



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

***KESELARASAN KERJAYA, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
DALAM KALANGAN PEKERJA PERSEKITARAN
MASKULIN DAN FEMININ***

AMI BINTI PATOLA

FPP 2018 38



**KESELARASAN KERJAYA, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA DALAM
KALANGAN PEKERJA PERSEKITARAN MASKULIN DAN FEMININ**

Oleh

AMI BINTI PATOLA

**Tesis ini dikemukakan kepada Sekolah Pengajian Siswazah,
Universiti Putra Malaysia sebagai memenuhi keperluan untuk
Ijazah Master Sains**

Julai 2018

All material contained within the thesis, including without limitation text, logos, icons, photographs and all other artwork, is copyright material of Universiti Putra Malaysia unless otherwise stated. Use may be made of any material contained within the thesis for non-commercial purposes from the copyright holder. Commercial use of material may only be made with the express, prior, written permission of Universiti Putra Malaysia.

Copyright © Universiti Putra Malaysia



Abstrak tesis yang dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia
sebagai memenuhi keperluan untuk Ijazah Master Sains

KESELARASAN KERJAYA, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA DALAM KALANGAN PEKERJA PERSEKITARAN MASKULIN DAN FEMININ

Oleh

AMI BINTI PATOLA

Julai 2018

Pengerusi : Profesor Haji. Sidek Mohd Noah, PhD
Fakulti : Pengajian Pendidikan

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti keselarasan personaliti-persekitaran dan hubungannya dengan motivasi dan kepuasan kerja dalam kalangan pekerja persekitaran maskulin dan feminin berasaskan teori Holland. Pekerjaan sebagai Pegawai Polis dipilih sebagai mewakili pekerja persekitaran maskulin dan pekerjaan sebagai Pegawai Perkhidmatan Pendidikan mewakili pekerja persekitaran feminin.

Reka bentuk kajian ini merupakan gabungan kajian deskriptif dan kajian berbentuk kolerasi. Kajian ini menggunakan tiga alat ukuran iaitu, *Vocational Preference Inventory* (VPI) oleh John Lewis Holland (1973, 1985 dan 1996), *A Questionnaire Measure Of Individual Differences Tendency* (QMAT) oleh Atkinson (1964), Mehrabian Albert dan Bank Lewis (1978) dan *Job Descriptive Index* (JDI) dibina oleh Cornell (1950). Sampel kajian terdiri daripada 132 orang Pegawai Polis dan 121 orang Pegawai Perkhidmatan Pendidikan yang bertugas di Daerah Sepang yang dipilih menggunakan persampelan rawak mudah berkelompok.

Keputusan kajian mendapati kod tiga mata Holland yang memperolehi skor min tertinggi bagi kerjaya Pegawai Polis ialah Realistik, kemudian *Enterprising* dan Sosial (R-E-S). Bagi kerjaya Pegawai Perkhidmatan Pendidikan pula, kod tiga mata Holland yang mendapat skor min tertinggi ialah Sosial, diikuti oleh *Investigative* dan Realistik (S-I-R). Kedua terdapat keselarasan personaliti-persekitaran dalam kalangan Pegawai Polis sahaja. Seterusnya tiada hubungan antara keselarasan kerjaya, motivasi dengan kepuasan kerja dalam kalangan Pegawai Polis dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan. Wujud hubungan yang signifikan antara keselarasan kerjaya dengan motivasi dalam kalangan Pegawai Polis sahaja dan mendapati keselarasan kerjaya dan gaji

memberi sumbangan yang signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Polis dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan.

Pengkaji ingin mencadangkan agar semasa pengambilan pekerja aspek personaliti dan minat kerjaya bakal Pegawai Polis dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan perlu dilaksanakan. Selain itu, elemen pengukuran berkenaan ciri maskulin-feminin, penggunaan reka bentuk kajian kualitatif perlu diambil kira dalam pengambilan pekerja agar data yang lebih mendalam dan khusus untuk mengukur aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja individu.



Abstract thesis presented to the Senate of Universiti Putra Malaysia in
fulfilment of the requirements for the degree of Master of Science

**CAREER CONCORDANCE, MOTIVATION AND JOB SATISFACTION
AMONG ENVIRONMENT EMPLOYEE MASCULINE AND FEMININE**

By

AMI BINTI PATOLA

July 2018

Chairman: Professor Haji. Sidek Mohd Noah, PhD
Faculty: Educational Studies

This study aims to identify environment-personality among environment employee masculine and feminine based on Holland theory. Job as Police officer chosen representing environment employee masculine and job as Educational Services Officer representing feminine environment employee.

The design of this study is a combination of descriptive and cross-sectional studies. The study uses three measurable tools, Vocational Preference Inventory (VPI) by John Lewis Holland (1973, 1985 and 1996), A Questionnaire Measure of Individual Differences Tendency (QMAT) by Atkinson (1964), Mehrabian Albert and Bank Lewis (1978), and The Job Descriptive Index (JDI) was built by Cornell (1950). Samples of the study consisted of 132 Police Officers and 121 Education Service Officers in Sepang District selected using a random sampling.

The results of the study found that Holland's three-point code which earned the highest score for career police officers was Realistic, followed by Enterprising and Social (R-E-S). As for the Education Service career, Holland's three-digit code score was Social, followed by Investigative and Realistic (S-I-R). The second is the alignment of the personalities within the Police Officers only. There is no relationship between career alignment, motivation with job satisfaction among Police Officers and Education Service Officers. There was a significant relationship between career alignment and motivation among Police Officers only and found that career alignment and salaries contributed significantly to job satisfaction of Police Officers and Education Service Officers.

The researcher wants to suggest that during the recruitment of personnel aspects of the personality and the interests of future teachers and police should be implemented. In addition, the measurement elements of a person's masculine-feminine characteristics should also be taken into account in the recruitment and the use of qualitative research designs can also be applied to the selected sample to get the data more thoroughly and specifically to see aspects that influence job satisfaction.

PM



PENGHARGAAN

Alhamdulillah syukur ke hadrat Allah S.W.T kerana dengan limpah kurniaNya, tesis ini dapat disiapkan meskipun terdapat pelbagai rintangan dan cabaran. Saya berharap semoga tesis ini boleh memberi input dan maklumat berguna dalam usaha menambah khazanah ilmu yang sedia ada khususnya dalam bidang kaunseling.

Setinggi-tinggi penghargaan dan jutaan terima kasih diucapkan kepada penyelia tesis saya iaitu Profesor Dr. Haji Sidek Mohd Noah kerana banyak membimbing, menunjuk ajar, memberi motivasi dan tidak pernah jemu berkongsi ilmu pengetahuan sepanjang perjalanan saya menyempurnakan tesis ini. Mudah-mudahan segala curahan ilmu dan panduan yang kalian kongsiikan diberkati olehNYA dan semoga saya dapat mengaplikasikan semula perkongsian tersebut dalam kerjaya saya pada masa akan datang.

Sekali lagi, saya sangat bersyukur dan berterima kasih di atas kasih-sayang, masa, tenaga, perhatian, sokongan dan yang paling utama doa dan restu daripada ibu ayah saya serta keluarga yang tidak putus memberikan semangat untuk saya menamatkan pengajian saya, tidak dilupakan terima kasih juga saya ucapkan kepada rakan seperjuangan saya atas segala pertolongan yang diberikan selama ini. Hanya Allah S.W.T sahaja yang mampu membalas segala kebaikan kalian.

Sekian, wassalam.

Tesis ini telah dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia dan telah diterima sebagai memenuhi syarat keperluan untuk Ijazah Sarjana Master Sains. Ahli jawatankuasa penyeliaan adalah seperti berikut:

Sidek Mohd Noah, PhD

Profesor
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pengerusi)

Mohd Yusoff b. Ahmad

Pensyarah
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)

ROBIAH BINTI YUNUS, PhD

Profesor dan Dekan
Sekolah Pengajian Siswazah
Universiti Putra Malaysia

Tarikh:

Declaration by graduate student

I hereby confirm that:

- this thesis is my original work;
- quotations, illustrations and citations have been duly referenced;
- this thesis has not been submitted previously or concurrently for any other degree at any other institutions;
- intellectual property from the thesis and copyright of thesis are fully-owned by Universiti Putra Malaysia, as according to the Universiti Putra Malaysia (Research) Rules 2012;
- written permission must be obtained from supervisor and the office of Deputy Vice-Chancellor (Research and Innovation) before thesis is published (in the form of written, printed or in electronic form) including books, journals, modules, proceedings, popular writings, seminar papers, manuscripts, posters, reports, lecture notes, learning modules or any other materials as stated in the Universiti Putra Malaysia (Research) Rules 2012;
- there is no plagiarism or data falsification/fabrication in the thesis, and scholarly integrity is upheld as according to the Universiti Putra Malaysia (Graduate Studies) Rules 2003 (Revision 2012-2013) and the Universiti Putra Malaysia (Research) Rules 2012. The thesis has undergone plagiarism detection software.

