

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASI GURU BESAR TERHADAP KOMITMEN GURU PENDIDIKAN ISLAM

(THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE ON
COMMITMENT OF ISLAMIC EDUCATION TEACHERS)

Zuraimy Ali¹
Azizi Abu Bakar²
Mohd Nor Jaafar³

Abstrak

Tujuan kajian ini adalah untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan transformasi guru besar dengan komitmen guru pendidikan Islam terhadap organisasi. Data dikumpul melalui tinjauan terhadap 389 responden yang terdiri daripada guru pendidikan Islam mewakili negeri Perlis dan Kedah. Data 389 responden telah dianalisis menggunakan analisis korelasi dan regresi pelbagai. Berdasarkan keputusan analisis korelasi menunjukkan bahawa kesemua dimensi gaya kepemimpinan guru besar mempunyai hubungan signifikan pada aras $p < .01$ yang sederhana dengan komitmen organisasi manakala analisis regresi pelbagai mendapati bahawa peramal utama bagi gaya kepemimpinan transformasi guru besar ialah dimensi pertimbangan secara individu memberi sumbangan sebanyak 11.4% kepada komitmen organisasi dalam model regresi 1. Dapatan kajian menunjukkan bahawa gaya kepemimpinan transformasi guru besar mempunyai hubungan dan pengaruh terhadap komitmen guru pendidikan Islam.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan Transformasi, Komitmen Organisasi, Guru Pendidikan Islam*

Abstract

The aim of this study was to investigate the effect of transformational leadership style on Islamic education teachers' commitment to the organization. Data collected through the survey of 389 respondents of Islamic education teachers representing Perlis and Kedah. Data of 389 respondents were analyzed using correlation and multiple regression analysis. Based

¹ Merupakan calon PhD, Pusat Pengajian Perniagaan Islam, Universiti Utara Malaysia dan guru pendidikan Islam, E-mail: zy_remy@yahoo.com

² Profesor Madya Dr, Pusat Pengajian Perniagaan Islam, Universiti Utara Malaysia, E-mail: abazizi@uum.edu.com

³ Pensyarah kanan, Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden Universiti Utara Malaysia, E-mail: m.nor@uum.edu.my

on the results showed that all dimensions of transformational leadership style has a significant relationship at the level of $p < .01$ with the organizational commitment while multiple regression analysis found that the main predictor of transformational leadership style is a dimensional consideration individual contributed as much as 11.4% to the organization's commitment in the regression model 1. The results showed that transformational leadership style of head teachers have committed relationship and influence on Islamic education teachers.

Keywords: Transformational Leadership Style, Organizational Commitment, Islamic Education Teachers

2016 GBSE Journal

Pengenalan

Kejayaan organisasi banyak bergantung kepada komitmen dan kesungguhan pekerja. Allah s.w.t telah mengurniakan potensi pekerja dengan ilmu dan bakat bagi tujuan mencapai matlamat organisasi. Pekerja yang komited sentiasa menghayati nilai-nilai murni ajaran Islam dalam amalan mereka. Komitmen menghasilkan keterbukaan berfikir, saling menghormati, bekerjasama dan sentiasa berkongsi nilai-nilai Islam secara konsisten disamping menyucikan (*tazkiyah*) jiwa dan tingkah laku pekerja. Jiwa yang suci adalah jiwa yang bebas dari syirik, riak, ujub, takabbur dan was-was manakala akal fikiran yang suci ialah sentiasa berpuas hati, selesa dan terhindar dari kecelaruan (Ab Aziz, 2014).

