

**KESAN TRET PERSONALITI TERHADAP PRESTASI  
KERJA DI KALANGAN PEGAWAI JABATAN  
KEMAJUAN MASYARAKAT  
DI NEGERI KELANTAN**

**NURUL ASYIKIN BINTI ZULKEFLI**

**SARJANA SAINS (PENGURUSAN)  
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA  
2016**

**KESAN TRET PERSONALITI TERHADAP PRESTASI KERJA  
DI KALANGAN PEGAWAI JABATAN KEMAJUAN  
MASYARAKAT DI NEGERI KELANTAN**

**Oleh  
NURUL ASYIKIN BINTI ZULKEFLI**

**Tesis ini dikemukakan kepada Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan sebagai  
memenuhi sebahagian daripada syarat Sarjana Sains (Pengurusan)  
Universiti Utara Malaysia  
2016**

## **KEBENARAN MERUJUK**

Dalam membentangkan kajian ini sebagai memenuhi keperluan Pengijazahan Sarjana Sains (Pengurusan), Universiti Utara Malaysia (UUM), Sintok, Kedah. Saya bersetuju bahawa pihak Perpustakaan UUM boleh mempamerkannya sebagai bahan rujukan umum. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhannya atau sebahagian daripada tesis ini untuk tujuan akademik adalah dibolehkan dengan mendapat kebenaran daripada penyelia projek penyelidikan ini atau Dekan Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan, Universiti Utara Malaysia. Sebarang bentuk salinan atau cetakan bagi tujuan komersial adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis daripada penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penulis dan UUM perlulah dinyatakan jika sebarang bentuk rujukan ke atas kertas projek ini dibuat.

Kebeneran untuk menyalin atau menggunakan kertas projek ini sama ada keseluruhan atau sebahagian daripadanya hendaklah dipohon melalui:

**Dekan Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan**

**Universiti Utara Malaysia**

**06100 SINTOK**

**Kedah Darul Aman.**

## **PENGAKUAN**

Saya mengaku bahawa semua kerja-kerja tesis yang dinyatakan dalam kertas penyelidikan ini adalah usaha saya sendiri (melainkan diakui dalam teks) dan bahawa tidak ada kerja-kerja tesis sebelum ini telah diserahkan untuk mana-mana program akademik Sarjana. Semua sumber yang dipetik telah diakui melalui rujukan.

Tarikh:

Tandatangan Pelajar : \_\_\_\_\_

## ABSTRAK

Tret personaliti adalah elemen yang penting dalam menentukan kesesuaian antara individu dan pekerjaan dalam sesebuah organisasi. Penyelidikan ini direka untuk menyiasat hubungan antara tret personaliti pergaulan (*extraversion*), persetujuan (*agreeableness*), kesungguhan (*conscientiousness*), penyesuaian (*neuroticism*) dan keterbukaan pada pengalaman (*openness to experience*) terhadap prestasi kerja di kalangan pegawai Jabatan Kemajuan Masyarakat di Negeri Kelantan. Kajian ini menggunakan metodologi kajian secara kuantitatif. Daripada 115 borang soal selidik yang diedarkan, sebanyak 100 yang dikembalikan dan boleh digunakan. Data yang diperolehi diproses menggunakan perisian “Statistical Package For Social Science” (SPSS) versi 20. Dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara penyesuaian dan keterbukaan pada pengalaman dengan prestasi kerja. Sebaliknya, personaliti pergaulan, persetujuan dan kesungguhan menunjukkan hubungan yang tidak signifikan dengan prestasi kerja. Sifat ramalan yang paling mempengaruhi prestasi kerja adalah penyesuaian dan keterbukaan pada pengalaman. Keputusan ini bersesuaian dengan objektif dan selari dengan hipotesis yang dibentuk. Hasil kajian juga menunjukkan kerangka konseptual yang dibina berasaskan tinjauan literatur dapat diguna dalam konteks di Malaysia. Keputusan ini mungkin berubah sekiranya melibatkan sampel yang lebih besar dan lokasi yang berbeza. Kajian ini dapat dijadikan landasan untuk mengkaji secara mendalam tentang tret personaliti yang mempengaruhi prestasi kerja di kalangan pegawai.

