

KONSTRUK KOMITMEN KERJA YANG MENDOMINASI IMPAK KERANGKA ASAS KEPIMPINAN SYURA (Work Commitment Constructs That Dominated The Impacts Of Basic Shura Leadership Frameworks)

* Suhana Abd Hamid¹, Ahmad Marzuki Mohamad¹

¹Fakulti Tamadun Islam
Universiti Teknologi Malaysia (UTM)
81310 Johor Bahru, Johor, Malaysia.

*Corresponding author's email: hanasahna223@gmail.com

Article History:

Submit: 11 March 2017

Accepted: 7 August 2017

Revised: 13 November 2017

Published: 28 December 2017

Attarbawiy: Malaysian Online Journal of Education

Vol. 1, No. 2 (2017), 82-92

Abstrak

Komitmen kerja menjadi natijah pencapaian terbaik dalam pendidikan berasaskan dorongan organisasi membentuk nilai kerja yang kompeten dan mapan. Kerangka asas syura sebagai asas peningkatan komitmen kerja selain memastikan wujudnya hubungan organisasi yang mahabbah. Peningkatan komitmen kerja dilestari melalui amalan syura dalam kalangan organisasi bagi mewujudkan pendidikan yang progresif. Maka, kajian ini bertujuan untuk mengkaji peningkatan komitmen kerja dalam kalangan guru berdasarkan pelaksanaan amalan syura dalam kepemimpinan guru besar. Selain itu, kajian juga bertujuan untuk menggariskan konstruk komitmen kerja yang terdiri daripada tanggungjawab, kerjasama, disiplin, kompetensi, dan hubungan organisasi. Seterusnya, kajian ini juga akan menganalisis hubungan yang signifikan antara elemen kerangka asas syura dalam kepemimpinan guru besar dengan komitmen kerja guru. Kajian ini menggunakan reka bentuk kuantitatif dengan menjadikan soal selidik sebagai sumber utama pemerolehan data. Seramai 200 orang guru dari 23 buah sekolah agama bergred A di daerah Johor Bahru telah menjadi responden kajian. Analisis statistik kajian ini dianalisis menggunakan perisian Statistical Package for The Social Science (SPSS) 22.0. Kajian menunjukkan bahawa wujudnya peningkatan komitmen kerja dalam kalangan guru dengan amalan syura yang dilaksanakan oleh kepemimpinan guru besar dengan catatan nilai alpha cronbach 0.932. Hasil kajian mendapati bahawa konstruk komitmen kerja guru tanggungjawab, kerjasama, disiplin, kompetensi, dan hubungan organisasi menjadi tanda aras utama pencapaian pendidikan yang progresif. Kajian juga mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara kerangka asas syura dengan komitmen kerja guru. Ini menunjukkan bahawa kepemimpinan guru besar sewajarnya mengaplikasikan amalan syura bagi memastikan matlamat institusi pendidikan modal insan tercapai. Kajian merumuskan bahawa peningkatan komitmen kerja tidak seharusnya dipandang ringan kerana perkaitannya sangat rapat dengan pencapaian pendidikan di sekolah.

Kata Kunci: kerangka asas syura, komitmen kerja, progresif, mapan.

Abstract

Work commitment is a key for the best achievement in education based on organization's impetus to form a competent and sustainable work. Basic shura framework is the foundation for work commitment enhancement and it ensures the existence of a mahabbah organisational relationship. An increase in work commitment is done through shura practice in the organization to create a progressive education. Therefore, this study aims to examine the increase of work commitment among teachers based on shura practice implemented by the headmasters. In addition, the study also aims to outline the work commitment constructs which consist of responsibility, cooperation, discipline, competence, and organisational relationship. This study will also analyze the significant relationship between the the basic shura frameworks practiced by the headmasters with the teachers' work commitment. This study is a quantitative research using questionnaire as the main source of data acquisition. A total of 200 teachers from 23 Grade A Islamic schools in Johor Bahru have become the respondents of this study. This study was analysed using Statistical Package for the Social Science (SPSS) 22.0. This study showed that there was an increase in work commitment among teachers through shura practice applied by the headmasters with a Cronbach's alpha value of 0.932. The results of this study showed that the teacher's work commitment constructs such as responsibility, teamwork, discipline, competence, and organisational relationship become the benchmark of progressive educational achievement. The study also found a significant relationship between the basic shura frameworks with the teachers' work commitment. This shows that the headmasters should implement the shura practice in their leadership to ensure the objectives of human capital education institutions are attained. The study

concluded that the increase of work commitment should not be underestimated as it is related very closely with educational achievement at school.

Keywords: *basic shura frameworks, work commitment, progressive, sustainable.*

1.0 PENGENALAN

Peningkatan komitmen kerja guru adalah natijah pelaksanaan amalan syura melalui kepemimpinan organisasi sebagai merealisasikan pendidikan yang progresif (Lokman,2017). Amalan syura mendorong hubungan yang akrab antara organisasi (Nur Riza, 2015) bagi memudahkan mereka menangani masalah disiplin pekerja, mendapatkan sumber kewangan dan sokongan kepada setiap program organisasi serta mewujudkan komitmen kerja yang mapan (Leithwood et al., 2011). Sebagaimana Khaliq (2009), menegaskan bahawa komitmen kerja terhasil dengan pelaksanaan amalan syura yang bertitik tolak melalui perbincangan (Yusof Ismail ,2010) dan perundingan antara ahli organisasi terhadap isu atau permasalahan umat yang berlaku. Amalan syura terkandung dalam perintah yang disebutkan di dalam al-Quran (al-Shura 42:38; ali-Imran 3:159) menggambarkan peri pentingnya musyawarah dalam keseluruhan aspek kehidupan manusia (Suhana dan Ahmad Marzuki, 2016). Selain memberi manfaat melalui perbincangan dan perundingan yang dapat menyelesaikan sesuatu masalah, meningkatkan komitmen kerja, amalan syura juga merupakan lambang asasi al-syariah yang wajib dilaksanakan oleh pemimpin (Ibn Manzur, 1968). Sementara Dale Garnegie (2013) menyatakan bahawa kritikan atau teguran yang wujud merupakan ibrah kepada pemimpin atau guru besar (Md. Mohiden ,2013) agar bijak mengambil peluang dan manfaat komunikasi dua hala sebagai pendekatan dalam kepemimpinan mereka (Yahaya et.al, 2010). Tabiat menuding jari kepada individu lain akan mempamerkan kekhilafan dan kelemahan dalam organisasi dan seharusnya dimanipulasikan dengan perbincangan bagi mencapai situasi yang kondusif dan menumpukan kepada peningkatan komitmen kerja secara kolektif.

