

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PESERTA PROGRAM HOMESTAY DI MALAYSIA

Yusnita Yusof

Wan Abd Aziz Wan Mohd Amin

Mohd Shaladdin Muda

Yahaya Ibrahim

*Universiti Malaysia Terengganu
gsk0982@pps.umt.edu.my*

ABSTRAK

Kertas kerja ini mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan transformasi ke atas komitmen organisasi dalam kalangan peserta program homestay. Empat dimensi kepemimpinan transformasi telah digunakan iaitu pengaruh individu, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual dan pertimbangan individu. Kajian ini melibatkan 304 responden dari program homestay di Malaysia. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi. Hasil analisis regresi menunjukkan bahawa rangsangan intelek ($\beta = 0,275$, $p < 0,00$) adalah peramal utama komitmen organisasi dalam kalangan peserta program homestay. Kajian ini juga mendapati bahawa pengaruh individu, inspirasi motivasi dan pertimbangan individu tidak menyumbang kepada komitmen organisasi dalam kalangan peserta program homestay.

Kata kunci: program Homestay, kepimpinan transformasi, komitmen organisasi

ABSTRACT

This paper examines the influence of transformational leadership style on organizational commitment among participants in homestay program. Four dimensions of transformational leadership were used namely idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation and individual consideration. This study involved 304 respondents from the homestay program in Malaysia. Data was analyzed using descriptive analysis, and multiple regression analysis. From multiple regression analysis, the result showed that intellectual stimulation ($\beta = 0.275$, $p < 0.00$) is the main predictor in organizational commitment among participants in homestay program. The study also found that the individual influence, inspirational motivation and individualized consideration do not contribute to the organizational commitment among participants in homestay program.

Keywords: Homestay program, transformational leadership, organizational commitment

Pendahuluan

Sektor pelancongan merupakan satu sektor yang penting dan mempunyai potensi yang baik untuk terus maju. Sejak enam dekad yang lalu, pelancongan telah mengalami pertumbuhan dan kepelbagaian yang berterusan untuk menjadi salah satu sektor yang terbesar dan paling ekonomi di kebanyakan negara di seluruh dunia (Tourism Malaysia, 2011). Walau bagaimanapun, tidak seperti negara-negara barat, kemajuan industri pelancongan di negara-negara membangun sentiasa perlahan disebabkan oleh kelemahan dalam pentadbiran dan

pendekatan perancangan (Kadir & Jabil, 2010). Kini, sektor pelancongan merupakan sektor kedua terbesar yang menyumbang kepada pendapatan negara selepas sektor pembuatan (Kementerian Pelancongan Malaysia, 2010). Salah satu program pelancongan yang turut menyumbang kepada pendapatan negara adalah melalui program homestay.

Program homestay merupakan sebuah program pelancongan desa yang semakin berkembang di negara kita yang mula dikesan seawal tahun 1970-an di mana ianya bermula di Kampung Cherating Lama, Pahang Kementerian Kebudayaan, Kesenian dan Pelancongan Malaysia (kini dikenali sebagai Kementerian Pelancongan Malaysia) telah memperkenalkan program homestay pada tahun 1988 sebagai salah satu bentuk penginapan alternatif yang ditawarkan kepada pelancong (Kalsom & Nor Ashikin, 2006). Namun secara rasminya, program ini telah dilancarkan pada tahun 1995 oleh Kementerian Kebudayaan, Kesenian dan Pelancongan Malaysia di Temerloh, Pahang. Sehingga Mei 2010, terdapat sejumlah 227 buah kampung dan 2984 orang peserta yang terlibat secara berdaftar dengan Kementerian Pelancongan Malaysia (Kementerian Pelancongan Malaysia, 2010). Pemilihan kampung yang terlibat dibuat secara teliti dan mematuhi garis panduan ketat yang ditetapkan oleh Kementerian Pelancongan demi memastikan hanya homestay Malaysia yang terunggul diketengahkan (Tourism Malaysia, 2010).