**Kata kunci:** Pergaulan, persetujuan, kesungguhan, penyesuaian, keterbukaan pada pengalaman, prestasi kerja.

## ABSTRACT

Personality traits are an important element in determining compatibility between individual and job in an organization. This research was designed to investigate the relationship between personality traits namely extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism and openness to experience on job performance among KEMAS Community Development Officers in Kelantan. This study used quantitative research methodology. Out of 115 questionnaires distributed, 100 were returned and can be used. The data was processed using the software "Statistical Package for Social Science" (SPSS) version 20. The findings showed that there was a significant relationship between neuroticism and openness to experience with job performance. On the contrary, extraversion, agreeableness and conscientiousness showed no significant relationship with job performance. Predictive nature that most affect job performance is neuroticism and openness to experience. This decision coincides with the objectives and in line with the established hypothesis. The results also showed framework developed literature based surveys can be used in the context of Malaysia. These results may change if a larger sample and different locations. This study can be used as a foundation to study in depth the personality traits that affect job performance among employees.

**Keywords:** Extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, openness to experience and job performance

## PENGHARGAAN



Alhamdulillah, syukur yang tidak terhingga ke hadrat Ilahi, selawat dan salam keatas junjungan besar Nabi Muhammad S.A.W kerana dengan inayah dan pertolongannya, dapat juga disiapkan kertas kajian penyelidikan ini dalam masayang ditetapkan.

Pertama sekali saya ingin merakamkan penghargaan ikhlas kepada penyelia saya, Dr. Fais Ahmad di atas segala tunjuk ajar, khidmat nasihat, kerjasama, pertolongan dan dorongan di sepanjang proses penyelidikan ini sehingga ia dapat disempurnakan dengan jayanya. Ia adalah satu keseronokan yang hebat untuk bekerja di bawah pengawasan beliau kerana komen yang diberikan sangat membina dan beliau telah menyumbang ilmu yang besar dalam penulisan akademik saya.

Terima kasih yang tidak terhingga kepada kedua-dua ibu bapa saya, Zulkefli bin Mat Noor dan Nanhawani binti Che Abdullah atas didikan, bimbingan, doa dan restu yang diberikan. Segala jasa abah dan umi akan dihargai sehingga ke penghujung hayat. Tidak lupa juga buat tunang saya, Che Amir Zaky bin Che Malik atas nasihat, semangat dan kekuatan yang diberikan untuk menghadapi segala cabaran sehingga dapat mencapai kejayaan yang diidamkan.

Buat semua rakan-rakan Sarjana Sains (Pengurusan) sesi 2016/2017 yang berkongsi pahit manis dalam memberikan bantuan dan pertolongan sepanjang menghadiri kursus ini dengan jayanya, jutaan terima kasih saya ucapkan.

Saya juga ingin merakamkan penghargaan kepada semua yang membantu saya dalam proses pengumpulan data. Saya juga ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada semua responden yang telah mengambil bahagian dan atas kerjasama yang tidak ternilai dalam melengkapkan soal selidik ini. Tanpa masa dan kerjasama mereka, kajian ini tidak boleh disiapkan. Saya amat berterima kasih untuk mereka kerana bersedia berkongsi maklumat dalam melengkapkan soal selidik.

Sekali lagi, buat semua yang terlibat dan memberikan kerjasama untuk menyiapkan tugas ini, sama ada secara langsung atau tidak langsung dan yang tidak dapat saya nyatakan di sini sekali lagi ucapan terima kasih daripada saya. Ribuan kemaafan juga dipohon di atas sebarang kesilapan dan kesalahan dalam penyediaan kertas kajian penyelidikan ini. Hanya Allah sahaja yang mampu menilai dan membalas jasa baik kalian.

