

Amalan Kepimpinan Rabbani Pengetua terhadap Komitmen Guru di Maktab Rendah Sains MARA Hulu Perak

(The Practice of Rabbani Leadership on Teacher's Commitment in MARA Junior Science College Hulu Perak)

Nur Diyana Sallehuddin^{1*} , Mohamed Yusoff Mohd Nor²

¹Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), 43600 Bangi, Selangor, Malaysia.
Email: P118189@siswa.ukm.edu.my

²Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), 43600 Bangi, Selangor, Malaysia.
Email: yusoff1963@ukm.edu.my

CORRESPONDING

AUTHOR (*):

Nur Diyana Sallehuddin
(P118189@siswa.ukm.edu.my)

KATA KUNCI:

Kepimpinan Rabbani
Komitmen guru
Rabbani pengetua
Amalan kepemimpinan Islam
Kepimpinan pengetua

KEYWORDS:

Rabbani leadership
Teacher commitment
Rabbani principal
Islamic leadership practices
Principal leadership

CITATION:

Nur Diyana Sallehuddin, & Mohamed Yusoff Mohd Nor. (2024). Amalan Kepimpinan Rabbani Pengetua terhadap Komitmen Guru di Maktab Rendah Sains MARA Hulu Perak. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 9(6), e002850. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v9i6.2850>

ABSTRAK

Kajian ini mengkaji hubungan antara amalan kepemimpinan Rabbani pengetua dengan komitmen guru di Maktab Rendah Sains MARA (MRSM) daerah Hulu Perak melalui pendekatan tinjauan kuantitatif dengan menggunakan soal selidik atas talian. Seramai 127 orang guru di MRSM sekitar Hulu Perak terlibat sebagai responden. Persoalan kajian dijawab melalui analisis deskriptif dan inferens dengan menggunakan perisian SPSS 29.0. Hasil kajian menunjukkan bahawa tahap kepemimpinan Rabbani pengetua secara keseluruhannya adalah tinggi (min=3.99; s.p=0.69), begitu juga dengan tahap komitmen guru (min=4.06; s.p=0.57), berada pada tahap tinggi. Analisis korelasi Pearson menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan namun magnitud lemah, antara kepemimpinan Rabbani pengetua dan komitmen guru ($r=0.454$; $p<0.01$). Hasil dapatan akan memberikan implikasi kepada Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM), malah turut berfokus kepada peneraju sekolah melalui Latihan Program Kelayakan Profesional Pemimpin Pendidikan Kebangsaan (Domain Kompetensi Berkeperibadian Tinggi) dalam penerapan dimensi kepemimpinan Rabbani yang bersesuaian. Satu inovasi baharu dalam dunia latihan pendidikan, dapat meningkatkan keupayaan dan kecekapan guru dengan mengetengahkan kepemimpinan Rabbani pengetua ini di sekolah-sekolah di Malaysia. Kesimpulannya, bagi memastikan kejayaan pelaksanaan amalan kepemimpinan Rabbani, pengetua sebagai pemimpin sekolah perlulah menerapkan kepemimpinan Rabbani ini, sebagai jalan alternatif kepemimpinan Islam.

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between the leadership practices of Rabbani leaders and the commitment of teachers in MARA Junior Science College (MJSC) Hulu Perak district. Using a quantitative approach, this survey was

conducted through online questionnaires distributed to 127 teachers working at MJSC in the Hulu Perak area. Descriptive and inferential analyses were performed using SPSS 29.0 software to address the research questions. The findings revealed that the overall leadership level of Rabbani leaders was high (min=3.99; s.p=0.69) and the level of teacher commitment was also high (min=4.06; s.p=0.57). Pearson's correlation analysis also showed a significant but weak strength correlation, where the relationship between Rabbani's leadership and teacher commitment was ($r = 0.454$, $p < 0.01$). These findings have implications for the Malaysian Ministry of Education (KPM), focusing on prospective school leaders and principals who need to be exposed in the National Education Leaders Professional Qualifications Programmed Training (High Personality Competency Domain) in the application of Rabbani's appropriate leadership dimension. An innovation in the world of educational training by introducing Rabbani leadership in schools in Malaysia enhances the ability and competence of teachers by highlighting the leadership of Rabbani leaders. In conclusion, to ensure the successful implementation of Rabbani leadership practices, the head as a school leader needs to implement Rabbani leadership as an alternative path of Islamic leadership.

Sumbangan/Keaslian: Kajian ini menambah kepada literatur yang membincangkan mengenai kepimpinan Rabbani dan komitmen guru di Maktab Rendah Sains MARA khususnya di daerah Hulu Perak.

1. Pengenalan

Amalan kepimpinan Islam mempunyai potensi untuk dilaksanakan di sekolah-sekolah, bahkan oleh pengetua yang bukan beragama Islam ([Mohd Sharif & Aida, 2020](#)). Justeru, gaya kepimpinan yang menekankan amalan yang sesuai dengan pembinaan Ihsan, membina keupayaan guru, meningkatkan pemahaman kolektif melalui pembinaan kejeleketan kumpulan, memupuk budaya ilmu dan mengurus program pengajaran diterapkan untuk memupuk kepimpinan Islam. Salah satu bentuk kepimpinan Islam yang diperkenalkan adalah kepimpinan Rabbani, di mana pemimpin Rabbani menekankan tanggungjawab bersama dan akauntabiliti yang didorong oleh komitmen moral serta semangat untuk mencari jalan Ilahi ([Hailan & Rahimah, 2020](#)).

Komitmen guru dapat dibentuk melalui penekanan pada aspek kepimpinan organisasi, yang penting untuk menjamin kelestarian pendidikan ([Alegado, 2018](#)). Kajian ini menunjukkan bahawa komitmen organisasi adalah faktor yang penting dalam bidang pengurusan, dengan potensi untuk meningkatkan prestasi organisasi secara keseluruhan ([Hackney, 2012](#)). Keberhasilan organisasi pendidikan, termasuk Maktab Rendah Sains MARA, dalam mencapai visi dan misi mereka dipengaruhi oleh prestasi dan komitmen institusi secara menyeluruh ([Hanifa & Jamalul Lail, 2023](#)) malah turut memberi kesan yang positif terhadap sistem pendidikan Malaysia di peringkat global ([Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013](#)).

1.1. Permasalahan Kajian

Walaupun banyak kajian yang menceritakan tentang kepimpinan Rabbani, namun kajian kepimpinan rabbani dan komitmen guru di Maktab Rendah Sains MARA merupakan kajian yang masih baru dan memerlukan tinjauan kajian yang rencam dalam menganalisis setiap data kajian-kajian terdahulu.

