

Kecerdasan Emosi Sebagai Faktor Penyumbang kepada Kepimpinan Ahli Majlis Eksekutif Pelajar
Universiti Kebangsaan Malaysia
(*Emotional Intelligence as a Contributor Factor to Leadership Student Representative Council
National University of Malaysia*)

ROSMA AYU HARUN, NORIAH MOHD ISHAK & SALLEH AMAT

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk melihat trait kecerdasan emosi (KE) sebagai faktor penyumbang kepada kepimpinan Ahli Majlis Eksekutif Pelajar (MEP) UKM (n = 148). Bagi tujuan pemerolehan data, dua jenis instrumen digunakan sebagai alat kajian utama iaitu Inventori Kepintaran Emosi Malaysia (IKEM-MEQI) dan *Malaysia Leadership Audit Trail Inventory (MLATI)*. Data yang diperolehi telah dianalisis menggunakan SPSS. Kajian ini bertujuan untuk (a) melihat profil kepintaran emosi Ahli MEP UKM (b) melihat profil kepimpinan Ahli MEP UKM (c) melihat adakah wujud hubungan antara kepimpinan dengan domain pengurusan personal dan sosial KE di kalangan ahli MEP UKM. Hasil dapatan kajian menunjukkan Ahli MEP UKM mempunyai Indeks Kepintaran Emosi dan Kepimpinan di tahap yang tinggi. Ujian regrasi yang dijalankan menunjukkan bahawa wujudnya hubungan positif yang signifikan antara kepimpinan dengan pengurusan personal dan sosial kecerdasan emosi dalam kalangan ahli MEP UKM.

Kata Kunci: Kecerdasan emosi dan kepimpinan, Majlis Eksekutif Pelajar UKM

ABSTRACT

This article reports a study conducted to explore possible relationship between emotional intelligence and leadership among Student Representative Council (SRC) at National University of Malaysia (n = 148). The study used two sets of questionnaire which are Malaysia Emotion Quotient Inventory (MEQI) and Malaysia Leadership Audit Trail Inventory (MLATI) for data collection. Data collected from the study was then analyzed statistically using SPSS. This article reports the following findings from the study: (a) the profile of emotional intelligence Student Representative Council UKM (b) the profile of leadership Student Representative Council UKM (c) the existence of any relationship between leadership with emotional intelligence. Findings from the study show that the level of emotional intelligence index and leadership is high. The conducted regression test also show that an existence of a significant positive correlation between leadership with personal management and social emotional intelligence among the Student Representative Council UKM.

Keywords: *Emotional intelligence and leadership, Student Representative Council UKM*

PENGENALAN

Kepentingan aspek kecerdasan emosi selain daripada kepintaran otak (IQ) sebagai pengukuran dan penilaian kejayaan seseorang telah mula mendapat perhatian umum sejak beberapa dekad ini. Bidang ini bukanlah sesuatu yang baru kerana Thorndike telah mula memperkenalkan kepintaran sosial (*sosial intelligence*) pada tahun 1920an di mana beliau menggambarkan kebolehan seseorang memahami dan mengurus orang lain apabila berinteraksi dengan mereka. Kemudian masyarakat dunia telah menyedari kepentingan kecerdasan emosi ini melalui teori kecerdasan emosi ini telah diperkenalkan oleh Mayer dan Solovey (1990) dan diperkembangkan oleh Goleman (1995) melalui bukunya *Emotional Intelligence*. Daniel Goleman telah berjaya meyakinkan masyarakat dunia bahawa kepentingan aspek kecerdasan emosi juga mempengaruhi tahap kejayaan seseorang individu dalam kehidupannya.

Hasil kajian Charbonneau dan Nicol (2001) mendapati bahawa subjek kajian yang mempunyai kawalan diri yang rendah juga mempunyai kesukaran menjalankan tugas sebagai pemimpin. Hasil kajian ini juga menyokong kajian yang dijalankan oleh Marques (2006) yang menunjukkan bahawa kawalan sendiri merupakan satu aspek yang boleh menyumbang kepada kebolehfungsian seseorang apabila berada dalam sesuatu persekitaran pekerjaan yang mencabar. Beliau juga meramal bahawa trait ini boleh membantu meningkatkan beberapa aspek kepimpinan seperti membina kesabaran diri dan keinginan untuk membantu orang lain. Jika ini benar, maka kebolehan pemimpin pelajar yang dikaji harus diperhatikan kerana ia akan memberi kesan kepada kebolehan mereka memimpin sesebuah organisasi.

Kecerdasan emosi pemimpin merujuk kepada kemampuan mengenal pasti dan mengawal emosi diri dan emosi orang lain, memotivasikan diri, mengurus emosi diri dan mengurus perhubungan dengan orang lain. Kompetensi emosi pemimpin merupakan kemahiran yang boleh dan perlu dipelajari oleh pemimpin organisasi kerana ia akan dapat membantu mereka membuat keputusan yang lebih baik dalam kerja-kerja yang dilakukan seterusnya untuk meningkatkan pencapaian organisasi (Goleman 1998). Goleman et al. (2002) pula menyatakan bahawa pemimpin yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi akan mempamerkan tingkah laku yang positif, berfikiran positif dan mempunyai emosi yang positif. Mereka juga menegaskan bahawa pemimpin yang mempunyai tahap kecerdasan emosi yang tinggi akan berupaya menguruskan emosi mereka sendiri,

bekerjasama dengan orang lain, menangani konflik, dan mempengaruhi orang-orang di sekelilingnya untuk berfikiran positif.

