

The Relationship Between Islamic Leadership Practices and Teachers' Organizational
Commitment: A Study in Kelantan State Religious Schools

Ahmad Fakhurrrazy Bin Mohd Zin, Mohamad Khairi Haji Othman

Pusat Pengajian Pendidikan

Universiti Utara Malaysia 06010 UUM Sintok, Kedah Malaysia

ahmad_fakhurrrazy@uum.edu.my

m_khairi@uum.edu.my

Article Info

Page Number: 1743-1762

Publication Issue:

Vol. 71 No. 3 (2022)

ABSTRAK

Kepimpinan Islam merupakan salah satu aspek yang penting untuk mencapai matlamat dan objektif organisasi. Amalan kepemimpinan Islam berhubung rapat dengan komitmen kerja pekerja dalam organisasi. Kajian ini iaitu untuk mengenalpasti tahap amalan kepemimpinan Islam dan komitmen organisasi guru dalam kalangan Guru di sekolah yayasan Islam Kelantan dan untuk mengenalpasti hubungan amalan kepemimpinan Islam dengan komitmen kerja terhadap organisasi serta mengukur pengaruh antara keduanya. Terdapat tujuh dimensi dalam kepemimpinan Islam iaitu ...prinsip kepemimpinan Islam. Kajian ini menggunakan kaedah kajian kuantitatif yang mana set soal selidik telah diedarkan kepada 360 responden yang terdiri guru di sekolah yayasan Islam Kelantan. Data dianalisis menggunakan perisian SPSS Statistik. Hasil analisis deskriptif, didapati amalan Kepimpinan Islam berada ditahap yang tinggi iaitu prinsip komitmen organisasi guru (3.91). Hasil kajian juga mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara prinsip-prinsip kepemimpinan Islam pengetua dengan komitmen organisasi guru di sekolah yayasan Islam Kelantan. Keputusan kajian menunjukkan wujud hubungan yang saling mempengaruhi antara kepemimpinan Islam dan komitmen kerja guru dalam organisasi. Hasil kajian juga mendapati dimensi ...prinsip kepemimpinan Islam lebih dominan berbanding prinsip Islam kepemimpinan yang lain dalam mempengaruhi komitmen kerja guru di yayasan Islam Kelantan. Prinsip-prinsip kepemimpinan Islam seperti prinsip tauhid, syura, keadilan, sabar, akhlak yang terpuji, kepercayaan penuh kepada misi kumpulan, kesedaran sosial dan kepekaan terhadap persekitaran memberi kesan kepada komitmen pekerja terhadap organisasi.

Article History

Article Received: 12 January 2022

Revised: 25 February 2022

Accepted: 20 April 2022

Kata kunci: Prinsip Kepimpinan Islam, Komitmen organisasi, yayasan Islam Kelantan.

PENGENALAN

Definisi Kepimpinan Kepimpinan aspek penting pengurusan sesebuah organisasi. Fungsi utama kepemimpinan dalam Islam ialah melaksanakan syariat Allah S.W.T serta meninggalkan segala larangannya. **Definisi Kepimpinan Islam** Menurut Ibnu Taymiyyah, kepemimpinan adalah sebesar-besar kewajiban dalam Islam. Manakala menurut Hamka, pemimpin perlu melengkapi diri dengan tiga perkara iaitu akal, ilmu dan mantik (logik). **Definisi Kepimpinan Barat**. Yukl (2009) mentakrifkan kepemimpinan sebagai "proses mempengaruhi

orang lain untuk memahami dan bersetuju tentang apa yang diperlukan untuk dilakukan dan bagaimana untuk melakukannya, dan proses memudahkan individu dan kolektif dalam usaha untuk mencapai objektif bersama. Oleh itu, Kepimpinan dalam Islam merupakan proses membimbing dan memberi motivasi kepada pengikut atau ahli organisasi, dalam usaha untuk mencapai tujuan yang jelas dan visi bersama yang diredhai Allah SWT. YIK Institusi Pengajian agama utama di Kelantan merupakan salah satu pusat pendidikan utama di dalam sektor pendidikan agama di Malaysia selain daripada Institusi Pengajian agama di bawah Kementerian Pendidikan Malaysia. YIK memainkan peranan utama di dalam sektor pendidikan di negeri Kelantan dan institusi agama Terulung. Ianya diwujudkan bagi menampung keperluan pendidikan agama di Malaysia. Bagi memastikan perkhidmatan pendidikan agama sentiasa di tahap yang cemerlang, sekolah YIK berperanan menawarkan pendidikan agama serta subjek akademik dan program-program yang memuaskan hati pelanggan. Dalam usaha untuk mencapai matlamat pendidikan agama di negara ini, pentadbiran sekolah YIK harus peka dengan tahap komitmen guru terhadap organisasi bagi memastikan objektif organisasi tercapai. Kepimpinan pengetua yang diamalkan di sekolah Yayasan Islam Kelantan akan mempengaruhi hala tuju strategik, polisi dan struktur organisasi. Hasil kepimpinan pengetua yang mantap, dan warga guru yang komited dapat menghasilkan komitmen dan mutu perkhidmatan yang lebih tinggi memuaskan hati pelanggan serta setaraf dengan institusi pendidikan agama yang lain. Imej institusi agama perlu dijaga supaya masyarakat berpuas hati dengan mutu perkhidmatan yang diberikan dan boleh menyampaikan perkhidmatan yang cemerlang diberikan kepada pihak lain. Kajian ini dipilih berdasarkan kepada suasana pada hari ini bahawa masyarakat telah banyak didedahkan dengan pelbagai konsep dan teori kepimpinan. Malah, mereka masih mencari-cari kaedah menjadi seorang pemimpin yang lebih berkesan. Masyarakat mempercayai bahawa kepimpinan merupakan satu kaedah untuk memperbaiki diri kerana masyarakat akan menilai apa yang dilihat daripada seorang pemimpin. Sehubungan itu, setiap pemimpin hendaklah menghayati kepimpinan Islam dalam setiap organisasi yang mana ia berhubung rapat dengan komitmen pekerja dalam organisasi. Begitu juga dengan bidang pendidikan, pemimpin yang berkesan diperlukan bagi meningkatkan pencapaian sesebuah institusi agama. Di Malaysia, terdapat lebih 400 institusi pengajian agama dan sebahagian besarnya adalah institusi agama yang berdaftar di bawah Kementerian Pendidikan Malaysia. Berdasarkan kajian-kajian lepas, pengkaji memilih untuk memfokuskan institusi agama Islam di Kelantan memandangkan tiada kajian berkaitan kepimpinan Islam dan komitmen terhadap organisasi dilaksanakan di sekolah YIK selama ini. Objektif kajian ini adalah untuk mengenalpasti tahap amalan kepimpinan Islam dalam kalangan pengurusan sekolah YIK dan mengenalpasti hubungan kepimpinan Islam dengan komitmen organisasi guru YIK. Kajian ini adalah penting kepada pihak organisasi untuk melihat tahap prinsip kepimpinan Islam dan hubungannya dengan komitmen terhadap organisasi. Dapatan kajian ini diharapkan dapat memberi kesedaran kepada pengurusan untuk mengurus YIK dengan kepimpinan Islam untuk menghasilkan pekerja yang sentiasa produktif dan berdaya saing khususnya di sekolah sekolah agama di negeri Kelantan. Penyelidik akan memberi fokus kepada tiga kategori sekolah agama yang bernaung di bawah kelolaan YIK ialah Sekolah Agama Negeri (SAN), Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (SMUA) dan Sekolah Agama Bantuan Kerajaan Persekutuan (SABK), serta latar kajian yang akan menyokong pembentukan masalah kajian dalam konteks

menjelaskan kepemimpinan Islam dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi guru di sekolah YIK.

PERMASALAHAN KAJIAN

Sekolah-sekolah Yayasan Islam Kelantan (YIK) berkembang pesat setelah diambilalih kerajaan negeri Kelantan sepenuhnya pada tahun 1974 menjadikannya pusat pendidikan dan pengajian Islam utama negeri kelantan (Saad & Radzi, Ahmad Marzuki Mohamad, 2017). Sekolah Yayasan Islam Kelantan institusi pendidikan Islam berperanan sebagai pusat pembangunan insan dan pendidikan agama islam utama berkembang pesat serta mendapat sambutan masyarakat di Kelantan (Nor Raudah, Ilhaamie, 2018). Pengamalan kepemimpinan islam hubungan yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Siti Noor, 2011), Hamid, Mohamad Marzuki, 2016). Komitmen guru merupakan faktor kejayaan organisasi pendidikan diinspirasi daripada kepemimpinan pengetua merupakan tunggak pembangunan pendidikan negara supaya melahirkan guru efektif (Ab Aziz, 2003; Dee, Henkin, & Singleton, 2006) Namun, terdapat juga isu-isu berkaitan dengan komitmen guru menggambarkan guru kurang inovasi yang memberi kesan terhadap mutu pengajaran serta boleh melemahkan dan memperlambatkan perjalanan proses pendidikan seperti permohonan pencen lebih awal, menjalankan pekerjaan sampingan, kerap memohon cuti, (Mohamad Adnan Mohamad Kasim, 2016), begitu juga Isu Brain Drain Guru iaitu guru berjawatan tidak tetap berpindah ke tempat lain pengambilan baru Setiap tahun. Isu komitmen guru ini jika tidak ditangani dengan baik boleh menjejaskan proses pembelajaran pelajar di sekolah kerana komitmen terhadap organisasi mempunyai pengaruh signifikan dengan pencapaian pelajar kerana peningkatan komitmen guru akan meningkatkan prestasi sekolah. (Rozi Mohamad, 2016; Rahaman, 2012) Secara keseluruhannya kajian komitmen guru di sekolah menengah kebangsaan di Malaysia tidak konsisten dengan menunjukkan peningkatan dan penurunan seperti sekolah menengah daerah, Kangar, Perlis berdasarkan faktor demografi berada pada tahap sederhana. (Suhaida Abdul Kadir, 2013) kajian komitmen guru di sekolah kebangsaan di daerah Kota Bharu mendapati pencapaian komitmen yang tinggi, peningkatan keberkesanan serta menghasilkan prestasi akademik yang tinggi. (Norazlinda Saad & Surendran Sankaran, 2013) kajian di sekolah menengah (SMK) harian dan guru-guru SABK di negeri Kelantan juga menunjukkan tahap komitmen guru berada pada tahap tinggi dan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan tahap kepuasan kerja guru. (Rozi Mohamad, 2016). (Mohamad Adnan Mohamad Kasim, 2016) Namun begitu dapatan bagi kajian tersebut tidak menggambarkan gambaran komitmen guru yang mengajar di sekolah agama di negeri kelantan khasnya Yayasan Islam Kelantan (YIK) secara keseluruhannya. Justeru, timbulnya suatu persoalan, Apakah tahap kepemimpinan islam guru yayasan islam kelantan dan apakah status hubungan kepemimpinan islam terhadap komitmen organisasi guru di sekolah-sekolah agama Yayasan Islam Kelantan? Manakala kajian ini dibuat bertujuan untuk mendapatkan jawapan kepada persoalan ini.

OBJEKTIF KAJIAN

Tujuan utama kajian ini adalah untuk memperjelaskan pengaruh kepimpinan Islam pengetua dan amalan pengurusan kualiti menyeluruh terhadap komitmen guru di sekolah menengah agama di negeri Kelantan. Secara khususnya objektif kajian ini adalah untuk:

1. Mengenalpasti tahap kepimpinan islam, komitmen organisasi di sekolah Yayasan Islam Kelantan (YIK).
2. Mengenal pasti hubungan signifikan kepimpinan islam dengan komitmen organisasi guru di sekolah Yayasan Islam Kelantan (YIK)

SOALAN KAJIAN

Berdasarkan pernyataan masalah dan tujuan kajian di atas, berikut adalah soalan kajian yang ingin dijawab:

1. Apakah tahap kepimpinan islam, **tahap** komitmen organisasi di sekolah Yayasan Islam Kelantan (YIK)?
2. Apakah terdapat **hubungan** yang signifikan antara Kepimpinan Islam dengan Komitmen Organisasi di sekolah Yayasan Islam Kelantan (YIK)

HIPOTESIS KAJIAN

Berdasarkan permasalahan kajian yang diuraikan dan soalan-soalan kajian, beberapa hipotesis telah dibina untuk menguji serta menjawab soalan kajian beberapa hipotesis dibina iaitu:

- H₀1: Tidak terdapat **perbezaan** yang signifikan **tahap** kepimpinan islam di sekolah yayasan islam kelantan.
- H₀2: Tidak terdapat **perbezaan** yang signifikan **tahap** komitmen organisasi di sekolah Yayasan Islam Kelantan.
- H₀3: Tidak terdapat **hubungan** yang signifikan antara Kepimpinan Islam dengan Komitmen organisasi guru di sekolah yayasan islam kelantan.

KAJIAN LITERATUR

Kepimpinan didefinisikan sebagai keupayaan mempengaruhi kumpulan ke arah mencapai matlamat (Robbins 2005). Kebolehan mempengaruhi boleh terhasil sama ada daripada sumber formal (seperti kuasa dan jawatan individu) atau sumber tidak formal (seperti pengaruh peribadi dan kemahiran unik yang dimiliki). Menurut Kaiser et al. (2008), kepimpinan melibatkan tiga perkara penting iaitu: (1) kepimpinan adalah usaha

mempengaruhi individu supaya menyumbang secara sukarela demi kebaikan kumpulan yang dianggotainya; (2) kepimpinan memerlukan tindakan menyelaras dan memandu kumpulan ke arah mencapai matlamat bersama; dan (3) matlamat setiap organisasi adalah berbeza-beza. Teori kepimpinan Islam dibahaskan meliputi perspektif tokoh-tokoh ilmuwan Islam terhadap kepimpinan Islam yang dihubungkan dengan komitmen terhadap kerja, tugas dan tanggungjawab. Menurut pandangan Ibn Khaldun, hakikat khalifah memelihara dan melaksanakan syariat dalam memartabatkan urusan agama dan mengelola dunia. Ibn Khaldun menegaskan para pemimpin Islam perlu mempunyai iman yang mantap, keimanan yang bertunjangan keyakinan dan ketaqwaan akan dapat melestarikan syariat Allah S.W.T dalam segenap lapisan masyarakat. Imam al-Ghazali juga tidak terkecuali daripada membincangkan isu mengenai kepimpinan. Beliau juga telah menyatakan dalam tulisannya mengenai 10 ciri-ciri kepimpinan dalam Islam iaitu meletakkan diri sebagai penerima (orang yang di perintah), sedia berkhidmat, kesederhanaan, tenang dalam melaksanakan kerja, memuaskan semua pihak, mendahulukan syara', berdampingan dengan sarjana warak atau orang alim, menunaikan hak tanpa menuntut hak sendiri, tegas dengan perkara yang bercanggah dan mengumpul maklumat sebelum membuat keputusan. Asas Imam al-Ghazali ialah pemimpin yang dilantik dan ditaati akan melaksanakan peraturan dunia dengan sebaik mungkin sehingga memudahkan pelaksanaan peraturan agama. Tambahannya lagi, tidak wujud konflik antara dunia dan agama. Beliau menolak tanggapan bahawa agama boleh berjalan bila kehidupan dunia ditolak atau diketepikan. Gaya kepimpinan dalam sesebuah organisasi boleh mendorong ke arah pencapaian matlamat organisasi. Setiap pemimpin dapat mempengaruhi keberkesanan organisasi melalui pengaruh ke atas pengikut, pasukan dan organisasi (Kaiser et al. 2008; Trevino et al. 2000; Yulk 2008). Dalam konteks pengaruh ke atas individu, pemimpin mempengaruhi individu dengan memotivasikan pengikutnya ke arah melakukan yang terbaik dalam tugas. Manakala dalam konteks pengaruh ke atas pasukan, pengaruh kepimpinan dapat dialirkan menerusi penetapan matlamat kumpulan dan pelan (strategi) bagi mencapai matlamat yang ditentukan.

Kepimpinan Islam berteraskan konsep khalifah iaitu setiap manusia pemimpin bertanggungjawab memimpin dirinya, keluarga dan ahli-ahli di bawahnya: "Kamu sekalian adalah pemimpin dan kamu akan ditanya tentang rakyat yang dipimpinmu". (Riwayat Bukhari Muslim 1528). Kepimpinan dalam Islam merupakan satu proses membimbing dan memberi motivasi kepada pengikut atau ahli organisasi, dalam usaha untuk mencapai tujuan yang jelas dan visi bersama yang diredai Allah SWT (Firman, 2012). Oleh yang demikian tugas utama pemimpin menurut Islam bukanlah untuk mempengaruhi para pengikutnya sebagaimana diterangkan oleh banyak pengarang Barat, tetapi untuk membangunkan ummah dan melaksanakan sistem kehidupan kerana Allah menurut nilai- 53 nilai Islam (Yusof Ismail 1991). Prinsip-prinsip kepimpinan Islam diekstrak terutamanya dari AlQur'an dan biografi Nabi Muhammad (s.a.w.) dan para sahabatnya untuk orientasi urusan kerajaan dan pembinaan yang baik dan etika kepimpinan untuk membimbing pemimpin Islam dalam menjalankan organisasi yang sesuai dan berkesan. Ia menarik orang kepada ibadah, keadilan, dan melakukan kebaikan (ehsan), dan berusaha untuk menanamkan nilai-nilai ini dalam muslim (Khaliq 2009). Sehubungan itu, Islam menggariskan lima tanggungjawab utama kepimpinan yang perlu dipenuhi iaitu: (1) menegakkan kebenaran Islam;(2) memelihara

karāmah al- insān (kesejahteraan manusia); (3) memakmurkan buminya; (4) menjalankan urusan amar makruf dan nahi munkar; dan (5) memperbaiki masyarakat melalui guna tenaga yang patut.

Menurut penulisan Ahmad Redzuwan (2001), beliau mendokumentasikan lima (5) prinsip-prinsip kepemimpinan Islam seperti berpandukan al-Quran dan al-Sunnah, menegakkan kebenaran, syura, adil dan melaksanakan hukuman Allah S.W.T. Fauzan (2008) menyatakan prinsip-prinsip kepemimpinan Islam berdasarkan kepada tauhid, persamaan sesama manusia, dasar persatuan Islamiyyah, musyawarah dan keadilan. Menurut Hefniy (2007) pula, prinsip yang mendasari kepemimpinan Islam dalam pekerjaan adalah seperti demokrasi (syura), keadilan, kebebasan dan kesetaraan. Seterusnya, penulisan Syed dan Farib (2007) membincangkan prinsip kepemimpinan Islam seperti syura (musyawarah), kebebasan berfikir, berpandukan sumber al Quran dan al-Sunnah, keadilan, tawakal kepada Allah, akauntabiliti, keikhlasan dan pencapaian matlamat. Ibnu Qayyim al-Jawziyyah mentakrifkan tauhid sebagai menyucikan Allah S.W.T daripada segala yang baharu serta beribadah hanyalah kepada Allah S.W.T dan tidak kepada yang lain. Tauhid memberi maksud ilmu yang menegakkan akidah keagamaan seseorang yang berlandaskan kepada keyakinan. Pendekatan tauhid dalam kepemimpinan mempunyai ciri-ciri seperti kepemimpinan yang sentiasa meletakkan keimanan sebagai paksi dan ketuhanan sebagai matlamat akhir serta tidak memisahkan antara pembangunan material dan pembangunan sumber manusia, bahkan meletakkan pembangunan manusia khususnya kejiwaan sebagai asas kepada pembangunan kebendaan. Pendekatan tauhid juga meliputi pengurusan yang mengambil kira atau meraikan kemampuan dan juga realiti persekitaran dalam mencorakkan perancangan, penyusunan dan fungsi-fungsi pengurusan yang lain dan sentiasa menekankan pembentukan dan pembangunan pengurusan-pengurus yang berkualiti dan berwibawa untuk melaksanakan fungsi pengurusan dan tanggungjawab pendidikan selaras dengan prinsip-prinsip yang telah digariskan. Kepimpinan dalam Islam adalah sama dengan kepemimpinan konvensional kecuali dalam agama, moral, dan prinsip manusia. Semangat keagamaan dan moral (takut kepada Tuhan) menguasai kepemimpinan semasa Nabi (SAW) dan pemerintahan khalifah Empat (Al-Buraey, 2006). Dari perspektif Islam, asas kepemimpinan Islam umumnya wujud dari sumber utama Syari'ah (Qur'an dan Sunnah) sebagai tambahan kepada amalan orang Islam awal. Ia termasuk kitab suci al-Qur'an, perbuatan dan hadis Nabi Muhammad (SAW) serta kepemimpinan empat orang khalifah (Adnan, 2006; AlBuraey, 2006; Beekun, 2006; Khaliq, 2009).

Di samping itu, kerohanian, nilai agama, dan hubungan manusia. Dalam Islam, kepemimpinan adalah proses inspirasi dan bimbingan pengikut sukarela dalam usaha untuk mencapai penglihatan bersama yang jelas dan lebih jelas (Aabed, 2006). Pemimpin boleh berhubung baik dan bergaul dengan setiap orang dan boleh mengendalikan perbezaan pendapat serta berkemahiran dalam bersosial, kerana orang yang suka bergaul biasanya memperoleh banyak pengalaman dan mudah mempengaruhi orang-orang dalam organisasinya. kepemimpinan seorang pekerja dapat mempengaruhi dan memajukan tahap perubahan dalam institusi pendidikan melalui ciri kepemimpinan Islam dengan mengambil contoh model kepemimpinan terbaik iaitu kepemimpinan Rasulullah (SAW) dalam pekerjaan (Beekun 2006). Kejayaan IPTS dalam persekitaran yang kompetitif bergantung kepada kepemimpinan yang

dapat mengarah modal insan kepada prestasi optima, peningkatan produktiviti, inovasi yang kreatif serta tenaga kerja yang komited. \

Definisi komitmen yang diberikan oleh John & Taylor (1999) menyatakan bahawa komitmen ditakrifkan dengan merujuk kepada usaha dan kerja keras yang ditunjukkan oleh seseorang pekerja itu. Bennett & Durkin (2000) pula menyatakan bahawa komitmen organisasi adalah kepuasan kognitif terhadap perhubungan kerja, sekaligus kesetiaan seseorang pekerja itu terhadap organisasi akan menjelmakan komitmen. Menurut Jaussi (2007) pula komitmen boleh dilihat dengan memberikan kesan positif untuk organisasi dan sanggup berkorban untuk mencapai matlamat organisasi. Selain itu komitmen pekerja dalam organisasi juga boleh dilihat sebagai satu tindakan yang berkesan antara individu kepada organisasi untuk meningkatkan produktiviti, usaha dan kepentingan organisasi (Mohd. Hidayat, 2000). Seterusnya, komitmen terhadap organisasi pula boleh dibahagikan kepada tiga (3) faktor utama iaitu pertama keyakinan yang kuat ke atas matlamat dan nilai organisasi; kedua, kesediaan dan kesudian untuk menyumbang usaha kepada organisasi dan ketiga, keinginan yang kuat untuk mengekalkan keahlian dalam organisasi. Culverson (2002) pula mengaitkan komitmen dengan keinginan untuk terus bekerja di sesebuah organisasi itu. Kajian-kajian lain oleh Moon, 2000; Worrall et al., 2000; Ugboro & Obeng, 2001; pula mengaitkan elemen emosi, kesetiaan dan ikatan psikologi dalam menerangkan pengertian komitmen pekerja terhadap organisasi. Kesimpulannya, komitmen bolehlah didefinisikan sebagai kerelaan seseorang pekerja untuk menjadi sebahagian daripada organisasi dan memberikan khidmat lebih lama lagi kepada organisasi tersebut. Sikap setia pemimpin kepada organisasi akan membuatkan pekerja turut setia dan komited terhadap organisasi (Coleman, 2000). Oleh itu pemimpin di setiap organisasi bertanggungjawab memimpin pekerja ke arah matlamat yang jelas dan membantu meningkatkan komitmen pekerja terhadap organisasi. Selain dari menyediakan keperluan dan kehendak pekerja, kepimpinan haruslah bersesuaian dengan situasi dan pekerja. Jika kedua-dua perkara itu diberikan perhatian serius oleh pemimpin sudah pasti akan terhasil kepuasan kerja dan komitmen tinggi dari pekerja terhadap organisasi (Bernard, 1985). Jelas menunjukkan wujudnya satu hubungan yang positif di antara kepimpinan dengan komitmen terhadap organisasi. Kepimpinan yang dimainkan oleh seorang ketua perlulah bijak dan bersesuaian dengan pekerja. Kajian literatur menunjukkan bahawa kepimpinan Islama dan komitmen pekerja perlu dipandang serius oleh sesebuah organisasi. Komitmen terhadap pekerjaan ialah reaksi atau hasil tindak balas positif seseorang pekerja terhadap kepimpinan yang dilaksanakan oleh pemimpin sesebuah organisasi. Sikap setia pemimpin kepada organisasi akan membuatkan pekerja turut setia dan komited terhadap organisasi (Coleman, 2000). Oleh itu pemimpin di setiap organisasi bertanggungjawab memimpin guru di sekolah ke arah matlamat yang jelas dan membantu meningkatkan komitmen pekerja terhadap organisasi. Selain dari menyediakan keperluan dan kehendak pekerja, kepimpinan haruslah bersesuaian dengan situasi dan pekerja. Jika kedua-dua perkara itu diberikan perhatian serius oleh pemimpin sudah pasti akan terhasil kepuasan kerja dan komitmen tinggi dari pekerja terhadap organisasi (Bernard, 1985). Hasil daripada kajian literatur yang dibincangkan, pengkaji merumuskan bahawa kepimpinan Islam dan komitmen terhadap organisasi di sekolah yayasan islam

kelantan menjadi isu penting yang boleh dibincangkan dan mempunyai kaitan dengan fungsi pendidikan tinggi.

METODOLOGI

Kajian ini menggunakan reka bentuk pendekatan kuantitatif. Kajian kuantitatif memfokuskan kepada tinjauan dan keesahan data yang dikumpul berdasarkan instrument kajian dan ia boleh ditukar dalaam bentuk data statistikal (Creswell, 2013). Berdasarkan objektif kajian, tujuan kajian ini adalah untuk mengenalpasti hubungan antara pemboleh ubah tidak bersandar (kepimpinan Islam) dengan pemboleh ubah bersandar (komitmen terhadap organisasi). Pemboleh ubah tidak bersandar dalam kajian ini dibahagikan kepada tujuh (7) dimensi iaitu semua prinsip kepimpinan Islam yang terdapat dalam prinsip kepimpinan Islam. Oleh itu, kajian ini secara ringkasnya mengenalpasti hubungan antara pemboleh- pemboleh ubah. Kerangka konseptual kajian ini dibangunkan berdasarkan teori asas kepimpinan Islam dan kajian-kajian yang lepas. Kerangka konseptual kajian sila rujuk Rajah 1. Bab ini bertujuan menjelaskan prosedur pelaksanaan kajian meliputi reka bentuk kajian, populasi, persampelan, alat ukur dan kajian untuk mendapatkan data secara terperinci. diterangkan prosedur kajian yang melibatkan teknik, tatacara pengumpulan bagi analisa data termasuklah kebolehpercayaan dan kesahan alat penyelidikan. Bab ini bertujuan menjelaskan prosedur pelaksanaan kajian meliputi reka bentuk kajian, Tujuan utama kajian mengenal pasti pengaruh kepimpinan islam terhadap komitmen guru sekolah Yayasan Islam Kelantan. melibatkan analisis data deskriptif dan inferensi merangkumi pemerihaln, pengujian hipotesis menjawab persoalan kajian kepimpinan islam terhadap komitmen organisasi guru sekolah Yayasan Islam Kelantan. kajian kuantitatif , populasi guru adalah terdiri daripada guru-guru yang bertugas di sekolah-sekolah Yayasan Islam Kelantan yang mempunyai ciri-ciri yang sama (Hairuddin Mohd Ali, (2012). Merangkumi seramai 2778 orang guru yang mengajar di Yayasan Islam Kelantan di Negeri Kelantan Bilangan sampel sekolah adalah ditentukan berdasar kepada bilangan responden yang diperlukan bagi analisis statistik yang dijalankan iaitu sebanyak 360 responden menurut Menurut Creswell (2012, 2014) jumlah melebihi 350 adalah memadai bagi kajian berbentuk tinjauan. Asas penetapan jumlah sampel kajian dalam kajian ini adalah berdasarkan kepada Jadual Krejcie dan Morgan (1970) yang menetapkan jumlah sampel berdasarkan jumlah populasi. pengkaji menetapkan jumlah sampel berdasarkan jumlah populasi bagi setiap kategori sekolah. menggunakan soal selidik diedar kepada guru mengajar di sekolah Yayasan Islam Kelantan terpilih daripada 95 buah di seluruh Kelantan (Yayasan Islam Kelantan, 2018). Alat kajian yang digunakan terbahagi kepada dua bahagian iaitu: Bahagian A : Soal Selidik Kepimpinan Islam Bahagian B: Soal Selidik Komitmen Organisasi (Organizational Commitment Questionnaires), Instrumen Komitmen Organisasi dalam kajian ini menggunakan alat ukur gabungan konstruk yang dicipta oleh Mowday, Steers dan Porter (1982) dan Meyer dan Allen (1984; 1988; 1990). terdiri daripada 22 item,

Kaedah Instrumen kajian

Data yang diperoleh dari soal selidik kepimpinan Islam akan dihubungkan dengan Komitmen organisasi guru. Ini adalah untuk melihat pengaruh kepimpinan Islam dengan komitmen kerja guru di Yayasan Islam Kelantan. Dalam kajian ini Kaedah persampelan kelompok (cluster sampling) digunakan kerana pemilihan sampel adalah berdasarkan pembahagian kategori sekolah untuk memberi peluang yang sama kepada setiap ahli populasi untuk dipilih. Data yang diperoleh dalam kajian dianalisis menerusi kaedah deskriptif dan kaedah inferensi dengan menggunakan perisian SPSS (Statistical Package For The Social Sciences) Versi 20. Analisis data kuantitatif dibahagikan kepada dua bahagian iaitu ujian kenormalan dan analisis faktor pengesahan. Di samping itu, ujian kebolehpercayaan Alpha Cronbach bagi setiap item, dimensi dan kelompok yang terdapat dalam soal selidik turut dijalankan. Analisis deskriptif yang digunakan termasuklah proses analisis frekuensi dan peratus untuk melihat taburan demografi seperti, jantina dan pengalaman bekerja. Sementara itu nilai min digunakan untuk mengukur tahap kepimpinan Islam dan tahap Komitmen Organisasi guru Yayasan Islam Kelantan, (Fauzi Hussin dan Mohd Saifoul (2014). Kaedah inferensi pula melibatkan pengujian hipotesis menggunakan ujian-t, analisis varians satu hala ANOVA, kolerasi mudah Pearson dan regresi berganda Stepwise bagi melihat perbezaan dan hubungan di antara pembolehubah kepimpinan Islam dan komitmen organisasi. Selain itu, ujian analisis varians satu hala ANOVA pula digunakan dalam pengujian pembolehubah yang mempunyai lebih daripada dua kumpulan. kategori sekolah –sekolah YIK. Ujian statistik kolerasi Pearson (r), digunakan bagi menguji hubungan antara amalan kepimpinan Islam dengan komitmen terhadap organisasi guru. Hair et al. (2010), Davies (1971). Set soal selidik akan dijawab oleh guru dengan membulatkan nombor pada skala yang disediakan. Skala Likert 6 markah digunakan untuk menunjukkan tahap kekerapan perkara itu berlaku dan sebaliknya bagi setiap pernyataan yang dikemukakan. Kebolehpercayaan dalaman pula diperoleh dengan menguntukkan indeks kebolehpercayaan alpha Cronbach (0.6) Selain itu analisis item turut dijalankan bagi melihat korelasi semua item. Pemilihan sampel kajian pula dapat dibahagikan kepada dua kaedah iaitu pensampelan rawak (probability sampling) dan pensampelan bukan rawak (non-probability sampling). Berdasarkan kepada semua faktor yang diperlukan untuk menentukan saiz sampel kajian kategori populasi yang tidak bersandar, nilai bagi setiap yang terlibat ditetapkan. Aras signifikan ditetapkan pada $\alpha=0.05$,

Metodologi kajian

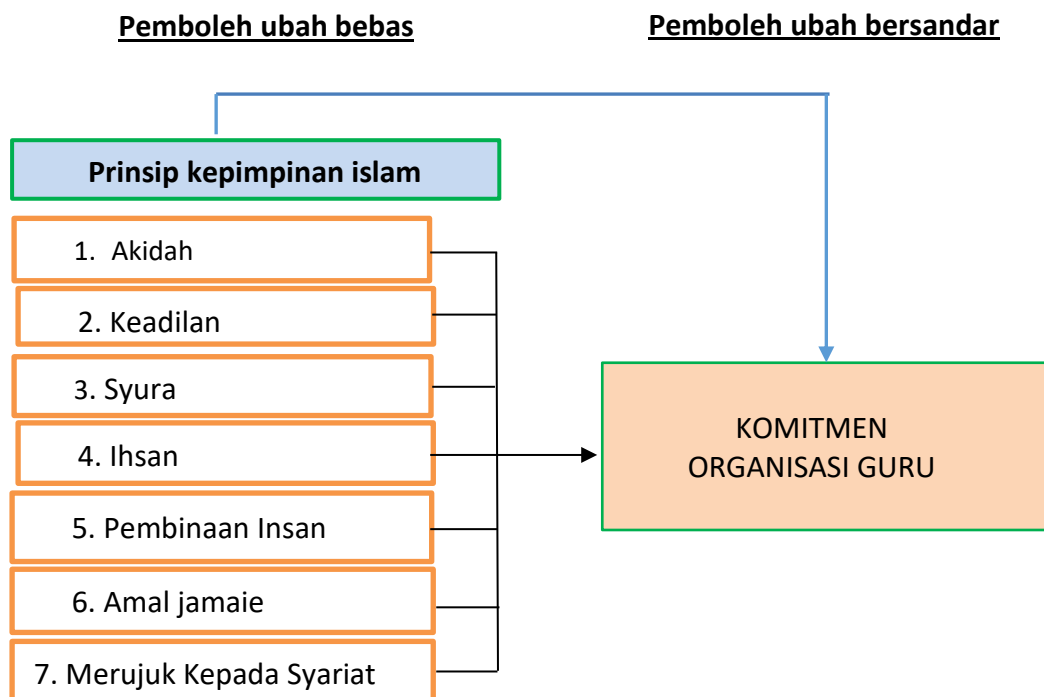
Responden kajian terdiri daripada guru di sekolah agama yayasan Islam Kelantan YIK iaitu salah institusi pengajian terbesar di Kelantan. Populasi keseluruhan guru di sekolah YIK yang terdiri dari sekolah Maahad, SABK, SMUA dan TAHFIZ tersebut adalah seramai 2776 orang. Sampel kajian sebanyak 360 orang ditentukan menggunakan formula Krejcie & Morgan (Isaac & Micheal, 1984). Bagi mengukur prinsip kepimpinan Islam dan komitmen yang diamalkan di organisasi, soal selidik kepimpinan Islam di dalam kajian ini diadaptasi daripada Ahmad Marzuki Muhammad (2013) yang mana ia mengandungi 21 soalan, untuk tujuan kajian ini pengkaji telah membuat sedikit perubahan untuk disesuaikan dengan keperluan organisasi. Manakala alat pengukur bagi komitmen terhadap organisasi yang

digunakan dalam penyelidikan ini merupakan adaptasi daripada Organizational Commitment Questionnaires (OQC) oleh Mowday, Porter dan Steers (1982) yang mengandungi 17 soalan. Soalan-soalan berkaitan komitmen afektif dan komitmen kesinambungan ditambah dan digabung dari soal selidik komitmen organisasi Meyer and Allen's (1997). Untuk tujuan kajian ini pengkaji telah membuat sedikit perubahan dengan mengurangkan soalan soal selidik bagi menyesuaikan dengan kerangka teori kajian. Kajian dilakukan berpandukan dua kaedah utama iaitu rujukan data sekunder dan pengumpulan data primer. Data-data primer adalah tinjauan soal selidik dan data sekunder diperolehi daripada buku, jurnal dan tesis yang diperolehi dari perpustakaan dan maklumat-maklumat daripada internet. Data-data yang diperolehi itu dikumpulkan untuk dianalisis. Datadata yang telah dikumpulkan, dimasukkan dan dianalisis menggunakan perisian SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 21 iaitu salah satu alat untuk menganalisis data secara statistik bagi mengetahui tahap keyakinan responden berdasarkan kajian yang dibuat. Kajian rintis melibatkan 30 orang guru di salah sebuah sekolah Yayasan islam kelantan telah dijalankan bagi menentukan konsistensi dan kebolehpercayaan dalam instrumen yang digunakan.

KERANGKA KONSEPTUAL KAJIAN

Daripada kerangka teoritikal diatas, satu kerangka konseptual kajian dibina seperti yang ditunjukkan dalam Rajah 1.0 di bawah:

Rajah 1.1 Kerangka Konseptual Kajian



Rajah 1.1: Hubungan Antara Amalan Kepimpinan Islam dengan Komitmen Terhadap Organisasi.

Kerangka konseptual dalam kajian ini dibina bertujuan untuk memberi satu gambaran dan penjelasan yang komprehensif mengenai pengaruh antara setiap pemboleh ubah yang dikaji dalam kajian ini. Kerangka kajian ini dibina berasaskan teori kepimpinan Islam dan komitmen organisasi. Dalam Kerangka kajian diatas terdapat dua pemboleh ubah iaitu Kepimpinan Islam, dan komitmen organisasi. Konstruk Kepimpinan Islam merupakan pemboleh ubah bebas. Konstruk dan komitmen kepada organisasi merupakan pemboleh ubah bersandar. komitmen organisasi adalah pemboleh ubah bersandar, pengaruh antara pemboleh ubah bebas (independent variable - IV) dengan pemboleh ubah bersandar (dependent variable - DV).

Hipotesis Kajian

Berdasarkan kerangka konseptual yang dicadangkan, berikut adalah hipotesis yang diuji dalam kajian ini:

1. Hipotesis 1 (H1): tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap kepimpinan Islam dengan komitmen kerja guru di sekolah Yayasan Islam Kelantan.
2. Hipotesis 2 (H2): tidak terdapat hubungan yang signifikan antara prinsip kepimpinan Islam dengan komitmen kerja di sekolah Yayasan Islam Kelantan.

HASIL KAJIAN

Taburan responden mengikut umur, jantina, status, tahap pendidikan, kumpulan jawatan, jangka masa bekerja dan status jawatan. Analisis deskriptif melibatkan demografi responden yang menggambarkan taburan responden mengikut umur, jantina, status, tahap pendidikan, kumpulan jawatan, jangka masa bekerja dan status jawatan. Kajian ini menggunakan ujian kebolehpercayaan Cronbach alpha iaitu dengan nilai pekali 0.92. Instrumen atau alat pengukur di dalam kajian ini adalah menggunakan soal selidik yang menggunakan skala Likert. Dalam kajian ini, terdapat dua (1) pemboleh ubah tidak bersandar dan satu (1) pemboleh ubah bersandar. Oleh itu, bagi mengukur tahap amalan kepimpinan Islam di sekolah YIK, pengkaji menggunakan analisis skor min dan bagi mengukur hubungan, analisis korelasi Pearson kofision (Pearson correlation coefficient) digunakan. Bagi mengenalpasti dapatan kajian tentang hubungan antara pemboleh ubah Kepimpinan Islam dengan Komitmen Organisasi, analisis pekali korelasi Pearson digunakan. Seterusnya analisis regresi berganda (multiple regression) adalah digunakan untuk menguji pengaruh antara pemboleh ubah. Analisis ini digunakan untuk melihat kekuatan hubungan antara dua pemboleh ubah bebas dan pemboleh ubah bersandar.

Jadual 1: Analisis Deskriptif tahap Amalan Kepimpinan Islam

Dapatan analisis deskriptif ini menggunakan analisis skor min dan sisihan piawai bagi mengenal pasti tahap Kepimpinan Islam di sekolah Yayasan Islam Kelantan (YIK). Tahap amalan kepimpinan Islam dinilai menerusi tujuh dimensi yang dikaji iaitu Berpegang Kepada Akidah Tauhid, Keadilan, Amal Jamaie, Pembinaan Insan, Syura, Ihsan dan Merujuk Kepada

Syariat. Seterusnya nilai min keseluruhan bagi setiap dimensi amalan kepimpinan islam diperoleh dan dibandingkan dengan nilai min berpandukan kepada pengkelasan min. Langkah ini bertujuan bagi menentukan sama ada tinggi atau rendahnya sesuatu tahap amalan kepimpinan islam sebagaimana yang ditunjukkan dalam Jadual 4.5 di bawah.

Jadual 4.5 Hasil analisis deskriptif tahap Kepimpinan Islam .

Dimensi	Min	S.P	Tafsiran
Kepimpinan Islam	4.22	0.56	Tinggi
Berpegang kepada Akidah Tauhid	4.39	0.55	Tinggi
Keadilan	4.11	0.70	Tinggi
Amal Jamaie	4.19	0.69	Tinggi
Syura	4.10	0.69	Tinggi
Bersifat Ihsan	4.24	0.63	Tinggi
Pembinaan Insan	4.05	0.67	Tinggi
Berlandaskan Syariat	4.47	0.57	Tinggi

Jadual 4.5 menunjukkan bahawa kesemua tujuh dimensi Kepimpinan Islam berada pada tahap yang tinggi. Dimensi berlandaskan syariat mendapat skor min yang paling tinggi (M=4.47), diikuti pula oleh dimensi berpegang kepada akidah tauhid (M=4.39), dimensi bersifat ihsan (M=4.24), dimensi amal jamaie (M=4.19), dimensi keadilan (M=4.11), dimensi syura (M=4.10) dan dimensi pembinaan insan (M=4.05). Secara keseluruhannya menunjukkan bahawa tahap kepimpinan islam di sekolah Yayasan Islam Kelantan (YIK) berada pada tahap tinggi (M=4.22 dan S.P=.56).

Jadual 2: Analisis Deskriptif tahap Komitmen organisasi

Analisis deskriptif (min dan sisihan piawai) digunakan untuk menghuraikan amalan kepimpinan islam di sekolah Yayasan Islam kelantan. Tahap komitmen organisasi dinilai menerusi tiga dimensi yang dikaji iaitu Komitmen afektif, Komitmen kesinambungan dan Komitmen Normatif. Seterusnya nilai min keseluruhan bagi setiap dimensi komitmen organisasi diperoleh dan dibandingkan dengan nilai min berpandukan kepada pengkelasan min. Langkah ini bertujuan bagi menentukan sama ada tinggi atau rendahnya sesuatu tahap komitmen organisasi guru. Dapatan analisis deskriptif ini menggunakan analisis skor min dan sisihan piawai bagi mengenal pasti tahap Komitmen Organisasi guru di sekolah Yayasan Islam Kelantan (YIK). Hasil analisis deskriptif tahap Komitmen Organisasi diltunjukkan dalam Jadual 4.7 dibawah:

Jadual 4.7: Tahap Komitmen Organisasi

Dimensi	Min	S.P	Tafsiran
Komitmen Organisasi	3.53	0.37	Sederhana Tinggi
Komitmen Afektif	3.61	0.42	Sederhana Tinggi
Komitmen Kesenambungan	3.29	0.52	Sederhana Tinggi
Komitmen Normatif	3.70	0.55	Sederhana Tinggi

Secara keseluruhannya Jadual 4.7 di atas menunjukkan bahawa tahap komitmen organisasi warga sekolah Yayasan Islam Kelantan dari sudut persepsi guru, berada pada tahap yang sederhana tinggi (M=3.53, SP=0.37). Manakala hasil analisis berdasarkan setiap dimensi komitmen organisasi pula menunjukkan bahawa kesemua tiga dimensi Komitmen Organisasi berada pada tahap sederhana tinggi dengan nilai min masing-masing ialah dimensi komitmen normatif mendapat skor min yang paling tinggi (M=3.70,S.P=55), diikuti pula oleh dimensi komitmen afektif (M=3.61, S.P=42) dan dimensi komitmen kesinambungan (M=3.29, S.P=.52). Secara rumusannya, hasil analisis deskriptif secara keseluruhannya menunjukkan bahawa tahap Komitmen Organisasi guru di sekolah Yayasan Islam Kelantan (YIK) berada pada tahap sederhana tinggi (M=3.53 dan S.P=0.37).

Jadual 3 Hubungan kepimpinan islam dengan Komitmen organisasi

Correlations		KI	KO
KI	Pearson Correlation	1	.256**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	360	360
KO	Pearson Correlation	.256**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	360	360

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dalam jadual 4 diatas menunjukkan keputusan analisis pekali korelasi Pearson dalam mengenalpasti hubungan pemboleh ubah Kepimpinan Islam dengan Komitmen Organisasi di sekolah Yayasan Islam Kelantan. Dapatan analisis diatas menunjukkan pemboleh ubah Kepimpinan Islam mempunyai hubungan yang signifikan dengan Komitmen Organisasi. Manakala nilai hubungan pemboleh ubah Kepimpinan Islam dengan pemboleh ubah

bersandar Komitmen Organisasi adalah $.266^{**}(p<.01)$, Dari hasil analisis ini dapat disimpulkan bahawa Kepimpinan Islam mempunyai hubungan positif yang lemah dengan Komitmen Organisasi. Ini bermaksud, guru dengan Kepimpinan Islam yang positif cenderung akan mempunyai Komitmen Organisasi yang positif.

Jadual 4.20

Analisis Hipotesis 4

		r	Nilai P
H₄	Kepimpinan Islam - Komitmen Organisasi	0.256**	0.000

Berdasarkan jadual 4 diatas analisis tersebut menunjukkan Kepimpinan Islam mempunyai hubungan positif yang lemah (signifikan) dengan Komitmen Organisasi di mana nilai $r=.256^{**}$ dan nilai p adalah kurang dari aras signifikan 0.05. nilai p lebih kecil dari .05 adalah dianggap signifikan. Ini bermaksud, guru dengan Kepimpinan Islam yang positif cenderung akan mempunyai Komitmen Organisasi yang positif. Oleh itu terdapat hubungan yang signifikan antara Kepimpinan Islam dengan komitmen organisasi di sekolah Yayasan Islam Kelantan. Sehubungan itu, keputusan ini membolehkan hipotesis nol 4 iaitu tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Kepimpinan Islam dengan komitmen organisasi di sekolah Yayasan Islam Kelantan adalah ditolak. Dapat disimpulkan bahawa, terdapat hubungan antara pembolehubah Kepimpinan Islam dengan Komitmen Organisasi di sekolah Yayasan Islam Kelantan (YIK).

Jadual 4: Analisis Regresi Berganda (Multiple Regression) pengaruh kepimpinan Islam terhadap komitmen guru terhadap organisasi.

Berdasarkan Jadual 3 di atas, untuk mengetahui pembolehubah tidak bersandar yang paling mempengaruhi adalah kebergantungan nilai signifikan ($p<0.005$). Merujuk kepada jadual, keputusan di atas menunjukkan bahawa nilai beta bagi kepimpinan Islam adalah dimensi yang paling mempengaruhi komitmen guru terhadap organisasi. Keputusan ini menunjukkan dimensi kepimpinan Islam meningkat, komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pekerja meningkat sebanyak 0.313 atau 31.3%. Manakala, dimensi ..kepimpinan Islam meningkat, komitmen terhadap organisasi di kalangan pekerja meningkat kepada 0.194 atau 19.4%. Maka, dapat disimpulkan bahawa prinsip kepimpinan Islam merupakan pembolehubah tidak bersandar yang paling mempengaruhi kepada komitmen terhadap organisasi di kalangan gurunYIK. Ini menunjukkan bahawa prinsip kepimpinan Islam paling mempengaruhi berbanding pemboleh ubah tidak bersandar yang lain iaitu dimensi ...dalam kepimpinan Islam.

PERBINCANGAN DAN CADANGAN

Hasil kajian didapati terdapat hubungan yang signifikan antara prinsip kepimpinan Islam dengan komitmen kerja di sekolah YIK. Keputusan ini menunjukkan bahawa pengetua sekolah YIK mengamalkan prinsip-prinsip kepimpinan Islam menggunakan pendekatan tauhid dalam kepimpinan, mengamalkan konsep syura, memotivasikan pekerja bawahan, menjauhi perbuatan yang menjejaskan aqidah, adil dan mengamalkan kepimpinan melalui tauladan. Penemuan ini selaras dengan Norhidayah (2014) yang menyatakan dari segi hubungan antara kepimpinan Islam dan komitmen kerja pensyarah, wujud hubungan positif yang kuat antara keduanya. Manakala Nik Mustasim Abd Rahman dan Ismail Upawi (1993) yang menyatakan pendekatan tauhid dalam kepimpinan Islam akan sentiasa meletakkan keimanan sebagai paksi dan ketuhanan sebagai matlamat akhir serta tidak memisahkan antara pembangunan material dan pembangunan sumber manusia. Ini jelas menyatakan bahawa prinsip kepimpinan Islam perlu dijadikan amalan di sekolah YIK. Selain itu, hasil kajian juga mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara prinsip-prinsip kepimpinan Islam dengan komitmen terhadap organisasi. Antara prinsip kepimpinan Islam yang diamalkan sabar, mempunyai kesedaran sosial, serius dalam mencapai matlamat, mengamalkan akhlak yang baik serta memahami persekitaran pekerjaan. Sehubungan dengan itu juga, dapatan ini menyokong hasil kajian yang telah dijalankan oleh Masribanun & Ab. Halim dan Ahmad Zabidi (2004) iaitu keberkesanan pemimpin adalah bergantung kepada keperibadian dan kepimpinan yang dibawa oleh seseorang pemimpin. Kedua-dua kajian tersebut menyarankan pemimpin perlu melengkapkan diri dengan kepimpinan Islam iaitu dengan mengambil contoh teladan kepimpinan Rasulullah (SAW) dalam menyampaikan ilmu kerana kepimpinan yang berlandaskan Islam adalah berpaksikan kepada Al-Quran dan As-Sunnah yang bermatlamatkan hanya kerana Allah S.W.T. Berdasarkan dapatan kajian, kepimpinan Islam mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen guru terhadap organisasi. Pemimpin yang baik akan sentiasa mendorong pekerja untuk mencapai matlamat organisasi. Guru yang mempunyai komitmen yang tinggi akan sentiasa menerima nilai-nilai yang di bawa oleh pengetua dalam organisasi. Selain itu, pekerja akan sentiasa berusaha untuk menyumbang idea, tenaga, kemahiran, pengetahuan dan kepakaran mereka untuk organisasi serta mempunyai rasa cinta dan kesetiaan terhadap organisasi. Berasaskan dapatan kajian, pentadbir sekolah YIK adalah disarankan untuk memperkasakan prinsip kepimpinan Islam dalam kalangan pengetua pemimpin yang dilantik dalam organisasi khususnya YIK Islam dan pengetua YIK amnya. Kepimpinan Islam yang diamalkan mampu memberi kesan dan impak yang positif kepada prestasi sekolah YIK. Selain itu, kepekaan pihak pemimpin sekolah YIK terhadap keadaan guru akan melahirkan rasa hormat dan saling memahami antara satu sama lain dan seterusnya menggalakkan komitmen dan kesetiaan pekerja terhadap organisasi. Di samping itu, pihak YIK boleh membangunkan program, kursus dan latihan yang berkonsepkan kepimpinan Islam yang dihubungkan dengan kerjaya dalam oleh guru-guru yik. Program, kursus dan latihan tersebut perlu disampaikan dengan jelas perihal kepentingan dan matlamat kepimpinan Islam yang harus dipraktikkan dalam bidang kerjaya pekerja agar setiap pelaksanaan akan dicapai dengan jayanya.

LIMITASI KAJIAN

Kajian ini lebih menfokuskan kepada sektor pendidikan yayasan islam kelantan. Oleh itu, kajian ini mungkin tidak dapat menjelaskan dengan lebih terperinci dimensi-dimensi kepimpinan Islam di sektor-sektor lain seperti perindustrian, perkilangan dan lain-lain yang mempunyai kumpulan atau 'business nature' yang berbeza. Oleh kerana kajian ini dilaksanakan secara tinjauan di sekolah agama yayasan islam kelantan iaitu sebuah institusi pengajian agama di negeri kelantan. Kajian akan datang adalah disyorkan, populasi dan persampelan yang digunakan mungkin mewakili populasi yang lebih besar yang mewakili YIK di Kelantan atau disektor yang lain.

RUMUSAN

Secara keseluruhannya, dapatlah dirumuskan bahawa, bagi meningkatkan tahap komitmen dalam kalangan guru di sekolah YIK, adalah dicadangkan supaya pemimpin-pemimpin yang dilantik oleh majikan YIK meningkatkan amalan kepimpinan Islam seperti memegang prinsip-prinsip kepimpinan Islam seperti adil, mengambil contoh teladan kepimpinan Rasulullah (SAW), sentiasa menjaga hubungan yang baik dengan pekerja, saling hormat-menghormati serta meningkatkan prinsip-prinsip kepimpinan dalam diri masing-masing. Oleh itu, adalah penting kepada pihak pengurusan sekolah YIK untuk mengamalkan kepimpinan Islam yang mana ia mempunyai hubungan atau pengaruh secara langsung kepada komitmen pekerja terhadap organisasi. Pekerja yang berpuashati dengan gaya kepimpinan akan sentiasa menyokong halatuju dan matlamat organisasi dan sentiasa menjadi pekerja yang setia kepada organisasi tempat mereka bekerja. Secara keseluruhannya, Kajian ini bertujuan menjelaskan pengaruh kepimpinan islam dan Pengurusan Kualiti menyeluruh terhadap Komitmen organisasi. kajian ini diharap dapat menjawab persoalan kajian yang ditetapkan dan mencapai objektif serta dapat memberikan sumbangan amat berguna dalam bidang kepimpinan khususnya kepimpinan islam dalam pengurusan sekolah, dan implikasinya terhadap amalan pengurusan kualiti asar di sekolah menengah agama di negeri Kelantan. Kajian ini juga berhasil menunjukkan bahawa kepimpinan islam merupakan elemen penting yang mampu mencorak dan membentuk amalan kepemimpinan pengetua dan guru berdasarkan kepada persepsi guru-guru sekolah menengah agama dibawah kelolaan Yayasan Islam Kelantan, kepentingan amalan kepimpinan islam ini dapat dilihat dari segi pengaruh yang kuat di sekolah yang dapat meningkatkan kesediaan warga sekolah terutama sekolah agama dalam melaksanakan perubahan serta meningkatkan kemahiran. kajian ini juga dapat melihat perbezaan yang signifikan antara persepsi terhadap kepimpinan islam dan amalan pengurusan kualiti berterusan berdasarkan faktor kategori sekolah, dan jantina guru sekolah menengah agama Yayasan Islam Kelantan di seluruh negeri kelantan serta tahap signifikan bagi Komitmen organisasi berdasarkan faktor pengalaman mengajar dan melihat tahap amalan pengurusan kualiti menyeluruh berdasarkan faktor pengalaman mengajar. Serta berdasarkan kepada aspek-aspek pengaruh kepimpinan islam terhadap dimensi-dimensi komitmen organisasi semua ini diharapkan dapat dipertingkat lagi melalui penjelasan dan komunikasi kearah kefahaman serta keupayaan strategik kualiti pada peringkat kategori sekolah dan faktor jantina yang dikenal pasti berperanan dalam variable. kajian ini juga

diharap menjadi bukti emperikal bagi amalan kepimpinan islam menjadi peramal kepada komitmen organisasi di sekolah yayasan Islam Kelantan dan seterusnya mengesahkan hubungan antara pembolehubah ini menjadi satu keperluan dalam menentukan kejayaan pelaksanaan kepimpinan islam di sekolah Yayasan Islam Kelantan (YIK).

RUJUKAN

1. Ab.Mumin A. G & Fadillah Mansor (2006), Dimensi Pengurusan Islam, Kuala Lumpur: Penerbit Universiti Malaya, h. 53-54.absenteesism, and turnover. New York: Academic Press.
2. Adewale, O. S. (2014). Using functional education/education to synergise religion and economy
3. Ahmad Ibrahim Abu Sin (1997), Pengurusan dalam Islam, (terj.)Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka, hh. 279- 336.
4. Ahmad, K. ((2009)). "Leadership and work motivation from the cross-cultural perspective",
5. Aikaterini Galanou, D. A. ((2015)). Towards the distinctive Islamic mode of leadership in
6. Al Quran Karim (al Waqiah 56:77-79; al-isra'17:9; al-Mai'dah 5:15)
7. Ali, A. J. ((2009). "Islamic perspectives on leadership: a model". International Journal of
8. Allen, N. ((1990)). The Measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology, 63, 1-8.
9. Al-Qardhawi, Y., & Haji Hassan Idris. (2002). Matlamat dan tujuan ibadah dalam Islam. Kuala Lumpur: Yayasan Dakwah Islamiah
- a. anjuran Jabatan Syariah dan Ekonomi, Akademi Pengajian Islam, Universiti Malaya, Kuala Lumpur.
10. Applied Psychology, 87: 698-714.
11. Asian Journal of Social Sciences & Humanities. Vol. 3(2), May 2014.
12. Azeem., H. M. ((2010)). Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman. Journal of Psychology 01, 295-299. Badawi, R. I. ((1999)).
13. Behaviours. Management Research News, Vol 30 Iss 10 pp, 708-723.Bhd.business. Journal of Management Development, 34:8, 882-900.
14. Ghani, A. M. A. (2012)Kesan Sistem Pengurusan Yang Islami Dan Holistik Terhadap Kepuasan Pekerja Dalam Mendepani Realiti Serta Cabaran Masa Hadapan.
15. <http://yik.edu.my/v3/index.php/my/mengenai-kami/sejarah-yik>
16. Hussin Mahmood. (1993). Kepemimpinan dan keberkesanan sekolah. Dewan Bahasa dan Pustaka Dan Kementerian Pelajaran Malaysia, Kuala Lumpur.
17. Ibrahim, I. H. ((1999)). Etika kepimpinan Islam. Kuala Lumpur: Akademi Pengajian Islam
18. Ilhaamie Abdul Ghani Azmi (2001), "Pengurusan dari Perspektif Islam", Jurnal Syariah. 9:2 , h. 86.

