

LAMPIRAN MANUAL

1. Alat Ujian Penaksiran Motivasi – *A Quick Measure Of Motivation Achievement Versi Malaysia (Ray, 1979)*
2. Alat Ujian Penaksiran Personaliti – *Big Five Inventory – 10 (BFI-10; Rammstedt & John, 2007)*
3. Alat Ujian Penaksiran Minat Kerjaya – *Survei Minat Kerjaya – Prof. Madya Dr. Nor Ba'ayah UKM*

A QUICK MEASURE OF MOTIVATION ACHIEVEMENT (RAY, 1979)

(versi Malaysia)

Disediakan oleh
Dr Nor Ba'yah Abdul Kadir

MANUAL
2013

PENGENALAN

Zhao dan rakan-rakan (2010) meneliti motivasi pencapaian dari perspektif kehematan manakala Stewart dan Roth (2007) menjelaskan bahawa motivasi pencapaian adalah komponen kekal ciri-ciri seorang usahawan yang menubuhkan sendiri perniagaan atau usahawan yang bercita-cita memiliki perusahaan yang besar dan stabil. Ray (1980) mencadangkan motivasi pencapaian seharusnya dilihat daripada perspektif tingkah laku autoritarian. Ini kerana individu autoritarian dan individu yang bercita-cita tinggi tidak akan memberi laluan kepada orang lain, tunduk kepada kerendah orang atau bersikap kurang perikemanusiaan dan tidak mempedulikan kebahagiaan orang lain. Kejayaan mereka disebabkan oleh sikap mementingkan diri, adakalanya sanggup menikam rakan sendiri, matlamat akhir mereka mencapai apa yang diinginkan. Untuk mencapai kejayaan ini, mereka sanggup mengorbankan nilai-nilai murni atau mengeneipkan nilai ideal serta sanggup mengganggu ketenteraman orang lain. Peluang adalah antara komponen bagi mencapai matlamat peribadi. Oleh itu, menjadi satu kelaziman dalam masyarakat apabila individu yang menjadi ketua kepada orang lain atau dominan lebih popular dalam pencapaian kerjaya. Bagaimanapun, kajian-kajian lepas menunjukkan keputusan yang tidak konsisten. Motivasi pencapaian tiada kaitan dengan tingkah laku autoritarian, sebaliknya Ray mencadangkan agar konsep tingkah laku autoritarian perlu disemak semula. Ray (1979) mentakrifkan tingkah laku autoritarian sebagai "the tendency or desire to impose one's own will on others." Konsep tingkah laku autoritarian melibatkan kecenderungan individu atau keinginan untuk mempengaruhi hasrat sendiri ke atas orang lain. Motivasi pencapaian dilihat sebagai asas atau titik permulaan kepada tingkah laku autoritarian. Motivasi pencapaian jugadilihatdaripada pelbagai sudut. Sub-bahagian yang paling banyak ialah mencari-kejayaan berbanding takut kepada kegagalan dan motivasi intrinsik berbanding ekstrinsik (orientasi kejayaan). Motivasi pencapaian boleh diukur sama ada secara projektif atau soalselidik.

Skala **A Quick Measure of Motivation Achievement** merupakan alat ujian yang mengukur motivasi bagi pencapaian individu dalam bidang keusahawanan khususnya dan pekerjaan secara amnya. Berdasarkan model pembelajaran keperluan McClelland, terdapat tiga motif dalam motivasi pencapaian individu iaitu kuasa(power), pergabungan (affiliation) dan pencapaian (achievement). Motif kuasa melibatkan kesan ke atas tingkah laku orang lain dan emosi yang sangat ketara manakala motif pergabungan melibatkan kestabilan, pengekalan dan pemulihan hubungan baik dengan orang lain. Motif pencapaian pula melibatkan persaingan dalam mencapai kecemerlangan atau menyediakan sumbangan unik. Ini bermakna, asas pembinaan alat ujian ini adalah meneliti motivasi individu dalam hubungan interpersonal dalam sesebuah organisasi atau pekerjaan.

