage Training Programs, *Personne Psychology*, 55, 851-869

- Hogan, J., & Roberts, B. W. (1996). Issues and non-issues in the fidelity-bandwidth trade-off. *Journal of Organizational Behavior*, 17(6), 627-637.
- Hough, L.M. (1992). The 'Big Five' personality variables-construct confusion: Description versus prediction. *Human Performance*, 5, 139-155.
- Landy dan Conte (2010), *Work in 21<sup>st</sup> Century*. New York. John Wiley& Son
- McClelland, D.C. (1973), Testing for Competence rather than for Intelligence, *American Psychologist*, 28, 1-14
- Ones, D. S., Schmidt, F. L., & Viswesvaran, C. (1994). Intercorrelations between the Big Five Personality scales: Implications for personnel selection. Paper presented at the 102th Annual Conference of the American Psychological Association, Los Angeles, CA.
- Reeve, J. (2005), *Understanding motivation and emotion*. 4<sup>th</sup> Edition. USA: John Wiley& son, Inc.
- Salgado, J. F. (1997). The five factor model of *personality and job performance* in the European community. *Journal of Applied Psychology*, 82, 30-43.