Signature: _____ Date: _____

Name and Matric No.: _____

Declaration by Members of Supervisory Committee

This is to confirm that:

- the research conducted and the writing of this thesis was under our supervision;
- supervision responsibilities as stated in the Universiti Putra Malaysia (Graduate Studies) Rules 2003 (Revision 2012-2013) are adhered to.

Signature: _____

Name of Chairman of
Supervisory Committee: _____

Signature: _____

Name of member of
Supervisory Committee: _____

JADUAL KANDUNGAN

	MUKA SURAT
ABSTRAK	i
ABSTRACT	iii
PENGHARGAAN	v
PENGESAHAN	vi
PERAKUAN	vii
SENARAI JADUAL	xiv
SENARAI RAJAH	xvii
SENARAI SINGKATAN	xviii
BAB	
1 PENGENALAN	1
1.1 Latar Belakang Kajian	1
1.2 Pernyataan Masalah	3
1.3 Persoalan Kajian	5
1.4 Objektif Kajian	6
1.5 Hipotesis Kajian	7
1.6 Definisi Operasional	7
1.7 Limitasi Kajian	12
1.8 Rumusan	13
2 KAJIAN LITERATUR	14
2.1 Pengenalan	14
2.2 Teori Tipologi Kerjaya Holland	14
2.3 Teori X dan Teori Y oleh Douglas Mc Gregor (1960)	20
2.4 Teori Herzberg Dua Faktor oleh Herzberg (1959)	22
2.5 Kerangka Teoritikal Kajian	26
2.6 Kajian Keselarasan Kerjaya	27
2.7 Kajian Berkaitan Motivasi	31
2.8 Kajian Kepuasan Kerja	31
2.9 Kajian Motivasi dengan Kepuasan Kerja	36
2.10 Kajian Berkaitan dengan <i>Gender</i>	37
2.11 Kerangka Konseptual Kajian	39
2.12 Rumusan	39
3 METADOLOGI KAJIAN	40
3.1 Pengenalan	40
3.2 Reka Bentuk Kajian	40
3.3 Tempat Kajian	40

3.4	Alat Kajian	40
3.5	Kajian Rintis	49
3.6	Subjek Kajian	49
	3.6.1 Populasi Kajian	49
	3.6.2 Sampel Kajian	50
	3.6.3 Teknik Persampelan	51
3.10	Kebolehpercayaan Kajian	52
3.11	Kaedah Pengumpulan Data	53
3.12	Penganalisan Data Statistik	55
3.13	Statistik Deskriptif	55
	3.13.1 Korelasi Pearson	55
	3.13.2 Indeks Keselarasan Iachan	56
3.14	Penentuan Statistik Yang Digunakan Berdasarkan Persoalan dan Hipotesis Kajian	57
3.15	Rumusan	59
4	KEPUTUSAN KAJIAN	60
4.1	Pengenalan	60
4.2	Keputusan Analisis Statistik Deskriptif	60
	4.2.1 Taburan Responden Jantina bagi responden Pegawai Polis dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	60
	4.2.2 Taburan Responden Bangsa bagi responden Pegawai Polis dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	61
	4.2.3 Taburan Responden Umur bagi responden Pegawai Polis dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	61
	4.2.4 Taburan responden Tahap Pendidikan bagi responden Pegawai Polis dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	62
	4.2.5 Taburan Responden Gaji bagi Pegawai Polis dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	62
	4.2.6 Tahap Keselarasan dan Jenis Personaliti RIASEC dan Maskuliniti-Femininiti (MF)	63
	4.2.7 Taburan Jenis Personaliti-Persekitaran Pegawai Polis RIASEC	63
	4.2.8 Taburan Jenis Personaliti-Persekitaran Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Mengikut RIASEC	64
	4.2.9 Tahap Keselarasan Indeks Keselarasan Iachan Untuk Responden Pegawai Polis Dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	65
	4.2.10 Taburan Jenis Personaliti Pegawai Polis Mengikut Maskuliniti-Femininiti (MF) Berdasarkan Jantina (n = 132)	65

4.2.11	Taburan Jenis Personaliti Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Mengikut Maskuliniti-Feminiti (MF) Berdasarkan Jantina n = 121)	66
4.2.12	Taburan Responden Berdasarkan Skor Tahap Kepuasan Kerja Keseluruhan Pegawai Polis	66
4.2.13	Taburan Responden Berdasarkan Skor Tahap Motivasi Keseluruhan Kerja Pegawai Polis	67
4.2.14	Taburan Responden Berdasarkan Skor Tahap Kepuasan Kerja Keseluruhan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	67
4.2.15	Taburan Responden Berdasarkan Skor Tahap Motivasi Keseluruhan Kerja Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	67
4.3	Keputusan Analisis Statistik Inferensi	68
4.3.1	Keselarasan personaliti persekitaran dalam kalangan Pegawai Polis	68
4.3.2	Keselarasan personaliti persekitaran dalam kalangan Pegawai Pendidikan Perkhidmatan	69
4.4	Keputusan berdasarkan Ujian Korelasi Pearson	70
4.4.1	Hubungan Antara Keselarasan Kerjaya Dan Motivasi Dalam Kalangan Pegawai Polis	70
4.4.2	Hubungan Antara Keselarasan Kerjaya Dengan Motivasi Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	71
4.4.3	Hubungan Antara Keselarasan Kerjaya dengan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Pegawai Polis	71
4.4.4	Hubungan Antara Keselarasan Kerjaya Dengan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	72
4.4.5	Hubungan antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Pegawai Polis	72
4.4.6	Hubungan Antara Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	73
4.4.7	Sumbangan Keselarasan Kerjaya, Motivasi Dan Gaji terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Polis	73
4.4.8	Sumbangan Keselarasan Kerjaya, Motivasi Dan Gaji terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	75

4.5	Rumusan Keputusan	77
4.6	Ringkasan Keputusan Kajian	77
4.7	Rumusan	78
5	PERBINCANGAN, KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN CADANGAN	79
5.1	Pengenalan	79
5.2	Perbincangan Berdasarkan Objektif Kajian	79
5.3	Implikasi Kajian	86
5.4	Cadangan Kajian	88
5.5	Kesimpulan	88
RUJUKAN		90
LAMPIRAN		96
BIODATA PELAJAR		110
SENARAI PENERBITAN		111

SENARAI JADUAL

Jadual		Muka Surat
2.1	Skala Primer berdasarkan teori tipologi kerjaya Holland	14
2.2	Skala Sekunder berdasarkan teori tipologi kerjaya Holland	15
2.3	Tahap Persamaan Kalkulus	19
3.1	Skala Primer dan Skala Skunder	42
3.2	Skor Personaliti RIASEC pegawai Polis dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	42
3.3	Min Skala RIASEC dan Kod Pengkaji	43
3.4	Item-item VPI Mengikut Skala Primer dan Skala Sekunder	43
3.5	Pekali Kebolehpercayaan <i>Alpha Cronbach</i> , Min, Sisihan Piawai Keseluruhan VPI edisi 1985	44
3.6	Pekali Kebolehpercayaan <i>Alpha Cronbach</i> , Min, Sisihan Piawai bagi Skala-Skala dalam VPI edisi 1985	44
3.7	Pemarkahan dalam alat ukuran motivasi	45
3.8	Item-Item QMAT	45
3.9	Pemarkahan <i>Job Descriptive Index (JDI)</i>	46
3.10	Pecahan item bagi setiap dimensi dalam <i>Job Descriptive Index</i>	47
3.11	Dimensi item positif dan negatif dalam <i>Job Descriptive Index</i>	47
3.12	Tahap kepuasan kerja bagi setiap aspek kepuasan kerja dalam <i>Job Descriptive Index</i>	48
3.13	Tahap kepuasan kerja secara keseluruhan JDI	48
3.14	Pekali Kebolehpercayaan Daripada Kajian Rintis	49
3.15	Pecahan Responden Kajian Pegawai Polis Daerah Sepang	51
3.16	Pecahan Responden Kajian Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Daerah Sepang	51
3.17	Pekali Kebolehpercayaan Kajian Sebenar	53
3.18	Kekuatan Nilai Pekali Korelasi oleh Cohen (1988, pp. 79-81)	56
3.19	Tahap Indeks Keselarasan Iachan	57
3.20	Penentuan Statistik Yang Digunakan Berdasarkan Persoalan dan Hipotesis Kajian	57
4.1	Taburan Responden Jantina bagi responden Pegawai Polis dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	60
4.2	Taburan Responden Bangsa bagi responden Pegawai Polis dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	61
4.3	Taburan Responden Umur bagi responden Pegawai Polis dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	61
4.4	Taburan Responden Tahap Pendidikan bagi responden Pegawai Polis dan Pegawai Pekhidmatan Pendidikan	62

