

**PENGARUH KEPIMPINAN, LOKUS KAWALAN DAN EFIKASI
KENDIRI KE ATAS PEMATUHAN PERINTAH TETAP KOMISIONER
JENERAL PENJARA DI JABATAN PENJARA MALAYSIA**

ZULKIFLI OMAR

**IJAZAH SARJANA SASTERA (PSIKOLOGI)
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
2014**

Kebenaran Penggunaan

Disertasi penyelidikan ini dikemukakan sebagai memenuhi keperluan pengijazahan Program Sarjana Sastera (Psikologi), Pusat Pengajian Pembangunan Sosial, Universiti Utara Malaysia (UUM), Sintok, Kedah. Saya membenarkan pihak perpustakaan UUM, mempamerkannya sebagai bahan rujukan umum. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian dari disertasi penyelidikan ini untuk tujuan akademik adalah dibolehkan dengan kebenaran penyelia penyelidikan ini atau Dekan Pusat Pengajian Pembangunan Sosial. Sebarang bentuk salinan dan cetakan bagi tujuan komersil adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis dari penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penulis dan UUM perlulah dinyatakan jika sebarang bentuk rujukan dibuat ke atas disertasi ini.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan disertasi penyelidikan ini sama ada keseluruhan atau sebahagian daripadanya hendaklah dipohon dari:

Dekan Awang Had Salleh Graduate School of Arts and Sciences
UUM College of Arts and Sciences
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM Sintok

Abstrak

Pematuhan perintah tetap dalam kalangan pegawai dan kaki tangan Jabatan Penjara Malaysia amat berkait rapat dengan kepimpinan serta memberi kesan kepada kepuasan hasil kerja dan pengurangan kes kesalahan-kesalahan berat yang berlaku di dalam penjara. Namun kajian secara spesifik kepada pegawai dan kaki tangan Jabatan Penjara Malaysia kurang dilakukan terutama kajian yang melibatkan aspek psikologi seperti aspek kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri. Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti pengaruh kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri terhadap pematuhan perintah tetap Komisioner Jeneral Penjara di Jabatan Penjara Malaysia. Kajian ini turut mengkaji perbezaan pematuhan perintah tetap, kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri mengikut gred jawatan dan jantina di samping mengenal pasti faktor paling dominan dalam mempengaruhi pematuhan perintah tetap ini. Kajian berbentuk tinjauan menggunakan soal selidik ini telah dilaksanakan ke atas pegawai dan anggota Jabatan Penjara Malaysia di 30 buah penjara seluruh Malaysia. Soal selidik yang digunakan adalah *Leadership Questionnaire* oleh Maxwell dalam tahun 1998, *Locus of Control Scale* oleh Mueller dan Thomas dalam tahun 2000 dan instrumen *The General Self-Efficacy Scale* oleh Schwarzer dan Matthias dalam tahun 2000. Sejumlah 433 responden terdiri daripada pegawai dan anggota dipilih melalui kaedah pensampelan rawak berstrata. Data dianalisis menggunakan ujian korelasi *Pearson*, Ujian t dan ujian regresi mudah. Hasil kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan dengan pematuhan perintah tetap. Di samping itu, lokus kawalan dan efikasi sendiri didapati tidak berhubung dengan pematuhan perintah tetap. Hasil kajian juga menunjukkan terdapat perbezaan kepimpinan, lokus kawalan luaran dan efikasi sendiri mengikut kumpulan jawatan tetapi tidak terdapat perbezaan pematuhan perintah tetap dan lokus kawalan dalaman mengikut kumpulan jawatan. Terdapat juga perbezaan lokus kawalan luaran mengikut jantina dan tiada perbezaan pematuhan perintah tetap, kepimpinan dan efikasi sendiri mengikut jantina. Pemboleh ubah kepimpinan dan efikasi sendiri merupakan peramal yang signifikan bagi pematuhan perintah tetap responden. Kajian ini telah menyumbang kepada peningkatan kecemerlangan organisasi penjara melalui pengurangan jurang perbezaan tahap pematuhan perintah tetap antara penjara- penjara di Malaysia serta selari dengan penjara-penjara luar negara. Di samping itu juga kajian ini membantu pihak pengurusan penjara untuk merangka program pembangunan manusia yang lebih komprehensif serta selari dengan corak kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri dalam membentuk nilai murni dan sikap positif dalam kalangan pegawai dan kaki tangan penjara.

Kata kunci: Pematuhan perintah tetap, kepimpinan, lokus kawalan, efikasi sendiri, Jabatan Penjara Malaysia

Abstract

Compliance with standing orders among the officers and the staff of the Prison Department of Malaysia strongly correlated with leadership and gives great impact on work satisfaction and to reduce the cases of severe offenses that occur in the prison. However the research does not do an in-depth studies involving psychological factors such as leadership, locus of control and self-efficacy. This *research* conducted for the purpose of identifying the influence of the leadership, locus of control and self-efficacy towards the compliance with standing orders of the Prison Commissioner General of Prison Department of Malaysia. This research also examined the differences of compliance with standing orders, leadership, locus of control and self-efficacy by grade and gender differences. The researcher also would like to identify the most dominant factor affecting the compliance with standing orders. The study was carried on to the officers and members of the Prison Department of Malaysia in 30 prisons across Malaysia. The questionnaire used in this study includes Leadership Questionnaire by Maxwell(1998), Locus of Control Scale by Mueller and Thomas(2000) and The General Self-efficacy Scale (GSE) by Schwarzer and Matthias(2000). A total of 433 respondents consisting of officers and prison's staffs were selected through stratified random sampling method. Data were analyzed using Pearson correlation-test and simple regression test. The results showed a significance relationship between difference leadership and compliance with standing orders. In addition, there was no relationship between the locus of control and self-efficacy with the standing orders. The results also indicated the differences in leadership, locus of control and self-efficacy according to grade, but for the compliance with standing orders regulation showed no differences. According to the gender, the result showed differences in external locus of control but, there were no differences in the compliance with standing orders regulation, leadership and self-efficacy. A regression test also showed that leadership and self-efficacy were the factors that influence the compliance with standing orders regulations. Therefore, leadership and self-efficacy are the main factors that influence the compliance with standing orders among the officers and the prison's staffs. To enhance the excellence of the department, the Prison Department of Malaysia should focus on the leadership and self-efficacy training.

Keywords: Compliance with standing orders, leadership, locus of control, self-efficacy, the Prison Department of Malaysia

Penghargaan

Syukur, Alhamdulillah kerana dengan limpah kurniaNya dapat saya menyiapkan kertas projek ini. Saya mengambil kesempatan untuk merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan ribuan terima kasih khas kepada penyelia saya, Profesor Madya Dr. Noor Azniza bin Ishak yang banyak memberi sokongan, bimbingan, bantuan dan membuat teguran membina dalam menyempurnakan kajian ini.

Terima kasih juga kepada Pengarah Bahagian Pembangunan Profesionalisme IPPM TKPj Haji Nordin bin Haji Muhamad yang telah banyak membantu dalam kajian ini, terima kasih juga saya rakamkan kepada Pengarah-Pengarah Bahagian Ibu Pejabat Penjara Malaysia dan Pengarah-Pengarah Institusi Penjara yang telah memberi kebenaran dan kerjasama sepenuhnya sehingga dapat saya menyiapkan kajian ini.

Sekian, wassalam.

Hj. Zulkifli bin Omar
Universiti Utara Malaysia,
Kedah.

Isi Kandungan

Kebenaran Penggunaan.....	i
Abstrak.....	ii
Abstract.....	iii
Penghargaan.....	iv
Isi Kandungan	iv
Senarai Jadual	ix
Senarai Rajah	xi
BAB SATU: PENDAHULUAN	1
1.1 Pengenalan	1
1.2 Penyataan Masalah.....	5
1.3 Persoalan Kajian.....	10
1.4 Objektif Kajian.....	10
1.5 Kepentingan Kajian.....	11
1.6 Hipotesis Kajian	13
1.7 Definisi Konsep.....	15
1.7.1 Kepimpinan.....	15
1.7.2 Lokus Kawalan	16
1.7.3 Efikasi Kendiri	18
1.7.4 Pematuhan Arahan	19
1.7.5 Perintah Tetap Komisioner Jeneral Penjara	21
1.7.6 Jabatan Penjara Malaysia	24
1.8 Definisi Operasional.....	25
1.8.1 Kepimpinan.....	25
1.8.2 Lokus Kawalan	26
1.8.2.1 Lokus Kawalan Dalaman.....	26
1.8.2.2 Lokus Kawalan Luaran.....	26
1.8.3 Efikasi Kendiri	27
1.8.4 Pemantuhan Perintah Tetap	27
1.9 Kerangka Kajian.....	29
1.10 Rumusan Bab	30

BAB DUA: SOROTAN KARYA	31
2.1 Pendahuluan	31
2.2 Pematuhan Arahan	31
2.2.1 Kajian-Kajian Pematuhan Arahan	32
2.3 Kepimpinan	33
2.3.1 Kajian-Kajian Kepimpinan	37
2.4 Lokus Kawalan.....	39
2.4.1 Kajian-Kajian Lokus Kawalan.....	44
2.5 Efikasi Kendiri	46
2.5.1 Kajian-Kajian Efikasi Kendiri	49
BAB TIGA: METOD KAJIAN.....	51
3.1 Pengenalan	51
3.2 Reka Bentuk Kajian	51
3.3 Populasi dan Pensampelan	52
3.4 Teknik Pengumpulan Data	53
3.5 Instrumen Kajian	53
3.5.1 Bahagian A (Demografi Responden).....	54
3.5.2 Bahagian B (Kepimpinan)	54
3.5.3 Bahagian C (Lokus Kawalan).....	55
3.5.4 Bahagian D (Efikasi Kendiri)	55
3.5.5 Bahagian E (Perintah Tetap Komisioner Jeneral Penjara	56
3.6 Kebolehpercayaan Instrumen.....	58
3.7 Ujian Rintis	58
3.7.1 Kebolehpercayaan Instrumen Kepimpinan.....	59
3.7.2 Kebolehpercayaan Instrumen Lokus Kawalan	60
3.7.3 Kebolehpercayaan Instrumen Efikasi Kendiri	60
3.8 Tatacara Penganalisan Data.....	61
3.9 Batasan Kajian	62
BAB EMPAT: ANALISIS DATA	63
4.1 Pengenalan	63
4.2 Analisis Deskriptif	63

4.2.1 Jantina	63
4.2.2 Umur	64
4.2.3 Bangsa.....	64
4.2.4 Taraf Perkahwinan	65
4.2.5 Institusi Penjara.....	66
4.2.6 Kelulusan Akademik.....	68
4.2.7 Kumpulan Jawatan.....	68
4.2.8 Tempoh Perkhidmatan	70
4.2.9 Pematuhan Perintah Tetap	71
4.2.10 Kepimpinan.....	73
4.2.11 Lokus Kawalan	73
4.2.12 Efikasi Kendiri	74
4.3 Analisis Inferensi	76
BAB LIMA: PERBINCANGAN.....	88
5.1 Pengenalan	88
5.2 Tahap Pematuhan Perintah Tetap, Kepimpinan, Lokus Kawalan..... dan Efikasi Kendiri	88
5.3 Hubungan Di Antara Kepimpinan Dengan Tahap Pematuhan	89
Perintah Tetap Dalam Kalangan Kakitangan Penjara	
5.4 Hubungan Di Antara Lokus Kawalan Dalaman Dengan Tahap Pematuhan	90
Perintah Tetap Dalam Kalangan Kakitangan Penjara	
5.5 Hubungan Di Antara Lokus Kawalan Luaran Dengan Tahap Pematuhan	91
Perintah Tetap Dalam Kalangan Kakitangan Penjara	
5.6 Hubungan Di Antara Efikasi Kendiri Dengan Tahap Pematuhan	92
Perintah Tetap Dalam Kalangan Kakitangan Penjara	
5.7 Terdapat Hubungan Antara Kepimpinan Dengan Lokus Kawalan Dalaman	92
5.8 Terdapat Hubungan Antara Kepimpinan Dengan Lokus Kawalan Luaran	93
5.9 Hubungan Antara Kepimpinan Dengan Efikasi Kendiri	93
5.10 Hubungan Antara Lokus Kawalan Dengan Efikasi Kendiri	94
5.11 Hubungan Antara Lokus Kawalan Luaran dengan Efikasi Kendiri.....	94
5.12 Perbezaan Tahap Pematuhan Perintah Tetap Mengikut Kumpulan Jawatan.....	95
5.13 Perbezaan Tahap Kepimpinan Mengikut Kumpulan Jawatan	95

5.14 Perbezaan Tahap Lokus Kawalan Dalaman Mengikut Kumpulan Jawatan	96
5.15 Perbezaan Tahap Lokus Kawalan Luaran Mengikut Kumpulan Jawatan	96
5.16 Perbezaan Tahap Efikasi Kendiri Mengikut Kumpulan Jawatan	97
5.17 Perbezaan Tahap Pematuhan Perintah Tetap Mengikut Jantina	97
5.18 Perbezaan Tahap Kepimpinan Mengikut Jantina.....	99
5.19 Perbezaan Tahap Lokus Kawalan Dalaman Mengikut Jantina.....	99
5.20 Perbezaan Tahap Lokus Kawalan Luaran Mengikut Jantina.....	100
5.21 Perbezaan Tahap Efikasi Kendiri Mengikut Jantina.....	101
5.22 Pengaruh Faktor Psikologi Terhadap Pematuhan Perintah Tetap.....	102
5.23 Implikasi Kajian	105
5.24 Limitasi Kajian.....	106
5.25 Cadangan.....	107
5.26 Kesimpulan	109
RUJUKAN	112
LAMPIRAN.....	120

Senarai Jadual

Jadual 1.1: Statistik Kes Tatatertib Tahun 2008 hingga 2012.....	8
Jadual 3.1: Populasi pegawai dan kakitangan di Jabatan Penjara Malaysia	52
Jadual 3.2: Kebolehpercayaan Instrumen Kepimpinan	60
Jadual 3.3: Kebolehpercayaan Instrumen Lokus Kawalan	60
Jadual 3.4: Kebolehpercayaan Instrumen Efikasi Kendiri	61
Jadual 3.5: Jadual Ringkas Analisis Data	61
Jadual 4.1: Profil Kakitangan	63
Jadual 4.2: Taburan Umur Kakitangan	64
Jadual 4.3: Bangsa	65
Jadual 4.4: Taraf Perkahwinan.....	65
Jadual 4.5: Bilangan Responden Mengikut Penjara.....	66
Jadual 4.6: Kelulusan Akademik	68
Jadual 4.7: Kumpulan Jawatan.....	69
Jadual 4.8: Kategori Kumpulan Jawatan	70
Jadual 4.9: Tempoh Perkhidmatan	70
Jadual 4.10: Pematuhan Perintah Tetap Mengikut Peratus	71
Jadual 4.11: Pematuhan Perintah Tetap Mengikut Bintang	72
Jadual 4.12: Kepimpinan	73
Jadual 4.13: Bilangan dan Peratus Responden Kajian Mengikut Kepimpinan	73
Jadual 4.14: Lokus Kawalan	74
Jadual 4.15: Bilangan Dan Peratus Responden Kajian Mengikut Lokus Kawalan	74
Jadual 4.16: Efikasi Kendiri	75
Jadual 4.17: Bilangan dan Peratus Responden Kajian Mengikut Efikasi Kendiri	75
Jadual 4.18: Korelasi Antara Faktor Kepimpinan Dengan Pematuhan Perintah Tetap	76
Jadual 4.19: Korelasi Antara Faktor Lokus Kawalan Dalaman Dengan Pematuhan	76
Perintah Tetap	
Jadual 4.20: Korelasi Antara Faktor Lokus Kawalan Luaran Dengan Pematuhan	77
Perintah Tetap	
Jadual 4.21: Korelasi Antara Faktor Efikasi Kendiri Dengan Pematuhan Perintah Tetap	77
Jadual 4.22: Korelasi Antara Kepimpinan Dengan Lokus Kawalan Dalaman	78
Jadual 4.23: Korelasi Antara Kepimpinan Dengan Lokus Kawalan Luaran	78
Jadual 4.24: Korelasi Antara Kepimpinan Dengan Efikasi Kendiri	79

Jadual 4.25: Korelasi Antara Lokus Kawalan Dalaman Dengan Efikasi Kendiri	79
Jadual 4.26: Korelasi Antara Lokus Kawalan Luaran Dengan Efikasi Kendiri	80
Jadual 4.27: Perbezaan Pematuhan Perintah Tetap Mengikut Kumpulan Jawatan	80
Jadual 4.28: Perbezaan Kepimpinan Mengikut Kumpulan Jawatan	81
Jadual 4.29: Perbezaan Lokus Kawalan Dalaman Mengikut Kumpulan Jawatan	82
Jadual 4.30: Perbezaan Lokus Kawalan Luaran Mengikut Kumpulan Jawatan	82
Jadual 4.31: Perbezaan Efikasi Kendiri Mengikut Kumpulan Jawatan	83
Jadual 4.32: Perbezaan Pematuhan Perintah Tetap Mengikut Jantina	83
Jadual 4.33: Perbezaan Kepimpinan Mengikut Jantina	84
Jadual 4.34: Perbezaan Lokus Kawalan Dalaman Mengikut Jantina	84
Jadual 4.35: Perbezaan Lokus Kawalan Luaran Mengikut Jantina	85
Jadual 4.36: Perbezaan Efikasi Kendiri Mengikut Jantina	85
Jadual 4.37: Analisis Regresi Mudah Mengikut Pembolehubah	87

Senarai Rajah

Rajah1.1: Pengaruh Kepimpinan, Lokus Kawalan dan Efikasi Kendiri Ke atas	29
Pematuhan Perintah Tetap Di Jabatan Penjara Malaysia	

BAB SATU

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Perintah Tetap Komisioner Jeneral Penjara (PTKJP) telah dikeluarkan sebagai satu garis panduan yang seragam kepada semua institusi penjara dalam mentadbir dan mengurus program-program utama jabatan dari segi pentadbiran, keselamatan, pemulihan, penahanan dan layanan ke atas banduan. Pematuhan arahan dikatakan mempunyai hubungan yang positif dengan kecemerlangan organisasi. Sepertimana yang diketahui, banyak syarikat awam mahupun swasta serta jabatan-jabatan di negara kita telah mengeluarkan surat pekeliling berkaitan dengan pematuhan arahan. Pematuhan arahan merujuk kepada kepatuhan pekerja ataupun pegawai terhadap arahan yang diberikan sama ada oleh ketua mahupun pegawai atasan mereka. Justeru pematuhan arahan kini dilihat sebagai faktor penting yang boleh meningkatkan pencapaian sesebuah jabatan yang dapat mengelakkan berlakunya keadaan yang tidak dikehendaki. Pematuhan ini bertujuan untuk memastikan visi, misi dan objektif jabatan tercapai. Audit dan naziran yang dijalankan, mendapati tahap pematuhan arahan mengikut institusi penjara adalah berbeza. Secara tidak langsung, keadaan yang berlaku ini sudah tentu akan menjejaskan pencapaian jabatan secara keseluruhannya.

Pematuhan arahan dikaitkan dengan pelbagai faktor. Faktor-faktor boleh mendorong seseorang atau sesuatu kumpulan itu mengikut arahan tersebut seperti psikologi, sosial dan juga persekitaran. Walaupun faktor-faktor lain boleh mempengaruhi pematuhan

arahan dalam kalangan pekerja atau pegawai, namun kajian ini secara khususnya melihat tiga faktor psikologi yang dipercayai boleh mempengaruhi kepatuhan individu terhadap arahan yang diberikan. Ramai pengkaji berpendapat bahawa faktor seperti kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri amat mempengaruhi pematuhan arahan bagi seseorang individu (Andi Audryanah, 2007; Takaki & Yano, 2006; Schwarzwald, Koslowsky & Agassi, 2001).

Menurut Jamal@Nordin (2009), pemimpin sesebuah organisasi berperanan sebagai pemudah cara, penyokong serta pelopor. Maksudnya pemimpin perlu mempunyai kecekapan apabila membentuk atau mencipta wawasan sebagai panduan operasi organisasi, pemandu pekerja ke arah pencapaian wawasan organisasi, penyokong dan penggalakan persekitaran kolaboratif dalam kalangan pekerja serta komited sepenuhnya keseluruhan organisasi. Gary (1994) dalam Desianty (2005) pula berpendapat bahawa pemimpin yang berkesan dan efektif dapat mempengaruhi orang bawahannya atau pengikutnya untuk mencapai matlamat yang sama, mempercayai diri dan komitmen terhadap tujuan dan misi organisasi (Desianty, 2005). Kepimpinan juga tidak dapat dipisahkan daripada pekerja atau subordinat dan pendapat serta pandangan mereka perlu dilihat dan dinilai bagi memperoleh keputusan yang efektif serta bersepadu (Baharom & Mohamad Johdi, 2009). Maka, dengan wujudnya sikap kepimpinan dalam diri individu, seseorang itu akan mematuhi setiap arahan yang diberikan.

Kepimpinan juga boleh dikategorikan kepada beberapa jenis atau gaya. Gaya kepimpinan berbeza mengikut kesesuaian kepimpinan tersebut. Ada pemimpin yang

menekankan kepada gaya kepemimpinan yang berfokuskan kepada tugas dan ada juga gaya kepemimpinan yang lebih mementingkan perhubungan manusia (Sapora & Justina Esther, 2002). Namun, merujuk kepada kajian yang dilakukan, pengkaji melihat kepemimpinan secara umum tanpa dibahagikan kepada jenis atau gaya kepemimpinan.

Selain kepemimpinan, terdapat juga kajian yang menyatakan bahawa faktor seperti lokus kawalan dan efikasi sendiri boleh mempengaruhi pematuhan arahan (Wogalter, 2006). Kebanyakan kajian berpendapat bahawa individu yang mempunyai lokus kawalan dalaman lebih cenderung untuk mematuhi arahan (Abdul Ghani, Abd. Rahman dan Mohammed Zohir, 2008). Salah satu cara untuk mendorong pekerja mengubah tingkah laku mereka adalah dengan menumpukan perhatian kepada mereka lokus kawalan (Ainon, 2005). Menurut John (2010), kepemimpinan dan lokus kawalan harus wujud di tempat kerja dan dalam diri pekerja. Lokus kawalan adalah penting dalam menentukan pandangan pekerja terhadap persekitaran mereka. Dengan adanya lokus kawalan, mereka melihat persekitaran dengan lebih baik. Kepimpinan juga seharusnya wujud dalam diri pekerja sekiranya sesuatu matlamat organisasi itu ingin dicapai (John, 2010).

Menurut Cohen (1998) dalam Tientenberg dan Folmer (2005), istilah '*Locus of Control*' atau lokus kawalan merujuk kepada persepsi individu yang memainkan peranan penting dalam menerangkan sesuatu faktor yang boleh mempengaruhi senario atau peristiwa yang berlaku dalam kehidupan individu berkenaan. Oleh yang demikian, lokus kawalan digunakan sebagai panduan untuk menilai kemampuan tindak balas perasaan individu terhadap pengawalan keseluruhan peristiwa yang berlaku dalam kehidupan mereka.

Seterusnya, kajian ini turut melihat efikasi sendiri dalam kalangan kakitangan penjara. Efikasi sendiri dipercayai boleh mempengaruhi pematuhan terhadap sesuatu arahan. Individu yang efikasi kendirinya tinggi akan meningkatkan usaha, ketekalan, strategi dan pencapaian mereka terhadap tugas yang diberikan (Heslin & Klehe, 2006).

Efikasi sendiri adalah persepsi seseorang individu terhadap kebolehan dan kemampuan diri dalam menjayakan sesuatu tugas atau tindakan. Menurut Bandura (1977; 1986), jangkaan terhadap kebolehan dan kemampuan menentukan kesungguhan seseorang individu itu untuk meneruskan usaha sehingga menjayakan tugas dan menjangkakan usaha yang ditumpukan bagi melaksanakan tugas tersebut dan bagaimana seseorang itu berhadapan dengan pengalaman di luar jangkaan (Bandura, 1977; 1986).

Terdapat juga pendapat yang menyatakan bahawa faktor persekitaran seperti ganjaran, hukuman dan pengiktirafan boleh menentukan darjah kepatuhan terhadap arahan. Namun demikian, kajian ini melihat sejauh mana pengaruh kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri terhadap pematuhan perintah tetap Komisioner Jeneral Penjara di Jabatan Penjara Malaysia. Kajian ini turut mengkaji perbezaan pematuhan perintah tetap, kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri mengikut grad jawatan dan jantina. Pengkaji juga mengkaji faktor psikologi yang dominan dalam mempengaruhi pematuhan perintah tetap.

1.2 Pernyataan Masalah

Jabatan Penjara Malaysia merupakan sebuah institusi yang dipertanggungjawabkan untuk melindungi masyarakat daripada penjenayah-penjenayah. Tempat ini menyediakan perkhidmatan penahanan yang selamat dan pelaksanaan program pemulihan yang berkesan, ke atas penjenayah-penjenayah yang belum dan telah disabitkan hukuman oleh mahkamah, demi menjaga kesejahteraan masyarakat. Jabatan Penjara Malaysia juga memenjarakan individu yang telah dijatuhkan hukuman oleh mahkamah dan menjalani tempoh penahanan yang telah ditetapkan. Walaupun tanggungjawab memikul amanah negara menjaga ketenteraman dan keamanan negara ini tidak dilihat seberat dan segetir pasukan polis dan tentera namun tanggungjawab menjaga dan mengurus banduan mesti dilihat secara positif. Tanggungjawab ini dipikul oleh pegawai-pegawai penjara yang setia, ikhlas dan berbakti tanpa keraguan demi menjaga nama baik organisasi dan negara.

