
**KESESUAIAN MODEL KECERDASAN EMOSI, TRAIT
PERSONALITI DAN TINGKAH LAKU KEPIMPINAN
TERHADAP PRESTASI DALAM KALANGAN
PEMIMPIN PENDIDIK**

Nurul Hudani Md. Nawi^a, Ma'rof Redzuan^b, **Puteri Hayati
Megat Ahmad^c** & Noor Hisham Md Nawi^d

^{a,c} Fakulti Psikologi & Pendidikan, Universiti Malaysia
Sabah, Kota Kinabalu

^bFakulti Ekologi, University Putra Malaysia, Sedang,
Selangor

^dUniversiti Malaysia Kelantan, **MALAYSIA**
Email nurul@ums.edu.my

ABSTRAK

Kajian ini menentukan hubungan dalam satu persamaan regresi dan setelah itu dianggar dengan menentukan jumlah korelasi dalam setiap persamaan serentak berdasarkan kriteria penyesuaian model (Goodness of fit) iaitu kesepadanan model dengan data kajian dalam kalangan pemimpin pendidik di Sekolah Berprestasi Tinggi (SBT). Empat set soal selidik telah digunakan dalam kajian ini iaitu soal selidik kecerdasan emosi, trait personaliti, tingkah laku kepimpinan dan prestasi kerja dijalankan ke atas 306 (89%) di 15 buah SBT di Malaysia. didapati nilai indeks kesesuaian TLI (Tucker-Lewis Index), NFI (Normed Fit Index), RFI (Relative Fit Index), IFI (Incremental Fit Index) dan CFI (Comparative Fit Index) adalah melebihi daripada .90 (dari .917 hingga .954) yang mempamerkan bahawa model kajian yang dicadangkan secara signifikan adalah sepadan dengan data kajian. Walau

bagaimana pun, berdasarkan petunjuk RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) menunjukkan nilai RMSEA ialah .091 adalah signifikan (model kajian sesuai dengan data kajian secara signifikan jika nilai RMSEA <.06), [χ^2 (N=306, df = 59) = 209.186, $p < .05$]. Ini bermaksud model hipotesis kajian yang dicadangkan adalah kurang sepadan dengan data kajian. Namun, keputusan ini adalah tidak selaras dengan keputusan petunjuk kesesuaian Baseline Comparisons. Ini bermaksud nilai petunjuk modifikasi (M.I) dalam analisis SEM perlu dirujuk untuk meningkatkan kesepadanan model dengan data kajian. Selepas modifikasi dijalankan, dapatan kajian menunjukkan kesesuaian model dengan data kajian. Dengan itu, modifikasi model mempamerkan kesesuaian yang signifikan dan fit antara model dan data kajian. Dari sudut praktikal, penggunaan pemboleh ubah psikologi berupaya meningkatkan prestasi kerja dalam memberi manfaat yang besar khususnya dalam konteks pendidikan.

Kata kunci : Kecerdasan emosi; trait personaliti; tingkah laku kepimpinan; prestasi kerja

Pengenalan

Kepesatan pembangunan globalisasi memerlukan setiap manusia untuk melengkapkan diri dengan ilmu dan kemahiran yang bertepatan, sejajar dengan perkembangan era maklumat bagi membolehkan mereka kekal bersaing (Jansen, 2000). Namun begitu, era globalisasi serta ekonomi berasaskan pengetahuan (K-economy) pada masa kini bukan sahaja mengutamakan ilmu dan kemahiran yang berkaitan, tetapi juga memerlukan modal insan dan masyarakat memiliki minda serta psikologi yang kukuh. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin.

Kompleksiti yang ada dapat menentukan kualiti manusia. Hal ini, sebagaimana yang dikemukakan oleh Snyder (1989) bahawa “Manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai, dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat melonjak pemanfaatan sumber daya manusia secara lebih efektif.” Untuk itu, pemantapan modal insan dalam sektor awam dalam mempraktikkan emosi, trait personaliti dan tingkah laku kepimpinan yang konsisten merupakan isu terpenting di dalam pembangunan sumber manusia ke arah pencapaian prestasi kerja yang baik bagi pembangunan seimbang dalam sesebuah negara.