4.5	Taburan Responden Gaji bagi Pegawai Polis dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	63
4.6	Taburan Jenis Personaliti-Persekitaran Pegawai Polis RIASEC	63
4.7	Taburan Jenis Personaliti-Persekitaran Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Mengikut RIASEC	64
4.8	Tahap Keselarasan Indeks Keselarasan IACHAN Untuk Responden Pegawai Polis Dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	65
4.9	Taburan Jenis Personaliti Pegawai Polis Mengikut Maskulin-Feminin (MF) Berdasarkan Jantina (n = 132)	65
4.10	Taburan Jenis Personaliti Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Mengikut Maskulin-Feminin (MF) Berdasarkan Jantina (n = 125)	66
4.11	Taburan Responden Berdasarkan Skor Tahap Kepuasan Kerja Keseluruhan Pegawai Polis	66
4.12	Taburan Responden Berdasarkan Skor Tahap Motivasi Keseluruhan Kerja Pegawai Polis	67
4.13	Taburan Responden Berdasarkan Skor Tahap Kepuasan Kerja Keseluruhan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	67
4.14	Taburan Responden Berdasarkan Skor Tahap Motivasi Keseluruhan Kerja Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	67
4.15	Keputusan Ujian Statistik <i>Kendall's Coefficient of Concordance (W)</i> bagi Pegawai Polis	68
4.16	Perbandingan kod tiga-mata Holland dan Indeks Keselarasan Wiggins bagi Pegawai Polis	68
4.17	Keputusan Ujian Statistik <i>Kendall's Coefficient of Concordance (W)</i> bagi Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	69
4.18	Perbandingan kod tiga-mata Holland dan Indeks Keselarasan Wiggins bagi Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	70
4.19	Kekuatan Nilai Pekali Korelasi Cohen (1988, pp. 79-81)	70
4.20	Hubungan di antara keselarasan kerjaya dengan motivasi Pegawai Polis	71
4.21	Hubungan antara keselarasan kerjaya dengan motivasi Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	71
4.22	Hubungan antara keselarasan kerjaya dengan kepuasan kerja dalam kalangan Pegawai Polis	72
4.23	Hubungan di antara keselarasan kerjaya dengan kepuasan kerja dalam kalangan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	72
4.24	Hubungan di antara motivasi dengan kepuasan kerja Pegawai Polis	73
4.25	Hubungan Antara Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	73
4.26	Ringkasan Model Regresi Pelbagai Keselarasan kerjaya, motivasi dan gaji dengan kepuasan kerja dalam kalangan Pegawai Polis	74

4.27	ANOVA Keselarasan kerjaya, motivasi dan gaji dengan kepuasan kerja dalam kalangan Pegawai Polis	74
4.28	Pekali Piawai Beta Keselarasan kerjaya, motivasi dan gaji dengan kepuasan kerja dalam kalangan Pegawai Polis	74
4.29	Ringkasan Model Regresi Pelbagai Keselarasan kerjaya, motivasi dan gaji dengan kepuasan kerja dalam kalangan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	75
4.30	ANOVA Keselarasan kerjaya, motivasi dan gaji dengan kepuasan kerja dalam kalangan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	75
4.31	Pekali Piawai Beta Keselarasan kerjaya, motivasi dan gaji dengan kepuasan kerja dalam kalangan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	76
4.32	Ringkasan Keputusan Kajian Berdasarkan Hipotesis Kajian	77

SENARAI RAJAH

Rajah		Muka Surat
2.1	Model Heksagonal Holland(1973; 1985; 1996): Konsep Keselarasan Personaliti-Persekitaran	17
2.2	Holland's (1992) dan peta heksagon dimensi data/idea dan benda/manusia (Prediger's, 1992)	18
2.3	Konsep Teori Herzberg Dua Faktor	25
2.4	Kerangka Teoritikal Kajian	26
2.5	Kerangka Konseptual Kajian	39



SENARAI SINGKATAN

ANOVA	Analysis of Variance
VPI	Vocational Preference Inventory
JDI	Job Description Index
QMAT	A Questionnaire Measure of Individual Differences Tendency
SPSS	Statistical Package of the Social Sciences
UPM	Universiti Putra Malaysia



BAB I

PENDAHULUAN

Bab 1 mengemukakan perkara-perkara asas mengenai kajian yang meliputi latar belakang kajian, pernyataan masalah, persoalan kajian, objektif kajian, hipotesis kajian, definisi konsep dan operasional kajian serta limitasi kajian.

1.1 LATAR BELAKANG KAJIAN

Umum mengetahui bahawa pekerjaan sebagai Pegawai Perkhidmatan Pendidikan lazimnya dimonopoli oleh perempuan berbanding lelaki. Begitu juga pekerjaan sebagai Pegawai Polis, turut dimonopoli oleh lelaki berbanding perempuan. Pada tahun 2017 data keseluruhan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan di Malaysia adalah seramai 422,369 orang iaitu terdiri daripada 296,226 orang perempuan dan 126,143 orang lelaki. Manakala data anggota Polis yang berkhidmat pada tahun 2017 pula, seramai 104,157 anggota polis lelaki dan 13,772 anggota polis perempuan (data.gov.my). Oleh itu, pemilihan kerjaya berdasarkan aspek jantina perlu dititiberatkan oleh individu apabila literatur kajian menunjukkan lelaki dan perempuan cenderung untuk memilih pekerjaan yang setereotaip untuk jantina mereka (Low dan Rounds, 2007; Lent, Brown dan Hackett, 1994. Kajian meta analisis yang dilakukan oleh Su, Rounds dan Armstrong (2009) bagi mengukur perbezaan jantina dalam menentukan minat kerjaya ke atas lebih 1 juta responden mendapati jantina adalah pemboleh ubah yang jelas dalam membezakan minat individu. Selain itu, lelaki dikatakan berminat dalam bidang pekerjaan yang berkaitan dengan objek manakala perempuan berminat dalam bidang pekerjaan yang memerlukan mereka bekerja dengan orang lain.

Holland (1957) juga menyatakan perbezaan penumpuan dalam pemilihan kerjaya individu yang mempunyai keperibadian realistik berminat dalam kerjaya berorientasikan objek. Manakala individu yang mempunyai keperibadian sosial berminat dalam kerjaya berorientasikan manusia. Contohnya lelaki memasuki pekerjaan kejuruteraan disebabkan minat manakala, wanita cenderung kepada pekerjaan alturistik disebabkan suka membantu orang lain (Davey, 2001).

Kajian Freda Koh dan Abdul Halim (1996), mendapati personaliti jenis Realistik memiliki tret maskulin dan tret feminin yang rendah dalam kalangan pelajar lelaki. Manakala personaliti jenis sosial memiliki tret feminin dan tret maskulin yang rendah. Ciri-ciri personaliti jenis sosial antaranya suka berkomunikasi dengan individu lain, bertanggungjawab dan sopan santun.

Padangan ahli teori perkembangan kerjaya menyatakan aspek minat kerjaya, ciri personaliti, nilai pekerjaan dan keperluan seseorang itu menjadi indikator kerjasama, fokus dan pengekalan seseorang itu dalam bidang pekerjaan yang dipilih. Sidek (1998), menyatakan pemilihan kerjaya yang selaras antara personaliti-persekitaran seseorang perlu diberikan perhatian kerana semakin hampir keselarasan ciri-ciri personaliti dengan persekitaran kerja yang dipilih memberi kesan kepada motivasi, kepuasan kerja, kebolehan, pencapaian dan stabiliti. Holland (1973, 1979) pemilihan kejayaan, kepuasan, kecekapan dan tingkah laku sosial boleh diramal daripada keselarasan antara individu dengan persekitaran.

Bagi menerangkan tentang profil keselarasan terhadap jenis personaliti, Holland (1973, 1985, 1996) memperkenalkan istilah pola personaliti atau subjenis melalui kod tiga-mata Holland iaitu kod mata pertama mewakili jenis personaliti yang paling utama bagi seseorang individu. Kod mata kedua dan kod mata ketiga pula menerangkan jenis personaliti individu. Pola personaliti penting bagi membantu individu mengenal pasti personaliti seterusnya membantu membuat pilihan kerjaya yang bersesuaian dengan personaliti-persekitaran individu. Individu dan persekitaran boleh diklasifikasikan kepada enam jenis iaitu Realistik (R), Investigatif (I), Artistik (A), Sosial (S), *Enterprising* (E) dan *Conventional* (C).

Holland (1973, 1978, 1985, 1996) menyatakan individu yang mempunyai jenis personaliti R berada dalam keselarasan dengan persekitaran jenis R manakala jenis personaliti S berada dalam keselarasan dengan persekitaran jenis S dan seterusnya. Keadaan ini menerangkan bahawa kepuasan kerja yang tinggi akan dicapai apabila individu personaliti R bekerja sebagai arkitek (berada dalam persekitaran R) daripada menjadi kaunselor (persekitaran S). Manakala individu yang mempunyai personaliti S mencapai kepuasan kerja yang tinggi sebagai pelukis (persekitaran S) daripada menjadi mekanik kejuruteraan (persekitaran R). Keselarasan wujud apabila tuntutan kod tiga-mata Holland terhadap personaliti dan persekitaran kerja tersebut dipenuhi.

Pemilihan kerjaya yang selaras dengan personaliti dan persekitaran kerja yang dipilih mampu mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja individu secara tidak langsung dapat meningkatkan produktiviti organisasi. Holland (1973), menyatakan keselarasan personaliti-persekitaran dikaitkan dengan kepuasan kerja mendorong seseorang individu melakukan sesuatu kerja sebaik mungkin hasil daripada keselarasan yang wujud.

