



**UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA**

***PENGARUH DIMENSI KOMPETENSI EMOSI TERHADAP PRESTASI  
KERJA AGEN PENGEMBANGAN DI KAWASAN JELAPANG, MALAYSIA***

**ROSNAINI BINTI HAMZAH**

**IPSS 2015 3**



**PENGARUH DIMENSI KOMPETENSI EMOSI TERHADAP PRESTASI  
KERJA AGEN PENGEMBANGAN DI KAWASAN JELAPANG, MALAYSIA**

Oleh

**ROSNAINI BINTI HAMZAH**

**Tesis dikemukakan kepada Sekolah Pengajian Siswazah, Universiti Putra  
Malaysia sebagai memenuhi keperluan untuk Ijazah Sarjana Sains**

**Disember 2015**

## 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 Putra Malaysia kecuali dinyatakan sebaliknya. Penggunaan mana-mana bahan yang terkandung dalam tesis ini dibenarkan untuk tujuan bukan komersial daripada pemegang hak cipta. Penggunaan komersil bahan hanya boleh dibuat dengan kebenaran bertulis terdahulu yang nyata daripada Universiti Putra Malaysia.

Hak cipta © Universiti Putra Malaysia



Abstrak tesis yang dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia  
sebagai memenuhi keperluan untuk ijazah Master Sains

**PENGARUH DIMENSI KOMPETENSI EMOSI TERHADAP PRESTASI  
KERJA AGEN PENGEMBANGAN DI KAWASAN JELAPANG, MALAYSIA**

Oleh

**ROSNAINI BINTI HAMZAH**

**Disember 2015**

**Pengerusi : Bahaman Abu Samah, Phd**  
**Institut : Institut Pengajian Sains Sosial**

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti pengaruh dimensi kompetensi kecerdasan emosi terhadap prestasi kerja agen pengembangan di kawasan jelapang. Sampel kajian terdiri daripada 200 orang agen pengembangan yang berkhidmat di dua kawasan jelapang yang dipilih secara rawak mudah. Reka bentuk kajian ini adalah kaedah tinjauan. Instrumen yang digunakan dalam kajian ini adalah *Emotional Competence Inventory Version 2 (ECI-2)* oleh Boyatzis, Goleman & Hay Group (1999) dengan reliabiliti  $\alpha=0.949$  yang bertujuan untuk mengukur tahap kompetensi kecerdasan emosi sampel serta 19 item prestasi yang dibina sendiri oleh pengkaji dengan reliabiliti  $\alpha=0.885$  bagi mengukur tahap prestasi kerja agen pengembangan. Data dianalisis dengan menggunakan ujian korelasi Pearson dan ujian regresi linear berganda. Dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dan sederhana di antara dimensi kesedaran diri ( $r=0.48$ ); pengurusan diri ( $r=0.64$ ); kesedaran sosial ( $r=0.61$ ) serta pengurusan perhubungan ( $r=0.60$ ) dengan prestasi kerja agen pengembangan di mana nilai  $p<0.01$ . Analisis regresi linear berganda menunjukkan bahawa hanya tiga variabel peramal yang menyumbang secara signifikan kepada prestasi kerja agen pengembangan iaitu: dimensi pengurusan diri ( $t=2.795$ ,  $p=0.006$ ); kesedaran sosial ( $t=3.641$ ,  $p=0.000$ ) dan pengurusan perhubungan ( $t=2.466$ ,  $p=0.015$ ). Sebaliknya dimensi kesedaran diri ( $t=1.305$ ,  $p=0.193$ ) tidak menyumbang secara signifikan kepada prestasi kerja agen pengembangan. Berdasarkan nilai *Beta*, nilai yang paling tinggi adalah (*Beta*=0.271) iaitu nilai *Beta* bagi dimensi kesedaran sosial, diikuti oleh nilai *Beta* bagi dimensi pengurusan diri (*Beta*=0.249) dan dimensi pengurusan perhubungan (*Beta*=0.201). Keputusan analisis ini turut menunjukkan bahawa dimensi kompetensi kecerdasan emosi menyumbang 48.4% varians dalam prestasi kerja agen pengembangan ( $R^2=0.484$ ,  $F=45.715$ ,  $p<0.05$ ). Secara keseluruhannya, dapatan kajian ini memberi satu implikasi ke atas prestasi kerja agen pengembangan. Oleh yang

demikian terdapat beberapa cadangan yang telah dibuat berdasarkan penemuan kajian dan untuk kajian yang akan datang.



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### Pengenalan

Pertanian merupakan sektor yang penting dalam negara terutama bagi negara dunia ketiga yang sedang membangun seperti Malaysia. Pembangunan dalam pertanian memberi sumbangan yang ketara kepada pembangunan ekonomi negara. Memandangkan sektor pertanian merangkumi sektor agromakanan, kerajaan telah menggubal satu dasar khusus untuk industri agromakanan bagi memastikan industri ini kekal signifikan sebagai salah satu sektor yang penting dalam pertumbuhan ekonomi negara. Kerajaan menyasarkan berlakunya transformasi industri makanan kepada industri yang lebih moden dan dinamik dengan objektif menjamin bekalan makanan, menjadikan industri agromakanan berdaya saing dan memupuk serta meningkatkan tahap pendapatan kumpulan sasaran. Antara perkara yang diberi keutamaan adalah meningkatkan prestasi penyampaian perkhidmatan. Pembangunan sumber manusia yang berkualiti yang menekankan peningkatan kemahiran dan kepakaran merupakan faktor utama kepada kejayaan sistem penyampaian perkhidmatan yang cekap dan berkesan dalam menyalurkan informasi, teknologi serta inovasi. Penyampaian khidmat pertanian yang cekap adalah kritikal kepada pembangunan pesat dan transformasi industri agromakanan. Agensi pengembangan pertanian didorong meningkatkan kecekapan pemindahan teknologi yang dihasilkan supaya teknologi dapat disalurkan dengan cepat kepada golongan sasaran untuk diterima dan diguna pakai. Penguasaan ilmu pengetahuan dan kemahiran oleh kumpulan sasaran akan membolehkan penemuan-penemuan pengkajian diterima pakai dan seterusnya memodenkan industri agromakanan (Kementerian Pertanian dan Industri Asas Tani, 2011).

Lazimnya faktor pengeluaran seperti modal, tanah, buruh dan keusahawanan terus penting, namun begitu pengetahuan dan inovasi adalah faktor utama yang menerajui pertumbuhan, menghasilkan nilai tambah dan meningkatkan daya saing (Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia, 2010). Oleh itu, pemacu utama yang menjadi tenaga penggerak kepada pencapaian matlamat tersebut adalah sumber manusia (Sofian, 2008). Sumber manusia atau pekerja yang berkualiti, profesional, berpengetahuan dan berprestasi tinggi bukan sahaja merupakan aset negara yang penting tetapi menjadi tenaga penggerak kepada pencapaian Wawasan 2020. Walaupun negara mempunyai teknologi terkini dan canggih serta sumber yang banyak, namun begitu jika sumber manusia tidak digunakan secara berkesan dan tidak berkualiti, maka sumber-sumber tersebut akan hilang dan dibazirkan begitu sahaja (Noor Idahwati & Nooraini, 2011).

Peningkatan dalam pembangunan sumber manusia dalam kalangan penduduk luar bandar adalah penting bagi pembangunan pertanian dan komuniti di mana

agen pengembangan bertanggungjawab dalam membangunkan individu di dalam komuniti tersebut (Ali Hassan, Maimunah, Turiman, Abu Daud, 2008). Di negara membangun seperti Malaysia, pengembangan pertanian memainkan peranan penting dalam pembangunan luar bandar. Pengembangan didefinisikan sebagai satu proses pendidikan tidak formal yang diaplikasikan oleh mana-mana institusi secara bersistem untuk memberi khidmat dan menggalakkan penerimaan sesuatu teknik, teknologi dan maklumat-maklumat baharu oleh sesuatu kumpulan atau individu dengan niat untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, kemahiran dan aspirasi (Rivera, 2003; Sofian, 2008). Terdapat empat elemen penting di dalam proses pengembangan iaitu (1) ilmu pengetahuan dan kemahiran; (2) nasihat teknikal dan informasi; (3) organisasi petani dan (4) motivasi dan keyakinan diri (Oakley & Garforth, 1985).

Matlamat pengembangan termasuk pemindahan pengetahuan dari penyelidik kepada petani, menasihati petani dalam membuat keputusan dan mendidik petani tentang proses membuat keputusan yang terbaik yang membolehkan petani untuk menjelaskan matlamat sendiri dan kemungkinan yang berlaku, serta merangsang pembangunan pertanian (Van Der Ban & Hawkins, 1996). Pengembangan membantu untuk mengurangkan perbezaan antara potensi dan hasil sebenar dalam bidang pertanian dengan mempercepatkan pemindahan teknologi (untuk mengurangkan jurang teknologi) dan membantu petani menjadi pengurus ladang yang lebih baik (untuk mengurangkan jurang pengurusan). Ia juga mempunyai peranan yang penting dalam membantu mengukuhkan penyelidikan dalam menyesuaikan teknologi kepada agroekologikal serta sumber petani. Pengembangan mempunyai dwi fungsi dalam merapatkan hubungan antara penyelidik dan petani: ia memudahkan kedua-dua penggunaan teknologi dan adaptasi teknologi dengan keadaan setempat. Pertama melibatkan penterjemahan maklumat dari sumber ilmu dan dari penyelidikan baharu kepada petani, dan yang kedua membantu menyampaikan kepada sistem penyelidikan tentang masalah dan kekangan yang dihadapi oleh petani (Anderson & Feder, 2003).

Penduduk luar bandar bergantung kepada agen pengembangan untuk mendapatkan informasi dan nasihat. Seperti yang dinyatakan oleh FAO (2006), keseluruhan proses pengembangan adalah bergantung kepada agen pengembangan yang merupakan elemen penting dalam semua aktiviti pengembangan. Peranan agen pengembangan adalah bertindak sebagai jambatan yang menghubungkan masyarakat dan agensi-agensi dalam proses pemindahan pengetahuan dan teknologi kepada masyarakat luar bandar. Ini kerana seluruh proses pengembangan bergantung kepada mereka dalam memindahkan idea-idea baharu, kemahiran, teknologi dan nasihat teknik kepada penduduk luar bandar (Neda, Khairuddin, Azimi, & Jegak, 2009; Oladele and Tekena, 2010; Rahim, 2010; Jasmin, 2013). Oleh itu, adalah menjadi satu keperluan untuk menentukan dan mengukur tahap prestasi agen pengembangan (Ali Hassan et al., 2008).

## Latar Belakang Kajian

Kerajaan kini lebih memberi tumpuan kepada sistem penyampaian perkhidmatan yang cekap dan berkesan. Selaras dengan slogan 'Satu Malaysia, Rakyat Didahulukan, Pencapaian Diutamakan' pelbagai inisiatif dirancang dan dilaksanakan bagi meningkatkan kualiti sistem penyampaian perkhidmatan di sektor awam. Kecekapan dan keberkesanan sistem penyampaian perkhidmatan bergantung pada kualiti pekerja sektor awam (Rancangan Malaysia Ke Sepuluh, 2011-2015).

Setiap organisasi mempunyai misi, visi dan objektif yang perlu dicapai. Bagi merealisasikan matlamat tersebut, setiap pekerja di dalam sesebuah organisasi itu perlu mempunyai tanggungjawab mengikut tugas masing-masing berdasarkan skop kerja yang telah ditetapkan. Penyelesaian tugas-tugas organisasi adalah menjadi kewajiban mutlak dari seorang pekerja organisasi tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelaksanaan tugas perlu disesuaikan dengan skop kerja (Jasmin, 2013). Rincian tugas ini secara langsung menjadi panduan kepada pekerja dalam mencapai sasaran tertentu seperti yang diharapkan. Prestasi adalah kesesuaian antara perancangan kerja dengan pencapaian sasaran manakala tahap kompetensi yang tinggi adalah merupakan keberkesanan sesuatu kerja yang dapat dijalankan dengan lebih tersusun dan berkesan (Neda & Jegak, 2011).

Prestasi pekerja menjadi sesuatu keperluan penting dalam sesebuah organisasi kerana prestasi pekerja merupakan penyumbang kepada pencapaian prestasi organisasi (Campbell, 1990). Prestasi pekerja merangkumi tingkah laku sukarela yang berkaitan dengan matlamat organisasi. Secara khususnya, prestasi perkhidmatan pekerja melibatkan tingkah laku yang memberikan khidmat dan bantuan kepada pelanggan (Kunnanatt, 2008). Prestasi juga disebut sebagai pencapaian hasil kerja pekerja berdasarkan piawaian dan ukuran penilaian yang telah ditetapkan. Prestasi merupakan hasil kerja secara kualiti dan kuantiti yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Ia merupakan tingkah laku yang ditampilkan oleh setiap pekerja sebagai hasil dari pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi (Amelia Nani & Tri Ratna 2010). Kompetensi individu merupakan penentu kepada tinggi atau rendahnya prestasi seseorang. Prestasi pekerja dipengaruhi oleh kompetensi yang mana semakin tinggi kompetensi pekerja, maka semakin tinggi prestasi yang dicapainya (Ni Wayan, I Ketut, I Wayan, 2012).

Kompetensi mempunyai peranan yang penting bagi menyelesaikan pekerjaan dalam bidang kerja kerana kompetensi pada umumnya merupakan kemampuan sebenar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang itu akan sukar untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan mengikut piawaian yang ditetapkan. Kesempurnaan pekerjaan seseorang anggota dalam sesebuah organisasi terutamanya dipengaruhi oleh kepakaran atau kompetensi yang ada pada individu dalam



bidang kerja yang diceburi (Zakaria, 2006). Oleh itu adalah penting bagi sesebuah organisasi itu mempunyai anggota yang mempunyai kompetensi yang tinggi bagi mencapai prestasi yang tinggi (Untung & Agus, 2010).

Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia menggunakan kompetensi sebagai pengukur prestasi. Jabatan Perkhidmatan Awam mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan, kemahiran dan ciri-ciri peribadi yang diperlukan oleh individu untuk melaksanakan sesuatu tugas atau tanggungjawab. Prinsip asas kompetensi menggambarkan wujud hubungkait antara kompetensi dengan prestasi yang mana prestasi anggota perkhidmatan awam akan meningkat jika mereka mempunyai semua kompetensi yang diperlukan dalam menjalankan tugas atau tanggungjawab jawatan yang disandang (JPA, 2005).

Fokus utama pengembangan adalah untuk mendayaupayakan klien. Bagi menentukan prestasi tinggi dan cemerlang, agen pengembangan seharusnya mempunyai kompetensi yang tinggi (Rahim, 2010). Model Airbatu (Spencer & Spencer, 1993) menyatakan kompetensi adalah peramal kepada prestasi kerja. Model ini membahagikan kompetensi kepada dua kategori iaitu kompetensi nampak (di atas airbatu) dan terselindung (di dasar airbatu). Kompetensi 'nampak' yang juga disebut sebagai kompetensi teknikal adalah merangkumi pengetahuan dan kemahiran diperlukan bagi melaksanakan sesuatu tugas. Manakala, kompetensi 'terselindung' atau kompetensi tingkah laku pula adalah konsep sendiri, trait dan motif serta berkait dengan tingkah laku yang akan menggerakkan seseorang untuk bertindak ke arah sesuatu dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi teknikal lebih mudah dibentuk jika dibandingkan dengan kompetensi tingkah laku. Menurut Rahim (2010), kompetensi teknikal tidak mencukupi bagi jangka masa sederhana dan panjang. Sebaliknya, kompetensi tersebut harus ditambah dengan sikap, motif, trait dan konsep diri yang positif (kompetensi tingkah laku) agar agen pengembangan benar-benar kompeten terhadap tugas dan tanggungjawab mereka. Namun, kedua-duanya hendaklah diberikan tumpuan yang sama untuk memastikan prestasi tinggi dan cemerlang dalam kalangan agen pengembangan. Oleh itu, untuk keberkesanan dalam pekerjaan, adalah menjadi satu keperluan bagi individu untuk memiliki atau memperoleh kedua-dua kompetensi teknikal dan tingkah laku serta menggunakan bersama-sama dalam melaksanakan tugas mereka (Vathanophas & Thai-ngam, 2007).

