

PENGARUH PERSONALITI DAN KEPIMPINAN TERHADAP KEBERKESANAN
PASUKAN PTD GRED M41

Oleh:

WAN KHAIRI BIN WAN HAMAT

Tesis ini diserahkan kepada Othman Yeob Abdullah Graduate School of Business,
Universiti Utara Malaysia sebagai memenuhi syarat keperluan Ijazah Sarjana Sains
(Pengurusan) Universiti Utara Malaysia



Othman Yeop Abdullah
Graduate School of Business

Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERTAS PROJEK
(*Certification of Project Paper*)

Saya, mengaku bertandatangan, memperakukan bahawa
(*I, the undersigned, certified that*)

WAN KHAIRI BIN WAN HAMAT (811256)

Calon untuk Ijazah Sarjana
(*Candidate for the degree of*)

SARJANA SAINS (PENGURUSAN)
MASTER OF SCIENCE (MANAGEMENT)

telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk
(*has presented his/her project paper of the following title*)

PENGARUH PERSONALITI DAN KEPIMPINAN TERHADAP
KEBERKESANAN PASUKAN PTD GRED M41

Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas projek
(*as it appears on the title page and front cover of the project paper*)

Bahawa kertas projek tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan

(*that the project paper acceptable in the form and content and that a satisfactory knowledge of the field is covered by the project paper*)

Nama Penyelia UUM ; **DR CHENG WEI HIN**
(*Name of supervisor*)

Tandatangan : _____
(*Signature*)

Tarikh : **5 JANUARI 2013**
(*Date*)

PENGESAHAN TESIS

Saya mengaku bahawa semua kerja-kerja tesis yang dinyatakan dalam kertas penyelidikan ini adalah usaha saya sendiri (melainkan diakui dalam teks) dan bahawa tidak ada kerja-kerja tesis telah sebelum ini diserahkan untuk mana-mana program akademik Sarjana. Semua sumber yang dipetik telah diakui melalui rujukan.

Tarikh:

Tandatangan Pelajar : _____

KEBENARAN MERUJUK

Dalam membentangkan kertas penyelidikan ini, bagi memenuhi sebahagian syarat untuk ijazah lanjutan Universiti Utara Malaysia, saya bersetuju bahawa Perpustakaan Universiti boleh secara bebas membenarkan sesiapa sahaja untuk memeriksa. Saya juga bersetuju bahawa penyelia saya atau, jika ketiadaan beliau, Dekan Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business, diberi kebenaran untuk membuat salinan kertas penyelidikan ini dalam sebarang bentuk, samada secara keseluruhannya atau sebahagian, bagi tujuan kesarjanaan. Adalah dimaklumkan bahawa sebarang penyalinan atau penerbitan atau kegunaan kertas penyelidikan ini samada sepenuhnya atau sebahagian daripadanya bagi tujuan keuntungan kewangan, tidak dibenarkan kecuali setelah mendapat kebenaran secara bertulis. Juga dimaklumkan bahawa pengiktirafan harus diberi kepada saya dan Universiti Utara Malaysia dalam sebarang kegunaan sarjana terhadap sebarang petikan daripada kertas penyelidikan saya.

Sebarang permohonan untuk salinan atau mengguna mana-mana bahan dalam kertas penyelidikan ini, samada sepenuhnya atau sebahagiannya, hendaklah dialamatkan kepada:

**Dekan
Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM Sintok
Kedah Darul Aman**

ABSTRAK

Perkhidmatan Awam di Malaysia kini telah melalui satu perubahan yang matang dengan menitik beratkan elemen-elemen prestasi serta keberkesanan dalam setiap pelaksanaan serta dasar yang dikeluarkan. Setiap kejayaan yang besar adalah terhasil dari sumbangan unit-unit kecil yang berfungsi dengan baik menerusi semangat dan kerjasama berpasukan yang ditunjukkan dalam setiap tugas. Meneliti kepentingan pasukan dalam setiap kejayaan yang dikecapi, kajian ini telah mengambil langkah dengan meneliti keberkesanan pasukan pada Pegawai Tadbir dan Diplomatik (PTD) yang merupakan pegawai perkhidmatan gunasama Perkhidmatan Awam yang menguruskan hal ehwal pengurusan di peringkat Kementerian/Jabatan/Unit dalam penghasilan perkhidmatan yang lebih berdaya saing sama ada di peringkat tempatan mahupun peringkat global. Dapatan kajian ini telah menunjukkan bahawa dua faktor utama yang dikaji iaitu faktor personaliti dan kepimpinan memberi hubungan yang signifikan terhadap keberkesanan pasukan PTD Gred M41 menerusi Ujian Korelasi dan Regresi. Sehubungan itu, beberapa cadangan telah diutarakan dalam kajian ini bagi membantu meningkatkan lagi tahap keberkesanan pasukan PTD Gred M41 ini ke arah mencapai perkhidmatan awam bertaraf dunia.