Sebagai sebuah agensi pelaksanaan hukuman dalam sistem keadilan jenayah negara, Jabatan Penjara Malaysia perlu melaksanakan dasar-dasar untuk memastikan pelaksanaan hukuman secara telus dan adil. Penjara juga perlu menjaga keselamatan banduan secara menjalani penahanan dan hukuman dengan memberi layanan yang berperikemanusiaan kepada banduan. Jabatan Penjara Malaysia perlu melaksanakan program pemulihan yang efektif supaya melahirkan banduan yang insaf tidak akan mengulangi lagi kesalahan jenayah selepas dibebaskan. Justeru, tugas pegawai penjara lebih menjurus kepada melaksanakan pengurusan yang berkaitan dengan sumber manusia, sama ada banduan atau anggota penjara yang lain. Dengan itu, mereka perlu

sentiasa berdedikasi dan bertanggungjawab terhadap tugas masing-masing demi meningkatkan lagi mutu perkhidmatan. Objektif ini dapat dicapai dengan jayanya, jika pegawai penjara mengikuti segala peraturan dan arahan yang telah ditetapkan oleh jabatan.

Namun begitu, masih terdapat pegawai penjara khususnya di peringkat Pengurusan dan Profesional yang seringkali tidak mengikuti atau mematuhi peraturan dan arahan yang telah digariskan. Berdasarkan Statistik Bahagian Keselamatan dan Intelligen, Ibu Pejabat Penjara Malaysia yang telah ditunjukkan dalam Jadual 1.1, berlaku semula peningkatan kes-kes kesalahan serius di keseluruhan institusi Penjara daripada (693) kes pada tahun 2010 kepada (726) kes pada tahun lalu (2011). Peningkatan semula bilangan kes kesalahan-kesalahan serius yang berlaku di Institusi Penjara ini, berbanding dengan penurunan sebelum ini (daripada 764 kes pada tahun 2009 kepada 693 kes pada tahun 2010), menimbulkan kebimbangan pihak pengurusan atasan kerana menunjukkan bahawa prestasi pengurusan Jabatan Penjara Malaysia telah semakin menurun.

Hasil siasatan yang dilakukan ke atas kes-kes kesalahan serius mendapati kegagalan mematuhi arahan yang telah dikeluarkan merupakan punca utama berlakunya kes kesalahan-kesalahan tersebut. Setelah sekian lama arahan demi arahan telah dikeluarkan, sesi penerangan, teguran, tindakan dan latihan telah diberikan, namun masih terdapat institusi penjara yang masih rendah tahap kepatuhan terhadap arahan-arahan ini. Ketidakpatuhan terhadap arahan-arahan ini menyebabkan timbulnya insiden-insiden luar biasa seperti kelarian, banduan gantung diri, pergaduhan penghuni,

penyeludupan artikel larangan, kecederaan penghuni dan sebagainya. Insiden-insiden ini secara langsung memberi impak yang negatif kepada jabatan kerana telah mencabar matlamat unggul jabatan iaitu ke arah penahanan yang selamat.

Sehubungan dengan itu, bermula pada bulan Jun, tahun 2011, Jabatan Penjara Malaysia telah memperkenalkan Sistem Auditan Pelaksanaan Perintah Tetap Ketua Pengarah Penjara secara '*Star Rating*'. Sistem auditan ini telah dilaksanakan kepada empat buah institusi Penjara. Keputusannya, hanya satu buah institusi penjara telah berjaya mendapat penarafan pematuhan empat bintang, manakala tiga buah institusi penjara lagi mendapat penarafan tiga bintang. Bahagian Pembangunan Profesionalisme, Ibu Pejabat Penjara Malaysia akan terus melaksanakan auditan ini untuk mengenal pasti tahap pematuhan pihak pengurusan atasan institusi-institusi Penjara terhadap Perintah Tetap Ketua Pengarah Penjara yang telah dikeluarkan untuk mengelakkan berlakunya insiden luar biasa di Institusi-institusi Jabatan Penjara Malaysia.

Berdasarkan kepada Jadual 1.1 di bawah, kes-kes tatatertib pegawai dan kakitangan awam Jabatan Penjara dari tahun 2008 hingga 2012 menunjukkan peningkatan yang ketara dari tahun ke tahun. Oleh itu, kajian ini juga akan melihat sejauhmanakah kepimpinan di kalangan pegawai dan anggota dalam melaksanakan tugas berdasarkan arahan dan tugas yang diberikan oleh pihak atasan.

Jadual 1.1 Statistik Kes Tatatertib Tahun 2008 Hingga 2012

BIL.	TAHUN	JUMLAH KES TATATERTIB	PEGAWAI PENJARA	PEGAWAI AWAM
1.	2008	293	290	3
2.	2009	299	296	3
3.	2010	410	396	14
4.	2011	537	516	21
5.	2012	488	464	24
JUMLAH KESELURUHAN		2027	1962	65

Kepatuhan itu boleh dikaitkan dengan kuasa kepimpinan ketua terhadap orang bawahan (Gupta, 2009). Menurut Gupta (2009), kepimpinan atau kekuasaan ketua boleh memberi kesan kepada kepuasan dan pencapaian orang bawahan. Secara tidak langsung, keadaan ini menyebabkan orang bawahan patuh akan arahan yang diberikan oleh ketua. Kajian oleh Schwarzwald, Koslowsky dan Agassi (2001) juga menunjukkan faktor kepimpinan boleh merupakan salah satu pengaruh ke atas pematuhan kalangan pekerja. Cabaran dalam pematuhan arahan di kalangan pegawai dan anggota sangat mencabar. Menurut Wilson (2013), pentadbiran penjara mengetahui bahawa bekerja di penjara sangat tertekan. Tetapi itu tidak menghalang pegawai dan anggota dari melakukan kerja yang sangat mulia ini. Pegawai dan anggota selalunya mesti mematuhi arahan yang samar-samar. Mereka juga dibiarkan dengan peralatan yang ada di badan mereka apabila berurusan dengan banduan. Kepimpinan adalah sangat penting di dalam persekitaran penjara. Penjara ditadbir dengan pelbagai arahan dan peraturan dan kebanyakan pegawai dan anggota tidak memahami sepenuhnya peraturan dan arahan yang diberikan.

Selain kepimpinan lokus kawalan juga boleh menentukan kejayaan seseorang dalam sesuatu pekerjaan (Brice & Sassenrath, 1978). Lee, Ahn dan Kim (2008) pula menyatakan bahawa kepatuhan adalah satu perkara yang sukar tanpa dilakukan oleh individu.

Pematuhan juga boleh dipengaruhi oleh efikasi sendiri seseorang (Takaki & Yano, 2006). Judge dan Bono (2001) melihat lokus kawalan dan efikasi sendiri sebagai pencetus kepada kejayaan dan pencapaian individu. Secara tidak langsung, ini dapat mempengaruhi tahap pematuhan seseorang pekerja.

Namun, kebanyakan kajian yang dilakukan oleh pengkaji-pengkaji terdahulu mengenai kepatuhan adalah ke atas guru sekolah, pesakit dan juga pelajar. Faktor-faktor psikologi seperti kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri juga banyak dikaitkan dengan pematuhan tetapi kajian terhadap pegawai penjara ataupun kakitangan penjara kurang dilakukan. Oleh yang demikian, pengkaji melakukan kajian dengan melihat tahap pematuhan arahan oleh kakitangan penjara dan dikaitkan dengan pengaruh faktor-faktor psikologi seperti kepimpinan, lokus kawalan serta efikasi sendiri. Justeru, kajian ini lebih memfokuskan kepada kakitangan penjara supaya hasil dapatan kajian dapat digunakan bagi meningkatkan prestasi penjara di Malaysia. Kajian ini juga melihat tiga elemen psikologi tersebut sebagai pengaruh individu terhadap pematuhan arahan. Kemungkinan dengan adanya ketiga-tiga elemen ini, pematuhan arahan dalam kalangan kakitangan penjara lebih tinggi.

1.3 Persoalan Kajian

Persoalan kajian yang dikemukakan dalam cadangan penyelidikan ini ialah:

- i. Apakah tahap pematuhan perintah tetap, kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri dalam kalangan pegawai dan kakitangan di Jabatan Penjara Malaysia?
- ii. Apakah hubungan di antara kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri dengan tahap pematuhan perintah tetap di institusi penjara?
- iii. Apakah hubungan di antara kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri?
- iv. Apakah perbezaan tahap pematuhan perintah tetap, kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri mengikut gred pegawai?
- v. Apakah perbezaan tahap pematuhan perintah tetap, kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri mengikut jantina?
- vi. Faktor psikologi manakah yang paling dominan dalam mempengaruhi tahap pematuhan perintah tetap?

1.4 Objektif Kajian

Secara umumnya, kajian ini bertujuan untuk melihat pengaruh faktor kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri terhadap tahap pematuhan perintah tetap di Jabatan Penjara Malaysia. Manakala secara khususnya, cadangan penyelidikan ini adalah bertujuan untuk:

- i. Mengenal pasti tahap pematuhan perintah tetap, kepimpinan, lokus kawalan dalaman, lokus kawalan luaran dan efikasi sendiri dalam kalangan pegawai dan kakitangan di Jabatan Penjara Malaysia.
- ii. Mengenal pasti hubungan di antara faktor kepimpinan, lokus kawalan dalaman, lokus kawalan luaran dan efikasi sendiri dengan pematuhan perintah tetap di institusi penjara.
- iii. Mengenal pasti hubungan di antara kepimpinan, lokus kawalan dalaman, lokus kawalan luaran dan efikasi sendiri.
- iv. Mengenal pasti perbezaan pematuhan perintah tetap, kepimpinan, lokus kawalan dalaman, lokus kawalan luaran dan efikasi sendiri mengikut gred pegawai.
- v. Mengenal pasti perbezaan pematuhan perintah tetap, kepimpinan, lokus kawalan dalaman, lokus kawalan luaran dan efikasi sendiri mengikut jantina.
- vi. Mengenal pasti faktor psikologi yang paling dominan dalam mempengaruhi tahap pematuhan perintah tetap.

1.5 Kepentingan Kajian

Dapatan kajian yang diperoleh dapat membantu Jabatan Penjara Malaysia dalam meningkatkan kecemerlangan organisasi dan selari dengan penjara-penjara luar negara. Pihak Jabatan Penjara Malaysia juga dapat mengurangkan jurang perbezaan tahap pematuhan perintah tetap antara penjara-penjara Malaysia berpandukan dengan hasil kajian. Dengan itu, Jabatan Penjara di Malaysia dilihat sama rata oleh masyarakat.

Hasil kajian ini juga dapat membantu pihak pengurusan Jabatan Penjara Malaysia merangka program pembangunan sumber manusia yang lebih sistematik dan komprehensif bagi memastikan kecemerlangan organisasi menerusi peningkatan dalam tahap pematuhan arahan. Menerusi kajian ini, pihak pengurusan dapat mengenal pasti pengaruh kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri dalam meningkatkan tahap pematuhan arahan atau perintah tetap. Sekiranya terdapat perkaitan yang signifikan di antara faktor-faktor tersebut dengan tahap pematuhan perintah tetap, tumpuan latihan bolehlah diberikan kepada pembangunan faktor-faktor tersebut ke atas pegawai dan kakitangan di Jabatan Penjara Malaysia.

Dengan adanya latihan yang diberikan kepada pegawai dan kakitangan penjara, disiplin diri dan tahap kecekapan diri dapat dipertingkatkan lagi. Secara tidak langsung, ini dapat mengeluarkan hasil kerja yang berkualiti dan bermutu tinggi sekali gus tahap pematuhan perintah tetap dapat mencapai piawai yang dikehendaki dalam Jabatan Penjara Malaysia. Penumpuan terhadap latihan faktor psikologi seperti kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri dapat membentuk nilai-nilai murni dan sikap positif dalam kalangan pegawai dan kakitangan penjara.

Kajian ini turut signifikan terhadap banduan. Peningkatan pematuhan perintah tetap dan disiplin dalam kalangan pegawai dan kakitangan penjara dijangka dapat mengurangkan kes-kes yang berlaku dalam penjara. Banduan mungkin lebih takut untuk melakukan kesalahan di dalam penjara.

Sehubungan dengan itu, hasil kajian dapat memberikan cadangan-cadangan bagi meningkatkan kualiti Jabatan Penjara Malaysia jika tahap kepimpinan pegawai, lokus kawalan serta efikasi sendiri itu signifikan perubahannya terhadap prestasi pihak pengurusan atasan di Jabatan Penjara Malaysia.

Di samping itu juga, kajian ini juga akan dapat membentuk model pemilihan Ketua Institusi dan Timbalan Ketua Institusi bagi membantu jabatan membuat pilihan yang tepat berdasarkan kecenderungan mereka untuk mematuhi arahan. Kecenderungan untuk mematuhi arahan ini secara langsung mengurangkan insiden luar biasa di Jabatan Penjara dan seterusnya berupaya untuk meningkatkan tahap prestasi pengurusan Penjara.

1.6 Hipotesis Kajian

Berdasarkan kepada persoalan dan objektif kajian, terdapat beberapa hipotesis dibentuk;

- i. Terdapat hubungan di antara kepimpinan dengan tahap pematuhan perintah tetap dalam kalangan kakitangan penjara.
- ii. Terdapat hubungan di antara lokus kawalan dalaman dengan tahap pematuhan perintah tetap dalam kalangan kakitangan penjara.
- iii. Terdapat hubungan di antara lokus kawalan luaran dengan tahap pematuhan perintah tetap dalam kalangan kakitangan penjara.
- iv. Terdapat hubungan di antara efikasi sendiri dengan tahap pematuhan perintah tetap dalam kalangan kakitangan penjara.
- v. Terdapat hubungan di antara kepimpinan dengan lokus kawalan dalaman.

- vi. Terdapat hubungan di antara kepimpinan dengan lokus kawalan luaran.
- vii. Terdapat hubungan di antara kepimpinan dengan efikasi sendiri.
- viii. Terdapat hubungan di antara lokus kawalan dalaman dengan efikasi sendiri.
- ix. Terdapat hubungan di antara lokus kawalan luaran dengan efikasi sendiri.
- x. Terdapat perbezaan tahap pematuhan perintah tetap mengikut kumpulan jawatan di Jabatan Penjara Malaysia.
- xi. Terdapat perbezaan tahap kepimpinan mengikut kumpulan jawatan di Jabatan Penjara Malaysia.
- xii. Terdapat perbezaan tahap lokus kawalan dalaman mengikut kumpulan jawatan di Jabatan Penjara Malaysia.
- xiii. Terdapat perbezaan tahap lokus kawalan luaran mengikut kumpulan jawatan di Jabatan Penjara Malaysia.
- xiv. Terdapat perbezaan tahap efikasi sendiri mengikut kumpulan jawatan di Jabatan Penjara Malaysia.
- xv. Terdapat perbezaan tahap pematuhan perintah tetap mengikut jantina.
- xvi. Terdapat perbezaan tahap kepimpinan mengikut jantina.
- xvii. Terdapat perbezaan tahap lokus kawalan dalaman mengikut jantina.
- xviii. Terdapat perbezaan tahap lokus kawalan luaran mengikut jantina.
- xix. Terdapat perbezaan tahap efikasi sendiri mengikut jantina.
- xx. Terdapat pengaruh faktor psikologi terhadap pematuhan perintah tetap.

1.7 Definisi Konsep

1.7.1 Kepimpinan

Menurut Ainon (2005), menyatakan bahawa kepimpinan merupakan suatu sifat yang dinamik. Maxwell (1993) dalam Ishak (2006) menyatakan bahawa kepimpinan adalah satu konsep yang sejagat dan menyeluruh. Setiap orang dewasa menggunakan konsep kepimpinan dalam urusan kehidupan mereka namun, tidak ramai yang memahami konsep ini sepenuhnya (Ishak, 2006).

Asas kepimpinan ini merujuk kepada ketua negara, raja dan komander tentera. Tahap kepimpinan seseorang pemimpin itu boleh dikategorikan kepada sama ada bertahap rendah, sederhana atau tinggi. Namun, menurut Razali (1991) dalam Ishak (2006) berpendapat bahawa kepimpinan secara umumnya boleh didefinisikan sebagai pengaruh interpersonal yang dilaksanakan di dalam suatu situasi yang diarahkan melalui proses komunikasi bagi mencapai matlamat.

Menurut Northouse (2010) menyatakan bahawa kepimpinan boleh didefinisikan melalui empat perkara. Pertama, kepimpinan itu adalah suatu proses. Kedua, kepimpinan itu melibatkan pengaruh. Ketiga, kepimpinan boleh berlaku dalam kumpulan dan akhirnya kepimpinan akan melibatkan matlamat umum. Secara khususnya, kepimpinan boleh dikatakan sebagai satu proses di mana pengaruh seseorang individu ketika di dalam kumpulan untuk mencapai matlamat yang sama.

Selain itu, kepemimpinan turut dikatakan sebagai pengaruh yang saling berhubungan antara ketua dan pengikutnya. Ia bertujuan untuk mengubah dan mencapai penyelesaian bagi kumpulan yang mempunyai tujuan atau matlamat yang sama. Contohnya, di dalam sesebuah organisasi atau jabatan, pegawai atasan akan mempengaruhi pekerjaannya dan pekerja bawahannya pula akan mempengaruhi pegawai atasannya (Daft, 2008).

Kepimpinan ini berbeza daripada kuasa dan autoriti. Kepimpinan adalah suatu tingkah laku yang bertujuan mempengaruhi individu atau kelompok lain supaya mereka sanggup melakukan apa yang dikehendaki oleh orang yang memimpin secara sukarela (Ainon, 2005).

Secara umumnya, kepemimpinan merupakan keupayaan pegawai atasan atau ketua untuk mempengaruhi tingkah laku pekerja bawahannya atau ahli kumpulannya serta memujuk mereka mengikut tingkah laku ketua ke arah mencapai matlamat yang sama. Dalam kajian ini, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kepatuhan arahan pekerja.

1.7.2 Lokus Kawalan

Kajian-kajian terdahulu banyak memperlihatkan keterkaitan lokus kawalan dengan sama ada dengan kejayaan di tempat kerja ataupun dalam hubungan interpersonal (Ainon, 2005).

Rotter (1954) menyatakan bahawa lokus kawalan adalah satu jangkauan umum bagi mengawal sesuatu ataupun meneguhkan sesuatu matlamat. Individu dikatakan berada dalam satu kontinum dengan seseorang individu berada sama ada di lokus kawalan dalaman dan atau di lokus kawalan luaran (Mearns, 2009).

Terdapat dua jenis lokus kawalan yang menggerakkan tingkah laku manusia iaitu lokus kawalan dalaman dan lokus kawalan luaran. Melihat kepada kajian-kajian yang telah dilakukan oleh ramai pengkaji sebelum ini, kedua-dua lokus kawalan sama ada dalaman mahupun luaran memainkan peranan tersendiri terhadap pencapaian seseorang individu (Azizi, Abdul Razak, Sharifudin & Zanariah, 2003).

Menurut Abdul Ghani, Abd. Rahman dan Mohammed Zohir (2008) menyatakan bahawa pekerja yang mempunyai lokus kawalan dalaman percaya bahawa diri mereka yang bertanggungjawab terhadap kehidupan mereka sendiri manakala bagi pekerja yang mempunyai lokus kawalan luaran pula percaya bahawa nasib, takdir atau anasir-anasir luaran yang menentukan peristiwa yang berlaku dalam kehidupan mereka.

Pfeiffer, (1994) dalam Azizi *et al* (2003) berpendapat bahawa individu yang mempercayai dirinya berkebolehan, gigih berusaha, berdikari, efektif, aktif dan berkeyakinan akan lebih Berjaya. Individu begini dikatakan mempunyai lokus kawalan dalaman. Manakala individu yang berlokus kawalan luaran pula akan mempercayai sesuatu kejayaan atau kegagalan yang dialami itu berpunca daripada kuasa luar diri, takdir, nasib, keadaan dan faktor-faktor persekitaran luaran yang lain (Azizi *et al*, 2003).

Secara amnya, lokus kawalan dikatakan sangat penting memainkan peranan dalam pematuhan arahan bagi pekerja sama ada pegawai atasan mahupun bawahan. Individu perlu dinilai dalam lokus kawalan bagi mengenal pasti bahawa mereka tergolong di dalam lokus kawalan dalaman ataupun luaran.

1.7.3 Efikasi Kendiri

Menurut Wood dan Bandura, (1989), efikasi sendiri adalah komponen yang penting dalam pekerjaan. Pemimpin yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi akan mempunyai kepercayaan serta keyakinan terhadap kebolehannya sendiri, mereka boleh melaksanakan tugas dengan sempurna, penuh kecekalan, sentiasa mengukur dan menilai setiap tugas berbanding dengan individu yang rendah efikasi kendirinya (Wood & Bandura, 1989).

Mengikut Bandura (1986) efikasi sendiri adalah suatu pertimbangan seseorang mengenai tahap kemampuannya dalam mengelola dan melakukan tindakan-tindakan yang boleh mencapai prestasi yang ditetapkan. Efikasi sendiri tidak melibatkan kemahiran seseorang dalam membuat pertimbangan terhadap apa yang boleh dilakukan dengan kemahiran yang dimilikinya (Bandura, 1986).

Efikasi sendiri adalah kepercayaan atau keyakinan seseorang melakukan sesuatu dengan jayanya (Bandura, 1986) atau kebolehan mereka untuk mempersembahkan sesuatu kerja dengan berjaya (Heslin & Klehe, 2006). Tahap efikasi sendiri dikatakan memberi kesan terhadap cara kerja dan tempoh kerja seseorang. Individu yang tinggi

efikasi kendirinya mampu bekerja lebih lama serta lebih rajin berbanding individu berefikasi sendiri rendah (Andi Audryanah, 2007).

Oleh itu, efikasi sendiri dianggap boleh mendorong seseorang pekerja itu mematuhi arahan yang diberikan. Individu yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi lebih rajin dan berusaha untuk Berjaya. Manakala bagi individu yang efikasi kendirinya rendah, tidak berminat untuk berusaha bersungguh-sungguh dan tidak peduli dengan pencapaian mereka.

1.7.4 Pematuhan Arahan

Secara amnya, pematuhan dikaitkan dengan pengawalan dan penggubalan undang-undang. Pematuhan mempunyai pelbagai definisi sama ada dalam aspek pengawalan mahupun penggubalan undang-undang (Saxena, 2008).

Pematuhan boleh ditakrifkan sebagai satu respons atau tingkah laku yang mana reaksi untuk permintaan. Permintaan ini mungkin jelas atau terlindung. Individu mungkin sedar atau tidak sedar bahawa individu tersebut bertingkah laku ke arah dorongan atau arahan yang diberikan (Cialdini & Goldstein, 2004).

Pematuhan melibatkan kepastian terhadap sesuatu perkara namun tidak hanya kepada sesuatu organisasi yang memerlukan pengawalan, penggubalan undang-undang dan piawaian oleh agensi. Tetapi, pematuhan merupakan satu penguatkuasaan dan

memastikan pendirian individu terhadap polisi, tatacara, piawaian, latihan yang baik dan perancangan (Saxena, 2008).

Dalam satu kajian yang berkaitan dengan pematuhan undang-undang, Tyler (1990) menyatakan perspektif yang berbeza di mana tingkah laku individu telah dijelaskan dalam bidang sains sosial. Mengikut beliau, ada dua faktor yang boleh mempengaruhi pematuhan peraturan atau arahan. Pertama, moral peribadi yang merujuk kepada individu sama ada betul dan salah. Ianya boleh atau tidak bersesuaian dengan peraturan yang dipertimbangkan dan sasaran objektifnya. Oleh yang demikian, moral peribadi boleh bertindak memihak kepada atau tidak terhadap pematuhan. Kategori kedua ialah kesahihan peraturan yang merujuk pada proses dan tindakan pengawalseliaan pihak berkuasa. Ianya berkaitan dengan pengiktirafan atau penolakan dari pihak berkuasa luar untuk menentukan kelakuan mereka, iaitu apa jua sifat dan akibat daripada kewajipan yang dikenakan ke atas mereka. Ini akan sentiasa bertindak memihak kepada pematuhan.

Apabila seseorang mengubah sikap atau tingkah laku lain supaya konsisten dengan orang lain atau norma-norma sosial, individu itu dilihat sebagai cuba untuk mempamerkan kepatuhan atau menyesuaikan keadaan sekeliling (Jamal, 2004). Seseorang individu boleh mengamalkan tingkah laku yang positif, pro-sosial seperti memakai tali pinggang keledar, menyumbangkan masa dan wang kepada badan amal atau hanya membeli produk yang selamat untuk alam sekitar. Walau bagaimanapun,

adakalanya, kepatuhan membawa kepada tingkah laku tidak produktif bersifat antisosial seperti penyalahgunaan dadah atau melakukan kecurian (Lefton, 2000).

Kuperan & Sutinen (1998) memberikan penjelasan yang baik tentang kepentingan pengaruh proses bersosial dalam tingkah laku. Pematuhan dengan peraturan dan undang-undang menunjukkan ada hipotesis yang berkaitan dengan kedua-dua kapasiti dalaman individu dan pengaruh luar alam sekitar, di mana proses sosialisasi adalah hubungan antara individu dan masyarakat (Jamal, 2004). Teori-teori psikologi seperti pengaruh sosial menerangkan bagaimana proses sosialisasi bekerja dengan gelagat kepatuhan. Pengaruh sosial merujuk kepada cara orang mengubah sikap atau tingkah laku lain, sama ada secara langsung atau tidak langsung.