Kebanyakan pengkaji bersetuju bahawa terdapat hubungan yang positif antara kecerdasan emosi dengan kepimpinan (Higgs & Aitken 2003; Sosik & Magerin 1999; Kerr et al. 2006). Kecerdasan emosi bukan sahaja penting untuk kejayaan individu dalam sesebuah organisasi secara umum, tetapi kecerdasan emosi akan menjadi lebih penting apabila individu tersebut meningkat menjadi seorang pemimpin organisasi (Dulewicz & Higgs 2000, 2003; Goleman et al. 2002). Kompetensi emosi pemimpin merupakan kemahiran yang boleh dan perlu dipelajari oleh pemimpin organisasi kerana ia akan dapat membantu mereka membuat keputusan yang lebih baik dalam kerja-kerja yang dilakukan seterusnya untuk meningkatkan pencapaian organisasi (Goleman 1998).

Walaupun kecerdasan emosi merupakan perkara yang perlu diberikan perhatian di era globalisasi ini, namun kajian untuk melihat keperluanannya masih kurang dijalankan di Malaysia. Kajian literatur yang dijalankan menunjukkan tidak banyak kajian yang dijalankan tentang kecerdasan emosi dan kepimpinan di kalangan pemimpin mahasiswa. Antara kajian kecerdasan emosi di kalangan pelajar sekolah ataupun universiti yang telah dijalankan adalah Liew et al. (1999), Su (2000), Noriah (2001), Teh (2001), Noorlida (2004), Noriah & Zuria (2003), Zabedah (2005), Salmiah (2005), Zakri (2005), Nurul Huda (2006), Salinah (2008), Azad (2011) dan Mohd Sobri (2012). Justeru terdapat keperluan untuk mengkaji profil kepintaran emosi dan kepimpinan di kalangan pemimpin pelajar.

Kajian ini adalah penting memandangkan pelajar merupakan aset utama negara pada masa hadapan. Bagi merealisasikan generasi Y yang mempunyai jati diri dan daya saing yang tinggi memerlukan pelajar mempunyai tahap kecerdasan emosi dan kepimpinan yang tinggi. Justeru itu kajian tahap kecerdasan emosi dan kepimpinan perlu dijalankan ke atas pemimpin pelajar kerana ia perlu memahami kepentingan kecerdasan emosi untuk meningkatkan mutu kepimpinan diri masing-masing. Ini kerana kecerdasan emosi mampu membantu ahli MEP mengenal pasti dan mengawal emosi diri dan emosi orang lain, memotivasikan diri, mengurus emosi diri dan mengurus perhubungan dengan orang lain.

Konsep Kepintaran Emosi

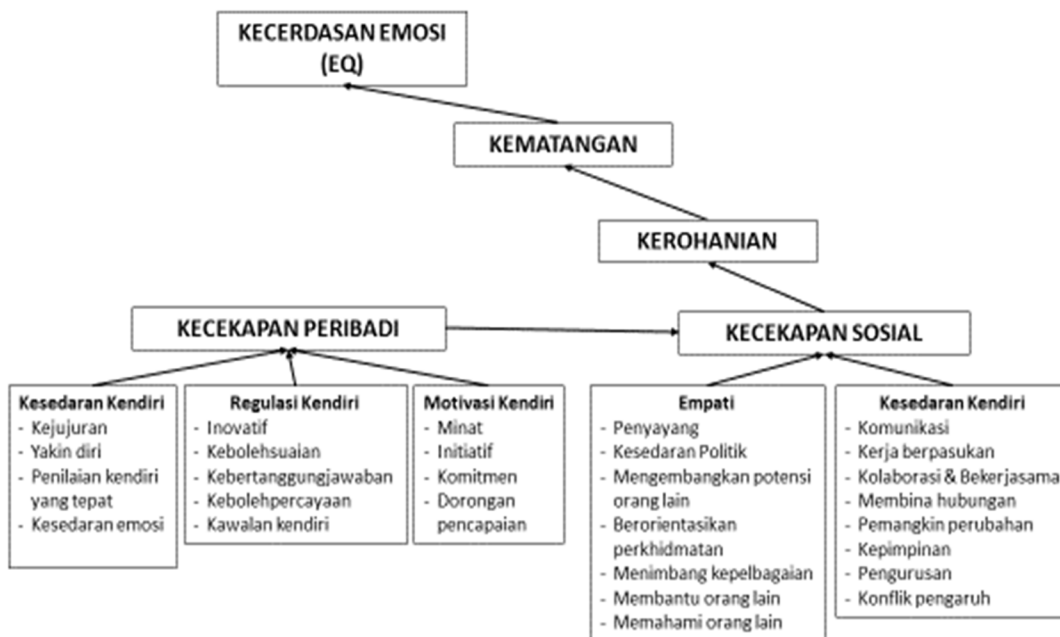
Goleman (1998) telah mendefinisikan KE ialah kemampuan untuk mengawal dan mengelolakan diri

sendiri dan orang lain dari aspek perasaan, emosi dan tingkah laku. Ia juga merupakan tindakan dan kepintaran untuk mengubahsuai sesuatu tingkah laku bersesuaian dengan masa dan keadaan. Beliau juga telah mengatakan bahawa “penilaian seseorang individu bukan sahaja diasaskan kepada kecerdasan yang ada pada keintelektualannya (IQ), tetapi yang lebih penting adalah kecerdasan emosi (EQ) yang ada pada dirinya”. Dari definisi yang dikemukakan oleh Goleman seperti di atas beliau telah menyatakan terdapat lima domain dalam kecerdasan emosi iaitu:

