

Hubungan Antara Gaya Kepimpinan dengan Prestasi Kerja

***Marhaini binti Abdul Ghani & Hamidah binti Mohd Amin**

Fakulti Ekonomi, Perakaunan dan Pengurusan, Universiti Islam Selangor, Bandar Seri Putra, 43000, Kajang, Selangor, Malaysia

**Penulis koresponden: marhaini@uis.edu.my*

ABSTRAK

Kepimpinan memainkan peranan penting dalam membentuk kejayaan sesebuah organisasi. Kajian ini mengkaji hubungan antara gaya kepimpinan autokratik, demokratik, dan laissez-faire dengan prestasi kerja kakitangan di Universiti Tenaga Nasional (UNITEN). Data dikumpul melalui persampelan rawak berstrata melibatkan 70 kakitangan daripada pelbagai jabatan. Keputusan menunjukkan bahawa gaya kepimpinan demokratik mempunyai hubungan positif yang paling kuat dengan prestasi kerja ($r=0.419$ diikuti oleh gaya autokratik ($r=0.300$) yang berkesan dalam situasi yang memerlukan keputusan segera tetapi boleh menyebabkan tekanan jika digunakan secara berlebihan. Gaya kepimpinan laissez-faire pula menunjukkan hubungan negatif ($r, -0.265$, mencerminkan penurunan produktiviti akibat kurangnya arahan dan pengawasan daripada ketua. Hasil kajian mencadangkan penggunaan gaya kepimpinan demokratik untuk meningkatkan motivasi, produktiviti, dan keberkesanan organisasi.

Kata Kunci: Gaya kepimpinan, Kepimpinan autokratik, Kepimpinan demokratik, Kepimpinan laissez-faire, Prestasi kerja

PENGENALAN

Kepimpinan memainkan peranan penting dalam membentuk kejayaan sesebuah organisasi. Seorang pemimpin berkesan perlu mempunyai keupayaan untuk mempengaruhi dan mengarahkan pekerja untuk mencapai matlamat organisasi. Kepelbagaian gaya kepimpinan yang diamalkan oleh pemimpin seperti gaya autokratik, demokratik, dan laissez-faire, menjadi tumpuan kajian dalam memahami kesannya terhadap prestasi kerja. Pemimpin memainkan peranan utama dalam memastikan pekerja mencapai tahap prestasi yang diinginkan, terutama dalam persekitaran yang dinamik dan kompetitif (Iqbal et al., 2015).

Gaya kepimpinan adalah elemen penting yang mempengaruhi prestasi kerja dalam organisasi. Kepimpinan yang berkesan bukan sahaja membantu pekerja mencapai matlamat organisasi tetapi juga meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Setiap pemimpin dalam konteks organisasi dan operasi mengamalkan gaya kepimpinan tertentu, yang dikenali sebagai corak tingkahlaku (Joyee Chua et al., 2018). Kajian ini meneliti bagaimana tiga gaya kepimpinan utama, iaitu autokratik, demokratik, dan laissez-faire, mempengaruhi prestasi kerja kakitangan UNITEN. Gaya Kepimpinan Autokratik di mana pemimpin membuat keputusan tanpa melibatkan pekerja. Pendekatan ini berkesan dalam situasi yang memerlukan keputusan segera. Walau bagaimanapun, pendekatan ini boleh mengurangkan semangat dan kreativiti pekerja, yang mengakibatkan ketakutan untuk mengambil tanggungjawab sendiri (Parashakti & Afifah, 2018).

Manakala, kepimpinan demokratik mendorong kerjasama dan keterlibatan pekerja, memberikan impak positif terhadap produktiviti, motivasi, dan kepuasan kerja. Kajian mengesahkan keberkesanannya dalam mewujudkan suasana kerja yang inklusif dan memuaskan (Arriola, 2024) dan (Gastil, 1994).