ABSTRACT

Civil Service in Malaysia has undergone a change due to emphasize elements in each performance and the effectiveness of policy implementation as well as issued. Every great success is the result of the contribution of small units that work well through the spirit and teamwork shown in each assignment. Examining the importance of teams in each achievements, this study has taken steps to examine the effectiveness of the team in the Administrative and Diplomatic Officer (PTD), which is common services Civil Service officer who manages the affairs management in the Ministry / Department / Unit in the production of services whether competitive locally and globally. This finding suggests that two main factors have been studied personality factor and leadership factor provide a significant value towards team effectiveness of PTD Grade M41 through Correlation and Regression Testing. Accordingly, some suggestions are made in this study to help improve the effectiveness of PTD Grade M41 towards achieving world class public services.

PENGHARGAAN

Dengan Nama Allah yang Maha Pengampun lagi Maha Mengasihani

Alhamdulillah, syukur ke hadrat Allah S.W.T kerana dengan keizinanNya jua maka dapatlah satu kertas penyelidikan terhasil mengikut jadual seperti yang telah ditetapkan sebagai memenuhi syarat pengijazahan Sarjana Sains Pengurusan, Universiti Utara Malaysia.

Dengan penuh rasa rendah diri dan terharu, saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada penyelia yang telah banyak membantu dan membimbing saya dalam menyiapkan kertas penyelidikan ini iaitu Dr Cheng Wei Hin dari UUM. Segala tunjuk ajar yang telah dicurahkan dengan penuh keikhlasan tersebut akan saya manfaatkan untuk kegunaan di masa-masa akan datang demi perkembangan ilmu dan manfaat bersama.

Selain itu, tidak dilupakan juga kepada pihak INTAN terutamanya warga kerja Pusat Pengembangan Pengetahuan yang telah memberikan bantuan dan sokongan kepada saya terutama dalam menganalisis data bagi mencapai objektif kajian yang telah ditetapkan.

Di samping itu, dorongan dan galakan dari keluarga merupakan pembakar semangat untuk saya terus berusaha melengkapkan setiap tugas sepanjang pengajian terutama dalam menyiapkan kertas penyelidikan ini. Terima kasih yang tidak terhingga kepada semua ahli keluarga terutama kedua ibu bapa saya yang tidak pernah jemu mendoakan kejayaan saya. Semoga iringan doa tersebut akan terus memberi jalan kejayaan kepada saya sepanjang kerjaya yang diamanahkan ini.

Akhirnya, penghargaan terima kasih juga ditujukan kepada rakan-rakan DSP/SSP sesi 2011/2012 yang telah banyak memberikan kerjasama dan bantuan serta nasihat sepanjang program ini dilaksanakan terutamanya En Nozri Senawi dan En Hisham Azlin Zainun. Semoga kita akan bersama-sama beroleh kejayaan di masa akan datang dan seterusnya hubungan yang terjalin ini akan kekal buat selamanya.

WAN KHAIRI BIN WAN HAMAT
INTAN BUKIT KIARA
KUALA LUMPUR
2013

KANDUNGAN

	HALAMAN
PERAKUAN KERTAS PROJEK	ii
PENGESAHAN TESIS	iii
KEBENARAN MERUJUK	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
PENGHARGAAN	vii
KANDUNGAN	viii
SENARAI RAJAH	xi
SENARAI JADUAL	xii
SENARAI LAMPIRAN	xiii
SENARAI SINGKATAN	xiv
BAB 1 Pengenalan	1
1.1 Latar Belakang Kajian	1
1.2 Pernyataan Masalah	8
1.3 Objektif Kajian	12
1.4 Persoalan Kajian	12
1.5 Signifikan Kajian	13
1.6 Skop Kajian	14