- a. *Self awareness* (menyedari emosi sendiri),
- b. *Self regulation* (mengawal emosi sendiri),
- c. *Self motivation* (motivasi sendiri),
- d. *Empathy* (empati), dan
- e. *Social skill* (kemahiran sosial).

Namun demikian, kajian ini telah menggunakan konsep kepintaran emosi yang diguna pakai oleh Noriah et al. (2004) yang bersandarkan kepada konsep kepintaran emosi yang dicadangkan oleh Goleman (1996). Melalui sesi temu bual seramai 350 orang individu yang bekerja dalam pelbagai sektor awam oleh sekumpulan penyelidik dari UKM telah mendapatkan definisi kepintaran emosi yang boleh diguna pakai untuk menerangkan konsep tersebut dalam budaya tempatan seperti di dalam Rajah 1. Konsep kecerdasan emosi yang diperkenalkan oleh Noriah et al. (2004) mengandungi tujuh domain dan 28 sub domain kecerdasan emosi.

RAJAH 1. Domain dan Sub Domain Kecerdasan Emosi Goleman-Noriah (2004)

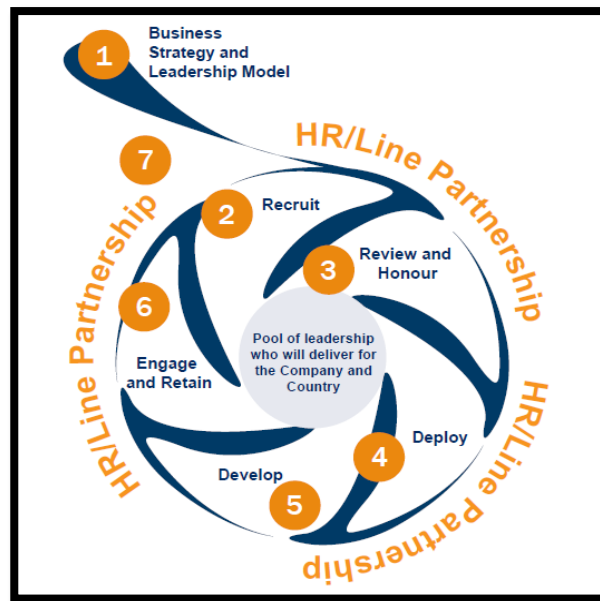


Konsep Kepimpinan

Batasan skop kajian mengenai kepimpinan menekankan tujuh kerangka kepimpinan di dalam *The Orange Book: Strengthening Leadership Development* yang disediakan di dalam Program Transformasi GLC yang telah dilancarkan pada tahun 2004. Buku oren ini disediakan sebagai panduan tentang membina dan menguruskan pemimpin dan modal insan lain.

Objektifnya adalah untuk membangunkan garis panduan yang mengandungi amalan terbaik untuk menarik individu berpotensi tinggi. Usaha menarik, membangunkan dan mengekal individu yang berbakat adalah penting bagi mana-mana organisasi. Kerangka kepimpinan tersebut adalah seperti di dalam Rajah 2 di bawah.

RAJAH 2. Kerangka Pembangunan Kepimpinan *The Orange Book: Strengthening Leadership Development*



Terdapat tujuh kerangka kepimpinan yang diutarakan di dalam buku oren dijadikan landasan bagi perbincangan kajian ini. Setiap tujuh perkara tersebut mempunyai tiga elemen yang penting digunakan untuk penilaian tindakan iaitu polisi, proses dan amalan, set minda dan hasilan. Tujuh kerangka kepimpinan tersebut adalah :

- Strategi dan model kepimpinan,
- Melatih bakal pemimpin,
- Menilai dan mengiktiraf,
- Mengembangkan,
- Membangunkan bakat,
- Penglibatan dan pengekalan; dan
- Selari dengan pengurusan universiti

Kerangka kepimpinan buku oren ini dipilih oleh pengkaji kerana ia merupakan satu inisiatif syarikat-syarikat GLC untuk meningkatkan pendekatan mereka dalam pengurusan modal insan dan merapatkan jurang antara GLC dengan syarikat sektor swasta terbaik di Malaysia dan syarikat setanding di peringkat antarabangsa. Kerangka ini mampu untuk membina dan menguruskan pemimpin dan modal insan golongan muda pelajar-pelajar Universiti Awam yang bakal mewarisi kepimpinan negara akan datang.

PERSOALAN KAJIAN

Kajian ini menjawab tiga persoalan kajian:

- Apakah profil kepintaran emosi Ahli Majlis Eksekutif Pelajar UKM?
- Apakah profil kepimpinan Ahli Majlis Eksekutif Pelajar UKM?
- Adakah wujud hubungan antara kepimpinan dengan domain pengurusan personal dan sosial KE di kalangan Ahli Majlis Eksekutif Pelajar UKM?

