

**RESESUAIAN PEMILIHAN KERJAYA BERASASKAN TEORI
HOLLAND.SATU KAJIAN DI MODENAS, GURUN, KEDAH
DARUL AMAN.**

Projek Sarjana ini Diserahkan Kepada Sekolah
Siswazah sebagai **Memenuhi** Sebahagian Daripada
Keperluan fjazah Sarjana **Sains (Pengurusan)**
Universiti Utara Malaysia.

oleh

MOHD ZAHARI BIN YUSOFF.

OKTOBER 1997.

©MOHD ZAHARI BIN YUSOFF.Hak Cipta Terpelihara 1997.

KEBENARAN MENGGUNA

Dalam menyerahkan projek sarjana ini sebagai sebahagian keperluan pengajian lepas Ijazah Universiti Utara Malaysia (UUM), saya bersetuju supaya pihak perpustakaan UUM menggunakan projek sarjana ini bagi tujuan rujukan. Saya juga bersetuju bahawa kebenaran untuk membuat salinan keseluruhan atau sebahagian daripadanya, bagi tujuan akademik mestilah mendapat kebenaran daripada Penyelia saya atau semasa ketiadaan beliau, kebenaran tersebut boleh diperolehi daripada Dekan Sekolah Siswazah. Sebarang penyalinan, penerbitan atau penggunaan ke atas keseluruhan atau sebahagian daripada projek ini, untuk pemerolehan kewangan adalah tidak dibenarkan samasekali tanpa kebenaran daripada saya.

Disamping itu, pengiktirafan kepada saya dan UUM seharusnya diberikan dalam kegunaan bahan yang terdapat dalam kertas projek ini. Permohonan untuk kebenaran membuat salinan atau lain-lain kegunaan, sama ada keseluruhan atau sebahagiannya, boleh dibuat dengan menulis kepada Dekan Sekolah Siswazah, Universiti Utara Malaysia, 06010 Sintok, Kedah Darul Aman.

PENGHARGAAN

Bismilahirrahmanirrahim.

Alhamdulillah syukur ke hadrat Allah subhanawataala kerana dengan kehendakNya Rancangan Penyelidikan ini telah dapat disempurnakan sebagai memenuhi syarat untuk memperolehi Ijazah Sarjana Sains Pengurusan.

Di kesempatan ini saya ingin melahirkan ucapan setinggi-tinggi terima kasih yang tidak terhingga kepada Penyelia Penyelidikan, Encik Mohd. Taib bin Ariffin di atas keperihatinan dan kesabaran beliau membimbing, memberi ide serta membuat teguran membina sehingga kajian ini dapat disempurnakan.

Penghargaan dan ucapan terima kasih juga dihulurkan kepada semua kakitangan Modenas terutama kepada Puan Fatimah Jasmin, Pengurus Sumber Manusia dan Pentadbiran serta Encik Abdul Ghani Ismail, Eksekutif HRM yang telah sudi memberikan kerjasama serta bantuan yang diperlukan sewaktu kajian ini dijalankan.

Penghargaan ini turut dirakamkan kepada Yang Berbahagia Profesor Madya Dr. Ibrahim Abdul Hamid, Dekan Sekolah Siswazah serta kakitangan yang telah memberikan dorongan dan panduan sehingga kajian ini berjaya dilaksanakan.

Setinggi terima kasih juga disampaikan kepada yang Berusaha Encik Zulkifli bin Bahari, Pengarah IAB Cawangan Utara serta Puan Norihan Hj. Azizan selaku Penyelaras Program Kembar IAB/UUM dan semua kakitangan IAB yang telah banyak membantu dari segi moral dan kewangan sehingga pengajian ini selesai.

Buat rakan-rakan seperjuangan Kohort 4, diucapkan salam persahabatan serta tahniah kerana berjaya mengharungi suka duka mencari ilmu di lembah Sintok dan segala kenangan bersama akan kekal dalam ingatan untuk selamanya.

Tidak lupa kepada abah dan mak yang masih sedia memberi sokongan tanpa jemu-jemu.

Buat isteri tersayang, Endon Abdullah dan anak-anak Mohd Zahiruddin, Mohd Hisyam, Zahidah, Zakirah, Zakiah dan Mohamad Hazim, terima kasih kerana masih setia dalam penantian.

Sekian.

MOHD ZAHARI BIN YUSOFF
PT 345 TAMAN BERINGIN,
16450 KETEREH, KOTA BHARU,
KELANTAN DARUL NAIM.

ISI KANDUNGAN

<u>TAJUK</u>	<u>MUKASURAT</u>
Kebenaran Mengguna	i
Penghargaan	ii
Isi Kandungan	iv
Senarai Jadual	vii
Senarai Singkatan	ix
Abstrak	xi
Abstract	xii
BAB SATU	
1.0 Pengenalan	1
1.1 Pernyataan Masalah	12
1.2 Kepentingan Kajian	18
1.3 Objektif Kajian	20
1.4 Hipotesis kajian	22
1.5 Definisi Konsep	25
1.6 Pendekatan teori	29
BAB DUA	
2.0 Pengenalan	39
2.1 Kajian Dalam Negeri	40
2.2 Kajian Luar Negara	46

BAB TIGA		
3.0	Rekabentuk Kajian	53
3.1	Alat Kajian	55
3.2	Soalselidik Kajian	59
3.3	Populasi Kajian	63
3.4	Sampel Kajian	64
3.5	Limitasi Kajian	65
3.6	Analisis Data	66
BAB EMPAT		
4.0	Keputusan Kajian	67
4.1	Keputusan Analisis Demografik	68
4.2	Keputusan Analisis Diskriptif Personaliti R, I dan K	74
4.3	Keputusan Pengujian Hipotesis Kajian	76
BAB LIMA		
5.0	Rumusan dan Cadangan	87
5.1	Rumusan Analisis Demografik	87
5.2	Rumusan Keputusan Analisis Diskriptif Personaliti R, I dan k	93
5.3	Rumusan Keseluruhan Keputusan Hipotesis Kajian	95
5.4	Cadangan	110
5.5	Masalah Kajian	114
5.6	Kesimpulan	116

Lampiran

- A. Soalselidik Kajian
- B. Surat Kebenaran Menjalankan Penyelidikan
- C. Surat Kebenaran Mengumpul Data/Maklumat
- D. Biodata Pengkaji.
- E. Data kajian.

SENARAI JADUAL

JADUAL	MUKASURAT
1 Ciri-ciri Personaliti dan Persekitaran Kerjaya Holland.	26
2. Populasi dan Sampel kajian	65
3. Pecahan Sampel Mengikut jantina.	65
4. Kekерapan dan Peratusan Umur Pekerja Modenas	68
5. Kekерapan dan Peratusan Taraf Pendidikan Pekerja Modenas	69
6. Kekерapan dan Peratusan Bangsa Pekerja Modenas	70
7. Kekерapan dan Peratusan jantina Pekerja Modenas	70
8. Kekерapan dan Peratusan Status Perkahwinan Pekerja Modenas	71
9. Kekерapan dan Peratusan Tempoh Bekerja Pekerja Modenas.	72
10. Kekерapan dan Peratusan Jenis Pekerjaan Pekerja Modenas	73
11. Taburan Kadar Pilihan Personaliti R	74
12. Taburan Kadar Pilihan Personaliti I	74
13. Taburan Kadar Pilihan Personaliti K	75
14. Darjah Perbezaan Jantina dengan Personaliti R,I dan K	77
15. Darjah Perbezaan Status dengan Personaliti R, I dan K	78
16. Darjah Perbezaan Taraf Pendidikan dengan Personaliti R, I dan K	80
17. Darjah Perbezaan Umur dengan Personaliti R, I dan K	81

18.	Darjah Perbezaan Bangsa dengan Personaliti R, I dan K	82
19.	Darjah Perbezaan Jenis Pekerjaan dengan Personaliti R, I dan K	83
20.	Darjah Perbezaan Lama Masa Bekerja dengan Personaliti R, I dan K	84
21.	Corak Hubungan antara Personaliti R, I dan K	85
22.	Nilai Min bagi Personaliti R, I dan K	86
23.	Min dan Peratus Personaliti R, I dan K	94

SENARAI SINGKATAN

R	Realistik
I	Investigatif
K	Konvensional
A	Artistik
S	Sosial
E	Enterprising
VP1	Vocational Preference Inventory
RMIB	Rothwell Miller Interest Blank
CPI	California Psychological Inventory
JIC	Job Interest Checklist
16PK	16 Personality factor Questionnaire
KOIS	Kuder Occupational Interest Scale
MVII	Minnesota Vocational Interest Inventory
ACTVIP	American College Testing Vocational Interest Profile
s s	Sangat Setuju
S	Setuju
TP	Tidak Pasti
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

SPSS	Statistical Package For Social Sciences
Nilai F	F Probability
Ho	Hipotesis Nul
Ha	Hipo-tesis Alternatif
N	Bilangan Sampel
P	Nilai Keertian

ABSTRAK

Tujuan Kajian ini adalah untuk mengenalpasti kesesuaian pemilihan kerjaya berasaskan Teori Kerjaya Holland di Modenas. Faktor demografik dan ukuran personaliti R, I dan K digunakan untuk melihat hubungan yang mungkin wujud antara personaliti kerjaya pekerja dengan sifat tugas di Modenas. Hasil kajian pemilihan kerjaya menunjukkan bahawa pengaruh jantina, status perkahwinan dan jenis pekerjaan memberi kesan terhadap kesesuaian pemilihan kerjaya di Modenas. Ia menunjukkan faktor ini adalah bertepatan serta sesuai dengan pekerja Modenas. Walau bagaimanapun, dari segi umur, bangsa dan taraf pendidikan menunjukkan tidak terdapat sebarang pengaruh atau cuma pada kadar yang amat sedikit terhadap kesesuaian pemilihan kerjaya di Modenas. Dari segi ciri-ciri personaliti kerjaya, pekerja Modenas telahpun mempunyai ciri-ciri yang sesuai dengan bidang tugas mereka iaitu ciri personaliti R, I dan K.

ABSTRACT

The purpose of this study is to identify career selection suitability based on Holland's Career Theory in Modenas. Demographical factors and R, I and K personality measurement were used to look at the relationship that may occur between operator's career personality and working nature in Modenas. The result of the study of the career selection shows that gender, marital status and working type affected the career selection suitability in Modenas. It shows that these factors are congruent and suitable to the Modenas operators. However in terms of age, race and educational level, it shows that there was no influence or had just a very little effect towards career selection suitability in Modenas. In terms of career personality characteristics, Modenas operators already have the suitable career characters in their working scope, which was the R, I and k personality type.



Sekolah Siswazah
(Graduate School)
Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KER JA KERTAS PRO JEK
(Certification Of **Project Paper**)

Saya, yang bertandatangan, memperakukan bahawa
(I, the undersigned, certify that)

MOHD. ZAHARI BIN YUSOFF

calon untuk Ijazah
(candidate for the degree of) Sarjana Sains (Pengurusan)

telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk
(has presented his/her project paper of the following title)

KESESUAIAN PEMILIHAN KERJAYA BERASASKAN TEORI HOLLAND.

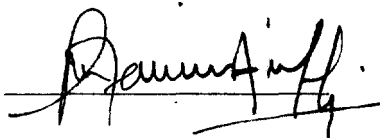
SATU KAJIAN DI MODENAS, GURUN, KEDAH DARUL AMAN.

seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas projek
(as it appears on the title page and front cover of project paper)

bahawa kertas projek tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan,
dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.
(that the project paper is acceptable in form and content, and that a satisfactory
knowledge of the field is covered by the project paper).

Nama Penyelia
(Name of Supervisor): Encik Mohd. Taib b. Ariffin

Tandatangan
(Signature)

: 

Tarikh
(Date)

: 16hb Feb. 1998

BAB SATU

KESESUAIAN PEMILIHAN KERJAYA BERASASKAN TEORI HOLLAND.

SATU KAJIAN DI MODENAS, GURUN, KEDAH DARUL AMAN.

1.0: Pengenalan:

Kemampuan sesebuah organisasi bukanlah semata-mata ditentukan oleh bilangan pekerja, teknologi dan sistem yang diamalkan, tetapi kualiti yang ada pada pekerja yang menjadi anggota organisasi tersebut. Ini adalah kerana pekerja yang baik akan menghasilkan kerja yang berkualiti dan memuaskan. Dalam perkembangan dunia era industri kini, kualiti memainkan unsur paling utama dalam apa jua aktiviti pengeluaran dan perkhidmatan.

Covey(1996)menganggap alaf baru menjelang tahun 2000 adalah era hidup berkualiti di mana perkembangan teknologi tercanggih memerlukan sumber manusia yang tinggi daya produktiviti serta berkualiti. Beliau juga menganggap manusia adalah nadi kepada organisasi. Drucker(1951)juga menganggap pekerja hari ini bukanlah seperti mana pekerja satu abad yang lampau yang bekerja semata-mata menerima upah sahaja tetapi adalah pekerja

yang turut 'committed' dan menyedari kepentingan sumbangan tenaga mereka terhadap organisasi di mana mereka bekerja.

Memperolehi pekerja berkualiti bukanlah suatu yang mudah. Pekerja yang berkualiti adalah aset kepada negara jika dibandingkan dengan pekerja yang tidak berkualiti (Ahmad, 1993). Terdapat ramai tenaga buruh yang murah di negara ini, terutama dari kalangan pendatang asing, namun untuk mendapat tenaga berkualiti adalah amat sukar (Yusoff, 1991). Ini kerana tenaga buruh yang ada, iaitu 73.5% adalah di kalangan individu yang berpendidikan sekurang-kurangnya tamat Darjah 6 sekolah rendah. Mereka bukan sahaja tidak mempunyai kualiti, malahan tidak rnahir dan lemah pengetahuan (Laporan Tahunan Ekonomi 1995).

Dengan yang demikian pemilihan kerjaya yang menitikberatkan individu yang paling layak dan berkualiti adalah rnenjadi suatu usaha yang penting dalam melahirkan tenaga kerja berkualiti. Ia merupakan suatu proses perkembangan yang berterusan dalam diri rnanusia. Dari awal kanak-kanak lagi persepsi kerjaya telah berkembang dari kesedaran terhadap pekerjaan hinggalah berkembang kepada kesedaran untuk membuat pilihan di peringkat awal

dewasa. Oleh yang demikian pemilihan kerjaya akan melibatkan pelbagai unsur seperti aspirasi, minat dan personaliti individu.

Hurlock(1967)mengatakan terdapat berbagai corak aspirasi di kalangan remaja yang mana ianya dipengaruhi oleh faktor-faktor persekitaran dan pembawaan. Ada remaja beraspirasi tinggi, positif, negatif, cepat ataupun lambat. Setiap individu memerlukan pekerjaan. Pekerjaan merupakan suatu aktiviti yang penting dalam kehidupan. Hampir separuh daripada penduduk dewasa dunia mempunyai pekerjaan masing-masing. Manusia merasa nikmat dan puas dengan hidupnya apabila memiliki sesuatu pekerjaan yang tetap dan terjamin. Malahan pekerjaan dapat memperlihatkan status masyarakat, tahap ekonomi dan pendapatan serta taraf kehidupan individu dalam masyarakatnya(Mansur, 1989).

Pekerjaan dikatakan mempengaruhi konsep sendiri, perasaan, nilai, kesejahteraan dan identiti individu. Semenjak di bangku sekolah lagi mereka telahpun beraspirasi untuk mendapat pekerjaan yang diinginkan setelah tamat persekolahan(Amir,1987). Manakala

Ginzberg(1966) pula menyenaraikan 3 alam yang berbeza dalam membuat keputusan tentang pekerjaan.

a. Alam Fantasi: Zaman kanak-kanak; pekerjaan yang ingin diceburi berkait dengan bidang tugas yang dipengaruhi oleh persekitaran. Sentiasa berubah pada peringkat ini.

b. Alam Tentatif: 12 hingga 17 tahun; fikir tentang kerjaya yang sesuai. Ketetapan pada peringkat ini adalah lebih realistik serta kompleks. Individu juga mempunyai kemahiran asas kognitif, jasmani dan pencapaian akademik. Mereka memperoleh i maklumat dari sumber seperti i guru.

c. Alam Realistik: Selepas alam persekolahan;individu banyak belajar dalam cara untuk mendapat pekerjaan. Meneroka maklumat di kilang, syarikat swasta serta jabatan kerajaan. Individu juga akan memohon kerja secara profesional dan keputusan pemilihan kerjaya dipengaruhi oleh kelayakan akademik,kecenderungan, minat, personaliti dan sokongan keluarga.

Selain dari aspirasi, minat memainkan peranan penting dan dianggap sebagai satu kekuatan yang mengukuhkan aspirasi individu serta mendorong mengekalkan tingkahlaku seperti belajar, bermain atau melakukan kerja dengan bersungguh-sungguh. Minat boleh mendorong individu untuk memilih sesuatu perkara.

Minat dalam memilih pekerjaan juga menjadi perkara utama kepada individu. Mereka akan memilih sesuatu pekerjaan berasaskan kepada minat mereka terhadap kerja yang akan dilakukan (Kirk, 1996). Minat kepada pekerjaan itu mungkin lahir atas dasar tertarik kepada gaji yang ditawarkan, persekitaran bekerja yang selesa, budaya kerja, corak masyarakat dalam pekerjaan dan minat kepada sifat pekerjaan itu sendiri.

Crant dan Michael (1996) dalam kajian mereka terhadap 181 pelajar kolej di Amerika mendapati minat dalam keusahawanan mempunyai korelasi yang tinggi dalam bidang-bidang kerjaya keusahawanan. Mathews dan rakan-rakan (1996) juga mendapati minat terhadap pekerjaan disebabkan oleh faktor latarbelakang keluarga dan jantina mampu mempengaruhi individu dalam pemilihan kerjaya mereka. Manakala Chitwood R, E (1996) mendapati 5 perkara

penting untuk membentuk usahawan insurans yang berjaya iaitu minat, sikap, tenaga, kaedah serta kejayaan. Oleh yang demikian minat individu tidak boleh diketepikan dalam pemilihan kerjaya.

Penentuan sesuatu bidang pekerjaan yang diminati oleh individu adalah merupakan keputusan yang penting dalam membentuk identiti dan personaliti individu. Holland(1973)menyarankan bahawa dalam proses pemilihan kerjaya,minat memainkan peranan di mana sesuatu pemilihan kerjaya yang dilakukan oleh individu adalah didorong oleh minatnya. Apabila minat yang mendalam telah tertanam dalam sesuatu bidang pekerjaan, maka pekerjaan tersebut akan menjadi pilihan individu. Individu akan 'committed' dengan pekerjaannya.

Atan Long(1968) menjelaskan minat adalah selaras dengan kerjaya yang dipilih kerana ia adalah pilihan masa akan datang. Pemilihan kerjaya yang tepat akan memberi kepuasan kepada individu dalam menjalankan tugasnya dan menghasilkan mutu kerja yang tinggi. Pemilihan ini dibuat kerana individu telah merasakan bahawa bidang pekerjaan yang diceburi sesuai dan sepadan dengan kemampuan dirinya.

Oleh yang demikian sistem pemilihan pekerja secara yang berkesan dan teliti dengan mengambilkira aspek kualiti adalah menjadi suatu tugas yang penting kepada mana-mana organisasi perkhidmatan dan pengeluaran. Ini kerana pekerja yang ada kualiti akan memberikan 'output' kerja yang bermutu dan hasilnya ialah tahap produktiviti yang tinggi terhadap organisasi berkenaan.

Dalam kajian tingkahlaku terhadap 378 pekerja mahir dan separuh mahir di New York mendapati bahawa 89% pekerja mahir dan berkualiti memberikan hasil kerja yang amat memuaskan kepada organisasi tempat mereka bekerja. Dalam melaksanakan satu pemiihan yang baik dan mengelakkan kesilapan dari segi psikologi, fizikal dan ekonomi, sesuatu peraturan pemilihan seharusnya berasaskan kepada prinsip-prinsip tertentu(Holland,1959). Prinsip ini adalah seperti;

- a. sesuatu keputusan yang dibuat sewaktu pemilihan adalah mengikut piawaian yang telah ditetapkan oleh organisasi berkenaan.

b. Kriteria pemilihan mestilah berkait rapat dengan prestasi tugas, latihan dan tingkahlaku pekerja.

c. Setiap individu adalah berbeza dan pemilihan bukan dibuat secara umum tetapi perbezaan individu diambil kira dalam mengklasifikasikan kemahiran dan kecekapannya mengikut unit/bahagian yang sesuai.

d. Individu berbeza disebabkan latarbelakang keluarga dan pendidikan yang berlainan hingga mengakibatkan perbezaan tingkahlaku.

e. Penyelidikan dan perkembangan pemilihan perlu senantiasa dikemaskini mengikut perkembangan sosial, ekonomi dan teknologi.

Berasaskan kepada prinsip ini maka didapati masih banyak terdapat kelemahan dalam pemilihan perjawatan. Kebanyakan organisasi menganggap tugas pemilihan pekerja adalah usaha remeh serta tidak akan menjejaskan sebarang reputasi organisasi (Stanton,1977). Organisasi hanya mengambil masa yang begitu singkat untuk memilih pekerja dan kriteria pemilihan tidak diasaskan kepada prinsip yang telah disebutkan.