Pematuhan dilihat lebih tertumpu kepada aspek moral dan dijangka lebih signifikan apabila individu dan organisasi percaya bahawa peraturan ini adalah sah dan adil digunakan (Jamal, 2004).

1.7.5 Perintah Tetap Komisioner Jeneral Penjara

Bahagian Pembangunan Profesionalisme, Ibu Pejabat Penjara Malaysia telah membentuk Seksyen Piawaian Profesional yang bertanggungjawab memantau dan memeriksa mana-mana premis penjara sebagaimana diarahkan oleh pihak pengurusan tertinggi. Ini bagi memastikan semua pihak khususnya di institusi penjara menguatkuasakan prosedur dan peraturan yang telah digariskan dilaksanakan dengan

lebih berkesan. Sehubungan itu, satu format pemarkahan berdasarkan peratusan disusun bagi tujuan penilaian dalam aspek keselamatan.

Perintah Tetap Komisioner Jeneral Penjara (PTKJP) yang dirancang secara berjadual mengikut kaedah penilaian pemarkahan. Pelaksanaan naziran PTKJP adalah untuk menilai keberkesanan sistem keselamatan yang diaplikasikan oleh institusi menepati piawaian dan mengikut kehendak arahan keselamatan yang dikeluarkan dari semasa ke semasa. Selain itu juga, pemerhatian dan pemantauan yang dilaksanakan itu adalah untuk mengkaji sistem kerja yang diamalkan supaya ianya dapat dijadikan pengukuran dan contoh dalam usaha penambahbaikan yang berterusan kepada semua pihak.

Antara objektif utama naziran Perintah Tetap Komisioner Jeneral Penjara ini dilaksanakan ialah:

- a. Membuat semakan terhadap Perintah Tetap Komisioner Jeneral Penjara, Pekeliling Keselamatan, Pemulihan, layanan ke atas banduan dan arahan yang dikeluarkan dari semasa ke semasa, sama ada telah dilaksanakan oleh semua institusi penjara.
- b. Menilai tahap keselamatan, pelaksanaan program pemulihan dan layanan ke atas banduan di institusi dari semua aspek, sama ada struktur fizikal dan pelaksanaan hukuman, program pemulihan dan layanan berdasarkan prosedur yang dikeluarkan.
- c. Mengenal pasti kelemahan implementasi yang dilakukan oleh institusi terhadap prosedur dan arahan yang dikeluarkan.

- d. Memberi cadangan dan penambahbaikan terhadap kelemahan yang dikenal pasti serta mengkaji kerasionalan terhadap sesuatu arahan keselamatan, pemulihan dan layanan ke atas banduan yang telah dikeluarkan.

Hasil laporan dan penilaian markah peratusan akan dibentangkan dalam Mesyuarat Majlis Tindakan Penjara (MATINPEN), Ibu Pejabat Penjara pada setiap bulan untuk pengetahuan pengurusan tertinggi jabatan serta tindakan susulan selanjutnya. Bahagian Pembangunan Profesionalisme akan mengemukakan satu laporan lengkap tentang pemantauan dan pemeriksaan yang telah dijalankan untuk dipanjangkan kepada institusi berkaitan.

Laporan naziran yang telah dipanjangkan kepada institusi hendaklah diambil tindakan penambahbaikan. Setiap institusi yang telah dilaksanakan naziran akan di rekod di Bahagian Pembangunan Profesionalisme untuk tujuan semakan serta pemantauan secara berterusan. Sehubungan itu, pihak institusi hendaklah mengambil tindakan dengan segera terhadap sebarang teguran dan cadangan yang telah dikemukakan hasil daripada lawatan naziran tersebut.

Tanggungjawab di dalam melaksanakan tugas naziran adalah bagi memastikan disiplin, kerjasama dan komitmen sentiasa diutamakan dalam memperkukuhkan tahap keselamatan di Jabatan Penjara pada setiap masa. Sehubungan itu adalah diharapkan format penilaian peratusan akan dapat mengukur sejauh mana penguatkuasaan prosedur dan peraturan dilaksanakan oleh institusi-institusi penjara yang dipantau.

1.7.6 Jabatan Penjara Malaysia

Penjara adalah berbeza dari institusi mahupun organisasi yang ada dalam masyarakat sekarang. Perbezaan ini bukan hanya dari segi penampilan fizikal, malah penjara juga merupakan satu tempat di mana satu kumpulan pekerja yang terlatih berkhidmat bagi menguruskan dan menjaga banduan, tahanan atau juvana. Banduan atau tahanan ini tidak datang secara sukarela tetapi mereka dipaksa masuk dan dihalang dari meninggalkan kawasan penjara. Penjara juga dikawal ketat oleh pengawal dan kebiasaannya penjara akan ditutupi dengan tembok dan pagar supaya banduan atau tahanan tidak dapat melarikan diri. Dalam erti kata lain, pihak pengurusan Jabatan Penjara tidak boleh memilih banduan atau tahanan serta pihak ini tidak mempunyai kuasa untuk membebaskan tahanan mereka (Jabatan Penjara Malaysia, 2009).

Banduan, atau tahanan atau penghuni juga harus hidup mengikut peraturan yang ditetapkan dan pergerakan mereka adalah amat terkawal. Dalam konsep kepenjaraan masa kini, penjara merupakan tempat banduan ditahan, dikawal dan diasingkan menjalani pelbagai aktiviti pemulihan sehinggalah mereka dibebaskan. Masyarakat harus menyedari bahawa falsafah kepenjaraan itu merupakan satu ukuran ketamadunan bagi kehidupan sesebuah masyarakat dalam sesebuah negara. Jabatan Penjara Malaysia adalah institusi terakhir dalam pelaksanaan "*Criminal Justice System*" dan bertanggungjawab kepada Kementerian Keselamatan Dalam Negeri. Jabatan Penjara Malaysia berkhidmat kepada masyarakat dengan menahan mereka yang dijatuhkan hukuman oleh mahkamah.

Tugas Jabatan Penjara ialah mengawal mereka dengan penuh perasaan perikemanusiaan dan membantu mereka menjalani kehidupan yang berfaedah serta mematuhi undang-undang semasa dalam tahanan dan selepas dibebaskan. Kecekapan dan keberkesanan setiap pegawai dan anggota Jabatan Penjara Malaysia boleh memberi kesan kepada perancangan pembangunan dan pentadbiran negara. Bagi mencapai produktiviti dan kualiti kerja yang cemerlang, pegawai dan anggota Jabatan Penjara Malaysia hendaklah berdedikasi dan bertanggungjawab terhadap tugas masing-masing. Sebahagiannya daripada matlamat ini dapat direalisasikan sekiranya pegawai dan anggota mencapai tahap kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri yang tinggi di dalam menjalankan tugas-tugas harian mereka. Tahap kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri yang tinggi seterusnya akan mendorong penghasilan kerja yang berkualiti melalui pegawai dan anggota yang berdisiplin tinggi terhadap jabatan.

1.8 Definisi Operasional

1.8.1 Kepimpinan

Kepimpinan merujuk kepada akauntabiliti pegawai dan kakitangan penjara yang perlu bertanggungjawab dalam menjalankan tugas tanpa menyalahgunakan kuasa dan kedudukan untuk kepentingan peribadi.

Dalam kajian ini, kepimpinan diukur dengan menggunakan alat ujian *Leadership Questionnaire*. Alat ujian ini digunakan bagi melihat tahap kepimpinan seseorang itu secara umum. Alat ujian ini mengandungi 63 item yang menggunakan skala *likert* 4

point dari 1 = tidak pernah, 2 = jarang-jarang, 3 = kadang-kadang dan 4 = sentiasa. Semakin tinggi skor yang diperoleh, semakin tinggi tahap kepimpinan seseorang itu.

1.8.2 Lokus Kawalan

Berdasarkan lokus kawalan, pegawai dan kakitangan penjara perlu mengawal tingkah laku terhadap dirinya sama ada dalaman atau luaran dengan mengamalkan nilai-nilai kejujuran, keikhlasan dan keluhuran dalam semua urusan.

1.8.2.1 Lokus Kawalan Dalaman

Lokus kawalan dalaman merujuk kepada pegawai dan kakitangan yang percaya bahawa kejayaan dan kegagalan mereka adalah hasil daripada tindakan dan usaha mereka sendiri (Rotter, 1966).

1.8.2.2 Lokus Kawalan Luaran

Lokus kawalan luaran merujuk kepada pegawai dan kakitangan percaya bahawa unsur-unsur luaran seperti nasib, peluang dan takdir merupakan elemen yang cukup kuat untuk mempengaruhi kejayaan atau kegagalan dalam kehidupan mereka dan bukannya disebabkan oleh usaha mereka sendiri (Hsu, 2011).

Lokus kawalan dalam kajian ini diukur berdasarkan alat ujian *Locus of Control* yang telah diterjemahkan daripada instrumen yang dibentuk oleh Mueller dan Thomas (2000) berdasarkan penyesuaian daripada Rotter (1966). Alat ujian ini mengandungi 10 item

soalan. Instrumen ini diukur dengan menggunakan skala *Likert* 1 hingga 5 iaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Tidak Pasti, 4 = Setuju dan 5 = Sangat Setuju.

1.8.3 Efikasi Kendiri

Merujuk kepada efikasi kendiri dalam kajian ini, pegawai dan kakitangan penjara akan sentiasa berusaha memajukan diri dalam pelbagai bidang pengetahuan dan kemahiran bagi meningkatkan mutu perkhidmatan yang cekap, cepat dan berkesan serta memiliki ciri-ciri kreatif, inovatif dan bermotivasi.

Efikasi kendiri responden diukur melalui alat ujian *Self-Efficacy General Scale* dan diterjemahkan ke dalam bahasa Melayu. Alat ujian ini mengandungi 10 item dan menggunakan skala *likert* 5 point iaitu dari 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Tidak Pasti, 4 = Setuju dan 5 = Sangat Setuju.

1.8.4 Pematuhan Perintah Tetap

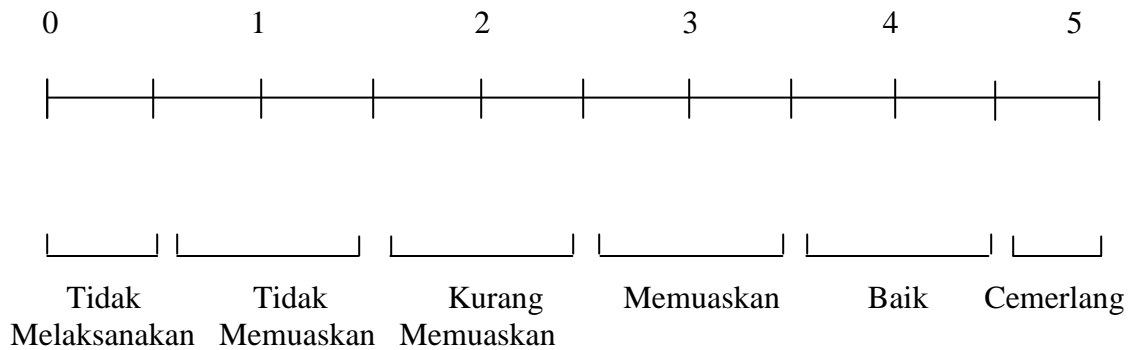
Pematuhan perintah tetap dalam kajian ini merujuk kepada pegawai dan kakitangan penjara yang sentiasa menjunjung tinggi Perlembagaan Malaysia, Sistem Perundangan Negara dan mematuhi apa jua peraturan yang dikuatkuasakan serta elemen-elemennya secara profesional dengan had-had yang ditetapkan.

Pematuhan perintah tetap diukur melalui sistem *rating* yang berlandaskan indeks akauntabiliti (*accountability index*). Sistem ini dikeluarkan oleh Bahagian Pembangunan

Profesionalisme, Ibu Pejabat Penjara Malaysia. Pemarkahan berdasarkan senarai semak pelaksanaan Perintah Tetap Komisioner Jeneral Penjara yang dinilai oleh pasukan naziran jabatan. Skala pemarkahan akan dinilai berdasarkan kepada setiap perkara yang dibuat pemeriksaan sebagaimana berikut:

Panduan:

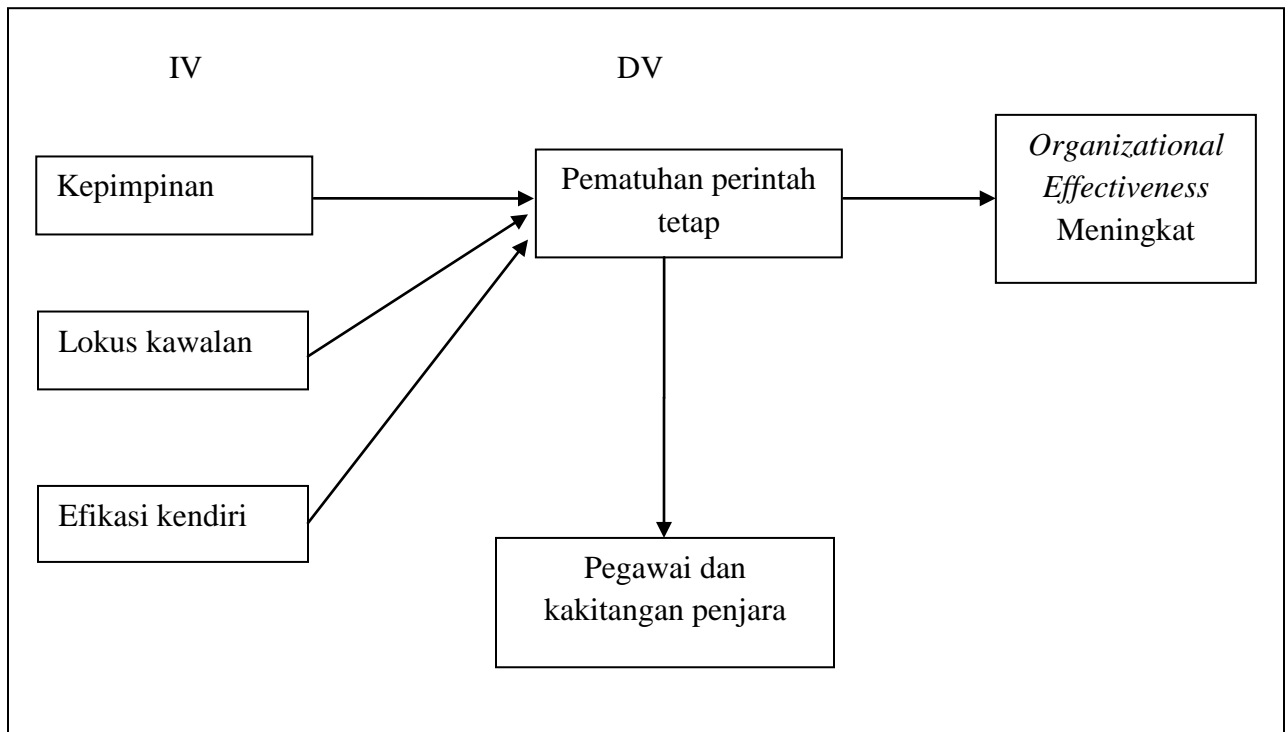
- 5 (Cemerlang) - Mematuhi prosedur dengan sepenuhnya
- 4 (Baik) - Mematuhi prosedur
- 3 (Memuaskan) - Mematuhi prosedur tahap biasa
- 2 (Kurang Memuaskan) - Kurang Mematuhi prosedur yang ditetapkan
- 1 (Tidak Memuaskan) - Tidak mematuhi prosedur
- 0 (Tidak Melaksanakan) - Tidak melaksanakan prosedur yang ditetapkan



Bagi setiap kriteria, terdapat soalan-soalan yang perlu dijawab oleh setiap institusi penjara.

Rajah 1.1 menunjukkan hubungan antara faktor-faktor psikologi yang terdiri daripada kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri terhadap tahap pematuhan perintah tetap di Jabatan Penjara Malaysia.

1.9 Kerangka kajian



Rajah 1.1: Pengaruh kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri ke atas pematuhan perintah tetap di Jabatan Penjara Malaysia.

Pemboleh ubah bebas iaitu faktor kepimpinan, efikasi sendiri dan lokus kawalan dikatakan mempunyai hubungan yang positif dengan tahap pematuhan perintah tetap. Jika tahap kepimpinan seseorang individu tinggi, maka individu tersebut cenderung untuk mematuhi arahan yang diberikan. Kajian ini turut mengkaji faktor psikologi lokus

kawalan dan efikasi sendiri dalam mempengaruhi seseorang pegawai mahupun kakitangan penjara mematuhi perintah tetap yang dikeluarkan. Walaupun banyak kajian menyatakan bahawa pekerja yang mempunyai lokus kawalan dalam lebih cenderung untuk mencapai matlamat dan lebih berdisiplin dalam mematuhi arahan berbanding dengan pekerja yang mempunyai lokus kawalan luaran, namun, kajian ini melihat lokus kawalan secara umum sahaja. Maka, sekiranya min lokus kawalan pegawai dan kakitangan penjara berada pada tahap tinggi, maka, tahap lokus kawalan mereka juga tinggi. Begitu juga dengan tahap efikasi sendiri di mana jika tahap efikasi sendiri individu tersebut tinggi, oleh itu tahap pematuhan arahan individu tersebut juga tinggi.

1.10 Rumusan Bab

Kajian yang dijalankan melihat pengaruh kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri ke atas pematuhan Perintah Tetap Komisioner Jeneral Penjara di Jabatan Penjara Malaysia. Hasil kajian ini dapat membantu pihak pengurusan untuk merangka strategi-strategi di dalam menangani masalah-masalah yang berkaitan dengan pematuhan Perintah Tetap Komisioner Jeneral Penjara di Jabatan Penjara Malaysia melalui aspek kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri. Bab seterusnya akan menerangkan pula tentang sorotan karya.

BAB DUA

SOROTAN KARYA

2.1 Pendahuluan

Di dalam bab satu telah dibincangkan berkenaan dengan pengenalan, latar belakang organisasi, pernyataan masalah, persoalan kajian, objektif kajian, kepentingan kajian, reka bentuk kajian dan batasan kajian. Bahagian ini pula menyentuh definisi konsep dan kajian-kajian yang telah dijalankan berkaitan dengan kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri dan pematuhan perintah tetap komisioner penjara dan hubungan yang berlaku di antara pembolehubah-pembolehubah ini.

2.2 Pematuhan Arahan

Pematuhan merujuk kepada perubahan tingkah laku seseorang disebabkan oleh tindakan atau tingkah laku orang ataupun kelompok lain (Breckler, Olson & Wiggins, 2006). Pematuhan adalah salah satu perkara di dalam psikologi sosial. Pematuhan arahan boleh dikaitkan dengan faktor-faktor psikologi lain seperti faktor kepimpinan, lokus kawalan, efikasi sendiri, personaliti, spiritual dan sebagainya. Isu pematuhan bukan sahaja dikaitkan dengan diri sendiri tetapi juga dikaitkan dengan organisasi.

Pematuhan lebih terbuka dan dikenali sebagai penguatkuasaan kuasa. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pematuhan iaitu sistem yang mempunyai legitimasi, legitimasi pihak berkuasa atau kuasa yang dipegang dalam sistem dan legitimasi arahan

dan permintaan. Bagi sistem yang berlegitimasi, arahan atau perintah yang dikeluarkan oleh pihak berkuasa seperti pihak kerajaan, keluarga dan organisasi tertentu akan sentiasa dilihat tepat dan betul. Bagi faktor kedua pula ia merujuk kepada seseorang yang memegang jawatan yang tinggi atau memiliki kuasa penuh seperti Jeneral, Ketua Polis, pengetua dan Naib Canselor. Faktor terakhir pula lebih menumpukan persepsi seseorang terhadap apa-apa yang diarah bersesuaian dan sah serta patut mengikut pangkatnya. Contohnya, isteri yang patuh pada suaminya dan anak yang patuh dengan ibu bapanya (Rozmi, 2011).

2.2.1 Kajian-kajian Pematuhan Arahan

Kajian mengenai pematuhan belum lagi meluas sama ada di dalam mahupun di luar negara. Walau bagaimanapun, kebanyakan kajian yang melihat kepatuhan adalah mengkaji pesakit terhadap pengambilan ubat dan rawatan penyakit (Lee, Ahn & Kim, 2008; Takaki & Yano, 2006). Pematuhan arahan oleh pekerja bawahan juga dipengaruhi oleh kuasa pemimpin atau orang atasan (Gupta, 2009; Schwarzwald, Koslowsky & Agassi, 2001).

Kajian yang dilakukan oleh Gupta (2009) melihat pengaruh kepatuhan berdasarkan kepada kuasa orang atasan dan secara tidak langsung memberi kepuasan dan pencapaian orang bawahan. Hasil dapatan menunjukkan pematuhan arahan dipengaruhi oleh kuasa pimpinan yang lembut. Sebaliknya, kuasa pemimpin yang kasar berhubungan negatif dengan pematuhan arahan. Secara tidak langsung, pematuhan arahan mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian subordinat organisasi. Ini menunjukkan bahawa dengan

adanya kepuasan kerja dan komitmen oleh pekerja memberi kesan terhadap pencapaian organisasi. Ini juga berkait dengan faktor pematuhan arahan oleh orang bawahan di mana dengan adanya tahap pematuhan yang tinggi, oleh itu wujud kepuasan kerja dan peningkatan pencapaian organisasi (Gupta, 2009).

Ini menunjukkan bahawa pematuhan arahan sangat penting dalam sesebuah organisasi. Dengan adanya pematuhan yang tinggi dalam kalangan pekerja akan meningkatkan kecemerlangan organisasi tersebut. Pematuhan arahan juga dikaitkan dengan gaya kepimpinan dan kepuasan kerja. Kebanyakan pekerja yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi lebih cenderung mematuhi arahan berbanding pekerja yang kurang berpuas hati. Gaya kepimpinan juga dikatakan berkait rapat dengan pematuhan arahan di mana gaya kepimpinan yang agak tegas lebih mempengaruhi pematuhan arahan.

2.3 Kepimpinan

Kepimpinan merujuk kepada satu proses yang melibatkan tindakan seseorang pemberi arahan yang boleh mempengaruhi pemikiran, emosi dan tindakan pihak yang lain (Haiman, 1951). Menurut beliau, kepimpinan itu boleh secara langsung atau secara tidak langsung. Proses kepimpinan secara langsung merujuk kepada hubungan bersemuka iaitu melalui percakapan. Manakala kepimpinan secara tidak langsung berlaku dengan cara penulisan, lukisan reka bentuk atau ciptaan. Oleh yang demikian, kepimpinan merupakan satu proses yang berbentuk interaksi antara kepimpinan dan pengikutnya.

Yulk (1981) menyatakan kepemimpinan adalah sebagai suatu sifat, tingkah laku peribadi yang boleh memberi pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antara peranan, kedudukan daripada suatu jabatan pentadbiran dan persepsi tentang legitimasi pengaruh. Menurut Hadari (1987), kepemimpinan sebagai kemampuan mengerak, memberi motivasi dan mempengaruhi orang lain supaya bersedia untuk bertindak. Tindakan-tindakan tersebut diarah kepada pencapaian matlamat melalui keberanian diri dalam mengambil keputusan terhadap perkara yang perlu dibuat.

Kebanyakan definisi kepemimpinan mencerminkan beberapa unsur asas iaitu kumpulan, pengaruh dan tujuan (Bryman, 1992). Menurut Wilner (1984), kepemimpinan lebih terarah kepada fenomena hubungan dan persepsi semata-mata. Namun, berbeza pula dengan pendapat Hughes, Ginnet dan Gordon (2006) yang menjelaskan bahawa kepemimpinan adalah hasil daripada hubungan di antara ketua dan pekerjanya.

Mengikut Mustafa (1994) menyatakan pakar psikologi dan pengurusan menyimpulkan bahawa kepemimpinan itu mempunyai bentuk yang tertentu yang boleh menjamin pencapaian matlamat organisasi. Kepimpinan ini fleksibel dan bergantung pada persekitaran, suasana, masa dan tempat yang bersesuaian dengan organisasi.

White (2003) menilai kepemimpinan yang berkesan berdasarkan tiga perspektif yang berbeza. Pertama, pandangan orang bawahan terhadap kepemimpinan yang efektif. Kedua, pandangan orang bawahan terhadap kepemimpinan yang tidak berkesan dan ketiga, pandangan pemimpin terhadap kepemimpinan yang efektif.

Walau bagaimanapun, Sadler (2003) membahagikan konsep kepimpinan kepada empat perkara utama. Pertama, kepimpinan merupakan proses yang meliputi pengaruh dan pujukan seperti menunjukkan teladan yang murni. Kedua, melibatkan hubungan serta interaksi antara pemimpin dan orang bawahannya. Perkara ketiga pula merujuk kepada hubungan yang berlaku mengikut keadaan. Sebagai contohnya, hubungan komander tentera dengan anggota pasukannya ketika peperangan meletus akan berbeza dengan hubungan keadaan seorang ketua saintis dengan pekerjaannya. Walaupun keadaan ini melibatkan keadaan hubungan yang berbeza tetapi di akhirnya akan tercapai matlamat yang dikehendaki.

Kepimpinan juga merupakan kemampuan seseorang untuk bertindak secara beretika. Ia bukan sahaja berasaskan kepada kemahiran dan ilmu tetapi juga pengetahuan luas, pengalaman dan persepsi (Kodish, 2006). Manakala, Howell dan Shamir (2005) pula berpendapat kebanyakan teori kepimpinan adalah ringkas dan sentiasa menumpukan kepada tingkah laku dan personaliti pemimpin.

