

## PENGARUH KOMPETENSI KECERDASAN EMOSI TERHADAP PRESTASI KERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH, SARAWAK

\*Lester Surai

Muhamad Suhaimi Taat

Fakulti Psikologi dan Pendidikan, Universiti Malaysia Sabah

\*lestersurai89@gmail.com

### ABSTRACT

This study aimed to identify the influence of emotional intelligence on teachers work performance among secondary school teachers in Sarawak, Malaysia. The non-experimental study utilised the survey method by combining several variable sampling techniques to obtain samples. Data was collected through a set of adapted questionnaires administered to 363 teachers. Descriptive analysis shows emotional intelligence competence and teachers work performance being practised at a high level. One-way ANOVA test results show that there is a significant difference in emotional intelligence competence and teachers work performance based on teaching experience. Multiple regression analysis also shows that there is a significant influence of emotional intelligence competence towards teachers work performance. The findings show that the overall contribution predicted by emotional intelligence competence towards teachers work performance is 54.4 percent. Implications and recommendations for further studies are also discussed.

**Keywords:** *Emotional Intelligence Competence, Teacher Work Performance, Teaching Experience, Secondary School*

### PENGENALAN

Pelaksanaan segala bentuk dasar, polisi dan inovasi pendidikan yang berlaku di peringkat sekolah secara tidak langsung akan turut memberi impak kepada segala bentuk tingkah laku guru dalam menjayakan matlamat sekolah kerana guru memainkan peranan penting dalam memahami matlamat sekolah jangka pendek dan panjang. Pryce-Jones (2018) telah menekankan kegembiraan di tempat kerja dapat mengawal minda seseorang ke arah memaksimumkan prestasi kerja dan mencapai potensi diri. Dalam konteks sekolah, kegembiraan di tempat kerja diharap dapat meningkatkan prestasi guru melalui tingkah laku inovatif dan komitmen afektif guru. Sementara itu, kualiti pengajaran di sekolah pula bergantung kepada kualiti dan prestasi guru-guru dan hal ini merujuk terus kepada kesinambungan tenaga guru kini yang menggalas tugas kian mencabar. Jika prestasi kerja guru baik maka pengajarannya juga akan lebih berkualiti dan seterusnya menyumbang kepada peningkatan prestasi sekolah tersebut, namun isu yang berlaku di sekolah diluar bandar adalah sebaliknya dan masih jauh jika dibandingkan dengan prestasi sekolah di kawasan bandar (Purnama Sejati, 2012). Guru yang bertindak sebagai ejen transformasi akan mempengaruhi perubahan dan peningkatan prestasi pelajar (Fullan, 2011). Maka, guru-guru perlu mempunyai prestasi kerja yang baik supaya dapat mengubah pelajar ke tahap yang lebih cemerlang (Saedah Siraj & Mohammed Sani Ibrahim, 2017).

Kajian-kajian literatur menunjukkan bahawa kompetensi emosi guru memberi impak ke atas prestasi kerja seterusnya terhadap peranan subordinat dalam kepimpinan sekolah (Supian Hashim & Khadijah Daud, 2018) Berasaskan pendirian itu, Sinclair dan Mark (1992) mencadangkan supaya aspek

kompetensi emosi guru diberi perhatian dan keutamaan dalam proses kepemimpinan ke arah mewujudkan prestasi kerja yang lebih berkesan. Dalam konteks meningkatkan prestasi dan menjana kecemerlangan pendidikan terutamanya di sekolah-sekolah kebangsaan, pemimpin sekolah bukan hanya dilihat dalam kemantapan mereka dari segi kekukuhan atau gaya, tetapi ianya berkaitan dengan kualiti motivasi, empati, integriti, kemampuan intuitif, yang mana kesemua itu merupakan sebahagian daripada kepemimpinan sekolah yang mempunyai perkaitan rapat dengan implikasi emosi dalam interaksi sekiranya (Malek, 2010). Menurut Goleman (2000), Boyatzis dan McKee (2004), kehebatan seseorang pemimpin itu bergantung kepada kebolehannya memahami keadaan emosi subordinat di tempat kerja. Berdasarkan teori kepemimpinan primal atau *primal leadership* Goleman (2005), menyatakan pemimpin yang mempunyai kekuatan emosi yang baik adalah pemimpin yang boleh memimpin dan berupaya untuk mengambil hati subordinat disekelilingnya.

## OBJEKTIF KAJIAN

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti pengaruh kompetensi kecerdasan emosi terhadap prestasi kerja guru sekolah menengah di negeri Sarawak, Malaysia. Objektif yang disasarkan bagi kajian ini adalah untuk:

- i. Mengukur tahap kompetensi kecerdasan emosi dan prestasi kerja guru.
- ii. Mengetahui perbezaan skor min kompetensi kecerdasan emosi dan prestasi kerja guru berdasarkan pengalaman mengajar.
- iii. Mengetahui pengaruh kompetensi kecerdasan emosi terhadap prestasi kerja guru.

## HIPOTESIS KAJIAN

Berpandukan objektif kajian yang telah ditetapkan, beberapa hipotesis nul telah dibina. Kajian ini menggunakan aras hipotesis nul berikut :

- Ho1. Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kompetensi kecerdasan berdasarkan pengalaman mengajar.
- Ho2. Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap prestasi kerja guru berdasarkan pengalaman mengajar.
- Ho3. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi kecerdasan emosi terhadap prestasi kerja guru.

## SOROTAN KAJIAN

### *Prestasi Kerja Guru*

Prestasi merujuk kepada pelaksanaan tindakan dan keupayaan atau kebolehan seseorang individu dalam melaksanakan tugas yang diberi yang mempunyai perkaitan dengan pencapaian kualiti, kuantiti, kerjasama, kewibawaan dan kreativiti (Fauzilah Salled, Noryati Yaakub & Zaharah Dzulkifli, 2011). Prestasi kerja pula adalah tingkah laku atau sikap yang menunjukkan seseorang berhubung dengan pekerjaannya dan kebiasaannya merujuk kepada tindakan dan tingkah laku di bawah kawalan seseorang individu yang menyumbang kepada matlamat organisasi (Rotundo & Sackett, 2002). Prestasi yang tinggi menunjukkan keupayaan guru mencapai produktiviti kerja dari segi kuantiti atau kualiti yang melepasi kehendak yang ditetapkan organisasi (Mohamad Zakaria, 2018).

Pengkaji lepas (Campbell, 1990; Borman & Motowidlo, 1993; Rotundo & Sackett, 2002; Viswesvaran & Ones, 2005; Koopmans et al., 2014) telah memperincikan dimensi prestasi kerja. Prestasi kerja individu terbahagi kepada tiga dimensi iaitu prestasi kerja, prestasi konteks dan prestasi tingkah laku kerja produktif. Kajian-kajian lepas ini cenderung kepada persekitaran kerja di sektor perniagaan yang

agak berbeza dengan persekitaran sekolah kerajaan. Namun pastinya kelakuan individu dalam sesuatu organisasi swasta mahupun kerajaan adalah sama di mana pencapaian tahap prestasi dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti tekanan kerja, gaji serta persekitaran kerja.

Beberapa kajian berkaitan prestasi kerja guru ditinjau menenerusi penyelidikan ini. David Selvam (2017) merumuskan prestasi kerja guru tidak menunjukkan perbezaan dalam sokongan institusi dan dimensi prestasi tingkah laku kerja produktif. Walau bagaimanapun, sedikit ketidakselarasan berlaku berkaitan kumpulan pengalaman mengajar kerana kajian beliau tidak konsisten dari segi dapatan berkaitan dimensi efikasi dan prestasi tingkah laku kerja produktif. Analisis kajian beliau seterusnya mengesahkan guru dengan pengalaman mengajar 1 hingga 10 tahun menilai efikasi sendiri jauh lebih tinggi daripada kumpulan guru berpengalaman 21 tahun atau lebih. Manakala, kumpulan guru yang mempunyai pengalaman mengajar 21 tahun atau lebih pula menilai prestasi tingkah laku kerja produktif jauh lebih tinggi berbanding kumpulan guru 1 hingga 10 tahun dan kumpulan 11 hingga 20 tahun pengalaman mengajar. Tinjauan terhadap penyelidikan Mohamad Zakarian Mat Khazani (2018) turut menyokong dapatan David Selvam (2017) dan menyimpulkan bahawa prestasi kerja guru berpengalaman adalah lebih rendah berbanding guru kurang berpengalaman. Demikian juga Muh Ghufuran Faqih (2022) melalui penyelidikannya mendapati adanya kesan berbeza terhadap prestasi kerja berdasarkan pengalaman mengajar guru.

Kajian empirikal juga menunjukkan prestasi kerja guru turut dipengaruhi oleh kompetensi kecerdasan emosi guru tersebut. Didapati kecerdasan emosi guru mempunyai hubungan dan pengaruh keatas prestasi kerja guru di sekolah (Doran, 1996; Renyowijoyo Muindro, 2003; Silverthorne, 2004; Hartman, 2006; Abdul Ghani Abdullah 2018; Goldston, 2012; Dajani, 2014; Nor Nazliyah Zainol, 2016; Kim, 2018; Patil & Kant, 2019; Paul et al., 2020). Didapati kecerdasan emosi guru mempunyai hubungan dan memberi kesan keatas prestasi kerja guru di sekolah (Doran, 1996; Renyowijoyo Muindro, 2003; Silverthorne, 2004; Hartman, 2006; Abdul Ghani Abdullah & Tang, 2016; Goldston, 2012; Dajani, 2014; Nor Nazliyah Zainol, 2016; Lee, 2017; Kim, 2018; Patil & Kant, 2019; Paul, 2020).