Akhir kata, semoga kita semua sentiasa diberkati dan dirahmati dalam menunaikan tanggungjawab dan amanah yang diberikan. Semua yang baik itu datang daripada Allah S.W.T, manakala yang tidak baik datangnya dari kelemahan diri yang serba kekurangan ini. Sekian, terima kasih.

# ISI KANDUNGAN

KEBENARAN MERUJUK	i
PENGESAHAN TESIS	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
PENGHARGAAN	v
ISI KANDUNGAN	vi - ix
SENARAI JADUAL	ix
SENARAI RAJAH	ix

## **BAB SATU: PENDAHULUAN**

1.0	Pengenalan	1
1.1	Latar Belakang Kajian	1 - 4
1.2	Penyataan Masalah	4 - 6
1.3	Objektif Kajian	7
1.4	Persoalan Kajian	7 - 8
1.5	Skop Kajian	8
1.6	Batasan Kajian	9
1.7	Kepentingan Kajian	9 - 10
1.8	Definisi Istilah Utama	10 - 12
1.9	Organisasi Bab-bab Selanjutnya	12 - 13



## **BAB DUA: SOROTAN KARYA**

2.0	Pengenalan	14
2.1	Sorotan Karya	14
2.1.1	Prestasi Kerja	14 – 15
2.1.2	Personaliti	15 – 18
2.1.3	Model Lima Faktor Personaliti	18 - 20
2.2	Definisi	20
2.2.1	Prestasi Kerja	20 - 22
2.2.2	Personaliti	22 – 23
2.2.3	Model Lima Faktor Personaliti	24 – 25
2.2.4	Jenis-jenis Model Lima Faktor Personaliti	25
2.2.4.1	Pergaulan	25 - 27
2.2.4.2	Persetujuan	27 – 29
2.2.4.3	Kesungguhan	29 – 31
2.2.4.4	Penyesuaian	31 – 34
2.2.4.5	Keterbukaan pada pengalaman	34 – 35
2.3	Hubungan Tret Personaliti Terhadap Prestasi Kerja	35 – 39
2.4	Teori Asas	39
2.4.1	Ciri-ciri Keperibadian Tipe A dan Tipe B	39 – 41
2.5	Kesimpulan Bab Dua	41

## **BAB TIGA: METODOLOGI KAJIAN**

3.0	Pengenalan	42
3.1	Kerangka Teori	42
3.2	Hipotesis Kajian	43

3.3	Rekabentuk Kajian	43 - 44
3.4	Instrumen Kajian	44 - 45
3.5	Persampelan Kajian	45
3.6	Kaedah Pengumpulan Data	46
3.7	Proses Pengumpulan Data	46 - 47
3.8	Ujian Rintis	47
3.9	Teknik Analisis Data	48
	3.9.1 Analisis Deskriptif	48
3.10	Ujian Kebolehpercayaan	48 - 49
3.11	Pengagihan Frekuensi	49 - 50
3.12	Korelasi Pearson	50 - 51
3.13	Kepelbagaian Regresi Berganda	51 - 52
3.14	Kesimpulan Bab Tiga	52

## **BAB EMPAT: HASIL KAJIAN**

4.0	Pengenalan	53
4.1	Kadar Tindakbalas	53
4.2	Analisis Diskriptif	53 - 56
4.3	Statistik Diskriptif	56 - 60
4.4	Ujian Kebolehpercayaan (Alpha Cronbach's)	60 - 61
4.5	Analisis Korelasi	61 - 64
4.6	Analisis Regrasi Berganda	64 - 66
4.7	Ringkasan Hipotesis	66 - 67