Menurut Coon (2000), motivasi boleh dibahagikan kepada dua iaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik ialah dilakukan secara sukarela untuk kepuasan diri dan peningkatan diri manakala motivasi ekstrinsik ialah hadir apabila mendapat ganjaran dan kebaikan dari luaran.

Faktor motivasi terdiri daripada sebelas faktor iaitu keseronokan kerja, gaji yang lumayan, penghargaan ke atas kerja yang dilakukan, keselamatan pekerjaan, persekitaran kerja yang baik, kenaikan pangkat dan pengiktirafan dalam organisasi, berkepentingan dalam organisasi, kesetiaan, disiplin yang berhemah, keprihatinan terhadap permasalahan dan faktor majikan menjadikan pekerjaan itu menyeronokkan (Ainon,2003; Lindner, 1998).

Produktiviti dan motivasi meningkat sekiranya organisasi memberikan kepuasan kerja kepada pekerja. (Sarimah & Faridatul, 2010). Selaras dengan pernyataan Gruneberg (1979) iaitu kepuasan pekerja adalah keutamaan organisasi kerana kepuasan kerja memberi kesan terhadap produktiviti organisasi. Budaya organisasi dibentuk berdasarkan sepuluh elemen iaitu peraturan dan polisi, matlamat dan pengukuran, adat istiadat dan norma, latihan, upacara dan peristiwa, perlakuan pengurusan, ganjaran dan pengiktirafan, komuniti, persekitaran fizikal dan struktur organisasi (Sarimah & Faridatul, 2010; Galpin, 1996).

Impak kepuasan kerja membolehkan pekerja seronok untuk bekerja maka motivasi juga meningkatkan, seterusnya memastikan kualiti penyampaian perkhidmatan berkesan kepada kumpulan sasaran.

1.2 PERNYATAAN MASALAH

Aspek keselarasan personaliti dan persekitaran kerja, motivasi dan kepuasan kerja individu memainkan peranan bagi melahirkan modal insan seterusnya merealisasikan Wawasan 2020 dalam tempoh dua tahun menjadi negara industri yang bakal bersaing dengan negara-negara maju. Holland (1998), menyatakan keselarasan personaliti-persekitaran kerja memberi kesan kepada motivasi, kepuasan kerja, pencapaian, produktiviti dan stabiliti.

Kajian mengenai aspek ini sangat penting dan relevan dengan keperluan semasa dibuat berdasarkan kenyataan bahawa kepuasan, motivasi, kecemerlangan dan produktiviti bergantung kuat kepada keselarasan individu dengan persekitaran kerja atau pendidikan (Sidek, 2008). Super (1972), juga menjelaskan tentang tingkah laku kerja perlu selaras dengan tahap perkembangan individu kerana individu cuba mengimplemtasikan sendiri diri dengan memilih pekerjaan yang mencerminkan dirinya.

Literatur kajian menunjukkan impak kepuasan kerja membolehkan pekerja seronok berada ditempat kerja maka motivasi dan produktiviti organisasi meningkat. Pekerja memperoleh kepuasan kerja sekiranya keperluannya dipenuhi manakala majikan memperoleh kepuasan apabila produktiviti yang tinggi dicapai oleh pekerja (Norhannan & Jamaliah, 2006).

Pemilihan kerjaya oleh seseorang individu juga dipengaruhi oleh tret personaliti individu. Kajian mendapati lelaki cenderung mendominasi pekerjaan siasatan dan realistik (dimensi benda) manakala wanita cenderung mendominasi dalam pekerjaan sosial (dimensi manusia), artistik dan konvensional (Su, Rounds & Armstrong, 2009; Armstrong & Rounds 2008; Deng, Armstrong & Rounds, 2007).

Ely dan Meyerson (2010), mendapati pekerjaan sebagai Pegawai Polis memerlukan kekuatan fizikal sebagai budaya kerja maskulin yang didominasi oleh kaum lelaki (berautonomi, berani, kuat dan berpegang teguh). Manakala aspek pekerjaan sosial sebagai budaya kerja yang feminin (Prokos & Padavic, 2002). Semua kajian ini menerangkan perbezaan ketara yang timbul berkaitan dengan jantina dalam pemilihan kerjaya individu.

Walau bagaimanapun, sekiranya individu bekerja dalam dunia pekerjaan yang tidak selaras berkaitan personaliti, minat dan pekerjaan individu memberi kesan kepada kerjaya dan kehidupannya. Ketidakselarasan antara personaliti-persekitaran dizahirkan antara dengan mengambil cuti sakit berlebihan, tidak hadir bertugas, kurang memberikan komitmen dan lain-lain (Carmeli & Gefan, 2004) keadaan ini sudah pasti memberi kesan kepada pencapaian dan produktiviti organisasi.

Holland (1973), juga menegaskan bahawa ketidakselarasan personaliti-persekitaran menyebabkan tahap motivasi pekerja rendah seterusnya melaksanakan tugas dalam keadaan kurang memuaskan memberi kesan kepada kepuasan dan motivasi mereka. Sekiranya keadaan ini tidak dibendung, membawa kepada pekerja berhenti kerja atau mengubah sikap agar lebih menyukai pekerjaan yang dipilih (Spoken, 1985).

Dalam kajian ini, berdasarkan teori tipologi Holland (1973, 1989) bagi mewakili jenis personaliti realistik dengan ciri maskulin pengkaji memilih pekerjaan sebagai Pegawai Polis. Pemilihan Pegawai Polis disebabkan data statistik menunjukkan pekerjaan ini di dominasi oleh lelaki (104, 157 orang) berbanding dengan perempuan (13,772 orang). Manakala mewakili jenis ciri personaliti Sosial dengan ciri feminin, pengkaji memilih pekerjaan sebagai Pegawai Perkhidmatan Pendidikan disebabkan data keseluruhan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan didominasi oleh lelaki (Su, Rounds dan Armstrong, 2009; Armstrong & Rounds, 2008; Deng, Armstrong & Rounds, 2007 dan Freda Koh & Abdul Halim, 1996).

Timbul persoalan untuk melihat sejauhmana pemilihan kerjaya Pegawai Polis dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan selaras dengan personaliti dan persekitaran pekerjaan mengikut teori tipologi Holland. Adakah seseorang yang bekerja dalam persekitaran kerja yang bertentangan dengan tret maskulin-feminin yang dimiliki memberi kesan kepada motivasi dan kepuasan

kerja dalam kerjayanya dan apakah sumbangan yang signifikan terhadap kepuasan kerja bagi kedua-dua jenis perkerjaan tersebut.

Kod tiga mata Holland (1989), bagi Pegawai Polis ialah Sosial, Realistik, dan *Enterprising* (S-R-E) manakala Pegawai Perkhidmatan Pendidikan pula Sosial, *Enterprising* dan Artistik (S-E-A). Hasil dapatan mengenai keselarasan pola personaliti-persekitaran Pegawai Polis dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan terhadap ciri personaliti dan ciri persekitaran kerja yang selaras berdasarkan teori tipologi Holland seterusnya memberi sumbangan kepada pengukuhan teori Holland itu sendiri.

1.3 PERSOALAN KAJIAN

1. Apakah tahap keselarasan antara jenis personaliti dan persekitaran kerja dalam kalangan Pegawai Polis dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan?.
2. Apakah tahap motivasi dalam kalangan Pegawai Polis dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan?.
3. Apakah tahap kepuasan kerja dalam kalangan Pegawai Polis dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan?.
4. Adakah terdapat hubungan antara jenis personaliti Realistik dan ciri maskulin dalam kalangan Pegawai Polis?.
5. Adakah terdapat hubungan antara jenis personaliti Sosial dan ciri feminin dalam kalangan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan?.
6. Adakah terdapat hubungan antara keselarasan kerjaya dan motivasi dalam kalangan Pegawai Polis dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan?.
7. Adakah terdapat hubungan antara keselarasan kerjaya dan kepuasan kerja dalam kalangan Pegawai Polis dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan?.
8. Adakah terdapat hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja dalam kalangan Pegawai Polis dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan?.
9. Adakah keselarasan kerjaya, motivasi dan gaji memberi sumbangan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam kalangan Pegawai Polis dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan?.

1.4 OBJEKTIF KAJIAN

Objektif umum kajian ini dijalankan ialah pertamanya, untuk menilai tahap keselarasan antara personaliti-persekitaran. Keduanya, hubungannya dengan motivasi dan kepuasan kerja dalam kalangan pekerja persekitaran maskulin dan feminin berasaskan teori Tipologi Holland. Secara khususnya pula objektif kajian yang telah dijalankan adalah untuk:

1. Menenalpasti tahap keselarasan antara jenis personaliti dan persekitaran kerja dalam kalangan Pegawai Polis dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan.
2. Menenalpasti tahap motivasi dalam kalangan Pegawai Polis dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan.
3. Menenalpasti tahap kepuasan kerja dalam kalangan Pegawai Polis dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan.
4. Menentukan sama ada terdapat hubungan positif yang signifikan antara jenis personaliti Realistik dan ciri maskulin dalam kalangan Pegawai Polis.
5. Menentukan sama ada terdapat hubungan negatif yang signifikan antara jenis personaliti Sosial dan ciri feminin dalam kalangan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan.
6. Menentukan sama ada terdapat hubungan yang signifikan antara keselarasan kerjaya dan motivasi dalam kalangan Pegawai Polis dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan.
7. Menentukan sama ada terdapat hubungan yang signifikan antara keselarasan kerjaya dan kepuasan kerja dalam kalangan Pegawai Polis dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan.
8. Menentukan sama ada terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja dalam kalangan Pegawai Polis dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan.
9. Menilai sama ada keselarasan kerjaya, motivasi dan gaji menyumbang kepada kepuasan kerja dalam kalangan Pegawai Polis dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan.

