

PEMBINAAN MODEL CADANGAN KECERDASAN EMOSI, PENGURUSAN KUALITI DAN KOMPETENSI KEPIMPINAN PENGETUA

***Siti Nazalia Kiprawi**
Ahmad Zabidi Abdul Razak
Megat Ahmad Kamaluddin
Fakulti Pendidikan
Universiti Malaya
* *nasz_alia@yahoo.com*

ABSTRACT

An excellent education institution is generally led by effective leaders. Thus, this study aims to explore the emotional intelligence, quality management and leadership competency among secondary school principals. The researcher used two softwares to analyse the study data, namely IBM SPSS Statistics 23 and SMARTPLS 3 (Partial Least Squares). The number of respondents in this study were 152 as outliers were identified less than 5 percent. The sample determination in this study was using a simple random sampling technique. The findings of this study showed that there was no association between emotional intelligence and competence ($b = 0.092$, $t = 1.221$, $p > 0.05$); there was a significant positive relationship between emotional intelligence and quality of management ($b = 0.502$, $t = 7.087$, $p < 0.05$) and there was a significant positive relationship between quality management and competence ($b = 0.632$, $t = 7.506$, $p < 0.05$). The results of the analysis also indicate that quality management has a low positive relationship with competency. Finally, the result represented that emotional intelligence and quality management have a significant effect on leadership competency. Thus, it can be concluded that emotional intelligence and quality management have a significant effect on the leadership competency of secondary school principals.

Keywords: *Emotional Intelligence, Quality Management, Competence, Leadership, Smartpls*

PENGENALAN

Pengetua yang dapat mengamalkan kepimpinan yang berkesan mampu menghasilkan dan mewujudkan iklim sekolah yang berkesan. Sekolah yang cemerlang dan berkesan akan lahir menerusi kepimpinan pengetua yang cemerlang. Kepimpinan seseorang pengetua yang berkesan akan melonjakkan institusi terbabit menjadi institusi yang cemerlang. Institusi yang berkesan akan melahirkan generasi yang berkualiti. Oleh yang demikian, perlu dikaji dan dikenalpasti ciri-ciri kepimpinan berkesan yang sewajarnya dimiliki sekaligus dipraktikkan oleh pemimpin bagi menjamin kecemerlangan institusi pendidikan yang dipimpin.

Tugas pengetua adalah berperanan untuk menciptakan satu suasana yang boleh menimbulkan atau menghasilkan perubahan tingkah laku tersebut (Atan Long, 1991). Pengetua merupakan pekerja di dalam sebuah organisasi yang besar dan kompleks. Pengajaran dan pembelajaran dalam era globalisasi adalah pengalaman yang cukup memikat. Persaingan dan cabaran alam pekerjaan sebegini kemungkinan boleh membawa kesan negatif terhadap pengetua dan juga pelajar. Ini boleh menyebabkan cetusan emosi antara kedua-dua pihak, senario ini boleh menjejaskan imej pengetua jika ianya berlaku.

Kajian Skovholt dan D'Rozario (2000) menunjukkan bahawa pelajar menganggap pengetua yang berempati dan pandai bergaul dianggap sebagai pengetua cemerlang. Dapatan ini menguatkan hasil kajian Grasha (1996) yang mendapati bahawa pengetua cemerlang adalah pengetua yang berempati dan prihatin terhadap keperluan pelajar.

Kecerdasan emosi disebut juga dengan istilah EQ ataupun celik emosi. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosi mudah bergaul bersama orang lain dengan empati dan perasaan kasih sayang, mempunyai kemahiran sosial yang tinggi dan menggunakan kesedaran emosi untuk mengawal tingkah laku. kepakaran yang merangkumi aspek pengetahuan, kemahiran dan juga sifat. Ia wujud di dalam diri seseorang apabila timbul kesedaran di dalam diri dan seterusnya berusaha memperbaiki kekurangan dengan latihan yang berkualiti dan menimba pengetahuan. Pengurusan kualiti pula adalah satu pendekatan yang dapat mengawal sesuatu yang kompleks. Sifat yang universal dan produktif serta dinamik menjadikan pengurusan kualiti sebagai satu pendekatan terbaik dalam membangunkan serta meningkatkan kompetensi kepimpinan. Selain itu, pengurusan kualiti juga mempunyai kelebihan dalam memastikan output yang benar-benar berkualiti untuk membangunkan siri kompetensi serta kebolehan yang lengkap merangkumi ketiga-tiga aspek pengetahuan, kemahiran dan juga sifat.

Kajian ini membantu pemimpin mengetahui dengan lebih mendalam ciri-ciri kepimpinan yang telah diamalkan oleh mereka. Seterusnya hasil maklumat berkaitan ciri kepimpinan berkesan akan membantu pemimpin menambahbaik corak kepimpinan masing-masing. Kajian ini juga dapat menyumbangkan maklumat yang berkaitan model kepimpinan berkesan di sekolah untuk membantu bahagian pendidikan bagi mewujudkan satu model kepimpinan berkesan sekolah khususnya.

Oleh yang demikian amat perlu dan penting bagi pengkaji untuk mengkaji bagaimana untuk membentuk sebuah reka bentuk model kepimpinan yang berkesan di sekolah-sekolah dengan tujuan untuk menjadi asas dan panduan untuk para pemimpin dalam membentuk institusi agar menjadi institusi yang berkesan. Sebagaimana yang termaktub dalam Falsafah Pendidikan Kebangsaan (FPK) dan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 (PPPM, 2013), salah satu komponen terpenting untuk membentuk pemimpin yang berkualiti adalah menerusi kepimpinan pemimpin atau guru itu sendiri. Sehubungan dengan itu kajian ini diharapkan dapat digunakan oleh pengetua-pengetua di sekolah untuk membentuk pemimpin ke arah pemimpin berkesan sekaligus melonjakkan institusi pendidikan yang terlibat menjadi institusi pendidikan cemerlang.

PENYATAAN MASALAH

Dalam kajian ini, kecerdasan emosi dikaitkan dengan isu kepimpinan pengetua. Dalam pada itu juga, banyak pula pendapat yang menyatakan bahawa kejayaan sesebuah sekolah ada hubungan dengan kepimpinan pengetuanya (Ishak Din, 2002; Abbas Awang & Balasandran, 2002). Namun begitu, sejauh mana pemimpin sekolah menghayati kualiti kepimpinan untuk meningkatkan kecemerlangan sekolah masing-masing mempunyai kualiti dalam kepimpinan, berpengaruh, sanggup berkorban untuk kepentingan organisasi, kreatif dalam kepimpinan, berinovasi, dan berkemahiran dalam komunikasi merupakan ciri penting dalam menjana kecemerlangan sekolah (Aminah Ayob, 2004).

Walaupun bagaimanapun, kelemahan kepimpinan pengetua boleh mengendalakan kepimpinan pengetua dan pengurusan sekolah untuk berfungsi dengan lebih berkesan (Abdul Syukor, 2004). Menurut Abdul Syukor (2004) taraf pengurusan pendidikan di negara ini masih belum mencapai tahap profesional, maka dengan itu pengurusan berkualiti yang biasanya dapat merealisasikan program-program peningkatan pendidikan sukar dicapai. Realiti yang berlaku pada hari ini, disebabkan kebanyakan guru yang dilantik sebagai pengetua hanya mendapat latihan asas dalam bidang pendidikan perguruan sahaja, maka untuk menjalankan tugas sebagai pengetua mereka bergantung kepada pengalaman kerja,

panduan dan nasihat rakan sejawat ataupun melalui surat-surat pekeliling pentadbiran dan ikhtisas yang disediakan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia.

Realiti yang berlaku pada hari ini, disebabkan kebanyakan guru yang dilantik sebagai pengetua hanya mendapat latihan asas dalam bidang pendidikan perguruan sahaja, maka untuk menjalankan tugas sebagai pengetua mereka bergantung kepada pengalaman kerja, panduan dan nasihat rakan sejawat ataupun melalui surat-surat pekeliling pentadbiran dan ikhtisas yang disediakan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia.