Mutakhir ini penekanan di Kementerian Pertanian dan Asas Tani ialah 'revolusi minda' kakitangannya. Mereka dipinta mewujudkan dan menghayati 'managerial mindset', membangun dan mengekalkan budaya kerja yang berorientasikan prestasi (Menteri Pertanian dalam Amriah & Ratnawati, 2011). Oleh yang demikian, keperluan kakitangan yang mempunyai kompetensi dan prestasi kerja yang tinggi terhadap tugas serta tanggungjawab amat kritikal bagi membolehkan sesebuah organisasi bersaing dengan organisasi lain, terutama sekali dalam keadaan ekonomi global yang tidak menentu (Rahim, 2010).

Perkhidmatan pengembangan pertanian kini mengalami peralihan dan perubahan yang pesat. Oleh itu, perkhidmatan pengembangan perlu disediakan dengan kompetensi perlu yang menyumbang kepada prestasi pekerja pengembangan (Ali Hassan et al., 2008; Victoria & Benjamin, 2012). Penting bagi seorang individu untuk memiliki kompetensi teknikal yang diperlukan dan ianya memadai untuk melaksanakan tugas mereka. Walau bagaimanapun, perubahan persekitaran dan tenaga kerja yang pelbagai telah menyebabkan kompetensi tingkah laku menjadi sangat penting sebagai penentu utama prestasi seseorang individu (Vathanophas & Thai-ngam, 2007). Spencer dan Spencer (1993) menyatakan bahawa prestasi yang berkualiti tinggi tidak hanya ditentukan oleh kemahiran teknikal yang lebih baik tetapi juga oleh manifestasi ciri-ciri asas.

Kompetensi Kecerdasan Emosi (EQ) adalah berkait dengan kompetensi tingkah laku yang terdapat di dalam Model Airbatu, Spencer dan Spencer (1993). Pada dasarnya kompetensi kecerdasan emosi adalah berbeza dengan kompetensi teknikal yang mana kompetensi teknikal memerlukan lebih proses pemikiran intelektual dan hanya bergantung kepada kebolehan kognitif yang berpangkalan di neokorteks (Boyatzis, 1982). Kecerdasan emosi adalah dua kali ganda pentingnya berbanding dengan kemahiran teknikal dan kecerdasan intelek (IQ) bagi pekerjaan di semua peringkat; kecerdasan intelek hanya menyumbang kira-kira 20% daripada faktor-faktor yang menentukan kejayaan hidup, baki 80% adalah disebabkan kecerdasan emosi (Goleman, 1996). Penyelidikan kompetensi yang melibatkan lebih 200 syarikat dan organisasi di seluruh dunia menunjukkan bahawa kira-kira satu pertiga daripada perbezaan ini adalah disebabkan oleh kemahiran teknikal dan keupayaan kognitif manakala dua pertiga daripadanya adalah keupayaan emosi (Goleman, 1998). Dalam kedudukan kepimpinan tertinggi, lebih empat per lima daripada perbezaan itu disebabkan oleh kompetensi emosi (Cherniss, 1999). Terdapat beberapa penyelidikan yang menunjukkan bahawa pekerja yang mempunyai kecerdasan emosi adalah lebih berkesan sebagai individu (Arbham, 2004; Higgs, 2004; Kunnanatt, 2004).

Kecerdasan emosi telah diperakui sebagai salah satu faktor sumber manusia yang dapat mempengaruhi prestasi pekerja dan seterusnya mendorong kepada prestasi organisasi. Kecerdasan emosi menjadi satu keperluan kompetensi yang perlu dibangunkan kepada semua peringkat anggota perkhidmatan awam. Pemahaman dan penghayatan yang mendalam mengenai kecerdasan serta mengambil usaha meningkatkan amalan kompetensi-kompetensi dalam dimensi kecerdasan emosi akan membuka peluang yang luas kepada setiap anggota perkhidmatan awam meningkatkan prestasi mereka di tempat kerja melalui pemberian perkhidmatan yang terbaik kepada pelanggan, kumpulan, dan organisasi mereka (Malek Shah & Nor Shah, 2004).

Kompetensi kecerdasan emosi dikatakan sebagai kemampuan seseorang untuk mengendalikan diri sendiri dalam pelbagai situasi. Ianya merupakan

sikap dan tingkah laku atau kemahuan dan kemampuan untuk menguasai diri serta memahami keadaan sekeliling secara objektif dan subjektif. Individu yang mempunyai kompetensi kecerdasan emosi dapat mengawal dan menstabilkan emosinya apabila berhadapan dengan pelbagai permasalahan di tempat kerja (Ni Wayan et al., 2012).

Sesetengah pengkaji (Syarifah Akmam & Ahmad Syukri, 2006; Sy, Tram, & Hara, 2006) menyatakan bahawa prestasi kerja dipengaruhi oleh keupayaan pekerja menggunakan emosi untuk memudahkan pencapaian prestasi. Pekerja boleh menggunakan kedua-dua emosi positif dan negatif untuk meningkatkan prestasi. Sebagai contoh, emosi yang positif, seperti seronok atau bersemangat, boleh merangsang pekerja untuk menyediakan perkhidmatan yang lebih baik kepada pelanggan, menyiapkan tugas mereka atau memberi sumbangan kepada organisasi. Sebaliknya, emosi yang negatif seperti keresahan, boleh membantu pekerja untuk memberi tumpuan kepada tugas mereka. Pekerja yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi sepatutnya lebih mahir mengawal emosi sendiri dan mengurus emosi orang lain untuk menggalakkan interaksi yang lebih positif dalam organisasi yang menyumbang kepada prestasi.

### **Penyataan Masalah**

Pengembangan pertanian di Malaysia adalah perkhidmatan awam untuk pembangunan sumber manusia bagi pekerja dalam sektor agromakanan termasuk petani (Van Den Ban & Hawkins, 1996). Individu merupakan aset penting dalam menghasilkan prestasi kerja berbanding dengan modal, tanah, bangunan dan sebagainya (Ilhaamie, 2008). Agen pengembangan adalah individu yang bertanggungjawab dalam melaksanakan aktiviti pengembangan pertanian. Agen pengembangan perlu memainkan peranan mereka dalam membantu petani menyelesaikan masalah mereka. Selari dengan definisi pengembangan pertanian itu sendiri sebagai pendidikan tidak formal bagi petani dan keluarga yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan petani dengan memberi fokus kepada perubahan pengetahuan, sikap dan keterampilan atas tujuan agar petani mampu memperbaiki atau meningkatkan kesejahteraan hidup mereka seterusnya masyarakat di sekeliling mereka (Sapar, Amri, Pang, Amiruddin & I G. Putu, 2011).

Keberkesanan aktiviti pengembangan adalah bergantung kepada pengetahuan, kemahiran dan keupayaan serta kebolehan agen pengembangan (Oladele & Tekena, 2010; Rahim, 2010; Neda et al., 2011; Dona, Jayaratne, Moore, Kistler, 2012; Jasmine, 2013). Agen pengembangan perlu mempunyai prestasi kerja yang tinggi agar matlamat meningkatkan pembangunan pertanian tercapai (Hayrol Azril, Jegak, Asiah, Noor Azman, Bahaman, 2010). Namun begitu keberkesanan dan pelaksanaan perkhidmatan pengembangan menjadi satu isu yang membimbangkan (Sofian, 2008). Perkhidmatan pengembangan yang diberikan oleh agen pengembangan sering dipersoalkan oleh pelbagai pihak di mana terdapat dakwaan menyatakan bahawa agen pengembangan tidak kompeten dalam

menyampaikan teknologi dan memberi bimbingan kepada pelanggan (Normala, 2013; Sofian, 2008). Agen pengembangan kurang kerap turun padang dan kurang memberikan tumpuan kepada tugas dalam membantu petani mengeluarkan produk yang berkualiti. Akibatnya banyak hasil pertanian petani tidak bermutu dan ketinggalan dalam pasaran (Timbalan Menteri Pertanian dan Industri Asas Tani, 2010). Kajian yang dilaksanakan oleh Rahim (2010) di sebuah agensi pengembangan di Selangor turut menunjukkan tahap kompetensi teknikal agen pengembangan berada pada paras rendah dan sederhana sahaja. Selaras dengan itu juga tahap prestasi kerja agen pengembangan juga berada pada paras rendah dan sederhana. Beliau menyatakan bahawa banyak lagi ruang dan peluang untuk memperbaiki prestasi kerja agen pengembangan agar matlamat meningkatkan pembangunan pertanian serta mendayaupayakan petani tercapai. Begitu juga dengan tahap kompetensi agen pengembangan, yang mana Neda (2009) menyatakan bahawa tahap kompetensi agen pengembangan di Malaysia masih mempunyai potensi untuk ditingkatkan.

Kajian mengenai kompetensi teknikal terhadap prestasi kerja agen pengembangan telah banyak dilakukan di Malaysia. Kajian ini memberi penekanan kepada mengenalpasti kompetensi yang diperlukan dalam melaksanakan tugas dengan lebih berkesan melalui peningkatan prestasi terutamanya dari aspek teknikal, budaya, sosial serta kepimpinan (Rahim, 2010; Neda, 2009; Neda et al., 2009, 2011; Jasmine, 2013). Manakala kajian yang berkaitan dengan kompetensi tingkah laku masih belum diterokai dalam kalangan agen pengembangan di Malaysia (Rahim, 2010). Berdasarkan kajian yang dilaksanakan oleh Dona (2010), bagi mengharungi pembangunan arus perdana abad ke 21, agen pengembangan memerlukan kompetensi baharu untuk meningkatkan prestasi mereka. Kajian tersebut menyatakan bahawa kecerdasan emosi adalah signifikan sebagai kompetensi baharu yang perlu diberi perhatian bagi meningkatkan prestasi kerja agen pengembangan. Oleh itu adalah penting untuk menjalankan kajian berkaitan dengan tahap kompetensi kecerdasan emosi, hubungan serta pengaruh kompetensi ini terhadap prestasi kerja agen pengembangan.

Agen pengembangan dianggap sebagai pendidik kerana mereka sentiasa berusaha mendidik petani supaya meningkatkan pengetahuan, minda serta pandangan mereka untuk menggunakan daya dan kemahiran mereka sebaik mungkin dan untuk membangunkan keupayaan mereka dalam bekerja (Savile, 1976). Sebagai pendidik, agen pengembangan biasanya terlibat sebagai 'intervenor' dari luar. Sebagai pendaftar dari luar mereka menghadapi beberapa risiko di dalam merancang dan melaksanakan program setempat. Risiko-risiko ini boleh dikurangkan melalui pengetahuan yang dipunyai tentang peranan dan kuasa sosial serta kompetensi untuk bekerja dengan struktur-struktur kuasa di dalam sesuatu komuniti. Dengan demikian, proses pembentukan program kekal sebagai tunjang kepada bidang pengembangan kerana bidang ini melibatkan manusia untuk bertindak mencapai sesuatu matlamat (Nayan & Sulaiman, 2000).

Rahsia kejayaan dalam semua kerja pengembangan terletak pada kaedah pendekatan kepada masalah-masalah para petani dan keluarganya, memberi keutamaan kepada kehendak mereka, mengajar mereka bagaimana untuk mengatasi masalah mereka serta membangunkan dalam diri mereka rasa bangga dengan pencapaian mereka (Savile, 1976). Kaedah-kaedah pengajaran dan pembelajaran pengembangan yang mantap serta menggalakkan penglibatan petani, maka proses pendayaupayaan petani akan menjadi satu kenyataan dan matlamat agensi pengembangan akan tercapai (Rahim, 2010).

Pengenalan kepada teknologi moden dalam pertanian adalah satu langkah dalam proses mendayaupaya petani dan memodenkan masyarakat. Agen pengembangan diharapkan dapat mempengaruhi petani dan mendorong mereka untuk menggunakan teknologi moden. Walau bagaimanapun, agen pengembangan mempunyai kuasa yang terhad dalam mempengaruhi petani untuk menerima sesuatu maklumat atau teknologi baharu. Kuasa ini adalah berdasarkan tahap kepercayaan petani terhadap cadangan dan kebolehan agen pengembangan dalam membantu mereka mencapai matlamat mereka. Kehilangan kepercayaan lebih mudah berlaku daripada mendapat kepercayaan. Sekali agen pengembangan memberi nasihat atau maklumat yang salah kepada seorang petani dan petani tersebut menyedarinya, maka untuk sekian kalinya kepercayaan terhadap agen pengembangan tersebut akan hilang (Van Den Ban & Hawkins, 1996). Agen pengembangan boleh mempengaruhi petani dalam membantu mereka membuat keputusan dan menarik mereka untuk terlibat di dalam aktiviti pengembangan. Hubungan perseorangan yang baik dan perhatian agen pengembangan terhadap petani adalah penting bagi menyokong segala aktiviti yang dilaksanakan oleh petani. Petani akan mudah menerima nasihat dan amat menghargai agen pengembangan apabila mereka diberi perhatian yang sewajarnya (FAO, 2006). Dalam merancang aktiviti dan membuat keputusan agen pengembangan perlu melibatkan petani. Segala pendapat dan pandangan petani perlu diambil kira dan dipertimbangkan agar mereka rasa dihargai dan mengelakkan ketidakpuasan hati (Saodah, Narimah, Mohd Yusof, 2003).

Justeru itu, sebagai pekerja yang berurusan secara terus dengan golongan sasaran (Neda, 2009), agen pengembangan perlu mempunyai kompetensi kecerdasan emosi. Mereka perlu pandai menjaga dan mengambil hati pelanggan mereka serta menjalinkan hubungan yang baik agar ada keserasian antara mereka. Dalam menjalinkan hubungan dengan pihak lain agen pengembangan perlu kebolehan menguruskan emosi yang baik. Oleh itu, bagi memperoleh kesan yang positif dalam menjalinkan hubungan dengan pihak lain, sama ada secara formal atau tidak seseorang itu mesti bijak mengendalikan emosinya dan faham akan emosi pihak lain (Mohd Azhar, 2007). Kecerdasan emosi penting terutamanya dalam sektor perkhidmatan dan kerja-kerja yang melibatkan interaksi pekerja dengan pelanggan (Jr, Humphrey, Pollack, Hawver & Story, 2011). Goleman (1995) mengatakan bahawa koordinasi perasaan adalah intipati daripada hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang itu pandai menyesuaikan diri dengan perasaan

individu yang lain atau dapat berempati, individu tersebut memiliki tingkat emosi yang baik dan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta persekitaran hidupnya. Kajian yang dilaksanakan oleh Walter V. Clarke Associates (1997) mendapati bahawa cara seseorang itu mengendalikan emosinya ditentukan oleh berapa ramai orang di sekeliling yang suka berurusan dengannya.

