

## Hubungan Antara Gaya Kepimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pensyarah Kolej Komuniti

Mohd Azuan Ali  
Kolej Komuniti Jasin  
azuan@kkjs.edu.my

Azilahwati Adam  
Kolej Komuniti Jasin  
azilahwati@kkjs.edu.my

Mohd Zamri Ali  
Kolej Komuniti Jasin  
zamriali7483@gmail.com

### **Abstract**

*Leadership style is one of the key elements in producing a dedicated employee towards a high quality and high performance organization. Therefore, the study was conducted to identify the relationship between leadership styles in the autocratic, democratic and laissez-faire dimensions of work performance among lecturers at 6 Community Colleges in Malacca. A total of 120 sets of questionnaires were analyzed using Statistical Packages for Social Science (SPSS) version 22.0. The correlation and multiple regression analyzes have been used in the hypothesis determination. The findings show that laissez-faire leadership style is significantly associated with job performance. While autocratic and democratic leadership styles have little to do with job performance. However, the  $R^2$  value between the leadership style and the work performance of the lecturers is only 0.12 which indicates that the leadership style affects only the work of the community college lecturer by 12% and the rest is influenced by other factors. Therefore, it can be concluded that the performance of community college lecturers is not only influenced by the leadership style but also influenced by other factors by 88%.*

**Keywords:** leadership style, community college, job performance

### **Abstrak**

Gaya kepimpinan merupakan antara elemen penting dalam melahirkan pekerja yang berdedikasi ke arah sebuah organisasi yang berkualiti dan berprestasi tinggi. Justeru, kajian ini dilaksanakan bertujuan bagi mengenalpasti hubungan antara gaya kepimpinan dalam dimensi autokratik, demokratik dan *laissez-faire* terhadap prestasi kerja dalam kalangan pensyarah di enam buah Kolej Komuniti Negeri Melaka. Sebanyak 120 set borang soal selidik telah dianalisa dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 22. Analisa korelasi dan regresi berganda telah digunakan dalam penentuan hipotesis. Dapatan kajian menunjukkan bahawa gaya kepimpinan *leisser faire* mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja. Manakala gaya kepimpinan autokratik dan demokratik tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja. Namun begitu, nilai  $R^2$  antara gaya kepimpinan dan prestasi kerja pensyarah hanya 0.12 yang menunjukkan bahawa gaya kepimpinan mempengaruhi prestasi kerja pensyarah kolej komuniti sebanyak 12% sahaja dan selebihnya adalah dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Justeru, dapat disimpulkan bahawa prestasi pensyarah kolej komuniti bukan hanya dipengaruhi oleh gaya kepimpinan pihak atasan tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain sebanyak 88%.

**Kata kunci:** gaya kepimpinan, kolej komuniti, prestasi kerja

## 1.0 Pengenalan

Kepimpinan merupakan satu proses dimana individu mempengaruhi sekumpulan orang bagi mencapai matlamat yang sama (Saleem, 2015). Ia dikatakan sebagai satu proses tingkahlaku yang mempunyai impak yang dinamik semasa berlakunya interaksi individu dan organisasi (Wahab, Rahmat, Yusof, & Mohamed, 2016). Kepimpinan juga dikatakan sebagai usaha ke arah pengaruh antara perorangan dimana kuasa dan pengaruh diagihkan secara tidak sama rata sehingga seorang individu boleh mengarah dan mengawal tindakan-tindakan orang lain lebih daripada kawalan mereka sendiri (Fiedler, 1967). Manakala dari aspek yang lain pula, pemimpin dilihat boleh mempengaruhi tahap tekanan dalam pekerjaan dengan memaksimumkan tekanan, seperti menambah kekaburan peranan pekerja, dan menyumbang kepada beban kerja (Drzewiecka & Roczniowska, 2018).