Lazimnya, beberapa alat ujian motivasi pencapaian dibina oleh para pengkaji sains sosial terutama dalam bidang motivasi dan emosi. Bagaimanapun, kebanyakan alat ujian yang dicadangkan mengukur motivasi pencapaian akademik di sekolah-sekolah dan tidak boleh diaplikasi ke atas latar tempat kerja atau pekerjaan. Justeru, alat ujian motivasi pencapaian dibina bagi memenuhi keperluan pekerja dalam motivasi pencapaian. Permintaan dalam menghasilkan alat ukuran lapor diri (self-report) bagi motivasi pencapaian amat memberangsangkan. Alat ukuran motivasi pencapaian kelihatnya bersesuaian digunakan dalam konteks pelbagai budaya. Skala Motivasi Pencapaian versi pendek ini pada asalnya dibangunkan daripada item-item yang dibina oleh Lynn (1969) dan telah disahkan secara meluas ke atas sampel Australia (Ray, 1974, 1975). Pengubahsuaian pada skala juga telah disahkan oleh Beezhold (1975) dalam kajiannya ke atas sekumpulan

responden yang terdiri daripada kakitangan firma insuran di Afrika Selatan. Responden dibahagikan kepada dua kumpulan iaitu kumpulan yang mempunyai tanda-tanda luaran motivasi pencapaian dan tiada tanda-tanda motivasi pencapaian. Hasil kajian mendapati terdapat perbezaan yang ketara dalam motivasi pencapaian mengikut kategori kumpulan apabila kumpulan yang mempunyai tanda-tanda luaran motivasi pencapaian memperoleh min skor yang lebih tinggi berbanding dengan kumpulan yang tidak mempunyai tanda-tanda luaran motivasi pencapaian.

PSIKOMETRIK

Lynn (1969) dan Smith (1973) melaporkan pembinaan skala motivasi pencapaian. Bagaimanapun, kebolehpercayaan alat ujian yang dibina oleh Lynn pada 1969 didapati agak rendah (Ray, 1971; O'Gorman, 1974) iaitu nilai Cronbach alfa antara 0.17 dan 0.38 manakala skala Smith memperoleh nilai kebolehpercayaan Cronbach alfa 0.56. Dengan menggunakan kaedah split-half dan uji-uji semula, nilai kebolehpercayaan Cronbach alfa adalah antara 0.45 – 0.54 (Opolot, 1977). Nilai kebolehpercayaan yang dianggap sesuai bagi skala versi pendek adalah .75 (Shaw & Wright, 1967).

PENTADBIRAN ALAT UJIAN

Berikut adalah panduan mentadbir alat ujian:

- A Quick Measure of Motivation Achievement boleh ditadbirkan kepada individu berumur 18 tahun dan ke atas.
- Alat ujian ini boleh ditadbirkan secara temubual atau berbentuk format bertulis. Alat ujian juga boleh ditadbir sendiri oleh responden atau klien.
- Penyelidik atau pengamal profesional seharusnya membenarkan responden menjawab soalan secaraendirian dan memastikan data yang diperoleh adalah sulit dan rahsia.
- Alat ujian direkabentuk untuk meneliti motivasi pencapaian responden atau klien secara global, justeru itu, soalan-soalan yang dibina adalah luas maknanya bertujuan untuk membenarkan responden membentuk interpretasi dan penilaian ke atas diri sendiri. Sekiranya responden atau klien memerlukan penjelasan tentang konsep motivasi pencapaian, adalah lebih baik sekiranya penyelidik atau pengamal profesional TIDAK menyediakan jawapan-jawapan tentatif atau contoh-contoh berkaitan. Penyelidik atau pengamal profesional secara langsung boleh memberi respons seperti berikut:

“Cuba fikirkan soalan tersebut dalam bentuk yang boleh diterima akal/logik. Tidak ada jawapan yang betul atau salah.”

“Just think of the question you have been asked in the way it makes sense to you. There is no right or wrong answer.”

- Jika responden atau klien masih bertanyakan soalan tersebut, terus ke soalan berikutnya atau keluarkan soalan/item tersebut.
- Perlu diingatkan bahawa tiada masa yang dihadkan ketika menjawab soalan.

