

PERSONALITI DAN PENGHARGAAN KENDIRI DALAM KALANGAN KAKITANGAN MAJLIS AGAMA ISLAM MELAKA (MAIM)

Erni Najwa Irdayu Marsam
Fakulti Sains Sosial, Universiti Melaka,
Batu 28, Kuala Sungai Baru, 78200 Melaka, Malaysia

Syazwana Aziz*
Fakulti Sains Sosial, Universiti Melaka,
Batu 28, Kuala Sungai Baru, 78200 Melaka, Malaysia

**Corresponding Author's Email: syazwana@unimel.edu.my*

Article history:

Received : 4 Mei 2023

Accepted : 22 Jun 2023

Published : 29 September 2023

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara personaliti dan penghargaan sendiri dikalangan kakitangan Majlis Agama Islam Melaka (MAIM). Kajian ini melibatkan analisis data deskriptif dan inferensi. Subjek kajian ini terdiri daripada 20 orang kakitangan lelaki dan 20 orang kakitangan perempuan yang dipilih secara persampelan rawak mudah. Alat ukuran yang digunakan adalah *Big Five Personality* – 44 (BFI 44) item bagi mengukur personaliti manakala alat ukuran *Rosenberg Self Esteem Scale* (RSES) digunakan bagi mengukur tahap penghargaan sendiri para pekerja. Data dianalisis dengan menggunakan *Statistical Package for The Social Science* (SPSS). Data kajian telah dianalisis dengan menggunakan analisis Korelasi Pearson. Kebolehpercayaan dan kesahan bagi soal selidik ini adalah ditahap yang tinggi dan boleh dipercayai iaitu soal selidik bagi *Big Five Personality* adalah sebanyak .709, manakala bagi soal selidik *Rosenberg Self Esteem Scale* (RSES) adalah sebanyak .815. Dapatan kajian menunjukkan personaliti keterbukaan, personaliti kehematan, personaliti *ekstrovert*, personaliti kepersetujuan dan personaliti neurotisme mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan penghargaan sendiri. Oleh yang demikian, hasil kajian yang diperolehi melalui kajian ini dapat digunakan oleh semua pihak dalam membantu mempertingkatkan sahsiah para pekerja dalam meningkatkan kualiti personaliti yang mantap.

Kata kunci: Personaliti Keterbukaan; Personaliti Kehematan; Personaliti Ekstrovert; Personaliti Kepersetujuan; Personaliti Neurotisme; Penghargaan Kendiri

PERSONALITY AND SELF-ESTEEM AMONG THE STAFF OF MAJLIS AGAMA MELAKA (MAIM)

ABSTRACT

This study aims to see the relationship between personality and self-esteem among the staff of the Malacca Islamic Religious Council (MAIM). This study involves descriptive and inferential data analysis. The subjects of this study consisted of 20 male employees and 20 female employees who were selected by simple random sampling. The measurement tool used is Big Five Personality - 44 (BFI 44) items to measure personality while the Rosenberg Self Esteem Scale (RSES) measurement tool is used to measure the level of self-esteem of employees. Data was analyzed using the Statistical Package for the Social Science (SPSS). The study data was analyzed using Pearson Correlation analysis. The reliability and validity of this questionnaire is at a high and reliable level, i.e. the Big Five Personality questionnaire is as much as .709, while the Rosenberg Self Esteem Scale (RSES) questionnaire is as much as .815. The findings of the study show that openness personality, thrift personality, extrovert personality, agreeable personality and neuroticism personality have a significant positive relationship with self-esteem. Therefore, the research results obtained through this study can be used by all parties in helping to improve the personality of the employees in improving the quality of a strong personality.

Keywords: *Openness Personality; Frugality Personality; Extrovert Personality; Agreeableness Personality; Neuroticism Personality; Self-Esteem*

PENGENALAN

Malaysia kini sedang membangun dengan maju namun isu personaliti dan penghargaan diri dalam kalangan rakyat Malaysia sering diambil atau dipandang remeh. Malaysia telah melangkah ke alaf baru dengan harapan akan membawa lebih keselesaan dan kesenangan bagi rakyat jelata. Namun begitu, dalam arus kebangkitan ummah sekarang, telah muncul beberapa cabaran dan halangan yang harus ditangani.