Gaya kepimpinan merujuk kepada pencapaian matlamat berdasarkan keperluan dalam situasi yang berbeza (Wahab et al., 2016) dan ia akan berubah mengikut tingkah laku seseorang (Fiedler, 1967). Gaya kepimpinan di anggap penting kerana ianya dapat mewujudkan kepuasan antara pemimpin dan orang bawahan. Malahan dikatakan bahawa kepercayaan pekerja terhadap gaya kepimpinan pemimpin organisasi dapat membawa organisasi untuk mencapai matlamat yang telah ditetapkan (Xie et al., 2018) sekaligus dapat memberikan kesan positif terhadap hubungan antara majikan dan pekerja dalam sesebuah organisasi.

### 1.1 Objektif kajian

- a. Mengenalpasti hubungan antara gaya kepimpinan autokratik dengan prestasi kerja dalam kalangan pensyarah Kolej Komuniti
- b. Mengenalpasti hubungan antara gaya kepimpinan demokratik dengan prestasi kerja dalam kalangan pensyarah Kolej Komuniti
- c. Mengenalpasti hubungan antara gaya kepimpinan *leisser-faire* dengan prestasi kerja dalam kalangan pensyarah Kolej Komuniti

## 2.0 Kajian literatur

Gaya kepimpinan merupakan antara faktor kejayaan sesebuah organisasi termasuk juga komitmen yang tinggi dari subordinat. Kesemua ini bergantung kepada keupayaan pemimpin mempengaruhi dan meyakini mereka untuk bertindak memajukan organisasi (Raziah Mansor & Ahmad Esa, 2009). Produktiviti dan prestasi kerja adalah dua perkara yang penting dalam dunia pekerjaan (Sui, Smith, Fagan, Rollo, & Prapavessis, 2019) dimana prestasi kerja kakitangan merupakan satu tingkah laku sukarela dari pekerja itu sendiri (Zhang & Zhang, 2017). Dalam konteks pensyarah kolej komuniti prestasi kerja diukur dari pelbagai aspek yang merangkumi pengajaran dan pembelajaran dan juga aspek pengurusan serta keterlibatan di dalam komuniti setempat.

Gaya kepimpinan untuk pensyarah adalah sangat penting dalam pembangunan sebuah institusi di peringkat yang lebih tinggi di Malaysia (Razak, Jaafar, Hamidon, & Zakaria, 2014). Ia akan mempengaruhi emosi, prestasi, tingkah laku dan juga tindakan pensyarah dalam tugas seharian. Gaya kepimpinan yang berkesan merupakan nadi dalam organisasi untuk mencapai sesuatu matlamat organisasi sekali gus meningkatkan komitmen

pekerja terhadap organisasi (Mohamad et al., 2011 ; Ahmad Yusri, 2016). Justeru, bagi mengekalkan prestasi kerja yang baik dalam kalangan pensyarah, pemilihan gaya kepimpinan yang betul adalah sangat diperlukan. Tiga gaya kepimpinan yang dikaji dalam kajian ini adalah gaya kepimpinan autokratik, demokratik dan *laissez-faire*.

### **2.1 Autokratik**

Autokratik merupakan salah satu cabang yang terdapat dalam jenis gaya kepimpinan. Pemimpin autokratik merupakan seseorang yang sangat prihatin dengan pelaksanaan projek (Razak et al., 2014). Kebanyakan pemimpin jenis ini banyak memberi arahan dan semua keputusan dibuat secara individu dan mereka sangat mementingkan kedudukan sebagai seorang yang berkuasa (Raziah Mansor & Ahmad Esa, 2009). Namun, masih terdapat pemimpin mengamalkan gaya ini mengikut keadaan-keadaan tertentu seperti berlaku krisis yang besar di mana pemimpin sahaja yang boleh membuat keputusan (Ismail, 2008).

Selain itu, pemimpin jenis ini tidak berminat melibatkan diri bersama-sama kakitangan bawahannya dalam melaksanakan sesuatu aktiviti, tetapi hanya memberikan arahan. Gaya kepimpinan autokratik ini dikatakan tidak relevan lagi dalam persekitaran organisasi ketika ini (Baharin, Adnan, Zin, Kamaludin, & Mansor, 2016), namun organisasi yang dipimpin secara autokratik adalah lebih produktif berbanding daripada demokratik dalam menyelesaikan pelbagai tugas organisasi dan ianya lebih produktif daripada organisasi yang dipimpin oleh pemimpin *laissez-faire* (Van Vugt, Jepson, Hart, & De Cremer, 2004).

