



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

**KECERDASAN EMOSI, TINGKAH LAKU KEPIMPINAN DAN TRAIT
PERSONALITI BAGI MENINGKATKAN PRESTASI KERJA INDIVIDU**

NURUL HUDANI MD NAWI

FEM 2013 18



**KECERDASAN EMOSI, TINGKAH LAKU KEPIMPINAN DAN TRAIT
PERSONALITI BAGI MENINGKATKAN PRESTASI KERJA INDIVIDU**



**Tesis Ini dikemukakan Kepada Sekolah Pengajian Siswazah
Universiti Putra Malaysia, Sebagai Memenuhi
Keperluan untuk ijazah Doktor Falsafah Psikologi Sosial**

April 2013

HAK CIPTA

Semua bahan yang terkandung dalam tesis ini, termasuk teks tanpa had, logo, ikon, gambar dan semua karya seni lain, adalah bahan hak cipta Universiti Putera Malaysia kecuali dinyatakan sebaliknya. Penggunaan mana-mana bahan yang terkandung dalam tesis ini dibenarkan untuk tujuan bukan komersial daripada pemegang hak cipta. Penggunaan komersial bahan hanya boleh dibuat dengan kebenaran bertulis terdahulu yang nyata daripada Universiti Putera Malaysia.

Hak cipta © Universiti Putra Malaysia



Abstrak ini dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia sebagai memenuhi keperluan untuk Ijazah Doktor Falsafah

KECERDASAN EMOSI, TINGKAH LAKU KEPIMPINAN DAN TRAIT PERSONALITI BAGI MENINGKATKAN PRESTASI KERJA INDIVIDU

Oleh

NURUL HUDANI MD NAWI

April 2013

Pengerusi : Profesor Madya Marof Redzuan, PhD

Fakulti : Ekologi Manusia

Kini, menjadi tanggapan umum bahawa kecerdasan emosi, tingkah laku kepimpinan dan trait personaliti merupakan kaedah terbaik bagi mempertingkatkan kualiti organisasi termasuklah meningkatkan prestasi, produktiviti, komitmen dan kepuasan kerja. Semua aspek tersebut bukan menjadi hak mutlak bagi sektor awam dan swasta sahaja malah muncul sebagai indikator penting dalam konteks institusi pendidikan khususnya di Sekolah Berprestasi Tinggi (SBT) yang sentiasa berhadapan dengan pelbagai cabaran kompleks dan merumitkan malah ianya menuntut perubahan dan peralihan paradigma yang memerlukan kesediaan sikap, kepercayaan, perhatian dan fokus berasaskan keupayaan individu pemimpin pendidik.

Kajian ini bertujuan menyelidik perbezaan faktor demografi, perhubungan dan sumbangan kecerdasan emosi, tingkah laku kepimpinan dan trait personaliti ke atas prestasi kerja pemimpin pendidik. Malah kajian ini turut mengkaji peranan tingkah laku kepimpinan sebagai moderator bagi

hubungan kecerdasan emosi dengan prestasi kerja. Akhir sekali kajian ini dijalankan bagi mengenal pasti kesesuaian cadangan model yang dibentuk.

Populasi kajian terdiri daripada 836 pemimpin pendidik yang berkhidmat di 38 buah Sekolah Berprestasi Tinggi (SBT). Dari kajian sebenar, sebanyak 306 (95%) soal selidik berjaya dikumpulkan yang telah lengkap diisi dan dianalisis selepas proses saringan dilakukan. Analisis penerokaan data (EDA) telah dibuat dan hasilnya tiada pelanggaran terhadap andaian dan memenuhi asas andaian taburan normal, hubungan linear, *multicollinearity* dan *homoscedasticity* yang diperlukan dalam analisis data pelbagai varian. Soal selidik yang diguna pakai adalah hasil daripada kajian rintis bagi menetapkan perihal boleh dipercayai skala dan ukuran instrumen soal selidik berkenaan. Untuk tujuan tersebut *Cronbach Alpha* dan analisis item per item telah dibuat bagi menentukan kebolehpercayaan dan kesahan soal selidik dan hasilnya adalah dalam lingkungan nilai yang boleh diterima umum. Data seterusnya dianalisis dengan menggunakan *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 18 dan *Analysis of Moment Structures* (AMOS) versi 18.

