

**HUBUNGAN GAYA KEPIMPINAN DAN  
PRESTASI KERJA DALAM ORGANISASI**

**SITI RAFEAH BINTI BAHARIN**

**FAKULTI SAINS SOSIAL DAN KEMANUSIAAN**

**UNIVERSITI MALAYSIA SABAH**

**2021**



**UMS**  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

## PENGESAHAN PEYELIA LATIHAN ILMIAH

NAMA : SITI RAFEAH BINTI BAHARIN  
NO. MATRIK : BA18110512  
TAJUK : HUBUNGAN GAYA KEPIMPINAN DAN PRESTASI  
KERJA DALAM ORGANISASI  
IJAZAH : SARJANA MUDA SAINS SOSIAL (HUBUNGAN  
INDUSTRI)

DISAHKAN OLEH:

PENYELIA

DR. NOOR SYAKIRAH BINTI ZAKARIA

(Nama Penyelia)

\_\_\_\_\_

(Tandatangan)



## **PENGAKUAN PELAJAR**

Saya Siti Rafeah binti Baharin dengan ini mengaku bahawa Tesis Latihan Ilmiah Sarjana Muda Sains Sosial dengan kepujian Hubungan Industri yang bertajuk "Hubungan Gaya Kepimpinan dan Prestasi Kerja dalam Organisasi" adalah hasil usaha saya sendiri melainkan ringkasan dan petikan yang setiap satunya telah saya jelaskan sumbernya.

---

(SITI RAFAEH BINTI BAHARIN)

BA18110512

Program Hubungan Industri



## PENGHARGAAN

Syukur Alhamdulillah di atas limpah dan kurniaan-Nya, pengkaji dapat menyiapkan penulisan tesis ini dengan baik. Tujuan tesis ini dilakukan adalah untuk memenuhi syarat bergraduasi, dan pengkaji berharap agar penulisan tesis ini boleh memberi sumbangan kepada penambahbaikan ilmu pengetahuan kepada para pembaca dan pengkaji di masa akan datang.

Jutaan terima kasih dan setinggi-tinggi penghargaan kepada Dr. Noor Syakirah binti Zakaria selaku penyelia sepanjang pengkaji menjalankan kajian ini. Kesabaran dan kesudian beliau dalam membimbing serta tunjuk ajar amatlah saya hargai. Tidak dilupakan juga ucapan ribuan terima kasih kepada pensyarah hubungan industri yang lain yang turut membantu pengkaji sepanjang pengkaji menjalankan kajian ini.

Di samping itu, pengkaji juga ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada kedua ibu bapa yang tercinta, Baharin bin Abu Bakar dan Rosni binti Panjang serta keluarga yang tidak jemu memberi sokongan moral dan bantuan dari segi kewangan sepanjang menjalankan kajian ini.

Tidak lupa juga buat rakan-rakan saya yang sudi berkongsi ilmu dan menghulurkan bantuan sepanjang kajian ini dilaksanakan. Akhir sekali, ribuan terima kasih kepada semua responden yang telah memberikan kerjasama yang padu dan kepada semua pihak yang terlibat sama ada secara langsung mahupun tidak langsung dalam kajian ini. Hanya Allah sahaja yang dapat membalas jasa anda semua.

Dengan kerjasama semua pihak, saya dapat menjalankan kajian ini dengan sempurna. Tanpa bantuan mereka semua, saya tidak boleh menjalankan kajian ini dengan jayanya.



## ABSTRAK

Kajian ini dijalankan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepimpinan dan prestasi kerja dalam organisasi. Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti gaya kepimpinan yang diamalkan dalam organisasi dan untuk menjelaskan hubungan gaya kepimpinan dan prestasi kerja dalam organisasi. Pendekatan kuantitatif telah digunakan dalam kajian ini dan borang soal selidik telah disebarikan melalui pautan *google form* kepada 100 orang responden. Terdapat lima jenis gaya kepimpinan iaitu gaya kepimpinan *laissez faire*, gaya kepimpinan transaksi, gaya kepimpinan transformasi, gaya kepimpinan autokratik dan gaya kepimpinan demokratik. Dalam kajian ini, pengkaji telah menggunakan analisis deskriptif, analisis kolerasi dan analisis regrasi. Berdasarkan analisis kolerasi Pearson, gaya kepimpinan *laissez faire*, gaya kepimpinan transaksi, gaya kepimpinan transformasi dan gaya kepimpinan demokratik mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja manakala gaya kepimpinan autokratik tidak menunjukkan adanya hubungan yang signifikan terhadap prestasi kerja. Analisis regrasi pula menunjukkan bahawa hanya gaya kepimpinan transformasi sahaja yang mempunyai hubungan yang signifikan terhadap prestasi kerja. Manakala, gaya kepimpinan *laissez faire*, gaya kepimpinan transaksi, gaya kepimpinan autokratik dan gaya kepimpinan demokratik tidak menunjukkan wujudnya hubungan yang signifikan terhadap prestasi kerja.

**Kata Kunci:** gaya kepimpinan *laissez faire*, gaya kepimpinan transaksi, gaya kepimpinan transformasi, gaya kepimpinan autokratik, gaya kepimpinan demokratik, prestasi kerja.