### **2.2 Demokratik**

Pemimpin yang mengamalkan gaya kepimpinan demokratik merupakan seorang pemimpin yang selesa melibatkan semua pihak dalam membuat sesuatu keputusan mahupun tindakan (Baharin et al., 2016). Pemimpin demokratik juga memberi kelonggaran kepada orang bawahannya bagi membuat sesuatu keputusan mengikut kebijaksanaan masing-masing melalui pengagihan tugas dan kuasa, dimana semua pihak akan berasa lebih yakin dalam menjalankan tugas masing-masing dan secara tidak langsung dapat menjamin operasi organisasi berjalan dengan lancar dan berdaya maju (Ainon, 2003).

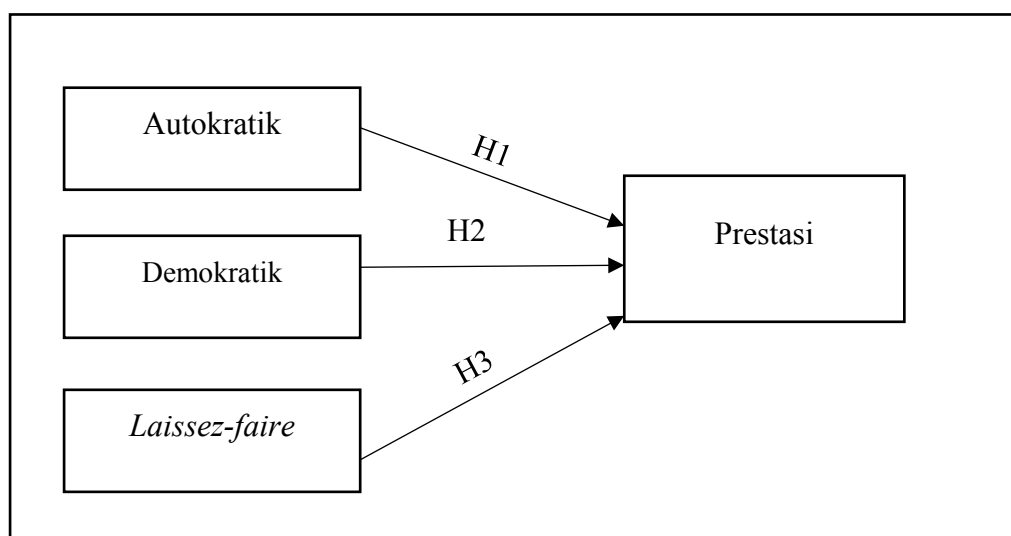
Kajian mengenai gaya kepimpinan juga menunjukkan kepimpinan demokratik membawa kepada produktiviti yang lebih tinggi dalam kalangan ahli kumpulan (Razak et al., 2014). Manakala Hasil Raziah Mansor dan Ahmad Esa (2009), mendapati bahawa gaya kepimpinan demokratik menjadi pilihan guru-guru sekolah rendah di Seremban. Begitu juga dengan hasil kajian kepuasan kerja guru di Marang Terengganu menunjukkan bahawa gaya kepimpinan demokratik menjadi penyumbang kepada kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru (Ahmad Yusri, 2016).