Hasil kajian menunjukkan bahawa wujud perbezaan kecerdasan emosi dan personaliti kehematan berdasarkan umur manakala hanya personaliti kehematan sahaja menunjukkan perbezaan berdasarkan jantina. Manakala kecerdasan emosi, tingkah laku kepimpinan dan trait personaliti pula mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja. Nilai korelasi bagi trait

personaliti kehematan merupakan nilai yang paling tinggi berhubungan dengan prestasi kerja berbanding pemboleh ubah lain. Ini menunjukkan subjek yang mempunyai perancangan tersusun, teliti, berdisiplin dan sistematik adalah berkaitan dengan penghasilan prestasi kerja produktif di SBT.

Keputusan regresi stepwise mempamerkan aspek kecerdasan emosi (mengurus perhubungan dan kesedaran sosial) menyumbang sebanyak 42.5% varian ke atas prestasi kerja. Manakala kecerdasan emosi memberi sumbangan sebanyak 54.9% varian kepada kepimpinan transformasi (mengurus perhubungan, kesedaran sosial dan pengurusan diri) dan 32.5% varian ke atas kepimpinan transaksi (pengurusan diri dan kesedaran diri). Kajian juga membuktikan bahawa kepimpinan transformasi adalah bertindak sebagai moderator dalam hubungan antara kecerdasan emosi dengan prestasi kerja. Akhir sekali keputusan kajian melalui teknik '*structural equation modeling* (SEM) mendapati cadangan model perhubungan di antara pemboleh ubah adalah sepadan dengan data yang diperolehi selepas modifikasi dijalankan. Secara ringkasnya, kajian ini telah menyumbang kepada gedung ilmiah, memberikan bukti empirikal mengenai implikasi amalan kepimpinan efektif, strategi pengurusan emosi dan profil trait personaliti yang positif dan konsisten ke arah pencapaian tahap kompetitif prestasi kerja yang lebih gemilang sejajar dengan arus perubahan dalam aspek pendidikan.

Abstract of thesis presented to the Senate of Universiti Putra Malaysia in fulfillment of the requirement for the degree of Doctor of Philosophy

**EMOTIONAL INTELLIGENCE, LEADERSHIP BEHAVIOR,
PERSONALITY TRAIT IN INCREASING INDIVIDUAL WORK
PERFORMANCE**

By

NURUL HUDANI MD NAWI

April 2013

Chairman : Associate Professor Marof Redzuan, PhD

Faculty : Human Ecology

Currently, it is widely accepted that emotional intelligence, leadership behavior and personality trait were the best approach to improve organizational work outcomes such as employees work performances, productivity, commitment and job satisfaction among others. All these aspects are no longer exclusive to the public service and private sector but now a days it is increasingly emerging as an important strategy in the education context. Educator leaders in High Performance School (SBT) in Malaysia are constantly facing the challenge and paradigm shift to cope with the rapidly changing crisis that requires attitude changes, beliefs, attentions and focus based on individual capabilities.

This study aims to examine demographic factors, correlation and contribution of emotional intelligence, leadership behavior and personality trait on work performances. In addition, this study seeks to determine the role of leadership

behavior as moderator on the relationship between emotional intelligence and educator leader's work performance. Finally, the study seeks to determine the fitness of suggestion model of relationship of the sample data.