Malahan ada organisasi hanya memilih pekerja dengan berasaskan kebolehan membaca, menulis dan mengenal warna sahaja (Buletin DwiTahunan, Jabatan Tenaga Rakyat 1984). Kualiti kakitangan merupakan faktor utama dalam menentukan sama ada organisasi akan menuju ke arah kecemerlangan, mencapai objektif dan matlamat disamping memperolehi pulangan yang besar dari setiap pelaburan yang dilakukan.

Kegagalan memilih pekerja yang berkualiti bukan sahaja menghasilkan kos tersembunyi yang perlu ditanggung seperti kualiti bekerja yang rendah, malahan juga mengakibatkan organisasi terpaksa menanggung kos tambahan dalam membuat pemilihan dan latihan semula terhadap kakitangan mereka.

Kesilapan yang sering dilakukan ialah terlalu banyak organisasi yang memilih terlalu ramai pekerja yang bersifat 'marginal' iaitu pekerja yang tidak berupaya untuk ditakrifkan sebagai produktif serta boleh memberi sumbangan yang maksima terhadap organisasi (Drucker, 1951).

Modenas sebagai sebuah industri motosikal pertama di negara ini tidak kurang mengalami masalah ini. Sebagai industri baru yang telah diwujudkan semenjak 3 tahun lalu, Modenas belum mempunyai pengalaman yang luas dalam memilih pekerja. Sudah pasti pemilihan pekerjanya dilakukan tanpa mengikut prinsip dan kriteria sebenar pengambilan pekerja seperti mana yang disarankan oleh Holland(1973).

Apatah lagi dalam memilih pekerja yang sesuai dengan minat dan kecenderungan dalam bidang mekanikal dan teknologi, Modenas berkemungkinan belum mencapai tahap memiliki pekerja yang tepat mengikut kod-kod persekitaran kerja yang sesuai dengan bidang yang mereka ceburi.

Ini disebabkan tarikh permulaan Modenas ditubuhkan pada 12hb.Ogos 1995 sehinggalah keluaran pertama dimulakan pada 4hb.Oktober 1996 maka pemilihan pekerjanya dilakukan dalam satu jangkamasa yang begitu singkat sedangkan jumlah pengambilan pekerja pengeluarannya melebihi 1000 orang.

Dengan yang demikian timbul persoalan bagaimana dalam jangkamasa yang singkat itu Modenas berjaya memperolehi pekerja yang benar-benar mempunyai minat dan memiliki personaliti kerjaya yang sesuai dengan sifat tugas di Modenas.

Walaupun kini telah hampir 3 tahun Modenas beroperasi dan telah membuktikannya melalui keluaran sulungnya maka kita tidak menafikan keupayaan yang telah ditunjukkan oleh Modenas. Persoalan utama kajian ini ialah adakah Modenas memiliki pekerja yang benar-benar mempunyai minat serta memiliki personaliti kerja yang sesuai dengan bidang kerja di Modenas.

Dengan yang demikian kajian ini cuba memberi tumpuan terhadap aspek pemilihan pekerja yang tepat berasaskan kepada personaliti kerja yang sesuai dengan minat dan kecenderungan pekerja berkenaan sebagaimana saranan dalam teori pemilihan kerjaya Holland.

1.1: Pernyataan Masalah:

Pekerja pengeluaran gemar bekerja di organisasi seperti sektor pengilangan dan pembuatan berbanding dengan sektor lain(Laporan Tahunan Ekonomi,1995). Ini disebabkan oleh faktor kemudahan, ganjaran, gaji dan keselesaan. Pada masa kini tenaga kerja yang terdapat dalam negara tertumpu sebanyak 83.2 peratus dalam sektor perindustrian dan perkhidmatan. Manakala 14.6 peratus tenaga kerja tertumpu kepada sektor pertanian sementara 2.2 peratus lagi terlibat dalam lain-lain sektor(Laporan Tahunan Ekonomi,1995).

Hakikat ini menggambarkan tentang minat belia yang tinggi dalam pekerjaan di sektor perindustrian. Para ibubapa pula sering memberikan galakan kepada anak-anak yang gagal dalam peperiksaan untuk mencari kerja sebagai satu jalan keluar daripada masalah pengangguran dan melepak.

Individu sering menghadapi masalah dalam menentukan kerjaya yang sesuai dengannya. Masyarakat terutama ibubapa perlu peka dengan kehendak dan kebolehan yang ada

pada diri anak-anak mereka. Ibu bapa juga sering memaksa anak-anak memilih pekerjaan yang mereka idamkan dan bukannya kerja yang diminati oleh anak-anak itu sendiri.

Hakikat ini akan memberi kesan kepada individu itu sendiri. Mereka akan gagal dalam profesion yang diceburi. Situasi sebegini akan menimbulkan gejala seperti hilang minat kerja, ponteng, amalan rasuah serta pelbagai persoalan disiplin pekerja. Kesan seterusnya ialah produktiviti akan terjejas dan prestasi kerja akan merosot.

Selain dari itu pekerja perlu bekerja dalam suasana tidak cukup ilmu pengetahuan serta kemahiran dan yang paling utama pekerjaan tersebut tidak bersesuaian dengan minat serta kecenderungan individu. Kesannya ialah menghasilkan mutu kerja yang rendah serta menimbulkan masalah kepada pihak pengurusan (McConnel, 1988) Akhirnya produktiviti dan kualiti turut terjejas.

Masalah ini akan meninggalkan kesan terhadap kepuasan pengguna. Pengguna tidak akan memperolehi barangan dan perkhidmatan yang baik dan berkualiti kesan daripada produktiviti yang merosot. Apabila pengguna

gagal mendapatkan kepuasan serta faedah daripada barangan dan perkhidmatan yang dibeli , maka pengguna akan beralih kepada barangan import sebagai satu alternatif baru. Keadaan ini akan menjejaskan imej barangan keluaran tempatan yang dianggap tidak berkualiti.

Seterusnya ia akan memberikan kesan kepada permintaan pengguna terhadap barangan tempatan di mana permintaan terhadap barangan tersebut akan berkurangan. Hakikat ini akan menjejaskan imej negara yang berhasrat menjadi sebuah negara perindustrian yang berdaya maju pada tahun 2020. Dari aspek ekonomi, produktiviti yang merosot akan mengakibatkan berlakunya aliran keluar wang negara melalui perbelanjaan terhadap barangan import. Keadaan ini akan menjejaskan pendapatan negara serta meningkatkan kadar inflasi semasa.

Oleh yang demikian, peningkatan dalam produktiviti serta' kualiti barangan dan perkhidmatan perlu dikekalkan oleh organisasi pengeluaran agar dapat dihindarkan segala kesan negatif sebagaimana yang telah disebutkan.

Justeru itu pemilihan pekerja perlu mengutamakan buruh yang berkualiti, serta mempunyai kesesuaian dari

segi minat dan kecenderungan bekerja. Namun amat sedikit organisasi yang menitikberatkan penilaian pengambilan pekerja berasaskan kepada kesesuaian, minat dan kecenderungan yang tinggi di kalangan calon pekerja (Drucker, 1992).

Ini kerana organisasi pengeluaran terlalu bertumpu kepada nilai keuntungan dari setiap aspek pengeluaran yang dilakukan. Mereka tidak mementingkan soal-soal kebajikan dan masalah di kalangan pekerja. Antara pekerja dan pengeluaran seolah-oleh tiada kesinambungan secara langsung. Apa yang lebih utama ialah pekerja boleh bekerja dan mampu melaksanakan segala manual/prosedur kerja yang diberikan. Justeru itu produktiviti akan meningkat dan organisasi menjadi kukuh dan mantap (Macarov, 1982).

Cara berfikir sebegini di kalangan pengurus organisasi dianggap sebagai satu metos yang tidak boleh diamalkan di abad-abad yang akan datang (Avery dan Baker, 1990). Ini kerana kebajikan para pekerja perlu dikawal dan dibantu agar mereka sentiasa bersedia untuk bertugas. Mereka perlu juga dimotivasikan dan diberi ransangan terhadap persekitaran kerja lantaran mereka

sering berhadapan dengan tekanan kerja (Beatty dan rakan, 1987).

Dengan yang demikian untuk mengurangkan pekerja yang bakal menimbulkan masalah kepada organisasi sewajarnya pengurus organisasi perlu membuat pemilihan yang teliti terhadap pekerja baru. Mereka perlu memilih pekerja yang benar-benar minat dan mempunyai personaliti kerja yang sesuai dengan bidang tugas yang perlu dilakukan.

Kegagalan untuk memberi keutamaan terhadap faktor-faktor ini dalam pemilihan pekerja boleh mengakibatkan organisasi menghadapi masalah mengenai pekerja kurang/tidak mahir, pekerja yang tidak berminat dan pekerja yang bermasalah. Kesan yang paling utama ialah mutu kerja yang begitu rendah serta daya produktiviti yang lemah akan lahir dalam organisasi berkaitan.

Berasaskan kepada persoalan ini, Modenas sebagai sebuah industri pengeluaran motosikal pertama di negara ini turut menghadapi permasalahan yang telah dinyatakan. Sebagai pelopor dalam industri baru sudah pasti Modenas masalah merekrutkan pekerja yang tidak bertepatan dengan Teori Holand.

Hakikat ini berlaku atas beberapa sebab yang diantaranya ialah pihak pengurusan berkemungkinan tidak mempunyai maklumat serta pengetahuan yang khusus mengenai pemilihan pekerja berdasarkan teori Holland. Selain itu faktor perkembangan industri yang begitu pesat dan cergas memungkinkan isu memperolehi keuntungan pada daya pengeluaran yang besar telah menenggelamkan isu pemilihan pekerja yang sesuai. Dengan yang demikian maka strategi pemilihan pekerja berasaskan teori Holland tidak dilaksanakan.

Berasaskan kepada persoalan ini maka kajian ini dilihat sebagai satu usaha untuk menentukan pemilihan pekerja adalah dilakukan secara yang lebih teliti dan tepat mengikut kesesuaian, minat, kecenderungan, kebolehan dan bakat semulajadi yang ada pada calon pekerja berkenaan.

1.2: Kepentingan Kajian:

1.2.1: Kajian ini diharapkan akan memberikan maklumat serta gambaran kepada para Pengurus/Ketua Organisasi dan Pengurus Sumber Manusia Modenas tentang betapa pentingnya membuat pemilihan calon pekerja yang tepat dengan mengambilkira aspek minat dan kecenderungan individu.

1.2.2: Kajian ini juga dapat dijadikan panduan ke arah pembentukan model pemilihan pekerja yang praktikal melalui minat dan keperluan yang sesuai bagi calon-calon pekerja.

1.2.3: Kajian ini juga cuba membuktikan bahawa minat, aspirasi dan kecenderungan mempunyai hubungan yang signifikan dan saling berkait antara satu dengan yang lain. Dapatan daripada kajian ini diharapkan akan menjadi satu 'indicator' kepada Modenas dari aspek penilaian terhadap program-program pemilihan, merekrut pekerja baru serta elemen-elemen utama dalam program latihan yang bakal dijalankan.

1.2.4: Kajian ini juga diharapkan akan menjadi panduan kepada Jabatan Tenaga Rakyat serta lain-lain organisasi penyelidikan dalam membentuk dasar pemilihan pekerja yang lebih efektif lagi profesional. Maklumat ini juga menjadi amat penting dan berguna terhadap Kementerian Sumber Manusia dalam menentukan dasar-dasar buruh dan pekerjaan di negara ini.

1.3: Objektif **Kajian:**

Objektif kajian ini terbahagi kepada dua iaitu objektif umum dan khusus.

1.3.1: Objektif Umum:

a: Mengenalpasti apakah pemilihan kerjaya di sektor pengilangan dan pembuatan disebabkan oleh faktor minat, aspirasi dan kecenderungan kerjaya.

b: Melihat hubungan dan perkaitan faktor-faktor seperti jantina, taraf pendidikan, tahap umur, status, lama masa bekerja, bangsa dan jenis pekerjaan dengan minat, aspirasi dan kecenderungan kerjaya.

1.3.2: Objektif Khusus:

a: Mengenalpasti tret-tret personaliti pekerja Modenas berasaskan model pemilihan kerjaya Holland iaitu Realistik, Investigatif dan Konvensional.

b: Mengenalpasti tret-tret personaliti Realistik, Investigatif dan Konvensional pekerja kumpulan pengeluaran dan kumpulan pengurusan Modenas dan hubungannya dengan ciri-ciri demografik seperti jantina, umur, taraf pendidikan, lama masa bekerja, jenis pekerjaan, status dan bangsa.

c: Melihat perbezaan dan perkaitan di antara ciri-ciri demografik seperti jantina, umur, taraf pendidikan, lama masa bekerja, jenis pekerjaan, status dan bangsa di kalangan pekerja kumpulan pengurusan pertengahan dan kumpulan pengeluaran di Modenas.

1.4: Bipotesis Kajian:

Bagi tujuan kajian ini beberapa hipotesis telah dibentuk seperti yang tertera di bawah

Hipotesis 1: Wujud perbezaan yang signifikan dari segi jantina terhadap kesesuaian pemilihan kerjaya berdasarkan personaliti Realistik, Investigatif dan Konvensional di kalangan pekerja kumpulan pengurusan pertengahan Modenas.

Hipotesis 2: Wujud perbezaan yang signifikan dari segi status perkahwinan terhadap kesesuaian pemilihan kerjaya berdasarkan personaliti Realistik, Investigatif dan Konvensional di kalangan pekerja Modenas.

Hipotesis 3: Wujud perbezaan yang signifikan dari segi taraf pendidikan terhadap kesesuaian pemilihan kerjaya berdasarkan personaliti Realistik, Investigatif dan Konvensional di kalangan pekerja Modenas.

Hipotesis d: Wujud perbezaan yang signifikan dari segi umur terhadap kesesuaian pemilihan kerjaya berdasarkan personaliti Realistik, Investigatif dan Konvensional di kalangan pekerja kumpulan Modenas.

Hipotesis 5: Wujud perbezaan yang signifikan dari segi bangsa terhadap kesesuaian pemilihan kerjaya berdasarkan personaliti Realistik, Investigatif dan Konvensional di kalangan pekerja Modenas.

Hipotesis 6: Wujud hubungan yang signifikan dari segi jenis pekerjaan terhadap kesesuaian pemilihan kerjaya berdasarkan personaliti Realistik, Investigatif dan Konvensional di kalangan pekerja Modenas.

Hipotesis 7: Wujud perbezaan yang signifikan dari segi lama masa bekerja terhadap kesesuaian pemilihan kerjaya berdasarkan personaliti Realistik, Investigatif dan Konvensional di kalangan pekerja Modenas.

Hipotesis 8: Wujud hubungan yang signifikan antara personaliti Realistik, Investigatif dan Konvensional di kalangan pekerja Modenas.

1.5: Definisi Konsep:

1.5.1: Definisi Operasi:

a. *Pemilihan Kerjaya:*

Adalah satu proses perkembangan yang berterusan bermula dari persepsi kanak-kanak terhadap pekerjaan kemudian berkembang kepada kesedaran dan membuat pemilihan di peringkat awal dewasa. Pemilihan kerjaya mestilah selaras dengan minat individu kerana ia mempunyai pilihan untuk masa hadapan (Atan Long, 1968).

Pemilihan kerjaya dikategorikan kepada 6 tema kerjaya yang berasaskan minat dan personaliti individu seperti mana teori yang dikemukakan oleh Holland (1973) iaitu Artistik, Enterprising, Investigatif, Konvensional, Realistik dan Sosial.

Kesemua tema ini menggambarkan 6 persekitaran pekerjaan di mana setiap individu harus mengubahsuai dirinya kepada tiap-tiap persekitaran. Kesemua bentuk pengubahsuaian itu lahir akibat peningkatan perkembangan yang bakal menunjukkan cara hidup utama dan corak

perhubungan individu dengan alam sekitarnya. Contoh cara kehidupan tersendiri dan persekitaran pekerjaan ditunjukkan dalam Jadual 1 di bawah:

JADUAL 1: CIRI-CIRI PERSONALITI DAN PERSEKITARAN **KERJAYA** HOLLAND.

SIFAT KEHIDUPAN	TEMA	PERSEKITARAN KERJA
Aggresif, suka kepada tugas konkrit berbanding dengan tugas abstrak, pada asasnya kurang bersosial, kurang interaksi di antara satu dengan lain.	Realistik	Perusahaan menggunakan kemahiran seperti membaiki paip, wayar elektrik dan penyenggara motor. Kemahiran teknik seperti mekanik kapal terbang, jurufoto, pembuat draf dan beberapa pekerjaan perkhidmatan.
Intelektual, abstrak, bebas kadang-kadang radikal dan berorientasikan tugas	Intelektual	Saintifik seperti ahli kimia, ahli fizik dan ahli matematik, ahli teknik seperti juruteknik makmal, pengaturcara program, pekerja elektronik.
Imaginatif, nilai seni, lebih suka ekspresi sendiri melalui seni daripada bebas dan menunjuk-nunjuk.	Artistik	Artistik seperti pengukir, pelukis dan perekabentuk, guru muzik, pembimbing okestra, penyunting, penulis dan pengkritik.
Lebih suka berinteraksi sosial, menghadiri majlis sosial, memikirkan masalah sosial, masyarakat dan berminat dan berminat dalam aktiviti pendidikan.	Sosial	Berpendidikan seperti guru, pentadbir pendidikan, profesor, sosiologis, kaunselor, pegawai pemulihan dan jururawat.
Suka menunjuk-nunjuk, agresif, suka menjelajah, suka menjadi ketua, dominan, menggunakan kemahiran perkataan.	Enterprising (Daya usaha)	Pengurusan seperti profesional, personal, pengeluaran dan pengurus perjalanan. Aktiviti jualan seperti takaful, hartanah dan pengurusan harta.
Praktikal, terkawal, suka bersosial, lebih suka tugas berstruktur, lebih suka apa yang dikehendaki oleh masyarakat.	Konvensional	Pekerja pejabat seperti penjaga masa, kerani, penjaga fail, akauntan, setiausaha, penjaga kira-kira dan pengurus pinjaman.

Dalam konteks kajian ini, keenam-enam persekitaran pekerjaan ini dilihat sebagai unsur utama ketika melihat kedudukan kesesuaian minat kerjaya dan personaliti kerjaya di kalangan pekerja Modenas. Ia meliputi pekerja kumpulan pengeluaran dan pekerja kumpulan pengurusan

pertengahan di Modenas. Kesemua 6 aspek persekitaran itu merupakan ciri-ciri yang diukur kepada para pekerja berkenaan.

b. Minat Kerjaya:

Dijelaskan oleh Holland(1973) sebagai ekspresi personaliti dalam pekerjaan, hobi, aktiviti-aktiviti sampingan dan sebagainya. Minat kerjaya memainkan peranan penting dalam perkembangan kerjaya individu disamping faktor-faktor lain seperti bakat, pencapaian, keluarga, keadaan ekonomi, halangan sosial dan fizikal individu.

Minat kerjaya ialah segala minat terhadap aktiviti-aktiviti, hubungan-hubungan dan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan. Minat kerjaya yang diperlihatkan oleh pekerja Modenas merupakan segala aktiviti, hubungan serta tugas yang berkaitan dengan sifat kerja di organisasi ini dan menjadi minat kepada pekerja berkenaan.

c. *Personaliti Kerjaya:*

Dilihat melalui persekitaran kerjaya oleh Holland(1973) yang menyatakan bahawa tingkahlaku individu ditentukan oleh interaksi antara personalitinya dengan ciri-ciri yang terlibat dalam persekitaran. Apa yang jelas di dalam teorinya ialah setiap manusia mempunyai tret-tret personaliti yang tertentu dan personaliti ini akan membantu dalam pemilihan kerjaya.

Dalam konteks Modenas, personaliti kerjaya bermaksud sifat dan ciri peribadi yang dimiliki oleh pekerja Modenas terhadap tugas yang dilakukan. Misalnya ciri ketukangan, mekanikal, berfalsafah teknologis, dan berbudaya ketelitian.

1.6: Pendekatan Teori:

Terdapat ramai ahli psikologi dan sosiologi yang mengkaji tentang kerjaya. Justeru itu lahir pelbagai teori yang komprehensif serta bersifat kontemporari. Teori-teori kerjaya berkenaan telah menjadi rujukan sehingga kini dan sering diuji serta diperbaharui dari masa ke semasa semenjak 3 dekad yang lalu.

Di antara teori yang memperkatakan tentang pemilihan kerjaya ialah Teori Super(1963), Teori Ginzberg dan rakan-rakan(1951), TeoriRoe(1957), Teori Holland(1973), Teori Bordin dan rakan-rakan(1963) dan Teori Steffle (1966) .

Semua teori memberikan penekanan dalam aspek-aspek tertentu serta mempunyai kekuatan serta kelemahan tersendiri dalam pemilihan kerjaya. Teori Super(1963) misalnya menekankan aspek konsep sendiri yang perlu dilaksanakan oleh individu apabila ia telah memasuki sesuatu bidang kerjaya.

Terdapat 3 elemen asas dalam teori ini yang merupakan bagaimana konsep-konsep sendiri individu

mempengaruhi perkembangan kerjaya. Kesemua elemen tersebut ialah pembentukan(formation), penterjemahan(translation) dan pengimplementasian konsep sendiri(the implementation of self-concept).