### ***Kompetensi Kecerdasan Emosi***

Kompetensi kecerdasan emosi pada asalnya telah dikemukakan oleh Salovey dan Mayer (1990) untuk menerangkan tentang pertalian rapat di antara faktor emosi dan pertimbangan rasional seseorang. Meskipun Bar-On (1997) mendakwa beliau adalah orang pertama yang meneroka dan menggunakan istilah kecerdasan emosi yang dipelopori dengan istilah Emotional Intelligence, namun Salovey dan Mayer (1993) lebih awal mengutarakan teori dan model tentang kompetensi kecerdasan emosi secara lebih akademik. Mayer dan Salovey (1993) dalam kajiannya mentakrifkan kecerdasan emosi sebagai kecerdasan sosial iaitu kemampuan untuk mengamati emosi dirinya sendiri dan emosi orang lain, mengklasifikasikannya dan menggunakan informasi tersebut sebagai panduan untuk memikir sesuatu tindakan yang bersesuaian. Dalam tahun 1997, Mayer dan Salovey melihat kembali definisi mengenai kecerdasan emosi dan mereka membahagikannya kepada empat bahagian iaitu kemampuan mental dalam mempersepsi emosi, kemampuan untuk menilai emosi, kemampuan untuk berhubungan dengan subordinat dan kemampuan menyuntik emosi sebagai kaedah untuk membantu memahami emosi dirinya dan orang lain. Pengetahuan mengenai emosi akan dapat meningkatkan keberkesanan kepemimpinan dalam berhubungan dan mempengaruhi subordinat untuk meningkatkan perkembangan intelektual dan keberkesanan organisasi (Mayer & Salovey, 1997).

Dalam kajian lepas, dapatan turut menunjukkan bahawa tahap kecerdasan emosi yang tinggi dapat meningkatkan komitmen organisasi pekerja. Dapatan kajian Bar-On (2000) menyatakan individu yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi berupaya menguruskan tekanan yang dihadapinya. Beberapa kajian mengenai kompetensi kecerdasan emosi guru berdasarkan faktor pengalaman mengajar guru menunjukkan variabel ini adalah tidak signifikan dengan prestasi kerja seperti dapatan kajian yang diperoleh Abisamra (2019). Byrne (2014) turut mendapati pengalaman mengajar tidak memberikan

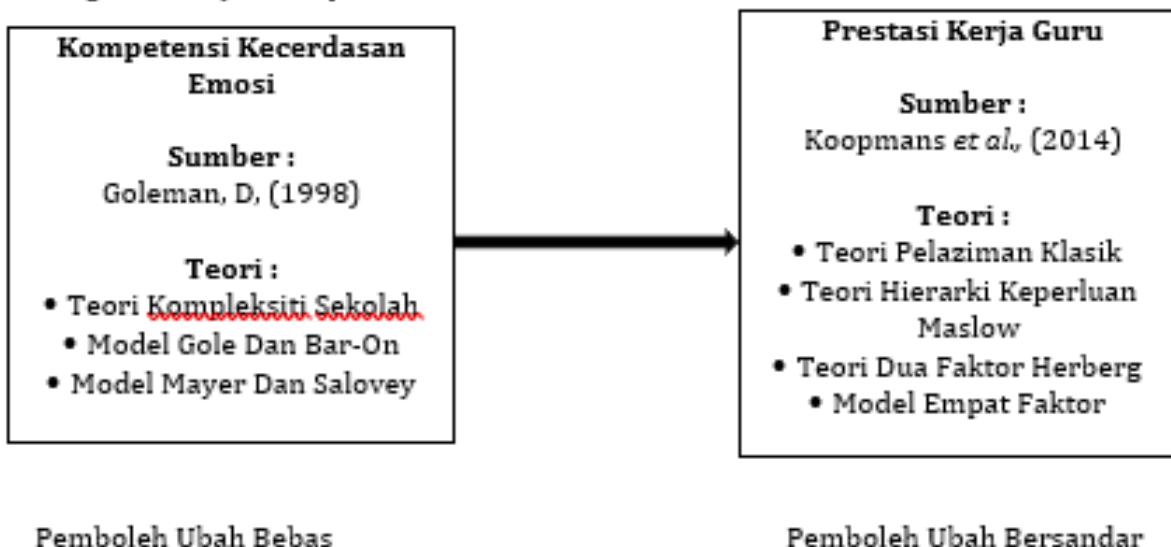
perbezaan dalam aspek kompetensi kecerdasan emosi. Keputusan yang sama turut diperoleh Carulli dan Com (2019) dalam kajiannya yang mendapati pengalaman mengajar tidak mempunyai perbezaan dalam strategi pengurusan tingkah laku dan kompetensi kecerdasan emosi. Demikian juga dengan kajian yang dilakukan Izani Ibrahim (2021) yang mendapati faktor demografi (pengalaman mengajar) tidak mempunyai perbezaan dalam kecerdasan emosi dalam kalangan pekerja. Tinjauan ke atas beberapa penyelidikan lain yang memperoleh keputusan berbeza turut dilakukan dalam konteks prestasi kerja. Berbeza pula dengan hasil dapatan yang dikemukakan dalam dapatan kajian Rosma et al., (2016) yang mendapati terdapat perbezaan pengalaman guru antara kumpulan mengajar 6 hingga 10 tahun, 16 hingga 20 tahun, dan 21 tahun dan ke atas kompetensi kecerdasan emosi mereka. Cavallo dan Brienza (2021) dalam kajian mereka turut mendapati pengalaman mengajar boleh mempengaruhi kekuatan dan kecerdasan emosi yang lebih kompeten dalam kalangan guru yang lebih berpengalaman berbanding dengan guru kurang berpengalaman. Kajian Syiem (2018) juga seiringan dengan dapatan Cavallo dan Brienza (2021), dimana semakin meningkat pengalaman mengajar seseorang guru, semakin tinggi tahap kecerdasan emosi mereka.

Seiring dengan itu, Noriah et al. (2018) yang menjalankan kajian bagi mengenal pasti kompetensi kecerdasan emosi guru dan impaknya terhadap prestasi kerja, juga sependapat dengan penyelidikan-penyelidik terdahulu. Hasil kajian yang dijalankan mendapati wujud hubungan yang signifikan kecerdasan emosi guru dengan prestasi kerja. Literatur mengenai kecerdasan emosi memperlihatkan bahawa kompetensi kecerdasan emosi dalam kajian-kajian terdahulu antaranya pengkaji seperti Gardner (1983), Goleman (1998), Malek Shah Mohd Yusoff dan Nor Shah Mohamed (2018), Nurul Hudani Md. Nawi et al., (2020), Salmiah Mohamad Amin (2014) dan Salovey dan Mayer (1990), menunjukkan bahawa kecerdasan emosi lebih memberi kesan dan pengaruh terhadap prestasi kerja daripada faktor kecerdasan yang lain. Pandangan di atas turut disokong oleh Malek Shah Mohd Yusoff dan Nor Shah Mohamed (2018) dan Nurul Hudani Md. Nawi et al., (2020), yang menyatakan bahawa kecerdasan emosi telah diperakui sebagai salah satu faktor sumber manusia yang boleh mempengaruhi prestasi kerja pekerja dan sebagai satu bentuk pengukuran keunggulan dan keberkesanan seseorang pekerja dalam membina kerjaya. Justeru, daripada kesemua kajian ini boleh dirumuskan bahawa kompetensi kecerdasan emosi akan mencorakkan prestasi kerja guru untuk mencapai prestasi kerja yang optimum.

### ***Kerangka Konseptual Kajian***

Dalam kajian ini, prestasi kerja guru ditetapkan sebagai pemboleh ubah bersandar, manakala kompetensi kecerdasan emosi merupakan pemboleh ubah bebas kajian. Dengan bersumberkan Koopmans et al. (2014), pemboleh ubah bersandar iaitu prestasi kerja guru telah dibentuk dengan sokongan beberapa teori dan model seperti teori pelaziman klasik, Teori Hierarki Keperluan Maslow, Teori dua Faktor Herberg dan Model Empat Faktor. Berdasarkan tinjauan literatur, didapati wujud pengaruh kompetensi kecerdasan emosi terhadap elemen-elemen dalam prestasi kerja guru seperti elemen prestasi kerja, prestasi konteks dan prestasi tingkah laku yang produktif. Oleh itu, kompetensi kecerdasan emosi dalam kajian ini ditetapkan sebagai pemboleh ubah bebas yang bersumberkan Goleman (1998). Beberapa teori dan model bagi menjelaskan kompetensi kecerdasan emosi dalam kajian ini telah digunakan. Antaranya, Teori Kompleksiti Sekolah, Model Goleman dan Bar-On dan Model Mayer dan Salovey. Melalui kerangka konseptual ini, pengaruh pemboleh ubah peramal terhadap pemboleh ubah kriteria dapat diuji dan seterusnya dijelaskan lebih lanjut.