Istilah homestay mungkin berbeza di setiap negara. Merriam Webster Dictionary (2012) mendefinisikan homestay sebagai *“a stay at a residence by a traveler and especially by a visiting foreign student who is hosted by a local family”*. Program homestay merupakan salah satu daripada pelancongan berasaskan komuniti yang menawarkan pengalaman alam semula jadi dan gaya hidup desa tempatan kepada pelancong (Jabil et. al, 2011). Melalui program ini, pelancong bukan sahaja akan didedahkan kepada cara hidup di kampung malah mereka juga berpeluang menjalin hubungan rapat dengan keluarga angkat yang mesra menerima kedatangan mereka dan melayan mereka sebagai salah seorang ahli keluarga. Mereka juga akan dapat menikmati pelbagai pengalaman menarik hidup di kampung termasuk mempelajari cara memasak sajian tradisi, didedahkan dengan adat resam masyarakat Melayu dan pelbagai permainan serta kegiatan tradisional masyarakat Melayu (Kementerian Pelancongan Malaysia, 2011). Secara umumnya, konsep utama yang ditekankan bagi produk ini adalah lebih kepada produk pelancongan *lifestyle* atau yang berunsurkan pengalaman (Jabil et al., 2011). Program homestay ini adalah satu produk pelancongan yang unik kepada pelancong kerana menekankan kepada hubungan antara tuan rumah dan tetamu.

Peningkatan ketibaan pelancong sebanyak 21.6% pada tahun 2010 berbanding pada tahun 2009 menggambarkan keperluan terhadap perkhidmatan program homestay meningkat saban tahun. Oleh itu, program homestay perlu diberi perhatian oleh kerajaan bagi mengekalkan kejayaan dan kualiti serta meningkatkan bilangan pengunjung yang datang. Semua aktiviti yang dijalankan memerlukan penyertaan secara sukarela daripada ahli komuniti. Namun begitu, penyertaan sahaja tidak cukup untuk menjayakan aktiviti dan kejayaan program ini. Justeru itu, komitmen daripada setiap individu atau anggota komuniti adalah penting bagi memastikan kejayaan aktiviti dan program memerlukan penglibatan secara sukarela daripada ahli-ahlinya (Benny, 2007). Komitmen organisasi penting dalam sesebuah organisasi kerana melibatkan cara interaksi antara pekerja dan pemimpin (McCroskey, 2007).

Walau bagaimanapun, Liu (2006) mendapati bahawa kekurangan komitmen di kalangan penduduk luar bandar terutamanya adalah disebabkan mereka tidak biasa dengan aktiviti pelancongan. Salah satu faktor utama kejayaan program homestay adalah melalui kepemimpinan dan komitmen yang diberikan oleh komuniti setempat yang melaksanakan program tersebut (Amran & Zainab, 2009; Yahaya & Abdul Rasid, 2010). Sokongan yang

berterusan dari masyarakat setempat adalah menerusi kehadiran pemimpin yang berpengaruh dan dihormati (Amran & Zainab, 2009). Bertepatan dengan itu, setiap homestay yang didaftarkan mempunyai seorang penyelaras atau koordinator yang akan mengelola segala aktiviti dalam program tersebut. Selain itu, terdapat tiga kementerian yang dilantik dan terlibat secara langsung dalam merancang dan melaksanakan program homestay iaitu Kementerian Pelancongan, Kementerian Kemajuan Luar Bandar dan Wilayah serta Kementerian Pertanian dan Industri Asas Tani Malaysia (Yahaya & Abdul Rashid, 2010).

Sorotan Karya

Kepemimpinan merupakan satu subjek yang menarik perhatian kerana sering dikaitkan dengan pengaruh, kuasa dan kekayaan (Khairil Annas, 2009). Apabila topik kepemimpinan diutarakan, fokus utama yang perlu dilihat adalah berkaitan dengan cara dan gaya kepemimpinan yang diamalkan oleh seseorang pemimpin. Pelbagai gaya kepemimpinan telah diperkenalkan oleh pengkaji-pengkaji awal tentang kepemimpinan. Namun begitu, dalam kajian ini pengkaji hanya memilih satu gaya kepemimpinan iaitu kepemimpinan transformasi untuk dibincangkan bersama-sama hasil kajian.

Konsep kepemimpinan transformasi telah diperkenalkan oleh James Mac Gregor Burns pada tahun 1979 di dalam kajiannya berkaitan dengan kepemimpinan politik. Menurut Burns, kepemimpinan transformasi merupakan satu proses di mana pemimpin dan pengikutnya saling bantu membantu untuk meningkatkan motivasi dan moral kepada tahap yang lebih tinggi (Wagner, 2009). Burns telah mengkategorikan kepemimpinan transformasi kepada empat kategori iaitu pemimpin intelek, pemimpin pembaharuan, pemimpin revolusi dan pemimpin transformasi berkarisma. Idea Burns telah dikembangkan oleh Bass yang melihat kepemimpinan transformasi berdasarkan cara bagaimana pemimpin mempengaruhi pengikutnya bagi membolehkan dirinya dipercayai, dikagumi dan dihormati (Khairil Annas, 2009). Oleh sebab itu, pandangan beliau terhadap konsep kepemimpinan ini lebih menjurus kepada kumpulan atau organisasi dan perlu ada kaedah dua hala antara pemimpin dan pengikutnya. Kepemimpinan transformasi mempunyai empat dimensi asal yang dicetuskan oleh Bass 1985 iaitu pengaruh individu, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual dan pertimbangan individu.