Kecerdasan emosi menggunakan lebih banyak 'perasaan' berbanding dengan kecerdasan intelek. Kebanyakan orang yang pintar tetapi tidak mempunyai kecerdasan emosi mengamalkan cara kerja yang bertentangan dengan cara kerja orang yang mempunyai kecerdasan minda yang lebih rendah tetapi cemerlang dalam kecerdasan emosi (Singh & Sinha, 2013). Oleh kerana itu, tidak semua orang boleh mengawal emosi dengan baik apabila berurusan dengan orang lain, kerana seseorang yang dikategorikan sebagai seseorang yang emosional atau panas baran akan menghadapi kesukaran untuk mengawal kesabaran atau kemarahan walaupun berada di tempat kerja (Bambang & Chee, 2012).

Berdasarkan senario yang digambarkan di atas, persoalan timbul mengenai beberapa perkara berkaitan kompetensi kecerdasan emosi dan prestasi kerja agen pengembangan dalam mendayaupaya petani. Antara persoalan yang timbul adalah setinggi manakah tahap prestasi kerja agen pengembangan? Apakah tahap kompetensi kecerdasan emosi agen pengembangan? Apakah hubungan antara kompetensi kecerdasan emosi dengan prestasi kerja agen pengembangan? Sejauh manakah kompetensi kecerdasan emosi mempengaruhi prestasi kerja agen pengembangan?

## **Objektif Kajian**

### **Objektif Umum:**

Kajian ini bertujuan menentukan pengaruh dimensi kompetensi kecerdasan emosi terhadap prestasi kerja agen pengembangan di kawasan jelapang.

### **Objektif khusus:**

Secara khususnya kajian ini dilaksanakan adalah bertujuan untuk :

1. Menentukan tahap prestasi kerja agen pengembangan di kawasan jelapang.
2. Menentukan tahap kompetensi kecerdasan emosi agen pengembangan di kawasan jelapang.
3. Menentukan hubungan antara keempat-empat dimensi kompetensi kecerdasan emosi dengan prestasi kerja agen pengembangan.
4. Menentukan pengaruh keempat-empat dimensi kompetensi kecerdasan emosi terhadap prestasi kerja agen pengembangan.

## Hipotesis Kajian

Pembentukan hipotesis-hipotesis kajian adalah berdasarkan kepada kajian-kajian lepas dan juga berlandaskan Teori Prestasi Berasaskan Kecerdasan Emosi Goleman (2001) terutama mengenai pemboleh ubah-pemboleh ubah dan kerangka konseptual kajian, hipotesis-hipotesis alternatif telah dibentuk serta diuji. Hipotesis dibahagikan kepada dua bahagian iaitu yang pertama adalah mengenalpasti hubungan antara empat dimensi kompetensi kecerdasan emosi dan prestasi kerja agen pengembangan. Bahagian kedua pula adalah untuk mengenalpasti pengaruh keempat-empat dimensi kompetensi kecerdasan emosi terhadap prestasi kerja agen pengembangan. Merujuk kepada andai-andai yang telah dibuat, pengkaji telah membentuk beberapa hipotesis dan diterjemahkan dalam bentuk hipotesis nul seperti berikut:

- Ho1 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi kesedaran diri dengan prestasi kerja.
- Ho2 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi pengurusan diri dengan prestasi kerja.
- Ho3 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi kesedaran sosial dengan prestasi kerja.
- Ho4 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi pengurusan perhubungan dengan prestasi kerja.
- Ho5 : Dimensi kesedaran diri tidak mempengaruhi prestasi kerja.
- Ho6 : Dimensi pengurusan diri tidak mempengaruhi prestasi kerja.
- Ho7 : Dimensi kesedaran sosial tidak mempengaruhi prestasi kerja.
- Ho8 : Dimensi pengurusan perhubungan tidak mempengaruhi prestasi kerja.

## Kepentingan Kajian

Hasil kajian ini diharapkan dapat memberi manfaat serta maklumat baru bagi menilai tahap kompetensi kecerdasan emosi dan prestasi di kalangan agen pengembangan. Maklumat yang terdapat dalam kajian ini boleh digunapakai sebagai garis panduan dalam merancang program-program latihan dalam perkhidmatan bagi membantu membangunkan keperluan perkhidmatan penyampaian pengembangan dan seterusnya meningkatkan keberkesanan individu dan produktiviti organisasi. Selain itu ianya boleh dijadikan garis panduan dalam pengambilan dan perlantikan agen pengembangan.

Seterusnya, hasil kajian ini juga boleh dimanfaatkan oleh agen pengembangan bagi meninjau, mengkaji serta menilai kekuatan dan kelemahan mereka dalam melaksanakan peranan mereka dalam mendayaupaya petani. Maklumat dapatan kajian ini dijadikan sebagai wahana kepada agen pengembangan untuk meningkatkan kemahiran mengurus emosi bagi memudahkan proses penyampaian maklumat, teknologi dan inovasi kepada petani.

Bagi kesinambungan ilmu khususnya di bidang pembangunan sumber manusia, teori ini boleh dijadikan sebagai rujukan mengenai perkaitan antara

kompetensi kecerdasan emosi dengan prestasi kerja. Pendekatan sedemikian boleh digunakan dalam merancang dimensi-dimensi kecerdasan emosi yang perlu dipertingkatkan untuk menambahkan lagi keberkesanan individu, aktualisasi diri dan kesejahteraan umum.

Dari sudut percambahan dan penambahbaikan ilmu, kajian ini diharap menjadi asas untuk kajian-kajian mengenai hubungan kompetensi kecerdasan emosi dan prestasi kerja agen pengembangan, bukan sahaja dalam bidang pertanian malah boleh diaplikasi dalam bidang-bidang lain seperti kesihatan, keselamatan dan sebagainya.

### **Skop Kajian**

Kajian ini memberi fokus kepada prestasi kerja dan dimensi kompetensi kecerdasan emosi agen pengembangan di kawasan jelapang. Di samping itu, pengkaji turut mengenalpasti tahap prestasi kerja dan kompetensi kecerdasan emosi agen pengembangan di jelapang, mengenalpasti dimensi kompetensi kecerdasan emosi yang paling dominan dan mengenalpasti dimensi kompetensi kecerdasan emosi yang mempengaruhi prestasi kerja agen pengembangan di jelapang. Seramai 200 orang agen pengembangan di dua buah kawasan jelapang terlibat dalam kajian ini.

### **Limitasi Kajian**

Kajian ini mempunyai beberapa batasan untuk dipertimbangkan. Pertama, rangka sampel untuk kajian ini adalah terhad kepada agen pengembangan yang berurusan terus dengan petani di dua buah kawasan jelapang. Kedua, pemboleh ubah bebas yang dipertimbangkan adalah terhad kepada dimensi-dimensi kompetensi kecerdasan emosi berdasarkan Teori Prestasi Berasaskan Kecerdasan Emosi (Goleman, 2001) iaitu kesedaran diri, pengurusan diri, kesedaran sosial, serta pengurusan hubungan. Walaupun banyak faktor lain yang mungkin berkaitan dengan prestasi kerja, tetapi kesemuanya tidak termasuk dalam skop dan tujuan kajian ini. Ketiga, kedua-dua soal selidik mengenai kompetensi kecerdasan emosi dan prestasi kerja akan bergantung kepada penilaian diri sendiri oleh responden. Oleh itu, ketepatan dan kebolehpercayaan keputusan soal selidik akan bergantung kepada kefahaman responden dan kejujuran mereka. Kemungkinan juga wujud bahawa hanya agen pengembangan dengan kompetensi kecerdasan emosi serta prestasi kerja yang tinggi sahaja akan memberikan respon yang baik terhadap soal selidik. Akhir sekali, kajian ini dihadkan oleh kos, masa, tenaga dan kemunasabahan.

### **Definisi Istilah**

#### **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja yang membawa maksud tingkah laku atau tindakan yang dapat diperhatikan di bawah kawalan seseorang individu itu sendiri dalam menyumbang kepada matlamat organisasi dan diukur mengikut tahap



kecekapan individu tersebut (Campbell, 1990, Borman dan Motowidlo, 1993). Dalam kajian ini, empat dimensi yang akan diberi fokus sebagai indikator bagi mengukur prestasi kerja agen pengembangan iaitu kualiti kerja, kuantiti kerja, ketepatan masa, dan kehadiran.

- i. Kualiti kerja: tahap perkhidmatan yang diberikan oleh agen pengembangan berdasarkan piawaian yang telah ditetapkan dan bagaimana mereka memastikan peningkatan berlaku di dalam kualiti kerja mereka
- ii. Kuantiti kerja: pelaksanaan perancangan kerja, jumlah kerja, pencapaian sasaran kerja serta beban tugas agen pengembangan.
- iii. Ketepatan masa: kebolehan agen pengembangan menguruskan masa dengan cekap dalam menyelesaikan tugas yang dipertanggungjawabkan.
- iv. Kehadiran: kebolehhadiran agen pengembangan di sesuatu tempat kerja, program atau latihan sama ada untuk memenuhi keperluan kerja atau latihan.

### **Kompetensi Kecerdasan Emosi**

Bermaksud keupayaan mengendalikan emosi sendiri dan orang lain untuk menghasilkan prestasi kerja yang cemerlang di tempat kerja (Boyatzis, 1982). Empat dimensi kompetensi kecerdasan emosi dikaji iaitu;

- i. Kesedaran diri: kebolehan seseorang memahami perasaan dan membuat penilaian yang tepat ke atas diri sendiri.
- ii. Pengurusan diri: bentuk tindakbalas yang dizahirkan oleh seseorang dalam sesuatu situasi.
- iii. Kesedaran sosial: kebolehan individu mentafsir diri sendiri dan orang lain dengan tepat.
- iv. Pengurusan perhubungan: kebolehan individu membina hubungan dengan orang lain.

### **Pengembangan Pertanian**

Pengembangan pertanian adalah pendidikan dewasa yang menggabungkan pendidikan, komunikasi dan teknik berkumpulan dalam meningkatkan pembangunan pertanian dan luar bandar. Ia termasuk pemindahan teknologi, penyampaian khidmat nasihat serta maklumat dan jua kemudahan (Van de Ban & Hawkins, 1996).

### **Agen Pengembangan Pertanian**

Semua kakitangan pertanian di semua peringkat adalah agen pengembangan termasuk pegawai pertanian, penolong pegawai pertanian dan pembantu pertanian yang berurusan secara terus dengan pelanggan. Mereka adalah penghubung antara penyelidik dan petani (Jabatan Pertanian, 2008).

### **Kesimpulan**

Secara keseluruhannya, bab ini membincangkan mengenai latar belakang kepada masalah iaitu kepentingan prestasi kerja agen pengembangan. Turut

dibincangkan dalam bab ini adalah teras kepada kajian ini iaitu pernyataan salah kajian yang mana iannya dibincang berdasarkan kajian-kajian lepas dan kritikal terhadap isu prestasi kerja dan kompetensi kecerdasan emosi agen pengembangan. Di samping itu, bab ini juga menjelaskan objektif, hipotesis dan kepentingan kajian yang mendorong penyelidik untuk melaksanakan kajian selanjutnya dalam bab-bab yang seterusnya. Objektif kajian diselarikan dengan hipotesis agar matlamat kajian ini tercapai.



## BIBLIOGRAFI

- Abraham, R. (2004). Emotional Competence as Antecedent to Performance : A Contingency Framework. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 130(2), 117–143.
- Aderemy Minhat & Mohamad Hisyam Mohd Hashim (2012). Persepsi Guru-Guru Bidang Teknik Dan Vokasional Sekolah Menengah Kebangsaan Tinggi Segamat Dalam Meningkatkan Kecerdasan Emosi Pelajar : Satu Kajian Kes Kualitatif. *Kertas Prosiding Seminar Pendidikan Pasca Ijazah dalam PTV Kali Ke-2*. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia
- Ali Hassan Obaid Khalil, Maimunah Ismail, Turiman Suandi & Abu Daud Silong (2008). Extension Worker As A Leader To Farmers: Influence Of Extension Leadership Competencies And Organisational Commitment On Extension Workers' Performance In Yemen. *Journal Of International Social Research*. 1(4), 368-387.
- Amelia Nani Siregar & Tri Ratna Saridewi (2010). Dengan Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan Pertanian* 5(1), 24–35.
- Amriah Buang & Ratnawati Yuni Suryandari (2011). Dasar Wawasan Negara dan Prospek Pembangunan Petani Kecil Melayu. *Malaysian Journal of Society and Space*, 7(2), 55–64.
- Anderson, J. R., & Feder, G. (2003). Rural Extension Services. *World Bank Policy Research Working Paper 2976*, 30–31.
- Armstrong M, Baron. 1998. *A Hand Book of Personal Management Practice*, Fouth Edition. London: Kogan Page.
- Aswati Hamzah, Mohd Zailani Mohd Yusoff, Nordin Abd Razak (2011). Investigating IQ, EQ and SQ Components of Malay Muslim Moral Structure in the Course of Psychological Dilemma *International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education (IJCDSE)*, 2(3), 487–492.
- Bahaman Abu Samah & Turiman Suandi 1999. *Statistic for Social Research with Computer Application*. Serdang: Universiti Putra Malaysia Press.
- Bambang Bemby Soebyakto & Chee Wei Ming (2012). An Empirical Testing of Intelligence, Emotional and Spiritual Quotients Quality of Managers Using Structural Equation Modeling. *International Journal of Independent Research and Studies*, 1(1), 1–12.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence (ESI). *Psicothema* 2006. Vol. 18, 13-25.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). *Expanding The Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance*. In N. Schmitt & W.C.

Borman and Associates (Eds.), *Personnel Selection in Organizations* (pp. 71-98). San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.

Boyatzis, R.E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. New York: Wiley & Sons.

Boyatzis, R.E. (2008). Competencies in the 21st Century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5-12.

Boyatzis, R.E. (2009). Competencies As A Behavioral Approach to Emotional Intelligence. *Journal of Management Development* 28(9), 749-770.

Boyatzis, R.E., Goleman, D., & Hay Group. (1999). *Emotional Competence Inventory –Revised*, Boston, MA : Hay Group.

Boyatzis, R.E, Goleman, D., and Rhee, K. (2000). Clustering Competence In Emotional Intelligence: Insights From The Emotional Competence Inventory (ECI). In R. Bar-On and J.D.A. Parker (Eds.), *Handbook of Emotional Intelligence*. San Francisco: Jossey-Bass.

Brackett, M. A., Bertoli, M., Elbertson, N., Bausseron, E., Castillo, R. and Salovey, P. (2013). Emotional Intelligence: Reconceptualizing The Cognition-Emotion Link. In Michael D. Robinson, Edward R. Watkins and Eddie Harmon-James (Ed.), *Handbook of Cognition and Emotion* (pp. 365-380) New York: Guilford Press.

Campbell, J. P. (1990). *Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology*. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.

Cavallo, K. & Brienza, D. (2002). Emotional Competence And Leadership Excellence At Johnson & Johnson: The Emotional Intelligence And Leadership Study. Dari <http://www.eiconsortium.org/>.

Chan Siok Gim & Rodziah Mohamad Nor (2012). Kecerdasan Emosi dan Hubungannya dengan Perilaku dan Prestasi Akademik Pelajar Sekolah Menengah di Bachok, Kelantan Secondary School Students in Bachok, Kelantan. *Akademika*, 82(2), 109–118.

