

GAYA KEPIMPINAN NAZIR MASJID KARIAH DI NEGERI SELANGOR ASPEK MOTIVASI BERINSPIRASI

Halim Mokhtar,¹ Muhammad Yusuf Marlon Abdullah,¹ Mariam Abd Majid,¹ Zulkefli Hj Aini²

¹Faculty of Islamic Civilization Studies, Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS), 43000, Bandar Seri Putra, Selangor, Malaysia.

²Faculty of Islamic Studies, National University of Malaysia (UKM), 43600, Bandar Baru Bangi, Selangor, Malaysia.

Corresponding Author: Halim Mokhtar. Faculty of Islamic Civilization Studies, Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS), 43000, Bandar Seri Putra, Selangor, Malaysia. Email: halim@kuis.edu.my

Abstrak

Gaya Kepimpinan Nazir masjid merupakan tunjang utama dalam pembangunan masjid. Ia juga berfungsi sebagai lambang keutuhan dan kekuatan umat Islam di sepanjang zaman. Dalam membicarakan isu yang berkaitan dengan institusi masjid yang mempunyai pelbagai fungsi itu, maka antara isu yang paling penting ialah usaha ke arah memperkasa dalam pengimarahannya melalui kebijaksanaan gaya kepimpinan nazir masjid. Sehubungan dengan itu, kajian ini dijalankan bagi mengkaji gaya kepimpinan Nazir dari aspek motivasi berinspirasi. Metodologi kajian ini adalah berbentuk kuantitatif iaitu menggunakan pengedaran soal selidik untuk mendapatkan data utama. Kajian dilakukan kepada 200 orang responden yang terdiri dari kalangan Nazir Masjid Kariah di Negeri Selangor. Seterusnya, data yang diperolehi kemudian dianalisis dengan menggunakan SPSS Version 23.0 (Statistical Package for Social Science) dan dijelaskan dalam bentuk statistik deskriptif. Dapatan kajian menunjukkan bahawa nilai min bagi gaya kepimpinan nazir Masjid Kariah adalah berada pada tahap sangat tinggi iaitu nilai min 4.06. Perkara ini memberi implikasi bahawa gaya kepimpinan Nazir Masjid Kariah di Negeri Selangor dari aspek motivasi berinspirasi sangat baik dan tinggi.

Kata kunci: Gaya Kepimpinan, Nazir, Masjid, Motivasi Berinspirasi

(NAZIR LEADERSHIP STYLE OF MASJID KARIAH IN SELANGOR STATE FROM INSPIRING MOTIVATIONAL ASPECT)

Abstract

The Nazir leadership style is the mainstay in mosque development. It also serves as a symbol of the integrity and strength of Muslims throughout the ages. In discussing issues related to the mosque institution which has various functions, then among the most important issues is the effort towards empowering in the enliven of the mosque through the wisdom of the mosque leadership style. In this regard, this study was conducted to examine the Nazir's leadership style from the aspect of inspiring motivation. Data were obtained through a quantitative research through the issuance of a set of questionnaires and a total of 200 respondents who answered the questionnaire among Nazir in Selangor. The data obtained were analysed using SPSS Version 23.0 (Statistical Package for Social Science) and explained in the form of descriptive and inferential statistics. The findings of the study show that the mean value for the leadership style of the Nazir of Masjid Kariah is at a very high level which is the mean value of 4.06. This implies that the leadership style of Nazir's Masjid Kariah in the State of Selangor in terms of motivation is very good and high.

Keywords: Leadership Style, Nazir, Masjid, Inspiring Motivational Aspect

Received: April 2, 2022

Accepted: June 25, 2022

Online Published: June 30, 2022

1. Pendahuluan

Gaya kepimpinan yang berkesan merupakan satu elemen penting untuk menjadi penggerak utama kepada kejayaan sesebuah organisasi. Kejayaan pengurusan bergantung kepada nilai kepimpinan sesebuah organisasi yang dapat mencapai objektif organisasi yang telah ditetapkan. Ini melibatkan kepentingan kuasa motivasi dalaman untuk mencapai objektif (Ahmad Atory Hussain, 1991). Tidak dinafikan juga bahawa nilai kepimpinan berkait dengan nilai kesukarelaan daripada pihak pengikut yang mempengaruhi usaha untuk mencapai objektif (Ahmad, K.Z., & Abu Bakar, R., 2003).

Kajian mengenai gaya kepimpinan merupakan suatu kajian tentang tingkahlaku pemimpin yang memberikan kesan dan efektif yang penting dalam proses kepimpinannya pada setiap situasi (Zaini Jamaludin, 2013). Ini kerana antara kejayaan sesebuah organisasi terletak kepada kekuatan dan pengarahannya semata-mata, tetapi ia lebih menjurus kepada konsep inspirasi untuk bekerjasama dengan orang lain dan membentuk visi yang boleh diterima umum.

