



Pembolehkan Personaliti Wanita Daripada Pelbagai Latar Belakang Sektor Perjawatan Di Sabah Ke Arah Kepimpinan

Dewi Tajuddin (Phd), Rozita@Uji Binti Mohammed (Phd), Jacqueline Koh Siew Len (Phd), Agnes Paulus Jidwin@Paul (Phd) Jasmin David (Phd)

¹Universiti Teknologi MARA, Malaysia

² Universiti Teknologi MARA, Sabah Branch, Malaysia

³Universiti Teknologi MARA, Sabah Branch, Malaysia

dewi400@uitm.edu.my, rozlim97@uitm.edu.my, jacqu807@uitm.edu.my, agnes @uitm.edu.my & juspi330@uitm.edu.my

Abstract

Prestasi kepimpinan adalah tingkah-laku yang menyatakan kemahiran individu untuk menyesuaikan diri dalam keadaan semasa terutama didalam pergaulan didalam kumpulan yang sentiasa berubah. Kesan perubahan tersebut akan membuatkan organisasi menyatakan persediaan personality kearah kepimpinan dan ini juga menyatakan prestasi adaptif dalam semangat berkerja di dalam organisasi itu penting. Kajian yang telah dilaksanakan ada menunjukkan faktor personality setiap individu berupaya mempengaruhi nilai kepimpinan. Sehubungan itu, kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti pengaruh faktor personality terhadap prestasi kepimpinan dalam kalangan Wanita di Sabah. Seramai 300 orang terlibat sebagai responden kajian. Data kajian dikumpul menggunakan 282 responden. Hasil analisis menggunakan Statistical Package for sosial science (SPSS) mendapati bahawa terdapat pengaruh yang signifikan bagi faktor personaliti Wanita Sabah kearah kepimpinan. Secara keseluruhan dimensi personality dan kepimpinan yang terkandung dalam diri Wanita Sabah paling signifikan. Katakunci; Personaliti dan kepimpinan dilihat sebagai penting, maka menyedari situasi tersebut ianya memerlukan Wanita Sabah untuk lebih bersedia dalam menghadapi sebarang perubahan sebagai seorang individu yang mempunyai nilai personality yang terbaik untuk menjadikan nilai kepimpinan itu lebih berjaya dan berkesan. Malah, menurut Benson et al 2001: Day, 2003: Kouzes and Posner, 2003: Rue and Byars, 2000, kajian mereka telah menghuraikan bahawa kepimpinan itu telah melibatkan proses dua hala iaitu tingkah laku pemimpin yang mempunyai kesinambungan mengenai keberkesanan bentuk personality di dalam pelaksanaan nilai kepimpinan dengan itu maka berlakulah perubahan yang berkesan dalam struktur nilai kepimpinan di dalam organisasi, ini dapat digariskan perhubungan secara langsung nilai personaliti dan kepimpinan untuk Wanita di Sabah harus bersedia menghadapi cabaran dan persaingan yang bakal dihadapi dan sentiasa wujud dalam apa juga situasi.

Kata kunci: *Prestasi kepimpinan, Wanita, personaliti dan kepimpinan*

1.0 Pengenalan

Organisma dalam system psikologi untuk seorang individu amat mempengaruhi bagaimana individu tersebut bertindak dan membuat keputusan, merujuk kepada (Allport, 1961) perbuatan dan aksi seorang individu dapat menyatakan akan keunikan individu di dalam sebarang pelaksanaan tindakan untuk sebarang situasi persekitaran. Di dalam kajian ini, personality mempunyai lima faktor yang telah dinyatakan oleh Lussier & Achua (2013) dimana pengaruh personality berperanan sebagai pemboleh ubah kajian. Lima dimensi personality yang dinyatakan adalah personality yang mempunyai dimensi keterbukaan (openness), kehematan (conscientiousness, ekstrovert (extrovert), kepersetujuan (agreeableness) dan neurotisme (neuroticisme) dengan perkataan yang lain iaitu kestabilan emosi. Dapat dinyatakan bahawa setiap individu mempunyai Teknik dan kaedah yang berbeza dalam melaksanakan sebarang strategi tindakan didalam membuat sebarang keputusan.

Kepimpinan, merujuk kepada Jon Maxwell (1998), kepimpinan ditakrifkan sebagai kemampuan seorang individu dalam mempengaruhi individu yang lain di dalam melakukan sesuatu tanggungjawab atau urusan kerja. Manakala Robert P. Vecchio (1997) telah menyatakan kepimpinan dengan secara menyeluruh lebih menggariskan proses perkumpulan mempunyai kaitan dengan personality individu. Dengan nilai kepimpinan dan personality itu dapat memberi kesan yang besar kepada kuasa perhubungan, sebagai bahan untuk mencapai sebarang visi dan misi di dalam organisasi atau individu yang ada di dalam kumpulan tersebut. Di dalam menerajui organisasi bagi menuju matlamat organisasi kepimpinan faktor kepimpinan perlu ada kesinambungan yang kekal dan berterusan kepada kewujudan personality individu tersebut. Peranan pemimpin yang telah dinyatakan menurut kajian-kajian yang lepas seperti, pemimpin menetapkan sebarang wawasan dan hala tuju di dalam organisasi, pemimpin juga berusaha untuk memastikan sumber seperti sumber manusia



kearah hala tuju organisasi. Ini dapat di nyatakan akan satu kualiti pemimpin yang cermelang ialah keupayaan berkomunikasi secara rasional kepada individu yang lain bagi mewujudkan semangat dan kepercayaan kearah pencapaian visi dan objektif organisasi. Maka dengan itu pemimpin itu berupaya untuk memupuk motivasi dengan mengawal tingkah laku pekerja dengan menyatakan nilai kepimpinan tersebut. Kesyinambungan Personaliti dengan peranan pemimpin itu penting begitu juga nilai Peranan Pemimpin perlu mempunyai nilai personality yang utuh ini adalah kerana pemimpin yang mempunyai personality yang hebat berupaya untuk menhadapi cabaran-cabaran dan pada masa yang sama dapat merebut sebarang peluang yang dapat menjamin prestasi organisasi ataupun prestasi diri sendiri.