Menurut Katz dan Kahn (1978), prestasi kerja merupakan konstruk penting bagi setiap organisasi kerana keberkesanan dan kejayaan sesebuah organisasi adalah ditentukan oleh keberkesanan prestasi dan hasil kerja daripada ahli-ahli di dalam sesebuah organisasi. Dalam hal ini, kepentingan prestasi kerja yang memfokuskan kepada tahap di mana seseorang individu dapat memberi sumbangan dengan membantu organisasinya untuk mencapai objektif yang ditetapkan. Seterusnya, Borman dan Motowildo, (1993) pula menyatakan prestasi kerja dapat diperhatikan dalam bentuk perilaku yang berlaku dan berada dibawah kawalan individu itu sendiri. Maka dalam hal ini, prestasi kerja individu dilihat sebagai satu indikator penting dalam menentukan sikap dan kelakuan yang boleh diukur melalui kemantapan emosi, trait personaliti inividu dan tingkah laku kepimpinan pemimpin. Hal ini kerana emosi dan personaliti yang dimiliki oleh pemimpin didapati mempengaruhi tingkah laku kepimpinan yang ditunjukkan kepada pengikut sehingga dapat mencerminkan kejayaan dalam pencapaian prestasi bagi sesebuah organisasi.

Sehubungan itu, trait personaliti ini sering digunakan kerana ia memberi fokus kepada kaitan di antara trait atau personaliti pemimpin dengan perkaitan kemantapan emosi

seseorang. Ia adalah dinamik untuk menerangkan tentang personaliti pemimpin dengan perasaan yang dimilikinya dalam memberi sumbangan kepada pencapaian kerja yang lebih baik. Kajian terbaru turut mempamerkan bahawa trait personaliti adalah berkait rapat dengan pencapaian organisasi terutama terhadap aspek prestasi kerja, perkembangan kerjaya, keberkesanan kepimpinan, penilaian sendiri dan juga pengurusan latihan (Barrick et.al 2001, Judge et. al 1999, Judge dan Bono 2000 dan Salgado 2000).

Dalam keghairahan untuk meningkatkan prestasi dan menjana kecemerlangan pendidikan, pemimpin sekolah bukan sekadar dilihat dari sudut kemantapan kepimpinan mereka untuk mentadbir semata-mata. Ini disadari oleh Lunenberg dan Ornstein (2004) yang mendapati tingkah laku positif juga adalah berkaitan dengan empati, integriti, kualiti motivasi, serta kemampuan intuitif yang merupakan sebahagian daripada kecerdasan emosi. Hal ini menjelaskan bahawa tingkah laku positif yang dipengaruhi oleh kecerdasan emosi dapat menghasilkan 80% kejayaan seseorang individu dalam sesebuah organisasi. Ia merangkumi kemampuan dari segi kecekapan mengatur urus kemahiran emosi dan pengetahuan intelek sehingga memberi refleksi positif terhadap keseluruhan sikap dan tindak balas serta menunjukkan penglibatan kawalan diri yang tersusun dan terancang. Lantaran itu, persoalan emosi ini dilihat sebagai elemen utama proses kepimpinan untuk merealisasikan Pelan 1 nduk Pembangunan Pendidikan (PPIP) (2006-2010) khususnya dalam menjayakan pelaksanaan program Sekolah Berprestasi Tinggi (SBT).

Realitinya, kebolehsaingan organisasi sekolah bergantung kepada keupayaan dan kehebatan prestasi kerja pemimpin yang menerajui organisasi pendidikan tersebut. Hal ini dipersetujui oleh Mulford dan Johns (2004), pengetua

yang berjaya dalam mengurus perubahan melalui cetusan kecekapan diri dapat menjadikan organisasinya turut mengalami gelombang prestasi pencapaian yang baik. Begitu juga sebaliknya. Walau pun begitu, impak perubahan ini telah memberi implikasi kepada prestasi kerja pendidik. Antaranya, tanggungjawab yang semakin bertambah menyebabkan mereka kehilangan punca. Di tambah pula dengan bebanan waktu mengajar, penambahan kerja dan tanggungjawab yang tinggi sehingga mereka mengalami keletihan yang melampau (Muhamad Izham & Norzaini, 2009, Lim & Leong, 1999) lantaran kerana keinginan yang tinggi untuk terus mempertahankan keunggulan prestasi dan gelaran yang disandang. Khususnya bagi sekolah-sekolah yang menggondol gelaran sebagai Sekolah Berprestasi Tinggi di mana kesemua faktor-faktor tersebut dilihat boleh menjejaskan penghasilan prestasi kerja yang produktif.

Pemilikan personaliti yang dinamik memberi manfaat yang tidak ternilai terhadap proses perkembangan sahsiah diri pemimpin. Khususnya trait personaliti kehematan, keterbukaan, extraversi dan kesetujuan yang secara konsisten telah melaporkan perkaitan secara langsung dengan kecerdasan emosi. Saling hubung itu menunjukkan kesemua personaliti tersebut mempunyai hubungan secara signifikan dengan kecerdasan emosi (McCrae, 2000; MacCann, Matthews, Zeidner & Roberts, 2003; Shulman & Hemenover, 2006; Zadal, 2004; Day & Carroll, 2004; Boyatzis & Sala, 2004).