Penekanan aspek gaya kepimpinan adalah sesuai dengan perubahan zaman ini menuntut masjid melalui proses transformasi dan penjenamaan semula. Umat Islam perlu mengukur pencapaian institusi-institusi agama secara ilmiah bagi mewujudkan persaingan yang sihat. Norrudzoh Haji Siren dan Yusmini Md. Yusuff (2003) kepimpinan

masjid perlu memiliki wawasan yang jelas tentang peranan masjid dan mampu memahami tuntutan keperluan masyarakat setempat dengan menyusun struktur pengurusan masjid untuk mencapai matlamat.

Mengenalpasti gaya kepimpinan dalam kalangan Nazir dapat memberi kesan dan mempengaruhi usaha memperkasa pengimarah masjid yang bersifat profesional, dinamik dan strategik seperti yang dinyatakan dalam kajian Ahmad Fauzi (2015) bahawa pembangunan masjid akan berlipat kali ganda hasilnya dengan wujudnya Ahli Jawatankuasa yang mempunyai ilmu dan kepakaran seperti masjid As Salam Puchong Perdana yang dianggap melebihi piawaian masjid terbaik di seluruh negeri Selangor tahun 2014.

Kajian gaya kepimpinan merupakan suatu kajian tentang tingkahlaku pemimpin yang memberikan kesan dan efektif yang penting dalam proses kepimpinannya pada setiap situasi (Aziana binti Ariffin, 2008). Oleh kerana itu antara kejayaan pengimarah masjid adalah terletak kepada kekuatan gaya kepimpinan Nazir yang mampu memimpin organisasi dengan berkesan.

Bagi membangunkan masjid yang cemerlang, Ahli Jawatankuasa dan ahli kariah masjid harus memainkan peranan yang profesional. Menurut Zainudin Yusof (2015) ahli organisasi yang terdiri dari golongan profesional akan menjadikan pengurusan masjid lebih berketrampilan, mantap dan profesional. Oleh yang demikian kepimpinan merupakan perkara yang utama dalam pembentukan sistem pentadbiran yang dapat memacu kecemerlangan masjid. Maka gaya kepimpinan Nazir adalah perkara yang menjadi asas kepada kejayaan pengimarah sebuah masjid. Kekuatan gaya kepimpinan Nazir mampu membentuk pasukan jawatankuasa yang akan bersama mentadbir masjid dengan lebih sistematik dan bersifat kolektif.

Tugas seorang Nazir adalah pemimpin dan pengurus kepada sebuah masjid. Peranan pengurus adalah bertanggung jawab untuk merancang, membentuk polisi, strategi, mengkoordinasi dan mengawal segala gerak kerja organisasi supaya objektif organisasi berkenaan tercapai (Burhanuddin Jalal, 2008). Sekiranya tugas yang sebegini berat diserahkan kepada yang tidak berkebolehan sudah pasti objektif organisasi masjid tidak tercapai.

Merujuk kepada kerangka di dalam sebuah organisasi Masjid Kariah, tugas seorang Nazir masjid adalah selaku ketua pentadbir bertanggungjawab menguruskan institusi masjid kariah. Nazir adalah pemimpin penentu keseluruhan suasana imarah institusi masjid yang menjadi nadi kepada pembangunan insan dari segi rohani dan jasmani serta penggerakkan kemajuan ummah.

2. Gaya Kepimpinan

Julian, J. W. dan Hollander, E. P. (1969) menegaskan bahwa gaya kepimpinan merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja. Jika seorang pemimpin menerapkan

gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan suasana kondusif maka dapat mendorong tingkat kepuasan dan ketenangan seorang pekerja.

Kepimpinan ialah tingkah laku yang mempunyai kemampuan mengubah haluan sesuatu organisasi. Kepimpinan perlu memilih kriteria-kriteria tertentu dalam usaha mencapai objektif organisasi. Mereka boleh memantau orang bawahan agar mengikut kriteria yang dipilih untuk tujuan pembangunan dan kejayaan di samping dapat mempertahankan corak kerja berpasukan yang erat (Chang, H., Chi, N., & Miao, M., 2007).

Kepimpinan merupakan satu subjek yang menarik kepada semua golongan masyarakat. Kepimpinan memberi gambaran individu yang berkuasa dan dinamik, yang memerintah tentera atau mengarah empayar korporat. Sejarah manusia penuh dengan pemimpin tentera, politik, agama dan sosial. Perjuangan pemimpin yang berani dan bijaksana menjadi intipati legenda dan mitos. Menurut Stodgill (1974), kepimpinan adalah satu konsep yang sukar dan kompleks. Dia melihat kepimpinan sebagai satu fenomena manusia yang universal dan sukar difahami.