Menurut Kamal (1996), dari perspektif Islam, personaliti adalah satu kesedaran tingkah laku, budi pekerti, amalan, perkataan-perkataan dan pandangan hidup individu. Murugiah (1997) mendapati personaliti adalah ciri-ciri dalaman seseorang yang boleh menentukan sikap dan tingkah laku seseorang. Ini menyebabkan setiap individu dilahirkan unik. Tiada seorang pun yang benar-benar sama dengan orang yang lain. Oleh itu, perbezaan ini menyebabkan setiap individu mempunyai dimensi personaliti yang berbeza dan mempunyai tanggapan tertentu tentang konsep kendirinya. Konsep kendiri boleh dianggap sebagai cara seorang melihat dirinya sendiri serta keupayaannya untuk menilai kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya. Menurut Kamaruddin (1996), personaliti menentukan persepsi

atau tanggapan orang lain, sementara konsep sendiri lebih menekankan tanggapan individu itu terhadap dirinya sendiri.

Potkay dan Allen (1986) dalam buku *Personality: Theory, Research and Applications* menyatakan konsep sendiri adalah pandangan individu tentang personaliti dirinya sendiri. Ia adalah persepsi personaliti dari dalam. Dapat disimpulkan bahawa konsep sendiri adalah sebahagian dari personaliti. Fulmer (1972) berpendapat konsep sendiri bergantung kepada interaksi sosial seseorang dengan persekitarannya. Hasil interaksi dan pengalamannya dengan orang-orang signifikan di sekelilingnya khususnya ahli keluarganya mampu mempengaruhi, membentuk dan mengubah konsep sendiri serta personalitinya.

Sektor awam adalah merupakan antara dimensi dalam faktor entiti yang sangat signifikan berperanan menyokong dalam pembangunan sesebuah negara. Sektor awam juga merupakan komponen yang menjadi nilai penambah utama dalam ekonomi negara. Ia adalah kekal sebagai pembekal perkhidmatan yang terbesar negara yang merangkumi perkhidmatan oleh badan berkanun dan badan tidak berkanun, pihak berkuasa tempatan (PBT), pejabat-pejabat daerah dan negeri, agensi-agensi kerajaan serta pelbagai kategori perjawatan di setiap kementerian. Bagi memenuhi setiap komponen ini dipengaruhi personaliti seseorang pekerja dengan tahap penghargaan sendiri individu dalam mengekalkan potensi dalam pekerjaan. Seiring dengan itu, kajian ini dijalankan khusus memfokuskan senario personaliti dan hubungkaitnya penghargaan sendiri dalam kalangan kaki tangan Majlis Agama Islam Melaka.

PERMASALAHAN KAJIAN

Permasalahan yang ingin dikaji ialah hubungan personaliti dan penghargaan sendiri dikalangan kakitangan Majlis Agama Islam Melaka (MAIM). Personaliti seseorang sememangnya mempengaruhi penghargaan diri seseorang. Personaliti yang ceria dan extrovert mempunyai penghargaan sendiri yang lebih tinggi berbanding personaliti yang suram dan lebih suka menyendiri. Personaliti seseorang juga dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kawasan tempat tinggal sama ada luar bandar atau bandar.

Menurut Azizi (2015), penghargaan sendiri adalah suatu konsep yang sangat mempengaruhi personaliti seseorang individu. Feshbach, Weiner dan Bohart, (1996), menyatakan penghargaan sendiri adalah secara asasnya merupakan suatu bentuk penilaian yang bersifat positif atau negatif terhadap diri sendiri bagi seseorang individu. Jika zaman mampu berubah dari masa ke semasa, apatah lagi penghargaan diri individu yang mampu berubah dalam jangka masa tertentu berdasarkan demografi sama ada dari segi persekitaran, sosial dan keluarga dan sebagainya. Cara seseorang itu bertingkah laku dan berfikir adalah dipengaruhi oleh penghargaan kendirinya. Penghargaan diri yang positif akan menghasilkan keyakinan diri yang tinggi dan mampu mempengaruhi kehidupannya. Bagi individu yang kurang berkeyakinan dan pasif menunjukkan hubungan sosialnya adalah terhad dan mereka mempunyai kesukaran dalam menghargai diri mereka. Pada pandangan Mullis dan Chapman (2000), penilaian tentang diri seseorang individu akan mencerminkan sejauh mana seseorang individu itu mempunyai tahap penerimaan

dan penolakan terhadap dirinya sendiri dan sejauh mana dia mempercayai bahawa dirinya itu berharga.

OBJEKTIF KAJIAN

- (i) Mengkaji hubungan antara personaliti dan penghargaan sendiri dikalangan kakitangan Majlis Agama Islam Melaka (MAIM).

HIPOTESIS KAJIAN

- (i) Terdapat hubungan antara personaliti keterbukaan dan penghargaan sendiri dikalangan kakitangan Majlis Agama Islam Melaka (MAIM).
- (ii) Terdapat hubungan antara personaliti kehematan dan penghargaan sendiri dikalangan kakitangan Majlis Agama Islam Melaka (MAIM).
- (iii) Terdapat hubungan antara personaliti ekstrovert dan penghargaan sendiri dikalangan kakitangan Majlis Agama Islam Melaka (MAIM).
- (iv) Terdapat hubungan antara personaliti kepersetujuan dan penghargaan sendiri dikalangan kakitangan Majlis Agama Islam Melaka (MAIM).
- (v) Terdapat hubungan antara personaliti neurotisme dan penghargaan sendiri dikalangan kakitangan Majlis Agama Islam Melaka (MAIM).