Rasid (2007) pula mentafsirkan gaya kepemimpinan transformasi sebagai cara kepemimpinan menyeluruh yang boleh dimanfaatkan ke arah kecemerlangan individu, dan mampu untuk memberikan sumbangan yang bermakna kepada organisasi dan masyarakat. Terdapat empat dimensi kepemimpinan transformasi yang dibincangkan iaitu karisma, pertimbangan individu, stimulasi intelektual dan motivasi inspirasi. Beliau menyatakan bahawa karisma merupakan sifat utama kepemimpinan transformasi yang akan meyakinkan orang bawahan dengan sifat yang dimiliki oleh pemimpin. Sifat ini mampu merealisasikan segala perubahan yang dicadangkan dengan mudah. Rasid (2007) mentafsirkan pertimbangan individu sebagai melihat seseorang individu sebagai unit yang berbeza antara satu sama lain. Stimulasi intelektual pula dilihat sebagai pendekatan yang diambil oleh pemimpin berdasarkan ilmu dan intelektual yang mendorong mereka di bawah seliaannya agar sentiasa berusaha untuk meningkatkan ilmu, melakukan pendekatan yang baru serta mempunyai pemikiran yang imaginatif, kreatif dan inovatif sesuai dengan cabaran dan tuntutan zaman. Manakala motivasi inspirasi dilihat mampu menyuburkan pengaruh pemimpin berkenaan dalam kalangan orang bawahannya melalui penghormatan yang sentiasa diberikan kepada pemimpin. Hubungan yang baik dengan pengikut menjadikan pemimpin sentiasa disenangi oleh pengikutnya.

Pemimpin yang mengamalkan kepemimpinan transformasi merupakan seorang pemimpin yang berwawasan, pemangkin, bermotivasi dan berorientasikan matlamat, berpandangan jauh bersama dengan pengikutnya, dan budaya yang lebih baik (Rolfe, 2011). Kepemimpinan transformasi juga menyediakan hala tuju strategik kepada organisasi, proses untuk peningkatan kualiti, penyelesaian bagi pengambilan dan pengekalan, dan asas bagi masa depan yang mampan.

Konsep komitmen di tempat kerja masih menjadi salah satu konsep yang paling mencabar dan menjadi tumpuan dalam bidang pengurusan, perilaku organisasi dan pengurusan sumber manusia (Cohen, 2003; Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005) yang merujuk kepada orientasi pekerja terhadap organisasi (Kuchinke, Kang & Oh, 2008) serta telah menjangkau lebih dari empat dekad dan kekal sebagai bidang yang diminati kepada penyelidik dan pengamal (Somers, 2009). Konsep komitmen telah diperkenalkan oleh Howard Becker's pada tahun 1960 yang mengaitkan komitmen dengan teori 'side-bet' di mana pekerja komited apabila mereka mempunyai pelaburan tersembunyi atau agak tersembunyi, yang menyebabkan mereka akan terus dalam sesebuah organisasi dan beliau telah mengklasifikasikan komitmen kepada tiga jenis iaitu berterusan, kepaduan dan komitmen kawalan (Kanter, 1968).

Porter *et al.* (1974) pula telah mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keterikatan terhadap organisasi melalui tiga komponen utama iaitu kepercayaan dan penerimaan terhadap matlamat organisasi, kesanggupan untuk berbakti dan berkhidmat untuk organisasi serta keinginan untuk menjadi sebahagian daripada organisasi. Berdasarkan kepada konsep komitmen yang telah diutarakan oleh pengkaji awal, pada tahun 1991, Meyer dan Allen telah mengelaskan komitmen organisasi kepada tiga dimensi utama iaitu komitmen afektif, komitmen berterusan dan komitmen normatif (Meyer & Allen, 1991). Komitmen afektif merujuk kepada keinginan untuk terus kekal dalam sesebuah organisasi kerana kemahuan mereka sendiri. Pekerja yang mempunyai kesedaran terhadap kos yang terpaksa ditanggung sekiranya meninggalkan organisasi merujuk kepada komitmen berterusan. Komitmen normatif pula merujuk kepada perasaan bertanggungjawab untuk terus kekal dalam organisasi kerana ia merupakan satu tindakan yang bermoral.