### **2.3 Laissez-faire**

*Laissez-faire* adalah gaya kepimpinan yang mana ianya memberikan sepenuh kepercayaan dan kebebasan kepada orang bawahan untuk bertindak dan membuat keputusan (Ainon, 2003). Mereka tidak campur tangan dengan segala urusan dan memberi kebebasan kepada orang-orang bawahan untuk melakukan tindakan sewajarnya kerana mereka merasakan

bahawa orang bawahan boleh membezakan apa yang perlu dilaksanakan atau tidak (Raziah Mansor & Ahmad Esa, 2009). Apa yang penting bagi pemimpin jenis ini adalah matlamat yang perlu dicapai. Pemimpin jenis ini dilihat tidak begitu berminat dengan urusan yang diamanahkan kepadanya dan kebiasaanya pemimpin jenis ini tidak mengambil tahu akan kerja mahupun hasilnya. Kuasa yang diberikan hanyalah pada nama sahaja. Iadikatakan tidak sesuai digunakan untuk organisasi yang besar kerana melibatkan proses kerja dan aktiviti yang sangat kompleks selain impak maksimum yang sukar ditangani sekiranya hasil yang diperoleh adalah tidak memberangsangkan (Baharin et al., 2016).

## 2.4 Kerangka konseptual kajian



**Rajah 1:** Kerangka konseptual kajian

- H1 : Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepimpinan autokratik terhadap prestasi kerja
- H2 : Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepimpinan demokratik terhadap prestasi kerja
- H3 : Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepimpinan *laissez-faire* terhadap prestasi kerja

## 3.0 Metodologi kajian

Kajian ini telah dijalankan ke atas pensyarah kolej komuniti negeri Melaka yang terdiri daripada 6 buah kolej. Borang soal selidik telah digunakan sebagai instrumen kajian. Item soalan ini telah diadaptasi dari Halpin dan Winer, (1954) dan telah disesuaikan dengan keperluan kajian.

Dalam kajian tinjauan, sampel seharusnya cukup besar iaitu sekurang-kurangnya 100 sampel bagi kumpulan besar dan 20 hingga 50 bagi kumpulan kecil. Namun, sampel yang terlalu kecil akan memberi kesan kepada generalisasi kajian (Somekh & Lewin, 2005). Bagi kajian korelasi, 30 responden sudah memadai. Bagaimanapun, adalah lebih baik untuk membuat anggaran yang tinggi sebagai langkah berjaga-jaga daripada berlakunya ketiadaan respons atau maklum balas. Pandangan lain yang

boleh menjadi panduan kepada kajian ini adalah kenyataan oleh Balnaves dan Caputi (2001), yang berpendapat sampel yang terlalu besar tidak menjamin ketepatan. Mereka turut memberi cadangan supaya kajian secara tinjauan boleh diambil daripada minimum 30 hingga maksimum 500 sampel. Justeru kajian ini mengambil 120 orang pensyarah daripada 235 orang pensyarah Kolej Komuniti Melaka sebagai sampel kajian.

Kajian ini telah menggunakan IBM SPSS Statistics 22 bagi proses menganalisa data kajian untuk menguji kebolehpercayaan, serta membuat analisa deskriptif, analisa kolerasi dan analisa regresi berganda.

#### 4.0 Dapatan kajian

Kajian tinjauan ini telah dijalankan ke atas 120 orang pensyarah kolej komuniti di negeri Melaka yang terdiri daripada 45 orang pensyarah lelaki dan 75 orang pensyarah wanita yang berumur antara 25 hingga 50 tahun dengan kelayakan minimum adalah diploma.

#### 4.1 Analisa kebolehpercayaan

Dalam sesebuah penyelidikan, analisa kebolehpercayaan perlu dilaksanakan untuk menguji ketekalan item yang digunapakai.

**Jadual 1:** Nilai *alpha cronbach*

| <b>Pemboleh ubah</b>         | <b>Bilangan Soalan</b> | <b>Alpha Cronbach</b> |
|------------------------------|------------------------|-----------------------|
| Dimensi Autokratik           | 10                     | 0.76                  |
| Dimensi Demokratik           | 10                     | 0.85                  |
| Dimensi <i>Laissez-faire</i> | 10                     | 0.83                  |
| Prestasi Kerja               | 17                     | 0.92                  |

Jadual 1 di atas menunjukkan hasil dapatan analisa kebolehpercayaan yang telah dilakukan penyelidik terhadap 50 orang pensyarah kolej komuniti semasa kajian rintis dijalankan. Hasil analisa mendapati bahawa nilai Alpha Cronbach adalah berada pada tahap yang boleh diterima kerana nilai alpha yang di atas 0.7 adalah diterima dan alpha cronbach yang bernilai 0.8 ke atas adalah lebih baik (Pallant, 2010). Manakala nilai alpha Cronbach bagi kajian ini adalah antara 0.76 hingga 0.92.

