

**PENGARUH KECERDASAN EMOSI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN
PRESTASI KERJA DI KALANGAN PENSYARAH INSTITUT AGAMA
ISLAM NEGERI (IAIN) IMAM BONJOL PADANG
SUMATERA BARAT INDONESIA**

**AFRINALDI
P 29229**

**TESIS YANG DIKEMUKAKAN UNTUK MEMENUHI SEBAHAGIAN
DARIPADA SYARAT MEMPEROLEHI MAGISTER OF ART**

**FAKULTI SAINS SOSIAL DAN KEMANUSIAAN
UNIVERSITI KEBANGSAAN MALAYSIA
BANGI
2006**

PENGAKUAN

Saya akui karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan dan ringkasan yang tiap-tiapnya telah saya jelaskan sumbernya.

AFRINALDI
P29229

PENGHARGAAN

Dengan nama Allah S.W.T. yang Maha Pengasih lagi maha Penyayang, syukur alhamdulillah, kerana dengan izin-Nya kertas projek ini dapat penulis sempurnakan walaupun masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan.

Setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih penulis tujukan kepada penyelia Prof. Madya Dr. Arifin Hj Zainal. Berkat kesabaran dan keikhlasan beliau telah membimbing, memberikan panduan dan kritikan yang konstruktif dalam penyelesaian kajian ini. Semoga Allah S.W.T selalu memberkati dan membalasi jasa-jasa baik beliau. Seterusnya, ucapan terima kasih yang tidak terhingga buat semua pensyarah di Jabatan Psikologi dan Pembangunan Manusia yang telah mengajar dan mencurahkan segala kemampuannya kepada penulis semasa mengikuti perkuliahan di Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, kakitangan pejabat, kakitangan bilik sumber psikologi beserta kakitangan perpustakaan Tun Seri Lanang Universiti Kebangsaan Malaysia.

Ucapan penghargaan dan terima kasih juga kepada Bapak Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Sjech M. Jamil Jambek Bukittinggi Sumatera Barat yang telah memberikan bantuan secara moril mahupun materil, dan rakan-rakan sekerja beserta rakan-rakan setia senasib dan seperjuangan dalam mendayung bahtera keintelektualan yang sentiasa memberi dorongan kepada penulis untuk menyelesaikan studi. Ucapan berbanyak-banyak terima kasih kepada bapak Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Imam Bonjol Padang di Sumatera Barat yang telah banyak membantu dan memberi kemudahan kepada penulis dalam melakukan penyelidikan ini.

Segunung kasih dan penghargaan yang amat tinggi buat ayahanda Sidi. Khairuddin dan ibunda Yusmaniar, yang selalu berusaha dan mendoakan kecemerlangan buat anak tercinta. Seterusnya buat kakanda tersayang Amir, Awi, Ana, Ani, Leni, Yul, Is dan adinda Ib dan para keponakan beserta kakak ipar yang telah memberi bantuan materil, moril, semangat serta dorongan yang tiada henti kepada penulis.

ABSTRAK

Kajian ini mengkaji kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja di kalangan pensyarah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Imam Bonjol Padang Sumatera Barat, Indonesia. Seterusnya menguji perbezaan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja mengikut demografi iaitu jantina, umur, tempoh perkhidmatan, latar belakang pendidikan dan status perkahwinan serta menguji hubungan kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja, hubungan kecerdasan emosi dengan prestasi kerja dan hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja serta melihat kecerdasan emosi ke atas kepuasan kerja dan prestasi kerja. Kajian ini telah melibatkan seramai 160 pensyarah, tiga instrument soal selidik telah dibina untuk mengukur kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja. Dapatan kajian telah diuji menggunakan dua kaedah iaitu deskriptif dan inferensi (parametric dan nonparametric). Kaedah statistik yang dipakai Ujian-t, *Kruskal-Wallis Test*, *Mann-Whitney Test*, Korelasi Pearson dan regresi. Analisis SPSS menunjukkan keputusan analisis ujian-t, didapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja mengikut faktor demografi (jantina, umur dan tempoh perkhidmatan). Analisis *Kruskal-Wallis Test*, *Mann-Whitney Test* didapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja mengikut faktor demografi (latar belakang pendidikan dan status perkahwinan). Kecuali untuk tahap kecerdasan emosi terdapat perbezaan yang signifikan mengikut tempoh perkhidmatan. Keputusan kajian korelasi pearson menunjukkan kecerdasan emosi mempunyai hubungan yang positif dengan kedua-dua pembolehubah terikat yang diuji. Kaedah statistik regresi menunjukkan bahawa domain kecerdasan emosi iaitu kematangan sebanyak (29.6%) dan motivasi sebanyak (25.9%) telah menyumbang ke atas kepuasan kerja, sedangkan domain kecerdasan emosi kesedaran sendiri sebanyak (28.3%), domain empati sebanyak (26.1%) dan domain kemahiran sosial sebanyak (21.5%) telah menyumbang ke atas prestasi kerja.

ABSTRACT

This research was done to study emotional intelligence, job satisfaction and job performance amongst lecturers at Institut Agama Islam Negeri (IAIN), Imam Bonjol Padang, West Sumatera, Indonesia. Next, was to test the difference of emotional intelligence, job satisfaction and job performance between gender, age, serving years, educational background and marital status as well as to find the relationship between emotional intelligence with job satisfaction, emotional intelligence with job performance and job satisfaction with job performance. 160 lecturers were involved in this research and 3 parts of survey questionnaires were used to measure emotional intelligence, job satisfaction and job performance. This survey used descriptive and inferential methods (parametric and nonparametric). Statistical methods used were t-test, Kruskal-Wallis test, Mann-Whitney Test, Pearson Correlation and regression. SPSS analysis showed that there was no significant relation between emotional intelligence, job satisfaction and job performance demography factors (gender, age and serving years). Kruskal-Wallis and Mann-Whitney Tests showed no significant difference between emotional intelligence, job satisfaction and job performance with demography factors (educational background and marital status). However, there was a significant difference for emotional intelligence level with serving years. Pearson Correlation showed that there was a positive significant relationship between the emotional intelligence with both of the tested dependable variables. Regression analysis showed that the domain of the emotional intelligence were maturity (29.6%) and motivation (25.9%) contributed to the job satisfaction, whereas self alertness emotional intelligence domain (28.3%), empathy domain (26.1%) and social skill domain (21.5) contributed to job performance.

KANDUNGAN

Halaman

PENGAKUAN.....	ii
PENGHARGAAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
DAFTAR KANDUNGAN.....	vi
SENARAI JADUAL	ix
SENARAI RAJAH	xi
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1. Pengenalan.....	1
1.2. Permasalahan Kajian.....	4
1.3. Objektif Kajian	7
1.4. Definisi Konsep.....	8
1.4.1. Kecerdasan Emosi (<i>Emotional Intelligence</i>).....	7
1.4.2. Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>).....	11
1.5.3. Prestasi Kerja (<i>Work Performance</i>).....	12
1.5. Kerangka Teoretikal.....	15
1.6. Kesignifikanan Kajian.....	20
1.7. Tinjauan Kajian Lepas.....	21
1.8. Hipotesis Kajian	24
 BAB II METOD.....	 26
2.1. Rekabentuk Kajian.....	26
2.2. Subjek Kajian.....	27
2.2.1. Demografi Responden.....	27
2.2.2. Taburan Responden Berdasarkan Jantina.....	27
2.2.3. Taburan Responden Berdasarkan Umur.....	28

2.2.4. Taburan Responden Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan.....	28
2.2.5. Taburan Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.....	29
2.2.6. Taburan Responden Berdasarkan Taraf Perkahwinan.....	29
2.3. Alat Kajian.....	30
2.3.1. Soal Selidik Kecerdasan Emosi (Bahagian A).....	30
2.3.2. Soal Selidik Kepuasan Kerja (Bahagian B).....	33
2.3.3. Soal Selidik Prestasi Kerja (Bahagian C).....	34
2.3.4. Maklumat Diri Responden (Bahagian D).....	35
2.4. Kebolehpercayaan	35
2.4.1. Kebolehpercayaan Kecerdasan Emosi.....	35
2.4.2. Kebolehpercayaan Kepuasan Kerja.....	36
2.4.3. Kebolehpercayaan Prestasi Kerja.....	36
2.5. Kesahihan.....	36
2.6. Aturcara Kajian.....	37
2.7. Analisis Data.....	37
BAB III KEPUTUSAN.....	39
3.1. Analisis Deskriptif.....	39
3.2. Analisis Inferensi.....	40
3.2.1. Perbezaan Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Mengikut Jantina.....	41
3.2.2. Perbezaan Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Mengikut Umur.....	41
3.2.3. Perbezaan Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Mengikut Tempoh Perkhidmatan.....	44
3.2.4. Perbezaan Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Mengikut Latar Belakang Pendidikan.....	44
3.2.5. Perbezaan Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Mengikut Status Perkahwinan.....	46
3.3. Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosi dengan Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja.....	48
3.4. Pengaruh Kecerdasan Emosi ke atas Kepuasan Kerja.....	49

3.5. Pengaruh Kecerdasan Emosi ke atas Prestasi Kerja.....	51
BAB IV PERBINCANGAN.....	54
4.1. Perbezaan Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Mengikut Demografi.....	54
4.2. Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Kepuasan Kerja.....	55
4.3. Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Prestasi Kerja.....	57
4.4. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Prstasi Kerja.....	58
4.5. Pengaruh Kecerdasan Emosi ke atas Kepuasan Kerja.....	61
4.6. Pengaruh Kecerdasan Emosi ke atas Prestasi Kerja.....	64
BAB V PENUTUP.....	68
5.1. Ringkasan Kajian.....	68
5.2. Implikasi Kajian.....	70
5.3. Limitasi Kajian.....	71
5.4. Saranan Untuk Kajian Masa Depan.....	72
5.5. Rumusan.....	74
RUJUKAN.....	75

LAMPIRAN

Lampiran A : Borang Soal Selidik

Lampiran B : Surat Kebenaran Menjalankan Penyelidikan

SENARAI JADUAL

No. Jadual	Halaman
1.1. Model Kecerdasan Emosi Daniel Goleman.....	19
2.1. Taburan Responden Berdasarkan Jantina.....	28
2.2. Taburan Responden Berdasarkan Umur.....	28
2.3. Taburan Responden Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan.....	28
2.4. Taburan Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.....	29
2.5. Taburan Responden Berdasarkan Status Perkahwinan.....	29
2.6. Item Soal Selidik Mengikut Kategori Kecerdasan Emosi.....	32
2.7. Pemarkatan Item Skala Likert untuk Kecerdasan Emosi.....	33
2.8. Pemarkatan Item Skala Likert untuk Kepuasan Kerja.....	33
2.9. Pemarkatan Item Skala Likert untuk Prestasi Kerja.....	34
2.10. Kebolehpercayaan Kecerdasan Emosi.....	36
2.11. Kebolehpercayaan Kepuasan Kerja.....	36
2.12. Kebolehpercayaan Prestasi Kerja.....	36
2.13. Interpretasi Nilai Min.....	37
2.14. Interpretasi Kekuatan Hubungan Antara Dua Pembolehubah.....	38
3.1. Tahap Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja.....	40
3.2. Ujian-t Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja* Jantina.	41
3.3. Ujian-t Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja* Umur.	42
3.4. Ujian-t Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja* Tempoh Perkhidmatan.....	44
3.5. Perbezaan Kecerdasan Emosi berdasarkan Latar belakang Pendidikan.	45
3.6. Perbezaan Kepuasan Kerja Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan...	46
3.7. Perbezaan Prestasi Kerja Berdasarkan Latar belakang Pendidikan.....	46
3.8. Perbezaan Kecerdasan Emosi Mengikut Status Perkahwinan.....	47
3.9. Perbezaan Kepuasan Kerja Mengikut Status Perkahwinan	47
3.10. Perbezaan Prestasi Kerja Mengikut Status Perkahwinan.....	47
3.11. Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosi dengan Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja.....	48

3.12. Regresi untuk Kepuasan Kerja.....	51
3.13. Regresi untuk Prestasi Kerja.....	52

SENARAI RAJAH

No. Rajah	Halaman
1.1. Kerangka Konsep Kajian	16

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan berkenaan dengan pendahuluan. Aspek-aspek yang dibincangkan dalam kajian ini berkaitan dengan pengenalan, permasalahan kajian, objektif kajian, definisi konsep, kerangka teoretikal, kesignifikanan kajian, tinjauan kajian lepas dan hipotesis kajian.

1.1. PENGENALAN

Akhir-akhir ini kajian mengenai kecerdasan emosi (EQ) banyak menjadi fokus utama oleh para penyelidik dalam negara mahupun di peringkat antarabangsa. Di Indonesia dan Malaysia misalnya bermunculan buku-buku dan hasil penyelidikan yang menggambarkan bahawa kecerdasan emosi merupakan kajian sangat menarik banyak orang. Walaupun teori ini masih relatif muda kepopularannya di tengah-tengah para ilmunan dan cendikia, namun temuan yang diungkap oleh Goleman ini mencengangkan dan menggemparkan banyak orang. Selama ini teori mengatakan bahawa “kecerdasan intelektual (IQ) jauh lebih penting daripada kecerdasan emosional (EQ)” teori ini akhirnya terbantahkan oleh Goleman dengan temuannya yang mengatakan bahawa “kecerdasan emosi adalah paling banyak menyumbang kejayaan seseorang berbanding kecerdasan intelektual (IQ)”. Pertama kali yang memperkenalkan teori ini ialah Peter Salovey dan John Mayer dari University Harvard dan New Hampshire di AS (1990), yang mengatakan bahawa

kemampuan mengenali dan mengendalikan emosi sendiri disebut sebagai kecerdasan emosi atau EI (*Emotional Intelligence*) lazimnya dikenali sebagai singkatan daripada EQ. Kemudian maka tahun 1995 konsep ini dipopularkan semula oleh Daniel Goleman melalui buku *best seller* yang bertajuk *Emotional Intelligence*.

Banyak pakar telah bersepakat mendefinisikan makna daripada emosi, antara lain Prawitasari dkk. (1997). Emosi ialah perasaan tertentu yang bergejolak dialami oleh seseorang serta berpengaruh terhadap kehidupan. Cooper dan Sawaf (1996). Menyatakan bahawa emosi manusia merupakan wilayah daripada perasaan hati, naluri tersembunyi dan sensasi emosi.

Menurut Goleman (1999) kecerdasan emosi adalah sesuatu yang diperlukan oleh seseorang untuk berjaya dalam kerjaya. Ianya juga berkait rapat dengan nilai kerja yang dipegang oleh seseorang dan memberikan kesan ke atas prestasi kerja individu tersebut. Goleman (1995) telah mengemukakan satu teori untuk menerangkan faktor-faktor yang mempengaruhi emosi seseorang. Teori tersebut dikenali sebagai "teori kecerdasan emosi". Teori ini dapat menerangkan faktor kegagalan dan kejayaan seseorang dalam kehidupan peribadi dan kerjaya masing-masing. Sedangkan Abu Ahmadi (2003) sebagaimana yang dikutip oleh Akyas Azhari (2004) mengatakan emosi sama dengan perasaan yang bermakna "suatu keadaan kerohanian atau peristiwa kejiwaan yang kita alami dengan senang atau tidak senang dalam hubungannya dengan peristiwa mengenal dan bersifat subjektif".

Menurut Goleman (1995), EQ dapat berkembang setiap saat pada tingkat usia manapun. Orang boleh dilatih untuk meningkatkan EQ-nya, tetapi juga boleh turun kecerdasan emosinya jika tiba-tiba ia terpengaruh oleh situasi. Dengan kata lain, EQ tinggi tidak dapat berfungsi dalam konteks persekitaran yang tidak kondusif. Akyas Azhari (2004) mengutip pendapat Wundt yang mengatakan perasaan tidak hanya dapat dilihat dari dimensi lain iaitu: ada tiga dimensi perasaan yang dimaksudkan.

1. Menyenangkan dan tidak menyenangkan

2. *Excited* sebagai *iner feeling* iaitu perasaan yang dialami oleh individu yang dapat disertai tingkah laku perbuatan yang tampak. Contoh: orang menari-nari karena gembira atau orang biasa-biasa saja tanpa ada perbuatan tingkah laku yang tampak.
3. *Expectancy* dan *release feeling* iaitu perasaan yang dialami oleh individu yang masih dalam pengharapan, tetapi ada pula perasaan yang dialami individu kerana peristiwa atau keadaan itu telah nyata terjadi atau telah *release*. (Wood Worth dan Marquis, 1957).

Pendapat nativistik mengatakan emosi pada dasarnya merupakan bawaan sejak lahir, sedangkan pendapat empiristik mengatakan bahwa emosi dibentuk oleh pengalaman dan proses belajar. Paham nativistik ini dianut oleh Rena Descartes (1596-1650) yang mengatakan ada enam emosi dasar: cinta, kegembiraan, keinginan, benci, sedih, kagum.

Sedangkan pendapat empiristik dianut oleh William James (1842-1910) dari Amerika Sarikat dan Carl Lange (Denmark). Menurutnya emosi ialah hasil persepsi seseorang terhadap perubahan-perubahan yang terjadi pada tubuh sebagai respons terhadap rangsangan-rangsangan yang datang dari luar. Jadi orang tidak menangis kerana susah, tapi sebaliknya susah kerana menangis. Teori emosi ini pula dikemukakan Cannon yang terkenal dengan teori sentral. Segala kejasmanian merupakan akibat dari emosi yang dialami oleh individu, jadi individu mengalami emosi terlebih dahulu baru kemudian mengalami perubahan-perubahan dalam fiziknya.

Dari pelbagai kajian yang telah dijalankan tentang emosi Ema Yudhiani (2005). Menyimpulkan bahawa kecerdasan emosi sebagai kemampuan seseorang dalam menggunakan atau mengelola emosi baik pada diri sendiri mahupun ketika berhadapan dengan orang lain, dan menggunakannya secara efektif untuk memotivasi diri dan bertahan terhadap frustasi dan tekanan, serta mengendalikan diri untuk mencapai kaitan yang produktif serta meraih keberhasilan di tempat kerja.

Jika dilihat daripada perspektif kecerdasan emosi semua individu bertugas untuk memelihara menguruskan emosi berkomunikasi yang berkesan, agar sebarang masalah

dan konflik tidak timbul di tempat kerja. Dalam mencapai matlamat organisasi dedikasi yang tinggi amat sangat diperlukan daripada individu pekerja, kerana aktiviti bermula dari kemahiran seseorang dalam berinteraksi dengan rakan-rakan sekerja dalam menjalankan interaksi sosial dengan kawan sekerja. Organisasi yang ingin mempunyai daya saing amat bergantung kepada hubungan baik antara pekerja-pekerja di dalamnya yang mempunyai pengetahuan dan kemahiran tersendiri (Goleman 1996). Untuk itu perlu bagi sesebuah organisasi memberdayakan semua potensi kecerdasan (emosi, intelektual dan spiritual) supaya tidak menjejaskan pekerja dari kepuasan kerja dan prestasi kerja .

Secara keseluruhannnya penyelidik akan mengkaji teori kecerdasan emosi yang disarankan oleh Daniel Goleman (1995) dan telah diubahsuai oleh Noriah (2003). Kajian yang dijalankan oleh Noriah, et al (2003), mendapati wujudnya penambahan dua domain baru yang sangat berperanan dalam meningkatkan kecerdasan emosi seseorang. Dua domain tambahan tersebut ialah "kerohanian (*spirituality*)" dan "kematangan (*maturity*)". Pengkaji akan cuba melihat kesesuaian teori ini dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja yang ditunjukkan di kalangan pensyarah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Imam Bonjol Padang di Sumatera Barat, Indonesia.

1.2 PERMASALAHAN KAJIAN

Di setiap Perguruan Tinggi atau peringkat Universiti, pensyarah adalah orang yang memainkan peranan (*role play*) dalam mempengaruhi para pelajar untuk mencapai matlamat organisasi. Kecerdasan emosi para pensyarah merupakan bahagian penting yang ikut menyumbang kepada perwujudan kualiti daripada Universiti yang berkesan.

Pensyarah sebagai manusia biasa juga mempunyai banyak kekurangan-kekurangan dan kesilapan sebagai hamba yang *da'if* (lemah). Mas Udik Abdullah (2005) mengatakan manusia diberi potensi yang boleh mendorong dirinya ke perbuatan jelek maupun baik. Menghilangkan sama sekali emosi dalam diri seseorang juga tidak baik. Adanya emosi dalam diri seseorang inilah yang menyebabkan ia bersemangat makan ketika lapar, ia menjadi sedih, senang, rasa cinta dan lain sebagainya. Maka yang terbaik

adalah mengendalikan dan mengarahkannya agar ia menjadi motivator ke arah hal yang baik. Jika seseorang sanggup berbuat yang demikian, maka berarti ia memiliki kecerdasan emosional yang baik.

Aristotle (dalam Goleman, 2005) membahas secara filsafat tentang kebijakan, karakter, dan hidup yang benar, cabarannya adalah menguasai kehidupan emosional dengan kecerdasan. Masalahnya bukan mengenai emosional, tetapi mengenai keselarasan antara emosi dan cara mengekspresikannya. Suharsono (2002) mencoba menjelaskan keuntungan daripada kecerdasan emosional.

1. Kecerdasan emosional mampu menjadi alat pengendalian diri, sehingga seseorang tidak terjerumus ke dalam tindakan-tindakan bodoh, yang merugikan dirinya sendiri maupun orang lain.
2. Kecerdasan emosional boleh diimplementasikan sebagai cara yang sangat baik untuk memasarkan atau membesarkan idea, konsep atau bahkan sebuah produk. Dengan pemahaman tentang diri, kecerdasan emosional juga menjadi cara terbaik dalam membangun, jaringan dan kerjasama.
3. Kecerdasan emosional adalah modal penting bagi seseorang untuk mengembangkan bakat kepemimpinan, dalam bidang apapun juga.

Kecerdasan emosional tidak hanya berfungsi untuk mengendalikan diri tetapi lebih daripada itu juga mencerminkan kemampuan dalam “mengelola” idea, konsep, karya atau produk, sehingga hal itu menjadi minat bagi orang ramai. Perkembangan emosi melalui proses kematangan hanya terjadi sampai usia satu tahun, setelah itu perkembangannya ditentukan lebih banyak oleh proses belajar. Klineberg (1933) menyelidiki literatur-literatur Cina dan mendapatkan sebagai ekspresi emosi yang berbeza-beza dengan cara-cara yang ada di Barat:

1. Menjulurkan lidah kalau kehairanan
2. Bertepuk tangan kalau khuatir
3. Menggaru kuping dan pipi kalau bahagia.

Jack Block (dalam Goleman, 2005) seorang ahli psikologi dari University of California Berkeley menemukan bahawa kaum lelaki yang tinggi kecerdasan emosionalnya, biasanya secara sosial bagus, mudah bergaul dan jenaka, tidak mudah takut atau gelisah. Mereka punya kemampuan besar untuk melibatkan diri dengan orang-orang atau permasalahan, untuk memikul tanggung jawab, dan mempunyai pandangan moral serta simpatik dan hangat dalam hubungan-hubungan mereka. Kehidupan emosionalnya kaya tetapi wajar, mereka merasa selesa dengan diri sendiri, orang lain, dan dunia pergaulan di sekitarnya.