Cherniss, C. (1999). The Business Case For Emotional Intelligence. [http://www.eiconsortium.org/research/business\\_case\\_for\\_ei.pdf](http://www.eiconsortium.org/research/business_case_for_ei.pdf).

Cherniss, C. & Goleman, D. (2001). The Emotionally Intelligent Workplace. (How to select for, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups and Organizations, 13–44.

Coakes, S. J., Steed, L., & Price, J. (2008). *SPSS Version 15.0 for Windows Analysis Without Anguish*. John Wiley and Sons Inc. Australia.

- Coco, C. M. (2009). *Emotional Intelligence and Job Satisfaction: The EQ Relationship For Deans Of U.S. Business Schools*. PhD Thesis. Anderson University Anderson.
- Cooper, A. W. & Graham, D. L. (2001). Competencies Needed to Be Successful Country Agents and Country Superiors. *Journal of Extensions*, 39(1).
- Cooper, R. K., & Sawaf, A. (1997). *Executive EQ: Emotional Intelligence In Leadership and Organizations*. New York: Grosset/Putnam.
- Creswell, J. (2005). *Educational research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education Inc.
- Dona Lakai (2010). Identification of Competencies Needed by Extension Agents in North Carolina Cooperative Extension. Thesis Degree of Master of Science. North Carolina State University. Raleigh, North Carolina.
- Dona Lakai, Jayaratne, K. S. U., Moore, G. E., & Kistler, M. J. (2012). Barriers and Effective Educational Strategies to Develop Extension Agents' Professional Competencies, *Journal of Extension*, 50(4).
- Dulewicz, V., & Higgs, M. (1999). Can Emotional Intelligence Be Measured and Developed? *Leadership and Organization Development Journal*, 242–252.
- FAO (2006). Chapter 8. The Extension Agent. (On-line): <http://www.fao.org/docrep/t0060e/T0060E08.htm>
- Fidell, L. S. and Tabachnick, B. G. (2003). *Preparatory Data Analysis. Handbook of Psychology*. John Wiley & Son.
- Gardner, H. (1982). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. New York: Basic Books, Inc.
- Ghosh, R., Shuck, B., & Petrosko, J. (2012). Emotional Intelligence and Organizational Learning In Work Teams. *Journal of Management Development*, 31(6), 603–619.
- Goleman, D. (1996). *Emotional Intelligence: Why it Can Matter More Than IQ*. London: Bloomsbury Publishing.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (2001). An EI-based Theory of Performance. In C. Cherniss & D. Goleman (Eds.) *The emotionally Intelligent Workplace*. San Francisco: Jossey.

- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2013). *Primal Leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence*. Harvard Business Press.
- Guilford, J.P. (1956). *Fundamental Statistics in Psychology and Education*. New York: McGraw-Hill, 145.
- Hair, F.J., Barry, B., Arthur, H.M. & Philip, S. (2003). *Essential of Business Research Method*. Denver: Wiley.
- Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. 2010. *Multivariate Data Analysis* (7th ed). Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hayrol Azril M.S., Jegak U., Asiah M., Noor Azman A., Bahaman A.S., Jamilah O. and Thomas K. (2010). Can Quality of Work Life Affect Work Performance Among Government Agriculture Extension Officers? A Case from Malaysia. *Journal of Social Sciences* 6 (1), 64–73.
- Hesti Suprihatiningrum & Tri Bodroastuti (2013). Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah), 1–23.
- Higgs, M. (2004). A Study Of The Relationship Between Emotional Intelligence and Performance in UK. *Journal of Managerial Psychology*, 19(4), 442-454.
- Hill, R. (1998). What Sample Size is “ enough ” in Internet Survey Research? *Interpersonal Computing and Technology: An Electronic Journal for the 21st Century*, 6(3-4), 1–10.
- Hopkins, M. M., & Bilimoria, D. (2008). Social and Emotional Competencies Predicting Success for Male and Female Executives. *Journal of Management Development*, 27(1), 13–35.
- Ilhaamie Abdul Ghani Azmi (2008). *Amalan Pengurusan Sumber Manusia Berteraskan Kompetensi dan Kualiti Perkhidmatan dalam Organisasi Awam Di Malaysia: Kesaling Bergantungan Tugas Sebagai Penyederhana*. Tesis PhD yang tidak diterbitkan. Universiti Sains Malaysia.
- Izani Ibrahim & Yahya Don (2014). Servant Leadership and Effective Changes Management in Schools. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(1), 1-9.
- Jabatan Perangkaan Malaysia (2012). *Buletin Perangkaan Sosial*. Kuala Lumpur
- Jabatan Perkhidmatan Awam (2005). *Pekeliling Perkhidmatan Awam, Dasar Latihan Sumber Manusia*, 1–14.

- Jabatan Pertanian Malaysia (2008). *Manual Pengembangan Pertanian untuk Agen Pengembangan Pertanian (Edisi Semak Semula)*. Putrajaya: Penerbit Jabatan Pertanian Malaysia.
- Jabatan Pertanian Malaysia (2011). *Laporan Penyiasatan Pengeluaran Padi 2011.*, Putrajaya: Penerbit Jabatan Pertanian Malaysia.
- Jacinta Winarno (2008). Emotional Intelligence Sebagai Salah Satu Faktor Penunjang Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 12–19.
- Jasmin Arif Shah (2013). *Hubungan antara Kompetensi dan Prestasi Berdasarkan Peranan dalam Kalangan Pegawai Pengembangan Terpilih*. Tesis Sarjana Pendidikan Pengembangan yang tidak diterbitkan. Universiti Putra Malaysia.
- Jayan, C. (2006). Emotional Competence, Personality and Job Attitudes as Predictors of Job Performance. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 32(2), 135–144.
- Jordan, P. J., Ashton-James, C. E., & Ashkanasy, N. M. (n.d.). Chapter 14 Evaluating the Claims : Emotional Intelligence in the Workplace, 198–210.
- JPN. 2014. <http://www.epu.gov.my/tenth-malaysia-plan-10th-mp-> [September 2014]
- Jr, E. H. O. B., Humphrey, R. H., Pollack, J. M., Hawver, T. H., & Story, P. A. (2011). The Relation Between Emotional Intelligence And Job Performance : A Meta-Analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 788–818.
- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia (2010). *Hala Tuju Bidang*. Pusat Penerbitan Universiti (UPENA), Shah Alam.
- Kementerian Pertanian dan Industri Asas Tani (2011). *Dasar Agromakanan Negara (2011-2020)*. Dicapai pada April 15. 2013 dari Kementerian Pertanian & Industri Asas Tani : <http://www.moa.gov.my>.
- Khine, M. S. (2013). *Application of Structural Equation Modeling in Educational Research and Practice* (5<sup>th</sup> ed.). Sense Publishers, Rotterdam.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). New York: Guilford Press.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., Henrica, C. W. D. V., & Beek, A. J. Van Der. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance A Systematic Review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866.

- Kunnanatt, J.T. (2004), "Emotional Intelligence: The New Science of Interpersonal Effectiveness", *Human Resource Development Quarterly*, 15(4).
- Kunnanatt, J. T. (2008). Emotional Intelligence : Theory And Description Effectiveness.. A Competency Model For Interpersonal Effectiveness. *Journal Career Development International* 13(7), 614-629.
- K-STATE (2006). Confidential Document: Annual Extension Agent Performance Review. Kansas State University Agricultural Experiment Station and Cooperative Extension Service. (On-line): [http://intranet.oznet.ksu.edu/ap\\_ext\\_forms/Interactive\\_PDFs/KSU8-30.pdf](http://intranet.oznet.ksu.edu/ap_ext_forms/Interactive_PDFs/KSU8-30.pdf)
- Le Ngoc Thach, Maimunah Ismail, Jegak Uli & Khairuddin Idris (2007). Individual Factors as Predictors of Extension Agents' Performance in Mekong Delta, Vietnam. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 3 (1), 93–102.
- Lembaga Kemajuan Pertanian Kemubu. dicapai pada Mei 2014 dari <http://www.kada.gov.my/>.
- Lembaga Kemajuan Pertanian Muda. dicapai pada Mei 2014 dari <http://www.mada.gov.my/>.
- Lim Chong Hin (2007). *Penyelidikan Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. McGraw-Hill Education.
- Malek Shah Mohd Yusoff & Nor Shah Mohamed (2004). Peningkatan Prestasi di Tempat Kerja Melalui Aplikasi Kecerdasan Emosi. *Jurnal Pengurusan Awam*, 3(1), 1–20.
- Masaong Abd. Kadim (2012). Hubungan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual dengan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Di Kota Gorontalo, (4), 1–129.
- Mayer, J.D. & Salovey, P. (1997). What is Emotional Intelligence. In P. Salovey & D. Sluyter (eds.): *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators* (pp. 3-31). New York: Basic Books.
- McClelland, D. C. (1973). Testing For Competence Rather Than Intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 22-26.
- McMillan, J. H. (2008). *Educational Research Fundamentals for The Consumer* (5<sup>th</sup> ed.). Pearson Education.
- Mina Beigi & Melika Shirmohammadi (2011). Effects Of An Emotional Intelligence Training Program On Service Quality Of Bank Branches. *Journal of European Industrial Training* 34(3), 552–567.



- Mohamad Najib Abdul Ghafar (1999). *Penyelidikan Pendidikan*. Skudai: Penerbitan Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohd Azhar (2007). *Panduan Meningkatkan Kecerdasan Emosi*. Batu Caves.PTS Professional Publishing Sdn.Bhd.
- Mohd. Majid Konting (1990). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*, Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mokhtar Ismail (2011). *Kaedah Penyelidikan Kuantitatif dalam Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mok Soon Sang (2010). *Kompetensi Kecerdasan Emosi*. Selangor: Penerbitan Multimedia Sdn.Bhd.
- Mosher, A. T. (1966). *Getting Agriculture Moving: Essentials for Development and Modernization*. New York: Frederick A. Praeger.
- Murphy, K. R. (1989). Dimensions Of Job Performance. In R. F. Dillon and J. W. Pellegrino (Eds.) *Testing: Theoretical and Applied Perspectives* (pp. 218-247).New York: Praeger.
- Musliha Salma Mohd Radzi, Rohana Hamzah & Amimudin Udin (2011). Menyelesaikan Masalah Pembangunan Akhlak Pelajar : Analisis Penerapan Kemahiran Generik dalam Amalan Pendidikan. *Journal of Edupres*, 1 (September), 223-229.
- Nayan Ariffin & Sulaiman M. Yassin. (2000). Konsep dan Ciri Pengembangan Ke Arah Menghadapi Cabaran Masa Depan. *Kertas Prosiding Seminar Perancangan dan Penilaian Program Pengembangan dalam Penyampaian Teknologi Hingga Tahun 2000*. Universiti Putra Malaysia.
- Neda Tiraieyari (2009). *Relationship Between Extension Workers Competencies and Job Performance in Implementing the Good Agricultural Practices (APB) in Malaysia*. Tesis PhD yang tidak diterbitkan. Universiti Putra Malaysia.
- Neda Tiraieyari & Jegak Uli (2011). The Moderating Role of Age Groups On The Relationship Between Social Competencies and Work Performance. *African Journal of Agricultural Research*, 6(16), 3660–3664.
- Neda Tiraieyari, Khairuddin Idris, Azimi Hamzah and Jegak Uli (2009). Relationship Between Technical Competency and Extensionists' Job Performance. *Research Journal of Agriculture and Biological Sciences*, 5(4), 533–540.
- Ni Wayan Santiasih, I Ketut Kirya, I Wayan Suwendra (2012). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Pupuan Kabupaten Tabanan Tahun 2012.

- Noor Idahwati Mohd Noor & Nooraini Othman (2011). Ciri-Ciri Pekerja Cemerlang Mengikut Persepsi Majikan dan Berasaskan Analisis Perspektif Islam. *Journal of Edupres*, 1(September), 342–349.
- Noraini Idris (2010). *Penyelidikan dalam Pendidikan*. Kuala Lumpur: McGraw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Normala A. Manaf (2013). *Keserasian Personaliti Pelajar Dengan Kerjaya Agen Pengembangan*. Tesis Sarjana Pendidikan Teknik dan Vokalsional yang tidak diterbitkan. UTHM, Johor.
- Noriah Mohd. Ishak, Siti Rahayah & Syed Najamuddin Syed Hassan (2003). Hubungan antara Faktor Kecerdasan Emosi, Nilai Kerja dan Prestasi Kerja di Kalangan Guru Maktab Rendah Sains MARA. *Journal Teknologi*. 39(E): 75-82.
- Nunnally, J. C., & Berntien, I. (1994). *Psychometric Theory*. New York: McGraw Hill.
- Nur Azyyati Sauki & Samsudin Husin (2011). Hubungan Kecerdasan Emosi Dengan Penguasaan Kemahiran Pelajar Kolej Komuniti. *Kertas Prosiding Seminar Pasca Ijazah dalam Pendidikan*, 118–125.
- Oakley, P. and Garforth, C. (1985). *Guide to Extension Training*. Rome: Food and Agricultural Organization of the United Nations.
- Oladele O.I and Tekena S.S. (2010). Factors Influencing Agricultural Extension Officers' Knowledge On Practice And Marketing Of Organic Agriculture In North West Province, South Africa. *Life Science Journal*, 7(3), 91–98.
- Othman Talib. (2013). *Asas Penulisan: Tesis Penyelidikan & Statistik*. Serdang, Selangor: Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- Petrides, K.V. and Furnham, A. (2003). Trait Emotional Intelligence: Behavioural Validation In Two Studies of Emotion Recognition and Reactivity to Mood Induction, *European Journal of Personality*, Vol. 17, 39-75.
- Porter, L.W. and Lawler, E.E. (1968). *Managerial Attitude And Performance*. Illinois: Richard D Irwin.
- Rahim M. Sail (2010). Kompetensi Pembangunan Sumberdaya Manusia dan Pemanduan Teknologi dan Kaitannya dengan Prestasi Kerja Agen Pendidikan Pengembangan. *Akademika* 79(Mei-Ogos), 127–137.
- Rai Kesuma Wardhani (2010). *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) Pada Kinerja Pimpinan Pt. Graha Farma Surakarta*. Tesis Sarjana Ekonomi, Universitas Sebelas Maret, Indonesia.