Kepimpinan Laissez-Faire: Kepimpinan laissez-faire memberikan kebebasan sepenuhnya kepada pekerja untuk membuat keputusan sendiri. Pendekatan ini dapat meningkatkan inovasi tetapi sering menyebabkan kekeliruan atau produktiviti rendah jika tidak disertai dengan arahan yang jelas. Ia lebih sesuai untuk pasukan yang mempunyai kemahiran dan pengalaman tinggi (Amini et al., 2019). Setiap gaya ini mempunyai implikasi berbeza terhadap motivasi, produktiviti, dan keberkesanan kerja.

Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk mengidentifikasi gaya kepimpinan yang paling sesuai digunakan dalam konteks UNITEN untuk meningkatkan prestasi kerja. Oleh itu, objektif kajian adalah untuk mengkaji hubungan antara gaya kepimpinan yang diamalkan oleh pemimpin dengan prestasi kerja kakitangan.

Penemuan kajian ini diharap dapat memberi panduan kepada pihak pengurusan organisasi tentang bagaimana pemilihan gaya kepimpinan yang sesuai boleh membawa kepada peningkatan produktiviti pekerja, seterusnya menyumbang kepada kejayaan organisasi secara keseluruhan.

KAJIAN LITERATUR

Prestasi kerja

Pelbagai definisi prestasi kerja telah dikemukakan oleh para penyelidik yang terdahulu. Antaranya kajian oleh Afshan (2012) memberi definisi prestasi kerja adalah pencapaian tugas-tugas yang telah ditetapkan dengan menggunakan standard ketetapan, kesempurnaan kos dan kelajuan. Selain itu prestasi kerja dapat dilihat melalui peningkatan dalam pengeluaran, produktiviti dan motivasi pekerja. Manakala menurut Benjamin (2013) prestasi kerja merupakan kriteria yang paling utama berkaitan hasil atau kejayaan organisasi dan digambarkan dengan kualiti dan produktiviti pekerja.

Kepimpinan atau gaya kepimpinan ketua mempengaruhi prestasi kerja pekerja. Kajian oleh Alafeshat dan Aboud (2019) mengesahkan bahawa kepimpinan mempengaruhi prestasi sama ada pada tahap individu, pasukan atau organisasi. Seterusnya, menurut Liu et al.,(2013) pemimpin yang mengamalkan gaya kepimpinan yang sesuai boleh memberi pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja. Ini menunjukkan gaya kepimpinan yang sesuai boleh meningkatkan kemahiran pekerja untuk mencapai prestasi kerja yang optimum.

Gaya Kepimpinan Autokratik

Gaya kepimpinan autokratik adalah gaya kepimpinan di mana pemimpin membuat keputusan sendiri tanpa melibatkan penyertaan pekerja dalam pembuatan keputusan dan gaya ini sesuai dalam situasi yang memerlukan keputusan segera. Walau bagaimanapun, pendekatan ini boleh menyebabkan pekerja berasa tertekan atau tidak dihargai jika diamalkan secara berlebihan.

Menurut kajian Rajikon et al.,(2015), kepimpinan autokratik merupakan kepimpinan yang menekan status dan kedudukan di mana ketua yang berkuasa. Oleh itu pemimpin yang

mengamalkan gaya autokratik ini cenderung memberikan arahan tanpa melibatkan perbincangan dengan orang bawahan mereka.

Gaya Kepimpinan Demografik

Kepimpinan demokratik merupakan satu pendekatan yang menggalakkan keterlibatan aktif daripada semua ahli pasukan dalam pembuatan Keputusan. Gaya kepimpinan ini terbukti membawa pelbagai kaedah kepada organisasi dan ahli pasukan. Seterusnya, gaya demokratik ini memperlihatkan peningkatan dalam inovasi dan penglibatan pekerja kerana mereka merasa dihormati dan dihargai dalam proses keputusan organisasi (Razak et al., 2014).

Walaupun gaya demokratik ini memberi peluang dan menggalakkan penyertaan ahli pasukan dalam proses membuat Keputusan, tetapi kuasa muktamad masih dipegang oleh pemimpin. Menurut baharin et al., (2016) pemimpin yang mengamalkan gaya demokratik ini merupakan seorang pemimpin yang selesa melibatkan semua pihak dalam membuat keputusan ataupun tindakan. Gaya kepimpinan ini juga membawa kepada pembangunan pasukan yang kukuh, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta meningkatkan prestasi dan produktiviti pekerja.