Lebih lanjut Abdul Rahman Shaleh, Muhibh Abdul Wahab (2004) mengatakan umumnya perbuatan sehari-hari individu disertai oleh perasaan-perasaan tertentu, iaitu perasaan senang atau tidak senang. Perasaan senang atau perasaan tidak senang yang selalu menyertai perbuatan individu sehari-hari disebut warna efektif. Warna efektif ini kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah atau samar-samar saja. Perasaan seperti inilah disebut emosi. Macam-macam emosi antara lain: gembira, bahagia, terkejut, benci, senang, sedih, was-was dan sebagainya. Perasaan emosi biasanya disifatkan sebagai suatu keadaan (*state*) dari diri organisme atau individu pada suatu waktu. Misal: orang merasa sedih, senang, terhairan, dan sebagainya, bila melihat sesuatu, mendengar sesuatu, mencium bau dan sebagainya. Jadi perasaan disifatkan sebagai suatu keadaan jiwa sebagai akibat adanya peristiwa-peristiwa yang pada umumnya datang dari luar, dan menimbulkan kegoncangan-kegoncangan pada individu yang bersangkutan.

Ismail Zain (2004) dalam artikelnya mengatakan masalah kegawatan ekonomi, masalah alam sekitar serta masalah peribadi merupakan di antara faktor yang dapat mempengaruhi “mood” seseorang dalam menjalani tugas harian. Ketenangan dan keseronokan adalah merupakan salah satu dari keperluan asas manusia. Perasaan tenang dan seronok bukan sahaja ingin dikecapi di rumah tetapi juga di tempat kerja. Ini boleh dikecapi melalui suasana mesra yang dapat dijalinan dalam satu pasukan yang mempunyai semangat kekitaan. Aspek emosi ini tidak memerlukan seseorang itu berpangkat tinggi atau berpelajaran tinggi untuk mencapainya. Ianya dapat dicapai melalui perhubungan yang mesra, bertindak tidak mengikut perasaan, menghormati orang

lain, serta menyadari bahawa setiap insan mempunyai kekuatan dan kelemahan masing-masing. ([http://myscoolnet.ppk.kpm.my/berita/2004/10April ap3UM.htm](http://myscoolnet.ppk.kpm.my/berita/2004/10April%20ap3UM.htm))

Menurut Muchinsky (1997) di antara tanda-tanda kelesuan termasuk keletihan, kemahuan bekerja yang rendah dan kebosanan. Terdapat empat jenis kelesuan iaitu kelesuan otot, kelesuan mental, kelesuan emosi dan kelesuan kemahiran. Kelesuan inilah yang menyebabkan prestasi kerja merosot. Kerana masih sangat minimnya penyelidikan tentang kecerdasan emosi terutamanya di kalangan pensyarah, maka pengkaji ingin memfokuskan “pengaruh kecerdasan emosi untuk mengenalpasti masalah-masalah yang dialami oleh pensyarah dalam mengembangkan potensi kecerdasan” yang dimilikinya. Sehingga membolehkan pensyarah untuk meraih kepuasan kerja di tempat kerja. Secara ringkasnya permasalahan kajian ini iaitu: pertama: adakah kecerdasan emosi mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja. Kedua: adakah faktor demografi (jantina, umur, tempoh perkhidmatan, latar belakang pendidikan, status perkahwinan dan fakulti) membezakan tingkat kecerdasan emosi serta hubungannya dengan kepuasan kerja dan prestasi kerja.

1.3. OBJEKTIF KAJIAN

kajian ini mempunyai beberapa objektif kajian seperti yang tersenarai di bawah ini:

- i. Mengukur kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja
- ii. Melihat perbezaan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja mengikut demografi (jantina, umur, tempoh perkhidmatan, latar belakang pendidikan dan status perkahwinan).
- iii. Melihat hubungan kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja
- iv. Melihat hubungan kecerdasan emosi dengan prestasi kerja
- v. Melihat hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja
- vi. Melihat pengaruh kecerdasan emosi ke atas kepuasan kerja
- vii. Melihat pengaruh kecerdasan emosi ke atas prestasi kerja

1.4 DEFINISI KONSEP

Pada bahagian ini, dijelaskan beberapa konsep utama yang perlu diterangkan dengan jelas. Diharapkan dengan penjelasan tersebut kajian ini akan terlihat secara menyeluruh. Konsep-konsep yang dimaksud ialah kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja.

1.4.1 KECERDASAN EMOSI (*EMOTIONAL INTELLIGENCE*)

Emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak seketika untuk mengatasi masalah yang ditanamkan secara perlahan-lahan yang terkait dengan pengalaman dari masa-kemasa. Kata emosi berasal dari bahasa latin iaitu *movere* yang ertinya bergerak atau menggerakkan dan menjauh. Lebih lanjut dalam kamus bahasa Inggris Oxford mendefinisikan emosi sebagai suatu kegiatan atau pergolakan fikiran, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Beberapa kelompok emosi ialah marah, sedih, rasa takut, kenikmatan, cinta, terkejut, kesal dan malu.

Berdasarkan kamus bahasa Melayu (1994) emosi bermaksud perasaan pada jiwa yang kuat (seperti sedih, marah dan lain-lain). Oxford Advanced Learners' Dictionary (1995) menyatakan emosi sebagai perasaan yang kuat dan pelbagai jenis (kasih sayang, keriang, benci, takut, cemburu, keseronokan atau gangguan pada perasaan). The Oxford Dictionary of Current English (1986) menyatakan emosi sebagai perasaan yang kuat dari dalam terutamanya daripada aspek mental atau naluri, seperti kasih sayang ataupun takut. Oleh itu emosi adalah satu ciri jiwa manusia yang mempamerkan perasaan-perasaan kuat yang berpunca daripada psikologi (mental) seseorang dan emosi dapat berlaku secara naluri bergantung pada situasi. Lihat: <http://www.pts.com.my/modules.php?name=News&file=article&sid=536>, 2006).

Kecerdasan Emosional (EQ) mulai banyak diperkatakan sejak tahun 1990. Peter Salovey dari Yale University dan John Meyer dari University of New Hampshire

merupakan orang yang memperkenalkannya. Salovey dan Meyer menjelaskan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami pikiran dan maknanya, dan mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektual. Minat orang ramai semakin kuat apabila Daniel Goleman pada tahun 1995 menulis buku yang berjudul '*Emotional Intelligence*'.

Menurut Reuven Bar-On (dalam psikoutama.com, 2005) kecerdasan emosi didefinisikan sebagai mata rantai (pusingan) keahlian, kompetensi, dan kemampuan *non-cognitive* yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungannya. Hal ini mencakup pelbagai faktor dan lebih mempengaruhi potensi prestasi berbanding prestasi itu sendiri, merupakan suatu proses berbanding tujuan akhir. Reuven Bar-On merupakan seorang penyelidik Israel yang juga menjalankan penyelidikan mengenai kecerdasan emosi. Bar-On membina *Emotional Quotient Inventory* menampilkan total nilai kecerdasan emosi. Kelima bagian EQ berikut ini menggambarkan total nilai 15 sub bagian :

1. *Intrapersonal EQ : Self Regard* (kemampuan untuk dapat menghargai dan menerima sifat semulajadi peribadi yang pada asalnya baik), *emotional self-awareness* (kemampuan untuk mengenali perasaan sendiri), *assertiveness* (kemampuan untuk mengekspresikan perasaan, keyakinan, dan fikiran serta mempertahankan hak peribadi secara konstruktif), *independence* (kemampuan untuk dapat mengarahkan dan mengendalikan diri dalam berfikir dan bertindak serta menjadi lebih bebas secara emosional), dan *self-actualization* (kemampuan menyadari kapasiti potensi diri).
2. *Interpersonal EQ : Empathy* (kemampuan memahami, mengerti, serta menghargai perasaan orang lain), *social responsibility* (kemampuan untuk menampilkan diri secara kooperatif, konstruktif, dan konstruktif sebagai anggota kumpulan masyarakat), dan *interpersonal relationship* (kemampuan untuk membina dan menjaga hubungan yang saling menguntungkan yang terlihat dari kedekatan afektif serta keinginan untuk saling memberi dan menerima).

3. *Adaptability EQ : Reality testing* (kemampuan untuk menghubungkan antara pengalaman dan kondisi saat ini secara objektif), *flexibility* (kemampuan untuk menyesuaikan emosi, pikiran, dan sikap terhadap perubahan suatu situasi dan kondisi), dan *problem solving* (kemampuan identifikasi dan mendefinisikan masalah hingga memperoleh dan menerapkan solusi secara efektif).
4. *Stress Management EQ : Stress tolerance* (kemampuan untuk menghadapi kejadian dan situasi yang penuh tekanan, dan menanganinya secara aktif dan positif tanpa harus *terjatuh* dan *impulse control* (kemampuan untuk menunda keinginan dan dorongan untuk bertindak).
5. *General Mood EQ : Optimism* (kemampuan untuk melihat sisi baik kehidupan dan memelihara sikap positif, meski pada masa yang tidak menyenangkan) dan *happiness* (kemampuan untuk merasa puas akan kehidupan, menikmati kehidupan pribadi dan orang lain, bersenang-senang dan mengekspresikan emosi yang positif).

Daniel Goleman (2005) mengatakan bahwa kecerdasan emosi merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Lebih lanjut pakar psikologi Cooper dan Sawaf (1998) mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosi menuntut pemahaman perasaan, untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari.

Setelah beberapa kajian dijalankan dan menunjukkan terdapatnya hubungan di antara kecerdasan emosi dengan kejayaan masa depan seseorang. Selain Goleman, Reuven Bar-On, juga merupakan di antara penyelidik yang telah membangunkan

inventori untuk mengukur kecerdasan emosi yang dikenali dengan *Emotional Quotient Inventory* (Grand Dynamics Inc, 1999).

Goleman (2005), berpendapat bahawa EQ juga boleh difahami sebagai sejauhmana seseorang itu tahu dan sedar akan apa yang baik dan buruk, dan bagaimana ia boleh melarikan diri dari suasana dan emosi yang buruk kepada yang lebih baik.

Dapat disimpulkan kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk mengenali, mengelola, dan mengekspresikan dengan tepat, termasuk untuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dengan empati, serta membina hubungan dan kerjasama dengan orang lain. Jadi semakin jelaslah bahawa bila seseorang individu mempunyai kecerdasan emosi tinggi, dipastikan hidupnya lebih bahagia dan berjaya kerana kepercayaan diri serta kemampuan menguasai dan mengendalikan emosi atau mempunyai kesihatan mental yang baik.

1.4.2 KEPUASAN KERJA (*JOB SATISFACTION*)

Arifin Hj Zainal (1985) mendefinisikan kepuasan kerja ialah sikap pekerja terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Ia mempunyai pengertian subjektif iaitu setiap pekerja memperoleh kepuasan kerja dengan cara yang berbeza-beza. Mahmood Nazar Mohamed (1990) mengatakan kepuasan kerja bermakna sikap dan perasaan positif yang ada pada para pekerja terhadap kerja-kerja yang mereka lakukan. Kepuasan kerja ialah tindak balas efektif seseorang terhadap pekerjaannya, sama ada gembira atau tidak. Tindak balas efektif ini terhasil daripada pendirian individu terhadap seluruh situasi kerja berdasarkan jangkaan atau nilai kerjanya. Nilai kerja merujuk kepada apa yang pekerja jangkaan atau inginkan daripada pekerjaannya. (McCormick dan Ilgen, 1985, 1986 dalam Wright dan Noe, 1995).

Dunnette (1976) mengatakan kepuasan kerja ialah satu respon emosi, ia merujuk kepada keadaan emosi positif yang mungkin dialami oleh pekerja-pekerja dalam organisasi. Kepuasan kerja juga merujuk kepada penilaian yang dibuat oleh seseorang

individu terhadap situasi pekerjaannya. Kepuasan kerja boleh didefinisikan sebagai keadaan emosi yang positif dan seronok hasil daripada penilaian ke atas pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja.

Muchinsky (2000) mengatakan kepuasan kerja merujuk hasil darjah keseronokan individu daripada pekerjaan yang dijalankan. Ia melibatkan perasaan terhadap pekerjaannya sama ada positif atau negatif. Hammer (1982) mengatakan kepuasan kerja tidak dapat diperhatikan secara langsung dan ianya dapat dilihat dari segi tindakan yang dibuat. Vroom (1964) menjelaskan kepuasan kerja sebagai orientasi individu yang positif terhadap peranan pekerjaan yang dipegang pada satu-satu masa. Sementara itu Locke (1969) mengatakan kepuasan kerja sebagai keseronokan yang diperolehi daripada kejayaan mencapai nilai-nilai yang telah ditetapkan dalam satu-satu pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan hasil daripada pelbagai sikap terhadap pekerjaannya dan faktor-faktor yang berkaitan. Jadi kepuasan kerja seseorang bergantung pada sejauhmanakah faktor-faktor kerja ekstrinsik dan intrinsik dapat memenuhi kehendak seseorang pekerja.

Blum dan Waylor (1968) mengatakan kepuasan kerja hasil daripada pelbagai sikap yang dimiliki oleh seseorang pekerja terhadap pekerjaannya. Pertama: sikap merujuk kepada sejauhmana individu itu suka terhadap pekerjaannya, kedua: sejauhmana pekerjaan yang dijalankan itu dapat memenuhi kehendak dan keinginan seseorang pekerja. Ketiga: sampai bilakah seseorang itu kekal dengan pekerjaannya. Keempat: sejauhmana seseorang pekerja itu berbangga dengan kejayaan dan kemajuan organisasi tempat ia bekerja.

1.4.3 PRESTASI KERJA (*WORK PERFORMANCE*)

Prestasi kerja menurut para ahli seperti Mair (1965) mengatakan kejayaan seseorang dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan. Sedangkan Ponter dan Lawler (1967) juga menyokong pendapat ini. Beliau mengatakan prestasi kerja ialah kejayaan seseorang mencapai peranannya yang merupakan hasil daripada tingkahlakunya. Sedangkan

Robbins (1988) mendefinisikan prestasi kerja sebagai kejayaan seseorang mencapai objektif atau matlamat organisasi.

Prestasi kerja menurut Milkovich dan Glueck (1985) menunjukkan penilaian persembahan pekerjaan merupakan suatu proses sistematik yang direka khas untuk menilai tahap pencapaian pekerja. Pencapaian ini merupakan hasil tugasan dimana ia boleh dinilai oleh beberapa kriteria samada melalui suatu standard kecemerlangan ataupun melalui perbandingan dengan pekerja-pekerja yang lain. Menurut Robbins (1986), prestasi kerja merupakan keupayaan pekerja mencapai objektif atau matlamat dalam organisasi. Schein (1970) pula menyatakan prestasi kerja ialah dinilai dari segi kuantiti kerja, kehadiran dan penglibatan dalam kerja serta kecekapan. Kriteria-kriteria ini akan dapat menentukan samada pekerja itu menyumbangkan khidmat yang cemerlang, baik, sederhana atau tidak memuaskan.

Goleman (1999) mengatakan prestasi kerja ialah ukuran penting tentang keupayaan seseorang pekerja dalam sesebuah organisasi. Katzenbach (2000) dalam bukunya *Peak Performance* mengatakan prestasi kerja berkait rapat dengan nilai kerja, kelompok individu berkongsi penghayatan nilai kerja yang sama dapat meningkatkan prestasi organisasi mereka. Hal ini juga dibuktikan dengan kajian yang dilakukan oleh Syed Najmuddin (2005) yang mengatakan bahawa prestasi ini melibatkan kemahiran sosialisasi yang tinggi antara pekerja yang memungkinkan perkongsian nilai-nilai kerja yang sama. Lain lagi halnya dengan Sulaiman Hasyim (1982) yang mengatakan bahawa prestasi kerja ditakrif sebagai suatu kuantiti dan kualiti kerja yang diperolehi kepada seseorang individu atau kumpulan yang menjalankan tugas dalam kerjayanya. Prestasi kerja yang baik perkhidmatan yang bermutu dan cemerlang, ini berarti individu berkenaan berjaya melaksanakan tanggungjawab dengan menggunakan sumber daya yang sedia ada dalam mencapai matlamat organisasi.

Merujuk pendapat para ahli telah dirumuskan makna daripada prestasi kerja, seperti Milkovich dan Glueck (1985) menunjukkan penilaian persembahan pekerjaan merupakan suatu proses sistematik yang direka khas untuk menilai tahap pencapaian

pekerja. Pencapaian ini merupakan hasil tugas dimana ia boleh dinilai oleh beberapa kriteria samada melalui suatu standard kecemerlangan ataupun melalui perbandingan dengan pekerja-pekerja yang lain. Menurut Robbins (1986), prestasi kerja merupakan keupayaan pekerja mencapai objektif atau matlamat dalam organisasi. Schein (1970) pula menyatakan prestasi kerja ialah dinilai dari segi kuantiti kerja, kehadiran dan penglibatan dalam kerja serta kecekapan. Kriteria-kriteria ini akan dapat mennetukan samada pekerja itu menyumbangkan khidmat yang cemerlang, baik, sederhana atau tidak memuaskan.

Robbert (2002) mendakwa bahawa penilaian prestasi merupakan salah satu daripada teknik summer manusia yang paling kompleks dan controversial. Permasalahannya wujud di mana-mana, dalam pembentukan system dan mentadbirkannya. Menurut Fletcher (2001) penilaian prestasi ialah istilah yang digunakan mengaitkan proses asas yang melibatkan pengurus bawahan menyempurnakan laporan tahunan prestasi pekerja-pekerja mereka (kebiasannya tidak selalu) pengurus berbincang dengan pekerja dalam bentuk temu bual penilaian. Williams (1998) menyatakan prestasi kerja merupakan tiga sistem pengurusan yang bereza dalam pengurusan prestasi individu dan organisasi.

Sementara itu dalam pandangan Scerin (1970) mendefinisikan prestasi kerja yang dinilai dari segi kuantiti kerja, kehadiran, penglibatan dalam kerja, kecekapan dan sebagainya akan menentukan samaada seseorang pekerja itu mempunyai khitmat yang cemerlang, sanagat baik, baik, sederhana, atau tidak memuaskan. Begitu pula dengan Guion (1973) menyatakan prestasi kerja berkaitan secara kuantitatif dalam hubungan dengan bagaimana seseorang pekerja melaksanakan sesuatu tugas atau kerja dengan sempurna. Dia juga mementingkan kuantiti hasil pengeluaran.

Vroom (1969) cuba juga mendidinisikan prestasi kerja sebagai satu kombinasi antara kebolehan, motivasi yang berkeupayaan sekarang dalam menggunakan tenaga memajukan diri dan melaksanakan sesuatu kerja yang baik. Lopez (1981) pula menyatakan prestasi kerja dari segi kualiti kerja, penglibatan dan pengetahuan tentang

kerja, pertimbangan dalam kerja, membuat keputusan, merancang sesuatu, kehadiran dan ketepatan masa bekerja, kecekapan dan kebolehan menyelesaikan konflik dan sebagainya bagi melihat prestasi kerja. Dianya juga diukur berdasarkan sama ada seseorang pekerja ini dinilai sebagai cemerlang atau tidak memuaskan. Sims dan Szilagy (1976) menyatakan prestasi kerja dinilai dari segi dimensi kualiti kerja, kuantiti kerja, pengantungan, kebolehan merancang, daya usaha dalam pekerjaan secara keseluruhan. Prestasi kerja juga ditentukan oleh faktor kemahiran, minat, motivasi, situasi pekerjaan.

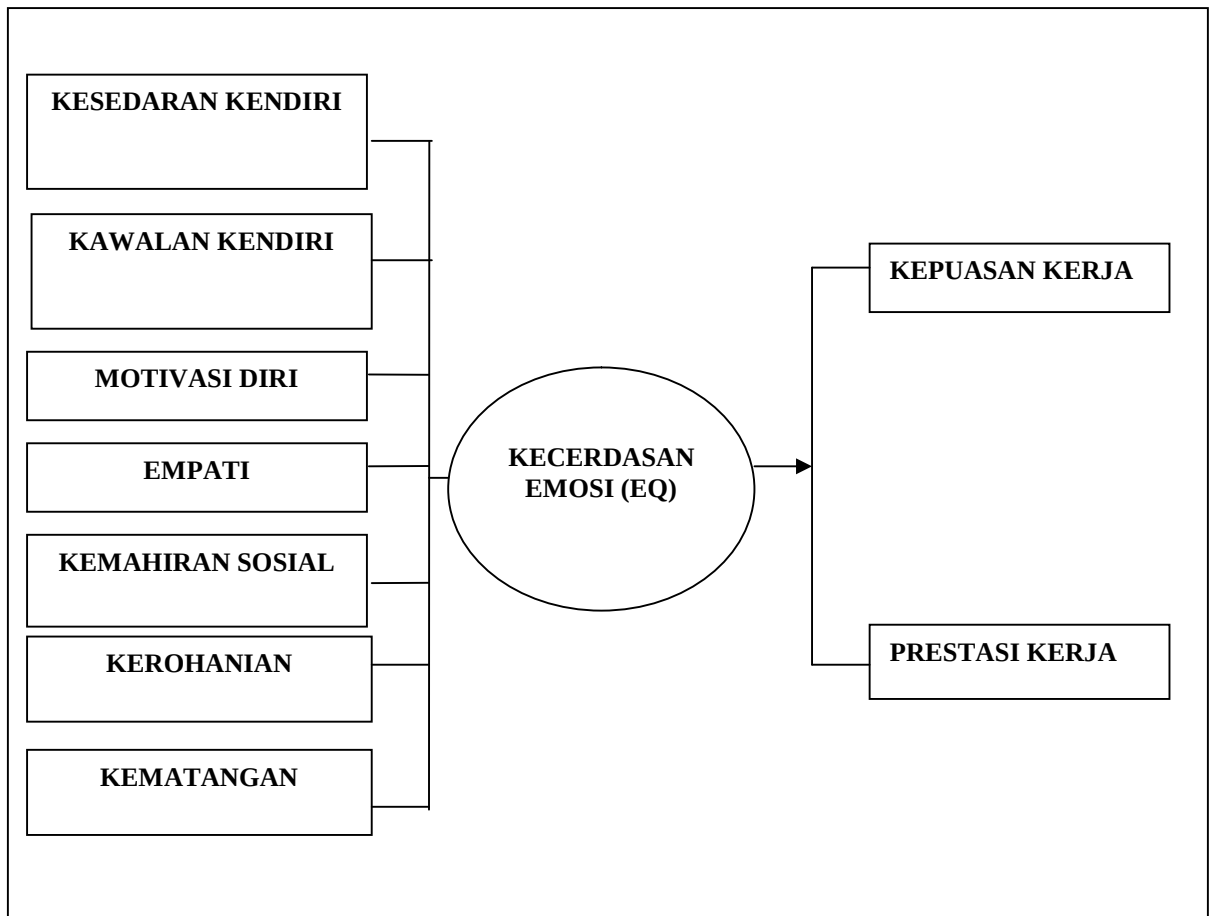
1.5. KERANGKA TEORETIKAL

Kajian ini ialah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosi terhadap kepuasan kerja dan perestasi kerja di kalangan pensyarah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Imam Bonjol Padang di Sumatera Barat. Secara khususnya tujuan kajian ini adalah sebagai berikut. Kajian ini dijalankan dengan menggunakan teori yang berkaitan dengan kecerdasan emosi oleh Daniel Goleman (1998) dan telah diubahsuai oleh Noriah (2003) mengemukakan bahawa kecerdasan emosi dikaitkan dengan dua jenis keterampilan iaitu "peribadi" dan "kemahiran sosial". Kedua-dua keterampilan ini diwakili oleh lima domain EQ. Keterampilan peribadi diwakili oleh tiga domain iaitu: kesedaran sendiri (*self awereness*), regulasi sendiri (*self regulation*), motivasi sendiri (*self motivation*), manakala keterampilan sosial pula diwakili oleh domain empati (*emphaty*) dan kemahiran sosial (*social skill*).

