

**KEPIMPINAN AUTENTIK DALAM PENDIDIKAN TEKNIK DAN
VOKASIONAL (PTV) DI POLITEKNIK**

FAZLINA BINTI YUNUS

Laporan projek sarjana ini dikemukakan sebagai memenuhi sebahagian daripada syarat
penganugerahan Ijazah Sarjana Pendidikan Teknik dan Vokasional

Fakulti Pendidikan Teknikal
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

NOVEMBER, 2007

DEDIKASI

“Pada Yang Maha Kuasa, Syukur Dipanjatkan KehadratNya”

*Khusus buat Ayah dan Mak,
Yunus Bin Othman & Fatimah Binti Ngah
Yang telah banyak berkorban demi melihat kejayaan anakmu ini.*

*Kakak-kakak, Abang-abang dan Adik-adik,
Kejayaan ini juga kejayaan kalian.*

*Teristimewa Saizalmursidi Bin Md Mustam
Sokonganmu amat dihargai*

*Buat Dr Hj Baharom Bin Mohamad,
Terima kasih di atas tunjuk ajar yang diberikan*

*Buat rakan-rakan seperjuangan
Yang sama-sama berkongsi susah dan senang*

“Semoga hidup kita sentiasa di bawah lembayung Illahi”

PENGHARGAAN

Dengan Nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang

Bersyukur ke hadrat Ilahi kerana dengan limpah kurnianya dapat juga akhirnya saya menyiapkan tesis ini mengikut perancangan. Selawat dan salam ke atas Junjungan Besar Nabi Muhammad S.A.W, keluarga, para sahabat dan para pejuang Islam.

Ucapan setinggi terima kasih kepada Dr Hj Baharom Bin Mohamad selaku penyelia tesis ini kerana telah memberi tunjuk ajar dan bimbingan dalam menyempurnakan projek ini. Segala tunjuk ajar dan kerjasama yang diberikan amat saya hargai. Jasa Dr akan saya kenang ke akhir hayat.

Jutaan terima kasih kepada pihak politeknik yang telah memberikan kerjasama yang tidak berbelah bahagi. Bantuan yang dihulurkan amat bermakna untuk kajian ini. Seterusnya, ucapan terima kasih ditujukan kepada semua pensyarah yang telah mencurahkan ilmu di sepanjang tempoh pengajian. Akhir sekali, istimewa untuk semua rakan seperjuangan yang sentiasa disisi. Semoga segala kepayahan yang pernah kita lalui akan menjadi asas ketabahan untuk menghadapi cabaran akan datang.

Sesungguhnya yang baik itu datangnya dari Allah dan yang buruk itu adalah dari kelemahan diri saya sendiri. Wassalam.

ABSTRAK

Pentadbiran sesebuah organisasi yang cemerlang adalah bergantung kepada pemimpin yang mempraktikkan keseluruhan atau salah satu domain dalam kepimpinan autentik. Pemimpin yang tidak menitikberatkan domain-domain kepimpinan tersebut boleh mempengaruhi prestasi kerja di kalangan pekerjaannya sekali gus memberi impak terhadap kualiti dan kemajuan organisasi tersebut. Kajian ini adalah bertujuan untuk mengkaji domain-domain kepimpinan autentik Ketua Jabatan di Politeknik terhadap prestasi kerja pensyarah. Responden kajian terdiri daripada 259 orang pensyarah di tiga buah politeknik di Semenanjung Malaysia iaitu Politeknik Kota Bharu yang terletak di Kelantan, Politeknik Sultan Haji Ahmad Shah yang terletak di Pahang dan Politeknik Sultan Abdul Halim Mu'adzam Shah di Kedah. Responden telah dipilih secara rawak mudah. Reka bentuk kajian yang digunakan adalah tinjauan secara kuantitatif yang menggunakan soal selidik sebagai instrumen kajian. Data dianalisis menggunakan SPSS yang melibatkan peratus, skor min, sisihan piawai dan pengujian hipotesis korelasi Pearson. Dapatan kajian menunjukkan bahawa Ketua Jabatan di Politeknik mengamalkan keempat-empat domain kepimpinan autentik iaitu kesedaran diri (*self awareness*) (min = 3.95, sp = 0.491), proses keadilan (*unbiased processing*) (min = 4.01, sp = 0.520), tingkah laku autentik (*authentic behavior/ action*) (min = 4.03, sp = 0.511) dan perhubungan keaslian (*relational authenticity*) (min = 4.06, sp = 0.525) dalam mentadbir jabatan di Politeknik. Prestasi kerja pensyarah di bawah kepimpinan Ketua Jabatan secara keseluruhannya berada di tahap sederhana. Hasil dapatan ini juga menunjukkan terdapat perkaitan yang signifikan di antara prestasi kerja pensyarah dengan keempat-empat domain kepimpinan autentik yang diamalkan oleh Ketua Jabatan di Politeknik iaitu kesedaran diri (*self awareness*) ($r = 0.467$), proses keadilan (*unbiased processing*) ($r = 0.469$), tingkah laku autentik (*authentic behavior/ action*) ($r = 0.466$) dan perhubungan keaslian (*relational authenticity*) ($r = 0.485$). Secara kesimpulannya, Ketua Jabatan di Politeknik mengamalkan domain-domain kepimpinan autentik dalam mengurus jabatan dan ini dapat ditunjukkan dengan prestasi kerja pensyarah yang sederhana.