METODOLOGI KAJIAN

Populasi dan Sampel Kajian

Ahli Majlis Eksekutif Pelajar (MEP) UKM sesi 2014/2015 telah dipilih sebagai sampel kajian. Jumlah sampel kajian mengikut kolej kediaman yang terdapat di UKM adalah seramai 188 orang dan pembahagian MEP mengikut kolej kediaman adalah seperti di dalam Jadual 1 di bawah. Tiada responden dari Kolej Tun Syed Nasir kerana MEP tidak mengadakan mesyuarat dalam tempoh soal selidik diedarkan.

JADUAL 1. Jumlah sampel kajian mengikut kolej kediaman UKM

Bil	Kolej Kediaman	Jumlah Sebenar	MEP (orang)	
			Jumlah Sampel	Peratus (%)
1.	Kolej Dato' Onn	14	14	100.00
2.	Kolej Aminuddin Baki	14	9	64.29
3.	Kolej Rahim Kajai	14	12	85.71
4.	Kolej Antarabangsa Ibu Zain	14	7	50.00
5.	Kolej Keris Mas	21	13	61.90
6.	Kolej Tun Hussein Onn	15	15	100.00
7.	Kolej Ungku Omar	16	15	93.75
8.	Kolej Ibrahim Yaakub	16	16	100.00
9.	Kolej Burhanuddin Helmi	16	16	100.00
10.	Kolej Pendeta Za'ba	17	13	76.47
11.	Kolej Tun Dr. Ismail	18	18	100.00
Jumlah keseluruhan		188	148	78.72

Metodologi Kajian dan Kaedah Pengumpulan Data

Kajian ini adalah berbentuk penerokaan yang menggunakan reka bentuk kajian tinjauan. Data dikumpul melalui edaran borang soal selidik yang telah diedarkan sebelum mesyuarat pengurusan MEP setiap kolej kediaman yang akan diadakan sebanyak sebulan sekali. Pengkaji telah mendapatkan kebenaran menjalankan kajian daripada Timbalan Naib Canselor (Hal Ehwal Pelajar & Alumni) UKM dan Pengetua-pengetua Kolej Kediaman. Selepas mendapat kebenaran, pengkaji telah menghubungi Presiden Majlis Eksekutif Pelajar bagi mendapatkan tarikh mesyuarat pengurusan MEP bagi setiap kolej. Pengkaji memperuntukkan satu jam kepada setiap responden sebelum mesyuarat pengurusan MEP dilaksanakan untuk menjawab borang soal selidik yang telah diedarkan. Sebelum responden menjawab, pengkaji telah menjelaskan tujuan soal selidik dijalankan. Tempoh pengkaji melengkapkan borang soal selidik ke atas 11 buah kolej kediaman adalah selama satu bulan.

Instrumen Kajian

Kajian ini adalah berbentuk kuantitatif dengan menggunakan instrumen soal selidik sebagai alat kajian utama untuk mengumpul maklumat tentang profil kecerdasan emosi dan kepimpinan ahli MEP UKM. Bagi tujuan pemerolehan, dua jenis instrumen digunakan sebagai alat kajian utama iaitu Inventori Kepintaran Emosi Malaysia (IKEM-MEQI) dan *Malaysia Leadership Audit Trail Inventory (MLATI)*. Inventori IKEM ini pada asalnya dibina oleh Noriah et al.

(2001) menerusi data temubual kumpulan berfokus dan temu bual individu berasaskan model kecerdasan emosi Goleman (1999). Instrumen ini mempunyai 210 item yang mengukur tujuh domain faktor kecerdasan emosi pada skala likert 5-mata. Tujuh domain tersebut adalah kesedaran sendiri, regulasi sendiri, motivasi sendiri, empati, kemahiran sosial, kerohanian dan kematangan. Domain-domain tersebut dibentuk berasaskan kepada lima faktor yang dikemukakan oleh Goleman (1999) serta dua faktor baru yang ditemui dan dikenalpasti oleh Noriah et al. (2003) iaitu faktor kerohanian dan kematangan. Instrumen IKEM-MEQI mengandungi 11 bahagian, iaitu bahagian A hingga bahagian K. Item-item tersebut merujuk kepada persepsi sampel kajian terhadap perasaan dan tingkah laku yang digambarkan terhadap ketujuh-tujuh domain yang dicadangkan oleh Noriah-Goleman (2004). Jumlah asal item keseluruhan yang perlu dijawab dalam IKEM versi dewasa ialah 187 item.

Sekumpulan penyelidik IRPA UKM, Noriah et al. 2003 menjalankan kajian kepada 1,003 kakitangan awam Malaysia telah menyemak dan memurnikan nilai kebolehpercayaan yang rendah pada konstruk tertentu dan telah memperoleh nilai kebolehpercayaan yang tinggi iaitu 0.9768. Pengkaji yang seterusnya Syed (2005) sekali lagi telah menjalankan kajian rintis bagi menguji nilai kebolehpercayaan di mana nilai Cronbach Alpha adalah tinggi iaitu di antara 0.80 hingga 0.97 pada ketujuh-tujuh konstruk.