Quah Cheng Sim dan Wan Azmiza (2012) membuat kajian berkenaan gelagat kepimpinan pengetua sekolah mendapati masih lagi terdapat pengetua yang sukar mempengaruhi staf dan pengawalan gelagat dalam organisasi serta kurang mahir dalam bidang kepimpinan dan tidak mampu mematuhi dasar atau polisi. Pengetua juga kekurangan kemahiran dalam pengurusan kewangan dan mempunyai masalah dalam pengurusan fizikal yang melibatkan geografi dan lokasi. Selain itu, pengetua juga tidak dapat menguruskan perjawatan dengan berkesan serta tidak menjalinkan kerjasama dengan pihak luar; tidak mendapat kerjasama daripada ibubapa pelajar terutamanya dalam pelaksanaan langkah-langkah keselamatan di sekolah dan penglibatan mereka dalam aktiviti sekolah.

Pelbagai kajian telah dibuat, namun tiada kajian yang memberi penekanan kepada peranan dan pengaruh emosi pemimpin terhadap kompetensi kepimpinan pengetua sekolah menggunakan pendekatan pengurusan kualiti. Sedangkan fungsi pendekatan kualiti nyata berkesan dalam menambahbaik sistem organisasi secara berterusan dengan kelebihan yang ada pada sifatnya yang produktif, universal dan dinamis. Oleh itu, kajian lanjut tentang bidang ini wajar dilakukan dalam usaha meningkatkan kefahaman tentang peranan kecerdasan emosi dan kesannya terhadap pembentukan kompetensi kepimpinan pengetua.

TUJUAN KAJIAN

Tujuan kajian ini adalah untuk mengenalpasti kesesuaian model terhadap populasi kajian dalam kalangan pengetua di sekolah menengah. Secara keseluruhannya, kajian ini mengenalpasti kesepadanan model kecerdasan emosi-kompetensi yang dibentuk daripada kecerdasan emosi (EQ) pengetua-petgetua sekolah menengah berdasarkan lima domain Kecerdasan Emosi yang dikemukakan oleh Goleman (1995), dan dua domain tambahan berdasarkan kajian Noriah et al (2003).

OBJEKTIF KAJIAN

Objektif umum kajian adalah untuk membina model kecerdasan emosi, pengurusan kualiti dan kompetensi kepimpinan pengetua. Dari itu objektif khusus kajian ini adalah seperti berikut:

1. Mengkaji semua konstruk di dalam semua pembolehubah mempunyai kesahan dan kebolehpercayaan.
2. Menenalpasti pengaruh antara satu pembolehubah signifikan terhadap pembolehubah yang lain di dalam model.
3. Menenalpasti bentuk model yang boleh dibangunkan untuk meramal kesepadanan hubungan antara kecerdasan emosi, pengurusan kualiti terhadap kompetensi kepimpinan pengetua.

KAJIAN LITERATUR

Goleman (1995) telah mengemukakan satu idea untuk menerangkan beberapa domain yang boleh mempengaruhi kecerdasan emosi seseorang. Idea Goleman ini cuba menerangkan faktor kegagalan dan kejayaan seseorang dalam kehidupan peribadi dan kerjaya masing-masing daripada perspektif

kecerdasan emosi. Goleman (1999) menyatakan bahawa kecerdasan emosi ialah kemampuan mengenali perasaan sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi sendiri dengan baik serta kebolehan menjalin hubungan dengan orang lain. Goleman (1999) juga menyatakan bahawa seseorang yang tidak mempunyai keupayaan mengawal emosi, agak sukar berinteraksi dengan orang lain, dan tidak mampu untuk menjalankan kerja dengan baik. Mereka juga boleh digolongkan sebagai individu yang kurang berjaya dalam kerjayanya. Peristiwa-peristiwa cetusan emosi yang berlaku, terutama yang di tempat kerja, membawa implikasi kepada tahap kestabilan dan kematangan emosi individu berkenaan (Goleman, 1999). Goleman (1999) seterusnya menyatakan bahawa kecerdasan emosi sangat membantu seseorang untuk berjaya dalam kerjayanya.

Kajian lepas yang dijalankan oleh beberapa pengkaji telah membuktikan kepentingan kecerdasan emosi pemimpin dalam mempengaruhi keberkesanan kepimpinan (Syarif Hidayat, 2014; Yahya Don, 2009). Pemimpin yang mempunyai tahap kecerdasan emosi yang tinggi memperlihatkan tingkah laku kepimpinan yang berkesan dan mempengaruhi pengikut untuk lebih cemerlang. Kajian yang membuktikan bahawa tahap kecerdasan emosi pemimpin mempengaruhi tingkah laku dan keberkesanan kepimpinan termasuklah Izani Ibrahim (2013); Masaong Abd. Kadim (2012); Munroe (2009); Siti Faezah Hashim dan Mohd Zuri Ghani (2013); Nurul Hudani Md Nawi, Ma'arof Redzuan, Hanina Hamsan dan Ibrani Adam Asim (2013) dan Zuraidah Juliana Mohamad Yusoff, Yahya Don dan Siti Noor Ismail (2014).

Gill (2012) menyatakan bahawa teori-teori kepimpinan sebelum ini sudah ketinggalan kerana ia tidak memberi gambaran dan juga petunjuk yang jelas mengenai kesan yang boleh diperolehi oleh pemimpin terutamanya dari aspek emosi, motivasi, aspirasi dan komitmen khususnya kepada struktur, budaya, kemantapan dalam organisasi sekolah yang semakin kompleks. Henry (2010) pula menyatakan bahawa pemahaman mengenai transformasi organisasi dengan menekankan kepada ideologi psikologi dan juga nilai moral dapat memberikan kekuatan komitmen daripada pengaruh kognitif, persekitaran, ganjaran material, dan juga tindakan terhadap subordinat.

Sehubungan dengan itu, Gedden & Stickey (2012) mendapati pemimpin yang mempunyai kecerdasan emosi mengaplikasikannya mempunyai kemahiran sosial yang positif dapat mempengaruhi usaha-usaha rakan-rakan dan subordinat dalam menguatkan kemajuan organisasi. Junker dan Botma (2012) juga menyatakan pemimpin yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi boleh menyerap semangat, kecekalan, dan juga sikap optimis dalam usahanya untuk membina kerjasama dan juga kepercayaan melalui hubungan dan juga subordinatnya. Selain itu, Petitta dan Ghazzi (2012) juga melihat kemahiran berhubungan dengan orang lain seperti empati, memahami hati nurani, lebih berwaspada, dan berkemampuan untuk memberi maklum balas sebagai kemahiran kepimpinan yang penting.

Beberapa tahun kebelakangan ini, kajian berkaitan kecerdasan emosi di luar negara banyak dilakukan termasuk di Selatan Timur Iran (Ghazinedah & Moafian, 2010); United Kingdom (Por, Barribal & Fitzpatrick & Roberts (2011); Turki (Altuntas & Akyil (2011); Athen (Brinia, Zimianiti & Paganiotopoulos, 2014). Di Malaysia, kajian yang mengaitkan emosi dan kepimpinan termasuk kajian Siti Faezah Hasyim dan Mohd Zuri Ghani (2013) yang mendapati wujudnya pengaruh kecerdasan emosi pengetua terhadap motivasi kerja guru. Pada tahun yang sama, kajian Yukl (2013) mendapati pemimpin boleh mempengaruhi orang bawahannya melalui emosi yang dipamerkan sama ada positif atau negatif. Zuraidah, Yahya & Siti Noor (2014) pula membuat kajian berkenaan kompetensi kecerdasan emosi pemimpin sekolah adalah elemen penting yang perlu ada dalam merancang program kemahiran dan pengukuhan kepimpinan sekolah bagi merealisasikan seruan PPPM 2013-2025. Setelah itu, Shafinaz A. Moulod, Chua Yan Piaw, Hussein Ahmad, Leong Mei Wei & Shahrin Alias

(2016) yang mengkaji berkenaan kecerdasan emosi pengetua dan hubungannya dengan efikasi sendiri guru sekolah menengah menunjukkan bahawa kecerdasan emosi pengetua mempengaruhi efikasi guru.