ABSTRACT

The administration of excellent organization is depend on the leader either they have been practice all of the domains or one of the domain in the autentic leadership. The leader that has not practice those domains in the authentic leadership will be influence the worker's performance and also give an effect to the quality and the development of organization. The purpose of this study is to search deeply the domains of authentic leadership that have been used by the Head of Department and job performance among lecturers in Polytechnic. A total of 259 lecturers were randomly selected from Kota Bharu Polytechnic, Kelantan, Sultan Haji Ahmad Shah Polytechnic, Pahang and Sultan Abdul Halim Mu'adzam Shah Polytechnic, Kedah. Quantitative survey has been used with questionnaires as an instrument. SPSS was used to analyze the data and shown in the form of percentages, mean scores, standard deviation and Pearson correlation. The outcome of the finding shows that the Head of Department in Polytechnic had been practice all of the domains in authentic leadership which comprises self awareness (mean = 3.95, sd = 0.491), unbiased processing (mean = 4.01, sd = 0.520), authentic behavior/ action (mean = 4.03, sd = 0.511) and relational authenticity (mean = 4.06, sd = 0.525) in managing the department in the polythecnic. The job performance among the lecturers at all is in the moderate level. There is a significant correlation between the lecturer's job performance and the domains of authentic leadership by the Head of Department in Polytechnic which comprises self awareness ($r = 0.467$), unbiased processing ($r = 0.469$), authentic behavior/ action ($r = 0.466$) and relational authenticity ($r = 0.485$). The conclusion is the Head of Department in Polytechnic have been practiced the authentic leadership in managing the department and it can be showed by the moderate level of the job performance among the lecturers.

ISI KANDUNGAN

BAB	PERKARA	MUKA SURAT
	BORANG PENGESAHAN TESIS	
	HALAMAN PENGESAHAN PENYELIA	
	HALAMAN JUDUL	i
	HALAMAN PENGAKUAN PENKAJI	ii
	HALAMAN DEDIKASI	iii
	PENGHARGAAN	iv
	ABSTRAK	v
	ABSTRACT	vi
	ISI KANDUNGAN	vii
	SENARAI JADUAL	xi
	SENARAI RAJAH	xiii
	SENARAI SINGKATAN	xiv
	SENARAI LAMPIRAN	xv
BAB I	PENDAHULUAN	
	1.1 Pengenalan	1
	1.2 Latar Belakang Masalah	3
	1.3 Pernyataan Masalah	4

1.4	Tujuan Kajian	6
1.5	Objektif Kajian	6
1.6	Persoalan Kajian	7
1.7	Hipotesis Kajian	7
1.8	Skop Kajian	8
1.9	Batasan Kajian	8
1.10	Kepentingan Kajian	9
1.11	Kerangka Teori	9
1.12	Definisi Konseptual dan Pengoperasian	10
1.12.1	Kepimpinan	11
1.12.2	Autentik	11
1.12.3	Kepimpinan Autentik	11
1.12.4	Pendidikan Teknik dan Vokasional (PTV)	12
1.12.5	Politeknik	13

BAB II

SOROTAN KAJIAN

2.1	Pengenalan	14
2.2	Kepimpinan Autentik	15
2.3	Domain Utama Kepimpinan Autentik	17
2.3.1	Kesedaran Diri (<i>Self Awareness</i>)	17
2.3.2	Proses Keadilan (<i>Unbiased Processing</i>)	19
2.3.3	Tingkah Laku Autentik (<i>Authentic Behavior/ Action</i>)	20
2.3.4	Perhubungan Keaslian (<i>Relational Authenticity</i>)	21
2.4	Kepimpinan Autentik dalam Islam	22
2.4.1	Biodata	24
2.4.2	Pendidikan	24

2.4.3	Sifat-Sifat Peribadi	25
2.5	Prestasi Kerja	26
2.5.1	Mengurus Prestasi Kakitangan Dalam Pendidikan	26
2.6	Kesimpulan	29

BAB III METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	30
3.2	Reka Bentuk Kajian	31
3.3	Kerangka Operasi	31
3.4	Lokasi, Populasi dan Sampel Kajian	34
3.5	Instrumen Kajian	35
3.6	Kajian Rintis	39
3.7	Kaedah Penganalisan Data	40
3.8	Kaedah Pengumpulan Data	42
3.9	Penutup	43