Komitmen kerja yang dijana melalui amalan syura dalam kepemimpinan organisasi mewujudkan prestasi pendidikan yang cemerlang di sekolah. Kajian Normala (2008) menyebut bahawa gaya kepemimpinan guru besar dan daya memberi pertimbangan serta mengutamakan amalan syura akan mempengaruhi komitmen kerja guru di sekolah. Seterusnya, memberi impak positif kepada pencapaian prestasi pendidikan yang cemerlang dan menjamin kejayaan sesebuah sekolah (Abdullah, 2002). Kepimpinan sekolah mempengaruhi pencapaian akademik murid dan pembentukan iklim sekolah yang kondusif. Antara faktor utama yang digariskan dalam keberkesanan kepemimpinan guru besar adalah aspek kemufakatan antara guru besar, guru, dan stakeholder (Omardin, 2002). Jelasnya komitmen kerja terdorong daripada amalan syura dalam kepemimpinan guru besar yang dapat melahirkan individu muslim yang beriman dan beramal soleh sebagaimana firman Allah SWT dalam surah ali-Imran 3: 159 yang bermaksud:

Maka dengan sebab rahmat (yang melimpah-limpah) dari Allah (kepadamu Wahai Muhammad), Engkau telah bersikap lemah-lembut kepada mereka (sahabat-sahabat dan pengikutmu), dan kalaulah engkau bersikap kasar lagi keras hati, tentulah mereka lari dari kelilingmu. oleh itu maafkanlah mereka (mengenai kesalahan yang mereka lakukan terhadapmu), dan pohonkanlah ampun bagi mereka, dan juga bermesyuaratlah dengan mereka dalam urusan (peperangan dan hal-hal keduniaan) itu. kemudian apabila Engkau telah berazam (Sesudah bermesyuarat, untuk membuat sesuatu) maka bertawakal kepada Allah, Sesungguhnya Allah mengasihi orang-orang yang bertawakal kepada-Nya.

(ali-Imran 3: 159)

Sementara balasan kebaikan asbab perlakuan akhlak berlandaskan keimanan dan meningkatkan ketakwaan kepada Allah SWT diterjemahkan melalui ayat al-Quran surah Fatir 35:10:

مَنْ كَانَ يُرِيدُ الْعِزَّةَ فَلِلَّهِ الْعِزَّةُ جَمِيعًا إِلَيْهِ يَصْعَدُ الْكَلِمُ الطَّيِّبُ وَالْعَمَلُ الصَّالِحُ يَرْفَعُهُ وَالَّذِينَ يَمْكُرُونَ السَّيِّئَاتِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ ۖ وَمَكْرُ أُولَئِكَ هُوَ يُنَوَّرُ

Maksudnya: “Wahai umat manusia, sesungguhnya janji Allah (membalas amal kamu) adalah benar; maka janganlah kamu diperdayakan oleh kemewahan hidup di dunia dan janganlah Syaitan yang menjadi sebesar-besar itu berpeluang menyebabkan kamu terpedaya dengan (kemurahan) Allah (lalu kamu lalai dan menderhaka)”.

Justeru itu, hendaklah kita sentiasa memperbaiki amal dengan melaksanakan tingkahlaku yang mewujudkan persefahaman antara individu dalam organisasi sebagaimana kehendak kepimpinan Islam yang menteladani Rasulullah SAW.

2.0 KONSTRUK KOMITMEN KERJA GURU

Komitmen kerja organisasi yang didapati daripada kajian lalu berdasarkan kepada tiga dimensi iaitu identifikasi, penglibatan dan kesetiaan yang dibina oleh Meyer dan Allen (1997) dan turut digunakan dalam beberapa kajian oleh pengkaji lain (Lokman, 2011; Norazlen, 2011; Zahari, 2002; Shuhadah, 2000). Identifikasi merangkumi kepercayaan yang kuat, hubungan erat organisasi dalam mencapai matlamat melazimi etika organisasi yang mewujudkan rasa komitmen dan melaksanakan tugas serta menyumbang pencapaian kecemerlangan. Penglibatan pula melibatkan kesediaan, sikap bertanggungjawab dan melaksanakan amanah dalam pendidikan serta mengadakan kerjasama dalam kalangan organisasi. Sementara kesetiaan menjurus kepada keinginan yang kuat untuk kekal bersama organisasi, berasa sayang dan mementingkan keperluan majikan yang dipamerkan melalui tingkah laku dan komitmen kerja yang tinggi. Menurut Suhana dan Ahmad Marzuki (2015) dan Lokman (2011), bahawa konstruk komitmen kerja guru yang digariskan adalah:

2.1 Tanggungjawab

Tanggungjawab pemimpin adalah menghubungkan pengikut atau ahli organisasi menuju ke jalan kebaikan yang dibina dari etika, nilai murni, sikap, dan perilaku sebagai menyumbang kesatuan pengibadatan kepada Allah SWT dengan kesungguhan (*al-Muẓammil* 73:1-5,20) dan menambah baik hubungan sesama manusia. (*al-Anfaal* 8: 45). Pemimpin yang bertanggungjawab tidak mementingkan diri sendiri malah memberikan tumpuan kepada perkembangan dan pembangunan modal insan pengikut berasaskan nilai keadilan dan *ihسان* (*al-Nabl* 16:90; *al-A'raf* 7:5) dan amanah (*al-Nisa* 4:58-59).

Menurut Yahaya *et. al.* (2010) kepimpinan Islam menekankan sikap saling bertanggungjawab bagi meneguh dan mengukuhkan kondisi kesejagatan ummah dalam menghadapi cabaran kehidupan sebagaimana ketetapan dan tuntutan Allah SWT terhadap peranan umat Islam yang dikategorikan sebagai umat terbaik iaitu yang sentiasa berusaha untuk melaksanakan kebaikan dan mencegah kemungkaran (*ali-Imran* 3: 110). Kepimpinan yang ditunjukkan oleh Rasulullah SAW ialah kepimpinan yang wujud daripada semangat al-Quran iaitu diterjemahkan melalui tingkah laku baginda berdasarkan perintah dan larangan Allah SWT (Zakiah, 2014). Sementara Suhana *et. al.*, (2015) dan Abdullah (2014) menegaskan sifat pemimpin menurut Islam adalah dari kalangan yang adil, bertanggungjawab, bertimbang rasa, jujur serta komited terhadap tugas yang melibatkan kebajikan orang yang berada di bawah jagaannya sama ada dengan memberi dorongan atau sokongan kepada mereka. Manakala Jack Welch (2013), menegaskan bahawa sikap bertanggungjawab dapat menentukan kejayaan masa hadapan seseorang individu dengan daya usaha yang digableng sama ada melalui bakat dan kebolehan yang ada atau kemahiran yang dipelajari menerusi organisasi pimpinannya.