Kepimpinan ialah “satu proses interaksi di antara individu dengan kumpulan atau khususnya di antara individu dengan keseluruhan ahli-ahli yang menganggotai kumpulan. Setiap yang terlibat dengan proses interaksi ini boleh dianggap memegang peranan yang tertentu yang membezakan antara satu sama lain. Asas yang membezakan antara satu dengan lain ini ialah pengaruh, iaitu pemimpin mempengaruhi dan pengikut mematuhi” (Gray, J. L. & Starke, F. A., 1984).

Kepimpinan sebagai “satu proses cubaan mempengaruhi sesuatu kumpulan dalam situasi dan masa yang khusus yang dapat merangsang ahli-ahli untuk berusaha secara rela hati bagi mencapai matlamat bersama” (Gribben 1972).

Kepimpinan secara amnya bermakna pengaruh, satu seni atau proses mempengaruhi manusia supaya mereka dapat berusaha secara sukarela ke arah mencapai matlamat bersama (Kiliç, G., & Öztürk, Y., 2010). Kepimpinan melibatkan kedua-dua kemampuan atau kekuatan untuk meyakinkan orang lain supaya bekerja keras ke arah suatu matlamat dan kemahiran atau kebolehan untuk membantu mereka mencapainya” (Furnivall, J.S., 1948).

Holtzman, M. (1992) mendefinisikan kepimpinan sebagai “satu proses pengaruh mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut. Meskipun pemimpin mempunyai kuasa tetapi kekuatan pengaruh lebih bergantung kepada pujukan dari paksaan. Proses kepimpinan selalunya melibatkan pertalian pengaruh yang bersifat dua arah dan tujuan utama ialah untuk mencapai matlamat bersama”.

Daripada pelbagai definisi yang dikemukakan di atas maka dapatlah dirumuskan seperti berikut:

- i. Kepimpinan wujud dalam setiap aktiviti yang disusun secara rapi dan sistematik. Kepimpinan juga berkait secara langsung dan tidak langsung dengan keseluruhan aktiviti dalam organisasi.
- ii. Kepimpinan mempunyai perkaitan rapat dengan kuasa. Setiap ketua perlu memiliki perancangan sendiri yang mantap.
- iii. Kepimpinan mengandungi tugas-tugas serta fungsi antaranya menetapkan matlamat, menyusun, mengarah, menyelaraskan dan mengawal bagi mencapai matlamat yang ditetapkan.
- iv. Kepimpinan merupakan satu proses mempengaruhi orang bawahan dan merupakan satu proses yang berterusan.
- v. Setiap keadaan memerlukan corak atau gelagat kepimpinan yang sesuai untuk sesuatu keadaan. Oleh itu kepimpinan ialah fungsi yang bersifat khusus.
- vi. Pemimpin seharusnya berkeupayaan untuk memujuk agar dapat mendorong orang bawahan bekerja ke arah pencapaian matlamat organisasi.
- vii. Kepimpinan yang berkesan dapat memberi kepuasan kepada pengikut dan keadaan ini akan menghasilkan prestasi kerja yang cemerlang. Pekerja akan bekerja bersungguh-sungguh sehingga objektif organisasi tercapai. Tekanan dan hukuman hanya dapat meningkatkan produktiviti dalam jangka masa yang pendek, tetapi dalam jangka masa panjang pekerja akan menimbulkan reaksi negatif dan melahirkan rasa tidak puas hati dan bersikap menentang. Mengadakan perbincangan dan membuka peluang kepada subordinate untuk mengemukakan idea-idea baru kepada sesuatu perancangan yang dibuat merupakan langkah yang baik bagi pemimpin untuk meningkatkan kepuasan kerja. Pengikut atau orang bawahan akan lebih terdorong untuk bekerja kuat dan berdedikasi.

Kepimpinan merupakan proses mempengaruhi individu atau kelompok ke arah mencapai matlamat bersama. Gaya kepimpinan pula sering dikaitkan dengan tingkah laku kepimpinan, yang memperlihatkan cara pemimpin bertindak dan berinteraksi dengan kumpulannya. Hersey dan Blanchard (1974) menjelaskan bahawa gaya kepimpinan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi tingkah laku orang lain. Gaya yang diamalkan dapat dijadikan contoh teladan bagi pemimpin dalam memimpin ahli di bawahnya. Terdapat banyak gaya kepimpinan yang diutarakan dan kebanyakan daripada penyelidikan menyentuh dua dimensi utama yang berpusatkan tugas atau pendayautamaan struktur dan yang berpusatkan kepada individu atau timbang rasa.