Kekuatan agama Islam ialah dapat menghasilkan pekerja yang hebat, berkualiti serta mencapai matlamat yang diinginkan oleh organisasi. Sebagaimana firman Allah s.w.t di dalam surah Al-Maaidah ayat 3 yang bermaksud “...pada hari ini Aku telah sempurnakan bagi kamu agama kamu dan Aku telah cukupkan nikmatKu kepada kamu dan Aku telah redha Islam itu menjadi agama kamu”. Mohd Affandi (1985) menjelaskan secara terperinci bagaimana seorang pekerja menetapkan matlamat pencapaian melalui tiga perkara utama iaitu 1) Penetapan falsafah pengurusan berdasarkan Al-Quran dan Sunnah Rasullullah s.a.w; 2) Melahirkan pemimpin yang memiliki watak dan berakhlak mulia; 3) Amalan pengurusan yang menjamin kejayaan di dunia dan di akhirat.

Prinsip Islam juga menekankan tentang amalan (*istiqamah*) dan memiliki komitmen yang tinggi bagi memastikan keberkesanan dalam organisasi. Sebagaimana Allah s.w.t menjelaskan makna *istiqamah* pada surah Yunus ayat 89 yang bermaksud “Allah berfirman; Sesungguhnya telah dikabulkan doa kamu berdua; oleh itu hendaklah kamu tetap (menjalankan perintahKu seterusnya), dan janganlah kamu menurut jalan orang-orang yang tidak mengetahui (peraturan janjiKu)”. Manakala komitmen yang tinggi bermaksud sikap dan perlakuan untuk kuat bekerja, pengekatan dan kesetiaan di dalam organisasi, penyertaan dan penglibatan dalam tugas, kepercayaan dan penerimaan terhadap matlamat organisasi, indentifikasi dan ikatan emosi terhadap organisasi yang memberi kesan kepada keberkesanan dan kecekapan organisasi (Hasan Al-Banna et al., 2013; Noralai & Norhasni, 2010).

Konsep komitmen yang tinggi merupakan pengertian yang sama dengan makna *istiqamah* iaitu berpendirian teguh terhadap keyakinan yang benar, berlanjutan atau tetap dan berterusan dan kuat kepercayaan dalaman (Ensiklopedia Islam, 1998; Hasan Al-Banna et al., 2013). Pekerja yang mempunyai komitmen tinggi akan sentiasa bekerja dengan penuh ketekunan dan sentiasa gigih berusaha untuk mencapai matlamat yang diinginkan (Hasan Al-Banna et

al., 2013). Bersesuaian dengan konsep serta prinsip komitmen yang tinggi sebagaimana dijelaskan Al-Quran pada surah At-taubah ayat 7 bermaksud “*Maka selagi mereka berlaku lurus (tetap setia) terhadap kamu, maka hendaklah kamu berlaku lurus (tetap setia) pula terhadap mereka; sesungguhnya Allah mengasihi orang-orang yang bertaqwa*”. Al-Quran memberi takrifan yang tepat berkaitan komitmen iaitu sikap konsisten terhadap pengakuan iman dan Islam serta tulus ikhlas dalam mengabdikan diri kepada Allah s.w.t demi mengharapkan keredhaanNya dan mengecapi kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Hal ini menjadikan pekerja lebih berpuas hati untuk melakukan tugas dengan lebih baik dan berkesan (Hasan Al-Banna et al., 2013).

Sorotan Karya

Komitmen Guru

Kajian ke atas komitmen boleh membantu majikan atau pekerja memahami pertimbangan organisasi terhadap strategi dan matlamat organisasi. Ia adalah strategik yang penting untuk memahami mengapa ahli-ahli organisasi menyertai pasukan dan melakukan kerja-kerja mereka, untuk memahami dan juga meramalkan reaksi kepada tindakan pengurusan. Untuk itu, komitmen dapat memberikan rangka rujukan yang berguna untuk memahami tingkah laku manusia untuk kedua-duanya iaitu individu dan organisasi. Komitmen organisasi telah bertindak sebagai konstruk utama penyelidikan untuk menyiasat hubungan yang mengikat seseorang kepada pekerjaan tertentu dalam organisasi. Walaupun beberapa bentuk dimensi yang berbeza daripada komitmen telah dijumpai, semuanya mewakili satu kuasa yang mengikat dan mendorong kepada tindakan relevan bagi individu terhadap organisasi dan individu itu sendiri (Meyer & Herscovitch, 2001).