Walaupun bagaimanapun, kesemua trait-trait personaliti tersebut masih tidak menunjukkan hubungan yang konsisten antara para penyelidik. Hasil kajian yang tidak konsisten adalah dipengaruhi oleh penggunaan model EI yang berbeza iaitu berasaskan sifat (Trait EI) dan berasaskan kemampuan (Ability EI). Perbezaan bagi kedua-dua model ini sangat penting untuk diterokai dengan terperinci sebagaimana yang

dijelaskan oleh Jensen et al. (2007), mendapati model Trait EI mempunyai hubungan dengan personaliti manakala model Ability EI pula berkorelasi dengan pengawalan emosi dan strategi daya tindak individu.

Penyelidikan mengenai personaliti menjadi isu kerana terbatas kajian yang meneroka faktor tersebut untuk dikaitkan dengan kecerdasan emosi berasaskan Trait EI. Sebaliknya kebanyakan pengkaji banyak mengkaji aspek kecerdasan emosi berasaskan Ability EI seperti kajian yang dibuat oleh Petrides dan Furnham, (2001), Higg, (2001), MacCann et al. (2003), Day et al. (2004), Shulman et al. (2006), serta Athota, O'connor dan Jackson (2009).

Sungguh pun demikian, isu berkaitan personaliti dan kecerdasan emosi khususnya Trait EI juga adalah penting untuk diaplikasikan semasa berhadapan dengan krisis perubahan. Misalnya kajian oleh Vakola, Tsaousis dan Nikolauo (2004), mendapati fasa perubahan yang dialami organisasi melalui penstrukturan semula organisasi, tuntutan kerja baru, penggabungan, pemulihan, perubahan fungsi, budaya dan perubahan pelaksanaan kerja baru melalui kajian ke atas 137 golongan professional di Athens, Greek menunjukkan terdapat hubungan trait personaliti kehematan, keterbukaan, ekstraversi, dan kesetujuan dengan pemilikan kecerdasan emosi yang tinggi. Kesannya sifat-sifat personaliti positif didapati berupaya meningkatkan kemampuan strategi daya tindak individu dengan setiap perubahan yang berlaku dengan menggunakan kemahiran emosi untuk bertindak secara optimistik, bertenaga, dan bersistematik.

Penyelidikan kepimpinan terdahulu cenderung untuk memfokuskan aspek kognitif, pemikiran dan rasional dalam urusan pekerjaan. Namun begitu akhir-akhir ini menurut Yulk (2002), konsep kepimpinan kini mula mengambil kira aspek perasaan dan emosi di tempat kerja. Realiti ini kerana menurut Caruso et al. (2002), pemilikan kecerdasan emosi

menjadi asas kepada penggunaan tingkah laku kepimpinan yang efektif. Malah keseimbangan kecerdasan emosi dan aplikasi tingkah laku kepimpinan yang efektif dapat mengurangkan masalah tingkah laku kaunter-produktif.

Bagi Harms dan Crede' (2010) melalui meta-analisis mendapati terdapat hubungan antara kecerdasan emosi dan tingkah laku kepimpinan dalam pelbagai konteks pekerjaan seperti di sekolah (Van Rooy & Viswesvaran, 2004) dan pusat kesihatan fizikal & mental (Schutte, Malouff, Thrsteinsson, Bhullar & Rooke, 2007). Ia bersesuaian dengan dapatan oleh Cavazotte et al. (2012), Carmeli (2003), Barbuto et al. (2006) yang menunjukkan adanya saling hubungan antara kecerdasan emosi dan tingkah laku kepimpinan. Perkaitan ini dapat diperhatikan melalui berlakunya peningkatan dalam prestasi kerja apabila mereka memanfaatkan pemilikan kecerdasan emosi sepenuhnya. Realiti ini disedari Goleman (2001), yang mendapati penggunaan elemen kecerdasan emosi membolehkan individu berasa yakin, optimistik, berinisiatif dan berinspirasi dalam mengaplikasikan tingkah laku kepimpinan.

Para sarjana turut menyedari perkembangan penyelidikan tersebut. Mereka bersepakat menyimpulkan bahawa kecerdasan emosi dan tingkah laku kepimpinan sebenarnya masih menjadi isu perdebatan yang hangat dibahaskan dan berpanjangan tanpa penyudahnya (Lindebaum, 2009). Hal ini dikukuhkan dengan beberapa dapatan kajian yang melaporkan kegagalan untuk menemui hubungan antara kecerdasan emosi dengan kepimpinan (Weinberger, 2004; Brown, Bryant & Reilly, 2005; Moss, Ritossa & Ngu, 2006). Dapatan yang tidak konsisten ini mendorong penyelidik untuk meneroka secara terperinci perkaitan kecerdasan emosi dalam konteks trait EI dan kepemimpinan yang belum pernah dijalankan oleh penyelidik

lain bagi meneliti realiti yang berlaku dalam sesebuah organisasi pendidikan.