- Reni Hidayati, Yadi Purwanto, Susatyo Yuwono (2008). Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi* 2(1), 91–96.
- Rivera, W. M. K. Q. (2003). *Agricultural Extension, Rural Development and the Food Security Challenge* (pp. 1–33).
- Robert J. Emmerling, D. G. (2003). Comments Related To This Article Can Be Posted To The Website Of The Consortium For Research On Emotional Intelligence In Organizations, 1–32.
- Rosnani Jusoh & Noorhidayati Nasriah Mhamat Nasudin. (2013). Relationship Between Emotional Quotient and The Level of Job Satisfaction Among Secondary School Teachers. *International Journal of Science Commerce and Humanities*, 1(7), 70-79.
- Rotundo, M. (2002). Defining and Measuring Individual Level Job Performance: A Review and Integration, (September), 1–72.
- Rylatt, A & K. Lohan (1995). *Creating Training Miracles*. Prentice-Hall. Sydney.
- Sonnentag, S., Volmer, J., & Spychala, A. (2010). *Job Performance*. Los Angeles: SAGE, 427-447.
- Saemah Rahman, Noriah Mohd. Ishak, Zuria Mahmud & Ruslin Amir (2008). Indeks dan Profil Kecerdasan Emosi Pelajar Sekolah Menengah. *Jurnal Teknologi*, 48(E), 187–202.
- Salmiah Mohamad Amin (2004). *Hubungan Antara Kompetensi Pekerja dan Prestasi Kerja di Kalangan Kakitangan Agensi Kerajaan Elektronik*. Tesis PhD yang tidak diterbitkan. Universiti Utara Malaysia.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*. 9: 185-211.
- Saadah W., Narimah Ismail dan Mohd Yusof Hussain (2003). *Teori-teori Komunikasi*. Kuala Lumpur: PTS Publication & Distribution Sdn.Bhd.
- Saritha Alfrida Rodrigues & Jyoti S. Madgaonkar (2013). Testing The Developmental Ability Of Leader's Emotional Intelligence With Age On ESCI. *Proceeding Paper 1<sup>st</sup> Annual International Interdisciplinary Conference, AIIC 2013*. India.
- Sapar, Amri Jahi, Pang S. Asngari, I G. Putu Purnaba (2011). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya Pada Kompetensi Petani Kakao Di Empat Wilayah Sulawesi Selatan. *Forum Pascasarjana* 34(4), 297–305.
- Savile H. S. (1976). *Extension in Rural Communities: A Manual for Agricultural and Home Extension Workers*. London: Oxford University Press.

- Segundo Vito Aliaga Araujo & Scott N. Taylor (2012). The Influence of Emotional and Social Competencies on The Performance of Peruvian Refinery Staff. *Journal of Cross Cultural Management*, 19(1). 19-29.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. John Wiley and Sons Inc. New York.
- Sharifah Akmam Syed Zakaria & Ahmad Shukri Yahaya (2006). Tinjauan Tentang Reaksi Emosi Di Tempat Kerja: Satu Aspek Pengurusan Sumber Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Teknologi*, 44(E) Jun 2006: 1–11.
- Sharma, R. (2012). Measuring Social and Emotional Intelligence Competencies In The Indian Context. *Journal of Cross Cultural Management*, 19(1), 30–47.
- Singh, M. P., & Sinha, J. (2013). Impact of Spiritual Intelligence on Quality of Life. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(5), 1–5.
- Sofian Mohd Salleh (2008). Fokus dan Arah Tuju Sektor Pertanian dan Industri Asas Tani dalam Pelaksanaan RMK-9-Kepentingan Perkhidmatan Pengembangan. *Jurnal Pengembangan Pertanian*. Putrajaya: Penerbit Jabatan Pertanian Malaysia.
- Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer. 1993. *Competence Work "Model For Superior Performance"*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Su-Chin Hsieh, Jui-Shin Lin, Hung-Chun Lee (2012). Analysis on Literature Review of Competency. *International Review of Business and Economics*, 2, 25-50, Analysis 2(October), 25–50.
- Syed Najmuddin Syed Hassan, Rosli Saadan, Akmal Noor Rajikon, Noor Baiduri Abdul Halim & Mohamad Bokhari (2011). Emotional Intelligent (EQ) Among Students At Institution Of Higher Learning. *Journal of Human Capital Development*, 4(2), 99–116.
- Syed Sofian Syed Salim & Rohany Nasir (2010). Kesan Kecerdasan Emosi Ke Atas Tekanan Kerja dan Niat Berhenti Kerja Profesion Perguruan, 5(1), 53–68.
- Sy.T, Tram, S. and O'Hara L.A (2006). Relation of Employee and Manager Emotional Intelligence to Jab Satisfaction and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 461-473.
- Taewon Moon (2009). Emotional Intelligence Correlates Of The Four-Factor Model Of Cultural Intelligence. *Journal of Managerial Psychology*, 25(8), 876-898.

- Teh Fui Khim (2001). *Pengaruh Kecerdasan Emosi (EQ) dan Amalan Keibubapaan Ibu Terhadap EQ Remaja*. Tesis Sarjana Muda yang tidak diterbitkan. Universiti Putra Malaysia.
- Tuckman, B. W. (1998). *Human Resource Development for Modernizing the Agriculture Workforce*. *Human Resource Development Review*, 7(4), pp 374-386.
- Undang-Undang Malaysia, Akta Pertubuhan Peladang 1973 (Akta 109)
- Untung Sriwidodo & Agus Budhi Haryanto (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* 4(1), 47 – 57.
- Van, B. and H.S. Hawkins, 1996. *Agricultural Extension*. Blackwell Science Ltd.
- Verderber, K. S., and Verderber, R. F. (2001). *Inter-Act: Interpersonal Communication Concepts, Skills, and Contexts*. Ed. ke-9. United States: Wadsworth Thomson Learning.
- Vichita Vathanophas & Jintawee Thai-ngam (2007). Competency Requirements for Effective Job Performance in The Thai Public Sector. *Contemporary Management Research*, 3(1), 45–70.
- Victoria Ada Okwoche & Benjamin Chijioke Asogwa (2012). Analysis of Determinants of Job Performance of Agricultural Extension Worker as a Leader to Farmers in Nigeria, *British Journal of Economics, Finance and Management Sciences*, 5(2), 1-21.
- Viswesvaran, C. (1993). *Modeling Job Performance. Is There A General Factor?* Tesis PhD yang tidak diterbitkan. University of Iowa, Iowa City.
- Guilford, J.P. (1956). *Fundamental Statistics in Psychology and Education*, p. 145. New York: McGraw-Hill.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.
- Viswesvaran, C. 2001. *Assessment of Individual Job Performance: A Review of The Past Century and A Look Ahead*. Vol. 1 of Handbook of industrial, work and organizational psychology, ed. Neil, et al. Thousand Oaks: Sage Publication
- Wagner, F. R. & Morse, J. J. (1975). A Measure Of Individual Sense Of Competence, *Psychological Reports*, 36, 451–459.
- Walter V. Clarke Associates. (1996). *Activity Vector Analysis: Some Applications to The Concept of Emotional Intelligence*. Pittsburgh, PA: Walter V. Clarke Associates.

- Wielinga, E. (2000). Rural Extension in Vital Networks Changing Roles of Extension in Dutch Agriculture. *Journal of International Agricultural and Extension Education*. Spring 2000, 24-37.
- Yahya Don (2009). *Korelasi Pengaruh Kompetensi Emosi Terhadap Kepimpinan Sekolah: Perbandingan Antara Sekolah Berkesan Dengan Sekolah Kurang Berkesan*. Tesis PhD yang tidak diterbitkan. Universiti Malaya.
- Young, B. S., Arthur, W. A., Jr., & French, J. (2000). Predictors of Managerial Performance: More Than Cognitive Ability. *Journal of Business and Psychology*, 15, 53–72.
- Youngmei, L., Jun L., & Longzeng W. (2012). Strategic Emotional Display : An Examination Of Its Interpersonal and Career Outcomes. *Journal Career Development International*, 17(6), 518-536.
- Zakaria Taib (2006). *Pengkelasan Kompetensi Bidang Kepakaran Berasaskan Rangkaian Neutral Dalam Sistem Pengurusan Kompetensi*. Tesis PhD yang tidak diterbitkan. Universiti Teknologi Malaysia.

## Lampiran A : Surat Kebenaran Melaksanakan Kajian



**INSTITUT PENGAJIAN SAINS SOSIAL**  
*INSTITUTE FOR SOCIAL SCIENCE STUDIES*

Rujukan Kami : UPM/IPSAS/100/1-9  
Tarikh : 21 Mac 2014

Pengarah,  
Projek Pembangunan Pertanian,  
Barat Laut Selangor,  
Kompleks Pejabat Barat Laut Selangor,  
45000 Kuala Selangor  
Selangor Darul Ehsan

Tuan,

**KEBENARAN MELAKSANAKAN PENYELIDIKAN**

Dengan hormatnya perkara di atas adalah dirujuk. Dimaklumkan bahawa Rosnaini binti Hamzah adalah seorang Pegawai Pertanian yang sedang menjalani latihan dalam perkhidmatan dalam bidang Master Sains (Pembangunan dan Pendidikan Komuniti) di Institut Pengajian Sains Sosial, Universiti Putra Malaysia.

2. Tajuk kajian beliau adalah Pengaruh Kompetensi Kecerdasan Emosi Terhadap Prestasi dalam Kalangan Agen Pengembangan di Kawasan Penanaman Padi. Sehubungan dengan itu, diharapkan Tuan dapat memberikan kebenaran kepada beliau untuk menjalankan kajian tersebut di agensi Tuan.

3. Sokongan dan kerjasama daripada Tuan amatlah diharapkan dan didahului dengan ucapan jutaan terima kasih.

Sekian.

**"BERILMU BERBAKTI"**

Yang benar,



**PROFESOR DR. BAHAMAN BIN ABU SAMAH**  
Pengarah  
Institut Pengajian Sains Sosial  
Universiti Putra Malaysia

Institut Pengajian Sains Sosial, Universiti Putra Malaysia, 43400 UPM Serdang, Selangor Darul Ehsan, Malaysia  
☎ 603-8947 1872 / 1874 / 1853 📠 603-8947 1856 ✉ admin@ipsas.upm.edu.my 🌐 http://www.ipsas.upm.edu.my



**UPM**  
UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA



**INSTITUT PENGAJIAN SAINS SOSIAL**  
INSTITUTE FOR SOCIAL SCIENCE STUDIES

Rujukan Kami : UPM/IPSAS/100/1-9

Tarikh : 21 Mac 2014

Yg. Bhg. Dato' Haji Abdul Rahim bin Saleh,  
Pengurus Besar,  
Lembaga Kemajuan Pertanian Muda (MADA),  
Ibu Pejabat MADA,  
Ampang Jajar,  
05990 Alor Star, Kedah

Yg. Bhg. Dato',

**KEBENARAN MELAKSANAKAN PENYELIDIKAN**

Dengan hormatnya perkara di atas adalah dirujuk. Dimaklumkan bahawa Rosnaini binti Hamzah adalah seorang Pegawai Pertanian yang sedang menjalani latihan dalam perkhidmatan dalam bidang Master Sains (Pembangunan dan Pendidikan Komuniti) di Institut Pengajian Sains Sosial, Universiti Putra Malaysia.

2. Tajuk kajian beliau adalah Pengaruh Kompetensi Kecerdasan Emosi Terhadap Prestasi dalam Kalangan Agen Pengembangan di Kawasan Penanaman Padi. Sehubungan dengan itu, diharapkan Yg. Bhg. Dato' dapat memberikan kebenaran kepada beliau untuk menjalankan kajian tersebut di agensi Yg. Bhg. Dato'.

3. Sokongan dan kerjasama daripada Yg. Bhg. Dato' amatlah diharapkan dan didahului dengan ucapan jutaan terima kasih.

Sekian.

**"BERILMU BERBAKTI"**

Yang benar,

**PROFESOR DR. BAHAMAN BIN ABU SAMAH**  
Pengarah  
Institut Pengajian Sains Sosial  
Universiti Putra Malaysia





**UPM**  
UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA



**INSTITUT PENGAJIAN SAINS SOSIAL**  
INSTITUTE FOR SOCIAL SCIENCE STUDIES

Rujukan Kami : UPM/IPSAS/100/1-9

Tarikh : 21 Mac 2014

YABrs. Tuan Haji Ibrahim bin Mat,  
Pengurus Besar,  
Lembaga Kemajuan Pertanian Kemubu (KADA)  
Peti Surat 127,  
Jalan Datuk Lundang,  
15710 Kota Bharu,  
Kelantan

Yg. Bhg. Dato',

**KEBENARAN MELAKSANAKAN PENYELIDIKAN**

Dengan hormatnya perkara di atas adalah dirujuk. Dimaklumkan bahawa Rosnaini binti Hamzah adalah seorang Pegawai Pertanian yang sedang menjalani latihan dalam perkhidmatan dalam bidang Master Sains (Pembangunan dan Pendidikan Komuniti) di Institut Pengajian Sains Sosial, Universiti Putra Malaysia.

2. Tajuk kajian beliau adalah Pengaruh Kompetensi Kecerdasan Emosi Terhadap Prestasi dalam Kalangan Agen Pengembangan di Kawasan Penanaman Padi. Sehubungan dengan itu, diharapkan Yg. Bhg. Dato' dapat memberikan kebenaran kepada beliau untuk menjalankan kajian tersebut di agensi Yg. Bhg. Dato'.

3. Sokongan dan kerjasama daripada Yg. Bhg. Dato' amatlah diharapkan dan didahului dengan ucapan jutaan terima kasih.

Sekian.

**"BERILMU BERBAKTI"**

Yang benar,

**PROFESOR DR. BAHAMAN BIN ABU SAMAH**  
Pegarah  
Institut Pengajian Sains Sosial  
Universiti Putra Malaysia



**KAWASAN PEMBANGUNAN PERTANIAN BERSEPADU**  
**INTEGRATED AGRICULTURE DEVELOPMENT AREA (IADA)**  
**BARAT LAUT SELANGOR**  
Kompleks Pejabat IADA Barat Laut Selangor  
45000 Kuala Selangor  
SELANGOR



Tel: 603-3289 1411  
Faks: 603-3289 3342  
Email: pbls@moa.gov.my

---

Ruj. Kami : IADA.04/46.01(37)

Ruj. Tuan :

Tarikh : 25 Mac 2014  
23 Jamadilawal 1435

Profesor Dr. Bahaman bin Abu Samah  
Pengarah Institut Pengajian Sains Sosial  
Universiti Putra Malaysia  
43400 SERDANG

Ybrs. Prof.,

**PERMOHONAN MELAKSANAKAN PENYELIDIKAN DI KAWASAN IADA BARAT  
LAUT SELANGOR**

Dengan hormatnya merujuk kepada surat bil. **UPM/IPSAS/100/1-9** bertarikh **12 Mac 2014**.

2. Sukacita dimaklumkan bahawa pihak IADA Barat Laut Selangor bersetuju untuk **Rosnaini binti Hamzah**, pelajar tuan dalam bidang **Master Sains (Pembangunan dan Pendidikan Komuniti)** untuk menjalankan kajian di kawasan IADA Barat Laut Selangor.
3. Sehubungan dengan itu, pihak tuan/puan diminta untuk menghubungi Pn. Syazaliana 03-32891411(504) atau Pn. Suzanita Ahmed Nawawi 03-32891411(519) untuk sebarang pertanyaan.

---

*(Sila catatkan rujukan Jabatan ini apabila berhubung)*

Kerjasama yang Ybrs. Prof. berikan amat dihargai dan didahului dengan ribuan terima kasih.

**"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"**

Saya yang menurut perintah,

  
**(ELIYAS BIN-SAAD)**

Pengarah

IADA Barat Laut Selangor

✉ [eliyas.pbls@yahoo.com](mailto:eliyas.pbls@yahoo.com)



LEMBAGA KEMAJUAN PERTANIAN MUDA  
(MUDA AGRICULTURAL DEVELOPMENT AUTHORITY)  
KEMENTERIAN PERTANIAN DAN INDUSTRI ASAS TANI  
IBU PEJABAT MADA, AMPANG JAJAR, 05990 ALOR SETAR, KEDAH DARULAMAN, MALAYSIA.  
Telefon: 04-7728255 (12 Talian). Telefaks: 04-7719850. Laman Web: <http://www.mada.gov.my>.