Pelbagai kajian telah dibuat, namun tiada kajian yang memberi penekanan kepada peranan dan pengaruh emosi pemimpin terhadap kompetensi kepimpinan pengetua sekolah menggunakan pendekatan pengurusan kualiti. Sedangkan fungsi pendekatan kualiti nyata berkesan dalam menambahbaik sistem organisasi secara berterusan dengan kelebihan yang ada pada sifatnya yang produktif, universal dan dinamis. Oleh itu, kajian lanjut tentang bidang ini wajar dilakukan dalam usaha meningkatkan kefahaman tentang peranan kecerdasan emosi dan kesannya terhadap pembentukan kompetensi kepimpinan pengetua.

Kerangka Teoritikal Kajian

Tiga kerangka teori kajian yang digunakan di dalam kajian ini iaitu Teori Goleman-Noriah oleh Noriah et.al (2002), Model Kompetensi Iceberg oleh Hay dan Mcber (1993), dan yang terakhir ialah Model Pengurusan Kualiti Oakland (1996) yang diperkenalkan oleh John S. Oakland pada tahun 1996.

Teori Goleman-Noriah (2002) ialah pemenang pingat emas peringkat kebangsaan dan antarabangsa serta menerima pengiktirafan daripada *Seol International Innovation Fair (SIFF)* pada tahun 2004 iaitu Teori Goleman-Noriah (2004). Namun ciri utama pemilihan teori ini adalah berdasarkan kesesuaiannya terhadap budaya dan keperluan negara. Teori ini mengandungi tujuh domain iaitu kesedaran diri, kemampuan mengendalikan diri, empati, motivasi, kesedaran sosial, kerohanian dan kematangan. Pada mulanya, teori ini diperkenalkan oleh Goleman pada tahun 1999 yang meliputi domain kesedaran diri, kemampuan mengendalikan diri, empati, motivasi dan kesedaran sosial.

Seterusnya, elemen kompetensi diambil daripada Model Kompetensi Iceberg oleh Hay Mcber pada tahun 1993. Model Kompetensi Iceberg sangat popular digunakan dalam penyelidikan pendidikan terutamanya dalam mengkaji tahap kompetensi pengetua, guru-guru dan pelajar model ini yang menekankan tiga elemen utama iaitu kompetensi pengetahuan (domain kognitif), kompetensi pengetahuan (domain psikomotor) dan kompetensi sifat (domain afektif).

Teori Pengurusan kualiti yang dijadikan mediator di dalam kajian ini membantu menghubungkan kedua-dua pembolehubah utama kajian. Model pengurusan kualiti yang digunakan ialah Model Oakland (1996). Ciri pemilihan kepada teori ini adalah disebabkan modul pembinaan ISO adalah berdasarkan kepada Teori Oakland ini akan menjadikannya selari dengan apa yang digariskan oleh ciri dan kehendak ISO. Walaupun pada tahap pelaksanaan pengurusan kualiti terdapat beberapa model yang dihasilkan oleh pakar-pakar kualiti seperti John Blake More, Kaoru Ishikawa, John Seddon, dan Stephanie Jackson, John Edge, dan John S. Oakland (Abdul Kadir Mat Yazif, 1993; Muhammad Sulhan Lamatha, 2004), Model Oakland merupakan model pengurusan kualiti yang berlandaskan konsep-konsep yang digunakan oleh pakar Amerika Syarikat seperti Phil Crosby, Bill Conway, Deming dan Joe Juran.

METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini berbentuk kuantitatif iaitu dengan menggunakan soal selidik yang mengandungi kesemua aspek yang penting untuk memperolehi data-data maklumat yang terpilih. Borang-borang soal selidik telah diedarkan sendiri oleh penyelidik kepada responden di mana responden dibekalkan dengan satu set borang soal selidik. Kajian berbentuk kuantitatif dipilih kerana ia melibatkan kumpulan yang besar dan juga ia berkaitan dengan isu dan permasalahan.

Persampelan Kajian

Seramai 152 orang pengetua yang berkhidmat di seluruh sekolah Menengah di Sarawak telah mengambil bahagian dalam kajian ini. Semua pengetua terbabit adalah pengetua-pengetua sekolah menengah yang berkhidmat di bawah Kementerian Pendidikan Malaysia. Teknik simple random sampling (persampelan rawak mudah) dipilih disebabkan teknik ini adalah merupakan teknik asas di mana pengkaji yang mengenalpasti dan memilih kumpulan subjek (sampel) untuk dikaji daripada kumpulan yang lebih besar (populasi).

Instrumen Kajian

Bagi melaksanakan kajian ini, satu set borang soal selidik IKEM-MEQI yang dibina oleh Noriah et al (2003) telah digunakan sebagai instrumen kajian. Instrumen ini terdiri daripada 95 item menggunakan skala Likert lima mata bagi mengukur ketujuh-tujuh domain kecerdasan emosi, 10 prinsip pengurusan kualiti dan tiga ciri kompetensi.

Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen

Menurut Othman Mohamed (2001), penyelidik mesti memastikan kesahan dan kebolehpercayaan alat kajian untuk memastikan kesahan dan kebolehpercayaan ujian tersebut. Oleh itu, pengkaji telah meminta penyelia untuk meneliti kandungan instrumen yang diberi kepada murid. Kesahan atau kesahihan merupakan satu konsep yang merujuk kepada sejauh mana alat kajian mengukur apa yang hendak diukur atau sejauh mana alat kajian itu menepati tugasnya (Anastasi & Urbina, 1997). Sesuatu instrumen boleh disahkan jika instrumen berkenaan memberi dapatan yang konsisten setiap kali pengukuran dibuat (Noraini Idris, 2010).

Kaedah konsistensi dalaman (*internal consistency approach*) *Cronbach's Alpha* digunakan di dalam kajian ini. Dalam kaedah ini, item-item yang mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi dengan skor indeks ujian mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi. Manakala item-item yang mempunyai nilai korelasi yang rendah disingkirkan daripada ujian tersebut. Sekiranya nilai $r > .60$, ini bermakna tahap kepercayaan alat ukur adalah tinggi (Ary et al., 2002; Chua, 2012). Sementara pekali kebolehpercayaan yang kurang daripada .60, boleh dianggap instrumen yang dianalisis mempunyai nilai kebolehpercayaan yang rendah dan perlulah diperbaiki atau disingkirkan untuk meningkatkan pekali tersebut.

Bagi kajian ini, kebolehpercayaan instrumen kajian diteliti untuk memastikan pengukur menilai dimensi yang patut diukur (Sekaran, 2000). Mohd Majid Konting (1997) menyarankan Cronbach Alpha pada aras 0.70 ke atas, sebagai nilai Alpha yang mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi. Dalam kajian ini pengkaji menggunakan nilai Cronbach alpha yang disarankan tersebut iaitu 0.70 sebagai nilai kebolehpercayaan yang diterima.

DAPATAN KAJIAN

Bagi menjawab salan kajian dan semua langkah boleh dipercayai dan sah digunakan dalam kajian ini, pengkaji mengikuti kesemua prosedur dan tatacara analisis yang disarankan oleh Hair, Hult, Rinsle dan Sarstedt (2017). Dua langkah yang digunakan iaitu analisis model pengukuran dan seterusnya menganalisis model struktural.