Laporan statistik Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) menunjukkan sebanyak 55% pengetua bersikap '*resistant to change*' dalam menjalankan tugas-tugas kepengetuaan dan amalan pengurusan masih di tahap sederhana dan tidak bersedia dalam mengharungi perubahan dalam peningkatan profesionalisme sendiri (Hussein, 2014). Pengetua sekolah seharusnya memiliki ciri-ciri kepimpinan seperti yang ditunjukkan oleh Rasulullah SAW, kerana ia amat berkait rapat dengan produktiviti serta komitmen organisasi (Mohd Zin & Mohammad, 2017).

Kajian Rofishah dan Hailan (2021), menyatakan bahawa kepimpinan sendiri yang asasnya adalah berdasarkan kepada Kepimpinan Rabbani akan memberikan penekanan terhadap keupayaan seseorang dalam mengembangkan dorongan terhadap pertimbangan Ihsan (ketuhanan), pertimbangan Insan (kemanusiaan) dan juga pertimbangan pembangunan diri. Pertimbangan ini melahirkan strategi dalam tingkah laku berfokus, pola pemikiran membina, dan ganjaran semulajadi. Isu komitmen guru terhadap organisasi dan gaya kerja turut mendapat perhatian. Guru yang kurang motivasi, akan memberi kesan terhadap mutu pengajaran serta boleh melemahkan dan memperlahankan perjalanan proses pendidikan seperti permohonan persaraan lebih awal, menjalankan pekerjaan sampingan malah kerap memohon cuti (Mohammad Adnan et al., 2016).

Kajian Dzulfida et al. (2020), Isu yang dibawakan adalah melibatkan pemimpin dalam membentuk iklim sekolah dan kajian ini mendapati bahawa, dimensi ini menunjukkan hubungan yang sederhana terhadap komitmen. Pentingnya pemberian insentif yang sejajar dengan kemahiran, pembinaan ilmu dan peningkatan profesionalisme menjadi faktor penting dalam meningkatkan komitmen. Nurjanah et al. (2020), menekankan beberapa kajian telah menunjukkan bahawa gaya kepimpinan pengetua sekolah mempengaruhi kepuasan kerja guru dan komitmen guru.

Konflik akan timbul apabila pengetua tidak dapat menguruskan tugas dan peranan guru dengan terperinci dan jelas, mengambil kira sikap dan keperluan individu berdasarkan kemampuan masing-masing. Ini menyebabkan proses pengurusan sekolah menjadi pincang dalam melaksanakan aktiviti pendidikan dan pengurusan sekolah akan terjejas. Tekanan kerja akan membelenggu guru akibat tidak mampu melaksanakan tugas, minat dan kehendak mereka tidak dipenuhi (Dayangku Rodzianah & Mohd Izham, 2021).

1.2. Objektif Kajian

Kajian ini melibatkan tiga objektif utama seperti berikut:

- i. Mengkaji tahap amalan kepimpinan Rabbani dalam kalangan pengetua di Maktab Rendah Sains MARA daerah Hulu Perak.
- ii. Mengkaji tahap komitmen guru di Maktab Rendah Sains MARA daerah Hulu Perak.

- iii. Mengkaji sama ada terdapat hubungan antara amalan kepimpinan Rabbani pengetua dengan komitmen guru di Maktab Rendah Sains MARA daerah Hulu Perak.

Sebelum kajian ini dilakukan, satu hipotesis nol juga telah dirumuskan iaitu bahawa, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan Rabbani Pengetua dengan Komitmen guru di Maktab Rendah Sains MARA daerah Hulu Perak.

2. Sorotan Literatur

2.1. Kepimpinan Rabbani

Bentuk kajian kepimpinan Rabbani di sekolah-sekolah, dipetik daripada [Hailan \(2010\)](#) yang menjadi pelopor bagi model kepimpinan ini. Kajian bermula dari 2010 sehingga kini. Namun, model kepimpinan Rabbani ini kurang mendapat liputan yang meluas berbanding teori kepimpinan pengetua yang banyak dikaji melalui ilmuwan barat di dalam bidang pentadbiran pendidikan.

Dapatan kajian [Hailan dan Saeeda \(2013\)](#), yang mengkaji kepimpinan pengetua di Sekolah Menengah Kebangsaan Agama (SMKA) menyebutkan amalan pengetua dipengaruhi oleh apa yang mereka rasa terbaik mengikut nilai-nilai Islam yang telah didorong dengan skor purata min 4.66 untuk penilaian moral yang agak tinggi. Keprihatinan kepada pembinaan Ihsan juga adalah yang tertinggi, iaitu 4.74 dan pengetua percaya bahawa mereka menggunakan penilaian moral mereka dalam membuat keputusan dan mengambil tindakan. Penilaian terhadap pengetua, turut menyatakan bahawa sebagai Muslim, kepercayaan yang teguh kepada nilai keagamaan membawa mereka untuk bertindak dan melaksanakan tugas-tugas mereka dengan membangunkan keupayaan kepimpinan guru, membangunkan kejeleketan kumpulan dan meningkatkan kecekapan profesional guru dalam melaksanakan rangka fungsi pengetua.

Kajian peringkat sarjana oleh [Mohd Razi \(2013\)](#), juga dilaksanakan di Maktab Rendah Sains MARA (MRSM) yang berteraskan keagamaan iaitu MRSM Ulul Albab. Dimensi amalan pembinaan keupayaan guru memperoleh skor min tertinggi iaitu 3.44. Ini akan menjadi jurang kajian buat pengkaji dalam pelopor kajian ini, di peringkat MRSM yang bukan berlatar belakang keagamaan. Model kepimpinan Murabbi yang diilhamkan daripada Rabbani menunjukkan fasa penilaian menunjukkan peratusan persetujuan peserta kajian adalah tinggi iaitu berada pada skala 'setuju' dan 'sangat setuju' adalah tinggi dan nilai min ≥ 4.00 ([Nik Mustafa & Zuraidah, 2016](#)).

2.2. Model Kepimpinan Rabbani

[Rajah 1](#) menunjukkan Kerangka Konseptual Model Kepimpinan Rabbani [Hailan \(2010\)](#). Berlandaskan dimensi kepimpinan pembinaan Ihsan, kepimpinan ini menonjolkan sifat dan nilai-nilai yang baik, serta menghargai setiap sumbangan guru sebagai amal ibadah. Kepimpinan ini mengaitkan setiap sumbangan dapat memberikan manfaat kepada kehidupan orang lain dan menonjolkan teladan dalam pembudayaan pembelajaran di sekolah. Disusuli dengan dimensi membina keupayaan guru, yang membawa peranan pengetua dalam memupuk barisan kepimpinan guru dengan membimbing dan memberi tunjuk ajar untuk menjadi pemimpin di sekolah. Kemahiran memimpin dikembangkan dengan menggalakkan guru melibatkan diri dalam proses membuat keputusan dalam urusan pengurusan sekolah, disiplin, biasiswa, pendaftaran pelajar dan sebagainya.