Bagaimanapun, kajian yang dijalankan oleh Noriah, et al (2003), mendapati wujudnya penambahan dua domain baru yang sangat berperanan dalam meningkatkan kecerdasan emosi seseorang. Dua domain tambahan tersebut ialah "kerohanian (*spirituality*)" dan "kematangan (*maturity*)". Soal selidik *job satisfaction Index* oleh Brayfiel dan Rothe (1951) yang pernah digunakan oleh Ariffin (1981) adalah berkaitan dengan kepuasan kerja guru-guru. Untuk prestasi kerja digunakan instrumen kajian berupa soal selidik mengandungi 25 item yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja

pensyarah yang dicipta khas untuk kajian ini berdasarkan kepada borang pemeringkatan oleh Sayles dan Strauss (Lopoez 1981).

Berdasarkan kepada kerangka teoretikal ini pengkaji telah membentuk satu model kajian sebagai panduan dalam penyelidikan ini.



RAJAH1.1: Kerangka Konsep Kajian

Para ahli menemukan bahawa sistem pola asuh ternyata banyak memberikan kontribusi bagi perkembangan kecerdasan emosi seseorang. Di samping itu, juga faktor kegagalan-kegagalan yang berterusan juga turut mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang. Faktor persekitaran tempat yang bersangkutan hidup dan berhubungan ternyata tidak terlepas memberikan warna tersendiri bagi kecerdasan emosi seseorang.

Ketika tuntutan kecerdasan emosi (EQ) menjadi fokus utama dalam pemberdayaan pekerja dalam upaya kerjaya seseorang mahupun pengembangan peribadi, tentu menjadi suatu hal yang menakutkan bagi seseorang setelah ia menyedari bahawa EQ-nya tidak terlalu menonjol. Satu hal yang paling berbahaya adalah ketika seseorang tidak menyedari bahawa EQ-nya sangat dangkal dan bangga dengan gelar atau pengetahuan yang dimilikinya disebut sebagai kecerdasan intelektual (IQ). Ismail Zain (2004) mengutip pernyataan Goleman bahawa kecerdasan intelek (IQ) tidak dapat menjamin kesejahteraan dan keharmonisan diri serta hubungannya dengan masyarakat. EQ mengikut kajian meninggalkan kesan yang mendalam dalam keseluruhan aspek kehidupan termasuk kesihatan dan sosial. Namun IQ dan EQ saja juga belum cukup tanpa diiringi dengan kecerdasan Spiritual (SQ) sebagaimana yang diungkapkan oleh Ari Ginanjar Agustian (2000) yang mengatakan dimensi psikis (EQ) atau dimensi fisik (somatis), semua berada pada garis edar yang mengorbit pada titik sentral yang disebut titi Tuhan (*God Spot*). Seperti gerakangalaksi bima sakti (Milky Way), gerakan atom (Bohr), atau gerakan jemaah haji mengelilingi ka'bah, semua melakukan tawaf sujud kepada Allah.

Berdasarkan kajian-kajian yang dijalankan oleh Daniel Goleman (2005) terdapat lima komponen utama dalam kecerdasan emosi iaitu, berdasarkan kajian Noriah et,al (2003) terdapat dua domain tambahan iaitunya kerohanian dan kematangan.

1. Mengenali emosi sendiri (*self awareness*).

Mengenali emosi diri bertujuan agar seseorang itu dapat merasakan apakah keadaan emosinya pada waktu itu dan berupaya untuk membuat keputusan yang rasional, mempunyai penilaian yang realistik serta mempunyai keyakinan diri yang kukuh.

2. Mengurus emosi sendiri (*self regulation*).

Seseorang yang dapat mengurus emosi diri dengan baik sebenarnya amat membantu dirinya dalam mencapai matlamat diri dengan baik, lebih berhemah dan dapat mengawal sesuatu desakan atau keinginan yang amat sangat dengan lebih terkawal. Selain itu ia juga mempunyai keupayaan mengembalikan emosi yang positif setelah berhadapan dengan sesuatu dugaan (Goleman, 2005).

3. Memotivasikan diri dan menghindari sifat negatif (*motivation*).

Merupakan keupayaan untuk menggerak dan mengarahkan diri seseorang adalah faktor yang amat penting dalam memastikan pencapaian matlamat diri. Membantu seseorang untuk mengambil inisiatif dan daya usaha untuk meningkat diri ke arah yang lebih maju malah berupaya untuk bangkit semula setelah mengalami kegagalan.

4. Mengenali emosi orang lain (*empathy*).

Keupayaan untuk memahami dan merasai apa yang orang lain rasakan boleh membantu seseorang untuk mewujudkan suasana hubungan yang baik dengan semua orang. Kemahiran ini dapat memberikan panduan kepada seseorang mengenai perbuatan, perkataan dan perasaan yang akan disusul kemudiannya.

5. Keupayaan mengendalikan hubungan (*social skills*).

Kemahiran sosial ini adalah di mana seseorang berupaya menguruskan dan memahami situasi dan emosi orang lain dengan tepat. Seseorang yang dapat menggunakan kemahiran ini berupaya untuk mempengaruhi, memimpin, merundingkan sesuatu masalah dan dapat menyelesaikan konflik untuk mewujudkan kerjasama.

6. Kerohanian (*Spirituality*)

Noriah et,al (2003) menyatakan bahawa domain kerohanian menggambarkan beberapa perkara seperti keredaan, rasa tanggungjawab kepada pencipta serta kebolehan menghayati nilai-nilai agama. Keredaan didefinisikan sebagai kebolehan kebolehan seseorang untuk menerima dengan hati yang rela peraturan-peraturan tertentu yang digariskan oleh agama masing-masing dan peraturan-peraturan ini menjadi garis panduan yang harus diterima dalam menjalani kehidupan. Kesedaran tentang tanggungjawab terhadap penciptanya membantu seseorang untuk melaksanakan tugas tanpa rasa jemu dan ini seterusnya boleh memberi semangat kepada individu tersebut untuk terus bekerja. Ini menunjukkan bahawa seseorang yang sentiasa aktif bekerja untuk memenuhi tanggungjawabnya sebagai seorang manusia kepada penciptanya akan dapat membina aras kerohanian yang tinggi. Untuk melaksanakan tanggungjawab itu sebaik mungkin, seseorang itu perlu berhubung dengan penciptanya di samping menguasai ilmu-

ilmu yang perlu untuk memenuhi tuntutan kerohaniannya. Dalam mengamalkan nilai agama seseorang itu akan sentiasa berfikir dulu sebelum melakukan sesuatu perkara. Kekuatan kerohanian dikaitkan dengan kebolehan seseorang untuk bersabar, beriman, bertakwa dan ikhlas dalam melakukannya.

7. Kematangan (*Maturity*)

Domain ini menggambarkan aspek usia, pengalaman dan pengetahuan seseorang dan kesannya terhadap kepintaran emosi. Dari segi usia, didapati seseorang itu biasanya akan menjadi lebih matang apabila bertambah usia,. Sifat kematangan ini digambarkan sebagai kebolehan seseorang untuk mengawal tingkah laku apabila usia bertambah. Usia yang meningkat membantu seseorang untuk melakukan muhasabah diri untuk mengenal kelemahan dan kekuatan diri masing-masing. Dari aspek pengalaman pula, didapati ianya mempunyai perkaitan yang rapat dengan kepintaran emosi. Seseorang yang mempunyai pengalaman yang positif tentang dunia pekerjaannya, dapat mengawal emosi dengan baik di tempat kerja berbanding dengan seseorang pekerja yang masih kurang berpengalaman di dunia pekerjaan. Pengalaman juga boleh membantu seseorang belajar dan seterusnya menggunakan hasil pembelajaran tersebut apabila dalam keadaan konflik dengan diri atau orang lain. Pengetahuan juga boleh membantukan seseorang meningkatkan kematangan diri. Pengetahuan tersebut boleh diperolehi sama ada melalui pembelajaran secara formal (hasil daripada latihan dalam perkhidmatan atau sebelum perkhidmatan) atau secara tidak formal. Individu yang boleh menyerap ilmu pengetahuan secara tidak formal dan menggunakannya dalam kehidupan peribadi atau pekerjaannya secara berkesan akan dapat meningkatkan kepintaran emosinya.

JADUAL 1. Model Kecerdasan Emosi Daniel Goleman

PENGIKTIRAFAN	Kemampuan Diri Sendiri	Kemampuan
	Kesedaran diri	Kesedaran social
	• Kesedaran emosi	• Empati

	diri	• Kesedaran
	• Ketepatan penilaian	organisasi
	diri	• Orientasi
	• Keyakinan diri	perkhidmatan
	Pengurusan diri	Kemahiran Sosial
	• Kawalan diri	• Kepimpinan
	• Kepercayaan	• Komunikasi
	• Ketelitian	• Pengaruh
	• Kebergantungan	• Pemangkin
PERATURAN	• Hala tuju	perubahan
	• Inisiatif	• Pengurusan konflik
		• Menjalin ikatan
		• Bekerjasama dan
		berkumpulan
		• Kerja berpasukan

1.6 KESIGNIFIKANAN KAJIAN

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti pengaruh kecerdasan emosi terhadap kepuasan kerja dan prestasi. Walaupun banyak kajian mengenai kecerdasan emosi tetapi kajian berkenaan di kalangan pensyarah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Imam Bonjol Padang di Sumatera Barat, Indonesia belum banyak dilakukan. Kajian yang akan penyelidik jalankan ini diharapkan dapat memberi sumbangan kepada kesimpulan yang komprehensif dan universal dalam ilmu psikologi sosial dan organisasi. Penyelidik juga akan cuba menghubungkan faktor-faktor demografi dengan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja.

Dapatan kajian ini juga diharapkan dapat memberi garis panduan (*guide line*) dan idea kepada pengkaji akan datang yang berminat untuk menyelidiki seberapa penting

kecerdasan emosi berpengaruh kepada kepuasan kerja dan prestasi kerja di kalangan pensyarah.

1.7. TINJAUAN KAJIAN LEPAS

Amalia Fitriyah (2005), menjalankan penyelidikan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kecerdasan emosi dan inteligensi terhadap kemampuan penyelesaian masalah pada pekerja. Responden dalam penyelidikan ini adalah pekerja di PT. Riau Andalan Pulp dan Paper, Pelalawan, Riau. Di pilih seramai 269 orang dari bahagian *chemical, line kiln, fibre line, maintenance, public relation, dan pulp machine*. Kesemua responden telah bekerja lebih dari satu tahun. Metod pengumpulan data iaitu menggunakan skala likert dan ujian IST (*Intelligence structure test*). Dapatan kajian adalah bahawa pekerja di syarikat ini mempunyai kecerdasan emosi dan inteligensi yang memberikan sumbangan efektif kepada kemampuan penyelesaian masalah.

Kajian-kajian kecerdasan emosi di Malaysia dalam setting pendidikan bermula pada tahun 2000. Kajian Mohd. Najib (2000) umpamanya melihat kestabilan emosi pensyarah-pensyarah pendidikan di universiti tempatan. Beliau mendapati bahawa kecerdasan emosi mereka adalah di tahap sederhana dan tidak menonjol. Zuria dan Noriah (2003) telah menjalankan kajian kecerdasan emosi ke atas guru-guru sebuah MRSM, sebuah sekolah Berasrama Penuh (SBP) mempunyai kelima-lima faktor kecerdasan emosi (Goleman 1995, 1999) dan satu faktor baru iaitu kerohanian. Guru sekolah harian pula mempunyai kesemua faktor yang disebut di atas kecuali motivasi sendiri. Kajian Zuria et al. (2003) merumuskan bahawa penghayatan agama berkait rapat dalam hidup individu guru, sementara ketiadaan faktor motivasi sendiri bagi guru sekolah harian mungkin dipengaruhi oleh persekitaran sekolah dan pelajar yang berbeza.

Pendapat ini diperkuat dengan hasil kajian berikutnya sebagaimana yang dijalankan Syed Najmuddin (2005) di Maktab Rendah Sains Mara (MRSM) yang mendapati faktor-faktor demografi mempengaruhi emosi berdasarkan analisis MANOVA.

Pertama: terdapat perbezaan faktor kerohanian berdasarkan jantina, guru wanita menunjukkan tahap kerohanian yang lebih tinggi berdasarkan jantina. Kedua: guru yang berkhidmat 5 tahun ke atas menunjukkan tahap kematangan yang lebih tinggi berbanding kelompok guru yang telah berkhidmat kurang 5 tahun. Guru wanita memiliki lebih kekuatan rohani berbanding guru lelaki boleh dilihat daripada sudut agama. Sedangkan berdasarkan analisis ujian $-t$ pula menunjukkan bahawa guru yang telah berkhidmat 5 ke atas mempunyai tahap prestasi kerja yang lebih baik berbanding guru-guru lain.

Pengkaji-pengkaji seperti Abraham (2000), Bar-On (1997) serta Wong dan Law (2002) sebagaimana yang dikutip oleh M. Azhar Hj. Yahaya (2005) mendapati kecerdasan emosi mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi dan kepuasan kerja. Menurut Goleman (1998), individu yang cerdas emosinya mempunyai motivasi yang tinggi iaitu dorongan bagi mencapai sesuatu matlamat. Kebolehan ini menjadikan seseorang itu sentiasa berusaha bagi memastikan segala matlamatnya dapat dipenuhi. Walau bagaimanapun kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja turut dipengaruhi oleh faktor kawalan kerja. Abraham umpamanya mendapati kawalan kerja bertindak sebagai faktor penyederhana dalam hubungan di antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja.

Hasil penyelidikan *Harvard Business School* pada tahun 1992 (Moeldjono, 2003:37), menunjukkan bahawa budaya mempunyai dampak yang kuat dan semakin besar dampaknya pada prestasi kerja organisasi. Penyelidikan ini menyimpulkan: (1) budaya organisasi mempunyai impak signifikan pada prestasi kerja ekonomi perusahaan dalam jangka panjang; (2) budaya organisasi bahkan mungkin merupakan faktor yang lebih penting dalam menentukan sukses atau kegagalan perusahaan dalam dekad mendatang; (3) budaya organisasi yang menghambat prestasi kewangan yang kukuh dalam jangka panjang adalah tidak jarang; dan budaya itu berkembang dengan mudah bahkan dalam perusahaan yang penuh dengan orang bijaksana dan pandai; (4) walaupun sukar untuk diubah, budaya organisasi dapat dicipta untuk lebih meningkatkan prestasi.

Nelly Marhayati (2003) telah menjalankan penyelidikan untuk mengetahui hubungan antara kepimpinan Kiai (ulama) dengan kecerdasan emosi dan motivasi

berprestasi pada santri (pelajar di pondok pesantren). Hipotesis kajian ini adalah : (a) Ada hubungan positif antara kepemimpinan kiai dengan kecerdasan emosi; (b) ada hubungan negatif antara kepemimpinan kiai dengan motivasi berprestasi santri; (c) ada perbedaan persepsi kepemimpinan kiai antara santri lelaki dan santri perempuan; (d) ada perbedaan tingkat kecerdasan emosi antara santri laki-laki dan santri perempuan; (e) ada perbedaan motivasi berprestasi antara santri laki-laki dan santri perempuan.

Instrumen yang digunakan dalam penyelidikan ini adalah skala kepemimpinan kiai, skala kecerdasan emosi, dan skala motivasi berprestasi. Subjek yang dipilih seramai 195 santri, terdiri dari santri yang berusia antara 15-23 tahun pada Pondok Pesantren An-Nuur, Ngrukem, Pendowoharjo, Bantul, Indonesia.

Dapatan kajian menunjukkan (a) ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kiai dengan kecerdasan emosi santri; (b) ada hubungan negatif antara kepemimpinan kiai dengan motivasi berprestasi santri; (c) ada perbedaan persepsi terhadap kepemimpinan kiai antara santri lelaki dan santri perempuan; (d) tidak ada perbedaan kecerdasan emosi antara santri lelaki dan satri perempuan; (e) tidak ada perbedaan motivasi berprestasi antara santri lelaki dan santri perempuan.

Kajian oleh Andi Sylvana (2003) dijalankan adalah untuk melihat perbedaan gaya kepemimpinan antar unit operasional di Polis Daerah Metro Jaya Jakarta dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi dan kepuasan kerja anggota polis. Analisis yang digunakan adalah ANOVA dan Path analysis (analisis jalur). Anova digunakan untuk melihat perbedaan gaya kepemimpinan pada setiap unit operasional dan model analisis jalur digunakan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi, gaya kepemimpinan dan prestasi terhadap kepuasan kerja anggota polis yang bertugas di unit-unit operasional.

Responden seramai 179 orang adalah anggota polis Polda Metro Jaya dengan tingkat kepangkatan adalah perwira pertama dan perwira menengah. Pemilihan responden dilakukan secara rawak. Profil responden adalah mengikut jantina, tingkat pendidikan, umur, kepangkatan dan masa kerja. Soal selidik yang digunakan adalah LBDQ (Leader

Behavior Description Questionnaire). Indikator prestasi yang digunakan adalah : Kuantiti kerja, kulaiti kerja, pengetahuan mengenai pekerjaan, pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dan perancangan kerja. Penilaian menggunakan skala Likert dengan empat markah. Dapatan kajian ini adalah bahawa tingkah laku pemimpin seperti bagaimana mendelegasikan tugas, berkomunikasi dan memotivasi bawahan tidak terdapat perbezaan.

Dapatan kajian ini adalah bahawa tidak ada hubungan yang signifikan antara kepimpinan transformasional dengan karakteristik personal pemimpin, sedangkan seluruh dimensi kepimpinan transformasional karakteristik, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan konsiderasi individu berhubungan rapat dan searah dengan karakteristik personal tingkat pendidikan pemimpin.

Penyelidikan yang dijalankan oleh A. Joiner (2003), telah melihat sejauhmana pengaruh budaya nasional dan budaya organisasi terhadap stres kerja dan prestasi. 100 orang responden yang merupakan pekerja dan pengurus di kota Yunani. Joiner mencuba melihat apakah sistem sentralisasi dan formaliti tinggi yang cuba diterapkan pada *Greek Managers* di Yunani, tanpa terlebih dahulu menyelidiki bagaimana budaya organisasi yang sudah ada pada organisasi tersebut sebelumnya. Dalam hipotesisnya Joiner menyatakan bahawa: Implementasi daripada budaya Eiffel Tower meningkatkan sentralisasi dan formaliti akan digabungkan dengan pengurangan tekanan kerja pengurus di Yunani. Implementasi daripada budaya Eiffel Tower meningkatkan sentralisasi dan formaliti akan digabungkan dengan peningkatan prestasi kerja pengurus di Yunani.

Dapatan kajian ini adalah bahawa sentralisasi dalam pengambilan keputusan menurunkan prestasi para pengurus berkenaan. Sebaliknya, desentralisasi pengambilan keputusan meningkatkan prestasi para pengurus dan pada masa yang sama juga meningkatkan stres kerja.

1.8. HIPOTESIS KAJIAN

Ho 1: Tidak terdapat perbezaan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja mengikut demografi (jantina^(a), umur^(b), tempoh perkhidmatan^(c), latar belakang pendidikan^(d) dan status perkahwinan^(e)).

Ho 2: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja

Ho 3: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan prestasi kerja

Ho 4: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara prestasi kerja dengan kepuasan kerja

Ho 5: Tidak terdapat pengaruh kecerdasan emosi ke atas kepuasan kerja

Ho 6: Tidak terdapat pengaruh kecerdasan emosi ke atas prestasi kerja

BAB II

METOD

Bab ini menjelaskan berkenaan dengan kaedah yang digunakan dalam kajian ini. Aspek-aspek yang dibincangkan dalam kajian ini berkaitan dengan rekabentuk kajian, tempat kajian, subjek kajian, alat kajian, atur cara kajian, cara pemarkatan, cara analisis data serta kebolehpercayaan dan kesahihan alat kajian.

2.1 REKABENTUK KAJIAN

Kajian ini berbentuk kajian lapangan dengan menggunakan soal selidik. Kajian ini dijalankan untuk melihat pengaruh kecerdasan emosi terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja di kalangan pensyarah. Kajian ini melibatkan tiga pembolehubah iaitu dua pembolehubah bebas (kepuasan kerja dan prestasi kerja) dan pembolehubah bersandar (kecerdasan emosi). Subjek dalam kajian ini seramai 130 orang.

Kajian ini akan dijalankan di institusi kerajaan Departemen Agama Republik Indonesia (RI) di sebuah universiti perguruan tinggi Islam iaitu Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Imam Bonjol Padang di Propinsi Sumatera Barat, Indonesia. IAIN Padang adalah satu di antara perguruan tinggi Islam yang berada di bawah kementerian Departemen Agama RI.

2.2 SUBJEK KAJIAN

Kajian secara tinjau selidik memerlukan kaedah persampelan yang sesuai bagi memastikan keputusan yang diperoleh adalah mewakili populasi yang sah. Dalam kajian ini pemilihan sampel dibuat mengikut kemudahan dan bertujuan berdasarkan beberapa alasan yang dianggap praktikal dan dapat membantu melicinkan lagi kajian yang hendak dijalankan. Sampel yang dipilih terdiri daripada pensyarah IAIN Imam Bonjol Padang yang tersebar di lima Fakulti iaitu: Adab, Dakwah, Tarbiyah, Syariah dan Ushuluddin. Pensyarah sebagai subjek kajian berjumlah sebanyak 300 orang (data statistik IAIN Imam Bonjol Padang, 20006), berhubung kerana sekitar 100 orang sedang tugas belajar/cuti bertugas hal ini dikemukakan oleh Kepala Bahagian Administrasi (pentadbiran) Dra. Adibah Nasution IAIN Imam Bonjol Padang. (Dra. Adibah Nasution. 2006. 6 November). Maka pengkaji hanya mengedarkan sebanyak 200 borang soal selidik sahaja sebagai tujuan kajian. Bagi kaedah pengedaran borang soal selidik, telah dijalankan oleh pengkaji sendiri mahupun dibantu oleh beberapa orang pensyarah IAIN Imam Bonjol Padang Indonesia dan kaki tangan pejabat sebanyak 200 borang soal selidik untuk diedarkan. Seperti yang dijangkakan sebelumnya bahawa kadar pemulangan borang soal selidik hanya 80% sahaja dari 200 borang soal selidik yang telah diedarkan pengkaji, ini bermakna pengkaji hanya menerima semula 160 borang soal selidik sahaja.