Dalam kajian ini, prestasi kerja guru ditetapkan sebagai pemboleh ubah bersandar, manakala kompetensi kecerdasan emosi bertindak sebagai pemboleh ubah bebas kajian. Rajah 1 menunjukkan kerangka konseptual mengenai pengaruh antara pemboleh ubah dalam kajian ini.

**Rajah 1:***Kerangka Konseptual Kajian***METODOLOGI*****Reka Bentuk Kajian***

Kajian ini merupakan kajian kuantitatif berbentuk deskriptif. Bagi mencapai objektif kajian, kaedah tinjauan telah dijalankan. Pengkaji memilih pendekatan ini kerana pengkaji memerlukan data berbentuk angka dan memberikan penekanan terhadap aspek pengukuran yang dapat digunakan bagi membuat tinjauan (Creswell, 2018; Othman Talib, 2013; Fraenkel & Wallen, 2012).

***Populasi dan Persampelan***

Populasi kajian ini terdiri daripada 120 orang pengetua yang sedang berkhidmat di Sekolah Menengah Kebangsaan (SMK) di Negeri Selangor. Pemilihan sampel kajian ini adalah berdasarkan kaedah persampelan kebarangkalian jenis rawak mudah. Penggunaan kaedah persampelan ini adalah sesuai kerana populasi kajian yang homogen (Zainudin Awang, 2012). Selain itu, memilih sampel secara rawak berdasarkan populasi yang diketahui juga adalah lebih adil terhadap keseluruhan populasi (Fowler, 2014).

***Instrumen Kajian***

Kajian ini dijalankan dengan menggunakan instrumen soal selidik. Instrumen soal selidik adalah praktikal dan berkesan bagi mendapatkan maklumat yang tepat dan lengkap secara sistematik (Noraini Idris, 2013). Instrumen soal selidik kajian ini terdiri daripada 21 item soalan tertutup bagi mengukur tahap penggunaan data dalam kalangan pemimpin sekolah dan satu item soalan terbuka (soalan pelbagai respons) bagi mengukur cabaran yang dihadapi oleh pemimpin sekolah dalam penggunaan data. Instrumen soal selidik ini juga telah diadaptasi dan dimodifikasi daripada soal selidik kajian Monaghan (2017).

***Prosedur Pengumpulan Data***

Pengkaji memulakan kajian dengan memohon kebenaran untuk menjalankan kajian daripada Bahagian Perancangan dan Kajian Dasar Pendidikan (EPRD) dan Jabatan Pendidikan Negeri Selangor. Setelah itu, pengkaji menghubungi responden secara rawak melalui pengerusi Majlis Pengetua Sekolah Malaysia Selangor (MPSM Selangor). Pengkaji turut mendapatkan persetujuan daripada responden

terlebih dahulu sebelum proses kajian seterusnya dijalankan. Seterusnya, pengkaji telah mentadbir borang soal selidik secara maya menggunakan pelantar *Google Forms* dan edaran soal selidik secara fizikal. Perkara ini adalah selari dengan pendapat Dillman et al. (2014) yang menasihatkan pengkaji supaya menggunakan pelbagai kaedah pentadbiran soal selidik bagi membantu meningkatkan kadar penyertaan responden dan pemulangan jawapan.

### ***Analisis Data***

Analisis kajian ini melibatkan analisis data deskriptif yang telah dikumpul melalui instrumen soal selidik. Analisis kekerapan dan peratus digunakan bagi mendapatkan gambaran sebenar tentang latar belakang responden pada bahagian demografi soal selidik. Semua data dan maklumat yang diperoleh telah dianalisis menggunakan perisian *IBM Statistical Package of Social Science (SPSS)* versi 27.0. Bagi mendapatkan jawapan berkaitan penggunaan data dalam kalangan pemimpin sekolah, pengkaji telah menggunakan analisis skor min dan sisihan piawai. Tahap penggunaan data tersebut terbahagi kepada empat tahap berdasarkan nilai min iaitu tahap tinggi (4.01-5.00), tahap sederhana tinggi (3.01-4.00), tahap sederhana rendah (2.01-3.00) dan tahap rendah (1.00-2.00).

Berbeza dengan item soalan tertutup, analisis *multiple response* digunakan untuk mendapatkan jawapan bagi item soalan terbuka (pelbagai respons). Pengkaji telah menggunakan analisis *multiple response* bagi mengambil kira jawapan responden yang melebihi daripada satu jawapan.

### ***Kesahan dan Kebolehpercayaan***

Memandangkan item-item dalam instrumen kajian adalah dalam Bahasa Inggeris, maka kaedah *back translation method* telah digunakan bagi memastikan makna asal instrumen tersebut tidak terjejas setelah diterjemahkan ke dalam Bahasa Melayu. Seterusnya, kesahan kandungan dan kesahan muka instrumen soal selidik diperoleh menerusi semakan dan perbincangan daripada tiga pakar rujuk yang terdiri daripada pakar dalam bidang kepimpinan pendidikan, *DDDM* dan psikometrik. Pemilihan tiga orang pakar adalah mengikut pendapat bahawa sekurang-kurangnya tiga orang pakar dalam bidang berkaitan adalah diperlukan bagi kaedah ukur pakar (Makki et al., 2003). Justeru, pengesahan item instrumen soal selidik ini merangkumi aspek ketepatan, kesesuaian istilah dan struktur ayat supaya tidak menimbulkan kekeliruan dan salah tafsiran.

Kebolehpercayaan instrumen soal selidik ini pula telah diuji dengan pelaksanaan kajian rintis ke atas 30 orang responden yang terdiri daripada pengetua SMK yang berkhidmat di Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur dengan menggunakan medium *Google Forms*. Hasil analisis data kajian rintis mendapati item-item soal selidik mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi dan memuaskan iaitu di antara .774 sehingga .902. Manakala nilai kebolehpercayaan keseluruhan soal selidik juga adalah tinggi iaitu .949.

### **DAPATAN KAJIAN**

Analisis terhadap kedua-dua pemboleh ubah kajian berdasarkan pengalaman mengajar menunjukkan skor min yang tinggi. Kompetensi kecerdasan emosi merupakan pemboleh ubah yang menunjukkan nilai skor min bagi semua kumpulan pengalaman iaitu 1 hingga 5 tahun ( $M=3.915$ ,  $SD=0.279$ ), 6 hingga 10 tahun ( $M=4.115$ ,  $SD=0.266$ ), 11 hingga 15 tahun ( $M=4.150$ ,  $SD=0.241$ ), 16 hingga 20 tahun ( $M=4.015$ ,  $SD=0.042$ ), dan lebih 21 tahun ( $M=4.047$ ,  $SD=0.277$ ). Manakala bagi pemboleh ubah prestasi kerja guru pula, didapati skor min bagi pengalaman 1 hingga 5 tahun ( $M=3.976$ ,  $SD=0.388$ ) adalah yang terendah. Sebagai rumusan, keputusan skor min berdasarkan pengalaman mengajar secara keseluruhan berada pada tahap yang tinggi bagi semua kumpulan seperti yang dipaparkan dalam Jadual 1.



**Jadual 1***Skor Min Pemboleh Ubah Kajian Mengikut Pengalaman Mengajar*

Pengalaman	Kompetensi Emosi	Kecerdasan	Prestasi Kerja Guru
1 hingga 5 Tahun	Min	3.915	3.976
	SP	.279	.388
	N	114	114
6 hingga 10 Tahun	Min	4.115	4.081
	SP	.266	.370
	N	105	105
11 hingga 15 Tahun	Min	4.150	4.118
	SP	.241	.372
	N	87	87
16 hingga 20 tahun	Min	4.015	4.073
	SP	.042	.423
	N	42	42
21 tahun ke atas	Min	4.080	4.192
	SP	.097	.246
	N	15	15
<b>Jumlah</b>	Min	4.047	4.061
	SP	.277	.381
	N	363	363

**Tahap Kompetensi Kecerdasan Emosi Dan Prestasi Kerja Guru**

Pengukuran kompetensi kecerdasan emosi dan prestasi kerja guru dalam kajian ini adalah berdasarkan tiga tahap skor min, iaitu tinggi, sederhana dan rendah seperti yang dicadangkan oleh Levin dan Rubin (1998). Tahap tersebut ditunjukkan dalam Jadual 2.

**Jadual 2***Tafsiran Skor Min*

Purata Min	Pengkelasan Tahap
1.00 – 2.33	Rendah
2.34 – 3.67	Sederhana
3.68 – 5.00	Tinggi

Keputusan analisis pemeringkatan tahap bagi kompetensi kecerdasan emosi dan prestasi kerja guru ditunjukkan dalam Jadual 3. Hasil analisis menunjukkan kedua-dua pemboleh ubah diamalkan pada tahap tinggi dengan kompetensi kecerdasan emosi sebanyak 90.08% dan prestasi kerja guru sebanyak 84.02%. Hanya sebilangan kecil guru memiliki tahap sederhana bagi kedua-dua pemboleh ubah kajian. Dapatan ini menjelaskan guru di lokasi kajian mempunyai kompetensi kecerdasan emosi yang tinggi dan sudah membuktikan majoriti guru mempunyai kompetensi kecerdasan yang tinggi terhadap kepimpinan sekolah. Demikian juga halnya dengan prestasi kerja guru turut diamalkan para guru pada tahap tinggi sama ada dalam aspek prestasi kerja, prestasi konteks dan prestasi tingkah laku yang produktif.