## **BAB LIMA: KESIMPULAN**

5.0	Pengenalan	68
5.1	Ringkasan Kajian	68 – 69
5.2	Perbincangan Hasil Kajian	69 – 72
5.3	Limitasi Kajian	72 - 73
5.4	Implikasi Kajian	73
5.5	Cadangan	74
5.6	Kesimpulan	74 - 75
	RUJUKAN	76 – 83
	LAMPIRAN	84 - 103

## **SENARAI JADUAL**

3.1	Kebolehpercayaan Alpha Cronbach's untuk Ujian Rintis	48
3.2	Nilai Korelasi	51
4.1	Hasil Maklumat Responden	54
4.2	Statistik Diskriptif	56
4.3	Pengedaran Data	57
4.4	Ujian Kebolehpercayaan (Alpha Cronbach's)	60
4.5	Korelasi Hubungan antara Tret Personaliti dengan Prestasi Kerja	62
4.6	Analisi Regrasi Berganda	64 – 65
4.7	Hasil Hipotesis yang Diuji	67

## **SENARAI RAJAH**

3.1	Kerangka Teori	42
-----	----------------	----

# **BAB SATU**

## **PENDAHULUAN**

### **1.0 Pengenalan**

Bab satu dalam kajian ini akan menjelaskan tentang latar belakang kajian dimana idea-idea umum mengenai skop kajian akan diterangkan dengan terperinci. Kemudian, penyelidik akan menyatakan beberapa sub-topik penting yang terdapat dalam kajian ini seperti: pernyataan masalah, objektif kajian, persoalan kajian, skop kajian, batasan kajian, definisi istilah utama dan organisasi bab.

### **1.1 Latar Belakang Kajian**

Akhir-akhir ini pelbagai cabaran telah dihadapi oleh sektor awam mahupun sektor swasta yang menuntut perubahan struktur dan anjakan paradigma bagi memastikan kewujudannya terus relevan dan dihormati. Demi mencapai matlamat tersebut, prestasi kerja perkhidmatan awam dan swasta haruslah berada pada tahap kecekapan terhadap prestasi kerja tertentu.

Prestasi kerja didefinisikan sebagai satu proses dimana pengurus bertanggungjawab memastikan setiap aktiviti dan produktiviti pekerja adalah selari dengan matlamat organisasi (Noel, 2009). Menurut Spector (2003), prestasi kerja yang baik dapat meningkatkan produktiviti organisasi yang mana secara langsung akan meningkatkan ekonomi negara. Sebaliknya, prestasi kerja yang kurang

The contents of  
the thesis is for  
internal user  
only

## RUJUKAN

- Alder, A. (1998). Personaliti traits. *Psikologi performance*, 279(5358), 1825n–1825.
- Allport, C. (2005). Ivory basement leadership: Power and Invisibility in the changing university. *Labour History*263.
- Arnolds, C. A., & Boshoff, C. (2002). Compensation, esteem valence and job performance: An empirical assessment of Alderfer's ERG theory. *The International Journal of Human Resource Management*, 13(4), 697–719.
- Arvey, R. D., & Murphy, K. R. (1998). Performance evaluation in work settings. *Annual Review of Psychology*, 49(1), 141–168.
- As'ud, M. (1995). Values and decision making: A Muslim perspective. *Humanomics*, 11(3), 3–12.
- Atkinson, A. C. (1997). Plots, Transformations, and regression. *Technometrics*, 29(3), 386.
- Awais Bhatti, M., Mohamed Battour, M., Rageh Ismail, A., & Pandiyan Sundram, V. (2014). Effects of personality traits (big five) on expatriates adjustment and job performance. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 33(1), 73–96.
- Azlinda, J. (2013) A Study On the Factors That Influence Employees Job Satisfaction at Scope International (M) Sdn. Bhd. Uitm Shah Alam: *Disertasi*. Sarjana.
- Barbuto, J. E., & Burbach, M. E. (2006). The emotional intelligence of Transformational leaders: A field study of elected officials. *The Journal of Social Psychology*, 146(1), 51–64.
- Barrick, M.R. and Mount, M.K. (1991) 'The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis', *Personnel Psychology*, 44(1), pp. 1–26.
- Barrick, M., Mount, M., & Judge, G. (2001). Five-Factor model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions. *Human Performance*, 11(2), 145–165.
- Barrick, M.R., Mount, M.K. and Judge, T.A. (2001) 'Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next?', *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1&2), pp. 9–30.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., & Piotrowski, M. (2002). Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 43–51.