Pengalaman memimpin dan kemahiran menyelesaikan masalah juga perlu diasah ([Hailan et al., 2020](#)).

Rajah 1: Kerangka Konseptual Model Kepimpinan Rabbani



Sumber: [Hailan \(2010\)](#)

Selanjutnya adalah dimensi kejeleketan guru merujuk kepada kebolehan guru berinteraksi dengan baik, menjaga tingkah laku dan pertuturan, serta menguasai suasana dengan daya pujukan dan gaya yang bersesuaian. Imej guru juga terserlah melalui pengetahuan luas dalam isu yang dibincangkan. Dimensi membina budaya ilmu, pemimpin pendidikan yang membawa usaha ke arah perubahan dan penambahbaikan sekolah biasanya akan membina komuniti pembelajaran profesional melalui perkongsian kepimpinan, nilai mahupun visi dan misi melalui pembelajaran kolektif dan pengaplikasian dan perkongsian amalan personal ([Hord, 1997](#)). Menurut [Ubben dan Hughes \(1997\)](#) turut menyatakan bahawa pengurusan pengajaran perlu bertindak dalam menguruskan sekolah dengan melibatkan; a) Organisasi pengajaran b) Amalan pengajaran c) Iklim sekolah, dan d) Budaya sekolah. Pengetua sebagai pemimpin utama di sekolah juga, perlulah bertanggungjawab secara langsung dalam setiap program pendidikan.

2.3. Komitmen Guru

Berdasarkan kajian [Nurulaim dan Suhaida \(2013\)](#), tahap komitmen guru di sekolah menengah daerah Kangar menunjukkan skor min 3.35 di tahap sederhana. Antara komitmen yang berada di tahap tinggi adalah komitmen berterusan iaitu dengan nilai skor min 3.40. Hal ini menunjukkan, komitmen guru di daerah Kangar semakin hari semakin dibebani dengan rencam tugas guru yang perlu dilaksanakan di sekolah.

Kajian [Tan dan Aida Hanim \(2018\)](#), mengkaji tahap amalan kepimpinan guru besar dan hubungannya dengan komitmen guru di Sekolah Jenis Kebangsaan Cina (SKJC) di Zon Bandar, daerah Batu Pahat, Johor. Dapatan kajian menunjukkan komitmen guru berada pada tahap sederhana dengan skor min 2.80. Komitmen afektif menjadi pilihan utama bagi kebanyakan guru untuk menunjukkan kesetiaan terhadap organisasi dan mempunyai matlamat yang jelas.

Kajian yang dilaksanakan oleh [Lily James dan Muhammad Suhaimi \(2020\)](#), mengidentifikasi masalah seperti penurunan pencapaian pelajar, kadar ketidakhadiran guru dan pertukaran guru yang meningkat, menunjukkan tahap komitmen yang rendah. Keadaan ini memberi kesan negatif terhadap pengurusan kepimpinan sekolah. Melalui ujian korelasi Pearson, kajian ini menemui hubungan signifikan yang positif antara

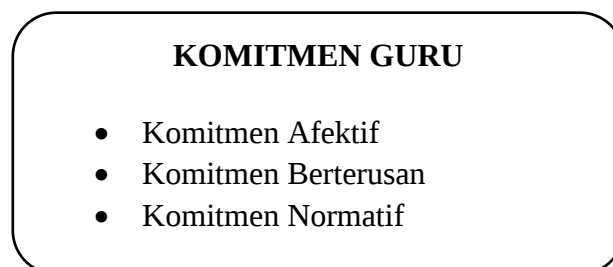
budaya sekolah dengan komitmen guru, dengan kekuatan yang sederhana. ($r=0.427$, $p<0.01$).

Secara keseluruhannya, komitmen guru akan terjejas sekiranya pemimpin sekolah tidak dapat memenuhi kehendak dan bertindak dalam membangunkan komitmen yang ada dalam diri individu guru. Manakala, daya usaha tinggi yang ditunjukkan oleh guru memungkinkan bahawa perkaitan pengetua menjadi salah satu faktor bagi pemangkin komitmen berterusan guru.

2.4. Model Komitmen Guru

Komitmen organisasi adalah konstruk psikologi yang merujuk kepada ciri-ciri hubungan pekerja dan organisasi dalam mempengaruhi keputusan mereka untuk kekal bersama organisasi. Tiga jenis komitmen organisasi telah dikenal pasti iaitu Komitmen Afektif, Berterusan dan Normatif berdasarkan [Rajah 2 Model Tiga Komponen Komitmen \(Meyer & Allen, 2004 dalam Claudia & Norazah, 2023\)](#). [Shin \(2017\)](#), membawa gambaran bahawa komitmen terdiri daripada tiga aspek yang berbeza iaitu afektif, normatif, dan kesinambungan. Komitmen afektif digambarkan sebagai keinginan, komitmen normatif sebagai kewajiban, dan komitmen berterusan sebagai keperluan untuk mengekalkan keahlian dalam sesebuah organisasi. Komitmen afektif menunjukkan bahawa pengikut menjadi komited dalam organisasi kerana lampiran emosi. Seterusnya, komitmen normatif merujuk kepada perasaan kewajiban seseorang untuk kekal bersama organisasi. Dalam erti kata lain, pekerja kekal dalam organisasi kerana mereka harus berbuat demikian. Selain itu, komitmen berterusan ditakrifkan sebagai komitmen pekerja di dalam organisasi atas beberapa sebab dan keuntungan yang bakal diterima.

Rajah 2: Model Komitmen Guru



Sumber: [Meyer dan Allen \(2004\)](#)

2.5. Hubungan Kepimpinan Rabbani Dengan Komitmen Guru

Kajian hubungan kepimpinan Rabbani dan komitmen guru dalam kajian [Rahimah dan Hailan \(2013\)](#), menunjukkan komitmen moral adalah terdiri daripada pertimbangan Ihsan, pertimbangan Ilahi, pertimbangan manusia dan juga pembangunan profesional. Hubungan antara komitmen moral dan amalan pengetua dalam mengembangkan aspek guru adalah positif dan signifikan. Dapat disimpulkan bahawa kajian ini, melalui penilaian moral pengetua memberi kesan kepada guru dan ini menunjukkan perbezaan min lebih 0.5 di antara pengetua dan guru yang mana tidak sependapat dalam aspek amalan pertimbangan Ihsan, keupayaan guru, amalan pembinaan kejeleketan kumpulan dan pengurusan pengajaran. Namun, amalan budaya Ilmu, melibatkan kesepakatan antara pengetua dan guru adalah baik dan mempunyai perbezaan min kurang 0.5.