Komitmen kerja guru dapat diukur dan diperlihatkan melalui kefahaman seluruh ahli organisasi bahawa tujuan menjalankan tanggungjawab yang diamanahkan mempunyai kebaikan kepada individu dan organisasi. Bolam *et. al.*, (2005) menjelaskan bahawa tenaga pakar di sekolah dan kepimpinan perlu berkongsi pandangan dan pendapat bagi melaksanakan tanggungjawab yang mendorong pencapaian prestasi sekolah serta meningkatkan komitmen kerja organisasi. Usaha melaksanakan tanggungjawab yang dijanakan dalam organisasi menjadi penentu kejayaan dan kecemerlangan kepimpinan di samping manfaatnya terhadap komitmen kerja.

2.2 Kerjasama

Amalan bekerjasama antara ahli organisasi menjadi elemen penting dalam menentukan halatuju dan kejayaan sesebuah organisasi selain ianya melambangkan kesepaduan ummah yang menteladani sunnah Rasulullah SAW (Muslim 2001: 2248). Nilai-nilai Islam yang dapat dijadikan landasan dalam aspek bidang pekerjaan adalah yang benar-benar dihayati bagi menghubungkan keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT seperti suci hati, ikhlas, dedikasi bekerjasama, syukur, dan ketepatan (*punctuality*) masa.

Manusia sebagai makhluk bersosial amat memerlukan antara satu sama lain dalam aspek bekerjasama yang mendorong ke arah kebaikan bagi memperolehi kemakmuran dan keharmonian hubungan sesama insan serta menaja peningkatan komitmen kerja dalam organisasi secara tuntas (Yahaya *et. al.*, 2010). Menurut Hargreaves (2006) bahawa aktiviti organisasi yang dilakukan secara kolektif dan mendasari sikap bekerjasama yang melibatkan perkongsian hasil penemuan atau keputusan yang diambil

akan membantu dan menambah makna pembelajaran dan pengetahuan yang baru dalam kalangan organisasi. Al-Banna (2006), bahawa selagi masyarakat dalam organisasi mengamalkan sikap toleransi dan bersatu padu dengan melaksanakan urusan kehidupan mereka berasaskan syariat Allah SWT maka kejayaan akan mereka kecapai iaitu berasaskan usaha yang dijanakan (*al-An'uum 6:130*). Budaya kolaboratif dalam kerjaya akan meningkatkan mutu perkhidmatan dan komitmen kerja yang membawa pencapaian cemerlang terhadap matlamat dan misi organisasi (Morey, 2005). Sementara Ishak (2006), menegaskan bahawa kerjasama dalam organisasi dapat dijana dengan adanya syura antara ahli organisasi bagi mencapai sesuatu situasi dan matlamat yang dapat meningkatkan komitmen kerja serta melenyapkan konflik yang berlaku. Sikap bekerjasama melahirkan organisasi yang *mahabbah* dan harmonis dalam memacu pencapaian cemerlang selaku organisasi kepimpinan yang dinamik.

2.3 Disiplin

Disiplin membawa maksud menurut perintah atau arahan dan prosedur serta menghormati persetujuan dan keputusan yang telah dibuat melalui syura antara ahli organisasi sekolah. Selain disiplin menjaga masa, mengutamakan kepentingan urusan kerjaya yang diamanahkan, disiplin dalam penuturan juga menjadi nilai kemuliaan umat dan saling menghormati percibacaan orang lain (*al-Hijr 15:88; ali-Imran 3:159; al-Bukhari 1994:599, 600,602; Muslim 2001:2248*) selain melaksanakan tuntutan Islam iaitu mengekalkan kepimpinan berteraskan panduan al-Quran dan sunah iaitu berpegang teguh terhadap kebenaran dan menentang keburukan demi menegakkan kemuliaan agama Islam (*al-Mu'minun 23:70-71; Sad 38:24*). Aspek disiplin dalam organisasi menuntut ahli patuh dan taat kepada perintah yang diberikan supaya dapat menjana kecemerlangan terutama pendidikan pelajar di samping meningkatkan prestasi kerja guru (Ishak, 2006).

Guru besar memainkan peranan penting menunjukkan teladan yang baik dalam organisasi kepada pengikutnya dengan mempamerkan pengamalan disiplin berhubung bidang pengurusan yang dilakukan secara profesional serta sempurna (Baharom, 2012). Disokong oleh Shukran (2000), bahawa disiplin dapat melestarikan sikap meneruskan kerjaya mengikut kehendak sendiri yang digabungkan dengan tanggungjawab, komited terhadap kerja, serta kekeluargaan. Setiap tugas dan tanggungjawab yang diamanahkan kepada individu perlu dilaksanakan dengan disiplin yang kuat agar beroleh kejayaan sebagai konklusinya.

2.4 Kompetensi

Kepimpinan cemerlang adalah yang dapat menyusun pasukan kerja, melakukan kerja secara kompetensi, menjalin hubungan sesama organisasi, serta memanfaatkan kemahiran yang ada dalam kalangan organisasi (Chan, 2010) bagi mencapai keutuhan jati diri untuk mengecapi kejayaan dan kecemerlangan (Dale Carnegie, 2013). Seruan melakukan segala urusan secara berkumpulan telah disebut di dalam hadith (Ibn Taimiyyah, 1992) yang menjelaskan keutamaan persaudaraan antara sesama muslim agar saling bantu membantu serta menghindari sikap mementingkan diri sendiri yang pastinya menghasilkan kebaikan dunia dan akhirat (*al-Bukhari 1994: 1658*). Kompetensi menambahkan kekuatan dan penyatu paduan dalam organisasi bagi mewujudkan ikatan persaudaraan yang kukuh sebagai benteng berlakunya perpecahan terutama dalam kepimpinan pendidikan. Keluhuran usaha meningkatkan keperibadian mulia dalam menterjemahkan kepimpinan Islam yang syumul memerlukan kita sentiasa melaksanakan kebaikan (*al-Baqarah 2:148*) di samping mempertingkatkan integriti dan akauntibiliti diri (*al-Maidah 5:39*).