Malaysia Leadership Audit Trail Inventory (MLATI) telah dibina oleh sekumpulan penyelidik-penyelidik UKM pada tahun 2008 untuk mengukur kualiti kepimpinan berlandaskan tujuh kerangka

keimpinan yang telah digariskan dalam Buku Oren. Instrumen soal selidik ini telah dibina dan diuji dalam kajian yang dijalankan oleh Izham et al. 2009. Elemen Tanggungjawab Membina Kepimpinan terdapat 13 soalan, Pemilihan Pemimpin 16 soalan, Penilaian Semula Prestasi 13 soalan, Penempatan Ahli Secara Strategik 8 soalan, Membina Kepimpinan & Individu Yang Berpotensi Tinggi 13 soalan, Melibat & Mengekalkan Pemimpin 13 soalan dan Membina Kebolehan terdapat 14 soalan. Jumlah keseluruhan soalan yang terdapat di dalam instrumen soal selidik MLATI-UKM adalah sebanyak 90 soalan.

Pengkaji Izham et al. 2009 telah menjalankan kajian ke atas seramai 740 orang pelajar tahun akhir UKM dengan menggunakan instrumen MLATI-UKM yang dibina berdasarkan kerangka kepimpinan dalam *The Orange Book: Strengthening Leadership Development*. Nilai Cronbach Alpha yang telah diperolehi oleh beliau di dalam kajian tersebut adalah strategi dan model kepimpinan 0.826, melatih 0.842, menilai dan mengiktiraf 0.847, mengembangkan 0.825, membangunkan 0.857, penglibatan dan pengekalan 0.867 dan selari dengan pengurusan universiti adalah 0.870.

DAPATAN KAJIAN

a. Profil Kecerdasan Emosi Ahli MEP UKM

Secara keseluruhan terdapat 30 komponen kecekapan yang dikaji dalam model ini. Berdasarkan kepada nilai indeks KE yang diperolehi bagi ahli MEP Kolej Kediaman UKM ini, terdapat 18 komponen dalam domain KE yang memperoleh min melebihi indeks purata 80.39% dan 12 komponen lain berada di bawah skor min indeks purata. Domain kematangan mendapat skor tertinggi iaitu 85.86% dan sub domain kebolehsuaian mendapat skor terendah iaitu 72.76%. Maklumat mengenai min peratus setiap subdomain KE ahli MEP Kolej Kediaman UKM dapat dilihat di dalam Jadual 2 di bawah.

Profil kecerdasan emosi yang diperolehi daripada kajian ini adalah sesuatu yang menarik untuk diterangkan kerana berdasarkan indeks keseluruhan kecerdasan emosi ahli MEP UKM yang diperolehi adalah berada di tahap yang tinggi iaitu 80.39% berdasarkan interpretasi nilai indeks kecerdasan emosi yang dibina oleh Noriah & Siti (2005). Keseluruhan profil KE menggambarkan ahli MEP UKM memperoleh 18 domain KE melepasi tahap min peratus keseluruhan dan hanya 12 domain berada di bawah tahap min peratus keseluruhan. Di dalam trait tersebut, ada trait

yang sebenarnya menarik indeks kecerdasan emosi ahli MEP UKM ke tahap yang lebih rendah. Ini dapat dilihat di dalam domain kesedaran sendiri dan regulasi sendiri di mana tiga sub domain mempunyai nilai peratus (bawah 80%) yang menunjukkan bahawa trait kecerdasan emosi yang perlu di cari dalam diri seseorang boleh menjadi kekuatan bagi dirinya, namun ia perlu dicari dalam diri individu tersebut. Menurut Goleman (1998) dan Greenberg (2004), individu yang cekap dalam mengurus emosi sendiri dapat mengurangkan komplikasi dalaman dan membantu mempercepatkan proses penyembuhan sendiri. Pendapat ini disokong oleh Salovey & Mayer (1990) yang menyatakan bahawa hal ini disebabkan mereka berupaya menghindarkan dirinya daripada mudah terkesan atau terpengaruh dengan pandangan negatif orang lain terhadapnya.

Sub domain kebolehsuaian mendapat skor yang terendah di antara semua sub domain KE iaitu hanya 72.76% sahaja. Menurut Bradberry et al. (2005), kecekapan regulasi sendiri adalah keupayaan menggunakan emosi secara fleksibel dan memimpin tingkah laku secara positif untuk disesuaikan dengan persekitaran dan orang lain. Tiga daripada lima sub domain regulasi sendiri mendapat skor tahap sederhana iaitu kawalan sendiri (77.78%), bertanggungjawab (77.27%) dan kebolehsuaian (72.76%). Ini menunjukkan bahawa sebagai ketua mereka kurang berkebolehan untuk menentukan hala tuju, mengenal pasti sesuatu perkara yang berlaku dan seterusnya membuat keputusan untuk diri. Dapatan ini menyokong kajian yang dijalankan oleh Marques (2006) yang menunjukkan bahawa kawalan sendiri merupakan satu aspek yang boleh menyumbang kepada kebolehfungsian seseorang apabila berada dalam sesuatu persekitaran pekerjaan yang mencabar. Beliau juga meramal bahawa trait ini boleh membantu meningkatkan beberapa aspek kepimpinan seperti membina kesabaran diri dan keinginan untuk membantu orang lain. Kebolehan regulasi sendiri ahli MEP UKM ini perlu diberi perhatian yang lebih kerana ia boleh memberikan kesan kepada kebolehan mereka memimpin sesebuah organisasi. Ini kerana menurut Goleman (1995), Noriah (2006) mendapati bahawa individu yang mempunyai kawalan diri yang rendah mudah menunjukkan tingkah laku yang boleh menjana letupan emosi (*emotional eruption*) yang negatif.