## ABSTRACT

*This aim of research is to find out the relationship between leadership style and job performance in the organization. The objectives of this study is to identify the leadership styles practiced in the organization and to explain the relationship of leadership style and job performance in the organization. A quantitative approach was used in this study and the questionnaire was distributed via google form link to 100 respondents. There are five types of leadership styles namely laissez faire leadership style, transactional leadership style, transformational leadership style, autocratic leadership style and democratic leadership style. In this study, researchers have used descriptive analysis, correlation analysis and regression analysis. Based on Pearson correlation analysis, laissez faire leadership style, transactional leadership style, transformational leadership style and democratic leadership style have significant relationship with job performance while autocratic leadership style does not show significant relationship with job performance. But, regression analysis showed that only transformational leadership style had a significant relationship with job performance. Whereas, laissez faire leadership style, transactional leadership style, autocratic leadership style and democratic leadership style did not show the existence of a significant relationship on job performance.*

**Keywords:** *laissez faire leadership style, transactional leadership style, transformational leadership style, autocratic leadership style, democratic leadership style, job performance.*

## ISI KANDUNGAN

Pengesahan Penyelia Latihan Ilmiah	i
Pengakuan Pelajar	ii
Penghargaan	iii
Abstrak	iv
Abstract	v
Senarai Kandungan	vi-vii
Senarai Jadual	viii-ix
Senarai Rajah	x
Senarai Lampiran	xi

### **BAB 1**

#### **PENGENALAN**

1.1 Latar Belakang Kajian	1-3
1.2 Permasalahan Kajian	3-5
1.3 Persoalan Kajian	5
1.4 Objektif Kajian	5
1.5 Skop Kajian	6
1.6 Kepentingan Kajian	6-7
1.7 Definisi Terma	7-11
1.8 Susunan Tesis	11-12

### **BAB 2**

#### **SOROTAN LITERATUR**

2.1 Pengenalan	13
2.2 Konsep	13-16
2.3 Teori	16-21
2.4 Jenis Gaya Kepimpinan	22-24
2.5 Kajian Lepas Berkaitan Gaya Kepimpinan dan Prestasi kerja	24-27
2.6 Kerangka Kajian	27-28
2.7 Rumusan Bab	28

### **BAB 3**



<b>METODOLOGI KAJIAN</b>	
3.1 Pengenalan	29
3.2 Reka Bentuk Kajian	29-30
3.3 Kaedah Penyelidikan Kuantitatif	30
3.4 Unit Analisis	30-31
3.5 Teknik Persampelan	31-32
3.6 Teknik Pengumpulan Data	32-33
3.7 Instrumen Kajian	33-34
3.8 Pengukuran Pemboleh Ubah	35-38
3.9 Kaedah Analisis Data	38-40
3.10 Rumusan Bab	40
<b>BAB 4</b>	
<b>DAPATAN KAJIAN</b>	
4.1 Pengenalan	41
4.2 Latar Belakang Responden	41-48
4.3 Ujian Kebolehpercayaan	48-50
4.4 Ujian Pembersihan Data	50-51
4.5 Analisis Diskriptif	51-58
4.6 Purata Nilai Min bagi Gaya Kepimpinan dan Prestasi Kerja	59-60
4.7 Analisis Kolerasi	60-61
4.8 Analisis Regresi Mudah	62-64
4.9 Keputusan Ujian Hipotesis Penyelidikan	64
4.10 Rumusan Bab	65
<b>BAB 5</b>	
<b>PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN</b>	
5.1 Pengenalan	66
5.2 Ringkasan Kajian	66-68
5.3 Perbincangan Dapatan Kajian	68-71
5.4 Implikasi Kajian	71-72
5.5 Limitasi dan Cadangan untuk Kajian akan Datang	72-73
5.6 Rumusan Bab	73
<b>RUJUKAN</b>	74-78
<b>LAMPIRAN</b>	79-91





## SENARAI JADUAL

Jadual 3.1:	Senarai Instrumen Kajian yang Digunakan	34
Jadual 3.2:	Item Bahagian B	35-36
Jadual 3.3:	Item dalam Bahagian C	37
Jadual 3.4:	Item dalam Bahagian D	38
Jadual 3.5:	Kaedah Analisis Data	39-40
Jadual 4.1:	Jantina Responden	41
Jadual 4.2:	Bangsa Responden	42
Jadual 4.3:	Status Perkahwinan Responden	43
Jadual 4.4:	Taraf Pendidikan Responden	44
Jadual 4.5:	Sektor Pekerjaan Responden	46
Jadual 4.6:	Jawatan Responden	47
Jadual 4.7:	Ujian Kebolehpercayaan	48
Jadual 4.8:	Nilai Cronbach's Alpha	49
Jadual 4.9:	Ujian Pembersihan Data	50
Jadual 4.10:	Taburan Nilai Min dan Sisihan Piawai Bagi Item Gaya Kepimpinan Laissez-Faire	51
Jadual 4.11:	Taburan Nilai Min dan Sisihan Piawai bagi Gaya Kepimpinan Transaksi	52
Jadual 4.12:	Taburan Nilai Min dan Sisihan Piawai bagi Gaya Kepimpinan Transformasi	53
Jadual 4.13:	Taburan Nilai Min dan Sisihan Piawai bagi Gaya Kepimpinan Autokratik	54
Jadual 4.14:	Taburan Nilai Min dan Sisihan Piawai bagi Gaya Kepimpinan Demokratik	55

Jadual 4.15:	Taburan Nilai Min dan Sisihan Piawai bagi Prestasi Kerja	56
Jadual 4.16:	Taburan Nilai Min dan Sisihan Piawai bagi Prestasi Kerja Semasa Covid-19	57
Jadual 4.17:	Purata Nilai Min Gaya Kepimpinan	59
Jadual 4.18:	Purata Nilai Min Prestasi Kerja	60
Jadual 4.19:	Analisis Kolerasi	60
Jadual 4.20:	Analisis Regrasi	62
Jadual 4.21:	Keputusan Analisis Regrasi Antara Gaya Kepimpinan Laissez Faire, Transaksi, Transformasi, Autokratik, dan Demokratik	62
Jadual 4.22:	Keputusan Ujian Hipotesis Penyelidikan	64

## SENARAI RAJAH

Rajah 2.1:	Kerangka Konseptual	28
Rajah 4.1:	Jantina Responden	42
Rajah 4.2	Bangsa Responden	43
Rajah 4.3	Status Perkahwinan Responden	44
Rajah 4.4	Taraf Pendidikan Responden	45
Rajah 4.5	Sektor Pekerjaan Responden	46
Rajah 4.6	Jawatan Responden	47

## SENARAI LAMPIRAN

1:	Borang Soal Selidik	79-84
2:	Keputusan Peratusan Turnitin	85-91



## **BAB 1**

### **PENGENALAN**

#### **1.1 Latar Belakang Kajian**

Seorang pemimpin adalah orang yang memegang kedudukan yang dominan yang mampu melakukan pengawasan atau pengaruh yang tinggi terhadap orang lain. Kepimpinan merupakan proses seseorang individu dalam mempengaruhi orang lain terhadap pencapaian matlamat kumpulan atau organisasi. Jia et al., (2017) berpendapat bahawa terdapat hubungan secara langsung diantara kepimpinan dan kejayaan sesebuah organisasi (Suhailie Yaacob, 2019). Kepemimpinan merupakan proses di mana seseorang pemimpin itu boleh mengarahkan aktiviti agar boleh mencapai matlamat sesebuah kumpulan atau organisasi dan juga memberi pengaruh kepada orang lain serta memberi inspirasi atau motivasi.