Kajian era 80-an mendapati wujud perbezaan komitmen organisasi berdasarkan demografi seperti jantina, umur, tempoh bersama organisasi, taraf pendidikan, serta pendapatan (Angle & Perry, 1981; Mowday, Porter dan Steers, 1982). Kajian mendapati taraf pendidikan didapati mempunyai hubungan negatif dengan komitmen (Morris dan Sherman, 1981). DeCotiis dan Summers (1987) mendapati bahawa tempoh perkhidmatan dan peluang kenaikan pangkat mempengaruhi komitmen terhadap organisasi. Komitmen juga dikaji dari sudut sikap dan tingkah laku. Individu yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi mempunyai kesanggupan untuk bekerja demi kebaikan organisasi (Hall, Schneider, Nygren dan Mowday, 1982).

Dalam era 90-an komitmen organisasi terus menjadi bahan kajian para sarjana. Kajian mendapati bahawa sikap pekerja yang mempunyai komitmen tinggi akan menunjukkan bahawa pekerja itu bangga bekerja dengan organisasi dan pekerja ingin terus kekal bersama organisasi. Pekerja yang memiliki tahap pendidikan yang tinggi mempunyai hubungan positif dengan komitmen terhadap organisasi.

Gaya Kepemimpinan Transformasi

Gaya kepemimpinan transformasi merupakan gaya yang sering digunakan oleh ramai pengkaji pada era kini. Ini kerana, gaya kepemimpinan transformasi dalam teori kuasa dan pengaruh lebih konstruk dan sesuai untuk fokus kajian ini. Marks dan Printy (2003) mendapati kepemimpinan transformasi mempengaruhi secara positif terhadap organisasi seperti sekolah, apabila diukur melalui pencapaian pelajar dan kualiti pengajaran guru.

Gaya kepemimpinan transformasi adalah unsur yang paling asas dan boleh diukur dalam semua teori (Avolio & Bass, 1988; Bass, 1990). Teori-teori kepemimpinan yang lain adalah lebih abstrak dan dengan itu lebih sukar untuk menguji secara empirikal (Avolio, Bass & Jung, 1999). Kepimpinan transformasi merujuk kepada proses di mana individu melibatkan diri dengan orang lain dan mewujudkan hubungan yang meningkatkan tahap motivasi dan moral antara pemimpin dan pengikut (Northouse, 2004). Silins, Mulford, dan Zarins (2002), menunjukkan bahawa kepimpinan transformasi memberi kesan yang positif ke atas penglibatan kakitangan berdasarkan kajian empirikal terhadap kepimpinan transformasi sekolah.

Pada tahun 1978, ahli sosiologi politik, James MacGregor Burns mengenal pasti dua jenis kepimpinan: transaksi dan transformasi. Kepimpinan transaksi mewakili interaksi sehari-hari / pertukaran antara pengurus dan pengikut, manakala kepimpinan transformasi “merujuk kepada proses di mana seseorang individu melibatkan diri dengan orang lain dan mewujudkan kesinambungan bagi membangunkan tahap motivasi dan moral di antara keduanya iaitu pemimpin dan pengikut” (Northouse, 2004).

Pada tahun 1985, Bass memperluaskan teori kepimpinan transformasi. Beliau membangunkan satu model amalan kepimpinan transformasi. Bass menjelaskan empat elemen dalam model beliau iaitu: (1) pengaruh ideal, (2) motivasi inspirasi, (3) rangsangan intelek, dan (4) pertimbangan individu. Skala pengaruh ideal menjelaskan “pemimpin sebagai kuat, menjadi contoh ikutan bagi pengikut; pengikut sangat mengenalpasti pemimpin-pemimpin ini dan sangat menginginkan untuk mencontohi mereka dan meletakkan banyak kepercayaan kepadanya” (Northouse, 2004).