Alat ujian motivasi pencapaian menggunakan jawapan berbentuk nominal atau dikotomi iaitu **YA**, **TIDAK PASTI** dan **TIDAK**. Penyelidik perlu menerangkan atau memastikan bahawa responden memahami bagaimana hendak memberi respons kepada soalan-soalan alat ujian.

Semua item-item alat ujian ini boleh diskorkan dengan mencampurkan semua jawapan untuk mendapatkan total skor. Jawapan yang diberikan merupakan refleksi tahap motivasi pencapaian responden atau klien. Bagi individu yang memberikan jawapan **TIDAK PASTI** sebanyak 35% (5 item), individu tersebut dianggap sebagai tidak mempunyai arah haluan hidup. Oleh yang demikian, individu tersebut boleh dirujuk kepada kaunselor atau pakar motivasi sebelum diberikan bantuan Geran Pelancaran.

Jawapan **YA** diberi skor 2; Jawapan **TIDAK PASTI** diberi skor 0; Jawapan **TIDAK** diberi skor 1

Bagi item negatif (Item-item 1, 7, 11, 12, 13, 14) atau bertanda (R) cara pemarkatan adalah seperti berikut:

Jawapan **YA** diberi skor 1; Jawapan **TIDAK PASTI** diberi skor 0; Jawapan **TIDAK** diberi skor 2

Skor maksima adalah 28 dan skor minima adalah 14. Tahap pemarkatan skor mentah motivasi pencapaian adalah seperti berikut:

Skor 14 – 18 = Sederhana

Skor 19 – 23 = Baik

Skor 24 – 28 = Tinggi

ALAT UJIAN MOTIVASI PENCAPAIAN VERSI MALAYSIA

ARAHAN: Berikut ialah kenyataan yang menggambarkan diri seseorang. Tandakan \checkmark pada ruang **YA** jika kenyataan itu menggambarkan diri anda. Tandakan **TIDAK** jika kenyataan itu tidak menggambarkan diri anda dan tandakan **TIDAK PASTI** jika anda tidak pasti sama ada kenyataan itu berkait dengan diri anda atau tidak.

Bil	Kenyataan	Tidak pasti	Tidak	Ya
1	Rasa selesa lebih penting daripada memajukan diri sendiri. (R)	0	1	2
2	Saya berpuas hati jika saya tidaklah sehebat orang lain dalam pekerjaan. (R)	0	1	2
3	Saya mahu membuat penambahbaikan cara kerja.	0	1	2
4	Saya mengambil risiko untuk memupuk orang yang mungkin berguna dalam kerjaya.	0	1	2
5	Saya mudah resah dan marah apabila berasa membuang masa.	0	1	2
6	Saya sentiasa bekerja keras untuk menjadi antara yang terbaik dalam kerjaya.	0	1	2
7	Saya gembira bekerja dengan rakan sekerja yang sehaluan walaupun kurang cekap berbanding dengan yang sukar tetapi cekap. (R)	0	1	2
8	Saya cenderung merancang pekerjaan atau kerjaya.	0	1	2
9	Berjaya dalam kerjaya adalah penting.	0	1	2
10	Saya seorang yang bercita-cita tinggi.	0	1	2
11	Saya cenderung untuk melihat kejayaan orang lain daripada melakukan kerja untuk berjaya. (R)	0	1	2
12	Saya menggambarkan diri sebagai seorang yang malas. (R)	0	1	2
13	Mebiarkan masa berlalu begitu sahaja tanpa membuat sesuatu perkara. (R)	0	1	2
14	Saya membuat kerja seperti biasa tanpa membuat banyak perancangan. (R)	0	1	2

(R) adalah item yang perlu diterbalikkan

PEMBERSIHAN DATA

Adalah penting data yang dijawab oleh responden atau klien disemak. Mana-mana soalan yang tidak dijawab perlu dikemukakan kepada responden atau klien. Jawapan yang diberi merupakan bukti skor responden atau klien sama ada berada di atas atau di bawah skor piawai. Kekurangan data atau kehilangan mana-mana jawapan menandakan sama ada responden atau klien kurang memahami soalan tersebut atau kurang bersetuju dengan soalan-soalan tersebut. Data-data yang tidak lengkap menyebabkan herotan variasi dalam analisis data.