Manakala teori Roe(1957) melihat bagaimana pengaruh ibubapa dalam rumahtangga memberi kesan terhadap pemilihan kerjaya individu. Ibubapa memainkan peranan menanam tabiat serta membentuk persekitaran kerjaya yang tertentu pada peringkat awal perkembangan anak-anak mereka sehingga tertanam satu konsep tertentu mengenai kerjaya yang akan dipilih.

Oleh yang demikian pemilihan kerjaya bergantung kepada keadaan di rumah yang dialami oleh individu, sikap, minat dan keupayaannya akan terbentuk. Suasana ini akan dicerminkan dalam pola-pola kehidupan dewasanya serta dalam semua kegiatan individu tersebut. Selain daripada teori-teori yang disebutkan ini, terdapat teori yang menekankan aspek-aspek personaliti dan minat individu dalam memilih kerjaya. Antaranya yang terkenal dan menjadi latarbelakang kajian ini ialah Teori Holland(1973).

1.6.1: Teori Holland:

Teori ini menyatakan individu berkecenderungan untuk memilih kerjaya yang sesuai antara personaliti dengan persekitaran kerjaya yang diceburinya. Teori ini merangkumi peraturan dan takrif yang dapat digunakan untuk memahami individu serta persekitaran kerjayanya.

Ia menerangkan tingkahlaku vokasional serta membuat saranan terhadap usaha yang boleh dijalankan bagi membantu individu memilih dan menukar pekerjaan yang sesuai dengan dirinya. Holland mengatakan bahawa individu yang sedang memilih kerjaya senantiasa mencari keadaan yang memenuhi orientasi kerjaya yang sesuai baginya.

Teori ini mempunyai beberapa prinsip asas dan dapat dijadikan satu model dalam memperkatakan tentang personaliti dan persekitaran pekerjaan. Prinsip-prinsip tersebut adalah;

- a. Pemilihan sesuatu bidang kerjaya merupakan satu bentuk ekspresi personaliti individu. Setiap individu mempunyai personaliti yang tersendiri sama ada sama atau berbeza dengan personaliti individu

lain. Faktor personaliti dan persekitaran kerjaya mempunyai kaitan dengan aktiviti memilih kerjaya, pertukaran kerja serta pencapaian dalam kerja.

Orientasi ini meletakkan faktor minat menjadi unsur utama dalam personaliti individu dalam memilih kerjaya. Minat yang lahir adalah hasil dari sejarah perkembangan kehidupan individu yang kemudiannya menjadi suatu corak personaliti tersendiri.

b. Inventori minat adalah inventori personaliti individu. Tindakbalas ke atas aktiviti dan minat kerjaya dapat ditakrifkan sebagai satu ekspresi dari berbagai dimensi personaliti individu. Oleh yang demikian nilai personaliti individu boleh dirujuk kepada segala aktiviti minatnya.

c. Stereotaip kerjaya telah memberi kesan kepada individu secara psikologi dan sosiologi. Individu mempunyai stereotaip-stereotaip tertentu berkenaan sesuatu pekerjaan. Mereka mendefinisikan gambaran yang tersendiri secara tekal mengenai sesuatu kerjaya. Individu dinilai dan dikenali personaliti kerjayanya melalui rakannya, cara ia berpakaian,

tindakannya serta kecenderungan yang ditunjukkan. Umpamanya seorang peguam bersifat agresif, peniaga bersifat persuasif dan akauntan bersifat teliti.

d. Individu-individu dari satu pekerjaan mempunyai personaliti dan latarbelakang yang sama. Orang-orang yang meminati atau menceburkan diri di dalam sesuatu jenis pekerjaan mempunyai personaliti yang sama atau hampir sama. Oleh yang demikian segala tindakbalas mereka terhadap persekitaran, masalah dan situasi juga menjadi sama atau hampir sama.

e. Individu memperolehi kepuasan, kestabilan dan pencapaian dalam kerjaya apabila wujud keserasian antara personalitinya dengan persekitaran kerjaya yang diceburinya. Jika persekitaran kerjayanya melahirkan situasi dan aktiviti yang digemarinya, atau yang bersesuaian dengan jiwa dan kebolehannya maka individu akan beroleh kepuasan dan kestabilan.

Daripada kesemua prinsip tersebut, Holland(1973) telah membentuk teori perkembangan kerjaya. Dessler(1985) telah mengemukakan empat saranan utama yang kesemuanya menunjukkan jenis-jenis personaliti

dan model persekitaran yang boleh menentukan dan mewujudkan fenomena pekerjaan, pendidikan, dan sosial individu. Empat saranan tersebut ialah;

a. Individu dapat dikategorikan sebagai salah satu daripada enam jenis personaliti iaitu Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Enterprising dan Konvensional. Setiap jenis personaliti ini terhasil dari pelbagai interaksi antara berbagai kebudayaan dengan 'personal forces' seperti rakan sebaya, ibubapa, kelas sosial, dan persekitaran fizikal. Individu akan mempelajari sesuatu aktiviti itu terlebih dahulu sebelum ia tertanam dalam dirinya sebagai satu minat yang mendalam. Minat serta kebolehan yang ada pada individu itu akan membantunya untuk berfikir dan bertindak dengan cara tertentu. Umpamanya jika individu mempunyai personaliti jenis Sosial maka ia akan lebih berkecenderungan untuk memilih pekerjaan yang bercorak sosial.

b. Kesemua enam jenis persekitaran kerjaya ini adalah bersesuaian dengan jenis personaliti yang sama. Misalnya persekitaran Realistik adalah serasi dan

bersesuaian dengan individu yang mempunyai personaliti jenis Realistik juga.

c. Individu dikatakan akan mencari pekerjaan serta persekitaran kerjaya yang akan memberikan peluang kepadanya menggunakan kemahiran, menguji kecekapan, melahirkan sikap dan nilai serta mampu menerima peranan serta menghadapi masalah yang mendatang. Oleh yang demikian individu yang mempunyai personaliti realistik sudah pasti akan mencari persekitaran kerjaya yang bersifat realistik juga.

d. Tingkahlaku individu ditentukan oleh interaksi antara jenis personaliti dengan persekitaran individu tersebut. Apabila kita mengetahui jenis personaliti serta persekitaran kerjayanya maka dengan mudah kita boleh meramalkan tingkahlaku serta jenis pekerjaan yang sesuai bagi dirinya.

Holland(1973) juga turut menambah beberapa konsep yang dapat digunakan kepada jenis personaliti dan persekitaran ini iaitu;

- i. **Konsisten:** Personaliti dan persekitaran adalah saling berkaitan antara satu jenis dengan jenis personaliti yang lain. Ada yang mantap dan tidak kurang pula yang kurang utuh. Misalnya hubungan antara Realistik dengan Investigatif adalah lebih umum dari hubungan di antara Konvensional dengan Artistik.

- ii. **Kelainan (Differentiation):** Terdapat individu yang sukar diramalkan jenis personaliti dan persekitaran kerjayanya. Pola personalitinya adalah seakan-akan sama.

- iii. **Kesesuaian (Congruent):** Jenis personaliti dan persekitaran memerlukan penyesuaian dan penyelarasan.

- iv. **Kalkulus:** Hubungan di antara personaliti atau persekitaran dapat dijelaskan mengikut model Heksagonal di mana ia bergantung kepada jarak di antara personaliti-personaliti tersebut. Jika jaraknya dekat ianya adalah lebih banyak persamaan.

Model Heksagonal boleh digunakan untuk mengukur darjah kesesuaian pekerjaan. Misalnya individu jenis Sosial adalah sesuai dengan semua jenis pekerjaan yang digolongkan sebagai Sosial. Individu yang sama juga adalah sesuai dengan pekerjaan yang bersebelahan dengan Sosial pada model tersebut iaitu Artistik dan Enterprising. Individu ini adalah tidak serasi dengan kerjaya Konvensional, Investigatif dan sangat tidak sesuai dengan kerjaya jenis Realistik.

Holland juga turut menyatakan bahawa terdapat beberapa faktor lain yang menguasai kerjaya individu. Faktor-faktor tersebut adalah seperti ekonomi, latarbelakang keluarga, kecerdasan akal, personaliti diri, minat, nilai, pendidikan dan kemahiran. Walau bagaimanapun, dalam konteks kajian ini sememangnya Teori Holland adalah terlalu luas konseptualnya.

Kajian ini bertumpu kepada aspek personaliti dan persekitaran kerjaya yang wujud di kalangan pekerja Modenas. Setakat ini kita masih belum mengetahui kedudukan personaliti dan persekitaran pekerja di Modenas kerana kemasukan mereka ke Modenas tidak diasaskan kepada pola-pola pemilihan seperti mana saranan Holland(1973).

Kajian ini cuba melihat ciri personaliti kerjaya yang ada di kalangan pekerja dan sebarang perbezaan yang ditunjukkan dalam analisis kajian ini akan membantu pihak pengurusan di Modenas untuk membuat sebarang penilaian terhadap aktiviti pengambilan serta pembangunan sumber manusia.

Dalam konteks kajian ini, ciri personaliti terhadap sampel difokuskan kepada tiga ciri utama yang berkaitan dengan bidang tugas di sektor pengeluaran iaitu Realistik, Investigatif dan Konvensional.

BAB DUA

2.0: Pengenalan:

Alat Ujian Vocational Preferences Inventory (VPI) yang dihasilkan oleh Holland(1973) merupakan satu alat ukur personaliti kerjaya yang cukup penting dan mendapat perhatian ramai pengkaji sama ada di Barat mahupun di sebelah Timur.

Keghairahan para pengkaji menjalankan penyelidikan mengenai hubungan di antara personaliti individu dengan persekitaran kerjaya yang sesuai menggambarkan kepada kita bahawa betapa pentingnya memilih kerjaya berasaskan minat dan kecenderungan individu itu sendiri jika dibandingkan dengan pemilihan yang dilakukan tanpa sebarang asas yang kukuh.

Daripada kajian-kajian yang dijalankan itu ada dapatan yang menyokong pandangan Holland dan tidak kurang pula yang tidak menepati saranan yang diketengahkan oleh

Holland. Dengan yang demikian bab ini akan memperlihatkan beberapa kajian mengenai Teori Pemilihan Kerjaya Holland sama ada di dalam mahupun di luar negeri.

2.1: Kajian Dalam Negeri:

Para penyelidik tempatan turut memainkan peranan membuktikan kebenaran Teori Holland. Antaranya ialah Amir Awang(1975) yang telah menjalankan satu kajian untuk mengesahkan VPI dan Work Values Inventory. Beliau telah menggunakan pendekatan silang budaya dalam konteks kehidupan di Malaysia bagi membuktikan kebenaran model Holland.

Tujuan beliau adalah untuk memastikan model ini mampu diamalkan di negara ini. Beliau telah menjalankan kajian dengan menggunakan 613 orang penuntut Tingkatan 4 di 24 buah sekolah menengah di Pulau Pinang dan 472 orang penuntut gred X di bandaraya Edmonton, Canada.

Dapatan kajian Amir ini menunjukkan bahawa terdapat persamaan antara struktur VPI di Malaysia dengan struktur VPI di Canada. Dengan lain perkataan model VPI ini adalah sesuai digunakan di kalangan penuntut-penuntut bagi menguji tahap kerjaya mereka. Penemuan kedua menunjukkan model heksagon yang dihasilkan oleh Holland adalah sesuai bagi mengukur 6 jenis personaliti pelajar di kedua-dua negara.

Kajian yang dijalankan oleh Othman(1977)mendapati satu hubungan wujud antara kecenderungan pelajaran dengan ciri-ciri personaliti penuntut status bujang dan penuntut wanita. Beliau telah melibatkan 32 orang penuntut Malaysia di Universiti Ohio sebagai responden. Beliau mendapati hubungan antara bidang pengajian para pelajar adalah selaras dengan persekitaran kerjaya yang diminati.

Kajian Nazmi(1990) pula menampakkan bagaimana personaliti sosial menjadi personaliti yang dominan di kalangan penuntut Bacekor Pendidikan Bimbingan dan Kaunseling dan penuntut Bacekor Pendidikan Sains Pertanian di Universiti Pertanian Malaysia. Beliau mendapati terdapat keselarasan yang signifikan antara

pola personaliti dengan bidang pengkhususan yang diambil di peringkat ijazah. Oleh yang demikian kajian ini telah menyokong dapatan daripada kajian yang telah dijalankan oleh Othman(1977).

Ang Hui Lin(1981) telah menjalankan kajian untuk melihat perhubungan minat kerjaya dengan personaliti berdasarkan teori Holland. Responden kajian ini adalah di kalangan penuntut di Fakulti Sains Kemasyarakatan dan Kemanusiaan ,Universiti Kebangsaan Malaysia. Beliau melihat perhubungan ini dari aspek bangsa dan jantina. 86 orang penuntut menjadi sampel yang meliputi 45 Pelaki iaitu 35 bumiputera serta 10 bukan bumiputera dan 41 orang penuntut perempuan yakni 25 bumiputera dan 16 bukan bumiputera.

Dalam kajian ini beliau telah menggunakan 2 set soalselidik iaitu Rothwell Miller Interest Blank(RMIB) dan California Psychological Inventory(CPI). Hasil kajian ini menunjukkan kekuatan hubungan antara minat kerjaya dan personaliti secara signifikan tidak dipengaruhi oleh pembolehubah bangsa dan jantina. Ia juga menunjukkan personaliti Investigatif, Sosial dan Konvensional tidak

selaras dengan jenis-jenis pekerjaan yang bersifat Investigatif, Sosial dan Konvensional.

Ini menolak saranan dan pendapat Holland yang menyatakan wujud keselarasan antara personaliti dengan jenis pekerjaan individu. Kajian beliau juga membuktikan faktor bangsa dan jantina bukan menentukan perbezaan personaliti Enterprising. Kajian ini mempunyai kekuatan tersendiri kerana ia berjaya menunjukkan bukti mengenai teori Holland dengan menggunakan 2 bentuk soalselidik.

Ng Chan Heng (1987) menguji teori Holland mengenai hubungan antara pemilihan kerjaya dengan jenis personaliti. Sasaran responden adalah di kalangan para pelajar yang mempunyai perbezaan dari segi bakat, aliran pengajian, etnik, status sosioekonomi dan jantina. Beliau telah menggunakan Job Interest Checklist (JIC) dan respondennya terdiri dari 239 pelajar Tingkatan 3, 4, 5 dan 6 Rendah di 3 buah sekolah di Melaka.

Hasil kajiannya mendapati wujudnya hubungan yang signifikan antara pemilihan kerjaya dengan jenis

personaliti yang terdapat di dalam saranan yang dikemukakan oleh Holland. Secara tidak langsung menunjukkan memang terdapat hubungan yang signifikan di antara bidang pekerjaan dengan personaliti individu.

Chong(1982) telah menjalankan kajian di Pulau Pinang dengan menggunakan seramai 319 responden yang terdiri dari para pekerja yang telah berkhidmat selama 10 tahun. Respondennya dibahagikan kepada 218 lelaki dan 101 wanita. Subjek terdiri dari 6 kumpulan pekerjaan iaitu juruteknik, pembantu makmal, guru sejarah, kerani bank, jurujual kereta dan guru lukisan.

Kesemua jenis pekerjaan mewakili 6 jenis personaliti iaitu Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Enterprising dan Konvensional. Beliau cuba menguji alat ujian VPI mampu membezakan secara signifikan kumpulan pekerja dengan personaliti kerjaya yang sesuai. Ia juga cuba mengidentifikasikan ciri-ciri dominan yang ada pada pekerja berkenaan.

Hasil kajian ini memperlihatkan alat VPI secara umumnya membezakan individu daripada bidang-bidang pekerjaan yang berlainan dari segi minat dan personaliti mereka. Oleh yang demikian alat ujian VPI ini bersesuaian digunakan di dalam konteks Malaysia. Ia menjadi sokongan yang memuaskan kepada sebahagian daripada prinsip-prinsip yang disarankan oleh Holland(1973).

Kajian yang dijalankan oleh Mohd Mokhtar(1995) melihat hubungan aspirasi dan pemilihan kerjaya berasaskan minat dan personaliti dengan ciri demografi. Beliau telah menggunakan 212 pelajar lelaki dan wanita di 4 buah sekolah menengah agama di Pulau Pinang. Dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara aspirasi dan pemilihan kerjaya berasaskan demografi di kalangan pelajar wanita berbanding dengan pelajar lelaki.

Berasaskan kepada perbincangan di atas, maka dapat dikatakan bahawa alat VPI boleh digunakan di negara ini untuk melihat kesesuaian sesuatu pekerjaan dengan personaliti individu.

2.2: *Kajian Luar Negara*

Telah banyak kajian yang berkaitan dengan pemilihan kerjaya dan hubungannya dengan personaliti dijalankan di Barat. Ia menggambarkan bagaimana alat ukur VPI ini menjadi bahan utama untuk menguji kesesuaian kerjaya individu dan menjadi bahan yang penting dalam penyelidikan kerjaya. Para pengkaji tidak hanya menggunakan VPI sebagai alat ukuran tunggal tetapi turut sama menggabungkannya dengan lain-lain alat ukur yang ada dalam penyelidikan mengenai kerjaya.

Banducci(1968) telah menjalankan kajian terhadap 679 pelajar Gred 12 di 3 buah sekolah di Arkansas, Amerika Syarikat. Beliau cuba menyelidik mengenai ketepatan skala pekerjaan dan kaitannya dengan status sosio ekonomi dan pencapaian akademik. Subjek kajian dipilih di kalangan status sosio ekonomi rendah.

Hasil kajian menunjukkan terdapat ketepatan dalam skala pekerjaan yang bertaraf rendah di kalangan subjek yang berstatus sosio ekonomi rendah. Keadaan ini berlaku kerana subjek tidak mempunyai pengalaman dan pendedahan tentang maklumat kerjaya berbanding dengan golongan sosio ekonomi tinggi.

Geoffrey(1985) telah menjalankan kajian ke atas 105 orang pelajar Kolej dengan menggunakan VPI, Baron Ego Strength Scale, Adult Nowicki-Strickland Internal-External Control Scale dan Occupational values Q Sort. Tujuan kajian ini adalah untuk melihat kesamaan antara Kawalan Dalaman dengan personaliti dalam memilih kerjaya.

Hasil kajian ini menyokong teori Holland, Subjek mempunyai persamaan antara personaliti dan minat kerjaya. Personaliti mereka dipengaruhi oleh kekuatan ego dan kawalan dalaman. Oleh yang demikian individu yang mempunyai ciri-ciri ini akan meletakkan minat yang tinggi dalam kerjayanya.

Abler(1985) menjalankan kajian di kalangan 289 sampel Universiti Maryland bagi melihat minat pelajar dalam kerjaya Komputer. Kajian ini menggunakan VPI dan Computer attitude Scale. Keputusan kajian menunjukkan pelajar wanita mempunyai rasa ingin tahu yang tinggi; kurang keyakinan dan kurang minat kepada komputer.

Manakala Wiggins(1980) telah menjalankan satu kajian di kalangan guru-guru yang telah bersara. Ia bertujuan untuk mencari darjah keselarasan antara kod Holland dengan keputusan sebenar. Keputusan kajian mendapati terdapat ketepatan pada kod Holland. Kesimpulan kajian ini ialah pekerjaan-pekerjaan yang berlainan akan melibatkan jenis-jenis personaliti yang tertentu.

Wiggins(1984) sekali lagi menjalankan kajian yang sama terhadap para Kaunselor sekolah. Matlamatnya adalah untuk menghubungkan pekerjaan dengan persekitaran personaliti. Keputusan kajiannya menunjukkan terdapat korelasi secara signifikan antara jawatan Kaunselor dengan jenis personaliti Sosial. Implikasi kajian ini menggambarkan darjah kongruen yang tinggi antara faktor

persekitaran dengan personaliti akan membawa kepada kepuasan pekerjaan yang lebih tinggi.

Andrew(1971)dalam kajiannya telah menggunakan VPI untuk mengenalpasti jenis-jenis personaliti dan melihat perhubungannya dengan persekitaran kerja masa kini dan masa akan datang kepada 89 lelaki dewasa. Keputusan kajian menunjukkan individu mencari pekerjaan berasaskan persekitaran kehidupan mereka serta memilih kerjaya yang sepadan dengan jenis personaliti yang mereka miliki.

Schuldt dan Stahmann (1971) telah menjalankan kajian VP1 terhadap 55 orang pekerja gereja. Beliau telah menggunakan 4 jenis personaliti dalam kajiannya iaitu Sosial, Artistik, Investigatif dan Enterprising. Keputusan kajian ini mendapati pekerja gereja adalah sesuai dengan kerjaya yang mereka ceburi. Kerjaya ini mempunyai perkaitan dengan 4 jenis persekitaran dan paling utama ialah persekitaran Sosial dan Artistik. Ini adalah kerana pekerja gereja mempunyai nilai Sosial serta moral keagamaan yang tinggi.