BAB IV ANALISIS DATA DAN HASIL DAPATAN

4.1	Pengenalan	44
4.2	Dapatan Kajian Rintis	45
4.3	Analisis Demografi	46
4.3.1	Jantina	47
4.3.2	Umur	47
4.3.3	Jabatan	48
4.3.4	Pengalaman Kerja Sebagai Pensyarah Politeknik	49
4.4	Analisis dan Dapatan Bahagian B	50
4.4.1	Kesedaran Diri (<i>Self Awareness</i>)	50
4.4.2	Proses Keadilan (<i>Unbised Processing</i>)	52

4.4.3	Tingkah Laku Autentik (<i>Authentic Behavior/ Action</i>)	54
4.4.4	Perhubungan Keaslian (<i>Relational Authenticity</i>)	56
4.5	Analisis dan Dapatan Bahagian C	58
4.6	Analisis dan Dapatan Perkaitan di antara Empat Domain Kepimpinan Autentik Ketua Jabatan dan Prestasi Kerja Pensyarah.	60
4.7	Penutup	65

BAB V

PERBINCANGAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN

5.1	Pengenalan	66
5.2	Perbincangan	67
5.2.1	Domain-domain Kepimpinan Autentik yang diamalkan oleh Ketua Jabatan di Politeknik	67
5.2.2	Prestasi Kerja Pensyarah di bawah Kepimpinan Ketua Jabatan di Politeknik	75
5.2.3	Perkaitan di antara Domain-domain Kepimpinan Autentik Ketua Jabatan dengan Prestasi Kerja Pensyarah	75
5.3	Kesimpulan	79
5.4	Cadangan Kajian Lanjutan	80
5.5	Penutup	80

Rujukan	81
----------------	----

LAMPIRAN	86
-----------------	----

SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
3.1	Tahun Penubuhan Tiga Politeknik Di Malaysia	34
3.2	Bilangan item mengikut domain kepimpinan autentik	37
3.3	Skala Likert	38
3.4	Skala Prestasi Kerja Pensyarah	39
3.5	Interpretasi skor <i>Alpha Cronbach</i>	40
3.6	Klasifikasi Kekuatan Korelasi	42
4.1	Bilangan Responden Mengikut Politeknik	46
4.2	Bilangan dan Peratusan Responden Mengikut Jantina (N=259)	47
4.3	Bilangan Dan Peratusan Responden Mengikut Umur	48
4.4	Bilangan dan Peratusan Responden Mengikut Jabatan	49
4.5	Bilangan Dan Peratusan Responden Mengikut Pengalaman Kerja Sebagai Pensyarah Politeknik	49
4.6	Skor min dan sisihan piawai bagi domain Kesedaran Diri (Self Awareness) Ketua Jabatan	51
4.7	Skor min dan sisihan piawai bagi domain Proses Keadilan (Unbiased Processing) Ketua Jabatan	53
4.8	Skor min dan sisihan piawai bagi domain	55

	Tingkh laku Autentik (<i>Authentic Behavior/ Action</i>) Ketua Jabatan	
4.9	Skor min dan sisihan piawai bagi domain Perhubungan Keaslian (<i>Relational Authenticity</i>) Ketua Jabatan	57
4.10	Skor min dan sisihan piawai keseluruhan ciri-ciri keimpinan Ketua Jabatan	58
4.11	Skor min, sisihan piawai dan tahap prestasi kerja pensyarah berdasarkan pandangan pensyarah terhadap kepimpinan Ketua Jabatan	58
4.12	Perkaitan antara domain kesedaran diri (<i>Self Awareness</i>) Ketua Jabatan dengan prestasi kerja pensyarah	61
4.13	Perkaitan antara proses keadilan (<i>Unbiased Processing</i>) Ketua Jabatan dengan prestasi kerja pensyarah	62
4.14	Perkaitan antara tingkah laku autentik (<i>Authentic Behavior/ Action</i>) Ketua Jabatan dengan prestasi kerja pensyarah	63
4.15	Perkaitan antara perhubungan keaslian (<i>Relational Authenticity</i>) Ketua Jabatan dengan prestasi kerja pensyarah	64



SENARAI RAJAH

NO. RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
1.1	Kerangka Teori	10
2.1	Model Kepimpinan Nabi Muhammad <i>s.a.w</i>	23
3.1	Kerangka Operasi	33



PTTA UTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

SENARAI SINGKATAN

α	-	Alpha Cronbach
p	-	Paras Signifikan
r	-	Pekali Korelasi Pearson
sp	-	Sisihan Piawai
sd	-	<i>Standard Deviation</i>
SPSS	-	<i>Statistical Package For Social Science</i>
H_0	-	Hipotesis Null
JMSK	-	Jabatan Matematik, Sains dan Komputer
JKE	-	Jabatan Kejuruteraan Elektrik
JKM	-	Jabatan Kejuruteraan Mekanikal
JKA	-	Jabatan Kejuruteraan Awam
UTHM	-	Universiti Tun Hussein Onn Malaysia



SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN	TAJUK	MUKA SURAT
A	Jadual Saiz Sampel Krejeie, R.V dan Morgan, D.W (1970)	86
B	Borang Soal Selidik	88
C	Surat Kebenaran Daripada Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia (KPT)	96
D	Surat Kebenaran Daripada UTHM	100
E	Surat Daripada Politeknik Kota Bharu	106
F	Borang Semakan Soal Selidik	108
G	Kebolehpercayaan Hasil Kajian Rintis	128
H	Data Analisis Deskriptif	142
I	Data Analisis Ujian Korelasi Pearson	147



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Bagi mencapai status negara maju seperti yang terkandung dalam Wawasan 2020, usaha perlu dipergiatkan lagi bagi membangunkan pekerja berpengetahuan, iaitu berdaya saing, fleksibel, dinamik dan berorientasikan prestasi dan kecemerlangan. Mewujudkan persekitaran yang menyokong pembangunan pekerja berpengetahuan juga penting. Justeru itu, pembangunan budaya yang mengutamakan prestasi tinggi di semua peringkat daripada sekolah hingga ke tempat kerja akan diberi penekanan dalam tempoh Rancangan Malaysia Ke sembilan (RMK9). Untuk menghasilkan pekerja yang berprestasi tinggi, tunggak kepimpinan juga mesti dipegang oleh individu yang berkaliber yang mana mampu mempengaruhi orang lain untuk mencapai misi dan visi mereka. Jika sesuatu organisasi mempunyai pemimpin yang bagus, organisasi tersebut mampu menghasilkan modal insan yang bertaraf antarabangsa yang mana sering di perkatakan oleh pemimpin-pemimpin Malaysia. Pembangunan modal insan yang berkualiti juga mampu meningkatkan ekonomi negara seiring dengan negara-negara maju.

Ismail Noor (2000) menyatakan bahawa kepimpinan merupakan faktor kritikal yang membezakan antara kejayaan dan kegagalan, kemenangan dan kekalahan, keceriaan dan kesedihan di kalangan orang-orang dalam kumpulan, organisasi atau negara. Tanpa kepimpinan yang mempunyai wawasan atau strategi, maka ramai yang tidak mampu untuk terus berkembang dengan pesat atau meneruskan kelangsungan kehidupan. Kesimpulan daripada pendekatan Islam menyatakan bahawa dunia pada amnya memerlukan pemimpin yang hebat, beretika dan tidak mementingkan diri sendiri untuk menggerakkan manusia di semua tahap. Perkara yang sangat penting dalam sesuatu jangka masa tertentu ialah pemimpin yang boleh memberikan inspirasi ke arah ini.

Kejayaan di tempat kerja tidak dapat dipisahkan daripada fungsi-fungsi keketuaan dan kepimpinan. Seseorang individu yang tidak mempunyai kemahiran menjadi ketua tidak akan maju ke depan dalam kerjayanya. Justeru itu kemahiran menjadi ketua dan memimpin amat menentukan sejauh mana seseorang itu berupaya maju di tempat kerjanya.

Menurut Ainon (2003), kepimpinan ialah proses di mana seseorang individu itu mempengaruhi anggota-anggota lain di dalam kumpulannya ke arah mencapai tujuan dan matlamat kumpulan itu. Dalam erti kata lain, kepimpinan ialah proses yang sangat berkaitan dengan pengaruh, yang mana seseorang pemimpin itu berjaya mempengaruhi mereka yang dipimpin supaya mengubah sikap dan tingkah laku mereka. Fungsi utama pemimpin adalah menggubal visi dan misi organisasi yang dipimpinnya serta mencipta strategi-strategi bagi mencapainya. Para pemimpin menentukan arah tuju masa depan organisasinya. Cabaran utama yang dihadapi oleh para pemimpin ialah bagaimana hendak mempengaruhi individu-individu yang dipimpinnya supaya menyokong visi, misi dan strategi-strategi yang digubalnya itu.

1.2 Latar Belakang Masalah

Kajian kepemimpinan merupakan satu subjek yang amat menarik dan berguna kepada seluruh umat manusia. Kepimpinan mengenal pasti hal ehwal keluarga, organisasi, negara dan dunia secara menyeluruh. Persoalan kepimpinan diperkatakan di mana-mana dan merangkumi keseluruhan aspek kehidupan manusia di muka bumi, sama ada dalam soal-soal sosial, politik, ekonomi mahupun kerohanian. Pemimpin amat ramai, tetapi pemimpin yang membawa perubahan baik kepada kehidupan manusia di dunia ini amat wajar untuk dikaji dan dicontohi (Ismail Noor, 2000).