MENUKARKAN SKOR MENTAH KEPADA SKOR PIAWAI 0 – 100

Tujuan membentuk satu keputusan yang boleh dibandingkan dengan keputusan lain, data perlu ditukarkan kepada skor piawai. Skor piawai lazimnya dikadarkan antara 0 – 100 skala poin. Nilai tersebut dikenali sebagai poin. Tukaran skor tidak menjejaskan data kerana prosesnya adalah mudah. Cara menukarkan skor mentah kepada skor piawai adalah seperti berikut:

$$(X - k^{\min} / k^{\max} - k^{\min}) \times 100$$

X = skor atau min
k^{min} = skor minima
k^{max} = skor maksima

Contoh 1:

Min skor adalah 1.8 pada skala 2 poin

$$(1.8 - 1)/(2 - 1) \times 100 = 80\%$$

Contoh 2:

Min skor adalah 2.7 pada skala 3 poin

$$(2.7 - 1)/(3 - 1) \times 100 = 85\%$$

INTERPRETASI DATA

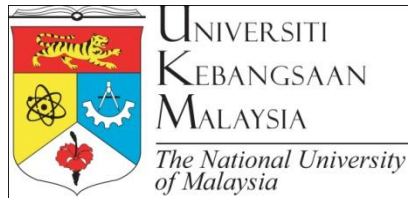
Data yang diperoleh daripada skala motivasi pencapaian boleh digunakan sama ada pada peringkat individu. Min skor alat ujian boleh diinterpretasi kepada taburan normal individu dalam populasi. Julat norma populasi Malaysia adalah 50-100 poin.

Jika data itu adalah min skor kumpulan, ia boleh merujuk kepada taburan normal min kumpulan. Julat norma bagi masyarakat Malaysia adalah 70-80 poin.

Skor yang semakin tinggi menunjukkan bahawa motivasi pencapaian individu adalah tinggi. Sekiranya individu memperoleh skor peratusan 85%, ini bermakna individu tersebut mempunyai tahap motivasi pencapaian yang tinggi jika dibandingkan dengan individu yang memperoleh skor peratusan sebanyak 45%.

RUJUKAN

- Beezhold, M.A. (1975). A study of job orientation and motivation in different groups of white and coloured employees. PhD dissertation, University of Stellenbosch.
- Lynn, R. (1969). An achievement motivation questionnaire. *British Journal of Clinical Psychology*, 60(4), 529-534.
- O'Gorman, J. G. (1974). On the Validity of Lynn's Achievement Motivation Questionnaire. *British Journal of Clinical Psychology*, 13(2), 209-210.
- Opolot, J.A. (1977). Reliability and validity of Smith's quick measure of achievement motivation scale. *British Journal of Clinical Psychology*, 16(4), 395-396.
- Ray, J. J. (1971). An attitude to authority scale. *Australian Psychologist*, 6(1), 35-50.
- Ray, J. J. (1974). Are trait self-ratings as valid as multi-item scales? A study of achievement motivation. *Australian Psychologist*, 9, 44-49.
- Ray, J. J. (1975). A behavior inventory to measure achievement motivation. *Journal of Social Psychology*, 95, 135-136.
- Ray, J. J. (1980). The comparative validity of Likert, Projective, and Forced-choice indices of achievement motivation. *The Journal of Social Psychology*, 111, 63-72.
- Shaw, M.E., & Wright, J.M. (1967). *Scales for the measurement of attitudes*. New York: McGraw Hill.
- Smith, J. M. (1973). A quick measure of achievement motivation. *British Journal of Clinical and Social Psychology*, 12(2), 137-143.
- Stewart, W.H., & Roth, P.L. (2007). A meta-analysis of achievement motivation differences between entrepreneurs and managers. *Journal of Small Business Management*, 45(4), 401-421.
- Zhao, H., Seibert, S.E., & Lumpkin, G. T. (2010). The relationship of personality to entrepreneurial intentions and performance: A meta-analytic review. *Journal of Management*, 36, 381-404.