Komitmen organisasi dapat ditakrifkan sebagai kekuatan seseorang pekerja dalam penglibatan dan identifikasi terhadap organisasi tempat berkhidmat. Ciri-ciri komitmen terbahagi kepada tiga iaitu kepercayaan dan penerimaan terhadap matlamat dan nilai organisasi, kesanggupan untuk meningkatkan usaha yang cukup terhadap organisasi dan keinginan untuk kekal dalam organisasi (Porter, Steers & Boulian, 1974; Porter *et al.*, 1974; Mowday, Steers & Porter, 1979; Singh, Finn & Goulet, 2004).

Individu yang mempunyai komitmen yang tinggi sanggup mengorbankan tenaga (Brewer, 1996) dan cenderung untuk kekal dengan organisasi dalam usaha untuk membantu merealisasikan objektif yang ditetapkan. Walau bagaimanapun, individu yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi tetapi tidak berpuas hati dengan bayaran yang diperolehi atau terhadap pemimpinnya, mereka tidak akan berpuas hati dengan keputusan untuk meneruskan penyertaan dalam aktiviti organisasi (Porter *et al.*, 1974). Terdapat beberapa faktor yang membawa kepada komitmen yang rendah iaitu kekurangan faedah, kurang keyakinan diri, kesukaran mengamalkan budaya, kurangnya hubungan yang baik dan tiada pengiktirafan kepada kakitangan (Junaida, Mahadir & Siti Hajar, 2011).

Kajian lepas oleh para sarjana menunjukkan bahawa kepemimpinan transformasi memberi kesan terhadap individu, kumpulan dan organisasi. Contohnya kajian yang berhubung dengan kesan kepemimpinan transformasi termasuklah kepuasan kerja (Hwa, 2008; Jazmi, 2009;

Horn-Turpin, 2009; Riaz & Haider, 2010), motivasi kerja (Masi & Cooke, 2000; Liu, 2007), tingkah laku pekerja dan prestasi kerja (Mohd Isa, 2000; Boerner, Eisenbeiss, & Griesser, 2007; Reuvers, Engen, Vinkenburg, & Wilson-Evered, 2008; Walumbwa, Avolio, & Zhu, 2008), budaya organisasi (Lim & Cromartie, 2001; Yunus, 2009) dan komitmen organisasi (Liu (2005); McColl-Kennedy & Anderson (2005); Kaihatu & Rini (2007); Emery dan Barker (2007), Farahani, Taghadosi dan Behboudi (2011). Walau bagaimanapun, kurangnya kajian sebelum ini yang mengkaji kepemimpinan transformasi dan komitmen organisasi dalam program homestay di Malaysia.

Objektif kajian ini adalah untuk:

1. Mengenalpasti tahap komitmen organisasi dalam kalangan peserta homestay mengikut faktor demografi.
2. Mengukur pengaruh kepemimpinan transformasi terhadap komitmen organisasi peserta program homestay.

Metodologi

Kajian ini melibatkan 304 responden daripada program homestay di Malaysia. Sampel dipilih dengan menggunakan teknik persampelan secara rawak yang terdiri daripada peserta homestay di Malaysia kecuali Wilayah Persekutuan Labuan. Soal selidik yang dipilih bagi menguji kepemimpinan transformasi yang diamalkan oleh pengerusi atau koordinator di setiap homestay adalah *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)* yang telah dibangunkan oleh Bass & Avolio (1995) dan telah diubahsuai oleh Abdullah (2010). Soal selidik yang digunakan bagi menguji komitmen organisasi ialah *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* yang telah dibangunkan oleh Mowday et. al (1979) dan telah diubahsuai oleh Sharifah Noraida (2009) bagi memastikan ianya bersesuaian dengan kajian ini.