Gaya kepimpinan dalam dimensi pendayautamaan struktur merujuk kepada sejauh mana seseorang pemimpin menjelaskan dan menstrukturkan tugasnya dan juga tugas orang bawahnya ke arah mencapai matlamat organisasi. Contohnya, mengkritik kerja-kerja yang tidak berkualiti, menekankan kepentingan menyiapkan kerja sebelum masanya, memberi kerja-kerja secara terancang kepada pekerjanya, meminta supaya

orang bawahan mengikut prosedur kerja yang tetap dan menyelaraskan aktiviti-aktiviti orang bawahan (Yukl, 1989).

Manakala gaya kepimpinan dimensi timbang rasa pula bermaksud sejauh mana seseorang pemimpin menunjukkan tindakan persahabatan, memberi perhatian kepada perkara-perkara kebajikan orang bawahan. Misalnya, meluangkan masa mendengar masalah pekerja, menyokong tindakan mereka, berbincang dengan orang bawahan sebelum membuat keputusan penting, bersedia menerima cadangan dan melayan mereka setaraf dengannya (Yukl, 1989).

Seseorang pemimpin mungkin memiliki satu atau kedua-dua dimensi pendayautamaan struktur dan timbang rasa. Dimensi-dimensi itu dikategorikan kepada tinggi dan rendah. Hasil gabungan dua dimensi tersebut menghasilkan empat sukuan atau empat jenis gaya kepimpinan yang mungkin menjadi amalan seseorang pemimpin.

Pendekatan tingkah laku menumpu kepada fungsi dan gaya kepimpinan. Kajian-kajian telah mendapati bahawa fungsi yang berkaitan dengan tugas dan fungsi penyelenggaraan kumpulan perlu dilakukan oleh sekurang-kurangnya seorang anggota kumpulan supaya sesuatu kumpulan itu dapat berfungsi dengan efektif (Stoner & Wankel, 1985).

Druckers (1969) menyatakan terdapat tiga gaya kepimpinan iaitu autokratik, demokrasi dan *laissez faire*. Gaya kepimpinan autokratik pada dasarnya adalah gaya kepimpinan di mana pemimpin akan memengaruhi atau menentukan kelakuan pengikutnya. Dalam gaya ini pemimpin lebih banyak memperhatikan pencapaian matlamat organisasi. Untuk itu pemimpin begini akan menentukan apakah yang harus dicapai dan bagaimana melaksanakannya. Seterusnya beliau menyatakan bahawa gaya kepimpinan demokrasi adalah gaya yang banyak menekankan kepada penyertaan pengikut dan pemimpin berkecenderungan untuk memutuskannya secara bersendirian

Pengikut selalu diberi kesempatan menentukan apa yang harus dicapai dan bagaimana mencapainya. Andaian gaya kepimpinan ini ialah bahawa pendapat daripada orang ramai lebih baik daripada seorang sahaja, dan dengan adanya penyertaan akan menimbulkan rasa tanggung jawab bagi melaksanakan sesuatu kerja. Gaya kepimpinan *laisses-faire* pula merupakan gaya kepimpinan yang menekankan kepada keputusan anggota kumpulan. Dalam gaya tersebut seseorang pemimpin akan menyerahkan keputusan kepada keinginan kumpulan. Apa yang dirasakan baik oleh kumpulan maka itulah yang menjadi keputusan.

Walau bagaimana pun menurut al-Ramaiah (1992) kebanyakan penyelidikan gaya kepimpinan mempunyai tanggapan bahawa hanya terdapat dua gaya kepimpinan yang utama, iaitu kepimpinan autokratik dan demokratik. Berdasarkan kepada tinjauan yang dilakukannya kedua-dua gaya tersebut telah dihuraikan dengan bermacam-macam istilah. Kepimpinan autokratik juga dihuraikan sebagai pemimpin berpusatkan pengeluaran, kepimpinan berpusatkan pencapaian matlamat, pengenalan struktur, Teori X, kepimpinan berpusatkan tugas dan seumpamanya. Sebaliknya kepimpinan demokratik juga dikenali dengan istilah seperti kepimpinan berpusatkan pekerja, kepimpinan berpusatkan

pengekalannya, kumpulan, kepemimpinan bertimbang rasa, teori Y, kepemimpinan hubungan dan sebagainya.