SOROTAN KAJIAN

Faizah Abd Ghani dan Zuhaili Arshad (2010), menjalankan kajian mengenai profil trait personaliti kakitangan awam yang cemerlang dalam pengajaran dan pembelajaran berdasarkan sistem penilaian awam. Seramai 40 orang pensyarah cemerlang dipilih sebagai responden. Alat ujian yang digunakan adalah alat kajian NEO-PI-R yang dibangunkan oleh McCrae dan Costa (1992). Dapatan kajian menunjukkan bahawa pensyarah cemerlang memperoleh skor yang rendah bagi Neurotisme dan skor yang tinggi bagi Kepersetujuan dan Kehematan. Hasil kajian juga menunjukkan terdapat hubungan antara Neurotisme dengan Ekstraversi, Neurotisme dengan Keterbukaan, Neurotisme dengan Kepersetujuan, Neurotisme dengan Kehematan, Ekstraversi dengan Keterbukaan, Ekstraversi dengan Kehematan, Keterbukaan dengan Kehematan dan Kepersetujuan dengan Kehematan.

Kajian oleh Bozionelos (2004) dan Ng (2005) mendedahkan personaliti individu memainkan peranan penting dalam menentukan kepuasan kerjaya individu termasuk mampu memberi kesan dalam pembuatan sesuatu keputusan kerjaya. Kajian seterusnya oleh Harper & Irvine (2005) pula terhadap pengurus hotel menunjukkan bahawa selain melihat tahap pendidikan, mereka juga melihat tret personaliti sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi masa depan pekerja. Personaliti stabil seperti pergaulan, penyesuaian, persetujuan, keterbukaan minda dan kesungguhan jelas akan mempengaruhi individu dalam aspek kognisi, motivasi, pergerakan dan tingkah laku kepuasan (Dole & Schroeder, 2001).

Mohd Ashraf (2007) juga menjalankan kajian mengenai hubungan personaliti dan penghargaan sendiri dengan kepuasan kerja dan prestasi kerja dalam kalangan

Pegawai Perubatan. Kajian ini dijalankan ke atas 108 orang Pegawai Perubatan di lima buah hospital kerajaan sekitar Kuala Lumpur dan Selangor. Hasil kajian ini mendapati bahawa terdapat hubungan signifikan antara personaliti dengan penghargaan sendiri dan kepuasan kerja dengan prestasi kerja dalam kalangan Pegawai Perubatan di lima buah hospital yang dipilih. Hasil kajian juga turut mendapati bahawa Pegawai Perubatan yang mempunyai tret personaliti persetujuan dan penyesuaian yang rendah adalah lebih merasai kepuasan dengan kerja mereka.

Tambahan lagi, menurut Rosenberg (1979) individu yang tinggi penghargaan sendiri akan menghormati dirinya dan menganggap diriya sebagai individu yang berguna. Manakala individu yang rendah penghargaan sendiri pula tidak dapat menerima dirinya dan menganggap dirinya tidak berguna dan serba kekurangan. Setelah memahami tentang kepentingan penghargaan sendiri dalam kehidupan kita, maka seterusnya timbullah persoalan tentang cara penghargaan sendiri itu berkembang.

Bindu Kumari (2016) menjalankan kajian untuk menyiasat sifat-sifat penghargaan sendiri dan personaliti kognitif mental kesejahteraan. Keputusan menunjukkan bahawa neurotisme, ukuran ekstraversi dan keterbukaan kepada pengalaman muncul sebagai peramal kesejahteraan mental. Keputusan menunjukkan hubungan positif yang kuat antara kehematan, keterbukaan kepada penghargaan sendiri. Walau bagaimanapun, neurotisme mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan mental juga. Keputusan ini menggambarkan bahawa ekstraversi dan kepersetujuan mempunyai tiada hubungan yang signifikan kepersetujuan dan kehematan mempunyai hubungan yang signifikan positif dengan penghargaan sendiri tetapi tiada hubungan yang signifikan dengan neurotisme, ekstraversi dan keterbukaan terhadap penghargaan sendiri.

Selain itu, berdasarkan Muhd Mansur & Siti Nordiana (1998) menyatakan penghargaan sendiri telah menunjukkan tahap di mana seorang individu itu akan lebih merasa yakin kepada dirinya sendiri sebagai seorang individu yang bernilai, penting, boleh memberi hasil dan berharga. Justeru itu, penghargaan sendiri merupakan penilaian individu terhadap dirinya sendiri yang diterjemahkan melalui tingkah lakunya berdasarkan kehidupan seharian (Mohd. Fairuz Jafar Shrizan Hassan, 2010).