Trait kecerdasan emosi yang kedua terendah pula adalah sub domain mempengaruhi orang lain yang memperoleh skor min peratus sebanyak 73.89% di bawah domain kemahiran sosial. Trait mempengaruhi orang lain ini adalah penting bagi seorang pemimpin bagi membantu mereka melontarkan idea serta pendapat dan menjayakannya bersama-sama. Pendapat

JADUAL 2. Min Peratus Setiap Subdomain KE ahli MEP UKM Sesi 2014/2015

Bil.	Domain	Sub Domain	Peratus %
1.	Kesedaran Kendiri	Kesedaran Emosi	77.93
		Ketepatan Penilaian Kendiri	82.03
		Keyakinan Diri	79.47
		Kejujuran	79.11
2.	Regulasi Kendiri	Kawalan Kendiri	77.78
		Kebolehpercayaan	81.05
		Bertanggungjawab	77.27
		Kebolehsuaian	72.76
3.	Motivasi Kendiri	Inovatif	81.99
		Dorongan Pencapaian	79.61
		Komitmen	80.69
		Inisiatif	81.50
4.	Empati	Minat	79.33
		Memahami Orang Lain	75.91
		Membantu Orang Lain	83.03
		Mencungkil Kepelbagaian	82.38
5.	Kemahiran Sosial	Berorientasi Perkhidmatan	82.85
		Mengembangkan Potensi Orang Lain	81.88
		Kesedaran Politik	84.28
		Penyayang	84.45
		Mempengaruhi Orang Lain	73.89
		Pengurusan Konflik	77.44
		Kepimpinan	81.05
		Pemangkin Perubahan	80.39
		Membina Hubungan	80.08
		Kolaborasi	81.58
Kerja Berpasukan	80.84		
6.	Kerohanian	Komunikasi	81.50
			83.75
7.	Kematangan		85.86
Indeks Purata % Komponen			80.39

ini bersesuaian dengan kajian Tengku (2015) yang mendapati sebagai ketua, kecekapan yang tinggi dalam aspek mempengaruhi adalah sangat penting agar mampu menimbulkan kepercayaan atau menarik minat pelajar di bawah pimpinannya untuk menerima idea dan perancangan baru untuk meningkatkan prestasi serta mutu kepimpinan pelajar.

Berdasarkan interpretasi nilai indeks kepintaran emosi Noriah & Siti (2005) seperti di dalam Jadual 3 di atas, menunjukkan bahawa tidak terdapat trait kepintaran emosi yang berada di tahap lemah, 12 sub domain KE yang berada di tahap sederhana dan 18 lagi berada di tahap yang tinggi.

b. Profil Kepimpinan Ahli MEP UKM

Peratus Domain Kepimpinan ahli MEP UKM

bolehlah dilihat seperti di dalam Jadual 4 di bawah. Terdapat empat domain kepimpinan yang berada di bawah min purata peratus keseluruhan (84.13%). Manakala tiga domain kepimpinan yang lain berada di atas tahap purata.

Hasil kajian profil kepimpinan mendapati empat domain kepimpinan yang berada di bawah min purata peratus keseluruhan (84.13%) iaitu domain melatih (83.42%), menilai dan mengiktiraf (82.35%), membangunkan (83.26%) dan penglibatan & pengekaln (83.90%). Manakala tiga domain kepimpinan yang lain berada di atas tahap purata pula adalah domain strategi & model kepimpinan (85.96%), mengembangkan (85.62%), dan selari dengan pengurusan universiti (84.39%). Berdasarkan hasil kajian ini menunjukkan ahli MEP UKM mempunyai tahap kecekapan yang tinggi. Mereka mampu

JADUAL 3. Interpretasi Nilai Indeks Kepintaran Emosi

Nilai Peratus Indeks Kepintaran Emosi	Interpretasi
80 hingga 100	Menunjukkan bahawa trait kepintaran emosi yang wujud dalam diri seseorang merupakan kekuatan bagi dirinya dan sepatutnya digunakan sepenuhnya.
61 hingga 80	Menunjukkan bahawa trait kepintaran emosi yang perlu dicari dalam diri seseorang boleh menjadi kekuatan bagi dirinya, namun ia perlu dicari dalam diri individu tersebut.
41 hingga 60	Menunjukkan bahawa trait kepintaran emosi yang diperlukan dalam diri seseorang perlu dibina kerana kewujudannya adalah di tahap lemah.
Kurang dari 40	Menunjukkan bahawa trait kepintaran emosi yang perlu ada dalam diri seseorang berada di tahap yang sangat lemah dan perlu dibina secepat mungkin.