Motivasi inspirasi, menurut Northouse (2004), adalah di mana “pemimpin-pemimpin yang berkomunikasi dengan harapan yang tinggi kepada pengikut, memberi inspirasi kepada mereka melalui motivasi bagi menjadikan mereka komited terhadap tugas dan sebahagian daripada visi yang dikongsi bersama dalam organisasi”. Rangsangan intelektual telah ditakrifkan sebagai faktor yang melibatkan bagaimana cara pemimpin merangsang pengikut untuk menjadi kreatif dan inovatif dan mencabar kepercayaan mereka sendiri dan juga nilai-nilai sebagaimana mereka melihat pemimpin dan organisasi. Skala akhir iaitu pertimbangan individu, menggambarkan pemimpin sebagai “yang menyediakan iklim yang menggalakkan di mana mereka mendengar dengan teliti kepada keperluan individu pengikut”.

Gaya kepemimpinan transformasi secara holistik sangat mempengaruhi organisasi, masyarakat dan kecemerlangan individu. Elemen yang membentuk kepemimpinan transformasi ialah karisma, pertimbangan individu, stimulasi intelektual dan motivasi inspirasi. Elemen karisma sangat penting dalam kepemimpinan transformasi bagi tujuan meyakinkan orang bawahan dengan sifat yang dimiliki oleh pemimpin (Rasid, 2007). Sifat ini mampu merealisasikan segala perubahan yang dicadangkan dengan mudah. Begitu juga, Leithwood et al. (2004) menyatakan bahawa teras bagi sebahagian besar kepada definisi berkaitan dengan kepemimpinan adalah secara umumnya berkait dengan dua fungsi dan dianggap amat diperlukan bagi maksudnya iaitu menetapkan arah tuju dan membina pengaruh.

Bagi elemen pertimbangan individu adalah merujuk kepada bagaimana pemimpin melihat perbezaan yang ada pada setiap individu. Untuk elemen stimulasi intelek pula ialah

bagaimana pemimpin menggunakan teknik dan pendekatan berdasarkan ilmu bagi mendorong pekerja supaya dapat berusaha meningkatkan ilmu, mengaplikasikan strategi dan pendekatan yang terkini dan berusaha memiliki pemikiran yang kreatif dan inovatif. Elemen bagi motivasi inspirasi pula ialah bagaimana pemimpin dapat menanam pengaruh di kalangan pekerjanya melalui penghormatan terhadap usaha yang dicurahkan oleh pekerjanya. Hubungan yang baik dengan pengikut menjadikan pemimpin sentiasa disenangi oleh pengikutnya (Rasid, 2007).

Pada tahun 1985, Bennis dan Nanus melalui penyelidikan ekstensif berkaitan 90 orang pemimpin, merumuskan empat strategi umum berkaitan kepemimpinan transformasi yang telah diaplikasikan iaitu; 1) pemimpin transformasi sebagai berwawasan; 2) pemimpin transformasi sebagai arkitek sosial; 3) pemimpin transformasi melahirkan kepercayaan dan keyakinan dan 4) pemimpin transformasi memiliki hal diri (*self regard*). Kemudian, Northouse (2004) menekankan ciri-ciri berikut pemimpin transformasi iaitu berkhidmat sebagai contoh ikutan yang kuat kepada pengikut, mempunyai rasa yang tinggi dalam membentuk nilai-nilai akhlak, sikap diri ditentukan jati diri, berwawasan, berkeyakinan, tidak terganggu, kesediaan untuk mendengar, memupuk kepercayaan pengikut, dan bertindak sebagai agen perubahan kepada organisasi.

Setiap pemimpin yang mempunyai wawasan, pemangkin kepada motivasi, sangat berorientasikan kepada matlamat organisasi, berpandangan jauh, bertindak bersama dengan pengikutnya dan membentuk budaya baik adalah pemimpin yang mengamalkan kepemimpinan transformasi (Rolfe, 2011). Selain itu, kepemimpinan transformasi juga merupakan asas yang kukuh bagi menghadapi masa depan yang penuh cabaran dan berdaya saing. Di samping itu juga, gaya kepemimpinan sebegini membantu pemimpin menyediakan hala tuju yang strategik dan berkesan kepada organisasi dan proses untuk peningkatan kualiti pendidikan serta pengendalian pekerja dalam organisasi.