- Barrick, M.R. and Mount, M.K. (2005) 'Self-monitoring as a moderator of the relationships between personality traits and performance', *Personnel Psychology*, 58(3), pp. 745–767.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207–218.
- Bern, H., & Allen, K., (2000). A study of non-immediacy in newspaper editorials as reflective of geographical attitude differences. *Psychological Reports*, 34(3c), 1055–1058.
- Bortner, M. A. (2003). Book reviews. *Punishment & Society*, 3(3), 448–449.
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. J., (1978). Relationships between military morale, motivation, satisfaction, and unit effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 63(1), 47–52.
- Cappelli, P. (1995). Rethinking employment. *British Journal of Industrial Relations*, 33(4), 563–602.
- Caligiuri, G. (2006). IL-20 and Atherosclerosis: Another brick in the wall. *Arteriosclerosis, Thrombosis, and Vascular Biology*, 26(9), 1929–1930.
- Chua, B. S. (2011). Stres Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Masalah Kesehatan mental dan Strategi Daya Tindak: Satu Kajian di Kalangan guru Sekolah di Kota Kinabalu, Sabah. *Jurnal Teknologi*, 40(1), .
- Coetzee, et. al (2005). Missing Metallofullerene La@C74. *ChemInform*, 36(45), .
- Cote S., Christopher dan Miners, C. T. H. (2006). Emotional intelligence and leadership emergence in small groups. *The Leadership Quarterly*, 21(3), 496–508.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1985). Hypochondriasis, neuroticism, and aging: When are somatic complaints unfounded? *American Psychologist*, 40(1), 19–28.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13(6), 653–665.
- Crow, J. (2002). Traits personality among job performance. *Annals of Internal Management*, 136(11), 852.
- Daud, N. (2010). Jaminan kerja dan hubungannya dengan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi.
- Deneve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124(2), 197–229.

- Denhardt, R. B. (1998). Targeting community development in orange county, Florida. *National Civic Review*, 87(3), 227–236.
- Digman, J. M., & Inouye, J. (1986). Further specification of the five robust factors of personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(1), 116–123.
- Digman, J. M. (1989). Five robust trait dimensions: Development, stability, and utility. *Journal of Personality*, 57(2), 195–214.
- 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*, 16(4), 234–245.
- Dubrin, J. (2007). Career-related correlates of self-discipline. *Psychological Reports*, 89(5), 107.
- Dunn, L. L. (1995). Comment. *Technical Communication Quarterly*, 4(3), 333–338.
- Erdheim, J., Wang, M., & Zickar, M. J. (2006). Linking the big Five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences*, 41(5), 959–970.
- Foulkrod, K., & Davenport, B. R. (2010). An examination of empirically informed practice within case reports of play therapy with aggressive and oppositional children. *International Journal of Play Therapy*, 19(3), 144–158.
- Friedman, M. M. & Rosenman, R. H., (1988). The changing concept of cardiovascular reactivity. *Stress Medicine*, 4(4), 241–251.
- Friedman, M. R. (1994). Friedman on leases. *Duke Law Journal*, 4(5), 1013.
- Gerhard, H. (2007). The big Five personality to organizational commitment u.a. *Medizinrecht*, 25(1), 40–40.
- Goldberg, E. (1993). Book reviews. *Comparative Political Studies*, 26(3), 383–387.
- Goleman, M. J. (2001). Teaching pediatrics residents to communicate with patients across differences. *Academic Medicine*, 76(5), 515–516.
- Gordan, S. (2003). *International Personality Research Notices*, 2003(50), 2699.
- Hakim, J., & Bono, J. S. (2000). *British Journal of Personality*, 83(4), 426–430.
- Hakim, J., & Murnaghan, F. (2002). *Composition Management*, 133(2), 199–244.
- Hair, M. (2003). Review of: Hair ID: An interactive tool for identifying Australian mammalian hair. *Journal of Forensic Sciences*, 48(6), 2003208.
- Hashim, N., Haque, A., & Hasim, N. H. (2015). Moderating effect of income on the service environment and customers' behavioral intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 170, 596–604.