1.5 HIPOTESIS KAJIAN

Kajian ini dijalankan untuk melihat sama ada terdapat keselarasan antara personaliti dan ciri persekitaran dan hubungan dengan motivasi dan kepuasan kerja bagi perkerjaan maskulin dan feminine berasaskan teori tipologi Holland. Hipotesis dibentuk adalah seperti berikut:

- H_{a1} Terdapat hubungan positif yang signifikan antara jenis personaliti Realistik dan ciri maskulin dalam kalangan Pegawai Polis.
- H_{a2} Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara jenis personaliti Sosial dan ciri feminin dalam kalangan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan.
- H_{a3} Terdapat hubungan antara keselarasan kerjaya dan motivasi dalam kalangan Pegawai Polis dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan.
- H_{a4} Terdapat hubungan antara keselarasan kerjaya dan kepuasan kerja dalam kalangan Pegawai Polis dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan.
- H_{a5} Terdapat hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja dalam kalangan Pegawai Polis dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan.
- H_{a6} Keselarasan kerjaya, motivasi dan gaji menyumbang secara signifikan kepada kepuasan kerja dalam kalangan Pegawai Polis dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan.

1.6 DEFINISI OPERASIONAL

1.6.1 Keselarasan Kerjaya

Definisi keselarasan menurut Kamus Dewan edisi keempat (2013) ialah kepadanan, kesamaan, kesesuaian. Sementara itu, Holland (1973), menyatakan keselarasan adalah kekongruenan atau padanan antara jenis jenis personaliti-persekitaran pekerjaan individu yang dinilai berdasarkan skor darjah kongruen atau keselarasan.

Dalam konteks kajian ini, keselarasan kerjaya bermaksud ketepatan dalam pemilihan kerjaya (bidang pekerjaan) oleh seseorang agar selaras dengan ciri personaliti yang diterangkan dengan tiga kod mata Holland yang diperolehi hasil skor skala primier dalam *Vocational Preference Inventory* (VPI) iaitu Realistik (R), Investigatif (I), Artistik (A), Sosial (S), *Enterprising* (E) dan *Conventional* (C). Manakala skala sekunder dalam VPI yang dikaji merujuk

kepada Maskuliniti-Feminiti (MF). Aspek keselarasan kerjaya yang ingin dikaji ialah jenis personaliti Realistik dengan ciri maskulin bagi Pegawai Polis dan jenis personaliti Sosial dengan ciri feminin bagi Pegawai Perkhidmatan Pendidikan. Keselarasan ditentukan menggunakan indeks keselarasan lachan (1984) iaitu skor 26 hingga 28 adalah padanan baik, skor 20 hingga 25 menggambarkan hampir padan, skor 14 hingga 19 adalah hampir tidak padan dan skor kurang daripada 13 adalah padanan yang lemah dalam keselarasan personaliti-persekitaran Pegawai Polis dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan. Enam jenis personaliti-persekitaran adalah seperti berikut:-

1.6.1.1 Realistik

Menurut Holland (1973), realistik menerangkan tentang kompetensi mekanikal, manual, interaksi dengan mesin, alat dan objek. Selain itu individu juga mempunyai keupayaan dalam mengendalikan perkara yang berkaitan dengan mekanikal, praktikal, teknikal, dan fizikal. Perkerjaan reasitik adalah perkerjaan yang menuntut aktiviti praktikal, konkrit dan menggunakan mesin, alat atau bahan. Persekitaran pekerjaan seperti pegawai polis, mekanik elektronik, jurutera data komunikasi jurutera elektrik dan sebagainya. Bagi mengukur skala Realistik, nombor item yang terlibat ialah item 11, 21, 31, 41, 51, 61, 71, 81, 91, 101, 111, 121, 131 dan 141.

1.6.1.2 Investigatif

Menurut Holland (1973), investigatif menerangkan tentang kompetensi analitikal, teknikal, saintifik dan lisan. Individu yang sepihak dan tekak dalam menyelesaikan masalah, memahami atau menyelesaikan masalah praktikal dan masalah teknikal. Pekerjaan yang berkaitan dengan invenstigatif ialah pekerjaan yang menuntut individu terlibat dengan aktiviti analitikal atau intelektual dalam menyelesaikan masalah dan membentuk penyelesaian masalah. Persekitaran pekerjaan seperti saintis haiwan, ekologi hutan, kortikultur, ginekologi, neurologi dan sebagainya. Bagi mengukur skala Investigatif, nombor item yang terlibat ialah item 12, 22, 32, 42, 52, 62, 72, 82, 92, 102, 112, 122, 132, dan 142.

1.6.1.3 Artistik

Menurut Holland (1973), individu kreatif dan berinovasi. Berkeupayaan untuk berimajinatif, berbahasa, muzik dan boleh mengekspresikan idea. Pekerjaan yang berkaitan artistik ialah terlibat dengan pekerjaan yang kreatif seperti seni, muzik, penulisan, persembahan, *sculpture* dan lain-lain. Contoh pekerjaan seperti penyair, penari, pelakon, pelukis dan sebagainya. Bagi mengukur skala Artistik, nombor item yang terlibat ialah item 13, 23, 33, 43, 53, 63, 73, 83, 93, 103, 113, 123, 133, dan 143.

1.6.1.4 Sosial

Menurut Holland (1973), individu yang mempunyai kompetensi interpersonal dan kemahiran dalam merawat, atau mengajar orang lain. Individu sosial membolehkan individu menzahirkan sifat empati dan kemanusiaan. Pekerjaan yang berkaitan dengan sosial ialah pekerjaan yang melibatkan bekerja dengan membantu orang lain atau institut yang membantu orang lain. Contoh pekerjaan seperti ustazah, ustaz, guru tadika, pegawai sosial dan sebagainya. Bagi mengukur skala Sosial nombor item yang terlibat ialah item 14, 24, 34, 44, 54, 64, 74, 84, 94, 104, 114, 124, 134, dan 144.

1.6.1.5 Enterprising

Menurut Holland (1973), individu yang mempunyai kemahiran memanipulasi dan memujuk orang lain. Selain itu, mempunyai keupayaan dalam gaya personal serta cenderung kepada pekerjaan melibatkan kewangan. Individu ini cenderung bekerja berkaitan dengan memujuk bagi mencapai matlamat organisasi. Contoh pekerjaan seperti pengurus perumahan, pengurus pentadbiran, pengurus ladang dan sebagainya. Bagi mengukur skala *Enterprising* nombor item yang terlibat ialah item 15, 25, 35, 45, 55, 65, 75, 85, 95, 105, 115, 125, 135 dan 145.

1.6.1.6 Conventional

Menurut Holland (1973), individu yang mempunyai kemahiran pengkeranian atau kemahiran dalam mencapai standard organisasi, praktikal, tekun, cekap, patuh, bersungguh dan teliti, tidak berkhayal. Selain itu, individu terlibat dengan pekerjaan yang terlibat dengan nombor, benda dan mesin. Contoh pekerjaan seperti akauntan, analisis kredit dan sebagainya. Bagi mengukur skala *Conventional* nombor item yang terlibat ialah item 16, 26, 36, 46, 56, 66, 76, 86, 96, 106, 116, 126, 136, dan 146.

1.6.2 Pola Personaliti - Persekitaran

Pola personaliti-persekitaran ialah penjelasan tentang profil keselarasan jenis personaliti-persekitaran (Holland, 1985). Dalam kajian ini, pola personaliti-persekitaran merujuk kepada kod tiga mata Holland yang mewakili tiga jenis personaliti utama. Huruf pertama mewakili jenis personaliti yang paling dominan. Huruf kedua dan ketiga pula menerangkan tentang jenis personaliti kedua dan ketiga penting. Contohnya, seseorang individu mempunyai pola personaliti-persekitaran RIS, SEC atau lain-lain gabungan yang terdapat dalam RIASEC.