Tinjauan kajian [Noorazizah dan Aida Hanim \(2020\)](#), menyatakan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam gaya kepimpinan pengetua sama ada di dalam dimensi pertimbangan mahupun mencetuskan struktur. Persekitaran yang berbeza antara sekolah tidak mempengaruhi kepimpinan pengetua, sebaliknya daya keupayaan pengetua itu sendiri dalam menentukan jenis kepimpinan yang sesuai digunakan di sekolah yang terlibat. Kajian ini juga adalah bagi mengisi jurang penyelidikan dalam melihat, hubungan signifikan antara tahap komitmen dan gaya kepimpinan pengetua dalam dimensi mencetuskan struktur, tidak dapat dicapai. Namun, komitmen terhadap organisasi guru dan gaya kepimpinan pertimbangan berjaya dicapai.

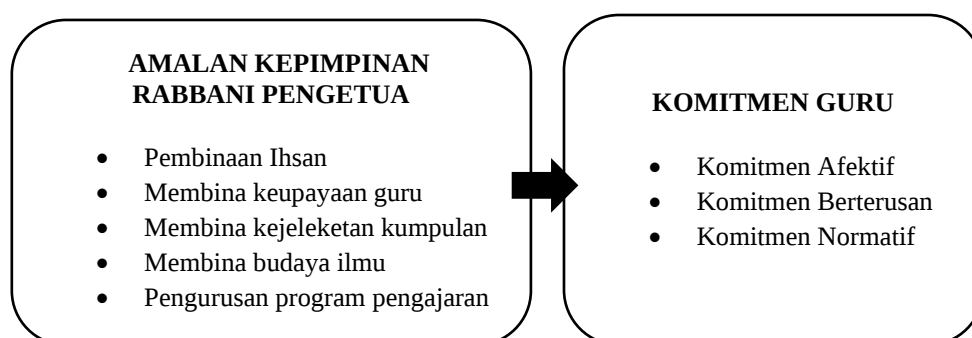
Kajian yang dilakukan [Noraziah dan Mohamed Yusoff \(2021\)](#), menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi guru besar dan komitmen organisasi guru. Hubungan ini berada pada tahap yang sederhana, menunjukkan pentingnya kecerdasan emosi dalam mempengaruhi komitmen guru terhadap organisasi. Kecekapan guru besar dan pengetua memainkan peranan yang besar dalam memberikan kesan yang positif kepada komitmen guru. Dapatan ini juga selari dengan [Sayir \(2018\)](#), [Choi dan Tan \(2015\)](#) serta [Ruestow \(2008\)](#). Kajian ini juga akan direncam kerana ia melibatkan dimensi pembinaan Ihsan di bawah item kekuatan mental pengetua ketika menggalas tanggungjawab sebagai pemimpin Rabbani.

Penelitian oleh [Lily James dan Muhammad Suhaimi \(2020\)](#), menunjukkan bahawa korelasi Pearson yang dilakukan memastikan adanya hubungan positif dan signifikan di antara budaya sekolah dan komitmen guru. Variabel budaya sekolah di pedalaman Sabah diketahui memiliki hubungan statistik yang kuat dengan komitmen guru. Hasil ini menunjukkan bahawa semakin tinggi tingkat budaya sekolah, semakin tinggi pula tingkat komitmen guru.

Bimbingan komuniti pembelajaran profesional melalui usrah yang menggunakan teknik kepimpinan Rabbani di tujuh buah Maktab Rendah Sains MARA, dan diperolehi daripada dapatan kajian [Mohd Razi dan Zuraidah \(2021\)](#), melaporkan bahawa komitmen guru yang ditunjukkan dalam kejeleketan kumpulan, mahupun pembinaan budaya ilmu melalui perjalanan usrah dan min bagi kepimpinan ini berada di tahap yang tinggi.

Kerangka konseptual telah dibentuk berdasarkan dua model yang dipilih sebagai pemboleh ubah bersandar dan juga bebas. [Rajah 3](#) menunjukkan pemboleh ubah bebas adalah merujuk kepada amalan kepimpinan Rabbani pengetua dan pemboleh ubah bersandar dalam kajian ini ialah komitmen guru.

Rajah 3: Kerangka Konseptual Kepimpinan Rabbani Pengetua dan Komitmen Guru



Sumber: [Hailan \(2010\)](#) dan [Meyer dan Allen \(2004\)](#)

3. Metod Kajian

Tujuan kajian ini ialah untuk mengetahui hubungan antara amalan kepimpinan Rabbani Pengetua dan komitmen guru. Kajian ini melibatkan empat fasa utama iaitu kajian literatur, pelaksanaan instrumen, metodologi kajian, analisis data dan reka bentuk kajian adalah menggunakan pendekatan tinjauan kuantitatif (Fuad, 2024). Menurut Sekaran (2016), populasi ialah sekumpulan individu, objek, atau peristiwa yang ingin dikaji oleh penyelidik. Pensampelan ialah kaedah utama dalam penyelidikan yang membolehkan penyelidik mendapatkan maklumat daripada populasi (Mohd Majid Konting, 2005). Menurut Salkind (2006), sekumpulan orang yang dipilih untuk mewakili populasi dikenali sebagai sampel.

Kajian ini melibatkan (N=172) populasi guru yang diambil daripada MRSM di daerah Hulu Perak. MRSM Pengkalan Hulu mempunyai 61 guru, manakala MRSM Gerik mempunyai 56 guru, dan MRSM Lenggong mempunyai 55 guru. Pemilihan populasi berdasarkan kepada kajian yang belum lagi pernah dilaksanakan untuk kajian amalan kepimpinan Rabbani dan komitmen guru dalam kalangan MRSM di daerah Hulu Perak. Bilangan sampel ditentukan berdasarkan kepada jadual Krejcie dan Morgan (1970) dalam Fuad (2024) yang telah dirujuk iaitu seramai S=118 orang guru. Teknik pensampelan rawak mudah dilaksanakan bagi mengurangkan unsur ketidaksamarataan dan berat sebelah.

