

**POLA HUBUNGAN ANTARA JENIS MINAT DAN
PERSONALITI VPI DENGAN POLA MOTIVASI
KAKITANGAN AKADEMIK DI SEBUAH
KOLEJ UNIVERSITI DI UTARA
MALAYSIA**

Oleh

Mohd Marwan Bin Mohd Salleh

M1420346M05

IJAZAH SARJANA KAUNSELING

Pusat Pengajian dan Perkhidmatan Kaunseling & Psikologi

KOLEJ UNIVERSITI INSANIAH

1438H/2017M

ABSTRAK

Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk meninjau dan menerokai keserasian antara minat kerjaya dan jenis personaliti dengan motivasi kerja dalam kalangan para akademik di sebuah kolej universiti di utara Malaysia. Seramai 74 orang kakitangan akademik dari kulliyah dan pusat pengajian yang berlainan telah dipilih secara rawak kelompok terlibat di dalam kajian ini. Teori yang menjadi asas kerangka teori kajian ini ialah Teori Tipologi John Holland (1973) yang menegaskan bahawa terdapat enam jenis minat dan personaliti, dan enam jenis persekitaran kerja, yang akan didominasi oleh individu-individu mengikut minat dan personaliti yang dikenalpasti oleh teori ini, kerana dengan memasuki bidang kerjaya yang serasi dengan minat dan personaliti, seseorang individu akan merasa puas hati, akan merasa terdorong untuk bekerja bersungguh-sungguh dan dapat mengekspreskan personalitinya dengan baik. Bagi mengenali jenis minat dan personaliti, alat ukur *Vocational Preference Inventory (VPI)* telah digunakan. Bagi mengesan nilai dan motif yang memotivasikan kakitangan akademik ini pula soal-selidik *Work Motivation Scale/ Skala Motivasi Kerja* oleh Robert P. Brady, Ed. D telah digunakan. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa minat kerjaya dan personaliti para kakitangan akademik ini adalah jenis Sosial (S), dan memang sesuai dengan bidang tugas mereka sebagai pensyarah/ tenaga pengajar, manakala skala nilai kerja pertama yang penting bagi mereka adalah *Pendapatan dan Manfaat* dan motif kerja yang terpenting yang memotivasikan mereka pula adalah *Motif Meneruskan Kehidupan dan Motif Keselamatan*. Memandangkan yang kajian ini boleh dikatakan kajian awal, maka beberapa cadangan kajian lanjutan telah dikemukakan untuk pengkaji-pengkaji seterusnya pada masa hadapan.

ABSTRACT

The aim of this study is to explore the compatibility of career interests and personality types with the work motivation among the selected academic staff of a university college in north Malaysia. A total of 74 academic staff from different schools and centres have been randomly selected by means of group randomization process. The theory that was chosen for theoretical base of this study is that of John Holland's Typology Theory (1973), which stipulates that there are six different types of career interest and personality types, and six work environments, which will be dominated by individuals with compatible career interests and personality types. By entering compatible work environments, these individuals will achieve job satisfaction, will be highly motivated and are able to express their personalities. To identify the career interest and personality types, *Vocational Preference Inventory (VPI)* was used, and to identify the values and motives that motivate these academic staff *Work Motivation Scale* by Robert P. Brady, Ed. D was used. The study found that the career interest and personality type of these academic staff is Social (S), and is deemed compatible with the kind of job they are currently doing, while the work value scale identified as the most important is *Earnings and Benefits Scale*, and the most important work motive that motivates them was motive with *Survival and Safety Motives*. As this is one of the earliest attempts in this area, several recommendations for further research have been made to future researchers.

ISI KANDUNGAN

BAB	PERKARA	MUKA SURAT
	JUDUL	i
	ABSTRAK	ii
	ABTRACT	iii
	PENGAKUAN KERTAS PROJEK	iv
	PENGAKUAN PENYELIA	v
	KEBENARAN MERUJUK	vi
	DEDIKASI	vii
	PENGHARGAAN	viii
	ISI KANDUNGAN	ix

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Pengenalan	1
1.2	Latar Belakang Masalah	2
1.3	Pernyataan Masalah	4
1.4	Objektif Kajian	5
1.5	Persoalan Kajian	5
1.6	Kerangka Model Kajian	6
1.7	Skop dan Batasan Kajian	9
1.8	Kepentingan Kajian	9
1.9	Kerangka Teoritikal dan Konsep-Konsep	11
1.9.1	Teori Tipologi Holland	11
1.10	Konsep-Konsep Operasional Kajian	12