Kesahan Model Cadangan Struktur bagi Kajian Kecerdasan Emosi, Pengurusan Kualiti dan Kompetensi

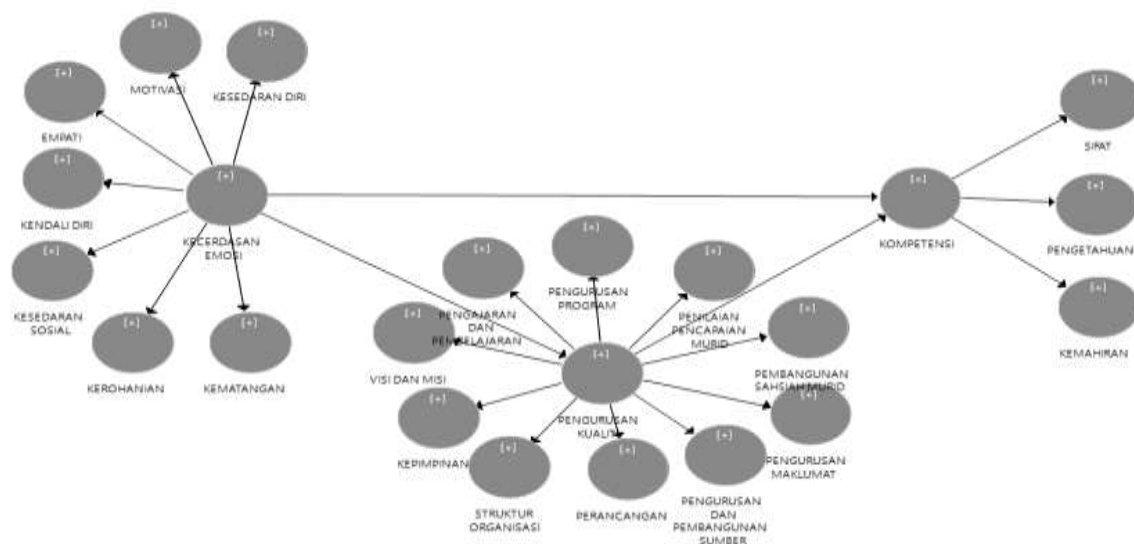
Bahagian ini melibatkan kesahan dan kebolehpercayaan kajian. Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) dengan program smartPLS 3.0. PLS adalah pendekatan pemodelan kepada SEM tanpa andaian mengenai pengedaran data (Vinzi et al., 2010). PLS-SEM menjadi alternatif yang baik untuk CB-SEM apabila keadaan berikut ditemui (Bacon, 1999; Hwang et al, 2010; Wong, 2010.). PLS boleh digunakan apabila saiz sampel adalah kecil, aplikasi mempunyai sedikit teori yang ada dan juga mementingkan ketepatan ramalan.

PLS SEM

Kaedah Partial Least Square (PLS) adalah pendekatan analisis statistic *predictive* "yang bertujuan untuk memodelkan hubungan multivarians yang rumit di antara indikator dan konstruk". Analisis Partial Least Square (PLS) digunakan dalam kajian ini telah mengintegrasikan analisis regresi dan analisa komponen prinsip (PCA) untuk mengkaji model ramalan yang menunjukkan hubungan di antara pembolehubah exogenous dan endogenous (Vijayasarathy & Turk 2012).

Pemodelan persamaan struktur PLS atau varians yang berasaskan varians digunakan dalam kajian ini untuk membangunkan model (Hair Jr et al., 2013). Berhubung dengan SEM terdapat dua pendekatan yang berbeza yang sering digunakan oleh para penyelidik, yang termasuk CB SEM dan PLS SEM. Menurut Hair et al., (2016) pendekatan CB SEM sering digunakan apabila menerima atau menolak teori-teori yang dibangunkan dalam kajian tertentu manakala pendekatan PLS SEM CV SEM digunakan untuk membangunkan teori dalam kajian penerokaan. Oleh itu, bagi tujuan kajian ini, penyelidik akan menggunakan pendekatan PLS SEM seperti yang disyorkan Lowry & Gaskin (2014). Terdapat model pengukuran yang penting, yang digunakan dalam model pengukuran PLS SEM yang termasuk kebolehpercayaan konsistensi dalaman, kesahan konvergen, dan kesahihan diskriminasi. Terdapat dua langkah dalam penilaian model PLS iaitu langkah pertama ialah penilaian model pengukuran manakala langkah kedua ialah penilaian model struktural.

Model Cadangan



Rajah 1. Model Cadangan

Kebolehppercayaan Konsistensi Dalaman (Internal Consistency Reliability)

Kesahan Konvergen (Convergent validity) diistilahkan sebagai tahap sesuatu konstruk menerangkan variasi yang wujud dalam indikatornya (Hair et al.,2017). Terdapat beberapa kriteria dalam kesahan konvergen iaitu *outer loading*, *Cronbach alpha*, *composite realibility* dan AVE (Hair et al., 2017, 2014; Gefen, Straub, and Boudreau, 2000). *Outer loading* adalah pengukuran hubungan dalam model pengukuran reflektif (Hair, et al, 2017). *Outer loading* perlu melebihi nilai 0.708 kerana ia menunjukkan skor sesuatu konstruk adalah sekurang-kurangnya 50% daripada jumlah varians (Henseler, Ringle, & Sarstedt, 2015). Hair e t al 2017 menyatakan bahawa nilai AVE hendaklah sekurang-kurang mencapai nilai 0.5. Manakala, nilai Cronbach Alpha hendaklah mencapai nilai sekurang-kurang nilai 0.6 (Hair et al.,2006).

Walaupun bagaimanapun, kajian kontemporari mendedahkan penggunaan Cronbach Alpha mempunyai banyak limitasi. Oleh hal yang demikian (McNeish, 2017) mencadangkan penggunaan kesahan komposit (CR) dalam menangani cabaran dalam penggunaan Cronbach alpha. Oleh hal yang demikian, nilai composite realibility (CR) hendaklah sekurang -kurangnya melebihi nilai 0.7 (Hair et al., 2010). Oleh hal yang demikian, nilai CR hendaklah mencapai nilai sekurang-kurangnya 0.7 (Hair et al.,2010).

Nilai Kebolehppercayaan Komposit Kecerdasan Emosi

Bagi nilai kebolehppercayaan komposit kecerdasan emosi, dapatan adalah seperti berikut.

Jadual 1

Nilai kebolehppercayaan komposit kecerdasan emosi

Items	Outer loadings	CA	CR	AVE
EMPATI		0.776	0.859	0.609
B9	0.713			
B10	0.611			
B11	0.820			
B12	0.940			
KENDALI DIRI		0.858	0.902	0.698
B13	0.857			
B14	0.712			
B15	0.863			
B16	0.896			
KESEDARAN SOSIAL		0.742	0.837	0.565
B17	0.729			
B18	0.634			
B19	0.802			
B20	0.827			
KEROHANIAN		0.843	0.895	0.681
B21	0.887			
B22	0.811			
B23	0.825			
B24	0.773			
KEMATANGAN		0.973	0.980	0.925
B25	0.946			
B26	0.988			

B27	0.974			
B28	0.938			
KESEDARAN DIRI		0.818	0.879	0.646
B1	0.805			
B2	0.783			
B3	0.843			
B4	0.782			
MOTIVASI		0.843	0.895	0.682
B5	0.867			
B6	0.876			
B7	0.812			
B8	0.740			

Berdasarkan jadual 1, nilai kebolehpercayaan komposit (CR) bagi kesemua konstruk kecerdasan emosi melebihi 0.7 iaitu empati (0.859), kendali diri (0.902), kesedaran social (0.837), kerohanian (0.895), kematangan (0.980), kesedaran diri (0.879), dan motivasi (0.895).

Nilai Kebolehpercayaan Komposit Kompetensi

Bagi nilai kebolehpercayaan komposit kompetensi pula, dapatan adalah seperti berikut.

Jadual 2

Kebolehpercayaan komposit kompetensi

Items	Outer loadings	CA	CR	AVE
SIFAT		0.918	0.932	0.606
D4A1	0.811			
D4A2	0.797			
D4A3	0.812			
D4A4	0.697			
D4A5	0.828			
D4A6	0.753			
D4A	0.757			
D4A8	0.691			
D4A9	0.843			
PENGETAHUAN		0.930	0.942	0.670
D4B1	0.801			
D4B2	0.822			
D4B3	0.847			
D4B4	0.769			
D4B5	0.849			
D4B6	0.807			
D4B7	0.835			
D4B8	0.816			
KEMAHIRAN		0.883	0.907	0.551
D4C1	0.697			
D4C2	0.758			
D4C3	0.750			
D4C4	0.818			
D4C5	0.647			

D4C6	0.768
D4C7	0.781
D4C8	0.708

Berdasarkan Jadual 2, nilai kebolehpercayaan komposit (CR) bagi kesemua konstruk kompetensi melebihi 0.7 iaitu sifat (0.932), pengetahuan (0.942), dan kemahiran (0.907).

