

HUBUNGAN DIANTARA KEPIMPINAN ISLAM DENGAN KOMITMEN KERJA DAN PRESTASI KERJA

THE RELATIONSHIP BETWEEN ISLAMIC LEADERSHIP AND WORK COMMITMENT AND WORK PERFORMANCE

Fadillah Ismail ^{1*}
Farahwahida Mohd Yusof ²

¹Jabatan Pengurusan Pengeluaran Dan Operasi, Fakulti Pengurusan Teknologi Dan Perniagaan, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, 86400 Parit Raja, Johor (E-mail: fadillah@uthm.edu.my)

²Pusat Penyelidikan Fiqh Sains dan Teknologi (CFIRST), Universiti Teknologi Malaysia, 81310 Skudai Johor (E-mail: farahwamy@utm.my)

*Corresponding author: fadillah@uthm.edu.my

Article history

Received date : 19-12-2024

Revised date : 20-12-2024

Accepted date : 25-1-2024

Published date : 15-2-2025

To cite this document:

Ismail, F., & Mohd Yusof, F. (2025). Hubungan diantara kepimpinan Islam dengan komitmen kerja dan prestasi kerja. *Journal of Islamic, Social, Economics and Development (JISED)*, 10 (69), 350 - 361.

Abstrak: Kepimpinan adalah komponen utama yang sering menjadi tumpuan perbincangan dalam kalangan ahli akademik, pengamal profesional, dan pegawai kerajaan yang mencerminkan kepentingannya dalam pembangunan dan kemajuan masyarakat. Amalan kepimpinan yang berkesan adalah asas kepada kejayaan atau kegagalan sesebuah organisasi, program atau inisiatif, kerana ia sangat mempengaruhi perkembangan dan potensi individu dalam organisasi. Kajian ini meneroka hubungan di antara kepimpinan Islam, komitmen kerja, dan prestasi kerja dalam sesebuah organisasi yang mendedahkan dapatan korelasi positif yang signifikan antara kepimpinan Islam dan komitmen kerja ($\beta = 0.339$, $t = 3.444$, $p = 0.001$) manakala didapati tiada korelasi yang signifikan antara kepimpinan Islam dan prestasi kerja ($\beta = 0.148$, $t = 1.567$, $p = 0.117$). Selain itu dapatan kajian menunjukkan bahawa kepimpinan yang berteraskan nilai-nilai Islam seperti keadilan, integriti, dan kebijaksanaan meningkatkan komitmen pekerja. Walau bagaimanapun, pengaruh kepimpinan Islam terhadap prestasi kerja kelihatan minimum, yang menunjukkan terdapat faktor-faktor berkemungkinan menyumbang atau mempengaruhi dengan lebih signifikan kepada hasil prestasi sesebuah organisasi. Kajian itu mengesyorkan beberapa pendekatan seperti memperkukuh program latihan kepimpinan, penilaian prestasi berterusan, dan melaksanakan strategi motivasi yang berteraskan prinsip Islam untuk memupuk tenaga kerja yang komited dan berprestasi tinggi. Walaupun kepimpinan Islam secara berkesan memupuk komitmen, organisasi mesti meneroka faktor dan strategi tambahan untuk meningkatkan prestasi kerja secara keseluruhan.

Kata Kunci: Kepimpinan Islam, Komitmen Kerja Dan Prestasi Kerja

Abstract: Leadership is a key component that is often the focus of discussion among academics, professional practitioners, and government officials reflecting its importance in the development and progress of society. Effective leadership practices are the foundation for the success or failure of an organization, program, or initiative, as they greatly influence the development and

potential of individuals in the organization. This study explores the relationship between Islamic leadership, work commitment, and work performance in an organization, revealing a significant positive correlation between Islamic leadership and work commitment ($\beta = 0.339$, $t = 3.444$, $p = 0.001$) while there was no significant correlation between Islamic leadership and work performance ($\beta = 0.148$, $t = 1.567$, $p = 0.117$). In addition, the study findings show that leadership based on Islamic values such as justice, integrity, and wisdom increases employee commitment. However, the influence of Islamic leadership on work performance appears minimal, indicating that there are factors that are likely to contribute or influence more significantly to the performance outcomes of an organization. The study recommends several approaches such as strengthening leadership training programs, continuous performance appraisals, and implementing motivational strategies based on Islamic principles to foster a committed and high-performing workforce. While Islamic leadership effectively fosters commitment, organizations must explore additional factors and strategies to improve overall work performance.

Keywords: *Islamic leadership, work commitment and work performance*

Pengenalan

Kepimpinan adalah perkara yang telah dibincangkan oleh pelbagai golongan masyarakat khususnya ahli akademik, pengamal, dan pegawai kerajaan/penjawat awam (Rafiki, 2020). Mereka meneliti cara atau pendekatan kepimpinan yang boleh diguna pakai dalam pelbagai bidang. Walau bagaimanapun, mencari yang sesuai bukanlah satu tugas yang mudah kerana perlu melalui pengalaman praktikal dalam beberapa situasi yang berbeza. Teori kepimpinan the great man berpendapat bahawa sesetengah individu dilahirkan dengan ciri-ciri semula jadi yang menjadikan mereka adalah seorang pemimpin yang mahir dan bijaksana (Cherry, 2023). Menurut pandangan beliau juga, pemimpin adalah dilahirkan, tidak dibuat atau dicipta dan ia juga berpendapat bahawa pemimpin perlu mengambil alih kuasa apabila sifat kepimpinan mereka diperlukan.