Berkenaan fungsi kecerdasan emosi telah dilihat sebagai pemangkin yang semakin popular digunakan untuk mengenal pasti potensi kecemerlangan pemimpin. Realiti itu dipersetujui oleh Cook (2006) berasaskan kajian ke atas pengetua sekolah di kawasan bandar Eropah mempamerkan sifat semula jadi pemimpin yang efektif adalah dengan menerapkan kepentingan kecerdasan emosi. Ini kerana menurut Yulk (2007) kualiti positif pemimpin seperti karismatik, inspirasi motivasi, pertimbangan individu dan merangsang intelek didapati berkongsi ciri-ciri yang sama dengan kecerdasan emosi. Misalnya kajian yang dilaksanakan oleh Barbuto et al. (2006) ke atas 80 pemimpin dalam konteks komuniti di Amerika Syarikat menunjukkan adanya hubungan antara kecerdasan emosi dengan kepimpinan transformasi. Hal ini pernah disedari dan dipersetujui oleh Downey, Papageorgiou dan Stough (2006) bahawa kecerdasan emosi (memahami emosi, pengurusan emosi, kawalan emosi, keperihatan emosi, kejelasan emosi) mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan kepimpinan transformasi (rangsangan intelek, pertimbangan individu, inspirasi motivasi, karismatik).

Metod

Subjek dan tempat kajian

Subjek kajian yang terlibat dalam kajian ini seramai 306 (89%) responden (132 = lelaki; 174 = perempuan) terdiri daripada pemimpin-pemimpin sekolah yang mempunyai peranan keanggotaan dan terlibat secara langsung dengan pentadbiran dan pengurusan sekolah (Cook, 2006). Mereka yang terpilih ialah Pengetua, Penolong Kanan Pentadbiran, Penolong Kanan Hal Ehwal Murid (HEM), Penolong Kanan Kokurikulum, Ketua Bidang bagi empat bahagian yang

ditetapkan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia iaitu Ketua Bidang Kemanusiaan dan Agama, Sains dan Matematik, Bahasa, dan Teknik & Vokasional serta Ketua Panitia di Sekolah Berprestasi Tinggi (SBT) di Malaysia

Kebolehpercayaan

Pengkaji telah menjalankan satu ujian rintis (pilot test) sebelum mengendalikan kajian sebenar. Ujian ini adalah bertujuan untuk mengenalpasti tahap kebolehpercayaan dan keesahan alat kajian. Pengkaji menggunakan kaedah pekali alpha Cronbach untuk mengukur nilai kebolehpercayaan item-item dari segi ketekalan dalaman. Pengkaji mendapati bahawa nilai kebolehpercayaan keseluruhan alat kajian yang digunakan adalah melebihi 0.70. Nilai - nilai ini menunjukkan bahawa alat kajian ini merupakan alat kajian yang mempunyai tahap keesahan yang sangat baik dan boleh digunakan. Keputusan penilaian dengan metod Alpha Cronbach ditunjukkan dalam jadual 1 dan 2 di bawah

Jadual 1 Kebolehpercayaan instrumen ECI, MLQ5x, NEO-PI-R dan prestasi kerja
prestasi kerja

Pemboleh ubah	Bilangan Item
<u>Dimensi Kecerdasan emosi</u> Keseluruhan	63

Character Building
UNIVERSITY

Kesedaran sendiri	9
Pengurusankendiri	18
Kesedaran sosial	9
Pengurusan perhubungan	24
<u>Dimensi Kepimpinan</u>	
Keseluruhan	32
Kepimpinan Transformasi	20
Kepimpinan Transaksi	12
<u>Dimensi Personaliti</u>	
Keseluruhan	48
Conscientiouness	12
Extraversion	12
Agreeableness	12
Openness to experience	12
<u>Dimensi Prestasi Kerja</u>	
Keseluruhan	22
Kualiti	10
Keberkesanan	6
Kecekapan	6

Hasil & Perbincangan Kajian

Analisis ini berasaskan kepada penentuan hubungan dalam satu persamaan regresi dan setelah itu dianggar dengan menentukan jumlah korelasi dalam setiap persamaan serentak berdasarkan kriteria penyesuaian model (Goodness of fit). Dengan merujuk kepada Jadual 4.19, didapati nilai indeks kesesuaian TLI (Tucker-Lewis Index), NFI (Normed Fit Index), RFI (Relative Fit Index), IFI (Incremental Fit Index) dan CFI (Comparative Fit Index) adalah melebihi daripada .90 (dari .917 hingga .954). Berpandukan petunjuk Baseline

Comparisons, (Chua Yan Piaw, 2009) nilai kesesuaian yang melebihi dari .90 mempamerkan bahawa model kajian yang dicadangkan secara signifikan adalah sepadan dengan data kajian.