Instrumen dibina menggunakan (*Google Forms*) dan terdiri daripada tiga bahagian. Bahagian A merupakan demografi responden, manakala bahagian B merupakan gaya kepimpinan Rabbani pengetua melalui lima dimensi: membina kejeleketan kumpulan, membina keupayaan guru, pembinaan ihsan, membina budaya ilmu dan pengurusan program pengajaran. Soal selidik ini dibina berdasarkan panduan kajian Hailan (2013). Model ini turut merujuk kepada kaedah temu bual dengan pakar dalam bidang kepimpinan Islam, dari kajian Ali Mohd Jubran (2004), dan disesuaikan dengan kajian Kousez dan Posner (2017). Bahagian C, menggunakan skala komitmen organisasi, oleh Meyer dan Allen (2004) untuk mengukur tahap komitmen guru melalui *Three-Component Model Employee Commitment Survey Revised Version* (TCM-ECS) oleh Lily James dan Muhammad Suhaimi (2020) yang terdiri daripada 3 dimensi dan 18 item. Skala ini menilai komitmen afektif, komitmen berterusan dan komitmen normatif, serta membantu menjawab persoalan kajian yang telah dibangunkan. Kesahan daripada pakar adalah penting dalam mendapatkan pandangan, menilai penggunaan struktur bahasa dan semakan item-item soal selidik turut dilaksanakan. Dr. Hailan Salamun telah dirujuk bagi mengesahkan setiap item yang terlibat di dalam amalan kepimpinan Rabbani dan komitmen guru.

Dalam kajian ini, teknik *Alpha Cronbach* digunakan bagi menguji kebolehpercayaan. Dalam menentukan ketekalan dalaman yang tinggi, peraturan yang dikemukakan digunakan iaitu nilai alfa bagi setiap dimensi perlu berada antara 0.70 sehingga 0.99 ($\alpha=0.71-0.99$) (Nunnally, 1978; Ary et al., 2010; Bond & Fox, 2015). Berdasarkan nilai *Alpha Cronbach* bagi ujian rintis (n=30) yang diperoleh daripada pemboleh ubah bebas, iaitu Amalan Kepimpinan Rabbani Pengetua adalah 0.97 dan pemboleh ubah bersandar iaitu komitmen guru adalah 0.92. Kedua-dua nilai ini adalah tinggi dan boleh diterima bagi menjalankan analisis di peringkat selanjutnya.

Menurut Kerlinger (1986) pungutan sebanyak 80% adalah lebih baik untuk membuat sesebuah kajian. Perisian SPSS 29.0 (*Statistical Package for Social Studies 29.0*) digunakan

bagi memasukkan data lalu diproses dan dianalisis dan laporan kajian akan ditulis selepas data diperoleh. Data dimasukkan ke dalam SPSS 29.0 secara berperingkat.

Dapatan kajian ditulis dalam bentuk laporan min, sisihan piawai dan korelasi yang terlibat. Ujian Normaliti dilakukan bagi memastikan data yang diperoleh bertabur secara normal. Ujian *skewness* dan *kurtosis* dilakukan bagi membuktikan bahawa data bertaburan secara normal ataupun tidak. Menurut [Hair et al. \(2014\)](#), sekiranya nilai *skewness* dan *kurtosis* adalah ± 1.96 , ini menunjukkan bahawa taburan data adalah normal, manakala ± 2.58 menunjukkan bahawa taburan data adalah tidak normal. Kajian ini mendapati bahawa pemboleh ubah kepimpinan rabbani dan komitmen kerja bertabur secara normal dengan julat *skewness* dan *kurtosis* (-0.70, 0.434).

Berikut adalah interpretasi skor min dan pengelasan min seperti mana [Jadual 1](#), bagi menafsir tahap tinggi atau rendah skor min bagi setiap pemboleh ubah.

Jadual 1: Pengelasan Min

Julat Min	Tafsiran
1.00 - 1.80	Sangat Rendah
1.81 - 2.60	Rendah
2.61 - 3.40	Sederhana
3.41 - 4.20	Tinggi
4.21 - 5.00	Sangat Tinggi

Sumber : [Joriah \(2009\)](#)

Analisis inferens menggunakan ujian korelasi *Pearson* juga digunakan di dalam [Jadual 2](#), bagi melihat hubungan di antara Kepimpinan Rabbani Pengetua dengan Komitmen guru menerusi hasil kajian yang telah dilaksanakan.

Jadual 2: Interpretasi Kekuatan Nilai Pekali Korelasi

Saiz pekali korelasi (r)	Kekuatan Korelasi
0.91 hingga 1.00 atau 0.91 hingga 1.00	Sangat Kuat
0.71 hingga 0.90 atau 0.71 hingga 0.90	Kuat
0.51 hingga 0.70 atau 0.51 hingga 0.70	Sederhana
0.31 hingga 0.50 atau 0.31 hingga 0.50	Lemah
0.01 hingga 0.30 atau 0.01 hingga 0.30	Sangat Lemah
0.00	Tiada Korelasi

Sumber : [Chua \(2014\)](#)

4. Hasil Kajian

4.1. Demografi Responden

Terdapat 172 populasi guru yang terlibat dalam soal selidik secara 'Google Form' di tiga buah MRSM di Hulu Perak. daripada jumlah itu, hanya 127 responden yang berjaya mengembalikan borang soal selidik dalam tempoh satu minggu yang telah ditetapkan. Latar belakang responden melibatkan aspek jantina, umur dan pengalaman mengajar, serta tempat perkhidmatan semasa dengan pengetua terkini. Penelitian menunjukkan bahawa responden lelaki adalah seramai 52 orang (40.9%), manakala perempuan seramai 75 orang (59.1%). Responden perempuan adalah lebih ramai berbanding responden lelaki dalam kajian ini. Taburan responden yang berumur 30 sehingga 45 tahun mempunyai kekerapan yang tertinggi iaitu seramai 87 orang (68.5%), diikuti

dengan responden berumur 46 sehingga 55 tahun iaitu seramai 28 orang (22.0%), manakala, responden di bawah umur 30 tahun adalah seramai 11 orang (8.7%) dan lebih 55 tahun ke atas adalah seramai seorang 1 orang (0.8%). Tempat mengajar para guru menunjukkan seramai 56 orang guru (44.1%) daripada MRSM Pengkalan Hulu telah menjadi responden, diikuti 39 orang guru (30.7%) daripada MRSM Gerik dan 32 orang guru (25.2%) di MRSM Lenggong bagi mewakili MRSM daerah Hulu Perak. Akhir sekali, tempoh perkhidmatan mengikut kekerapan yang tertinggi di mana, 68 orang (53.5%) guru telah berkhidmat melebihi 10 tahun, diikuti 25 orang (19.7%) guru yang telah berkhidmat daripada 6 hingga 10 tahun, dan 17 orang (13.4%) guru bagi tempoh perkhidmatan 3 hingga 5 tahun dengan jumlah kekerapan yang sama bagi tempoh perkhidmatan kurang 3 tahun.