3. Metodologi Penyelidikan

Dalam kajian ini, penyelidik menggunakan rekabentuk kajian berbentuk deskriptif. Kajian berbentuk deskriptif ini menggunakan kaedah kuantitatif iaitu melalui penggunaan set soal selidik yang diedarkan oleh penyelidik kepada nazir-nazir masjid di Selangor. Kajian deskriptif menerangkan fenomena dengan menganalisis data deskriptif yang diperolehi dengan soal selidik. Kajian tinjauan secara deskriptif adalah kajian terhadap perkara yang sedang berlaku. Seramai 200 orang responden telah terlibat melalui jadual penentuan saiz sampel. Responden telah dipilih melalui kaedah persampelan rawak mudah. Sampel yang telah dipilih adalah mewakili jumlah nazir-nazir masjid di Selangor. Seterusnya, data yang diperolehi kemudian dianalisa dengan menggunakan SPSS Version 23.0 (Statistical Package for Social Science) dan dijelaskan dalam bentuk statistik deskriptif. Statistik deskriptif telah digunakan oleh penyelidik bagi menguji kekerapan, peratusan dan min untuk mengenalpasti gaya kepemimpinan nazir Masjid Kariah di negeri Selangor aspek motivasi berinspirasi

4. Dapatan dan perbincangan

Jadual 1 menunjukkan dapatan kajian gaya kepemimpinan Nazir Masjid dari aspek motivasi berinspirasi menunjukkan respon yang diberikan oleh Nazir Masjid Kariah di Negeri Selangor bagi setiap item soalan motivasi dan berinspirasi. Nilai-nilai yang diperolehi adalah; (B14) Orang lain menjadikan diri Nazir sebagai inspirasi mereka bekerja (min = 3.63). (B15) Ahli Jawatankuasa, Pegawai dan Ahli Kariah sangat komited dengan tugas dan arahan yang Nazir berikan (min = 4.07). (B16) Ahli Jawatankuasa, Pegawai dan Ahli Kariah memberikan komited dalam merealisasikan visi dan misi organisasi masjid (min = 4.09). (B17) Nazir sentiasa memastikan Ahli Jawatankuasa dan Pegawai masjid sentiasa memiliki semangat juang yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan (min = 4.24). (B18) Nazir memastikan supaya Ahli Jawatankuasa, Pegawai dan Ahli Kariah sentiasa menghadirkan diri dalam setiap program yang dianjurkan di masjid (min = 4.20). (B19) Nazir akan pastikan supaya dapat melahirkan Nazir baharu melalui pementoran sebagai pelapis kepemimpinan akan datang (min = 4.17).

Nilai-nilai ini menunjukkan bahawa Nazir-Nazir memberikan respon yang baik dan memperolehi skor pada tahap yang sangat tinggi terhadap semua item kecuali pada item B14 iaitu mereka memberikan respon pada tahap tinggi sahaja. Dapatan ini menunjukkan bahawa Nazir-Nazir berpandangan bahawa kepemimpinan Nazir bukan faktor utama kepada AJK, Pegawai dan Ahli Kariah sebagai inspirasi mereka bekerja.

Jadual 1 Tahap min Motivasi Berinspirasi

No.	Item Soalan	Min	Tahap
14	Orang lain menjadikan Nazir sebagai inspirasi mereka bekerja	3.63	Tinggi
15	AJK, Pegawai dan Ahli Kariah. sangat komited dengan tugas dan arahan yang Nazir berikan	4.07	Sangat Tinggi
16	AJK, Pegawai dan Ahli Kariah memberikan komited dalam merealisasikan visi dan misi organisasi masjid	4.09	Sangat Tinggi
17	Nazir sentiasa memastikan AJK dan Pegawai Masjid sentiasa memiliki semangat juang yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan	4.24	Sangat Tinggi
18	Nazir memastikan supaya AJK, Pegawai dan Ahli Kariah sentiasa menghadirkan diri dalam setiap program yang dianjurkan di masjid	4.20	Sangat Tinggi
19	Nazir akan pastikan supaya dapat melahirkan Nazir baharu melalui pementoran sebagai pelapis kepimpinan akan datang	4.17	Sangat Tinggi
Keseluruhan min		4.06	Sangat Tinggi

Sumber: Soal Selidik (2020)