2.0 Penyataan Masalah

Kesyinambungan personaliti dan kepimpinan itu amat penting dalam melaksanakan apa juga jenis tanggungjawab. Perlaksanaan dengan teliti dan betul dapat menyumbang kepada kesempurnaan pelaksanaan tanggungjawab yang dapat menghasilkan keputusan yang cemerlang. Bukan setakat ini saja peningkatan jumlah warga Wanita yang mempunyai personaliti kukuh dan disertakan bersama nilai kepimpinan yang mantap ini dapat menjadikan individu tersebut menjadi rujukan semasa dalam penilaian kewujudan personality terbaik dengan daya kepimpinan yang utuh. Kesan daripada rujukan yang lepas masa belum ada kajian untuk kesemua bangsa Wanita di Sabah yang melibatkan kajian terhadap pembentukan personaliti Wanita kearah kepimpinan di Sabah. Merujuk kepada Utusan Borneo online (27hb April 2022), Wanita di daerahTambunan, Sabah bersedia untuk mengalas tanggungjawab sebagai pemimpin dalam merealisasikan Pelan Tindakan Daerah, usaha tersebut bertujuan untuk mencapai peratusan penglibatan Wanita didalam kepimpinan di Daerah Tambunan, Sabah. Melalui projek pengukuhan kepimpinan dan pemerkasaan Wanita luar bandar ke arah perubahan Transformatif ianya merangkumi kepimpinan dan komuniti, komunikasi, dan Latihan praktikal. Berdasarkan penyataan daripada Utusan Borneo Online dapat dinyatakan bahawa belum ada lagi kajian mengenai bagaimanakah kesyinambungan personaliti Wanita Sabah kearah kepimpinan di Sabah. Berdasarkan kajian Barrick & Ryan (2003) ada menyatakan ciri personaliti boleh dipercayai dalam memberi kejayaan kerjaya dengan hasilkan, banyak kajian lepas mendapati bahawa personaliti yang hebat mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja dan kepimpinan individu. Secara kesimpulannya, nilai kesyinambungan personaliti dan kepimpinan dilihat sebagai aspek penting dalam mempengaruhi pandangan dan pemilihan oleh kesemua pihak kepada Wanita di Sabah. Selain daripada itu, personaliti dikatakan penting dalam mempengaruhi prestasi kepimpinan Wanita di Sabah di mana trait personaliti individu terletak pada proses pengaruh biologi (Hettima, 1979; Nettle, 2006. Kajian kes ini berdasarkan permasalahan dimana belum ada kajian lengkap terhadap kesyinambungan personaliti Wanita kearah kepimpinan oleh Wanita di Sabah.

3.0 Tinjauan Literatur Kajian Lepas

Personaliti dilihat sebagai seorang individu berbeza diantara satu sama lain dalam beberapa perkara, keadaan ini dapat dilihat pada seseorang dan mempengaruhi bagaimana individu bertindak atau bereaksi secara unik dengan persekitaran (Allport, 1961). Dalam kajian ini, personaliti dapat dinyatakan perbezaan paling ketara adalah personality dalam kalangan mahasiswa Seta et al (200) penyataan ini digunakan dalam melihat pengaruh personaliti yang berperanan sebagai pemboleh ubah kajian. Dalam pada itu, Fortana (1993) mendefinisikan bahawa personality adalah sifat efektif sentiment sikap kompleks dan mekanisme minat, keunggulan dan tidak sedar dimana ianya dapat menentukan perbezaan di antara ciri-ciri tingkhalaku dan pemikiran seseorang manusia. Personaliti dan prestasi kepimpinan individu sememangnya berkait kerana dikatakan bahawa personaliti ini mendasari adaptasi manusia terhadap kepimpinan, persekitaran dan mempengaruhi kecerdasan biologi. Kepentingan pengaruh personaliti ini amat ditekankan untuk memahami bagaimana personaliti dan kemahiran kepimpinan, situasi ini menyatalan bahawa setiap individu mempunyai teknik dan kaedah yang berbeza dalam strategi daya tindak dalam menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang berlaku. Definisi personality yang dapat dinyatakan melalui kajian lepas iaitu personaliti itu dapat diterangkan ianya bergantung kepada pendekatan individu itu masing-masing. Mat zin (2002).