1.10.1	Keserasian	12
1.10.2	Personaliti	12
1.10.3	Definisi Motivasi	22
1.10.4	Teori Motivasi Kerja Maslow	22
1.10.5	Bidang Tugas Jawatan	24
1.10.6	Fungsi Umum Kakitangan Akademik	24
1.10.7	Senarai Tugas Keseluruhan Kakitangan Akademik	25
1.11	Kesimpulan	29
BAB 2	SOROTAN KAJIAN	
2.1	Pengenalan	30
2.2	Kajian-Kajian Lepas	30
2.2.1	Kajian-Kajian di Luar Negara	30
2.2.2	Kajian-Kajian di Dalam Negara	33
2.3	Kesimpulan	37
BAB 3	METODOLOGI KAJIAN	38
3.1	Pengenalan	38
3.2	Reka Bentuk Kajian	38
3.3	Tempat Kajian	38
3.4	Populasi	38
3.5	Sampel Kajian	40
3.6	Instrumen Kajian dan Kaedah Pungutan Data	40
3.6.1	Instrumen <i>Vocational Preference Inventory (VPI)</i>	41

3.6.2	Kaedah Pengiraan Skor <i>Vocational Preference Inventory (VPI)</i>	41
3.6.3	Instrumen <i>Work Motivation Scale/</i> Skala Motivasi Kerja dan Kaedah Pengiraan Skor	41
3.7	Analisis Data	46
3.8	Kesimpulan	46
BAB 4 DAPATAN KAJIAN		
4.1	Pengenalan	47
4.2	Analisis Maklumat Peribadi Responden	47
4.2.1	Taburan Responden Mengikut Jantina	47
4.2.2	Taburan Responden Mengikut Taraf Pendidikan/ Akademik	48
4.2.3	Taburan Responden Mengikut Jawatan dan Gred	48
4.2.4	Taburan Responden Mengikut Status Jawatan	49
4.2.5	Taburan Responden Mengikut Umur	50
4.2.6	Taburan Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan	50
4.3	Analisis <i>Vocational Preference Inventory (VPI)</i>	51
4.3.1	Analisis Jenis Pemilihan Personaliti Dan Minat Kerjaya Kakitangan Akademik	51
4.4	Analisis <i>Work Motivation Scale/</i> Skala Motivasi Kerja	52
4.4.1	Analisis Nilai Kerja Pertama Tertinggi	52
4.4.2	Analisis Nilai Kerja Kedua Tertinggi	53
4.4.3	Analisis Nilai Kerja Ketiga Tertinggi	54

4.4.4	Analisis Pilihan Pertama Nilai Skala Motivasi Kerja Yang Paling Memotivasikan Kakitangan	54
4.4.5	Analisis Pilihan Kedua Nilai Skala Motivasi Kerja Yang Paling Memotivasikan Kakitangan	55
4.5	Kesimpulan	56

BAB 5 PERBINCANGAN, RUMUSAN DAN CADANGAN

5.1	Pengenalan	57
5.2	Rumusan dan Perbincangan Kajian	57
5.2.1	Jenis Personaliti Kakitangan	57
5.2.2	Perbincangan Mengenai Pemilihan Pertama Skala Tertinggi bagi Nilai Skala Motivasi Kerja	58
5.2.3	Perbincangan Mengenai Pemilihan Kedua Skala Tertinggi bagi Nilai Skala Motivasi Kerja	59
5.2.4	Perbincangan Mengenai Pemilihan Ketiga Skala Tertinggi bagi Nilai Skala Motivasi Kerja	60
5.2.5	Perbincangan Mengenai Keseluruhan Pemilihan 3 (Tiga) Skala Tertinggi bagi Nilai Skala Motivasi Kerja	61
5.2.6	Perbincangan Mengenai Skala Motivasi Kerja Pertama Yang Paling Memotivasikan Kakitangan	61
5.2.7	Perbincangan Skala Motivasi Kerja Kedua Yang Paling Memotivasikan Kakitangan	62
5.3	Implikasi Kajian	63
5.4	Halangan Kajian	65

5.5 Cadangan Kajian	66
5.6 Kesimpulan	67

BIBLIOGRAFI	68
--------------------	----

LAMPIRAN SOAL SELIDIK	73
------------------------------	----