2.2.1 Profil Demografi Responden

Jadual .2.1 menunjukkan latar belakang responden mengikut demografi yang terdiri dari jantina, umur, tempoh perkhidmatan, latar belakang pendidikan dan status perkahwinan.

2.2.2 Taburan Responden Berdasarkan Jantina

JADUAL 2.1 Taburan Responden Berdasarkan Jantina

Jantina	Kekerapan	Peratusan
Lelaki	64	49.2
Perempuan	66	50.8
Total	130	100.0

Dari segi jantina, Jadual 2.1 menunjukkan bahawa responden lelaki terdiri dari 64 orang atau 49.2% dari keseluruhan responden. Responden perempuan berjumlah 66 orang atau 50.8% dari keseluruhan responden. Hal ini menyatakan bahawa purata jantina responden lelaki lebih sedikit daripada responden perempuan.

2.2.3 Taburan Responden Berdasarkan Umur

JADUAL 2.2. Taburan Responden Berdasarkan Umur

Umur (tahun)	Kekerapan	Peratusan
40 tahun ke bawah	89	68.5
Di atas 40 tahun	41	31.5
Total	130	100.0

Jadual 2.2 menunjukkan bahawa 89 orang responden atau 68.5% dari keseluruhan responden berumur antara 40 tahun ke bawah Sedangkan responden yang berumur di atas 40 tahun mempunyai bilangan sebanyak 41 orang atau 31.5% dari keseluruhan.

2.2.4 Taburan Responden Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

JADUAL 2.3 Profil Responden Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

Tempoh Perkhidmatan	Kekerapan	Peratusan
Di bawah 10 tahun	82	63.1

Di atas 10 tahun	48	36.9
Total	130	100.0

Jadual 2.3 menunjukkan bahawa 82 orang responden atau 63.1% dari keseluruhan responden tempoh perkhidmatan di bawah 10 tahun, sedangkan responden yang tempoh perkhidmatan di atas 10 tahun mempunyai bilangan sebanyak 48 orang atau 36.9% dari keseluruhan responden.

2.2.5 Taburan Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

JADUAL 2.4 Profil Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Latar Belakang Pendidikan	Kekerapan	Peratusan
Sarjana Muda	19	14.4
Sarjana	100	76.9
Doktor Falsafah	11	8.5
Total	130	100.0

Jadual 2.4 menunjukkan bahawa sebanyak 19 orang responden atau 14.4% dari keseluruhan responden mempunyai latar belakang pendidikan pada tahap Sarjana Muda. Sebanyak 100 orang atau 76.9% dari keseluruhan responden mempunyai pendidikan tertinggi pada tahap Sarjana sedangkan sebanyak 11 orang atau 8.5% dari keseluruhan responden mempunyai pendidikan tertinggi pada tahap Doktor Falsafah.

2.2.6 Taburan Responden Berdasarkan Status Perkawinan

JADUAL 2.5 Profil Responden Berdasarkan Status Perkahwinan

Taraf Perkahwinan	Kekerapan	Peratus
Berkahwin	111	85.4
Belum berkahwin	19	14.6
Total	130	100.0

Jadual 2.5 menunjukkan bahawa 111 orang responden atau 85.4% dari keseluruhan responden berstatus berkahwin sedangkan responden yang belum berkahwin mempunyai bilangan sebanyak 19 orang atau 14.6% sahaja dari keseluruhan responden.

2.3 ALAT KAJIAN

Alat kajian yang digunakan merupakan satu set soal selidik yang mengandungi empat bahagian yang perlu diisi oleh subjek. Bahagian-bahagian ini ialah bahagian A yang merupakan soal selidik kecerdasan emosi, bahagian B yang merupakan soal selidik kepuasan kerja, bahagian C yang merupakan soal selidik prestasi kerja, dan Bahagian D merupakan maklumat diri

2.3.1 Soal Selidik Kecerdasan Emosi (Bahagian A)

Bahagian A merupakan soal selidik yang mengukur kecerdasan emosi. Soal selidik ini dibina oleh Daniel Goleman (2000). Kajian ini menggunakan soal selidik kecerdasan emosi, yang dibina oleh Dr. Noriah Mohd Ishak et al iaitu soal selidik MEQI/ IKEM (*Malaysian Emotion question Inventory*) (2005) yang akan diubah suai oleh pengkaji mengikut keperluan kajian yang dijalankan untuk pensyarah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Imam Bonjol Padang di Sumatera Barat Indonesia. Soal selidik asal telah dibina berasaskan kajian kualitatif, yang dijalankan ke atas pegawai-pegawai kerajaan di Malaysia (2003), kemudian pada tahun 2005 soal selidik ini diubah suai untuk mengukur emosi pelajar yang dijalankan ke atas pelajar baru UKM, dan instrumen ini dibina mengambil kira pandangan Goleman (1999) tentang domain kecerdasan emosi (Safrimen. 2004).

Secara keseluruhan soal selidik ini mempunyai bahagian depan dengan berisikan latar belakang responden dan bahagian item berjumlah 262 yang merangkumi dua kategori iaitu bahagian persepsi terdapat pada A,C,D,F,G,I,J dan bahagian *performance* terdapat dalam bahagian B,H,E,K.

Soal selidik ini terbagi ke atas 7 bahagian, iaitu kesedaran sendiri, regulasi sendiri, motivasi, empati, kemahiran sosial, kerohanian dan kematangan. Domain-domain ini terdapat dalam item bahagian: bahagian A dan H berisikan kesadaran sendiri. Bahagian ini terdapat 4 bahagian item iaitu kesedaran emosi, penilaian sendiri, keyakinan diri dan kesedaran fisiologi dan C dan E berisikan regulasi sendiri, pengurusan sendiri ini terdapat 5 bahagian item iaitu kawalan diri, kebolehpercayaan, penghematan/kejujuran, kebolehsuaian dan inovasi. D dan K berisikan motivasi, Bagi motivasi sendiri pula terdapat 5 bahagian item iaitu dorongan pencapaian, komitmen, inisiatif, optimis dan minat. Sedangkan B dan F berisikan empati yang terdapat 7 bahagian item iaitu memahami orang lain, mengembangkan potensi orang lain, berorientasikan khidmat, “*leveraging diversity*”, kesedaran politik, membantu orang lain dan perasaan kasih sayang. Untuk G berisikan kemahiran sosial yang memiliki 8 bahagian item iaitu pengaruh, pengurusan konflik, kepemimpinan, pemangkin perubahan, menjalin hubungan, kerjasama, keupayaan kumpulan dan komunikasi. Serta bahagian I berisikan kerohanian serta J berisikan kematangan. Untuk kedua bahagian ini tidak terdapat pemecahan item. Dan di dalam inventori ini juga terdapat dua bahagian yang item-itemnya ialah senario yang perlu diberi respons oleh responden terhadap apa yang dirasainya dan bukannya apa yang ingin dilakukannya.

Tahap kecerdasan emosi pada model ini diukur berdasarkan kepada corak-corak kemampuan dan kebolehan dalam dimensi-dimensi kecerdasan emosi yang dimiliki oleh seseorang individu. Tahap yang tinggi akan dicapai apabila seseorang individu itu memiliki skor yang positif pada setiap dimensi-dimensi kecerdasan emosi yang dikaji.

Untuk soal selidik kecerdasan emosional ini pengkaji telah mengubahsui sendiri dengan mengurangi bahagian-bahagian item tertentu dari masing-masing item yang ada, sehingga dari keseluruhan item, sebanyak 45 item telah dipilih untuk dijadikan sebagai alat ukur kecerdasan emosi para pensyarah di IAIN Imam Bonjol Padang Indonesia.

JADUAL 2.6 Item Soal selidik Mengikut Kategori Kecerdasan Emosi

Kategori	No Item	Total Item
Kesedaran Diri	A dan H	4 bahagian item
Pengawalan Diri	C dan E	5 bahagian item
Motivasi	D dan K	5 bahagian item
Empati	B dan F	7 bahagian item
Kemahiran Sosial	G	8 bahagian item
Kerohanian	I	
Kematangan	J	

Contoh item bagi Kesedaran Diri:

“Saya boleh memaafkan diri sendiri setelah melakukan kesilapan.”

Contoh item bagi pengawalan diri :

“Saya cepat naik marah apabila orang lain memarahi saya.”

Contoh item bagi Motivasi:

“Saya sanggup bekerja keras walaupun diberikan tugas yang sukar.”

Contoh item bagi empati:

“Saya boleh menyatakan perasaan orang lain dengan tepat.”

Contoh item bagi kemahiran sosial:

“Saya mudah mengubah pandangan orang lain.”

Contoh item bagi kerohanian

“Bersembahyang membantu saya mengawal perasaan negatif (contoh: marah, sedih, kecewa dll).

Contoh item bagi kematangan

“Pengalaman hidup meningkatkan kematangan fikiran”.

JADUAL 2.7 Pemarkatan Item Skala Likert untuk Kecerdasan Emosi

Jawapan	Markah
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Tidak Pasti	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2.3.2 Soal Selidik Kepuasan Kerja (Bahagian B)

Bahagian B merupakan soal selidik *Job satisfaction Index* untuk melihat kepuasan kerja. Soal selidik ini telah direkabentuk oleh Brayfield dan Rothe (1951). Soal selidik ini yang pernah digunakan Ariffin (1981) adalah berkaitan dengan kepuasan kerja guru-guru. Instrumen kajian ini telah diubahsuai semula dan mengandungi 53 item berkaitan dengan tekanan kerja dan kepuasan kerja. Skala yang digunakan iaitu skala likert dengan jawapan bagi menggambarkan kepuasan kerja:

JADUAL 2.8 Pemarkatan Item Skala Likert untuk Kepuasan Kerja

Jawapan	Markah
Sangat Tidak Setuju	5
Setuju	4
Tidak Pasti	3

Tidak Setuju	2
Sangat Setuju	1

Contoh item :

“Merasa anda tidak ada kuasa yang cukup untuk menjalankan pekerjaan anda .”

2.3.3 Soal Selidik Prestasi kerja (Bahagian C)

Bahagian C ini terdiri daripada soalan-soalan yang mengukur prestasi kerja. Bahagian ini mengandungi 25 item yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja pensyarah yang dicipta khas untuk kajian ini berdasarkan borang pemeringkatan oleh Sayles dan Strauss (Lopoez 1981). Alat ukuran ini pernah digunakan di Malaysia oleh Lee Chin Fei (1994). Bentuk item dengan menggunakan ukuran lima mata skala Likert. Alat ukuran ini juga pernah digunakan oleh Sutarto Wijono dalam tesisnya yang bertajuk “Hubungan di antara motivasi kerja dan personaliti dengan prestasi kerja di sebuah organisasi”. (1997).

JADUAL 2.9 Pemarkatan Item Skala Likert untuk Prestasi Kerja

Jawapan	Markah
Sangat Memuaskan	5
Memuaskan	4
Cukup Memuaskan	3
Tidak Memuaskan	2
Sangat Tidak Memuaskan	1

Contoh item bagi soal selidik prestasi kerja

“ Loyalti”

2.3.4 Maklumat Diri Responden (Bahagian D)

Bahagian D merupakan bahagian maklumat diri subjek untuk mengemukakan soalan-soalan tentang latar belakang subjek iaitu jantina, umur, tempoh perkhidmatan, latar belakang pendidikan dan taraf perkahwinan.

2.4 KEBOLEHPERCAYAAN

Kebolehpercayaan ialah merujuk kepada ketekalan skor-skor yang diperolehi pengkaji apabila diuji dengan alat yang sama pada masa yang berlainan (Anastasi, 1982). Kebolehpercayaan yang dianggap baik ialah di antara 0.7 – 0.8. Kebolehpercayaan sesuatu alat kajian itu dengan sendirinya memberi keyakinan kepada pengkaji untuk menggunakannya kerana ralat pada alat uji dapat dikesan. Ralat biasanya wujud dengan 1%, 3% dan 5%. Semakin kecil ralat maka semakin tinggi tingkat kebolehpercayaan sesuatu alat ujian. Skala Likert diuji dengan menggunakan kaedah Alpha Cronbach yang dicipta oleh Cronbach pada tahun 1951. Kaedah ini menguji ketekalan dalaman item-item kajian. Formula Alpha Cronbach adalah seperti di bawah ini :

$$\alpha = \frac{n}{n-1} * \frac{S^2 - \sum S_i^2}{S^2}$$

Tujuan daripada analisis ini adalah untuk mengetahui tahap kebolehpercayaan keseluruhan item berdasarkan soalselidik yang ditanyakan kepada responden. Maksud pengukuran kebolehpercayaan ialah untuk menunjukkan adakah jawapan yang diberikan oleh responden mempunyai ketekalan skor yang konsisten terhadap seluruh item pertanyaan soal selidik. Pengukuran hanya dilakukan satu kali sahaja.

2.4.1 Kebolehpercayaan Kecerdasan Emosi

Kebolehpercayaan kecerdasan emosi dapat disajikan dalam Jadual 2.10

JADUAL 2.10 Kebolehpercayaan Kecerdasan Emosi

Pembolehubah	Tahap Kebolehpercayaan (Alpha Cronbach)	Jumlah Item
Kecerdasan Emosi	0.8601	45

2.4.2 Kebolehpercayaan Kepuasan Kerja

Tahap kebolehpercayaan kepuasan kerja ditampilkan di Jadual 2.11.

JADUAL 2.11 Kebolehpercayaan Kepuasan Kerja

Pembolehubah	Tahap Kebolehpercayaan (Alpha Cronbach)	Jumlah Item
Kepuasan kerja	0.7829	17

2.4.3 Kebolehpercayaan Prestasi Kerja

Tahap kebolehpercayaan prestasi kerja ditampilkan di Jadual 2.12.

JADUAL 2.12 Kebolehpercayaan Prestasi Kerja

Pembolehubah	Tahap Kebolehpercayaan (Alpha Cronbach)	Jumlah Item
Prestasi kerja	0.8012	25

2.5 Kesahihan

Kesahihan alat ukur yang digunakan hanya mengukur konsep yang menjadi permasalahan dan bukan konsep yang lain. Konsep itu adalah diukur dengan tepat. Anastasi (1967)

mendefinisikan kesahihan sebagai satu ujian yang menekankan tentang apa yang hendak diukur dan sejauhmana ia boleh berbuat demikian. Allen dan Yen (1979) berpendapat ujian dikatakan mempunyai kesahihan jika ia boleh mengukur apa yang sepatutnya diukur. Ia juga ditentukan sebagai nisbah varians yang ada relevan dengan maksud ujian itu.

2.6. ATURCARA KAJIAN

Borang soal selidik diedarkan langsung kepada responden, sebelum kajian dapat dilakukan pengkaji terlebih dahulu meminta kebenaran dari pihak sekretariat lembaga tersebut. Pengkaji mengedarkan soal selidik kepada subjek berkenaan. Subjek akan diberi masa selama 30 minit untuk mengisikan soal selidik tersebut. Selepas diisi pengkaji akan mengambil kembali soal selidik itu.

2.7. ANALISIS DATA

Kajian ini dianalisis menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 11.5. Kajian ini menggunakan ujian statistik deskriptif dan inferensi. Statistik ujian deskriptif yang digunakan ialah kekerapan, mean dan sisihan piawai. Ujian statistik inferensi menggunakan statistik parametrik dan non parametrik. Ujian parametrik yang dipakai ialah *independent sample* Ujian-*t* korelasi dan regresi. Sedangkan ujian non parametrik memakai ujian *Kruskal-Wallis Test* dan *Mann-Whitney Test*.

Untuk interpretasi skor min, pengkaji memakai interpretasi yang dicadangkan oleh Barnett (2000). Cara interpretasi yang beliau berikan ialah (Min = 1.00 – 2.33) rendah/*low*, (Min = 2.34 – 3.66) sederhana/*medium* dan (M = 3.67 – 5.00) tinggi/*high*, seperti di dalam Jadual 2.13 berikut:

JADUAL 2.13 Interpretasi Nilai Min

Skor Min	Interpretasi
1.00 – 2.33	Rendah/ <i>low</i>

2.34 – 3.66	Sederhana/ <i>medium</i>
3.67 – 5.00	Tinggi/ <i>high</i>

Ujian deskriptif digunakan untuk melaporkan profil responden dan mengukur tahap kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja (persoalan kajian 1). Ujian-t digunakan untuk melihat perbezaan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja mengikut demografi berdasarkan umur, jantina dan tempoh perkhidmatan (persoalan kajian 2). Manakala ujian *Kruskal-Wallis Test* dan *Mann-Whitney Test* digunakan untuk melihat perbezaan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja mengikut demografi berdasarkan pendidikan dan perkahwinan (persoalan kajian 2), ujian ini digunakan kerana taburan data mengikut taraf pendidikan dan satatus perkahwinan tidak menepati taburan normal. Ujian korelasi pula digunakan untuk melihat hubungan antara kecerdasan emosi dan kepuasan kerja serta prestasi kerja (persoalan kajian 3, 4, 5). Regresi pula digunakan untuk melihat hubungan pengaruh domain-domain kecerdasan emosi ke atas kepuasan kerja dan prestasi kerja (persoalan kajian 6).

Untuk melihat korelasi pula, pengkaji menggunakan alat ujian interpretasi nilai korelasi yang dicadangkan oleh J.P.Guilford (1950). Cara interpretasi yang beliau berikan ialah pekali korelasi = (0.00 – 0.20) boleh diabaikan, pekali korelasi = (0.20 – 0.40) rendah, pekali korelasi = (0.40 – 0.70) sederhana, pekali korelasi = (0.70 - 0.90) tinggi, pekali koelasi = (0.90 – 1.00) sangat tinggi. Seperti di dalam Jadual 2.14 berikut:

JADUAL 2.14 Interpretasi Kekuatan Hubungan Antara Dua Pembolehubah

Pekali Korelasi	Kekuatan Hubungan
0.00 – 0.20	Sangat Rendah/Boleh diabaikan
0.20 – 0.40	Rendah
0.40 – 0.70	Sederhana
0.70 - 0.90	Tinggi
0.90 – 1.00	Sangat tinggi

BAB III

KEPUTUSAN

Bab ini melaporkan keputusan dan analisis data secara deskriptif dan inferensi. Selanjutnya membentangkan hasil analisis daripada persoalan-persoalan kajian iaitu: mengukur kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja. Seterusnya melihat hubungan di antara pembolehubah-pembolehubah terikat.

3.1 ANALISIS DESKRIPTIF

Persoalan kajian 1 untuk mengukur kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja sebagaimana yang terlihat pada jadual 3.1 di bawah ini. Daripada analisis yang dijalankan maka tahap kecerdasan emosi diperolehi ialah pada tahap yang tinggi, ($M= 3.98$, $SP= 0.29$), tahap kepuasan kerja diperolehi pada tahap yang rendah ($M= 1.84$, $SP= 0.37$), dan tahap prestasi kerja diperolehi pada tahap yang tinggi, ($M= 4.02$, $SP= 0.38$). Keputusan lengkap dijelaskan dalam Jadual 3.1.

JADUAL 3.1 Tahap Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja

Pemboleh ubah	Min	Sisihan Piawai	Interpretasi
Kecerdasan Emosi	3.98	0.29	Tinggi
Kepuasan Kerja	1.84	0.37	Rendah
Prestasi Kerja	4.02	0.38	Tinggi

3.3. ANALISIS INFERENSI

3.3.1 Perbezaan Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Mengikut Jantina

Persoalan kajian 2^(a) untuk melihat perbezaan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja mengikut jantina telah dijawab menggunakan hipotesis 1^(a) seperti di bawah. Hipotesis ini seperti yang dinyatakan dalam Bab 1.

Ho 1^(a): Tidak terdapat perbezaan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja berdasarkan jantina.

Hipotesis 1^(a) ini telah dijawab menggunakan ujian-*t*. Jadual 3.3 menunjukkan nilai kebarangkalian untuk melihat perbezaan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja di kalangan pensyarah IAIN Imam Bonjol Padang Indonesia berlainan jantina. Hasil analisis menunjukkan nilai kebarangkalian yang diperolehi adalah melebihi aras kesignifikanan yang telah ditetapkan (0.05).

Daripada analisis yang dijalankan, nilai yang diperolehi untuk kecerdasan emosi, ($t(127) = -0.949$, $p > 0.05$). Maknanya hipotesis 1^(a) diterima dan tidak terdapat perbezaan di antara kecerdasan emosi lelaki dengan perempuan. Nilai yang diperolehi untuk kepuasan kerja ($t(127) = -.446$, $p > 0.05$). Maknanya hipotesis 1^(a) diterima dan tidak terdapat perbezaan di antara kepuasan kerja pensyarah lelaki dengan perempuan.

Nilai yang diperoleh untuk prestasi kerja ($t(127) = 1.656$, $p > 0.05$). Maknanya hipotesis 1^(a) diterima dan tidak terdapat perbezaan di antara prestasi kerja di antara pensyarah lelaki dengan perempuan. Nilai-nilai ini menunjukkan tidak wujud perbezaan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja di kalangan pensyarah lelaki dan perempuan mengikut jantina. Keputusan lengkap dijelaskan dalam Jadual 3.2.

JADUAL : 3.2 Ujian- t Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja *
Jantina

Pemboleh Ubah	Jantina	SP	N	Min	t	df	Sig
Kecerdasan emosi	Lelaki	0.34	64	3.96	-.949	127	0.34
	Perempuan	0.23	65	4.00			
Kepuasan kerja	Lelaki	0.39	64	1.82	-.446	127	0.66
	Perempuan	0.35	65	1.85			
Prestasi kerja	Lelaki	0.41	64	4.07	1.656	127	0.10
	Perempuan	0.35	65	3.96			

3.3.2 Perbezaan Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Mengikut Umur

Persoalan kajian 2^(b) untuk melihat perbezaan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja mengikut umur telah dijawab menggunakan hipotesis 1^(b) seperti di bawah. Hipotesis ini seperti yang dinyatakan dalam Bab 1.

Ho 1^(b): Tidak terdapat perbezaan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja berdasarkan umur.

Hipotesis 1^(b) ini telah dijawab menggunakan ujian- t . Jadual 3.4 menunjukkan nilai kebarangkalian untuk melihat perbezaan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja di kalangan pensyarah IAIN Imam Bonjol Padang Indonesia berlainan umur. Hasil

analisis menunjukkan nilai kebarangkalian yang diperolehi adalah melebihi aras kesignifikanan yang telah ditetapkan (0.05).