Begitu juga dalam institusi pendidikan, jika sesebuah institusi pendidikan mempunyai pemimpin yang bagus, institusi tersebut akan menghasilkan modal insan yang bertaraf dunia yang mana generasi akan datang mampu bersaing di peringkat antarabangsa. Salah satu institusi pendidikan di Malaysia yang sekarang ini giat dibangunkan ialah politeknik. Di samping pembangunan yang sedang dijalankan oleh kerajaan, pensyarah-pensyarah dan pemimpin-pemimpin politeknik tersebut juga perlu melakukan anjakan paradigma. Menurut Nor Ashikin (2005), di sinilah pentingnya peranan seseorang Ketua Jabatan dalam membentuk perubahan-perubahan yang selaras dengan perubahan di peringkat pendidikan global lebih-lebih lagi jika perubahan yang dilakukan berkait rapat dengan organisasi. Pendekatan-pendekatan ke arah perubahan perlu dititikberatkan bagi menghasilkan perubahan yang efektif tanpa memaksa stafnya menyetujui sesuatu perubahan yang tidak efektif.

Gaya kepemimpinan yang dipilih oleh seseorang pemimpin akan menentukan identitinya di mata pengikut-pengikutnya. Tidak semua pemimpin ingin memilih stail kepemimpinan yang bersifat terbuka dan ikhlas semasa berdepan dengan pengikut-pengikutnya (Mohd Shakirurrahman, 2004). Oleh sebab itu, kepimpinan autentik yang mana ciri-cirinya berteraskan ajaran Islam perlu didedahkan kepada semua pemimpin

khususnya pemimpin-pemimpin di Malaysia dan amnya pemimpin seluruh dunia. Ini adalah kerana gaya kepimpinan autentik mampu dipraktikkan oleh semua pemimpin tidak kira agama, bangsa, warna kulit dan sebagainya.

1.3 Pernyataan Masalah

Dalam menghadapi era perubahan yang semakin pesat, pantas dan tidak menentu telah mendesak organisasi supaya dipimpin oleh pemimpin yang memiliki ciri-ciri kepimpinan yang luar biasa. Organisasi perlu menampilkan pemimpin yang mampu menangani segala perubahan dan kesan daripadanya sama ada terhadap persekitaran, budaya dan jangkaan stafnya.

Abd Aziz (2000) menyatakan bahawa pemimpin yang melakukan perubahan akan berhadapan dengan pelbagai cabaran, terdedah kepada persaingan dan konflik serta mewujudkan ketidakselesaan. Justeru itu, dalam melakukan perubahan, pemimpin perlu mempunyai kekuatan intelek dan ketajaman daya analisis bagi membina wawasan dan mampu menggariskan matlamat dan visi dengan jelas. Pemimpin melihat kepimpinan sebagai satu tanggungjawab bukan sebagai satu keistimewaan yang melayakkannya berada dalam kedudukan tinggi dalam hierarki organisasi.

Ismail Noor (2000) mendefinisikan kepimpinan sebagai “setiap tindakan yang menumpukan sumber-sumber ke arah matlamat yang benar-benar bermanfaat.” Tindakan adalah perkataan yang dinamik. Perkataan ini menggambarkan pergerakan dan inisiatif. Pemimpin perlu bertindak apabila berhadapan dengan masalah, semasa

melaksanakan pemulihan atau membuat keputusan. Pemimpin perlu bergerak secara proaktif bagi menggerakkan dan merangsang orang lain untuk bertindak. Pemimpin mungkin memiliki segala idea besar atau wawasan agung, tetapi jika tindakan tidak diambil atau dilaksanakan, tiada hasil yang akan diperolehi. Seseorang ketua tidak akan menjadi pemimpin yang berkesan jika membiarkan perkara tersebut berlarutan. Dengan erti kata lain, pemimpin perlu berfikir panjang dan bertindak secara wajar dan cepat untuk merebut peluang yang ada di hadapannya. Antara kepimpinan moden dan kepimpinan dahulu sebagaimana yang termaktub dalam sejarah silam, kedua-duanya mempunyai petunjuk yang tidak jauh berbeza.

Ibrahim (2001) menyatakan bahawa pemimpin tidak terlepas daripada mempunyai kelemahan-kelemahan tersendiri dalam proses melaksanakan tugas kepimpinan. Antaranya ialah:

- i. Seseorang pemimpin itu tidak mahu mengambil, memulakan dan menggerakkan sesuatu inisiatif jika berlaku sesuatu kesilapan.
- ii. Pemimpin tidak mengambil tindakan yang cepat jika timbul masalah.
- iii. Pemimpin tidak menggunakan kedudukan jawatan rasminya sebagai penyatu kumpulan.
- iv. Pemimpin tidak mahu berkongsi maklumat baik dengan orang bawahannya.
- v. Pemimpin tidak berfungsi seperti yang diharapkan oleh orang bawahannya.