Menurut al-Qaradhawi (2014) bahawa untuk menghasilkan usaha yang berupa penyatuan hati, kecekapan kerja, dan sebagainya dalam kepimpinan organisasi, seharusnya dibentuk '*road map*' sebagai '*guide line*' (Asad, 2011) dalam proses pengembangan kualiti kerja, dan kompetensi yang terarah, terukur, dan berkesinambungan dengan kejayaan organisasi serta meningkatkan prestasi supaya organisasi berdaya saing dalam bidang yang diceburi (Mudjla Raharjo, 2014). Manakala Mansur (2010) menegaskan pemimpin yang efektif terhadap tugasnya perlu memiliki sifat yakin diri terhadap tanggungjawab yang diberi, mengenali anggotanya secara telus, kompeten dan kreatif (Ahmad Mahyuddin, 2010) serta memberi tunjuk ajar dan menunjukkan teladan disamping bersikap tegas dan adil (Suhana *et. al.*, 2016). Gandingan kepimpinan yang kompeten antara guru besar dengan organisasinya akan membawa kejayaan yang cemerlang terhadap pendidikan di sekolah. Elmi (2014) membahaskan bahawa kompetensi yang perlu ada pada pemimpin termasuk berkemampuan mengurus organisasi, berkebolehan mengarah iaitu melalui perbincangan dua hala (Nur Riza, 2015) yang mewujudkan rangsangan dan dorongan untuk meningkatkan prestasi dan komitmen kerja yang tinggi (Suhana *et. al.*, 2015). Kepimpinan yang kompeten berasaskan syura merupakan aspirasi yang meninggikan keunggulan sirah kepimpinan Rasulullah SAW serta membina jati diri khalifah yang menegakkan syariat Islam.

2.5 Hubungan Organisasi

Pemimpin dan pengikut saling memerlukan antara satu sama lain sebagai manfaat dalam ikatan kerja dan kolaborasi pendidikan. Selain menterjemahkan sikap berdaya saing, hubungan organisasi amat penting bagi merealisasikan keharmonian dan interaksi berkesan. Sifat semulajadi insan di dunia ini mempunyai kelebihan yang pelbagai termasuklah tahap pemikiran dan kestabilan emosi (Amina, 2000). Menurut Suhana *et. al.*, (2015), bahawa konklusi yang terbaik dan dapat diterima pakai oleh ahli organisasi akan menjamin hubungan *mahabbah* antara pemimpin dan pengikut. Selain itu, menghiaskan diri dengan akhlak yang sempurna dalam hubungan organisasi merupakan aset yang sangat penting dalam kehidupan seseorang muslim bagi memenuhi prinsip kepemimpinan sebagai asas kecemerlangan rohani dan jasmani (Ajmain *et. al.*, 2014). Menurut Jaafar (2012) hubungan organisasi melibatkan keberkesanan komunikasi yang dapat mengurangi ketidakpastian, kesamaran, serta konflik yang dianggap memberi tekanan bagi membentuk dan menghubungkan antara sesama ahli organisasi.

Loh (2010) pula menyebut kepimpinan yang berupaya mempertingkatkan komitmen guru terhadap sekolah adalah merangkumi kepimpinan yang sentiasa menyokong, mengamalkan hubungan dua hala, mementingkan disiplin dan mengamalkan sikap kekitaan. Menurut Yusof Ismail (2010), peranan syura dalam kepimpinan menjadi asas disiplin bagi menterjemahkan pentadbiran yang kompeten serta saling menerapkan hubungan yang baik sesama organisasi dalam apa juga matlamat yang dijanakan (Suhana *et. al.*, 2016). Sebagaimana kisah Saidina Husain bin Ali bahawa beliau pernah menanyakan sikap baginda Rasulullah SAW kepada ayahandanya Saidina Ali Bin Abi Talib r.a.: “*Saya pernah bertanya tentang kehidupan Rasulullah SAW kepada ayahku* (Ali Bin Abi Talib r.a.)” lalu Saidina Ali Bin Abi Talib r.a. menjelaskan bahawa: “*Rasulullah SAW adalah seorang yang memiliki perilaku mulia, berlemah lembut, sentiasa menampakkan kemanisan wajahnya, mengelakkan perselisihan, memanfaatkan masa, serta berusaha membuat orang lain optimis*” (al-Tarmidhi, 1994). Sesungguhnya penerapan nilai hubungan baik sesama ahli organisasi mewujudkan kepimpinan yang kompeten, berdaya saing dan mendorong peningkatan komitmen kerja yang diharapkan.

Mengambil iktibar dalam memahami al-Quran, bahawa hak Allah wajib dilaksanakan serta hak sesama manusia tidak boleh diabaikan (*Yunus 10:101; ali Imran 4:190; al-Zumar 39:23*). Saidina Umar r.a menyebut dalam khutbah beliau dengan peringatan yang tegas bahawa hendaklah umat Islam mengekalkan jemaah dan mengelakkan perpecahan kerana kecenderungan bisikan syaitan apabila manusia melakukan tanggung jawab secara berseorangan (at-Tarmidhi 1994:2166). Peningkatan komitmen kerja dalam organisasi dijanakan melalui keharmonian dan kesepakatan ahlinya yang akan menyumbang kepada kepimpinan yang cemerlang dan diredai Allah SWT (al-Mawardi, 1996).

Kerangka konseptual penyelidikan turut menjelaskan faktor peningkatan kerja guru yang dijanakan melalui amalan syura yang membentuk kepimpinan Islam yang syumul. Menurut Siti Arni (2014), bahawa organisasi kepimpinan yang terbaik saling bertukar pandangan dan membina ikatan kekeluargaan sebagai insan yang saling memerlukan antara satu sama lain. Kepimpinan yang menjadi suri teladan umat Islam ditonjolkan oleh kepimpinan agung Rasulullah SAW yang mampu meninggikan darjat dan kemuliaan umat terunggul di sisi Allah SWT melalui *amar makruf nahi mungkar* sebagai dorongan melaksanakan amanah serta meningkatkan komitmen kerja.

3.0 FOKUS KAJIAN

Fokus kajian ini hanya berkaitan pelaksanaan amalan syura dalam kepimpinan guru besar yang memberi kesan terhadap komitmen kerja guru di sekolah agama daerah Johor Bahru. Manakala pemilihan responden hanya dibatasi dalam kalangan guru di sekolah bergred A iaitu sebanyak 23 buah sekolah di daerah Johor Bahru yang melibatkan populasi kajian seramai 550 orang guru sahaja. Penyelidikan ini hanya menggunakan kaedah kuantitatif bagi mengumpulkan data iaitu melalui instrumen soal selidik sahaja. Sementara analisis dapatan kajian dilakukan dengan menggunakan perisian *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) 0.22 untuk mendapatkan nilai kekerapan, sisihan piawai, korelasi dan regresi berganda terhadap pemboleh ubah amalan syura (tidak bersandar) dan pemboleh ubah komitmen kerja (bersandar).

