



**HUBUNGAN GAYA KEPIMPINAN DAN KOMITMEN  
PEKERJA – SATU KAJIAN KES DI UiTM KAMPUS  
SEGAMAT**

**BY:**

**ZARINA DENAN  
BAZRI ABU BAKAR**

Koordinator  
Unit Penyelidikan & Perundingan  
Universiti Teknologi MARA  
Kampus Segamat  
85009 Segamat, Johor.

**MEI 2003**

## **PENGHARGAAN**

Setinggi-tinggi penghargaan dan ribuan terima kasih diucapkan kepada semua pihak yang terlibat secara langsung dan tidak langsung bagi membolehkan penyelidikan ini disiapkan dengan sempurna.

Di antaranya:

Prof. Dr. Hj Mohd Sahar b. Sawiran  
Bekas Pengarah UiTM Cawangan Johor

Prof. Madya Zin Ibrahim  
Koordinator  
Jabatan Teknologi Maklumat & Sains Kuantitatif  
UiTM Cawangan Johor

Prof Madya Hj. Yusri b. Ismail  
Pensyarah Kanan  
Jabatan Teknologi Maklumat & Sains Kuantitatif  
UiTM Cawangan Johor

Rakan-rakan Pensyarah  
Semua Staf  
UiTM Cawangan Johor

## **ISI KANDUNGAN**

### **1.0 PENDAHULUAN**

- 1.0.1 Pengenalan
- 1.0.2 Latar belakang Organisasi
- 1.0.3 Penyataan Masalah
- 1.0.4 Objektif Kajian
- 1.0.5 Kepentingan Kajian
- 1.0.6 Batasan Kajian
- 1.0.7 Skop Kajian
- 1.0.8 Definisi Konsep

### **2.0 KAJIAN LITERATUR**

- 2.0.1 Pengenalan
- 2.0.2 Teori-teori Kepimpinan
  - 2.0.2.1.1 Model Sifat Kepimpinan
  - 2.0.2.1.2 Teori Kelakuan Kepimpinan
  - 2.0.2.1.3 Teori Situasi Kepimpinan
  - 2.0.2.1.4 Model Kontigensi
  - 2.0.2.1.5 Teori Transformasi Kepimpinan
- 2.0.3 Komitmen Terhadap Organisasi
  - 2.0.3.1.1 Kajian Lepas Di dalam Komitmen Organisasi

### **3.0 METODOLOGI KAJIAN**

- 3.0.1 Pengenalan
- 3.0.2 Rekabentuk Kajian
- 3.0.3 Model Kajian
- 3.0.4 Hipotesis
- 3.0.5 Persampelan
- 3.0.6 Kaedah Pengumpulan Data

### **Abstrak**

Penyelidikan ini membincangkan tentang persepsi pekerja terhadap gaya kepimpinan yang diamalkan dan tahap komitmen pekerja di UiTM Kampus Segamat. Sampel seramai 102 orang pekerja di peringkat “employee” telah dipilih secara “convenience sampling” dari semua jabatan. Kaedah tinjauan soalselidik telah digunakan untuk mengumpulkan data. Soalselidik (Supervisory Behavior Description Questionnaire) yang dipinjam dari Edwin Fleishman digunakan untuk menentukan jenis gaya kepimpinan yang diamalkan di Kampus Segamat. Manakala soalselidik yang digunakan untuk mengukur komitmen pekerja telah dipinjam daripada Porter dan Smith. Kedua-dua soalselidik ini telah diterjemahkan kepada Bahasa Malaysia. Ujian kebolehpercayaan “reliability test” telah dilakukan ke atas soalan-soalan dalam ketiga-ketiga faktor iaitu “consideration”, “initiating structure” dan komitmen. Nilai “Cronbach Alpha” bagi dua dimensi kepimpinan adalah amat baik iaitu lebih daripada 0.75. Sementara soalselidik bagi faktor komitmen mempunyai nilai “Cronbach Alpha” kurang daripada 0.70. Hasil dari ujian korelasi, spearman rho pula telah menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan lagi positif di antara gaya kepimpinan dimensi “consideration” dan komitmen pekerja. Walaupun wujud hubungan yang signifikan di antara gaya kepimpinan (initiating structure) dan komitmen. Hubungan di antaran kepimpinan (initiating structure) dan komitmen menunjukkan arah yang berlawanan. Penemuan lain yang terdapat di dalam kajian ini ialah tidak wujud perbezaan yang signifikan di dalam tanggapan pekerja terhadap dua dimensi gaya kepimpinan dari segi kumpulan pekerja maupun dari faktor jantina. Komitmen pekerja berdasarkan faktor jantina tidak menunjukkan perbezaan yang signifikan tetapi wujud perbezaan komitmen dari factor kumpulan pekerja. Keseluruhan komitmen pekerja UiTM Kampus Segamat adalah tinggi. Hasil penemuan di dalam kajian kes ini amat bernilai di dalam membangunkan program-program pembangunan sumber manusia. Kepercayaan dan komitmen pekerja yang sedia ada perlu dipertingkatkan lagi supaya pekerja dan organisasi mempunyai satu matlamat yang sama di dalam mencapai misi organisasi.

## **1.0 PENDAHULUAN**

### **1.0.1 Pengenalan**

Hasrat Malaysia untuk menjadi negara membangun pada tahun 2020 memerlukan satu rancangan pembangunan yang komprehensif dan seimbang dari pelbagai segi. Pembangunan bukan sahaja dari segi fizikal malahan dari segi sumber manusia amatlah diperlukan. Faktor sumber manusia perlu dibangunkan kerana ia merupakan tunggak utama di dalam merealisasikan ekonomi berasaskan pengetahuan. Cabaran di dalam industri pada masa hadapan semuanya bertunjangkan kepada kuasa minda manusia.

Era baru ekonomi masakini yang lebih cenderung kepada pengetahuan ini fokus kepada pekerja yang dinamik serta inovatif dalam mengeksploitasi bidang-bidang seperti pendidikan, sains dan teknologi. Kejayaan yang dicapai oleh beberapa negara membangun seperti Amerika, Jepun, Korea Selatan dan Singapura adalah hasil daripada pelaburan yang tinggi di dalam pendidikan dan latihan serta penyelidikan dan pembangunan.

Pekerja merupakan aset yang berharga bagi sesebuah organisasi. Ianya perlu dijaga dan dipupuk untuk menjamin produktiviti dan pertumbuhan sesebuah syarikat. Organisasi perlu menyediakan program latihan dan pembangunan, ganjaran, persekitaran tempat kerja serta integrasi sosial yang baik untuk mewujudkan kesetiaan yang membawa kepada komitmen di kalangan pekerja.

Monday, Porter dan Steers menegaskan bahawa komitmen organisasi mempunyai impak yang besar ke atas prestasi kerja dan pusingganti pekerja. Masyarakat secara keseluruhan akan dapat menikmati hasil dari komitmen terhadap organisasi disebabkan oleh kurangnya pergerakan pekerjaan dan produktiviti yang tinggi.