- Hautala, T. M. (2006). The relationship between personality and transformational leadership. *Journal of Management Development*, 25(8), 777–794.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (2003). Management of organizational behavior. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 264.
- Hoffman, L. R., & Jones, R. A. (2005). Leadership, Collective Personality, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 436(90), 509–522.
- Hogan, T. (1998). Reviews. *Thesis Eleven*, 54(1), 123–126.
- Hooper, R., & Potter, S. (2000). Trust practice. *Trusts & Trustees*, 6(3), 28–29.
- Hormann, H.-J., & Maschke, P. (1996). On the relation between personality and job performance of airline pilots. *The International Journal of Aviation Psychology*, 6(2), 171–178.
- Horton, R. (1992). Conference. *The Lancet*, 339(8798), 922–923.
- House, N., Shane, I., & herrold, P. (1996). The psychology of irrevocable gifts. *New Directions for Philanthropic Fundraising*, 1996(14), 37–46.
- Hurley, S.L. (1998). Vehicles, contents, conceptual structure, and Externalism. *Analysis*, 58(1), 1–6.
- Hurlock, M. H. (1992). The GATT, U. S. Law and the environment: A proposal to amend the GATT in light of the tuna/dolphin decision. *Columbia Law Review*, 92(8), 2098.
- Hurtz, G.M. and Donovan, J.J. (2000) ‘Personality and job performance: The big Five revisited’, *Journal of Applied Psychology*, 85(6), pp. 869–879.
- Ioannis, R. (2003). Multiobjective heuristic state-space planning. *Artificial Intelligence*, 145(1-2), 1–32.
- Inuwa Galoju, S., Ahmad, F., & Johari, H. (2012). A factor analysis and reliability on leadership self-efficacy, effective leadership behaviour and managerial job performance. *American Journal of Economics*, 2(4), 77–81.
- Jabatan Perkhidmatan Awam (2010). *Amanat perdana: Perkhidmatan awam pemacu transformasi negara: Koleksi ucapan perdana menteri semasa Majlis Perdana Perkhidmatan Awam (MAPPA), 2007-2010*. Kuala Lumpur, Malaysia: Institut Tadbiran Awam Negara, Jabatan Perkhidmatan Awam.
- Jamilah, A., & Yusof, B. (2011). Amalan kepimpinan berprestasi tinggi di Malaysia. *Journal of Edupres*, 6(1), 323–335.
- Jayalangkara, K. (2012). Morphological features of microglial cells in the hippocampal dentate gyrus of Gunn rat: A possible schizophrenia animal model. *Journal of Neuroinflammation*, 9(1), .