#### 4.2 Analisa kolerasi

Analisa Kolerasi digunakan untuk mengukur hubungan bagi dua pemboleh ubah atau lebih. Dalam kajian ini, penyelidik telah menggunakan interprestasi pekali kolerasi berdasarkan kepada asas yang digunakan oleh *Pearson Colleration Coeficient (r)* mengikut cadangan yang dikemukakan oleh Cohen (1988) seperti rajah 2 di bawah.

**Jadual 2:** Interpretasi nilai *r*

| <b>Nilai r</b> | <b>Tahap Hubungan</b> |
|----------------|-----------------------|
| 0.1 – 0.29     | Rendah                |
| 0.3 – 0.49     | Sederhana             |
| 0.5 – 1.0      | Tinggi                |

Adaptasi dari Cohen, (1988)

**Jadual 3:** Analisa kolerasi pearson pemboleh ubah kajian

|                            | 1 (A)   | 2 (D)   | 3 (LF) |
|----------------------------|---------|---------|--------|
| <b>Autokratik (A)</b>      | 1       |         |        |
| <b>Demokratik (D)</b>      | 0.805** | 1       |        |
| <b>Laissez faire (LF)</b>  | 0.559** | 0.647** | 1      |
| <b>Prestasi Kerja (PK)</b> | 0.160   | 0.116   |        |
|                            | 0.315** |         |        |

\*\*  $p < 0.01$ , Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Jadual 3 diatas menunjukkan hasil dapatan data analisa kolerasi yang dilakukan ke atas data yang diperolehi. Daripada jadual ini, nilai pekali kolerasi ( $r$ ) bagi gaya kepimpinan autokratik menunjukkan nilai  $r = 0.160$  dan  $p = 0.081$ . Ini menunjukkan tiada hubungan signifikan antara gaya kepimpinan autokratik terhadap prestasi kerja dan hubungan kolerasi pula berada pada tahap kecil. Ini jelas menunjukkan bahawa gaya kepimpinan autokratik yang diamalkan oleh ketua tidak memberikan kesan terhadap prestasi kerja pensyarah Kolej Komuniti. Bagi gaya kepimpinan demokratik, nilai pekali kolerasi menunjukkan nilai  $r = 0.116$  dan nilai  $p = 0.209$ . Ini jelas menunjukkan bahawa gaya kepimpinan demokratik tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja pensyarah. Manakala gaya kepimpinan *laissez faire* pula mempunyai hubungan signifikan yang positif dengan prestasi kerja pensyarah kolej komuniti pada kadar ( $r = 0.32$ ,  $p < 0.01$ ).

Berdasarkan jadual inteprestasi yang di cadangkan oleh Cohen (1988), pekali kolerasi ( $r$ ) bagi gaya kemimpinan *laissez faire* ini berada pada kekuatan sederhana dengan nilai adalah  $r = 0.315^{**}$  dan nilai  $p = 0.000$ . Ini menunjukkan bahawa sekiranya pemimpin di kolej komuniti mengamalkan gaya kepimpinan *laissez faire* dengan lebih kerap, maka semakin tinggi prestasi kerja yang ditunjukkan oleh pensyarah.

#### 4.3 Analisa regresi berganda

Analisa regresi merupakan analisa yang terakhir dalam menyempurnakan kajian ini. Analisa regresi ini bertujuan bagi mengetahui sama ada terdapat ataupun tidak pengaruh dua atau lebih pemboleh ubah tidak bersandar terhadap pemboleh ubah bersandar dan ia dilaksanakan secara serentak (Pallant, 2010). Hasil dapatan analisa ini sangat penting bagi mengenalpasti sama ada hipotesis yang dibuat pada awal penyelidikan ini disokong ataupun tidak.