Menurut Wahjosumidjo (1995), perkataan memimpin dalam amalan organisasi bermaksud menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberi dorongan dan bantuan. Selain itu, kepimpinan merupakan suatu proses hubungan sosial dengan ketuanya mempengaruhi pekerja bagi mencapai matlamat organisasi (Wahjosumidjo, 2002). Keupayaan pemimpin (Pihie, 2003) mempengaruhi kakitangan banyak bergantung pada hubungan kuasa antara pemimpin dan kakitangan dan keadaan ini merupakan fenomena yang

kompleks (Hughes, Ginnett & Curphy, 1993) dan berdasarkan kepada situasi.

Selain itu, terdapat beberapa definisi yang dikemukakan oleh para penulis dan pengkaji mengenai kepimpinan. Robbins, (1996) mendefinisikan kepimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian matlamat supaya tercapai. Ngalim Purwanto, (1997) pula mendefinisikan kepimpinan merupakan kemampuan dan sifat-sifat keperibadian, termasuk di dalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai kemudahan dalam rangka meyakinkan orang yang dipimpinnya, supaya tugas-tugas yang dilaksana dibebankan kepadanya dengan rela dan penuh semangat.

Stoner dan Sindoro, (1996) mendefinisikan kepimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktiviti yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Manakala Abdul Rahman, (1994) mendefinisikan kepimpinan merupakan satu tindakan atau tingkah laku oleh individu atau kelompok yang menyebabkan individu atau kelompok itu bergerak maju bagi mencapai matlamat pendidikan yang boleh diterima oleh semua pihak. Wirawan, (2002) pula mendefinisikan kepimpinan adalah suatu proses di mana seorang pemimpin mencipta visi, mempengaruhi sikap, tingkah laku, pendapat, nilai-nilai, norma dan sebagainya dari pengikut untuk mewujudkan visi itu.

Walaupun definisi-definisi kepimpinan nampak berbeza, namun pada dasarnya maksud kepimpinan hampir sama dan bersifat umum. Sebagai contoh, terdapat interaksi antara dua orang atau lebih dalam kumpulan. Kedua, terdapat proses pengaruhan yang disengajakan (*intentional influence*) oleh pemimpin terhadap kakitangan.

Tetapi, definisi-definisi kepemimpinan juga mempunyai perbezaan umum sebagai contohnya siapa yang mempergunakan pengaruh, matlamat daripada mempengaruhi dan cara mempengaruhi itu digunakan.

Wirawan (2002) menyatakan bahawa tindakan untuk mempengaruhi seseorang adalah proses pengaruhan untuk mengubah sikap, tingkah laku, norma-norma, kepercayaan, nilai-nilai, fikiran dan matlamat orang yang dipengaruhi secara sistematik. Berdasarkan daripada pengertian kepemimpinan tersebut, terdapat tiga unsur yang saling berkaitan iaitu unsur manusia, kemudahan dan matlamat. Seseorang pemimpin hendaklah mempunyai pemahaman, kompetensi dan berketerampilan agar ketiga-tiga unsur itu dapat digunakan secara seimbang dalam melaksanakan kepimpinannya.

Rumtini (2003) pula berpendapat bahawa kepemimpinan melibatkan unsur pemimpin, pengikut dan konteks. Menurut beliau lagi, dengan ketiadaan salah satu unsur tersebut, maka maksud kepemimpinan tidak dapat dijelaskan dengan baik.

2.3.1 Kajian-kajian Kepimpinan

Kebanyakan kajian terdahulu memfokuskan kepada keterkaitan kepimpinan dengan komitmen dan pencapaian organisasi. Walau bagaimanapun, kepimpinan secara tidak langsung menjadi salah satu faktor dalam mempengaruhi pematuhan arahan dalam kalangan pekerja atau orang bawahan. Banyak kajian mendapati wujudnya hubungan antara kepimpinan dan komitmen dan secara tidak langsung cenderung untuk mematuhi arahan (Schwarzwald, Koslowsky & Agassi, 2001; Jorah, 2009; Abdul Ghani, 2005).

Terdapat juga kajian yang melihat tahap kepimpinan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja pula boleh dikaitkan dengan pematuhan arahan sebab pekerja yang berpuas hati akan lebih mematuhi arahan orang atasannya berbanding pekerja yang kurang berpuas hati terhadap majikannya (Jazmi, 2009; Paglis & Green, 2002).

Schwarzwald *et al.* (2001) mengkaji hubungan antara jenis kepimpinan dengan tahap pencapaian pekerja bawahan. Mereka mendapati pegawai polis berpangkat rendah iaitu pekerja bawahan mempunyai kepatuhan yang tinggi terhadap pemimpin yang lembut hati berbanding dengan pemimpin yang kasar. Namun, pencapaian mereka didapati tidak berhubungannya secara signifikan dengan pemimpin lembut hati. Pegawai yang mana bekerja dengan ketua *high transformational* dikatakan lebih signifikan dengan pematuhan arahan dengan kedua-dua gaya tersebut berbanding dengan pekerja yang bekerja dengan ketua *low transformational*. Secara keseluruhan, kajian ini mendapati cara gaya kepimpinan boleh mempengaruhi pematuhan arahan (Schwarzwald *et al.* 2001).

Kajian yang dijalankan oleh Jazmi (2009) melihat perbezaan gaya kepimpinan antara Sekolah Menengah Kebangsaan Agama (SMKA) dan Sekolah Menengah Kebangsaan (SMK) di samping mengkaji kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh tahap kepimpinan pengetua. Hasil kajian mendapati tiada perbezaan antara gaya-gaya kepimpinan pengetua. Keputusan ini menunjukkan gaya kepimpinan pengetua tidak memberi apa-apa kesan kepada kepuasan kerja guru-guru. Kajian ini menunjukkan kesemua gaya kepimpinan pengetua itu berkaitan dengan kepuasan kerja guru-guru tersebut. Secara tidak

langsung, kepuasan guru menunjukkan bahawa mereka mematuhi arahan yang diberikan oleh pengetua mereka (Jazmi, 2009).

Kajian oleh Jorah (2009) juga cuba melihat gaya kepimpinan pengetua sekolah. Selain hubungan kepimpinan dengan komitmen kerja para guru. Hasil dapatan menunjukkan tiada perbezaan antara gaya tersebut. Namun, kepimpinan didapati mempengaruhi komitmen guru-guru di sekolah. Justeru kepimpinan secara tidak langsung boleh meningkatkan komitmen para guru dan sekali gus mempengaruhi tahap pematuhan arahan pengetua (Jorah, 2009).

Oleh yang demikian, kajian-kajian terdahulu menunjukkan kepimpinan boleh mempengaruhi pematuhan terhadap arahan. Sikap kepimpinan yang ada dalam diri ketua atau orang atasan menyebabkan orang bawahan melakukan kerja dengan sebaik mungkin. Jika ketua tidak mempunyai sikap kepimpinan, orang bawahannya bekerja secara sambil lewa dan malas. Tambahan, kepimpinan juga secara tidak langsung boleh dikaitkan dengan kepuasan kerja dan komitmen kerja. Ini kerana dapat dilihat dengan adanya kepuasan kerja mendorong seseorang pekerja itu mematuhi arahan yang diberikan oleh orang atasannya.

2.4 Lokus Kawalan

Menurut Aripour dan Karimi (2011), konsep lokus kawalan pertama kalinya dikemukakan oleh Rotter pada tahun 1954 yang pada asalnya dikenali sebagai pengukuhan lokus kawalan. Lokus kawalan kemudiannya diperkenalkan oleh

Rotter pada tahun 1966 melalui teori pembelajaran sosial (*social learning theory*).

Menurut Rotter (1966), lokus kawalan adalah kepercayaan individu bahawa apa-apa peristiwa yang berlaku itu ditentukan oleh sesuatu yang di dalam ataupun di luar kawalan diri dan pengetahuan mereka. Individu yang berlokus kawalan dalaman mempercayai bahawa apa-apa yang berlaku ditentukan oleh keupayaan, usaha mahupun kemahiran yang dimiliki. Sebaliknya, individu yang mempunyai lokus kawalan luaran mempercayai sumber-sumber luar kawalan yang menentukan apa yang berlaku kepada mereka.

Spector (1988) mendefinisikan lokus kawalan dalam sebagai kepercayaan umum bahawa individu itu boleh menentukan kejayaan dan kegagalan mereka. Sebaliknya beliau juga menyatakan mereka yang berlokus kawalan luaran mempercayai pencapaian mereka dikawal oleh kuasa-kuasa lain seperti peluang, nasib dan takdir (Spektor 1988). Lokus kawalan merujuk kepada apa-apa yang mempengaruhi tindakannya sama ada bersifat dalaman ataupun bersifat luaran (Hampson, 1998).

Jegede, Fan, Chan, Yum dan Taplin (1999) pula mendefinisikan lokus kawalan sebagai kepercayaan seseorang tentang kawalan terhadap peristiwa yang berlaku dalam kehidupan. Menurut mereka, lokus kawalan terdiri daripada dua iaitu dalaman dan luaran. Lokus kawalan dalaman merujuk kepada tanggungjawab

peribadi untuk perkara yang berlaku ke atas diri manakala lokus kawalan luaran pula merujuk kepada seseorang itu merasakan kehidupannya disebabkan oleh paksaan orang lain terhadap kehidupannya.

Lokus kawalan mengikut Wrightsman (1991) dapat menerangkan pernyataan tersirat bagi sesetengah orang bersifat aktif, berdaya tahan dan sanggup menghadapi sebarang kemungkinan. Sementara bagi yang lain pula mudah tewas dalam lingkungan emosi yang negatif.

Selain itu, lokus kawalan adalah berkisar kepada kepercayaan bahawa individu berpegang kepada hubungan antara tindakan dan pulangan. Dengan pulangan konsep lokus kawalan dalaman adalah merujuk kepada mempercayai bahawa sesuatu hasil pulangan adalah kesan daripada tindakan yang dilakukan. Konsep lokus kawalan luaran pula merujuk kepada kepercayaan bahawa sesuatu hasil pulangan yang diperoleh bukanlah disebabkan oleh keupayaan individu itu sendiri (Lefcourt, 1981). Secara umumnya, beliau telah mengklasifikasikan individu yang mempunyai lokus kawalan dalaman sebagai orang yang mengetahui nilai sesuatu matlamat dan berusaha untuk mencapainya, sentiasa mencari maklumat, berwaspada, membuat keputusan secara tersendiri dan sentiasa berada dalam kesejahteraan. Sebaliknya, mereka yang mempunyai lokus kawalan luaran didapati sering mengalami tekanan, cemas dan kurang mampu menangani kehidupan yang mencabar.

Kajian terdahulu banyak menerangkan tentang lokus kawalan di kedua-dua aspek iaitu lokus kawalan dalaman dan lokus kawalan luaran (Mbugua, 2011; John, 2010; Rohaty, Marwan Zaid, Noriah & Saemah, 2009). Menurut Meier, Semmer, Elfring dan Jacobshagen (2008) lokus kawalan merupakan faktor penting dalam mencapai kesejahteraan.

Lokus kawalan terbahagi kepada dua iaitu lokus kawalan dalaman dan lokus kawalan luaran (Mbugua, 2011; John, 2010; Rohaty *et al*, 2009).

a) Lokus kawalan dalaman

Menurut Rotter (1966), lokus kawalan dalaman merujuk kepada individu yang mempercayai bahawa hasil kejayaan atau kegagalan mereka ditentukan oleh tindakan serta usaha mereka sendiri. Lokus kawalan dalaman boleh juga ditakrifkan sebagai peristiwa dan keberhasilan yang boleh dipengaruhi oleh orang yang dipercayai dan tindakan seseorang itu sendiri (Mbugua, 2011; Ng, Sorensen & Eby, 2006).

Individu yang lokus kawalan dalamannya tinggi percaya mampu mengawal dan mengurus hidup mereka sendiri dengan membuat keputusan mengenai sesuatu kejadian. Mereka juga percaya bahawa pengalaman mereka boleh mengawal kemahiran atau usaha mereka (Rohaty *et al*, 2009; James & Wright, 1993). Begitu juga, Hsu (2011) yang mendapati individu sedemikian menerima hakikat bahawa

pencapaian dan kegagalan mereka bergantung kepada usaha mereka sendiri. Individu tersebut akan mempunyai keupayaan untuk menentukan pencapaian mereka sendiri dan bertanggungjawab dengan apa-apa yang berlaku.

b) Lokus kawalan luaran

Lokus kawalan luaran pula merujuk kepada kepercayaan bahawa peluang, nasib, pengurus, penyelia, organisasi dan orang lain berkuasa bagi membuat keputusan mengenai kehidupan seseorang individu (Rotter, 1966). Dengan kata lain, individu yang mempunyai lokus kawalan luaran yang tinggi lebih mempercayai kejayaan mereka ditentukan oleh nasib, peluang, rakan-rakan dan pengurus yang mana kebanyakan mereka pernah mengalami pengalaman sedemikian. Oleh sebab itu, James dan Wright (1993) menyatakan individu ini menyerahkan penentuan kejayaan atau kegagalan mereka kepada sumber-sumber luar.

Manusia dengan lokus kawalan luaran percaya unsur-unsur luaran seperti nasib, peluang dan takdir lebih kuat dalam menentukan kehidupan mereka. Bagi mereka, kejayaan dan kegagalan mereka tiada kena mengena dengan usaha mereka (Hsu, 2011).

Robinson, Shaver dan Wrightsman (1991), menyatakan bahawa lokus kawalan adalah penting untuk menerangkan pernyataan tersirat mengapa segelintir orang bersifat aktif, berdaya tahan dan sanggup menghadapi sebarang kemungkinan. Sementara sesetengah orang pula adalah sebaliknya iaitu tewas dalam lingkungan emosi yang negatif.

Lokus kawalan dalaman mempunyai hubungan yang positif dengan penghargaan sendiri manakala lokus kawalan luaran pula didapati mempunyai hubungan yang negatif dengan penghargaan sendiri (Bradshaw & Gilbrech, 2002). Liu, Lavelle dan Andris, (2002) membuktikan bahawa peserta yang mempunyai lokus kawalan dalaman menunjukkan kadar skor yang tinggi dalam melengkapkan kursus secara *online* berbanding lokus kawalan luaran.

2.4.1 Kajian-kajian Lokus Kawalan

Kajian lokus kawalan terhadap kakitangan penjara juga kurang dilakukan di negara kita. Walau bagaimanapun, kajian tentang lokus kawalan banyak dilakukan terhadap pesakit untuk melihat tahap penjagaan kesihatan dan rawatan mereka terhadap penyakitnya. Kebanyakan kajian yang dilakukan mendapati lokus kawalan mempengaruhi pematuhan arahan (Takaki & Yano, 2006; Lee *et al*, 2008; Schlenk & Hart, 1984).

Takaki dan Yano (2006) yang melihat keterkaitan lokus kawalan dengan pematuhan arahan pesakit hemodialisis lokus kawalan dalaman pesakit ini berkait dengan

pematuhan arahan. Hasil kajian juga menunjukkan bahawa perempuan lebih tinggi lokus kawalannya berbanding lelaki (Takaki & Yano, 2006).

Seterusnya, kajian yang dilakukan oleh Lee *et al.* (2008) mendapati pengaruh lokus kawalan tiada kena mengena dengan pematuhan arahan dalam rawatan. Kedua-dua lokus kawalan juga didapati berbeza di antara pesakit yang mempunyai tahap pematuhan yang tinggi dan rendah. Namun, selepas rawatan, pesakit menunjukkan peningkatan dalam lokus kawalan dalaman dan penurunan dalam lokus kawalan luaran (Lee *et al.* 2008).

Kajian yang dilakukan oleh Schlenk dan Hart (1984) melihat hubungan lokus kawalan dengan pematuhan dalam kalangan pesakit diabetes. Hasil kajian mendapati kedua-dua lokus kawalan itu berkait dengan pematuhan arahan. Walau bagaimanapun, pematuhan arahan lebih dipengaruhi oleh lokus kawalan luaran berbanding lokus kawalan dalaman (Schlenk & Hart, 1984).

Oleh itu, lokus kawalan boleh dikatakan mempengaruhi pematuhan arahan. Kedua-dua lokus kawalan dikatakan berkait dengan pematuhan arahan walaupun hubungannya agak rendah. Walau bagaimanapun, lokus kawalan dalaman dapati lebih mempengaruhi pematuhan arahan. Individu yang mempunyai lokus kawalan dalaman akan lebih cenderung meningkatkan kecemerlangan dan komitmen mereka. Mereka ini percaya bahawa untuk mendapatkan sesuatu yang baik, mereka perlu berusaha dan cuba untuk mematuhi setiap arahan yang diberikan. Manakala pekerja berlokus kawalan luaran pula

lebih cenderung untuk mematuhi arahan jika persekitaran luaran seperti gaji yang besar, jawatan, kuasa ketua dan orang luar wujud.

2.5 Efikasi Kendiri

Efikasi sendiri penting dalam kehidupan seseorang dalam penyesuaian psikologi, permasalahan psikologi dan juga pembinaan strategi perubahan tingkah laku (Bandura, 1977). Efikasi sendiri adalah keyakinan seseorang dalam menjalani sesuatu perkara dan tidak teragak-agak dalam kebolehan bagi mencapai matlamat yang diinginkan. Efikasi sendiri juga mempengaruhi kepercayaan dan tingkah laku seseorang. Bandura (1994) berpendapat bahawa efikasi sendiri ialah suatu kepercayaan seseorang terhadap kebolehan bagi menghasilkan satu tahap prestasi yang akan mempengaruhi sesuatu peristiwa yang memberi kesan terhadap kehidupan seseorang.

Bandura (1997) juga menyatakan bahawa prinsip asas kepada efikasi sendiri adalah kepercayaan individu terhadap kebolehannya sendiri sekali gus memberi kesan yang dikehendakinya melalui tingkah lakunya. Menurut beliau lagi, efikasi sendiri merupakan satu penentu tingkah laku yang paling penting dalam menentukan tahap seseorang itu sanggup berusaha dan mencuba dalam menghadapi cubaan serta kekangan dalam kehidupan mereka.

Individu yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi akan meletakkan jangkaan yang tinggi terhadap sesuatu. Jangkaan itu akan mendorong keinginan untuk mencapai

kejayaan yang lebih tinggi kerana sikap yang bersungguh-sungguh membolehkan mereka mendapat sesuatu yang diharapkan (Jackson, 2002).

Maddux (2002) berpendapat bahawa efikasi sendiri bukan suatu persepsi terhadap kemahiran tetapi lebih merupakan kepercayaan kepada kebolehan melakukan sesuatu dalam sesuatu situasi. Ia merupakan kepercayaan terhadap keupayaan diri dalam mengkoordinasi dan menguruskan kemahiran. Efikasi sendiri juga dikaitkan dengan keupayaan seseorang menghadapi sesuatu situasi yang berubah-ubah dan mencabar. Beliau juga menyatakan bahawa efikasi sendiri bukan sahaja jangkaan terhadap tingkah laku tetapi juga percaya dengan apa yang boleh atau mampu dilakukan oleh individu (Maddux, 2002 dlm Snyder & Lopez, 2007).

Selain itu, Creer (2007) menjelaskan efikasi sendiri merupakan kebolehan individu mengawal perkara dalam kehidupan. Dengan adanya efikasi sendiri, seseorang itu mampu menentukan cara berfikir dan dalam masa yang sama bagaimana untuk bertingkah laku. Efikasi sendiri juga menolong individu dalam menjayakan mengurus sesuatu kesakitan yang kronik dalam suatu masa serta situasi.

Mengikut teori kognitif sosial, jangkaan efikasi berpunca daripada empat sumber maklumat yang berinteraksi dengan manusia secara semula jadi. Empat sumber tersebut ialah pembelajaran atau pengalaman vikarius, pencapaian persembahan individu, pemujukan secara lisan dan kebangkitan emosi dan fisiologi atau keadaan psikologi (Bandura, 1977). Ini dapat dihuraikan seperti berikut :

a) Pembelajaran Vikarius (*Vicarious Learning*):

Pembelajaran atau pengalaman vikarius merupakan pemerhatian terhadap kegagalan atau kejayaan seseorang individu lain akan mempengaruhi efikasi sendiri individu.

b) Pencapaian Persembahan Individu (*Performance Accomplishment*):

Pencapaian persembahan individu bergantung kepada kejadian yang pernah dialami. Efikasi sendiri individu akan meningkat sekiranya pada masa lalu, individu sering mencapai kejayaan.

c) Pembujukan Secara Lisan (*Verbal Persuasion*):

Pembujukan secara lisan boleh dikatakan sebagai rasa efikasi sendiri akan meningkat jika ia dilakukan oleh seseorang yang dihormati bahawa dia seorang yang dapat mengendalikan situasi dengan sebaik-baiknya dan jayanya.

d) Kebangkitan Emosi Dan Fisiologi (*Emotional/Physiological Arousal*):

Tahap kebangkitan emosi yang tinggi akan menyebabkan individu berasa bimbang dan tertekan. Ini seterusnya akan menyebabkan individu tersebut mempunyai tahap efikasi yang rendah.

Interaksi sumber-sumber efikasi sendiri ini seterusnya akan mempengaruhi efikasi sendiri individu serta tindakan yang akan diambil oleh individu tersebut. Secara keseluruhannya, sumber-sumber efikasi dapat membantu individu mengatasi halangan dan bertindak dengan sewajarnya bagi meningkatkan efikasi sendiri.

2.5.1 Kajian-kajian Efikasi Kendiri

Kajian efikasi sendiri juga kurang dilakukan ke atas pegawai penjara. Kebanyakan kajian mengenai efikasi sendiri membabitkan para guru, pengetua, pelajar, pesakit mahupun usahawan (Andi Audryanah, 2007; Takaki & Yano, 2006).

Kajian yang dilakukan oleh Andi Audryanah (2007) melihat efikasi sendiri dengan kepimpinan dan secara tidak langsung melihat kepatuhan arahan pengetua. Responden yang terlibat adalah seramai 276 orang guru yang mengajar di sekolah menengah kebangsaan di Johor. Hasil kajian mendapati tahap efikasi sendiri lelaki lebih tinggi berbanding efikasi perempuan. Secara keseluruhannya, hasil dapatan menunjukkan terdapat hubungan antara efikasi sendiri dengan kepimpinan. Tahap kepimpinan yang tinggi akan mempengaruhi peningkatan efikasi sendiri guru dan ia juga akan mempengaruhi tahap kepatuhan guru (Andi Audryanah, 2007).

Takaki dan Yano (2006) melakukan kajian ke atas pesakit hemodialisis. Kajian ini melihat pengaruh efikasi sendiri terhadap pematuhan arahan dalam kalangan 495 orang pesakit daripada empat buah kemudahan perubatan di Jepun. Hasil kajian menunjukkan wujud hubungan antara efikasi sendiri dengan pematuhan arahan. Dapatan juga menunjukkan perempuan mempunyai efikasi sendiri yang lebih tinggi berbanding lelaki.

Ini menunjukkan bahawa efikasi sendiri berkait dengan pematuhan arahan. Secara umumnya, efikasi sendiri bermaksud keupayaan seseorang melakukan kerja. Hal ini

kerana individu yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi cenderung untuk mendapatkan sesuatu atau mencapai matlamat. Oleh itu, dengan mematuhi arahan orang atasan, individu ini beranggapan dapat memenuhi kepuasan diri dan meningkatkan kecemerlangannya di organisasi tersebut.

BAB TIGA

METOD KAJIAN

3.1 Pengenalan

Di dalam Bab dua, pengkaji telah membincangkan mengenai sorotan karya, kajian-kajian lepas berkaitan dengan pembolehubah dan pembentukan kerangka teoritikal berkenaan pembolehubah-pembolehubah yang digunakan dalam kajian ini. Lanjutan dari itu, bab ini menghuraikan bentuk metodologi yang digunakan dalam menjalankan kajian ini. Perbincangan akan merangkumi reka bentuk kajian, populasi dan persampelan, teknik pengumpulan data, instrumen kajian, kebolehpercayaan instrumen, ujian rintis, tatacara penganalisan data dan batasan kajian.

3.2 Reka Bentuk Kajian

Reka bentuk kajian ini adalah kaedah tinjauan dengan menggunakan soal selidik untuk mengkaji pengaruh kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri ke atas pematuhan Perintah Tetap Komisioner Jeneral Penjara. Kajian ini merupakan satu kajian sosial yang berbentuk deskriptif iaitu kajian yang bertujuan untuk menerangkan sesuatu fenomena yang sedang berlaku dan juga kajian yang berbentuk inferensi dengan melihat hubungan serta perbezaan pemboleh ubah- pemboleh ubah yang dikaji. Data yang dipungut adalah berasaskan kepada jawapan yang diberikan oleh responden melalui borang soal selidik. Data yang dikumpul adalah berbentuk keratan rentas (*cross-sectional*) dengan kajian dibuat secara serentak dalam suatu masa tertentu sahaja.

3.3 Populasi dan Pensampelan

Populasi kajian ini ialah pegawai dan kakitangan Jabatan Penjara Malaysia yang bertugas di institusi-institusi penjara seluruh Malaysia. Kajian ini dilakukan di institusi-institusi penjara di seluruh Malaysia. Terdapat sebanyak 30 institusi penjara yang terlibat. Daripada 30 institusi ini ada di antaranya diklasifikasikan sebagai institusi penjara maksimum, medium dan minimum. Sampel kajian yang dipilih adalah terdiri daripada pegawai dan kakitangan dari gred KX 17 hingga 54. Sampel kajian dipilih itu adalah pegawai dan kakitangan yang terlibat secara langsung dan tidak langsung di dalam pengurusan institusi penjara.