1.6.3 Maskulin-feminin

Menurut Holland (1973), maskulin -feminin yang diukur adalah dalam skala sekunder iaitu skala maskuliniti-feminiti (MF). Skala ini mewakili peranan setereotaip lelaki dan perempuan. Skor tinggi menerangkan pekerjaan tradisional lelaki manakala skor rendah menerangkan pekerjaan tradisional perempuan. Selain itu, skor tinggi juga menunjukkan ciri bersikap sosial, kompetitif dan cerdik. Item maskulin dan item feminin iaitu item 19, 29, 39, 49, 59, 69, 79, 89, 99, 109, 119, 129, 139, dan 149. Hasil skor rendah yang diperolehi oleh individu iaitu antara 0 hingga 7 menunjukkan individu yang memiliki ciri feminin. Ciri ini dikaitkan dengan kerjaya orang perempuan seperti guru, jururawat dan setiausaha. Manakala Hasil skor tinggi iaitu 8 hingga 14 menandakan individu memiliki ciri maskulin. Ciri ini dikaitkan dengan kerjaya lelaki seperti Pegawai Polis, Pegawai Tentera, jurutera dan lain-lain.

1.6.4 Motivasi

Douglas Mc Gregor (1960), memberikan gambaran bahawa manusia adalah individu yang kompleks dan kreatif. Manusia menguruskan segala kemahiran dan usahanya di dalam melakukan kerja yang konstruktif sekiranya mereka diberi peluang untuk melaksanakan tugas yang diberikan bagi memenuhi motivasi dalam diri individu.

Dalam konteks kajian ini, motivasi responden ditentukan hasil skor yang diperolehi menggunakan alat ukuran *A Questionnaire Measure of Individual Differences Tendency* (QMAT) oleh Atkinson (1964), Albert dan Bank Lewis (1978). Terdapat 38 item (30 item pernyataan positif dan 8 item pernyataan negatif) untuk mengukur aspek-aspek motivasi responden berdasarkan pemarkahan 5 skala likert. Semua item negatif perlu dikodkan semula. Item positif terdiri daripada soalan 1, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37 dan 38. Manakala item negatif yang perlu di re-kod semula terdiri daripada soalan 2, 3, 4, 5, 6, 15, 25, 28. Responden yang mempunyai skor lebih min yang tinggi dianggap mempunyai motivasi tinggi dan sebaliknya. Skor QMAT diperolehi dengan mencampurkan semua skor positif seterusnya menolaknya dengan jumlah skor negatif. Hasilnya menentukan skor motivasi individu pada tahap rendah atau tahap tinggi.

1.6.5 Kepuasan Kerja

Herzberg (1959) menyatakan dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja iaitu kepuasan persekitaran kerja dan faktor pendorong. Faktor kepuasan persekitaran kerja merupakan keinginan individu untuk mendapatkan tujuh komponen yang bersifat luaran untuk dipenuhi oleh sesebuah organisasi terhadap ahlinya. Manakala faktor pendorong pula merupakan faktor yang

bersifat intrinsik kepada seseorang individu di mana sekiranya faktor-faktor ini wujud maka dapat melahirkan motivasi kepada pekerja-pekerja dan dengan demikian dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik.

Locke (1969 dan 1976), menyatakan kepuasan kerja ialah "*A pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences*" iaitu satu tindakbalas berpuashati pekerja terhadap kerjanya.

Kepuasan kerja dalam konteks kajian ini merujuk kepada tindak balas hasil daripada penilaian kajian terhadap situasi kerja yang terdiri daripada dimensi kepuasan kerja yang dibentuk oleh Smith, Kendall dan Hulin (1975). Terdapat lima faktor utama yang diukur oleh alat ukuran *Job Descriptive Index* (JDI) yang dianggap sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. JDI mempunyai 72 item yang menggambarkan tahap kepuasan kerja tinggi, sederhana dan rendah mengikut komponen atau tahap kepuasan kerja secara keseluruhan. Berikut merupakan huraian faktor-faktor yang terdapat dalam alat ukuran JDI yang digunakan pakai dalam konteks kajian ini.

1.6.5.1 Pekerjaan itu sendiri

Perkerjaan itu sendiri dalam alat ukuran JDI merujuk kepada persepsi responden terhadap pekerjaan mereka sekarang. Ini termasuklah kerja yang dilakukan sekarang menyeronokkan, berulang-ulang, membosankan, mencabar, baik, mudah, selesa, kreatif, dihormati, menyihatkan, sentiasa bersiap sedia, tidak berkesudahan, meletihkan, panas, memberikan satu perasaan kepuasan dan sebagainya. Terdiri daripada 18 item iaitu dimensi item positif (1, 3, 5, 6, 7, 9, 10, 12, 13 & 18) dan dimensi item negatif yang perlu di re-kodkan semula (2, 4, 8, 11, 14, 15, 16, & 17).

1.6.5.2 Gaji

Gaji dalam alat ukuran JDI merujuk kepada persepsi responden kajian terhadap gaji bulanan yang mereka terima sekarang. Ini termasuklah gaji yang diterima sekarang mencukupi, memuaskan, cukup makan, tidak bagus, pendapatan yang tidak memberikan kemewahan, tidak terjamin, kurang daripada yang sepatutnya diterima, gaji terlalu tinggi dan gaji terlalu rendah. Terdiri daripada 9 item yang perlu di darab dengan dua (2) untuk memastikan jumlah setiap dimensi adalah sama iaitu dimensi item positif (19, 20, 23 & 26) dan dimensi item negatif yang perlu di re-kodkan semula (21, 22, 24, 25 & 27).

1.6.5.3 Peluang Kenaikan Pangkat

Peluang kenaikan pangkat dalam alat ukuran JDI merujuk kepada persepsi responden terhadap peluang untuk meningkatkan dari satu gred jawatan ke gred jawatan yang lebih tinggi. Ini termasuklah kerja sekarang mempunyai peluang kenaikan pangkat yang baik, yang terbatas, bergantung kepada kebolehan, pekerjaan tiada prospek, harapan kenaikan pangkat yang cerah, tidak kerap, seperti biasa dan sebagainya. Terdiri daripada 9 item yang perlu di darab dengan dua (2) untuk memastikan jumlah setiap dimensi iaitu dimensi item positif (28, 29, 30, 32, 35 & 36) dan dimensi item negatif yang perlu di re-kodkan semula (31, 33 & 34).

1.6.5.4 Penyeliaan

Penyeliaan dalam alat ukuran JDI merupakan persepsi individu terhadap penyeliaan daripada ketua. Terdiri daripada 18 item iaitu dimensi item positif (37, 40, 41, 42, 43, 46, 49, 51, 52 & 53) dan dimensi item negatif yang perlu di re-kodkan semula (38, 39, 44, 45, 47, 48, 50 & 54). Kenyataan-kenyataan dalam JDI seperti cerdas, membiarkan saya sendirian, ketua meminta nasihat dan sebagainya.

1.6.5.5 Rakan Sekerja

Rakan sekerja dalam alat ukuran JDI merujuk kepada persepsi responden terhadap rakan sekerja di organisasi. Terdiri daripada 18 item iaitu dimensi item positif (55, 58, 60, 63, 67, 69, 71 & 72) dan dimensi item negatif yang perlu di re-kodkan semula (56, 57, 59, 61, 62, 64, 65, 66, 68 & 70).

1.7 Limitasi Kajian

Pengkaji menghadapi beberapa halangan yang menjadi limitasi kajian bagi menyiapkan kajian yang dijalankan iaitu pertamanya kajian terhad kepada Pegawai Polis yang bertugas di ibu pejabat dan balai polis di daerah Sepang dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan yang bertugas di sekolah di Daerah Sepang sahaja.

Keduanya, penggunaan soal selidik dalam kajian ini hanya menggunakan tiga alat ukuran iaitu *Vocational Preference Inventory* (VPI), *A Questionnaire Measure of Individual Differences Tendency* (QMAT) dan *Job Descriptive Index* (JDI). Ketiga-tiga alat ukuran mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi berdasarkan kajian rintis yang dijalankan sebelum diedarkan kepada sampel. Walaupun begitu, besar kemungkinan sampel tidak menjawab dengan jujur dan tepat. Ini adalah disebabkan sampel berkemungkinan akan sensitif terhadap maklumat yang melibatkan pendedahan sendiri seperti soal selidik

kepuasan kerja. Oleh sebab itu, bagi mengurangkan ralat semasa menjawab, subjek tidak perlu untuk menyatakan nama mereka pada borang alat ukuran.

Ketiganya, adalah berkaitan dengan penggunaan teori. Pengkaji menggunakan Teori Tipologi Kerjaya Holland, Teori X dan Teori Y oleh Douglas Mc Gregor (1960), dan Teori Herzberg Dua Faktor diperkenalkan oleh Herzberg (1959). Ketiga-tiga teori ini mempunyai andaian asas, kekuatan dan kelemahan tersendiri. Oleh itu, dapatan kajian ini akan dibincangkan berdasarkan ketiga-tiga teori tersebut sahaja.

1.8 RUMUSAN

Dalam bab ini, pengkaji telah membincangkan dan menerangkan tentang latar belakang kajian, pernyataan masalah, persoalan kajian, objektif kajian, hipotesis kajian, definisi konsep dan operasional kajian serta limitasi kajian.