Jadual 2 Pengukuran kesesuaian model sebelum modifikasi (N=306)

Pengukuran Kesesuaian Model		Pe
i.	Indeks Kesesuaian Mutlak (AFI) Khi Kuasa Dua (X ²) Darjah Kebebasan (df) Aras Kesignifikan bagi Khi Kuasa Dua, $p(>.05)$	
ii.	Indeks Kesesuaian Penambahan (IFI) Indeks Tucker-Lewis (TLI), ($\geq .90$) Indeks Kesesuaian Norma (NFI), ($\geq .90$) Indeks Kesesuaian Relatif (RFI), ($\geq .90$) Indeks Kesesuaian Penambahan (IFI), ($\geq .90$) Indeks Kesesuaian Perbandingan (CFI), (menghampiri 1)	
iii.	Ralat Anggaran Punca Kuasa Dua Min (RMSEA)	
iv.	Indeks Kesesuaian Parsimoni (PFI) Indeks Kesesuaian Norma Parsimon (PNFI) Kriteria Informasi Akaike (AIC)	

Walau bagaimana pun, berdasarkan Jadual 2, petunjuk RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) menunjukkan nilai RMSEA ialah .091 adalah signifikan (model kajian sesuai dengan data kajian secara signifikan jika

nilai RMSEA $<.06$). Jadual 2 juga menunjukkan bahawa ujian Chi Kuasa Dua Goodness of Fit adalah signifikan [χ^2 ($N=306$, $df = 59$) = 209.186, $p<.05$]. Ini bermaksud model hipotesis kajian yang dicadangkan adalah kurang sepadan dengan data kajian. Namun, keputusan ini adalah tidak selaras dengan keputusan petunjuk kesesuaian Baseline Comparisons dengan nilai indeks kesepadanan NFI, RFI, IFI, TLI dan CFI yang melebihi nilai .90 (dari .917 hingga .954). Oleh yang demikian, dapatan kajian ini menunjukkan bahawa secara signifikan model hipotesis yang dicadangkan dalam kajian ini tidak sepadan dengan data kajian yang dikumpulkan daripada responden kajian. Ini bermaksud nilai petunjuk modifikasi (M.I) dalam analisis SEM perlu dirujuk untuk meningkatkan kesepadanan model dengan data kajian.

Selepas modifikasi AMOS dijalankan berdasarkan nilai petunjuk modifikasi (M.I), dapatan kajian menunjukkan bahawa ujian Chi Kuasa Dua Goodness of Fit adalah signifikan [χ^2 ($N=306$, $df = 49$) = 95.016, $p<.05$]. Dalam hal ini, nilai tersebut telah berubah daripada 209.186 (Jadual 2) kepada 95.016 (Jadual 3) setelah model asal dimodifikasi. Hal ini disokong dengan merujuk kepada Jadual 4.20 yang menunjukkan nilai indeks kesesuaian TLI (Tucker-Lewis Index), NFI (Normed Fit Index), RFI (Relative Fit Index), IFI (Incremental Fit Index) dan CFI (Comparative Fit Index) adalah lebih daripada .90 (dari .955 hingga .986). Berbanding Baseline Comparisons, nilai kesesuaian yang lebih dari .90 menunjukkan bahawa model kajian yang dicadangkan secara signifikan adalah sesuai dengan data kajian. Malah, nilai-nilai ini juga adalah lebih tinggi berbanding dengan model asal.