Nilai Kebolehpercayaan Komposit Pengurusan Kualiti

Bagi nilai kebolehpercayaan komposit pengurusan kualiti pula, dapatan adalah seperti berikut.

Jadual 3

Kebolehpercayaan Komposit Pengurusan Kualiti

Items	Outer loadings	CA	CR	AVE
VISI DAN MISI		0.894	0.927	0.761
C3A1	0.871			
C3A2	0.914			
C3A3	0.900			
C3A4	0.800			
KEPIMPINAN		0.898	0.929	0.767
C3B1	0.865			
C3B2	0.914			
C3B3	0.914			
C3B4	0.808			
STRUKTUR ORGANISASI		0.793	0.866	0.618
C3C1	0.799			
C3C2	0.839			
C3C3	0.773			
C3C4	0.730			
PERANCANGAN		0.861	0.906	0.707
C3D1	0.851			
C3D2	0.869			
C3D3	0.775			
C3D4	0.865			
PENGURUSAN DAN PEMBANGUNAN SUMBER		0.701	0.825	0.611
C3E1	0.814			
C3E2	0.779			
C3E3	0.750			
PENGURUSAN MAKLUMAT		0.851	0.901	0.695
C3F1	0.868			
C3F2	0.875			
C3F3	0.853			
C3F4	0.730			
PEMBANGUNAN SAHSIAH MURID		0.735	0.838	0.578
C3G1	0.852			
C3G2	0.871			
C3G3	0.809			
C3G4	0.416			
PENILAIAN PENCAPAIAN		0.825	0.884	0.656

MURID				
C3H1	0.789			
C3H2	0.799			
C3H3	0.829			
C3H4	0.822			
PENGURUSAN PROGRAM		0.824	0.883	0.657
C3I1	0.865			
C3I2	0.681			
C3I3	0.874			
C3I4	0.806			
PENGAJARAN DAN PEMBELAJARAN		0.719	0.827	0.551
C3J1	0.863			
C3J2	0.650			
C3J3	0.606			
C3J4	0.817			

Berdasarkan Jadual 3, nilai kebolehpercayaan komposit (CR) bagi kesemua konstruk pengurusan kualiti melebihi 0.7 iaitu visi dan misi (0.927), kepimpinan (0.929), struktur organisasi (0.866), perancangan (0.906), pengurusan dan pembangunan sumber (0.901), pembangunan sahsiah murid (0.838), penilaian pencapaian murid (0.884), pengurusan program (0.883), dan pengajaran dan pembelajaran (0.827).

Kesahan Diskriminan (Discriminant Validity)

Dalam Smart PLS, terdapat tiga kriteria yang digunakan untuk memeriksa kesahan diskriminasi - termasuk Fornell dan Larcker, muatan silang dan kriteria HTMT.

Fornell Dan Larcker

Kriteria Fornell-Larcker (1981) telah biasa digunakan untuk menilai tingkat varians yang dibahagi antara pemboleh ubah terpendam model. Ini menurut Fornell & Larcker (1981) kaedah ini mengukur tahap perbezaan untuk dua konsep serupa dalam satu model. Ini menunjukkan bahawa akar kuantiti AVE di sepanjang pepenjuru harus lebih tinggi atau lebih daripada korelasi pemboleh ubah luar-diagonal. Hasil dalam jadual di bawah menunjukkan kesahihan diskriminasi yang memuaskan atau mencukupi seperti cadangan (Fornell dan Larcker, 1981), di mana akar persegi AVE (pepenjuru) lebih tinggi daripada korelasi (luar pepenjuru) untuk semua pembinaan reflektif.

Heterotrait-Monotrait Nisbah Korelasi (HTMT)

Penilaian kesahihan diskriminasi telah menjadi prasyarat yang diterima umum untuk menganalisis hubungan antara pemboleh ubah laten. Untuk pemodelan persamaan struktur berasaskan varians, seperti kuadrat paling kurang separa, kriteria Fornell-Larcker dan pemeriksaan beban silang adalah pendekatan yang dominan untuk menilai kesahihan diskriminasi. Walau bagaimanapun, Henseler, Ringle & Sarstedt (2015) mencadangkan penggunaan HTMT sebagai satu bentuk baru untuk mengesan kesahihan diskriminasi. Ini kerana kriteria Fornell dan larcker dianggap tepat dalam mengesan kesahihan diskriminasi dalam situasi penyelidikan kontemporari. Selain itu, Henseler, Ringle & Sarstedt (2015) menunjukkan kelebihan kriteria MTMT dengan proses simulasi Monte Carlo hasilnya menggambarkan bahawa kriteria HTMT mempunyai kadar kepekaan dan kekhususan yang lebih tinggi antara 97-99%, terhadap Fornell larcker yang mempunyai peratusan 20.82%, dan kaedah

pemuatan silang 0%. Terdapat dua pendekatan utama untuk mengesan kesahihan diskriminasi apabila menggunakan HTMT.

Pendekatan awal memeriksa julat HTMT, yang dicadangkan oleh Kline (2011) sebagai 0.85 manakala Emas, Malhotra & Segars, (2001) mencadangkan nilai HTMT 0.90 untuk menunjukkan bahawa terdapat cabaran untuk kesahihan diskriminasi jika nilai melebihi ambang yang ditetapkan. Pendekatan kedua, yang sering digunakan semasa mengkaji ujian statistik, jika tahap keyakinan nilai HTMT berkenaan dengan jalur struktur mempunyai nilai 1, ini menggambarkan kekurangan kesahihan diskriminasi. Walau bagaimanapun, jika nilai 1 tidak berada dalam julat jarak maka kesahihan diskriminasi dikesan (Henseler, Ringle & Sarstedt, 2015). Oleh itu, keputusan dalam jadual HTMT menunjukkan bahawa nilainya tidak melebihi 0.85 atau 0.90. Oleh itu, tidak ada masalah kesahihan diskriminasi.

Muatan Silang (Cross Loadings)

Muatan silang menilai diskriminasi secara sah dengan menilai indikator pemuatan dalam pembolehubah laten tertentu di mana ia harus tinggi daripada pembolehubah laten yang lain. Chin (1998) menunjukkan bahawa perbezaan di antara beban tidak boleh kurang daripada 0.1. Hasilnya menunjukkan bahawa AVE sepanjang garis pepenjuru dinaikkan berbanding dengan variabel laten yang lain maka validasi diskriminasi adalah sah.

MODEL STRUKTURAL

Menilai anggaran kesahan dan kebolehpercayaan membenarkan penilaian terhadap anggaran inner model (Henseler et al., 2015). Pemodelan persamaan struktur adalah teknik analisis statistik multivariate yang digunakan untuk menganalisis hubungan struktur. Teknik ini adalah gabungan analisis faktor dan analisis regresi berganda, dan ia digunakan untuk menganalisis hubungan struktur antara pembolehubah yang diukur dan pembinaan laten. Terdapat banyak kaedah yang digunakan dalam kajian penyelidikan untuk mengkaji model-model struktur yang merangkumi kesamaan, kepentingan dan kaitan hubungan struktur, R square, F square, dan perkaitan ramalan, (Chin, 1998, Urbach dan Ahleman, 2010; Haier et. al., 2017).

Kolineariti

Apabila mengkaji model struktur, peringkat awal adalah untuk menangani isu-isu yang berkaitan dengan kolinear. "Kolineariti menerangkan keadaan di mana dua atau lebih pemboleh ubah ramalan dalam model statistik berkaitan secara linear" (Alin, 2010). Sebaik-baiknya, Collinearity merujuk kepada pembolehubah pemboleh ubah tidak bebas, biasanya dalam analisis jenis regresi. Walau bagaimanapun, Kock dan Lynn (2012) menunjukkan bahawa isu-isu kepelbagaian biasanya boleh mengelirukan dalam beberapa keadaan dengan cara yang tidak dapat dielakkan, yang boleh "menyembunyikan" kesan penyebab kuat dalam model. Untuk mengkaji kesilapan, penyelidik dikehendaki mengamati nilai VIF, di mana (Henseler, Ringle & Sarstedt, 2015) mengesyorkan nilai VIF dari .5 dan ke atas menggambarkan isu-isu kolar. Daripada jadual di bawah, dapat diperhatikan bahawa nilai VIF dalaman untuk setiap binaan berada dalam julat yang ditetapkan .5. Oleh itu, menyiratkan PLS-SEM boleh meneruskan ujian prosiding.