Amalan kepimpinan merupakan tonggak kepada kejayaan atau kegagalan sesebuah organisasi, program dan sebagainya (Nek Mustafa dan Abdullah, 2021). Ini kerana keberkesanan seorang pemimpin sangat bergantung kepada kemampuannya untuk membina dan mengembangkan individu di sekelilingnya, kerana kemajuan dan kekuatan sebuah organisasi atau masyarakat adalah terikat secara asas kepada bakat dan potensi sumber manusianya. Apabila sebuah organisasi atau negara terdiri daripada banyak pemimpin yang berkemahiran, ia bersedia untuk berkembang dan membesar, menjadi lebih kukuh dan lestari.

Seorang pemimpin mempunyai kebolehan untuk menginspirasi dan menanam semangat komitmen, motivasi, dan optimisme dalam menjalankan tugas, serta memupuk suasana kerjasama dan mempengaruhi tingkah laku bawahan untuk mencapai matlamat organisasi. Keberkesanan seorang pemimpin sering kali dilihat sebagai faktor penting dalam menentukan kejayaan atau kegagalan organisasi, sama ada untuk entiti perniagaan mahupun organisasi awam, di mana hasilnya biasanya dikaitkan dengan kejayaan atau kegagalan pemimpin tersebut.

Terdapat beberapa contoh isu kepimpinan yang berlaku dalam kalangan pekerja dan pemimpin. Antaranya lemah dalam berkomunikasi, kurang kepercayaan, sukar menunjukkan contoh yang baik, tidak bermotivasi, tiada misi dan visi, kurangnya pengalaman sebagai seorang pemimpin dan tidak menggunakan cara yang berkesan untuk membantu pekerja (Burton, 2022). Daripada

isu-isu ini akan menjurus kepada jenayah kerana kurangnya integriti seseorang dalam diri. Pemimpin yang berintegriti merujuk kepada pemimpin yang mempunyai prinsip modal yang kukuh, berpegang pada kata-kata dan sentiasa melakukan perkara mengikut etika (Ahmad, 2022).

Isu dalam kepimpinan yang dianggap jenayah sebagai contoh rasuah, penyelewengan, pecah amanah dan penyalahgunaan kuasa akan merosakkan individu dan negara. Terdapat beberapa kesan negatif sekiranya corak kepimpinan yang negatif dalam sesebuah organisasi diguna pakai. Menggunakan corak kepimpinan yang negatif akan menghakis keyakinan pelabur asing dan tempatan untuk melabur dalam negara (Ahmad, 2022). Bukan itu sahaja, kepimpinan negatif akan mempengaruhi prestasi pekerja dan organisasi (Fudzil, 2022). Corak kepimpinan yang memudaratkan orang bawahan sebagai contoh tingkah laku yang mengaibkan orang bawahan, mempamerkan kemarahan dan permusuhan, pilih kasih dalam kalangan organisasi dan memungkir janji (Lange et al., 2018). Selain daripada memberi kesan kepada prestasi kerja, kepimpinan yang memudaratkan memberi kesan kepada tahap tekanan psikologi yang tinggi, konflik kerja dan lain-lain. Oleh itu, kepimpinan yang baik haruslah dipraktikkan dalam sesebuah organisasi agar dapat mempengaruhi orang bawahan dengan tingkah laku yang baik.

Kajian lepas menunjukkan bahawa kepimpinan yang lemah membawa kepada semangat yang rendah, kurang kepercayaan, dan kecekapan berkurangan (Brown-Crawford, 2022; Mallik, Mallik & Keerthi, 2019; Noor & Ampornstira, 2019). Walau bagaimanapun, masih terdapat jurang dalam memahami bagaimana prinsip kepimpinan Islam menangani isu-isu ini dan menyumbang kepada kejayaan organisasi jangka panjang (Azizi et al., 2025; Usman et al., 2023). Kajian ini bertujuan untuk merapatkan jurang ini dengan menganalisis hubungan antara kepimpinan Islam, komitmen kerja, dan prestasi pekerja. Dengan menyepadukan teori kepimpinan Islam dengan kajian kes praktikal, penyelidikan ini bertujuan untuk memberikan pandangan tentang amalan kepimpinan berkesan yang sejajar dengan nilai Islam sambil meningkatkan hasil organisasi.

Kajian Literatur

Pendekatan Dalam Kepimpinan

Selain itu juga, kepimpinan mempunyai pelbagai pendekatan sama ada daripada pendekatan kepimpinan cara barat, pendekatan kepimpinan digitalisasi, pendekatan kepimpinan islam dan lain-lain. Pendekatan kepimpinan gaya barat sering digunakan diseluruh dunia mahupun di dalam negara islam sendiri. Gaya kepimpinan Barat sering dicirikan dengan individualisme, ketelusan, inovasi, dan komunikasi langsung yang mana pemimpin dalam budaya Barat sentiasa cenderung untuk menggunakan pendekatan yang lebih partisipatif atau transformasi, iaitu menggalakkan input daripada semua ahli pasukan dalam proses membuat keputusan (Rizvi, 2023). Manakala pendekatan kepimpinan digital merujuk kepada kepimpinan di dalam sektor teras masyarakat berpengetahuan di dalam ilmu komputer, komunikasi dan kandungan (penyiaran dan cetakan) dan pada zaman kini adalah multimedia. Menurut Wright dan Ritter (2020), kepimpinan digital sebagai kualiti manusia di dalam memimpin dengan teknologi-teknologi yang ada pada masa kini. Kepimpinan digital juga kadangkala tidak dapat diramal dan ianya adalah organik.