The population of the study is around 836 educator leaders working in 15 High Performances Schools (SBT) located all over in Malaysia. The collection of primary data were obtained through the distribution of personally administered questionnaires from chosen respondents. A total of 306 (92%) answered questionnaires were returned and used in the final analysis after a screening process. Exploratory Data Analysis (EDA) was conducted on the data, and the results met the basic assumption of normality, linearity, multicollinearity and homoscedasticity in multivariate. A questionnaire was used from a pilot study initially conducted to establish the reliability of the questionnaire scales and measurement. For that purpose, a Cronbach Alpha and analysis item were used to test the reliability and validity of the instrument respectively, and they indicated acceptable results. Data were then analyzed using the Statistical Package for Sosial Sciences (SPSS) version 18 and Analysis of Moment Structures (AMOS) version 18.

The finding has verified that there was a significant differences between emotional intelligence and conscientiousness based on age and gender, where as the bivariate analysis in this research indicates that emotional intelligence, leadership behavior and personality trait are positively and significant

correlated with work performance among the educator leaders. The correlation values of the personality conscientiousness trait are higher than the correlation values of the rest of the variables towards work performance. This finding suggests that people who score high on this dimension are very systematic and careful, great self-discipline, active planning that associate the productive in job performance.

In addition, multivariate regression results show that the emotional intelligence (relationship management and social-awareness) contribute 42.5% variation to job performance. On the other hand, the stepwise regression results show that emotional intelligence (relationship management, social-awareness, self-management) contribute 54.9% variation in transformational whereas 32.5% variation in emotional intelligence (self-management, self-awareness) contribute toward transactional leadership. The result also indicated that only transformational leadership act as moderation on the relationship between emotional intelligence and work performances. Finally, it also shows the modification model significantly improves the fit of the model to the data. In short, this study has contributed to the literature, by providing empirical evidence and implications on practice and policy to the top management about effectiveness leadership practice, strategically managing emotional intelligence and positive personality profile. All these variables could contribute towards the attainment and increment of competitive performance level especially in the ever changing world.

PENGHARGAAN

BismillAHir Rahmanir Rahim, AlHamdulillah.

Segala puji-pujian dan kebesaran adalah mutlak, hanyalah milik ALLAH S.WT. Selawat dan salam ke atas junjungan besar Nabi Muhammad SAW, ahli keluarga dan para sahabat hingga ke hari kiamat. Manusia maksum yang menjadi kekasih ALLAH. Alhamdulillah sekali lagi Ya Allah. Sesungguhnya proses menjalani pengajian peringkat kedoktoran ini rupanya membuka peluang untuk lebih mengenali kebesaran dan kebergantungan saya padaMu, Ya Allah, kerana tanpa pertolongan, keizinan, kemudahan, dan keberkatan ILAHI adalah mustahil sungguh untuk saya menyelesaikan misi pengajian ini dengan sempurna. Syukur Alhamdulilah Ya Rabb. ALLAH sekalian makhluk, lagi Maha Pengasih dan Penyayang pada hamba-hambaNya.

Sungguh tidak dinafikan, langkah ini songsang tanpa restu Bondaku, Hajah Halimah Haji Hussein dan Ayahandaku Haji Md Nawi Muhammad yang amat dikasihi, atas segala doa, keberkatan, kasih sayang, pengorbanan siang malam mendoakan kebahagian dan kejayaan setiap anak-anaknya di dunia dan akhirat dalam setiap doa dan solat mereka. Tiadalah kebahagian hakiki melainkan memeluk dan menciummu berdua. Moga hidupmu abah dan ma dirahmatiNya dunia dan akhirat serta terdiri dalam golongan orang soleh dan beriman. Setiap inci langkah ini tidak akan bergerak walau pun seinci tanpa sokongan padu dan erat, dorongan, kasih sayang dari insan paling istimewa anugerah Allah yang sentiasa setia di sisi, suamiku tercinta,

Baharudin Othman. Doaku wahai suami tersayang agar kita semua menjadi hambaNya yang soleh dan bertakwa. Amin Ya Rolbalalamin. Buat anak-anak mama tercinta, Eisyah Radhiah dan Muhammad Amirul Hakim, tanda kasih sayang mama. Semoga kejayaan ini meninggalkan kesan di hati kalian akan pentingnya doa, kesabaran, kecekalan, usaha dan tawakal dalam apa juar perkara yang dilakukan. Tidak lupa juga kepada seluruh ahli keluarga lain, abang Sham, Azman, Fahkrudin, Raihan, Faizah dan Fikri. Moga kita semua sentiasa berjaya dan bersatu hati serta menjadi hambanya yang soleh.