Analisis Dan Perbincangan

Berdasarkan Jadual 1, daripada keseluruhan responden yang terlibat, responden lelaki 33.9% (103 responden) dan perempuan 66.1% (201 responden). Majoriti responden berada dalam umur pertengahan iaitu 34.9% (106 responden) antara 50 hingga 59 tahun, 3.3% (10 responden) yang berumur antara 20 hingga 29, 7.9% (24 responden) berusia antara 30 hingga 39, 28% (85 responden) yang berumur antara 40 hingga 49, dan 26% (79 responden) yang berumur 60 tahun ke atas. Kebanyakan responden telah berkahwin dengan peratusan 78.9% (240 responden) dan 15.1% (46 responden) berstatus janda/balu/duda dan selebihnya 18 responden (5.9%) belum berkahwin. Majoriti daripada responden (63.8%) mempunyai pendapatan RM2000 dan ke bawah, 76 responden (25%) mempunyai pendapatan antara RM2001 ke RM4000, 8.6% (26 responden) mempunyai pendapatan antara RM4001 ke RM6000 dan baki seramai 8 responden (2.6%) mempunyai pendapatan RM6001 dan di atas. Berdasarkan kepada tempoh penyertaan, majoriti responden (180 responden) berkhidmat 60 bulan dan ke bawah, 28.9% terdiri daripada 88 responden yang berkhidmat antara 61 bulan hingga 120 bulan, 10.5% terdiri daripada 32 responden yang terlibat antara 121 bulan hingga 180 bulan dan baki sebanyak 1.3 % responden telah berkhidmat selama 181 bulan dan ke atas.

Jadual 1: Profil Demografi Responden

	Profil	Kekerapan (N=304)	Peratus (%)
Jantina	Lelaki	103	33.9
	Perempuan	201	66.1
Umur	20-29 tahun	10	3.3
	30-39 tahun	24	7.9
	40-49 tahun	85	28.0
	50-59 tahun	106	34.9
	60 tahun dan ke atas	79	26.0
	Bujang	18	5.9
Status Perkahwinan	Berkahwin	240	78.9
	Janda/Balu/Duda	46	15.1
	RM2000 dan ke bawah	194	63.8
Jumlah Pendapatan	RM2001- RM4000	76	25.0
	RM4001-RM6000	26	8.6
	RM6001 dan ke atas	8	2.6
	1 month -60 month	180	59.2
Tempoh Penglibatan	61 month -120 month	88	28.9
	121 month -180 month	32	10.5
	181 month and above	4	1.3

Jadual 2 menunjukkan analisis komitmen organisasi berdasarkan faktor demografi yang dipilih. Ujian T digunakan untuk menganalisis faktor jantina, manakala ujian ANOVA digunakan bagi menganalisis faktor demografi lain iaitu umur, status perkahwinan, jumlah pendapatan dan tempoh penglibatan. Bagi faktor jantina, hasil analisis menunjukkan tidak terdapat perbezaan komitmen antara peserta lelaki dan peserta perempuan dalam program homestay. Hasil kajian ini menyokong kajian yang telah dijalankan oleh Ti-Lin dan Jia (2008) yang mendapati bahawa jantina tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen terhadap organisasi. Namun begitu, kajian oleh Balay (2007) menunjukkan bahawa guru lelaki lebih komited terhadap organisasi berbanding guru perempuan.

Bagi faktor umur, kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan tahap komitmen organisasi peserta program homestay mengikut faktor umur. Walau bagaimanapun, hasil kajian yang dijalankan oleh Balay (2007) menunjukkan bahawa guru yang tua lebih komited berbanding guru muda. Selain itu, hasil kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang positif antara umur dan komitmen terhadap organisasi (Ti-Lin dan Jia, 2008; Magoshi & Chang, 2009). Namun begitu, dengan menggunakan ujian ANOVA, umur tidak mempengaruhi komitmen kakitangan terhadap organisasi (Asri & Hamrila, 2007; Gurses & Demiray, 2009).

Hasil kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara faktor status perkahwinan dengan komitmen peserta program homestay terhadap organisasi. Hasil kajian ini menyokong keputusan kajian yang dijalankan oleh Asri & Hamrila (2007) yang mendapati bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara status perkahwinan dengan komitmen organisasi. Namun begitu, hasil kajian Gurses dan Demiray (2009) mendapati bahawa dari

segi status perkahwinan, kakitangan yang sudah berkahwin lebih komited terhadap kerja berbanding kakitangan bujang. Ini adalah kerana faktor kewangan dan tanggungjawab yang perlu diambil kira. Walau bagaimanapun, hasil kajian Ti-Lin dan Jia (2008) menunjukkan terdapat hubungan yang negatif antara status perkahwinan dan komitmen terhadap organisasi.