**Jadual 3***Tahap Kompetensi Kecerdasan Emosi dan Prestasi Kerja Guru*

Pemboleh Ubah	Tahap		Jumlah
	Sederhana N (%)	Tinggi N (%)	
Kompetensi Kecerdasan Emosi	36 (9.92%)	327 (90.08%)	363
Prestasi Kerja Guru	58 (15.98%)	305 (84.02%)	363

***Ho1 Tidak Terdapat Perbezaan Yang Signifikan Kompetensi Kecerdasan Emosi Berdasarkan Pengalaman Mengajar***

Berdasarkan analisis deskriptif perbezaan skor min kompetensi kecerdasan emosi berdasarkan pengalaman mengajar yang terdapat dalam Jadual 4, daripada jumlah sampel kajian ( $N=363$ ), didapati skor min guru yang mempunyai pengalaman mengajar 11 hingga 15 adalah lebih tinggi ( $M=4.149$ ,  $SP=0.241$ ,  $N=87$ ) berbanding dengan skor min kumpulan responden berpengalaman 1 hingga 5 tahun ( $M=3.915$ ,  $SP=0.279$ ,  $N=114$ ), 6 hingga 10 tahun ( $M=4.115$ ,  $SP=0.266$ ,  $N=105$ ), 16 hingga 20 tahun ( $M=4.015$ ,  $SP=0.269$ ,  $N=42$ ) dan pengalaman 21 tahun dan keatas ( $M=4.080$ ,  $SP=0.097$ ,  $N=15$ ). Perbezaan min ini menunjukkan kumpulan responden yang mempunyai pengalaman mengajar 11 hingga 15 tahun mempunyai tingkat kompetensi kecerdasan emosi yang tinggi terhadap perubahan jika dibandingkan dengan empat kumpulan responden lain. Bukti statistik ini juga mendedahkan bahawa guru berpengalaman mengajar 1 hingga 5 tahun adalah kumpulan yang paling rendah dari aspek kecerdasan emosi terhadap kepimpinan pengetua dan kerja.

**Jadual 4***Analisis Deskriptif Pemboleh Ubah Kompetensi Kecerdasan Emosi Berdasarkan Pengalaman Mengajar*

Variabel		N	M	SP
Kompetensi	1 – 5 Tahun	114	3.915	.279
Kecerdasan	6 – 10 tahun	105	4.115	.266
Emosi	11 – 15 tahun	87	4.149	.241
	16 – 20 tahun	42	4.015	.269
	21 Tahun dan keatas	15	4.080	.097
	<b>Jumlah Keseluruhan</b>	363	4.047	.277

Keputusan analisis ANOVA Sehalu ditunjukkan pada Jadual 4.20 yang membuat perbandingan skor min kompetensi kecerdasan emosi berdasarkan pengalaman mengajar. Berdasarkan nilai statistik yang diperolehi, kompetensi kecerdasan emosi berdasarkan pengalaman mengajar didapati tidak signifikan,  $F(df=4, 358) = 12.799$ ,  $p < 0.05$ . Keputusan ini menunjukkan Hipotesis Nul 7 ( $H_0^7$ ) ditolak. Justeru, dapatan ini menunjukkan bahawa terdapat perbezaan dalam kompetensi kecerdasan emosi guru berdasarkan pengalaman mengajar. Memandangkan keputusan menunjukkan terdapat perbezaan skor min yang diperolehi dan tidak ditunjukkan dalam analisis ANOVA Sehalu, maka analisis *Post Hoc Multiple Comparisons* dijalankan bagi meneliti pasangan skor min dalam kumpulan sama yang menunjukkan perbezaan secara signifikan.

**Jadual 5***Analisis ANOVA Sehalu Kompetensi Kecerdasan Emosi Berdasarkan Pengalaman Mengajar*

Variabel		Ss	df	MS	F	Sig
Kompetensi	Antara Kumpulan	3.465	4	.866	12.799	.000
Kecerdasan Emosi	Dalam Kumpulan	24.230	358	.068		
	<b>Jum Keseluruhan</b>	27.695	362			

\*Signifikan pada tahap  $p < 0.05$  (2-Hujung)



Jadual 6 memaparkan keputusan analisis *Post Hoc Multiple Comparisons* yang dilakukan bagi meneliti pasangan skor min dalam kumpulan sama yang menunjukkan perbezaan yang signifikan. Keputusan ujian pengesahan menunjukkan terdapat perbezaan skor min yang signifikan variabel kompetensi kecerdasan emosi berdasarkan pengalaman mengajar, iaitu bagi responden yang mempunyai pengalaman mengajar 1 hingga 5 tahun, 6 hingga 10 tahun dengan pengalaman mengajar 11 hingga 15 tahun ( $p=0.000$ ). Merujuk kepada nilai skor min, kumpulan responden yang berpengalaman mengajar 1 hingga 5 tahun ( $M=3.915$ ) adalah lebih rendah jika dibandingkan dengan responden yang mempunyai pengalaman mengajar 6 hingga 10 tahun ( $M=4.115$ ) dan 11 hingga 15 tahun ( $M=4.149$ ). Nilai perbezaan min ialah sebanyak 0.234.

Selain itu, didapati juga wujud perbezaan skor min yang signifikan berdasarkan pengalaman mengajar, iaitu bagi responden yang mempunyai pengalaman mengajar 11 hingga 15 tahun dengan pengalaman mengajar 16 hingga 20 ( $p=0.048$ ). Keputusan menunjukkan skor min responden yang mempunyai pengalaman mengajar 11 hingga 15 tahun ( $M=4.149$ ) lebih tinggi berbanding skor min responden yang mempunyai pengalaman mengajar 16 hingga 20 tahun ( $M=4.015$ ) dengan nilai perbezaan skor min ialah sebanyak 0.134.

Keputusan ini mengesahkan dengan lebih terperinci perbezaan skor min antara kumpulan pengalaman mengajar guru yang menyebabkan Hipotesis Nul 7 ( $H_07$ ) ditolak. Justeru, dapatan kajian menyimpulkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan bagi variabel kompetensi kecerdasan emosi berdasarkan pengalaman mengajar guru.

#### Jadual 6

*Analisis Post Hoc Tukey HSD Kompetensi Kecerdasan Emosi Berdasarkan Pengalaman Mengajar*

Variabel	(I)Pengalaman Mengajar	(J) Pengalaman Mengajar	Perbezaan Min (I-J)	Sig
Kompetensi Kecerdasan Emosi	1 Hingga 5 Tahun	6 Hingga 10 Tahun	-.200*	.000*
		11 Hingga 15 Tahun	-.235*	.000*
		16 Hingga 20 Tahun	-.100	.206
		21 Tahun dan keatas	-.165	.141
	6 Hingga 10 Tahun	1 Hingga 5 Tahun	.200*	.000*
		11 Hingga 15 Tahun	-.034	.887
		16 Hingga 20 Tahun	.100	.220
		21 Tahun dan keatas	.034	.989
	11 Hingga 15 Tahun	1 Hingga 5 Tahun	.235*	.000*
		6 Hingga 10 Tahun	.034	.887
		16 Hingga 20 Tahun	.134*	.048*
		21 Tahun dan keatas	.069	.874
	16 Hingga 20 Tahun	1 Hingga 5 Tahun	.100	.206
		6 Hingga 10 Tahun	-.100	.220
		11 Hingga 15 Tahun	-.134*	.048*
		21 Tahun dan keatas	-.065	.920
21 Tahun dan keatas	1 Hingga 5 Tahun	.165	.141	
	6 Hingga 10 Tahun	-.034	.989	
	11 Hingga 15 Tahun	-.069	.874	
	16 Hingga 20 Tahun	.065	.920	

\*Signifikan pada tahap  $p<0.05$  (2-Hujung)

### ***Ho2 Tidak Terdapat Perbezaan Yang Signifikan Prestasi Kerja Guru Berdasarkan Pengalaman Mengajar***

Berbandukan perbezaan skor min prestasi kerja guru berdasarkan pengalaman mengajar yang ditunjukkan dalam Jadual 7, daripada jumlah sampel kajian ( $N=363$ ), didapati skor min guru yang mempunyai pengalaman mengajar berumur 21 dan keatas tahun ( $M=4.192$ ,  $SP=0.381$ ,  $N=15$ ) adalah lebih tinggi berbanding dengan skor min kumpulan responden berpengalaman kurang 1 hingga 5 tahun ( $M=3.976$ ,  $SP=0.388$ ,  $N=114$ ), 6 hingga 10 tahun ( $M=4.081$ ,  $SP=0.370$ ,  $N=105$ ), 11 hingga 15 tahun ( $M=4.118$ ,  $SP=0.372$ ,  $N=87$ ), 16 hingga 20 tahun ( $M=4.073$ ,  $SP=0.413$ ,  $N=42$ ) dan 21 tahun dan keatas ( $M=4.080$ ,  $SP=0.97$ ,  $N=15$ ). Perbezaan skor min menunjukkan kumpulan guru berpengalaman 21 tahun dan keatas mempunyai tahap prestasi kerja yang tinggi.