Dapat dinyatakan bahawa ciri personaliti itu sebagai faktor peramal yang sah dan ianya dapat dipercayai dalam kejayaan kerjaya. Terdapat banyak kajian lepas yang mendapati bahawa personaliti kehematan, kepersetujuan dan nuerotisme mempunyai kesyinambungan dengan prestasi kerja para individu terutama bagi perkerjaan yang melibatkan interaksi interpersonal. Penjelasan lanjut menyatakan bahawa maksud perkataan personality adalah daripada latin yang merujuk dalam teater Greek, dengan demikian dapat didefinisikan personality sebagai aspek sifat yang nyata kepada individu yang boleh dilihat oleh orang lain (Schultz 1981). Dengan huraian tersebut dapat diuraikan nilai personality tersebut mempunyai pelbagai aspek dan ini merupakan kombinasi mengenai perbezaan iindvidu, merangkumi tabiat, pembawaan watak sentiment cenderung kepada prasangka emosi sikap ragam termasuk persepsi diri mengenai kebolehan, minat dan cita-cita keintelektualan dan gaya dalam membentuk sikap setiap individu. (Mat Zin 2002).



Personaliti Wanita kearah kepimpinan itu wujud menurut kajian-kajian yang lepas walau bagaimana pun kajian ini dilakukan untuk mengenalpasti bagaimana personaliti Wanita kearah kepimpinan dikalangan Wanita di negeri Sabah.

Merujuk kepada Biviano (2000), beliau mendapati bahawa kepimpinan berkarisma berkaitan dengan dimensi fizikal emosi dan kerohanian individu tertentu dalam sebuah organisasi, bagaimana dinyatakan akan kepimpinan dikalangan Wanita mengenai kesinambungan kepimpinan dan personaliti, di kala ini kepimpinan Wanita tidak boleh disangkal lagi kemampuan Wanita kini mampu memberi impak yang besar terutama kepada ekonomi negeri atau negara. Memegang jawatan sebagai pembuat keputusan di dalam mana-mana organisasi dilihat mampu meningkatkan kepelbagaian dalam pengurusan utama dan pembuat keputusan di dalam pelbagai sektor. Seperti dinyatakan di dalam Islam bahawa Wanita tidak harus menjawat kepimpinan tertinggi dan lelaki disyaratkan sebagai asas utama perantaraan tersebut, pemahaman harus diperincikan bahawa Wanita Islam tidak harus menjawat kepimpinan tertinggi di dalam penjawatan didalam organisasi yang melibatkan kehadiran lelaki, namun Wanita boleh menjawat kepimpinan tertinggi dikalangan para wanita sekalian di dalam sebuah organisasi. Walau bagaimana pun untuk Wanita-wanita yang tidak beragama Islam tidak mempunyai permasalahan didalam menjawat kepimpinan tertinggi dikalangan kehadiran lelaki didalam organisasi. Kajian-kajian yang telah dijalankan oleh Babcock-Roberson dan Strickland 2010 dan juga Bakker dan Xantopoulou 2013 dimana semua kajian tersebut memfokuskan kajian terhadap kepimpinan berkarisma kalangan para pelajar, biarpun kajian dilaksanakan terhadap para pelajar namun dapat dilihat keseluruhannya bahawa nilai kepimpinan tersebut mempunyai nilai yang berkarisma dan ini juga ada berlaku dikalangan individu semua, Cuma peratusan dapatan kepimpinan yang mempunyai nilai berkarisma dikalangan individu sekalian belum dapat dinyatakan melalui kajian-kajian yang mungkin belum dilaksanakan.

Carnes 2007, mencadangkan garis pernyataan bahawa peningkatan sokongan yang amat memuaskan daripada kepimpinan transformasi dinyatakan berpengaruh dan signifikan dalam membuat sebarang inovasi perubahan dan ini juga dapat menggalkan pemikiran kritikal dalam meningkatkan prestasi kerja semasa. Di dalam kesinambungan personaliti dan kepimpinan dapat dirujuk kepada kepada proses interaksi dikalangan lebih individu sebagai contoh seorang pemimpin yang cuba mempengaruhi pengikutnya ke arah satu matlamat (Lokman & Mohd. Anuar 2011), merujuk kepada Benson et al 2001: Day, 2003: Kouzes and Posner, 2003: Rue and Byars, 2000, kajian mereka telah menghuraikan bahawa kepimpinan itu telah melibatkan proses dua hala iaitu tingkah laku pemimpin yang dipengaruhi oleh interaksi dan matlamat organisasi maka demikian secara tidak langsung ianya mempunyai perhubungan jelas dengan keberhasilan bentuk personaliti di dalam pelaksanaan kepimpinan.

4.0 Objektif Kajian

Objektif kajian adalah melaksanakan kajian untuk membuktikan bahawa Wanita di Negeri Sabah mempunyai persiapan yang mencukupi dari segi keilmuan pengetahuan untuk memimpin, dan pelaksanaan kajian ini dapat merungkakan kesinambungan personaliti Wanita kearah kepimpinan di kalangan Wanita di Negeri Sabah. Berkaitan dengan matlamat tersebut disenaraikan objektif kajian adalah:

1. Menenalpasti adakah ilmu kepimpinan cukup untuk menjadi pemimpin yang efektif
2. Memerlihatkan adakah Wanita mempunyai ilmu kepimpinan yang cukup untuk menjadi pemimpin yang efektif
3. Menenalpasti adakah individu tahu bagaimana untuk membuat keputusan yang berkesan
4. Melihat berkemampuan dalam memimpin staf bagi mencapai objektif organisasi
5. Melihat kemampuan individu boleh mempengaruhi individu yang lain menyelesaikan sesuatu tugas dengan jayanya
6. Melihat kemampuan membuat keputusan secara kolektif berdasarkan persetujuan bersama dalam kalangan pengurusan
7. Mengkaji adakah memilih membuat keputusan sendiri itu kerana percaya keputusan yang dibuat adalah terbaik
8. Mengkaji perkaitan melakukan tugas membuat keputusan dengan penglibatan pihak penyelia atau staf bawahan