4.2. Tahap Amalan Kepimpinan Rabbani Pengetua

Jadual 3 menunjukkan, dimensi amalan kepimpinan Rabbani pengetua mendapati (min 3.99; s.p.=0.69). Nilai min menunjukkan setiap dimensi bagi tahap amalan kepimpinan Rabbani pengetua berada pada tahap tinggi. Namun dimensi pembinaan Ihsan (min 4.06; s.p=0.73) menjadi pilihan guru dalam melihat kemampuan pengetua untuk menjadi teladan yang baik dalam memberikan bimbingan, nasihat dan juga panduan berdasarkan perihal pendidikan dan hal ehwal pentadbiran.

Jadual 3: Tahap Amalan Kepimpinan Rabbani Pengetua

Dimensi	Min	Sisihan Piawai	Interpretasi Nilai Min
Pembinaan Ihsan	4.06	0.73	Tinggi
Membina Keupayaan Guru	4.00	0.77	Tinggi
Membina Kejeleketan Kumpulan	3.96	0.78	Tinggi
Membina Budaya Ilmu	3.98	0.71	Tinggi
Pengurusan Program Pengajaran	3.96	0.73	Tinggi
Keseluruhan	3.99	0.69	Tinggi

4.3. Tahap Amalan Komitmen Guru

Jadual 4 menunjukkan, analisis deskriptif nilai min, sisihan piawai berserta tahap komitmen guru. Tuntasnya, dimensi komitmen guru mendapati (min=4.06; s.p=0.57). Nilai min menunjukkan tahap komitmen guru MRSM daerah Hulu Perak berada pada tahap tinggi. Berdasarkan Jadual 4, komitmen afektif, berada pada tahap yang sangat tinggi dan menjadi pilihan kebanyakan guru dalam mengenal pasti kesetiaan dirinya kepada organisasi dan juga mempunyai matlamat yang jelas.

Jadual 4: Tahap Komitmen Guru

Dimensi	Min	Sisihan Piawai	Interpretasi Nilai Min
Komitmen Afektif	4.25	0.60	Sangat Tinggi
Komitmen Berterusan	3.99	0.68	Tinggi
Komitmen Normatif	3.94	0.71	Tinggi
Keseluruhan	4.06	0.57	Tinggi

4.4. Hubungan Amalan Kepimpinan Rabbani Pengetua dan Komitmen Guru

Hasil analisis korelasi [Jadual 5](#), menunjukkan pengujian hipotesis bagi ujian korelasi Pearson terhadap hubungan antara amalan kepimpinan Rabbani Pengetua dengan komitmen guru. Berdasarkan [Jadual 5](#), nilai korelasi Pearson, $r=0.454$, $p<0.01$, menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan namun magnitud kekuatan berada di tahap yang lemah di antara kepimpinan Rabbani Pengetua dan komitmen guru MRSM di daerah Hulu Perak. Dalam erti kata lain, ini menunjukkan komitmen guru kekal tinggi walaupun pengetua mengamalkan kepimpinan Rabbani di sekolah. Dapatan ini secara langsung menolak hipotesis nol (H_0) kajian.

Jadual 5: Analisis Korelasi

		Komitmen Guru	
Amalan Kepimpinan Rabbani	Nilai Korelasi (r)	1	.454*
	Signifikan (p)		
	N	127	<.001

** . Signifikan pada nilai $p>0.01$

5. Perbincangan

Kajian ini adalah bertujuan untuk mengenal pasti hubungan di antara amalan kepimpinan Rabbani pengetua dengan komitmen guru Maktab Rendah Sains MARA (MRSM) di daerah Hulu Perak. Kajian ini adalah berpandukan kepada Model Kepimpinan Rabbani Pengetua [Hailan \(2010\)](#), dengan Model Komitmen [Meyer dan Allen \(2004\)](#). Metodologi kajian menggunakan kaedah tinjauan melalui borang soal selidik secara (*Google Form*). Seterusnya, dalam melihat tahap amalan kepimpinan Rabbani dan komitmen guru, analisis deskriptif digunakan adalah SPSS 29.0 bagi melihat hubungan di antara dua pemboleh ubah iaitu analisis inferens dengan menggunakan korelasi Pearson. Dapatan kajian secara keseluruhannya mendapati terdapatnya hubungan positif di antara keduanya, namun bermagnitud lemah. Dapatan ini turut menolak hipotesis nol dan gagal diterima.

Dapatan Kajian mendapati bahawa semua dimensi amalan kepimpinan Rabbani pengetua berada pada tahap tinggi, namun dimensi pembinaan Ihsan kebanyakannya menjadi pilihan guru dalam melihat kemampuan pengetua untuk menjadi teladan yang baik dalam memberikan bimbingan, nasihat dan juga panduan berdasarkan perihal pendidikan dan hal ehwal pentadbiran. Hasil kajian ini turut disokong oleh [Hailan dan Saeeda \(2013\)](#), di mana kepimpinan Rabbani pengetua di Sekolah Menengah Kebangsaan Agama (SMKA) menyebutkan amalan pengetua dipengaruhi oleh apa yang mereka rasa terbaik mengikut nilai-nilai Islam iaitu Dimensi pembinaan Ihsan juga adalah yang tertinggi, iaitu 4.74.

Semua dimensi dalam komitmen guru berada pada tahap tinggi dan komitmen afektif berada pada tahap yang sangat tinggi. Hal ini menjadi pilihan kebanyakan guru dalam mengenal pasti kesetiaan dirinya dalam organisasi dan juga mempunyai matlamat yang jelas. Namun, hasil kajian ini bercanggah dengan dapatan kajian [Nurulaim dan Suhaida \(2013\)](#), tahap komitmen guru di sekolah menengah daerah Kangar menunjukkan skor min 3.35 di tahap sederhana. Komitmen berterusan berada pada nilai tertinggi iaitu 3.40. Ini disokong oleh kajian [Nik Mustafa dan Zuraidah \(2016\)](#), mendapati komitmen guru-guru di MRSM Pahang pada tahap yang tinggi seterusnya menjadikan MRSM sebagai sebuah sekolah berprestasi tinggi yang berkesan.

Persoalan kajian terjawab apabila hipotesis nol ditolak, kerana terdapatnya hubungan positif di antara kepimpinan Rabbani dan komitmen guru, namun kekuatan nilai korelasi adalah rendah. Justeru, komitmen guru kekal tinggi dan tidak menjejaskan amalan kepimpinan Rabbani pengetua dalam melaksanakan tugasnya. Dapatan kajian ini disokong [Rahimah dan Hailan \(2013\)](#), di mana hubungan antara komitmen moral dan amalan kepimpinan Rabbani pengetua dalam mengembangkan aspek guru adalah positif dan signifikan ($r:0.431$, $p<0.05$). Manakala, amalan budaya Ilmu, kesepakatan antara pengetua dan guru dikategorikan sebagai baik.