Seterusnya hasil dapatan bagi kekerapan/peratusan motivasi berinspirasi mendapati bahawa item 17 iaitu “Nazir sentiasa memastikan Ahli Jawatankuasa dan Pegawai Masjid sentiasa memiliki semangat juang yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan” sebagai item yang paling majoriti responden bersetuju dengan kenyataan tersebut. Bagi item 17, seramai 142 orang (71%) yang setuju dan 53 orang (26.5%) sangat setuju terhadap item tersebut. Ini terbukti bahawa Nazir - Nazir yang dilantik menitik beratkan motivasi diri dan semangat juang Ahli Jawatankuasa bawahan. Walau bagaimanapun, hasil daripada respon Nazir - Nazir didapati bahawa terdapat satu item yang hampir separuh daripada responden iaitu seramai 46.5% (91 orang dan 2 orang responden memberikan jawapan tidak pasti dan tidak setuju terhadap item 14 iaitu “Orang lain menjadikan diri Nazir sebagai inspirasi mereka bekerja”. Walau bagaimanapun, majoriti terhadap responden setuju dan sangat setuju terhadap item tersebut iaitu seramai 87 orang (43.5%) setuju dan 20 orang (10%) sangat setuju terhadap soalan yang diberikan kepada mereka. Perincian keseluruhan jawapan yang diberikan oleh responden ditunjukkan dalam Jadual 2 di bawah. Sokongan daripada hasil kajian ini sepertimana laporan yang dibuat oleh Julian dan Hollander (1969) mendapati selain daripada kemampuan dalam tugas, minat pemimpin ke atas ahli kumpulan dan minat ke atas aktiviti kumpulan diperlukan supaya kedudukan pemimpin itu kekal sebagai pemimpin. Dapatan dan kajian di atas membuktikan pemimpin mempunyai peranan penting dalam mempengaruhi motivasi kerja pekerjanya.

Jadual 2 Kekerapan/peratusan Motivasi Berinspirasi

BIL.	PERKARA	STS (N/%)	TS (N/%)	TP (N/%)	S (N/%)	SS (N/%)
14	Orang lain menjadikan diri Nazir sebagai inspirasi mereka bekerja	0 (0%)	2 (1%)	91 (45.5%)	87 (43.5%)	20 (10%)
15	AJK, Pegawai dan Ahli	0	5	9	153	33

	Kariah sangat komited dengan tugas dan arahan yang Nazir berikan	(0%)	(2.5%)	(4.5%)	(76.5%)	(16.5%)
16	AJK, Pegawai dan Ahli Kariah memberikan komited dalam merealisasikan visi dan misi organisasi masjid	1 (0.5%)	4 (2%)	7 (3.5%)	153 (76.5%)	35 (17.5%)
17	Nazir sentiasa memastikan AJK dan Pegawai masjid sentiasa memiliki semangat juang yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan	0 (0%)	0 (0%)	5 (2.5%)	142 (71%)	53 (26.5%)
18	Nazir memastikan supaya AJK, Pegawai dan Ahli Kariah sentiasa menghadirkan diri dalam setiap program yang dianjurkan di masjid	0 (0%)	3 (1.5%)	5 (2.5%)	141 (70.5%)	51 (25.5%)
19	Nazir akan pastikan supaya dapat melahirkan Nazir baharu melalui pementoran sebagai pelapis kepimpinan akan datang	0 (0%)	5 (2.5%)	12 (6%)	128 (64%)	55 (27.5%)

Sumber: Soal Selidik (2020)

Beberapa pengkaji seperti Desiro (1984) dan Perhla (1986) telah mengkaji motivasi pencapaian yang menghubungkan dengan pembolehubah yang lain seperti iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen. Desiro (1984) membuat kajian ke atas 167 sampel untuk melihat perkaitan di antara motivasi pencapaian dengan nilai kerja dalam kalangan individu terpilih mengikuti latihan untuk berkhidmat di luar bandar. Kajian mendapati ada perkaitan yang positif di antara motivasi pencapaian dengan nilai kerja.

Kajian Desiro (1984) bertujuan melihat perkaitan di antara iklim organisasi dengan motivasi pencapaian di organisasi hospital. Kajian menunjukkan beberapa dimensi dalam iklim organisasi seperti kepuasan kerja, komitmen kepada organisasi dan komitmen kepada profesion mempunyai hubungan dengan motivasi pencapaian. Perhla (1986) pula membuat kajian menggunakan sampel seramai 181 orang pelajar. Kajian ini bertujuan untuk melihat hubungan di antara motivasi pelajar, komitmen dan prestasi di kalangan pelajar pengajian agama sekolah menengah. Kajian mendapati terdapat perkaitan yang positif di antara motivasi pencapaian dengan komitmen terhadap pelajaran.

Yusuf Ismail (1986) telah menjalankan kajian ke atas 216 orang pelatih di Universiti Kebangsaan Malaysia. Tujuan kajiannya adalah untuk mencari perkaitan di antara motivasi pencapaian dengan gaya pembelajaran apabila dianalisa mengikut ciri-ciri individu tertentu. Hasil kajian mendapati terdapat perkaitan yang positif di antara motivasi

pencapaian dengan gaya pembelajaran. Rosenberg (1988) di dalam kajiannya untuk melihat kesan gaya kepimpinan jurulatih ke atas iklim pasukan, motivasi pencapaian dan prestasi ahli-ahli gimnastik wanita. Responden dibahagi kepada tiga kumpulan. Kumpulan autokratik terdiri daripada 16 orang, kumpulan demokratik terdiri daripada 18 orang dan kumpulan situasi khusus terdiri daripada 17 orang. Kajian ini menggunakan tiga alat ukur iaitu *The Coaching Leadership Assessment Scale (CLAS)*, *The Berlin Sport Motivation Q Sort (Q Sort)* dan *The Team Climate Questionnaire (TCQ)*. Kajian mendapati gaya kepimpinan mempunyai pengaruh ke atas perbezaan motivasi pencapaian di antara kumpulan demokratik dengan kumpulan autokratik dan di antara kumpulan autokratik dengan kumpulan situasi khusus.