Jadual 3.1: Populasi Pegawai dan Kakitangan di Jabatan Penjara Malaysia

Gred (KX)	17	20	22	24	26	27	32	38	41	44	48	52	54	Jumlah
Lelaki	7,389	1,774	537	114	54	672	354	27	152	62	36	17	13	11,201
Perempuan	1,238	226	55	22	1	151	49	4	16	6	5	3	0	1,776
Jumlah	8,627	2,000	592	136	55	823	403	31	168	68	41	20	13	12,977

Berdasarkan statistik Bahagian Sumber Manusia & Pentadbiran, Ibu Pejabat Penjara Malaysia, sehingga 31 Januari 2012 terdapat seramai 12,977 pegawai dan kakitangan penjara. Daripada jumlah tersebut 11,201 adalah pegawai lelaki manakala 1,776 adalah pegawai wanita. Bagi tujuan kajian ini sejumlah 380 borang soal selidik diedarkan. Pengkaji mensasarkan kadar pemulangan borang soal selidik pada kadar 90%. Ini bermakna bilangan responden seramai 342 orang diharap dapat menyertai kajian ini. Bilangan ini selaras dengan saranan Krejcie dan Morgan (1970) dalam

Chua (2006) iaitu bagi populasi seramai 10,000 orang memadai dengan bilangan responden seramai 370 orang. Kaedah teknik pensampelan yang digunakan dalam kajian ini adalah melalui pensampelan rawak berstrata.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan menggunakan borang soal selidik yang diterjemah dan diadaptasi daripada soal selidik yang telah ada bagi tujuan mendapatkan maklumat responden. Oleh kerana item-item yang dikemukakan dalam kajian ini sensitif, maka setiap borang soal selidik tidak dinomborkan untuk memastikan kerahsiaan identiti responden. Tindakan akan memberikan keyakinan dalam kalangan responden agar menjawab setiap persoalan secara ikhlas serta mengelakkan timbulnya sebarang syak dan curiga. Disebabkan faktor batasan masa, pengkaji telah mengatur temujanji dengan pihak urusetia institusi-institusi penjara. Borang-borang soal selidik diserahkan kepada bahagian urusetia institusi-institusi penjara berkenaan dan seterusnya diedarkan kepada pegawai-pegawai dari Kumpulan Pengurusan dan Profesional. Masa yang diberikan untuk mengutip semua borang soal selidik ini adalah selama 4 minggu.

3.5 Instrumen Kajian

Instrumen-instrumen yang digunakan dalam versi penterjemahan belum terdapat secara nyata oleh mana-mana penyelidik di Malaysia. Oleh yang demikian, pengkaji membuat penterjemahan ke dalam bahasa Melayu mengikut prosedur *back translation* atau penterjemahan semula seperti yang disarankan oleh Brislin (1970). Penterjemahan semula merupakan kaedah yang sering digunakan dan terkenal dalam mengekalkan

makna kepada versi asal alat ujian dalam kajian (Behling & Law, 2000). Oleh itu, pengkaji menjalankan kaedah penterjemahan semula untuk membantu pengkaji mengenal pasti kesahan dalam makna.

Instrumen kajian ini dibahagikan kepada bahagian A, B, C, dan D. Bahagian A merupakan bahagian demografi responden dan Bahagian B adalah soal selidik tentang kepimpinan manakala bagi bahagian C adalah mengkaji tahap lokus kawalan serta bahagian D pula mengenai tahap efikasi sendiri.

3.5.1 Bahagian A (Demografi Responden)

Bahagian A adalah penting kerana pengkaji perlu mengetahui serba sedikit tentang latar belakang responden. Sebagai contoh jantina, umur, bangsa, agama, taraf perkahwinan, kelulusan akademik dan kumpulan pegawai.

3.5.2 Bahagian B (Kepimpinan)

Tahap kepimpinan pegawai di Jabatan Penjara Malaysia, diukur dengan menggunakan soal selidik *Leadership Questionnaire* yang diperkenalkan oleh Maxwell (1998; 2007). Soal selidik ini terdiri daripada 63 item yang digunakan bagi melihat tahap kepimpinan kakitangan penjara secara umum. Instrumen ini menggunakan skala *likert* 4 point dari point dari 1 = tidak pernah, 2 = jarang-jarang, 3 = kadang-kadang dan 4 = sentiasa. Semakin tinggi skor kepimpinan yang diperoleh, semakin tinggi tahap kepimpinan responden.

3.5.3 Bahagian C (Lokus Kawalan)

Bagi bahagian C, kajian melihat tahap lokus kawalan kakitangan penjara di Jabatan Penjara Malaysia. Lokus kawalan atau kepercayaan terhadap kesudahan-kesudahan yang berlaku sama ada ia wujud di dalam atau di luar kawalan dan pengetahuan seseorang (Rotter, 1966) akan diukur dengan menggunakan instrumen yang telah diterjemahkan daripada instrumen yang dibentuk oleh Mueller dan Thomas (2000) berdasarkan penyesuaian daripada Rotter (1966). Instrumen ini telah diuji dan disahkan kebolehpercayaannya oleh Mueller dan Thomas iaitu dengan nilai alfa *Cronbach* = 0.81. Instrumen ini mengandungi 10 item soalan dan diukur dengan menggunakan skala *Likert* 1 hingga 5 iaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Tidak Pasti, 4 = Setuju dan 5 = Sangat Setuju. Instrumen ini juga melihat tahap lokus kawalan seseorang dengan melihat skor yang diperoleh di mana semakin tinggi skor yang diperoleh oleh seseorang, semakin tinggi tahap lokus kawalannya.

3.5.4 Bahagian D (Efikasi Kendiri)

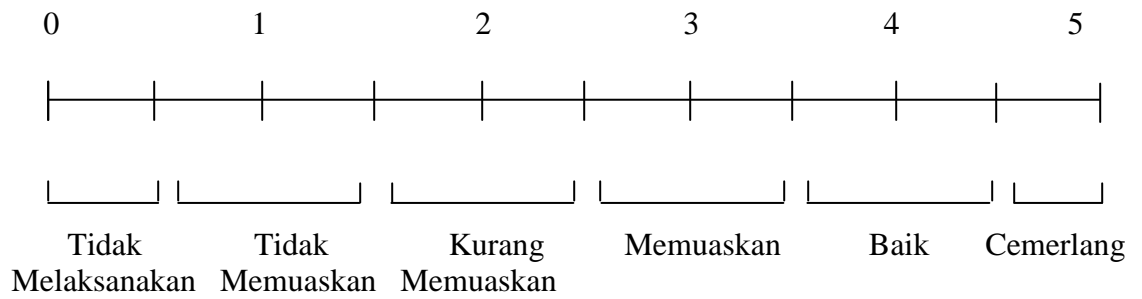
Bahagian D merupakan bahagian yang mengukur tahap efikasi kendiri seseorang pegawai di Jabatan Penjara Malaysia. Efikasi kendiri atau kepercayaan yang berkaitan dengan keupayaan untuk mengarahkan tingkah laku diri sendiri untuk mendapatkan hasil yang diharapkan (Bandura, 1989a; 1989b; 1994; 1997) akan diukur dengan menggunakan instrumen *The General Self-Efficacy Scale* (GSE) yang telah diterjemahkan daripada instrumen asal. Instrumen ini telah dibentuk oleh Schwarzer dan Matthias (2000). Kebolehpercayaan instrumen ini telah diuji berdasarkan nilai alfa

Cronbach oleh Schwarzer dan Matthias dengan nilai alfa *Cronbach* bagi instrumen ini ialah 0.90. Instrumen ini mengandungi 10 item soalan.

3.5.5 Bahagian E (Perintah Tetap Komisioner Jeneral Penjara)

Bahagian E pula merujuk kepada tahap Perintah Tetap Komisioner Jeneral Penjara yang dikeluarkan oleh Bahagian Pembangunan Profesionalisme, Ibu Pejabat Penjara Malaysia. Unit Piawaian Profesionalisme telah memperkenalkan sistem *rating* yang berlandaskan indeks akauntabiliti (*accountability index*) dan meminta semua Pengarah Institusi agar lebih gigih mengatasi kelemahan pengurusan serta memastikan ini dikendalikan mengikut undang-undang dan peraturan yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan Sistem Penilaian Prestasi atau Sistem 3PK sistem ini bertujuan untuk memaklumkan semua Ketua Institusi Penjara bagi melaksanakan sistem penarafan ini, setiap pematuhan terhadap peraturan akan diberikan markah. Sistem ini membolehkan pengurusan atasan jabatan menilai prestasi pengurusan berdasarkan kriteria penilaian Unit Piawaian Profesionalisme. Pemarkahan berdasarkan senarai semak pelaksanaan Perintah Tetap Komisioner Jeneral Penjara yang dinilai oleh pasukan naziran jabatan. Skala pemarkahan akan dinilai berdasarkan kepada setiap perkara yang dibuat pemeriksaan sebagaimana berikut:



Panduan:

- 5 (Cemerlang) - Mematuhi prosedur dengan sepenuhnya
- 4 (Baik) - Mematuhi prosedur
- 3 (Memuaskan) - Mematuhi prosedur tahap biasa
- 2 (Kurang Memuaskan) - Kurang Mematuhi prosedur yang ditetapkan
- 1 (Tidak Memuaskan) - Tidak mematuhi prosedur
- 0 (Tidak Melaksanakan) - Tidak melaksanakan prosedur yang ditetapkan

Bagi setiap kriteria, terdapat soalan-soalan yang perlu dijawab oleh setiap institusi penjara. Penilaian dibuat berdasarkan markah yang diperoleh mengikut tahap pematuhan kepada undang-undang dan peraturan seperti berikut:

TAHAP	MARKAH	RATING	PENJELASAN
Cemerlang	90% - 100%	★★★★	Mematuhi prosedur dengan sepenuhnya
Baik	70% - 89%	★★★	Mematuhi prosedur
Memuaskan	50% - 69%	★★	Mematuhi prosedur pada tahap biasa
Kurang Memuaskan	0% - 49%	★	Kurang mematuhi prosedur yang ditetapkan

(Rujukan: Senarai semak audit dalaman Jabatan Penjara Malaysia, 2011)

3.6 Kebolehpercayaan Instrumen

Penentuan kebolehpercayaan instrumen mengikut Sekaran (2000) adalah semakin tinggi nilai alfa *Cronbach* sesuatu instrumen kajian itu, maka semakin baik ukuran kebolehpercayaan bagi instrumen tersebut. Beliau mencadangkan bahawa tafsiran nilai alfa *Cronbach* bagi menentukan kebolehpercayaan sesuatu instrumen kajian adalah berdasarkan kepada tafsiran berikut iaitu sempurna (alfa *Cronbach* = 1), baik (alfa *Cronbach* = 0.8 hingga 0.99), boleh diterima (alfa *Cronbach* = 0.6 hingga 0.79) dan lemah (alfa *Cronbach* = kurang daripada 0.6).

3.7 Ujian Rintis

Ujian rintis dilakukan dengan membuat pra-uji soal selidik terhadap 30 orang responden yang terdiri daripada pegawai-pegawai dari Kumpulan Pengurusan dan Profesional di

Ibu Pejabat Penjara Malaysia, Maktab Penjara Malaysia, Penjara Kajang dan Penjara Wanita Kajang. Tujuan pra-uji soal selidik ini dibuat adalah untuk memastikan kefahaman responden terhadap soalan-soalan yang dikemukakan. Dalam kajian ini, kaedah yang digunakan untuk menguji tahap kekonsistenan dalaman adalah dengan menggunakan kaedah pekali alfa *Cronbach*. Kaedah pengujian yang digunakan adalah dengan melakukan ujian kebolehpercayaan.

Menurut Mohd. Majid (1990) menyatakan bahawa sungguhpun tiada batasan khusus yang boleh digunakan bagi menentukan pekali kebolehpercayaan bagi mengukur sesuatu alat pengukur, pekali kebolehpercayaan yang lebih 0.6 sering digunakan. Manakala menurut Kerlinger (1973) dan Nunnally (1978) dalam Kaplan (1982), nilai kebolehpercayaan di antara julat 0.7 hingga 0.8 dianggap sebagai nilai yang cukup tinggi bagi mengubah nilai sesuatu alat ukuran. Manakala, Anastasi (1982) dalam Jamaliah (2002) pula menyatakan sesuatu instrumen kajian dianggap baik jika mempunyai nilai kebolehpercayaan di antara 0.8 hingga 0.9.

3.7.1 Kebolehpercayaan Instrumen Kepimpinan

Dalam kajian ini, nilai kebolehpercayaan instrumen kepimpinan diuji dengan menggunakan alfa *Cronbach*. Nilai alfa *Cronbach* keseluruhan kepimpinan adalah 0.925. Dengan itu, instrumen ini mempunyai nilai kebolehpercayaan yang memuaskan dan boleh diterima pakai bagi tujuan kajian.

Jadual 3.2 Kebolehpercayaan Instrumen Kepimpinan

Instrumen	Jumlah Item	Nilai alfa <i>Cronbach</i>
Kepimpinan	63	0.925

3.7.2 Kebolehpercayaan Instrumen Lokus Kawalan

Dalam kajian ini, nilai kebolehpercayaan instrumen lokus kawalan diuji dengan menggunakan alfa *Cronbach*. Nilai alfa *Cronbach* keseluruhan lokus kawalan adalah 0.623. Dengan itu, instrumen ini mempunyai nilai kebolehpercayaan yang memuaskan dan boleh diterima pakai bagi tujuan kajian.

Jadual 3.3: Kebolehpercayaan Instrumen Lokus Kawalan

Instrumen	Jumlah Item	Nilai alfa <i>Cronbach</i>
Lokus Kawalan	10	0.623

3.7.3 Kebolehpercayaan Instrumen Efikasi Kendiri

Dalam kajian ini, nilai kebolehpercayaan instrumen efikasi kendiri diuji dengan menggunakan alfa *Cronbach*. Nilai alfa *Cronbach* keseluruhan efikasi kendiri adalah 0.923. Dengan itu, instrumen ini mempunyai nilai kebolehpercayaan yang memuaskan dan boleh diterima pakai bagi tujuan kajian.

Jadual 3.4: Kebolehpercayaan Instrumen Efikasi Kendiri

Instrumen	Jumlah Item	Nilai alfa Cronbach
Efikasi Kendiri	10	0.923

3.8 Tatacara Pengujian Data

Data dianalisis secara deskriptif dan inferensi. Bahagian demografi dianalisis secara deskriptif. Pengkaji menggunakan analisis min, sisihan piawai dan juga peratus. Manakala bagi tahap pematuhan arahan, kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri akan menggunakan analisis inferensi.

Jadual 3.5: Jadual Ringkas Kaedah Analisis Data

Objektif Kajian	Pengujian	Operasi Statistik
1.	Mengenal pasti tahap pematuhan perintah tetap, kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri pegawai dan kakitangan di Jabatan Penjara Malaysia.	Min, median, mod (deskriptif)
2.	Mengenal pasti wujud atau tidak hubungan di antara faktor kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri dengan pematuhan perintah tetap di institusi penjara.	Korelasi Pearson
3.	Mengenal pasti perbezaan pematuhan perintah tetap, kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri di antara gred pegawai.	Ujian – t Min
4.	Mengenal pasti perbezaan pematuhan perintah tetap, kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri mengikut jantina.	Ujian – t Min
5.	Mengenal pasti pengaruh faktor kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri terhadap pematuhan perintah tetap.	Regresi Mudah

Dalam analisis inferensi, pengkaji menggunakan ujian t, analisis korelasi dan regresi mudah dengan menggunakan perisian *Statistical Package for the Social Sciences versi 19.0 (IBM SPSS Data Collection versi 19)*. Aras kesignifikanan dalam kajian ini ialah 0.05.

3.9 Batasan Kajian

Pelaksanaan kajian ini telah dibatasi oleh jangka masa kajian yang pendek menyebabkan pengkaji menghadkan bilangan pemboleh ubah-pemboleh ubah yang digunakan di dalam model kajian. Dapatan kajian yang dihasilkan juga diperoleh dengan andaian bahawa responden telah menjawab setiap item di dalam soal selidik dengan jujur dengan ikhlas.

Selain itu, kajian ini bukan melibatkan semua institusi penjara di bawah pengurusan Jabatan Penjara Malaysia. Kajian ini hanya terhad kepada institusi-institusi penjara yang terdapat di seluruh Malaysia. Kajian ini juga tidak melibatkan institusi-institusi penjara yang lain seperti Pusat Pemulihan Akhlak (PPA), Sekolah Henry Gurney (SHG), Parol dan Perkhidmatan Komuniti, Kem Pemulihan Pemasarakatan dan Tempat Tahanan Perlindungan (TTP). Sehubungan dengan itu, keputusan kajian ini nanti tidak boleh digunakan untuk menggambarkan pengaruh faktor psikologi ke atas tahap pematuhan arahan bagi keseluruhan anggota di Jabatan Penjara Malaysia.

BAB EMPAT

ANALISIS DATA

4.1 Pengenalan

Bab ini membincangkan data yang dianalisis secara deskriptif dan inferensi. Keputusan kajian yang dibincangkan ini merangkumi bahagian demografi responden, pematuhan arahan dan faktor-faktor psikologi iaitu kepimpinan, lokus kawalan serta efikasi sendiri pegawai penjara. Selain itu, kajian ini juga menguji perkaitan antara pembolehubah-pembolehubah berkenaan.

4.2 Analisis Deskriptif

4.2.1 Jantina

Dalam kajian ini, terdapat seramai 339 orang responden lelaki atau 78.3 peratus dan 94 perempuan atau 21.7 peratus terlibat.

Jadual 4.1 Profil Kakitangan

Jantina	Bilangan	Peratus
Lelaki	339	78.3
Perempuan	94	21.7
Jumlah	433	100

4.2.2 Umur

Majoriti responden berumur 46 tahun ke atas iaitu seramai 177 orang atau 40.9 peratus manakala hanya 22 orang responden atau 5.1 peratus yang berumur 25 tahun ke bawah. Bagi responden yang berumur 26 tahun hingga 35 tahun pula adalah seramai 142 orang atau 32.8 peratus dan responden berumur 36 tahun hingga 45 tahun adalah seramai 92 orang atau 21.2 peratus.

Jadual 4.2 Taburan Umur Kakitangan

Umur	Bilangan	Peratus
25 tahun dan ke bawah	22	5.1
26 hingga 35 tahun	142	32.8
36 hingga 45 tahun	92	21.2
46 tahun dan ke atas	177	40.9
Jumlah	433	100

4.2.3 Bangsa

Responden yang terlibat dalam kajian ini adalah terdiri daripada Melayu, Cina, India dan lain-lain. Majoriti bangsa adalah Melayu iaitu seramai 361 orang atau 83.4 peratus. Bangsa Cina dan India pula hanya terdiri daripada 6 orang atau 1.4 peratus dan 8 orang atau 1.8 peratus sahaja. Bagi bangsa lain-lain, seramai 58 orang atau 13.4 peratus. Kebanyakan bangsa lain-lain terdiri daripada bangsa Iban.

Jadual 4.3 Bangsa

Bangsa	Bilangan	Peratus
Melayu	361	83.4
Cina	6	1.4
India	8	1.8
Lain-lain	58	13.4
Jumlah	433	100

4.2.4 Taraf Perkahwinan

Merujuk kepada Jadual 4.4 responden yang telah berkahwin didapati seramai 390 orang atau 90.1 peratus manakala responden yang bujang adalah seramai 39 orang atau 9.0. Responden duda atau janda pula seramai 4 orang atau 0.9 peratus sahaja.

Jadual 4.4 Taraf Perkahwinan

Taraf Perkahwinan	Bilangan	Peratus
Bujang	39	9.0
Berkahwin	390	90.1
Janda/Duda	4	0.9
Jumlah	433	100

4.2.5 Institusi Penjara

Sebanyak 30 institusi penjara yang terlibat dalam kajian ini. Jumlah responden yang dipilih daripada institusi penjara hampir sama bilangannya iaitu seramai 10 hingga 15 orang responden. Hanya dua institusi penjara sahaja yang mengambil responden seramai 23 orang atau 5.3 peratus dan 35 orang atau 8.1 peratus iaitu institusi penjara Taiping, Perak serta institusi penjara Seremban, Negeri Sembilan.

Jadual 4.5 Bilangan Responden Mengikut Penjara

Institusi Penjara	Bilangan	Peratus
Perlis	13	3.0
Jelebu	14	3.2
Sungai Petani	11	3.0
Tawau	13	3.0
Marang	13	3.0
Puncak Borneo	13	3.0
Pengkalan Chepa	13	3.0
Limbang	13	3.0
Pokok Sena	14	3.2
Pusat Koreksional Dungun	11	2.5
Sandakan	13	3.0
Sri Aman, Sarawak	13	3.0
Taiping	23	5.3

Jadual 4.5 Bilangan Responden Mengikut Penjara (Sambungan)

Bentong	15	3.5
Miri	13	3.0
Johor Bahru	14	3.2
Simpang Renggam	15	3.5
Pulau Pinang	13	3.0
Sibu	14	3.2
Dusun Dato' Murad	13	3.0
Seberang Perai	13	3.0
Sungai Udang	14	3.2
Sungai Buloh	13	3.0
Alor Setar	13	3.0
Wanita, Kota Kinabalu	16	3.7
Tapah	13	3.0
Kluang	15	3.5
Penor	13	3.0
Seremban	35	8.1
Pusat Kota Kinabalu	13	3.1
Jumlah	433	100

4.2.6 Kelulusan Akademik

Jadual 4.6 menunjukkan kelulusan akademik responden yang terlibat dalam kajian. Berdasarkan jadual tersebut, seramai 215 orang atau 49.7 peratus adalah berkelulusan SPM/MCE manakala seramai 98 orang atau 22.6 peratus adalah berkelulusan Diploma. Bagi Ijazah Sarjana Muda atau setaraf pula, seramai 82 orang responden atau 18.8 peratus dan 35 orang atau 8.1 peratus yang berkelulusan SRP/LCE dan ke bawah. Hanya tiga orang atau 0.7 peratus sahaja responden yang berkelulusan Sarjana dan ke atas.

Jadual 4.6 Kelulusan Akademik

Kelulusan Akademik	Bilangan	Peratus
SRP/LCE dan ke atas	35	8.1
SPM/MCE	215	49.7
Diploma atau yang setaraf	98	22.6
Ijazah Sarjana Muda atau yang setaraf	82	18.9
Sarjana dan PhD	3	0.7
Jumlah	433	100

4.2.7 Kumpulan Jawatan

Kajian ini turut melihat tiga belas kategori kumpulan jawatan dalam institusi penjara iaitu bermula daripada jawatan TKPj (KX54) hingga Wdr (KX17). Jadual 4.7 menunjukkan bahawa responden teramai yang terlibat dalam kajian ini adalah daripada

jawatan Wdr (KX17) iaitu seramai 90 orang atau 20.8 peratus manakala jawatan TKPj (KX54) serta PKK (KX52) hanya terdiri daripada empat orang sahaja atau 0.9 peratus.

Jadual 4.7 Kumpulan Jawatan

Kumpulan Jawatan	Bilangan	Peratus
TKPj (KX54)	4	0.9
PKK (KX52)	4	0.9
PKP (KX48)	22	5.1
PP (KX44)	15	3.5
TPP (KX41)	36	8.3
PPP (KX38)	6	1.4
KIP (KX32)	40	9.2
IP (KX27)	72	16.6
SI (KX26)	28	6.5
SM (KX24)	23	5.3
Sjn (KX22)	32	7.4
Kpl (KX20)	61	14.1
Wdr (KX17)	90	20.8
Jumlah	433	100

Namun, pengkaji membahagikan kategori kumpulan jawatan kepada dua bahagian iaitu kumpulan pegawai kumpulan pengurusan dan profesional dan pegawai kumpulan pelaksana. Berdasarkan kepada Jadual 4.8, pegawai kumpulan pelaksana adalah seramai

352 orang atau 81.3 peratus manakala seramai 81 orang atau 18.7 peratus daripada pegawai kumpulan pengurusan dan profesional.

Jadual 4.8 Kategori Kumpulan Jawatan

Kategori Kumpulan Jawatan	Bilangan	Peratus
Kumpulan Pengurusan & Profesional	81	18.7
Kumpulan Pelaksana	352	81.3
Jumlah	433	100

4.2.8 Tempoh Perkhidmatan

Merujuk kepada Jadual 4.9 menunjukkan bahawa majoriti responden yang terlibat adalah yang berkhidmat selama tiga belas tahun dan ke atas iaitu seramai 257 orang atau 59.4 peratus manakala seramai 16 orang atau 3.7 peratus adalah responden yang berkhidmat antara tiga tahun dan ke bawah.

Jadual 4.9 Tempoh Perkhidmatan

Tempoh Perkhidmatan	Bilangan	Peratus
3 tahun dan ke bawah	16	3.7
4 hingga 6 tahun	90	20.8
7 hingga 9 tahun	47	10.9
10 hingga 12 tahun	23	5.3
13 tahun dan ke atas	257	59.4
Jumlah	433	100

4.2.9 Pematuhan Perintah Tetap

Kajian ini menggunakan peratusan dan bintang untuk mengkaji tahap pematuhan perintah tetap. Peratusan pematuhan perintah tetap tertinggi adalah sebanyak 93 peratus dan hanya satu institusi penjara sahaja iaitu institusi penjara Sungai Buloh. Manakala peratusan terendah adalah sebanyak 70 peratus dan juga hanya satu sahaja institusi penjara iaitu institusi penjara Puncak Borneo. Berdasarkan kepada Jadual 4.10, terdapat empat institusi yang mempunyai peratusan pematuhan arahan sebanyak 80 peratus.