(BAHAGIAN INDUSTRI PADI)

Ruj. Tuan:  
Ruj. Kami: MADA(B)/IP/524102(33)  
Tarikh : 01 April 2014

Profesor Dr. Bahaman b. Abu Samah  
Pegarah  
Institut Pengajian Sains Sosial  
Universiti Putra Malaysia  
43400 UPM, Serdang  
Malaysia

Tuan,

**Kebenaran Melaksanakan Penyelidikan**

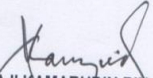
Dengan segala hormatnya merujuk surat tuan UPM/IPSAS/100/1-9 bertarikh 21 Mac 2014, berkenaan kebenaran kepada pelajar tuan, Rosnani bt. Hamzah yang menjalankan kajian berkenaan Pengaruh Kompetensi Kecerdasan Emosi Terhadap Prestasi Dalam Kalangan Agen Pengembangan di Kawasan Penanaman Padi.

2. Sukacita dimaklumkan bahawa pihak kami amat berbesar hati serta memberi kebenaran kepada beliau untuk menjalankan kajian tersebut di kawasan Muda. Sehubungan dengan itu, pihak tuan diminta berhubung dengan Encik Zupi Noor Adli bin Pilus untuk tujuan tersebut.

Sekian, terima kasih.

**"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"**

Saya yang menurut perintah,

  
(HAJI KAMARUDIN BIN DAHULI)  
Pegarah Bahagian Industri Padi  
Lembaga Kemajuan Pertanian Muda

MKI/kd  
No. Dokumen: 20140331557



KADA 35 / 02 :03( 10 )  
Bertarikh: 30 Mac 2014

Pengarah,  
Institut Pengajian Sains Sosial  
Universiti Putra Malaysia  
43400 Serdang  
Selangor Darul Ehsan  
( Profesor Dr Bahaman bin Abu Samah )

Tuan

**KEBENARAN MELAKSANAKAN PENYELIDIKAN**

Dengan segala hormatnya saya diarah merujuk kepada surat tuan : UPM/ IPSAS/ 100/ 1-9.  
Bertarikh; 21 Mac 2014 , mengenai perkara di atas.

2. Sukacita dimaklumkan bahawa Pengurusan KADA bersetuju menerima pelajar tuan untuk menjalani kajian penyelidikan di KADA ,sebagaimana berikut:

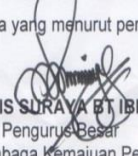
Nama : Puan Rosnaini Binti Hamzah  
Tajuk kajian : Pengaruh Kompetensi Kecerdasan Emosi Terhadap Prestasi Dalam Kalangan Agen Pengembangan di Kawasan Penanaman Padi.  
Tempat : Bahagian Pertanian di Lembaga Kemajuan Pertanian Kemubu.

3. Sehubungan dengan itu pelajar berkenaan boleh melaporkan diri pada bila-bila masa sahaja.

Sekian, terima kasih.

**\*\*TRANSFORMASI PERTANIAN PENERAJU EKONOMI\*\***

Saya yang menurut perintah,

  
(ANIS SURAYA BT IBRAHIM)  
b/p: Pengurus Besar  
Lembaga Kemajuan Pertanian Kemubu  
Kelantan.

- s.k:
1. Float Fail YABrs. Pengurus Besar KADA
  2. YBrS Pengarah Pengurusan
  3. YBrS. Pengarah Bahagian Pertanian
  4. ..Puan Rosnaini Binti Hamzah



## Lampiran B : Surat Kebenaran Menggunakan Instrumen

Rosnaini binti Hamzah,  
No.25, Jalan Intan 4,  
Taman Intan,  
43800 Dengkil, Selangor.  
012-2719556  
iniansor@yahoo.com

Mejar. Dr. Haji Yahya bin Don,  
College of Arts and Sciences,  
Bangunan Teknologi Maklumat,  
Universiti Utara Malaysia,  
06010 Sintok, Kedah Darul Aman.

Tarikh : 20 Mac 2014

Mejar,

### **KEBENARAN MENGGUNAKAN ITEM SOAL SELIDIK (ECI-2)**

Dengan hormatnya perkara di atas adalah dirujuk. Saya Rosnaini binti Hamzah pelajar Master Sains (Pembangunan dan Pendidikan Komuniti) di Institut Pengajian Sains Sosial, Universiti Putra Malaysia.

2. Untuk makluman Mejar. saya kini sedang menjalankan kajian yang bertajuk, Pengaruh Kompetensi Kecerdasan Emosi Terhadap Prestasi Agen Pengembangan di Kawasan Penanaman Padi. Sehubungan dengan itu, saya ingin memohon kebenaran daripada Mejar. untuk menggunakan item soal selidik (ECI-2) yang terdapat di dalam tesis Mejar. yang bertajuk Korelasi dan Pengaruh Kompetensi Emosi Terhadap Kepimpinan Sekolah: Perbandingan antara Sekolah Berkesan dengan Sekolah Kurang Berkesan.

3. Kerjasama dan bantuan daripada Mejar. amatlah saya harapkan dan didahului dengan ucapan jutaan terima kasih.

Sekian,



**(ROSNAINI BINTI HAMZAH)**

Institut Pengajian Sains Sosial  
Universiti Putra Malaysia.

**Dr. Yahya Bin Don**

22 Apr 2014

To

- me

Terima kasih, kepentingan pembangunan professionals dan negara. Teruskan usaha murni Pn. Saya doakan pn dan keluarga sihat dan diberkati Allah swt serta berjaya cemerlang dlm PhD Teruskan usaha murni dan terus berjaya

Terima kasih

Yahya Don

Sent from my Sony Xperia™ smartphone

rosnaini hamzah <iniansor@yahoo.com> wrote:

Assalamualikum Dr.

Berhubung dengan panggilan telefon pada hari Ahad yang lepas saya Rosnaini Hamzah ingin merakamkan ucapan jutaan terima kasih kepada Dr. kerana memberi kebenaran kepada saya untuk menggunakan soalan soal selidik yang berkaitan.

Kerjasama dan sokongan dari Dr. amat saya hargai.

Sekian,  
Rosnaini Binti Hamzah,  
IPSAS, UPM.

## Lampiran C : Borang Soal Selidik

### BAHAGIAN A: Demografi Responden

Bagi setiap item, sila tandakan (  $\surd$  ) pada ruangan yang berkaitan.

1. Jantina:  
\_\_\_\_\_ 1. Lelaki \_\_\_\_\_ 2. Perempuan
2. Umur : \_\_\_\_\_ tahun
3. Status perkahwinan :  
\_\_\_\_\_ 1. Berkahwin \_\_\_\_\_ 2. Bujang
4. Keturunan/ Bangsa :  
\_\_\_\_\_ 1. Melayu  
\_\_\_\_\_ 2. Cina  
\_\_\_\_\_ 3. India  
\_\_\_\_\_ 4. Lain-lain. Nyatakan: \_\_\_\_\_
5. Kelayakan akademik :  
\_\_\_\_\_ 1. Master/PhD  
\_\_\_\_\_ 2. Ijazah  
\_\_\_\_\_ 3. Diploma  
\_\_\_\_\_ 4. Sijil
6. Jawatan yang disandang :  
\_\_\_\_\_ 1. Pegawai Pertanian (G41 dan ke atas)  
\_\_\_\_\_ 2. Penolong Pegawai Pertanian (G27 hingga G36)  
\_\_\_\_\_ 3. Pembantu Pertanian (G17 hingga G26)
7. Pengalaman bekerja : \_\_\_\_\_ tahun.



## BAHAGIAN B: Prestasi

Sila nyatakan darjah persetujuan anda mengikut skala lima mata dengan membulatkan angka yang berkenaan.

SKALA				
Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Tidak pasti	Setuju	Sangat setuju
1	2	3	4	5

Bil. Pernyataan	Skala				
1. Sentiasa menyiapkan tugas yang diberikan mengikut objektif yang ditetapkan.	1	2	3	4	5
2. Sentiasa memperbaiki kelemahan untuk meningkatkan kecemerlangan kerja.	1	2	3	4	5
3. Melaksanakan kerja secara sistematik.	1	2	3	4	5
4. Memastikan peningkatan yang berterusan dalam pelaksanaan kerja.	1	2	3	4	5
5. Perkhidmatan yang diberikan adalah yang terbaik.	1	2	3	4	5
6. Membuat perancangan kerja mengikut keperluan.	1	2	3	4	5
7. Melaksanakan kerja melebihi sasaran bagi memenuhi kehendak pelanggan.	1	2	3	4	5
8. Sentiasa konsisten dalam mencapai sasaran kerja.	1	2	3	4	5
9. Bersedia bekerja lebih masa atau di luar waktu bekerja.	1	2	3	4	5
10. Berpuas hati dengan beban tugas yang dipertanggungjawabkan.	1	2	3	4	5
11. Menyiapkan tugas dalam tempoh yang ditetapkan.	1	2	3	4	5
12. Melaksanakan segera tugas yang diberikan.	1	2	3	4	5
13. Memberikan perkhidmatan tepat pada masanya.	1	2	3	4	5
14. Tidak pernah gagal memenuhi waktu janji temu bersama pelanggan.	1	2	3	4	5
15. Sentiasa berada di tempat kerja pada waktu bekerja.	1	2	3	4	5
16. Hadir bekerja tepat pada masa.	1	2	3	4	5
17. Kerap mengambil cuti.	1	2	3	4	5
18. Menghadiri majlis atau program yang dianjurkan oleh pelanggan walaupun di luar waktu bekerja.	1	2	3	4	5
19. Menghadiri latihan/kursus/seminar untuk peningkatan kerjaya.	1	2	3	4	5

## BAHAGIAN C: Kecerdasan Emosi

Di bawah disenaraikan satu siri pernyataan yang menggambarkan perasaan yang mungkin dirasakan oleh anda sebagai agen pengembangan mengenai kecerdasan emosi. Sila nyatakan darjah persetujuan anda mengikut skala lima mata dengan membulatkan angka yang berkenaan.

SKALA				
Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Tidak pasti	Setuju	Sangat setuju
1	2	3	4	5

Bil	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Sentiasa menyiapkan tugas yang diberikan mengikut objektif yang ditetapkan.	1	2	3	4	5
2.	Sentiasa memperbaiki kelemahan untuk meningkatkan kecemerlangan kerja.	1	2	3	4	5
3.	Melaksanakan kerja secara sistematik.	1	2	3	4	5
4.	Memastikan peningkatan yang berterusan dalam pelaksanaan kerja.	1	2	3	4	5
5.	Perkhidmatan yang diberikan adalah yang terbaik.	1	2	3	4	5
6.	Membuat perancangan kerja mengikut keperluan.	1	2	3	4	5
7.	Melaksanakan kerja melebihi sasaran bagi memenuhi kehendak pelanggan.	1	2	3	4	5
8.	Sentiasa konsisten dalam mencapai sasaran kerja.	1	2	3	4	5
9.	Bersedia bekerja lebih masa atau di luar waktu bekerja.	1	2	3	4	5
10.	Berpuas hati dengan beban tugas yang dipertanggungjawabkan.	1	2	3	4	5
11.	Menyiapkan tugas dalam tempoh yang ditetapkan.	1	2	3	4	5
12.	Melaksanakan segera tugas yang diberikan.	1	2	3	4	5
13.	Memberikan perkhidmatan tepat pada masanya.	1	2	3	4	5
14.	Tidak pernah gagal memenuhi waktu janji temu bersama pelanggan.	1	2	3	4	5
15.	Sentiasa berada di tempat kerja pada waktu bekerja.	1	2	3	4	5
16.	Hadir bekerja tepat pada masa.	1	2	3	4	5
17.	Kerap mengambil cuti.	1	2	3	4	5
18.	Menghadiri majlis atau program yang dianjurkan oleh pelanggan walaupun di luar waktu bekerja.	1	2	3	4	5
19.	Menghadiri latihan/kursus/seminar untuk peningkatan kerjaya.	1	2	3	4	5

Bil	Pernyataan	Skala				
<b>Kesedaran diri</b>						
1.	Memahami situasi-situasi yang memerlukan kepada kekuatan emosi.	1	2	3	4	5
2.	Mempunyai alasan yang munasabah berkaitan emosi.	1	2	3	4	5
3.	Perasaan akan memberi kesan kepada tindakan.	1	2	3	4	5
4.	Sedar terhadap perasaan atau emosi diri sendiri.	1	2	3	4	5
5.	Mempunyai sifat kelakar.	1	2	3	4	5
6.	Berusaha untuk mendapatkan maklum balas serta kritikan membina daripada orang lain walaupun sukar.	1	2	3	4	5
7.	Mengukuhkan pendirian apabila menerima sesuatu maklum balas.	1	2	3	4	5
8.	Mengakui kekuatan dan kelemahan diri.	1	2	3	4	5
9.	Bertindak dengan fikiran rasional setiap masa.	1	2	3	4	5
10.	Sentiasa menampilkan diri dengan lebih berkesan.	1	2	3	4	5
11.	Percaya bahawa setiap individu mempunyai bakat dan kebolehan yang tersendiri.	1	2	3	4	5
12.	Ragu-ragu terhadap kebolehan orang lain.	1	2	3	4	5
<b>Kesedaran Sosial</b>						
1.	Membina hubungan yang baik dengan orang dari pelbagai latar belakang.	1	2	3	4	5
2.	Mendengar rungutan atau pandangan dengan penuh perhatian	1	2	3	4	5
3.	Melihat dan menilai sesuatu isu daripada perspektif atau pandangan orang lain.	1	2	3	4	5
4.	Peka terhadap perasaan atau hati orang lain berdasarkan tanda-tanda bukan lisan.	1	2	3	4	5
5.	Memahami struktur tidak formal yang wujud dalam organisasi.	1	2	3	4	5
6.	Memahami peraturan-peraturan tidak formal yang wujud di tempat kerja.	1	2	3	4	5
7.	Memahami sebab berlakunya sesuatu konflik atau sesuatu masalah di tempat kerja sebelum ini.	1	2	3	4	5
8.	Tidak mengamalkan politik di tempat kerja.	1	2	3	4	5
9.	Sentiasa tampil untuk memberi khidmat kepada rakan sekerja dan pelanggan tanpa mengira waktu.	1	2	3	4	5
10.	Sentiasa memastikan rakan sekerja dan pelanggan mencapai kepuasan terhadap khidmat yang diberikan.	1	2	3	4	5
11.	Bertanggungjawab untuk memenuhi keperluan pelanggan.	1	2	3	4	5
12.	Menyesuaikan keperluan pelanggan dengan perkhidmatan	1	2	3	4	5