Metodologi

Kajian yang dijalankan oleh pengkaji adalah bersifat kuantitatif dan berbentuk bukan eksperimental. Pengkajian kuantitatif melibatkan pengumpulan data berangka yang dianalisis secara terperinci mengkhususkan kepada soalan kajian. Unit analisis kajian ini melibatkan populasi guru pendidikan Islam bagi seluruh sekolah kebangsaan negeri Perlis dan Kedah. Rasional pemilihan subjek kajian ini ialah kerana beberapa ciri-ciri khusus yang menjadi latar belakang kajian ini iaitu; 1) Guru pendidikan Islam ialah mereka yang terlibat secara langsung dalam program j-QAF yang dilaksanakan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) bagi tujuan memperkasakan Pendidikan Islam dikalangan murid sekolah rendah 2) Guru pendidikan Islam ialah mereka yang dipertanggungjawabkan dalam memastikan keberkesanan program tersebut dan semestinya komitmen yang tinggi sangat diperlukan bagi menjayakan program tersebut 3) Guru pendidikan Islam ialah mereka yang sentiasa dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan guru besar di peringkat sekolah rendah. Keadaan ini mendorong pengkaji untuk menilai kembali gaya kepemimpinan yang diamalkan oleh guru besar mampu mentransformasikan organisasi sebagaimana yang dihasratkan oleh pihak berkuasa.

Dalam kajian ini, pengkaji menggunakan instrumen Komitmen Organisasi yang dibangunkan oleh (Meyer, Allen & Smith 1993). Instrumen ini mengandungi 24 item soal selidik. Kesemua item dalam instrumen komitmen organisasi berbentuk soal selidik yang positif.

Instrumen gaya kepemimpinan guru besar menggunakan instrumen yang mengkaji tentang kepemimpinan transformasional yang terdiri daripada sifat-sifat karismatik, keupayaan membangkitkan inspirasi, merangsang intelek dan pertimbangan secara individu (Bass & Avolio, 1994). Instrumen yang digunakan oleh pengkaji bagi kajian ini ialah instrumen Tingkah Laku Kepemimpinan (Bass & Avolio, 2000). Instrumen gaya kepemimpinan ini dibahagikan kepada tiga iaitu transformasi, transaksional dan laissez fair. Bagaimanapun, pengkaji hanya mengambil instrumen kepemimpinan transformasi bagi disesuaikan dengan kajian ini.

Hasil Dapatan Kajian

Analisis ujian korelasi *Pearson Product-Moment* juga telah menunjukkan hubungan antara dimensi pemboleh ubah gaya kepemimpinan guru besar dengan komitmen organisasi. Dapatan kajian dijelaskan melalui jadual 1.

Jadual 1

Keputusan ujian korelasi Pearson Product-Moment untuk dimensi gaya kepemimpinan guru besar dengan komitmen organisasi

Dimensi Gaya Kepemimpinan Guru Besar	(K)	(MI)	(MIN)	(PSI)	(KO)
Karismatik (K)	1	.867**	.833**	.704**	.298**
Membangkitkan inspirasi (MI)	.867*	1	.858**	.695**	.315**
Merangsang intelek (MIN)	.833**	.858**	1	.727**	.315**
Pertimbangan secara individu (PSI)	.704**	.695**	.727**	1	.329**
Komitmen organisasi (KO)	.298**	.315**	.315**	.329**	1