Jadual 4.10 Pematuhan Perintah Tetap Mengikut Peratus

Pematuhan Arahan (%)	Bilangan	Peratus
70	1	3.3
75	1	3.3
80	4	13.3
83	3	10.0
84.6	1	3.3
85	2	6.7
85.7	1	3.3
86	1	3.3
87	3	10.0
87.5	1	3.3
87.7	1	3.3
87.8	1	3.3
88	3	10.0

Jadual 4.10 Pematuhan Perintah Tetap Mengikut Peratus (Sambungan)

91	3	10.0
91.5	1	3.3
92	1	3.3
92.5	1	3.3
93	1	3.3
Jumlah	30	100

Jadual 4.11 menunjukkan pematuhan perintah tetap mengikut bintang. Skala pematuhan perintah tetap dilihat daripada skala 1 iaitu terendah hingga skala 4 iaitu tertinggi. Kebanyakan institusi penjara di Malaysia mendapat tiga bintang iaitu sebanyak 23 buah institusi penjara atau 76.7 peratus manakala yang mendapat empat bintang pula adalah sebanyak 7 institusi penjara atau 23.3 peratus. Tiada institusi yang mendapat skala 1 bintang atau 2 bintang.

Jadual 4.11 Pematuhan Perintah Tetap Mengikut Bintang

Pematuhan Perintah Tetap (Bintang)	Bilangan	Peratus
3 bintang	23	76.7
4 bintang	7	23.3
Jumlah	30	100

4.2.10 Kepimpinan

Jadual 4.12 menunjukkan min tahap kepimpinan adalah 199.82 dan sisihan piawai adalah 22.23. Oleh itu, min kepimpinan berada pada tahap yang tinggi.

Jadual 4.12 Kepimpinan

	N	Minimum	Maksimum	Min	S.P
Kepimpinan	433	129	252	199.82	22.23

Majoriti responden kajian didapati mempunyai tahap kepimpinan yang tinggi. Seramai 302 orang atau 69.7 peratus mempunyai tahap kepimpinan tinggi manakala 131 orang atau 30.3 peratus berada pada tahap sederhana. Tiada responden kajian yang mempunyai tahap kepimpinan yang rendah.

Jadual 4.13 Bilangan dan Peratus Responden Kajian Mengikut Kepimpinan

Kepimpinan	Skor	Bilangan	Peratus
Tinggi	190 - 252	302	69.7
Sederhana	127 - 189	131	30.3
Rendah	63 - 126	0	0

4.2.11 Lokus Kawalan

Lokus kawalan terbahagi kepada dua iaitu lokus kawalan dalaman dan lokus kawalan luaran. Jadual 4.14 menunjukkan min lokus kawalan dalaman adalah 18.47 dan sisihan

piawai adalah 3.12. Manakala, min lokus kawalan luaran pula adalah 16.48 dan sisihan piawai adalah 4.14.

Jadual 4.14 Lokus Kawalan

	N	Minimum	Maksimum	Min	S.P
Dalaman	433	5	25	18.47	3.12
Luaran	433	5	25	16.48	4.14

Jadual 4.15 menunjukkan majoriti responden mempunyai lokus kawalan dalaman iaitu seramai 354 orang atau 81.8 peratus manakala bagi lokus kawalan luaran, seramai 79 orang atau 18.2 peratus.

Jadual 4.15 Bilangan dan Peratus Responden Kajian Mengikut Lokus Kawalan

Lokus kawalan	Bilangan	Peratus
Dalaman	354	81.8
Luaran	79	18.2

4.2.12 Efikasi Kendiri

Kajian ini turut mengkaji efikasi kendiri pegawai dan kakitangan penjara. Semakin tinggi skor efikasi kendiri responden, semakin tinggi efikasi kendiri mereka. Jadual 4.16 menunjukkan min efikasi kendiri berada pada tahap tinggi iaitu 39.98 dan sisihan piawai adalah 4.55.

Jadual 4.16 Efikasi Kendiri

	N	Minimum	Maksimum	Min	S.P
Efikasi Kendiri	433	25	50	39.98	4.55

Jadual 4.17 menunjukkan kebanyakan responden berada pada tahap yang tinggi iaitu seramai 324 orang atau 74.8 manakala seramai 109 orang atau 25.2 peratus adalah berada pada tahap sederhana. Tiada responden yang mempunyai efikasi kendiri yang rendah.

Jadual 4.17 Bilangan dan Peratus Responden Kajian Mengikut Efikasi Kendiri

Efikasi Kendiri	Skor	Bilangan	Peratus
Tinggi	38 – 50	324	74.8
Sederhana	24 – 37	109	25.2
Rendah	10 – 23	0	0

Secara ringkasnya, kajian ini menguji tahap pematuhan arahan, kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi kendiri pegawai dan kakitangan penjara di Malaysia. Hasil kajian mendapati tahap pematuhan arahan mengikut institusi penjara adalah pada tahap tinggi dan tiada institusi yang berada pada tahap yang rendah. Bagi faktor-faktor psikologi pula seperti kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi kendiri, dapat dilihat kebanyakan responden berada pada tahap yang tinggi. Maka, dapat dikatakan bahawa kebanyakan pegawai dan kakitangan penjara di Malaysia mempunyai sikap kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi kendiri yang tinggi bersesuaian dengan pekerjaannya.

4.3 Analisis Inferensi

Hipotesis 1: Terdapat hubungan di antara kepemimpinan dengan pematuhan perintah tetap

Jadual 4.18 menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara faktor kepemimpinan dengan pematuhan perintah tetap dalam kalangan pegawai dan kakitangan penjara. Namun, hubungan antara kepemimpinan dengan pematuhan perintah tetap adalah sangat rendah iaitu $r(431) = 0.109$, $p < .05$. Maka, hipotesis yang dibina diterima. Ini bermakna tahap kepemimpinan seseorang itu berkait dengan kepatuhan terhadap perintah tetap atau arahan.

Jadual 4.18 Korelasi Antara Faktor Kepimpinan Dengan Pematuhan Perintah Tetap

	Pematuhan Perintah Tetap
Kepimpinan	0.109*

* $p < .05$

Hipotesis 2: Terdapat hubungan di antara lokus kawalan dalaman dengan pematuhan perintah tetap

Jadual 4.19 pula menunjukkan tidak terdapat hubungan di antara lokus kawalan dalaman dengan pematuhan perintah tetap, $r(431) = 0.035$, $p > .05$. Maka, hipotesis yang dibina ditolak.

Jadual 4.19 Korelasi Antara Faktor Lokus Kawalan Dalaman Dengan Pematuhan Perintah Tetap

	Pematuhan Perintah Tetap
Lokus Kawalan Dalaman	0.035

Hipotesis 3: Terdapat hubungan di antara lokus kawalan luaran dengan pematuhan perintah tetap

Daripada Jadual 4.20, lokus kawalan luaran didapati tidak berhubung seiring dengan pematuhan perintah tetap, $r(431) = -0.056$. Maka, hipotesis ditolak. Oleh yang demikian, tahap lokus kawalan luaran seseorang itu tidak berkait dengan pematuhan perintah tetap atau arahan.

Jadual 4.20 Korelasi Antara Faktor Lokus Kawalan Luaran Dengan Pematuhan Perintah Tetap

	Pematuhan Perintah Tetap
Lokus Kawalan Luaran	-0.056

Hipotesis 4: Terdapat hubungan di antara efikasi sendiri dengan pematuhan perintah tetap

Jadual 4.21 menunjukkan tidak terdapat hubungan di antara efikasi sendiri dengan pematuhan perintah tetap, $r(431) = -0.055$, $p > .05$. Oleh itu, hipotesis yang dibina ditolak. Ini bermakna tahap efikasi sendiri seseorang tidak berkait dengan pematuhan perintah tetap atau arahan.

Jadual 4.21 Korelasi Antara Faktor Efikasi Kendiri Dengan Pematuhan Perintah Tetap

	Pematuhan Perintah Tetap
Efikasi Kendiri	-0.055

Hipotesis 5: Terdapat hubungan di antara kepimpinan dengan lokus kawalan dalaman

Hasil kajian mendapati bahawa hubungan di antara kepimpinan dengan lokus kawalan dalaman adalah signifikan $r(431) = 0.211$, $p < .05$. Oleh itu, hipotesis yang dibina diterima. Hasil ini bermakna lokus kawalan dalaman berkait dengan kepimpinan seseorang itu.

Jadual 4.22 Korelasi Antara Kepimpinan Dengan Lokus Kawalan Dalaman

	Lokus Kawalan Dalaman
Kepimpinan	0.211*

* $p < .05$

Hipotesis 6: Terdapat hubungan di antara kepimpinan dengan lokus kawalan luaran

Jadual 4.23 menunjukkan tidak terdapat hubungan di antara kepimpinan dengan lokus kawalan luaran, $r(431) = -.069$, $p > .05$. Maka, hipotesis yang dibina ditolak.

Jadual 4.23 Korelasi Antara Kepimpinan Dengan Lokus Kawalan Luaran

	Lokus Kawalan Luaran
Kepimpinan	-0.069

Hipotesis 7: Terdapat hubungan di antara kepemimpinan dengan efikasi sendiri

Jadual 4.24 menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara kepemimpinan dengan efikasi sendiri, $r(431) = 0.327$, $p < .05$. Oleh yang demikian, hipotesis yang dibina diterima. Justeru kepemimpinan itu berkait dengan efikasi sendiri. Hasil analisis ini menunjukkan bahawa semakin tinggi skor kepemimpinan yang diperoleh, maka semakin tinggi tahap efikasi sendiri seseorang itu.

Jadual 4.24 Korelasi Antara Kepimpinan Dengan Efikasi Kendiri

	Efikasi Kendiri
Kepimpinan	0.327*

* $p < .05$

Hipotesis 8: Terdapat hubungan di antara lokus kawalan dalaman dengan efikasi sendiri

Jadual 4.25 menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara lokus kawalan dalaman dengan efikasi sendiri, $r(431) = 0.379$, $p < .05$. Maka, hipotesis yang dibina diterima. Dengan itu lokus kawalan dalaman adalah berkait dengan efikasi diri responden.

Jadual 4.25 Korelasi Antara Lokus Kawalan Dalaman Dengan Efikasi Kendiri

	Efikasi Kendiri
Lokus Kawalan Dalaman	0.379*

* $p < .05$

Hipotesis 9: Terdapat hubungan di antara lokus kawalan luaran dengan efikasi sendiri

Hasil analisis dan Jadual 4.26 pula menunjukkan lokus kawalan luaran tidak berhubungannya secara langsung dengan efikasi sendiri, $r(431) = -0.068$, $p > .05$. Dengan itu lokus kawalan luaran dikatakan tidak berkait dengan efikasi sendiri.

Jadual 4.26 Korelasi Antara Lokus Kawalan Luaran Dengan Efikasi Kendiri

	Efikasi Kendiri
Lokus Kawalan Luaran	-0.068

Hipotesis 10: Terdapat perbezaan tahap pematuhan perintah tetap mengikut kumpulan jawatan di Jabatan Penjara Malaysia.

Kajian turut menganalisis perbezaan pemboleh ubah mengikut kumpulan jawatan pegawai di Jabatan Penjara Malaysia. Jadual 4.27 mendapati tiada perbezaan yang signifikan dalam pematuhan perintah tetap mengikut kategori kumpulan jawatan, $t(431) = -1.49$, $p > .05$.

Jadual 4.27 Perbezaan Pematuhan Perintah Tetap Mengikut Kumpulan Jawatan

	Kumpulan	N	Min	S.P	t
Pematuhan Perintah	Pengurusan & Profesional	81	3.20	0.40	-1.49
Tetap	Pelaksana	352	3.28	0.45	

Berdasarkan nilai min juga, tahap pematuhan itu tidak berbeza secara ketara iaitu nilai min bagi kumpulan pengurusan dan profesional adalah 3.20 dengan nilai sisihan piawainya sebanyak 0.40 manakala nilai min bagi kumpulan pelaksana adalah 3.28 dengan nilai sisihan piawainya sebanyak 0.45. Maka, hipotesis yang dibina ditolak.

Hipotesis 11: Terdapat perbezaan kepimpinan mengikut kumpulan jawatan di Jabatan Penjara Malaysia.

Jadual 4.28 menunjukkan terdapat perbezaan tahap kepimpinan mengikut kumpulan jawatan, $t(431)=6.36$, $p<.05$. Berdasarkan nilai min, tahap kepimpinan kumpulan pengurusan dan profesional didapati berbeza daripada kumpulan pelaksana. Tahap kepimpinan kumpulan pengurusan dan profesional adalah lebih tinggi berbanding tahap kepimpinan kumpulan pelaksana.

Jadual 4.28 Perbezaan Kepimpinan Mengikut Kumpulan Jawatan

	Kumpulan	N	Min	S.P	t
Kepimpinan	Pengurusan & Profesional	81	211.30	16.80	6.36*
	Pelaksana	352	197.18	22.51	

* $p<.05$

Hipotesis 12: Terdapat perbezaan lokus kawalan dalaman mengikut kumpulan jawatan di Jabatan Penjara Malaysia.

Jadual 4.29 menunjukkan lokus kawalan dalaman tidak berbeza secara mengikut kategori kumpulan jawatan, $t(431)= 0.51$, $p>.05$. Berdasarkan nilai min juga, tahap pematuhan itu kumpulan pengurusan dan profesional tidak berbeza secara ketara dengan tahap pematuhan kumpulan pelaksana. Maka, hipotesis yang dibina ditolak.

Jadual 4.29 Perbezaan Lokus Kawalan Dalaman Mengikut Kumpulan Jawatan

Kumpulan			N	Min	S.P	t
Lokus	Kawalan	Pengurusan & Profesional	81	18.63	2.93	0.51
Dalaman		Pelaksana	352	18.43	3.17	

Hipotesis 13: Terdapat perbezaan lokus kawalan luaran mengikut kumpulan jawatan di Jabatan Penjara Malaysia.

Merujuk Jadual 4.30 min lokus kawalan luaran, kumpulan pengurusan dan profesional adalah lebih tinggi daripada kumpulan pelaksana. Perbezaan di antara kedua-dua kumpulan ini adalah signifikan, $t(431) = 3.30, p < .05$.

Jadual 4.30 Perbezaan Lokus Kawalan Luaran Mengikut Kumpulan Jawatan

Kumpulan			N	Min	S.P	t
Lokus	Kawalan	Pengurusan & Profesional	81	17.84	4.42	3.30*
Luaran		Pelaksana	352	16.17	4.02	

* $p < .05$

Ini menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan antara lokus kawalan luaran kumpulan pengurusan dan profesional dengan kumpulan pelaksana. Maka, hipotesis yang dibina diterima.

Hipotesis 14: Terdapat perbezaan efikasi sendiri mengikut kumpulan jawatan di Jabatan Penjara Malaysia.

Jadual 4.31 menunjukkan terdapat perbezaan efikasi diri kumpulan pengurusan dan profesional dengan kumpulan pelaksana secara signifikan, $t(431) = 2.08, p < .05$. Efikasi

diri kumpulan pengurusan dan profesional adalah lebih tinggi daripada kumpulan pelaksana.

Jadual 4.31 Perbezaan Efikasi Kendiri Mengikut Kumpulan Jawatan

	Kumpulan	N	Min	S.P	t
Efikasi Kendiri	Pengurusan & Profesional	81	40.95	4.70	2.08*
	Pelaksana	352	39.76	4.50	

* $p < .05$

Hipotesis 15: Terdapat perbezaan pematuhan perintah tetap mengikut jantina.

Jadual 4.32 mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam pematuhan perintah tetap mengikut jantina, $t(431) = -1.923$, $p > .05$. Nilai min lelaki dan perempuan dilihat sebagai tidak berbeza secara ketara. Maka, hipotesis yang dibina ditolak.

Jadual 4.32 Perbezaan Pematuhan Perintah Tetap Mengikut Jantina

	Jantina	N	Min	S.P	t
Pematuhan Perintah Tetap	Lelaki	339	3.24	0.43	-1.923
	Perempuan	94	3.34	0.48	

Hipotesis 16: Terdapat perbezaan kepimpinan mengikut jantina.

Jadual 4.33 menunjukkan tidak terdapat perbezaan tahap kepimpinan mengikut jantina, $t(431) = -0.113$, $p > .05$. Berdasarkan nilai min juga mendapati tahap kepimpinan lelaki tidak berbeza secara ketara daripada tahap kepimpinan perempuan. Oleh yang demikian, hipotesis yang dibina ditolak.

Jadual 4.33 Perbezaan Kepimpinan Mengikut Jantina

	Jantina	N	Min	S.P	t
Kepimpinan	Lelaki	339	199.70	22.29	-0.113
	Perempuan	94	200.05	22.12	

Hipotesis 17: Terdapat perbezaan lokus kawalan dalaman mengikut jantina.

Jadual 4.34 mendapati tiada perbezaan lokus kawalan dalaman mengikut jantina, $t(431) = -0.22$, $p > .05$. Berdasarkan nilai min juga mendapati tahap kepimpinan lelaki didapati tidak berbeza secara ketara daripada tahap kepimpinan perempuan. Oleh yang demikian, hipotesis yang dibina ditolak.

Jadual 4.34 Perbezaan Lokus Kawalan Dalaman Mengikut Jantina

	Jantina	N	Min	S.P	t
Lokus Kawalan Dalaman	Lelaki	339	18.45	3.21	-0.22
	Perempuan	94	18.53	2.80	

Hipotesis 18: Terdapat perbezaan lokus kawalan luaran mengikut jantina.

Hasil dapatan dalam Jadual 4.35 menunjukkan terdapat perbezaan dalam lokus kawalan luaran mengikut jantina, $t(431) = 2.71$, $p < .05$. Min lokus kawalan luaran bagi perempuan adalah 15.47 dan sisihan piawai 3.96 manakala lokus kawalan luaran lelaki pula adalah 16.77 dan sisihan piawai adalah 4.16. Hasil analisis ini menunjukkan terdapat perbezaan lokus kawalan luaran antara lelaki dan perempuan. Oleh itu, hipotesis yang dibina diterima.

Jadual 4.35 Perbezaan Lokus Kawalan Luaran Mengikut Jantina

	Jantina	N	Min	S.P	t
Lokus Kawalan Luaran	Lelaki	339	16.77	4.16	2.71*
	Perempuan	94	15.47	3.96	

*p<.05

Hipotesis 19: Terdapat perbezaan efikasi sendiri mengikut jantina.

Mengikut jadual 4.35 perbezaan efikasi sendiri mengikut jantina adalah tidak signifikan, $t(431) = -0.050$, $p > .05$. Nilai min efikasi sendiri lelaki itu tidak berbeza daripada nilai tahap efikasi sendiri perempuan. Oleh itu, hipotesis yang dibina ditolak.

Jadual 4.36 Perbezaan Efikasi Kendiri Mengikut Jantina

	Jantina	N	Min	S.P	t
Efikasi Kendiri	Lelaki	339	39.97	4.76	-0.050
	Perempuan	94	40.00	3.72	

Hipotesis 20: Terdapat pengaruh faktor psikologi terhadap pematuhan perintah tetap.

Faktor psikologi yang paling mempengaruhi dalam pematuhan perintah tetap juga dikaji. Analisis regresi pelbagai mudah bagi melihat sejauh mana faktor kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri menyumbang kepada kecenderungan untuk mematuhi perintah tetap komisioner jeneral penjara di Jabatan penjara Malaysia. Hasil kajian mendapati nilai R^2 yang diperoleh adalah sebanyak 0.025, dengan itu faktor psikologi

hanya dapat meramal sebanyak 2.5%. Nilai F yang diperoleh pula adalah signifikan iaitu $F(3,429) = 3.677, p < .05, R^2 = 0.025$.

Jadual 4.37 mendapati bahawa di antara kedua-dua pemboleh ubah, faktor kepimpinan dan efikasi sendiri merupakan peramal yang signifikan terhadap pematuhan perintah tetap di mana, $t = 2.690, p < .05$ dan $t = -2.172, p < .05$. Sementara lokus kawalan bukan merupakan peramal sama ada luar atau dalam yang signifikan kepada pematuhan perintah tetap, $t = -0.875, p > .05$.

Selain itu, berdasarkan nilai β yang diperoleh bagi kedua-dua peramal signifikan, kepimpinan merupakan peramal yang paling tinggi menyumbang kepada pematuhan perintah tetap iaitu sebanyak $\beta = 0.137$. Ini bermakna faktor kepimpinan hanya menyumbang sebanyak 13.7% dan faktor efikasi sendiri pula sebanyak 11.7% kepada pematuhan perintah tetap. Namun, faktor efikasi sendiri didapati menyumbang kepada pengurangan terhadap pematuhan perintah tetap dengan dapatan bahawa semakin tinggi efikasi sendiri seseorang itu, semakin rendah tahap pematuhan perintah tetapnya.

Kesimpulannya, walaupun model ini secara keseluruhannya mempunyai nilai varians yang rendah bagi meramal hubungan di antara ketiga-tiga pemboleh ubah dengan pematuhan perintah tetap, namun dua daripada pemboleh ubah tersebut iaitu kepimpinan dan efikasi sendiri merupakan peramal yang signifikan terhadap pematuhan perintah tetap. Berikut merupakan persamaan regresi bagi kedua-dua peramal yang digunakan

iaitu menggantikan sebarang nilai X bagi kedua-dua pemboleh ubah tersebut, kita dapat meramal nilai Y iaitu pematuhan perintah tetap.

Jadual 4.37 Analisis Regresi Mudah Mengikut Pembolehubah

Pembolehubah	B	SE B	β	t
Kepimpinan	0.003	0.001	0.137	2.690*
Lokus Kawalan Dalaman	0.005	0.008	0.037	0.688
Lokus Kawalan Luaran	0.005	0.005	-0.044	-0.875
Efikasi Kendiri	-0.011	0.005	-0.117	-2.172*

BAB LIMA

PERBINCANGAN

5.1 Pengenalan

Bab ini membincangkan dapatan kajian yang telah ditunjukkan dalam Bab empat dengan menghuraikan setiap faktor yang terlibat berdasarkan hipotesis yang dibina. Kesemua keputusan kajian yang diperoleh daripada analisis data dibincangkan dengan bantuan kajian-kajian lepas. Oleh itu, dalam perbincangan ini pengkaji akan mengemukakan penerangan sebab munasabah secara terperinci yang dapat menerangkan keputusan yang diperoleh.

5.2 Tahap Pematuhan Perintah Tetap, Kepimpinan, Lokus Kawalan dan Efikasi Kendiri

Kajian ini melihat tahap pematuhan perintah tetap, kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi kendiri dalam kalangan kakitangan penjara. Sebanyak 30 institusi penjara di Malaysia terlibat dan seramai 433 orang responden yang diambil dalam kajian ini. Berdasarkan kepada hasil kajian didapati tahap pematuhan perintah tetap berada pada skala tiga bintang. Ini dilihat berdasarkan kepada keputusan pengauditan dalam penarafan bintang dan pemarkahan bagi setiap institusi penjara di Malaysia. Majoriti institusi penjara mempunyai tahap yang tinggi iaitu pada skala tiga bintang manakala tujuh institusi yang berada pada skala empat bintang iaitu tahap paling tinggi. Hasil kajian turut mendapati min tahap kepimpinan dalam kalangan kakitangan penjara berada pada tahap yang tinggi. Justifikasi kebanyakan kakitangan penjara mempunyai

keimpinan yang tinggi terutamanya dalam kalangan kumpulan pengurusan dan profesional. Bagi tahap lokus kawalan, min berada pada tahap yang sederhana. Manakala min efikasi sendiri berada pada tahap yang tinggi. Berdasarkan hasil kajian dilihat tiada kakitangan penjara yang mempunyai tahap efikasi sendiri yang rendah. Ini menunjukkan majoriti kakitangan penjara mempunyai keupayaan yang tinggi dalam melakukan sesuatu kerja.

5.3 Hubungan Di Antara Kepimpinan Dengan Tahap Pematuhan Perintah Tetap Dalam Kalangan Kakitangan Penjara

Berdasarkan keputusan kajian ini kepimpinan didapati berhubung dengan pematuhan perintah tetap. Keadaan ini bersesuaian dengan sikap yang diperlukan dalam kalangan kakitangan penjara. Setiap anggota mestilah berdisiplin dan mempunyai sikap kepimpinan yang tinggi supaya ianya dapat menjadi *role model* kepada kakitangan penjara dan juga banduan. Hasil kajian ini menyokong pernyataan Abdul Ghani Abdullah (2005) bahawa kepimpinan memberi kesan utama terhadap pematuhan arahan. Walaupun kajian ini melihat empat gaya kepimpinan dengan pematuhan, tetapi dua antara gaya tersebut dilihat mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan pematuhan arahan pengetua. Kajian ini juga menunjukkan tahap kepimpinan yang tinggi mempengaruhi tahap komitmen guru-guru dan pencapaian organisasi dapat ditingkatkan. Walaupun kajian ini dilakukan ke atas pengetua sekolah, namun, konsepnya hampir sama iaitu kepimpinan mempengaruhi seseorang itu untuk mematuhi arahan.