Big Five Inventory – BFI 10 (Rammstedt & John, 2007)

(versi Malaysia)

Disediakan oleh
Dr Nor Ba'yah Abdul Kadir

MANUAL
2014

PENGENALAN

Inventori Lima Faktor (Big Five Inventory, BFI) telah dibina pada penghujung 1980s (John, Donahue & Kentle, 1991) boleh dikatakan instrument yang paling pendek. Pada ketika itu, instrument tersebut dilihat sangat radikal kerana 44 frasa item yang boleh dijawab dalam tempoh lima minit. Inventori ini juga dikatakan bagus dalam mengukur dimensi lima faktor personaliti. Kebanyakan instrument (Goldberg, 1992) mempunyai item-item yang banyak, NEO-PI-R misalnya mengandungi 60 item.

Dalam era teknologi yang semakin pesat serta kesibukan penyelidik, kelihatannya terdapat permintaan dari segi penggunaan alat ujian atau inventori yang pendek. Sebagai contohnya, penggunaan item tunggal penghargaan sendiri (Robins, Hendin & Trzesniewski, 2001), single-item ability ratings (Rammstedt & Rammsayerm, 2002) dan 10-item mengukur personaliti lima faktor (Gosling, Rentfrow & Swann, 2003). Justeru itu, Burisch (1997) berpendapat bahawa kebanyakan alat ujian versi pendek mempunyai ciri-ciri psikometrik yang baik. Oleh itu, tidak mustahil, BFI versi pendek ini juga adalah bagus dan sesuai digunakan ke atas populasi yang besar.

PSIKOMETRIK

Rammstedt, Goldberg dan Borg (2010) melaporkan pengukuran inventori Big 5 versi pendek yang dilihat digunakan ke atas pelbagai sampel sama ada pelajar atau populasi awam. *Factor loading* menunjukkan sampel responden berpendidikan rendah menghasilkan enam faktor manakala sampel responden yang berpendidikan sederhana dan tinggi menghasilkan lima faktor. Ini bermakna, BFI-10 adalah sensitif terhadap tahap pendidikan. Ujian kestabilan min koefisien BFI ke atas sample Amerika Syarikat dan German (uji semula dalam tempoh 6-8 minggu) adalah baik dan memuaskan (nilai r antara .72 hingga .78), menunjukkan bahawa BFI stabil dan sesuai digunakan dalam konteks silang budaya. *Convergent validity* memperlihatkan bahawa nilai korelasi r antara BFI-10 dan NEO-PI-R melebihi .30. Keesahan luaran pula dikendalikan antara laporan sendiri dan peer-report BFI-10. Keputusan mendapati nilai korelasi r adalah secara puratanya .42. Jelas di sini bahawa BFI-10 memperlihatkan convergent dan discriminant validity yang hampir sama dengan BFI-44.

PENTADBIRAN ALAT UJIAN

Berikut adalah panduan mentadbir alat ujian:

- BFI-10 boleh ditadbirkan kepada individu berumur 15 tahun dan ke atas.
- Inventori ini boleh ditadbirkan secara temubual atau berbentuk format bertulis. Ia juga boleh ditadbir sendiri oleh responden.
- Penyelidik atau pengamal profesional seharusnya membenarkan responden menjawab soalan secara sendirian dan memastikan data yang diperoleh adalah sulit dan rahsia.

- Inventori direkabentuk untuk meneliti personaliti responden, justeru itu, soalan-soalan yang dibina adalah membenarkan responden membentuk interpretasi dan penilaian ke atas diri sendiri. Sekiranya responden memerlukan penjelasan tentang makna dan konsep domain personaliti, adalah lebih baik sekiranya penyelidik atau pengamal professional TIDAK menyediakan jawapan-jawapan tentatif atau contoh-contoh berkaitan. Penyelidik atau pengamal professional secara langsung boleh memberi respons seperti berikut:

“Cuba fikirkan soalan tersebut dalam bentuk yang boleh diterima akal/logik. Tidak ada jawapan yang betul atau salah.”

“Just think of the question you have been asked in the way it makes sense to you. There is no right or wrong answer.”

- Jika responden masih bertanyakan soalan tersebut, terus ke soalan berikutnya atau keluarkan soalan/item tersebut.
- Perlu diingatkan bahawa tiada masa yang dihadkan ketika menjawab soalan.