5.0 Persoalan Kajian

Berdasarkan objektif kajian, berikut merupakan persoalan bagi kajian ini:

1. Adakah ilmu kepimpinan yang cukup untuk menjadi pemimpin yang efektif
2. Saya mempunyai ilmu kepimpinan yang cukup untuk menjadi pemimpin yang efektif
3. Saya tahu bagaimana untuk membuat keputusan yang berkesan
4. Saya berkemampuan dalam memimpin staf bagi mencapai objektif organisasi
5. Saya berupaya mempengaruhi staf menyelesaikan sesuatu tugas dengan jayanya
6. Saya membuat keputusan secara kolektif berdasarkan persetujuan bersama dalam kalangan pengurusan
7. Saya memilih membuat keputusan sendiri kerana percaya keputusan yang dibuat adalah terbaik
8. Saya melakukan tugas membuat keputusan dengan oenglibatan pihak penyelia atau staf bawahan saya

6.0 . Kepentingan Kajian

T Carnes 2007, mencadangkan garis pernyataan bahawa peningkatan sokongan yang amat memuaskan daripada kepimpinan transformasi dinyatakan berpengaruh dan signifikan dalam membuat sebarang inovasi perubahan dan ini juga dapat menggalakkan pemikiran kritikal dalam meningkatkan prestasi kerja semasa. Di dalam kesinambungan personaliti dan kepimpinan dapat dirujuk kepada kepada proses interaksi dikalangan lebih individu sebagai contoh seorang pemimpin yang cuba mempengaruhi pengikutnya ke arah satu matlamat (Lokman & mohd. Anuar 2011), merujuk kepada Benson et al 2001: Day, 2003:Kouzes and Posner ,2003:Rue and Byars, 2000, kajian mereka telah menghuraikan bahawa kepimpinan itu telah melibatkan proses dua hala iaitu tingkah laku pemimpin yang dipengaruhi oleh interaksi dan matlamat organisasi maka demikian secara tidak langsung ianya mempunyai perhubungan jelas dengan keberhasilan bentuk personaliti di dalam perlaksanaan kepimpinan.

7.0 Metologi Kajian

Sumber Data, terdiri daripada maklumat utama yang diperolehi secara langsung daripada sumber dan ini ialah data asal yang dikutip oleh penyelidik dan soalan kajian yang lepas dijadikan panduan untuk soalan kajian baru yang perlu diedarkan untuk mendapatkan data daripada responden. Sumber Data juga daripada maklumat yang kedua dimana data ini bermula dengan dalaman dan luaran sumber data sebagai contoh merujuk kepada kajian Akademik yang lepas ada rencana kajian yang berberkenaan dengan tajuk kajian ini

Bentuk penyelidikan, penyelidikan dilaksanakan dengan secara terbuka dan mengutamakan sumber yang terbuka yang terdiri daripada penelitian-kajian, mengimpun data yang dilakukan. Penyelidikan ini dilaksanakan dengan menganalisis keberkesanan kepimpinan melalui ilmu kepimpinan, membuat keputusan kemampuan memimpin, kebolehan memberi galakan, bakat semulajadi sebagai seorang pemimpin dan individu ini berupaya mempengaruhi individu yang lain

Peralatan kajian, menggunakan Soalan iaitu teknik yang tersusun rapi untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Metod kaji selidik, Soalan digunakan dan soalan tersebut berdasarkan soalan-soalan daripada kajian yang lepas dan juga daripada penelitian kajian yang lepas. Terdapat 8 bentuk soalan bagi menganalisis data dan mendapatkan hasil kajian.

Contoh kajian untuk subjek populasi ini merujuk kepada Hair et al, 2010 dimana contoh saiz populasi hendaklah lebih daripada jumlah contoh kajian sebanyak 50 responden adalah cukup data di analisis dan untuk kajian ini sebanyak 300 keping soalan diedarkan dan sebanyak 282 keping soalan dapat dikutip dan diterima. Populasi responden daripada Wanita-wanita Negeri Sabah. Kerangka contoh kajian ini berdasarkan senarai populasi dimana ianya dilakukan secara rawak untuk Wanita-wanita Negeri Sabah. Data kajian dianalisis menggunakan Statistical Package for sosial science (SPSS)



8.0 Analisis Data dan Hasil Kajian

Analisis faktor dalam (pembolehubah Tak bersandar) – Bahagian Personaliti Responden ke arah kepimpinan

a) Keberkesanan Kepimpinan

Jadual 7.1.1 D_KK1

Saya mempunyai ilmu kepimpinan yang cukup untuk menjadi pemimpin yang efektif.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.4	.4	.4
	Tidak Setuju	6	2.1	2.1	2.5
	Neutral	52	18.4	18.4	20.9
	Setuju	146	51.8	51.8	72.7
	Sangat Setuju	77	27.3	27.3	100.0
	Total	282	100.0	100.0	

Merujuk Jadual dan Rajah 7.1.1 D_KK1, dapatan soal selidik ini mendapati majoriti responden berkeyakinan bahawa mereka mempunyai ilmu kepimpinan yang mencukupi untuk menjadi pemimpin yang efektif. Kualiti item ini adalah TINGGI iaitu pada kadar 89.1%. Jadual di atas menunjukkan seramai 146 orang atau 51.8% bersetuju dan 77 orang atau 27.3% sangat bersetuju bahawa mereka mempunyai ilmu kepimpinan yang mencukupi. Manakala, 52 orang atau 18.4% memutuskan untuk neutral. Selebihnya, iaitu 6 orang atau 2.1% dan hanya 1 orang atau 0.4% masing-masing memilih untuk tidak bersetuju dan sangat tidak bersetuju.