Daripada analisis yang dijalankan, nilai yang diperolehi untuk kecerdasan emosi ($t(127) = 1.466, p > 0.05$). Maknanya hipotesis 1^(b) diterima dan tidak terdapat perbezaan di antara kecerdasan emosi pensyarah berumur 40 tahun ke bawah dengan pensyarah yang berumur di atas 40 tahun. Nilai yang diperolehi untuk kepuasan kerja ialah ($t(127) = -0.66, p > 0.05$). Maknanya hipotesis 1^(b) diterima dan tidak terdapat perbezaan di antara kepuasan kerja pensyarah berumur 40 tahun ke bawah dengan pensyarah yang berumur di atas 40 tahun.

Nilai yang diperolehi untuk prestasi kerja ($t(127) = -0.21, p > 0.05$). Maknanya hipotesis 1^(b) diterima dan tidak terdapat perbezaan di antara prestasi kerja pensyarah berumur 40 tahun ke bawah dengan pensyarah yang berumur di atas 40 tahun. Nilai-nilai ini menunjukkan tidak wujud perbezaan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja di kalangan pensyarah berumur 40 tahun ke bawah dengan pensyarah berumur di atas 40 tahun mengikut kategori umur. Keputusan lengkap dijelaskan dalam Jadual 3.3.

JADUAL : 3.3 Ujian-t Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja *
Umur

Pemboleh Ubah	Umur			SP	N	Min	t	df	Sig
Kecerdasan emosi	40	tahun	ke	0.27	89	4.07	1.466	127	0.14
	bawah								
	Di atas 40 tahun			0.33	40	3.92			
Kepuasan kerja	40	tahun	ke	0.32	89	1.82	-.665	127	0.51
	bawah								
	Di atas 40 tahun			0.45	40	1.87			
Prestasi kerja	40	tahun	ke	0.38	89	4.01	-.211	127	0.83
	bawah								
	Di atas 40 tahun			0.39	40	4.02			

3.3.3 Perbezaan Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Mengikut Tempoh Perkhidmatan

Persoalan kajian 2^(c) untuk melihat perbezaan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja mengikut tempoh perkhidmatan telah dijawab menggunakan hipotesis 1^(c) seperti di bawah. Hipotesis ini seperti yang dinyatakan dalam Bab 1.

Ho 1^(c): Tidak terdapat perbezaan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja berdasarkan tempoh perkhidmatan.

Hipotesis 1^(c) ini telah dijawab menggunakan ujian-*t*. Jadual 3.5 menunjukkan nilai kebarangkalian untuk melihat perbezaan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja di kalangan pensyarah IAIN Imam Bonjol Padang Indonesia mengikut tempoh perkhidmatan. Hasil analisis menunjukkan nilai kebarangkalian yang diperolehi adalah melebihi aras kesignifikanan yang telah ditetapkan (0.05).

Daripada analisis yang dijalankan, nilai yang diperolehi untuk kecerdasan emosi ($t(127) = 2.538, p < 0.05$). Maknanya hipotesis 1^(c) ditolak dan terdapat perbezaan di antara kecerdasan emosi pensyarah yang berkhidmat 10 tahun ke bawah dengan pensyarah yang berkhidmat di atas 10 tahun. Nilai yang diperolehi untuk kepuasan kerja ialah ($t(127) = 0.50, p > 0.05$). Maknanya hipotesis 1^(c) diterima dan tidak terdapat perbezaan di antara kepuasan kerja pensyarah yang berkhidmat 10 tahun ke bawah dengan pensyarah yang berkhidmat di atas 10 tahun.

Nilai yang diperolehi untuk prestasi kerja ($t(127) = -0.89, p > 0.05$). Maknanya hipotesis 1^(c) diterima dan tidak terdapat perbezaan di antara prestasi kerja pensyarah yang berkhidmat 10 tahun ke bawah dengan pensyarah yang berkhidmat di atas 10 tahun di kalangan pensyarah mengikut tempoh perkhidmatan. Nilai-nilai ini menunjukkan wujud perbezaan kecerdasan emosi, dan tidak wujud perbezaan kepuasan kerja dan prestasi kerja di kalangan pensyarah berumur 40 tahun ke bawah dengan pensyarah berumur di atas 40 tahun mengikut tempoh perkhidmatan. Keputusan lengkap dijelaskan

dalam Jadual 3.4.

JADUAL : 3.4 Ujian-t Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja *
Tempoh Perkhidmatan

Pemboleh Ubah	Tempoh Perkhidmatan			SP	N	Min	t	df	Sig
Kecerdasan emosi	10	tahun	ke	0.25	82	4.03	2.538	127	0.01
	bawah								
	Di atas 10 tahun			0.34	47	3.89			
Kepuasan kerja	10	tahun	ke	0.30	82	1.85	.500	127	0.62
	bawah								
	Di atas 10 tahun			0.6	47	1.82			
Prestasi kerja	10	tahun	ke	0.37	82	3.99	- .892	127	0.37
	bawah								
	Di atas 10 tahun			0.40	47	4.06			

3.3.4 Perbezaan Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Persoalan kajian 2^(d) untuk melihat perbezaan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja berdasarkan latar belakang pendidikan telah dijawab menggunakan hipotesis 1^(d) seperti di bawah. Hipotesis ini seperti yang dinyatakan dalam Bab 1.

Ho 1^(d): Tidak terdapat perbezaan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja berdasarkan latar belakang pendidikan.

Hipotesis 1^(d) ini telah dijawab menggunakan *Kruskal-Wallis Test*. Jadual 3.5, 3.6, 3.7 menunjukkan nilai kebarangkalian untuk melihat perbezaan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja di kalangan pensyarah IAIN Imam Bonjol Padang

Indonesia berdasarkan latar belakang pendidikan. Hasil analisis menunjukkan nilai kebarangkalian yang diperolehi adalah melebihi arah kesignifikanan yang telah ditetapkan (0.05).

Daripada analisis yang dijalankan, nilai yang diperolehi untuk kecerdasan emosi, ($\chi^2(2) = 3.420, p > 0.05$). Maknanya hipotesis 1^(d) diterima dan tidak terdapat perbezaan di antara kecerdasan emosi pensyarah yang berlatar belakang pendidikan sarjana muda, sarjana dan doktor falsafah. Nilai yang diperolehi untuk kepuasan kerja, ($\chi^2(2) = 6.233, p > 0.05$). Maknanya hipotesis 1^(d) diterima dan tidak terdapat perbezaan di antara kepuasan kerja pensyarah yang berlatar belakang pendidikan sarjana muda, sarjana dan doktor falsafah.

Daripada analisis yang dijalankan, nilai yang diperolehi untuk prestasi kerja, ($\chi^2(2) = 2.169, p > 0.05$). Maknanya hipotesis 1^(d) diterima dan tidak terdapat perbezaan di antara prestasi kerja pensyarah yang berlatar belakang pendidikan sarjana muda, sarjana dan doktor falsafah. Nilai-nilai ini menunjukkan wujud perbezaan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja di kalangan pensyarah yang berlatar belakang pendidikan sarjana muda, sarjana dan doktor falsafah mengikut latar belakang pendidikan. Keputusan lengkap dijelaskan dalam Jadual 3.5, 3.6, 3.7.

JADUAL: 3.5 Perbezaan Kecerdasan Emosi Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan	Min	SP	Chi	df	Sig
Sarjana Muda	3.97	0.32	3.420	2	0.18
Sarjana	3.99	0.29			
Doktor Falsafah	3.84	0.31			

JADUAL: 3.6 Perbezaan Kepuasan Kerja Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan	Min	SP	Chi	df	Sig
Sarjana Muda	1.96	0.38	6.233	2	0.44
Sarjana	1.80	0.34			
Doktor Falsafah	2.00	0.58			

JADUAL: 3.7 Perbezaan Prestasi Kerja Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan	Min	SP	Chi	df	Sig
Sarjana Muda	3.93	0.49	2.169	2	0.33
Sarjana	4.02	0.38			
Doktor Falsafah	4.12	0.27			

3.3.5 Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Berdasarkan Status Perkahwinan

Persoalan kajian 2^(e) untuk melihat perbezaan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja mengikut status perkahwinan telah dijawab menggunakan hipotesis 1^(e). Hipotesis ini seperti yang dinyatakan dalam Bab 1.

Ho 1^(e): Tidak terdapat perbezaan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja berdasarkan status perkahwinan.

Hipotesis 1^(e) ini telah dijawab menggunakan *Mann-Whitney Test*. Jadual 3.9, 3.10, 3.11 menunjukkan nilai kebarangkalian untuk melihat perbezaan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja di kalangan pensyarah IAIN Imam Bonjol Padang Indonesia berdasarkan status perkahwinan. Hasil analisis menunjukkan nilai

kebarangkalian yang diperolehi adalah melebihi arah kesignifikanan yang telah ditetapkan (0.05).

Daripada analisis yang dijalankan, nilai yang diperolehi untuk kecerdasan emosi, ($Z = -0.53$, $p > 0.05$). Maknanya hipotesis 1^(e) diterima dan tidak terdapat perbezaan di antara kecerdasan emosi pensyarah berdasarkan status perkahwinan. Sedangkan nilai yang diperolehi untuk kepuasan kerja, ($Z = -1.51$, $p > 0.05$). Maknanya hipotesis 1^(e) diterima dan tidak terdapat perbezaan di antara kepuasan kerja pensyarah berdasarkan status perkahwinan. Nilai yang diperolehi untuk prestasi kerja, ($Z = -0.48$, $p > 0.05$). Maknanya hipotesis 1^(e) diterima dan tidak terdapat perbezaan di antara prestasi kerja pensyarah berdasarkan status perkahwinan. Nilai-nilai ini menunjukkan wujud perbezaan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja di kalangan pensyarah berdasarkan status perkahwinan. Keputusan lengkap dijelaskan dalam Jadual 3.8, 3.9, 3.10.

JADUAL: 3.8 Perbezaan Kecerdasan Emosi Mengikut Status Perkahwinan

Status	Min	SP	Z	Sig
Berkahwin	3.98	0.30	-.535	0.59
Belum Berkahwin	4.02	0.20		

JADUAL: 3.9 Perbezaan Kepuasan Kerja Mengikut Status Perkahwinan

Status	Min	SP	Z	Sig
Berkahwin	1.81	0.37	-1.519	0.13
Belum Berkahwin	1.95	0.33		

JADUAL: 3.10 Perbezaan Prestasi Kerja Mengikut Status Perkahwinan

Status	Min	SP	Z	Sig
Berkahwin	4.02	0.38	-.486	0.63
Belum Berkahwin	3.99	0.43		

3.3 Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosi dengan Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja.

Persoalan kajian 3, hingga 5 telah dijawab menggunakan hipotesis 2, hingga 4 yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan di antara kecerdasan emosi dengan dua pemboleh ubah yang dikaji iaitu: kepuasan kerja dan prestasi kerja.. Hipotesis ini seperti yang dinyatakan dalam Bab 1.

Ho 2: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja

Ho 3: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dengan prestasi kerja

Ho 4: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja

Keputusan analisis keorelasi pearson menunjukkan kecerdasan emosi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan semua pemboleh ubah yang diuji pada aras (0.01). Maklumat lengkap tentang hubungan kecerdasan emosi dengan pemboleh ubah yang diuji serta hubungan sesama pemboleh ubah ditunjukkan di dalam Jadual 3.11.

JADUAL: 3.11 Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosi dengan Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja.

No	Pemboleh Ubah	1	2	3
1	Kecerdasan Emosi	-		
2	Kepuasan Kerja	-.387**	-	
3	Prestasi Kerja	.460**	-.294**	-

** $p < 0.01$

Hasil Nilai korelasi antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja adalah $r = -0.387$, $p < 0.01$. Nilai pekali korelasi yang dioperolehi menunjukkan hubungan kedua pemboleh ubah yang dikaji berada pada tahap boleh diabaikan (sangat rendah). Ini bermakna Hipotesis 2 ditolak. Jadi terdapat hubungan yang signifikan di antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja di kalangan pensyarah IAIN Imam Bonjol Padang Indonesia.

Nilai korelasi antara kecerdasan emosi dengan prestasi kerja adalah $r = 0.460$, $p < 0.01$. Nilai pekali korelasi yang dioperolehi menunjukkan hubungan kedua pemboleh ubah yang dikaji berada pada tahap boleh diabaikan (sangat rendah). Ini bermakna Hipotesis 3 ditolak. Jadi terdapat hubungan yang signifikan di antara kecerdasan emosi dengan prestasi kerja di kalangan pensyarah IAIN Imam Bonjol Padang Indonesia.

Nilai korelasi antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja ($r = -0.294$, $p = 0.01$). Nilai pekali korelasi yang dioperolehi menunjukkan hubungan kedua pemboleh ubah yang dikaji berada pada tahap rendah. Ini bermakna Hipotesis 4 ditolak. Jadi terdapat hubungan yang signifikan di antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja di kalangan pensyarah IAIN Imam Bonjol Padang Indonesia.

3.4 Pengaruh Kecerdasan Emosi ke atas Kepuasan Kerja

Persoalan kajian 6 untuk melihat pengaruh kecerdasan emosi ke atas kepuasan kerja dan prestasi kerja telah dijawab menggunakan hipotesis 5 seperti di bawah. Hipotesis ini seperti yang dinyatakan dalam Bab 1.

Ho 5: Tidak Terdapat Pengaruh Kecerdasan Emosi ke atas Kepuasan Kerja

Hipotesis 5 ini telah dijawab menggunakan analisis regresi, Jadual 3.12 menunjukkan nilai keberangkalian untuk melihat pengaruh kecerdasan emosi ke atas kepuasan kerja di kalangan pensyarah IAIN Imam Bonjol Padang Indonesia.

Untuk melihat pengaruh kecerdasan emosi (domain: Kesedaran sendiri, pengawalan sendiri, motivasi, empati, kemahiran sosial, kerohanian dan kematangan) ke atas prestasi kerja, analisis regresi (*stepwise*) digunakan. Beberapa data yang boleh mengganggu (*Casewise diagnostics*) kebolehppercayaan dapatan regresi telah digugurkan. Andaian-andaian regresi linear seperti ujian kesamaan varians dan ujian normaliti serta aspek-aspek kolineariti telah dijalankan mengikut kaedah yang ditentukan (Hair et al, 1998).

Analisis regresi ini melibatkan tujuh peramal (domain: Kesedaran sendiri, pengawalan sendiri, motivasi, empati, kemahiran sosial, kerohanian dan kematangan). Sedangkan pemboleh ubah kepuasan kerja adalah sebagai *kriterion* kepada ketujuh-tujuh pemboleh ubah tersebut. Jadual 3.12 dibawah ini menunjukkan hasil regresi berganda (*stepwise*). Dari analisis yang dijalankan didapati varians yang signifikan iaitu domain motivasi dan kematangan ke atas kepuasan kerja. Adapun domain motivasi dengan nilai ($F = 45.815$, $\text{Sig} = .000^a < 0.05$), dan domain kematangan dengan nilai ($F = 27.890$, $\text{Sig} = .000^b < 0.05$). Bila dilihat kepada nilai Beta, domain motivasi ($\text{Beta} = -.480$, $t = -6.374$, $\text{Sig} = .000$ dan $R^2 = 0.259$), dan domain kematangan ($\text{Beta} = -.207$, $t = -2.755$, $\text{Sig} = .007$ dan $R^2 = 0.296$).

Dapatan ini menunjukkan bahawa (25.9%) domain motivasi mempengaruhi ke atas kepuasan kerja, sedangkan domain kematangan juga mempengaruhi sebanyak (29,6%) kepada kepuasan kerja. Kesimpulan yang didapat diambil daripada dapatan regresi ini adalah, apabila domain motivasi menurun seunit maka skor kepuasan kerja akan menurun sebanyak -.480 unit dan apabila domain kematangan menurun seunit maka skor kepuasan kerja akan menurun sebanyak -.207 unit. Daripada dapatan regresi tersebut dapat dibuat persamaan regresi seperti berikut:

$$Y = 3.59 + -0.05X^1 + -0.21X^2 + 0.29$$

Y Kepuasan Kerja

X¹ Motivasi

X² Kematangan

Pemalar (Constant) 3.59

Ralat Piawai (Standar Error) 0.29

JADUAL 3.12 Regresi untuk Kepuasan Kerja

Peramal	B	Ralat Piawai	Beta	t	Sig	R ²	Sumbangan
Motivasi	-.249	.039	-.480	-6.374	.000	0.259	25.9%
Kematangan	-.161	.059	-.207	-2.755	.007	0.296	29.6%
Pemalar	3.588	.295		12.177	.000		

Kriterion : kepuasan kerja

R = .515 (a), .554 (b).

R² = .265 (a), .307 (b).

R² Terlaras (*Adjusted R²*) = 0.259 (a), 0.296 (b).

Pemalar = 3.588

Ralat Piawai = .295

3.5 Pengaruh Kecerdasan Emosi ke atas Prestasi Kerja

Persoalan kajian 7 untuk melihat pengaruh kecerdasan emosi ke atas prestasi kerja telah dijawab menggunakan hipotesis 6 seperti di bawah. Hipotesis ini seperti yang dinyatakan dalam Bab 1.

Ho 6: Tidak Terdapat Pengaruh Kecerdasan Emosi ke atas Prestasi Kerja.

Analisis regresi ini melibatkan tujuh peramal (domain: Kesedaran diri, pengawalan diri, motivasi, empati, kemahiran sosial, kerohanian dan kematangan). Sedangkan pembolehubah prestasi kerja adalah sebagai *kriterion* kepada ketujuh-tujuh pembolehubah tersebut. Jadual 3.13 di bawah ini menunjukkan hasil regresi berganda (*stepwise*). Dari analisis yang dijalankan didapati bahawa didapati varians yang signifikan iaitu domain kemahiran sosial, empati dan kesedaran sendiri ke atas prestasi kerja. Adapun domain kemahiran sosial dengan nilai ($F = 36.423$, $\text{Sig} = .000^a < 0.05$) sedangkan domain empati pula dengan nilai ($F = 23.787$, $\text{Sig} = .000^b < 0.05$) dan domain

kesedaran sendiri dengan nilai ($F = 17.962$, $\text{Sig} = .000^c < 0.05$). Bila dilihat kepada nilai Beta, domain kemahiran sosial ($\text{Beta} = .386$, $t = 4.770$, $\text{Sig} = .000$ dan $R^2 = 0.215$), domain empati ($\text{Beta} = .220$, $t = 2.698$, $\text{Sig} = .008$ dan $R^2 = 0.261$), domain kesedaran sendiri ($\text{Beta} = .166$, $t = 2.206$, $\text{Sig} = .029$ dan $R^2 = 0.283$).

Dapatan ini menunjukkan bahawa (21.5%) domain kemahiran sosial mempengaruhi ke atas prestasi kerja, sedangkan domain empati juga mempengaruhi sebanyak (26,1%) kepada prestasi kerja, dan seterusnya domain: kesedaran sendiri juga ikut mempengaruhi kepada prestasi kerja sebanyak (28,3%). Kesimpulan yang didapat diambil daripada dapatan regresi ini adalah, apabila domain: kemahiran sosial meningkat seunit maka skor prestasi kerja akan meningkat sebanyak .386 unit, apabila domain empati meningkat seunit maka skor prestasi kerja akan meningkat sebanyak .220 unit dan apabila domain: kesedaran sendiri meningkat seunit maka skor prestasi kerja akan meningkat sebanyak .166 unit. Daripada dapatan regresi tersebut dapat dibuat persamaan regresi seperti berikut:

$$Y = 1.365 + 0.386X^1 + 0.220X^2 + 0.166X^3 + 0.374$$

Y Prestasi Kerja

X^1 Kemahiran Sosial

X^2 Empati

X^3 Kesedaran Kendiri

Pemalar (Constant) 1.365

Ralat Piawai (Standar Error) 0.374

JADUAL: 3.13 Regresi untuk Prestasi Kerja

Peramal	B	Ralat Piawai	Beta	t	Sig	R ²	Sumbangan
Kemahiran Sosial	.351	.074	.386	4.770	.000	0.215	21.5%
Empati	.205	.076	.220	2.698	.008	0.261	26.1%
Kesedaran Kendiri	.119	.054	.166	2.206	.029	0.283	28.3%
Pemalar	1.365	.374		3.652	.000		

Kriterion : prestasi kerja

$R = .470$ (a), $.522$ (b), $.547$ (c)

$R^2 = .221$ (a), $.273$ (b), $.300$ (c)

R^2 Terlaras (Adjusted R^2) = 0.215 (a), 0.261 (b), 0.283 (c).

Pemalar = 1.365

Ralat Piawai = $.283$

BAB IV

PERBINCANGAN

Bab ini membincangkan keputusan kajian yang telah diperolehi dengan memaparkan dapatan kajian. Perbincangan dibuat berdasarkan ujian kepada hipotesis-hipotesis yang telah dibina. Berikut ini dibincangkan keputusan kajian mengukur kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja secara deskriptif, kemudian analisis perbezaan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja, analisis hubungan kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja dan prestasi kerja serta analisis pengaruh kecerdasan emosi ke atas kepuasan kerja dan prestasi kerja. Dapatan keputusan kajian dipaparkan, serta disokong dengan pendapat para ahli dan pengkaji-pengkaji terdahulu untuk mengetahui sejauhmana objektif kajian telah tercapai.

4.1 Perbezaan Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Mengikut Demografi

Bahagian ini membincangkan perbezaan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja mengikut demografi bagi ketiga-tiga pembolehubah terikat mahupun pembolehubah bebas. Bahagian ini bertujuan untuk mengenalpasti perbezaan antara kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja mengikut demografi (jantina, umur, tempoh perkhidmatan, latar belakang pendidikan dan status perkahwinan). Dapatan kajian

ini telah dianalisis dengan menggunakan ujian-*t*, *Kruskal-Wallis Test* dan *Mann-Whitney Test*. Keputusan menunjukkan bahawa hipotesis 1 mengikut demografi diterima untuk ke tiga-tiga pembolehubah bebas mahupun pembolehubah terikat. Ini bermakna tidak terdapat perbezaan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja di kalangan pensyarah IAIN Imam Bonjol Padang Indonesia mengikut demografi.

Dapatan kajian ini menyokong dapatan pengkaji terdahulu di antaranya ialah, Schueger, Kochevar dan Reinwald (1982), Moottaz (1987), Bar-On (1997), Goleman (1998), Wong Yin Fan (1998), Donna Ng Li Eng (1998), Mochammad Tadjuddin Nursalam (2000), McCaan (2000), Reiff (2001), McCann (2000), Anna Sanz de Galdeano (2003) di Eropah, Herrera dan Yean (2003), Terpstra dan honoree (2004), serta Honoree (2004) juga memperoleh hasil keputusan yang sama dengan temuan kajian ini.