Jadual 2. Analisis Komitmen Organisasi Berdasarkan Faktor Demografi

	Jantina	N	Min	Sisihan Piawai	dk	Nilai t	Sig. (P)
Ujian-T	Lelaki	103	4.030	.424	302	0.021	0.588
	Perempuan	201	4.029	.411			
Ujian ANOVA	Sumber	Jumlah Kuasa Dua	dk	Min Kuasa Dua	F	Sig. (P)	
Umur	Antara kumpulan	0.235	4	0.059	0.339	0.852	
	Dalam kumpulan	51.836	299	0.173			
Status Perkahwinan	Antara kumpulan	0.342	2	.171	0.994	0.371	
	Dalam kumpulan	51.730	301	.172			
Jumlah Pendapatan	Antara kumpulan	2.154	3	0.718	4.316	0.005	
	Dalam kumpulan	49.917	300	0.166			
Tempoh Penglibatan	Antara kumpulan	2.207	3	0.736	4.427	0.005	
	Dalam kumpulan	49.864	300	0.166			

Keputusan kajian menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan antara faktor pendapatan dengan komitmen peserta program homestay terhadap organisasi. Ini menunjukkan bahawa faktor pendapatan memainkan peranan yang penting dalam meningkatkan komitmen organisasi dalam kalangan peserta program homestay. Walau bagaimanapun, kajian oleh Asri dan Hamrila (2007) menunjukkan bahawa faktor pendapatan tidak mempengaruhi komitmen pekerja terhadap organisasi.

Bagi faktor tempoh penglibatan dalam program, dapatan kajian menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan antara faktor tempoh penglibatan dengan komitmen peserta program homestay terhadap organisasi. Komitmen organisasi peserta homestay yang telah terlibat antara 121 bulan hingga 180 bulan lebih rendah jika dibandingkan dengan peserta yang telah terlibat selama 120 bulan ke bawah. Ini menunjukkan bahawa peserta program yang masih baru berkhidmat lebih komited dan berpuas hati dengan kepemimpinan yang digunapakai dalam program tersebut. Hasil kajian ini menyokong kajian yang dijalankan oleh Al-Emadi dan Marquart (2007) dengan menggunakan analisis regresi mendapati bahawa tempoh perkhidmatan mempunyai hubungan yang signifikan dan positif dengan ketiga-tiga komitmen afektif, berterusan dan normatif. Keputusan kajian oleh Magoshi dan Chang (2009)

turut mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara tempoh penglibatan dan komitmen organisasi pekerja.

Daripada Jadual 3, didapati hanya satu pembolehubah iaitu stimulasi intelektual merupakan faktor peramal yang mempengaruhi komitmen organisasi. Manakala tiga pembolehubah lain iaitu pengaruh individu, motivasi inspirasi dan pertimbangan individu bukan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Jadual 3 : Jadual Rumusan Model Pengaruh Kepemimpinan Transformasi Terhadap Komitmen Organisasi Peserta Program Homestay

Model	R	R ²	Perubahan R ²	Std. Error of the Estimate
1	.436 ^a	.190	.187	.37379

a. Peramal: (Konstan), Stimulasi Intelektual

Keputusan analisis regresi menunjukkan seperti di Jadual 4, dimensi stimulasi intelektual [F (1, 302) = 70.694, $p < 0.05$] menyumbang sebanyak 19 peratus varians ($R^2 = .190$) terhadap komitmen organisasi. Ini menunjukkan bahawa dimensi stimulasi intelektual ($\beta = .275$, $p < 0.05$) merupakan peramal utama yang mempengaruhi komitmen organisasi. Ini bermakna dimensi stimulasi intelektual merupakan pembolehubah yang mempengaruhi komitmen organisasi di kalangan peserta program homestay. Dalam kajian ini, terdapat tiga dimensi kepemimpinan transformasi yang tidak mempunyai hubungan signifikan dengan komitmen organisasi iaitu pengaruh individu, motivasi inspirasi pertimbangan individu (rujuk Jadual 5).

Jadual 4: Analisis Varians Pengaruh Kepemimpinan Transformasi Terhadap Komitmen Organisasi

	Model	Jumlah Kuasadua	dk	Min Kuasadua	F	Sig.
1	Regresi	9.877	1	9.877	70.694	.000 ^a
	Residul	42.194	302	.140		
	Jumlah	52.071	303			

a. Peramal: (Konstan), Stimulasi Intelektual

b. Pembolehubah Bersandar: Komitmen Organisasi

Jadual 5: Koefisien Pengaruh Kepemimpinan Transformasi Terhadap Komitmen Organisasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B		Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1 (Konstan)	2.972			23.317	.000	
Stimulasi Intelektual	.275		.436	8.408	.000	1.000 1.000
Pengaruh Individu			.098	.888	.375	.223 4.493
Motivasi Inspirasi			.106	1.050	.294	.264 3.795
Pertimbangan Individu			.022	.248	.805	.352 2.845