Kepemimpinan pada dasarnya adalah proses di mana satu individu atau kadang-kadang sekelompok kecil individu mempengaruhi usaha orang lain ke arah pencapaian matlamat dalam keadaan tertentu. Setiap pemimpin dalam organisasi dan operasi mereka mengamalkan gaya kepemimpinan tertentu di mana gaya kepemimpinan itu disebut sebagai satu set corak tingkah laku (Joyee Chua et al., 2018). Menurut Northhouse (2007), tanpa kepimpinan, organisasi akan bergerak terlalu perlahan dan hilang arah (Mawoli et al.) Oleh itu, dapat dilihat bahawa setiap organisasi perlu ada pemimpin agar matlamat dan objektif organisasi boleh dicapai.

Bukan itu sahaja, para pemimpin juga perlu menyesuaikan diri dengan pelbagai situasi apabila timbul permintaan untuk memastikan ada kepimpinan yang berkesan (Heresy & Blanchard, 1988; Joyce Chua et al, 2018). Tambahan pula, gaya kepimpinan yang berbeza digunakan berdasarkan jumlah arah, kekuatan membuat keputusan dan pemberdayaan (Iqbal et al, 2015; Joyce Chua et al, 2018). Tingkah laku kepimpinan juga boleh meningkatkan kepuasan kerja pekerja, motivasi pekerja

dan prestasi pekerja. Tingkah laku kepimpinan yang baik akan mempercepatkan perkembangan kebanyakan organisasi. Justeru itu, ia memainkan peranan yang penting dalam prestasi organisasi (Ismail Ali Jama, 2017).

Sebaliknya, prestasi pekerja adalah asas penting dalam organisasi. Prestasi adalah konstruk multidimensi utama yang mempunyai kaitan yang kuat dengan matlamat strategik organisasi dan bertujuan untuk mencapai hasil (Mwita, 2020; Ismail Ali Jama, 2017). Che Mohd Syaharuddin Che Cob et al (2017) telah mendapati bahawa aspek keberkesanan prestasi kerja boleh dipengaruhi oleh gaya kepimpinan seseorang pemimpin. Bahkan, prestasi pekerja akan menurun sekiranya kurang arahan dan kepimpinan yang strategik dalam menguruskan kerja rutin (Joyce Chua et al, 2018).

Namun, rentetan dari krisis COVID-19 ini telah menyebabkan dunia pekerjaan telah berubah corak. Pertubuhan Kesihatan Sedunia (WHO) telah mengisytiharkan wabak COVID-19 sebagai pandemik pada 11 Mac 2020. Dunia pekerjaan telah berada norma baharu dimana pekerja tidak lagi bekerja seperti kebiasaannya. Oleh itu, majikan dan pekerja boleh mengambil pendekatan situasi menang-menang dalam usaha untuk menangani penularan Covid-19. Pekerja dibenarkan untuk bekerja dari rumah mengikut jenis kesesuaian pekerjaan. Hal ini juga menyebabkan budaya kerja mula berubah bentuk. Ekhwan Haque (2020) juga menyatakan bahawa pekerja dan majikan perlu beradaptasi dengan budaya kerja norma baharu. Datuk Seri M Saravanan yang merupakan Menteri Sumber Manusia Malaysia telah mengatakan bahawa pekerja dan majikan perlu mengubah cara mereka bekerja, berfikir, cara untuk bertindak dan berinteraksi seiring dengan keadaan semasa. Beliau juga mengatakan bahawa pekerja dan majikan berdepan dengan cabaran iaitu budaya norma baharu dalam dunia pekerjaan dimana mereka perlu menerokai idea kerja baharu dalam menghadapi persekitaran kerja yang kompleks dan sentiasa berubah serta bertindak dengan lebih bijak (Ekhwan Haque, 2020).

Tambahan pula, Dr Zaleha Yazid (2020) turut menyatakan bahawa kepimpinan organisasi pelbagai sektor di seluruh dunia telah diuji sejak kemunculan pandemik Covid-19. Pemimpin perlu melakukan perubahan dalam corak kepimpinannya memandangkan organisasi dan komuniti telah menghadapi

kesukaran akibat ketidakpastian ketika berdepan dengan pandemik ini. Pemimpin harus bersiap siaga dan lebih proaktif ketika berdepan dengan pandemik Covid-19. Bukan itu sahaja, pemimpin juga perlu menyokong dan mempersiapkan ahlinya agar boleh mengharungi cabaran pada masa yang akan datang. Tambahan pula, langkah yang sesuai harus diambil bagi mencegah berlakunya konflik dalam kalangan pemimpin dan ahli organisasi terutamanya ketika pandemik Covid-19 ini. Bahkan pemimpin juga harus bertindak kepada kehendak persekitaran organisasi bagi memastikan kelangsungan organisasi.

Oleh sebab itu, kajian ini telah dijalankan bagi meninjau sejauh manakah hubungan gaya kepimpinan terhadap prestasi kerja. Jika dilihat, gaya kepimpinan adalah alat untuk mempengaruhi pekerja dimana ia merupakan cara seseorang pemimpin menggunakan kuasa yang dimilikinya bagi mencapai matlamat sesebuah organisasi. Manakala, prestasi kerja merupakan hasil daripada pekerjaan yang telah dilakukan. Prestasi kerja sememangnya dinilai dalam setiap organisasi bagi memastikan prestasi pekerja dalam keadaan yang memberangsangkan.