Jadual 4 di atas menunjukkan ringkasan hasil dapatan data terhadap analisa regresi berganda. Kebanyakan data yang dianalisis menggunakan regresi berganda ini adalah berpandukan garis panduan yang dibangunkan oleh Hair, Anderson, Thatham, dan Black, (1998). Daripada data yang diperolehi, dapat dilihat bahawa nilai *Durbin Watson* yang dijanakan adalah sebanyak 1.789. Fungsi *Durbin Watson* adalah untuk memastikan sama ada wujud atau tidak ralat secara rawak kerana nilai yang dibenarkan adalah antara 1.50 hingga 2.50 (Pallant, 2010). Justeru itu, nilai *Durbin Watson* kajian ini adalah berada di dalam julat yang dibenarkan. Seterusnya, dapat dilihat bahawa nilai  $R^2$  yang ditunjukkan adalah 0.120 atau 12 peratus, ini bermakna gaya kepimpinan hanya mempengaruhi prestasi kerja pensyarah

kolej komuniti sebanyak 12% sahaja dan 88% lagi adalah dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

**Jadual 4:** Analisa regresi berganda prestasi kerja ( H1,H2 dan H3)

| Pemboleh Ubah<br>Tidak Bersandar  | Unstandardized<br>Coefficient |           | Standardized<br>Coefficients | t          | Sig     |
|---|-------------------------------|-----------|------------------------------|------------|---------|
|   | B ( $\beta$ )                 | Std Error | Beta                         |            |         |
| (Constant)  | 3.423                         | .269      |                              | 12.70<br>0 | .000    |
| Autokratik  | .098                          | .099      | .145                         | .984       | .327    |
| Demokratik  | -.164                         | .100      | -.262                        | -1.637     | .104*   |
| <i>Laissez faire</i>  | .293                          | .083      | .403                         | 3.519      | .001*** |
| Pemboleh ubah bersandar : Prestasi Kerja<br>F : 5.271<br>Signifikan F : 0.002<br>R : 0.346<br>R <sup>2</sup> : 0.120<br>R <sup>2</sup> Terlaras (Adjusted R <sup>2</sup> ) : 0.097<br>Durbin Watson : 1.789 |                               |           |                              |            |         |

Berdasarkan Jadual 4, didapati bahawa tidak terdapat hubungan signifikan antara gaya kepimpinan autokratik dengan prestasi kerja dalam kalangan pensyarah dimana hasil dapatan menunjukkan nilai  $p=0.327$  dan  $\beta=0.098$ . Seterusnya Koefisien Bukan Piawai Beta bagi gaya kepimpinan demokratik menunjukkan tidak terdapat hubungan signifikan antara keduanya dengan nilai  $p= 0.104$  dan  $\beta=-0.164$ . Bagi gaya kepimpinan *laissez faire*, dapat dilihat terdapat hubungan yang signifikan positif terhadap prestasi kerja pensyarah bilamana hasil dapatan Koeffisien Bukan Piawai Beta menunjukkan signifikan nilai  $p = 0.001$  dan  $\beta=0.293$ .

Daripada nilai  $p$  dan nilai  $\beta$  yang diperolehi, dapat di simpulkan bahawa bagi dimensi autokratik hanya 9.8 peratus sahaja dapat mempengaruhi pemboleh ubah bersandar iaitu prestasi kerja dan tahap signifikan pula melebihi nilai  $p<0.01$  dengan dapatan sebanyak 0.33. Kesimpulannya hipotesis pertama iaitu terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepimpinan autokratik terhadap prestasi kerja adalah tidak disokong. Begitu juga dengan dimensi demokratik apabila nilai  $\beta$  menunjukkan nilai  $-0.16$  yang membawa maksud dimensi demokratik hanya mempengaruhi prestasi kerja sebanyak 16 peratus sahaja dengan paras signifikan 0.104 untuk itu hipotesis kedua iaitu terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepimpinan demokratik terhadap prestasi kerja adalah tidak disokong. Dimensi yang ketiga iaitu *laissez-faire* menunjukkan nilai  $\beta=0.29$  yang membawa maksud hanya 29 peratus dimensi *laissez-faire* mempengaruhi prestasi kerja. Namun begitu dapat dilihat nilai signifikan bagi dimensi ini adalah 0.001\*\*\* iaitu kurang daripada  $p<0.01$ . Oleh itu, hipotesis ketiga iaitu terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepimpinan *laissez-faire* terhadap prestasi kerja adalah disokong. Dapatan ini adalah bertentangan dengan kebanyakan kajian lain yang mana lebih memihak kepada gaya kepimpinan demokratik (Sapora & Justina, 2010 ;