a. Peramal: (Konstan), Stimulasi Intelektual

b. Pembolehubah Bersandar: Komitmen Organisasi

Kesimpulan

Walaupun sebelum ini banyak penyelidikan berkaitan gaya kepemimpinan telah dijalankan di Malaysia, namun kajian ini memberi tumpuan kepada kepemimpinan transformasi dalam program homestay di Malaysia. Memandangkan program ini masih baru di negara ini, adalah penting untuk mengenal pasti gaya kepemimpinan yang perlu diaplikasi oleh pemimpin dalam program homestay. Kajian ini mempunyai implikasi yang positif bagi pengurusan homestay di mana pihak pengurusan harus memberi tumpuan kepada dimensi kepemimpinan transformasi yang ketara berkaitan dengan komitmen organisasi di kalangan peserta program homestay.

Rujukan

- Abdullah Derahman (2010). Impak gaya komunikasi kepimpinan transformasi dan kesediaan kognitif terhadap perubahan budaya kerja organisasi. Unpublished phd's thesis, Universiti Malaysia Terengganu. Terengganu.
- Amran Hamzah & Zainab Khalifah (2009). *Handbook on community based tourism: How to develop and sustain CBT*. Singapore. Asia-Pacific Economic Cooperation Secretariat.
- Amran Hamzah (2008). Malaysia homestay from the perspective of young japanese tourist: the quest for furusato in Janet Cochrone (Ed). *Asian tourism, growth and change* (pp. 193-207). Amsterdam: Elsevier.
- Al-Emadi, M.A.S & Marquardt, M.J. (2007). Relationship between employees, beliefs regarding training benefits and employees, organizational commitment in a petroleum company in the state of Qatar. *International Journal of Training and Development*, 11(1): 49-69.
- Asri Marsidi, & Hamrila Abdul Latip. (2007). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pekerja di organisasi awam. *Jurnal Kemanusiaan*, 10: 56-64.
- Bahagian Pembangunan Industri (2011). *Statistik terkini program homestay (Julai 2011)*. Kuala Lumpur. Kementerian Pelancongan Malaysia.
- Bass and Avolio in Abdullah Derahman (2010). Impak gaya komunikasi kepimpinan transformasi dan kesediaan kognitif terhadap perubahan budaya kerja organisasi. Unpublished phd's thesis, Universiti Malaysia Terengganu, Terengganu.
- Balay, R. (2007). Predicting conflict management based on organizational commitment and selected demographic variables. *Asia Pacific Education Review*, 8 (2): 321-336.
- Benny, T.V. (2007). Pengaruh sikap dan motivasi terhadap komitmen ahli dalam pelbagai aktiviti rukun tetangga di kawasan rukun tetangga Taman Sri Jelok, Kajang, Selangor. Unpublished master's thesis, Universiti Putra Malaysia.
- Brewer, A.M. (1996). Developing commitment between managers and employees. *Journal of Managerial Psychology*, 11(4): 24-34.

- Gurses, N. & Demiray, E. (2009). Organizational commitment of employees of TV production center (Educational television ETV) for Open Education Faculty, Anadolu University. *The Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*, 8(1), Article 5.
- Jabil mapjabil, Siti Asma' Mohd Rosdi, Munir Shuib & Sharmini Abdullah, 2011. Pembangunan homestay di Wilayah Utara Semenanjung Malaysia: Profil, produk dan prospek. *Malaysia Journal of Society and Space*, 7(2): 45-54.
- Junaida Ismail, Mahadir Ladisma Awis, & Siti Hajar Mohd Amin. (2011). Employee attitudes vs employee affective commitment. *Global Journal of Human Social Science*, 11(7): 77-79.
- Kadir Din & Jabil Mapjabil (2010). *Tourism research in Malaysia: What, which way and so what?* Sintok, Kedah. Universiti Utara Malaysia Press.
- Kaihatu, T. S., & Rini, W. A. (2007). Kepemimpinan transformasi dan pengaruhnya terhadap kepuasan atas kualitas terhadap kerja, komitmen organisasi dan perilaku ekstra peran: Studi pada guru-guru sekolah menengah agama di Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 98(1): 49-61.
- Kalsom Kayat & Nor Ashikin Mohd Nor (2006). Penglibatan ahli komuniti dalam program pembangunan komuniti: Satu kajian ke atas program homestay di Kedah. *Journal of the Social Sciences and Humanities (Akademika)*, 67: 77-102.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: a study of commitment mechanisms in Utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4).
- Kementerian Kemajuan Luar Bandar dan Wilayah (2010). *Pengurusan Homestay*. Retrieved 24 October 2010, from <http://www.infra.gov.my/web/guest/pengurusan-homestay>
- Kementerian Pelancongan Malaysia (2010). *Malaysia tourism key performance indicators 2009*. Kuala Lumpur. Tourism Malaysia.
- Kementerian Pelancongan Malaysia (2010). *Statistik Homestay Sehingga Mei 2010*. Retrieved 16 June 2011, from http://www.motour.gov.my/en/download/cat_view/48-homestay.html
- Kementerian Pelancongan Malaysia (2011). *Activities: Homestay*. Retrieved 24 September 2011, from http://www.tourism.gov.my/activities/?xtvt_id=11
- Khairil Annas Jusoh (2009). *Siri kepimpinan: Evolusi kepimpinan 1. Tinjauan teori-teori terpilih*. Kuala Lumpur. Kasturi Jingga Corporation Sdn. Bhd.
- Lee-Ross, D. & Pryce, J. (2010). *Human resource and tourism: Skill, culture and industry*. Dristol, Buffalo, Toronto: Channel View Publications.
- Liu, A. (2006). Tourism in rural areas: Kedah, Malaysia. *Tourism Management*, 27: 878-889.