3.1 Teori Perubahan Sosial Ibnu Khaldun (1960) dan Teori Komitmen Meyer dan Allen (2001)

Peranan kepimpinan organisasi amat penting dalam institusi pendidikan yang menekankan hubungan baik antara sesama ahli organisasi. Pembentukan nilai murni serta membina sikap menyuburkan ukhuwah perlu dilaksanakan sebagai satu tanggungjawab ahlinya. Selain pembangunan negara secara fizikal, teori perubahan sosial Ibn Khaldun (1960) menyatakan bahawa manusia memerlukan pemimpin untuk

membina kehidupan dengan perkembangan potensi yang positif. Kerjasama ahli organisasi bagi mencapai matlamat pendidikan ditingkatkan secara kolektif. Ibn Khaldun (1960) menegaskan bahawa perkembangan potensi manusia bertunjangkan nilai-nilai keagamaan (*ad-din*) menurut al-Quran dan sunah. Sementara Ibnu Taimiyyah (1992) mengariskan bahawa manusia selaku khalifah memikul tanggungjawab dalam urusan kebaikan dan mencegah kemungkaran. Perlakuan kepimpinan sebagai mempengaruhi ahli organisasi melalui keterbukaan, kesepakatan, kepercayaan, nasihat, dan amanah terkandung dalam syura demi mencapai matlamat pendidikan yang gemilang.

Berteraskan teori komitmen Meyer dan Allen (2001) maka pengkaji membina kerangka teori kajian ini sebagai rujukan elemen tanggungjawab, kerjasama, disiplin, kompetensi, hubungan organisasi yang merangkumi komitmen kerja guru dan memaparkan keberkesanan pelaksanaan amalan syura terhadap peningkatan kerja guru di sekolah sebagaimana Jadual 1:

Jadual 1: Elemen Tiga Dimensi Komitmen Meyer & Allen (2001)

Dimensi Komitmen Meyer & Allen (2001)	Indikator	Elemen Dimensi Komitmen
Identifikasi (Afektif)	Pekerja mengenal pasti matlamat dalam organisasi dan mengekalkan minat dan komitmen terhadap kerjaya	Kepercayaan, Keyakinan, Hubungan Organisasi, Disiplin
Berterusan (Penglibatan)	Pekerja komited terhadap kerjaya kerana merasa kerugian sekiranya kehilangan rakan sejawat atau jawatan yang disandang serta tidak yakin dengan kerjaya lain.	Tanggungjawab, Kerjasama. Keadilan, Penglibatan, <i>Kalam Jamaie</i> .
Normatif (Kesetiaan)	Obligasi ahli organisasi untuk gigih bekerja dan terus kekal bersama secara proaktif sebagai tanda setia dalam pasukan.	Kerja Berpasukan, Kompetensi, Kesetiaan, Penyatuan, Amanah

Teori komitmen Meyer dan Allen (2001) menyebut pentingnya sikap tanggungjawab, kerjasama, disiplin, kompetensi, dan hubungan organisasi sebagai momentum sendiri dalam organisasi serta komitmen kerja guru. Komitmen kerja dipengaruhi oleh amalan syura yang dilaksanakan dalam kepimpinan organisasi dengan sokongan dan kolaborasi positif. Sebagaimana menurut Ibnu Khaldun (1960) dalam Suhana *et. al.*, (2015), menegaskan bahawa pembangunan individu adalah terbatas namun, keberkesanan pemimpin merupakan tunggak utama pembangunan potensi ahli organisasi sehingga mencapai matlamat mengikut peredaran masa. Hubungan baik antara pemimpin organisasi dengan ahlinya mewujudkan budaya kerja yang kompeten dan mencambahkan nilai mulia di dunia dan akhirat. Kepimpinan syura merupakan proses mempersetujui di samping mengambil solusi terbaik dalam kepimpinan organisasi demi mencapai komitmen kerja guru

4.0 DAPATAN KAJIAN

4.1 Kebolehpercayaan Pengukuran

Instrumen kaji selidik yang mengandungi soalan perlu diukur kebolehpercayaan dengan menggunakan ujian *Alpha Cronbach*. Keputusan analisis pengukuran kebolehpercayaan dinilai mengikut kajian Krik (1984) dan Barbbie (1992) yang mana ujian yang berada pada nilai 0.90 adalah pada tahap sangat tinggi manakala 0.70 mencapai tahap tinggi kesahannya. Di sokong kajian oleh Mohamad (2013), Latip (2012); Ajmain (2012); Tahir *et al.* (2012) bahawa nilai *Alpha Cronbach* lebih baik pada nilai 0.90.

Analisis *Alpha Cronbach* bagi setiap pembolehubah dalam kajian ini adalah mengikut Jadual 1. Merujuk Jadual 2, menunjukkan keseluruhan item dalam soal selidik ini yang diukur dengan menggunakan 50-item adalah mempunyai nilai Alpha Cronbach sebanyak 0.946 dan dikategorikan sangat tinggi tahap kekuatannya. Sebanyak 25 item pengukuran bagi pembolehubah amalan syura dalam kalangan guru besar diterima kebolehpercayaannya kerana nilai Alpha Cronbach 0.937(sangat tinggi). Di bawah pengukuran

amalan syura terdapat lima elemen yang juga diterima kebolehpercayaannya apabila keputusan Alpha Cronbach adalah; keterbukaan (0.857), kesepakatan (0.820), kepercayaan (0.751), nasihat (0.808), dan amanah (0.869). Manakala pembolehubah komitmen kerja guru mendapati nilai kebolehpercayaan Alpha Cronbach 0.932 (tinggi) selain pada elemen; tanggungjawab (0.781), kerjasama (0.854), disiplin (0.858), kompetensi (0.749), dan hubungan organisasi (0.815). Pengukuran tahap kebolehpercayaan item setiap elemen kajian ini berada pada tahap tertinggi sangat menepati ukuran kebolehpercayaan kajian yang dijalankan.

Jadual 2: Keputusan *Alpha Cronbach*

Pembolehubah	Alpha Cronbach	Jumlah Item	Kekuatan
Amalan Syura	0.937	25	Sangat Tinggi
Keterbukaan	0.857	5	Tinggi
Kesepakatan	0.820	5	Tinggi
Kepercayaan	0.751	5	Tinggi
Nasihat	0.808	5	Tinggi
Amanah	0.869	5	Tinggi
Komitmen Kerja	0.932	25	Sangat Tinggi
Tanggungjawab	0.781	5	Tinggi
Kerjasama	0.854	5	Tinggi
Disiplin	0.858	5	Tinggi
Kompetensi	0.749	5	Tinggi
Hubungan Organisasi	0.815	5	Tinggi
Keseluruhan	0.946	50	Sangat Tinggi

n: 200

Sumber: Krik (1984) dan Babbie (1992)

Berdasarkan keputusan *Alpha Cronbach* bagi setiap pembolehubah amalan syura dan komitmen kerja guru menunjukkan nilai tertinggi iaitu melebihi 0.60 (Hair *et al.*, 2007; Nunally, 1978; Krik, 1984; dan Babbie, 1990), selain sokongan pengkaji lalu pada nilai *Alpha Cronbach* 0.90 (Hamid & Mohamad, 2015); Latip (2012); Ajmain (2012). Justeru, hasil kajian menjelaskan bahawa wujud komitmen kerja guru dengan pelaksanaan amalan syura dalam kalangan kepimpinan guru besar. Selain itu, analisis kajian juga menunjukkan terdapatnya hubungan yang signifikan pelaksanaan amalan syura terhadap komitmen kerja guru.