Hughes(1971) telah menggunakan 400 pekerja lelaki sebagai responden kajian. Beliau telah menggabungkan VPI dengan SVIB dan 16PK(Personality Factor Questionnaire). Keputusan kajian telah menunjukkan 42% di kalangan responden telah memilih kerjaya yang tepat dengan personaliti mereka. Skala SVIB cuma menunjukkan respon sebanyak 14-35% manakala skala 16PK cuma diberi respon sebanyak 23%. Ini menunjukkan VPI telah memberi petunjuk yang baik berbanding skala-skala yang lain dalam menentukan pemilihan kerjaya.

Fabry(1976) telah menjalankan penyelidikan dengan menggunakan VPI terhadap 90 sampel yang terdiri daripada polis, jurujual insuran nyawa, pengurus stesen gas, mekanik dan pelajar. Keputusan yang diperolehi menunjukkan sampel mekanik dan jurujual insuran nyawa adalah signifikan dengan VPI sementara polis dan peiajar menunjukkan hubungan yang kurang signifikan dan jawatan pengurus tidak menunjukkan sebarang perhubungan langsung.

O' Brien dan Walsh (1976) mengukur 6 jenis pekerjaan iaitu juruteknik, mekanik, pemimpin belia, kerani kewangan, jurujual dan penghibur. Kesimpulan

daripada kajian ini menunjukkan ke enam-enam pekerjaan mempunyai ciri-ciri personaliti Realistik, Investigatif dan Artistik yang ketara. Ini membuktikan bahawa ke enam-enam jenis pekerjaan itu memiliki jenis personaliti yang bersesuaian dengan persekitaran tugas.

Manakala Lacey(1971)dalam kajiannya terhadap 8 pekerja lelaki dari pelbagai bidang pekerjaan iaitu Jurutera (Realistik), Ahli Kimia (Investigatif), Guru (Sosial), Ahli Aktuari (Konvensional), Eksekutif Bank (Enterprising) dan Pemuzik (Artistik). Keputusan kajian ini juga menunjukkan dengan jelas membuktikan ketepatan saranan Holland.

Kajian-kajian terhadap pekerja wanita pula dilakukan oleh Harvey(1971) serta Houghton dan Walsh(1976). Harvey(1971) telah menjadikan 152 pekerja wanita dewasa sebagai responden manakala Houghton dan Walsh(1976) pula mengambil 179 pekerja wanita. Kedua-dua kajian juga telah membuktikan kecenderungan jenis personaliti pekerjaan adalah bersesuaian dengan persekitaran dan jantina pekerja berkenaan.

Sebagai kesimpulan, segala kajian yang dijalankan kebanyakannya menyokong dan bersetuju dengan Teori Holland. Prinsip yang jelas ialah minat kerjaya seringkali mempunyai hubungan yang rapat dengan personaliti individu. Individu memilih kerjaya bukanlah disebabkan oleh faktor-faktor luar tetapi ia memilih kerjaya tersebut kerana minat serta persekitaran yang sesuai dengan kerjaya yang diceburi.

Segala dapatan kajian yang dijalankan akan memberikan impak yang besar terhadap aktiviti pemilihan kerjaya. Ia memberi ingatan kepada pihak pengurusan agar memilih pekerja yang sesuai dengan persekitaran kerjaya yang ada. Justeru segala kajian ini menyokong Teori Holland dan ternyata VPI Holland bukan sahaja sesuai di barat tetapi turut berguna di Malaysia.

MB TIGA

Bab ini merupakan bahagian yang membincangkan aspek-aspek dalam metodologi kajian iaitu Rekabentuk Kajian, Alat kajian, Limitasi kajian, Populasi kajian, Sampel Kajian, dan Analisis Kajian.

3.0: Rekabentuk Kajian:

Kajian ini telah dijalankan ke atas pekerja kumpulan pengeluaran dan kumpulan pengurusan Modenas. Ia bertujuan untuk melihat aspek perhubungan yang signifikan antara ciri-ciri personaliti kerjaya pekerja Modenas berasaskan ciri Realistik, Investigatif dan Konvensional.

Dengan yang demikian kajian yang dijalankan ini adalah kajian berbentuk keratan rentas (cross-

sectional) yang melihat kesesuaian pemilihan kerjaya dan hubungannya dengan ciri-ciri demografik di kalangan pekerja kumpulan pengeluaran dan kumpulan pengurusan pertengahan Modenas.

Kajian ini menggunakan analisis deskriptif dalam bentuk peratusan bagi melihat pertalian dan perbezaan di antara ciri-ciri personaliti Realistik, Investigatif dan Konvensional serta ciri-ciri demografik.

Manakala analisis korelasi digunakan untuk melihat perhubungan yang signifikan antara ciri-ciri Realistik, Investigatif dan Konvensional serta perhubungan ketiga-tiganya dengan faktor-faktor demografik pekerja Modenas.

Kaedah analisis korelasi adalah sesuai digunakan untuk melihat perhubungan antara satu pembolehubah dengan pembolehubah yang lain (Mohd Majid, 1990). Anastasi (1982) pula menjelaskan analisis korelasi akan melibatkan angka atau indeks yang menunjukkan darjah perhubungan di antara dua

set skor yang didapati dari kumpulan individu yang sama.

Tuckman(1978) mengatakan kajian korelasi melibatkan dua atau lebih dari dua set data dari kumpulan subjek yang sama. Oleh yang demikian kajian ini mengkorelasikan ciri personaliti kerjaya iaitu Realistik, Investigatif dan Konvensional sebagai pembolehubah bersandar dengan faktor-faktor demografik sebagai pembolehubah bebas. Dengan analisis korelasi ini maka ia mampu menunjukkan pertalian dan hubungan antara dua set pembolehubah berkenaan.

3.1: Alat Kajian:

Kajian ini akan menggunakan satu set soalselidik bagi mengukur ciri personaliti kerjaya pekerja Modenas. Untuk mengukur ciri personaliti kerjaya, Inventori Pemilihan Kerjaya(VPI) digunakan. Alat ini telah dibentuk oleh John.L.Holland(1973) dan kemudiannya diterjemahkan oleh Amir(1975) dan

Sidek(1985). Alat ini kemudiannya dimodifikasikan oleh pengkaji bagi tujuan khusus kajian.

Alat ukuran asal VPI mengandungi 16 bahagian dan sejumlah 160 item atau pilihan pekerjaan. Setiap bahagian mengandungi 10 item. Bagi setiap item terdapat 3 pilihan jawapan iaitu "Suka Kerja itu' 'Tidak Suka Kerja itu' dan ' Tidak Pasti sama ada Suka atau Tidak Suka Kerja itu' (Rusnani, 1991).

Inventori ini sangat popular di Barat dan mula digunakan di negara ini bukan sahaja untuk tujuan kajian pemilihan kerjaya tetapi juga dalam perkhidmatan Kaunseling Kerjaya(Oii,1987).Ia sesuai digunakan kerana kebolehamalannya, mudah ditadbir dan amat praktikal. Alat ini telah digunakan oleh Kaunselor sekolah di seluruh negara dan dimasukkan sebagai item ujian kerjaya dalam 'Buku Panduan Perlaksanaan Perkhidmatan Bimbingan dan Kaunseling di Sekolah Menengah' (Mizan,1993).

Menurut Sidek(1990)alat ini diakui mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi untuk digunakan dalam kajian yang melibatkan pemilihan kerjaya dan kesesuaian minat kerjaya. Beliau mendapati alat ini mempunyai kebolehpercayaan bahagi dua .91 dan Kuder-Richardson 21 ialah .98. Populasi yang digunakan ialah 300 yang terdiri daripada pelajar lelaki dan perempuan sekolah menengah atas.

VPI telah digunakan dengan meluas dan dikaji oleh ramai penyelidik. Cole dan Hanson(1971) telah menjalankan kajian terhadap beberapa alat ukur kerjaya termasuk VPI. Tujuan kajian ini adalah untuk menentukan secara tidak langsung sama ada saranan-saranan Holland mempunyai perhubungan dan persamaan denganlain-lain model pemilihan kerjaya.

Mereka menyimpulkan SVIB(Strong Vocational Interest Blank), VPI(Vocational Preferences Inventory),KOIS(Kuder Occupational Interest Scale), MVII(Minnesota Vocational Interest Inventory) dan ACTVIP(American College Testing Vocational Interest Profile) mempunyai nilai ukuran yang sekata dan

mampu mengukur ciri personaliti serta kecenderungan kerjaya individu.

Eggenberger dan Herman(1972) telah menyelidik tentang jenis-jenis persekitaran yang sesuai dengan personaliti individu. Dengan menggunakan 730 pelajar lelaki di Institut Teknologi Alberta, mereka telah mengukur persekitaran berasaskan kepada 4 jenis personaliti VPI iaitu Realistik, Investigatif, Enterprising dan Artistik.

Mereka menggunakan 4 kod sahaja dengan andaian bahawa keempat-empat jenis personaliti ini mempunyai skor tertinggi terhadap 4 kumpulan dalam SVIB. Hasil kajian ini mendapati bahawa terdapat hubungan dan perkaitan di antara kod-kod VPI dengan skala SVIB.

Dalam konteks kajian ini maklumat responden pula dikemukakan dengan tujuan untuk mendapatkan maklumat demografi responden seperti umur, tahap pendidikan, bangsa, status, lama masa bekerja, jantina dan bahagian tempat bertugas. Maklumat ini dapat membantu pengkaji membuat korelasi serta

menganggarkan peratusan pembolehubah-pembolehubah dengan lain-lain faktor.

3.2: Soalselidik Kajian:

Sebagaimana yang telah disebutkan, dalam konteks kajian ini pengkaji melakukan pindaan dan modifikasi terhadap VPI Holland. Pindaan yang dibuat berkisar kepada 2 aspek iaitu:

a. menggunakan 3 ciri personaliti yang berkaitan secara langsung dengan sifat dan bidang tugas di Modenas yang berasaskan kepada kemahiran dan teknologi. 3 ciri yang dipilih ialah Realistik(R), Investigatif(I) dan Konvensional(K). Setiap satu ciri mempunyai 16 item dan dengan demikian keseluruhan soalselidik ini mempunyai 48 item jawapan.

b. mengubahsuaikan skala jawapan soal selidik daripada skala 3 mata (Suka, Tidak Suka dan Tidak pasti) kepada skala 5 mata iaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TP (Tidak Pasti), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju). Setiap skala akan diberikan mata iaitu SS(5), S(4), TP(3), TS(2) dan STS(1).

Pengubahsuaian ini dilakukan dengan alasan R, I dan K mempunyai unsur konsistensi yang tinggi berbanding dengan lain-lain ciri. Menurut Holland (1973) pemilihan kerjaya yang baik ialah apabila individu itu memilih bidang pekerjaan yang sesuai dengan personalitinya misalnya personaliti R memilih suasana pekerjaan R atau yang terdekat persamaan ciri-ciri dengannya seperti I dan K.

Menurut beliau dengan menggunakan VPI, dua skor yang tertinggi boleh dikatakan mempunyai konsistensi. Profil yang terbentuk daripada jenis personaliti yang bersebelahan mengikut model Heksagon didapati lebih konsisten berbanding dengan profil yang terbentuk daripada jenis personaliti yang bertentangan. Contoh individu R yang juga menunjukkan minat dalam aktiviti I dan

K(RIK) dikatakan lebih konsisten dari individu R yang menunjukkan minat kepada aktiviti E dan S(RES) (Rusnani, 1991).

Selain dari itu dalam kajian terdahulu terdapat pengkaji yang telah mengukur keesahan VPI Holland tanpa mengambilkira kesemua 10 ciri personaliti yang ada. Misalnya Eggenberger dan Herman(1972) hanya menggunakan 4 ciri sahaja iaitu R, I, E dan A. Hasilnya terbukti VPI masih menunjukkan perhubungan dan nilai personaliti kerjaya individu, malahan mempunyai darjah persamaan dengan lain-lain skala.

Haase(1971) pula melakukan korelasi terhadap 6 skala VPI dan 47 skala SVIB dan beliau mendapati kadar korelasi berada di antara .06 hingga .86. Haase menyimpulkan bahawa VPI dan SVIB mengukur dimensi yang sama dalam pemilihan kerjaya.

Wakefield dan Doughtie(1973) telah melakukan kajian dengan menggunakan 373 sampel dan melibatkan 6 ciri personaliti VPI. Sampel telah diuji dengan 'interscale correlation' dan hasilnya kesemua ciri yang diuji mempunyai hubungan yang rapat dengan

model Heksagon yang dibentuk oleh Holland dan rakan-rakan(1973).

Berasaskan kepada alasan-alasan ini maka pengkaji tidak ragu untuk meminda alat VPI ini. Pengkaji telah melakukan kajian rintis kepada 27 orang sampel Modenas bagi tujuan menguji keesahan soalselidik yang telah diubahsuai ini dan hasilnya didapati nilai Alpha ialah .9079. Ini membuktikan bahawa soalselidik VPI ini mempunyai nilai keesahan yang tinggi walaupun pengubahsuaian telah dilakukan.

Pengubahsuaian terhadap skala jawapan VPI dilakukan dengan alasan bahawa nilai skala 3 mata telah terlalu lama digunakan untuk mentadbir VPI. Soalselidik ini telah direka pada tahun 1973 dan skala 3 mata dikira sesuai pada waktu itu memandangkan penerokaan kerjaya tidak begitu meluas pada waktu tersebut. Apabila membandingkan bidang kerjaya masakini dan menjelang era tahun 2,000 maka skala ini tidak lagi sesuai. Ia menjadi kabur dan terlalu subjektif dan responden boleh mempertikaikannya.

Skala 5 mata dilihat sebagai skala jawapan yang lumrah digunakan dalam aktiviti penyelidikan semasa. Aras keertian adalah lebih praktikal dan ia mampu memenuhi kehendak individu yang menjawab secara sempurna dan bebas dari sebarang kekeliruan.

Tambahan pula maksud dan konsep Suka, Tidak Suka dan Tidak pasti menjadi subjektif kepada dunia penyelidikan hari ini. Kita masih boleh mempertikaikan darjah 'Suka' yang dipilih sama ada 'Suka yang melampau' atau hanya sekadar 'suka yang sedikit sahaja' .

3.3: Populasi kajian:

Populasi kajian ini terdiri daripada 2 kumpulan pekerja Modenas iaitu;

- i. 400 orang pekerja pengeluaran dari syif pertama yang bekerja mulai 7.30 pagi hingga 5.00 petang,

Mereka terdiri daripada operator pengeluaran, pemandu, penjaga stor, dan juruteknik.

ii. 58 pekerja kumpulan pengurusan yang bekerja pada waktu pejabat dari jam 8.00 pagi hingga 5.00 petang. Mereka terdiri dari Penolong Pengurus Bahagian, Eksekutif Bahagian, Ketua Kerani, Penyelia, Pelayan Pejabat dan Penyambut Tetamu.

3.4: **Sampel kajian:**

Pemilihan sampel kajian ini dilakukan dengan cara mengambil sampel mengikut peratusan tertentu daripada populasi pilihan. Bagi kumpulan I sebanyak 30% sampel dipilih daripada populasi 400 orang manakala bagi kumpulan II sebanyak 50% diambil dari populasi yang berjumlah 59 orang. Kedudukan sampel kajian adalah seperti mana jadual berikut:

Jadual 2: Populasi dan Sampel Kajian.

	Populasi	% Pilihan	Bilangan
Kumpulan 1	400	30	120
Kumpulan 2	59	50	29
Jumlah	459		149

Jadual 3: Pecahan Sampel Mengikut Jantina

	Lelaki	Wanita	Jumlah
Kumpulan 1	120		120
Kumpulan 2	21	8	29
Jumlah Besar	141	8	149

Oleh yang demikian keseluruhan sampel yang terlibat dalam kajian ini berjumlah 149 orang.

3.5: **Limitasi** kajian:

Limitasi kajian ini hanyalah melibatkan 149 orang pekerja kumpulan pengeluaran dan pekerja kumpulan pengurusan Modenas.

3.6: Analisis Data:

Soalselidik VPI yang diubahsuai akan mengambil kira 5 pilihan jawapan mengikut skala yang telah diberikan. Dalam menganalisis ciri personaliti R, I dan K jawapan -jawapan SS dan S sahaja yang diambil kira manakala lain-lain jawapan diabaikan. Pengkaji menggunakan kaedah deskriptif dengan melibatkan pengiraan min, peratus dan jumlah bagi ciri-ciri yang menjadi pembolehubah kajian. Sementara lain-lain pembolehubah yang terlibat menggunakan analisis korelasi dan One-Way Anova dengan penggunaan perisian SPSS.

BAB EMPAT

4.0: Keputusan Kajian

Bab ini merupakan bahagian yang mengulas keputusan ujian yang telah dijalankan di dalam kajian ini. Sebanyak 8 hipotesis telah diuji dan keputusan yang diperolehi berkait dengan semua hipotesis berkenaan.

Dalam menguji kesemua hipotesis, 3 jenis analisis statistik digunakan. Bagi hipotesis 1, ujian T Tidak Bersandar 2 Hujung digunakan, manakala bagi hipotesis 2, 3, 4, 5, 6 dan 7 kaedah analisis Varian satu hala digunakan. Untuk hipotesis 8, kaedah korelasi digunakan manakala untuk menganalisis demografik pekerja Modenas, kaedah statistik deskriptif digunakan.

4.1: Keputusan Analisis Demografik.

Analisis Demografik pekerja Modenas adalah berasaskan kepada jantina, umur, status, bangsa, taraf pendidikan, jangka masa bekerja dan jenis pekerjaan. Keseluruhan keputusan analisis demografik ini diringkaskan dalam jadual-jadual berikut:

Jadual 4: Kadar kekerapan dan Peratusan Umur Pekerja Modenas.

Kategori	Frekuensi	Peratus
Bawah 15	1	.7
16-20 thn	32	21.5
21-25 thn	63	42.3
26-30 thn	41	27.5
31-35 thn	12	8.1

Berasaskan kepada jadual 4 didapati bahawa peratus umur terbesar di kalangan responden adalah terdiri daripada pekerja yang berumur di antara 21 hingga 25

tahun iaitu 42.3% dan diikuti oleh kumpulan umur antara 26 hingga 30 tahun iaitu 27.5%.

Jadual 5: Kadar kekerapan dan Peratusan Taraf Pendidikan Pekerja Modenas.

Kategori	Frekuensi	Peratus
Tamat Djh 6	4	2.7
Tamat Ting 3	19	12.8
Tamat Ting. 5	84	56.4
Diploma	21	14.1
Ijazah	21	14.1

Merujuk kepada jadual 5, didapati bahawa taraf pendidikan responden kajian dalam kategori Tamat Tingkatan 5 merupakan kumpulan yang terbesar iaitu sebanyak 56.4%. Ini membuktikan separuh daripada jumlah responden adalah berpendidikan hingga Tingkatan 5.

Jadual 6: Kadar kekerapan dan Peratusan Bangsa Pekerja Modenas.

Kategori	Frekuensi	Peratus
Melayu	141	94.6
Cina	5	3.4
India	1	.7
Lain-lain	2	1.3

Jadual 6 menunjukkan responden Melayu merupakan pekerja paling ramai berbanding dengan pekerja lain-lain kaum di Modenas. Nilai peratusannya adalah hampir 100 peratus iaitu 94.6%.

Jadual 7: Kekerapan dan Peratusan jantina Pekerja Modenas.

Kategori	Frekuensi	Peratus
Lelaki	141	94.6
Wanita	8	5.4

Manakala jadual 7 mendapati responden lelaki adalah yang terbesar iaitu 94.6%.

Jadual 8: Kekerapan dan Peratusan Status
Perkahwinan Bagi pekerja Modenas.

Kategori	Frekuensi	Peratus
Bujang	108	72.5
Kahwin	40	26.8

Sementara itu jadual 8 menunjukkan majoriti (72.5%) daripada responden adalah bujang berbanding responden yang telah berkahwin iaitu pada nilai 26.8%.

Jadual 9: Kekerapan dan Peratus Tempoh Bekerja bagi Pekerja Modenas.

Kategori	Frekuensi	Peratus
kurang 3 bln	21	14.1
3-6 bln	27	18.1
6- 12 bln	50	33.6
Lebih 1 Thn	51	34.2

Jadual 9 adaiiah berkaitan dengan responden yang bekerja melebihi dari 1 tahun merupakan responden yang mempunyai tempoh masa bekerja yang terbesar iaitu pada kadar 34.2% berbanding dengan keseluruhan responden kajian.

Jadual 10: Kekерapan dan Peratus Jenis Pekerjaan Pekerja Modenas.

Kategori	Frekuensi	Peratus
Operator QA	5	3.4
Operator PW	25	16.8
Operator EA.	30	20.1
Operator FA	60	40.3
Despatch	3	2.0
Kerani	5	3.4
Eksekutif	14	9.4
Pen. P'urus	7	4.7

Jadual 10 menunjukkan peratus jenis pekerjaan yang terbesar daripada keseluruhan responden kajian adalah Operator FA iaitu sebanyak 40.38 berbanding dengan lain-lain jenis pekerjaan.

4.2: Keputusan Analisis Deskriptif Personaliti Realistik, Investigatif dan Konvensional.

Jadual 11: Taburan Kadar Pilihan Personaliti Realistik.

Kategori	Frekuensi	Peratus
Sangat Tinggi	19	12.6
Tinggi	104	69.8
Stabil	26	17.5

Jadual 11 pula menunjukkan responden kajian yang mempunyai nilai personaliti R pada kadar Tinggi iaitu 69.8% berbanding kadar Sangat Tinggi iaitu 12.6%.