Ahmad Yusri, 2016). Namun begitu, kepimpinan autokratik dianggap oleh ramai penganalisis sebagai penyelesaian yang paling berkesan untuk konflik organisasi yang melibatkan pembahagian sumber yang terhad atau penyediaan barangan awam (Van Vugt et al., 2004).

**Jadual 5:** Rumusan keputusan keseluruhan hipotesis

| Hipotesis |  | Keputusan      |
|-----------|--|----------------|
| H1        | Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepimpinan autokratik terhadap prestasi kerja.           | Tidak Disokong |
| H2        | Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepimpinan demokratik terhadap prestasi kerja.           | Tidak Disokong |
| H3        | Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepimpinan <i>laissez-faire</i> terhadap prestasi kerja. | Disokong       |

## 5.0 Kesimpulan dan cadangan

Dalam usaha meningkatkan prestasi kerja kakitangan dalam sesebuah organisasi ada pelbagai aspek yang perlu diambil kira. Bukan sahaja tertumpu kepada gaya kepimpinan pihak pentadbir organisasi malah terdapat faktor-faktor lain yang turut menyumbang kepada peningkatan prestasi kerja kakitangan. Justeru apa yang terhasil daripada kajian yang dijalankan ini, hanyalah sebahagian faktor penyumbang kepada peningkatan prestasi kerja pensyarah kolej komuniti yang mana memilih agar pihak atasan melaksanakan gaya kepimpinan *laissez-faire*. Namun gaya kepimpinan ini hanya menyumbang sebanyak 12% sahaja sebagai faktor penyumbang kepada prestasi kerja pensyarah kolej komuniti yang mana bakinya adalah disebabkan oleh faktor-faktor yang lain.

Pihak pentadbir juga boleh melaksanakan pelbagai aktiviti di dalam organisasi bagi memastikan pensyarah sentiasa rasa dihargai dan juga bermotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas yang diamanahkan di organisasi. Pensyarah perlu diberi ruang dan peluang untuk sama-sama memberi pendapat ke arah kemajuan organisasi yang dinaungi.

Penyelidik akan datang boleh meneruskan kajian ini dengan meluaskan skop kajian dan mengambil kira pensyarah-pensyarah di negeri-negeri lain agar dapatan kajian ini boleh menggambarkan keseluruhan populasi kajian dan seterusnya boleh membuat generalisasi terhadap isu yang dikaji.

Selain itu, pengkaji akan datang juga boleh mengkaji impak gaya kepimpinan lain seperti traksaksional, transformasional, karismatik mahupun gaya kepimpinan situasional ke atas perkerja di sektor swasta ataupun ke atas pemimpin organisasi sendiri. Pelbagai kajian berkaitan kepimpinan boleh dilaksanakan dengan mengambil kira persepsi responden dan juga impak ke atas pemimpin, kakitangan mahupun organisasi itu sendiri.

Bagi prestasi kerja pula, dicadangkan agar melihat faktor lain yang boleh mempengaruhi prestasi kakitangan dalam sesebuah organisasi memandangkan gaya kepimpinan hanya mempengaruhi prestasi pensyarah sebanyak 12% sahaja. Antara cadangan faktor yang boleh diberi perhatian adalah faktor dalaman termasuk minat, efikasi sendiri dan juga sikap



mahupun faktor persekitaran seperti pengaruh rakan sekerja, pengaruh sosial dan lain-lain lagi.