Dalam konteks kajian ini, kelemahan-kelemahan yang ada pada Ketua Jabatan dalam proses melaksanakan tugas kepimpinan akan menyebabkan masalah kepada staf dan juga organisasi yang diterajui. Keadaan ini menyebabkan wujudnya tekanan terhadap kepimpinan Ketua Jabatan sekali gus memberi kesan kepada emosi, psikosomatik dan fizikal staf-staf. Akhirnya, staf akan merasa tidak puas hati terhadap kepimpinan Ketua Jabatan. Kenyataan ini menyamai pendapat Pinder, C.C (1984) yang menyatakan bahawa salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan dalam kerja

ialah sifat pemimpin yang tidak mahu mendengar masalah dan pandangan stafnya dan gagal membantu atau memberi pertolongan apabila diperlukan.

Berdasarkan maklumat di atas, ia dapat membantu pengkaji untuk menyelidik tentang ciri-ciri kepimpinan autentik yang diamalkan oleh Ketua Jabatan di Politeknik.

1.4 Tujuan Kajian

Kajian ini adalah bertujuan untuk mengkaji prestasi kerja pensyarah terhadap kepimpinan autentik Ketua Jabatan di Politeknik.

1.5 Objektif Kajian

Objektif yang perlu dicapai ialah:

- i. Mengenal pasti domain kepimpinan autentik yang diamalkan oleh Ketua Jabatan di Politeknik.
- ii. Mengenal pasti prestasi kerja pensyarah di bawah kepimpinan Ketua Jabatan di Politeknik.
- iii. Mengenal pasti perkaitan di antara domain kepimpinan autentik Ketua Jabatan dengan prestasi kerja pensyarah di Politeknik.

1.6 Persoalan Kajian

Di dalam kajian ini, terdapat beberapa soalan kajian yang ingin dikaji iaitu:

- i. Apakah domain kepimpinan autentik Ketua Jabatan yang biasanya diamalkan di Politeknik?
- ii. Bagaimanakah prestasi kerja pensyarah di bawah kepimpinan Ketua Jabatan di Politeknik?
- iii. Adakah terdapat perkaitan di antara domain kepimpinan autentik Ketua Jabatan dengan prestasi kerja pensyarah di Politeknik?

1.7 Hipotesis Kajian

Berdasarkan persoalan kajian, empat hipotesis kajian dapat dihasilkan iaitu:

(H_{0,1}):

Tidak terdapat perkaitan yang signifikan di antara domain kesedaran diri (*Self Awareness*) Ketua Jabatan dengan prestasi kerja pensyarah.

(H_{0,2}):

Tidak terdapat perkaitan yang signifikan di antara domain proses keadilan (*Unbiased Processing*) Ketua Jabatan dengan prestasi kerja pensyarah.

(H_{0,3}):

Tidak terdapat perkaitan yang signifikan di antara domain tingkah laku autentik (*Authentic Behavior/ Action*) Ketua Jabatan dengan prestasi kerja pensyarah.

(H_{0,4}):

Tidak terdapat perkaitan yang signifikan di antara domain perhubungan keaslian (*Relational Authenticity*) Ketua Jabatan dengan prestasi kerja pensyarah.

1.8 Skop Kajian

Kajian yang telah dilaksanakan ini memfokuskan kepada empat domain utama dalam kepimpinan autentik terhadap Ketua Jabatan iaitu kesedaran diri, proses keadilan, tingkah laku autentik dan perhubungan keaslian.

1.9 Batasan Kajian

Batasan kajian adalah merupakan limit yang telah ditetapkan oleh pengkaji dalam melaksanakan sesuatu kajian. Kajian ini akan dijalankan di beberapa buah politeknik di Semenanjung Malaysia iaitu Politeknik Kota Bharu yang terletak di Kelantan, Politeknik Sultan Haji Ahmad Shah yang terletak di Pahang dan Politeknik Sultan Abdul Halim Mu'adzam Shah di Kedah yang mana respondennya melibatkan pensyarah-pensyarah politeknik tersebut.