Seterusnya, kepimpinan daripada perspektif islam pula ialah bertanggungjawab menzahirkan sistem politik yang benar dan tepat dengan kehendak Islam sama ada dalam perkara dasar atau pendekatan supaya agenda pembangunan masyarakat dapat dijalankan secara komprehensif dan efisien (Bhari, 2023). Berdasarkan Ibnu Khaldun pula membawa seluruh manusia berada di atas landasan syarak bagi kepentingan akhirat dan urusan keduniaan yang menguntungkan akhirat

kerana segala urusan dunia bagi Allah SWT semuanya diukur penerimaannya mengikut neraca akhirat. Justeru itu, khilafah adalah mengganti pihak Allah dan Rasul di dalam mengawal agama dan mengurus urusan keduniaan berdasarkan agama. Kepimpinan islam mempunyai sejarah yang mana mampu mengekalkan tampok kepimpinan selama 50 tahun lamanya dan rakyat-rakyat sentiasa terjaga dan dipelihara walaupun bukan agama dan bangsa yang sama dengan pemimpin (Rafiki, 2020). Kepimpinan tersebut terletak dibawah pemerintahan Baginda Nabi Muhammad S.A.W dan bersama empat Khulafa' Ar-Rasyidin.

Semasa zaman pemerintahan Baginda Nabi Muhammad S.A.W, terdapat tiga nilai asas dalam kepimpinan yang digunakan oleh baginda iaitu adil, ihsan dan belas kasihan. Walaubagaimanapun, menurut Dahlena Sari (2013) terdapat beberapa sifat rohani dan rasional yang harus ada pada pemimpin islam antaranya ialah niat, takwa, ihsan, amanah, adil, ikhlas, jujur, sabar, itqan, dan bertolak ansur. Dalam pada itu, kajian ini mencadangkan empat model kepimpinan islam iaitu adil, taqwa, ihsan dan hikmah. Menurut Zaim et al. (2024), keadilan menjadi satu tunjang utama untuk seseorang menjalankan tanggungjawab sebagai pemimpin dan ini dikukuhkan lagi dengan kesusasteraan islam bahawa keadilan boleh dirujuk sebagai meletakkan sesuatu pada kedudukan yang betul dan menilai sesuatu keadaan atau idea dengan adil. Pemimpin yang memegang kepada nilai keadilan akan memastikan setiap individu dilayan sama rata tanpa mengira pangkat dan darjat. Bukan itu sahaja, pemimpin yang sedemikian sentiasa memberi peluang orang lain dalam memberi hujah atau idea dalam sesuatu perkara dan ianya dibalas baik seperti mana sumbangannya terhadap individu-individu tersebut (Seijts, 2019).

Novitasari et al. (2020) mentakrifkan keagamaan sebagai kesedaran seseorang individu terhadap ilmu, kesanggupan menerima ajaran kepercayaan, dan itu menjadi kepercayaan peribadi, kepercayaan dalaman, yang dimanifestasikan dalam aktiviti harian. Manakala Desiyanti & Kassim (2020) menyifatkan keagamaan sebagai ekspresi manusia untuk mengikuti dan mentaati perkara suci seperti yang diperhatikan dalam aktiviti harian. Menurut beberapa kajian lepas, keagamaan dalam kepimpinan dan prestasi kerja adalah berkait rapat antara satu dengan yang lain. Kajian daripada Mathew et al. (2018), keagamaan atau taqwa seseorang akan mempengaruhi prestasi kerja kerana mereka berusaha untuk meningkatkan kualiti kerja bagi memenuhi kepercayaan kepada tuhan Yang Maha Esa. Kajian daripada Vincent et al. (2018) menunjukkan bahawa orang yang mempunyai tahap keagamaan yang tinggi akan menunjukkan sikap positif seperti bertanggungjawab, bertolak ansur, dan komited terhadap kerja dan rakan sekerja mereka.

Ihsan dalam erti arab bermaksud kebaikan dan kecemerlangan (Haddara & Ennany, 2009). Menurut Zaim et al. (2024) pula ihsan ada dua maksud secara literal iaitu melakukan sesuatu dengan baik dan sempurna dan juga melakukan kebaikan kepada seseorang. Haddara & Ennany (2009) berpendapat bahawa Nabi Muhammad SAW menasihati umat islam bahawa sentiasa ikhlas dan amanah dalam melakukan kerja seperti mana tuhan melihat kamu dalam melakukan sesuatu perkara. Menurut Sezer et al. (2021), ihsan dalam kepimpinan dan ditempat kerja akan membantu rakan sekerja daripada pelbagai sudut. Sebagai contoh, prestasi pekerja akan meningkat sekiranya seorang pemimpin mempengaruhi pekerja dengan sifat ihsan yang ada dan secara tidak langsung akan meningkatkan reputasi syarikat.

Menurut Kamus Dewan Bahasa dan Pustaka, hikmah bermaksud kebijaksanaan daripada Allah, kecerdikan iaitu dakwah islam yang dijalankan haruslah dengan penuh hikmah serta bertepatan dengan budaya dan iklim kemalaysiaan. Hikmah juga adalah gabungan ilmu ketuhanan dengan ilmu saintifik dan didorong oleh semangat yang konsisten (Anwar et al., 2013). Dipetik daripada