## **1.2 Permasalahan Kajian**

Tidak dapat dinafikan lagi bahawa kepimpinan seseorang boleh mempengaruhi persekitarannya. Gaya kepimpinan ialah dimana pekerja telah dipengaruhi dengan cara bagaimana seseorang pemimpin itu telah menggunakan kuasa yang dimiliki untuk mencapai matlamat organisasi. Gaya kepimpinan merupakan cara dan pendekatan untuk memotivasikan orang, memberi arahan dan melakukan rancangan. Gaya kepimpinan ada pelbagai dan setiap organisasi mempunyai gaya kepimpinan yang tersendiri. Pengurusan sebuah organisasi yang berkesan banyak dikaitkan dengan kepimpinan pemimpin dalam sesebuah organisasi. Peranan barisan pentadbir organisasi tersebut amat penting bagi membentuk persekitaran organisasi yang mana akan mempengaruhi prestasi organisasi. Gaya kepimpinan yang diamalkan akan menentukan corak pentadbiran dalam organisasi dan boleh merealisasikan program-program yang dianjurkan dengan berkesan. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepimpinan yang berbeza bagi memastikan matlamat

dan objektif organisasi tercapai. Suzyanty M. Shokory dan Nur Riza M. Suradi (2020) berpendapat bahawa gaya kepimpinan yang berbeza telah memberi kesan yang berbeza terhadap prestasi kerja. Kajian mengenai gaya kepimpinan juga dikatakan satu keperluan terutamanya dalam konteks Malaysia. Oleh sebab itu, pengkaji ingin meninjau hubungan gaya kepimpinan dan prestasi pekerja. Pengkaji akan menumpukan kepada beberapa gaya kepimpinan iaitu gaya kepimpinan Laissez-faire, gaya kepimpinan demokratik, gaya kepimpinan autokratik, gaya kepimpinan transaksi dan gaya kepimpinan transformasi.

Seterusnya, kajian daripada Suharno P., Purwanto K.S. & Rachmad G., (2016) menyatakan bahawa gaya kepimpinan memberi signifikan dan kesan yang positif kepada prestasi kerja dalam organisasi. Kenyataan ini turut disokong oleh Suzyanty Mohd Shokory dan Nur Riza Mohd Suradi (2020) yang menyatakan bahawa prestasi kerja lebih positif sekiranya pengurus yang mengamalkan gaya kepimpinan transformasi dan gaya kepimpinan transaksi. Bukan itu sahaja, Kalu Dolly C dan Nonyelum P (2018) juga menyatakan pekerja juga akan mempunyai prestasi kerja yang baik sekiranya pengurusnya mengamalkan gaya kepimpinan demokratik. Meskipun gaya kepimpinan laissez-faire dikritik kerana kesan negatifnya dalam organisasi, namun Alan (2013) berpendapat bahawa gaya kepimpinan laissez-faire boleh menyebabkan pekerja puas dengan pekerjaan mereka dan ianya dapat meningkatkan prestasi pekerja. Walaubagaimanapun, gaya kepimpinan autokratik pula dikatakan memberi kesan negatif kepada prestasi pekerja (Daniel N & Josse Roussel, 2017). Oleh sebab itu, kajian ini perlu dijalankan untuk meninjau sejauhmanakah gaya kepimpinan mempengaruhi prestasi pekerja lebih-lebih lagi dalam situasi pandemik Covid-19.

### **1.2.1 Kajian terhad mengenai gaya kepimpinan dan prestasi kerja semasa COVID-19**

Kemunculan COVID-19 telah menyebabkan dunia pekerjaan berubah corak. Ekhwan Haque (2020) juga menyatakan bahawa pekerja dan majikan perlu beradaptasi dengan budaya kerja norma baharu. Hal ini kerana kebanyakan pekerjaan mula



beradaptasi dengan bekerja dari rumah. Menurut Rahayu Ahamad Bahtiar et al (2020), pemimpin perlu menghadapi risiko ketika krisis pandemik Covid-19 ini. Justeru itu, ketika berdepan dengan budaya kerja baharu, setiap pemimpin dalam organisasi perlu mengetahui dan melaksanakan strategi pengurusan risiko. Pemimpin juga dapat beradaptasi dengan apa juga keadaan apabila mempersiapkan diri dalam segala aspek ketika berhadapan dengan dunia yang sentiasa berubah-ubah (Drucker, 2017; Rahayu Ahamad Bahtiar et al, 2020).

Memandangkan pandemik COVID-19 boleh dikatakan sebagai suatu isu yang baru, maka kajian mengenai gaya kepimpinan dan prestasi pekerja masih kurang diperolehi. Justeru itu, pengkaji ingin menjalankan kajian untuk mengetahui apa hubungan gaya kepimpinan terhadap prestasi pekerja semasa COVID-19. Hal ini kerana Dr. Rabeatul Husna Abdul Rahman (2020) menyatakan bahawa prestasi pekerja menurun semasa COVID-19 disebabkan ketiadaan jaminan pekerjaan.

### **1.3 Persoalan Kajian**

Persoalan kajian dibentuk berdasarkan permasalahan kajian. Pengkaji telah menetapkan tiga persoalan yang akan menjadi panduan dalam menyempurnakan kajian ini. Berikut merupakan persoalan kajian:

- a) Apakah gaya kepimpinan yang diamalkan dalam organisasi?
- b) Adakah gaya kepimpinan mempengaruhi prestasi pekerja di tempat kerja?

### **1.4 Objektif Kajian**

Kajian ini akan dijalankan dengan menggunakan dua objektif kajian. Berikut adalah objektif kajian bagi kajian ini, iaitu adalah untuk:

- a) Mengenalpasti gaya kepimpinan yang diamalkan dalam organisasi.
- b) Menjelaskan hubungan antara gaya kepimpinan dan prestasi pekerja dalam organisasi.