Keperitan perjalanan ini dirasakan amat mudah apabila menemui insan murabbi yang tidak pernah bosan memberi tunjuk ajar, panduan, pedoman, ilmu di sepanjang penulisan latihan ilmiah ini, PM Dr Marof Redzuan. Doaku semoga Allah terus-terusan melimpahkan rahmatNya ke atas dirimu. Amin dan alhamdulillah kerana sanggup menjadikan saya salah satu daripada pelajarmu yang sungguh bertuah. Tidak lupa juga buat Dr Hanina H. Hamsan dan Dr. Ibrani dengan segala pandangan dan nasihat kalian. Semoga ALLAH merahmati kalian. Sekalung jutaan terima kasih kepada semua rakan-rakan di Universiti Malaysia Sabah dan Universiti Putra Malaysia yang banyak memudahkan proses kajian ini. Serta kepada semua responden, para pemimpin pendidik SBT, semua individu mahu pun organisasi yang telah membantu menyiapkan kajian dan tesis dengan jayanya. Alhamdulilah syukur Ya ALLAH.

Saya mengesahkan bahawa satu Jawatankuasa Peperiksaan Tesis telah berjumpa pada **26 April 2013** untuk menjalankan peperiksaan akhir bagi Nurul Hudani Md Nawi bagi menilai tesis PhD beliau yang bertajuk "**KECERDASAN EMOSI, TINGKAH LAKU KEPIMPINAN DAN TRAIT PERSONALITI BAGI MENINGKATKAN PRESTASI KERJA INDIVIDU**" mengikut Akta Universiti dan Kolej Universiti 1971 dan Perlembagaan Universiti Putra Malaysia [P.U.(A) 106] 15 Mac 1998. Jawatankuasa tersebut telah memperakarkan bahawa calon ini layak dianugerahkan Ijazah Doktor Falsafah.

Ahli Jawatankuasa Peperiksaan Tesis adalah seperti berikut :

Jayum anak Jawan, PhD

Profesor

Fakulti Ekologi Manusia
Universiti Putra Malaysia
(Pengerusi)

Mansor bin Abu Talib, PhD

Profesor Madya

Fakulti Ekologi Manusia
Universiti Putra Malaysia
(Pemeriksa Dalam)

Nobaya binti Ahmad, PhD

Profesor Madya

Fakulti Ekologi Manusia
Universiti Putra Malaysia
(Pemeriksa Dalam)

Azizi bin Yahaya, PhD

Profesor Madya

Institut Pendidikan Sultan Hasanaah Bolkiah
Universiti Brunei Darussalam
(Pemeriksa Luar)

NORITAH OMAR, PhD

Profesor dan Timbalan Dekan
Sekolah Pengajian Siswazah
Universiti Putra Malaysia

Tarikh: 2 Ogos 2013

Tesis ini telah dikemukakan kepada Senat Universiti Putera Malaysia dan telah diterima sebagai memenuhi syarat keperluan untuk Ijazah Doktor Falsafah. Ahli Jawatankuasa Penyeliaan adalah seperti berikut :

Marof Redzuan, PhD

Profesor Madya
Fakulti Ekologi Manusia
Universiti Putra Malaysia
(Pengerusi)

Hanina Hamsan, PhD

Pensyarah Kanan
Fakulti Ekologi Manusia
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)

Mohd. Ibrani Shahrimin Adam Assim, PhD

Pensyarah Kanan
Fakulti Ekologi Manusia
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)

BUJANG BIN KIM HUAT, PhD

Profesor dan Dekan
Sekolah Pengajian Siswazah
Universiti Putra Malaysia

Tarikh: 2 Ogos 2013

PERAKUAN

Saya memperakui bahawa tesis ini adalah hasil kerja saya yang asli melainkan petikan dan sedutan yang tiap-tiap satunya telah dijelaskan sumbernya. Saya juga memperakui bahawa tesis ini tidak pernah dimajukan sebelum ini, dan tidak dimajukan serentak dengan ini, untuk ijazah lain sama ada di Universiti Putra Malaysia atau di institusi lain.