5.1. Implikasi Kajian

Hasil kajian yang diperoleh adalah diharapkan dapat memberi implikasi kepada dasar Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM), latihan dan amalan pentadbir sekolah dalam menerapkan teori-teori yang dikaji. Khususnya, kajian ini berhubungan dengan Model Kepimpinan Rabbani Pengetua [Hailan \(2010\)](#) dengan Teori Komitmen [Meyer dan Allen \(2004\)](#). Malah, dasar Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) dalam merangka modul untuk bakal pemimpin sekolah dan pengetua, perlu diterapkan dalam latihan Program Kelayakan Profesional Pemimpin Pendidikan Kebangsaan atau dikenali sebagai *National Professional Qualification for Educational Leaders* (NPQEL) melalui domain kompetensi berkeperibadian tinggi dan menerapkan amalan kepimpinan Rabbani yang sesuai sebagai salah satu modul latihan. Ini merupakan, satu inovasi baharu dalam bidang latihan pendidikan dengan memperkenalkan kepimpinan Rabbani di sekolah-sekolah di Malaysia, bertujuan untuk meningkatkan keupayaan dan kecekapan guru melalui pengukuhan kepimpinan Rabbani Pengetua di sekolah-sekolah Malaysia.

5.2. Cadangan Kajian Lanjutan

Cadangan untuk kajian lanjutan boleh menitikberatkan pada dimensi kepimpinan Rabbani dan komitmen guru di pelbagai lokasi untuk menjangkau jurang kajian yang lebih meluas. Pendekatan temu bual secara analisis deskriptif yang bervariasi boleh digunakan untuk mengeksplorasi tema-tema baru yang ditemui dalam hasil kajian. Ini membolehkan penyelidik untuk mendalami lebih dalam dan memperluas pemahaman terhadap impak kepimpinan Rabbani dalam konteks yang berbeza.

6. Kesimpulan

Secara kesimpulannya, isu utama yang dibincangkan adalah kekurangan kajian mengenai kepimpinan Rabbani dan komitmen guru, terutamanya di sekolah-sekolah beraliran bukan agama. Tujuan kajian ini, adalah untuk mengenal pasti tahap kepimpinan Rabbani pengetua, komitmen guru serta hubungan diantara keduanya. Hasil keseluruhan kajian menunjukkan bahawa tahap kepimpinan Rabbani pengetua adalah tinggi. Manakala, tahap komitmen guru juga adalah tinggi, diikuti dengan hubungan kedua pemboleh ubah tersebut adalah signifikan tetapi lemah. Kajian ini berpotensi memberikan sumbangan kepada dasar Kementerian Pendidikan Malaysia serta memberikan latihan intensif kepada pengetua sekolah untuk mengamalkan kepimpinan Rabbani sebagai satu alternatif dalam konteks kepimpinan Islam.

Kelulusan Etika dan Persetujuan untuk Menyertai Kajian (*Ethics Approval and Consent to Participate*)

Semua langkah yang diambil bagi menjalani kajian ini adalah berpandukan kepada etika penyelidikan oleh Jawatankuasa Etika Penyelidikan Universiti Kebangsaan Malaysia (RECUKM) dan kajian ini melibatkan responden individu manusia mengikut kepada standard yang telah ditetapkan. Kebenaran dan persetujuan responden turut diperoleh semasa kajian ini dijalankan.

Penghargaan (*Acknowledgement*)

Jutaan terima kasih buat Prof. Madya Dr. Mohamed Yusoff Mohd Nor, penyelia bersama dan Pihak MARA yang memberikan kebenaran dalam melaksanakan kajian ini. Tidak dilupakan buat responden yang memberikan kerjasama dan juga buat seluruh ahli keluarga dan sahabat handai yang memberikan sokongan yang penuh dalam memenuhi usaha ini.

Kewangan (*Funding*)

Kajian dan penerbitan ini tidak menerima sebarang bantuan kewangan mahupun tajaan.

Konflik Kepentingan (*Conflict of Interest*)

Penulis tidak mempunyai konflik kepentingan berkaitan penyelidikan, pengarang atau penerbit bagi kajian ini.

Rujukan

- Alegado, P. J. E. (2018). The challenges of teacher leadership in the Philippines as experienced and perceived by teachers. *International Journal of Education and Research*, 6(6), 291-302.
- Ali Mohd Jubran Saleh. (2004). *Principal leadership and creativity: A study of Islamic school principals in Jordan* [Unpublished doctoral thesis, Faculty of Education, University of Malaya, Kuala Lumpur].
- Ary, D., Jacobs, L. C., & Sorenson, C. (2010). *Introduction to research in education* (8th ed.). Wadsworth, Cengage Learning.
- Bond, T. G., & Fox, C. M. (2015). *Applying the Rasch model: Fundamental measurement in the human sciences* (3rd ed.). New York: Routledge.
- Choi, S. L., & Tan, O. K. (2015). The effect of leaders' emotional intelligence and its necessity in teaching training. *International Journal of Economy, Management and Social Sciences*, 2(10), 899-904. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n1p377>
- Chua, Y. P. (2014). *Buku 1: Kaedah penyelidikan (Ed ke-2)*. McGraw-Hill Education.
- Claudia Nanny Beruin, & Norazah Mohd Nordin. (2023). Kepimpinan transformasional pengetua dan hubungannya dengan komitmen guru sekolah menengah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 8(4), e002272. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v8i4.2272>
- Dayangku Rodzianah, & Mohd Izham. (2021). Tahap amalan kepemimpinan instruksional guru besar dan hubungannya dengan tahap komitmen guru. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(2), 135-151. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v6i2.648>