Jadual 3 Pengukuran Kesesuaian Model
Selepas Modifikasi ($N=306$)

Pengukuran Kesesuaian Model

Pe

- i. Indeks Kesesuaian Mutlak (AFI)
Khi Kuasa Dua (X^2)
Darjah Kebebasan (df)
Aras Kesignifikan bagi Khi Kuasa Dua, $k(>.05)$
- ii. Indeks Kesesuaian Penambahan (IFI)
Indeks Tucker-Lewis (TLI), ($\geq .90$)
Indeks Kesesuaian Norma (NFI), ($\geq .90$)
Indeks Kesesuaian Relatif (RFI), ($\geq .90$)
Indeks Kesesuaian Penambahan (IFI), ($\geq .90$)
Indeks Kesesuaian Perbandingan (CFI),
(menghampiri 1)
- iii. Ralat Anggaran Punca Kuasa Dua
Min (RMSEA)
- iv. Indeks Kesesuaian Parsimoni (PFI)
Indeks Kesesuaian Norma Parsimon
(PNFI)
Kriteria Informasi Akaike (AIC)

1

Selain itu, berdasarkan Jadual 3 juga, petunjuk RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) menunjukkan nilai RMSEA ialah .055 (model kajian sesuai dengan data kajian secara signifikan jika nilai RMSEA $<.06$). Oleh yang demikian, nilai RMSEA yang signifikan (RMSEA = .055) mengesahkan bahawa secara signifikan, model modifikasi ini adalah sepadan dengan data kajian berbanding dengan model asal yang dicadangkan oleh pengkaji. Keputusan ini juga bersamaan dengan petunjuk kesesuaian Baseline Comparisons walau pun begitu berbeza dengan keputusan ujian Khi Kuasa Dua Goodness of Fit.

Berdasarkan Chua Yan Piaw (2009:389), walaupun dapatan ujian Khi Kuasa Dua Goodness of Fit tidak menunjukkan kesesuaian model kajian yang dicadangkan dengan data kajian, petunjuk kesesuaian lain harus dirujuk seperti NFI, RFI, IFI, TLI dan CFI dalam Jadual Baseline Comparisons (model sepadan dengan data kerana nilai indeks petunjuk-petunjuk ini melebihi .09) dan nilai RMSEA (model sepadan dengan data kerana nilai ini lebih kecil daripada .06). Oleh yang demikian, hipotesis nol yang menyatakan tidak terdapat kesesuaian yang signifikan cadangan model yang dibentuk bagi mengenal pasti hubungan secara langsung atau secara tidak langsung antara kecerdasan emosi, tingkah laku kepimpinan, personaliti dengan prestasi kerja adalah ditolak. Maka dapatan kajian menunjukkan bahawa model kajian selepas modifikasi adalah sesuai dengan data kajian.

Jadual 4 menunjukkan dapatan kajian yang bertujuan untuk mengenalpasti laluan yang signifikan dalam model kajian selepas modifikasi. Dapatan kajian menunjukkan sembilan laluan yang dihipotesiskan berdasarkan regression weight adalah signifikan pada aras $p < .05$ iaitu laluan kecerdasan emosi (KE) -----> dimensi kesedaran sosial (DKS) ($\beta = .894, p < .05, CR > 1.96$); Kecerdasan emosi (KE) -----> Dimensi Pengurusan Diri ($\beta = .935, p < .05, CR > 1.96$); Kecerdasan emosi (KE) -----> Dimensi Kesedaran Diri ($\beta = .888, p < .05, CR > 1.96$); Trait Personaliti (TP) -----> Dimensi Openness ($\beta = .816, p < .05, CR > 1.96$); Trait Personaliti (TP) -----> Dimensi Conscientiousness ($\beta = .840, p < .05, CR > 1.96$); Trait Personaliti (TP) -----> Dimensi Extraversion ($\beta = .899, p < .05, CR > 1.96$); Tingkah laku Kepimpinan (TLK) -----> Dimensi transformasi ($\beta = .965, p < .05, CR > 1.96$); Prestasi Kerja (PK) -----> Dimensi Cekap ($\beta = .831, p < .05, CR > 1.96$) dan Prestasi Kerja (PK) --- --> Dimensi Kesan ($\beta = .890, p < .05, CR > 1.96$).

Jadual 4 Anggaran Wajaran Regresi Bagi Keseluruhan Responden

	Anggaran Wajaran Regresi	Ralat Piawai SE	Nisbah Genting CR	Angg Waja piawa B / y
DKS < ----KE	.331	.012	26.939 (>1.96)	.943*
DPD < ----KE	.700	.023	30.292 (>1.96)	.935*
DKD < ----KE	.348	.013	26.634 (>1.96)	.888*
DO < ----- TP	1.071	.150	7.149 (>1.96)	.816*
DC < ----- TP	1.526	.163	9.371 (>1.96)	.840*
DE < ----- TP	1.366	.158	8.631 (>1.96)	.899*
DT<----- TLK	1.951	.138	14.128 (>1.96)	.965*
DC < ----- PK	.620	.028	22.191 (>1.96)	.831*
DK < ----- PK	.622	.039	26.543 (>1.96)	.890*

Di samping itu juga, berdasarkan Jadual 5, dapatan kajian juga menunjukkan laluan kecerdasan emosi (KE) < ----- > Personaliti (P) adalah signifikan ($r = .654, p < .05$).