		HALAMAN
BAB 2	SOROTAN KARYA	16
	2.1 Pengenalan	16
	2.2 Karya-Karya Terlibat	17
	2.3 Kesimpulan	35
	2.4 Kerangka Konsep Kajian	39
	2.5 Hipotesis	40
BAB 3	METODOLOGI KAJIAN	40
	3.1 Reka Bentuk Kajian	40
	3.2 Definisi Operasi	41
	3.3 Pengukuran Pembolehubah/Instrumen	48
	3.4 Pengumpulan Data	52
	3.5 Ujian Rintis dan Kebolehpercayaan	58
	3.6 Ujian Normality	60
	3.7 Kesimpulan	61
BAB 4	PENEMUAN DAN KEPUTUSAN	62
	4.1 Pengenalan	62
	4.2 Profail Demografi Responden	63
	4.3 Pengujian Hipotesis	67

	HALAMAN
BAB 5 PERBINCANGAN	74
5.1 Perbincangan	74
5.2 Limitasi dan Cadangan Kajian Akan Datang	81
5.3 Kesimpulan dan Sumbangan	83
Rujukan	85
Lampiran 1	91
Lampiran 2	99
Lampiran 3	101
Lampiran 4	106
Lampiran 5	112
Lampiran 6	114

SENARAI RAJAH

HALAMAN

Rajah

1	Model Keberkesanan Pasukan	18
2	<i>General Transformational Leadership and Team Performance Mediated Model</i>	30
3	<i>The VIP of Stakeholder Groups</i>	33
4	Kerangka Kajian: Pengaruh Personaliti dan Kepimpinan Terhadap Keberkesanan Pasukan PTD Gred M41	39
5	Prosedur Pengumpulan Data	55

SENARAI JADUAL

HALAMAN

Jadual

1.1	Taburan PTD di Lembah Klang	14
2.1	Rumusan Sorotan Karya (Personaliti dan Keberkesanan Pasukan)	35
2.2	Rumusan Sorotan Karya (Kepimpinan dan Keberkesanan Pasukan)	37
3.1	Statistik Sampel dan Saiz Sampel	53
3.2	Hipotesis Kajian dan Ujian Statistik	57
3.3	Nilai Korelasi dan Kekuatan Hubungan	58
3.4	Ujian Kebolehpercayaan Bagi Setiap Pembolehubah	59
3.5	Nilai <i>Skewness</i> dan <i>Kurtosis</i>	61
4.1	Frekuensi Jantina	63
4.2	Frekuensi Bangsa	64
4.3	Frekuensi Umur Responden	65
4.4	Frekuensi Tempoh Berkhidmat Responden	66
4.5	Keputusan Ujian Korelasi Antara Personaliti dan Keberkesanan Pasukan	67
4.6	Keputusan Ujian Korelasi Antara Kepimpinan dan Keberkesanan Pasukan	68
4.7	Ringkasan Model Kerangka Personaliti dan Kepimpinan Terhadap Keberkesanan Pasukan	69
4.8	Keputusan <i>Coefficients</i> Pembolehubah Personaliti dan Kepimpinan Terhadap Keberkesanan Pasukan	69
4.9	Keputusan <i>Coefficients</i> Dimensi Personaliti Terhadap Keberkesanan Pasukan	71
4.10	Keputusan Ujian Hipotesis	73

SENARAI LAMPIRAN

		HALAMAN
Lampiran		
1	Borang Soal Selidik	91
2	Surat Edaran Borang Soal Selidik	99
3	Ujian Kebolehpercayaan	100
4	Ujian Normaliti dan Ujian Lineariti	105
5	Ujian Korelasi	111
6	Ujian Regresi	113

SENARAI SINGKATAN

MAPPA	-	Majlis Perdana Perkhidmatan Awam
PTK	-	Program Transformasi Kerajaan
RMK-10	-	Rancangan Malaysia Ke-10
PTD	-	Pegawai Tadbir dan Diplomatik
MCS	-	<i>Malayan Civil Services</i>
MHFS	-	<i>Malaysian Home and Foreign Services</i>
INTAN	-	Institut Tadbiran Awam Negara
JPA	-	Jabatan Perkhidmatan Awam
SBPA	-	Saraan Baru Perkhidmatan Awam
SSM	-	Sistem Saraan Malaysia
KBV	-	<i>Knowledge-Base View</i>
TTD	-	<i>Theory of Technology Dominance</i>
MBTI	-	<i>Myers-Briggs Type Indicator</i>
TEQ	-	Soalan Keberkesanan Kumpulan
LPC	-	<i>Fiedler's Least Preferred Co-worker</i>
ILTs	-	<i>Implicit Leadership Theories</i>
SPSS	-	<i>Statistical Package For The Social Science</i>

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Latar Belakang Kajian

Pengurusan merupakan satu cabang ilmu yang amat penting dan meliputi keseluruhan aspek kehidupan manusia dari peringkat individu, negara mahupun peringkat antarabangsa. Walau bagaimanapun, aspek-aspek pengurusan hendaklah dijaga dan diberi tumpuan yang khusus demi memastikan pengurusan tersebut dapat dilaksanakan dengan berkesan dan mencapai objektif yang digariskan. Bidang pengurusan di negara ini adalah dipelopori oleh Perkhidmatan Awam dalam mengurus dan mengendalikan pelbagai urusan Kerajaan sama ada di dalam mahupun di luar negara.