## **1.5 Skop Kajian**

Skop kajian memperjelaskan ruang lingkup kajian iaitu bahagian permasalahan yang dikaji dan yang tidak dikaji. Kajian ini akan memberikan fokus kepada hubungan gaya kepimpinan dan prestasi kerja dalam organisasi yang terdiri daripada sektor awam dan sektor swasta. Pengkaji hanya memilih pekerja yang bekerja di negeri Sarawak sebagai sasaran kajian. Hal ini kerana pengkaji ingin meninjau apakah gaya kepimpinan yang sering diamalkan dalam organisasi di Sarawak dan adakah gaya kepimpinan ini boleh mempengaruhi prestasi kerja.

Bukan itu sahaja, pengkaji telah menggunakan penyelidikan kuantitatif sebagai metodologi kajian. Pengkaji akan menggunakan teknik persampelan rawak mudah dalam persampelan kebarangkalian. Pengkaji akan memilih 100 orang responden sebagai sampel kajian. Seterusnya, pengkaji menggunakan kaedah borang soal selidik sebagai salah satu medium untuk pengkaji mendapatkan maklumat berkaitan hubungan gaya kepimpinan dan prestasi pekerja. Di samping itu, pengkaji juga menggunakan kaedah perpustakaan dan kaedah internet untuk mendapatkan lebih banyak maklumat berkaitan kajian. Pengkaji akan menggunakan jangka masa panjang dalam menjalankan kajian ini.

## **1.6 Kepentingan Kajian**

Kajian ini mempunyai kepentingan tersendiri iaitu dari segi pengetahuan dan praktikal.

### **1.6.1 Pengetahuan/akademik**

Tujuan kajian ini dijalankan kerana ia mempunyai matlamatnya tersendiri dimana terdapat beberapa manfaat dan kebaikan yang boleh diperolehi hasil daripada kajian ini. Kajian ini boleh memberi manfaat untuk para pelajar, pekerja, organisasi dan juga masyarakat di luar sana. Kepentingan kajian ini dilakukan adalah sebagai

penambahan ilmu pengetahuan dari segi penerokaan ilmu baharu untuk dijadikan sebagai bacaan tambahan dan rujukan.

Selain itu, kajian ini juga penting sebagai sebuah panduan kepada organisasi dalam mengetahui sama ada gaya kepimpinan boleh mempengaruhi prestasi kerja. Memandangkan terdapat pelbagai jenis gaya kepimpinan, hasil kajian ini akan membantu melihat gaya kepimpinan yang paling sesuai digunakan dan mendorong meningkatkan prestasi pekerja. Seterusnya, kajian ini turut penting kerana dapat dijadikan bahan rujukan untuk kajian-kajian yang sama pada masa akan datang.

### **1.6.2 Praktikal**

Kajian ini sangat penting untuk pekerja, majikan dan organisasi. Antara kepentingan kajian ini kepada pekerja ialah pekerja boleh mengetahui ciri-ciri gaya kepimpinan majikan ataupun pengurus. Kajian ini turut penting untuk majikan mengetahui gaya kepimpinan yang sesuai bagi memastikan prestasi pekerja semakin meningkat. Bukan itu sahaja, kajian ini juga penting untuk menjadi panduan kepada pegawai-pegawai atasan mengenai gaya kepimpinan mahupun prestasi pekerja. Di samping itu, kajian ini boleh menjadi panduan kepada pemimpin agar boleh memimpin organisasi dengan lebih efisien.

Seterusnya, kepentingan kajian ini kepada organisasi ialah dengan memberi pengetahuan tentang kepimpinan. Tambahan pula, kajian ini juga boleh menjadi panduan kepada semua individu dalam organisasi untuk menggunakan gaya kepimpinan yang sesuai untuk meningkatkan prestasi ahli dalam organisasi.

### **1.7 Definisi Terma**

Bahagian ini membincangkan beberapa istilah yang digunakan dalam kajian ini bagi memudahkan pengkaji memahami beberapa istilah yang digunakan dalam kajian ini agar penyelidikan berjalan dengan lancar dan mudah difahami.

### **1.7.1 Kepimpinan**

Secara umumnya, kepimpinan merupakan satu bidang yang sangat luas yang merangkumi hampir semua aspek kehidupan manusia (Muhd Akmal Noor et al., 2015). Hal ini kerana lumrah manusia dimana tidak akan terlepas sama ada menjadi pemimpin atau seseorang yang dipimpin. Pemimpin juga bertanggungjawab dalam memimpin dan menguruskan sekumpulan individu ataupun sesebuah masyarakat untuk mencapai objektif dan matlamat. Selain itu, kepimpinan juga boleh didefinisikan sebagai mempunyai kuasa keupayaan dalam mempengaruhi tingkah laku orang lain bagi mencapai sesuatu matlamat.

Kepimpinan turut dikatakan proses mempengaruhi yang mampu merangsang dan membolehkan orang lain menyumbang pada keberkesanan dan kejayaan sesebuah organisasi (Suzyanty M. Shokory dan Nur Riza M. Suradi, 2020; House, et al., 2004). Bukan itu sahaja, kepimpinan juga boleh mengawal sesebuah pasukan dan juga sesuatu projek untuk memastikan kejayaannya. Ini adalah kerana pemimpin boleh memberi kesan dan pengaruh ke atas prestasi dan aktiviti ahli-ahli pasukan (Suzyanty M. Shokory dan Nur Riza M. Suradi, 2020; Saiful, et al., 2016). Kenyataan ini turut disokong oleh Nanjundeswaraswamy T.S. dan Swamy D., (2014) yang menyatakan kepemimpinan merupakan sebuah proses pengaruh sosial di mana pemimpin mencari penyertaan pekerja bawahan secara sukarela dalam usaha mencapai matlamat organisasi. Seorang pemimpin juga boleh didefinisikan sebagai orang yang mewakili atau mempengaruhi orang lain supaya bertindak sehingga dapat melaksanakan objektif yang ditentukan. Pemimpin yang berkesan sangat diperlukan dalam organisasi masa kini agar dapat memahami kesukaran persekitaran global yang cepat berubah.