Inventori Big 5 jawapan berbentuk bersambungan iaitu Sangat setuju, Setuju, Tidak Pasti, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Bersetuju. Penyelidik perlu menerangkan atau memastikan bahawa responden memahami bagaimana hendak memberi respons kepada soalan-soalan tersebut.

Semua item-item alat ujian ini diskorkan dengan mencampurkan jawapan mengikut domain yang ditetapkan. Jawapan yang diberikan merupakan refleksi terhadap personaliti responden. Bagi individu yang memberikan jawapan TIDAK PASTI sebanyak 35% (3 item), individu tersebut dianggap sebagai tidak pasti akan dirinya. Oleh yang demikian, individu tersebut boleh dirujuk kepada ahli psikologi untuk menerangkan karakteristik individu.

Jawapan **SANGAT TIDAK SETUJU** diberi skor 1; **TIDAK SETUJU** diberi skor 2; **TIDAK PASTI** diberi skor 3, **SETUJU** diberikan skor 4 dan **SANGAT SETUJU** diberikan skor 5.

Bagi item negatif (Item-item 1, 3, 4, 5, 7) atau bertanda (R) cara pemarkatan adalah seperti berikut:

Jawapan **SANGAT TIDAK SETUJU** diberi skor 5; **TIDAK SETUJU** diberi skor 4; **TIDAK PASTI** diberi skor 3, **SETUJU** diberikan skor 2 dan **SANGAT SETUJU** diberikan skor 1.

PEMBERSIHAN DATA

Adalah penting data yang dijawab oleh responden disemak. Mana-mana soalan yang tidak dijawab perlu dikemukakan kepada responden. Kekurangan data atau kehilangan mana-mana jawapan menandakan sama ada responden kurang memahami soalan tersebut atau kurang bersetuju dengan soalan-soalan tersebut. Data-data yang tidak lengkap menyebabkan herotan variasi dalam analisis data.

PENSKORAN SKALA BFI-10

Pengskoran skala BFI-10: Extraversi: 1R, 6; Kepersetujuan: 2, 7R; Kehematan: 3R, 8; Neurotisme: 4R, 9; Keterbukaan: 5R; 10 (R= adalah item yang perlu diterbalikkan skor). Setiap domain/dimensi kemudiannya dicampurkan skor. Skor minima bagi setiap domain/dimensi ialah 2 dan skor maksimum adalah 10. Lazimnya, ujian personaliti **TIDAK** mempunyai total skor atau jumlah skor keseluruhan item. Tahap pemarkatan skor mentah personaliti adalah seperti berikut:

Skor 2-6 = Rendah

Skor 7-10 = Tinggi

INTERPRETASI

Semakin tinggi skor, semakin hampir karakteristik individu tersebut berbanding secara relatif dengan skor yang rendah.

RUJUKAN

- Burisch, M. (1997). Test length and validity revisited. *European Journal of Personality*, 11, 303-315.
- Gosling, S.A., Rentfrow, P.J., & Swann, W.B., Jr. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37, 504-528.
- John, O.P., Donahue, E.M., & Kentle, R.L. (1991). *The Big Five Inventory-Versions 4a and 54*. Berkeley, CA: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- Rammstedt, B. & John, O. P. (2007). Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German. *Journal of Research in Personality*, 41, 203-212.
- Rammstedt, B., Goldberg, L.R., & Borg, I. (2010). The measurement equivalence of Big-Five factor markers for persons with different levels of education. *Journal of Research in Personality*, 44, 53-61.
- Robins, R.W., Hendin, H.M., & Trzesniewski, K.H. (2001). Measuring global self-esteem: Construct validation of a single-item measure and the Rosenberg self-esteem scale. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 151-161,

Big Five Inventory – 10 (BFI-10; Rammstedt & John, 2007)

Arahan: Pernyataan dibawah adalah berdasarkan 13irri-ciri yang mungkin terdapat pada diri anda. Sila bulatkan jawapan bagi setiap soalan menggunakan skala jawapan di bawah.