McKaig (1980) membuat kajian bertujuan mencari hubungan gaya kepimpinan pemimpin dengan motivasi pelajar sekolah rendah dan menengah di Indiana. Kajian mendapati terdapat perkaitan di antara tingkah laku kepimpinan dimensi timbang rasa dan pendayautamaan struktur dengan keperluan keselamatan, keperluan dihargai, keperluan autonomi dan keagungan diri. Beliau mencadangkan Pemimpin yang diamati berorientasikan dimensi timbang rasa mungkin paling berkesan dalam membangkitkan motivasi pekerja. Dapatan-dapatan kajian tersebut bercanggah dengan kajian oleh Aduba-Dike (1990). Beliau menjalankan kajian ke atas 180 orang pekerja *Blue Cross Blue Shield Michigan (BCBSM)*. Tujuan kajian adalah untuk melihat perkaitan gaya kepimpinan penyelia syarikat berkenaan dengan tahap motivasi pekerja. Instrumen yang digunakan adalah *Profile of Organizational Characteristics (POC)* dan *Work Motivation Inventory (WMI)*. Kajian ini tidak menemui apa-apa perkaitan di antara gaya kepimpinan penyelia dengan tahap motivasi pekerja.

Beberapa kajian tempatan oleh Che Noh Muda (1995) dan Ishak Sin (1993) yang melihat perkaitan gaya kepimpinan dengan motivasi. Kajian Che Noh Muda (1995) dijalankan ke atas 166 orang pelajar di tiga buah Sekolah Berasrama Penuh di Wilayah Persekutuan, Kuala Lumpur. Begitu juga kepada Ishak Sin (1993) yang menjalankan kajiannya ke atas 463 orang pelajar sekolah menengah di Kelantan. Mereka menggunakan dua alat ukur iaitu *Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ)* dan *A Questionnaire Measure of Individual Differences in Achieving Tendency (QMAT)*. Hasil kajian ketiga-tiga pengkaji itu menunjukkan terdapat perkaitan tinggi antara gaya kepimpinan dengan tahap motivasi pelajar.

Kajian ini membuktikan bahawa elemen motivasi berinspirasi sangat penting dalam mempengaruhi gaya kepimpinan Nazir Masjid khususnya dalam menerajui dan menguruskan masjid ke arah yang lebih sistematik dan terurus. Bahkan Ahli Jawatankuasa, Pegawai dan Ahli Kariah akan turut terkesan terhadap komitmen tinggi yang diberikan oleh Nazir Masjid dalam mencorakkan organisasi sedia ada.

5. Penutup

Gaya kepimpinan mempunyai hubungan secara langsung dengan kejayaan sesebuah organisasi dalam menentukan nilai, budaya dan motivasi pekerja secara individu mahupun secara kerja berpasukan melalui pembentukan strategi termasuk cara pelaksanaan dan

keberkesanan strategi tersebut. Pemimpin juga dapat mempengaruhi orang di sekeliling dengan memberikan motivasi untuk menggerakkan wawasan yang dikongsi bersama. Oleh itu pemimpin memainkan peranan penting dalam memberikan motivasi ahli jawatan kuasa lain dalam memacu perkembangan prestasi sesebuah organisasi supaya dapat memenuhi matlamat yang ingin dicapai