Secara ringkasnya, kepimpinan ini adalah tanggungjawab yang digalas oleh seseorang individu dalam mencapai matlamatnya dan tingkah laku yang mempunyai keupayaan mengubah haluan sesuatu organisasi. Rasa kepimpinan yang ada dalam diri seseorang boleh memimpin orang di sesekililingnya untuk mencapai objektif.

### **1.7.2 Gaya Kepimpinan**

Gaya kepemimpinan dilihat sebagai gabungan ciri, sifat dan tingkah laku yang berbeza yang digunakan oleh pemimpin untuk berinteraksi dengan orang bawahannya (Mitonga-Monga & Coetzee, 2012). Mitonga Monga dan Coetzee (2012) menganggap kepemimpinan sebagai corak yang berkaitan dengan tingkah laku pengurusan, yang dirancang untuk menyatukan kepentingan dan kesan organisasi atau peribadi untuk mencapai objektif tertentu. Selain itu, M. Azuan Ali et al. (2019) menyatakan bahawa gaya kepimpinan merujuk kepada pencapaian matlamat berdasarkan keperluan dalam situasi yang berbeza dan ia akan berubah mengikut tingkah laku seseorang. Gaya kepimpinan turut dianggap penting kerana ia boleh mewujudkan kepuasan antara pemimpin dan orang bawahan.

#### **a) Gaya Kepimpinan Autokratik**

Gaya kepemimpinan autokratik ialah dimana pemimpin kurang memberi perhatian kepada pekerja atau kebajikan mereka dengan memfokuskan pada prestasi dengan kepercayaan bahawa menggunakan kuasa boleh meningkatkan produktiviti pekerja. Pemimpin autokratik secara individu menggunakan semua kuasa membuat keputusan dengan menetapkan dasar dan prosedur untuk mencapai tujuan organisasi dengan aliran kuasa dan arah dari atas ke bawah.

#### **b) Gaya Kepimpinan Demokratik**

Saeeda Rehma et al., (2018) menyatakan bahawa gaya kepemimpinan demokratik lebih menumpukan perhatian kepada pekerja dengan meningkatkan penyertaan mereka dalam menetapkan matlamat, menyelesaikan masalah dan membina pasukan. Gaya ini mempercayai penyertaan dan maklum balas pekerja kerana penglibatan mereka secara langsung dan dekat dengan pelbagai fungsi dan operasi firma. Pengambilan keputusan sangat terdesentralisasi dan fleksibel dalam gaya kepemimpinan ini yang tidak hanya meningkatkan ketelusan dalam merancang dan menetapkan tujuan tetapi juga meningkatkan rasa tanggungjawab, komitmen, motivasi dan kepuasan pekerja.

**c) Gaya Kepimpinan Laissez-faire**

Saeeda Rehma et al., (2018) menyatakan "Laissez-faire" adalah perkataan Perancis yang bermaksud "tinggalkan". Seperti namanya, gaya kepemimpinan laissez-faire percaya untuk membiarkan pekerja bebas. Sehubungan dengan itu, gaya memberikan kuasa kepada pekerja untuk membuat keputusan dan menetapkan objektif. Kajian daripada Mohd Azuan Ali berpendapat laissez-faire adalah gaya kepemimpinan yang memberikan sepenuh kepercayaan dan kebebasan kepada orang bawahan untuk bertindak dan membuat keputusan.

**d) Gaya Kepimpinan Transaksi**

Saeeda Rehma et al., (2018) dalam kajiannya menyatakan kepemimpinan transaksi didasarkan pada konsep "transaksi" di mana pekerja seharusnya mengikuti pemimpin mereka dengan memberikan perkhidmatan untuk saraan (upah atau gaji) yang mereka terima. Kepemimpinan transaksi memotivasi pekerja untuk meningkatkan produktiviti dan mencapai standard atau sasaran yang lebih tinggi dengan mengumumkan insentif yang berbeza dan memenuhi keperluan mereka. Gaya kepemimpinan transaksi akan memberi penghargaan kepada pekerja sekiranya prestasi mereka sesuai dengan standard yang diinginkan atau ditetapkan. Jika tidak, kepimpinan ini akan mengambil tindakan tatatertib atau langkah pembetulan yang lain. Gaya kepemimpinan transaksi percaya bahawa mengumumkan insentif dan hukuman bagi pekerja berfungsi sebagai teknik motivasi untuk meningkatkan produktiviti mereka. Selain mempromosikan prestasi dan ketelusan, kepemimpinan transaksi juga memberikan panduan berterusan bagi pekerja mengenai peranan mereka dalam organisasi.

**e) Gaya Kepimpinan Transformasi**

Dalam kajian Saeeda Rehma et al., (2018), Burns, (1978) berpendapat bahawa kepemimpinan transformasi mendorong pekerja bawahan dengan meningkatkan semangat dan motivasi mereka dengan tujuan untuk mencapai matlamat organisasi. Kepemimpinan transformasi menetapkan dan mengumumkan tujuan dan objektif organisasi dengan meramalkan trend, cabaran, isu dan peluang masa depan dalam persekitaran dalaman dan luaran organisasi.

### **1.7.3 Prestasi Kerja**

Prestasi kerja merupakan tanggungjawab dan tugas yang perlu dilakukan oleh seseorang sebagai tugas individu. Prestasi adalah suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan sesuatu kegiatan. Dalam kajian Harima Azman et al. (2016) juga, Lawler dan Porter (1967) menyatakan prestasi kerja adalah pencapaian kerja yang diperolehi oleh seseorang dari segi perbuatan atau hasil yang bersangkutan. Bukan itu sahaja, prestasi kerja juga merupakan hasil sejauh mana ahli organisasi melakukan pekerjaan dalam rangka yang memuaskan organisasinya.