- Liu, C.L. (2005). The effects of transformational leadership on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan's Information Technology industry. Unpublished phd's thesis, Nova Southeastern University, United States.
- Magoshi, E. & Chang, E. (2009). Diversity management and the effects on employees' organizational commitment: Evidence from Japan and Korea. *Journal of World Business*, 44: 31-40.
- McColl-Kennedy, J. R., & Anderson, R. D. (2005). Subordinate-manager gender combination and perceived leadership style influence on emotions, self-esteem and organizational commitment. *Journal of Business Research*, 58: 115-125.
- McGehee, N.G., & Andereck, K.L. in Kalsom Kayat (2010). The homestay program in malaysia and its implication for the future in Kadir din, Jabil Mapjabil (Eds). *Tourism research in Malaysia: What, which, why and so what?* (pp. 293-316). Sintok: Universiti Utara Malaysia Press.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*, 1 (1): 61-89.
- Mowday, R.T, Steers, R.M. & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14: 224-247.
- Porter, L.W., Steers, R. & Boulian, P. (1974). *Organizational commitment, job satisfaction and turnover among pasychiatric technician*. Technical Report No.16. California, University of California.
- Porter, L.W., Steers, R., Mowday, R & Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among pasychiatric technician. *Journal of Applied Psychology*, 59 (5): 603-609.
- Rasid Muhamad. (2007). *Kepimpinan transformasional: Konsep dan aplikasinya dalam memantapkan pengajaran dan pembelajaran*. Universiti Teknologi MARA Pahang.
- RNCOS (2009). *Tourism industry, Malaysian tourism industry forecast to 2012: Industry research report*. Delhi, RNCOS E-Services Pvt. Ltd.
- Rolfe, P. (2011). Transformational leadership theory: What every leader needs to know. *Nurse Leader*, 9(2): 54-57.
- Sharifah Noraida (2009). Organizational commitment in public sector: a focus on the East Coast State of Malaysia. Unpublished master's thesis. Universiti Malaysia Terengganu, Terengganu.
- Singh, P., Finn, D. & Goulet, L. (2004). Gender and job attitudes: A re-examination and extension. *Women in Management Review*, 19(7): 345-355.
- The Transformational Leadership Report. (2007). Retrieved 13/1/2012, from www.transformationalleadership.net

- Ti-Lin, C. & Jia, W. (2008). *Workplace learning, job satisfaction, and organizational commitment in small to midsize companies in Taiwan*. Kertas kerja dibentangkan di Academy of Human Resource Development International Research Conference held on 20 February – 24 February 2008 at the Panoma City, America.
- Tourism Malaysia (2010). *Laporan tahunan 2009*. Kuala Lumpur. Tourism Malaysia.
- Tourism Malaysia (2011). *Tourism Today*. Quarterly Issue. Kuala Lumpur. Tourism Malaysia and Ministry of Tourism Malaysia.
- World Tourism Malaysia (UNWTO) (2011). *Tourism highlights: 2011 edition*. World Tourism Organization, Madrid.
- Yahaya Ibrahim & Abdul Rasid Abdul Razzaq (2010). Homestay program and rural community development in malaysia. *Journal of Ritsumeikan Social Sciences and Humanities*, 2: 7-24.