penulisan Tang (2023), para pemimpin menggunakan kebijaksanaan yang ada dalam membantu mereka mengelakkan diri daripada sikap terburu-buru dan pasif dalam membuat keputusan. Ia membolehkan mereka meneliti pilihan dan risiko sebelum melakukan tindakan dan penghakiman. Pemimpin yang mempunyai kebijaksanaan melalui pengalaman boleh memanfaatkan perkara tersebut apabila membuat keputusan dan ianya membolehkan mereka mengambil pendekatan yang lebih holistik dan mempertimbangkan potensi implikasi daripada tindakan mereka. Sehubungan itu, menurut kepimpinan Islam, menuntut ilmu dianggap sebagai tugas agama dan tanggungjawab agar tidak menerima secara membuta tuli.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi bermaksud seberapa banyak menjaga kebajikan antara satu sama lain di tempat kerja sama ada majikan atau pemimpin dengan pekerja dan pekerja dengan pekerja (Elisabeth et al., 2021). Semakin tinggi tahap komitmen organisasi seseorang pekerja, semakin tinggi produktiviti disebuah tempat kerja tersebut. Majikan atau pekerja dalam sesebuah organisasi perlu mengetahui cara mewujudkan budaya organisasi yang menekankan komitmen dalam kerja yang akan membantu meningkatkan keupayaan untuk mencapai matlamat dan objektif sesebuah pasukan. Komitmen organisasi berfungsi sebagai kekuatan yang menyelaraskan pengenalan individu dengan penglibatan mereka dalam organisasi tertentu (Santoso et al., 2018).

Komitmen organisasi membentuk satu ikatan yang kukuh antara pekerja dengan tempat kerja mereka, melebihi sekadar pekerjaan untuk mencerminkan penglibatan signifikan dalam kejayaan organisasi, seperti yang diterangkan oleh Dessler (2010). Komitmen ini penting untuk meningkatkan pengekalan pekerja, memacu produktiviti, meningkatkan kepuasan kerja, dan menyediakan perkhidmatan pelanggan yang superior, yang pada gilirannya meningkatkan daya saing organisasi secara keseluruhan. Selain itu, tenaga kerja yang berkomitmen lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan, suatu ciri berharga dalam dunia perniagaan yang cepat berubah saat ini. Mencapai tingkat komitmen ini bergantung pada kepemimpinan yang efektif, yang mendorong komunikasi, penghargaan terhadap sumbangan pekerja, dan menyediakan peluang untuk perkembangan profesional, selaras dengan aspirasi individu dengan tujuan organisasi untuk mencipta budaya keberhasilan bersama.

Komitmen organisasi difahami sebagai orientasi yang didorong oleh nilai individu terhadap tempat kerja mereka, mencerminkan pertimbangan mendalam dan pemberian keutamaan terhadap pekerjaan mereka dan organisasi secara keseluruhan. Untuk mengekalkan komitmen seperti ini dalam sebuah organisasi, kehadiran dan pengaruh kepimpinan yang efektif adalah sangat penting. Pemimpin memainkan peranan penting dalam mewujudkan persekitaran di mana pekerja merasa dihargai dan termotivasi untuk menyelaraskan matlamat peribadi mereka dengan matlamat organisasi. Penyelarasan ini sangat kritikal untuk pengembangan komitmen organisasi yang kuat.

Daripada perspektif islam menyatakan bahawa etika kerja islam dan nilai positif akan mempengaruhi komitmen organisasi (N.N., 2009; Zaim et al., 2024). Tambahan lagi, kepimpinan islam mementingkan etika piawaian dalam kepimpinan dan etika kesusasteraan kepimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin kerana tingkah laku pemimpin yang baik akan memberi kesan positif kepada para pekerja dalam komitmen organisasi (Zaim et al., 2020; Bahadori et al., 2021).

Menurut kajian yang dijalankan oleh Aini (2020), kepimpinan Islam menggalakkan komitmen melalui aspek afektif, di mana penglibatan emosi individu dalam mengenal pasti dan penglibatan

dalam sesebuah organisasi. Kepimpinan Islam yang menekankan nilai-nilai agama Islam sangat berpengaruh kepada individu yang beragama Islam yang berpegang kepada al-Quran dan juga sunnah Rasulullah. Kesesuaian ini akan membawa individu menjadi lebih baik dan sentiasa meningkatkan prestasi mereka. Hal ini turut disokong oleh kajian Yulius (2022) di mana kajian menunjukkan bahawa penerapan ajaran Islam dalam kepimpinan organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi dan prestasi pekerja dalam organisasi dalam konteks Islam. Begitu juga dengan kajian di sebuah sekolah Islam di Kelantan yang dijalankan oleh Zin & Othman (2022) di mana mereka mendapati terdapat hubungi positif yang signifikan antara prinsip-prinsip kepimpinan Islam dengan komitmen organisasi pekerja.

Elfani (2019) menjelaskan bahawa kemahiran pemimpin Islam memimpin akan membawa manusia kepada matlamat yang ingin dicapai iaitu maruah dan kemakmuran yang disertai dengan rahmat Allah. Menjadi penting bagi organisasi yang ingin berjaya mencapai matlamat dan objektif untuk mempunyai pemimpin yang berkebolehan yang akan mempengaruhi pekerja untuk bertindak ke arah yang akan meningkatkan komitmen mereka terhadap matlamat organisasi (Mayowa-Adebara, 2018). Sementara itu, Yusuf (2017) mengatakan bahawa gaya kepimpinan dikatakan mempengaruhi komitmen organisasi dan bertindak sebagai peramal penting dalam meningkatkan komitmen organisasi. Ini juga ditambah kepada kajian A Razak, Md. Hussain & Abdul Ghani (2020) di mana kepimpinan Islam membantu dalam memupuk komitmen kerja pekerja. Membuat pekerja merasakan bahawa mereka adalah aset penting kepada organisasi dan akhirnya akan meningkatkan komitmen mereka kepada organisasi.