Marilena Z Leana-Tascilar (2018). Melakukan kajian di Universiti Istanbul, Turki. Mengkaji peranan motivasi dan penghargaan sendiri dalam pencapaian pekerja berbakat Turki. Kajian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara komponen penghargaan sendiri dan motivasi dan untuk menilai yang manakah ramalan pencapaian pekerja yang terbaik diantara pekerja berbakat Turki. Kajian penghargaan sendiri adalah menggunakan borang soal selidik *Coopersmith Self-Esteem* dan skala intrinsik lawan ekstrinsik orientasi motivasi telah digunakan untuk menilai komponen motivasi dalam kawasan persekitaran kerja. Hasil kajian ini mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara penghargaan sendiri, motivasi dan pencapaian para pekerja di Universiti Istanbul.

METODOLOGI

Dalam kajian ini, reka bentuk kajian kuantitatif digunakan untuk melengkapkan kajian. Reka bentuk kajian deskriptif ini menggunakan metod tinjauan di mana dua alat ujian akan digunakan untuk melakukan kajian terhadap responden. Responden akan diberikan alat ujian personaliti dan penghargaan kendiri. Latar belakang demografi responden juga diambil kira dalam kajian ini. Seramai 20 orang kakitangan lelaki dan seramai 20 orang kakitangan wanita daripada Majlis Agama Islam Melaka (MAIM) dipilih menggunakan kaedah bertujuan dan persampelan rawak mudah untuk menjalankan kajian.

Instrumen Kajian

Instrumen *Big Five Inventory* mengandungi 44 item kesemuanya. Alat ukuran ini diperkenalkan oleh John dan Srivastava pada tahun 1999. Seterusnya, bagi mengukur domain personaliti responden yang dikaji. *Big Five Inventory* (BFI) mempunyai item positif dan item negatif untuk mengukur personaliti dengan lebih tepat. Jumlah item positif yang terdapat dalam BFI ialah sebanyak 28 item, manakala bagi item negatif sebanyak 16 item. BFI juga mengandungi lima dimensi personaliti iaitu Keterbukaan, Kehematan, Ekstrovert, Kepersetujuan dan Neurotisme. Instrumen ini juga mempunyai 5 skala Likert dengan 1 untuk Sangat Tidak Setuju dan 5 Sangat Setuju. Nilai kebolehpercayaan bagi instrumen ini adalah dari 0.79 dan 0.88. Berikut adalah item positif dan negatif yang dikategorikan di dalam dimensi yang tersendiri.

Jadual 1: Personaliti mengikut Dimensi

Dimensi	Item Positif	Item Negatif	Jumlah
Keterbukaan	5, 10, 15, 20, 25, 30, 40, 44	35, 41	10
Kehematan	3, 13, 28, 33, 38	8, 18, 23, 43	9
Ekstrovert	1, 11, 16, 26, 36	6, 21, 31	8
Kepersetujuan	7, 17, 22, 32, 42	2, 12, 27, 37	9
Neurotisme	4, 14, 19, 29, 39	9, 24, 34	8
Jumlah Item	28	16	44

Instrumen kajian yang seterusnya adalah Inventori Penghargaan Kendiri atau *Rosenberg Self Esteem Scale* (RSES). Instrumen ini direka oleh Morris Rosenberg (1965). Nilai kebolehpercayaan adalah 0.81 hingga 0.88. Inventori ini memiliki 4 skala likert di mana 0 untuk Sangat Tidak Setuju dan 3 untuk Sangat Setuju. Inventori ini mempunyai item negatif yang perlu dipositifkan melalui proses "Reversed Score". Item-item tersebut adalah item 2, 5, 6, 8, dan 9. Cara pengiraannya adalah dengan menambahkan kesemua jumlah skor. Jumlah skor antara 15 hingga 25 adalah normal manakala dan skor paling rendah adalah bawah 15. Jumlah skor yang tinggi menunjukkan seseorang individu itu mempunyai

penghargaan sendiri yang baik dan tinggi. Soal selidik ini telah diterjemahkan kepada Bahasa Melayu mengikut kaedah back translation seperti yang telah disarankan oleh Brislin (1970) dan juga Brislin, Lonner dan Thorndike (1973).

HASIL KAJIAN

Berikut adalah keputusan hasil kajian analisis deskriptif dan analisis inferensi yang telah dijalankan.