Noriah & Siti (2005)

JADUAL 4. Peratus Domain Kepimpinan Ahli Majlis Eksekutif Pelajar UKM

Bil	Domain Kepimpinan	Peratus % (N148)
1	Strategi & Model Kepimpinan	85.96
2	Melatih	83.41
3	Menilai & Mengiktiraf	82.35
4	Mengembangkan	85.62
5	Membangunkan	83.26
6	Penglibatan & Pengekalan	83.90
7	Selari Dengan Pengurusan Universiti	84.39
	Purata	84.13

merangka, merancang dan menjalankan program-program kolej dengan jayanya tanpa mengabaikan pelajaran mereka. Mereka juga mampu merancang dan melaksanakan program kolej berdasarkan keperluan dan selaras dengan misi dan visi universiti. Ciulla (2004) menyokong pernyataan ini dengan menyatakan bahawa kepimpinan adalah berkaitan dengan seseorang atau bagaimana seseorang menggerakkan orang lain melakukan sesuatu tindakan sama ada memotivasikan pengikut, mempunyai hubungan yang baik dengan pengikut, mengaitkan matlamat organisasi seperti keupayaan menyempurnakan sesuatu visi dan misi.

- c. Hubungan Antara Faktor-Faktor Kepimpinan Dengan Domain Pengurusan Personal Dan Sosial KE Di Kalangan Ahli MEP UKM.

Persoalan kajian keempat ini dibina untuk melihat

sama ada wujudnya hubungan antara faktor-faktor kepimpinan dengan domain pengurusan personal dan sosial KE di kalangan ahli MEP UKM. Huraian terhadap nilai pekali yang diperoleh dilakukan dengan merujuk kepada tafsiran Cohen (1988). Jadual 5 menunjukkan perubahan darjah, saiz, kekuatan dan arah hubungan antara pemboleh ubah-pemboleh ubah.

Keputusan analisis menunjukkan wujudnya hubungan positif yang signifikan antara KPP dengan PP KE dalam kalangan ahli MEP UKM. Keadaan ini dapat dilihat dengan jelas pada Jadual 6 dengan nilai korelasi bagi KPP adalah $r[148] = 0.265, p = 0.001$ ($p < 0.01$). Nilai ini menunjukkan wujudnya hubungan korelasi positif sederhana kuat antara kepimpinan dengan pengurusan personal KE. Hal ini bermaksud semakin tinggi tahap kepimpinan ahli MEP UKM maka semakin tinggi tahap pengurusan personal KE.

JADUAL 5. Tafsiran Cohen (1988) bagi nilai pekali korelasi

Nilai Pekali (r)	Tafsiran
.10 hingga .29 atau -.10 hingga -.29	hubungan positif atau negatif lemah
.30 hingga .49 atau -.30 hingga -.49	hubungan positif atau negatif sederhana kuat
.50 hingga 1.0 atau -.50 hingga -1.0	hubungan positif atau negatif kuat

Diubahsuai: Cohen (1988:82)

JADUAL 6. Analisis korelasi pearson r antara kepimpinan dengan domain pengurusan personal KE ahli MEP UKM

Pemboleh ubah	Kepimpinan (KPP)
Pengurusan Personal KE	.265
Signifikan	.001
N	148

Signifikan pada aras $P < 0.05$

Keputusan analisis menunjukkan wujudnya hubungan positif yang signifikan antara KPP dengan PS KE dalam kalangan ahli MEP UKM. Keadaan ini dapat dilihat dengan jelas pada Jadual 7 dengan nilai korelasi bagi KPP adalah $r[148] = 0.199, p = 0.015$ ($p < 0.05$). Nilai ini menunjukkan wujudnya hubungan korelasi positif yang kuat antara kepimpinan dengan pengurusan personal KE. Hal ini bermaksud semakin tinggi tahap kepimpinan ahli MEP UKM maka semakin tinggi tahap pengurusan sosial KE.

Hasil analisis juga menunjukkan wujudnya

hubungan positif yang signifikan antara kepimpinan dengan pengurusan personal dan sosial KE dalam kalangan ahli MEP UKM. Nilai menunjukkan wujudnya hubungan korelasi positif yang kuat antara kepimpinan dengan pengurusan personal dan sosial KE. Hal ini bermaksud semakin tinggi tahap kepimpinan ahli MEP UKM maka semakin tinggi tahap pengurusan personal dan sosial KE. Ini sejajar dengan kajian mengenai kepimpinan dan kecerdasan emosi yang telah dijalankan oleh Izham (2009) dari UKM ke atas 740 orang pelajar tahun akhir di lima buah IPTA di Malaysia.

JADUAL 7. Analisis korelasi pearson r antara kepimpinan dengan domain pengurusan sosial KE ahli MEP UKM

Pemboleh ubah	Kepimpinan (KPP)
Pengurusan Sosial KE	.199
Signifikan	.015
N	148

Signifikan pada aras $P < 0.05$

KESIMPULAN

Universiti memainkan peranan penting dalam melahirkan modal insan berkemahiran tinggi dan berpengetahuan yang sangat diperlukan dalam pasaran kerja pada masa ini. Ini bermakna kualiti graduan institusi pengajian tinggi mesti diperkukuhkan

terutama dalam aspek kemahiran fikiran peringkat tinggi, penyelesaian masalah dan komunikasi lisan. Matlamat ini menghendaki universiti menghasilkan graduan cemerlang yang dapat memenuhi keperluan dan harapan negara, bukan sahaja berpengetahuan dan berupaya menguasai bidang ilmunya malahan memiliki kemahiran khusus seperti kepimpinan selain dapat

menempatkan dirinya dalam pasaran kerja. Oleh itu, isu kecerdasan emosi dan kepimpinan ini perlulah diberi perhatian sewajarnya oleh pihak pengurusan universiti dan kementerian supaya kualiti graduan IPTA mampu diperkukuhkan dan menjadi rebutan para majikan apabila mereka bergraduasi nanti. Menurut Goleman (1995) kecerdasan emosi adalah lebih hebat daripada kecerdasan intelek kerana ia merupakan peramal kejayaan yang boleh dipercayai sama ada di peringkat universiti ataupun di dalam kehidupan seseorang.