Oleh itu, sesebuah organisasi yang mempunyai kepimpinan yang cemerlang akan mempengaruhi komitmen organisasi dan secara tidak langsung akan meningkatkan prestasi kerja sehingga mampu untuk mencapai objektif organisasi. Keberkesanan pengurusan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan untuk mengurus sumber manusia dengan efektif. Sejauh mana pekerja berdedikasi kepada organisasi mereka memainkan peranan penting dalam kejayaan organisasi mencapai matlamatnya. Kesetiaan pekerja terhadap organisasi mereka adalah penting, kerana tenaga kerja yang berkomitmen cenderung lebih produktif.

Prestasi Kerja

Prestasi mencerminkan hasil atau pencapaian individu atau kumpulan orang dalam sebuah organisasi, berdasarkan peranan dan tanggungjawab masing-masing, yang bertujuan untuk mencapai objektif organisasi. Sebuah organisasi yang mempunyai bilangan pekerja yang banyak perlu memikirkan strategi untuk memanfaatkan dan mengoptimumkan prestasi pekerja, memandangkan pekerja merupakan aset penting untuk melaksanakan proses produksi. Cabaran yang timbul adalah bagaimana untuk menghasilkan tenaga kerja yang mampu memberikan prestasi terbaik. Mencapai prestasi optimum daripada pekerja adalah penting bagi organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan produktiviti kerja secara signifikan. Ini bermakna jika prestasi pekerja adalah baik, kemungkinan prestasi syarikat atau organisasi juga akan dipengaruhi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi pekerja adalah sokongan daripada pemimpin, yang bermakna sokongan daripada pemimpin sangat penting bagi pekerja untuk dapat berinovasi, maka pengaruh kepimpinan sangat penting supaya pekerja dapat meningkatkan prestasi mereka. Bukan itu sahaja, apabila kepimpinan dalam sesebuah organisasi tersebut menunjukkan perkara positif, ianya akan memberi kesan kepada pekerja untuk sentiasa menjaga prestasi kerja dengan baik, bermotivasi dan kesetiaan kepada organisasi (Daud et al., 2014). Tambahan pula, teori kepimpinan islam mencadangkan bahawa kualiti kepimpinan islam dapat dipupuk untuk

pembangunan sesebuah organisasi dengan menggunakan beberapa etika piawaian dalam aktiviti pengurusan organisasi (Daud et al., 2014). Pengaruh Kepimpinan Islam terhadap prestasi dianggap sebagai faktor penting dan sangat menentukan kejayaan suatu prestasi.

Prestasi kerja ialah istilah luas yang menerangkan tentang keupayaan pekerja untuk melakukan kerja dengan baik dan lazimnya pekerja yang berprestasi cemerlang berkemungkinan untuk menerima kenaikan gaji dan pangkat di dalam pekerjaan (Perry, 2022). Pengurus boleh menggunakan pelbagai kaedah atau indikator untuk mengukur prestasi setiap pekerja. Kebiasaannya pengurus atau majikan boleh menggunakan kelajuan dalam bekerja, kualiti dan juga kecekapan dalam menyelesaikan tugas. Menurut El Sheikh Taha (2021), prestasi kerja ialah mempunyai indikator iaitu kecekapan pekerja dan produktiviti, kejayaan dan kecekapan organisasi dalam menguruskan untuk jangka masa panjang.

Menurut kajian yang dijalankan oleh Prasetyo, Soleh & Hidayati (2021) terhadap pekerja di koperasi pondok pesantren di Surabaya di mana mereka mendapati kepimpinan Islam memberi kesan yang signifikan terhadap prestasi pekerja. Kepimpinan Islam mempunyai kesan yang signifikan terhadap hala tuju hubungan yang positif terhadap prestasi pekerja. Pengurus menerapkan kepimpinan Islam yang lebih baik di mana memberi kesan kepada lebih tinggi prestasi pekerja ke arah latihan bersama. Hasil kajian ini selari dengan kajian Kessi et al. (2022), yang menunjukkan terdapat pengaruh positif antara kepimpinan Islam terhadap prestasi pekerja. Amalan kepimpinan Islam ditunjukkan dengan baik oleh pemimpin yang amanah dan menjalankan kepimpinan bagi membolehkan pekerja menyelesaikan tugas mereka dengan sebenar-benarnya. Ia juga menunjukkan hasil kerja yang lebih optimum dalam kalangan pekerja di dalam organisasi. Kajian lain oleh Al Jabar & Suharnomo (2023) dan Kuncoro & Putra (2020) juga menunjukkan terdapat pengaruh positif antara kepimpinan Islam dan prestasi pekerja.

Seterusnya, menurut kajian oleh Aini (2020) di mana etika Islam secara langsung dan tidak langsung (melalui etika dan motivasi kerja Islam) mempengaruhi prestasi pekerja. Begitu juga, Jumaing et al. (2017) memberikan bukti empirikal yang membuktikan bahawa kepimpinan Islam mempunyai kesan positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pekerja melalui semangat pekerja. Tambahan lagi, Husti dan Mahyarni (2019) menyiasat kesan kepimpinan Islam terhadap prestasi perusahaan kecil dan sederhana dan mendapati hubungan positif yang dimediasi oleh inovasi dan kelebihan daya saing. Zaim et al. (2021) juga mendapati hubungan positif antara kepimpinan mengikut nilai Islam dan prestasi di peringkat pasukan berdasarkan data yang dikumpul dari Iraq Utara.