Secara keseluruhannya, peratusan responden yang bersetuju dan sangat bersetuju adalah 79.1% atau 223 orang responden dan gabungan dua kumpulan ini menyumbang jumlah peratusan yang begitu signifikan. Mempunyai ilmu yang mencukupi dan berpendidikan adalah antara ciri terpenting untuk melengkapkan kompetensi pemimpin agar berkeupayaan mengurus organisasi.

Hasil dapatan kajian ini menunjukkan bahawasanya wanita di Negeri Sabah juga mampu memimpin dengan baik di dalam organisasi malah mampu meletakkan dirinya 'down to earth' berkolaborasi bersama staf bawahan/penyelia subordinat – *servant leadership*. Kepimpinan yang melayani (*servant leadership*) merupakan model kepemimpinan yang dikembangkan untuk mengatasi krisis kepemimpinan yang dialami oleh suatu kumpulan, masyarakat atau bangsa. Para pemimpin-pelayan mempunyai kecenderungan lebih mengutamakan keperluan dan kepentingan orang-orang yang dipimpinnya. Orientasinya adalah holistik dan beroperasi dengan standard moral agar suasana kerja harmonis mampu jana situasi menang-menang.



Jadual 7.2.2 D_KK2

Saya tahu bagaimana untuk membuat keputusan yang berkesan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	1.1	1.1	1.1
	Neutral	28	9.9	9.9	11.0
	Setuju	153	54.3	54.3	65.2
	Sangat Setuju	98	34.8	34.8	100.0
	Total	282	100.0	100.0	

Rajah 7.2.2 D_KK2

Jadual dan Rajah 7.2.2 D_KK2 menunjukkan bahawa item ini memiliki kualiti yang TINGGI di mana peratusan tertinggi 54.3% atau 153 orang responden bersetuju mereka tahu bagaimana untuk membuat keputusan yang berkesan. Ini diikuti oleh kumpulan responden yang sangat bersetuju dengan peratusan 34.8% atau 98 orang responden. Manakala bakinya, 28 responden atau 9.9% tidak memilih sama ada bersetuju atau tidak bersetuju dan seterusnya peratusan yang paling rendah adalah responden yang tidak bersetuju iaitu 1.1% atau 3 orang responden. Dapatan dari jadual di atas memberikan satu kesimpulan bahawa wanita mempunyai pengetahuan untuk membuat keputusan yang berkesan dalam memastikan kelangsungan sesebuah organisasi. Wanita sebagai sasaran dalam kajian ini majoriti daripada mereka mempunyai tahap pendidikan di peringkat ijazah sarjana dan ijazah sarjana muda. Adalah wajar wanita berpendidikan tinggi ini diberikan peluang saksama kerana mereka mempunyai pengetahuan asas dalam membuat keputusan yang berkesan dan pengurusan organisasi.

Jadual 7.2.3 D_KK3

Saya berkemampuan dalam memimpin staf bagi mencapai objektif organisasi.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	1.4	1.4	1.4
	Neutral	27	9.6	9.6	11.0
	Setuju	137	48.6	48.6	59.6
	Sangat Setuju	114	40.4	40.4	100.0
	Total	282	100.0	100.0	

Jadual dan Rajah 7.2.5 menunjukkan sebahagian besar responden iaitu 45.4% atau 128 orang berpendapat bahawa mereka memiliki bakat semulajadi atau terlahir sebagai pemimpin, Seterusnya, 26.6% atau 75 orang memilih untuk tidak menyatakan pendirian mereka dan 19.1% atau 54 orang menyatakan mereka sangat bersetuju memiliki bakat kepimpinan semulajadi. Kumpulan yang paling rendah iaitu 3 orang responden atau 1.1% menyatakan pendapat sangat tidak bersetuju memiliki bakat semulajadi sebagai pemimpin kerana ia perlu dilatih dan dipraktikkan. Manakala, seramai 22 orang atau 7.8% menyatakan pendirian mereka tidak setuju dengan kenyataan tersebut.



Jika kita melihat gabungan jumlah responden yang bersetuju dan sangat bersetuju seramai 182 orang atau 64.5% bermakna lebih separuh daripada keseluruhan responden berpendapat mereka memiliki bakat semulajadi sebagai pemimpin. Bakat wanita sebagai pemimpin perlu diiktiraf oleh pihak yang berwajib dengan melihat kekuatan dan ketersediaan wanita itu sendiri memikul tanggungjawab sebagai ketua dalam sesebuah organisasi. Memandangkan pencapaian item ini pada tahap SEDERHANA, maka perlu bakat pemimpin mereka diasah dengan sokongan program-program berkaitan.