Skop pengurusan yang pelbagai ini telah meletakkan Perkhidmatan Awam sebagai satu entiti yang mencapah dan tidak memfokuskan kepada sesuatu perkhidmatan sahaja. Justeru, ia telah memberikan satu gambaran bahawa tidak ada satu model yang khusus bagi menggambarkan kefungsian setiap organisasinya. Oleh kerana Perkhidmatan Awam telah menjangkau usia lebih setengah abad, satu fenomena 'silo' telah melanda para penjawat awam sehingga membantutkan sebarang perubahan atau penambahbaikan yang perlu (Majlis Perdana Perkhidmatan Awam (MAPPA), 2010).

The contents of
the thesis is for
internal user
only

Rujukan:

- Ahmad W., Wan Najwa Arifah (2011). *The Moderating Effect Of Educational Achievement On The Relationship Between Personality And Leadership Indifference*. Master Of Human Resource Management, College Of Business. Universiti Utara Malaysia.
- Alice H. Eagly. (1969). *Leadership Style and Role Differentiation as Determinants of Group Effectiveness*. 509-524.
- Barrick R. Murray & Micheal K. Mount. (1991, March). *The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis*. Personnel Psychology.
- Bass M. Bernard. (1998). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. U.S.A.: Sage Publication Ltd.
- Birgit Schyns, Tina Kiefer, Rudolf Kerschreiter & Alex Tymon (2011). *Teaching Implicit Leadership Theories to Develop Leaders and Leadership: How and Why It Can Make a Difference*. Academy of Management Learning and Education Vol.10, 397-408.
- Bruck S. Carly & Allen D. Tammy. (2003, December). *The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behaviour & Work-Family Conflict*. Journal Of Vocational Behaviour.
- Burns M. John (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Chou Huey-Wen & Yeh Ying-Jung (2005). *Team Composition and Learning Behaviors in Cross-Functional Teams*. Social Behavior and Personality Vol. 33, 391-402.

- Chua Yan Piaw (2011). *Kaedah Penyelidikan Edisi Kedua*. McGraw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Davis J. Newsom (1971). *Elementary Survey Analysis*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Dess G. Gregory (1993). *Strategic Management*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Dionne D. Shelley, Francis J. Yammarino, Leanne E. Atwater & William D. Spangler (2004). *Transformational Leadership and Team Performance*. *Journal of Organizational Change Management* Vol. 17, 177-193.
- Elaine M. Wong, Margaret E. Ormiston & Philip E. Tetlock (2011). *The Effect of Top Management Team Integrative Complexity And Decentralized Decision Making on Corporate Social Performance*. *Academy of Management Journal*, 1207-1228.
- George M. Jennifer (2000). *Emotions and Leadership: The Role of Emotional Intelligence*. *Human Relation* Vol. 53, 1027-1055.
- Gregory R. Berry (2011). *Enhancing Effectiveness on Virtual Teams*. *Journal of Business Communication* Vol. 48, 186-206.
- Hair J. E., Anderson R. E., Tatham R. L. & Black W. C. (1998). *Multivariate data analysis. (5th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Harvey H. John, Jerry Suls & David P. James. (1995). *Personality and Coping: Three Generation of Research*. *Journal Of Personality*.
- Helen M. Williams, Sharon K. Parker & Nick Turner (2010). *Proactively Performing Teams: The Role of Work Design, Transformational Leadership and Team Composition*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* Vol. 83, 301-324.