RUJUKAN

- Abd. Aziz Yusof. (2000). *Pengurus dan gelagat organisasi di abad ke 21*. Kuala Lumpur: Prentice Hall.
- Ahmad Rozelan Yunus, Rusnani Abdul Kadir, Amir Aris dan Mukhiffun Mukapit. (2010). Keselarasan personaliti-persekitaran pendidikan dengan pencapaian akademik pelajar: SPKS2010 *Seminar Psikologi Kebangsaan 2010*, 28-29 Oktober 2010, Kota Kinabalu, Malaysia. (Unpublished).
- Ahmad Shukri Mohd Nain. (2002). *Tingkh laku organisasi, pengenalan tingkh laku individu*. Skudai: Penerbitan Universiti Teknologi Malaysia.
- Ainon Mohd. (2003). *Panduan menggunakan teori motivasi di tempat kerja*. Kuala Lumpur: PTS Publication and Distributors Sdn. Bhd.
- Allport, G.W. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Amir Sadeghi. (2012). Hubungan antara gaya kepimpinan pentadbiran akademik dan kepuasan kerja pensyarah Universiti Penyelidikan.
- Anna Saiti Yiannis Papadopoulos. (2015). School teachers' job satisfaction and personal characteristics a quantitative research study in greece, *International Journal of Educational Management*, Vol. 29 Iss 1 pp. 73 -97. <http://dx.doi.org/10.1108/IJEM-05-2013-0081>.
- Ary, D., Jacobs, L.C. and Razavieh, A. (1972). *Introduction to research in education*. New York: Holt, Rinehart dan Winston.
- Atkinson, J.W. (1964). *An Introduction to motivation*. Oxford, England: Van Nostrand.
- Azizi Yahaya, Shahrin Hashim, Jamaludin Ramli, Yusof Boon dan Abdul Rahim Hamdan. (2007). *Menguasai penyelidikan dalam pendidikan*. Kuala Lumpur: PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.
- Azman Che Umar, (2001). *Pengurusan di Malaysia dari perspektif Islam*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Balogun, A.G. and Olowodunoye, S.A. (2012). Psychological factors as predictors of turnover intention among employees of post-consolidation banks in Nigeria, *A European Scientific Journal*, Vol. 8 No. 20, pp. 81-95.
- Barisue Ernest Nwidag and Solomon Joseph Okwendi (2015). A qualitative study of correlates of job satisfaction among officer of Nigeria police. *Journal of Sciences dan Humanities Research*, 1(2)1-8.
- Berry, L. M. (1997). *Psychology at work*. San Francisco: McGraw Hill.
- Brown, D. and Brooks, L. (1984). *Career choice and development*. Jossy-Bass Publishers: San Francisco.
- Carmeli, A, and Gefen, D. (2004). The relationship between work commitment models and employee withdrawal intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 49(4), 230-251.
- Chi-Ping Deng, Patrick Ian Armstrong and James Rounds. (2007). The fit of Holland's RIASEC model to US occupations. *Journal of Vocational Behavior*. 71;1-22.
- Chua Yan Piaw. (2006). *Asas statistik penyelidikan*. Malaysia: Mc Graw Hill Education Sdn Bhd.

- Chua, Y.P. (2011). *Kaedah penyelidikan*. Kuala Lumpur: McGraw Hill Companies.
- Clayton P. Omvig and Edward G. Thomas. (1974). vocational interests of affluent suburban students, *Vocational Guidance Quarterly*, 23, 1, 10.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis*. Englewood, NJ: Prentice-Hall.
- Cohen, J.(1992). *A power primer*. Psychological Bulletin, 112 (1): 155-159.
- Cohen, L., Manion, L. and Morrison, K. (2000). Research methods in education British. *Journal of Educational Studies*, 48 (4):446-446.
- Coon, D. (2000). *Introduction to Psychology: Gateway to mind and behavior (10th ed.)*, San Francisco: McGraw Hill.
- Davey FH. (2001). The relationship between engineering and your women's occupational priorities. *Canadian Journal of Counselling*. 35: 221–228.
- Darden, W. R., Hampton, R. and Howell, R. D. (1989). Career versus organizational committment, antecedents and consequences of retail salespeoples' commitment. *Journal of Retailing*, 65, (spring), 80-106.
- Deniz, K. Z., Türe, E., Uysal, A., & Akar, T. (2014). Investigation of vocational interest and vocational preference in terms of gender and socio-economic status. *Eurasian Journal of Educational Research*, 57, 91-112. <http://dx.doi.org/10.14689/ejer.2014.57.1>.
- Dimas Muhammad Akbar, Heru Kurnianto Tjahjono dan Rr. Sri Handari Wahyuningsih. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul. *Proceeding Health Architecture*, 1(1) ISBN: 978-602-19568-6-1 Website: <http://mmr.umy.ac.id/artikel/proceeding/> Page | 53.
- Donald Ary, Lucy Cheser Jacobs, Asghar Razavieh and Christine K. Sorensen. (2009). *Introduction to research in education*. Wadsworth Publishing.
- Erny Yusnida Che Yusoff, Haslinda Abdullah dan Zatul Himmah Adnan (2017). Hubungan kepuasan kerja dengan kecederdasan emosi dalam kalangan warga polis diraja Malaysia. *Malaysia Journal of Society and Space* 13, Issue 1 (22-37), ISSN 2180-2491.
- Faridah Mohd Sopah. (2001). Hubungan antara keselarasan personaliti dengan kepuasan kerja di kalangan kaunselor sekolah menengah di negeri selangor. Projek master yang tidak diterbitkan. Fakulti Pengajian Pendidikan. Universiti Putra Malaysia, Serdang.
- Freda Koh dan Abdul Halim Othman. (1996). Kekongruenan personaliti-persekitaran pendidikan di kalangan pelajar universiti. *Jurnal PERKAMA* Bil. 6, 93 -119.
- Fricko, Mary Ann M. and Beehr, Terry A. (1992). A longitudinal investigation of interest congruence among african-american nursing personee. *Journal of Vocational Behavior*. 46. 55-70.
- Fritzsche, B.A. and Parrish, T. Brown, S.D. and Lent, R.W. (2005). *Theories and research on job satisfaction, in career development and counseling: Putting Theory and Research to Work*, Wiley, Hoboken, NJ.
- Galpin, Timothy J and Galpin, Timothy J (1996). *The human side of change: A practical guide to organization redesign* (1st ed). Jossey-Bass Publishers, San Francisco.

- Gitonga, C. M., Orodho, J. A., Kigen, W. and Wangeri, T. (2013). Gender differences in Holland. *International Journal of Education and Research Vol. 1 No. 7*.
- Gottfredson, G. D., and Holland, J. L. (1990). A longitudinal test of the influence of congruence: Job satisfaction, competency utilization, and counterproductive behavior. *Journal of Counseling Psychology*, 37(4), 389-398. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.37.4.389>.
- Gruneberg, M. M. (1979). *Understanding job satisfaction*. London: The Macmillan Press Ltd.
- Hairunnaja Najmuddin. (2005). *Membimbing Remaja Memilih Pendidikan dan Kerjaya*. Kuala Lumpur : PTS Professional Publishing.
- Harren, V.A., Kass, R.A., Tinsley, H.E.A., and Moreland, J.R. (1978). Influence of sex role attitudes and cognitive styles on career decision-making. *Journal of Counseling Psychology*, 25, 390-398.
- Herzberg .F., Maunser, B., Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New Jersey: JohnWiley and Son, Inc.
- Hick Herbert. G and Gullet Roy. C. (1981). *Management*, Mc Graw Hill International. Book.
- Holland, J. L. 1958. "A Personality Inventory Employing Occupational Titles." *Journal of Applied Psychology* 42:336-342.
- Holland, J. L. (1973). *A theory of vocational personality and work environment*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices* (2nd Ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Holland, J. L. (1989). *The occupations finder*. Florida: Psychological Assessment Resources Inc.
- Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Florida: Psychological Assessment Resources.
- Iachan, R (1984). Measurement of agreement for use with holland classifications system. *Journal of Vocational Behaviour*. 24. 133-141.
- Ilda Salwani Ameer and Parmjit Singh. (2013). Exploring grade levels and gender differences in numeracy thinking among secondary school students, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 90, Pages 187-195.
- James R. Mahalik, Justin C. Perry, Aimee Coonerty-Femiano, Christine Catraio and Lee N. Land. (2006). Examining Conformity to Masculinity Norms as a Function of RIASEC Vocational Interests. *Journal of Career Assessment*, Vol. 14 No. 2, May 2006 203–213. DOI: 10.1177/1069072705283761.
- Jugger, C. Neukryg and MC Auliffe, G. (1992). Congruence between personality traits and choosen occupations as a predictor of job staticfaction for people with disabilities rehabilitation. *Counseling Bulletin*.36 (1). 53-56.
- Kamus Dewan Edisi Keempat (2013). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- Keith L. Whittingham. (2017). Gender differences in relationships between personality and career attribute priority. *Journal of Business Diversity* Vol. 17(2).
- Landy, F. J., and Conte, J. M. (2004). *Work in 21st century, an introduction to individual and organizational psychology*. New York: McGraw Hill.