#### **Jadual 7**

*Analisis Deskriptif Prestasi Kerja Guru Berdasarkan Pengalaman Mengajar*

<b>Variabel</b>	<b>N</b>	<b>M</b>	<b>SP</b>	
Kompetensi	1 – 5 Tahun	114	3.976	.388
Kecerdasan	6 – 10 tahun	105	4.081	.370
Emosi	11 – 15 tahun	87	4.118	.372
	16 – 20 tahun	42	4.073	.413
	21 Tahun dan keatas	15	4.192	.246
<b>Jumlah Keseluruhan</b>		<b>363</b>	<b>4.061</b>	<b>.381</b>

Jadual 8 memaparkan analisis keputusan ANOVA Sehalu untuk membandingkan skor min prestasi kerja guru berdasarkan pengalaman mengajar. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, prestasi kerja guru berdasarkan pengalaman mengajar didapati tidak signifikan,  $F (df=4, 358) = 2.494$ ,  $p < 0.05$ . Keputusan ini menunjukkan Hipotesis Nul 2 ( $Ho_2$ ) ditolak. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa terdapat perbezaan dalam variabel prestasi kerja guru berdasarkan pengalaman mengajar. Memandangkan keputusan menunjukkan terdapat perbezaan skor min yang diperoleh dan tidak ditunjukkan dalam analisis ANOVA Sehalu, maka analisis *Post Hoc Multiple Comparisons* dijalankan bagi meneliti pasangan skor min dalam kumpulan sama yang menunjukkan perbezaan secara signifikan.

#### **Jadual 8**

*Analisis ANOVA Sehalu Prestasi Kerja Guru Berdasarkan Pengalaman Mengajar*

<b>Variabel</b>			<b>Ss</b>	<b>df</b>	<b>MS</b>	<b>F</b>	<b>Sig</b>
Prestasi	Kerja	Antara Kumpulan	1.421	4	.355	2.494	.043
Guru		Dalam Kumpulan	51.003	358	.142		
<b>Jum Keseluruhan</b>			<b>52.424</b>	<b>362</b>			

\*Signifikan pada tahap  $p < 0.05$  (2-Hujung)

Jadual 9 memaparkan keputusan analisis *Post Hoc Multiple Comparisons* yang dilakukan bagi meneliti pasangan skor min dalam kumpulan sama yang menunjukkan perbezaan yang signifikan. Keputusan ujian pengesahan menunjukkan terdapat perbezaan skor min yang signifikan variabel prestasi kerja guru berdasarkan pengalaman mengajar, iaitu bagi responden yang mempunyai pengalaman mengajar 1 hingga 5 tahun dengan 6 hingga 10 tahun ( $p=0.040$ ). Merujuk kepada nilai skor min, kumpulan responden yang berpengalaman mengajar 1 hingga 5 tahun ( $M=3.976$ ) adalah lebih rendah jika dibandingkan dengan responden yang mempunyai pengalaman mengajar 6 hingga 10 tahun ( $M=4.081$ ) iaitu perbezaan skor min ialah sebanyak 0.105.

Selain itu, didapati juga wujud perbezaan skor min yang signifikan berdasarkan pengalaman mengajar, iaitu bagi responden yang mempunyai pengalaman mengajar 1 hingga 5 tahun dengan pengalaman mengajar 11 hingga 15 tahun ( $p=0.008$ ). Keputusan menunjukkan skor min responden yang mempunyai

pengalaman mengajar 1 hingga 5 tahun ( $M=3.976$ ) lebih rendah berbanding skor min responden yang mempunyai tahun pengalaman mengajar 11 hingga 15 tahun ( $M=4.118$ ) dengan nilai perbezaan skor min ialah sebanyak 0.142.

Selain itu, didapati juga wujud perbezaan skor min yang signifikan berdasarkan pengalaman mengajar, iaitu bagi responden yang mempunyai pengalaman mengajar 1 hingga 5 tahun dengan pengalaman mengajar 21 tahun dan keatas ( $p=0.038$ ). Keputusan menunjukkan skor min responden yang mempunyai pengalaman mengajar 1 hingga 5 tahun ( $M=3.976$ ) lebih rendah berbanding skor min responden yang mempunyai tahun pengalaman mengajar 21 tahun dan keatas ( $M=4.192$ ) dengan nilai perbezaan skor min ialah sebanyak 0.216.

Keputusan ini mengesahkan dengan lebih terperinci perbezaan skor min antara kumpulan pengalaman mengajar guru yang menyebabkan Hipotesis Nul 2 ( $H_02$ ) ditolak. Justeru, dapatan kajian menyimpulkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan bagi variabel prestasi kerja guru berdasarkan pengalaman mengajar guru.

### Jadual 9

*Analisis Post Hoc Tukey HSD Prestasi Kerja Guru Berdasarkan Pengalaman Mengajar*

Variabel	(I)Pengalaman Mengajar	(J) Pengalaman Mengajar	Perbezaan Min (I-J)	Sig
Prestasi Kerja Guru	1 Hingga 5 Tahun	6 Hingga 10 Tahun	-.10548*	.040*
		11 Hingga 15 Tahun	-.14257*	.008*
		16 Hingga 20 Tahun	-.09708	.155
		21 Tahun dan keatas	-.21641*	.038*
	6 Hingga 10 Tahun	1 Hingga 5 Tahun	.10548*	.040*
		11 Hingga 15 Tahun	-.03709	.498
		16 Hingga 20 Tahun	.00840	.903
		21 Tahun dan keatas	-.11092	.288
	11 Hingga 15 Tahun	1 Hingga 5 Tahun	.14257*	.008*
		6 Hingga 10 Tahun	.03709	.498
		16 Hingga 20 Tahun	.04549	.522
		21 Tahun dan keatas	-.07383	.485
	16 Hingga 20 Tahun	1 Hingga 5 Tahun	.09708	.155
		6 Hingga 10 Tahun	-.00840	.903
		11 Hingga 15 Tahun	-.04549	.522
		21 Tahun dan keatas	-.11933	.294
	21 Tahun dan keatas	1 Hingga 5 Tahun	.21641*	.038*
		6 Hingga 10 Tahun	.11092	.288
		11 Hingga 15 Tahun	.07383	.485
		16 Hingga 20 Tahun	.11933	.294

\*Signifikan pada tahap  $p<0.05$  (2-Hujung)

### *Ho3 Tidak Terdapat Pengaruh Yang Signifikan kompetensi kecerdasan emosi Terhadap prestasi kerja guru*

Hipotesis Nul 3 ( $H_03$ ) telah dianalisis menggunakan Regresi Linear Berganda Stepwise bagi mengukur pengaruh pemboleh ubah peramal terhadap pemboleh ubah kriteria. Pemboleh ubah peramal iaitu kompetensi kecerdasan emosi dimasukkan ke dalam model regresi pada aras  $p<0.05$ . Apabila dianalisis, didapati pemboleh ubah kompetensi kecerdasan guru diterima sebagai peramal penting terhadap pemboleh ubah kriteria prestasi kerja guru (Jadual 10).

**Jadual 10**

*Keputusan Analisis Regresi Berganda Stepwise Bagi Pengaruh Kompetensi Kecerdasan Emosi Terhadap Prestasi Kerja Guru*

Variabel Peramal	$\beta$	$t$	$P$ (Sig)
Kompetensi Kecerdasan Emosi	.135	2.878	.004

Maklumat:

Kompetensi Kecerdasan Emosi

$R^2 = .544$

$\Delta R^2 = .011$

$F = 8.281$

Berdasarkan Jadual 10, nilai koefisien beta dan tahap signifikan bagi pemboleh ubah peramal menunjukkan bahawa seandainya kompetensi kecerdasan emosi berubah sebanyak 1 unit, maka varian pemboleh ubah kriteria prestasi kerja guru turut berubah sebanyak 0.135 unit ( $\beta=0.135$ ,  $t=2.878$ ,  $p<0.05$ ). Dapatan kajian juga menunjukkan pengaruh pemboleh ubah peramal menyumbang sebanyak 54.4% ( $R^2=0.544$ ) terhadap prestasi kerja guru. Oleh itu, terdapat 45.6% lagi perubahan dalam prestasi kerja guru tidak dapat diramal mungkin disebabkan faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam kajian ini. Memandangkan nilai signifikan adalah kurang daripada  $p<0.05$ , maka Hipotesis Nul 3 ( $H_03$ ) adalah ditolak. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa kompetensi kecerdasan emosi guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja guru.

**DAPATAN KAJIAN**

Dapatan kajian ini menunjukkan guru mempersepsikan diri mereka mempunyai tahap kompetensi kecerdasan emosi yang tinggi. Kajian ini secara umumnya sealiran dengan kajian Salovey dan Mayer, (1990) yang mendapati tahap kompetensi kecerdasan emosi dalam kalangan guru umumnya tinggi terhadap penerimaan amalan kepimpinan transformasional dan transaksional pengetua. Justeru, guru yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi secara relatifnya dapat berinteraksi dengan lebih baik dengan ahli organisasi dan menangani pelbagai bentuk tekanan dengan lebih baik. Keadaan ini sekali gus dapat meningkatkan kepuasan kerja dan penglibatan kerja yang tidak berbelah bagi terhadap organisasi tempat mereka berkhidmat.

Kajian lepas juga selaras dengan hasil dapatan dalam kajian ini yang membuktikan bahawa guru-guru yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi dan lebih komited terhadap kerjaya mereka. Hal ini ditegaskan dalam kajian Syiem (2018), bahawa kecerdasan emosi dapat memotivasikan pekerja untuk melaksanakan tugas yang sukar, lebih bersemangat dan optimis. Selain itu, hasil dapatan kajian Ooi Yeng Keat (2019) juga mendapati kompetensi kecerdasan emosi dalam kalangan pekerja berada pada tahap tinggi.