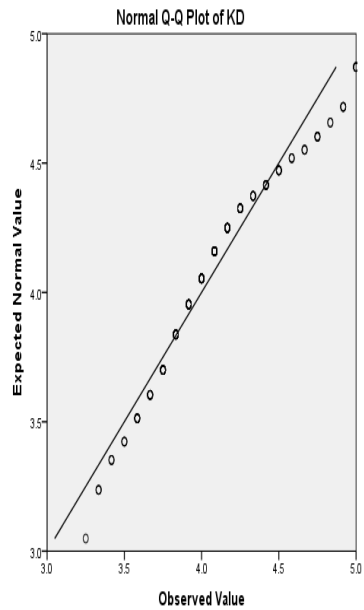
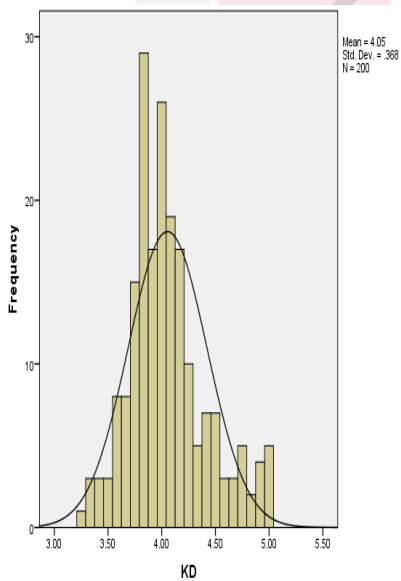
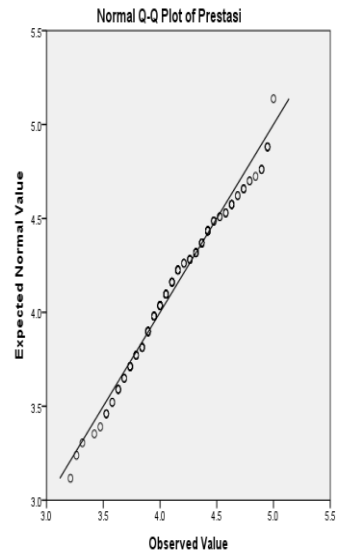
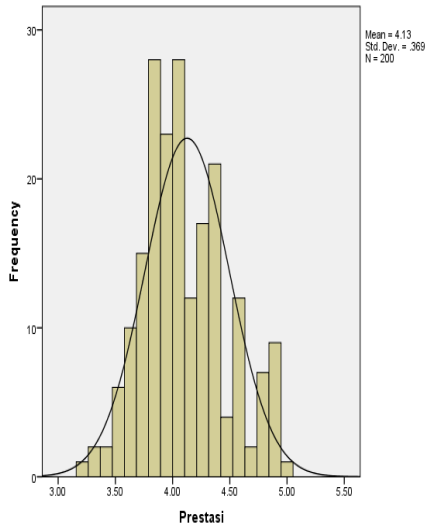
Bil	Pernyataan	Skala				
<b>Pengurusan Diri</b>						
1.	Sentiasa bersikap positif dan tenang walaupun pada waktu-waktu yang mencabar.	1	2	3	4	5
2.	Sentiasa sabar dan tidak menunjukkan kekecewaan.	1	2	3	4	5
3.	Bersikap tenang dalam keadaan tertekan.	1	2	3	4	5
4.	Mengambil tindakan untuk memperbaiki sesuatu situasi apabila terdesak	1	2	3	4	5
5.	Menempuh rintangan bagi mencapai matlamat.	1	2	3	4	5
6.	Menetapkan matlamat yang mencabar dan boleh diukur.	1	2	3	4	5
7.	Berani mengambil risiko demi mencapai sesuatu matlamat.	1	2	3	4	5
8.	Mengetahui kaedah untuk meningkatkan prestasi agensi.	1	2	3	4	5
9.	Berfikiran positif.	1	2	3	4	5
10.	Percaya bahawa masa depan akan sentiasa lebih baik.	1	2	3	4	5
11.	Bersikap positif walau pun usaha atau tindakan yang dilaksana tergendala atau terhalang.	1	2	3	4	5
12.	Menjadikan setiap halangan sebagai pengajaran.	1	2	3	4	5
13.	Peka terhadap etika.	1	2	3	4	5
14.	Sanggup bertindak walaupun melibatkan kos yang terpaksa ditanggung sendirian.	1	2	3	4	5
15.	Sentiasa menepati janji.	1	2	3	4	5
16.	Mengakui kesilapan.	1	2	3	4	5
17.	Membuat penyesuaian idea berasaskan maklumat baru.	1	2	3	4	5
18.	Mengaplikasikan prosedur yang standard mengikut kesesuaian	1	2	3	4	5
19.	Dapat mengawal dengan baik situasi-situasi yang tidak dijangka.	1	2	3	4	5
20.	Mengubah sesuatu strategi untuk disesuaikan dengan sesuatu keperluan atau situasi.	1	2	3	4	5
21.	Memulakan sesuatu tindakan sebagai asas untuk meramal kemungkinan yang berlaku.	1	2	3	4	5
22.	Mengabaikan undang-undang atau karenah birokrasi apabila perlu.	1	2	3	4	5
23.	Mengambil kesempatan dengan seberapa segera terhadap peluang yang ada.	1	2	3	4	5
24.	Mendapatkan maklumat menggunakan kaedah yang kreatif dan luar biasa.	1	2	3	4	5

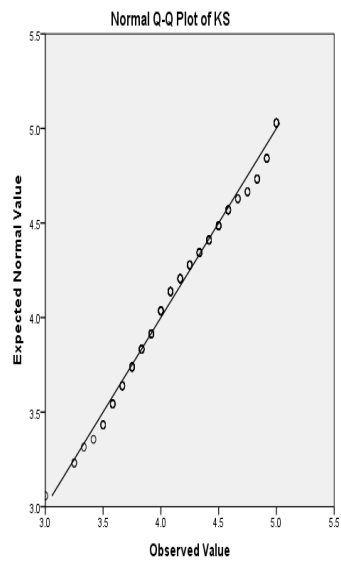
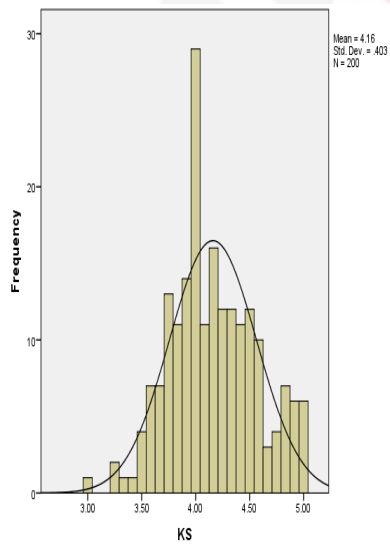
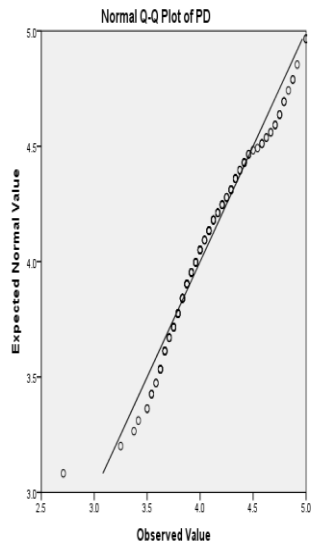
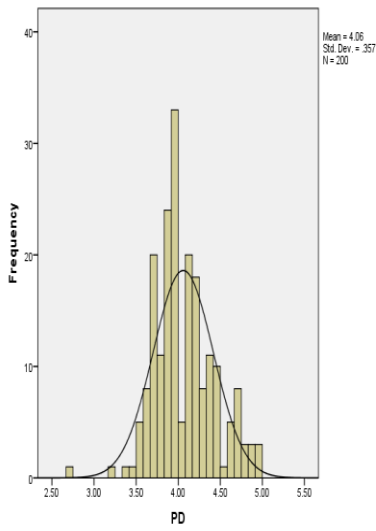
<b>Bil</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Skala</b>				
<b>Pengurusan Perhubungan</b>						
1.	Memberikan maklum balas yang membina.	1	2	3	4	5
2.	Memberi arahan dan tunjuk ajar untuk membangunkan seseorang.	1	2	3	4	5
3.	Berkebolehan untuk mengenal pasti kekuatan tertentu orang lain.	1	2	3	4	5
4.	Menyediakan latihan dan tunjuk ajar yang berterusan untuk membangunkan seseorang.	1	2	3	4	5
5.	Menjadikan kerja yang dilakukan lebih menarik.	1	2	3	4	5
6.	Mengamalkan kepemimpinan melalui teladan.	1	2	3	4	5
7.	Memotivasikan orang lain.	1	2	3	4	5
8.	Menerangkan visi agensi dengan jelas.	1	2	3	4	5
9.	Berubah atau membuat perubahan.	1	2	3	4	5
10.	Memperingati akan sekerja atau pelanggan mengenai keperluan untuk berubah.	1	2	3	4	5
11.	Melakukan perubahan walau pun mendapat kritikan dan tentangan.	1	2	3	4	5
12.	Inisiatif untuk berubah dengan sendirinya.	1	2	3	4	5
13.	Mendedahkan kedudukan setiap orang yang terlibat dalam konflik.	1	2	3	4	5
14.	Menimbulkan konflik atau suasana bertentangan.	1	2	3	4	5
15.	Mencari kedudukan atau pengaruh yang boleh mendapatkan sokongan orang lain apabila berlaku konflik.	1	2	3	4	5
16.	Mengelak daripada berlakunya sesuatu konflik.	1	2	3	4	5
17.	Menarik perhatian pendengar apabila menyampaikan sesuatu.	1	2	3	4	5
18.	Mendapat sokongan daripada orang-orang penting.	1	2	3	4	5
19.	Membina sokongan daripada orang 'di belakang tabir'.	1	2	3	4	5
20.	Membina keyakinan pelanggan dengan mengaitkan minat atau kecenderungan mereka.	1	2	3	4	5
21.	Menggalakkan penglibatan orang lain dalam kumpulan.	1	2	3	4	5
22.	Mendapatkan input dari orang lain apabila perlu.	1	2	3	4	5
23.	Boleh bekerjasama dengan orang lain.	1	2	3	4	5
24.	Mengukuh dan mengekalkan hubungan yang erat di tempat kerja.	1	2	3	4	5

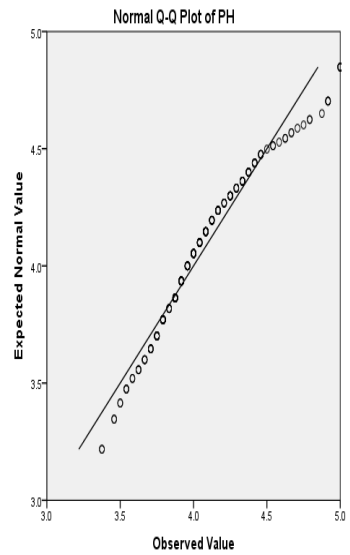
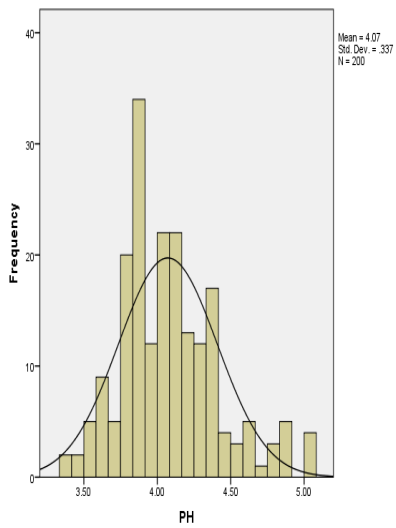


## Lampiran D : Analisis Statistik

### Ujian Normaliti



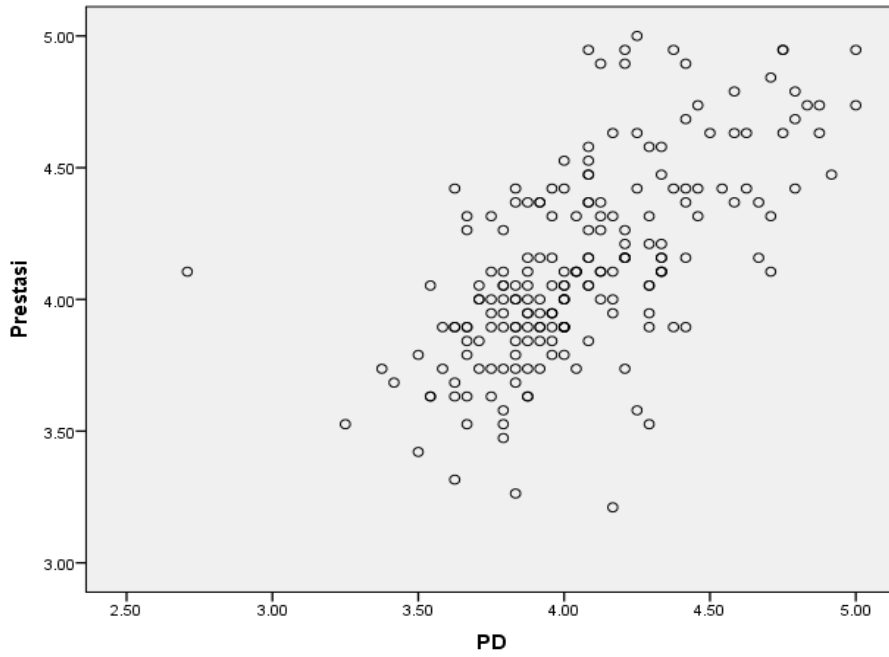
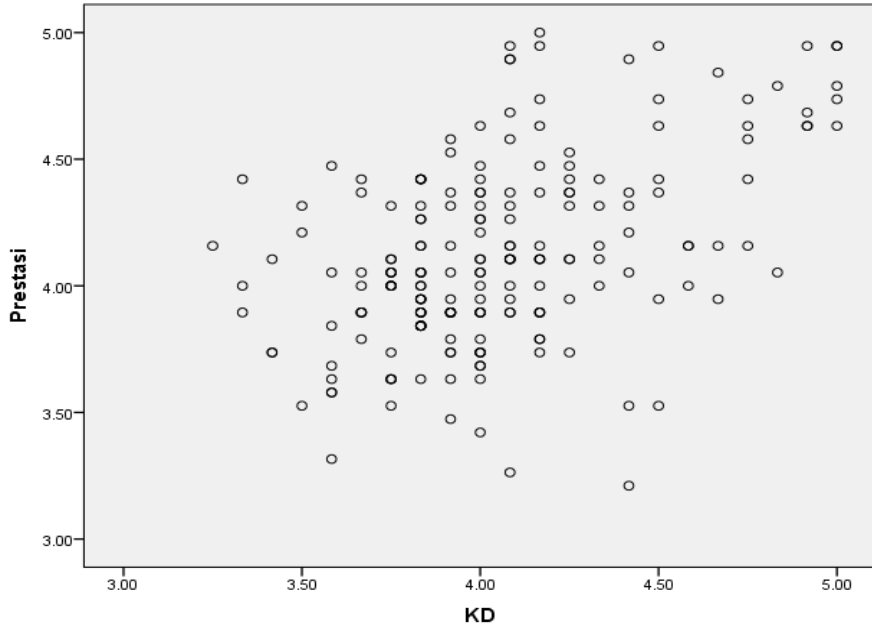