4.2 Analisis Peningkatan Komitmen Kerja Guru

Peningkatan elemen komitmen kerja guru didapati memberi impak besar kepada kemajuan sebuah institusi pendidikan bagi menghasilkan anak didik berdaya saing dalam usaha memajukan negara berwawasan. Guru besar memainkan peranan utama memotivasikan penghasilan kerja berkualiti dalam kalangan guru di sekolah selain memberi sokongan dan mengamalkan syura dalam urusan pentadbiran.

Seterusnya perincian dilakukan berasaskan analisis kekerapan, peratusan, dan nilai skor min bagi amalan syura dan komitmen kerja guru. Manakala nilai skor min diinterpretasikan menurut Nunally dan Bernstein (1994), berdasarkan kepada tiga interpretasi tahap iaitu skor min (1.00 hingga 2.33) adalah pada tahap rendah, manakala nilai skor min (2.34 hingga 3.67) pula pada tahap sederhana, dan nilai skor min (3.68 hingga 5.00) adalah berada pada tahap yang tinggi seperti Jadual 3:

Jadual 3 : Interpretasi Tahap Mengikut Nilai Skor Min

Skor Min	Interpretasi Tahap
3.68 – 5.00	Tinggi
2.34 – 3.67	Sederhana
1.00 – 2.33	Rendah

Sumber: Nunally dan Bernstein (1994)

Pengkaji menggariskan analisis taburan kekerapan, peratusan dan nilai skor min bagi menunjukkan hasil pengukuran dapatan kajian yang dijalankan berdasarkan penilaian guru terhadap kepimpinan guru besar yang mengamalkan amalan syura seterusnya hubungan peningkatan komitmen kerja guru di sekolah.

Jadual 4 menunjukkan nilai keseluruhan skor min bagi setiap elemen komitmen kerja guru. Bagi elemen tanggungjawab mencatatkan nilai skor min pada tahap tinggi sebanyak 4.18 dengan nilai sisihan

piawaiannya 0.565, elemen kerjasama memperlihatkan tahap nilai tinggi iaitu 4.31 dengan nilai sisihan piawaiannya 0.578, manakala disiplin pada nilai skor min 4.24 dengan nilai sisihan piawaiannya 0.613, sementara elemen kompetensi pada nilai skor min 4.09 pada tahap tinggi dengan nilai sisihan piawaiannya 0.634, dan elemen hubungan organisasi mencatat nilai skor min 4.11 dengan nilai sisihan piawaiannya 0.684.

Jadual 4: Analisis nilai skor min keseluruhan item elemen komitmen kerja

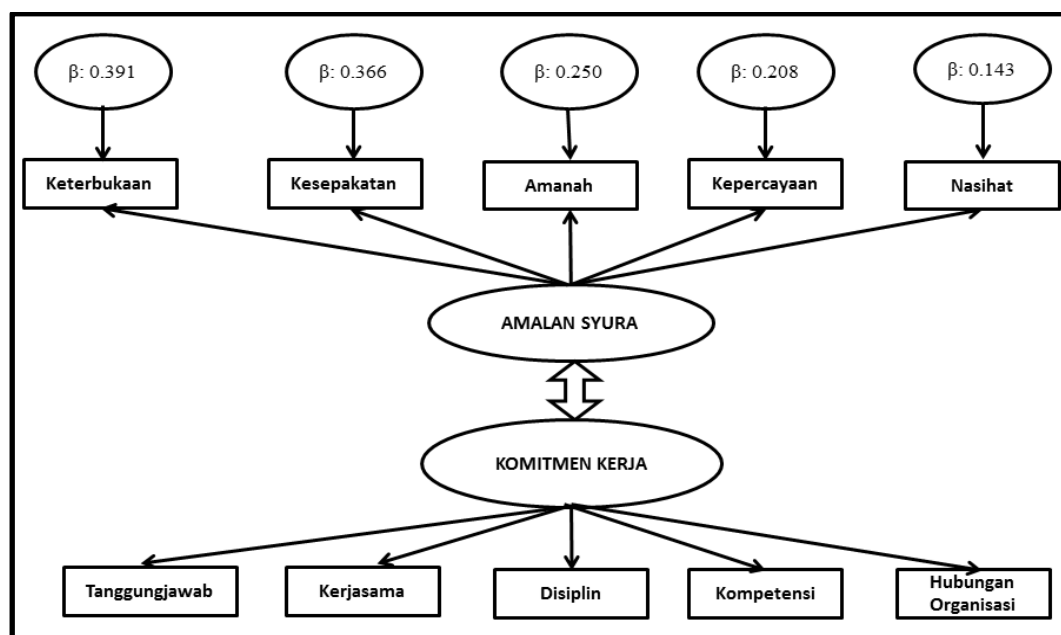
Item	Elemen Komitmen Kerja	Skor Min Keseluruhan (Penilaian Guru) n=200	Sisihan Piawaian	Interpretasi Tahap
K1,K2,K3,K4,K5	Tanggungjawab	4.18	0.565	Tinggi
K6,K7,K8,K9,K10	Kerjasama	4.31	0.578	Tinggi
K11,K12,K13,K14,K15	Disiplin	4.24	0.613	Tinggi
K16,K17,K18,K19,K20	Kompetensi	4.09	0.634	Tinggi
K21,K22,K23,K24,K25	Hubungan Organisasi	4.11	0.684	Tinggi

n=200

Analisis keseluruhan nilai skor min setiap elemen komitmen kerja guru berada pada tahap yang tinggi. Ini menunjukkan komitmen kerja guru terhasil dengan adanya amalan syura yang dipraktikkan dalam kepimpinan guru besar sehingga mendorong peningkatan pendidikan di sekolah. Nilai skor min paling tinggi adalah elemen kerjasama iaitu sebanyak 4.31 (SP=0.578) manakala yang terendah adalah elemen kompetensi iaitu nilai skor min sebanyak 4.09 (SP=0.634). Sikap bekerjasama dalam kalangan guru agama memberikan impak besar untuk melahirkan kesepaduan dan pemuafakatan organisasi yang mapan.