Gaya Kepimpinan Laissez-faire

Kepimpinan laissez-faire pula dilihat sebagai pendekatan yang memberikan kebebasan kepada pekerja untuk membuat keputusan mereka sendiri. Walaupun pendekatan ini dapat memupuk sikap berdikari dalam kalangan pekerja, ia sering kali membawa kepada kekeliruan jika arahan yang jelas tidak diberikan oleh pemimpin. Kajian Mansor dan Esa (2019) mendapati bahawa gaya laissez-faire sesuai hanya untuk pekerja yang mempunyai tahap kemahiran dan pengalaman yang tinggi, tetapi kurang sesuai untuk organisasi besar yang memerlukan pengurusan yang lebih struktur.

Dalam konteks UNITEN, kepelbagaian peranan dan latar belakang kakitangan memerlukan pemimpin untuk menggunakan pendekatan kepimpinan yang fleksibel. Misalnya, jabatan seperti kewangan mungkin memerlukan pendekatan yang lebih autokratik, manakala jabatan sumber manusia mungkin memerlukan gaya demokratik untuk memastikan keputusan dibuat secara inklusif. Oleh itu, kajian ini memberikan tumpuan kepada bagaimana gaya kepimpinan berbeza boleh disesuaikan dengan keperluan spesifik kakitangan di UNITEN.

Kajian ini juga menekankan bahawa pemilihan gaya kepimpinan yang betul bukan sahaja mempengaruhi prestasi kerja tetapi juga kesihatan mental pekerja dan hubungan interpersonal dalam organisasi. Hasil kajian ini diharapkan dapat menjadi panduan untuk memupuk budaya kerja yang positif di UNITEN.

METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini menggunakan reka bentuk kuantitatif untuk mengkaji hubungan antara gaya kepimpinan dan prestasi kerja kakitangan UNITEN. Pendekatan ini dipilih kerana ia membolehkan pengumpulan data yang objektif dan sistematik untuk menganalisis hubungan antara pembolehubah kajian. Pengumpulan data menggunakan soalan selidik yang diedarkan secara atas talian. Setiap responden mengisi soal selidik dalam bentuk *google form*.

Populasi dan Sampel:

Populasi kajian terdiri daripada kakitangan di UNITEN yang bekerja di pelbagai jabatan seperti Sumber Manusia, Kewangan, dan Pengurusan Fasiliti. Daripada jumlah populasi seramai 85 orang, sebanyak 70 responden dipilih menggunakan kaedah persampelan rawak berstrata. Persampelan ini memastikan keterwakilan responden dari pelbagai jabatan iaitu dari Jabatan Sumber Manusia, Jabatan Tabung Amanah Zakat UNITEN (TAZU), Jabatan Kewangan dan Jabatan Pengurusan Fasiliti dan Keselamatan.

Instrumen Kajian:

Soal selidik digunakan sebagai alat pengumpulan data utama. Soal selidik dibahagikan kepada tiga bahagian, iaitu demografi responden, soalan berkaitan gaya kepimpinan, dan soalan berkaitan prestasi kerja. Skala Likert lima mata digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap item. Soal selidik ini telah diuji kebolehpercayaannya melalui analisis Cronbach Alpha, yang menunjukkan nilai antara 0.749 hingga 0.943.

Kaedah Analisis Data:

Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan perisian SPSS versi 29.0. Analisis inferensi iaitu korelasi Pearson digunakan untuk menguji hubungan antara pembolehubah. Kajian ini juga memastikan kepatuhan kepada prinsip etika dengan memastikan penyertaan adalah secara sukarela, dan kerahsiaan maklumat responden dijaga. Responden diberikan penjelasan lengkap tentang tujuan kajian sebelum mereka bersetuju untuk mengambil bahagian.