Pengurusan boleh menilai prestasi pekerja dengan menilai tindakan dan sumbangan setiap pekerja secara individu. Prestasi mencerminkan tindakan yang diambil, bukan sekadar peristiwa yang berlaku. Ia terdiri daripada pelbagai komponen dan tidak selalu dapat dilihat dengan segera sebagai hasil. Pada dasarnya, prestasi adalah peribadi, kerana setiap pekerja memiliki tahap kemahiran dan kebolehan yang berbeza dalam peranan mereka. Ia dipengaruhi oleh gabungan faktor termasuk kebolehan individu, usaha yang mereka lakukan, dan peluang yang diberikan kepada mereka.

Metodologi Kajian

Pendekatan metodologi penyelidikan eksplanatori, Ia merupakan jenis kajian yang dirancang untuk menganalisis perhubungan antara satu variabel dengan variabel lain (Swedberg, 2020). Tujuan utama kajian ini adalah untuk mengenalpasti hubungan dengan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Kajian ini memilih untuk menggunakan pendekatan kuantitatif, melalui kaedah

tinjauan menggunakan soal selidik, yang telah di adaptasi daripada kajian-kajian lepas serta melalui ujian kebolehpercayaan dan kesahan pakar. Data kajian bersumberkan data primer diperoleh daripada pengisian soal selidik manakala data sekunder diperoleh dari kajian literatur seperti buku, jurnal, artikel/kertas kerja, dan internet (Barnett, DeMore & Bartlett, 2021). Teknik deskriptif dan Statistik Inferensial merupakan metod analisis kuantitatif yang digunakan dalam penyelidikan ini dengan bantuan perisian SPSS versi 18 (Bryman & Cramer, 2012; Ong & Puteh, 2017). Populasi dalam kajian ini merangkumi keseluruhan staf muslim menggunakan teknik persamplelan bertujuan di 18 SME di kawasan perindustrian Batu Pahat yang dikenalpasti. Pemilihan SME di Batu Pahat sebagai titik fokus kajian ini adalah wajar oleh kepentingan ekonomi mereka dan kehadiran ramai pekerja Muslim, yang sejajar dengan objektif penyelidikan mengenai kepimpinan Islam.

Dapatan Kajian

Jadual 1: Profile Demografi Responden Kajian

Jantina	Lelaki	49
	Perempuan	72
Umur	30 tahun dan kebawah	20
	31 tahun hingga 40 tahun	65
	41 tahun hingga 50 tahun	38
	51 tahun dan keatas	2
Pendidikan tertinggi	SPM/STPM	6
	Diploma	31
	Degree	72
	Masters	2
	Doctorate	-
	Lain-lain	10
Tempoh Pengalaman bekerja	< 5 tahun	5
	5 - 10 tahun	25
	11 -15 tahun	55
	> 15 tahun	36

Dalam analisis demografi responden yang dikaji, taburan jantina mendedahkan seramai 49 responden lelaki dan 72 responden perempuan. Mengenai taburan umur, 20 responden berumur 30 tahun ke bawah, manakala majoriti, terdiri daripada 65 responden, berada dalam lingkungan umur 31 hingga 40 tahun. Selain itu, 38 responden berada dalam lingkungan umur 41 hingga 50 tahun, dengan perwakilan kecil hanya 2 responden berumur 51 tahun dan ke atas.

Pencapaian pendidikan dalam kalangan responden berbeza-beza, dengan 6 individu mempunyai kelayakan SPM/STPM, 31 berkelulusan diploma, dan bilangan tertinggi, 72 responden, memperoleh ijazah. Sebilangan terhad responden memiliki kelayakan pascasiswazah, dengan 2 orang memegang ijazah sarjana, manakala tiada yang dilaporkan memegang ijazah kedoktoran. Tambahan pula, 10 orang responden mendedahkan pelbagai latar belakang pendidikan.

Tambahan pula, analisis pengalaman kerja menunjukkan pelbagai tempoh perkhidmatan dalam tenaga kerja. Secara khusus, 5 responden melaporkan mempunyai pengalaman kurang daripada 5 tahun, manakala 25 responden menunjukkan tempoh 5 hingga 10 tahun. Selain itu, 55

responden dilaporkan memiliki pengalaman 11 hingga 15 tahun, dengan tambahan 36 responden mempunyai lebih daripada 15 tahun pengalaman.

Jadual 2: Tahap Kepimpinan Islam, Komitmen Kerja Dan Prestasi Kerja

Pembolehubah	Min	Tahap
Kepimpinan islam	3.3020	Rendah
Komitmen kerja	3.7112	Tinggi
Prestasi kerja	3.6442	Sederhana

Jadual di atas menunjukkan tahap kepimpinan Islam, komitmen kerja, dan prestasi kerja dalam konteks kajian ini. Analisis mendedahkan tahap yang berbeza merentas pembolehubah ini. Terutama, kepimpinan Islam didapati dinilai pada skor min 3.3020, mencadangkan klasifikasi "Rendah" dalam spektrum kepimpinan Islam. Sebaliknya, responden menunjukkan komitmen kerja yang tinggi, terbukti dengan skor min 3.7112. Angka ini menekankan dedikasi dan penglibatan yang kuat terhadap peranan kerja mereka dalam kajian. Walau bagaimanapun, dari segi prestasi kerja, skor min yang diperolehi sebanyak 3.6442 menunjukkan tahap prestasi yang sederhana. Ini menunjukkan bahawa walaupun responden menunjukkan tahap komitmen yang membanggakan, mungkin terdapat ruang untuk penambahbaikan dalam menterjemahkan komitmen ini kepada hasil prestasi kerja yang lebih baik.