## Rujukan

Ahmad Yusri. (2016). Gaya Kepimpinan pengetua dan kepuasan kerja guru di sekolah menengah kebangsaan daerah Marang , Terengganu. International Seminar on Generating Knowledge Through Research.

Ainon, M. (2003). *Teori dan teknik kepimpinan panduan aplikasi di tempat kerja*. PTS Publications & Distributors Sdn Bhd.

Baharin, B., Adnan, H., Zin, M. H., Kamaludin, N., & Mansor, A. N. (2016). Gaya kepimpinan guru besar dan tahap efikasi guru (headmaster leadership style and teacher's efficacy). *Journal of Personalized Learning Journal Of Personalized Learning*, 2(21), 9–17.

Balnaves, M., & Caputi, P. (2001). *Introduction to quantitative research methods: an investigative approach*. Retrieved from <http://books.google.co.uk/books?id=Ny5ENZZOyeAC>

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). New York: Lawrence Erlbaum Associates.

Drzewiecka, M., & Roczniowska, M. (2018). The relationship between perceived leadership styles and organisational constraints: An empirical study in Goleman's typology. *Revue Europeenne de Psychologie Appliquee*, 68(4–5), 161–169.

Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.

Hair, J. F., Anderson, R. E., Thatham, R. ., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis* (5th ed.). Prentice Hall.

Halpin, & Winer, A. (1954). The leadership behavior and combat performance of airplane commanders. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 49(1), 19–22.

Ismail, M. (2008). *Kepimpinanan pendidikan : teori dan amalan*. Kedah : Pure Honey Enterprise

Mohamad, M., Zainal, N., Ismi, A., Ismail, A., & Asmuni, A. (2011). Tinjauan hubungan gaya kepimpinan dengan komitmen organisasi. *Ekspanasi*, 6(1), 17–28.

Pallant, J. (2010). *SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using SPSS* (4th ed.). Maidenhead: Open University Press/McGraw-Hill.

Razak, N. A. B. A., Jaafar, S. N. B., Hamidon, N. I. B., & Zakaria, N. B. (2014). Leadership styles of lecturer's technical and vocational in teaching and learning. *Journal of Education and Practice*, 6(13), 154–158.

Raziah Mansor, & Ahmad Esa. (2009). Hubungan gaya kepimpinan guru besar dengan kepuasan kerja guru di tiga buah sekolah rendah di Seremban. Seminar Kebangsaan Pengurusan Pendidikan PKPGB, 1–9.

Saleem, H. (2015). The impact of leadership styles on job satisfaction and mediating role of perceived organizational politics. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, 563–569.

Sapora, S., & Justina, E. G. (2010). *Paper kepuasan terhadap kepimpinan profession perguruan*. Seminar Profesion Perguruan.

Somekh, B., & Lewin, C. (2005). Research methods in the social sciences. *Social Sciences*, 36.

Sui, W., Smith, S. T., Fagan, M. J., Rollo, S., & Prapavessis, H. (2019). The effects of sedentary behaviour interventions on work-related productivity and performance outcomes in real and simulated office work : A *systematic review*. *Applied Ergonomics*, 75, 27–73.

Van Vugt, M., Jepson, S. F., Hart, C. M., & De Cremer, D. (2004). Autocratic leadership in social dilemmas: A threat to group stability. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40(1), 1–13.

Wahab, S., Rahmat, A., Yusof, M. S., & Mohamed, B. (2016). Organization Performance and Leadership Style: Issues in Education Service. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 224(August 2015), 593–598.

Xie, Y., Xue, W., Li, L., Wang, A., Chen, Y., Zheng, Q., & Li, X. (2018). Leadership style and innovation atmosphere in enterprises: *An empirical study*. *Technological Forecasting and Social Change*, 135, 257–265.

Zhang, L., & Zhang, L. (2017). Hypothetical analysis of employees ' work performance based on HPHRP. *Procedia Engineering*, 211, 1128–1130.