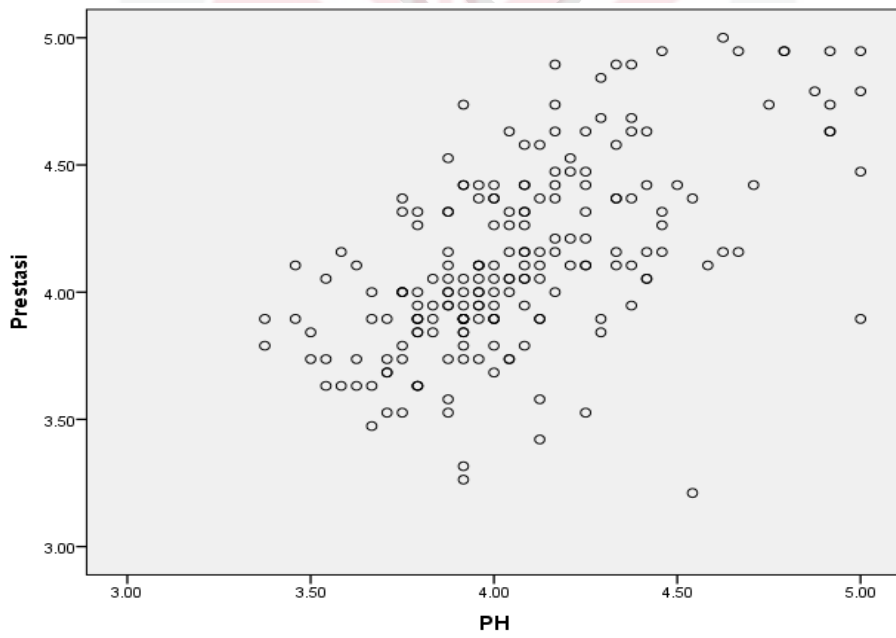
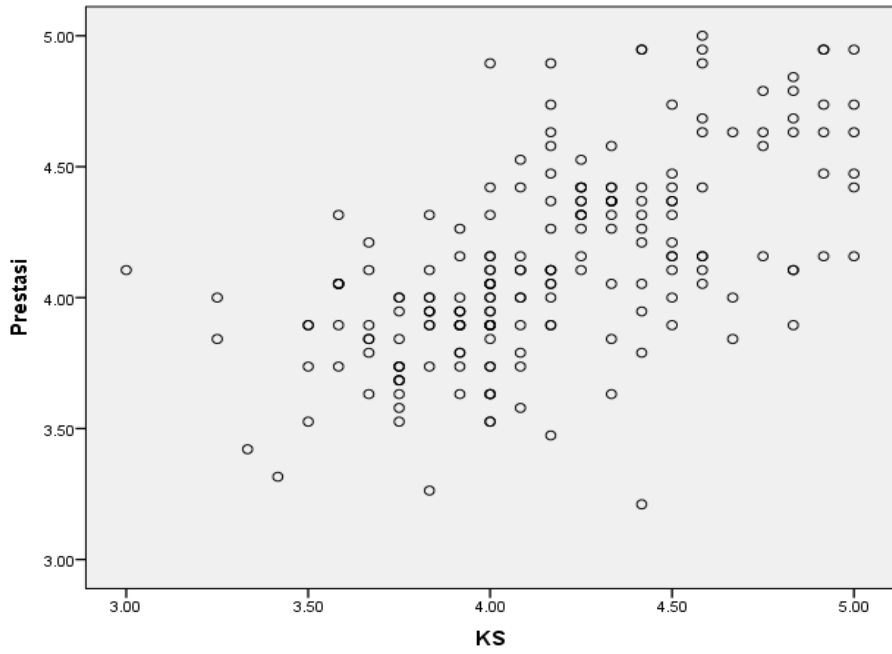


### Ujian Lineariti

		Prestasi	KD	PD	KS	PH
N	Valid	200	200	200	200	200
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.1268	4.0542	4.0596	4.1604	4.0721
Median		4.0789	4.0000	4.0000	4.0833	4.0000
Mode		3.89	3.83	4.00	4.00	3.92
Std. Deviation		.36947	.36756	.35735	.40334	.33694
Variance		.137	.135	.128	.163	.114
Skewness		.335	.686	.302	.152	.755
Std. Error of Skewness		.172	.172	.172	.172	.172
Kurtosis		-.173	.362	.707	-.291	.596
Std. Error of Kurtosis		.342	.342	.342	.342	.342
Minimum		3.21	3.25	2.71	3.00	3.38
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00







## Reliabiliti Prestasi Kerja

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	19

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KIt1	4.3400	.51549	200
KIt2	4.3600	.51157	200
KIt3	4.1900	.64497	200
KIt4	4.3200	.55601	200
KIt5	4.2450	.58022	200
Knt1	4.1600	.62959	200
Knt2	4.0050	.67621	200
Knt3	4.1200	.62253	200
Knt4	4.0650	.70231	200
Knt5	3.8150	.80249	200
Ms1	4.1800	.57380	200
Ms2	4.2300	.53716	200
Ms3	4.1450	.61307	200
Ms4	3.7000	.72984	200
Ms5	4.0750	.72941	200
Hd1	4.1800	.67071	200
Hd2	4.0950	.66194	200
Hd3	3.8150	.82716	200
Hd4	4.3700	.58722	200

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KIt1	74.0700	44.970	.585	.878
KIt2	74.0500	45.234	.550	.879
KIt3	74.2200	43.781	.595	.877
KIt4	74.0900	44.444	.610	.877
KIt5	74.1650	44.179	.618	.877
Knt1	74.2500	44.158	.565	.878
Knt2	74.4050	43.669	.576	.877
Knt3	74.2900	44.408	.540	.879
Knt4	74.3450	44.378	.471	.881
Knt5	74.5950	45.338	.305	.888
Ms1	74.2300	44.871	.530	.879
Ms2	74.1800	44.852	.575	.878
Ms3	74.2650	43.723	.639	.876
Ms4	74.7100	45.081	.374	.885
Ms5	74.3350	43.671	.526	.879
Hd1	74.2300	43.947	.549	.878
Hd2	74.3150	46.348	.277	.887
Hd3	74.5950	43.830	.435	.883
Hd4	74.0400	44.792	.527	.879

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
78.4100	49.278	7.01985	19

**Reliabiliti Kesedaran Diri****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	12

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
SED1	4.1250	.54852	200
SED2	3.9750	.65308	200
SED3	4.1700	.74422	200
SED4	4.1600	.64535	200
KND1	3.7000	.81444	200
KND2	4.1450	.55272	200
KND3	4.0300	.62534	200
KND4	4.2200	.54136	200
YD1	4.0250	.66829	200
YD2	4.1450	.57062	200
YD3	4.2500	.62406	200
YD4	3.7050	.92859	200

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SED1	44.5250	16.693	.549	.766
SED2	44.6750	16.653	.446	.773
SED3	44.4800	16.432	.409	.777
SED4	44.4900	16.774	.428	.775
KND1	44.9500	15.957	.436	.775
KND2	44.5050	16.703	.541	.766
KND3	44.6200	16.910	.419	.776
KND4	44.4300	16.789	.535	.767
YD1	44.6250	16.979	.368	.781
YD2	44.5050	16.844	.488	.770
YD3	44.4000	16.995	.402	.777
YD4	44.9450	16.193	.321	.793

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
48.6500	19.455	4.41076	12

## Reliabiliti Kesedaran Sosial

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	12

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Em1	4.4300	.54459	200
Em2	4.3200	.60782	200
Em3	4.1200	.70576	200
Em4	3.9950	.74008	200
KO1	3.8900	.66340	200
KO2	3.9200	.85278	200
KO3	4.0200	.64161	200
KO4	3.9750	.89912	200
OK1	4.2200	.74456	200
OK2	4.3550	.58368	200
OK3	4.4050	.56797	200
OK4	4.2750	.60929	200

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Em1	45.4950	20.904	.447	.816
Em2	45.6050	19.748	.613	.804
Em3	45.8050	19.404	.567	.806
Em4	45.9300	19.834	.462	.815
KO1	46.0350	20.134	.479	.813
KO2	46.0050	19.382	.442	.818
KO3	45.9050	20.217	.485	.813
KO4	45.9500	19.595	.380	.826
OK1	45.7050	19.666	.485	.813
OK2	45.5700	20.317	.526	.810
OK3	45.5200	20.633	.479	.814
OK4	45.6500	20.118	.537	.809

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
49.9250	23.427	4.84009	12

## Reliabiliti Pengurusan Diri

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	24

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KED1	4.1200	.78016	200
KED2	4.1050	.66799	200
KED3	4.0900	.68867	200
KED4	4.0900	.66642	200
OC1	4.1900	.58790	200
OC2	3.9250	.71550	200
OC3	3.9550	.71099	200
OC4	4.0500	.63206	200
Op1	4.4650	.55707	200
Op2	4.4050	.65045	200
Op3	4.2100	.62277	200
Op4	4.2950	.64813	200
Te1	4.0800	.59613	200
Te2	3.6100	.86698	200
Te3	4.0600	.69917	200
Te4	4.1500	.62406	200
Kbs1	4.1800	.53763	200
Kbs2	4.1400	.53086	200
Kbs3	3.9700	.57511	200
Kbs4	4.0450	.62040	200
In1	4.0250	.54392	200
In2	3.4350	.98520	200
In3	3.7900	.88306	200
In4	4.0450	.60399	200

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KED1	93.3100	66.496	.507	.883
KED2	93.3250	67.266	.533	.882
KED3	93.3400	67.231	.518	.882
KED4	93.3400	67.261	.535	.882
OC1	93.2400	67.550	.585	.881
OC2	93.5050	67.357	.484	.883
OC3	93.4750	65.869	.622	.880
OC4	93.3800	66.679	.627	.880
Op1	92.9650	68.557	.508	.883
Op2	93.0250	68.638	.417	.885
Op3	93.2200	66.796	.626	.880
Op4	93.1350	67.514	.528	.882
Te1	93.3500	68.420	.484	.883
Te2	93.8200	68.641	.290	.890
Te3	93.3700	67.802	.457	.884
Te4	93.2800	69.147	.387	.886
Kbs1	93.2500	67.676	.632	.881
Kbs2	93.2900	68.750	.514	.883
Kbs3	93.4600	67.988	.552	.882
Kbs4	93.3850	67.283	.578	.881
In1	93.4050	68.996	.472	.884
In2	93.9950	68.568	.246	.893
In3	93.6400	70.372	.162	.894
In4	93.3850	68.268	.493	.883

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
97.4300	73.553	8.57630	24

### Reliabiliti Pengurusan Perhubungan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	24

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
BOL1	4.2350	.54889	200
BOL2	4.2000	.54910	200
BOL3	3.8400	.75315	200
BOL4	4.1050	.65277	200
PI1	4.2100	.51695	200
PI2	4.2150	.59205	200
PI3	4.0200	.61766	200
PI4	4.1650	.57395	200
MU1	4.0850	.59964	200
MU2	4.1000	.60151	200
MU3	3.9450	.61959	200
MU4	4.1350	.56424	200
UK1	3.9150	.64798	200
UK2	4.1200	.57205	200
UK3	3.7900	.80570	200
UK4	4.0950	.55454	200
Pa1	4.0650	.55887	200
Pa2	3.7650	.85052	200
Pa3	3.6750	.86784	200
Pa4	4.0800	.56141	200
KKK1	4.0500	.63996	200
KKK2	4.0150	.68345	200
KKK3	4.4050	.52186	200
KKK4	4.5000	.53987	200

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BOL1	93.4950	60.040	.594	.884
BOL2	93.5300	59.878	.614	.883
BOL3	93.8900	58.973	.506	.885
BOL4	93.6250	59.311	.563	.884
PI1	93.5200	60.110	.626	.883
PI2	93.5150	60.181	.529	.885
PI3	93.7100	59.091	.624	.882
PI4	93.5650	59.393	.641	.882
MU1	93.6450	59.969	.545	.884
MU2	93.6300	59.862	.555	.884
MU3	93.7850	59.878	.535	.885
MU4	93.5950	60.815	.484	.886

UK1	93.8150	62.483	.243	.892
UK2	93.6100	62.470	.287	.890
UK3	93.9400	61.383	.266	.893
UK4	93.6350	61.459	.417	.887
Pa1	93.6650	60.937	.475	.886
Pa2	93.9650	59.049	.430	.888
Pa3	94.0550	59.932	.350	.891
Pa4	93.6500	60.992	.466	.886
KKK1	93.6800	59.525	.553	.884
KKK2	93.7150	60.748	.392	.888
KKK3	93.3250	60.924	.515	.885
KKK4	93.2300	60.861	.504	.886

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
97.7300	65.394	8.08666	24



## BIODATA

Pelajar telah dilahirkan di Temerloh, Pahang. Mendapat pendidikan awal di Sekolah Kebangsaan Paya Pulai (1986-1991) dan meneruskan ke peringkat menengah di Sekolah Menengah Abu Bakar Temerloh (1992-1996). Selepas tamat persekolahan, beliau kemudiannya berjaya menempatkan diri di Fakulti Pertanian, Universiti Pertanian Malaysia bagi mengikuti Program Diploma Pertanian dan seterusnya Ijazah Sains Bioindustri. Selepas itu, beliau mendapat tawaran untuk menjadi Pembantu Penyelidik di fakulti dan universiti yang sama selama satu tahun yang mana pada masa yang sama menjadi fasilitator bagi Program Latihan Khidmat Negara. Kemudian penyelidik meneruskan karier beliau sebagai Pensyarah Kontrak Di Kolej RISDA Melaka sebelum berkhidmat sebagai Pegawai Pertanian di Jabatan Pertanian Malaysia pada tahun 2007. Selepas enam tahun berkhidmat, beliau diberi peluang mengikuti Program Latihan dalam Perkhidmatan dalam bidang Master Sains Pembangunan dan Pendidikan Komuniti di Institut Pengajian Sains Sosial, Universiti Putra Malaysia.



**UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA**

**PENGESAHAN STATUS UNTUK TESIS/LAPORAN PROJEK DAN HAKCIPTA**

**SESI AKADEMIK : SEMESTER KEDUA 2015/2016**

**TAJUK TESIS/LAPORAN PROJEK:**

**PENGARUH DIMENSI KOMPETENSI EMOSI TERHADAP PRESTASI KERJA AGEN PENGEMBANGAN DI KAWASAN JELAPANG, MALAYSIA**

**NAMA PELAJAR : ROSNAINI BINTI HAMZAH**

Saya mengaku bahawa hakcipta dan harta intelek tesis/laporan projek ini adalah milik Universiti Putra Malaysia dan bersetuju disimpan di Perpustakaan UPM dengan syarat-syarat berikut:

1. Tesis/laporan projek adalah hak milik Universiti Putra Malaysia.
2. Perpustakaan Universiti Putra Malaysia mempunyai hak untuk membuat salinan untuk tujuan akademik sahaja.
3. Perpustakaan Universiti Putra Malaysia dibenarkan untuk membuat salinan tesis/laporan projek ini sebagai bahan pertukaran Institusi Pengajian Tinggi.

Tesis/laporan projek ini diklasifikasi sebagai:

\*Sila tandakan (√)

**SULIT**

(mengandungi maklumat di bawah Akta Rahsia Rasmi 1972).

**TERHAD**

(mengandungi maklumat yang dihadkan edaran kepada umum oleh organisasi/institusi di mana penyelidikan telah dijalankan).

**AKSES TERBUKA**

Saya bersetuju tesis/laporan projek ini benarkan diakses oleh umum dalam bentuk bercetak atau atas talian.

Tesis ini akan dibuat permohonan:



**PATEN**

Embargo \_\_\_\_\_ hingga \_\_\_\_\_  
(tarikh) (tarikh)

**Pengesahan oleh :**

\_\_\_\_\_  
(Tandatangan Pelajar)

No. Kad Pengenalan/No Paspot:

790107 - 06 - 5576

Tarikh :

\_\_\_\_\_  
(Tandatangan Pengerusi  
Jawatankuasa Penyeliaan)

Nama :

Tarikh :

**[Nota : Sekiranya tesis/laporan projek ini SULIT atau TERHAD, sila sertakan surat dari organisasi/institusi tersebut yang dinyatakan tempoh masa dan sebab bahan adalah sulit atau terhad.]**