- Landy, Frank J., and Don A. Trumbo. (1980). *Psychology of work behavior*. Homewood, IL: Dorsey Press.
- Leah H. Schultz, James J. Connolly, S. Mason Garrison, Madeleine M. Leveille, and Joshua J. Jackson. (2017). Vocational interests across 20 years of adulthood: Stability, change, and the role of work experiences. *Journal of Research in Personality* 71: 46–56.
- Lent RW, Brown SD, Hackett G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*. 45:79–122.
- Li Yee Wah. (1999). Kekongruen personaliti persekitaran dan kepuasan kerja di kalangan wartawan dan penlisan berdasarkan teori pemilihan kerjaya holland. Universiti Kebangsaan Malaysia: Tesis Sarjana Muda.
- Lindner, J.R. (1998). Understanding employee motivation. *Journal of Extension*, 36(3).
- Locke, E. (1976). *The nature and causes of jobsatisfaction*. In M.D. Dunette (ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- McGregor, D. (1966; 1969). *Leadership and motivation: Essays*, MIT Press.
- Mehrabian Albert and Bank Lewis. (1978). A questionnaire measure of individual differences in achieving tendency. *Educational and Psychological Measurement - Educ Psychol Meas*. 38. 475-478. 10.1177/001316447803800234.
- Micheal L. Morris. (2016). Vocational Interest in United States: Sex, Age, Ethnicity, dan Year Effects. *Journal of Counseling Psychology*. Vol. 63, No. 5, 604–615 0022-0167/16/. <http://dx.doi.org/10.1037/cou0000164>.
- Mohd Majid Konting. (1990). *Kaedah penyelidikan pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mohd Zahari Ismail, Nik Zaleha Nik Manap, Abdul Hanif Mustaffa, Fisal Harun, Abdul Razak Sadli, Abdub Rani Yunus (PMU), Roslina Lapanditah, Mahmood Mohamad, Samsudin Abdullah, Wan Azlan Wan Ismail, Mohd Sani Said, Kamarudin Ajib dan Saifullah Musa. (2017). Tahap kepuasan bekerja di Politeknik, Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. *Jurnal Sultan Alauddin Sulaiman Shah*. Vol 4 Bil 1.
- Nor Liyana Mohd Bakti dan Mansor Abu Talib (2010). Tekanan kerja, motivasi dan kepuasan kerja tentera laut armada Tentera Laut Diraja Malaysia. *Jurnal Kemanusiaan bil.15 Jun 2010* Fakulti Ekologi Manusia Universti Putra Malaysia.
- Noraini Idris. (2010). *Penyelidikan dalam pendidikan*. Kuala Lumpur: McGraw Hill (Malaysia) Sdn Bhd.
- Noraini Ismail dan Sidek Mohd Noah (2006). Profil dan keselarasan kerjaya di dalam dunia pekerjaan maskulin dan feminin di daerah petaling. *Jurnal Teknologi*, 44(E) Jun 2006:31-44, Universiti Teknologi Malaysia.
- Norashid Othman dan Hamzah Md.Omar. (2014). Beban tugas dan motivasi pengajaran guru di sekolah menengah daerah ranau. *Jurnal Pemikir Pendidikan*. *Journal for Educational Thinkers*, Vol. 5, pp. 35-57, ISSN 1985-3637.

- Norhannan Ramli dan Jamaliah Abdul Hamid. (2006). Gaya kepimpinan pengetua wanita dan hubungannya dengan tahap motivasi guru sekolah menengah. *Jurnal Pendidikan*, Jilid 31, (53-69).
- Olive, H. (1973). Sex differences in adolescent vocational preferences. *Vocational Guidance Quarterly*, 21: 199–201. doi:10.1002/j.2164-585X.1973.tb00872.x.
- Othman Mohamed (2001). *Penulisan tesis dalam bidang sains sosial terapan*, Serdang: University Putra Malaysia.
- Pallant, J. (2001). *SPSS Survival manual*. London: Open University Press.
- Pallant, J. (2007). *SPSS Survival manual*. NSW: Allen and Unwin.
- Parmjit Singh, Chan Yuen Fook, Gurnam Kaur Sidhu dan Ranjit Kaur. (2010). Panduan komprehensif penulisan cadangan penyelidikan. Kuala Lumpur: Pusat Penerbitan Universiti (UPENA), UiTM.
- Prokos, A and Padavic, I. (2002). There oughtta be a law against bitches: Masculinity lessons in police academy training' *Gender, Work and Organization*. Vol 9 No 4 pp 439-459.
- Raimonda Alonderiene Modesta Majauskaite (2016). Leadership style and job satisfaction in higher education institutions. *International Journal of Educational Management*, Vol. 30 Iss 1 pp. 140 – 164, <http://dx.doi.org/10.1108/IJEM-08-2014-0106>.
- Raj Kumar. (2017). A comparative Study of Vocational Interests of Secondary School Students in Relation to Their Gender. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR)* Vol-3, Issue-4, ISSN: 2454-1362, <http://www.onlinejournal>.
- Robin J. Ely and Debra E. Meyerson. (2010). An organizational approach to undoing gender: The unlikely case of offshore oil platforms. *Research in Organizational Behavior*. 30, 3-34.
- Rohani Ali (2004) *Motivasi dan hubungkaitnya dengan prestasi kerja: Kajian di kalangan pengawal trafik udara di jabatan penerbangan awam Subang Selangor*. Masters Thesis, Universiti Utara Malaysia.
- Salkind, J.N.J (2009). *Exploring research* (7thed.). New Jersey, Pearson Education.
- Sarimah Ismail dan Faridatul Akmar Talip. (2010). Kepuasan bekerja staf akademik jabatan pendidikan teknikal dan kejuruteraan, *Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai*. pp. 1-7. (Unpublished).
- Schuttenberg, E.M., O'Dell, F.L. and Kaczala C.M. (1990). Vocational personality types and sex-role inventory perception of teachers, counselors and educational administrators. *The Career Development Quarterly*. September. 60-74.
- Shinu, Renu Bala and Lalita Kumari (2016). A study of relationship between job satisfaction and emotional intelligent among school teacher of kangra district of himachal predesh. *Pacific Business Review International*, Vol. 8, Issue: 11.
- Sidek Mohd Noah (1996). *Keselarasan personaliti dan persekitaran latihan: satu kajian di kalangan pelajar universiti berdasarkan teori keselarasan individu-persekitaran holland*. Tesis PhD yang tidak diterbitkan. Jabatan Psikologi. UKM, Bangi.
- Sidek Mohd Noah (1998). *Pengujian dalam psikologi dan kaunseling*. Serdang: Perkhidmatan Percetakan Fakulti Pengajian Pendidikan.

- Sidek Mohd. Noah (2002). *Perkembangan kerjaya: Teori dan praktis*. Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- Sidek Mohd Noah (2005). *Pengujian dan penilaian Dalam Kaunseling: Teori dan aplikasi*. Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- Sidek Mohd Noah (2006). *Perkembangan kerjaya: Teori dan praktis*. Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- Smith, P.C., Kendall, L.M., and Hulin, C.L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Rand-McNally, Chicago.
- Sophie Hennekam. (2016). Competencies of older workers and its influence on career success and job satisfaction. *Employee Relations*, Vol. 38 Issue: 2, pp.130-146, <https://doi.org/10.1108/ER-05-2014-0054>.
- Spokane A.R. (1985). A review of research on person environment congruence in holland's theory of careers. *Journal of Vocational Behaviors*.26. 306-343.
- Steers, R. M. and Porter, L.W. (1991). *Motivation and work behaviour*. 5th Ed. New York: McGraw-Hill.
- Stephen A. Woods and Sarah E. Hampson. (2010). Predicting adult occupational environments from gender and childhood personality Traits. *Journal of Applied Psychology*.
- Su, R., Rounds, J., & Armstrong, P. I. (2009). Men and things, women and people: A meta analysis of sex differences in interests. *Psychological Bulletin*, 135(6), 859_884. Available from <http://dx.doi.org/10.1037/a0017364>.
- Super, D. E. (1957). *Vocational adjustment in terms of role theory*. *Vocational Guidance Quarterly*, 5: 139-141. doi:10.1002/j.2164-585X.1957.tb01745.x.
- Thurayya Haji Othman. (2007). Hubungan burnout dengan kepuasan kerja di kalangan staf jabatan agama johor. Master Sarjana Yang Tidak Diterbitkan Universiti Teknologi Malaysia, Johor.
- Tuckman, Bruce W. (1988; 1998). *The long road to Boston*, Tallahassee, FL: Cedarwinds Publishing.
- Ucheagwu, Valentine, A, Nweke, C. C, Anazonwu, C.O, Ugokwe-Ossai, R.N and Mathias, Bentina Alaware. (2012). Gender and career choice differences on bakery vocational interest inventory: implications for vocational counseling in Nigeria. *International Journal of Development and Management Review (INJODEMAR) Vol. 7*.
- Wyndolyn M. A. Ludwikowski, Patrick I. Armstrong, and Daniel G. Lannin (2017). Explaining Gender Differences in Interests: The Roles of Instrumentality and Expressiveness. *Journal of Career Assessment*. 1-18. DOI: 10.1177/1069072717692743.