Jadual 12: Taburan Kadar Pilihan Personaliti Investigatif.

Kategori	Frekuensi	Peratus
Tinggi	81	54.4
Sangat Tinggi	21	14.2
Rendah	6	4.1
Stabil	41	27.6

Berdasarkan jadual 12, didapati responden kajian yang mempunyai nilai personaliti I pada kadar Tinggi ialah 54.2% berbanding kadar Sangat Tinggi iaitu 14.2%.

Jadual 13: Taburan Kadar pilihan Personaliti Konvensional.

Kategori	Frekuensi	Peratus
Tinggi	94	63.3
Sangat Tinggi	24	16.3
Rendah	4	2.7
Stabil	27	18

Sementara jadual 13, menunjukkan responden kajian yang mempunyai nilai personaliti K pada kadar Tinggi ialah 63.3% berbanding kadar Sangat Tinggi iaitu 16.3%.

4.3: Keputusan Pengujian Bipotesis Kajian.

Hipotesis kajian ini merangkumi 3 jenis personaliti kerjaya iaitu R, I dan K. Dengan yang demikian keputusan setiap hipotesis adalah mengambilkira kesemua jenis personaliti ini.

4.3.1: Hipotesis 1

Hipotesis 1 cuba membuktikan bahawa wujud perbezaan yang signifikan dari segi jantina terhadap kesesuaian pemilihan kerjaya berdasarkan personaliti R, I dan K di kalangan pekerja Modenas.

Berdasarkan jadual 14 didapati bahawa nilai P bagi jantina yang berpersonaliti K ialah .106 di mana nilai F ialah 2.951. Oleh kerana nilai P lebih besar daripada aras keertian .05 bermakna P adalah tidak signifikan.

Dengan demikian hipotesis ini adalah ditolak. Kesimpulannya ialah wujud perbezaan yang signifikan dari segi jantina terhadap kesesuaian pemilihan kerjaya yang berdasarkan personaliti K di kalangan pekerja Modenas.

Jadual 14: Darjah Perbezaan Jantina dengan Personaliti R, I dan K.

Jantina	N	Min	T	SD	F	Sig
Lelaki K	141	3.4275	1.63(e)	1.699	2.951	.106
Wanita K	8	3.0391	2.99(u)	.331		
Lelaki I	141	3.2620	1.10(e)	.667	4.429	.039
Wanita I	8	3.0000	2.32(u)	.278		
Lelaki R	141	3.4601	2.02(e)	.540	1.516	.045
Wanita R	8	3.0703	3.19(u)	.321		

Manakala nilai P bagi jantina berpersonaliti I ialah .039 iaitu $P < .05$. Ini bermakna nilai P adalah signifikan. Dengan sebab itu hipotesis ini adalah berasas dan diterima. Kesimpulannya ialah wujud perbezaan yang signifikan di antara jantina dengan kesesuaian pemilihan kerjaya berasaskan personaliti I di kalangan pekerja Modenas.

Pada jadual 14 juga menunjukkan nilai P bagi jantina berpersonalitikan R adalah .045 manakala nilai F adalah 1.516. Ini bermakna nilai P adalah lebih kecil dari aras keertian .05 dan P adalah signifikan. Oleh itu hipotesis

ini adalah berasas dan boleh diterima. Kesimpulannya terdapat perbezaan yang signifikan dari segi jantina terhadap kesesuaian pemilihan kerjaya berasaskan personaliti R di kalangan pekerja Modenas.

4.3.2: Hipotesis 2

Jadual 15: Darjah Perbezaan Status dengan Personaliti R, I dan K.

Personaliti	F Prob	Taraf
R	.2624	Tidak Signifikan
I	.3914	Tidak Signifikan
K	.0356	Signifikan

Hipotesis 2 cuba melihat perbezaan yang signifikan dari segi status perkahwinan terhadap kesesuaian pemilihan kerjaya berasaskan personaliti R, I dan K. Analisis Varian satu hala digunakan untuk menguji hipotesis ini dan berdasarkan jadual 15 keputusannya mendapati bahawa nilai F bagi personaliti R ialah .2624

di mana nilai ini adalah lebih besar dari aras keertian .05. Dengan demikian nilai F adalah tidak signifikan.

Dengan itu hipotesis ini adalah tidak berasas dan tidak dapat diterima. Kesimpulannya ialah tidak wujud perbezaan yang signifikan dari segi status perkahwinan terhadap kesesuaian pemilihan kerjaya berasaskan personaliti R.

Berdasarkan jadual 15 juga, nilai F bagi personaliti I ialah .3914 iaitu nilai F lebih besar dari aras keertian .05. Dengan yang demikian F adalah tidak signifikan dan seterusnya menolak H_0 dan menerima H_a . Kesimpulannya tidak wujud perbezaan yang signifikan dari segi status perkahwinan dengan personaliti I.

Jadual 15 juga menunjukkan nilai F bagi personaliti K ialah .0356. Nilai ini adalah lebih kecil dari aras keertian .05 dan dengan itu F adalah signifikan. Ini bermakna hipotesis H_0 diterima iaitu wujud perbezaan yang signifikan dari segi status perkahwinan dengan personaliti K.

4.3.3: Hipotesis 3.

Jadual 16: Darjah Perbezaan Taraf Pendidikan dengan personaliti R, I dan K.

Personaliti	F Prob	Taraf
R	.0056	Signifikan
I	.1024	Tidak Signifikan
K	.0012	Signifikan

Dalam jadual 16, nilai F bagi personaliti R menunjukkan .0056. Nilai ini adalah lebih kecil daripada aras keertian .05 bermakna F adalah signifikan.. Oleh yang demikian hipotesis H_0 untuk personaliti R diterima. Kesimpulannya wujud perbezaan yang signifikan dari segi taraf pendidikan dengan kesesuaian pemilihan kerjaya berasaskan personaliti R.

Nilai F bagi personaliti I adalah .1024 iaitu lebih besar dari aras keertian .05 dan ini bermakna nilai F adalah tidak signifikan. Oleh itu hipotesis bagi

personaliti I adalah ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahawa tidak wujud perbezaan yang signifikan dari segi taraf pendidikan dengan personaliti I di kalangan pekerja Modenas.

Nilai F bagi personaliti K ialah .0012 dan nilai ini adalah lebih kecil dari aras keertian .05. Oleh itu nilai F adalah signifikan dan hipotesis ini boleh diterima. Dengan demikian wujud perbezaan yang signifikan dari segi taraf pendidikan dengan kesesuaian pemilihan kerjaya berasaskan personaliti K.

4.3.4: Hipotesis 4.

Jadual 17: Darjah Perbezaan Umur dengan Personaliti R, I dan K.

Personaliti	F Prob	Taraf
R	.3002	Tidak Signifikan
I	.9393	Tidak Signifikan
K	.0630	Tidak Signifikan

Jadual 17 menunjukkan nilai F bagi ketiga-tiga jenis personaliti adalah lebih besar daripada aras keertian .05. Dengan demikian ketiga-tiga nilai itu adalah tidak signifikan. Ini bermakna hipotesis 4 adalah tidak berasas dan ditolak. Kesimpulannya dapat dikatakan bahawa tidak wujud sebarang perbezaan yang signifikan dari segi umur berasaskan personaliti R, I dan K.

4.3.5: Hipotesis 5.

Jadual 18: Darjah Perbezaan bangsa dengan personaliti R, I dan K.

Personaliti	F Prob	Taraf
R	.6410	Tidak Signifikan
I	.7709	Tidak Signifikan
K	.1206	Tidak Signifikan

Hipotesis 5 melihat perbezaan yang signifikan dari segi bangsa terhadap personaliti R, I dan K. Dalam jadual 18 didapati nilai F bagi ketiga-tiga jenis personaliti

adalah melebihi aras keertian .05. Dengan demikian ketiga-tiga nilai tersebut adalah tidak signifikan dan hipotesis 5 juga ditolak. Kesimpulannya tidak wujud perbezaan yang signifikan dari segi bangsa terhadap personaliti R, I dan K.

4.3.6: Hipotesis 6.

Jadual 19: Darjah Perbezaan Jenis Pekerjaan dengan personaliti R, I dan K.

Personaliti	F Prob	Taraf
R	.0001	Signifikan
I	.0003	Signifikan
K	.0553	Tidak Signifikan

Berdasarkan jadual 19, didapati 2 nilai F bagi personaliti R dan I adalah lebih kecil dari aras keertian .05 iaitu masing-masing .0001 dan .0003. Manakala nilai F bagi personaliti K adalah .0553. Dengan demikian nilai F bagi personaliti R dan I adalah signifikan berbanding

dengan nilai nisbah F bagi personaliti K. Oleh yang demikian hipotesis 6 bagi personaliti K adalah ditolak manakala hipotesis 6 bagi personaliti R dan I adalah diterima.

4.3.7: Hipotesis 7

Jadual 20: Darjah perbezaan Lama Masa Bekerja dengan personaliti R, I dan K.

Personaliti	F Prob	Taraf
R	.0126	Signifikan
I	.2644	Tidak Signifikan
K	.0972	Tidak Signifikan

Hipotesis 7 melihat perbezaan yang signifikan dari segi tempoh masa bekerja terhadap personaliti R, I dan K. Jadual 20 mendapati keputusan kajian menunjukkan nilai F bagi personaliti R ialah .0126 di mana nilai F lebih kecil dari aras keertian .05. Oleh yang demikian P adalah signifikan. Dengan itu Ho adalah diterima iaitu wujud perbezaan yang signifikan dari segi tempoh masa bekerja terhadap personaliti R.

Sementara itu nilai F bagi personaliti I dan K masing-masing .2644 dan .0972. Kedua-dua nilai ini adalah lebih besar dari aras keertian .05 dan dengan demikian P adalah tidak signifikan. Oleh itu Ho ditolak iaitu tidak wujud perbezaan yang signifikan terhadap personaliti I dan K.

4.3.8: Hipotesis 8.

Jadual 21: Corak Hubungan antara Personaliti R, I dan K.

Hubungan	Nilai R	N	P	Taraf
K dengan I	.4019	149	.000	Signifikan
K dengan R	.3933	149	.000	Signifikan
R dengan I	.4497	149	.000	Signifikan

Hipotesis 8 menguji perhubungan yang signifikan antara personaliti R, I dan K di kalangan responden kajian. Ia melibatkan pertalian dan hubungan antara jenis-jenis personaliti tersebut. Jadual 21 menunjukkan corak hubungan dan pertalian antara ketiga-tiga personaliti berkenaan.

Ketiga-tiga personaliti R, I dan K menunjukkan corak perhubungan yang signifikan apabila nilai P adalah .000 di mana P adalah lebih kecil dari aras keertian .05. Dengan yang demikian Ho diterima di mana wujud perhubungan yang signifikan antara ketiga-tiga personaliti R, I dan K responden.

Dari segi kekuatan antara setiap jenis personaliti tersebut, jadual 22 menunjukkan personaliti R menunjukkan kekuatan yang lebih tinggi berbanding dengan personaliti I dan K iaitu pada nilai min 3.439.

Jadual 22: Nilai Min bagi personaliti R, I dan K.

Peraonaliti	Min
R	3.439
I	3.248
K	3.407

BAB LIMA

5.0 Rumusan dan Cadangan

Bab ini merupakan bahagian yang akan membincangkan rumusan dan mengulas dapatan yang diperolehi. Selain itu pengkaji juga akan mengemukakan cadangan serta kesimpulan yang boleh diambil oleh pihak-pihak yang berkenaan bagi meningkatkan aktiviti pembangunan pekerja.

5.1: Rumusan Analisis Demografik.

Daripada analisis demografik responden kajian didapati bahawa Modenas mempunyai masa hadapan yang cemerlang serta berpotensi ke arah perkembangan gunatenaga dalam jangkamasa 5 hingga 10 tahun yang akan datang. Sebagai sebuah organisasi pengeluaran motosikal pertama di negara ini sudah pasti Modenas mampu menjadi 'market leader' bagi pasaran tempatan serta pasaran eksport untuk jangkamasa satu dekad yang akan datang.

Ini adalah kerana Modenas mempunyai tenaga buruh yang berpotensi, cekap dan mampu menerima perubahan teknologi. Dapatan daripada kajian ini menunjukkan Modenas mempunyai sumber buruh yang besar jumlahnya di kalangan belia yang berumur antara 21 hingga 25 tahun. Tenaga muda yang ramai ini disumbangkan daripada remaja dan golongan belia tempatan yang tinggal di sekitar Gurun dan beberapa daerah berdekatan seperti Sungai Petani, Yan, Guar Cempedak, Sik dan Baling. Dengan kata lain Modenas berjaya memperolehi bekalan buruh yang lebih murah dari kawasan sekitarnya berbanding dengan lain-lain industri.

Selain daripada menyediakan tenaga kerja yang murah, Modenas juga mempunyai pekerja yang cekap dan mampu bekerja dalam pelbagai situasi. Hakikat ini disokong oleh kajian Ang(1981) iaitu tenaga buruh dalam lingkungan umur 21 hingga 25 tahun merupakan tenaga muda yang amat produktif berbanding peringkat umur lain walaupun ada masalah. Ini bermakna kumpulan ini merupakan golongan yang celik huruf dan boleh diasuh untuk menerima sebarang perubahan terutama perkembangan teknologi terkini dalam bidang pengeluaran motosikal. Mereka juga mudah menerima tanggungjawab serta dibebankan dengan peranan yang lebih

mencabar berbanding pekerja pada peringkat umur yang lebih dewasa.

Satu hal yang menarik ialah analisis ini telah menunjukkan bagaimana kaum Bumiputera mempunyai kekuatan dan kemampuan dalam mengendalikan kerja-kerja yang berteknologi tinggi. Ini terbukti apabila analisis mendapati bahawa pekerja Melayu merupakan kumpulan kaum yang terbesar iaitu 94.6% berbanding dengan lain-lain kaum di Modenas. Sesuai dengan hasrat dan matlamat negara untuk menjadikan bangsa Melayu bergiat aktif dalam sektor pembuatan dan industri berat, maka dapatan ini adalah sesuai dan mampu membuktikan keupayaan kaum Bumiputera dalam bidang yang lebih mencabar (Ahmad, 1993).

Justeru itu perkembangan ini akan dapat membantu kepada pertumbuhan usahawan Bumiputera berteknologi tinggi melalui amalan konsep-konsep seperti konsep Payung, Vendor dan sebagainya. Malahan dalam industri pembuatan ini juga telah memberi ruang dan membuka peluang kepada syarikat-syarikat milik Bumiputera untuk turut serta menyumbang ke arah perkembangan negara misalnya sebagai pembekal bahan mentah dan komponen motosikal untuk Modenas.

Oleh yang demikian, penglibatan Bumiputera dalam sektor pernbua-tan dan indus-tri otomobil bukan sahaja menjadi bukti kepada kebolehan Bumiputera malahan ia merupakan satu kekuatan dan menjadi hujah utama bagi menempelak segala tanggapan negatif terhadap keupayaan Bumiputera dalam bidang ekonomi dan perindustrian.

Dari aspek yang lain pula keupayaan Bumiputera ini juga boleh dijadikan kekuatan dalam bentuk menambahkan lagi keyakinan dan kepercayaan pihak Kerajaan terhadap keupayaan Bumiputera dalam industri berat. Oleh itu peluang-peluang yang lebih besar serta penglibatan Bumiputera yang lebih banyak dapat disediakan oleh pihak Kerajaan bagi menambahkan lagi penyertaan Bumiputera dalam sektor ini serta meningkatkan taraf hidup masyarakat.

Daripada analisis demografik ini juga didapati pekerja lelaki merupakan pekerja yang paling ramai iaitu 94.6%(Rujuk Jadual 7)berbanding dengan pekerja wanita. Walaupun wujud ketidakseirnbangan jantina antara pekerja lelaki dan wanita, namun bersesuaian dengan sifat dan tugas di Modenas maka sewajarnya pekerja lelaki lebih ramai berbanding dengan pekerja wanita. Ini adalah kerana

bidang tugas dalam industri pembuatan motosikal merupakan tugas-tugas yang berat dan mencabar. Ia memerlukan tenaga kerja yang kuat, ketahanan diri serta keupayaan untuk menghadapi cabaran dan kemungkinan. Dengan yang demikian maka pekerja lelaki adalah lebih sesuai untuk tugas-tugas sebegini.

Analisis Demografik juga menunjukkan peratus responden bujang adalah lebih besar iaitu 72.5% berbanding dengan responden yang telah berkahwin(Rujuk Jadual 8). Ini bermakna pekerja berstatus bujang adalah lebih ramai berbanding dengan responden yang berkahwin. Keadaan ini juga merupakan satu kekuatan kepada Modenas kerana pekerja bujang adalah lebih produktif berbanding dengan dengan pekerja yang telah berkahwin(Miller,1982).

Pekerja bujang mampu menerima tanggungjawab dengan lebih baik kerana kesungguhan mereka adalah lebih tinggi daripada pekerja yang telah berkahwin. Pekerja bujang tidak mempunyai tanggungjawab terhadap keluarga , lebih bebas serta bersedia untuk menerima sebarang perubahan kerja yang mendesak. Oleh yang demikian pekerja Modenas yang berstatus bujang adalah lebih sesuai untuk bekerja

dalam persekitaran tugas di Modenas berbanding dengan pekerja yang telah berkeluarga.

Disamping itu analisis demografik juga mendapati tempoh masa bekerja bagi pekerja Modenas yang telah bekerja melebihi 1 tahun adalah lebih tinggi peratusannya berbanding dengan lain-lain pekerja (Rujuk Jadual 9). Ini bermakna Modenas mempunyai satu lagi kelebihan iaitu mempunyai pekerja yang telah mahir serta cekap dalam bidang kerja masing-masing.

Pengalaman bekerja melebihi 1 tahun merupakan ilmu yang cukup banyak kepada pekerja Modenas. Mereka telah mampu mengendalikan peralatan serta mesin dan boleh mengkoordinasikan antara kemahiran dengan teknologi dengan baik. Ini bermakna daya kecekapan pekerja menjadi semakin baik dan pekerja menjadi matang dalam tugas yang dilakukan.

Oleh yang demikian Modenas memperolehi keuntungan dari segi peningkatan prestasi dan produktiviti pengeluaran melalui kecekapan dan kemahiran yang ada. Modenas juga dapat mengurangkan kos latihan kepada kakitangan dan masa juga dapat dijimatkan. Oleh yang

demikian usaha Modenas mengekalkan pekerja senior dalam operasinya merupakan satu langkah yang baik. Ini kerana pekerja yang matang mampu memberi bimbingan, bantuan dan latihan secara tidak langsung kepada pekerja baru yang belum mahir.

5.2: Rumusan Keputusan Analisis Deskriptif

Personaliti R, I dan K:

Berasaskan analisis deskriptif terhadap personaliti R, I dan K didapati bahawa ketiga-tiga personaliti R, I dan K wujud dan terdapat di kalangan pekerja Modenas. Dapatan ini sememangnya bersesuaian dengan objektif kajian ini iaitu untuk melihat kewujudan personaliti R, I dan K di kalangan pekerja Modenas. Walau bagaimanapun kewujudan ketiga-tiga jenis personaliti R, I dan K adalah pada tahap Tinggi sahaja dan bukan tahap Sangat Tinggi. Ini membuktikan ketiga-tiga jenis personaliti wujud di kalangan pekerja Modenas tetapi pada kadar Tinggi sahaja. Jadual 23 menunjukkan kadar min serta peratusan bagi ketiga-tiga jenis personaliti R, I dan K.

Jadual '23: Min dan Peratus Personaliti
R, I dan K.

Personaliti	Min	Peratus TINGGI
R	3.439	69.8
I	3.248	54.4
K	3.407	63.3

Oleh yang demikian, jadual 23 ini menunjukkan personaliti R menjadi personaliti tertinggi dari segi kadar min dan peratusannya iaitu min: 3.439 dan peratusan: 69.8% diikuti oleh personaliti K iaitu min: 3.407 dan peratusan: 63.3%. Ini bermakna pekerja Modenas mempunyai ciri-ciri personaliti R dan K yang melebihi 60% manakala ciri I pula adalah lebihkurang 50%. Walaupun kadar peratusan ketiga-tiga ciri personaliti tidak begitu besar tetapi maklumat yang ditunjukkan membuktikan bahawa ketiga-tiga ciri tersebut adalah sesuai dan wujud di kalangan pekerja Modenas.

Keadaan ini adalah amat bersesuaian dengan tipologi Holland(1959) yang menyatakan bahawa bidang pekerjaan di sektor pembuatan memerlukan pekerja yang mempunyai ciri-ciri personaliti R, I dan K. Oleh yang demikian matlamat kajian untuk melihat kewujudan ciri-ciri R, I dan K di kalangan pekerja Modenas adalah berjaya.

5.3: Rumusan Keseluruhan Keputusan Hipotesis Kajian:

Secara keseluruhan kesimpulan yang diperolehi daripada pengujian semua hipotesis adalah seperti berikut;

Hipotesis 1: Tidak wujud perbezaan yang signifikan antara jantina dengan personaliti K tetapi wujud perbezaan yang signifikan antara jantina dengan personaliti R dan I di kalangan pekerja Modenas.