Sedangkan keputusan kajian mengikut tempoh pekhidmatan didapati terdapat perbezaan yang signifikan di antara kecerdasan emosi berdasarkan tempoh perkhidmatan. Ini bermakna hipotesis ditolak. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa semakin lama seseorang berkhidmat maka akan meningkat pula kecerdasan emosinya. Keadaan ini menunjukkan tempoh perkhidmatan mempengaruhi tinggi dan rendahnya masa seseorang dalam berkhidmat. Keputusan kajian ini selari dengan kajian yang dijalankan oleh Sutarto (1999) yang menyatakan terdapat perbezaan kecerdasan emosi mengikut demografi. Goleman (1998) menyatakan bahawa kecerdasan emosi berbeza mengikut keupayaan seseorang individu dan berkembang melalui pembelajaran di persekitaran yang membentuk kematangan seseorang. Barbara (1982) mengatakan emosi lahir daripada reaksi individu terhadap tempoh perkhidmatan, selain daripada itu kecerdasan emosi juga didapati berbeza mengikut faktor demografi, tempoh perkhidmatan yang berbeza menyebabkan hasil kajian juga akan berbeza.

4.2 Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Kepuasan Kerja.

Keputusan kajian menunjukkan nilai kesignifikanan dari ujian korelasi pearson yang diperolehi ialah terdapat hubungan kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja. Walaupun

begitu dapatan kajian ini melihatkan nilai pekali korelasi berada pada tahap boleh diabaikan (Sangat rendah).

Kajian ini menyokong kajian yang dijalankan oleh Kassimi (1990) yang menyatakan bahawa hubungan di antara tekanan (sub bahagian kecerdasan emosi) dengan kepuasan kerja dan kecendrungan untuk berhenti bekerja di kalangan guru-guru kurikulum bersepadu sekolah menengah (KBSM) mendapati 64.5% mempunyai tahap kepuasan kerja rendah. Kajian Abu Bakat Hasyhim (1985) yang mengkaji kepuasan kerja di kalangan para pensyarah di lima buah universiti di Malaysia mendapati bahawa pensyarah mengalami kepuasan kerja yang sederhana, mereka berpuas hati dengan kerja mereka tapi tidak berpuas hati dengan beberapa aspek pentadbiran dan polisi universiti.

Begitu juga halnya dengan kajian yang dijalankan oleh Bar-On (1997), Abraham (2000), Tan Chwee Hoon (2001) dan Mohd Azhar (2004). Mengikut pada pendapat Goleman (2001) individu yang sentiasa mengenal dan dapat merasa keadaan emosi dirinya berupaya membuat keputusan yang lebih rasional, penilaian yang realistik serta mempunyai lebih keyakinan terhadap dirinya. Mohd Azhar (2004) menambahkan bahawa keadaan sedemikian membolehkan seseorang itu melahirkan perasaan dan emosi yang dialami dengan lebih rasional. Sebaliknya, individu yang tidak dapat memahami emosi dirinya akan mengalami keadaan yang dipanggil ketakserasian emosi yang kemudiannya menyebabkan tahap kepuasan kerja seseorang menjadi semakin rendah. Kecerdasan emosi juga melibatkan kebolehan untuk mengawal perasaan orang lain. Keadaan sedemikian membolehkan suasana harmoni wujud dalam hubungan sesama pensyarah dan juga hubungan pensyarah dengan pimpinan. Suasana harmoni yang wujud ini akan dapat meningkatkan perasaan kepuasan kerja seseorang khususnya kepuasan kerja dalam bentuk perhubungan sesama manusia.

Kebolehan melihat dan memahami emosi di kalangan pensyarah dan kaitannya dengan hubungan sosial akan mampu membawa kepada reaksi emosi yang membantu kepada kecemerlangan dan kejayaan dalam organisasi atau di sebuah universiti. Kebolehan ini merupakan dimensi kecerdasan emosi yang berlandaskan kesedaran sosial. Ini bermakna pensyarah yang dapat menyesuaikan diri dengan orang lain dan pimpinan

dalam berinteraksi, maka pensyarah demikian akan lebih mudah diterima oleh semua starata (lapisan) sosial lainnya. Oleh yang demikian, individu yang cerdas secara emosi akan berusaha untuk menyesuaikan dirinya dengan orang lain dan organisasinya untuk mendapatkan kepuasan kerja.

Begitu juga dengan kajian Schultz dan Schultz, (1994) yang menyatakan dengan bertambahnya masa maka mereka akan merasa lebih berpuas hati dengan pekerjaan, ini menegaskan bahawa kepuasan kerja akan meningkat selepas beberapa tahun pengalaman bekerja, iaitu selaras dengan peningkatan dalam tempoh perkhidmatan. Keadaan ini berlaku kerana pekerja yang memiliki pengalaman bekerja yang tinggi merasa mendapat ganjaran (*reward*) yang lebih tinggi berbanding pekerja yang kurang berpengalaman bekerja. Ini bermakna pekerja yang berpengalaman mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada pekerja yang kurang pengalaman bekerja.

4.3 Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Prestasi Kerja.

Keputusan kajian menunjukkan nilai kesignifikanan dari ujian korelasi pearson yang diperolehi ialah terdapat hubungan kecerdasan emosi dengan prestasi kerja. Walaupun dapatan kajian ini melihatkan nilai pekali korelasi yang diperolehi menunjukkan hubungan kedua pembolehubah yang dikaji berada pada tahap boleh diabaikan (sangat rendah).

Kajian ini menyokong penyelidikan yang telah dijalankan oleh Noriah, Siti Rahayah, Zuria, Saemah dan Manisah (2001) tentang kecerdasan emosi dan prestasi terhadap remaja berumur 14 hingga 16 tahun menunjukkan wujud korelasi positif antara kecerdasan emosi dan prestasi. Kajian ini menunjukkan bahawa kestabilan emosi bertambah mengikut usia. Justeru, wujud kemungkinan bahawa seseorang pelajar itu mempunyai kecerdasan emosi yang lebih rendah daripada guru. Kajian Firdowsian (2003) ke atas 350 sampel pekerja daripada Amerika Syarikat, Malaysia, Filipina, China dan Costa Rica menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosi dan prestasi kerja. Di antara faktor yang memberi kesan ke arah peningkatan

prestasi kerja ialah kecerdasan emosi dan motivasi sendiri seseorang pekerja, dengan mengoptimalkan prestasi kerja, majikan akan meningkatkan produktiviti dan daya saing sesebuah organisasi.

Kajian ini selari dengan dapatan kajian yang dijalankan oleh Romanus Mudjijana (2004), dijalankan di 6 SMU Negeri yang ada di Jakarta Barat. Subjek penyelidikan dipilih dengan *cluster sampling*, seramai 180 siswa. Soal selidik yang digunakan dibina sendiri oleh pengkaji dan data menggunakan data sekunder. Dapatan kajian ini adalah bahawa prestasi belajar pelajar dapat ditingkatkan melalui pembangunan persepsi positif siswa, terhadap iklim sekolahnya sekaligus sebagai sarana untuk pengembangan kecerdasan emosional pelajar. Peningkatan prestasi belajar melalui iklim sekolah dan kecerdasan emosional dapat dilakukan dengan menciptakan sistem pendampingan pelajar, program khusus kepada anak cerdas, dan pendekatan pembelajaran interaktif agar pelajar memiliki keterampilan belajar mandiri.

Djamaluddin Ancok (1994) menambahkan bahawa dorongan untuk berprestasi semestinya digunakan untuk meningkatkan peradaban manusia. Kajian McClelland (1969) sebagaimana yang dikutip Djamaluddin Ancok dalam teori keperluan untuk berprestasi (*need for achievement*) mengatakan orang-orang yang memiliki mental yang baik akan memiliki keperluan berprestasi yang besar. Kajian ini juga disokong oleh Al-quran sebagaimana yang terdapat pada surat Alam nasrah (94): ayat ke 7 yang berbunyi atinya: “Maka apabila kamu telah selesai (dari satu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain”. Dalam kajian ini pensyarah yang sudah berpengalaman telah mengamalkan bagaimana meningkatkan peradaban manusia dengan berprestasi dan bekerja keras dalam pelbagai aktiviti.

4.4 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja.

Keputusan kajian menunjukkan nilai kesignifikanan dari ujian korelasi pearson yang diperolehi ialah terdapat hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja. Walaupun

dapatan kajian ini melihatkan nilai pekali korelasi yang diperolehi menunjukkan hubungan kedua pembolehubah yang dikaji berada pada tahap rendah.

Dapatan kajian ini juga menyokong kajian pengkaji-pengkaji terdahulu, sebagaimana yang di kemukakan Elmer Navaro (1991) mengkaji hubungan ciri-ciri tugas dengan jangkaan, kepuasan kerja dan prestasi kerja. Hasil kajian menunjukkan ciri-ciri tugas iaitu kemahiran dan kesignifikanan tugas, otonomi (perasaan bertanggungjawab terhadap hasil kerja), serta maklumbalas (mendapat pengetahuan tentang keputusan aktiviti kerja) menunjukkan hubungan positif dan signifikan antaranya dengan kepuasan kerja, jangkaan dan prestasi kerja.

Lagace (1988) menjalankan kajian tentang hubungan perbezaan penekanan rol antara penjual lelaki dan penjual perempuan dalam kepuasan kerja dan prestasi kerja. Sebanyak 50 penjual lelaki dan 90 penjual perempuan dikaji. Hasil didapati penjual perempuan mempunyai beban yang lebih tinggi berbanding dengan penjual lelaki. Namun hanya terdapat sedikit perbezaan gender dalam kepuasan kerja dan prestasi kerja.

Dari dapatan kajian menunjukkan prestasi kerja baik sekalipun kepuasan kerja rendah, hal ini boleh berlaku disebabkan kerana iklim organisasi yang berlaku di IAIN Imam Bonjol Padang berbeza dengan temuan-temuan sebelumnya. Para pensyarah secara individual berpuas hati dengan kerja mereka, namun secara institusi/kelembagaan mereka tidak berpuas hati disebabkan oleh rendahnya gaji yang diterima, pelayanan pegawai pentadbiran yang kurang mesra, tidak tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, pembahagian tugas yang tidak jelas, pengurusan kepangkatan yang terlalu rumit, kurangnya support dari pimpinan, kompetisi yang kurang sehat, polisi pimpinan yang selalu menuai protes para bawahan.

Kerana alasan-alasan tersebutlah para pensyarah mencuba mencari gaji tambahan di luar gaji pokok mereka dengan melakukan berbagai aktiviti lain di luar tugasnya sebagai seorang pensyarah, supaya boleh mendapatkan penghasilan lebih untuk boleh layak hidup sebagai seorang pensyarah. Aktiviti yang dimaksud ialah seperti mengejar

berbagai projek-projek penyelidikan baik yang ditaja oleh universiti mahupun yang ditaja oleh kerajaan melalui Kementerian Departemen Agama Republik Indonesia ataupun dari dana Pemerintah Daerah (PEMDA) propinsi Sumatera Barat. Proses mendapatkan tajaan penyelidikan ini juga tidak mudah, para pensyarah mesti berkompetisi untuk mendapatkannya. Sekiranya projek-projek negara ini diluluskan oleh kerajaan setelah melalui sapsan yang amat panjang dan melelahkan, maka pensyarah secara kewangan sedikit sebanyak boleh berpuas hati dengan prestasi kerja mereka yang sangat kompetitif itu. Inilah yang pengkaji maksudkan kenapa boleh berlaku prestasi kerja tinggi pada hal kepuasan kerja rendah. Mereka hanya berpuas hati secara individual bukan secara institusi/kelembagan. Ini jugalah agaknya yang berlaku bagi pensyarah-pensyarah secara khusus di IAIN Imam Bonjol Padang mahupun secara umum di seluruh Indonesia.

Kajian ini juga menyokong dapatan kajian yang dijalankan oleh Syed Mohamed Shafiq (1997) yang mendapati 50% daripada responden menyatakan mengalami kepuasan yang rendah pada kategori gaji dan kenaikan pangkat. Berger, Olson dan Boudreau (1983) telah membuat hipotesis bahawa kesatuan sekerja ialah mempunyai kesan yang tidak langsung terhadap kepuasan kerja. Mereka membuat kajian ke atas 1155 orang pekerja. Keputusan yang diperolehi itu telah menyokong hipotesis. Mereka mendapati bahawa kesatuan sekerja mempunyai kesan yang positif terhadap gaji, tetapi mempunyai kesan yang negatif dari segi kepuasan kerja, penyeliaan, kenaikan pangkat dan rakan sekerja. Dapatan kajian Ahmad (1982) menunjukkan secara keseluruhannya bahawa pekerja kolar biru memperoleh kepuasan kerja yang rendah. Rosli (1984) membuat kajian untuk mengukur kepuasan kerja di kalangan guru-guru Kurikulum Baru Sekolah Rendah (KBSR) dan guru-guru biasa. Dapatan kajian menunjukkan bahawa guru-guru KBSR dan guru-guru biasa mengalami tingkat kepuasan kerja yang sederhana. Jaafar Sidek (1995) melakukan kajiannya untuk mengetahui kepuasan kerja kaunselor-kaunselor sekolah di semua sekolah menengah di Negeri Sembilan terhadap aspek-aspek kepuasan kerja seperti kerja, gaji, kenaikan pangkat, penyeliaan dan teman serta kesan pembolehubah latar belakang kaunselor ke atas kepuasan kerja dalam aspek-aspek tersebut. Keputusan kajian menunjukkan kanselor sekolah mengalami tahap kepuasan kerja yang sederhana.

Kajian Nor Azizah (1998) mendapati bahawa responden dalam kajian mendapati bahawa mereka tidak berpuas hati dari segi kepuasan kerja tentang gaji dan kenaikan pangkat. Heller, Clay dan Perkin (1992) menjalankan kajian ke atas 331 orang guru sekolah bandar Calofornia Utara mendapati faktor utama tidak puas guru adalah dari segi gaji. Kajian ini menyamai kajian Engelking (1986) dan Sweeny (1981). Sedangkan kajian Ghazali Othman (1997) mendapati aspek-aspek yang menimbulkan ketidakpuasan guru ialah perhubungan dengan klien, perhubungan dengan pihak pentadbir. Maznah et,al (1991) mendapati faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan yang amat rendah.

Namun demikian kajian ini bertentangan dengan dapatan kajian yang dilakukan oleh Sim Siew Cheng (1994) yang telah menjalankan kajian tentang hubungan antara jenis komunikasi penyelia dengan kepuasan kerja dan prestasi kerja dalam konteks organisasi pengeluaran. Beliau meninjau kepentingan komunikasi penyelia dengan kerjanya untuk mewujudkan suasana pekerjaan yang baik dan mempunyai hubungan positif antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja. Beliau dapati semakin tinggi komunikasi seorang penyelia, maka semakin tinggi kepuasan kerja terhadap penyeliaannya. Mohd Khalil Mohd Yosoff@Majid (1991) menjalankan kajian untuk melihat hubungan faktor-faktor iklim organisasi yang dipersepsikan dengan kepuasan kerja dan prestasi kerja di dua buah organisasi tempatan. Hasil kajian didapati tidak ada perbezaan signifikan bagi persepsi ke atas faktor-faktor iklim antara dua organisasi. Seterusnya faktor iklim secara umumnya mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja dan prestasi kerja bagi organisasi.

4.5 Pengaruh Kecerdasan Emosi ke atas Kepuasan Kerja.

Bahagian ini membicarakan pengaruh kecerdasan emosi ke atas kepuasan kerja, keputusan analisis regresi menunjukkan bahawa ada dua domain kecerdasan emosi memberikan sumbangan terbesar kepada kepuasan kerja iaitu motivasi dan kematangan. Dapatan ini menunjukkan (25.9 %) untuk domain motivasi dan (29.6 %) untuk domain kematangan. Sedangkan domain kecerdasan emosi yang lain iaitu kesedaran sendiri,

pengawalan sendiri, empati, kemahiran sosial dan kerohanian tidak banyak memberikan sumbangan berbanding domain motivasi dan kematangan ke atas kepuasan kerja.

Kematangan yang dimaksudkan mengikut kajian Syed Najmuddin (2005) ialah aspek-aspek yang menyentuh peningkatan usia, pengalaman hidup, pengetahuan yang ditimba secara formal mahupun tidak formal. Para responden menyatakan peningkatan usia, pengalaman dan pengetahuan akan menambahkan kemahiran menggunakan emosi. Sedangkan motivasi pula terbagi kepada subfaktor dorongan pencapaian, komitmen, inisiatif, optimis dan minat.

Keputusan kajian ini selari dengan pendapat Peter Salovey dan John Mayer (1990), yang mengatakan bahawa salah satu ciri-ciri manusia dewasa ialah berkeperibadian matang iaitu mengenal dan mampu mengendalikan emosi. Kemampuan mengenal dan mengendalikan emosi itulah yang disebut dengan kecerdasan emosi. Ini bermakna semakin lama seseorang menjadi pensyarah semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang didapatinya, kerana kematangan dan kesan interaksi yang dialami telah menjalinkan hubungan yang baik dengan sesama pensyarah dan para pimpinan. Namun demikian keputusan kajian ini hanya berada pada tahap sangat rendah hubungan kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja. Ini bermakna sumbangan motivasi dan kematangan yang tinggi tidak sepenuhnya menyokong kepuasan kerja para pensyarah. Mengapa hal ini boleh berlaku, kerana kepuasan kerja yang diperolehi hanyalah berada pada pelaksanaan tugas individual tapi bukan berada pada tugas kolektif secara kelembagaan di universiti/organisasi.

Dapatan kajian menunjukkan kematangan dan motivasi adalah domain kecerdasan emosi yang paling berpengaruh dalam kepuasan kerja, namun persoalannya kenapa persoalan kerja rendah. Dari hasil temu bual dengan salah seorang pensyarah fakulti dakwah IAIN Imam Bonjol Padang Nurfarida Deliani (2006) mengatakan secara individual kematangan bermakna keyakinan diri untuk memulai suatu pekerjaan, sedangkan motivasi ialah keinginan yang kuat untuk melakukan aktiviti sesuai dengan kemahiran yang dimiliki oleh masing-masing pensyarah. Dapatan kajian menunjukkan

kenapa kecerdasan emosi berlaku tinggi sementara kepuasan kerja rendah, lebih lanjut beliau mengatakan ini disebabkan kerana antara harapan dan kenyataan tidak bersesuaian fakta dengan amalan yang berlaku dilapangan. Sebagai contoh masih banyak ditemukan pensyarah yang mengajar subjek kursus tidak sesuai dengan bidang keahliannya, hal yang sama juga berlaku dengan penyeliaan kepada pelajar. Penyeliaan juga bukan berdasarkan disiplin keilmuan namun lebih banyak pertimbangan aspek jenjang kepangkatan dan pemerataan tugas dalam seliaan, sekalipun pelajar yang diselia bukan bahagian daripada bidang keilmuannya. Begitu juga dengan pengiriman utusan-utusan pelatihan penunjang profesi, kerana tidak ada aturan main yang jelas maka kecenderungan selama ini diberangkatkan sahaja pensyarah yang sudah senior atau pimpinan sekalipun itu bukan bidang keahliannya.

Pendapat di atas tidak selari dengan teori di mana kajian menunjukkan bahawa tahap kecerdasan emosi mempengaruhi kepuasan kerja para pensyarah berkenaan. Pengkaji juga mengetengahkan satu keadaan di mana pensyarah yang mempunyai tahap kecerdasan emosi yang tinggi iaitu yang memiliki tahap yang tinggi dalam elemen-elemen kecerdasan emosi termasuklah domain motivasi dan kematangan. Dapatan kajian ini secara keseluruhannya menunjukkan bahawa para pensyarah yang mempunyai tahap kecerdasan emosi yang tinggi ke atas kepuasan kerja, maka akan menghasilkan sumber manusia yang berkualiti. Itulah salah satu penyebab kenapa kualiti kepuasan kerja menurun di kalangan pensyarah kerana memang banyak berlaku perkara-perkara di luar aturan yang sudah ada, ini juga yang menyebabkan kenapa banyak pensyarah tidak berpuas hati dengan kinerja para pimpinan yang tidak banyak berbuat sekiranya amalan-amalan ini berlaku.

Keadaan ini tentulah bertentangan sekali dengan teori jika mengikut kepada pandangan Goleman (2005), mengatakan bahawa kecerdasan emosi merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. M. Azhar (2004) mengatakan individu yang tidak dapat memahami emosi dirinya akan mengalami keadaan yang dipanggil ketakserasian

emosi yang kemudiannya menyebabkan tahap kepuasan kerja seseorang semakin rendah. Kecerdasan emosi juga melibatkan kebolehan untuk mengawal perasaan orang lain. Keadaan sedemikian membolehkan suasana harmoni wujud dalam hubungan sesama pensyarah dan juga hubungan pensyarah dengan pegawai dan pimpinan. Suasana harmoni yang wujud ini akan dapat meningkatkan perasaan kepuasan kerja seseorang khususnya kepuasan dalam bentuk perhubungan sesama manusia.

Hal inilah yang mendorong semangat untuk bermotivasi untuk terus berkarya dalam dunia akademik. Suasana yang selesa dalam pergaulan dengan rakan sekerja adalah salah satu bentuk interaksi sosial di antara sesama pensyarah telah berjalan secara komunikatif, dengan demikian wujud kematangan sosial juga akan semakin meningkat dan membaik. Jadi wajar domain kecerdasan emosi motivasi dan kematangan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja para pensyarah.

4.6 Pengaruh Kecerdasan Emosi ke atas Prestasi Kerja.

Bahagian ini membicarakan pengaruh kecerdasan emosi ke atas prestasi kerja, keputusan analisis regresi menunjukkan bahawa ada tiga domain kecerdasan emosi yang memberikan sumbangan kepada prestasi kerja iaitu kemahiran sosial, empati dan kesedaran sendiri. Dapatan ini menunjukkan (21.5%) untuk domain kemahiran sosial, (26.1%) untuk empati, dan (28.3%) untuk domain kesedaran sendiri. Domain kecerdasan emosi yang lain iaitu pengawalan sendiri, motivasi, kerohanian dan kematangan tidak banyak memberikan sumbangan ke atas prestasi kerja.

Data kajian ini menunjukkan bahawa pensyarah memiliki kesedaran sendiri yang paling tinggi dalam melakukan aktiviti-aktiviti keseharian, diantaranya melayani pelajar dengan mesra dan menerima mereka sebagai mitra dalam melaksanakan berbagai kegiatan. Berempati terhadap pelajar dan rakan sekerja adalah salah satu ciri yang paling mendominasi di kalangan pensyarah untuk menyokong kegiatan harian mereka, sehingga konsep ini tidak boleh dilepaskan dari konsep kemahiran sosial. Sebab ketiga-tiga domain ini saling kait berkat antara satu dengan yang lainnya.