4.3 Pembinaan Kerangka Asas Kepimpinan Syura Mendominasi Komitmen Kerja Guru

Bagi setiap elemen syura dapatan analisis kajian menunjukkan bahawa elemen syura mempunyai nilai regresi berganda yang tinggi dan mampu membina kerangka asas sebagaimana objektif dalam kajian ini. Regresi berganda yang diperolehi bagi elemen amalan syura iaitu keterbukaan ($\beta=0.391$); kesepakatan ($\beta=0.366$); amanah ($\beta=0.250$); kepercayaan ($\beta=0.208$); dan nasihat ($\beta=0.143$) yang mempengaruhi peningkatan komitmen kerja guru di sekolah.



Rajah 1: Elemen Kerangka Asas Syura

Rajah 1 menunjukkan hubungan antara pemboleh ubah tidak bersandar dan pemboleh ubah bersandar amat signifikan untuk menterjemahkan kepimpinan syura yang unggul dan boleh diaplikasikan dalam kepimpinan pendidikan di sekolah. Dapatan analisis bagi elemen keterbukaan merupakan nilai peramalan yang paling tinggi ($\beta=0.391$) diikuti elemen kesepakatan ($\beta=0.366$); amanah ($\beta=0.250$); kepercayaan ($\beta=0.208$); manakala nasihat ($\beta=0.143$) menjadi elemen yang paling rendah. Selaku

kepimpinan pendidikan sewajarnya melaksanakan amalan syura yang menjadi keutamaan dalam kepemimpinan mereka. Elemen kerangka amalan syura juga menyumbang kepada pelaksanaan amalan syura dalam kalangan guru besar bagi mewujudkan suasana kerja yang kondusif dan berdaya saing.

Hasil analisis dapatan menunjukkan nilai skor min yang berbeza dan menurut turutan, namun dapatan tetap menunjukkan bahawa konstruk komitmen kerja mendominasi amalan syura yang dilaksanakan dalam kalangan guru besar serta berada pada tahap yang tinggi. Manakala elemen syura didapati mempunyai hubungan yang signifikan terhadap komitmen kerja guru serta menjadi peramal terhadapnya. Memartabatkan profesion perguruan yang menjadi nadi penting kepada pembangunan modal insan dan pembangunan negara meruntun kepemimpinan guru besar mengaplikasikan kemahiran bertindak dan mengurus pentadbiran sewajarnya. Pembinaan kerangka asas amalan syura daripada kajian ini sudah tentu dapat diguna pakai demi kegemilangan institusi pendidikan sekolah agama juga dapat dimanfaatkan oleh kepemimpinan organisasi seumpamanya.

5.0 KESIMPULAN

Analisis kajian menunjukkan bahawa konstruk komitmen kerja yang digariskan mendominasi impak pelaksanaan amalan syura dalam kalangan guru besar. Kajian juga memaparkan pentingnya amalan syura sebagai usaha mencapai pendidikan yang progresif dan berdaya maju dengan adanya komitmen kerja guru di sekolah. Kerangka asas syura yang dihasilkan dalam kajian ini diharap menjadi panduan untuk memastikan setiap kepemimpinan pendidikan mengutamakan syura dalam urusan organisasi. Sebagaimana analisis kajian membuktikan bahawa guru besar di sekolah agama daerah Johor Bahru telah melaksanakan amalan syura dalam kepemimpinan mereka dengan penuh amanah dan dedikasi sebagaimana matlamat penubuhan sekolah agama Johor di bawah naungan Jabatan Agama Islam Johor. Menjadi wadah kejayaan dan keunggulan dalam bidang pendidikan yang mapan bahawa komitmen guru adalah lambang ketaatan dan kepatuhan kepada institusi, profesion, nilai, dan etika kerja (Lokman, 2007) manakala faktor utama dalam merealisasikan aspirasi pendidikan adalah komitmen kerja guru sebagai modal insan yang menjadi tunggak kepada pembangunan pendidikan negara (Suhana *et. al.*, 2015). Keseluruhan dapatan analisis kajian ini selari dan bersamaan dengan beberapa kajian lalu tentang pelaksanaan amalan syura yang turut menjadi penentu kepada peningkatan komitmen kerja guru seperti; Tengku Elmi, (2014); Ismail, (2013); Mohamad (2013); Ridzuan (2012); dan Tahir et al. (2012). Ini jelas membuktikan bahawa amalan syura yang diamalkan dapat membina kualiti kepemimpinan Islam menurut kepemimpinan Rasulullah SAW sebagaimana teladan yang menjadi penggerak kejayaan organisasi Maka, pengurusan kualiti dalam kepemimpinan organisasi pendidikan perlu diterajui oleh seorang yang mempunyai kepintaran, kejujuran, dan integriti, dan fleksibiliti.

6.0 RUJUKAN

- Ahmad, K.(2009). *Managment from an Islamic Perspective*. Selangor: Prentice Hall.
- al-Banna, H. (2006) *Himpunan Risalah*. Risalah Taalim.
- al-jami al-Mukhtasar min al-Sunani an Rasulullah SAW, wa makrifat al sahih wa al- malul wa maktul wa ma 'alaih al-'amal-Jld 1-5. Beirut: Dar Ihya al-Turath al-Arabiy.
- Al-Mawardi (1996). *Al Ahkam Al Sultaniyyah Wal Wilayah Ad Diniyyah*. Beirut: Al-Maktabah al Islami.
- Al-Qaradhawi, Y. (2014). *Fiqh Keutamaan, Keutamaan Seorang Muslim*. Selangor: PTS Islamika Sdn Bhd.
- Al-Quran (1993). *Tafsir Pimpinan Al-Rahman Kepada Pengertian al-Quran 30 Juzuk*. Pusat Islam: Universiti Teknologi Malaysia.
- Al-Tarmidhi –Abu Ismail, Muhammad Isa (1994). *Sunan al-Tarmidhi wa hua*
- Anuar, A., Hamid, S. A, Hamid, S. A., Mohamad, A. M., dan Sawari, S. S., (2015). *Elemen Syura Dalam Kepimpinan Organisasi Pendidikan Sebagai Asas Kehidupan Yang Syumul serta Dorongan Komitmen Kerja Yang Kompeten.. Kertas kerja prosidding International Conference on Da'wah (ICod 2015) bertarikh 15 November : Garuda Plaza Hotel Medan -Indonesia*.
- Anuar, A., Hamid, S. A, Hamid, S. A., Mohamad, A. M., Norman, N. I., Elias, Z. A., Shahri, M. H. (2016). *Analisis Korelasi Antara Elemen Amalan Syura Dengan Peningkatan Komitmen Kerja Guru Sebagai Wadah Kepimpinan Organisasi Pendidikan Yang Mapan . Kertas Kerja Seminar Persidangan Kebangsaan Isu-Isu Pendidikan Islam (ISPEN-I 2016) bertarikh 21-22 Mei 2016 : Universiti Malaya: Auditorium Fakulti Pendidikan*