*sig. <.05

**sig <.01

Berdasarkan Jadual 1, gaya kepemimpinan transformasi guru besar bagi dimensi karismatik didapati mempunyai hubungan yang positif dan signifikan sederhana dengan komitmen organisasi ($r = 0.298$, $p < .01$), dimensi membangkitkan inspirasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan sederhana dengan komitmen organisasi ($r = 0.315$, $p < .01$), dimensi merangsang intelek mempunyai hubungan yang positif dan signifikan sederhana dengan komitmen organisasi ($r = 0.315$, $p < .01$), dimensi pertimbangan individu mempunyai hubungan yang positif dan signifikan sederhana dengan komitmen organisasi ($r = 0.329$, $p < .01$). Dapatan kajian mendapati bahawa kesemua dimensi gaya kepemimpinan guru besar mempunyai hubungan signifikan pada aras $p < .01$ yang sederhana dengan komitmen organisasi. Dimensi pemboleh ubah gaya kepemimpinan guru besar mempunyai hubungan

antara satu dengan lain yang signifikan ($p < .05$) dan positif kuat antara .695 hingga .867. Dapatan menunjukkan bahawa semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasi guru besar semakin meningkat komitmen guru pendidikan Islam pada kekuatan hubungan yang sederhana.

Analisis ujian regresi pelbagai telah dilakukan bagi melihat peramal utama dalam dimensi pemboleh ubah gaya kepemimpinan transformasi guru besar yang kuat mempengaruhi komitmen organisasi. Dapatan menunjukkan bahawa dimensi pertimbangan secara individu dalam model 1 menunjukkan nilai $[F(1,386) = 49.892, p < .001]$ menyumbang sebanyak 11.4% varians ($R^2 = .114$) terhadap komitmen organisasi. Ini menunjukkan bahawa dimensi pertimbangan secara individu $\beta = .338, t = 7.063$ dan signifikan pada aras .000 ($p < .001$) merupakan peramal utama kepada komitmen organisasi. Nilai $\beta = .338$ menjelaskan bahawa apabila skor dimensi pertimbangan secara individu bertambah satu unit, komitmen organisasi akan bertambah sebanyak 0.338 unit.

Model regresi 2 menunjukkan kombinasi antara peramal pertama dan kedua dalam dimensi gaya kepemimpinan guru besar $[F(2,385) = 28.579, p < .001]$ menunjukkan dimensi pertimbangan secara individu terhadap komitmen organisasi ialah $\beta = .221, t = 3.356$ dan signifikan pada aras .001 ($p < .01$) dan dimensi membangkitkan inspirasi $\beta = .169, t = 2.559$ dan signifikan pada aras .011 ($p < .05$). Manakala dimensi karismatik ialah $\beta = .022, t = .222$ dan tidak signifikan .824 pada aras ($p > .05$) dan dimensi merangsang intelek ialah $\beta = .075, t = .757$ dan tidak signifikan .449 pada aras ($p > .05$).

Hasil keputusan mendapati bahawa peramal utama bagi gaya kepemimpinan transformasi guru besar ialah dimensi pertimbangan secara individu memberi sumbangan sebanyak 11.4% kepada komitmen organisasi dalam model regresi 1. Manakala model regresi 2 menunjukkan kombinasi peramal utama dan kedua iaitu dimensi pertimbangan secara individu dan dimensi membangkitkan inspirasi menambah sebanyak 1.5 % apabila $R^2 = .129$ (12.9%-11.4%) kepada varians. Selebihnya merupakan faktor lain yang tidak disentuh dalam kajian ini. Keputusan analisis regresi pelbagai untuk peramal bagi dimensi gaya kepemimpinan transformasi guru besar dengan komitmen guru pendidikan Islam dapat dilihat melalui jadual 2.

Jadual 2

Keputusan ujian regresi pelbagai untuk peramal dimensi gaya kepemimpinan guru besar kepada komitmen organisasi

Dimensi Gaya Kepemimpinan Guru Besar	t	Standardized Beta
Pertimbangan secara individu	3.356	.221**
Membangkitkan inspirasi	2.559	.169*
Karismatik	.222	.022
Merangsang intelek	.757	.075
Nilai F		28.579
R ²		.129
Adjusted R ²		.125

***sig. <.001, **sig <.01, *sig <.05

Kedua dimensi dalam gaya kepemimpinan transformasi iaitu pertimbangan secara individu dan membangkitkan inspirasi sangat kuat mempengaruhi komitmen guru pendidikan Islam

terhadap organisasi dan ianya selari dengan kajian Geijsel et al. (2003) telah mendapati bahawa tingkah laku kepimpinan transformasi mempengaruhi komitmen guru.