Hipotesis 2: Tidak wujud perbezaan yang signifikan antara status perkahwinan dengan personaliti R dan I tetapi wujud perbezaan yang signifikan antara status perkahwinan dengan personaliti K.

Hipotesis 3: Wujud perbezaan yang signifikan antara taraf pendidikan dengan personaliti R dan K tetapi tidak wujud perbezaan yang signifikan antara taraf pendidikan dengan personaliti I.

Hipotesis 4: Tidak wujud perbezaan yang signifikan antara umur dengan personaliti R, I dan K.

Hipotesis 5: Tidak wujud perbezaan yang signifikan antara bangsa dengan personaliti R, I dan K.

Hipotesis 6: Wujud perbezaan yang signifikan antara jenis pekerjaan dengan personaliti R dan I tetapi tidak kepada personaliti K.

Hipotesis 7: Wujud perbezaan yang signifikan antara tempoh bekerja dengan personaliti R tetapi tidak kepada personaliti I dan K.

Hipotesis 8: Ketiga-tiga personaliti R, I dan K mempunyai corak hubungan yang sama iaitu hubungan positif yang kuat, manakala personaliti R mempunyai kekuatan tertinggi berbanding I dan K.

Hipotesis 1 menunjukkan bagaimana jantung mempengaruhi personaliti R dan I. Ini bermakna kajian ini melihat kesan jantung terhadap ciri-ciri personaliti R, I dan K. Personaliti R adalah pembolehubah yang paling dominan dan amat bersesuaian dengan sifat tugas di Modenas. Walaupun analisis jantung menunjukkan peratus responden lelaki adalah lebih besar daripada responden wanita, namun sifat ini tidak terbatas kepada sesuatu jenis jantung sahaja kerana menurut Holland(1973) personaliti dalam VPI merangkumi semua jenis jantung dan tidak bertumpu kepada golongan sejenis sahaja.

Oleh yang demikian dapat dikatakan bahawa faktor jantung telah mempengaruhi personaliti R dan I tetapi tidak kepada personaliti K. Kita juga boleh menyatakan bahawa jantung pekerja di Modenas mempunyai ciri-ciri personaliti R dan I tetapi tidak kepada personaliti K. Dapatan ini amat bersesuaian dengan kajian yang telah dijalankan oleh Ang(1981) yang membuktikan bahawa faktor jantung mempengaruhi personaliti VPI, tetapi dalam kajian beliau jantung perempuan merupakan faktor yang menyokong kenyataan ini.

Oleh yang demikian, pengambilan pekerja lelaki di Modenas adalah bersesuaian dengan bidang tugas yang terdapat di kilang tersebut. Ini adalah kerana pekerja lelaki telah dibuktikan mempunyai ciri-ciri personaliti R dan I tetapi tidak kepada personaliti K.

Hipotesis 2 pula melihat aspek status perkahwinan mempengaruhi personaliti R, I dan K. Dapatan kajian menunjukkan aspek status perkahwinan hanya mempengaruhi personaliti K sahaja tetapi tidak kepada personaliti R dan I. Dalam tipologi Holland(1959) personaliti K berada pada turutan yang ketiga selepas R dan I. Ini bermakna dapatan ini hanya memberi kesan yang sedikit kepada personaliti VPI dalam kajian ini.

Dengan lain perkataan, kajian ini mendapati faktor status perkahwinan memberi kesan yang amat sedikit kepada personaliti R, I dan K. Status tidak memberikan sebarang kesan terhadap personaliti kerjaya kerana personaliti kerjaya adalah sesuatu yang bersifat semulajadi yang sedia ada dalam diri individu.

Tidak terdapat sebarang bukti yang menyatakan individu yang bertukar status akan menyebabkan personaliti kerjaya yang ada padanya akan turut berubah (Chong, 1982). Oleh yang demikian semua jenis status adalah bersesuaian dan tidak memberikan sebarang kesan terhadap pemilihan kerjaya.

Hipotesis 3 melihat bagaimana taraf pendidikan mempengaruhi personaliti R, I dan K. Keputusan kajian mendapati taraf pendidikan hanya mempengaruhi personaliti R dan K tetapi tidak kepada personaliti I. Ini bermakna kesemua jenis taraf pendidikan adalah sesuai dengan ciri personaliti R dan K tetapi tidak kepada ciri I. Dalam tipologi Holland (Othman, dalam Ang 1981), perkaitan dan hubungan diantara jenis personaliti adalah bersifat konsisten dan kalkulus.

Hubungan antara personaliti adalah bergantung kepada jarak antara personaliti-personaliti tersebut dan jika jaraknya lebih dekat maka ia lebih banyak persamaan. Oleh yang demikian walaupun I merupakan personaliti yang tidak bersesuaian dengan taraf pendidikan, namun kewujudan ciri-ciri yang lain iaitu R dan K yang lebih hampir dengan I telah menjadikan I boleh diterima dan

turut dipengaruhi oleh taraf pendidikan. Oleh itu dalam hal ini taraf pendidikan yang berbagai adalah sesuai dengan personaliti kerjaya yang terdapat di Modenas. Dengan demikian Modenas boleh memilih pekerja dari pelbagai tahap pendidikan bermula dari Tamat Tingkatan 3 hingga ke peringkat kelulusan Universiti kerana setiap pekerjaan adalah bersesuaian dengan bidang tugas yang terdapat di Modenas.

Dapatan hipotesis 4 pula melihat bagaimana umur tidak mempengaruhi personaliti R, I dan K. Dalam hal ini faktor umur adalah penting dan diambilkira oleh Kementerian Sumber Manusia(1996) di mana pekerja di bawah umur adalah tidak dibenarkan serta tidak boleh menerima tanggungjawab sebagai seorang pekerja. Namun dalam konteks Modenas, kesemua pekerjanya adalah merupakan pekerja yang layak dari segi perundangan dan Akta Buruh negara ini. Dapatan kajian pula menunjukkan bahawa semua jenis umur pekerja yang terdapat di Modenas adalah bersesuaian dengan personaliti R, I dan K.

Ini adalah kerana nilai personaliti kerjaya yang ada pada setiap individu adalah tidak diasaskan kepada umur tertentu. Ia bermula serta berkembang semenjak lahir dan

awal kanak-kanak lagi (Ginzberg, 1966). Sementara Super (1963) pula mengatakan bahawa pembentukan kerjaya individu adalah berdasarkan kepada corak pendedahan serta sebanyak manakah maklumat yang dikumpul sepanjang hidup yang dilaluinya.

Oleh yang demikian dari segi umur pekerja sememangnya tidak wujud sebarang perbezaan antara umur terhadap personaliti R, I dan K. Dengan lain perkataan semua jenis umur adalah bersesuaian dengan personaliti R, I dan K di Modenas. Walau bagaimanapun tidak semua jenis umur mempunyai pencapaian produktiviti yang sama. Laporan Tahunan Kementerian Sumber Manusia 1994/95 telah menyatakan bahawa tahap umur bekerja yang sesuai dan produktif tinggi adalah antara 21 hingga 40 tahun.

Dalam konteks kajian ini pengaruh umur hanya dilihat dari aspek kesesuaian kerjaya berasaskan kepada 3 jenis personaliti dalam tipologi Holland iaitu R, I dan K. Oleh yang demikian dapat disimpulkan bahawa Modenas mempunyai tahap umur pekerja yang bersesuaian dengan personaliti R, I dan K.

Begitu juga dengan aspek bangsa, kajian ini menunjukkan bagaimana pengaruh bangsa tidak mempengaruhi personaliti R, I dan K secara signifikan. Ini bermakna semua jenis bangsa adalah bersesuaian dengan ciri personaliti R, I dan K. Dapatan ini juga bertepatan dengan kajian yang dijalankan oleh Ang(1981) yang turut menjadikan bangsa sebagai salah satu angkubah kajian di mana dapatan kajian tersebut juga membuktikan bahawa bangsa dan ras tidak mempengaruhi ciri-ciri personaliti kerjaya seseorang individu itu.

Sebaliknya setiap bangsa mempunyai nilai personaliti kerjaya yang sama dengan bangsa yang lain atas dasar semua manusia mempunyai sifat dan ciri kemanusiaan yang sama (Fabry, 1975).

Walau bagaimanapun dalam konteks Modenas, pekerja dari keturunan Melayu merupakan kumpulan pekerja terbesar bilangannya berbanding dengan lain-lain kaum. Hakikat ini berlaku kerana bersesuaian dengan dasar Kerajaan yang mahukan lebih ramai penglibatan masyarakat Melayu dalam bidang ekonomi, perniagaan dan perindustrian berteknologi tinggi.

Berasaskan kepada matlamat inilah maka Modenas merekrut pekerja kaum Melayu yang lebih ramai berbanding dengan lain-lain kaum . Langkah ini sememangnya wajar diiakukan terutama sekali dalam usaha menggalakkan bumiputera menceburkan diri dalam sektor perindustrian berat. Ia juga telah memberikan banyak peluang kepada pemuda setempat untuk mengasah bakat serta kemahiran ketukangan yang dimiliki disamping memberi peluang pekerjaan.

Dapatan daripada analisis terhadap Hipotesis 6 pula mendapati bahawa jenis pekerjaan mempengaruhi personaliti R dan I tetapi tidak kepada personaliti K. Ini bermakna personaliti R dan I adalah bersesuaian dengan semua jenis pekerjaan yang terdapat di Modenas. Manakala ciri personaliti K adaiiah tidak sesuai dengan semua jenis pekerjaan di Modenas.

Dalam hal ini ciri-ciri R dan I adalah bersesuaian dengan bidang pekerjaan di kilang Modenas dan dapatan ini telah memberikan jawapan kepada objek-tif kajian ini untuk melihat kesesuaian personaliti R, I dan K dengan pelbagai bidang pekerjaan yang terdapat di Modenas.

Sememang kesesuaian ini wujud dan bertepatan dengan andaian-andaian yang dilakukan oleh Holland dan rakan-rakan (1959) yang menyatakan bahawa personaliti R, I dan K adalah ciri-ciri personaliti yang amat sesuai untuk tugas-tugas yang bersifat mekanikal, berteknologi tinggi serta berfalsafahkan kepada penggunaan aiatan dan mesin. Oleh yang demikian Modenas mempunyai kelebihan dari segi personaliti, nilai seni dan corak perwatakan pekerjaannya yang sememangnya telah mempunyai ciri-ciri yang diperlukan oleh sesebuah industri berat berasaskan pembuatan kenderaan.

Dengan kelebihan yang ada ini menyebabkan kualiti pekerja Modenas semakin meningkat. Tambahan pula usaha untuk memberikan latihan serta mengorientasikan tugas kepada kaedah dan teknik baru akan menjadi lebih mudah untuk dilaksanakan kerana pekerja sememangnya telah mempunyai asas personaliti yang kukuh terhadap bidang tugas serta sifat kerja di kilang ini. Kelebihan ini sudah pasti akan mampu meningkatkan prestasi Modenas pada masa yang akan datang.

Dari segi tempoh masa bekerja, hanya personaliti R sahaja yang dipengaruhi oleh faktor ini tetapi tidak kepada personaliti I dan K. Ini bermakna tempoh masa bekerja adalah bersesuaian dengan personaliti R tetapi tidak kepada personaliti I dan K. Dalam hal ini walaupun terdapat perbezaan antara ciri personaliti R, I dan K dengan tempoh masa bekerja, namun faktor lama masa bekerja di sesebuah organisasi bukanlah suatu ukuran mutlak yang boleh menentukan kesesuaian kerjaya individu (Miller, 1982).

Beliau yang melakukan kajian terhadap minat, corak struktur dan ciri personaliti pekerja mendapati tempoh masa bekerja adalah tidak kongruen dengan minat serta corak struktur personaliti seseorang pekerja.

Sebaliknya struktur personaliti dan keutuhan peribadi individu itu sendiri akan menentukan sejauhmanakah individu akan terus sesuai dengan pekerjaan yang diceburi. Oleh yang demikian dari segi tempoh lama masa bekerja, ciri-ciri personaliti Holland kajian ini cuma menunjukkan pengaruh yang sedikit terhadap tempoh masa bekerja.

Dari segi perhubungan antara ketiga-tiga jenis personaliti, kajian ini menunjukkan ketiga-tiga jenis personaliti mempunyai corak hubungan yang sama iaitu hubungan positif yang kuat manakala personaliti R mempunyai kekuatan tertinggi berbanding I dan K. Ini bermakna ketiga-tiga jenis personaliti R, I dan K terdapat di kalangan pekerja Modenas di mana personaliti R menjadi personaliti yang tertinggi berbanding dengan I dan K. Dapatan ini telah berjaya mencapai objektif utama kajian ini iaitu untuk mengenalpasti tret-tret personaliti di Modenas berasaskan kepada model Holland iaitu R, I dan K.

Selain daripada itu dapatan ini juga telah berjaya melihat kesesuaian memilih kerjaya di Modenas apabila mengukur kewujudan R, I dan K sebagai satu penanda kesesuaian berkenaan. Dapatan daripada kajian ini telah membuktikan kebenaran teori Holland mengenai kesesuaian pemilihan kerjaya berasaskan ciri personaliti yang sesuai dengan individu yang bertugas di dalam kerjaya yang melibatkan kemahiran dan teknologi.

Kadar min yang tinggi (Rujuk Jadual 23) bagi ketiga-tiga personaliti R, I dan K juga menggambarkan kepada kita tentang minat serta aspirasi kerjaya yang begitu tinggi ditunjukkan di Modenas.

Personaliti R mempunyai min skor tertinggi diikuti oleh I dan K, menggambarkan hakikat ini adalah bersesuaian dengan teori pemilihan kerjaya Super(1963) yang menyatakan setiap individu mempunyai tret-tret personaliti yang tertentu dan personaliti inilah yang akan membantu proses perkembangan kerjayanya.

Maka dalam konteks Modenas, personaliti kerjaya R, I dan K yang terdapat pada pekerjanya adalah amat bersesuaian dengan sifat dan fitrah kerja yang terdapat di kilang ini iaitu kerjaya yang bercirikan ketukangan, mekanikalisme, berfalsafahkan teknologis, berbudaya ketelitian, agresif, abstrak dan kurang bersosial.

Dapatan kajian ini juga memberikan gambaran bagaimana faktor-faktor luaran seperti kemudahan infrastruktur dan kebajikan pekerja memainkan peranan yang cukup besar dalam meningkatkan minat serta kesetiaan kepada organisasi. Faktor kemudahan perhubungan

serta lokasi di kawasan luarbandar menjadikan satu daya tarikan kepada para belia dan pemuda di kawasan sekitar untuk bekerja di Modenas berbanding dengan lokasi di Perai dan Pulau Pinang.

Lokasi juga memberikan kesan terhadap kebajikan pekerja seperti kos sara hidup yang lebih murah serta keupayaan kilang menyediakan kemudahan yang sesuai dan munasabah kepada belia yang tinggal berhampiran lokasi kilang.

Satu lagi kemungkinan yang menyebabkan para belia berminat bekerja di Modenas adalah kerana Modenas merupakan industri pengeluaran motosikal yang terulung di negara ini. Oleh yang demikian timbul semangat baru untuk mencuba kerjaya yang mencabar serta lebih kompetatif dalam industri permotoran. Sokongan daripada faktor-faktor persekitaran ini merupakan kekuatan tambahan kepada keupayaan Modenas untuk memiliki kumpulan tenaga kerja yang efisien.

Dari sudut kekuatan antara personaliti R, I dan K, Jadual 23 menunjukkan nilai min untuk personaliti R adalah 3.439 iaitu nilai tertinggi

berbanding dengan nilai-nilai min untuk I dan K. Dapatan ini bukan sahaja menunjukkan ketiga-tiga ciri yang penting telah wujud dan terdapat dalam diri pekerja Modenas tetapi juga menunjukkan bagaimana personaliti R yang merupakan personaliti utama terdapat pada pekerja Modenas.

Justeru itu keadaan ini sekali lagi menunjukkan Modenas mempunyai kekuatan tersendiri dari segi memilih pekerja yang benar-benar sesuai dengan bidang tugas yang terdapat di kilang ini.

5.4: Cadangan

Berasaskan kepada dapatan kajian ini, beberapa cadangan dikemukakan kepada pihak pengurusan Modenas bagi mempertingkatkan pengurusan pembangunan pekerja Modenas.

5.4.1: Pihak pengurusan Modenas boleh mempertingkatkan pengambilan pekerja yang mempunyai ciri-ciri personaliti R, I dan K secara yang lebih khusus melalui ujian VPI kepada semua calon temuduga sebelum mereka diterima bekerja di Modenas. Daripada analisis ujian tersebut maka pihak pengurusan Modenas akan dapat memilih pekerja yang benar-benar sesuai dengan bidang tugas serta mempunyai personaliti yang bertepatan dengan struktur kerja di industri pembuatan motosikal. Dalam hal ini cuma personaliti R, I dan K sahaja yang diambilkira dalam analisis ini kerana ciri inilah yang amat sesuai dengan kerjaya di kilang Modenas.

Dengan cara ini sudah pasti Modenas akan memperolehi pekerja yang mempunyai ciri-ciri yang sesuai untuk bekerja di sektor pengilangan motosikal. Berbanding dengan pemilihan berasaskan temuduga, calon yang benar-benar sesuai dapat dikenalpasti melalui ujian VPI ini.

Dengan cara ini pihak pengurusan tidak akan melakukan kesilapan memilih calon yang tidak sesuai dengan bidang kerjaya di Modenas.

Pihak pengurusan juga tidak lagi perlu untuk memberi latihan secara yang intensif kerana calon yang terpilih sememangnya mempunyai sifat serta personaliti yang tepat dengan kerja-kerja kemahiran dan ketukangan. Malahan latihan yang diberikan juga akan menjadi lebih mudah kerana pekerja sudah mempunyai asas personaliti kerja secara semulajadi.

Dengan kaedah ini pihak pengurusan mampu untuk mempertingkatkan produktiviti syarikat melalui calon pekerja yang mempunyai ciri-ciri kerja yang sesuai dengan bidang tugas di Modenas.

5.4.2: Meletakkan asas pemilihan pekerja kumpulan 'operator' kepada sekurang-kurang Tamat Tingkatan 5. Ini adalah kerana calon yang mempunyai taraf pendidikan sebegini mampu bekerja dengan baik serta bersesuaian dengan personaliti R, I dan K sebagaimana yang ditunjukkan dalam dapatan kajian.

Selain dari itu, pada pendidikan tahap ini, calon sudah mempunyai kemahiran asas dalam 3M di mana kebolehan ini sudah sesuai untuk menerima sebarang ilmu, latihan dan tunjukajar yang diberikan kerana mereka sudah boleh mendengar dan memberi arahan.

Dari aspek yang lain pula pada tahap pendidikan ini calon sudah mampu membuat adaptasi terhadap persekitaran dan bidang tugas yang diceburinya. Calon juga sudah boleh menggarap ide dan memupuk tahap kreativiti dalam tugas mereka lantaran mereka telah menerima pendedahan ilmu pada peringkat yang paling asas.

5.4.3: Meletakkan asas pemilihan pekerja semua kumpulan kepada sekurang-kurangnya berumur 21 tahun dan ke atas. Sebagaimana yang telah dibuktikan dalam kajian ini umur 21 tahun ke atas adalah peringkat umur yang minima dan sesuai dalam dunia pekerjaan. Pada tahap umur ini, calon sudah mencapai kematangan diri dan boleh membuat pertimbangan yang saksama dalam pekerjaan mereka. Di tahap umur 21 juga merupakan tahap bermulanya alam pekerjaan dalam diri individu setelah melalui alam pendidikan asas di sekolah (Roe, 1957).

Oleh yang demikian tahap umur ini juga paling sesuai dijadikan asas permulaan kerjaya individu kerana bermula dari tahap inilah individu mula meletakkan matlamat kerjaya, serta mengukur keupayaan/kemampuan bekerja sebagai profesion awalan(Super,1963). Pada tahap umur ini juga individu mulai konsisten terhadap asas kerjaya mereka,walaupun individu berkemungkinan akan mengubah kerjaya pada suatu masa kelak(Holland dan rakan-rakan, 1959).

5.5: Masalah kajian.

Dalam menjalankan kajian ini terdapat beberapa masalah dan kekangan yang menghalang kelancaran kajian. Antaranya ialah;

5.5.1: Masalah masa yang begitu terbatas kerana kajian yang dimulai pada bulan April 1997 perlu disiapkan sebelum Disember 1997.

5.5.2: Pengkaji menghadapi masalah untuk mendapatkan bahan dan maklumat dari pihak pengurusan Modenas. Ada bahan yang boleh diberikan tetapi agak terbatas, sedangkan ada bahan yang amat diperlukan untuk kajian misalnya maklumat kehadiran dan keluar masuk pekerja tetapi tidak boleh diberikan atas sebab-sebab kerahsiaan dan keselamatan.

5.5.3: Masalah mengukur produktiviti. Perbezaan kaedah pengukuran di mana pengkaji melihat produktiviti secara individu sedangkan pihak kilang menghitung produktiviti berasaskan kerja berkumpulan dan output akhir kilang. Oleh yang demikian timbul masalah dalam mengukur pembolehubah produktiviti kerana produktiviti Modenas

tidak dapat dikorelasikan dengan soalselidik pemilihan kerjaya Holland yang memberi fokus terhadap pencapaian individu pekerja.