- 1= Sangat tidak setuju
 2= Tidak setuju
 3= Tidak pasti
 4= Setuju
 5= Sangat setuju

Saya melihat diri saya sebagai:

Bil	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Tidak banyak cakap	1	2	3	4	5
2.	Secara umum, boleh dipercayai	1	2	3	4	5
3.	Cenderung menjadi malas	1	2	3	4	5
4.	Relaks, boleh mengurus tekanan dengan baik	1	2	3	4	5
5.	Kurang minat kesenian/artistik	1	2	3	4	5
6.	Peramah, suka bergaul	1	2	3	4	5
7.	Cenderung mencari kesalahan orang lain	1	2	3	4	5
8.	Menyelesaikan kerja dengan teliti	1	2	3	4	5
9.	Mudah cemas	1	2	3	4	5
10.	Mempunyai imaginasi yang aktif	1	2	3	4	5



Survei Minat Kerjaya (Adaptasi daripada Career Interest Survey)

(versi Malaysia)

Disediakan oleh
Dr Nor Ba'yah Abdul Kadir

MANUAL
2014

PENGENALAN

Survei Minat Kerjaya (SMK) hasil ubahsuai daripada Career Interest Survey. Ia dibina bagimeninjau darjah minat kerjaya dan jenis kerjaya. SMK membantu individu membuat keputusan dalam menentukan kerjaya yang ingin diceburi. Alat ujian SMK ini boleh digunakan kepada individu yang baru memulakan kerja, memikirkan hendak menukar kepada kerjaya baru atau mempertimbangkan pendidikan yang berkaitan dengan kerjaya. Tidak dinafikan antara alat ujian kerjaya yang popular adalah Holland (Self-Directed Search, 1979). Alat ujian ini dibina dengan mendasarkan personaliti adalah berhubungkait dengan persekitaran. Alat ujian tersebut mengkategorikan minat individu kepada enam jenis kategori. Alat ujian lain yang mengukur minat kerjaya ialah Vocational Preference Inventory, Work Values Inventory, Career Decision-making Difficulties Questionnaire, The Vocational Identity Scale, Strong-Campbell Interest Inventory dan lain-lain.

PENTADBIRAN ALAT UJIAN

Berikut adalah panduan mentadbir alat ujian:

- Survei Minat Kerjaya boleh ditadbirkan kepada individu berumur 18 tahun dan ke atas.
- Inventori ini boleh ditadbirkan secara temubual atau berbentuk format bertulis. Ia juga boleh ditadbir sendiri oleh responden.
- Penyelidik atau pengamal professional seharusnya membenarkan responden menjawab soalan secara sendirian dan memastikan data yang diperoleh adalah sulit dan rahsia.
- Inventori direkabentuk untuk meneliti personaliti responden, justeru itu, soalan-soalan yang dibina adalah membenarkan responden membentuk interpretasi dan penilaian ke atas diri sendiri. Sekiranya responden memerlukan penjelasan tentang makna dan konsep domain personaliti, adalah lebih baik sekiranya penyelidik atau pengamal professional TIDAK menyediakan jawapan-jawapan tentatif atau contoh-contoh berkaitan. Penyelidik atau pengamal professional secara langsung boleh memberi respons seperti berikut:

“Cuba fikirkan soalan tersebut dalam bentuk yang boleh diterima akal/logik. Tidak ada jawapan yang betul atau salah.”

“Just think of the question you have been asked in the way it makes sense to you. There is no right or wrong answer.”

- Jika responden masih bertanyakan soalan tersebut, terus ke soalan berikutnya atau keluarkan soalan/item tersebut.
- Perlu diingatkan bahawa tiada masa yang dihadkan ketika menjawab soalan.

Survei Minat Kerjaya menggunakan jawapan berbentuk nominal atau dikotomi iaitu **YA**, **TIDAK PASTI** dan **TIDAK**. Penyelidik perlu menerangkan atau memastikan bahawa responden memahami bagaimana hendak memberi respons kepada soalan-soalan alat ujian.

Semua item-item alat ujian ini boleh diskorkan dengan mencampurkan semua jawapan untuk mendapatkan total skor. Jawapan yang diberikan merupakan refleksi tahap minat kerjaya responden atau klien. Bagi individu yang memberikan jawapan TIDAK PASTI sebanyak 36% (9 item), individu tersebut dianggap sebagai tidak mempunyai arah haluan hidup. Oleh yang demikian, individu tersebut boleh dirujuk kepada kaunselor atau pakar motivasi sebelum diberikan bantuan Geran Pelancaran.