Sungguhpun demikian, sebahagian dapatan kajian adalah bertentangan dengan dapatan kajian ini. Antaranya adalah dapatan Noriah Mohd Ishak (2019) yang mendapati soal selidik kompetensi kecerdasan emosi terhadap penerimaan amalan kepimpinan transformasional adalah berada di tahap yang rendah. Kajian ini turut bertentangan dengan Izani Ibrahim, (2021) apabila tahap kompetensi kecerdasan emosi dilaporkan rendah terhadap komitmen perubahan dalam kajian mereka.

Kajian ini mendapati prestasi kerja guru adalah berada pada tahap tinggi. Indikator ini menunjukkan guru melaksanakan tugas dengan baik dalam memastikan prestasi kerja mereka dengan konsisten meliputi prestasi tugas, prestasi konteks dan prestasi tingkah laku produktif. Kajian ini menyokong Kajian oleh Kajian oleh Noriah Mohd Ishak, Ramlee Mustapha, Siti Rahaya Ariffin, dan Syed

Najmuddin Syed Hassan (2021) yang mendapati tahap prestasi pencapaian seseorang pekerja adalah tinggi dalam melakukan penugasan sesuatu kerja oleh ketua organisasi. Sehubungan, kajian ini sejajar dengan Edaham Ismail (2020) yang mendapati tahap prestasi kerja yang tinggi dalam kajiannya terhadap impak prestasi kerja dalam mempengaruhi pemindahan pengetahuan, turut bersetuju bahawa prestasi kerja juga dipengaruhi elemen dalaman seseorang yang mempunyai perkaitan dengan soal jiwa, hati, emosi dan perasaan. Dapatan ini selaras dan bersesuaian dengan tafsiran Teori Empat Faktor oleh Hall dan Nyman (2004) yang menegaskan persekitaran sosial seseorang seperti rakan-rakan, keluarga atau kenalan akan menjadi inspirasi emosi dalam meningkatkan prestasi kerja dalam memenuhi kehendak dan keperluan. Penjelasan dalam aspek dapatan kajian ini turut disokong Hagemann, (2020) dalam kajiannya yang bertujuan untuk mengenal pasti faktor yang mempunyai hubungan dengan prestasi pekerja.

Sungguhpun begitu, dapatan kajian ini tidak sehaluan dengan Huang 2019 *et al.*, (2019), yang menjalankan kajian bagi menyelidik sama ada konsep kualiti prestasi pekerja di Barat dapat digeneralisasikan di China, selain mengenal pasti kesan prestasi pekerja terhadap kepuasan kerja, berpendapat bahawa prestasi kerja tidak berada pada tahap yang tinggi. Hasil kajian ini mendapati tiga daripada empat dimensi yang mempengaruhi prestasi pekerja yang dikaji, iaitu tertarik dengan polisi perkhidmatan, ketekalan emosi pekerja dan kesanggupan berkhidmat, dapat digeneralisasikan di China serta dikenalpasti sebagai dimensi yang mampu meningkatkan prestasi pekerja.

Berdasarkan pengalaman mengajar pula, didapati skor min guru yang mempunyai pengalaman 11 hingga 15 tahun adalah tinggi berbanding dua kumpulan lain. Perbezaan min ini menunjukkan kumpulan responden yang mempunyai pengalaman 11 hingga 15 tahun mengajar memiliki kompetensi kecerdasan yang lebih tinggi terhadap perubahan pendidikan. Manakala, guru berpengalaman mengajar 1 hingga 5 tahun adalah kumpulan yang paling rendah dari aspek kompetensi kecerdasan emosi. Keputusan analisis membuktikan terdapat perbezaan kompetensi kecerdasan emosi guru berdasarkan pengalaman mengajar. Dapatan ini menyokong kajian Noriah Mohd Ishak *et al.*, (2021) yang mendapati terdapat perbezaan yang signifikan dari segi pengalaman bekerja berhubung kompetensi kecerdasan emosi dan keberkesanan kepemimpinan pengetua di sekoah menengah. Demikian juga halnya dengan kajian Nurul Hudani Md. Nawi *et al.*, (2020) yang mendapati kompetensi kecerdasan emosi guru adalah berbeza berbeza berdasarkan pengalaman mengajar.

Sungguhpun demikian, kajian ini tidak selari dengan kajian Spector (2017) kerana kompetensi kecerdasan emosi didapati tidak mempunyai kesan berbeza terhadap kompetensi kecerdasan emosi guru berdasarkan pengalaman. Kajian Syiem (2018) turut dinafikan memandangkan hasil dapatan analisis terhadap kompetensi kecerdasan emosi terhadap guru didapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan berdasarkan pengalaman mengajar guru.

Melalui dapatan kajian ini, guru-guru yang semakin lama berkhidmat mempunyai tahap kecerdasan emosi yang tinggi. Hal ini dibuktikan dalam kajian ini apabila guru-guru sudah mula berkhidmat lebih dari 11 tahun menunjukkan skor min yang paling tinggi berbanding guru yang baru berkhidmat dalam tempoh 1 tahun hingga 5 tahun yang menunjukkan skor min paling rendah. Pada aras ini, guru-guru lebih selesa menyesuaikan diri dengan persekitaran kerja yang sebenar dan dianggap boleh menyokong dalam melaksanakan sesuatu tugas berbanding dengan guru-guru yang yang baru berkhidmat.

Keputusan kajian juga menunjukkan terdapat perbezaan skor min yang signifikan variabel prestasi kerja guru berdasarkan kategori tahun pengalaman mengajar. Keputusan ini menunjukkan bahawa responden pada kategori tahun pengalaman mengajar, iaitu 1 hingga 5 tahun paling rendah skor min berbanding guru yang mempunyai pengalaman mengajar 21 tahun dan keatas memperolehi skor min paling tinggi. Manakala guru-guru yang mempunyai pengalaman mengajar 5 hingga 10 tahun, 11 hingga 15 tahun dan guru-guru 16 hingga 20 tahun yang berumur, secara perbandingan mempunyai tahap prestasi kerja yang

hampir sama. Hal ini bermakna, guru-guru yang junior dan senior mempunyai tahap prestasi kerja yang berbeza dalam usaha untuk mencapai keberkesanan sekolah.

Dapatan ini menyokong kajian David Selvam (2017) kerana kumpulan pengalaman mengajar guru menunjukkan terdapat perbezaan prestasi kerja dalam sokongan institusi dan dimensi pemindahan-pembelajaran sendiri dalam kalangan pekerja yang lebih berpengalaman berbanding yang kurang berpengalaman. Tinjauan terhadap penyelidikan Mohamad Zakarian Mat Khazani (2018) turut menyokong dapatan David Selvam (2017) dan menyimpulkan bahawa prestasi kerja guru berpengalaman adalah lebih tinggi berbanding guru kurang berpengalaman. Dapatan kajian ini menyamai Azman Ismail *et al.*, (2016) kerana mendapati terdapat perbezaan yang signifikan prestasi kerja guru antara kumpulan kurang berpengalaman dan berpengalaman.

Walau bagaimanapun, sedikit ketidaksamaan timbul apabila hasil dapatan analisis kajian Muh Ghufuran Faqih (2022) menunjukkan guru-guru dengan pengalaman mengajar 1 hingga 10 tahun menilai efikasi sendiri jauh lebih tinggi daripada kumpulan guru berpengalaman 21 tahun atau lebih. Manakala, kumpulan guru yang mempunyai pengalaman mengajar 21 tahun atau lebih pula menilai pembelajaran terarah sendiri jauh lebih tinggi berbanding kumpulan guru 1 hingga 10 tahun dan 11 hingga 20 tahun pengalaman mengajar. Hasil dapatan kajian ini juga turut bertentangan dengan penyelidikan Supian Hashim dan Khadijah Daud (2018) mendapati guru yang lebih junior memperolehi skor min yang lebih tinggi berbanding dengan berbanding guru lebih berpengalaman.

Analisis Regresi Linear Berganda Stepwise bagi mengukur pengaruh pemboleh ubah peramal menunjukkan kompetensi kecerdasan emosi diterima dalam model regresi sebagai peramal terhadap prestasi kerja guru. Dapatan kajian juga menunjukkan pengaruh pemboleh ubah peramal menyumbang sebanyak 54.4% ( $R^2 = 0.544$ ) terhadap prestasi kerja guru. Oleh itu, terdapat 45.6% lagi perubahan dalam prestasi kerja guru tidak dapat diramal mungkin disebabkan faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam kajian ini. Kajian menyimpulkan bahawa terdapat pengaruh tingkah laku kompetensi kecerdasan emosi terhadap prestasi kerja guru. Dalam pada itu, penemuan dalam kajian ini juga menyokong kajian Nurul Hudani Md. Nawi *et al.*, (2020), yang bertujuan mengenal pasti pengaruh kompetensi kecerdasan emosi pengurus pendidikan terhadap prestasi kerja guru. Hasil analisis yang dijalankan mendapati amalan kecerdasan emosi pengurus pendidikan memberi pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja guru.