Dapatan kajian ini juga hampir menyerupai kajian yang dilakukan oleh Schwarzwald et al. (2001) yang bertujuan melihat jenis kepimpinan dan pematuhan dalam kalangan pegawai polis terhadap kuasa. Walaupun begitu, kajian ini mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara kedua-dua jenis kepimpinan dengan tahap pematuhan arahan. Menurut kajian ini, jenis kepimpinan yang dilihat adalah jenis lembut dan jenis kasar. Dapatan menunjukkan jenis kepimpinan yang kasar lebih tinggi korelasinya dengan pematuhan berbanding dengan jenis kepimpinan yang lembut. Namun, kedua-duanya tetap berkorelasi positif dengan pematuhan pegawai polis.

Selain itu, tahap kepimpinan juga mempengaruhi pencapaian matlamat. Kajian yang dijalankan oleh Andi Audryanah (2007) melihat hubungan antara kepimpinan pengetua dengan pencapaian akademik sekolah. Hasil kajian menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepimpinan dengan pencapaian akademik sekolah. Walaupun kajian melihat pencapaian akademik, namun ini boleh dikaitkan dengan kepuasan kerja sekali gus pematuhan arahan. Ini berkemungkinan kerana dengan adanya kepuasan kerja, guru-guru mudah mengikut arahan yang diberikan oleh pengetua.

5.4 Hubungan Di Antara Lokus Kawalan Dalaman Dengan Tahap Pematuhan Perintah Tetap Dalam Kalangan Kakitangan Penjara.

Keputusan kajian mendapati lokus kawalan dalaman tidak berhubungan dengan pematuhan perintah tetap. Dapatan kajian ini hampir menyerupai dengan kajian yang dilakukan oleh Lee *et al.* (2008) yang melihat hubungan antara lokus kawalan dengan

pematuhan arahan dalam kalangan pesakit. Hasil kajian menunjukkan tiada hubungan antara lokus kawalan dalaman dengan pematuhan arahan.

Namun, hasil kajian tidak menyamai dengan kajian yang dilakukan oleh Rappaport, Landman, Fenton dan Levine (1986). Hasil kajian mereka menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara lokus kawalan dalaman dengan pematuhan arahan. Menurut pengkaji, dengan adanya lokus kawalan yang tinggi akan menjadikan seseorang itu lebih mematuhi arahan.

Kajian yang dijalankan oleh Judge dan Bono (2001) melihat perkaitan antara lokus kawalan dalaman dengan kepuasan kerja dan pencapaian kerja. Dapatan menunjukkan wujud hubungan yang positif antara lokus kawalan dalaman dengan kepuasan kerja dan pencapaian kerja. Ini menunjukkan lokus kawalan dalaman lebih berkait dengan kepuasan kerja dan pencapaian kerja berbanding mematuhi arahan.

5.5 Hubungan Di Antara Lokus Kawalan Luaran Dengan Tahap Pematuhan Perintah Tetap Dalam Kalangan Kakitangan Penjara.

Hasil kajian mendapati lokus kawalan luaran tidak mempunyai hubungan dengan tahap pematuhan perintah tetap. Dapatan kajian ini disokong oleh kajian yang dilakukan oleh Lee *et al.* (2008) yang mengkaji hubungan antara lokus kawalan dengan pematuhan arahan dalam kalangan pesakit. Mereka mendapati hubungan lokus kawalan luaran tidak berkait dengan pematuhan arahan.

5.6 Hubungan Di Antara Efikasi Kendiri Dengan Tahap Pematuhan Perintah Tetap Dalam Kalangan Kakitangan Penjara.

Keputusan kajian menunjukkan bahawa tidak terdapat hubungan antara efikasi kendiri dengan pematuhan perintah tetap. Hasil ini menunjukkan faktor efikasi kendiri seseorang itu tidak berkait terhadap pematuhan arahan. Efikasi kendiri lebih merujuk kepada seseorang itu berkeupayaan dalam melakukan kerja. Maka, kesimpulannya kebolehan seseorang itu melakukan kerja tidak hubungan dengan pematuhan arahan yang diberikan.

Walaupun bagaimanapun, kajian yang dilakukan oleh Zrinyi, Juhasz, Balla, Katonaz, Ben, Kakuk dan Pall (2003) tidak selari dengan dapatan kajian pengkaji. Pengkaji-pengkaji tersebut melihat efikasi kendiri seseorang dalam diet terhadap tingkah laku pematuhan. Hasil menunjukkan wujudnya hubungan antara efikasi kendiri dengan pematuhan arahan. Namun, ini kemungkinan kajian mereka tertumpu kepada kesihatan bukan pekerjaan.

5.7 Terdapat Hubungan Antara Kepimpinan Dengan Lokus Kawalan Dalam

Keputusan yang diperoleh menunjukkan kepimpinan berkait dengan lokus kawalan dalaman. Maknanya semakin tinggi lokus kawalan dalaman seseorang semakin tinggi kepimpinannya.

Namun, hasil kajian ini tidak menyerupai dengan kajian yang dilakukan oleh John (2010) mendapati tidak terdapat hubungan antara kepimpinan dengan lokus kawalan.

Walau bagaimanapun, berdasarkan kajian lepas yang dikatakan oleh John (2010) mendapati kepimpinan mempengaruhi lokus kawalan seseorang.

5.8 Terdapat Hubungan Antara Kepimpinan Dengan Lokus Kawalan Luaran

Hasil kajian menunjukkan tidak terdapat hubungan antara kepimpinan dengan lokus kawalan luaran. Ini menunjukkan tahap kepimpinan seseorang tidak berkait dengan lokus kawalan luaran individu.

Hal ini berkemungkinan kerana kepimpinan lebih merujuk kepada dalaman seseorang seperti sifat berdisiplin manakala lokus kawalan luaran pula merujuk kepada kepercayaan individu terhadap sesuatu tindakan. Oleh sebab itu, kepimpinan tidak berkait dengan lokus kawalan luaran.

5.9 Hubungan Antara Kepimpinan Dengan Efikasi Kendiri

Keputusan kajian mendapati kepimpinan itu berhubung secara positif dan signifikan dengan efikasi kendiri. Apabila seseorang pekerja mempunyai disiplin dan sikap kepimpinan yang tinggi keupayaan individu untuk melakukan sesuatu kerja juga adalah tinggi.

Hasil dapatan ini disokong oleh kajian yang dilakukan oleh Zaidatol Akmaliah, Teng Lung Kiu, Foo Say Fook, Zakaria dan Jegak (2011) yang mendapati kepimpinan berkait secara signifikan dengan efikasi kendiri. Dengan itu semakin tinggi pengalaman kepimpinan, maka semakin tinggi efikasi kendiri seseorang itu.

Dapatan kajian ini juga hampir menyerupai kajian yang dilakukan oleh Andri Audryanah (2007) yang melihat korelasi antara kepemimpinan dengan efikasi sendiri dalam kalangan pengetua sekolah. Hasil analisis mendapati hubungan antara kepemimpinan dengan efikasi sendiri sangat kuat dan positif.

5.10 Hubungan Antara Lokus Kawalan Dalaman dengan Efikasi Kendiri

Berdasarkan keputusan yang diperolehi, lokus kawalan dalaman didapati berkait secara signifikan dengan efikasi sendiri. Dengan itu orang yang berlokus kawalan tinggi akan lebih berefikasi dirinya.

Hasil kajian ini tidak menyerupai kajian yang dijalankan oleh Dublin (2009) yang melihat hubungan antara lokus kawalan dan efikasi sendiri terhadap tempoh pekerjaan. Dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan antara lokus kawalan dengan efikasi sendiri tetapi berkorelasi secara negatif. Dublin menyatakan bahawa tempoh pekerja yang lama bertahan di dalam organisasi adalah apabila individu itu mempunyai efikasi sendiri yang tinggi dan lokus kawalan dalaman. Ini juga menunjukkan bahawa lokus kawalan dalaman lebih mempengaruhi seseorang itu untuk berada lebih lama dengan pekerjaannya.

5.11 Hubungan Antara Lokus Kawalan Luaran dengan Efikasi Kendiri

Dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat hubungan antara lokus kawalan luaran dengan efikasi sendiri. Ini menunjukkan bahawa lokus kawalan luaran tidak memberi pengaruh terhadap efikasi sendiri seseorang.

5.12 Perbezaan Tahap Pematuhan Perintah Tetap Mengikut Kumpulan Jawatan

Keputusan kajian yang diperoleh menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan antara pematuhan perintah tetap mengikut kumpulan jawatan. Walau bagaimanapun, merujuk kepada analisis, kumpulan pelaksana mempunyai min yang agak tinggi sedikit berbanding min kumpulan pengurusan dan profesional dalam pematuhan perintah tetap.

Hal ini demikian menunjukkan kumpulan pelaksana lebih patuh kepada pihak atasan berbanding dengan kumpulan pengurusan dan profesional. Ini berkemungkinan, kumpulan pelaksana telah dilatih untuk lebih mematuhi arahan daripada jawatan yang lebih tinggi daripada mereka. Kumpulan pengurusan dan profesional merupakan pihak yang memberi arahan manakala kumpulan pelaksana pula lebih menerima dan melaksana arahan.

5.13 Perbezaan Tahap Kepimpinan Mengikut Kumpulan Jawatan

Seterusnya, merujuk kepada dapatan kajian menunjukkan terdapat perbezaan kepimpinan mengikut kumpulan jawatan. Dapatan kajian menunjukkan tahap kepimpinan bagi kumpulan pengurusan dan profesional lebih tinggi berbanding tahap kepimpinan kumpulan pelaksana.

Dengan itu kumpulan pengurusan dan profesional mempunyai kepimpinan yang lebih tinggi berbanding kumpulan pelaksana. Keputusan ini dilihat bersesuaian kerana kumpulan pengurusan dan profesional sepatutnya mempunyai tahap kepimpinan yang lebih tinggi bagi memimpin orang bawahannya. Maka, disebabkan itu kumpulan

pelaksana akan lebih mematuhi arahan daripada pegawai atasan kerana sikap kepimpinan yang ada dalam pegawai pengurusan dan professional adalah tinggi.

5.14 Perbezaan Tahap Lokus Kawalan Dalaman Mengikut Kumpulan Jawatan

Berdasarkan keputusan kajian yang diperoleh mendapati tiada perbezaan antara lokus kawalan dalaman mengikut kumpulan jawatan. Analisis menunjukkan min lokus kawalan dalaman antara kumpulan jawatan pengurusan dan profesional dan kumpulan jawatan pelaksana mempunyai perbezaan yang tidak ketara.

Ini juga menunjukkan lokus kawalan dalaman nampaknya tidak ditentukan oleh jenis kumpulan jawatan. Baik kumpulan pengurusan dan professional ataupun kumpulan pelaksana, min lokus kawalan dalaman adalah sama.

Hal ini bermakna kedua-dua jawatan mempunyai lokus kawalan dalaman yang setara. Ini berkemungkinan kerana matlamat kerja bagi kedua-dua kumpulan lebih disebabkan oleh lokus kawalan luaran berbanding dengan lokus kawalan dalaman. Oleh sebab itu, tiada perbezaan antara kedua-dua jawatan ini dalam lokus kawalan dalaman.

5.15 Perbezaan Tahap Lokus Kawalan Luaran Mengikut Kumpulan Jawatan

Keputusan kajian menunjukkan lokus kawalan luaran berbeza mengikut kumpulan jawatan. Lokus kawalan pengurusan dan profesional adalah lebih tinggi berbanding dengan lokus kawalan luaran pelaksana. Justeru kumpulan pengurusan dan profesional lebih memilih alasan persekitaran sebagai punca kepada apa saja kekurangan diri

berbanding kumpulan pelaksana. Dengan kata lain mereka berkecenderungan untuk menyalahkan orang lain apabila menghadapi apa-apa masalah jika dibandingkan dengan pelaksana.

Hal ini kerana kumpulan pengurusan dan profesional lebih cenderung mempunyai lokus kawalan luaran berbanding kumpulan pelaksana. Kumpulan pengurusan dan profesional berkemungkinan lebih cenderung memberi komitmen terhadap pekerjaan kerana persekitaran luaran seperti arahan daripada pihak tertinggi dan ingin menjadi contoh kepada kumpulan pelaksana. Oleh yang demikian, lokus kawalan luaran didapati berbeza berdasarkan kepada kedua-dua kumpulan.

5.16 Perbezaan Tahap Efikasi Kendiri Mengikut Kumpulan Jawatan

Merujuk kepada dapatan kajian menunjukkan terdapat perbezaan efikasi kendiri mengikut kumpulan jawatan. Min efikasi kendiri bagi kumpulan pengurusan dan profesional lebih tinggi berbanding min kumpulan pelaksana.

Hal ini menggambarkan keupayaan kerja bagi kumpulan pengurusan dan profesional lebih tinggi berbanding kumpulan pelaksana bersesuaian dengan pangkat mereka.

5.17 Perbezaan Tahap Pematuhan Perintah Tetap Mengikut Jantina

Berdasarkan keputusan yang diperoleh menunjukkan tidak terdapat perbezaan pematuhan perintah tetap mengikut jantina. Ini menunjukkan bahawa tahap pematuhan antara lelaki dan perempuan hampir sama. Namun, min pematuhan perintah tetap bagi

perempuan agak tinggi sedikit berbanding min pematuhan perintah tetap lelaki. Ini kerana sikap perempuan lebih tegas (Norsiah, 2004) dan cenderung untuk mematuhi setiap arahan berbanding dengan kaum lelaki.

Ini berkemungkinan kedua-dua jantina tersebut berada di dalam bidang pekerjaan yang sama dan mereka seharusnya mempunyai sikap pematuhan perintah yang tinggi tanpa mengira perbezaan gender. Oleh sebab itu, tahap pematuhan perintah antara lelaki dan perempuan hampir sama.

Hasil kajian ini hampir menyerupai kajian yang dilakukan oleh Norsiah (2004) yang melihat sikap terhadap cukai mengikut gender. Kajian ini mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan sikap terhadap cukai antara lelaki dan perempuan. Walaupun sikap tegas perempuan agak tinggi sedikit berbanding lelaki, namun perbedaannya tidak ketara. Oleh itu, dikatakan sikap tegas antara lelaki dan perempuan serta pematuhan arahan ke atas cukai hampir sama.

Walau bagaimanapun, kajian yang dijalankan oleh Kasipillai dan Hijattullah (2006) juga melihat pematuhan arahan terhadap cukai berdasarkan perbezaan jantina. Hasil kajian mendapati terdapat perbezaan yang signifikan antara lelaki dan perempuan ke atas pematuhan arahan. Hasil kajian juga mendapati bahawa perempuan lebih mematuhi arahan berbanding lelaki. Ini menunjukkan bahawa sikap perempuan lebih mematuhi arahan berbanding lelaki.

5.18 Perbezaan Tahap Kepimpinan Mengikut Jantina

Dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan antara kepimpinan mengikut jantina. Analisis menunjukkan min kepimpinan antara lelaki dan perempuan mempunyai perbezaan yang tidak ketara. Oleh itu, dilihat tahap kepimpinan antara kedua-dua jantina hampir sama.

Ini berkemungkinan kedua-dua jantina tersebut berada di dalam bidang pekerjaan yang sama dan mereka seharusnya mempunyai sikap kepimpinan yang tinggi tanpa mengira perbezaan gender. Oleh sebab itu, tahap kepimpinan antara lelaki dan perempuan hampir sama.

Walau bagaimanapun, berdasarkan kepada kajian oleh Andi Audryanah (2007) mendapati bahawa terdapat perbezaan tahap kepimpinan mengikut jantina di mana perempuan lebih mempunyai sikap kepimpinan yang tinggi berbanding lelaki. Ini menunjukkan bahawa perbezaan jantina turut memberi kesan secara tidak langsung kepada kepimpinan.

5.19 Perbezaan Tahap Lokus Kawalan Dalaman Mengikut Jantina

Seterusnya, keputusan yang diperoleh menunjukkan tidak terdapat perbezaan lokus kawalan dalaman mengikut jantina. Min lokus kawalan dalaman bagi kedua-dua jantina hampir setara.

Ini berkemungkinan kedua-dua jantina tersebut berada di dalam alam pekerjaan yang sama dan mereka seharusnya mempunyai lokus kawalan dalaman yang kukuh tanpa mengira perbezaan gender. Oleh sebab itu, tahap lokus kawalan dalaman antara lelaki dan perempuan hampir sama.

Hasil dapatan ini selari dengan kajian yang dijalankan oleh kajian Azizi *et al* (2003) yang melihat lokus kawalan dan perbezaan antara jantina. Dapatan kajian mendapati tidak terdapat perbezaan lokus kawalan mengikut jantina.

Walau bagaimanapun, kajian Takaki dan Yano (2006) mendapati terdapat perbezaan yang signifikan tahap lokus kawalan dalaman mengikut jantina. Hasil kajian mendapati tahap lokus kawalan dalaman bagi perempuan lebih tinggi berbanding lelaki.

5. 20 Perbezaan Tahap Lokus Kawalan Luaran Mengikut Jantina

Dapatan kajian menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan tahap lokus kawalan luaran mengikut jantina. Min lokus kawalan luaran bagi lelaki lebih tinggi berbanding min lokus kawalan luaran perempuan.

Namun, hasil dapatan ini tidak selari dengan kajian yang dijalankan oleh kajian Azizi *et al* (2003) yang melihat lokus kawalan dan perbezaan antara jantina. Dapatan kajian mendapati tidak terdapat perbezaan lokus kawalan mengikut jantina. Walau bagaimanapun, pengkaji berpendapat kemungkinan perempuan lebih cenderung untuk beremosi dan dipengaruhi oleh dalaman. Tidak seperti lelaki yang mana lebih melihat

kepada persekitaran luar. Oleh itu, pendapat tersebut menyokong dapatan kajian ini di mana lelaki lebih cenderung mempunyai lokus kawalan luaran.

Hasil dapatan ini juga selari dengan dapatan Takaki dan Yano (2006) di mana terdapat perbezaan yang signifikan lokus kawalan luaran mengikut jantina. Lelaki dikatakan lebih mempunyai lokus kawalan luaran berbanding perempuan. Oleh yang demikian, bersesuaian dengan dapatan bahawa min lokus kawalan luaran bagi lelaki lebih tinggi berbanding min lokus kawalan luaran perempuan. Hal ini menunjukkan bahawa kemungkinan kakitangan penjara lelaki cenderung untuk mempunyai lokus kawalan luaran.

5.21 Perbezaan Tahap Efikasi Kendiri Mengikut Jantina

Hasil kajian menunjukkan terdapat perbezaan efikasi kendiri mengikut jantina. Berdasarkan kepada analisis, min efikasi kendiri perempuan agak tinggi sedikit berbanding min efikasi lelaki. Ini menunjukkan bahawa keupayaan perempuan melakukan kerja lebih tinggi sedikit berbanding lelaki.

Hal ini kerana berkemungkinan kepesatan pembangunan negara menyebabkan kaum perempuan kini lebih bersifat *multi-functional* di mana perempuan mempunyai peranan yang pelbagai. Kaum perempuan juga (Zakaria, 2005) lebih mementingkan nilai kerja berbanding kaum lelaki.

Hasil kajian yang dijalankan oleh Takaki dan Yano (2006) yang melihat perbezaan gender terhadap efikasi sendiri tidak menyamai dengan dapatan kajian. Kajian ini mendapati bahawa perempuan lebih berefikasi sendiri berbanding lelaki. Ini menunjukkan bahawa terdapat perbezaan antara lelaki dan perempuan terhadap efikasi sendiri.

5.22 Pengaruh Faktor Psikologi Terhadap Pematuhan Perintah Tetap

Berdasarkan kepada analisis regresi, terdapat dua faktor yang mempengaruhi pematuhan perintah tetap kakitangan penjara iaitu faktor kepimpinan dan efikasi sendiri. Hasil kajian ini menunjukkan bahawa faktor kepimpinan dan efikasi sendiri diperlukan dalam diri seseorang untuk mematuhi arahan. Kepimpinan merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam pematuhan perintah tetap. Ini kemungkinan kerana kepimpinan berhubung kait dengan disiplin. Secara tidak langsung, sikap disiplin yang tinggi menyebabkan pegawai-pegawai penjara mempunyai sikap kepimpinan. Ini selari dengan kajian Schwarzwald *et al* (2001) berpendapat bahawa kepimpinan merupakan salah satu faktor psikologi dalam mempengaruhi pematuhan arahan dalam diri seseorang itu.

Selain kepimpinan, efikasi sendiri juga didapati mempengaruhi terhadap pematuhan perintah tetap. Individu yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi secara tidak langsung akan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap tugasnya dan sentiasa berusaha dengan gigih supaya matlamat tugasannya tercapai (Andi Audryanah, 2007).

Namun, hubungan antara efikasi sendiri dengan pematuhan perintah tetap dilihat songsang di mana semakin tinggi efikasi sendiri, semakin rendah tahap pematuhan perintah tetap. Pengkaji berpendapat bahawa tahap efikasi sendiri yang tinggi menunjukkan individu kreatif dan inovatif. Seperti yang diketahui, arahan daripada pihak atasan adalah sesuatu yang mengongkong pekerjaanya untuk lebih berkreatif serta berinovatif. Oleh yang demikian, individu ini berkemungkinan tidak sesuai untuk bekerja dalam pekerjaan yang mengikatnya untuk mengikut peraturan.

Secara umumnya, kajian ini dilakukan bertujuan untuk mengkaji pengaruh faktor kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri ke atas pematuhan perintah tetap kakitangan penjara di Jabatan Penjara Malaysia. Sampel kajian terdiri daripada pegawai dan kakitangan Jabatan Penjara Malaysia iaitu daripada gred KX17 hingga 54. Terdapat 30 institusi penjara seluruh Malaysia yang terlibat.

Hasil kajian mendapati tahap pematuhan perintah tetap oleh institusi-institusi penjara adalah tinggi iaitu kebanyakannya berskala tiga bintang. Tahap kepimpinan kalangan kakitangan penjara didapati berada pada tahap tinggi. Ini bersesuaian dengan pekerjaan mereka di mana kakitangan penjara perlulah mempunyai sikap kepimpinan yang tinggi. Tahap efikasi sendiri kakitangan penjara juga didapati tinggi manakala tahap lokus kawalan didapati sederhana. Kebanyakan lokus kawalan kakitangan penjara dilihat lebih terarah kepada lokus kawalan dalaman.

Berdasarkan kepada keputusan kajian, hanya kepimpinan sahaja yang didapati berkorelasi secara signifikan dengan pematuhan perintah tetap. Hubungan antara kepimpinan dan pematuhan perintah tetap juga adalah positif di mana semakin tinggi tahap kepimpinan kakitangan penjara, semakin tinggi tahap pematuhan perintah tetap. Namun, jika dilihat kepada analisis regresi mendapati bahawa selain faktor kepimpinan, faktor efikasi sendiri juga didapati mempengaruhi pematuhan perintah tetap. Efikasi sendiri dilihat berhubungan songsang dengan pematuhan perintah tetap di mana semakin tinggi efikasi sendiri, semakin rendah pematuhan perintah tetap.

Kajian juga melihat hubungan antara ketiga-tiga pemboleh ubah iaitu kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri. Keputusan menunjukkan terdapat hubungan antara ketiga-tiga pemboleh ubah tersebut. Ini menunjukkan bahawa ketiga-tiga pemboleh ubah berkait antara satu sama lain dalam mempengaruhi pematuhan perintah tetap.

Berdasarkan kepada keputusan juga, tiada perbezaan antara pematuhan perintah tetap, kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri mengikut kumpulan jawatan. Perbezaan min antara kumpulan pengurusan dan profesional dan kumpulan pelaksana dilihat tidak ketara dan hampir menyamai. Begitu juga dengan perbezaan jantina, keputusan menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan antara lelaki dan perempuan dengan pematuhan perintah tetap, kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri. Min antara kedua-dua jantina juga hampir menyamai dan tiada perbezaan yang ketara.

5.23 Implikasi Kajian

Implikasi dapatan kajian lebih tertumpu pada Jabatan Penjara Malaysia. Hal ini kerana dengan dapatan kajian ini, Jabatan Penjara Malaysia dapat melihat dari perspektif positif dan negatif.

Kajian yang dilakukan ini dapat memberi implikasi positif kepada Jabatan Penjara Malaysia khususnya kalangan kakitangan penjara itu sendiri. Hal ini kerana kajian yang dilakukan mengenai pengaruh faktor-faktor psikologi terhadap pematuhan perintah tetap dalam kalangan kakitangan penjara dapat memberi pengetahuan kepada pegawai-pegawai penjara bahawa faktor-faktor ini sebenarnya berkait dengan diri seseorang dalam mematuhi peraturan atau arahan. Menerusi kajian ini, pihak Jabatan Penjara Malaysia dapat mempertingkatkan lagi tahap pematuhan perintah tetap dalam kalangan kakitangan penjara. Secara tidak langsung, hubungan antara kumpulan pengurusan dan profesional dan kumpulan pelaksana juga lebih baik kerana tidak wujud perselisihan faham atau bertentangan pendapat.

Pengkaji juga berpendapat dengan merujuk kepada kajian ini, pihak tertentu dapat melakukan sesuatu yang mungkin boleh meningkatkan tahap kepatuhan serta tahap kepimpinan kakitangan penjara. Sebagai contohnya, pihak atasan mungkin boleh mengendalikan suatu program atau kursus-kursus yang berkaitan dengan efikasi sendiri. Pengkaji juga berpendapat nilai atau kesedaran sendiri juga merupakan salah satu aspek penting untuk mempengaruhi seseorang itu untuk mematuhi perintah tetap. Oleh yang demikian, pengkaji mencadangkan bahawa pihak tertentu menekankan juga aspek

disiplin yang mana mungkin mempengaruhi seseorang dalam meningkatkan tahap pematuhan, kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri.