Jadual 7.2.6 D_KK6

Saya berupaya mempengaruhi staf menyelesaikan sesuatu tugas dengan jayanya.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.4	.4	.4
	Neutral	27	9.6	9.6	9.9
	Setuju	134	47.5	47.5	57.4
	Sangat Setuju	120	42.6	42.6	100.0
	Total	282	100.0	100.0	

Berdasarkan kepada Jadual dan Rajah 7.2.6 D_KK6, jumlah peratusan sebanyak 90.1% (berada pada kualiti yang TINGGI) atau 254 orang responden menyatakan pendapat bahawa mereka bersetuju dan sangat bersetuju terhadap keupayaan mereka mempengaruhi staf untuk menyelesaikan sesuatu tugas dengan jayanya. Manakala, hanya seorang responden atau 0.4% menyatakan pendirian tidak bersetuju dan selebihnya seramai 27 orang atau 9.6% tidak menyatakan pendirian sama ada bersetuju atau tidak bersetuju bahawa responden berupaya mempengaruhi staf menyelesaikan sesuatu tugas itu dengan jayanya.

Dapatan kajian ini memberikan satu rumusan bahawa wanita yang berpendidikan mempunyai keupayaan memainkan peranan sebagai pemimpin. Keupayaan mempengaruhi staf di bawah jagaan adalah sangat penting dalam mencapai matlamat dan objektif organisasi. Justeru itu, adalah wajar dapatan kajian ini dijadikan sebagai rujukan atau kayu ukur oleh pihak kepimpinan tertinggi negeri/ organisasi dalam melantik wanita sebagai pembuat keputusan di peringkat kepimpinan.

b) Stail Kepimpinan

Jadual 7.2.7 D_SK1

Saya membuat keputusan secara kolektif berdasarkan persetujuan bersama dalam kalangan pengurusan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.4	.4	.4
	Tidak Setuju	5	1.8	1.8	2.1



	Neutral	15	5.3	5.3	7.4
	Setuju	128	45.4	45.4	52.8
	Sangat Setuju	133	47.2	47.2	100.0
	Total	282	100.0	100.0	

Faktor dalaman kedua selain profil atau faktor demografik responden ialah stail kepimpinan. Hasil dapatan kajian ini menunjukkan wanita di Sabah mempunyai ciri-ciri dan karakter kepimpinan pelbagai. Jadual dan Rajah 8\7.2.7 D_SK1 di atas memaparkan para responden dalam kajian soal selidik ini menyatakan mereka biasanya membuat keputusan secara kolektif atau bersama dengan ahli di kalangan pengurusan. Item ini pada kualiti yang TINGGI bersamaan 92.6%.

Ini menunjukkan wanita sebagai seorang pemimpin juga agak terbuka dan mendengar pendapat orang lain di peringkat pengurusan sekaligus mampu bekerja sebagai satu pasukan – *democratic leadership*. Stail kepimpinan demokratik ini dikenali juga sebagai pemimpin yang menggalakkan kesemua kakitangannya melibatkan diri dalam organisasinya. Peluang diberi kepada setiap ahli organisasi untuk memberikan pendapat atau pandangan sebelum sesuatu keputusan diambil.

Jadual 7.2.8 D_SK2

Saya memilih membuat keputusan sendiri kerana percaya keputusan yang dibuat adalah yang terbaik.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	55	19.5	19.5	19.5
	Tidak Setuju	78	27.7	27.7	47.2
	Neutral	69	24.5	24.5	71.6
	Setuju	56	19.9	19.9	91.5
	Sangat Setuju	24	8.5	8.5	100.0
	Total	282	100.0	100.0	

Selari dengan jawapan di atas, rata-rata responden tidak bersetuju dengan sikap veto dengan membuat keputusan sendiri tanpa mengambil kira pandangan orang lain. Item ini memiliki undian TERENDAH (28.4%) berbanding ke semua stail kepimpinan yang lain. Jadual dan Rajah 8.2.8 menunjukkan ramai responden menjawab di skala sangat tidak setuju dan tidak setuju dan hanya sebilangan berada dalam keadaan neutral (24.5%), setuju (19.9%) dan sangat setuju (8.5%) – *autocratic leadership*.

Kepimpinan autokratik juga dikenali sebagai kepimpinan autoritarian, adalah gaya kepimpinan yang dicirikan oleh kawalan individu atas semua keputusan dan kalau adapun hanya sedikit input daripada anggota kumpulan.



Pemimpin autokrat biasanya membuat pilihan berdasarkan idea dan penilaian mereka dan jarang menerima nasihat daripada pengikut. Kepimpinan autokrat melibatkan kawalan mutlak, autoritarian terhadap pasukannya.

Jadual 7.2.9 D_SK3

Saya memberi peluang kepada staf memberikan cadangan ke atas sesuatu perkara bagi membantu dalam membuat keputusan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.4	.4	.4
	Tidak Setuju	1	.4	.4	.7
	Neutral	9	3.2	3.2	3.9
	Setuju	101	35.8	35.8	39.7
	Sangat Setuju	170	60.3	60.3	100.0
	Total	282	100.0	100.0	

Ciri-ciri kepimpinan wanita di Sabah juga terlihat pada Jadual dan Rajah 7.2.9 di bawah menunjukkan kualiti item TERTINGGI berbanding ke semua item iaitu 96.1% responden menyatakan mereka sentiasa memberi peluang kepada staf mereka untuk turut serta dalam pembuatan keputusan. Cadangan bernas daripada staf untuk sesuatu isu juga diambil kira bagi membantu mereka membuat keputusan yang mantap secara tak langsung mencapai matlamat organisasi melalui pemuafakatan dan hubungan baik bersama orang-orang bawahan/subordinat – *participative leadership*.