- Jia, H., Jia, R., & Karau, S. (2013). Cyberloafing and personality: The impact of the big Five traits and workplace Situational factors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(3), 358–365.
- John, T. (1992). In reply. *Anesthesiology*, 77(1), 219.
- John, O.P. & Srivistava, S. (1999). The big five trait taxonomy: history, measurement, and theoretical perspectives in Pervin, L.A. and John, O.P. (Eds), *Handbook of Personality. Theory and Research*, Guilford Press. New York.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52(3), 621–652.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237–249.
- Keiv, C., & Kohan, W. (2014). An interview with Walter Kohan. *Thinking: The Journal of Philosophy for Children*, 20(3), 5–11.
- Kerlinger, F. N. (1973). Methodology. *Communication Booknotes*, 4(10), 9–10.
- Kumar, K., & Bakhshi, A. (2010). Missing workforce: Some personality Correlates of absenteeism. *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 3(4), 51.
- Lau, V. P., & Shaffer, M. A. (1999). Career success: The effects of personality. *Career Development International*, 4(4), 225–231.
- Lim Leung, S. and Bozionelos, N. (2004) 'Five-factor model traits and the prototypical image of the effective leader in the Confucian culture', *Employee Relations*, 26(1), pp. 62–71.
- Mariani, M. N. (2002). Study on diversity of insect communities at different altitudes of Gunung Nuang in Selangor, Malaysia. *Journal of Biological Sciences*, 2(7), 505–507.
- Maccoby, N. (2009). Homeostatic theory in attitude change. *Public Opinion Quarterly*, 25(4), 538.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5), 509–516.
- McDaniel, D. (1998). Traits Personality. *Language*, 74(2), 308.
- Md. Nawi, N. H., Redzuan, M., Megat Ahmad, P. H., & Md Nawi, N. H. (2015). peranan ciri personaliti terhadap prestasi kerja di kalangan penjawat awam Kementerian Pertahanan (MINDEF). *Akademika*, 85(2), 3–16.
- Menninger, W. W. (2004). Contributions of Dr. William C. Menninger to military psychiatry. *Bulletin of the Menninger Clinic*, 68(4), 277–296.

- Mohd Ashraf, M. A. (2007). Hubungan tret personaliti. *Jurnal Teknologi*, 48(1), .
- Motowidlo, S. J., & Borman, W. C. (1993). Relationships between military morale, motivation, satisfaction, and unit effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 63(1), 47–52.
- Mulford, B. (2003). Balance and learning: Crucial elements in leadership for democratic schools. *Leadership and Policy in Schools*, 2(2), 109–124.
- Noel, T. W. (2009). The impact of knowledge resources on new venture performance. *Journal of Small Business Management*, 47 (1), 1-22.
- Organ, D. W., & Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *The Journal of Social Psychology*, 135(3), 339–350.
- Paul, C. (2005). Letters. NIR-2005. *NIR news*, 16(1), 14.
- Pervin, B. (2005). Use of tramadol in children. *Pediatric Anesthesia*, 15(12), 1041–1047.
- Raudsepp, E. (1990). knowing when to look for a new job. *personality*, 20(10), 136–143.
- Ramlah, H., Neelavethy, N., & Utandi, J. (2011). Strategi Dan Keyakinan Pengajaran guru Sains Pertanian Dalam Kurikulum Bersepadu Sekolah Menengah. *Jurnal Teknologi*, 27(1), .
- Rafi, F. (2008). Fundamentally indexed or fundamentally Misconceived: Locating the source of RAFI Outperformance. *The Journal of Investing*, 17(4), 29–37.
- Razak, A. A., Prince, R. M., Amir, E., & Zer, A. (2016). Reply to L.A. Renfro et al. *Journal of Management*.
- Robbins, P. S. (2001). Organizational Behavior, Ninth edition. *Prentice Hall International Edition*. New Jersey.
- Roberts, B.W. and DelVecchio, W.F. (2000) ‘The rank-order consistency of personality traits from childhood to old age: A quantitative review of longitudinal studies’, *Psychological Bulletin*, 126(1), pp. 3–25.
- Rothmann, S., & Coetzer, E. P. (2003). The big five personality dimensions and job performance. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(1).
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80.
- Rosse, J.G., Stecher, M.D., Miller, J.L. and Levin, R.A. (1998) ‘The impact of response distortion on preemployment personality testing and hiring decisions’, *Journal of Applied Psychology*, 83(4), pp. 634–644.
- Sackett, D. L. (1996). Editors’ reply. *BMJ*, 312(7027), 380–380.