Oleh yang demikian pengkaji mengambil keputusan menolak produktiviti sebagai pembolehubah lantas menukarkannya dengan personaliti R, I dan K sebagai pembolehubah bersandar.

5.5.4: Masalah pentadbiran soalselidik. Soalselidik kajian gagal diedarkan kepada responden pada bila-bila masa diperlukan . Ini kerana peluang untuk mengedar soalselidik berkenaan hanya dapat dilakukan pada waktu rehat sahaja dan masa yang diperuntukan untuk waktu ini hanyalah 1 jam.

Waktu rehat ini adalah diperuntukan kepada pekerja untuk makan, rehat dan menunaikan solat dan apabila soalselidik ini diedarkan pada waktu ini maka cara jawapan yang diberikan adalah dibuat dalam keadaan yang tergesa-gesa. Dengan yang demikian maklumat yang diperolehi dikhuatiri keaslian dan keikhlasannya tidak menepati kehendak yang sebenarnya.

5.6: Kesimpulan

Secara keseluruhan pemilihan kerjaya di Modenas, menunjukkan pengaruh jantina, status perkahwinan dan jenis pekerjaan memberi kesan terhadap kesesuaian pemilihan kerjaya di Modenas. Ia menunjukkan faktor ini adalah bertepatan serta sesuai dengan pekerja Modenas.

Manakala dari segi umur, bangsa dan taraf pendidikan tidak terdapat sebarang pengaruh atau cuma pada kadar yang amat sedikit terhadap kesesuaian pemilihan kerjaya di Modenas.

Dari segi ciri-ciri personaliti kerjaya, pekerja Modenas telahpun mempunyai ciri-ciri yang sesuai dengan bidang tugas di situ iaitu ciri personaliti R, I dan K. Walau bagaimanapun, ciri-ciri ini boleh dipertingkatkan dengan mengambil lebih ramai pekerja melalui pemilihan berdasarkan ujian VPI.

BIBLIOGRAFI:

- Ahmad Sarji (1993); Malaysia's Vision 2020: Understanding the concept, Implications and Challenges: Petaling Jaya, Pelanduk Pub.
- Amir Awang (1981); Teori dan Amalan Psikoterapi: Pulau Pinang, Universiti Sains Malaysia.
- Amir Awang & Fitzsimmons (1976); A Cross Cultural Validation Study of Vocational Preference Inventory. Malaysian Journal of Education. 13.
- Andrew, H. A (1971); Personality Patterns of Vocational Choice. A Test of Holland's Theory with Adult Part Time Community College Student. Unpublished Doctoral Dissertation. University of Washington.
- Ang Hui Lin (1981); Hubungan di antara minat Kerjaya dan Personaliti dari segi Bangsa dan Jantina berdasarkan teori Holland. Latihan Ilmiah yang tidak diterbitkan. UKM. Bangi, Selangor.
- Atan Long (1968); Penggerak Emosi (Terjemahan): Kuala Lumpur. Dewan Bahasa dan Pustaka
- Avery, G. Baker, E (1990); Psychology at Work: Englewood Cliffe, New Jersey. Prentice Hall.
- Banducci, R(1968); Accuracy of Stereotypic Perceptions of Types and Level of Occupation in Relation to Background and Personnel Characteristics of High School Senior Boys. Unpublished Doctoral Dissertation. University of Iowa.
- Beatty, R.W. Bernardin, H.J. Nickel, J.E (1987); Massachusetts, Human Resource Development
- Bordin, E.S. Nachmann, B. Stanley, S.J (1963); An Articulated Framework For Vocational Development . Journal Of Counseling Psychology 10.

- Buletin Dwi Tahunan, Jabatan Tenaga Rakyat. Jun 1994. Kementerian Buruh dan Tenaga Rakyat Malaysia. Kuala Lumpur. ms. 14-17.
- Children & Young Persons (Employment) Act 1966 (Act 350) International Law Books Services (1996) Kuala Lumpur.
- Chong Swee Geok (1982); The Applicability of Holland's Vocational Preference Inventory to Adult Workers in Penang. Unpublished thesis. USM Minden.
- Cole, N. S & Hanson, G.; An Analysis of the structure of Vocational Interest. CACT Research Report. No 40. Iowa City. The American College Testing Programme. 1971.
- Covey, R.S (1995); Seven Habits of Highly Effective People: New York, Fireside, Simon & Schuster. Inc.
- Dessler, G (1985); Personal/Human Resource Management. 3rd edition: Englewood Cliff. New Jersey, Prentice Hall.
- Drucker, P.F (1992); Managing The People: New York, Houghton and Mifflin.
- Drucker, P. F (1951); People and Performance: New York, Houghton & Mifflin.
- Eggenberger, J & Hanson A.; The Strong Inventory and Holland's Theory. Journal of Vocational Behavior, 1972. 2 - 447-456.
- Fabry, J.J; An Investigation of Holland's Vocational Test Started Occupational Group. Unpublished Phd. University of Kansas, 1975.
- Ginzberg, E. Exelrad, S. & Herma, J.L (1951); Occupational Choice: New York, Harper & Row.
- Ginzberg, E (1966); Occupational Choice; An Approach to a General Theory: New York, Columbia University.

- Haase, R.F: A Canonical Analysis of the VPI and SVIB . Journal of Counseling Psychology, 1971: Vol 18 - 182-183.
- Harvey, D.W : The Validity of Holland's VPI for Adult Women. Unpublished Phd. University of Connecticut, 1971.
- Holland, J.L (1959); Manual For Vocational Preference Inventory: New Jersey, Prentice Hall.
- Holland, J.L (1973); Making Vocational Choice. A Theory of Careers: New York, Prentice Hall.
- Horton & Walsh W.B: Con-Current Validity of Holland's VPI for College Degreed Working man. Journal of Vocational Behavior, 1976. 9 - 201-208.
- Hughes, J.M. Jr (1971); Vocational Choice. Level Consistency. A Test of Holland's Theory on an Unemployed sample. Unpublished Doctoral Dissertation. State University of New York.
- Hurlock, E. B (1967); Adolescent Development: New York, Mc Graw Hill.
- Kirk, W.R (1966); Aim For A Job in a Hospital: New York , Ares.
- Lacey, D. W: Holland's Vocational Model. A study of Work Groups and Need Satisfaction. Journal of Vocational Behavior. 1971. 1 - 105-122.
- Laporan Ekonomi 1994/1995: Kuala Lumpur, Kementerian Kewangan Malaysia. Dewan Bahasa dan Pustaka. ms. 117-119.
- Macarov, D (1982); Worker Productivity. Myths and Reality: California, Sage Publications Inc.
- Mc Connel, J.L (1988); Vocational Personality Types and Education Behavior: A Test of Holland's Assumption Applied to college Freshmen Woman. A Dissertation Abstract. Inc 47.

- Miller, F.M (1982); Interest Pattern Structure and Personality Characteristics of Clients Who Seek Career Information. The Vocational Guidance Quarterly, 10.
- Mizan Adiliah Ahmad Ibrahim (1.992); Perlaksanaan Perkhidmatan Bimbingan dan Kaunseling di Sekolah. Kuala Lumpur. Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mohd. Majid Konting (1990); Kaedah Penyelidikan untuk Pendidikan: Kuala Lumpur. Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mohd Mokhtar Din (1995); Hubungan Aspirasi dan Pemilihan Kerjayaberdasarkan Teori Holland. Satu kajian Kes di SMK Agama Pulau Pinang. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. UUM
- Muhd Mansur Abdullah, Siti Nurdinar Muhd Tamim (1989); Kaunseling Kerjaya: Teori dan Amalan. Petaling Jaya, Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Nazmi Md Noor(1990); Kesesuaian Pemilihan Kerjaya Holland Terhadap Pelajar Bacelor Pendidikan Bimbingan dan Kaunseling dan Pelajar Bacelor Sains Pertanian UPM. Latihan Ilmiah yang tidak diterbitkan. Serdang, Selangor.
- Ng Chang Heng(1987); Kesesuaian Kerjaya berasaskan Jantina dan Personaliti .Latihan Ilmiah yang tidak diterbitkan. UKM Bangi, Selangor.
- O, Brien, W.P & Welsh , W.B: Concurrent Validity of Holland's Theory for Non- College degree Black working Men . Journal of Vocational Behavior, 1976. 8 - 239-246.
- Oii Gim Wee(1987); Kesesuaian Kerjaya: Satu kajian di Kalangan Guru Pelatih Maktab Perguruan Ilmu Khas, Bandar Tun Razak, Kuala Lumpur. Latihan Ilmiah yang tidak diterbitkan, UKM Bangi.
- Roe, A.(1957); Early Determinants of Vocational Choice. Journal Of Psychology 4.

- Rusnani Abdul Kadir & Lily Mastura Hj. Harun(1991); Konvensyen Dwi Tahunan Ke VIII, PERKAMA 9-11 Jun 1995. Universiti Malaya, Kuala Lumpur.
- Schuldt, P.C & Stahmann, R. F; Interest Profile of Clergyman on Indirected by VPI. Educational & Psychological Measurement 1971. 31.
- Sidek Mohd Noh (1985); Manual Inventory Kerjaya : Fakulti Pengajian Pendidikan UPM. Serdang, Selangor.
- Sidek Mohd Noh (1990); Kecenderungan Kerjaya di Kalangan Penuntut Tahun Satu. Diploma Pertanian, UPM. Tesis yang tidak diterbitkan. Serdang.
- Stanton, E (1977); Staffing and Selection: New York, Houghton & Mifflin.
- Stefflre, B (1966); Vocational Development; Ten Propositions in Search of a Theory. Personnel & Guidance Journal 46.
- Super (1963); Career Development: Self Concept Theory: New York, CEEB Research Monograph 4.
- Tuckman, B.W (1978): Conducting Educational Research 2nd edition. New York. Harcourt Javanovich Inc.
- Wakerfield, J.A & Doughtie E. B : The Geometric Relationship Between Holland's Personality Tipology and the VPI. Journal of Counseling Psychology, 1973. 20 - 573-578
- Wiggins, J. S (1984); ChildBearing: Physiology, Experiences and Needs: St. Louis. C.V Mosby.
- Wiggins, J. S (1980); Principles of Personality: New York, Addison Wesley.
- Yusoff Ismail (1991); Mengurus Secara Islam. Kuala Lumpur. A.S Nordeen.

MOHD ZAHARI BIN YUSOFF
PROGRAM SARJANA SAINS PENGURUSAN
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
06010, SINTOK, KEDAH DARUL AMAN.

W

5hb. Sept 1997.

KEPADA
SEMUA KAKITANGAN MODENAS
YANG BUDIMAN.

Assalamualaikum wr..... wb.

Terlebih dahulu **saya** mengucapkan berbanyak terimakasih **atas** kesediaan saudara untuk menjadi responden kepada kajian **saya ini**. Kajian **ini** adalah sebahagian daripada syarat kelayakan Sarjana Sains Pengurusan, Universiti Utara Malaysia yang perlu disiapkan pada Oktober 1997.

Kajian ini mengenai KESESUAIAN PEMILIHAN KERJAYA BERASASKAN TEORI HOLLAND DAN HUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITI. SATU KAJIAN DI MODENAS, KEDAH DARUL AMAN. (CAREER SELECTION SUITABILITY BASE ON HOLLAND'S THEORY AND ITS RELATIONSHIP TO PRODUCTIVITY. A STUDY OF MODENAS, KEDAH DARUL AMAN)

Sebarang maklumat **dalam** kajian **ini** adalah dirahsiakan dan akan **digunakan** untuk tujuan kajian sahaja serta tidak melibatkan **mana-mana** pihak yang **tidak** berkaitan dengan kajian **ini**. Segala kerjasama serta sumbangan yang saudara hулurkan **saya dahului** dengan ucapan berbanyak terima kasih.

Sekian Terima Kasih.



MOHD ZAHARI BIN YUSOFF
SEKOLAH SISWAZAH
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
SINTOK, KEDAH DARUL AMAN.

ARAHAN:

SOALSELIDIK INI MENGANDUNGI 48 SENARAI NAMA JENIS-JENIS PEKERJAAN. ANDA DIMINTA MEMBACA SETIAP JENIS PEKERJAAN DAN MENENTUKAN MINAT ANDA TERHADAP NYA. ANDA HANYA PERLU MENANDAKAN 'X' PADA YANG DISEDIAKAN. HANYA SATU TANDA 'X' SAHAJA YANG DIPERLUKAN UNTUK SETIAP SOALAN. ANDA BOLEH MEMILIH SALAH SATU JAWAPAN SEPERTI BERIKUT:

SS = SANGAT SETUJU

S = SETUJU

TP = TIDAK PASTI

TS = TIDAK SETUJU

STS = SANGAT TIDAK SETUJU

	SS	S	TP	TS	STS
1. Ahli Ktiminologi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Mekanik Kapalterbang	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Pakar Ikan dan Hidupan Liar	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Mekanik Kereta	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Tukang Kayu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Jurupandu Memburu/memancing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Juru ukur	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Merinyu Binaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Operator Radio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Juruteknik Elektronik	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Pakar Pertanian	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Pemandu Bas	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Jurutera Keretapi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Operator Mesin	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Juruelektrik	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Pengurus Jenazah	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Penyiasat Sulit	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Ahli Kaji Cuaca	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
19. Ahli Biologi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Ahli Kaji Bintang	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
21. Juruteknik Makmal Perubatan	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Antropologis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Ahli Zoologi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24. Ahli Kimia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Penyelidik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Penulis Rencana Sains	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Penyunting	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Ahli Kaji Bumi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Ahli Botani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Penyelidik Sains	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Ahli Fizik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Tukang Tilik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Pekebun Sayur	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Penyimpan Kira-kira	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Guru Perdagangan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Penyemak Belanjawan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Akauntan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Penyiasat Hutang/Kredit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Jurutrengkas Mahkamah	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Kerani Bank	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Pegawai Cukai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
42. Pengawal Perkakas/Alat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
43. Operator Komputer	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Penganalisis Kewangan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Jurunilai Harta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46. Kerani Kewangan	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. Pemeriksa Bank	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Kerani Insuran	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

MAKLUMAT RESPONDEN

Sila tanda 'X' pada ruang yang berkaitan.

UNTUK RUJUKAN PENYELIDIK SAHAJA

Rujukan Alpha:.....

Tarikh:.....

JANTINA: Lelaki
Wanita

UMUR: Bawah 15 tahun
16 hingga 20 tahun
21 hingga 25 tahun
26 hingga 30 tahun
31 hingga 35 tahun
Melebihi 35 tahun

Unit/Bahagian yang anda sedang bertugas
sekarang(Ccontoh: Bahagian Kimpalan
Casting, Pemasangan Enjin dan sebagainya)

Welding

BANGSA: Bumiputera
China
India
Lain-lain

STATUS: Bujang Kahwin Duda Janda

TARAF PENDIDIKAN: Tamat Darjah 6 Diploma
Tamat Tingkatan 3 Ijazah Pertama
Tamat Tingkatan 5 Sarjana/Phd.

BILANGAN BULAN BEKERJA DI MODENAS: Kurang dari 3 bulan
antara 3 hingga 6 bulan
antara 6 hingga 12 bulan
melebihi 1 tahun

Rujukan Kami : MOD/HRIS-KS/09-01/97

Tarikh : 12hb. September 1997

KEPADA SESIAPA YANG BERKENAAN

Ingin dimaklumkan bahawa **MOHD ZAHARI BIN YUSOFF, No. Kad Pelajar : 80349** pelajar siswazah program Sarjana Sains (Pengurusan) UUM/IAB telah menjalankan kajiselidik di **MOTOSIKAL DAN ENJIN NASIONAL (MODENAS) Sdn. Bhd.** yang beralamat di **Kawasan Perindustrian Gurun, 08300 Gurun, Kedah Darul Aman.** Berikut adalah maklumat lanjut tentang kajian beliau :

Tajuk Kajian : **KESESUAIAN PEMILIHAN KERJAYA BERASASKAN TEORI HOLLAND DAN HUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITI-SATU KAJIAN DI MODENAS, KEDAH DARUL AMAN**

Jangkamasa Kajian : 22hb. Julai 1997 - 05hb. September 1997

Adalah diharapkan dengan maklumat-maklumat yang diberikan akan memudahkan dalam urusan beliau.

Sekian, terima kasih.

Yang benar
MOTOSIKAL DAN ENJIN NASIONAL SDN. BHD.


PUAN FATIMAH JASMIN

Pengurus Jabatan Sumber Tenaga Manusia dan Perkhidmatan Pentadbiran.



Awam/SS/13/1

UUM/SS/T-13/1

29 Mac 1997

KEPADA SESIAPA YANG BERKENAAN

Adalah disahkan **bahawa** Mohd. Zahari bin Yusoff, No. matrik 80349 ialah pelajar siswazah program Sarjana Sains (Pengurusan) **UUM/IAB** di **Universiti ini**.

Beliau perlu mengutip serta mengumpul **data/maklumat** daripada berbagai sumber yang telah dikenalpasti untuk membolehkan beliau memenuhi keperluan penyediaan tesis.

Sehubungan itu, kami **amat** berbesar **hati** sekiranya pihak **tuan/puan** dapat member-i kerjasama dan bantuan kepada beliau dalam usaha tersebut.

(RAMLAH CHEK)
b.p. Dekan

s.k. Fail Pelajar

s-siapa/E/rc/hh

BIODATA PENYELIDIK

Mohd Zahari bin Yusoff, berumur 35 tahun dan telah dilahirkan di Kg. Chengal, Kadok, Kota Bharu, Kelantan pada 17hb. Julai 1961. Mendapat pendidikan rendah dan menengah di tujuh tempat berlainan kerana mengikuti keluarga yang kertugas sebagai tentera. Beliau telah mengikuti kursus perguruan asas selama 3 tahun di Maktab Perguruan Lembah Pantai, Kuala Lumpur pada tahun 1981 dan memulakan tugas sebagai guru terlatih pada tahun 1984 di Sek.Men. Keb Keratong, Rompin, Pahang Darul makmur .

Pada bulan Julai 1987, beliau telah berpeluang melanjutkan pendidikan dan pada tahun 1991 beliau telah memperolehi Ijazah Bacelor Pendidikan Bimbingan dan Kaunseling dari Universiti Pertanian Malaysia. Pada bulan Mei 1991 beliau memulakan kerjaya sebagai Kaunselor Pelajar di Sek.Men Tok Janggut, Pasir Puteh, Kelantan.

Pada masa yang sama beliau turut terlibat dalam pelbagai kegiatan kaunseling, serta bertindak sebagai Penyelia, Fasilitator dan Penceramah Motivasi kepada pelajar di sekolah dan institusi pendidikan di negeri Kelantan. Dari tahun 1991 hingga 1995 beliau merupakan kakitangan sumber pendidikan pencegahan dadah di peringkat PPD dan jabatan Pendidikan Kelantan.

Mulai Oktober 1996, beliau sekali lagi berpeluang melanjutkan pendidikan di bawah program kembar IAB/UUM di Universiti Utara Malaysia dan memperolehi Ijazah Sarjana Sains Pengurusan. Setelah menamatkan pengajian, beliau telah menyambung khidmat sebagai Kaunselor di Sek.Men.Keb Dato' Seri Wan Mohamad, Gerik, Perak Darul Ridzuan.

Setelah berada dalam bidang pendidikan selama hampir 14 tahun maka pada 1hb.Mac 1998, beliau telah meletakkan jawatan sebagai Kaunselor dan menyertai salah sebuah institusi pendidikan tinggi swasta di negara ini.

- - Correlation Coefficients - -

	MINCONVE	MININVES	MINREAL
MINCONVE	1.0000 (149) P= .	.4019 (149) P= .000	.3933 (149) P= .000
MININVES	.4019 (149) P= .000	1.0000 (149) P= .	.4497 (149) P= .000
MINREAL	.3933 (149) P= .000	.4497 (149) P= .000	1.0000 (149) P= .

(Coefficient / (Cases) / 2-tailed Significance)

" . " is printed if a coefficient cannot be computed

- * - - * O N E W A Y - - - - -

Variable MINCONVE minconve
By Variable AGE age

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	4	3.8591	.9648	2.2859	.0630
Within Groups	144	60.7745	.4220		
Total	148	64.6336			

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable MINCONVE minconve
By Variable AGE age

Multiple Range Tests: Scheffe test with significance level .05

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq .4594 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 4.41

- No two groups are significantly different at the .050 level

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable MININVES mininves
By Variable AGE age

Analysis of Variance

Source	D.F.	sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	4	.3455	.0864	.1976	.9393
Within Groups	144	62.9469	.4371		
Total	148	63.2923			

- O N E W A Y - - - - -

Variable MININVES mininves
By Variable AGE age

Multiple Range Tests: Scheffe test with significance level .05

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq .4675 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 4.41

- No two groups are significantly different at the .050 level

- * - - * O N E W A Y - - - - -

Variable MINREAL minreal
By Variable AGE age

Analysis of Variance

Source	D.F.	sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	4	1.4118	.3529	1.2314	.3002
Within Groups	144	41.2753	.2866		
Total	148	42.6871			

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable MINREAL minreal
By Variable AGE age

Multiple Range Tests: Scheffe test with significance level .05

The difference between two means is significant if

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable		MINCONVE	minconve			
By Variable		EDUCAT	EDUCAT			
		Analysis of Variance				
Source		D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between	Groups	4	7.5669	1.8917	4.7735	.0012
Within	Groups	144	57.0667	.3963		
Total		148	64.6336			

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable MINCONVE minconve
By Variable EDUCAT EDUCAT

Multiple Range Tests: Scheffe test with significance level .05

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq .4451 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 4.41

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

Mean		EDUCAT	
2.9940	Grp 5		
3.1406	Grp 1		
3.1786	Grp 4		
3.3914	Grp 2		
3.5830	Grp 3	*	

G G G G G
r r r r r
P P P P P
5 1 4 2 3

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable MININVES mininves
By Variable EDUCAT EDUCAT

		Analysis of Variance				
Source		D.F.	sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between	Groups	4	3.2817	.8204	1.9687	.1024
Within	Groups	144	60.0106	.4167		
Total		148	63.2923			

- ~ - - - O N E W A Y - - - - -

Variable MININVES mininves
By Variable EDUCAT EDUCAT

Multiple Range Tests: Scheffe test with significance level .05

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq .4565 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 4.41

• No two groups are significantly different at the .050 level

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable MINREAL minreal
By Variable EDUCAT EDUCAT

Source	D.F.	Analysis of Variance sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	4	4.0879	1.0220	3.8127	.0056
Within Groups	144	38.5992	.2680		
Total	148	42.6871			

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable MINREAL minreal
By Variable EDUCAT EDUCAT

Multiple Range Tests: Scheffe test with significance level .05

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq .3661 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
with the following value(s) for RANGE: 4.41

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

		G G G G G
		r r r r r
		P P P P P
		5 4 2 3 1
Mean	EDUCAT	
3.0714	Grp 5	
3.3333	Grp 4	
3.4868	Grp 2	
3.5372	Grp 3	
3.6406	Grp 1	

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable MINCONVE minconve
By Variable RACE race

		Analysis of Variance			F	F
		D.F.	sum of Squares	Mean Squares	Ratio	Prob.
Between	Groups	3	2.5349	.8450	1.9730	.1206
Within	Groups	145	62.0986	.4283		
Total		148	64.6336			

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable MINCONVE minconve
By Variable RACE race

Multiple Range Tests: Scheffe test with significance level .05

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq .4627 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 4.00

- No two groups are significantly different at the .050 level

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable MININVES mininves
By Variable RACE race

		Analysis of Variance			F	F
		D.F.	sum of Squares	Mean Squares	Ratio	Prob.
Between	Groups	3	.4878	.1626	.3754	.7709
Within	Groups	145	62.8045	.4331		
Total		148	63.2923			

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable MININVES mininves
By Variable RACE race

Multiple Range Tests: Scheffe test with significance level .05

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq .4654 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 4.00

- No two groups are significantly different at the .050 level

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable MINREAL minreal
By Variable RACE race

		Analysis of Variance			F	F
		D.F.	sum of Squares	Mean Squares	Ratio	Prob.
Between	Groups	3	.4906	.1635	.5619	.6410
Within	Groups	145	42.1965	.2910		
Total		148	42.6873			

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable MINREAL minreal
By Variable RACE race

Multiple Range Tests: Scheffe test with significance level .05

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq .3815 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable	MINCONVE	minconve
By Variable	STATUS	status

		Analysis of Variance			F	F
		sum of	Mean		Ratio	Prob.
Source	D.F.	Squares	Squares			
Between Groups	2	2.8857	1.4428		3.4115	.0356
Within Groups	146	61.7479	.4229			
Total	148	64.6336				

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable	MINCONVE	minconve
By Variable	STATUS	status

Multiple Range Tests: Scheffe test with significance level .05
 The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq .4599 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3.50

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

	G G G
	r r r
	P P P
	2 1 3
Mean	STATUS
3.1797	Grp 2
3.4876	Grp 1
	*
3.7500	Grp 3

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable	MININVES	mininves
By Variable	STATUS	status

		Analysis of Variance			F	F
		sum of	Mean		Ratio	Prob.
Source	D.F.	Squares	Squares			
Between Groups	2	.8081	.4040		.9441	.3914
Within Groups	146	62.4842	.4280			
Total	148	63.2923				

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable	MININVES	mininves
By Variable	STATUS	status

Multiple Range Tests: Scheffe test with significance level .05

The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq .4626 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
 with the following value(s) for RANGE: 3.50

■ No two groups are significantly different at the .050 level

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable	MINREAL	minreal
By Variable	STATUS	status

		Analysis of Variance			F	F
		sum of	Mean		Ratio	Prob.
Source	D.F.	Squares	Squares			
Between Groups	2	.7752	.3876		1.3503	.2624
Within Groups	146	41.9118	.2871			
Total	148	42.6871				

- - - - - O N E W A Y - - - - -

Variable	MINREAL	minreal
By Variable	STATUS	status

Variable MINCONVE minconve
By Variable WORKTIME WORKTIME

Analysis of Variance						
Source	D.F.	sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.	
Between Groups	3	2.7455	.9152	2.1442	.0972	
Within Groups	145	61.8881	.4268			
Total	148	64.6336				

Variable MINCONVE minconve
By Variable WORKTIME WORKTIME

Multiple Range Tests: Scheffe test with significance level .05
The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq .4620 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
with the following value(s) for RANGE: 4.00

- No two groups are significantly different at the .050 level

Variable MININVES mininves
By Variable WORKTIME WORKTIME

Analysis of Variance						
Source	D.F.	sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.	
Between Groups	3	1.7048	.5683	1.3379	.2644	
Within Groups	145	61.5875	.4247			
Total	148	63.2923				

Variable MININVES mininves
By Variable WORKTIME WORKTIME

Multiple Range Tests: Scheffe test with significance level .05
The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq .4608 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
with the following value(s) for RANGE: 4.00

- No two groups are significantly different at the .050 level

Variable MINREAL minreal
By Variable WORKTIME WORKTIME

Analysis of Variance						
Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.	
Between Groups	3	3.0671	1.0224	3.7416	.0126	
Within Groups	145	39.6200	.2732			
Total	148	42.6871				

Variable MINREAL minreal
By Variable WORKTIME WORKTIME

Multiple Range Tests: Scheffe test with significance level .05
The difference between two means is significant if
 $MEAN(J) - MEAN(I) \geq .3696 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
with the following value(s) for RANGE: 4.00

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

Mean	WORKTIME
3.1131	Grp 1
3.4074	Grp 2
3.4694	Grp 4
3.5625	Grp 3

Variable MINCONVE minconve
By Variable WORKTYPE worktype

Analysis of Variance						
Source	D.F.	sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.	
Between Groups	7	5.9172	.8453	2.0299	.0553	
Within Groups	141	58.7164	.4164			
Tot-al	148	64.6336				

Variable MINCONVE mincon
Multiple Range Tests: Scheffe test with significance level .05
The difference between two means is significant if
 $MEAN(J)-MEAN(I) \geq .4563 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
with the following value(s) for RANGE: 5.39
- No two groups are significantly different at the .050 level

Variable MININVES mininves
By Variable WORKTYPE worktype

Analysis of Variance						
Source	D.F.	sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.	
Between Groups	7	10.8311	1.5473	4.1587	.0003	
Within Groups	141	52.4612	.3721			
Total	148	63.2923				

Multiple Range Tests: Scheffe test with significance level .05
The difference between two means is significant if
 $MEAN(J)-MEAN(I) \geq .4313 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
with the following value(s) for RANGE: 5.39
- No two groups are significantly different at the .050 level

Variable MINREAL minreal
By Variable WORKTYPE worktype

Analysis of Variance						
Source	D.F.	sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.	
Between Groups	7	7.9568	1.1367	4.6148	.0001	
Within Groups	141	34.7303	.2463			
Total	148	42.6871				

Multiple Range Tests: Scheffe test with significance level .05
The difference between two means is significant if
 $MEAN(J)-MEAN(I) \geq .3509 * RANGE * \sqrt{1/N(I) + 1/N(J)}$
with the following value(s) for RANGE: 5.39
(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

Mean	WORKTYPE
3.0982	Grp 8
3.1250	Grp 2
3.1339	Grp 7
3.1750	Grp 1
3.3750	Grp 6
3.5813	Grp 4
3.5833	Grp 5
3.6792	Grp 3

t-tests for independent samples of SEX sex

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
MINCONVE minconve				
male	141	3.4275	.669	.056
female	8	3.0391	.331	.117

Mean Difference = .3885

Levene's Test for Equality of Variances: F= 2.951 P= .088

Variations	t-value	df	2-Tail Sig	SE of Diff	95% CI for Diff
Equal	1.63	147	.106	.239	(-.084, .861)
Unequal	2.99	10.61	.013	.130	(.103, .674)

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
MININVES mininves				
male	141	3.2620	.667	.056
female	8	3.0000	.278	.098

Mean Difference = .2620

Levene's Test for Equality of Variances: F= 4.429 P= .037

Variations	t-value	df	2-Tail Sig	SE of Diff	95% CI for Diff
Equal	1.10	147	.272	.238	(-.207, .731)
Unequal	2.32	12.27	.039	.113	(.016, .508)

Variable	Number of Cases	Mean	SD	SE of Mean
MINREAL minreal				
male	141	3.4601	.540	.045
female	8	3.0703	.321	.114

Mean Difference = .3898

Levene's Test for Equality of Variances: F= 1.516 P= .220

Variations	t-value	df	2-Tail Sig	SE of Diff	95% CI for Diff
Equal	2.02	147	.045	.193	(.008, .772)
Unequal	3.19	9.41	.010	.122	(.113, .667)

MINCONVE minconve

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent	
1=0.1-0.99=sangat re	1.00	1	.7	.7	.7	
	1.56	1	.7	.7	1.3	
	1.81	2	1.3	1.3	2.7	
	2.19	2	1.3	1.3	4.0	
	2.25	1	.7	.7	4.1	
	2.38	2	1.3	1.3	6.0	
	2.44	1	.7	.7	6.7	
	2.50	2	1.3	1.3	8.1	
	2.56	3	2.0	2.0	10.1	
	2.63	2	1.3	1.3	11.4	
	2.69	5	3.4	3.4	14.8	
	2.75	2	1.3	1.3	16.1	
	2.81	5	3.4	3.4	19.5	
	2.94	2	1.3	1.3	20.8	
	3=2-2.99=stabil	3.00	5	3.4	3.4	24.2
		3.06	7	4.7	4.7	28.9
		3.13	11	7.4	7.4	36.2
3.19		5	3.4	3.4	39.6	
3.25		3	2.0	2.0	41.6	
3.31		2	1.3	1.3	43.0	
3.38		6	4.0	4.0	47.0	
3.44		4	2.7	2.7	49.7	
3.50		8	5.4	5.4	55.0	
3.56		6	4.0	4.0	59.1	
3.63		8	5.4	5.4	64.4	
3.69		4	2.7	2.7	67.1	
3.75		8	5.4	5.4	72.5	
3.81		5	3.4	3.4	75.8	
3.88		8	5.4	5.4	81.2	
3.94		4	2.7	2.7	83.9	
4=3-3.99=tinggi		4.00	4	2.7	2.7	86.6
	4.06	1	.7	.7	87.2	
	4.13	3	2.0	2.0	89.3	
	4.19	1	.7	.7	89.9	
	4.31	2	1.3	1.3	91.3	
	4.38	4	2.7	2.7	94.0	
	4.50	3	2.0	2.0	96.0	
	4.53	1	.7	.7	96.6	
	4.56	1	.7	.7	97.3	
	4.69	1	.7	.7	98.0	
	4.81	1	.7	.7	98.7	
5=4-5=sangat tinggi	4.88	1	.7	.7	99.3	
	5.00	1	.7	.7	100.0	
Total		149	100.0	100.0		

MINCONVE minconve

Mean	3.407	Std err	.054	Median	3.500
Mode	3.125	Std dev	.661	Minimum	1.000
Maximum	5.000	Sum	507.596		

Percentile	Value	Percentile	Value	Percentile	Value
25.00	3.063	50.00	3.500	75.00	3.813

Valid cases 149 Missing cases 0

MININVES mininves

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
2=1-1.99=rendah	1.13	1	.7	.7	.7
	1.56	1	.7	.7	1.3
	1.63	1	.7	.7	2.0
	1.81	2	1.3	1.3	3.4
	1.94	1	.7	.7	4.0
	2.00	1	.7	.7	4.7
	2.19	1	.7	.7	5.4
	2.25	1	.7	.7	6.0

	2.31	2	1.3	1.3	7.4
	2.38	1	.7	.7	8.1
	2.44	4	2.7	2.7	10.7
	2.50	1	.7	.7	11.4
	2.56	4	2.7	2.7	14.1
	2.63	2	1.3	1.3	15.4
	2.69	2	1.3	1.3	16.8
	2.75	5	3.4	3.4	20.1
	2.81	2	1.3	1.3	21.5
	2.88	7	4.7	4.7	26.2
	2.94	8	5.4	5.4	31.5
3=2-2.99=stabil	3.00	6	4.0	4.0	35.6
	3.06	a	5.4	5.4	40.9
	3.13	9	6.0	6.0	47.0
	3.19	6	4.0	4.0	51.0
	3.25	5	3.4	3.4	54.4
	3.31	3	2.0	2.0	56.4
	3.38	8	5.4	5.4	61.7
	3.44	3	2.0	2.0	63.8
	3.50	5	3.4	3.4	67.1
	3.56	7	4.7	4.7	71.8
	3.63	4	2.7	2.7	74.5
	3.69	5	3.4	3.4	77.9
	3.75	2	1.3	1.3	79.2
	3.81	3	2.0	2.0	81.2
	3.88	5	3.4	3.4	84.6
4=3-3.99=tinggi	3.94	2	1.3	1.3	85.9
	4.00	4	2.7	2.7	88.6
	4.06	4	2.7	2.7	91.3
	4.13	4	2.7	2.7	94.0
	4.31	1	.7	.7	94.6
	4.38	2	1.3	1.3	96.0
	4.50	2	1.3	1.3	97.3
	4.63	1	.7	.7	98.0
	4.69	1	.7	.7	98.7
	4.75	1	.7	.7	99.3
	4.81	1	.7	.7	100.0
	Total	149	100.0	100.0	

MININVES mininves

Mean	3.248	Std err	.054	Median	3.188
Mode	3.125	Std dev	.654	Minimum	1.125
Max imum	4.813	Sum	483.938		

Percentile	Value	Percentile	Value	Percentile	Value
25.00	2.875	50.00	3.188	75.00	3.688

Valid cases 149 Missing cases 0

MINREAL minreal

Value	Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
1.50			1	.7	.7	.7
1.63			1	.7	.7	1.3
2.31			2	1.3	1.3	2.7
2.44			2	1.3	1.3	4.0
2.50			4	2.7	2.7	6.7
2.69			1	.7	.7	7.4
2.75			1	.7	.7	8.1
2.81			3	2.0	2.0	10.1
2.88			6	4.0	4.0	14.1
2.94			5	3.4	3.4	17.4
3=2-2.99=stabil			3	2.0	2.0	19.5
			6	4.0	4.0	23.5
			3	2.0	2.0	25.5
			5	3.4	3.4	28.9
			a	5.4	5.4	34.2
			11	7.4	7.4	41.6
			10	6.7	6.7	48.3
			8	5.4	5.4	53.7
			6	4.0	4.0	57.7
			3	2.0	2.0	59.7

	3.63	9	6.0	6.0	65.8
	3.69	8	5.4	5.4	71.1
	3.75	5	3.4	3.4	74.5
	3.81	7	4.7	4.7	79.2
	3.88	6	4.0	4.0	83.2
	3.94	6	4.0	4.0	87.2
4=3-3.99=tinggi	4.00	2	1.3	1.3	88.6
	4.06	2	1.3	1.3	89.9
	4.13	1	.7	.7	90.6
	4.19	4	2.7	2.7	93.3
	4.25	2	1.3	1.3	94.6
	4.31	2	1.3	1.3	96.0
	4.38	2	1.3	1.3	97.3
	4.50	1	.7	.7	98.0
	4.69	2	1.3	1.3	99.3
	4.75	1	.7	.7	100.0
		-----	-----	-----	
	Total	149	100.0	100.0	

Mean	3.439	Std err	.044	Median	3.438
Mode	3.313	Std dev	.537	Minimum	1.500
Maximum	4.750	Sum	512.438		

MINREAL	minreal				
Percentile	Value	Percentile	Value	Percentile	Value
25.00	3.125	50.00	3.438	75.00	3.813

Valid cases 149 Missing cases 0

AGE age

Value	Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
bawah	15 tahun	1	1	.7	.7	.7
antara	16 hingga 20	2	32	21.5	21.5	22.1
antara	21 hingga 25	3	63	42.3	42.3	64.4
antara	26 hingga 30	4	41	27.5	27.5	91.9
antara	31 hingga 35	5	12	8.1	8.1	100.0
Total			149	100.0	100.0	

Mean	3.208	Median	3.000	Mode	3.000
Std dev	.895	Minimum	1.000	Maximum	5.000
Sum	478.000	Missing cases	0		
Valid cases	149				

EDUCAT EDUCAT

Value	Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
tamat	darjah 6	1	4	2.7	2.7	2.7
tamat	tingkatan 3	2	19	12.8	12.8	15.4
tamat	tingkatan 5	3	84	56.4	56.4	71.8
diploma		4	21	14.1	14.1	85.9
ijazah pertama		5	21	14.1	14.1	100.0
Total			149	100.0	100.0	

Mean	3.242	Median	3.000	Mode	3.000
Std dev	.942	Minimum	1.000	Maximum	5.000
sum	483.000	Missing cases	0		
Valid cases	149				

RACE race

Value	Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
melayu		1	141	94.6	94.6	94.6
china		2	5	3.4	3.4	98.0
india		3	1	.7	.7	98.7
lain bangsa		4	2	1.3	1.3	100.0
Total			149	100.0	100.0	

Mean	1.087	Median	1.000	Mode	1.000
Std dev	.418	Minimum	1.000	Maximum	4.000
Sum	162.000	Missing cases	0		
Valid cases	149				

SEX sex

Value	Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
male		1	141	94.6	94.6	94.6
female		2	8	5.4	5.4	100.0
Total			149	100.0	100.0	

Mean	1.054	Median	1.000	Mode	1.000
Std dev	.226	Minimum	1.000	Maximum	2.000
Sum	157.000	Missing cases	0		
Valid cases	149				

STATUS status

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
bujang	1	108	72.5	72.5	72.5
kahwin	2	40	26.8	26.8	99.3
duda	3	1	.7	.7	100.0
		-----	-----	-----	
Total		149	100.0	100.0	
Mean	1.282	Median	1.000	Mode	1.000
Std dev	.466	Minimum	1.000	Maximum	3.000
Sum	191.000				
Valid cases	149	Missing cases	0		

WORKTIME WORKTIME

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
kurang dari 3 bulan	1	21	14.1	14.1	14.1
antara 3 hingga 6 bu	2	27	18.1	18.1	32.2
antara 6 hingga 12 b	3	50	33.6	33.6	65.8
melebihi 1 tahun	4	51	34.2	34.2	100.0
		-----	-----	-----	
Total		149	100.0	100.0	
Mean	2.879	Median	3.000	Mode	4.000
Std dev	1.039	Minimum	1.000	Maximum	4.000
Sum	429.000				
Valid cases	149	Missing cases	0		

WORKTYPE worktype

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
Operator QA	1	5	3.4	3.4	3.4
Operator PW	2	25	16.8	16.8	20.1
Operator EA	3	30	20.1	20.1	40.3
Operator FA	4	60	40.3	40.3	80.5
Despatch	5	3	2.0	2.0	82.6
Kerani	6	5	3.4	3.4	85.9
Eksekutif	7	14	9.4	9.4	95.3
Penolong Pengurus	8	7	4.7	4.7	100.0
		-----	-----	-----	
Total		149	100.0	100.0	
Mean	3.919	Median	4.000	Mode	4.000
Std dev	1.714	Minimum	1.000	Maximum	8.000
Sum	584.000				
Valid cases	149	Missing cases	0		

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Listwise Deletion of Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. MINCONVE minconve

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 MININVES MINREAL

Variable(s) Entered on Step Number
 1.. MININVES mininves

Multiple R .40188
 R Square .16151
 Adjusted R Square .15580
 Standard Error .60718

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	10.43873	10.43873
Residual	147	54.19484	.36867

F = 28.31436 Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
MININVES	.406114	.076321	.401878	5.321	.0000
(Constant)	2.087664	.252825		8.257	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial Min Toler	T	Sig T
MINREAL	.266400	.259848	.797756	3.251 .0014

* * * * M U L T I P L E R E G R E S S I O N * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. MINCONVE minconve

Variable(s) Entered on Step Number
 2.. MINREAL minreal

Multiple R .46704
 R Square .21812
 Adjusted R Square .20741
 Standard Error .58833

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	2	14.09801	7.04900
Residual	146	50.53556	.34613

F = 20.36496 Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
MININVES	.285047	.082796	.282074	3.443	.0008
MINREAL	.327804	.100818	.266400	3.251	.0014
(Constant)	1.353500	.333162		4.063	.0001

End Block Number 1 POUT = .100 Limits reached.