Pemimpin wanita bercirikan *participative leadership* sentiasa berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak bererti bebas berbuat semuanya, tetapi dilakukan secara terancang dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

Jadual 7.2.10 D_SK4

Saya memilih untuk membahagikan tugas kepada penyelia di bawah saya agar tanggungjawab mengurus dapat dilaksanakan dengan berkesan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	.7	.7	.7
	Neutral	16	5.7	5.7	6.4
	Setuju	115	40.8	40.8	47.2
	Sangat Setuju	149	52.8	52.8	100.0
	Total	282	100.0	100.0	

Selain daripada itu mereka juga mengamalkan sikap delegasi dengan mengagihkan tugas kepada para penyelia atau staf bawahan. Tujuan pengagihan ini adalah untuk memastikan semua tugas dapat dijalankan dengan sebaik mungkin. Item ini juga berkualiti TINGGI dengan kadar undian 93.6%. Ianya dapat dilihat daripada Jadual dan



Rajah 8.2.10 D_SK4 di mana kebanyakan jawapan responden adalah di skala setuju (40.8%) dan sangat setuju (52.8%).

Stail kepimpinan yang sebegini memberi kepercayaan kepada 'frontliner manager' untuk menangani proses kerja atau konflik di peringkat akar umbi agar sasaran organisasi tercapai tanpa masalah – *delegative leadership*. Fungsi delegatif pada dasarnya bererti kepercayaan yakni mempercayai orang bawah/penyelanya melaksanakan sesuatu tugas sekaligus mencapai objektif. Orang-orang yang menerima amanat/penerima delegatif itu diyakini oleh ketua dan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan dari aspek prinsip, persepsi dan juga aspirasi.

Jadual 7.2.11 D_SK5

Saya memberi kebebasan kepada staf melakukan tugas dengan pemantauan minimal agar mencapai objektif organisasi mengikut cara masing-masing.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	1.8	1.8	1.8
	Tidak Setuju	19	6.7	6.7	8.5
	Neutral	39	13.8	13.8	22.3
	Setuju	148	52.5	52.5	74.8
	Sangat Setuju	71	25.2	25.2	100.0
	Total	282	100.0	100.0	

Sejumlah 77.7% responden menyatakan bahawa mereka memberi kebebasan kepada staf mereka untuk melakukan tugas yang diberi agar objektif organisasi dapat dicapai (kualiti item TINGGI). Manakala, 13.8% bersifat neutral dan baki responden mengatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju berkaitan memberi kebebasan kepada staf dalam melaksanakan tugas masing-masing.

Oleh itu, kecenderungan wanita yang memiliki ciri sebegini melakukan pemantauan yang amat minimal kerana kepercayaan dan keyakinan terhadap staf yang tinggi. Kebebasan ini membolehkan para staf membuat kerja dengan selesa dan mampu menggunakan semua ilmu dan kemahiran yang ada dengan berkesan. Pada masa yang sama menonjolkan bakat mereka melalui pemikiran kreatif dan inovatif bagi mencapai matlamat organisasi dengan pelbagai cara – *laissez-faire leadership*.

Istilah "laissez faire" yang berasal dari bahasa Perancis bermaksud "membiarkan melakukan". Dalam gaya kepimpinan ini, matlamat utama adalah untuk mewujudkan satu pasukan yang mampu bekerja sendiri, tanpa memerlukan apa-apa bimbingan atau gangguan daripada majikan/ketua.



Jadual 7.2.12 D_SK6

Saya melakukan tugas membuat keputusan dengan penglibatan pihak penyelia atau staf bawahan saya.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	.7	.7	.7
	Tidak Setuju	5	1.8	1.8	2.5
	Neutral	21	7.4	7.4	9.9
	Setuju	142	50.4	50.4	60.3
	Sangat Setuju	112	39.7	39.7	100.0
	Total	282	100.0	100.0	

Seperti Jadual dan Rajah 7.2.12 D_SK6, kebanyakan wanita juga melibatkan pihak penyelia dan staf bawahan mereka sebelum membuat keputusan terutamanya untuk isu yang mempunyai impak kepada jabatan. Pembuatan keputusan secara kolektif mendapat undian 90.1% iaitu pada kualiti TINGGI dan faktor ini boleh meningkatkan kerjasama dan komitmen pemimpin dengan staf bawahan yakni bekerja sebagai satu pasukan bagi tujuan meningkatkan motivasi dan kesetiaan staf terhadap organisasi. Sejumlah 7.4% bersifat neutral dan 2.5% tidak/sangat tidak bersetuju dengan pernyataan kepimpinan bercirikan *servant leadership*.

8.0 Kesimpulan Dan Cadangan

Kesimpulan kajian ini berdasarkan lapan kajian soalan yang telah dikepilkan, kajian soalan yang berdasarkan adakah ilmu kepimpinan tersebut cukup untuk menjadi pemimpin yang efektif dan ini telah menghuraikan dan membuktikan bahawa wanita di negeri Sabah mempunyai persiapan yang mencukupi dari segi ilmu pengetahuan untuk memimpin sesebuah organisasi. Bagi mengenalpasti adakah ilmu kepimpinan untuk wanita-wanita Negeri Sabah cukup untuk menjadi pemimpin yang efektif, satu kesimpulan bahawa wanita -wanita Negeri Sabah mempunyai pengetahuan untuk membuat keputusan yang berkesan dalam memastikan kelangsungan tersebut, sebagai sasaran dalam kajian ini majoriti daripada Wanita-wanita Negeri Sabah ini mempunyai tahap pendidikan di peringkat ijazah sarjana dan ijazah sarjana muda. Dalam dapatan kajian ini adalah menyatakan lebih separuh daripada keseluruhan responden itu menyatakan mereka ini memiliki bakat semulajadi sebagai pemimpin, namun bagi menyatakan Bakat wanita sebagai pemimpin perlu diiktiraf oleh pihak yang berwajib dengan melihat kekuatan dan ketersediaan wanita itu sendiri memikul tanggungjawab sebagai ketua dalam sesebuah organisasi.