Jadual 5 Anggaran Kovarians dan Korelasi antara Pemboleh ubah Eksogen Bagi Keseluruhan Responden (N=306)

	Anggaran Kovarians	Ralat Piawai SE	Nisbah Genting CR	Angg Korel
KE < ----- > P	19.096	2.834	6.737 (>1.96)	.654*

p<.05.

Berkaitan dengan model yang dicadangkan iaitu kecerdasan emosi, tingkah laku kepimpinan dan trait personaliti terhadap prestasi kerja bagi pemimpin SBT, dapatan menunjukkan bahawa model kajian yang dicadangkan dalam kajian ini sepadan dengan data kajian. Namun demikian, model ini mempunyai kesesuaian setelah beberapa cadangan melalui modification indices dilakukan.

Antara cadangan melalui petunjuk modifikasi, misalnya mencadangkan untuk menghubungkan kebanyakan pemboleh ubah bagi dimensi-dimensi personaliti dengan kecerdasan emosi. Maksudnya, dimensi personaliti mempunyai perkaitan dengan kecerdasan emosi dalam memberi kesan kepada prestasi kerja. Sebagai contoh, hubungan antara e4 (dimensi kehematan) dengan e7 (dimensi pengurusan perhubungan). Perkaitan ini memang mempunyai justifikasi kerana untuk mengendalikan perubahan yang berlaku di Sekolah Berprestasi Tinggi (SBT), seseorang pemimpin

pendidik seharusnya menguasai dan mempunyai sifat ketelitian yang tinggi bagi menjadikan urusan dalam setiap aspek pengurusan perhubungan dapat dilaksanakan dengan baik. Hal ini kerana menurut Goleman, (2001), aspek pengurusan perhubungan dalam kecerdasan emosi dapat diperincikan kepada membangunkan orang lain, kepimpinan berinspirasi, pengurusan konflik, kerjasama dan pemangkin perubahan. Hasil dapatan ini dapat diperincikan berdasarkan dua aspek.

Di samping itu, hasil kajian juga menunjukkan dimensi kehematan mempunyai korelasi yang paling kuat dengan kecerdasan emosi secara positif melalui analisis korelasi dalam kajian ini. Hal ini seiring dengan kajian-kajian literatur seperti yang dinyatakan oleh Sala (2004), Murensky (2000), Vakola et al. (2004) dan Petrides et al. (2001) yang menunjukkan korelasi antara dimensi kehematan dan kecerdasan emosi.

Seterusnya model kajian juga melalui petunjuk modifikasi menunjukkan e4 (dimensi ekstraversi) berhubung dengan e8 (pengurusan perhubungan) yang mana dapatan ini seiring dengan kajian-kajian literatur seperti yang dinyatakan Petrides et al. (2010). Malah hal ini disokong oleh Bonner (2010) yang menyifatkan pendidik bercirikan ekstraversi memberi imej dan ekspresi diri secara positif dengan mempamerkan sifat suka bersosial, peramah, mesra dan suka kepada dunia luar. Sifat-sifat ini mampu menyediakan pelbagai manfaat dan faedah dalam menjalinkan hubungan dan hidup dengan masyarakat sekeliling secara terus. Malah, dominasi sosial dalam trait ekstraversi dibuktikan dapat merangsang hubungan dalam menjalinkan kerjasama dan memberi peluang dalam mewujudkan pengurusan perhubungan yang lebih baik berbanding mereka yang tidak pandai bergaul, bersosial dan membawa diri dalam masyarakat. Ini konsisten dengan Furnham dan Fudge (2008)

yang menghuraikan sifat peramah, suka bersosial dan bertenaaga adalah individu yang bertanggungjawab dalam melaksanakan peranannya dalam pelbagai konteks pekerjaan.

Dapatan kajian melalui analisis laluan SEM menunjukkan terdapat penyesuaian cadangan model kajian dengan data kajian yang telah dikumpul. Ini menyimpulkan terdapat kesesuaian gabungan kesemua pemboleh ubah dalam satu set persamaan regresi yang berjaya menghubungkan pemboleh ubah bagi meningkatkan keupayaan peningkatan prestasi kerja yang produktif. Namun begitu, model ini mempunyai kesesuaian selepas beberapa cadangan melalui modification indices (M.I) telah dilakukan yang didapati seiring dengan kajian-kajian literatur.