Jadual 3: Hubungan diantara kepimpinan islam dengan komitmen kerja dan prestasi kerja

Hipotesis	Hubungan	Beta (β)	Nilai t	Nilai p	Keputusan	VIF	F2
1	KI-KK	0.339***	3.444	0.001	Disokong	4.252	0.083
2	KI-PK	0.148	1.567	0.117	Tidak disokong	3.076	0.022

Kajian ini menyiasat hubungan antara kepimpinan Islam, komitmen kerja, dan prestasi kerja melalui pemeriksaan beberapa hipotesis. Hipotesis 1 mengemukakan hubungan antara kepimpinan Islam (KI) dan komitmen kerja (KK), menghasilkan pekali beta (β) yang signifikan sebanyak 0.339 ($t = 3.444$, $p = 0.001$). Hasil ini menyokong hipotesis, menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara kepimpinan Islam dan komitmen kerja. Faktor Inflasi Varians (VIF) 4.252 menunjukkan tiada isu multikolineariti, dan saiz kesan ($F2$) 0.083 menunjukkan kesan kecil hingga sederhana.

Bagaimanapun, Hipotesis 2, yang mencadangkan hubungan antara kepimpinan Islam (KI) dan prestasi kerja (PK), tidak mendapat sokongan yang signifikan. Pekali beta (β) yang diperolehi ialah 0.148 ($t = 1.567$, $p = 0.117$), menunjukkan kekurangan kepentingan statistik. Akibatnya, hipotesis ini tidak disokong, menunjukkan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan Islam dan prestasi kerja dalam konteks yang dikaji. Nilai VIF 3.076 menunjukkan tiada kebimbangan multikolineariti, dan saiz kesan ($F2$) 0.022 menunjukkan kesan kecil.

Dapatan kajian ini konsisten dengan kajian Zin & Othman (2022) di mana mereka mendapati hubungan positif yang signifikan antara kepimpinan Islam dan komitmen kerja. Begitu juga, Yulius (2022) mendapati perkaitan positif yang signifikan antara kepimpinan berwawasan Islam dan komitmen kerja pekerja, apabila pekerja dikenal pasti dengan organisasi Islam mereka. Ini

selaras dengan kajian A Razak, Md. Hussain, & Abdul Ghani (2020) di mana dengan menerapkan gaya kepimpinan Islam, ia akan mengukuhkan komitmen kerja pekerja. Walau bagaimanapun, hasil penyelidikan daripada Simonson et al. (2017) mendapati etika kerja tidak mempunyai kesan dalam pembentukan komitmen organisasi, menunjukkan bahawa faktor kontekstual lain mungkin memainkan peranan yang lebih penting.

Hasil kajian ini adalah bertentangan dengan kajian Amaliyah (2020) yang mendapati terdapat kesan positif yang signifikan kepimpinan Islam terhadap prestasi kerja. Sama seperti kajian yang dijalankan oleh Harahap (2016) yang mendapati terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepimpinan Islam dan prestasi kerja. Namun begitu, peranan pemimpin syarikat tidak semestinya penting dalam menentukan prestasi kerja pekerja. Ini kerana, pekerja turut mempunyai objektif tersendiri dalam mencapai prestasi kerja yang diinginkan serta faktor-faktor luaran serta dalaman yang lain. Ini dibuktikan dalam kajian oleh Jannah, Suwardi & Iriyanto, S. (2016) menunjukkan sebaliknya iaitu tiada kesan kepimpinan Islam terhadap prestasi pekerja. Selaras dengan kajian tersebut, Amar (2020) juga mendapati tidak terdapat hubungan antara kepimpinan Islam dengan prestasi pekerja.

Kesimpulan Dan Cadangan

Kajian ini menunjukkan hubungan yang signifikan antara kepimpinan Islam dan komitmen kerja, memperlihatkan bahawa kepimpinan yang berteraskan nilai Islam mampu meningkatkan komitmen kerja dalam kalangan pekerja. Pemimpin yang mengamalkan prinsip keadilan, integriti, dan hikmah Islam tidak hanya berjaya mencipta suasana kerja yang harmonis tetapi juga memotivasi pekerja untuk berprestasi tinggi dalam tugas mereka. Walau bagaimanapun, hubungan antara kepimpinan Islam dengan prestasi kerja tidak menunjukkan kesan yang signifikan, menunjukkan bahawa faktor-faktor lain mungkin perlu diperhatikan untuk meningkatkan prestasi kerja secara menyeluruh. Berdasarkan dapatan kajian, beberapa cadangan yang relevan diutarakan untuk dipertimbangkan. Pertamanya kajian mencadangkan keperluan kepada Pengukuhan Program Latihan Kepimpinan, Organisasi harus melabur dalam program pembangunan kepimpinan yang menekankan pada prinsip-prinsip Islam seperti keadilan, integriti, dan kesabaran untuk membina pemimpin yang bukan hanya memimpin dengan teladan tetapi juga menanamkan nilai-nilai ini dalam budaya organisasi. Ini akan membantu meningkatkan komitmen kerja dan secara tidak langsung mungkin meningkatkan prestasi kerja.

Kedua kajian ini mengutarakan cadangan kepada organisasi untuk menjalankan Penilaian Prestasi Berterusan. Organisasi perlu mengimplementasikan sistem penilaian prestasi yang menyeluruh yang tidak hanya bergantung kepada pemimpin tetapi juga merangkumi faktor-faktor seperti kepuasan kerja, motivasi, dan interaksi antara pekerja dengan pengurusan. Sistem ini akan membolehkan diagnosis lebih tepat tentang area yang perlu ditingkatkan untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Akhir sekali adalah Menerapkan Strategi Motivasi Berasaskan Aspek Islam iaitu dengan mengadopsi pendekatan yang berorientasi pada nilai-nilai Islam dalam strategi motivasi, seperti menekankan pentingnya kerja sebagai ibadah dan kerjasama sebagai bagian dari kebersamaan ummah. Ini dapat meningkatkan kedalaman komitmen dan loyalitas pekerja, serta mempengaruhi prestasi kerja mereka secara positif.