NURUL HUDANI BINTI MD NAWI

Tarikh: 26 April 2013



KANDUNGAN

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	iv
PENGHARGAAN	vii
PENGESAHAN	
PERAKUAN	
SENARAI RAJAH	x
SENARAI JADUAL	xv
SENARAI RINGKASAN	xvi
BAB	
1 PENDAHULUAN	1
1.1 Pengenalan	1
1.2 Pernyataan masalah	6
1.3 Persoalan kajian	17
1.4 Objektif kajian	18
1.5 Hipotesis kajian	19
1.6 Kepentingan kajian	22
1.7 Definisi istilah	27
1.8 Skop dan limitasi	29
1.9 Kerangka teoritikal	31
1.10 Kerangka konseptual kajian	40
2 TINJAUAN LITERATUR	43
2.1 Pengenalan	43
2.2 Kecerdasan emosi	43
2.2.1 Definisi kecerdasan emosi	44
2.2.2 Mayer & Salovey: Kecerdasan emosi Sebagai kemampuan	46
2.2.3 Daniel Goleman : Kecerdasan emosi sebagai kecekapan	47
2.2.4 Bar-On : Kecerdasan emosi sebagai personaliti dan prestasi	49
2.3 Kepimpinan	50
2.3.1 Definisi kepimpinan	52
2.3.2 Kepimpinan institusi pendidikan sebagai sistem sosial dalam psikologi sosial	54
2.3.3 Bentuk-bentuk kepimpinan	58
2.4 Personaliti	62
2.4.1 Definisi personaliti	64
2.4.2 Model Lima Faktor Personaliti	67

2.5	Prestasi kerja	70
2.5.1	Definisi prestasi kerja	71
2.5.2	Kualiti kerja	75
2.5.3	Keberkesanan dan kecekapan	77
2.6	Hubungan antara tingkah laku kepimpinan, kecerdasan emosi, personaliti dengan prestasi	78
2.6.1	Tingkah laku kepimpinan dan prestasi	78
2.6.2	Kecerdasan emosi dan prestasi kerja	81
2.6.3	Kecerdasan emosi dan tingkah laku kepimpinan	86
2.6.4	Trait personaliti dan prestasi kerja	90
2.6.5	Trait personaliti dan kepimpinan	93
2.6.6	Trait personaliti dan kecerdasan emosi	98
2.7	Peranan kepimpinan sebagai moderator bagi Hubungan kecerdasan emosi dengan prestasi	105
2.8	Faktor demografi bagi kecerdasan emosi dan trait personaliti	108
3	METODOLOGI KAJIAN	114
3.1	Pengenalan	114
3.2	Reka bentuk kajian	114
3.2.1	Reka bentuk tinjauan	111
3.3	Lokasi kajian	116
3.4	Populasi dan subjek kajian	118
3.5	Pensampelan kajian	120
3.6	Instrument kajian	124
3.6.1	Skala <i>Multifactor Leadership Questionnaire</i> (MLQ)	124
3.6.2	Skala <i>Emotional Competence Inventory</i> (ECI)	127
3.6.3	Skala <i>Personality Five-Factor Model of Personality</i> (NEO PI-R)	130
3.6.4	Skala ukuran prestasi kerja	132
3.7	Kajian rintis	134
3.8	Kesahan dan kebolehpercayaan	
3.8.1	Kesahan	136
3.8.2	Kebolehpercayaan	139
3.8.3	Penterjemahan soal selidik	143
3.9	Proses pengumpulan data	144
3.10	Analisis data	145
3.10.1	Analisis deskriptif	146
3.10.2	Ujian t – sampel bebas	146
3.10.3	Ujian ANOVA sehalal	148
3.10.4	Ujian korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	149
3.10.5	Ujian analisis regresi pelbagai	150
3.10.6	Analisis AMOS	153