Sungguhpun demikian, dapatan Noriah Mohd Ishak (2019) yang mengaitkan kompetensi kecerdasan emosi dengan beberapa variabel seperti kepimpinan, sikap guru dan petadbir sekolah terhadap jenis kepimpinan pengetua di sekolah menengah didapati tidak selaras. Penemuan Chen *et al.*, (2019), yang menunjukkan kepimpinan pengetua dan guru sekolah menengah tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi kecerdasan untuk berhubungan atau memahami emosi termasuklah kemampuan penyelesaian masalah berkaitan emosi seperti mengetahui jenis emosi yang sesuai atau bersamaan atau bertentangan dan hubungan serta jalan penyelesaiannya.

Meneliti dari perspektif pengaruh kecerdasan emosi yang ada pada guru-guru di sekolah menengah terhadap prestasi kerja, dapatan kajian ini juga menyokong kajian Noriah Mohd Ishak (2019) yang bertujuan mengenal pasti pengaruh kompetensi kecerdasan emosi terhadap prestasi pemimpin dan organisasinya. Hasil kajian yang dijalankan mendapati prestasi pemimpin dilihat berkait rapat dengan kompetensi kecerdasan emosi anggota di dalam organisasi. Lantaran itu, dalam konteks sekolah kompetensi kecerdasan emosi adalah aspek penting yang berperanan dalam mempengaruhi prestasi guru ke arah mencapai sekolah yang berimpak tinggi.



### ***Implikasi dan Cadangan***

Penyelidikan ini memberi input terhadap beberapa teori yang mendasari kajian berkaitan prestasi kerja guru dan kompetensi kecerdasan emosi. Model prestasi kerja guru yang dibangunkan ini sedikit sebanyak menyokong dan mengukuhkan lagi Model Empat Faktor yang dikemukakan oleh Hall dan Nyman (2004). Selain itu, penemuan kajian ini juga didasari oleh Teori Pelaziman Klasik, Teori Hierarki Keperluan Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg. Aspek prestasi kerja guru yang dikaji dari perspektif kepercayaan efikasi bersama, kepercayaan efikasi diri, kepercayaan peningkatan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik merupakan elemen-elemen yang menjadi asas dalam teori-teori yang diketengahkan. Selain itu, penemuan kajian ini juga didasari oleh Teori Pelaziman Klasik, Teori Hierarki Keperluan Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg. Aspek prestasi kerja guru yang dikaji dari perspektif kepercayaan efikasi bersama, kepercayaan efikasi diri, kepercayaan peningkatan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik merupakan elemen-elemen yang menjadi asas dalam teori-teori yang diketengahkan. Kajian ini turut menyumbang terhadap kefahaman mengenai beberapa teori dan model berkaitan kompetensi kecerdasan emosi guru seperti model Kompetensi Kecerdasan Emosi Goleman (1998) dan Bar-On (1997), dan Model Kecerdasan Emosi Mayer dan Salovey (1990). Berdasarkan dapatan kajian, majoriti guru memiliki persepsi yang menunjang kepada aspek yang menyentuh model utama kompetensi kecerdasan emosi.

Hasil penemuan dalam kajian ini mampu dijadikan panduan penyelidikan akan datang khususnya dalam melihat elemen-elemen yang mempunyai hubungan dan memberi pengaruh kepada prestasi kerja guru. Selain itu model yang terhasil dari kajian ini boleh menjana idea penyelidik lain dalam melihat hubungan dan pengaruh faktor lain yang tidak dikaji terhadap prestasi kerja guru. Selain itu, model yang terhasil melalui kajian ini dapat menjana idea penyelidik lain khususnya dalam melihat hubungan dan pengaruh faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penyelidikan ini berkaitan prestasi kerja guru. Sehubungan dengan itu, alat ukur yang digunakan dalam kajian ini juga boleh digunakan dalam penyelidikan akan datang bergantung kepada kesesuaian objektif. Penterjemahan yang dilakukan secara *back to back* meningkatkan lagi keyakinan terhadap keupayaan alat ukur kajian ini. Selain itu, ia juga telah diuji dan disahkan oleh beberapa pakar dalam bidang berkaitan berpandukan prosedur dan standard yang ketat. Justeru, alat ukur kajian *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ), *Working with Emotional Intelligence* (WWEI), *Self Assesment Questionnaire* (SAQ) dan soal selidik prestasi kerja guru yang dibangunkan oleh Koopmans *et al.*, (2014), sama ada yang asal mahupun versi terjemahan (bahasa Melayu) dapat membantu penyelidik akan datang untuk melaksanakan penyelidikan khususnya dalam bidang yang berkaitan dengan variabel kajian ini.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan penemuan kajian, didapati pemboleh ubah bebas iaitu kompetensi kecerdasan emosi yang dikaji menunjukkan pengaruh terhadap prestasi kerja guru. Kajian ini membuktikan guru sangat berpengaruh dalam menentukan keberhasilan sebarang perubahan yang dilaksanakan dalam sistem pendidikan negara. Dari sudut perkembangan ilmu, kajian ini menyumbang pengetahuan baharu mengenai pengaruh kompetensi kecerdasan emosi terhadap prestasi kerja guru khususnya di Sarawak dan amnya di Malaysia. Keberkesanan pembaharuan dalam pendidikan bergantung kepada peranan yang dimainkan guru, di samping pelbagai faktor selain aspek kompetensi kecerdasan emosi seperti yang dirumuskan kajian ini.

### **RUJUKAN**

Abdul Ghani Abdullah. (2018). *Kepimpinan Transformasi Pengetua Dan Penggantian Kepimpinan Sebagai Penentu Komitmen Terhadap Organisasi Dan Perlakuan Warga Organisasi Pendidikan*. Malaysian Journal of Educators and Education, 20, 53–68.

- Abisamra, N. (2019). The Relationship Between Emotional Intelligence And Academic Achievement In Eleventh Graders, Auburn University At Montgomery,
- Azman Ismail, Dayang Nailul Munna Abang Abdullah, Noraida Wahid dan Mohd Noor Mohd Shariff. (2021.) Kesan Amalan Komunikasi Dalam Sistem Ganjaran dan Keadilan Prosedur Terhadap Prestasi Kerja. *International Journal of Management Studies (IJMS)*.17(1): 203-223.
- Babbie, E.R.(2001). The Practice of Social Research (9th Edition). Belmont, California: Wadsworth Thompson Learning.
- Bar-On, R. (1997). *The Emotional quotient inventory (EQ-i). Technical manual*. Toronto: Multi Health Systems
- Borman WC, Motowidlo SJ. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In: Schmitt N, Borman WC, eds. *Personnel Selection in Organizations*. San Francisco, CA: Jossey Bass; 1993:71–98.
- Boyatzis, R.E., Goleman, D., & Rhee, K.S. (2000). Clustering Competence In Emotional Intelligence. In R. Bar-On & J. D.A. Parker (Eds.), *The Handbook Of Emotional Intelligence* (pp. 343-362). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Byrne, J. C. (2014). The role of emotional intelligence in predicting leadership and related work behavior, Hoboken: Steven Institute of Technology, Technology Management.
- Byrne, J. C. (2014). The role of emotional intelligence in predicting leadership and related work behavior, Hoboken: Steven Institute of Technology, Technology Management.
- Campbell JP. (1990). Modeling The Performance Prediction Problem In Industrial And Organizational Psychology. In: Dunnette MD, Hough LM, Eds. *Handbook Of Industrial And Organizational Psychology*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press; 1990:687–732.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling The Performance Prediction Problem In Industrial And Organizational Psychology. In *Handbook Of Industrial And Organizational Psychology* (Vol. 1, pp. 687–732).
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. In *Personnel Selection in Organizations* (pp. 35–70).
- Carulli & Com (2019). A study of emotional intelligence and organizational leadership in Asia Pacific. Unpublished Master Thesis. University of Hull.
- Carulli & Com (2019). A study of emotional intelligence and organizational leadership in Asia Pacific. Unpublished Master Thesis. University of Hull.
- Cavallo, K. & Brienza, D. (2021). Emotional competence and leadership excellence at Johnson & Johnson: The emotional intelligence and leadership study
- Chen, C.Y., Chen, C.H.V. and Li, C.I. (2019). *The Influence of Leader's Spiritual Values of Servant Leadership on Employee Motivational Autonomy and Eudaemonic Well-Being*. J. Relig Health. (DOI 10.1007/s10943-011-9479-3).
- Chua, B. S. & Adi Fahrudin. (2020). *Tekanan Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan implikasinya terhadap Proses Pengajaran-Pembelajaran di Sekolah: Satu Kajian ke atas Guru-guru Sekolah Menengah di Kota Kinabalu, Sabah*. Prosiding Seminar Kebangsaan Profesyen Perguruan: 198-207.
- Dajani, R.E. (2014). *The Relationship Of Critical Dimensions of Organizational Culture to Employee Commitment*. Tesis Sarjana Sains. University of Louisville, America.
- David Selvam. (2017). *Pengaruh Personaliti Terhadap Prestasi Kerja di Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah*. Tesis Sarjana. Universiti Utara Malaysia.
- David Selvam. (2017). *Pengaruh Personaliti Terhadap Prestasi Kerja di Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah*. Tesis Sarjana. Universiti Utara Malaysia.
- David Selvam. (2017). *Pengaruh Personaliti Terhadap Prestasi Kerja di Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah*. Tesis Sarjana. Universiti Utara Malaysia.
- Doran, E. F. (1996). *The Effects of Person-Organization Culture Fit on Employee Organizational Commitment and Employee Internal Work Motivation*. Tesis Sarjana. California State University, America.