Penutup

Kesimpulan yang dapat dinyatakan melalui hasil kajian kesesuaian model ialah kedua-dua pemboleh ubah trait personaliti dan kecerdasan emosi dalam kalangan pemimpin pendidik mempunyai hubungan antara satu sama lain dalam memberi sumbangan terhadap prestasi kerja. Oleh yang demikian, model yang dicadangkan menunjukkan prestasi kerja mempunyai hubungan dengan kecerdasan emosi, tingkah laku kepimpinan dan trait personaliti adalah sesuai dengan data kajian. Oleh kerana itu, cadangan kerangka konseptual kajian yang telah disarankan oleh penyelidik dapat diterima (Rajah 1.2).

Rujukan

Bar-On, R.(1997). *The Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Technical manual*. Toronto: Multi Health Systems.

Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence : Insights from the emotional quotient inventory. In R. Bar-On & J.D.A. Parker (Eds.), *The Handbook of emotional intelligence : Theory, development, assessment & application at home, school and in the work place* : 363-388. San Francisco: Jossey-Bass.

Beshart, Muhammad Ali (2010). The relationship between emotional intelligence and self-efficacy and academic success, *Education Renovation Journal*, 2 (10), 1-10.

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York : Harper & Row.

Caruso, D., Mayer, J.D., & Salovey, P.(2002). Emotional intelligence and emotional leadership. In R.Riggio & S. Murphy & F.J. Pirozzolo (Eds.). *Multiple intelligence and leadership*. Mahwah, NJ :Lawrence Erlbaum.

Costa, P.T. & McCrae, R.R. (1988). Personality in adulthood : A six-year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the NEO personality inventory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54,853-863.

Costa,P.T., & McCrae,R.R. (1989). NEO PI-R professional manual. Odessa,FL: Psychological Assessment Resources,Inc.

Costa, P.T & Mc Crae,R.R.(1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual. Odessa,Fl; Psychological Assessment Resources. Inc.

Costa, P.T., Terracciano, A., & McCrae, R. (2001). Gender differences in personality traits across cultures : Robust and surprising findings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(2), 322-331.

Dulewicz,V. & Higgs. M. (1999). Can emotional intelligence be measured and developed ?. *Leadership and organizational Development Journal*, 20(5) ,242-253.

Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The Theory of Multiple Intelligence*. New York: Basic Books.

Goldberg, L. R. (1990).An alternative description of personality-the big five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6),1216-1229.

Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York : Bantam Book.

Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York : Bantam Book.

Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. *Harvard Business Review*, pp.78-90.

Goleman, D. (2001). An EI-based theory of performance. In C.Cherniss & D. Goleman (Eds.) *The emotional intelligence workplace*. San Francisco : Jossey- Bass.

Higgs, M. (2001). Is there a relationship between Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) and emotional intelligence?. *Journal of Managerial Psychology*,16(7), 509-533.

Huffman, K. (2007). *Psychology in Action*. USA: John and Wiley.

Judge, T. & Bono, J. E. (2000). Relationship of core self-evaluation with job satisfaction and job performances : A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.

Mayer, J.D., Salovey, P., & Caruso, D.R. (2000). Emotional intelligence as zeitgeist, as personality and as a mental ability. In R.Bar-On and J.Parker (Eds), *The Handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment and application at home, school and in the workplace*.(pp.92-117). San Francisco, California: Josey-Bass Inc.

Mayer, J.D., Salovey, P., & Caruso, D.R. (2004). Emotional intelligence: Theory, findings and implications. *Psychological Inquiry*, 15, 197-215.

Petrides, K.V., Frederickson, N., & Furhnam, A. (2004). The role of trait emotional intelligence in academic performance and deviant behavior at school. *Personality and Individual differences*, 36, 163-172.

Petrides, K.V & Furhnam, A. (2004). Trait emotional intelligence: Behavioural validation in two studies of emotion recognition and reactivity to mood induction. *European Journal of Personality*, 17, 39-57.

Rohana Ngah, Kamaruzaman Jusoff, & Zanariah Abdul Rahman (2009). Emotional intelligence of Malaysia academia towards work performances. *International Education Studies*, 2(2), 103-112.

Salovey. P & Mayer.J. D. (1990). Emotional intelligence.Imagination. *Cognition and Personality*, 9, 259.

Shulman, E.T. & Hemenover, S.H. (2006). Is dispositional emotional intelligence synonymous with personality? *Self and Identity*, 5, 147-171.

Vakola, M., Tsaousis, I., Nikolaou, I. (2004). The role of emotion intelligence and personality variables on attitudes towards organizational change. *Journal of Managerial Psychology*, 19 (2), 88-110.

Zadel, A. (2004). Impact of personality and emotional intelligence on successful training in competences. *Managing Global Transitions*, 4(4), 363-376.



THE
Character Building
UNIVERSITY