Rujukan

- A Razak, Md. Hussain, & Abdul Ghani. (2020). Ciri-Ciri Kepimpinan Islam, Hubungannya Terhadap Komitmen Organisasi. *International Journal of Modern Trends in Business Research (IJMTBR)*, 3(13).
- Aini, Q. (2020). Analysis of the effect of Islamic leadership on Islamic motivation and performance of employees both directly or indirectly through Islamic work ethics. *Journal of Political Science and Leadership Research*, 6(1), 1-14.
- Al Jabar, F. A., & Suharnomo, S. (2023). The Influence of Islamic Leadership and Islamic Work Ethic on Employee Performance with Emotional Intelligence as an Intervening Variable (Study of Employees of the Ministry of Religion in Central Java Province). *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 6(3), 2318-2342.
- Amaliyah, H. (2020). Islamic Leadership, Work Motivation, and Employee Performance Of Bank Jatim Syariah Surabaya. *Journal Intellectual Sufism Research (JISR)*, 2(2), 1-6.
- Azizi, M. N., Rahman, M. N. A., & Nadzri, F. H. (2025). The Impact of Islamic Faith On Leadership Approaches And Organizational Dynamics In Malaysian Work Environments. *O-JIE: Online Journal of Islamic Education*, 12(1), 1-12.
- Barnett, T., DeMore, J., & Bartlett, G. (2021). Quantitative study designs. In *How To Do Primary Care Educational Research* (pp. 85-92). CRC Press.
- Brown-Crawford, D. (2022). The Effects of Leadership Organizational Culture on Employee Performance Resulting in High Turnover, Low Morale, and Decreased Productivity.
- Bryman, A., & Cramer, D. (2012). *Quantitative data analysis with IBM SPSS 17, 18 & 19: A guide for social scientists*. Routledge.
- Elfani, E. Y. (2016). Peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kepemimpinan Islam terhadap loyalitas karyawan BNI Syariah di Surabaya. *Sumber*, 7, 6.
- Harahap, S. (2016). The Effect of Islamic Leadership and Work Motivation on Employee Performance at PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Sukaramai Medan Sub-Branch Office. *Jurnal Human Falah*, 3(2).
- Husti, I., & Mahyarni, M. (2019). Islamic leadership, innovation, competitive advantages, and performance of SMEs in Indonesia. *East Asia*, 36(4), 369-383.
- Jumaing, B., Haming, M., Sinring, B., & Dani, I. (2017). The role of mediation morale: The effect of Islamic leadership and emotional intelligence on employee performance.
- Kessi, A. M. P., Suwardi, W. Z., Mukhtar, A., Asmawiyah, A., & AR, D. P. (2022). Islamic Leadership, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence on Passion of Work and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 15-26.
- Kuncoro, W., & Putra, A. E. (2020). The Improvement of Employee Performance Through Islamic Leadership, Emotional Quotient, and Intrinsic Motivation. *International Business Research*, 13(2), 90.
- Mallik, A., Mallik, L., & Keerthi, D. S. (2019). Impact of employee morale on organizational success. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(4), 3289-3293.
- Mayowa-Adebara, O. (2018). The Influence Of Leadership Style, Organizational Justice And Human Capital Development On Employee Commitment In University Libraries In South-West, Nigeria. *Library Philosophy & Practice*.
- Noor, A., & Ampornstira, F. (2019). Effect of Leadership on Employee Morale in Higher Education. *International Journal of Business and Social Science*, 10(7), 141-144.
- Ong, M. H. A., & Puteh, F. (2017). Quantitative data analysis: Choosing between SPSS, PLS, and AMOS in social science research. *International Interdisciplinary Journal of Scientific Research*, 3(1), 14-25.
- Prasetyo, A., Soleh, M., & Hidayati, N. (2021). The Effect of Islamic Leadership and Islamic Compensation on Employee Performance with Employee's Commitment as Moderation in

- Islamic Boarding School's Businesses. *al-Uqud: Journal of Islamic Economics*, 5(2), 292-306.
- Simonson, A., Bender, A., Fetherolf, O., Hancock, S., Krodel, K., Reistad, K., ... & Bertsch, A. (2017). Exploring Relationships Between Work Ethic and Organizational Commitment. *International Research Journal of Human Resources and Social Sciences*, 4(1), 53-84.
- Swedberg, R. (2020). Exploratory research. *The production of knowledge: Enhancing progress in social science*, 2(1), 17-41.
- Usman, M., Harmen, H., Rakhmawati, L., Farid, F., & Suryani, A. I. (2023). The Role of Islamic Leadership in Vitalizing High Morale in the Workplace. *Journal of International Business, Economics and Entrepreneurship*, 8(2), 32-32.
- Zaim, H., Wisker, L., & Acikgoz, A. (2021). Modelling managers' and subordinates' ethical behaviour on performance. *International Journal of Business Governance and Ethics*, 15(2), 129-152.
- Yulius, Y. (2022). The effect of Islamic visionary leadership on organisational commitment and its impact on employee performance. *HTS Teologiese Studies/Theological Studies*, 78(1).
- Zin, A. F. B. M., & Othman, M. K. H. (2022). The Relationship Between Islamic Leadership Practices and Teachers' Organizational Commitment: A Study in Kelantan State Religious Schools. *Mathematical Statistician and Engineering Applications*, 71(3), 1743-1762.