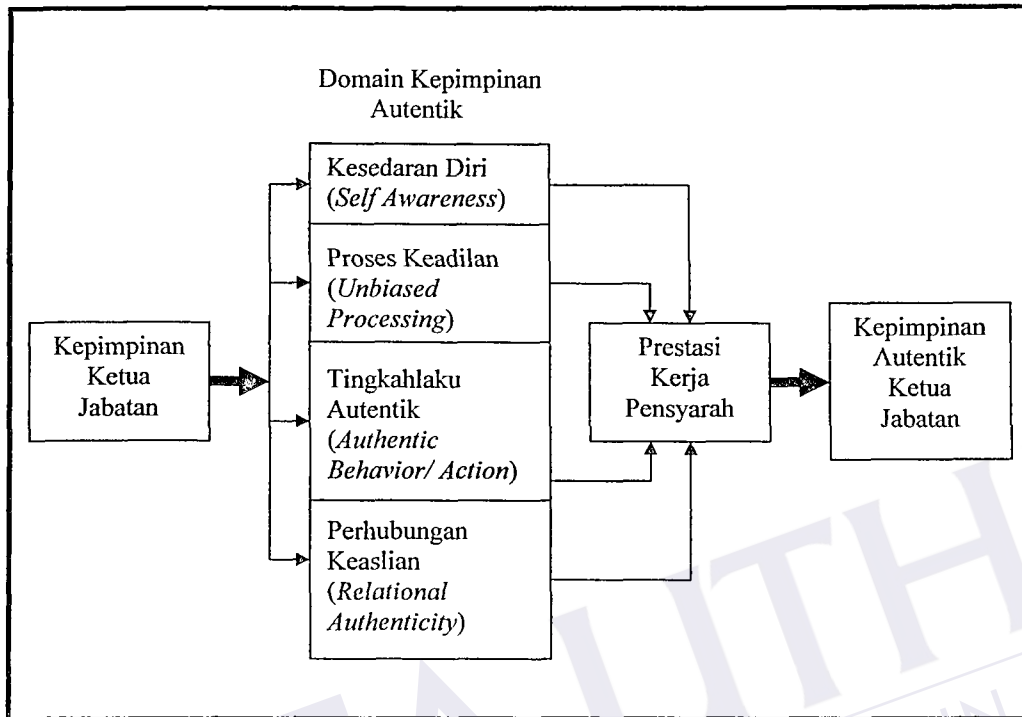
1.10 Kepentingan Kajian

Hasil kajian ini diharapkan dapat memberi panduan kepada Ketua Jabatan untuk menilai semula ciri kepimpinan yang telah diaplikasikan sebelum ini sekali gus mendedahkan dan memperluaskan ciri-ciri kepimpinan autentik yang sepatutnya diamalkan oleh pemimpin di dalam sesebuah organisasi. Selain itu, Ketua Jabatan dapat mengetahui sejauh manakah prestasi kerja pensyarah di bawah kepimpinannya di samping dapat membantu dalam memperbaiki kepimpinannya untuk menjadi seorang pemimpin yang berjaya di dunia dan juga akhirat.

1.11 Kerangka Teori

Rajah kerja teoritikal ini dibina berdasarkan kepada input, proses dan output bagi mengenal pasti domain kepimpinan autentik yang diamalkan oleh Ketua Jabatan dengan prestasi kerja pensyarah di Politeknik. Kerangka teori yang telah dibina merupakan asas kajian ini yang mana kerangka teori tersebut dapat memberi gambaran yang jelas mengenai objektif kajian ini. Gambar rajah kerangka teori ditunjukkan seperti Rajah 1.1.





(Sumber : Telah diubah suai daripada Abd. Aziz (2000), Burns (1978), Ibrahim (2001)).

Rajah 1.1: Kerangka teori

1.12 Definisi Konseptual dan Pengoperasian

Berikut disenaraikan definisi konsep dan pengoperasian terhadap beberapa perkara penting untuk memudahkan pembaca memahami maksud perkataan yang digunakan dalam kajian ini.

Rujukan

- Abd. Aziz Yusof (2000). "Perubahan dan Kepimpinan." Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Abd. Aziz Yusof (2000). "Pengurus dan Gelagat Organisasi Di Abad ke-21." Selangor: Prentice Hall.
- Abdul Monir Yaacob (1999). "Prinsip-Prinsip Pemerintahan Dalam Masyarakat Majmuk." Kuala Lumpur: Institut Kefahaman Islam Malaysia (IKIM).
- Ainon Mohd (2003). "Teori Dan Teknik Kepimpinan: Panduan Dan Aplikasi Di Tempat Kerja." Pahang Darul Makmur: PTS Publications & Distributor Sdn. Bhd. 10-11.
- Al. Ramaiah (1999). "Kepimpinan Pendidikan: Cabaran Masa Kini." Petaling Jaya: IBS Buku Sdn. Bhd. 15 – 17.
- Bass, B.M (1998). "How to succeed in business according to business students and managers. *Journal of Applied Psychology*, 52, 254-256.
- Chek Mat (2001). "Pengurusan Prestasi." Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Fry, L. W. (2005a). "Toward a theory of ethical and spiritual well-being and corporate social responsibility through spiritual leadership. In: R. A. Giacalone, C. L. Jurkiewicz (Eds)" *Positive psychology in business ethics and corporate responsibility*. Greenwich, CT: Information Age Publishing, in press.
- Gavin, J. H., Quick, C. J., Cooper, C. L., & Quick, J. D. (2003). "A spirit of personal integrity: The role of character in executive health." *Organizational Dynamics*. 32. 165–179.

George, J. M. (2000). "Emotions and leadership: The role of emotional intelligence." *Human Relations*. 53. 1027–1055.

Goldman, B. M., & Kernis, M. (2002). "The role of authenticity in healthy psychological functioning and subjective well-being." *Annals of the American Psychotherapy Association*. 5. 18–20.

Hamzah Ya'qub (1983). "Etika Islam: Pembinaan Akhlaqulkarimah (Suatu Pengantar)." Bandung: CV. Diponegoro. 106-107.