RUJUKAN

- Bar-On, R. & Parker. 2000. *The Handbook of Emotional Intelligence: Theory, Development, Assessment and Application at Home, School and in the Workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Charbonneau, D & Nicol, A.A.M. 2002. Emotional intelligence and leadership in adolescents. *Personality and Individual Differences* 33: 1101-1113.
- Daft, L.R. 2011. *The Leadership Experience, Sixth Edition*. Stamford: Cengage Learning.
- Goleman, D. 1995. *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. 1999. *Working With Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. 2002. *Primal Leadership: Realizing The Power of Emotional Intelligence*. Boston: Harvard Business School Press.
- Goleman, D, Boyatzis, R, & McKee, A. 2002. *The New Leaders: Transforming The Art of Leadership Into The Science of Results*. Boston: Harvard Business School Press.
- Greenberg, L.S. 2004. Emotion-focused therapy. clinical psychology and psychotherapy clin psychol. *Psychother* 11: 3-16.
- Hamid, M.A.A. 2006. *Panduan Meningkatkan Kecerdasan Emosi*. Kuala Lumpur: PTS Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Hamzah, M.I.M., Ishak, N.M., Ariffin, S.R., Amat, S. 2009. The roles of emotional intelligence and emotion focused solution: developing leadership qualities among college students. *The International Journal of Interdisciplinary Social Sciences* 4(6): 187-199.
- Hassan, S.N.S. 2013. *Kecerdasan Emosi, Anak, Ibu Bapa & Pendidik Yang Cemerlang*. Melaka: Penerbit Universiti Teknikal Malaysia Melaka.
- Ishak, N.M., Ahmad, S., Desa, K.M. & Abdullah, R.T. 2009. *Kepintaran Emosi Sebagai Faktor Peramal Pencapaian Akademik Pelajar IPTA: Implikasi Terhadap Kebolehpasaran*. Atas talian: <http://journalarticle.ukm.my/2062/1/noriah-et-al-tiadamuka-surat.pdf>.
- Ishak, N.M., Ariffin, S.R. 2005. *Understanding Emotional Intelligence Of Malaysian Teachers*. Proceeding untuk 12th International Conference (ISATT) 2005. 454-461.
- Ishak, M.I., Mustafa, R., Ariffin, S.R. & Hassan, S.N.S. 2003. Kecerdasan emosi dan hubungannya dengan nilai kerja. *Jurnal Teknologi* 39(E), Disember. Universiti Teknologi Malaysia.
- Malaysia. 2006. *The Orange Book: Strengthening Leadership Development*. Putrajaya Committee on GLC High Performance. Transformation Management Office. Jabatan Perdana Menteri.
- Maurice. 1999. *Quotes For Students All About Emotional Intelligence From Six Second*. <http://6seconds.org>. 12 Februari 1999.
- Mayer, J. D., Caruso, R. & Salovey, P. 1999. Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence* 27: 267-298.
- Mayer, J.D. dan Cobb, C.D. 2000. Educational policy on emotional intelligence: does it make sense? *Educational Psychology Review* 12: 163-183.
- Muda, T.E.A.T. 2015. *Kecerdasan Emosi, Kepimpinan Dan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Ketua Guru Bimbingan dan Kaunseling Sekolah Menengah*. Tesis Dr. Fal, Fakulti Pendidikan Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Nee, K.G. 2008. *Kecerdasan Emosi Dan Gaya Kepimpinan : Hubungan Dan Kesan Ke Atas Kepuasan, Tekanan, Prestasi Dan Niat Berhenti Kerja*. Tesis Fakulti Sains Sosial Dan Kemanusiaan, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Pit, S. 2008. *Kecerdasan Emosi di Kalangan Pelajar Bangi*. Tesis Fakulti Pendidikan Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Rosma Ayu Harun
Fakulti Pendidikan
Universiti Kebangsaan Malaysia
43600 UKM Bangi, Selangor, Malaysia
E-mel: ayu77@ukm.edu.my
- Noriah Mohd Ishak (Prof. Datuk Dr.)
Pusat PERMATAPintar Negara
Universiti Kebangsaan Malaysia
43600 UKM Bangi, Selangor, Malaysia
E-mel: norwmu@ukm.edu.my
- Salleh Amat (Prof. Madya Dr.)
Jabatan Pendidikan Dan Kesejahteraan Komuniti
Fakulti Pendidikan
Universiti Kebangsaan Malaysia
43600 UKM Bangi, Selangor, Malaysia
E-mel: sallehba@ukm.edu.my