Jawapan **YA** diberi skor 2; Jawapan **TIDAK PASTI** diberi skor 0; Jawapan **TIDAK** diberi skor 1

Bagi item negatif (Item-item 5, 6, 7, 10, 17, 18, 19, 20, 21, 24) atau bertanda (R) cara pemarkatan adalah seperti berikut:

Jawapan **YA** diberi skor 1; Jawapan **TIDAK PASTI** diberi skor 0; Jawapan **TIDAK** diberi skor 2

Skor maksima adalah 50 dan skor minima adalah 25. Tahap pemarkatan skor mentah motivasi pencapaian adalah seperti berikut:

Skor 25 – 29 = Rendah

Skor 30 – 34 = Sederhana

Skor 35 – 39 = Sederhana Tinggi/Baik

Skor 40 – 50 = Tinggi

Jika menjawab sebanyak 9 item dan lebih TIDAK PASTI (36%) dianggap gagal kerana minat dan pendiriannya tidak jelas.

INTERPRETASI

Semakin tinggi skor, semakin tinggi minat kerjayanya berbanding secara relatif dengan skor yang rendah.

PEMBERSIHAN DATA

Adalah penting data yang dijawab oleh responden disemak. Mana-mana soalan yang tidak dijawab perlu dikemukakan kepada responden. Kekurangan data atau kehilangan mana-mana jawapan menandakan sama ada responden kurang memahami soalan tersebut atau kurang bersetuju dengan soalan-soalan tersebut. Data-data yang tidak lengkap menyebabkan herotan variasi dalam analisis data.

SURVEI MINAT KERJAYA

ARAHAN: Berikut ialah kenyataan yang menggambarkan diri seseorang. Bulatkan pada ruang **YA** jika kenyataan itu menggambarkan diri anda. Tandakan **TIDAK** jika kenyataan itu tidak menggambarkan diri anda dan tandakan **TIDAK PASTI** jika anda tidak pasti sama ada kenyataan itu berkait dengan diri anda atau tidak.

Bil	Kenyataan	TIDAK PASTI	TIDAK	YA
1	Nasihat penting untuk berjaya	0	1	2
2	Kerja luar adalah seronok	0	1	2
3	Boleh memuaskan orang lain	0	1	2
4	Mampu menyiapkan kerja tanpa bantuan orang lain	0	1	2
5	Tidak suka membuat keputusan yang susah (R)	0	1	2
6	Tidak akan membuat sesuatu untuk tujuan peribadi (R)	0	1	2
7	Lebih selesa bersendirian (R)	0	1	2
8	Akan belajar sesuatu yang baru walaupun susah	0	1	2
9	Merancang secara beransur-ansur	0	1	2
10	Terus kekal dengan perancangan awal saya (R)	0	1	2
11	Menurut arahan satu demi satu	0	1	2
12	Boleh bekerja secara beransur-ansur	0	1	2
13	Boleh berinteraksi dengan orang lain	0	1	2
14	Sentiasa memikirkan masa depan	0	1	2
15	Mengelak konflik atau bertelingka pendapat	0	1	2
16	Berterus terang adalah penting	0	1	2
17	Selesa dengan keadaan sekarang daripada memikirkan masa akan datang (R)	0	1	2
18	Boleh membuat keputusan (R)	0	1	2
19	Buat keputusan dahulu kemudiannya membetulkan mana yang salah (R)	0	1	2
20	Selalu memulakan kerja dan orang lain yang akan menyiapkannya (R)	0	1	2
21	Selesa dengan majlis yang tidak ramai orang (R)	0	1	2
22	Selesa bekerja dengan orang lain	0	1	2
23	Memikul tanggungjawab sepenuhnya	0	1	2
24	Selalu datang lambat dalam temu janji (R)	0	1	2
25	Selesaikan kerja dahulu barulah berehat/beriadah	0	1	2

(R) adalah item yang diterbalikkan skor