- Doran, E. F. (1996). *The Effects of Person-Organization Culture Fit on Employee Organizational Commitment and Employee Internal Work Motivation*. Tesis Sarjana. California State University, America.
- Edaham Ismail. (2020). *Peranan Iklim Organisasi dan Ciri Personaliti Terhadap Prestasi Kerja*. Disertasi Sarjana Sains Pengurusan. Universiti Utara Malaysia.
- Fauzilah Salled, Noryati Yaakub, & Zaharah Dzulkifli. (2011). The Influence of Skill Levels on Job Performance of Public Service Employees in Malaysia. *Business and Management Review*, 1(March), 31–40.
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: The Theory Of Multiple Intelligences*. *The Theory Of Multiple Intelligences*.
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., & Walumbwa, F. O. (2005). Can you see the real me? A self-based model of authentic leader and follower development. *Leadership Quarterly*, 16(3), 343-372.
- Goldston, B.D. (2012). *The Relationship Between Traits of Organizational Culture and Job Satisfaction Within the Healthcare Setting*. Disertasi Doktor Falsafah. Walden University, America.
- Hagemann, G. (2020). *The Motivational Manual*. England: Gower Publishing Company Limited.
- Hall, A. and Nyman, N. 2004. *Reinforcing Work Motivation: A Perception Study of Ten of Sweden's Most Successful and Acknowledged Leaders*. Sweden; Jonkoping University.
- Hartmann, A. (2006). The Role of Organizational Culture in Motivating Inovatif Behaviour in Construction Firm. *Construction Innovation*.6: 159-172.
- Hartmann, A. (2006). The Role of Organizational Culture in Motivating Inovatif Behaviour in Construction Firm. *Construction Innovation*.6: 159-172.
- Huang, M.P., Cheng, B. S. and Chou, L.F. (2019). Fitting in Organizational Values: The Mediating Role of Person Organizations Fit Between CEO Charismatic Leadership and Employee Outcomes. *International Journal of Manpower*.26(1): 35-49.
- Izani Ibrahim dan Yahya Don. (2014). Kepimpinan Servan dan Pengaruhnya Terhadap Pengurusan Perubahan Sekolah. *Journal Pendidikan Malaysia*. 39 (1): 19-26.
- Izani Ibrahim. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosi Pemimpin Terhadap Pengurusan Perubahan Di Sekolah*. Institut Aminuddin Baki, Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Izani Ibrahim. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosi Pemimpin Terhadap Pengurusan Perubahan Di Sekolah*. Institut Aminuddin Baki, Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Kim, J.C. (2018). *The Influence of Perceived Managerial Work Values and Perceived Constructive Organizational Culture on Job Satisfaction of Employees in Sport Organizations*. Disertasi Doktor Falsafah. The Florida State University.
- Koopmans, L. (2014). *Measuring Individual Work Performance*. In Book.
- Levin, R. I., & Rubin, D. S. (1998). *Statistics for Management* (7th ed). New Jersey: Prentice Hall, Upper Saddle River
- Malek Shah Mohd Yusoff, & Nor Shah Mohamed. (2018). Peningkatan Prestasi Di Tempat Kerja. *Jurnal Pengurusan Awam*, 1–20.
- Manuel, J., Servalos, R. & Boyatzis, R. E. (2005). Technical note: ECI confirmatory factor analysis. Cleveland: Case Western Reserve.
- Mayer, J.D., & Salovey, P. (1993). *The Intelligence Of Emotional Intelligence*.
- Mayer, J.D., DiPaolo, M., & Salovey, P. 1990. Perceiving Affective Content In Ambiguous Stimuli: A Component Of Emotional Intelligence. *Journal of Personality Assessment*, 54 (3&4), 772-781.
- Mayer, J.D., Salovey, P. & Caruso, D.R. (2000). Models Of Emotional Intelligence. Dlm. Sternberg, R.J. (Pnyt.). *Handbook Of Intelligence*, Hlm. 396-420. New York: Cambridge University Press.
- Mohamad Zakarian Mat Khazani. (2018). *Hubungan Antara Kepimpinan Transaksional dan Prestasi Kerja di Kalangan Guru Kateatik Sekolah Menengah di Semenanjung Malaysia*. Tesis Ijazah Doktor Falsafah tidak diterbitkan. Universiti Malaya

- Mohamad Zakarian Mat Khazani. (2018). *Hubungan Antara Kepimpinan Transaksional dan Prestasi Kerja di Kalangan Guru Kateatik Sekolah Menengah di Semenanjung Malaysia*. Tesis Ijazah Doktor Falsafah tidak diterbitkan. Universiti Malaya.
- Muh Ghufuran Faqih. (2022). *Pengaruh Kepimpinan Transaksional, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Purworejo Propinsi Jawa Tengah*. Tesis yang tidak diterbitkan. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Muh Ghufuran Faqih. (2022). *Pengaruh Kepimpinan Transaksional, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Purworejo Propinsi Jawa Tengah*. Tesis yang tidak diterbitkan. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nickerson, R. S. (2010). Null Hypothesis Significance Testing. A Review Of An Old And Continuing Controversy. *Psychological Methods*, 5 (2): 241 – 301.
- Nor Nazliyah Zainol. (2016). *Islamic Work Ethics, Organizational Culture and Organizational Commitment: A Study of Employees at Majlis Amanah Rakyat*. Tesis Sarjana. University Utara Malaysia.
- Noriah, M.I., Ramlee, M., Zuria, M., & Siti Rahayah, A. (2018). Emotional Intelligence Of Malaysian Teachers: Implications On Workplace Productivity. *International Journal of Vocational Education and Training*, 14, 7-24
- Nurul Hudani Md. Nawawi, Marof Redzuan, & Noor Hisham Md. Nawawi. (2020). *Pengaruh Aspek Tingkah Laku Kepimpinan Transformasi Dan Kecerdasan Emosi Dalam Kalangan Pemimpin Pendidik Sekolah*. *Akademika*, 83, 3–11.
- Ooi Yeng Keat. 2019. *Kepentingan Kecerdasan Emosi (EQ) Dalam Organisasi Masa Kini*. Jelapang, 3(1).pp.45-53.
- Patil, S.K. and Kant, R. (2019). Organizational Structure a HR Strategy for Successful Knowledge Management. *Strategic HR Review*. 11(6): 322-328.
- Paul, J., Costley, D.L., Howell, J.P. and Dorfman, P.M. (2020). *The Mutability of Charisma in Leadership Research*. *Management Decision*. 40(1): 192-200.
- Renyowijoyo Muindro. (2003). *Hubungan antara Budaya Organisasi, komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan: Studi Empiris Karyawan Sektor Manufaktur di Indonesia*. Tesis Sarjana. Universiti Utara Malaysia.
- Rosma Ayu Harun, Noriah Ishak & Salleh Amat. (2016). *Kecerdasan Emosi Sebagai Faktor Penyumbang kepada Kepimpinan Ahli Majlis Eksekutif Pelajar Universiti Kebangsaan Malaysia*. *Personalita Pelajar* 19(1) (2016): 65-74.
- Rotundo M, Sackett PR. (2002). *The Relative Importance Of Task, Citizenship, And Counterproductive Performance To Global Ratings Of Performance: A Policy Capturing Approach*. *J Appl Psychol*. 2002;87:66–80.
- Sala, F. (2013). Leadership in education: Effective UK college principal. *Nonprofit Management Leadership*, 14 (2): 171 – 189.
- Silverthorne, C. (2004). The Impact of Organizational Culture and Person Organization Fit on Organizational Commitment and Job Satisfaction in Taiwan. *The Leadership & Organization Development Journal*. 25(7): 592- 599.
- Spector, P.E. (2017). Introduction Emotional Intelligence, *Journal of Organizations Behavior*, 29, 409 – 410.
- Supian Hashim & Khadijah Daud. (2018). *Amalan Kepimpinan Lestari dan Hubungannya dengan Prestasi Kerja Guru Sekolah menengah yang Menerima Tawaran Baru di Daerah Segamat*. Tesis Yang Tidak Diterbitkan. Universiti Teknologi Malaysia.
- Syiem, I. (2018). Emotional Intelligence. Why it Matters in Teaching. *Journal of Humanities and Social Science*. 2(2),42-43.
- Tumasjan, A., Welpel, I., Stich, J., Sporrle, M. & Fosterling, F. (2015). Empirical competence testing: A psychometric examination of the German version of the emotional competence inventory. 4th Conference of Experimentally Working Psychologist, Lengerich: Pabst Science Publishers

- Viswesvaran C, Schmidt FL, Ones DS. (2005). *Is There A General Factor In Ratings Of Job Performance? A Meta-Analytic Framework For Disentangling Substantive And Error Influences*. *J Appl Psychol*. 2005; 90:108–131.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8 (4), 216–226.
- Webb, S.R. (2007). *The Relationship Between Elementary School Principals' Leadership Approaches and Teacher Motivation and Job Satisfaction in Alabama's Black Belt Region*. Disertasi Doktor Pendidikan. Alabama State University.
- Zadel, A. (2021). *Impact Of Personality And Emotional Intelligence On Successful Training In Competencies*.