Selain itu, pihak Jabatan Penjara Malaysia dapat mengaplikasikan faktor-faktor psikologikal yang ada dalam usaha mengubah diri mereka ke arah yang positif bagi mencapai apa yang diperlukan dalam sesebuah organisasi seperti meningkatkan lagi komitmen kerja serta disiplin terhadap kerja. Dapatan kajian ini juga bermanfaat kepada kakitangan penjara secara keseluruhannya di mana dapatan kajian ini mendorong kakitangan penjara untuk lebih berusaha bagi meningkatkan prestasi mereka daripada sederhana kepada cemerlang. Secara tidak langsung, ini dapat meningkatkan atau penambahbaikan institusi penjara di Malaysia.

5.24 Limitasi Kajian

Terdapat beberapa limitasi dalam menjalani kajian ini. Antaranya adalah jumlah responden yang tidak sama rata antara lelaki dan perempuan. Hal ini kerana majoriti kakitangan penjara adalah kaum lelaki. Maka, jumlah responden lelaki yang didapati agak banyak berbanding responden perempuan. Hal ini berkemungkinan boleh mempengaruhi generalisasi terhadap perbezaan jantina kakitangan penjara. Jumlah responden dari segi kumpulan jawatan juga tidak seimbang di mana kumpulan pelaksana lebih ramai berbanding kumpulan pengurusan dan profesional. Maka, ini juga memberi kesan dalam menganalisis perbezaan dari segi kumpulan jawatan.

Seterusnya, pengkaji juga agak meragui kejujuran responden dalam menjawab soal selidik yang diberikan. Responden didapati tidak jujur dengan jawapan yang diberikan kerana ada sesetengah responden sibuk melakukan kerja. Sebagai contoh, soal selidik kepimpinan juga mempunyai banyak item dan berkemungkinan responden merasa bosan untuk menjawabnya dan menjawab dengan sambil lewa sahaja.

Selain itu, kajian ini tidak dapat mengelak daripada bias responden yang mana responden cenderung untuk menunjukkan *social desirability bias*. Responden cenderung untuk menjawab apa yang dirasakan membawa pandangan baik terhadap diri mereka. Tambahan pula, stigma masyarakat yang merasakan sesiapa yang mempunyai banyak sikap yang negatif adalah bermasalah mempengaruhi responden dalam menjawab soal selidik. Oleh yang demikian, bias dalam kejujuran responden menjawab soal selidik yang diberikan memberi kesan terhadap prevalens sebenar.

5.25 Cadangan

Kajian yang dilakukan ini diharap dapat memberikan impak dan membuka mata kepada sesetengah pihak yang berkenaan. Terdapat beberapa cadangan yang dikemukakan bagi mengatasi kelemahan-kelemahan dalam kajian yang telah dibincangkan. Di samping itu juga dapat membantu pengkaji akan datang dalam melakukan penerokaan yang lebih mendalam dan terperinci serta penambahbaikan kajian ini.

Pengkaji akan datang perlu menyeimbangkan bilangan jantina responden di mana responden perempuan seharusnya ditambah supaya hampir menyamai dengan responden

lelaki. Begitu juga dengan kumpulan jawatan, pengkaji akan datang perlulah menyeimbangkan bilangan antara kumpulan pengurusan dan profesional dan kumpulan pelaksana supaya tahap-tahap faktor yang dikaji akan nampak lebih jelas.

Selain itu, faktor soal selidik juga perlu ditambah baik. Kemungkinan pengkaji akan datang boleh mengkaji gaya kepimpinan dalam kalangan kakitangan penjara dan kesannya terhadap pematuhan arahan. Begitu juga dengan soal selidik lokus kawalan. Pengkaji menggunakan soal selidik lokus kawalan yang umum. Maka, pengkaji yang akan datang dicadangkan menggunakan soal selidik yang agak khusus, contohnya melihat lokus kawalan dalaman dan luaran. Oleh itu, pengkaji yang akan datang dapat melihat dengan lebih jelas lokus kawalan individu tersebut. Ini kerana lokus kawalan luaran merangkumi persekitaran luaran seperti upah, tempat kerja dan orang lain, manakala lokus dalaman hanya merangkumi dalaman seseorang sahaja.

Pengkaji akan datang juga dicadangkan agar menggunakan metod campuran iaitu kajian akan datang melakukan penerokaan dengan menggunakan kaedah kuantitatif dan juga kualitatif. Dengan menggunakan metod campuran ini dapat membantu pengkaji memahami dengan lebih mendalam mengenai pematuhan perintah tetap dan implikasinya. Di samping itu, pengkaji akan datang dapat meneroka secara mendalam faktor-faktor yang mempengaruhi pematuhan perintah tetap dan kemungkinan akan memperoleh dapatan yang tidak dijangkakan apabila melakukan kaedah kualitatif.

Seterusnya, pengujian faktor lain kepada kakitangan penjara juga dicadangkan untuk kajian akan datang. Pengkaji hanya melihat faktor dalaman sahaja iaitu kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri. Berdasarkan kepada pemerhatian pengkaji, kemungkinan tahap pematuhan perintah tetap juga disebabkan oleh faktor luaran seperti penguatkuasaan dan pemantauan. Hal ini kerana mereka terpaksa patuh untuk mengelakkan hukuman. Oleh yang demikian, pengkaji akan datang juga boleh melihat faktor luaran yang mempengaruhi pematuhan arahan.

5.26 Kesimpulan

Secara keseluruhannya, faktor psikologi memainkan peranan penting dalam diri seseorang. Hal ini kerana faktor psikologi bertindak dalam mempengaruhi seseorang itu untuk mematuhi arahan dan sekali gus meningkatkan komitmen kerja terutama dalam kalangan badan beruniform. Pegawai dan kakitangan penjara dilihat sebagai salah satu aset negara bagi mengurangkan berlakunya kes-kes jenayah dan sekali gus mencapai kecemerlangan negara. Adanya peningkatan dalam kes kesalahan-kesalahan serius dalam penjara menyebabkan pegawai dan kakitangan itu sendiri memerlukan komitmen dan disiplin yang tinggi. Maka, pematuhan arahan atau perintah tetap dalam kalangan pegawai dan kakitangan penjara amat penting bagi mengelakkan berlakunya lagi insiden-insiden dalam penjara. Berdasarkan kepada kajian-kajian terdahulu, pematuhan arahan dikaitkan dengan faktor psikologi seperti faktor kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri. Walau bagaimanapun, kajian-kajian tersebut banyak dilakukan ke atas pesakit, pelajar dan guru sekolah. Kajian berkenaan pengaruh kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri terhadap pematuhan arahan kurang dilakukan dalam

kalangan pekerja badan beruniform seperti jabatan penjara, polis mahupun tentera. Oleh itu, kajian ini melihat faktor-faktor tersebut ke atas pegawai dan kakitangan penjara di Malaysia.

Oleh itu, kajian ini menekankan tentang tahap pematuhan arahan atau perintah tetap yang dilihat melalui skala bintang dan peratus. Hubungan antara faktor kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri dengan pematuhan perintah tetap dikenal pasti. Kajian turut mengenal pasti perbezaan pematuhan perintah tetap, kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri mengikut kumpulan jawatan sama ada kumpulan pengurusan dan profesional dan kumpulan pelaksana. Kajian juga mengenal pasti perbezaan pematuhan perintah tetap, kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri mengikut jantina. Antara ketiga-tiga faktor psikologi turut diuji menggunakan regresi mudah bagi mengenal pasti faktor yang dominan terhadap pematuhan perintah tetap.

Secara ringkasnya, dikatakan bahawa tahap pematuhan perintah tetap dalam kalangan pegawai dan kakitangan penjara berada dalam keadaan yang memuaskan dan baik. Namun, pematuhan perintah tetap dilihat berbeza di antara penjara-penjara di Malaysia. Oleh sebab itu, perlu adanya latihan-latihan dan tumpuan terhadap faktor yang mempengaruhi bagi meningkatkan dan menyamaratakan tahap pematuhan. Kepimpinan dilihat mempunyai hubungan yang signifikan dengan pematuhan perintah tetap manakala lokus kawalan dan efikasi sendiri tidak mempunyai hubungan dengan pematuhan perintah tetap. Berdasarkan kumpulan jawatan, dilihat kepimpinan, lokus kawalan dan efikasi sendiri mempunyai perbezaan dan hanya pematuhan perintah tetap

tiada perbezaan mengikut pematuhan. Bagi jantina pula, hanya lokus kawalan sahaja yang mempunyai perbezaan yang signifikan.

Namun selain faktor psikologi, faktor utama dalam pematuhan perintah tetap adalah penguatkuasaan dan pemantauan daripada pihak atasan. Pemantauan terus menjadi agenda dalam mengawal sesebuah organisasi. Maka, pihak tertentu boleh melakukan sesuatu untuk meningkatkan pematuhan perintah tetap bukan disebabkan penguatkuasaan dan pemantauan tetapi disebabkan oleh diri sendiri yang mana berkait dengan faktor psikologikal.

Oleh yang demikian, pihak-pihak tertentu perlu melakukan sesuatu tindakan yang bijak dalam meningkatkan institusi penjara di Malaysia. Oleh itu, dengan beberapa kelemahan dan cadangan yang telah disarankan dalam kajian ini, diharapkan pengkaji yang akan datang dapat memperbaiki lagi dalam meningkatkan ke signifikan dan ketepatan kajian ini. Hasil kajian ini dapat membantu jabatan penjara membina modul dan menekankan latihan supaya pegawai dan kakitangan penjara lebih berkepimpinan dan mempunyai efikasi sendiri yang tinggi sekali gus meningkatkan kepatuhan mereka terhadap perintah tetap.

RUJUKAN

- Abdul Ghani Abdullah, Abd. Rahman Abd, Aziz & Mohammed Zohir Ahmad. (2008). *Gaya-gaya kepimpinan dalam pendidikan*. Kuala Lumpur: PTS Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Abdul Rahman Abor. (1994). *Kepemimpinan pendidikan bagi perbaikan dan peningkatan pengajaran*. Yogyakarta: Nur Cahaya.
- Ainon Mohd. (2005). *Panduan menggunakan teori motivasi di tempat kerja* (Ed. Ke-3.). Kuala Lumpur: PTS Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Ainon Mohd. 2005. *Teori dan teknik kepimpinan panduan aplikasi di tempat kerja* (Ed. Ke-3.). Pulau Pinang: PTS Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Andi Audryanah Md. Noor. (2007). *Kepemimpinan pengajaran dan efikasi sendiri pengetua sekolah menengah dan hubungannya dengan pencapaian akademik sekolah*. (Tesis Sarjana Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia, 2007).
- Azizi Yahaya, Abdul Razak Zaiden, Sharifudin Ismail & Zanariah Abdul Rahman. (2003). Hubungan di antara lokus kawalan dengan pencapaian akademik di kalangan pelajar-pelajar Sekolah Menengah Teknik. Kertas dibentangkan di National Seminar Memperkasakan Sistem Pendidikan. Puteri Pan-Pacific, Johor Bahru: Johor Bahru.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1994). Self-Efficacy. Dalam Ramachaudran, V. S (Ed.). *Encyclopedia of Human Behavior*, 4, 71-81. New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1986). *The social foundations of thought and action*. Eaglewood Cliffs, Nj: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1989a). Regulation of cognitive processes through perceived self-efficacy. *Development Psychology*, 25, 729-735.
- Bandura, A. (1989b). A social-cognitive theory of action. Dalam Forgas, J. P. & Innes, M. J. (Eds.) *Recent Advances in Social Psychology: An International Perspective*. North Holland: Elsevier.
- Bandura, A. (1994). Social cognitive theory and exercise of control over HIV infection. Dalam DiClemente, R.& Peterson, J. (Eds.) *Preventing AIDS: Theories and Methods of Behavioral Interventions*. New York: Plenum.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: WH Freeman.

- Baharom Mohamad & Mohamad Johdi Salleh. (2009). Kecemerlangan modal insan. Kertas dibentangkan di Seminar Pembangunan Modal Insan 2009. Kota baharu: Kelantan
- Behling, O. & Law, K. S. (2000). *Translating questionnaires and other research instruments: problem and solutions*. USA: Sage Publications.
- Bradshaw, R. J. & Gilbrech, J. A. (2002). Self-esteem's relationship to locus of control, anxiety, body image, depression, gender and age.
Diambil daripada: <http://webpages.csus.edu/~sac65152/selfesteem%20study.htm>
- Breckler, S., Olson, J. & Wiggins, E. (2006). *Social psychology alive*. USA: Thompson Learning Inc.
- Brice, D. J. & Sassenrath, J. M. (1978). Effects of locus of control, task instructions and belief on expectancy of success. *Journal of Social Psychology*, 104, 97-105.
- Brisling, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1 (3), 185-216.
- Bryman, A. (1992). *Charisma and leadership in organizations*. London: Sage.
- Cialdini, R. B. & Goldstein, N. J. (2004). Social influence: compliance and conformity. *Annual Review of Psychology*, 55, 591-621.
- Cohen, M. A. (1998). Monitoring and enforcement of environment policy. Dalam Tietenberg, T. & Folmer, H. (pnyt). *International Yearbook of Environmental and Resource Economics 2005/2006*. United Kingdom: Edward Elgar Publishers.
- Creer, T. (2007). Managing your illness: Importance of self-efficacy.
Diambil daripada: http://www.manageyourillness.com/archives/2007/02/the_importance_of_selfefficacy.php.
- Daft, R. L. (2008). *The leadership experience*. (Ed. Ke-4.). USA: Thomson Higher Education.
- Dublin, D. S. (2009). *The relationship between self-efficacy and locus of control and employment duration of women on temporary assistance to needy families*. ProQuest Disertasi dan Tesis.
Diambil daripada: <http://udini.proquest.com/view/the-relationship-between-self-pqid:1965507071/>
- Gupta, B. (2009). Impact of compliance with superior's bases of power on subordinates' satisfaction and performance. *The Journal of Malaysian Institute of Management*, 44(1), 41-56.

- Hadari Nawawi. (1987). *Administrasi pendidikan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Haiman, F. S. (1951). *Group leadership and democratic action*. USA: The Riverside Press.
- Hampson, S. E. (1988). *The constructive of personality: An introduction*. (Ed. Ke-2.). London: Routledge.
- Hatter, B. M. (1997). *Compliance: Regulation and environment*. United Kingdom: Clarendon Press.
- Heslin, P. A. & Klehe, U. C. (2006). *Encyclopedia of industrial/Organizational psychology*. Charlotte: SAGE Publications, Inc.
- Howell, J. M. & Shamir, B. (2005). The role of followers in the charismatic leadership process: Relationship and their consequences. *Academy of Management Review*, 30 (3), 96-112.
- Hughes, R. L., Ginnett, R. C. & Curphy, G. R. (1993). *Leadership: Enhancing the lesson of experiences*. Sydney: Mc Graw Hill.
- Hughes, R., Ginnett, R. & Gordon, C. (2006). *Leadership*. Boston, MA: McGraw Hill.
- Hsu, Y. R. (2011). Work-family conflict and job satisfaction in stressful working environments: The moderating roles of perceived supervisor support and internal locus of control. *International Journal of Manpower*, 32(2), 233-248.
- Ishak Mad Shah. (2006). *Kepimpinan dan hubungan interpersonal dalam organisasi*. Johor: Universiti Teknologi Malaysia.
- Jabatan Penjara Malaysia. (2009). Portal rasmi Jabatan Penjara Malaysia. Diambil daripada: <http://www.prison.gov.my>.
- Jackson, J. W. (2002). Enhancing self-efficacy and learning performance. *The Journal of Experimental Education*, 70(3), 243-254.
- Jamal, A. (2004). Impact of enforcement and co-management activity on compliance behavior of fishermen in peninsular Malaysia. (Tesis Doktor Falsafah, Universiti Utara Malaysia, 2004).
- Jamal@Nordin Yunus. (2009). Hubungan antara kepimpinan transformasi dan budaya organisasi dengan organisasi pembelajaran di sekolah harapan negara kategori Sekolah Kebangsaan dan Sekolah Jenis Kebangsaan luar bandar. (Tesis Ijazah Doktor Falsafah, Universiti Utara Malaysia, 2009).
- James, A., & Wright, P. (1993). Perceived locus of control: Occupational stress in the ambulance service. *Journal of managerial Psychology*, 8(5), 3-8.

- Jazmi Md. Isa. (2009). Gaya kepemimpinan pengetua dan kepuasan kerja guru: kajian perbandingan antara SMKA dengan SMK. (Tesis Sarjana Sains, Universiti Utara Malaysia, 2009).
- Jegede, O., Fan, R. Y. K., Chan, M. S. C., Yum, J. & Taplin, M. (1999). *Locus of control and metacognition in open and distance learning: A comparative study of low and high achievers*. Hong Kong: The Open University of Hong Kong.
- John, D. (2010). Leadership style and organizational commitment: The moderating effect of locus of control. *Prosiding ASBBS*. 17(1), Las Vegas: United Stated.
- Jorih Md. Saad. (2009). Tingkah laku kepimpinan pengajaran dan kepimpinan transformasional dalam kalangan pengetua kanan dan pengetua biasa di sekolah cemerlang serta pengaruhnya ke atas komitmen guru. (Tesis Sarjana Pendidikan, Universiti Utara Malaysia, 2009).
- Judge, T. A. & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits- self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control and emotional stability with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86 (1), 80-92.
- Karimi, R. & Alipour, F. (2011). Social support and job stress: moderation role of locus of control. *Journal of Asian Scientific Research*, 1 (6), 285-290.
- Kasipillai, J. & Hijattulah, A. J. (2006). Gender and ethnicity differences in tax compliance. *Asian Academy of Management Journal*, 11 (2), 73-88.
- Kodish, S. (2006). The paradoxes of leadership: The contribution of Aristotle. *Leadership*, 2, 451-468.
- Kuperan, K. & Sutinen, J. G. (1998). Blue water crime: deterrence, legitimacy and compliance in fisheries. *Law and Society Review*, 32(2), 309-338.
- Laporan Akhir "Kajian Inventori Penyelidikan Pembangunan Sosial di Malaysia 2001-2005". Kajian Mengenai Gender, Wanita, Keluarga dan Masyarakat.
Diambil daripada: <http://www.kpwkm.gov.my/portal/uploadpdf/KIPPSBab3.pdf>.
- Lee, S. J., Ahn, S. J. & Kim, T. W. (2008). Patient compliance and locus of control in orthodontic treatment: A prospective study. *American Journal of Orthodontics and Dentofacial Orthopedics*, 133 (3), 5-11.
- Lefcourt, H. M. (1981). *Research with the locus of control construct*. New York: Academic Press.
- Lefton, L. A. (2000). *Psychology*. (Ed Ke-7.). Boston: Alyn and Bacon.

- Liu, Y., Lavelle, E. & Andris, J. (2002). Effect of online instruction on locus of control and achievement motivation. Kerta dibentangkan di AERA Annual Conference. New Orleans: United State.
- Maddux, J. E. (2002). Self-efficacy: The power of believing you can. Dalam Snyder, C. R. & Lopez, S. J. (2007). *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications.
- Maxwell, J. C. (1998; 2007). "21 laws leadership evaluation" in the 21 irrefutable laws of leadership: 10th anniversary edition. Nashville: Thomas Nelson Publisher.
- Mbugua, R. W. (2011). The effect of locus of control and work values among potential employees. (Thesis Emporia State University, 2011).
- Mearns, J. (2009). The social learning theory of Julian B. Rotter.
Diambil daripada: <http://psych.fullerton.edu/jmearns/rotter.htm>.
- Meier, L., Semmer, N., Elfering, A. & Jacobshagen, N. (2008). The double meaning of control: Three-way interactions between internal resources, job control, and stressors at work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(3), 244-258.
- Mustafa Haji Daud. (1994). *Pengurusan Islam*. Kuala Lumpur: Utusan Publication & Distributors Sdn. Bhd.
- Ng, T., Sorensen, K. & Eby, L. (2006). Locus of control at work: A meta analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 27(8), 1057-1087.
- Ngalim Purwanto. (1997). *Administrasi dan supervisi pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Norsiah Ahmad. (2004). Sikap terhadap cukai daripada perspektif gender. *AKADEMIKA*, 65, 125-135.
- Northouse, P. G. (2010). *Leadership: Theory and practice*. (Ed. Ke-5.). Amerika: SAGE Publications, Inc.
- Paglis, L. L & Green, S. G. (2002). Leadership self-efficacy and managers' motivation for leading change. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 215-235.
- Pihie, Z. A. L. (2003). *Asas kepimpinan transformational dalam pendidikan. pengurusan dan kepimpinan pendidikan: Satu langkah ke hadapan*. Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- Rappaport, L., Landman, G., Fenton, T. & Levine, M. D. (1986). Locus of control as predictor of compliance and outcome in treatment of encopresis. 109 (6), 1061-1064. Diambil daripada: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/3783331>.

- Reed, P., Gourley, G., Herrier, R. & Gourley, D. (t.th). *The impact of locus of control on compliance*. USA: University of Tennessee.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robinson, J. P., Shaver, P. R. & Wrightsman, L. S. (1991). *Measure of personality and social psychological attitudes*. California: Academic Press Inc.
- Rohaty, Marwan Zaid, Noriah & Saemah. (2009). The relationship of control and academic achievement and gender in a selected Higher Education Institution in Jordan. Kertas dibentangkan di 8th WSEAS International Conference on Education and Educational Technology (EDU '09). Genova: Italy.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80, 609.
- Rozmi Ismail. (2011). *Psikologi sosial*. Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Rumtini Iksan. (2003). Kepimpinan transformational kepala sekolah sltp dan korelasinya dengan manajemen instruksional di beberapa sekolah di Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*.
Diambil daripada: <http://www.depdiknas.go.id/jurnal/38/kepimpinan%20transformasional.htm>.
- Sadler, P. (2003). *Leadership*. Great Britain: Biddles Ltd. Guildfor & King's Lynn.
- Sapora Sipon & Justina Esther Gubud. (2002). Gaya kepemimpinan pengetua dengan kepuasan kerja guru: ke arah perkembangan profesion perguruan. Kertas dibentangkan di Seminar profesion perguruan kebangsaan. Bangi: Selangor.
- Saxena, A. (2008). *Enterprise contrast management: A practical guide to successfully implementing an ECM solution*. USA: J.Ross Publishing.
- Schlenk, E. A. & Hart, L. K. (1984). Relationship between health locus of control, health value and social support and compliance of persons with diabetes mellitus. *Diabetes Care*, 7 (6), 566-574.
- Schunk, D. H. & Pajares, F. (2002). The development of academic self-efficacy. Dalam Wigfield, A. & Eccles, J. (Eds.). *Development of Achievement Motivation*, 16-31. San Diego: Academic Press.
- Schwarzwald, J., Koslowsky, M. & Agassi, V. (2001). Captain's leadership type and police officers' compliance to power bases. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(3), 273-290.

- Sekaran, U. (2000). *Research methods for business: A skill-building approach* (Ed. Ke-3.). New York: Wiley and Sons, Inc.
- Sovya Desianty. (2005). Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PT pos Indonesia (PERSERO) Semarang. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 2(1), 69-84.
- Spector, P. E. (1988). Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61, 335-340.
- Stoner, J. A. F. & Sindoro, A. (1996). *Manajemen*. Jakarta: Prenhallindo.
- Takaki, J. & Yano, E. (2006). Possible gender differences in the relationships of self-efficacy and the internal locus of control with compliance in hemodialysis patients. *Behavioral Medicine*, 32 (1), 5-11.
- Tyler, T. R. (1990). *Why people obey the law*. New Haven: Yale University Press.
- Wahjosumidjo. (1995). *Kepimpinan kepala sekolah, tinjauan teoritik dan permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. (2002). *Kepimpinan kepala sekolah, tinjauan teoritik dan permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- White, R. E. (2003). *The effective leader*. London: Kogan Page Limited.
- Wilner, A. (1984). *The spellbinders charismatic political leadership*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Wilson, B. D. (2013). *Prison management, correctional officer interactions, and organizational structure: An ethnographic approach*. Capella University.
- Wirawan. (2002). *Kapita selekta teori kepemimpinan: Pengantar untuk praktek dan penelitian*. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia & UHAMKA Press.
- Wogalter, M. S. (2006). *Handbook of warnings*. Amerika: Lawrence Erlbaum Associates.
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, 14(3), 361-384.
- Yukl, G. A. (1981). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

- Zaidatol Akmaliah Lope Pihie, Teng Lung Kiu, Foo Say Fooi, Zakaria Kasa dan Jegak Uli. (2011). Hubungan kepemimpinan transformational pengetua dengan efikasi sendiri guru. Dalam Zaidatol Akmaliah Lope Pihie & Soaib Asimiran: *Transformasi Kepimpinan Pendidikan: Cabaran & Hala tuju*. Ms.65-86.
- Zakaria Kasa. (2005). Nilai kerja pelajar sekolah teknik. Diambil daripada: https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:JVY5P4cfZx0J:www.ideal.upm.edu.my/~ideal/tugasan/bachelor/EDU3044_makalah.pdf+perbezaan+keupayaan+kerja+laki+dan+perempuan...LmFY7A.
- Zrinyi, M., Juhasz, M., Balla, J., Katonaz, E., Ben, T., Kakuk, G. & Pall, D. (2003). Dietary self-efficacy: Determinant of compliance behaviours and biochemical outcomes in haemodialysis patients. *Nephrol Dialysis Transplant*, 18, 1869-1873.