Jadual 4
Kolineariti

	Kecerdasan Emosi	Kompetensi	Pengurusan Kualiti
Kecerdasan Emosi		1.337	1.000
Kompetensi			
Pengurusan Kualiti		1.337	

R Persegi (R Square)

Koefisien skor penentuan digunakan untuk membantu keupayaan model tertentu untuk diramalkan. Ini bermakna bahawa R^2 adalah ukuran yang memberi model yang diberikan keupayaan ramalannya. Pada dasarnya, R^2 mewakili "jumlah varians dalam konstruk endogen yang dijelaskan oleh semua pembentukan eksogen yang dikaitkan dengannya." Julat keupayaan ramalan R persegi adalah antara 0-1, terdapat banyak penulis bagaimana telah menyediakan julat yang berbeza untuk R persegi. Menurut (Urbach dan Ahlemann, 2010) R^2 sepatutnya cukup tinggi untuk memastikan kuasa penjelasan minima dicapai dalam model yang diberikan. Hair et al., (2017) mencadangkan pelbagai 0.75, 0.5, dan 0.25 di mana ia bermaksud ketepatan ramalan yang besar, sederhana dan lemah. Secara koheren, (Chin, 1998) mencadangkan 0.76, 0.33, 0.19 sebagai ketepatan ketepatan ramalan, sederhana atau lemah. Daripada jadual di bawah, dapat ditentukan bahawa kompetensi dan pengurusan kualiti mempunyai nilai R^2 sebanyak 0.466 dan 0.252, yang masing-masing menunjukkan tahap sederhana dan lemah.

Jadual 5
R Persegi

	R Square	R Square Adjusted
Kompetensi	0.466	0.459
Pengurusan Kualiti	0.252	0.247

F Persegi (F Square)

Kesan saiz konstruk prediktor yang diberikan boleh diperiksa dengan menggunakan F^2 seperti yang dicadangkan oleh Cohen (1988). F^2 meneliti kesan relatif dari ramalan peramal mengenai pembinaan endogen. Dengan cara yang lebih terperinci, F^2 menilai kekuatan sumbangan konstruktif eksogen untuk menghuraikan konstruk endogen yang diberikan dalam konteks R^2 . Terdapat ambang yang disyorkan untuk mengkaji F^2 seperti yang diterangkan oleh Cohen (1988) di mana nilai F^2 0.35, 0.15, dan 0.02 mewakili saiz kesan yang besar, sederhana dan kecil dengan sewajarnya.

Jadual 6
F Persegi

	Y1	Y2	Y3
Kecerdasan Emosi (Y1)		0.012	0.337
Kompetensi (Y2)			
Pengurusan Kualiti (Y3)		0.558	

Q Persegi (Predictive Relevance)

Penggunaan teknik kaitan ramalan membolehkan penggunaan dua jenis Q^2 yang berbeza, iaitu SSO dan SSE (Hair et al., 2017). Di mana dia Q^2 diperiksa atau prosedur blindfolding di PLSM pintar. Fornell dan Cha (1994) mencadangkan jika nilai Q^2 lebih besar daripada sifar, maka menggambarkan model itu mempunyai kaitan ramalan. Daripada jadual di bawah, dapat ditegaskan bahawa nilai-nilai

Q^2 untuk semua pembinaan sampel adalah lebih besar daripada 0 maka perkaitan ramalan telah dicapai.

Jadual 7

Q Persegi (Predictive Relevance)

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kompetensi	3,800.000	2,994.025	0.212
Pengurusan Kualiti	6,080.000	5,563.774	0.085

Pekali Laluan (Path Coefficient)

Pekali laluan individu model struktural PLS boleh ditafsirkan sebagai pekali beta tersendiri bagi regresi sekurang-kurangnya kuadrat biasa. Untuk menentukan selang keyakinan pekali jalan dan kesimpulan statistik, teknik resampling seperti bootstrapping harus digunakan (Tenenhaus et al., 2005). Pengiraan PLS SEM digunakan untuk menentukan sama ada model konseptual atau hipotesis teori telah dibuktikan secara empirik (Hair et al., 2014). Anak panah atau laluan mewakili hubungan hipotesis antara pembinaan (Hair et al., 2014). Koefisien jalur diperoleh daripada analisis PLS adalah pekali regresi piawai (Hulland, 1999). Analisis koefisien jalan adalah teknik statistik untuk memisahkan koefisien korelasi ke dalam kesan langsung dan tidak langsung, supaya sumbangan setiap watak untuk menghasilkan boleh dianggarkan. Matlamat analisis jalan adalah untuk menerima penerangan mengenai korelasi antara ciri-ciri, berdasarkan model hubungan sebab dan akibat dan untuk menganggarkan kepentingan ciri-ciri yang mempengaruhi sifat tertentu (Cyprien & Kumar, 2011). Dari jadual di bawah dapat dilihat bahwa tidak ada hubungan antara kecerdasan emosi dan kompetensi ($b = 0.092$, $t = 1.221$, $p > 0.05$); terdapat hubungan positif yang signifikan antara emosi kecerdasan dan kualiti pengurusan ($b = 0.502$, $t = 7.087$, $p < 0.05$) dan terdapat hubungan positif yang signifikan antara pengurusan kualiti dan kompetensi ($b = 0.632$, $t = 7.506$, $p < 0.05$).

Jadual 8

Pekali laluan (Path Coefficient)

	Sampel Asal (O)	Min Sampel (M)	Sisihan Piawai (STDEV)	Statistik T ($ O/STDEV $)	Nilai P
Kecerdasan Emosi -> Kompetensi	0.092	0.094	0.075	1.221	0.223
Kecerdasan Emosi -> Pengurusan Kualiti	0.502	0.506	0.071	7.087	0.000
Pengurusan Kualiti -> Kompetensi	0.632	0.632	0.084	7.506	0.000

Pengujian Peranan Pemboleh Ubah Perantara (Specific Indirect Effect -Mediator Using Bootstrapping)

Idealnya, intervensi dijangkakan akan dipengaruhi oleh pemboleh ubah bebas, yang seterusnya juga mempengaruhi pemboleh ubah yang bergantung, maka jenis campur tangan tersebut akan dikenali sebagai pemboleh ubah mediator. Kesan pemboleh ubah bebas pada pemboleh ubah bergantung adalah dicetuskan oleh pemboleh ubah perantara. Kesan tersebut dinamakan sebagai kesan tidak langsung (Shrout & Bolger, 2002). Pendekatan penggambaran telah digunakan untuk menguji kesan tidak langsung dalam beberapa model pengantara. Dari jadual di bawah, dapat diketahui bahawa kualiti pengurusan mempunyai pengaruh tidak langsung yang signifikan antara hubungan emosi dan kecerdasan ($b = 0.317$, $t = 5.288$, $p < 0.05$).

Jadual 9

Kesan tidak langsung

	Sampel asal (O)	Min sampel (M)	Sisihan Piawai (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV)	Nilai P
Kecerdasan Emosi -> Pengurusan Kualiti -> Kompetensi	0.317	0.319	0.060	5.288	0.000

PERBINCANGAN

Hasil dapatan kajian ini menunjukkan bahawa kecerdasan emosi dan pengurusan kualiti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi kepimpinan pengetua sekolah menengah di Sarawak. Setelah analisis dijalankan, maka model yang dibangunkan untuk meramal kesepadanan hubungan antara kecerdasan emosi dan kompetensi pengetua sekolah Menengah di Sarawak adalah sepadan.