- Arni, B. S. (2014). Sistem Pengurusan Kualiti Menurut Perspektif Islam MS 1900 di Institusi Pengajian Tinggi Malaysia: Suatu Cabaran Masa Kini. *GJAT* Desember 2014. Val 4 ISSUE 21, 99 ISSN: 2232-0474/E-issn: 2232-0482. www.gjat.my
- Asad, M (2011). Sebuah Kajian Tentang Sistem Pemerintahan Islam. Selangor: Thinker's Library Sdn Bhd
- Bahaldin, S. A. S. (2005). *Alternative Quality management Standards-Islamic Perspectives 1 st publs*, Kuala Lumpur: Utusan Publication& Distributains Sdn Bhd.
- Chan Y.E. dan Gurnam, K.S. (2010). *Stail Kepimpinan Kerja Dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah. The 5th Asean/Asian Symposium on educational Management and Leadership 18-19 August 2007, The Regend Hotel: Kuala Lumpur*
- Elmi, T. (2014). *Tahap Kepimpinan dan Hubungannya Dengan Komitmen Kerja Dalam Kalangan ketua Guru Bimbingan dan Kaunseling Sekolah Menengah di Selangor. Fakulti Pendidikan. Bangi: Kolej Universiti Antarabangsa Islam Selangor, tidak diterbitkan*
- Ghafar, M. N. A. (1999). *Penyelidikan Pendidikan. Skudai: Penerbitan Universiti Teknologi Malaysia.*
- Hamid, S. A, Hamid, S. A., Mohamad, A. M., Bajuri, M. H., Mustafa, S. N. J., Sirat, S. M. M (2015). *Prinsip amalan syura mengikut kaca mata Islam yang mengadaptasi ibrah kepimpinan Rasulullah SAW. Kertas kerja prosidding Postgraduate Colloquium Faculty of Islamic Civilization & Universitas Islam Negeri, Raden Fatah Palembang, Indonesia, bertarikh 2 Disember, Dewan al-Marbawy. UTM.*
- Hamid, S. A, Hamid, S. A., Mohamad, A. M., dan Sawari, S. S.,(2015) *Amalan Syura Sebagai Obligasi Kepimpinan Organisasi Pendidikan Abad Ke 21 Evolusi Berkonsepan Kepimpinan Rasulullah SAW. Kertas Kerja The 2nd International Convention on Islamic Management (iCIM2015) bertarikh 4-5 November : Universiti Malaya.*
- Hamid, S. A. dan Mohamad, A. M. (2015). *Kepimpinan Organisasi Pendidikan Berasaskan Syura Menurut Perspektif Islam. Kertas Kerja Seminar Antarabangsa Isu-Isu Pendidikan (IsPEN2015) bertarikh 8-9 Jun: Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor.*
- Hamid, S. A., Hamid, S. A, dan Mohamad, A. M. (2015). *Kertas Konsep Identifikasi Amalan Syura Dalam Kalangan Guru Besar dan Hubungannya Terhadap Komitmen Kerja Guru. Kertas Kerja Seminar Bahasa dan Pendidikan Antarabangsa (ILEC2015) bertarikh 7-8 Oktober : Universiti Sains Islam Malaysia, USIM / Negeri Sembilan*
- Hassan, A. M. (2010). *Institusi Politik dalam Institusi-Institusi Islam. Fakulti Tamadun Islam (FTI). Kuala Lumpur. Bahagian Agama Jabatan Perdana Menteri.*
- Ibn Taimiyah, T. A. A. (1992). *Al Siyasa Ashari'yah Fi Islah Arrai' Warrai'yah.(The Shari'at Politics). Beirut: Dar Al-Kutob Al-Ilmiyah.*
- Ismail, Y.(2010). *Mengurus Secara Islam. Kuala Lumpur: A. S Noordeen Jaffar, M. M. M.(2013). Pengamalan Ciri-Ciri Kepimpinan Rasulullah Dalam Kalangan Guru Besar. Tesis Sarjana. Universiti Teknologi Malaysia, tidak diterbitkan.*
- Leithwood, K., Jantzi, D., & Steinbach,R. (2011). *Changing Leadership For Changing Times. Philadelphia: Open University Press.*
- Meyer, J., & Allen, N., (2001). *The Measurement and Antecedents Of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization. Journal of occupational psychology. 63:1-18.*
- Mohamad, A. M. (2013). *Amalan Kepimpinan Islam Pengetua Dan Perkaitannya Terhadap Atribut Komuniti Pembelajaran Profesional. Tesis Doktor Falsafah, Universiti Teknologi Malaysia, tidak diterbitkan.*
- Muhamad, J (1999). *Kelakuan Organisasi, Kuala Lumpur : Leeds Publications.*
- Muhammad, L.(2001). *Pelaksanaan Kepimpinan Pengajaran Dalam Kalangan Pengetua Sekolah: Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan Kementerian Pelajaran Malaysia: Jurnal Seminar Penyelidikan Pendidikan Institut Pengurusan Balu Lintang.*
- Noor, A. H. (2000). *Kejayaan Terletak Di Dalam Diri Anda. Kuala Lumpur: Darul Nu'man.*
- Nunnally, J., & Bernstein, I. (1994). *Psychometric Theory:3rd edition. New York: McGraw Hill.*
- Safar A. @ J., Yatim, S. M., Ismail, I. dan Sulaiman, A. F. (2013). *Panduan Pelajar Cemerlang Menurut Perspektif Islam. Skudai: Penerbit UTM Press, Universiti Teknologi Malaysia.*
- Segne, P., (1990). *The Fifth Discipline: Mastering the Five Practices of the Learning Organization. New York: Doubleday*
- Som, H.M. (2005). *Panduan Mudah Analisis Data Menggunakan SPSS Windows. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.*

- Suradi, N. R. M. (2015). Analisis Kepimpinan Dalam Islam Daripada Perspektif Kualiti dan Produktiviti. Kertas Kerja Prosiding: International Conference On Islamic Leadership (ICIL 2012): Kuala Lumpur.
- Tahir, L. M., Daud, K., dan Rahmat, R.(2012). Perkaitan Antara Kepimpinan Pengajaran Guru Besar dengan Kepercayaan dan Komitmen Guru. Jurnal Pendidikan. Sarjana Pendidikan: Universiti Teknologi Malaysia.
- Ting, L. C (2010). Hubungan Iklim Sekolah Dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Guru di Sekolah-Sekolah Menengah Perempuan Daerah Batu Pahat. Projek Sarjana Pendidikan. Universiti Teknologi Malaysia, Tidak diterbitkan.