RUJUKAN

- Aduba-Dike, N. C. (1990). The Relationship Between The Leadership Styles Of The Supervisors Of BCBSM And The Motivation Levels Of Their Subordinates. Disertasi Ed. D. Wayne State University. *Dissertation Abstracts International*, 51 (08A), 2572.
- Ahmad Atory Hussain. (1991). *Kepimpinan Organisasi*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Ahmad Fauzi Sahar. (2015). *Strategi Pengurusan Masjid As Salam Dalam Pembangunan Masyarakat Terhadap Dakwah Kontemporari*. Disertasi Sarjana Syariah (Pengurusan) Akademi Islam, Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor.
- Ahmad, K.Z., & Abu Bakar, R. (2003). The association between training and organizational commitment among white-collar workers in Malaysia. *International Journal of Training & Development*, 7(3), 166-185.
- Al Ramaiah. (1992). *Kepimpinan Pendidikan: Cabaran Masa Kini*. Petaling Jaya: IBS Buku Sdn. Bhd.
- Aziana binti Ariffin. (2008). *Peranan Masjid Dalam Pembentukan Peribadi: Suatu Kajian Di Daerah Gombak*. Disertasi Ijazah Sarjana, Akademi Pengajian Islam, Universiti Malaya, Kuala Lumpur.
- Azmin Ali Ucapan Multaqa Pegawai Dan Jawatankuasa Masjid Serta Penyerahan Bantuan Moreh 12 Jun 2015
- Burhanuddin Jalal. (2008). Menamatkan Krisis Pengurusan Masjid. Sinar Rohani-JAKIM. Jan/Feb 2009
- Chang, H., Chi, N., & Miao, M. (2007). Testing the relationship between three component organizational/occupational commitment and organizational occupational turnover intention using a non-recursive model. *Journal of Vocational Behavior*, 29(3), 347-361.
- Che Noh Muda. (1995). *Hubungan di antara gaya kepimpinan Guru Besar dengan tahap motivasi guru-guru Sekolah Berasrama Penuh di Wilayah Persekutuan*. Latihan Ilmiah Sarjana Sains Pengurusan yang tidak diterbitkan. Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Desidero, J. (1984). A Study of Work Values And Achievement Motivation of Personal Eligible For Federal Job Training Programs In A Rural Service Delivery Area. Disertasi Ed. D. Western Michigan University. *Dissertation Abstracts International*, 45 (08A), 2448.
- Druckers, P. (1969). *The Practice of Management*. New York: Harper & Row.
- Furnivall, J.S. (1948). *Colonial policy and practice, A Comparative Study Of Burma and Netherland India*. London: Cambridge University Press. Lihat juga, Judith A. Nagata, 'Pluralisme in Malaysia: Myth and Reality' dalam *Contributions to Asia Studies*, ed. Judith A. Nagata, Leiden E. J Brill, 1975.

- Gray, J. L. & Starke, F. A. (1984). *Organizational behavior: Concept and Applications*. Columbus: Charles E. Merrill Publishing Company.
- Gribben, J. J. (1972). *Effective Managerial Leadership*. New York: American Management Association.
- Hersey, P. & Blanchard, K. H. (1974). *Management of Organizational Behavior*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Holtzman, M. (1992). Do We Really Need Leadership. *Educational Leadership*, 49(5), 36.
- Ishak Sin. (1993). *Perkaitan Di Antara Stail Kepimpinan Pengetua Dengan Tahap Motivasi Pelajar*. Latihan Ilmiah Sarjana Pendidikan yang tidak diterbitkan. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Julian, J. W. & Hollander, E. P. (1969). Contemporary Trends in Analysis of Leadership Processes. *Psychological Bulletin*, 71(5), 387-397.
- Kiliç, G., & Öztürk, Y. (2010). The relationship between career management system and organization commitment: A research in five star establishments. *Ege Academic Review*, 10(3), 981-1011.
- McKaig, T. E. (1980). The Relationship of Principal Leadership Behavior and Faculty Motivation in Selected Indiana Middle/Junior High Schools. Disertasi Ed. D. Ball State University. *Dissertation Abstracts International*, 41 (08A), 3358.
- Norrudzoh Haji Siren & Yusmini Md. Yusuff. (2003). *Membangun Institusi Masjid*. Kuala Lumpur: Jabatan Dakwah dan Pembangunan Insan, Akademi Pengajian Islam UM.
- Perhla, R. J. 1986. The Relationship Between Teacher Motivation, Commitment and Performance Among Parochial School Teachers. Disertasi Ed. D. University of Miami. *Dissertation Abstracts International*, 47 (06A).
- Stogdill, R. M. (1969). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. Dalam G. A. Gibb (Ed.). *Leadership: Selected Readings*. Middlesex, England: Penguin Books
- Stoner, J. A. F. & Wankel, C. (1989). *Kepimpinan*. Edisi ke-3.(Terjemahan). Petaling Jaya: Amiza Publishing.
- Yukl, G. A. & Van Fleet, D. D. (1992). Theory and Research on Leadership in Organizations. Dalam M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.) *Handbook of Industrial and Organization Psychology* (2nd ed.). California: Consulting Psychologist Press.
- Yusuf Ismail. (1986). Motivasi Pencapaian dan Gaya Pembelajaran di Kalangan Siswazah Diploma Pendidikan. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 2, 95-118.
- Zainudin Yusof. (2015). *Konsep AIDA dalam Pengurusan Masjid*. Prosiding Seminar Pengurusan Islam: Ke Arah Pemantapan Ummah. Bangi, Selangor: UKM.