Kesimpulan

Morgan dan Hunt (1994) menyatakan bahawa komitmen dan kepercayaan merupakan bahagian utama yang mengarah kepada kecekapan, produktiviti dan keberkesanan. Oleh itu, penting diingati bahawa komitmen merupakan peringkat tertinggi terhadap kejayaan hubungan jangka panjang (Gundlach et al., 1995; Garbarino & Johnson, 1999). Individu yang memiliki komitmen yang tinggi tetapi tidak berpuas hati dengan gaji yang diperolehi atau gaya kepemimpinan pihak atasan, mereka tidak akan meneruskan penglibatan diri dalam setiap aktiviti organisasi (Porter et al., 1974).

Beberapa faktor yang dikaji menunjukkan bahawa kekurangan faedah, kekurangan keyakinan diri, kesukaran mengamalkan budaya, kurangnya hubungan yang baik dan tiada pengiktirafan kepada kakitangan memberi kesan yang rendah terhadap komitmen (Junaida, Mahadir & Siti Hajar, 2011). Untuk itu, seharusnya tumpuan perlu diberikan kepada usaha untuk meningkatkan komitmen organisasi di kalangan guru pendidikan Islam.

Gaya kepemimpinan guru besar juga mempunyai kesan terhadap komitmen organisasi dalam kalangan guru pendidikan Islam. Gaya kepemimpinan yang berkesan dapat memupuk pekerja ke arah pencapaian matlamat organisasi, penggunaan sumber yang berkesan, meningkatkan kepelbagaian institusi, peningkatan rekod pencapaian, peningkatan hasil pengeluaran, program pembangunan yang berkesan, prestasi pembiayaan gaji yang baik, dan menambah baik atau mengekalkan institusi dan kedudukannya (yang kesemuanya merupakan konstruk ketara) (Rosser et al., 2003; Yukl, 2006).

Selain itu, gaya kepemimpinan yang berkesan turut memberi kesan kepada kepuasan kumpulan bawahan, kesepaduan kumpulan, kadar pusingan ganti pekerja, motivasi peringkat bawahan, komitmen organisasi, kebajikan dan pembangunan pekerja, kebolehan pengurusan krisis dan pihak-pihak berkepentingan berpuas hati dengan kualiti pendidikan (konstruk tidak ketara) (Carli & Eagly, 1999; Conger, 1992; Fiedler & Chemers, 1974; Lucas & Lovaglia, 1998; Spencer & Spencer, 1993; Yukl, 2006).

Rujukan

- Ab Azizi, Y. (2014). *Pengurusan Sumber Manusia Daripada Perspektif Islam*. Kuala Lumpur: Pearson Malaysia Sdn Bhd.
- Angle, H.L. & Perry, J.L. (1980). An Empirical Assessment Of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26:14.
- Avolio, B., & Bass, B.M. (1988). *Transformational leadership, charisma and beyond*. In J. G. Hunt, B. R. Balaga, H. P. Dachler, & C. Schriesheim (Eds.), *Emerging Leadership Vistas* (pp. 29-50). Elmsford, N.Y.: Pergamon.
- Avolio, B.J., Bass, B.M., & Jung, D.I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 441-462.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organisation effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA, Sage Publication, Inc.