Terdapat juga kajian Dhaifallah Obaid Almutairi (2016), prestasi kerja adalah salah satu petunjuk yang paling terkenal dalam menilai prestasi organisasi (Wall et al., 2004). Schermerhorn (1989) menggambarkan prestasi kerja sebagai kualiti dan kuantiti yang dicapai oleh individu atau kumpulan setelah memenuhi sesuatu tugas. Munchinsky (2003) mengemukakan bahawa prestasi kerja adalah sekumpulan tingkah laku pekerja yang dapat diukur, dipantau dan dinilai dari segi pencapaian pada tahap individu. Menurut Schermerhorn (1989), prestasi kerja adalah hasil kualiti dan kuantiti setelah pekerja menyelesaikan sesuatu misi.

### **1.8 Susunan Tesis**

Penulisan ini mempunyai lima bahagian bab secara keseluruhannya. Bab satu akan membincangkan mengenai latar belakang kajian yang merangkumi latar belakang kajian, permasalahan kajian, persoalan kajian, objektif kajian, skop kajian, kepentingan kajian, definisi terma dan susunan tesis dalam kajian penyelidikan.

Bab dua pula akan menyentuh perbincangan mengenai sorotan literatur yang memfokuskan kepada beberapa sub topik yang merangkumi konsep iaitu konsep gaya kepimpinan dan konsep prestasi kerja. Selain itu, dalam bab dua menyentuh teori-teori yang bersesuaian dengan kajian ini dan membincangkan mengenai pemboleh ubah bebas iaitu gaya kepimpinan yang ingin dikaji. Seterusnya, dalam bab dua ini juga menyorot beberapa kajian lepas yang berkaitan dengan pemboleh

ubah bersandar dan pemboleh ubah bebas dan akan ditunjukkan melalui kerangka konseptual, pembinaan hipotesis serta diakhiri dengan rumusan bab dua.

Bab tiga pula memfokuskan kepada metodologi yang digunakan semasa menjalankan penyelidikan ini. Bab tiga merangkumi pengenalan, reka bentuk kajian, jenis pendekatan penyelidikan yang digunakan, unit analisis, teknik persampelan dan teknik pengumpulan data. Bukan itu sahaja, dalam bab tiga juga menyentuh tentang instrumen kajian, pengukuran pemboleh ubah, kaedah analisis data dan diakhiri dengan rumusan.

Bab empat menyentuh mengenai dapatan kajian seperti pengenalan, latar belakang responden, ujian kebolehpercayaan, ujian pembersihan dalam analisis diskriptif pemboleh ubah bersandar dan pemboleh ubah tidak bersandar, analisis kolerasi, analisis regrasi, keputusan ujian hipotesis penyelidikan serta rumusan bab.

Akhir sekali ialah bab lima dimana bab ini memfokuskan mengenai perbincangan, kesimpulan dan cadangan. Bab ini akan menyentuh mengenai pengenalan, ringkasan kajian, perbincangan dapatan kajian, implikasi kajian secara teoritikal dan empirikal dan limitasi kajian serta cadangan untuk kajian akan datang. Bab ini akan diakhiri dengan rumusan bab.



## RUJUKAN

- Abdullah Hassan. Teori dan Teknik Kepimpinan. Kuala Lumpur: PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.
- Azman Mat Hassan. 2012. Persepsi Gaya Kepimpinan Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Penyelidikan Islam*, Bil 25, 119-142.
- Aznira Zakaria. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja: Satu Kajian Ke Atas Ejen Penghantaran di Kompleks Kastam Bukit Kayu Hitam. (Tesis Sarjana) Universiti Utara Malaysia.
- Azreen Harina Azman et al. 2016. Impak Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pesyara: Kes Kajian di Politeknik Sultan Mizan Zainal Abidin (PSMZA). *Academia Journal UiTMT*, 1(5), 1-11.
- Che Mohd Syaharuddin Che Cob, Bahyah Abdul Halim & Aziz Amin. 2017. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Dalam Kalangan Penjawat Awam: Satu Kajian Teoritikal. *Jurnal Sultan Alauddin Sulaiman Shah*, 4(1), 67-75.
- Daniel N & Josse Roussel. 2017. Influence of Leadership Style on Employee' Performance: A Study of Turkana Country, Kenya. *International Journal of Business and Social Science*, 8(7), 82-98.
- Dhaifallah Obaid Almutairi. 2016. The Mediating Effect of Organizational Commitment on the Relation
- Farahiyah Akmal Mat Nawj, A. Malek A. Tambi, M. Faizal Samat & Wan Masnieza Wan Mustapha. 2020. A Review on the Internal Consistency of a Scale: The Empirical Example of the Influence of Human Capital Investment on Malcom Baldrige Quality Principles in TVET Institutions. *Asian People Journal*, 3(1), 19-29.
- Henri, J. 2006. Organizational Culture and Performance Measurement Systems. *Accounting, Organizations and Society*, 31, 77-103.

- Imron & Suhardi. 2019. Pengaruh Gaya Kepimpinan, Kerjasama Tim, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 64-83.
- Joyee Chua, Abdul Basit & Zubair Hassan. 2018. Leadership Style and Its Impact On Employee Performance. *International Journal of Accounting & Business Managemnet*, 6(1), 80-94.
- Kalu Dolly C dan Okpokwasili Nonyelum P. 2018. Impact of Democratic Leadership Style on Job Performance of Subordinates in Academic Libraries In Port Harcourt, Rivers State, Nigeria. *International Journal of Research*, 6(10), 232-239.
- Klein, A. S., Wallis, J. & Cooke, R. A. 2013. The Impact of Leadership Styles on Organizational Culture and Firm Effectiveness: An Empirical Study. *Journal of Management & Organization*, 3(19), 241-254.
- Krausert, Achim. 2009. *Performance Management For Different Employee Groups: A Contribution to Employment System Theory*. London: Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
- Leana Polston-Murdoch. 2013. An Investigation of Path-Goal Theory, Relationship of Leadership Style, Supervisor-Related Commitment, and Gender. *Emerging Leadership Journeys*, 6(1). 13-44.
- Lily Hanefarezan Asbullah, Maimun Aqsha Lubis, Ashinda Aladdin & Mus'Ab Sahrim. 2018. Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen Strategi Pembelajaran Kolokasi Bahasa Arab: Analisis Menggunakan Model Rasch. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 1(1), 131-140.
- M. Azuan Ali, Azilahwati Adam & M. Zamri Ali. 2019. Hubungan Antara Gaya Kepimpinan Terhadap Prestasi erja Pensyarah Kolej Komuniti. *Politektik & Kolej Komuniti Journal of Life Long Learning*, 2(1), 10-19