Ilies, R., Morgeson, F. P., Nahrgang, J. D. (2005). "Authentic leadership and eudaemonic well-being: Understanding leader–follower outcomes." *The Leadership Quarterly*. 16. 373–394.

Imam Munawwir (1985). "Mengenal Peribadi 30 Pendekar dan Pemikir Islam Dari Masa Ke Masa." Surabaya, Indonesia: PT Bina Ilmu.

Ismail Noor (2000). "Kepimpinan Nabi Muhammad S.A.W: Pengurusan Altruistik Model Ikutan Sepanjang Masa." Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn Bhd.

Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*. 83. 17–34.

Kamus Dewan Edisi Ketiga (2002). Kuala Lumpur: "Dewan Bahasa dan Pustaka." 74, 1038

Kernis, M. H. (2003). "Toward A Conceptualization Of Optimal Self-Esteem." *Psychological Inquiry*. 14. 1–26.

Kouzes, J., & Posner, B. (2003). "The Leadership Challenge (3rd Ed.)." San Francisco: Jossey-Bass.

Krejeie, R.V dan Morgan, D.W (1970). "Determining Sample Size For Research." Educational and Psychological Measurement.

Leary, M. R. (2004). "Introduction To Behavioral Research Method." New York: Pearson Allyn & Bacon. 118.

Louis, W. J. F. dan Whittington J. L. (2005). "In Search Of Authenticity: Spiritual Leadership Theory As A Source For Future Theory, Research, And Practice On Authentic Leadership." *Monographs in Leadership and Management*. Vol 3. 183-200.

Luthans, F., & Avolio, B. (2003). "Authentic Leadership: A Positive Development Approach. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations Of A New Discipline*." San Francisco: CA7 Berrett-Koehler. 241-261

May, D. R., Chan, A., Hodges, T., & Avolio, B. J. (2003). "Developing The Moral Component Of Authentic Leadership." *Organizational Dynamics*. 32. 247-260.

McLeod. J (1999). "Melaksanakan Penyelidikan Kaunseling" Terjemahan Issham Ismail, Wan Mahzom Ahmad Shah. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia. Hlm 44-54, 58-67.

Mohd. Majid Konting (1998). "Kaedah Penyelidikan Pendidikan." Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.

Mohd Salleh dan Zaidatul (2001). "Pengenalan Kepada analisis Data Berkomputer SPSS 11.5 For Windows." Venton Publising: Kuala Lumpur.

Mohd Shakirurrahman bin Ismail (2004). "Hubungan Gaya Kepimpinan Pensyarah Dengan Prestasi Pencapaian Akademik Pelajar Teknikal: Kajian Di Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn." Kolej Universiti Teknologi Tun Hussien Onn Malaysia: Tesis Sarjana.

Nur Ashikin Binti Lakman (2005). "Kepimpinan Transformasi Dalam Ptv Di Politeknik." Kolej Universiti Teknologi Tun Hussien Onn Malaysia: Tesis Sarjana.

Pinder, C.C (1984). "Work Motivation: Theory, Issues and Applications." Illinois: Scott. Foresmen and Company.

Roald, F. (1983). "Introduction to Educational Administration." Boston: Allyn and Bacon.

Rosida (2002). "Ke arah Pembangunan E-Modul Pengajaran dan Pembelajaran: Satu Tinjauan Program Latihan Perisian Blackboards Terhadap Pensyarah Kuittho." Kolej Universiti Teknologi Tun Hussien Onn Malaysia: Tesis Sarjana.

Rowntree, D. (1981). "Statistics Without Tears: A Primer for Non Mathematicians." Penguin.

Sulaiman Yamin (2006). "Statistik Dalam Penyelidikan Pendidikan." Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.

Uma Sekaran (1992). "Research Method for Business: A Skill Building Approach." 2nd ed. USA: John Wiley and Sons Inc.

Yahya Don (2007). "Kepimpinan Pendidikan Di Malaysia." Selangor: PTS Publications & Distributors Sdn. Bhd. 1-7.

Yahya Emat (1993). Cabaran Dan Strategi Pendidikan Teknik Dan Vokasional Ke Arah Mencapai Wawasan 2020. Jurnal Pendidikan: Kementerian Pendidikan Malaysia.

Khalifah Umar bin Abdul Aziz: Khalifah Yang Agung

<http://members.tripod.com/man999/umarabdulaziz.htm> (9 Mac 2007)

Ibad Ahmady. "Khalifah Umar bin Abdul Aziz." <http://www.extro.biz/tamadun.html> (9 Mac 2007).

Kementerian Pelajaran Malaysia. "Artikel Sejarah Pendidikan di Malaysia."

<http://apps2.emoe.gov.my> (12 Mac 2007).

Pendaftar UiTM. "Panduan Urusan Laporan Penilaian Prestasi Tahunan Staf."

<http://pendaftar.uitm.edu.my/istaf/borang/ManualPrestasi.pdf> (16 Ogos 2007).



PTTA UiTM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH