

HUBUNGAN ANTARA AMALAN KEPIMPINAN ISLAM DENGAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI: KAJIAN DI INSTITUSI PENGAJIAN TINGGI SWASTA (IPTS), SELANGOR.

Muhammad fadzlu Illahi Mohd Dzakhiruddin

Alawiyah Tengah

Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor, Malaysia

mohamadfadzluillahi@yahoo.com

Alawiyah@kuis.edu.my

ABSTRAK

Kepimpinan merupakan salah satu aspek yang penting untuk mencapai objektif organisasi. Amalan kepimpinan Islam berhubung rapat dengan komitmen kerja pekerja dalam organisasi. Kajian ini menggariskan dua objektif utama iaitu untuk mengenalpasti tahap amalan kepimpinan Islam dalam kalangan pengurusan di IPTS, dan untuk mengenalpasti hubungan amalan kepimpinan Islam dengan komitmen kerja terhadap organisasi serta mengukur pengaruh antara keduanya. Terdapat dua dimensi dalam kepimpinan Islam iaitu prinsip kepimpinan Islam dan ciri-ciri kepimpinan Islam. Kajian ini menggunakan kaedah kajian kuantitatif yang mana set soal selidik telah diedarkan kepada 242 responden yang terdiri pegawai pentadbiran dan pegawai akademik di IPTS. Data dianalisis menggunakan perisian SPSS Statistik. Hasil analisis deskriptif, didapati amalan Kepimpinan Islam berada ditahap yang tinggi iaitu prinsip kepimpinan Islam (4.06) dan ciri-ciri Kepimpinan Islam (3.91). Hasil kajian juga mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara prinsip dan ciri-ciri kepimpinan Islam dengan komitmen kerja pekerja dalam organisasi. Keputusan kajian menunjukkan wujud hubungan yang saling mempengaruhi antara kepimpinan Islam dan komitmen kerja pekerja dalam organisasi. Hasil kajian juga mendapati dimensi prinsip kepimpinan Islam lebih dominan berbanding ciri-ciri kepimpinan dalam mempengaruhi komitmen pekerja di IPTS. Prinsip-prinsip kepimpinan Islam seperti prinsip tauhid, syura, keadilan serta ciri-ciri kepimpinan Islam seperti sabar, akhlak yang terpuji, kepercayaan penuh kepada misi kumpulan, kesedaran sosial dan kepekaan terhadap persekitaran memberi kesan kepada komitmen pekerja terhadap organisasi.

Kata kunci: *Kepimpinan Islam, Prinsip Kepimpinan Islam, Ciri-ciri Kepimpinan Islam, Komitmen Kerja. Iinstitutusi Pengajian Tinggi Swasta.*

PENGENALAN

Kepimpinan merupakan aspek penting dalam pengurusan sesebuah organisasi. Fungsi utama kepimpinan dalam Islam ialah melaksanakan syariat Allah S.W.T serta meninggalkan segala larangannya. Menurut Ibnu Taymiyyah, kepimpinan adalah sebesar-besar kewajipan dalam Islam. Manakala menurut Hamka, pemimpin perlu melengkapkan diri dengan tiga perkara iaitu akal, ilmu dan mantik (logik). Yukl (2009) mentakrifkan kepimpinan 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 satu proses membimbing dan memberi motivasi kepada pengikut atau ahli organisasi, dalam usaha untuk mencapai tujuan yang jelas dan visi bersama yang direstui Allah SWT.

Institusi Pengajian Tinggi Swasta (IPTS) merupakan salah satu pemain utama di dalam sektor pendidikan tinggi di Malaysia selain daripada Institusi Pengajian Tinggi Awam (IPTA). IPTS memainkan peranan utama di dalam sektor pendidikan dan menyumbang pendapatan kepada ekonomi negara. Ianya diwujudkan bagi menampung keperluan pendidikan tinggi negara dan bagi mengurangkan pengaliran wang ke luar negara. Bagi memastikan perkhidmatan pendidikan tinggi negara sentiasa di tahap yang cemerlang, IPTS berperanan menawarkan perkhidmatan serta produk (program-program) yang memuaskan hati pelanggan.

Dalam usaha untuk mencapai matlamat pendidikan tinggi negara ini, IPTS harus peka dengan tahap komitmen pekerja terhadap organisasi bagi memastikan objektif organisasi tercapai. Gaya kepimpinan yang diamalkan di IPTS akan mempengaruhi hala tuju strategik, polisi dan struktur organisasi. Hasil kepimpinan yang mantap, pekerja di IPTS dapat menghasilkan komitmen dan mutu perkhidmatan yang lebih tinggi setaraf dengan IPTA serta memuaskan hati pelanggan. Imej universiti atau kolej universiti perlu dijaga supaya pelanggan berpuas hati dengan mutu perkhidmatan yang diberikan, tidak meninggalkan institusi, dan boleh menyampaikan atau mempromosi berita baik terhadap perkhidmatan yang diberikan kepada pihak lain.

Kajian ini dipilih berdasarkan melihat suasana pada hari ini bahawa masyarakat telah banyak didedahkan dengan pelbagai konsep dan teori kepimpinan. Malah, mereka masih terpacu mencari maklumat mengenai kaedah untuk menjadi seorang pemimpin yang lebih berkesan. Masyarakat mempercayai bahawa kepimpinan merupakan satu kaedah untuk memperbaiki diri kerana masyarakat akan menilai apa yang dilihat melalui pemimpin. Sehubungan itu, setiap pemimpin hendaklah menghayati gaya 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 IPTS.

Di Malaysia, terdapat lebih 400 institusi pengajian tinggi awam dan swasta dan sebahagian besarnya adalah IPTS yang berdaftar di bawah Kementerian Pendidikan Tinggi. Berdasarkan kajian-kajian lepas, pengkaji memilih untuk memfokuskan IPTS Islam di Selangor memandangkan tiada kajian berkaitan gaya kepimpinan Islam dan komitmen terhadap organisasi dilaksanakan di IPTS Islam selama ini. Objektif kajian ini adalah untuk mengenalpasti tahap amalan kepimpinan Islam dalam kalangan pengurusan di IPTS dan mengenalpasti hubungan kepimpinan Islam dengan komitmen pekerja terhadap organisasi di IPTS.

Kajian ini adalah penting kepada pihak organisasi untuk melihat prinsip dan ciri-ciri kepimpinan Islam dan hubungannya dengan komitmen terhadap organisasi. Dapatan kajian ini diharapkan dapat memberi kesedaran kepada pengurusan untuk mengurus dengan gaya kepimpinan Islam untuk menghasilkan pekerja sentiasa produktif dan berdaya saing.

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), kepemimpinan melibatkan tiga perkara penting iaitu: (1) kepemimpinan adalah usaha mempengaruhi individu supaya menyumbang secara sukarela demi kebaikan kumpulan yang dianggotainya; (2) kepemimpinan memerlukan tindakan menyelaraskan dan memandu kumpulan ke arah mencapai matlamat bersama; dan (3) matlamat setiap organisasi adalah berbeza-beza.

Teori kepemimpinan Islam dibahaskan meliputi perspektif tokoh-tokoh ilmuan Islam terhadap kepemimpinan Islam yang dihubungkan dengan komitmen terhadap kerja, tugas dan tanggungjawab. Menurut pandangan Ibn Khaldun, hakikat khalifah adalah seseorang yang bertugas 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 kepemimpinan. Beliau juga telah menyatakan dalam tulisannya mengenai 10 ciri-ciri kepemimpinan 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 kepemimpinan 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 kepemimpinan dapat dialirkan menerusi penetapan matlamat kumpulan dan pelan (strategi) bagi mencapai matlamat yang ditentukan.

Kepimpinan menurut Islam berteraskan konsep khalifah iaitu setiap manusia adalah pemimpin yang 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-

nilai Islam (Yusof Ismail 1991). Prinsip-prinsip kepimpinan Islam diekstrak terutamanya dari Al-Qur'an dan biografi Nabi Muhammad (s.a.w.) dan para sahabatnya untuk orientasi urusan kerajaan dan pembinaan yang baik dan etika kepemimpinan 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 kepimpinan Islam seperti berpandukan al-Quran dan al-Sunnah, menegakkan kebenaran, syura, adil dan melaksanakan hukuman Allah S.W.T. Fauzan (2008) menyatakan prinsip-prinsip kepimpinan Islam berdasarkan kepada tauhid, persamaan sesama manusia, dasar persatuan Islamiyyah, musyawarah dan keadilan. Menurut Hefniy (2007) pula, prinsip yang mendasari kepimpinan Islam dalam pekerjaan adalah seperti demokrasi (syura), keadilan, kebebasan dan kesetaraan. Seterusnya, penulisan Syed dan Farib (2007) membincangkan prinsip kepimpinan 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 kepimpinan mempunyai ciri-ciri seperti kepimpinan 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 pengurus-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 kepimpinan konvensional kecuali dalam agama, moral, dan prinsip manusia. Semangat keagamaan dan moral (takut kepada Tuhan) menguasai kepimpinan semasa Nabi (SAW) dan pemerintahan khalifah Empat (Al-Buraey, 2006). Dari perspektif Islam, asas kepimpinan 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 kepimpinan empat orang khalifah (Adnan, 2006; Al-Buraey, 2006; Beekun, 2006; Khaliq, 2009). Di samping itu, terdapat juga pendapat dalam kepimpinan konvensional yang menekankan pentingnya kerohanian, nilai agama, dan hubungan

manusia. Dalam Islam, kepimpinan adalah proses inspirasi dan bimbingan pengikut sukarela dalam usaha untuk mencapai penglihatan bersama yang jelas dan lebih jelas (Abed, 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 memperolehi banyak pengalaman dan mudah mempengaruhi orang-orang dalam organisasinya. Ciri kepimpinan seorang pekerja dapat mempengaruhi dan memajukan tahap perubahan dalam institusi pendidikan melalui ciri kepimpinan Islam dengan mengambil contoh model kepimpinan terbaik iaitu kepimpinan Rasulullah (SAW) dalam pekerjaan (Beekun 2006). Kejayaan IPTS dalam persekitaran yang kompetitif bergantung kepada kepimpinan 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, gaya 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 gaya 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 pekerja ke arah matlamat yang jelas dan membantu meningkatkan komitmen pekerja terhadap organisasi. Selain dari menyediakan keperluan dan kehendak pekerja, gaya 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 IPTS menjadi isu penting yang boleh dibincangkan dan mempunyai kaitan dengan fungsi pendidikan tinggi.

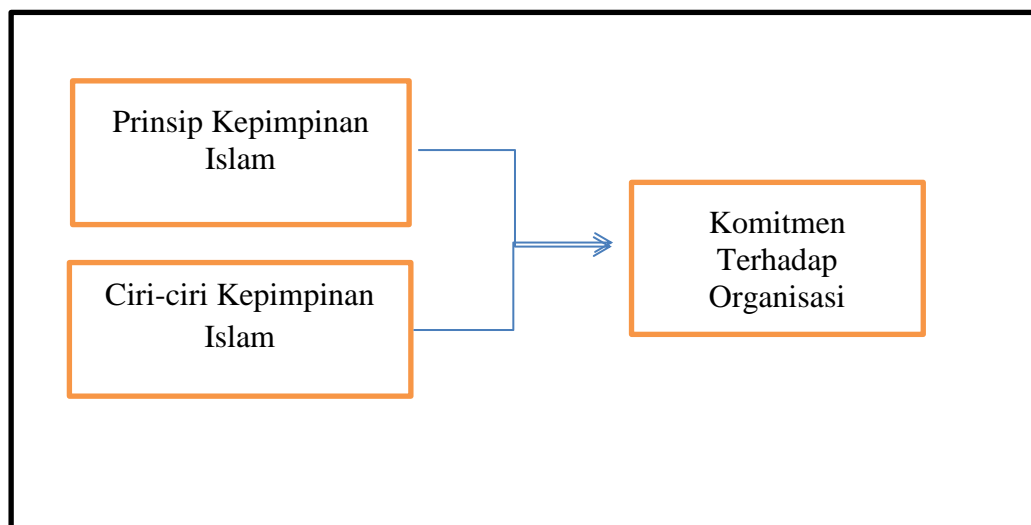
METODOLOGI

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 statistik (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 dua (2) dimensi iaitu prinsip kepimpinan Islam dan ciri-ciri 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.

Rajah 1: Hubungan Antara Amalan Kepimpinan Islam dengan Komitmen Terhadap Organisasi.



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

1. Hipotesis 1 (H_1): Prinsip kepimpinan Islam mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen kerja di IPTS.
2. Hipotesis 2 (H_2): Ciri-ciri kepimpinan Islam mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen kerja di IPTS.

Responden kajian terdiri daripada pegawai (kakitangan) akademik dan pentadbiran, Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS) iaitu salah sebuah IPTS di Selangor. Populasi keseluruhan pekerja di IPTS tersebut adalah seramai 650 orang. Sampel kajian sebanyak 242 orang ditentukan menggunakan formula Krejcie & Morgan (Isaac & Micheal, 1984).

Bagi mengukur prinsip dan ciri-ciri kepimpinan Islam yang diamalkan di organisasi, soal selidik di dalam kajian ini diadaptasi daripada Baharom Mohammad et al. (2008), Hadari Nawawi (1993), Ibrahim Mamat (1997), Ibrahim al-Sadan (1999), dan Masribanun Duki dan Ab. Halim (2011) 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. Data-data 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 pekerja IPTS telah dijalankan bagi menentukan konsistensi dan kebolehpercayaan dalam instrumen yang digunakan.

HASIL KAJIAN

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 (2) pemboleh ubah tidak bersandar dan satu (1) pemboleh ubah bersandar. Oleh itu, bagi mengukur tahap amalan kepimpinan Islam di IPTS, pengkaji menggunakan analisis skor min dan bagi mengukur

hubungan, analisis korelasi *pearson* kofision (*pearson correlation coefficient*) digunakan. Seterusnya nalisis regresi berganda (*multiple regression*) adalah digunakan untuk menguji pengaruh antara pemboleh ubah.

Jadual 1: Analisis Deskriptif Amalan Kepimpinan Islam

Pemboleh ubah	Bilangan Responden	Min	Tahap
Prinsip Kepimpinan Islam	242	4.06	Tinggi
Ciri-ciri Kepimpinan Islam	242	3.91	Tinggi

Berdasarkan Jadual 1 di atas, nilai min dapat diukur berdasarkan tiga bahagian iaitu nilai yang tinggi, sederhana dan lemah. Nilai min 1.00 hingga 2.33 adalah pada tahap yang lemah dan nilai min 2.34 hingga 3.67 adalah pada tahap yang sederhana. Manakala nilai min di antara 3.68 hingga 5.00 adalah nilai min yang paling tinggi.

Merujuk kepada analisa min di Jadual 2, prinsip kepimpinan Islam menunjukkan skor min paling tinggi iaitu ditahap 4.06 dan ciri-ciri kepimpinan Islam menunjukkan skor min 3.91 iaitu ditahap kedua tinggi. Kedua-dua pemboleh ubah menunjukkan skor min ditahap yang tinggi. Keadaan ini menunjukkan bahawa pemimpin-pemimpin yang dilantik di beberapa peringkat di KUIS mengamalkan prinsip dan ciri-ciri kepimpinan Islam yang tinggi. Berdasarkan analisa min, objektif kajian yang pertama telah dijawab.

Jadual 2: Ringkasan Analisis Korelasi Pearson

Pemboleh ubah	Nilai Korelasi	Signifikan	Kekuatan Hubungan
Prinsip kepimpinan Islam	0.400	0.00	Sederhana
Ciri-ciri kepimpinan Islam	0.333	0.00	Rendah

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

Jadual 2 menunjukkan prinsip kepimpinan Islam (0.400) dan ciri-ciri 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 pekerja KUIS. Manakala bagi pemboleh ubah tidak bersandar yang kedua pula, dapatan kajian ini menunjukkan nilai korelasi ciri 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 (H_1) dan Hipotesis 2 (H_2) adalah diterima. Ini menjelaskan bahawa prinsip kepimpinan Islam merupakan penyumbang kepada komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pekerja KUIS.

Jadual 3: Analisis Regresi Berganda (Multiple Regression)

Pemboleh ubah	Beta	Signifikan
Prinsip Kepimpinan Islam	0.313	0.000
Ciri-ciri Kepimpinan Islam	0.194	0.003

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

PERBINCANGAN DAN CADANGAN

Hasil kajian didapati terdapat hubungan yang signifikan antara prinsip kepimpinan Islam dengan komitmen kerja di IPTS. Keputusan ini menunjukkan bahawa pemimpin-pemimpin di KUIS 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 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 IPTS.

Selain itu, hasil kajian juga mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara ciri-ciri kepimpinan Islam dengan komitmen terhadap organisasi. Antara ciri-ciri 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 gaya 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, gaya kepimpinan Islam mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen pekerja terhadap organisasi. Pemimpin yang baik akan sentiasa mendorong pekerja untuk mencapai matlamat organisasi. Pekerja yang mempunyai komitmen yang tinggi akan sentiasa menerima nilai-nilai yang di bawa oleh pemimpin 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, IPTS adalah disarankan untuk memperkasakan prinsip dan ciri-ciri kepimpinan Islam dalam kalangan pemimpin-pemimpin yang dilantik dalam organisasi khususnya IPTS Islam dan IPTS di Selangor amnya. Kepimpinan Islam yang diamalkan mampu memberi kesan dan impak yang positif kepada prestasi IPTS. Selain itu, kepekaan pihak pemimpin terhadap keadaan pekerja akan melahirkan rasa hormat dan saling memahami antara satu sama lain dan seterusnya menggalakkan komitmen dan kesetiaan pekerja terhadap organisasi.

Di samping itu, pihak IPTS boleh membangunkan program, kursus dan latihan yang berkonsepkan kepimpinan Islam yang dihubungkan dengan kerjaya dalam IPTS. 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 tinggi iaitu di IPTS. 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 KUIS iaitu sebuah IPTS Islam di Selangor. Kajian akan datang adalah disyorkan, populasi dan

persampelan yang digunakan mungkin mewakili populasi yang lebih besar yang mewakili IPTS di Selangor atau disektor yang lain.

RUMUSAN

Secara keseluruhannya, dapatlah dirumuskan bahawa, bagi meningkatkan tahap komitmen dalam kalangan pekerja di IPTS, adalah dicadangkan supaya pemimpin-pemimpin yang dilantik oleh majikan IPTS 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 ciri-ciri kepimpinan dalam diri masing-masing.

Oleh itu, adalah penting kepada pihak pengurusan IPTS untuk mengamalkan gaya 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.

RUJUKAN

- Ahmad, K. ((2009)). "Leadership and work motivation from the cross-cultural perspective ", *International Journal of Commerce and Management Vol 29 No 1*, 72-84.
- Aikaterini Galanou, D. A. ((2015)). Towards the distinctive Islamic mode of leadership in business. *Journal of Management Development*, 34:8, 882-900.
- Ali, A. J. ((2009)). "Islamic perspectives on leadership: a model". *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 160-180.
- Allen, N. ((1990)). The Measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-8.
- 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)). *Leadership: An Islamic perspective*. Beltsville, Maryland: Amana Publication.
- Caldwell, D. ((1990)). Building Organizational Commitment: A Multifactor Study. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 245-261.
- Ibrahim, I. H. ((1999)). *Etika kepimpinan Islam*. Kuala Lumpur: Akademi Pengajian Islam Universiti Malaya.
- Krejcie, R. V. ((1970)). Determining Sample Size for Research Activities, Educational And Psychological Measurement. *Educational and Psychological Measurement*, 607-610.
- 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 Psychology*, Vol 42, No 2, 29-40.
- Meyer, J. P. ((1993)). Commitment to organization and occupations: Extension and test of a three component model. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Mohamad, B. ((2009)). "Kepimpinan Pendidikan Dalam Pembangunan Modal Insan". *Seminar Pembangunan Modal Insan*. Kota Bharu, Kelantan.
- Mowday, R. P. ((1982)). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.

- N, M. J. ((1997)). "Commitment in the Workplace: Toward a General Model". *Human Resource Management Review Vol 11*, pp. 299-326.
- Nawawi, H. ((1993)). *Kepimpinan yang efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rhoades, L. a. ((2002)). Perceived organizational support: A review of literature. *Journal of Applied Psychology*, 87: 698-714.
- Rogers, E. M. ((1971)). *Communication of Innovation: A Cross- Cultural Approach*. New York: The Free Press.
- Schyns, K. F. ((2007)). Work Satisfaction, Organizational Commitment and Withdrawal Behaviours. *Management Research News*, Vol 30 Iss 10 pp, 708-723.
- Shah, S. J. ((2006)). "Educational Leadership: An Islamic Perspective". *British Educational Research Journal*, Jil. 32 (3), 363-385.
- Sin, A. I. ((1991)). *Pengurusan dalam Islam*. Kuala Lumpur: DBP.
- Somers, M. ((1995)). Organizational Commitment, Turnover and Absenteeism: An Examination of Direct and Indirect Effects. *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 16, pp. 49-58.
- T, B. ((2008)). *Leadership and Management Development in Education*. London: Sage Publications Ltd.
- Tamuri, M. D. ((1997)). "*Perspektif Islam Terhadap Kepimpinan*". Kumpulan Budiman Sdn. Bhd.
- Tamuri, M. D. ((2011)). "Perspektif Islam Terhadap Kepimpinan Dalam Pendidikan". *Jurnal Pendidikan Islam*, Jil 12 (1), 21-27.