- Mawoli, M.A., dan Mohammed, T.H. 2013. Effect of Leadership Styles On Employees' Job Performance: Evidence From Federal Medical Centre in Niger State. *Journal Of Management Science*, 4(1), 2838.
- Muhd Akmal Noor et al. 2015. Teori Gaya Kepimpinn Barat Diadaptasi daripada Teori Gaya Kepimpinan Islam (Al-Quran). 8 (1), 73-91.
- Nanjundeswaraswamy T. S. Dan Swamy D. R. Leadership styles: *Review Paper. Advances in Management*, 7(2), 57- 62
- Nurul Ain Azmi. 2020. Kajian Terhadap Hubungan antara Gaya Kepimpinan dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja dalam Kalangan Pensyarah. *National Innovation and Invention Competition Through Exhibition*.
- Norhafizah Abd Rani, Wan Idros Wan Sulaiman & Maizatul Haizan Mahbob. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Latihan dan Pembangunan Dalam Kalangan Kakitangan Kumpulan Sokongan di UPM. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 11(2) 142-173.
- Ogboonna, E. & Harris, L. C. 2000. Leadership Style, Organizational Culture and Performance: Empirical Evidence From UK Companies. *International Journal of Human Resource Management*, 11(4), 766-788.
- Petrou, A. (2017). Fixing Performance Management; How to Develop and Use KPIs and Appraisals to Manage your Team. Expert Views Publishing.
- Rozita Ibrahim, Muhammad Rahimi Hasan & Bahiyah Abdul Hamid. 2018. Takrif Kepimpinan, Ciri-Ciri Pemimpin dan Motivasi untuk Memimpin Menurut Sudut Pandang Pemimpin Wanita Akar Umbi. *Jurnal Pengajian Umum Asia Tenggara*, 19, 28-42.
- Sabitha Marican. 2006. *Penyelidikan Sains Sosial: Pendekatan Pragmatik*. Selangor: Edusystem Sdn. Bhd.

- Saeeda Rehman et al. 2018. Leadership Styles, Organizational Culture and Employees' Productivity: Fresh Evidence from Private Banks of Khyber-Pakhtunkhwa, Pakistan. *Abasyn Journal Of Social Sciences*, 18.
- Sapta, Muafi & Setini. 2021. The Role of Technology, Organizational Culture, Job Satisfaction in Improving Employee Performance during the Covid-19 Pandemic. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 495-505.
- Suhailie Yaacob.2019. Pengaruh Gaya Kepimpinan Ke Atas Prestasi Institusi Pengajian Tinggi Swasta. *Jurnal Sultan Alauddin Sulaiman Shah*, 6(1), 167-184.
- Suzyanty Mohd Shokory & Nur Riza Mohd Suradi. 2020. Pengaruh Gaya Kepimpinan Pengurus Projek ke atas Prestasi Kerja Ahli-Ahli Pasukan Projek dalam Industri Pembinaan di Selangor. *Management Research Journal*, 9(1), 1-16.
- Tang Swee Mei. 2016. Budaya Organisasi: Konsep dan Perspektif. *Proceeding of ICECRS*, 1, 631-636.
- Ursachi, G., Horodnic, Ioana A. & Zait, A. 2015. How Realible are Measurement Scales? External Factors with Indirect Influence on Reliability Estimators. *Procedia Economics and Finance*, 20(2015), 679-686.
- Wahyu Fahrul Ridho. 2015. Hubungan Antara Gaya Kepimpinan Path Goal Supervisor Pabrik Baja Dengan Tingkat Kepatuhan SOP (Standard Operational Procedure) Pekerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 4(2), 187-198
- Zakeer Ahmed Khan, Nawaz A. & Irfanullah Khan. 2016. Leadership Theories and Styles: A Literature Review. *Journal of Resources Development and Management*, 16, 1-7.
- Afid Burhanuddin. 2014. Teori-teori Kepimpinan. Dipetik dari <https://afidburhanuddin.wordpress.com/2014/01/20/teori-teori-kepimpinan/>, pada 25 Julai 2020.

Dr Rabeatul Husna Abdull Rahman. 2020. Kesan COVID-19 Ke Atas Pekerja dan Majikan. Diakses pada 27 Mei 2021, daripada <https://www.astroawani.com/berita-malaysia/kesan-covid19-ke-atas-pekerja-dan-majikan-238383>.

Dr Zaleha Yazid. 2020. Era Pandemik Uji Kepimpinan. Dipetik dari <https://www.bharian.com.my/kolumnis/2020/05/687192/era-pandemik-uji-kepemimpinan-organisasi>, pada 27 Julai 2020.

Ekhwan Haque. 2020. Majikan, Pekerja Perlu Adaptasi Budaya Kerja Baharu. Dipetik dari <https://www.hmetro.com.my/mutakhir/2020/05/573333/majikan-pekerja-perlu-adaptasi-budaya-kerja-baharu>, pada 29 Julai 2020.

Ismail Ali Jama. 2017. The Effect of Leadership Style On Employee Performance In The Case of Ministry of Education and Higher Studies of Somaliland. Tesis: St. Mary's University. <file:///C:/Users/User/Desktop/tesis/last%20draft%20thesis%20-%201%20Copy.pdf>

Rahayu Ahamad Bahtiar et al. 2020. Peranan dan Cabaran Pemimpin Pendidikan dalam Memastikan Matlamat dan Agenda Pendidikan Dilestari dalam Tempoh Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) COVID-19. Diakses pada 29 Mei 2021, daripada <https://iab.moe.edu.my/bahanportal/pemberitahuan/2020/2.%20PERANAN%20DAN%20CABARAN%20PEMIMPIN%20PENDIDIKAN.pdf>.