Dapatan ini menyokong kajian Hartley (1999) yang menyatakan bahawa kemahiran sosial ialah kebolehan memilih tingkah laku yang sesuai mengikut situasi dan kemudian bertingkah laku secara yang bersesuaian. Sedangkan untuk membuat penilaian yang tepat dan mempunyai keyakinan diri bagi para pensyarah maka Lane (2000) telah mencadangkan individu yang memiliki kesedaran sendiri yang tinggi akan lebih mudah menunjukkan ekspresi emosi yang bersesuaian dalam pergaulannya dalam pergaulan. Kesesuaian ekspresi emosi dalam konteks sosial dapat membina hubungan positif dalam persekitaran kerja. Bagaimanapun kebolehan untuk menyesuaikan diri dengan segala perubahan dapat memberikan kepuasan kerja turut ditekankan oleh Cherniss (2001). Keputusan kajian ini juga mengukuhkan lagi pendapat tersebut di mana selain dimensi kemahiran bersosial dengan siapa sahaja, dimensi kesedaran sosial juga mempunyai sumbangan yang signifikan kepada kepuasan kerja.

Syed Najmuddin (2005), dalam dapatan kajiannya telah memberikan gambaran tentang kecerdasan emosi di kalangan guru-guru MRSM bahawa faktor regulasi sendiri, kemahiran sosial dan empati lebih menonjol daripada domain-domain yang lain seperti: regulasi sendiri, kematangan, kerohanian dan motivasi. Faktor empati pula dimaksudkan sebagai kebolehan individu menyedari perasaan, keperluan dan masalah orang lain. Mengikut saranan Goleman (1999) menyatakan bahawa kemahiran sosial bermaksud membina hubungan sosial yang bermakna serta kerjasama dengan orang lain dalam mencapai matlamat yang sama. Weisenger (1998) pula mengatakan proses mengawal emosi sama dengan proses meregulasikan sendiri sebagai memahami emosi secara positif.

Keputusan kajian didapati secara signifikan pada domain kecerdasan emosi iaitu kemahiran sosial, empati dan kesedaran sendiri ke atas prestasi kerja. Akan tetapi ahli psikologi Reuven Bar-On (dalam psikoutama.com, 2005) menyatakan kecerdasan emosi didefinisikan sebagai mata rantai (pusingan) keahlian, kompetensi, dan kemampuan *non-cognitive* yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungannya. Hal ini mencakup pelbagai faktor dan lebih mempengaruhi

potensi prestasi berbanding prestasi itu sendiri, merupakan suatu proses berbanding tujuan akhir.

Noraini Rahim (1991) pula mengkaji tentang nilai kerja dan prestasi kerja dalam organisasi awam. Hasil kajian beliau dapati tidak ada hubungan antara nilai kerja dan prestasi kerja, beliau memberi alasan iaitu terdapat faktor-faktor lain yang berupaya mempengaruhi prestasi kerja. Kajian oleh Andi Sylvana (2003) dijalankan adalah untuk melihat perbezaan gaya kepimpinan antar unit operasional di Polis Daerah Metro Jaya Jakarta dan pengaruh gaya kepimpinan terhadap prestasi dan kepuasan kerja anggota polis. Indikator prestasi yang digunakan adalah : Kuantiti kerja, kulaiti kerja, pengetahuan mengenai pekerjaan, pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dan perancangan kerja. Kajian berikut ini dijalankan oleh Kathleen (1998), ke atas seramai 158 orang pengurus di Syarikat Johnson & Johnson yang menunjukkan bahawa kecerdasan emosi adalah satu unsur pengaruh utama yang menentukan prestasi kerja mereka pada organisasi berkenaan.

Kathleen (1998), telah menjalankan kajian tentang gaya kepimpinan ke atas seramai 158 orang pegawai di Syarikat Johnson & Johnson yang menunjukkan bahawa kecerdasan emosi adalah satu unsur pengaruh utama yang menentukan prestasi kepimpinan mereka pada organisasi berkenaan.

Theresia A. Joiner (2003), telah menjalankan kajian untuk melihat sejauhmana pengaruh budaya organisasi terhadap stres kerja dan prestasi kerja. 100 orang responden yang merupakan pekerja dan pegawai di kota Yunani. Joiner mencuba melihat apakah sistem sentralisasi dan formaliti tinggi yang cuba diterapkan pada *Greek Managers* di Yunani, tanpa terlebih dahulu menyelidiki bagaimana budaya organisasi yang sudah ada pada organisasi tersebut sebelumnya. Dari dapatan kajian Joiner menyatakan bahawa: Implementasi daripada budaya *Eiffel Tower* meningkatkan sentralisasi dan formaliti akan digabungkan dengan pengurangan tekanan kerja pengurus di Yunani. Implementasi daripada budaya *Eiffel Tower* meningkatkan sentralisasi dan formaliti akan digabungkan dengan peningkatan prestasi kerja pengurus di Yunani.

Menurut Bar-on kecerdasan emosi itu akan menggambarkan *Intrapersonal EQ* : *Self Regard* (kemampuan untuk dapat menghargai dan menerima sifat semulajadi peribadi yang pada asalnya baik), *emotional self-awareness* (kemampuan untuk mengenali perasaan sendiri), *assertiveness* (kemampuan untuk mengekspresikan perasaan, keyakinan, dan fikiran serta mempertahankan hak peribadi secara konstruktif), *independence* (kemampuan untuk dapat mengarahkan dan mengendalikan diri dalam berfikir dan bertindak serta menjadi lebih bebas secara emosional), dan *self-actualization* (kemampuan menyadari kapasitas potensi diri). *Interpersonal EQ* : *Empathy* (kemampuan memahami, mengerti, serta menghargai perasaan orang lain), *social responsibility* (kemampuan untuk menampilkan diri secara kooperatif, konstruktif, dan konstruktif sebagai anggota kumpulan masyarakat), dan *interpersonal relationship* (kemampuan untuk membina dan menjaga hubungan yang saling menguntungkan yang terlihat dari kedekatan afektif serta keinginan untuk saling memberi dan menerima).

Adaptability EQ : *Reality testing* (kemampuan untuk menghubungkan antara pengalaman dan kondisi saat ini secara objektif), *flexibility* (kemampuan untuk menyesuaikan emosi, fikiran, dan sikap terhadap perubahan suatu situasi dan kondisi), dan *problem solving* (kemampuan identifikasi dan mendefinisikan masalah hingga memperoleh dan menerapkan solusi secara efektif). *Stress Management EQ* : *Stress tolerance* (kemampuan untuk menghadapi kejadian dan situasi yang penuh tekanan, dan menanganinya secara aktif dan positif tanpa harus *terjatuh* dan *impulse control* (kemampuan untuk menunda keinginan dan dorongan untuk bertindak). *General Mood EQ* : *Optimism* (kemampuan untuk melihat sisi baik kehidupan dan memelihara sikap positif, meski pada masa yang tidak menyenangkan) dan *happiness* (kemampuan untuk merasa puas akan kehidupan, menikmati kehidupan peribadi dan orang lain, bersenang-senang dan mengekspresikan emosi yang positif).

BAB V

PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang mengandung lima bahagian yang akan dibincangkan iaitu ringkasan kajian, implikasi kajian, limitasi kajian, saranan untuk masa depan dan rumusan.

5.1 RINGKASAN KAJIAN

Kajian ini bertujuan untuk melihat perbezaan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja berdasarkan demografi, seterusnya melihat hubungan kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja, melihat hubungan kecerdasan emosi dengan prestasi kerja, melihat hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja dan menguji pengaruh kecerdasan emosi ke atas kepuasan kerja dan prestasi kerja.

Subjek kajian terdiri daripada pensyarah-pensyarah yang berkhidmat di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Imam Bonjol Padang Sumatera Barat, Indonesia. Kajian ini dijalankan menggunakan satu set soal selidik yang mengukur kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja. Keputusan kajian dilaporkan menggunakan dua kaedah ujian statistik iaitu deskriptif dan inferensi. Keputusan kajian menunjukkan kecerdasan emosi merupakan satu pembolehubah penting yang perlu diambil perhatian. Kepentingan ini dibuktikan melalui keputusan yang menunjukkan kecerdasan emosi mempunyai

hubungan positif dan signifikan dengan semua pembolehubah terikat yang diuji iaitu kepuasan kerja dan prestasi kerja.

Faktor demografi (jantina, umur, tempoh perkhidmatan, latar belakang pendidikan dan status perkahwinan) turut memberi kesan positif atau tidak terdapat perbezaan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja. Kecuali mengikut tempoh perkhidmatan dapatan kajian ini menunjukkan terdapat perbezaan kecerdasan emosi di kalangan pensyarah IAIN Imam Bonjol Padang. Walaupun berbeza dari segi demografi namun demikian kecerdasan emosi telah menunjukkan kesan positif terhadap kedua-dua pembolehubah terikat yang diuji. Kecerdasan emosi apabila berhubung dengan kepuasan kerja menunjukkan bahawa semakin tinggi tahap kecerdasan seseorang maka semakin tinggi juga tahap kepuasan kerja yang dimilikinya. Begitu juga kecerdasan emosi apabila berhubung dengan prestasi kerja menunjukkan bahawa semakin tinggi peringkat pendidikan seseorang maka didapati semakin tinggi pula tahap prestasi kerja yang dihasilkan. Ini menunjukkan kecerdasan emosi mempunyai kesan yang positif dan mempunyai hubungan yang rapat di antara kepuasan kerja dan prestasi kerja.

Jika ditinjau dari segi pengaruh pula, didapati kecerdasan emosi melalui domain kematangan telah menyumbang sebanyak 29% dan domain motivasi menyumbang sebanyak 25% ke atas kepuasan kerja. Ini bermakna domain kematangan telah memberikan sumbangan terbesar berbanding domain motivasi ke atas kepuasan kerja. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa tahap kecerdasan emosi melalui domain kematangan dan motivasi merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

Sedangkan untuk pengaruh kecerdasan emosi ke atas prestasi kerja didapati kecerdasan emosi melalui domain kesedaran sendiri menyumbang sebanyak 28.3%, domain empati sebanyak 26.1% dan domain kemahiran sosial sebanyak 21.5% ke atas prestasi kerja. Ini bermakna domain kesedaran sendiri telah memberikan sumbangan terbesar berbanding dengan domain empati dan kemahiran sosial, begitu juga dengan empati juga telah memberikan sumbangan terbesar berbanding dengan kemahiran sosial

ke atas prestasi kerja. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa tahap kecerdasan emosi melalui domain kesedaran sendiri, empati dan kemahiran sosial merupakan faktor paling penting dalam mempengaruhi prestasi kerja.

Secara keseluruhannya, kajian ini dapat menerangkan perbezaan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja berdasarkan demografi iaitu jantina, umur, tempoh perkhidmatan, latar belakang pendidikan dan status perkahwinan. Keputusan kajian ini juga berjaya membuktikan kecerdasan emosi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kedua pembolehubah terikat yang diuji iaitu kepuasan kerja dan prestasi kerja. Kajian ini juga berjaya melihat sumbangan domain kecerdasan emosi ke atas kedua-dua pembolehubah terikat. Walau bagaimanapun kajian ini tidak dapat menunjukkan perbezaan kecerdasan emosi dari segi demografi mengikut tempoh perkhidmatan, sedangkan untuk tahap kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja dari segi demografi telah berjaya dibuktikan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan dari ketiga-tiga pembolehubah tersebut mengikut jantina, umur, tempoh perkhidmatan, latar belakang pendidikan dan status perkahwinan.

5.2 IMPLIKASI KAJIAN

Kajian ini di jalankan dengan harapan dapat memberikan sumbangan berfaedah untuk kajian dalam bidang kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja. Implikasi pertama, ialah kecerdasan emosi ialah merupakan elemen terpenting dan perlu diberikan perhatian khusus dalam usaha meningkatkan kualiti pensyarah. Hubungan kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja dan prestasi kerja menunjukkan sebagai peramal kepada sikap dan tingkah laku individu di tempat kerja. Dalam kajian ini responden adalah pensyarah, yang mana mereka adalah orang-orang yang aktif dan sibuk di dunia akademik dan kegiatan penyelidikan dan pengabdian masyarakat. Keputusan kajian menunjukkan bahawa sebagai seorang pensyarah, mereka perlu mempunyai kecerdasan emosi yang baik dalam meneraju kepemimpinan dan bagaimana berinteraksi sosial dengan individu yang lain. Keputusan kajian ini sedikit sebanyak telah dapat memberikan gambaran bagaimana kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja pensyarah

dalam dunia akademik. Hal ini sangat penting sekali untuk melicinkan tugas para pensyarah di universiti baik sebagai peribadi mahupun berinteraksi dengan lingkungan kerja.

Kedua, pengaruh kecerdasan emosi lebih tertumpu kepada domain kematangan dan motivasi. Dua domain ini sangat terkait dengan prestasi kerja yang mempunyai hubungan dengan dengan kerja. Begitu juga dengan domain kesedaran sendiri, empati dan kemahiran sosial mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja. Ini bermakna pembolehubah bersandar dipengaruhi oleh kedua pembolehubah bebas. Dari segi demografi menunjukkan tidak terdapat perbezaan di antara ketiga-tiga pemboleh ubah kecuali tahap kecerdasan emosi mengikut tempoh perkhidmatan yang menunjukkan dapatan kajian terapat perbezaan di dikalangan pensyarah mengikut tempoh perkhidmatan. Keadaan ini boleh berlaku kerana budaya kerja pensyarah masih rendah.

Ketiga, kesedaran penerapan kecerdasan emosional secara paraktikal sudah semestinya dibudayakan di kalangan pensyarah, kerana tanpa kecerdasan yang baik pensyarah akan mengalami kesukaran dalam berinteraksi dengan individu yang lain. Kemahiran berinteraksi adalah modal semula jadi dalam pengembangan kerjaya untuk mendapatkan prestasi kerja yang cemerlang. Ketika semua keinginan dapat terwujud dalam berkarya dalam kerjaya, maka secara automatik kepuasan kerja juga akan datang dengan sendirinya. Inilah agaknya kenapa kecerdasan emosional mempunyai peranan yang penting dalam melakukan aktiviti-aktiviti keseharian. Sebab sekiranya kecerdasan emosional tidak terawat secara baik, maka ianya akan mengalami kemunduran emosional yang berketerusan di kalangan pensyarah, sekiranya hal ini berlaku maka tugas-tugas sebagai seorang pensyarah akan terabaikan.

5.3 LIMITASI KAJIAN

Kajian ini dijalankan oleh pengkaji sendiri dan dibantu oleh pegawai pentadbiran dan beberapa orang pensyarah di IAIN Imam Bonjol Padang. 200 set soal selidik telah

diedarkan kepada responden. Adapun kadar pemulangan hanya 160 set soal selidik (80%) sahaja yang kembalikan kepada penyelidik.

Pemilihan organisasi perguruan tinggi dalam kajian ini bertujuan bagi mendapatkan kerjasama sepenuhnya daripada perguruan tinggi berkenaan. Dipilihnya perguruan tinggi ini kerana responden mempunyai latar belakang yang bervariasi, artinya responden tidak semuanya berasal dari latar belakang pendidikan agama, namun ada juga yang berasal daripada pendidikan umum. Hal inilah yang menyebabkan alasan kenapa penyelidik memilih perguruan tinggi ini sebagai subjek penyelidikan, kerana bervariasinya latar belakang pendidikan para responden maka tentulah akan bervariasi pula perbezaan kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang dihasilkan. Dapatan kajian ini hanya terhad kepada satu perguruan tinggi yang dikaji sahaja, sehingga diperlukan lagi kajian yang serupa pada perguruan tinggi lain untuk dapat mengetahui apakah alat ukuran yang digunakan memang dapat digeneralisasi dengan perguruan tinggi atau organisasi lain.

5.4 SARANANAN UNTUK KAJIAN MASA DEPAN

Kajian tentang kecerdasan emosi semakin banyak diminati orang baik di dalam negara mahupun diluar negara. Gagasan dan alat pengukuran boleh digunakan mengikut keperluan penyelidikan yang dibuat. Saranan yang akan dikemukakan semoga menjadi acuan bagi pengkaji-pengkaji berikutnya di masa hadapan. Dapatan daripada aplikasi konsep dan teori telah didapati memberi kesan yang positif dan signifikan dalam peningkatan keupayaan manusia dalam berbagai perguruan tinggi atau organisasi. Sehubungan dengan itu pengkaji mencadangkan beberapa saranan inovatif untuk masa hadapan.

Pertama: Diharapkan kepada para pengkaji berikutnya untuk dapat mengkaji kecerdasan emosi berdasarkan domain-domain kecerdasan emosi yang sudah di kaji oleh para pengkaji sebelumnya. Dari dapatan kajian yang sudah ada sedikit sekali pengkaji yang mengungkap aspek spritual dalam pemaparan dapatan kajiannya. Kedua: Dari segi

konsep teori kecerdasan emosi banyak memakai landasan teoretis daripada barat, dimana budaya dan keyakinan mereka banyak perbezaan dengan budaya ketimuran, diharapkan kepada pengkaji berikutnya untuk dapat mencampurkan konsep-konsep barat tersebut dengan budaya ketimuran. Sehingga dapat melihat dan melahirkan teori baru terkait tentang perpaduan konsep budaya kebaratan dengan budaya ketimuran.

Ketiga: Diharapkan dengan adanya perpaduan dua konsep di atas maka akan melahirkan konsep tentang kecerdasan emosional untuk meningkatkan kecerdasan sosial (silaturrahmi) di antara sesama manusia. Hakekat dari perpaduan dua kecerdasan di atas akan melahirkan konsep kecerdasan spritual yang sekarang ini sangat santer dibincangkan oleh para pakar psikologi dan pendidikan. Melalui saranan-saranan ini pengkaji berharap akan dapat membantu pengkaji-pengkaji akan datang memperoleh penemuan-penemuan baru seterusnya yang akan dapat membantu meningkatkan kecerdasan emosional, kecerdasan sosial dan spritual.

5.5 RUMUSAN

Bab ini memberi rumusan kajian secara keseluruhan. Rumusan meliputi rumusan hasil kajian, limitasi dan saranan kajian. Turut disentuh ialah implikasi, kepentingan dan relevannya dapatan kajian. Dapat disimpulkan bahawa kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan prestasi kerja ialah merupakan bahagian daripada aspek asas psikologi yang sangat penting untuk dikaji, kerana ia mempunyai hubungan rapat dengan prilaku individu dalam perguruan tinggi atau sesebuah organisasi. Kajian ini telah dapat menyelidik berbagai dimensi perilaku individu secara kompleks dan universal. Untuk memahami serta mengenal pasti segala bentuk hubungan dan perilaku individu (pensyarah) diperguruan tinggi, maka dapatan kajian ini telah berjaya menjawab semua soalan-soalan di atas. Kajian ini juga diharapkan dapat membantu perguruan tinggi mengenal pasti masalah secara keseluruhan serta memperdayakan potensi fitrah kemanusiannya baik di tempat kerja mahupun di tempat-tempat awam lainnya. Semua itu boleh berlaku sekiranya hubungan positif dengan semua pensyarah dan kakitangan serta pimpinan boleh

dijalankan. Ini semua diamalkan ialah bagi meningkatkan produktiviti dan kesejahteraan para pensyarah dan kakitangan.

RUJUKAN

- Al-Qur'an dan terjemahannya, 1999. Bandung: Bina Ilmu.
- Abraham, R. 2000. The role of job control as a moderator of emotional dissonance and emotional intelligence: outcomes and relationship. *The Journal of Psychology*, 134 (2): 169-184.
- Abdul Rahman Shaleh, Muhbih Abdul Wahab. 2004. *Psikologi suatu pengantar dalam perspektif Islam*, Jakarta: Prenada Media.
- Ahmad Hasaan, 1982. Kepuasan kerja di kalangan-kalangan pekerja kolar biru se salah sebuah syarikat pengangkutan. Latihan Ilmiah, Fakulti Pendidikan. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Arifin Hj. Zainal. 1985. *Pekerja dan pekerjaan: pendekatan psikologi personel*. Petaling Jaya: Penerbit Fajar Bhakti Sdn. Bhd.
- Ari Ginanjar Agustian. 2000. *Rahasia sukses membangun kecerdasan emosi dan spiritual (ESQ) berdasarkan rukun iman dan rukun Islam*. Jakarta: Arga.
- Akmal Muda. 1994. *Iklm organisasi dan hubungannya dengan kepuasan kerja serta kualiti kehidupan bekerja: Tinjauan di dua buah organanisasi yang berlainan*. Latihan Ilmiah Fakulti Pendidikan. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Akyas Azhari, 2004. *Psikologi umum dan perkembangan*, Jakarta: Teraju Mizan Publika.
- Bar-On, R. 1997. *The Emotional quotient inventory (EQ-i): Facilitators resource manual*. Toronto: Multi Health Systems.
- Berger, Olson & Boudreau, 1983. Pay Satisfaction. *Research in personel & human resource management*. 3: 115-139.
- Cherniss, C. 2001. Emotional intelligence and organizational effectiveness. Dalam. Cherniss, C. & Goleman, D. (pnyt). *The Emotionally Intelligent Workplace*. Hlm: 3-12. California: Jossey-Bass.
- Clark, Barbara. 1983. *Growing up ifted. Columbus ohio*: Charles E. Merrill Publishing Company.
- Cooper, R. K., & Sawaf, A. (1998). *Executive EQ: Kecerdasan emosional dalam kepemimpinan dan organisasi*. Alex Tri K. W. (pen). Jakarta: Gramedia.

- David J. Sheskin. 2000. *Handbook of Parametric and Nonparametric Statistical Procedures*. United State of America: Chapman & Hall/CRC.
- Djamaluddin Ancok, Fuat Nashori Suroso. 1994. *Psikologi Islami solusi Islam atas problem-problem psikologi*. Yokyakarta: Pustaka Pelajar.
- Donna Ng Li Eng. 1998. Tahap EQ ibu bapa. Hubungannya dengan pembentukan tahap EQ remaja serta masalah jenayah remaja. Latihan Ilmiah. Jabatan Psikologi, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Elmer Navaro. 1991. Hubungan ciri-ciri tugas dengan jangkaan kepuasan kerja dan prestasi kerja. Latihan Ilmiah. Jabatan Psikologi. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Ema Yudiani. (2005). Hubungan antara kecerdasan emosi dan masa kerja dengan penjualan adaptif. Psikologika, *jurnal pemikiran dan penelitian psikologi*: Nomor 19 tahun X Januari 2005
- Ferdowsian M.C. 2003. *The making of a top-performing employee in the high-technology industry. Dissertation abstracts internationals section a: humanities and social sciences*. 63(7-A): 2613. Univ Microfilms International. (atas talian) http://biblionline.nisc.com/scripts/login.dll?26082003052558_2 (26 Ogos 2003).
- Fletcher, C. 2001. Performance appraisal management: The Developing Research Agenda. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* **74**: 473-478.
- Gan Ser Kee. 1995. Hubungan faktor-faktor iklim organisasi kerja dan prestasi kerja: satu perbandingan antara dua organisasi. Latihan Ilmiah, Fakulti Pendidikan. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Ghazali Othman. 1979. An investigation of the sources of job satisfaction of Malaysian teachers. Tesis Ph.D. University of California. Los Angeles.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1999). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (2001). Emotional intelligence: issues in paradigm building. Dalam Cherniss, C. & Goleman, D. (pnyt), *The Emotionally Intelligent Workplace*, hlm. 13-26. San Francisco: Jossey-Bass.
- Guilford. J.P. 1950. *Fundamental statistics in psychology and education, second edition*.