- Saemah, R. (2012). Structural relationship of learning environment, learning approaches, and generic skills among engineering students. *Asian Social Science*, 8(13), .
- Salgado, P. (1997). Cysticercosis. Clinical classification based on imaging studies. *Archives of Internal Medicine*, 157(17), 1991–1997.
- Sekaran, U. (2005). Research methods for business: A skill-building approach 2013 1 Uma Sekeran and Roger Bougie research methods for business: A skill-building approach UK Wiley 2013 423 pp. (soft back):978-1-119-94225-2 £39.92/48.00. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(7), 700–701.
- Shaffer, M. S. (2004). *Journal of American History*, 90(4), 1499.
- Smithikrai, C. (2007). Personality traits and job success: An investigation in a Thai sample. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(1), 134–138.
- Srivastava, D., & John, W. (1999). *Cellular and Molecular Neurobiology*, 19(6), 719–732.
- Strang, S. E., & Kuhnert, K. W. (2009). Personality and leadership developmental levels as predictors of leader performance. *The Leadership Quarterly*, 20(3), 421–433.
- Strumpfer, D. J. W., Danana, N., Gouws, J. F., & Viviers, M. R. (1998). Personality dispositions and job satisfaction. *South African Journal of Psychology*, 28(2), 92–100.
- Spector, P.E. (2003) Job Satisfaction, *Application, Assessment, Causes and Consequences.*, 42(4), p. 579.
- Oldham, G. R., & Hackman, J. R. (1981). Relationships between organizational structure and employee reactions: Comparing alternative Frameworks. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 66.
- Teerlink, R. & Ozley, M., (2000). Interaction between aspirin and angiotensin-converting enzyme inhibitors: Real or imagined. *The American Journal of leadership*, 109(5), 431–433.
- Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991). Personality Measures As Predictors Of Job Performance: A Meta-Analytic Review. *Personnel Psychology*, 44(4), 703–742.
- Tett, R.P., Jackson, D.N., Rothstein, M. and Reddon, J.R. (1999) ‘Meta-Analysis of Bidirectional relations in personality-job performance research’, *Human Performance*, 12(1), pp. 1–29.
- Van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 525–531.

- Vacencia, T. (2009). *Impact of job enlargement*, (18).
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Measurement error in “big Five factors” personality assessment: Reliability generalization across studies and measures. *Educational and Psychological Measurement*, 60(2), 224–235.
- Watson, G. W., & Clark, S. (1997). When the roots go round and round. *Arboricultural Journal*, 21(4), 347–356.
- Weiss, P., & Adler, L. (2000). A volley on personality. *Psyc critiques*, 5(9),.
- Weinstein, D. (1989) ‘Books in review’, *Political Theory*, 17(4), pp. 684–688.
- Williams, G., Pickup, J.C. and Keen, H. (1997) ‘Reply from Williams et al’, *Psikologi management*, 5(7), pp. 711–711.
- Witt, L. A., Burke, L. A., Barrick, M. A., & Mount, M. K. (2002). The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on job performance. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 164–169.
- Wise, L. L., Mchenry, J., & Campbell, J. P. (1990). Identifying Optimal Predictor Composites And Testing For Generalizability Across Jobs And Performance Factors. *Personnel Psychology*, 43(2), 355–366.
- Wright, P. M., Kacmar, M., McMahan, G. C., & Deleeuw, K. (1992). ability as a moderator of the relationship between personality and job performance. *Academy of Management Proceedings*, 1992(1), 284–288.
- Yahya, M. K. (2012) Pendekatan Program Kualiti Kehidupan Bekerja (KKB). dicapai Januari 2013 daripada md kamal yusoff: <http://mdkamalyusoff.blogspot.com>
- Yusoff, K. (2000). Performance of an RT-nested PCR ELISA for detection of Newcastle disease virus. *Journal of Virological Methods*, 86(1), 71–83.
- Yulk, T. (2002). *Leadership*, 2(3), . doi:10.1787/fmt-v2002-3-en