19. Ilhaamie Bt. Abdul Ghani Azmi. (2002). Pengurusan kualiti menyeluruh (TQM) :Satu perbandingan antara prinsip konvensional dan Islam. Jurnal Syariah,10(2), 67 – 86. implementation in the Palestinian context. TQM and Business
20. International Journal of Commerce and Management Vol 29 No 1, 72-84.
21. Islamic and Middle Eastern Finance and Management, 160-180.
22. Junoh, A. M., & Noor, K. M. (2012). Kerangka Integriti Kepimpinan Islam: Pengajaran daripada Model Kepimpinan Rasulullah SAW
23. Kasim, T. S. A. T., & Mansor, F. (2007). Keperluan Motivasi dalam Pengurusan Kerja Berkualiti dari Perspektif Pemikiran Islam. Jurnal Usuluddin, 25, 103-124.
24. Krejcie, R. V. ((1970)). Determining Sample Size for Research Activities, Educational And
25. Leadership: An Islamic perspective. Beltsville, Maryland: Amana Publication.
26. Malik, M. (2018). Pendekatan Tawhidik Di Dalam Tatakelola Kerajaan Yang Baik (Good Governance): Satu Analisa Konseptual.
27. Mamat, M. N. (2006). Cabaran keberkesanan e-Learning: etikaTawhi dik sebagai solusi. Jurnal CITU, 2(1), 123-139.
28. Marsidi, A., & Latip, H. A. (2007). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pekerja di organisasi awam. Jurnal Kemanusiaan, 5(2).
29. McKay, K. K. ((2013)). The Effect of Affective Commitment, Communication and Participation on Resistance to Change: The Role of Change Readiness. New Zealand Journal of
30. Meyer, J. P. ((1993)). Commitment to organization and occupations: Extension and test of a
31. Mohamad, A. M. (2013). Amalan kepimpinan Islam pengetua dan perkaitannya terhadap atribut komuniti pembelajaran profesional (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).
32. Mohamad, B. ((2009)). "Kepimpinan Pendidikan Dalam Pembangunan Modal Insan". Seminar Pembangunan Modal Insan. Kota Bharu, Kelantan.
33. Mohamad, S., Abdullah, A. N., & Adnan, M. (2012). Rahsia kepimpinan Islam dan kejayaan negara menurut huraian Al-Quran.
34. Mohamed, H. A. B., Ghani, A. M. A., & Basir, S. A. (2013). Sistem pengurusan Islam yang berkualiti mampu menjamin kepuasan pekerja: Suatu realiti dan cabaran masa hadapan. Global Journal Al Thaqaafah, 3(1), 67-84.
35. Mohd. Ashari Idris. (2004). Orientasi kualiti. Prinsip dan amalan strategik.Penerbit UKM
36. Mowday, R. P. ((1982)). Employee-organization linkages: The psychology of commitment,
37. N, M. J. ((1997)). "Commitment in the Workplace: Toward a General Model". Human Resource Management Review Vol 11, pp. 299-326.
38. Nasharudin Mat Isa (2014). Pendekatan wasatiyyah ke arah pembangunan lestari: Perspektif bagaimana wasatiyyah memerangi liberalisme dan eksteremisme. Kertas Kerja
39. Nasta'in", (Tahqiq : Lujnah Min Al-'Ulama' Bi Isyraf Al-Nasyir, Kaherah : Dar Al-Hadith, Juz 3), 461.

40. Nawawi, H. ((1993)). *Kepimpinan yang efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
41. Noorliza Karia., & Muhammad Hasmi Hassan Asaari. (2006). The effects of TQM practices on employees' work-related attitudes. *The TQM Magazine*, 18(1), 30 – 43.
42. *Occupational Psychology*, 63, 245-261.
43. of Direct and Indirect Effects. *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 16, pp. 49-58.
44. Ozman, W. L., & Omar, W. (1996). *Pengurusan Islam abad ke-21: Revolusi pengurusan untuk keunggulan sektor awam dan korporat*. Kuala Lumpur: utusan publication & Distributions Sdn, Bhd.
45. *Pendidikan Islam*, Jil 12 (1), 21-27.
46. Pengurusan dari perspektif barat (Frederick Winsted Taylor) “Principal of Scientific Management (1911)”.
47. PKPA. (1992). *Pekeliling Kemajuan Pentadbiran Awam*, Bil. 1/1992. Panduan pengurusan Kualiti Menyeluruh (TQM) Bagi Perkhidmatan Awam. politics towards achieving and sustaining excellence in globalised Malay and Islamic world.
48. Program Pendekatan Wasatiyyah ke arah Pembangunan Lestari. 6 Mac 2014. Universiti Malaya, Kuala Lumpur, Malaysia.
49. *Psychological Measurement. Educational and 105 Psychological Measurement*, 607-610.
50. *Psychology*, Vol 42, No 2, 29-40.
51. Publications Ltd.
52. Qayyim Al-Jawziyyah, “Madarij Al-Salihin Baina Manazil Iyyaka Na’budu Wa Iyyaka
53. Rahmat, R. (1995). *Amalan pengurusan dengan syura: satu kajian di Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN) (Doctoral dissertation, Fakulti Syariah, Akademi Islam, Universiti Malaya)*.
54. *Research Journal*, Jil. 32 (3), 363-385.
55. Rhoades, L. a. ((2002)). Perceived organizational support: A review of literature. *Journal of*
56. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational Behavior (4th Edition)*. Ankara: Nobel.
57. Robbins, S.P. (2005). *Organizational behaviour. (8th Edition)*. New Jersey: Pearson Education International
58. Rogers, E. M. ((1971)). *Communication of Innovation: A Cross- Cultural Approach*. New York: The Free Press.
59. Schyns, K. F. ((2007)). *Work Satisfaction, Organizational Commitment and Withdrawal*
60. Shah, S. J. ((2006)). "Educational Leadership: An Islamic Perspective". *British Educational*
61. Sholihin, R. (2008). *Referensi Islam Dalam Memilih Pemimpin*. *Konstitusi Jurnal*, 1(1), 70.
62. Siddiq Fadzil (1992), *Minda Melayu Baru*, Kuala Lumpur: Institut Kajian Dasar, h. 125.9
63. Sin, A. I. ((1991)). *Pengurusan dalam Islam*. Kuala Lumpur: DBP.
64. Siti Arni Basir et al. (2010) *Seminar Ekonomi Islam Peringkat Kebangsaan (2009)*,
65. Somers, M. ((1995)). *Organizational Commitment, Turnover and Absenteeism: An Examination*

66. T, B. ((2008)). Leadership and Management Development in Education. London: Sage
67. Tamuri, M. D. ((1997)). "Perspektif Islam Terhadap Kepimpinan". Kumpulan Budiman Sdn.
68. Tamuri, M. D. ((2011)). "Perspektif Islam Terhadap Kepimpinan Dalam Pendidikan". Jurnal
69. three component model. Journal of Applied Psychology, 78, 538-551.
70. Universiti Malaya.
71. Wan Liz Ozman W. O. (1996), op.cit., h. 74
72. Wan Liz Ozman W.O. (1996), Pengurusan Islam Abad Ke-2, Kuala Lumpur:Utusan Publications and Distributors Sdn. Bhd., h. 67.

Maklumat lanjut, boleh hubungi:

Prof. Madya Dr. Khairi B Hj Othman

Kolej Sains dan Sastera

Universiti Utara Malaysia

M_khairi@uum.edu.my

Jadual 2: hubungan antara Ringkasan Analisis Korelasi Pearson

Pemboleh ubah	Nilai Korelasi	Signifikan	Kekuatan Hubungan
Prinsip Kepimpinan Islam	0.400	0.00	Sederhana
Kepimpinan Islam	0.333	0.00	Rendah

**p<0.01, *p<0.05 (1 tailed)

Jadual 2 menunjukkan prinsip kepimpinan Islam (0.400) dan prinsip kepimpinan Islam (0.333) secara signifikan mempunyai korelasi yang positif dengan komitmen terhadap organisasi. Dapatan menunjukkan terdapat hubungan yang sederhana (antara ± 0.41 hingga ± 0.70) di antara prinsip kepimpinan Islam dengan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan guru YIK. Manakala bagi pemboleh ubah tidak bersandar yang kedua pula, dapatan kajian ini menunjukkan nilai korelasi kepimpinan Islam, merupakan nilai yang rendah (± 0.21 hingga ± 0.40) berbanding pemboleh ubah tidak bersandar yang lain. Oleh itu, berdasarkan analisis korelasi pearson yang dijalankan, dapat dirumuskan Hipotesis 1 (H1) dan Hipotesis 2 (H2) adalah diterima. Ini menjelaskan bahawa prinsip kepimpinan Islam merupakan penyumbang kepada komitmen terhadap organisasi dalam kalangan guru YIK.