Model yang dibangunkan ini menunjukkan bahawa kecerdasan emosi pengetua mempengaruhi kompetensi kepimpinan mereka di mana kecerdasan emosi pengetua mempunyai tujuh dimensi iaitu kesedaran sendiri, regulasi diri, empati, motivasi, kesedaran sosial, kematangan dan kerohanian. Seterusnya, kompetensi pengetua terdiri dari tiga dimensi iaitu sifat, pengetahuan dan juga kemahiran pula akan meningkat apabila dimasukkan elemen kecerdasan emosi dan juga pengurusan kualiti menjadikannya cekap dalam tugasnya. Pengetua yang cekap dalam mengenal pasti dan mengurus emosi mampu mempengaruhi guru untuk melaksanakan tugas mengajar serta mengurus bilik darjah dengan berkesan sepertimana dinyatakan oleh Quah Cheng Sim dan Wan Asmiza (2012) dalam kajian mereka.

Oleh kerana itu, kajian ini menyokong kajian yang dibuat oleh Yukl (2013) yang mendapati pemimpin boleh mempengaruhi orang bawahan melalui emosi mereka. Kekuatan hubungan yang signifikan di antara kecerdasan emosi, dan kompetensi ini adalah daripada peranan pengurusan kualiti sebagai mediator. Melalui hubungan ini, maka kualiti pengurusan lebih berkesan bagi menghasilkan pengetua yang lebih cemerlang dalam kepimpinan dan uga pentadbirannya dalam menguruskan sekolahnya.

Kesahan konstruk-onstruk yang dibincangkan bagi membina model ini merupakan antara pra syarat terhadap kesahan instrumen. Aspek-aspek kebolehppercayaan yang diukur dengan alpha cronbach dan komposit reliabiliti serta beberapa aspek utama yang mengukur kesahan menumpu dan kesahan diskriminan membuktikan bahawa konstruk yang dibawa ke dalam model kajian ini memenuhi keperluan yang ditetapkan.

Model yang dibangunkan disahkan untuk menyemak kegunaannya. Pengesahan dilakukan dengan memeriksa kestabilan model melalui pengiraan kecukupan saiz sampel dengan ujian analisis kuasa. Ujian kuasa ($1 - \beta$) adalah untuk memeriksa kestabilan parameter model dengan saiz sampel yang digunakan untuk analisis. Ini adalah untuk mengesahkan sama ada saiz sampel yang digunakan adalah mencukupi untuk menjana model yang stabil. Ujian ini dijalankan dengan mengira kuasa model melalui pakej perisian G * Power 3.1.2]. Parameter input yang diperlukan untuk perisian adalah pada tahap signifikans (α) ujian, saiz sampel (N) dari ukuran kajian dan kesan (ES) populasi. Saiz kesan dikira menggunakan persamaan Cohen et al (2003).

Parameter input untuk kajian ini adalah tahap penting seperti 0.01 (iaitu, 99% tahap keyakinan), saiz sampel (N) sebagai 152, dan saiz kesan (ES) sebagai 0.73. Nilai yang dijana analisis kuasa untuk pelbagai saiz sampel ditunjukkan dalam Jadual R². Jadual R² menunjukkan bahawa kuasa model keseluruhan meningkat kerana bilangan saiz sampel meningkat. Ia mencapai kuasa 100% pada saiz

sampel 50 kerana kajian ini menggunakan 152 sampel dan jelas bahawa ia adalah lebih mencukupi untuk mencapai kuasa yang besar.

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas dapat disimpulkan bahawa penerapan kecerdasan emosi harus didukung dengan kompetensi pengetua. Ini kerana dalam sebuah penelitian menyebutkan pengurusan bermasalah dapat terjadi disebabkan kerana *pengetua* lemah dalam melakukan pengawasan dan pemantauan (Quah Cheng Sim dan Wan Azmiza, 2012). Selain itu disebabkan kurang pengalaman atau kurang memahaminya *pengetua* tentang pengurusan bermasalah dan penanganannya. Sehingga Kementerian pendidikan pada umumnya dan khususnya sekolah dalam hal ini harus selalu memberikan sokongan untuk menunjangi kompetensi *pengetua*.

Dari hasil uji hipotesis ini pula menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Syarif Hidayat (2014) dan Yahya Don (2009) yang menulis kesimpulan bahawa kompetensi pengetua berpengaruh signifikan terhadap tugas pengurusan. Pembolehubah tugas pengurusan memiliki kesamaan dengan kompetensi dari beberapa indikator yang digunakan. Di antaranya iaitu pengetua harus memperhatikan prosedur dalam menjalankan tugasnya selaku pemimpin organisasi dan pengetua harus memperhatikan kuantiti dan kualiti pengurusan secara seimbang.

Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* < 0,05. Berdasarkan hasil data dapat diketahui bahawa dari hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, semuanya dapat diterima kerana masing-masing pengaruh yang ditunjukkan memiliki nilai *P-Values* < 0,05. Sehingga dapat dinyatakan variabel independen ke dependennya memiliki pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan kepada hasil dapatan kajian, secara keseluruhannya akan memberi implikasi kepada Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM) khususnya pembuat dasar pendidikan KPM dan Institut Aminuddin Baki sebagai pusat latihan pengurusan pendidikan KPM. Selain ia dapat akan dapat meningkatkan komitmen kepada pengetua, sebagai perancang utama pengurusan kewangan sekolah. Selain itu, kajian ini akan menjadi perintis kepada pembangunan kecerdasan emosi pengetua khususnya melibatkan kompetensi. Model yang dibentuk di dalam kajian ini sekurang-kurangnya akan dapat menjelaskan maksud, bentuk dan ciri-ciri kecerdasan emosi dan kompetensi pengetua di Malaysia. Pengetua yang mempunyai tahap kecerdasan emosi yang tinggi lebih berketarampilan dalam menjalankan tugas mereka. Oleh itu, Model Kecerdasan Emosi-Kompetensi yang dibina ini menjadi unik bagi sesebuah organisasi kerana ia mengambil kira budaya kerja dan fungsi tugas pengetua di dalam organisasi. Kompetensi yang sama jika diaplikasikan kepada fungsi tugas yang berbeza akan menghasilkan output yang berbeza.

KESIMPULAN

Kajian ini memberi sumbangan bermakna terhadap rujukan kompetensi kepimpinan terutamanya dalam konteks pendidikan di Malaysia memandangkan kajian tentang kecerdasan emosi di Malaysia masih tidak banyak dijalankan. Penggunaan model kompetensi sebagai teras pengurusan sumber manusia merupakan titik permulaan bagi transformasi perkhidmatan awam di alaf baru. Ianya adalah asas yang akan mencetus perubahan minda dan paradigms dalam pengurusan sumber manusia bagi memenuhi visi Kementerian Pendidikan dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025.

Kajian ini juga memberi pendedahan di samping menambah pengetahuan dan kefahaman lebih luas tentang kecerdasan emosi dan kesannya terhadap hasil organisasi dalam konteks institusi pengajian tinggi seperti sekolah. Selain itu, kajian ini juga memberi maklum balas tentang tahap kecerdasan emosi, kematangan, pengurusan kualiti dan kompetensi serta mengesahkan kerelevanan konstruk-onstruk tersebut dalam konteks budaya Malaysia.

Bagi tujuan membuat penilaian yang lebih baik terhadap arah hubungan bersebab antara pembolehubah yang dikaji, kajian akan datang diharap dapat dijalankan secara longitudinal atau merentasi masa iaitu dengan mengambil data pada dua masa yang berbeza. Lagipun, kajian seumpama ini mungkin lebih sensitif kerana membabitkan aspek etika pemimpin, kaedah gabungan kuantitatif dan kualitatif dicadangkan bagi mengurangkan bias dan varians yang mungkin boleh mempengaruhi keputusan. Akhir sekali, pengkaji masa depan disarankan untuk menjalankan kajian lanjutan bagi mengubah suai dan menambah baik model struktur ini terutamanya dari aspek peramalan (*predictive*) dan parsimoni bagi mengesahkan lagi model ini supaya membolehkan model ini digeneralisasikan terhadap konteks yang lebih luas.