4	HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN	156
4.1	Pengenalan	156
4.2	Data demografi responden kajian	160
4.2.1	Analisis deskriptif	
4.3	Perbezaan kecerdasan emosi dan personaliti dari segi latar belakang	165
4.3.1	Perbezaan kecerdasan emosi berdasarkan jantina	165
4.3.2	Perbezaan kecerdasan emosi berdasarkan umur	167
4.3.3	Perbezaan faktor personaliti berdasarkan jantina	170
4.3.4	Perbezaan faktor personaliti berdasarkan umur	173
4.4	Hubungan antara kecerdasan emosi, personaliti, Tingkah laku kepimpinan dan prestasi kerja	176
4.4.1	Kecerdasan emosi dan sub skala kesedaran diri, pengurusan diri, kesedaran sosial dan pengurusan perhubungan dengan prestasi	177
4.4.2	Hubungan kecerdasan emosi dengan tingkah laku kepimpinan transformasi dan transaksi	181
4.4.3	Hubungan antara tingkah laku kepimpinan transformasi dan transaksi dengan prestasi	184
4.4.4	Hubungan antara personaliti kehematan, keterbukaan, ekstraversi dan kesetujuan dengan prestasi kerja	186
4.4.5	Hubungan antara personaliti kehematan, keterbukaan, ekstraversi dan kesetujuan dengan kepimpinan transformasi & transaksi	192
4.4.6	Hubungan antara personaliti kehematan, keterbukaan, ekstraversi dan kesetujuan dengan kecerdasan emosi	196
4.5	Pengaruh kecerdasan emosi dan tingkah laku kepimpinan terhadap prestasi kerja	201
4.5.1	Pengaruh sub skala kecerdasan emosi terhadap prestasi kerja	201
4.5.2	Pengaruh sub skala kecerdasan emosi terhadap kepimpinan transformasi	206
4.5.3	Pengaruh sub skala kecerdasan emosi terhadap kepimpinan transaksi	210
4.6	Tingkah laku kepimpinan bertindak sebagai Moderator bagi hubungan antara kecerdasan emosi dengan prestasi	214
4.7	Kesesuaian model cadangan kecerdasan emosi , personaliti, tingkah laku kepimpinan dan prestasi kerja	222

4.7.1	Analisis lintasan SEM antara kecerdasan emosi, personaliti, kepimpinan dan prestasi kerja sebelum modifikasi	222
4.7.2	Analisis lintasan SEM antara kecerdasan emosi, personaliti, kepimpinan dan prestasi kerja selepas modifikasi	225
5	RINGKASAN, IMPLIKASI, CADANGAN DAN PENUTUP	237
5.1	Pengenalan	237
5.2	Rumusan kajian	237
5.3	Implikasi kajian	240
5.4	Cadangan kajian	247
5.5	Cadangan metodologi kajian akan datang	255
5.5	Had dan limitasi kajian	257
5.6	Penutup	259
RUJUKAN LAMPIRAN		260
Lampiran 1	- Set soal selidik	
Lampiran 2	- Jadual penentuan saiz persampelan	
Lampiran 3	- Surat kebenaran menjalankan kajian daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (EPRD), Kementerian Pelajaran Malaysia	
Lampiran 4	- Surat kebenaran menjalankan kajian daripada Bahagian Pengurusan Sekolah Berasrama Penuh dan Sekolah Kecemerlangan	
Lampiran 5	- Contoh surat kebenaran menjalankan kajian daripada Jabatan Pelajaran Negeri (JPN)	
Lampiran 6	- Contoh surat kebenaran menjalankan kajian daripada Sekolah Berprestasi Tinggi (SBT)	
Lampiran 7	- Senarai nama panel penilai soal selidik	
Lampiran 8	- Contoh-contoh analisis statistik kajian.	

BIODATA PELAJAR