- Dzulfida A. Razak, Muhammad Nasri, & Abdullah A. Ghani. (2020). Amalan kepimpinan instruksional pengetua dan hubungannya dengan komitmen organisasi di sekolah menengah agama swasta. *Journal of Islamic, Social, Economics and Development (JISED)*, 5(28), 8-24.
- Fuad Mohamed Berawi. 2024. *Metodologi Penyelidikan: Panduan Menulis Tesis (Edisi Kedua)*. Sintok: Penerbit Universiti Utara Malaysia.
- Hackney, C. (2012). *Personality, organizational commitment and job search behaviour: A field study* [Doctoral dissertation, University of Tennessee].
- Hailan Salamun, & Rahimah Ahmad. (2010). Daya kepemimpinan Rabbani pengetua di Sekolah Menengah Kebangsaan Agama (SMKA). *Jurnal Internasional: Manajemen Pendidikan*, 35-51.
- Hailan Salamun, & Saeeda Shah. (2013). An Islamic perspective on educational leadership. *Al-Shajarah*, 103-128.
- Hailan Salamun, Rahimah Ahmad, Zuraidah Abdullah, & Rofishah Rashid. (2020). *Pengupayaan kepemimpinan guru di sekolah*. Retrieved from <http://eprints.iab.edu.my/v2/1040/>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis: Pearson new international edition*. Essex: Pearson Education Limited.
- Hanifa Maosin, & Jamalul Lail Ab Wahab. (2023). Amalan kepimpinan instruksional pengetua dan hubungannya dengan kepuasan kerja guru di Maktab Rendah Sains MARA. *Jurnal Penyelidikan Pendidikan dan Teknologi Malaysia (JPPTM)*, 1(1), 15-26.
- Hord, S. M. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.
- Hussein Ahmad. (2014). Cabaran transformasi pendidikan awam Malaysia (Analisis Dasar Strategik PPPM: 2013-2025). *Jurnal Penyelidikan Pendidikan*, 15, 14-42.
- Joriah Md. Saad. (2009). *Tingkah laku kepimpinan pengajaran dan kepimpinan transformasional dalam kalangan pengetua kanan dan pengetua biasa di sekolah cemerlang serta pengaruhnya ke atas komitmen guru*. [Master's thesis, Universiti Utara Malaysia].
- Kerlinger, F. N. (1986). *Foundations of behavioural research*. Fort Worth, TX : Harcourt College Publishers. 1-1016.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2013). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2015*. Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Kousez, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations*. New Jersey: John Wiley&Sons.
- Krejcie, V. R., & Morgan. W.D. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities, Educational and Psychological Measurement*. New York: Harper Collins.
- Lily James Billy, & Muhammad Suhaimi Taat. (2020). Budaya sekolah: Hubungannya dengan komitmen guru. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(10), 207-216. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v5i10.51>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2004). *TCM employee commitment survey: Academic user's guide 2004*. Department of Psychology, University of Western Ontario.
- Mohammad Adnan, Siti Noor Ismail, Suhaila Mohammad, & Hasliza Ibrahim. (2016). Iklim sekolah dan komitmen guru di Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (SABK) Negeri Kelantan. *International Seminar on Generating Knowledge Through Research, UUM*, 699-708.
- Mohd Majid Konting. (2005). *Kaedah penyelidikan pendidikan*. Dewan Bahasa dan Pustaka.

- Mohd Razi Yahya. (2013). *Amalan kepimpinan Rabbani pengetua di sebuah MRSM Ulul Albab*. [Master's dissertation, Institut Kepimpinan Pendidikan, Universiti Malaya, Kuala Lumpur].
- Mohd Razi Yahya, & Zuraidah Abdullah. (2021). Persepsi guru terhadap kepimpinan melalui usrah dan komuniti pembelajaran profesional guru di Maktab Rendah Sains MARA. *Educational (Pemimpin Pendidikan)*, 9, 1-15.
- Mohd Sharif, M., & Aida Hanim A. Hamid. (2020). Gaya kepimpinan Islam: Gaya kepimpinan baharu dalam kalangan pengetua. *International Journal of Education and Pedagogy*, 2(2), 45-55.
- Mohd Zin, S. K., & Mohammad, A. M. (2017). Elemen kerohanian melalui kepimpinan Islam dalam organisasi pendidikan menjana pembangunan ummah. *Prosiding Persidangan Antarabangsa Kelestarian Insan 2017 (INSAN2017)*, 2017(November), 1-12.
- Nik Mustafa, & Zuraidah Abdullah. (2016). Model kepimpinan Murabbi di MRSM dan sekolah menengah di Malaysia. *Pemimpin Pendidikan*, 2016, 4, 124-136
- Nurulaim A. Zakaria, & Suhaida A. Kadir. (2013). Komitmen guru terhadap sekolah menengah di daerah Kangar, Perlis. *Seminar Pasca Siswazah dalam Pendidikan (GREDOC2013)*, 1-5.
- Noraziah N. I., & Mohamed Yusoff M. N. (2021). Kecerdasan emosi guru besar dan hubungannya dengan komitmen organisasi guru di sekolah kurang murid negeri Melaka. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 3(1), 111-121.
- Noorazizah Muhammad, & Aida Hanim A. Hamid. (2020). Gaya kepimpinan pengetua dan hubungannya dengan tahap komitmen guru terhadap organisasi. *International Conference on Global Education VIII*, Fakulti Pendidikan UKM, 589-593.
- Nunnally, J. C. (1978). *SPSS 13.0 guide to data analysis*. New Jersey, USA: Prentice Hall Inc.
- Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. (2020). The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on organizational citizenship behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business and Management*, 7(1), 1-12. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1793521>
- Rahimah Ahmad, & Hailan Salamun. (2013). Moral commitment in Rabbani leadership of Islamic secondary school principals in Malaysia. *Malaysian Online Journal of Educational Management (MOJEM)*, 1(2), 41-63.
- Rofishah Rashid, & Hailan Salamun. (2021). Kepimpinan sendiri berasaskan teknik gamifikasi ke arah pembelajaran sepanjang hayat. *e-Proceedings 5th Asia Pacific Conference on Educational Management and Leadership (APCEMaL) 2021*, 384-395.
- Ruestow, J. A. (2008). *The effect of a leader's emotional intelligence on follower job satisfaction and organizational commitment: An exploratory mixed methodology study of emotional intelligence in public human services*. [Doctoral thesis, Capella University].
- Salkind, N. J. (2006). *Exploring research*. Upper Saddle River, N.J.: Pearson Prentice Hall.
- Şayir, G. (2018). Views of teachers on relationships between emotional intelligence skills of school principals and organizational commitment: An exploratory mixed methodology study of emotional intelligence in public human services. *Chaos, Complexity and Leadership 2016*, 713-730. https://doi.org/10.1007/978-3-319-64554-4_52
- Sekaran, U. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (4th ed.). John Wiley and Sons Inc.
- Shin, Y. (2017). *The relationship between leadership styles, organizational commitment and organizational outcome in Oklahoma's volunteer fire department*. [Master's thesis, Shareok Repository].

- Tan, K. Y., & Aida Hanim A. Hamid. (2018). Kepimpinan kolaboratif guru besar dan hubungannya dengan komitmen guru terhadap sekolah. *Proceedings of ICOFEA 2018, International Conference of Future Education and Advances*. Bandar Baru Bangi, Selangor.
- Ubben, G., & Hughes, L. (1997). *The principal: Creative leadership for effective schools*. Boston: Allyn & Bacon.