- Hirschfeld R. Robert, Mark H. Jordan, Christopher H. Thomas & Hubert S. Field (2008). *Observed Leadership Potential of Personnel in a Team Setting: Big Five Traits and Proximal Factors as Predictors*. *International Journal of Selection and Assessment* Vol. 16, 385-402.
- Hsieh Kaifeng Yang & Jun Yi (2007). *Managerial Effectiveness of Government Performance Measurement: Testing a Middle-Range Model*. *Public Administration Review*, 861-879.
- Jabatan Perkhidmatan Awam, M. (2011).
- Johari, Nor Azmi. (2004). *A Study Of Team Effectiveness In The Police Department For The District Of Kangar, Perlis*. Degree Masters Of Science, Academic Affairs Department. Universiti Utara Malaysia.
- John P. Oliver & Srivastava Sanjay (1999). *The Big-Five Traits Taxonomy: History, Measurement, & Theoretical Perspectives*. *Handbook of Personality: Theory and Research* (2nd ed). New York: Guilford Press.
- Kenis Izzettin (1978). *Leadership Behavior, Subordinate Personality and Satisfaction With Supervision*. *The Journal of Psychology* , 99-107.
- Koh W. L., Steers R. M., & Terborg J. R. (1995). *The Effects Of Transformational Leadership On Teacher Attitudes And Student Performance In Singapore*. *Journal of Organizational Development*, 16, 319-333.
- MAPPA, M. P. (2010). *Majlis Perdana Perkhidmatan Awam (MAPPA)*.
- Martin Elaine Russo. (2006). *Team Effectiveness in Academic Medical Libraries: A Multiple Case Study*. *J Med Libr Assoc* Vol. 94, 271-278.

- Matthew L. Jensen, Paul Benjamin Lowry, Judee K. Burgoon & Jay F. Nunamaker Jr. (2010). *Technology Dominance in Complex Decision Making: The Case of Aided Credibility Assessment*. *Journal of Management Information System*, 175-201.
- Model Baru Ekonomi, U. P. (2011). *Model Baru Ekonomi 2011*, Bab 4: Transformasi Sektor Awam.
- Modrick A. John. (1986). *Team Performance And Training*. Human Productivity Enhancement: Training and Human Factors In System Design. New York, NY: Praeger.
- Morgan V. Robert & Krejcie W. Daryle. (1970). *Determining Sample Size For Research Activities*. Education And Psychological Measurement.
- Nair Srivastava Nivedita & Shreekumar K. (2010). *Emotional Intelligence and Managerial Effectiveness: Role of Rational Emotive Behaviour*. *The Indian Journal of Industrial Relation* Vol. 46, 313-325.
- Nord E. Douglas & Durand R. Walter (1976). *Perceived Leader Behavior as a Function of Personality Characteristics of Supervisors and Subordinates*. *Academy of Management Journal* Vol.19, 427-437.
- Pawar S. Badrinarayan. (2003). *Central Conceptual Issues In Transformational Leadership Research*. *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 24 Iss: 7, pp.397 - 406. MCB UP Ltd.
- Prilleltensky Isaac (2000). *Value-Based Leadership in Organizations: Balancing Values, Interest and Power Among Citizens, Workers and Leaders*. *Ethics and Behavior* Vol. 10, 139-158.

- Randel D. de Jong, Stephanie A. Bouhuys & John C. Barnhoorn (1999). *Personality, Self-Efficacy and Functioning in Management Teams: A Contribution to Validation*. International Journal of Selection and Assessment Vol. 7, 46-49.
- Raynor, DA., Levin H., (2009). *Associations Between The Five-Factor Model of Personality And Health Behaviors Among College Students*.
- Rebecca J. Slotegraaf & Kwaku Atauhene-Gima. (2011). *Product Development Team Stability and New Product Advantage: The Role of Decision-Making Processes*. Journal of Marketing Vol. 75, 96-108.
- Robbins P. Judge & Stephen A. Timothy (2011). *Organizational Behavior 14th Edition*. Pearson Education Limited.
- Roberto A. David & Garvin A. Micheal (2001). *What You Don't Know About Making Decision*. Harvard Business Review, 108-115.
- Rozi Mohd Ibtisam Hayati (2010, May). *The Influences Of Transformational Leadership And Big Five Personality Traits Towards Individual's Job Performance*. Master Of Business Administration, Universiti Utara Malaysia.
- Tichy N. & Devanna M. A. (1998). *The Transformational Leader*. U.S.A.: John Wiley & Sons Incorporation.
- Tricia Varvel, Stephanie G. Adams, Shelby J. Pridie & Bianey C. Ruiz Ulloa (2004). *Team Effectiveness and Individual Myers-Briggs Personality Dimensions*. Journal of Management in Engineering, 141-146.

West A. Micheal, Carol S. Borrill, Jeremy F. Dowson, Felix Broadbeck, David A.

Shapiro & Bob Haward (2003). *Leadership Clarity and Team Innovation In Health Care*. The Leadership Quarterly Vol. 14, 393-410.

Zhong Chen-Bo (2011). *The Ethical Dangers of Deliberate Decision Making*.

Administrative Science Quarterly Vol.56, 1-25.