RUJUKAN

- Abdul Shukor Abdullah. (2004). Kepimpinan Unggul Tonggak Pengurusan Pendidikan Cemerlang. *Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan, Jun 04, (14), 18-33.*
- Abas Awang & Balasandran A. Ramiah. (2002). Peranan pengetua dan guru besar dalam menentukan kecemerlangan akademik pelajar. *Prosiding Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan Ke-11.* Institut Aminuddin Baki (Cawangan Utara). Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Altuntas, S., & Akyil, R. (2011). *Relationship between emotional intelligence and leadership behavior of turkish male nursing students.* Healthmed, 5(6), 2097-2104
- Atan Long, Ishak Rejab, Abdul Aziz Sultan, Mohd Nor Long, Mohd Sahari Nordin, Nik Ahmad Hisham Ismail, Ratnawati Ashraf & Rosnani Hashim (1991). Faktor-faktor yang menyumbang kepada peningkatan kemajuan sekolah-sekolah: Kajian kes. *Kertas Kerja Seminar Latihan Mengajar Antara Universiti Kali Ke-7.* Kuala Lumpur, Universiti Islam Antarabangsa Malaysia.
- Azizi Yahaya. (2007). *Menguasai Penyelidikan Dalam Pendidikan.* PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.
- Bowlby, J. (1988). *A secure base: Parent-child attachment and healthy human development.* New York: Basic Books.
- Brinia, V., Zimianiti, L., & Panagiotopoulos, K. (2014). *The role of the principal's emotional intelligence in primary education leadership.* Educational Management Administration & Leadership, 42(4), 28-44. doi:10.1177/1741143213513183
- Creswell, J.W. (2002). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research.* New Jersey: Merrill Prentice Hall.
- Dmaludin Ancok & Nashori Soroso. 1994. *Psikologi Islami.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Grasha, A.F. (1996). *Teaching with styles.* Cincinnati: Allience Pub.
- Dulewicz, V., & Higgs, M. (2005). Assessing leadership styles and organizational context. *Journal of managerial psychology* 20 (2): 105 – 123.
- George, J. M. (2000). Emotions and leadership: The role of emotional intelligence. *Human Relations.* 53 (8), 1027-1054.
- Ghanizadeh, A., & Moafian, F. (2010). The role of EFL teachers' emotional intelligence in their success. *Elt Journal,* 64(4), 424-435. doi:10.1093/elt/ccp084
- Goleman, D. (1995) *Emotional Intelligence.* New York: Bantam.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why it can matter more than IQ.* New York: Bantam
- Goleman, D. (1999). *Working with emotional intelligence.* New York: Bantam Books.
- Noriah, M.I., Ramlee, M. & Norehah, K. (2002). Personality profile of technical and non- technical students. *International Journal of Vocational Education and Training,* 10(2), 61-72.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). *PLS-SEM: Indeed a silver bullet.*
- Hair, J.F. Black, W.C., Rabin, B.J., Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis (7th Ed).* Eaglewood Cliffs: Pearson Prentice Hall.

- Ishak Din. (2002). Tingkahlaku kepimpinan yang digemari: Satu kajian kes-kes hipotetikal. *Kertas kerja yang dibentangkan di seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan Ke-11*. Hotel Pan Pasific KLIA, Sepang, Selangor.
- Izani Ibrahim. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosi Pemimpin Terhadap Pengurusan Perubahan di Sekolah. *Paper presented in Seminar Nasional Pengurusan dan Pendidikan Ke 20*. Institut Aminuddin Baki, Genting Highlands: Kementerian Pendidikan Malaysia
- Lowry PB, Gaskin J. (2014) *Partial least squares (PLS) structural equation modeling (SEM) for building and testing the behavioral causal theory: when to choose it and how to use it*. IEEE Trans Prof Commun 57(2):123–146
- Masaong Abd. Kadim. (2012). *Hubungan Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual dengan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Di Kota Gorontalo*. (Tidak diterbitkan).
- Mayer J. D. & Salovey, P. (1997). *What is emotional intelligence?* New York: Asas Books.
- Munroe, M. D. (2009). *Correlation of Emotional Intelligence and Instructional Leadership Behaviors*, unpublished Doctorial Dissertation, University of Phoenix
- Noriah M.I, Zuria Mahmud. (2003). Kepintaran Emosi di Kalangan Pekerja di Malaysia. *Prosiding IRPA- RMK-8 Kategori EAR*. Jilid 1: 184-187.
- Noriah M.I, Zuria Mahmud. 2003. Kepintaran Emosi di Kalangan Pekerja di Malaysia. *Prosiding IRPA- RMK-8 Kategori EAR*. Jilid 1: 184-187.
- Noriah Mohd Ishak, Siti Rahayah Ariffin & Zuria Mahmud. (2004). *Inventori Kecerdasan Emosi – Dewasa (IKEM-D)*. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.
- Noriah Mohd. Ishak, Siti Rahayah Ariffin dan Syed Najmuddin Syed Hasan. (2003). Kepintaran emosi dan hubungannya dengan nilai kerja. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 17, 35-43
- Noriah Mohd. Ishak. (2005). Kepintaran emosi di kalangan pekerja di Malaysia. *Prosiding IRPA- RMK-8 Kategori EAR*, Jilid 1, 184-187.
- Noriah, M.I., Ramlee, M. & Norehah, K. (2002). Personaliti profile of technical and non-technical students. *International Journal of Vocational Education and Training*, 10(2), 61-72.
- Noriah, Siti Rahayah dan Syed Najmuddin. (2004). *Manual Inventori Kecerdasan Emosi Malaysia, IKEM (D). Versi 2*. Fakulti Pendidikan Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Nurul Hudani Md Nawī., Ma'arof Redzuan., Hanina Hamsan., & Ibrani Adam Asim. (2013). Model Fitness on Emotional Intelligence, Personality Traits and Leadership Behavior on Job Performances. *Jurnal Teknologi*, 61(1), 47-55
- Piaw, C. Y. (2009). *Statistik Penyelidikan Lanjutan: Ujian Regresi, Analisis Faktor dan Analisis SEM*, Malaysia: McGraw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Pisanos, D. (2011). Emotional Intelligence: It's More Than IQ. *Journal of Continuing Education in Nursing*, 42(10), 439-440. doi:10.3928/00220124-20110921-03
- Quah Cheng Sim & Wan Asmiza Wan Mohamed (2012). *Kajian Keberkesanan program PGCE dalam membantu pemimpin sekolah cluster kecemerlangan memimpin dan mengurus Institusi Pendidikan di Malaysia*. Institut Aminuddin Baki.
- Sekaran U (2003) *Research methods for business: a skill building approach*. J Educ Bus 68(5):316–317
- Shafinaz A. Maulod. (2009). *Kepimpinan Pengetua dan Hubungannya Dengan Efikasi Kendiri Guru di Daerah Jempol, Negeri Sembilan*. (Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan.), Universiti Malaya.
- Siti Faedah Hashim. & Mohd Zuri Ghani. (2013). *Persepsi Guru Terhadap Kecerdasan Emosi Pengetua dan Hubungannya dengan Motivasi Kerja Guru*. Malaysian Education Deans' Council
- Skovholt, T. & D'Rozario, V. 2000. *Portraits of outstanding and inadequate teachers in Singapore: The impact of emotional intelligence*. Teaching and Learning. 21(1): 9-17.
- Syarif Hidayat. (2014). Analysis of The Emotional Intelligence Influences, Leadership Style and Interpersonal Communication On the Decision Making by Principals of State Junior High

- Schools in South Jakarta, Indonesia. *International Journal of Latest Research in Science and Technology*, 3(4), 22-30
- Tajul Ariffin Noordi dan Nor'Aini Dan. 2002. *Pendidikan & pembangunan manusia: pendidikan bersepadu*. Bandar Baru Bangi: As-Syabab Media.
- Yahya Don. (2009). *Korelasi dan Pengaruh Kompetensi Emosi Terhadap Kepimpinan Sekolah: Perbandingan Antara Sekolah Berkesan dengan Sekolah Kurang Berkesan*. (Tesis Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan). Universiti Malaya
- Yulk, G. (2013). *Leadership in Organizations (8 Th Ed)*. New York: Pearson.
- Zuraidah Juliana Mohamad. Yusoff., Yahya Don. & Siti Noor Ismail. (2014). Kompetensi Emosi Pemangkin Keberkesanan Amalan Kepimpinan Guru. *Jurnal Kepimpinan*, 1(3)