Hair, J.E. Anderson, R.E. Tatham, R.L. & Black, W.C. 1998. *Multivariate data analysis*. Ed. Ke-5. Upper Saddle River: Prentice Hall.

Hartley, P. 1999. *Interpersonal communication*. Ed. Ke-7. London: Routledge.

Hashim Haron. 2005. Pengaruh timbal balas pemimpin ahli ke atas kepuasan kerja, komitmen organisasi, persepsi sokongan organisasi dan prestasi kerja. Tesis Ph.D. Jabatan Psikologi. Universiti Kebangsaan Malaysia.

([http://myscoolnet.ppk.kpm.my/berita/2004/10April ap3UM.htm](http://myscoolnet.ppk.kpm.my/berita/2004/10April%20ap3UM.htm))

(<http://www.pts.com.my/modules.php?name=News&file=article&sid=536>, 2006).

Jaafar Sidek Latif. 1995. Kepuasan kerja di kalangan kaunselor sekolah di Negeri Sembilan Darul Khusus. Latihan Ilmiah, Fakulti Pendidikan. Universiti Kebangsaan Malaysia.

Johanes Papu, 2002. *EQ dalam kepimpinan*. E-Psikologi.com.

Kamus Dewan (1997). Edisi Pertama. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Kasimi Hj. Samad. 1990. Hubungan di antara tekanan dan kepuasan kerja dan kecenderungan untuk berhenti bekerja di kalangan guru-guru Kurikulum Bersepadu Sekolah Menengah (KBSM). Laihan Ilmiah, Fakulti Pendidikan. Universiti Kebangsaan Malaysia.

Lane, R.D. 2000. Levels of emotional awareness: neurological, psychological and social perspectives. Dlm. Bar-On, R, & Parker, J.D.A. (pnyt). *The handbook of emotional intelligence: theory, development, assessment and application at home, school, and in the workplace*, hlm. 171-191. San Frascisco: Jossey-Bass.

Lee Chin Fei. 1994. Hubungan di antara iklim organisasi yang dipersepsikan dan personaliti dengan tekanan kerja dan prestasi kerja serta hubungannya di antara tekanan kerja dengan prestasi kerja: serta kajian lapangan. Jabatan Psikologi. Universiti Kebangsaan Malaysia.

Legace, R.R. 1988. Role stress differences between salesman and saleswomen: Effect on job satisfaction and performance. *Psychological reports*. 62: 815-825.

Locke, E. A. 1976. The nature and cause of job satisfaction. Dlm. Dunnette, M. D. (pnyt). *Handbook of industrial and organizational psychology*: 1297-1350. Chicago: Rand McNally.

- Locke, E. A., Cartledge, N. & Kneer, C. S. 1970. Studies of relationship between satisfaction, goal setting and performance. *Organizational Behavior and Human Performance* 5:135-158.
- Locker,E.A. 1970.” *Job satisfaction and performance: Organizational and human performance.*” New Jersey: Prentice Hall.
- McCann D.R. 2002. *A Study of job satisfaction among directors of classified personnel in merit* (Civil Service). www.dissertation.com/library/112144xahtm
- Mayer,J.D. dan Salovey,P..1995” *What is emotioanl intelligence?*” New York: Basic Books.
- Mochammad Tadjuddin Nursalam bin Sima Abdullah. 2000. Ekspresi personel bertanggungjawab di dalam keterampilan emosi dan kecekapan EQ. Latihan Ilmiah. Jabatan Psikologi. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Mayes,J.D.& Cobb,C.D 2000.Educational policy on emotional intelligence : Does It make sense?”*Educational Psycholgy Review*, 12 193-183.
- Mas Udik Abdullah. 2005. *Meledakkan IESQ dengan langkah taqwa & tawakkal*, Jakarta: Zikrul.
- Milkovich, G.T. & Glueck, W. F. 1985. *Personnel, human resource management: A diagnostic approach*. Texas: Business Publications, Inc.
- Mohd.Azhar Hj Yahaya,. 2004. Pengaruh kecerdasan emosi ke atas komitmen kerjaya, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan tingkahlaku warga organisasi. Tesis Ph.D. Jabatan Psikologi.Uniersiti Kebangsaan Malaysia
- Mohd. Khalil Mohd Yusoff@Majid. 1991. Iklim Organiasasi dan hubungannya dengan prestasi kerja dan kepuasan kerja. Latihan Ilmiah. Jabatan Psikologi. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Noraini Rahim. 1994. Nilai kerja dan prestasi kerja di kalangan pekerja-pekerja perkhidmatan awam. Latihan Ilmiah. Jabatan Psikologi. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Noriah Moh Ishak, Siti Rahayah Ariffin, Zuria Mahmud, Saemah Rahmah & Manisah Ali. 2001. *Performance and emotional intelligence: a correlational study among Malaysia adolescence*. Kertas kerja *The Eighth International Literacy & Education Research Network Conference on Learning*. Spetses, Greece. 4-8 Julai 2001.
- Noriah Moh Ishak dan Zuria Mahmud. 2003. *Kepintaran emosi dan penyesuaian di kampus di kalangan pelajar tahun satu*, Universiti Kebangsaan Malaysia.

- Nurfarida Deliani. 2006. Pengaruh EQ kepada kepuasan kerja Pensyarah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Imam Bonjol Padang, Padang. Temu bual, 6 November.
- Pen dan Romano & Foat, D. 1988. *The relationship between job satisfaction and burnout: a study of human service professionals*. Administration in mental health, 15 3): 157-162.
- Prawitasari, J.E., Martani, W., & Adiyanti, M.G. (1997). Konsep emosi orang Indonesia: pengungkapan dan pengertian emosi melalui komunikasi nonverbal di masyarakat yang berbeda latar belakang budaya. Laporan Penelitian. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Robbert, G.E. 2002. *Employee performance appraisal system: A technique that Works*. Public Personnel Management **Faall**, 31 (3).
- Robbins, S. P. 1986. *Organizational behaviour: Concepts, controversion and applications*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Rosli Osman. 1984. Kepuasan kerja guru KBSR & guru biasa di lima buah sekolah rendah di Daerah Hulu Langat, Selangor. Latihan Ilmiah, Fakulti Pendidikan. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Schein, E. H. 1970. *Organizational psychology*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Schuerger, J. M., Kochever, K. F. & Reinwald, J. E. Male and female corrections officers: personality and related performance. *Psychological Reports*, 51: 223-228.
- Shultz, R.S & Schultz, S.E. 1998. *Theories of personality*. Edd ke 6. Pasific Grove: Brooks/Cole Publishing Company.
- Sylvana, Andi, Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan kepuasan kerja anggota polri. *Jurnal Studi Pendidikan*, Vol 13, No.2, September 2003, 162-186.
- Sim Siew Ching. 1994. Hubungan jenis komunikasi penyelia dan kepuasan kerja, prestasi pekerja. Latihan Ilmiah. Jabatan Psikologi. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Suharsono. 2002. *Melejitkan, IQ, IE, & IS*, Jakarta: Inissiasi Press.
- Sutarto Wijono. 1997. Hubungan diantara motivasi kerja dan personaliti dengan prestasi kerja disebuah organisasi. Projek Sarjana. Jabatan Psikologi. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Skovholt, T. & D'Rozario, V. (2000). Portraits of outstanding and inadequate teachers in Singapore. *Teaching and learning*. 21(1):9-17.

- Syed Najmuddin Bin Syed Hassan. 2005. Hubungan antara faktor kecerdasan emosi, nilai kerja dan prestasi kerja di kalangan guru maktab rendah sains mara, Tesis Ph.D. Fakulti Pendidikan. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Tan Chwee Hoon. 2001. Kesan emosional intelligence ke atas kepuasan kerja dan komitmen kepada organisasi: Satu kajian kes di kilang elektronik, melaka. Tesis Sarjana. Jabatan Psikologi. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Therese A. Joiner, 2003, The influence of national culture and organizational culture alignment on job stress and performance: Evidence form greece, *Journal of Managerial Psychology*, MCB University Press.
- Weisenger, H. 1998. *Emotional intelligence at work*. San Fransisco: Jossey- Bas
- Williams, R. 1998. *Performance management*. London: International Thomson Business Press.
- Wong Shwn Jen. 1987. Kepuasan kerja kecendrungan untuk berhenti kerja di kalangan jururawat terlatih di sebuah hospital. Latihan Ilmiah, Fakulti Pendidikan. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Wong Yin Fan. 1998. Hubungan personaliti dengan prestasi kerja dimensi introversion-ekstroversion. Tesis Sarjana. Jabatan Psikologi. Universiti Kebangsaan Malaysia.

LAMPIRAN

**FAKULTI SAINS SOSIAL DAN KEMANUSIAAN
UNIVERSITI KEBANGSAAN MALAYSIA**

BORANG SOAL SELIDIK PENSYARAH

**PENGARUH KECERDASAN EMOSI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN
PRESTASI KERJA DI KALANGAN PENSYARAH INSTITUT
AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) IMAM BONJOL PADANG
SUMATERA BARAT INDONESIA**

Asalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Sukacita dimaklumkan bahawa satu kajian sedang dijalankan mengenai tajuk di atas. Kajian ini bertujuan bagi memenuhi sebahagian daripada syarat memperoleh gelar Sarjana Satera (Master of Art) di Universiti Kebangsaan Malaysia.

Tuan/Puan telah dikenal pasti sebagai responden dalam kajian ini. Pandangan dan maklumat ikhlas yang Tuan/Puan berikan adalah penting, relevan dan sangat dihargai dalam memenuhi objektif kajian.

Borang soal selidik ini mengandungi empat bahagian. Bahagian A mengandungi soalan kecerdasan emosi, bahagian B mengandungi soalan kepuasan kerja, bahagian C mengandungi soalan prestasi kerja, manakala bahagian D ialah soalan yang berkaitan dengan matlumat diri responden.

Justeru itu, saya berharap agar Tuan/Puan jawab semua soalan yang diberikan dengan jujur dan ikhlas. Tidak ada jawapan betul atau salah. Semua maklumat ini digunakan untuk tujuan akademik semata-mata.

Kerjasama dan perhatian Tuan/Puan amat dihargai.

Yang benar,

AFRINALDI

Bahagian D : Maklumat Diri

1. Nama :

2. Umur : ____ Tahun

Tandakan (/) diruang yang disediakan bagi Item 3 sampai 5

3. Ijazah Terakhir

1	Sarjana Muda	
2	Sarjana	
3	Doktor Falsafah	

4. Jantina

Lelaki	
Perempuan	

5. Status Perkawinan

Berkahwin	
Belum berkahwin	

6. Lama bekerja _____

7. Fakulti _____

Kod				
-----	--	--	--	--

INVENTORI KEPINTARAN EMOSI MALAYSIA (IKEM) – UNTUK DEWASA
[MALAYSIAN EMOTIONAL QUOTIENT INVENTORY (MEQI) – FOR ADULT]

Bahagian A : Kecerdasan Emosi

Inventori ini mempunyai 11 bahagian (Bahagian A hingga Bahagian K). Bahagian A, C, D, F, G, dan I menggambarkan tahap persetujuan anda terhadap pernyataan yang diberikan. Anda dikehendaki menggambarkan persetujuan anda terhadap pernyataan-pernyataan tersebut dengan menandakan (/) di petak bernomor yang disediakan. Tahap persetujuan tersebut adalah seperti berikut:

- | | | |
|---|---|---------------------|
| 1 | - | Sangat Tidak Setuju |
| 2 | - | Tidak Setuju |
| 3 | - | Tidak Pasti |
| 4 | - | Setuju |
| 5 | - | Sangat Setuju |

BAHAGIAN A

Bil.	Item	1	2	3	4	5
1	Saya boleh memaafkan diri sendiri setelah melakukan kesalahan					
2	Saya tahu apabila saya berfikir secara negatif terhadap diri sendiri (tidak yakin, tidak mampu, tidak cantik, tidak bergaya, tiada semangat dll.)					
3	Saya mampu membuat rekan-rekan saya gembira					
4	Saya selalu memulakan sesuatu projek dengan niat yang baik					
5	Saya adalah apa yang saya inginkan					

BAHAGIAN B

Arahan

Setiap foto dibawah menggambarkan emosi tertentu. Gambarkan anda adalah individu dalam foto tersebut. Nyatakan tahap emosi anda bagi setiap jenis emosi dengan membulatkan nomor dalam kotak. Setiap nomor menggambarkan tahap keamatan bagi emosi yang dinyatakan.



Tidak Menyenangkan **Sangat Menyenangkan**
 1 2 3 4 5



Tidak Sedih **Sangat Sedih**
 1 2 3 4 5



Tidak Risau **Sangat Risau**
 1 2 3 4 5



Tidak Marah **Sangat Marah**
 1 2 3 4 5



Tidak Heran **Sangat Heran**
 1 2 3 4 5

BAHAGIAN C

Bil.	Item	1	2	3	4	5
1	Saya cepat naik marah apabila orang lain memarahi saya					
2	Saya akan senantiasa bersikap jujur dalam semua tindakan saya					
3	Saya merasa bertanggungjawab melaksanakan arahan dari pihak atasan					

4	Saya boleh menyesuaikan diri dengan mudah dalam berbagai situasi					
5	Saya suka menggunakan teknologi terkini apabila menjalankan tugas					

BAHAGIAN D

Bil.	Item	1	2	3	4	5
1	Saya sanggup bekerja keras walau pun diberikan tugas yang sukar					
2	Saya bersedia bekerja bersungguh-sungguh walaupun kerja itu tidak menarik					
3	Saya senantiasa merebut peluang-peluang yang ada dalam karir					
4	Minat mendorong saya untuk berusaha sehingga berjaya dalam karir					
5	Saya tidak akan jemu menjalankan tugas yang saya minati					

BAHAGIAN E

Foto di bawah menunjukkan gambar-gambar landskap. Bayangkan bahawa anda berada ditempat tersebut. Nyatakan perasaan anda (seperti menggembirakan, sedih, kecewa, tenang, heran dll.) dengan menulis diruang yang disediakan. Nyatakan tahap perasaan anda pula dengan membulatkan nomor dalam kotak. Setiap nomor menggambarkan tahap keamatan bagi perasaan yang mungkin anda alami apabila berada ditempat tersebut.



Perasaan Anda: _____

Keamatan Perasaan Tersebut:

Sangat Rendah

Sangat Tinggi

1

2

3

4

5



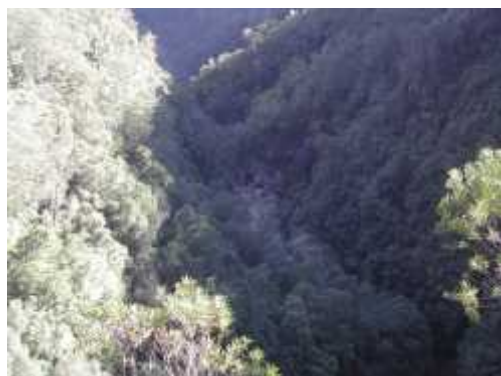
Perasaan Anda: _____

Keamatan Perasaan Tersebut:

Sangat Rendah

Sangat Tinggi

1 2 3 4 5



Perasaan Anda: _____

Keamatan Perasaan Tersebut:

Sangat Rendah

Sangat Tinggi

1 2 3 4 5



Perasaan Anda: _____

Keamatan Perasaan Anda:

Sangat Rendah

Sangat Tinggi

1 2 3 4 5



Perasaan Anda: _____

Keamatan Perasaan Anda:

Sangat Rendah

Sangat Tinggi

1

2

3

4

5



Perasaan Anda: _____

Keamatan Perasaan Anda:

Sangat Rendah

Sangat Tinggi

1

2

3

4

5

BAHAGIAN F

Bil.	Item	1	2	3	4	5
1	Saya boleh menyatakan perasaan orang lain dengan tepat					
2	Setiap individu harus dibantu untuk berjaya					
3	Saya senantiasia memastikan pengabdian yang saya berikan kepada orang memuaskan					
4	Saya senantiasia membantu rakan-rakan melihat peluang yang ada di sekitar mereka					
5	Saya senantiasia menjaga hati orang lain					
6	Saya sering membantu orang lain yang ditimpa kesusahan dengan segera					
7	Saya selalu menjadi tempat rekan-rekan mencurahkan perasaan ketika mereka tidak puas hati					

BAHAGIAN G

Bil.	Item	1	2	3	4	5
1	Saya mudah mengubah pandangan orang lain					
2	Saya selalu diminta menyelesaikan pertengkarannya yang berlaku di tempat kerja					
3	Saya senantiasa memberikan dukungan moral kepada orang lain					
5	Saya akan membantu rekan-rekan melakukan perubahan yang sama dengan saya					
6	Saya akan menganjurkan lembaga sosial (contoh: jamuan minum, makan bersama dll.) untuk memperkenalkan rekan sejawat yang baru					
7	Saya boleh bekerja dengan sesiapa saja					
8	Saya senantiasa dapat mewujudkan semangat bekerjasama antara rekan-rekan satu kerja					
9	Saya bersedia mendengar pandangan orang lain					

BAHAGIAN H

Bil.	Item	1	2	3	4	5
1	Bersembahyang membantu saya mengawal perasaan negatif (contoh: marah, sedih, kecewa dll.) saya					
2	Nilai agama membantu saya memahami orang lain					

BAHAGIAN I

Bil.	Item	1	2	3	4	5
1	Pengalaman hidup meningkatkan kematangan fikiran					
2	Kematangan fikiran membantu saya untuk melihat sesuatu masalah dengan teliti					

Bahagian B : Kepuasan Kerja

Pernyataan di bawah adalah mengenai perasaan atau persepsi Tuan/Puan mengenai kepuasan kerja sebagai seorang pensyarah. Sila jawab tuan/puan semua soalan dengan membulatkan hanya satu nombor yang dipilih berdasarkan skala yang diberi.

- | | |
|-------------------------------|------------|
| 1. Sangat Tidak Setuju | STS |
| 2. Tidak Setuju | TS |
| 3. Tidak Pasti | TP |
| 4. Setuju | S |
| 5. Sangat Setuju | SS |

	Item	STS	TS	TP	S	SS
1	Kerjaya pensyarah dalam bidang pendidikan adalah sesuatu yang tidak menyeronokkan.	1	2	3	4	5
2	Bekerja sebagai pensyarah adalah terlalu mencabar.	1	2	3	4	5
3	Anda dapati bekerja sebagai pensyarah adalah sesuatu yang tidak mendatangkan manfaat.	1	2	3	4	5
4	Anda tidak bangga menjadi pensyarah dibandingkan dengan profesi yang lain.	1	2	3	4	5
5	Anda kurang bersemangat dalam mendidik para pelajar	1	2	3	4	5
6	Jika ditukar sebagai dosen saya akan merasa bangga	1	2	3	4	5
7	Bertambah lama anda menjadi pensyarah, bertambah kusut pikiran anda.	1	2	3	4	5
8	Anda sebagai pensyarah kurang mendapat pengiktirafan dan penghargaan dari pihak lain.	1	2	3	4	5
9	Anda kurang mengetahui dan memahami jenis kecacatan yang dialami oleh pelajar.	1	2	3	4	5
10	Pengajaran harian anda semuanya tidak terancang.	1	2	3	4	5
11	Mungkin anda tersilap memilih kerjaya yang anda minati	1	2	3	4	5
12	Menghadapi pelajar adalah satu bebanan.	1	2	3	4	5

13	Anda jarang berjumpa dan berbincang dengan ibu bapa dan penjaga pelajar	1	2	3	4	5
14	Anda tidak yakin kemampuan pelajar anda akan dapat berdikari	1	2	3	4	5
15	Anda suka jika ada pensyarah lain yang ingin mengambil alih tugas anda.	1	2	3	4	5
16	Pensyarah tidak sesuai dengan jiwa anda.	1	2	3	4	5
17	Anda kurang mendapat sokongan pengajaran dan pembelajaran dari pelajar.	1	2	3	4	5

Bahagian C : Prestasi Kerja

Selanjutnya Tuan/Puan diminta memberikan tanda (X) pada salah satu angka dari setiap pernyataan berikut.

1. Sangat Tidak Memuaskan **STM**
2. Tidak Memuaskan **TM**
3. Cukup Memuaskan **CM**
4. Memuaskan **M**
5. Sangat Memuaskan **SM**

	Item	STM	TM	CM	M	SM
1	Kecendrungan bekerja dan berusaha memikirkan idea-idea baru demi peningkatan hasil kerja	1	2	3	4	5
2	Memahami ciri-ciri kerja	1	2	3	4	5
3	Mengerjakan pekerjaan dengan lancar dan efektif	1	2	3	4	5
4	Mampu merencanakan kerja/tugas sendiri dengan baik	1	2	3	4	5
5	Masuk kerja secara teratur dan jarang mangkir dalam bekerja	1	2	3	4	5
6	Terampil merencanakan dan mengelola beban kerja	1	2	3	4	5
7	Tekun dalam mengerjakan pekerjaan	1	2	3	4	5
8	Mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan	1	2	3	4	5
9	Kelayakan dalam melaksanakan pekerjaan	1	2	3	4	5
10	Kehadiran kerja tidak melampaui masa yang ditentukan	1	2	3	4	5
11	Ketetapan dalam mempersiapkan pekerjaan.	1	2	3	4	5
12	Kemampuan menghindari terjadinya kecelakaan pada masa bekerja	1	2	3	4	5
13	Selalu bersemangat dan bermotivasi tinggi untuk bekerja	1	2	3	4	5
14	Hubungan dengan rakan sekerja dan karyawan lain	1	2	3	4	5

15	Kemampuan menerapkan keterampilan dan teknik dalam bekerja	1	2	3	4	5
16	Keefektifan mengerjakan pekerjaan dengan lengkap dan teliti	1	2	3	4	5
17	Kemampuan merencanakan pekerjaan untuk meningkatkan prestasi kerja	1	2	3	4	5
18	Kualiti kerja yang dihasilkan	1	2	3	4	5
19	Tujuan yang ditentukan dapat dicapai	1	2	3	4	5
20	Bagian produksi tidak ingin mendapat kritikan dari bagian kontrol kualitas (quality control)	1	2	3	4	5
21	Kemampuan menyelesaikan masalah yang muncul semasa bekerja	1	2	3	4	5
22	Kemampuan menyesuaikan pada perubahan kebijakan	1	2	3	4	5
23	Bersedia bekerjasama dengan karyawan yang lain	1	2	3	4	5
24	Terampil menghemat masa bekerja	1	2	3	4	5
25	Mampu mengatur tempat kerja, dengan bersih, teratur dan rapi	1	2	3	4	5