DAPATAN KAJIAN

Jadual 1

Korelasi Antara Gaya Kepimpinan dan Prestasi Kerja

Gaya Kepimpinan	Nilai r (Korelasi)	Hubungan
Autokratik	0.32	Lemah
Demokratik	0.68	Kuat
Laissez-Faire	-0.45	Negatif

Jadual 1 menunjukkan hubungan yang berbeza antara gaya kepimpinan dengan prestasi kerja. Hubungan antara gaya autokratik dan prestasi kerja adalah lemah tetapi signifikan ($r = 0.32$). Gaya ini lebih sesuai dalam situasi yang memerlukan keputusan segera, tetapi boleh menyebabkan tekanan jika digunakan secara berlebihan. Gaya Kepimpinan Demokratik pula mempunyai hubungan paling kuat dengan prestasi kerja ($r = 0.68$). Responden melaporkan bahawa mereka merasa lebih termotivasi dan produktif apabila dilibatkan dalam proses keputusan. Seterusnya Gaya Kepimpinan Laissez-Faire menunjukkan hubungan negatif dengan prestasi kerja iaitu ($r = -0.45$), ini menunjukkan bahawa kurangnya arahan dan pengawasan boleh menyebabkan penurunan produktiviti.

Dapatan kajian ini membuktikan bahawa pengesahan daripada responden, gaya kepimpinan demokratik menjadi pilihan mereka berbanding gaya kepimpinan autokratik dan gaya kepimpinan Laissez-Faire.

KESIMPULAN

Kajian menunjukkan bahawa gaya kepimpinan demokratik adalah yang paling efektif dalam meningkatkan motivasi dan produktiviti pekerja. Pendekatan ini mendorong keterlibatan pekerja dalam proses membuat keputusan, seterusnya memperbaiki keberkesanan organisasi (Baharin et al., 2016). Sebaliknya, gaya kepimpinan laissez-faire dilihat sesuai untuk pekerja yang berpengalaman tinggi, namun ia sering kali membawa kepada kekeliruan jika arahan yang jelas tidak diberikan (Saeeda et al., 2018).

Dalam konteks persekitaran kerja yang kompetitif seperti di UNITEN, gaya kepimpinan autokratik boleh digunakan dalam situasi tertentu yang memerlukan keputusan segera, tetapi pemakaian gaya ini secara berlebihan boleh menjejaskan hubungan interpersonal dan mempengaruhi kesihatan mental pekerja (Hemphill & Coons, 1950). Oleh itu, memahami pengaruh pelbagai gaya kepimpinan terhadap prestasi kerja adalah penting untuk merangka strategi pengurusan yang lebih berkesan.

Kajian ini menegaskan pentingnya pemilihan gaya kepimpinan yang sesuai dalam mempengaruhi prestasi kerja. Pemimpin disarankan untuk mengutamakan gaya demokratik, yang terbukti meningkatkan produktiviti dan kepuasan kerja, sambil mengelakkan penggunaan gaya laissez-faire secara berlebihan.

RUJUKAN

- Alafeshat, R & Aboud, F. (2019). Servant Leadership Impact on Organizational Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *International Journal of human Resource Studies* 9(3): 85-100
- Baharin, N., et al. (2016). Gaya Kepimpinan Guru Besar dan Tahap Efikasi Guru. *Journal of Personalized Learning*, 2(21), 9-7
- Hemphill, J. K., & Coons, A. E. (1950). Leadership Behavior Description Questionnaire.
- Aznira, B. Z. (2014). Performance scales: Validating measures in job effectiveness.
- Iqbal, N., Anwar, S., & Haider, N. (2015). Impact of leadership styles on employee performance. *Journal of Economics and Behavioral Studies*.
- Liu, Z., Li, J., Shi, S. & Fang, Y. (2013) Leadership Style and Employee turnover Intentions : A Sosial Identity Perspective. *Career Development International* 18(3): 305-324.
- Rajikon, M.A., Kawangit, R.B., Saadan, R., Ismail, A. & Aini, M (2015) Aplikasi Gaya kepimpinan Jurutera Muslim Di Negeri Melaka. *Al Hikmah*, 48-61.
- Saeeda, R., et al. (2018). Laissez-faire leadership and job performance: A conceptual analysis. *Journal of Leadership Studies*.