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2000). *MLQ Multifactor Leadership Questionnaire*(2nd ed.). Redwood, CA, Mind Garden, Inc.
- Bass, B.M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. New York: Free Press.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leaders: The strategies for taking charge*. New York: Harper & Row.
- Carli, L.L., & Eagly, A.H. (1999). *Gender effects on social influence and emergent leadership*. In G.N. Powell (Ed.), *Gender and work* (pp. 203-223). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Conger, J. A. (1992). *Learning to lead: The art of transforming managers into leaders*. San Francisco: Jossey-Bass.
- DeCottis, T.A., & Summers, T.P.(1987). A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment. *Human Relations*, 40:168-175.
- Ensiklopedia Islam. (1998). Jilid 5. *Malayasian Encyclopedia Research Center Bhd*. Kuala Lumpur, Malaysia.
- Fiedler, F.E., & Chemers, M.M. (1974). *Leadership and effective management*. Glenview, Illinois: Scott, Foresman and Company.
- Garbarino, E. & Johnson, M. S. (1999). The different roles of satisfaction, trust, and commitment in customer relationships. *Journal of Marketing*, 63(2), 70-87.
- Gundlach, G.T., Achrol, R.S., & Mentzer, J. T. (1995). The structure of commitment in exchange. *Journal of Marketing*, 59(1), 78-92.
- Hall, D.T., Schneider, B., & Nugren, H.J. & Mowday.(1982). Personal Factors in Organization Identification. *Administrative Science Quarterly*, 15, 176-189.
- Hasan Al-Banna, M., Ab. Mumin, A. G., & Siti Arni, B. (2013). Sistem Pengurusan Islam yang Berkualiti MenjaminKepuasan Kerja: Suatu Realiti dan Cabaran Masa Hadapan. *Global Journal Al- Thaqaifah. vol. 3 issue 1* p.67-84.
- 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.
- Leithwood, K., Seashore-Louis, K., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2004). *How leadership influences student learning*. New York: Wallace Foundation. Retrieved September 14, 2007, from <http://www.wallacefoundation.org/WF/KnowledgeCenter/KnowledgeTopics/EducationLeadership/HowLeadershipInfluencesStudentLearning.htm>
- Lucas, J.W., & Lovaglia, M.J. (1998). Leadership status, gender, group size, and emotion in face-to-face groups. *Sociological Perspectives*, 41(3), 617-637.
- Marks, H. M., & Printy, S. M. (2003). Principals leadership and school performance: An integration of transformational and instructional leadership. *Educational Administration Quarterly*, 39(3), 370-397.
- Meyer, J. P., Allen, N. J.,& Smith, C. A. (1993). Commitmen to organizations and occupations: Extension and test of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Meyer, J.P. and Herscovitch, L. (2001), Commitment in the workplace: towards a general model. *Human Resource Management Review*, Vol. 11, pp. 299-326.
- Mohd Affandi, H. (1985). Pengurusan, Pentadbiran dan Kepemimpinan dalam Pembinaan Tamadun Manusia. *Seminar Pentadbiran Islam Peringkat Kebangsaan*, UKM, Bangi, Selangor.
- Morgan, R. M. & Hunt, S. D. (1994). The commitment - trust theory of relationship marketing. *Journal of Marketing*, 58(2), 20-38.

- Mowday, R.T., Steers, R.M., and Porter, L.W. (1982). *Employee-Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Noralai, L. & Norhasni, Z. (2010). *Tinjauan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Pekerja Terhadap Organisasi*. *Dinamika Sosial Ekonomi*, 6(1): 1-16.
- Northouse, P. (2004). *Leadership theory and practice*. (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Porter, L.W., Steers, R., Mowday, R & Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric 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.
- Rolfe, P. (2011). Transformational leadership theory: What every leader needs to know. *Nurse Leader*, 9(2): 54-57.
- Rosser, V.J., Johnsrud, J.K., & Heck, R.H. (2003). Academic deans and directors: Assessing their effectiveness from individual and institutional perspectives. *Journal of Higher Education*, 74(1), 1-25.
- Silins, H.C., Mulford, W.R., & Zarins, S. (2002). Organizational learning and school change. *Educational Administration Quarterly*, 38(5), 613-642.
- Spencer, L.M. & Spencer, S.M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: Wiley.
- Yukl, G. A (2006). *Leadership in organizations. 6th edition*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.