Penyataan kepada keupayaan wanita-wanita Negeri Sabah dalam mempengaruhi staf di bawah jagaan dikategorikan sebagai situasi yang sangat penting demi mencapai matlamat dan objektif organisasi, amak dengan itu ini menunjukkan wanita sebagai seorang pemimpin yang terbuka dan juga menjadi pendengar pendapat orang lain di peringkat pengurusan sekaligus mampu bekerja sebagai satu pasukan – *democratic leadership*, manakala dapat dikesan kepimpinan autokratik juga dikenali sebagai kepimpinan autoritarian, adalah gaya kepimpinan yang dicirikan oleh kawalan individu atas semua keputusan terhadap wanita-wanita di Negeri Sabah. Stail kepimpinan yang sebegini memberi kepercayaan kepada ‘frontliner manager’ untuk menangani proses kerja atau konflik di peringkat akar umbi agar sasaran organisasi tercapai tanpa masalah – *delegative leadership*. Kecenderungan wanita yang memiliki ciri ini dapat dikelasifikasi sebagai mempunyai ciri pemantauan yang amat minimal kerana kepercayaan dan keyakinan terhadap staf yang tinggi dengan keadaan begini ini telah membolehkan para staf membuat kerja dengan selesa dan mampu menggunakan semua ilmu dan kemahiran yang ada dengan berkesan. Menjadikan kehadiran Bakat setiap individu dengan cara memberi pengetahuan dan kenalpasti kehadiran bakat sendiri dan juga kelasifikasi jenis-jenis bakat yang mereka ada maka melalui pemikiran kreatif dan inovatif tersebut ianya bakal membantu untuk mencapai matlamat organisasi dengan pelbagai cara.

Dapat dikenalpasti melalui kajian ini wanita-wanita di Negeri Sabah mempunyai gaya kepimpinan yang mempunyai istilah matlamat utama iaitu mewujudkan satu pasukan yang mampu bekerja sendiri, tanpa memerlukan apa-apa bimbingan atau gangguan daripada majikan/ketua.

Dapat juga dinyatakan beberapa cadangan berdasarkan kajian yang telah dilaksanakan iaitu, Pihak yang berwajib perlu memberi peluang, sokongan dan kepercayaan kepada kaum wanita untuk memegang jawatan sebagai pembuat keputusan dalam sesebuah organisasi sama ada di sektor awam mahupun swasta, maka adalah wajar wanita berpendidikan tinggi ini diberikan peluang saksama kerana mereka mempunyai pengetahuan asas dalam membuat keputusan yang berkesan dan pengurusan organisasi. Memandangkan pemahaman apa itu nilai bakat masing-masing amat kurang maka adalah perlu bakat pemimpin mereka diasah dengan sokongan program-program berkaitan.

Dapatan kajian ini adalah tepat untuk dijadikan sebagai rujukan atau kayu ukur oleh pihak kepimpinan tertinggi negeri/ organisasi dalam melantik wanita sebagai pembuat keputusan di peringkat kepimpinan.



Rujukan

- Benson, Y., Shamir B. & Popper, M. (2001). The relationship between vision strength leadership style and context. Leadership between vision strength leadership style and context. Leadership Quarterly, Vol.12, pp.419-450
- Carnes, K.K. (2007) Credentials for change: A descriptive analysis of teacher perception of transformational leadership and job satisfaction in the secondary school setting, Unpublished Dissertation, Capella University, Minneapolis-Minnesota, USA.
- Fortana, D & Abouserie, R 1993. Stress Level, Gender and Personality Factors in Teacher. British Journal of Education Psychology. Jun 63 (2):261-270
- Kouzes, J., & Posner, B. (2003). The Leadership Challenge. San Francisco: Jossey-Bass
- Lokman Mohd Tahir & Mohd Anuar Abd Rahman (2011). Orentasi kepimpinan pengetua sekolah Johor Darul Ta'zim Malaysia UTM press
- Lin, K.J, Hsiesh, Y.H & Lian, W.S 2018. Knowledge and personality traits moderated by transformational leadership. Human System Management. 37:67-80
- Mat Zin Mat Nawi 2002 Hubungan di Antara Personaliti dan tekanan Kerja Dan Komitmen Para Pekerja Terhadap Organisasi: Satu Kajian di MCIS, Petang Jaya, Selangor Darul Ihsan. Universiti Kebangsaan Malaysia
- Rue, L., & Byars L. (2000). Management: Skills and Application. New York: McGraw Hill
- Seta, C.E Paulus P.B & Baron, R.A 2000. Effective Human Relations: A Guide to People at Work. Boston: Allyn and Bacon
- Schultz, D.P 1981. Theories of Personality. California: Brooks Cole Publishing Company