Hasil Analisis Deskriptif

Jadual 2: Analisis Deskriptif

Demografi	N	Peratus(%)
Jantina		
Lelaki	20	50%
Perempuan	20	50%
Umur		
23 Tahun – 32 Tahun	21	52.5%
33 Tahun – 42 Tahun	12	32.0%
43 Tahun – 52 Tahun	5	12.5%
53 Tahun dan keatas	2	5.0%
Kumpulan Jawatan		
Pengurusan & Profesional	2	5.0%
Sokongan I	8	20.0%
Sokongan II	25	62.5%
Tidak Berskim	5	12.5%

N = 40

Taburan di atas menunjukkan bahawa jumlah taburan responden mengikut jantina adalah lelaki seramai 20 orang (50%). Sementara itu pula, jumlah taburan responden bagi perempuan pula adalah seramai 20 orang (50%). Manakala untuk jumlah taburan reponden mengikut umur terbahagi kepada empat kategori iaitu 23 - 32 tahun, 33 – 42 tahun, 43 – 52 tahun dan 53 tahun keatas. Bagi 23-32 tahun seramai 21 orang (52.5%), bagi 33-42 tahun adalah 12 orang (32.0%), bagi 43 – 52 tahun pula seramai 5 orang (12.5%) dan bagi 53 tahun keatas seramai dua orang (5.0%). Di samping itu, kumpulan jawatan juga diambil kira oleh pengkaji. Keputusan kajian menunjukkan kumpulan pengurusan dan professional seramai 2 orang (5.0%), bagi kumpulan sokongan I seramai lapan orang (20.0%), manakala majoriti kumpulan jawatan ini adalah dari kumpulan sokongan II iaitu seramai 25 orang (62.5%) dan kumpulan tidak berskim seramai lima orang (12.5%).

Hasil Analisis Inferensi

Statistik inferensi yang digunakan oleh pengkaji adalah Korelasi Pearson. Kaedah Korelasi Pearson digunakan untuk melihat hubungan antara pebolehubah.

Hipotesis 1: Terdapat hubungan antara personaliti keterbukaan dan penghargaan sendiri dalam kalangan kakitangan Majlis Agama Islam Melaka (MAIM).

Jadual 3: Pekali Korelasi bagi Personaliti Keterbukaan dan Penghargaan Kendiri

Pembolehubah	Personaliti Keterbukaan
Penghargaan Kendiri	0.521

$k < 0.01$

Keputusan analisis menunjukkan bahawa nilai korelasi adalah 0.521 ($r = 0.521$) dan nilai kebarangkalian adalah 0.000 iaitu lebih kecil daripada nilai signifikan 0.01 ($k < 0.01$).

Dengan itu, keputusan ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara personaliti jenis keterbukaan dan penghargaan sendiri. Oleh itu, hipotesis terdapat hubungan yang signifikan antara personaliti keterbukaan dan penghargaan sendiri adalah diterima ($r = 0.521$, $k < 0.01$).

Hipotesis 2: Terdapat hubungan antara personaliti kehematan dan penghargaan sendiri dalam kalangan kakitangan Majlis Agama Islam Melaka (MAIM).

Jadual 4: Pekali Korelasi Personaliti Kehematan dan Penghargaan Kendiri

Pembolehubah	Personaliti Kehematan
Penghargaan Kendiri	0.576

$k < 0.0$

Keputusan analisis menunjukkan bahawa nilai korelasi adalah 0.576 ($r = 0.576$) dan nilai kebarangkalian adalah 0.004 iaitu lebih kecil daripada nilai signifikan 0.01 ($k < 0.01$).

Dengan itu, keputusan ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara personaliti jenis kehematan dan penghargaan sendiri. Oleh itu, hipotesis terdapat hubungan yang signifikan antara personaliti kehematan dan penghargaan sendiri adalah diterima ($r = 0.576$, $k < 0.01$).

Hipotesis 3: Terdapat hubungan antara personaliti ekstrovert dan penghargaan sendiri dalam kalangan kakitangan Majlis Agama Islam Melaka (MAIM).

Jadual 5: Pekali Korelasi Personaliti Ekstrovert dan Penghargaan Kendiri

Pembolehubah	Personaliti Ekstrovert
Penghargaan Kendiri	0.484

$k < 0.01$

Keputusan analisis menunjukkan bahawa nilai korelasi adalah 0.484 ($r = 0.484$) dan nilai kebarangkalian adalah 0.000 iaitu lebih kecil daripada nilai signifikan 0.01 ($k < 0.01$).

Dengan itu, keputusan menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara personaliti jenis esktrovert dan penghargaan sendiri. Oleh itu, hipotesis terdapat hubungan yang signifikan antara personaliti esktrovert dan penghargaan sendiri adalah diterima ($r = 0.484$, $k < 0.01$).

Hipotesis 4: Terdapat hubungan antara personaliti kepersetujuan dan penghargaan sendiri dalam kalangan kakitangan Majlis Agama Islam Melaka (MAIM).

Jadual 6: Pekali Korelasi Personaliti Ekstrovert dan Penghargaan Kendiri

Pembolehubah	Personaliti Kepersetujuan
Penghargaan Kendiri	0.398

$k < 0.01$)

Keputusan analisis menunjukkan bahawa nilai korelasi adalah 0.398 ($r = 0.398$) dan nilai kebarangkalian adalah 0.004 iaitu lebih kecil daripada nilai signifikan 0.01 ($k < 0.01$). Dengan itu, keputusan ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara personaliti jenis kepersetujuan dan penghargaan sendiri. Oleh itu, hipotesis terdapat hubungan yang signifikan antara personaliti jenis kepersetujuan dan penghargaan sendiri adalah diterima ($r = 0.398$, $k < 0.01$).

Hipotesis 5: Terdapat hubungan antara personaliti neurotisme dan penghargaan sendiri dalam kalangan kakitangan Majlis Agama Islam Melaka (MAIM).

Jadual 6: Pekali Korelasi Personaliti Neurotisme dan Penghargaan Kendiri

Pembolehubah	Personaliti Neurotisme
Penghargaan Kendiri	0.493

$k < 0.01$

Keputusan analisis menunjukkan bahawa nilai korelasi adalah 0.493 ($r = 0.493$) dan nilai kebarangkalian adalah 0.004 iaitu lebih kecil daripada nilai signifikan 0.01 ($k < 0.01$). Dengan itu, keputusan ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara personaliti jenis neurotisme dan penghargaan sendiri. Oleh itu, hipotesis terdapat hubungan yang signifikan antara personaliti neurotisme dan penghargaan sendiri adalah diterima ($r = 0.493, k < 0.01$).

PERBINCANGAN

Terdapat hubungan antara personaliti keterbukaan dan penghargaan sendiri dalam kalangan kakitangan Majlis Agama Islam Melaka (MAIM).

Hipotesis 1 untuk kajian ini menyatakan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara personaliti keterbukaan dan penghargaan sendiri dikalangan kakitangan Majlis Agama Islam Melaka (MAIM) di mana nilai korelasi adalah 0.521 [$r = 0.521, k < 0.01$]. Setelah kajian dilakukan, hasil kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara personaliti keterbukaan dan penghargaan sendiri dikalangan kakitangan Majlis Agama Islam Melaka (MAIM). Hasil kajian ini menyebabkan hipotesis pertama ini diterima. Hasil kajian yang telah dilakukan oleh Kendler (1998), penghargaan sendiri dan personaliti keterbukaan masing-masing berkongsi pada satu punca. Kajian korelasi antara personaliti keterbukaan dan penghargaan sendiri yang merentas kehidupan seseorang mungkin akan memberi gambaran keaslian penghargaan sendiri seseorang dan asas-asas pertumbuhannya.

Terdapat hubungan antara personaliti kehematan dan penghargaan sendiri dalam kalangan kakitangan Majlis Agama Islam Melaka (MAIM).

Hipotesis 2 untuk kajian ini menyatakan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara personaliti kehematan dan penghargaan sendiri dikalangan kakitangan Majlis Agama Islam Melaka (MAIM) di mana nilai korelasi adalah 0.576 [$r = 0.576, k < 0.01$]. Setelah kajian dilakukan, hasil kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara personaliti kehematan dan penghargaan sendiri dikalangan kakitangan Majlis Agama Islam Melaka (MAIM). Hasil kajian ini menyebabkan hipotesis kedua ini diterima. Hasil kajian yang telah dilakukan oleh Robin (2001), yang mengatakan bahawa hubungan antara penghargaan sendiri dan trait-trait personaliti Big Five didapati ada sebahagian trait yang mempunyai hubungan yang signifikan dengan penghargaan sendiri. Kecenderungan ini sebahagiannya menjadi perantara hubungan personaliti kehematan dan penghargaan sendiri.

Terdapat hubungan antara personaliti ekstrovert dan penghargaan sendiri dalam kalangan kakitangan Majlis Agama Islam Melaka (MAIM).

Hipotesis 3 untuk kajian ini menyatakan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara personaliti ekstrovert dan penghargaan sendiri dikalangan kakitangan Majlis Agama Islam Melaka (MAIM) di mana nilai korelasi adalah 0.484 [$r = 0.484, k < 0.01$]. Setelah kajian dilakukan, hasil kajian menunjukkan terdapat hubungan yang

signifikan antara personaliti ekstrovert dan penghargaan sendiri dikalangan kakitangan Majlis Agama Islam Melaka (MAIM). Hasil kajian ini menyebabkan hipotesis ketiga ini diterima. Menurut Costa dan McCrae (1992), individu yang ekstrovert adalah individu yang *sociable*, mudah bergaul dengan orang lain tanpa rasa malu. Individu yang ekstrovert juga dikaitkan dengan pembawaan yang cenderung untuk lebih assertif dan optimistik (Costa, McCare & Holland, 1984).

Terdapat hubungan antara personaliti kepersetujuan dan penghargaan sendiri dalam kalangan kakitangan Majlis Agama Islam Melaka (MAIM).

Hipotesis 4 untuk kajian ini menyatakan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara personaliti kepersetujuan dan penghargaan sendiri dikalangan kalangan kakitangan Majlis Agama Islam Melaka (MAIM) dimana nilai korelasi adalah 0.398 [$r = 0.398$, $k < 0.01$]. Setelah kajian dilakukan, hasil kajian menunjukkan terdapat hubungan antara terdapat hubungan yang signifikan antara personaliti kepersetujuan dan penghargaan sendiri dikalangan kakitangan Majlis Agama Islam Melaka (MAIM). Hasil kajian ini menyebabkan hipotesis keempat ini diterima. Hasil kajian yang telah dilakukan oleh Robin (2001) yang mengatakan bahawa hubungan antara penghargaan sendiri dan trait-trait personaliti *Big Five* didapati ada sebahagian trait yang mempunyai hubungan yang signifikan dengan penghargaan sendiri.

Terdapat hubungan antara personaliti neurotisme dan penghargaan sendiri dalam kalangan kakitangan Majlis Agama Islam Melaka (MAIM).

Hipotesis 5 untuk kajian ini menyatakan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara personaliti neurotisme dan penghargaan sendiri dikalangan kalangan kakitangan Majlis Agama Islam Melaka (MAIM) dimana nilai korelasi adalah 0.493 [$r = 0.493$, $k < 0.01$]. Setelah kajian dilakukan, hasil kajian menunjukkan terdapat hubungan antara terdapat hubungan yang signifikan antara personaliti neurotisme dan penghargaan sendiri dikalangan kakitangan Majlis Agama Islam Melaka (MAIM). Hasil kajian ini menyebabkan hipotesis keempat ini diterima. Hasil dapatan kajian yang dilakukan oleh Cucina (2005), menjelaskan bahawa trait personaliti adalah peramal kepada penghargaan sendiri yang berkesan dalam kalangan kakitangan akademik Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) yang dikaji. Dapatan kajian ini konsisten dengan kajian lepas bahawa trait personaliti adalah peramal yang baik kepada kriteria penilaian prestasi kerja berkesan serta penghargaan sendiri dalam sesuatu pekerjaan.

CADANGAN KAJIAN

Cadangan kajian diketengahkan kepada pengkaji seterusnya sebagai usaha memperbaiki dan menambah baik hasil kajian dan sebagai langkah-langkah kesedaran yang perlu diwujudkan oleh pihak-pihak berwajib. Isu personaliti dan penghargaan sendiri ini adalah satu kajian yang perlu dilaksanakan dan diketengahkan bagi menjamin kesejahteraan psikologi pekerja, personaliti yang

relevan dan mengurangkan isu-isu negatif yang dialami oleh rata-rata pekerja di Malaysia.

Kajian ini hanya melihat perkaitan di antara dua pemboleh ubah iaitu personaliti dan penghargaan kendiri. Kajian ini juga tidak mengambil kira faktor-faktor seperti taraf pendidikan dan tahap sosioekonomi. Pengkaji mencadangkan kepada pengkaji seterusnya untuk mengkaji pemboleh ubah lain seperti kepuasan kerja, kualiti hidup dan penghargaan kendiri. Memandangkan ibu pejabat Majlis Agama Islam Melaka (MAIM) merupakan organisasi yang penting di Melaka, maka pemboleh ubah lain adalah penting dan harus diambil kira.

Seterusnya, melihat pada tempoh jangka masa singkat kajian, pengkaji perlu memperuntukan masa yang panjang dalam membuat kajian. Oleh itu, pengkaji dapat mendalami nilai-nilai atau aspek lain yang perlu diberi perhatian agar kajian akan lebih menyeluruh dan komprehensif. Tambahan lagi, penggunaan metod kajian yang terhad memberi hasil kajian yang mendatar dan mempamerkan gerak balas yang tidak dinamik. Justeru itu, pihak pengkaji mencadangkan pengkaji seterusnya menggunakan lebih dari satu metod memperbaiki kajian ini.

Selain pada itu, pengkaji juga mencadangkan kepada pengkaji seterusnya untuk memperincikan lagi dengan kajian-kajian yang mempunyai perkaitan yang sama dengan kajian yang telah dilaksanakan. Pengkaji menyarankan untuk memperincikan kajian mengikut bahagian atau unit-unit tertentu. Melalui perincian tersebut, pengkaji akan memperolehi hasil kajian yang lebih tepat mengenai personaliti dan penghargaan kendiri pekerja. Pengkaji perlu memberi fokus kepada pekerja di sektor kerajaan ataupun sektor swasta. Hal ini disebabkan terdapat bebanan dan cara-kerja yang berbeza pada kedua-dua sektor tersebut.

KESIMPULAN

Secara keseluruhannya, melalui kajian ini, dapat melihat terdapat hubungan antara personaliti keterbukaan, kehematan, ekstrovert, kepersetujuan dan neurotisme dengan penghargaan kendiri dikalangan kakitangan Majlis Agama Islam Melaka (MAIM). Oleh yang demikian, hasil kajian yang diperolehi melalui kajian ini dapat digunakan oleh semua pihak dalam membantu mempertingkatkan sahsiah para pekerja dalam meningkatkan kualiti personaliti yang mantap. Selain itu, dapat membantu para pekerja dalam aspek kerohanian yang berkaitan dengan jiwa supaya mereka lebih menghargai diri sendiri dan mempunyai jiwa yang besar. Oleh itu, pengkaji mengharapkan agar kajian seumpama ini akan diteruskan lagi pada masa akan datang untuk mendapatkan hasil kajian yang lebih lengkap dan menyeluruh.

RUJUKAN

- Bozionelos, N. (2004). The Big Five Personality and Work Involvement. *Journal of Managerial Psychology*. Vol.18 (3). Pp.229-243
- Dole, C. & Schroeder, R.G. 2001. The Impact Of Various Factors On The Personality, Job Satisfaction And Turnover Intentions Of Professional Accountants. *Managerial Auditing Journal*. Vol.16(4): pp.234-245

- Faizah Abd. Ghani & Zuhaili Mohd Arshad. (2010). *Profil Tret Personaliti Pensyarah yang Cemerlang dalam Pengajaran dan Pembelajaran berdasarkan Sistem Penilaian Pengajaran Pensyarah (PPP)*. Universiti Teknologi Malaysia Institutional Repository. pp.1-15.
- Fatemeh Amirazodi. (2011). Personality Traits and Self-Esteem. Department of Education Psychology, University of Shiraz. *Sosial and Behavioral Sciences*. Vol. 29, pp.713-716.
- Feshbach, S., Weiner, B. & Bohart, A. C. (1996). *Personality (4thed.)*. Toronto: D.C. Heath. Fulmer, D. W. (1972). *The School Counsellor Consultant*. Boston: HoughtonMifflin Company.
- Harper, S. & Irvine, W. (2005). Qualifications: A fast-track to hotel general manager. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* vol.17(1): pp.51-64.
- Iran Herman. (2005). Analisis Item. Kebolehpercayaan dan Kesahan Inventori Penghargaan Kendiri Bebas Budaya. *Jurnal Pembangunan Sosial*.
- John, O.P. & Srivastava, S. (1999). *The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement and Theoretical Perspectives*. Theory and Research. Vol.2, Pp. 102-138
- Kamal Abd Manaf. (1996). Manusia dan Personaliti: Membentuk Insan Yang Sempurna.
- Kamaruddin (1996). *Sekolah dan Perkembangan Kanak-kanak*. KualaLumpur: Utusan Publications and Distributors Sdn. Bhd.
- Marsh (1993). *Social Factor in Academic Achivement*. New York: The Free Press.
- Muhd Mansur Abdullah, & Siti Nordinar Tamim. (1998). Psikologi Remaja. Petaling Jaya: Fajar Bakti Sdn Bhd.
- Mullis, R. L., & Chapman, P. (2000). *Age, gender, and self-esteem differences in adolescent coping styles*. The Journal of Social Psychology. <http://doi.org/10.1080/00224540009600494>
- Murugiah Velayutham (1997). Psikologi Pendidikan: Psikologi Perkembangan. Personality Correlates of Self-Esteem, *Journal of Research in Personality*, 35, 463 – 482.
- Potkay, Charles R. dan Allen, Bem P. (1986). *Personality: Theory, Research and Applications*. California: Wadsworth Inc.
- Robins, R.W, Tracy, J.L, Trzesniewski, Kali, Potter, J., and Gosling, S.D. (2001). Tracy & Trzesniewski. (2001). *Personality Correlates of Self-Esteem*. University of California: Journal of Research.
- Rosenberg & Rosenberg, F. (1979). *Global Self Esteem and Specific Self-Esteem: Different Concepts, Different Outcomes*. Source American Sociological Review, 60(1), 141–156. <http://doi.org/10.2307/2096350>