

KEPIMPINAN TRANSFORMASI PENSYARAH DAN KECERDASAN EMOSI  
PELAJAR DI UNIVERSITI AWAM, JOHOR

Laporan ini dikemukakan sebagai memenuhi sebahagian  
syarat penganuerahan ijazah  
Sarjana Pendidikan (Pengurusan dan Pentadbiran)

Sekolah Pendidikan  
Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan  
Universiti Teknologi Malaysia

OGOS 2021

## **DEDIKASI**

This thesis is dedicated to my father, who taught me that the best kind of knowledge to have is that which is learned for its own sake. It is also dedicated to my mother, who taught me that even the largest task can be accomplished if it is done one step at a time.

## **PENGHARGAAN**

Terlebih dahulu saya bersyukur kepada Tuhan kerana memberkati saya sepanjang masa sehingga saya menyempurnakan kajian ini dengan jayanya.

Saya ingin merakamkan jutaan penghargaan dan terima kasih kepada penyelia tercinta saya iaitu Dr. Jamilah Binti Ahmad . Beliau telah banyak memberi sokongan, dorongan, bantuan, tunjuk ajar serta bimbingan daripadanya membuka ruang untuk saya menyiapkan tugas ini dengan suksesnya.

Saya juga ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada ibu bapa,dan adik beradik yang memberi saya pemudahcara untuk menyiapkan kajian ini.Mereka telah memberikan saya segala kemudahan dan sokongan moral yang tidak terhingga sampai saya berjaya menghabiskan tugas ini.

Ucapan ini juga ditujukan kepada semua pihak yang telah terlibat dalam menjayakan tugas ini sama ada secara langsung atau tidak langsung . Segala bantuan yang telah mereka hulurkan amatlah saya hargai kerana tanpa bantuan dan sokongan mereka semua tugas ini mungkin tidak dapat dilaksanakan dengan baik.

## **ABSTRAK**

Kajian yang dijalankan bertujuan untuk mengkaji Tahap Kepimpinan Transformasi Pensyarah dan Kecerdasan Emosi Pelajar. Kaedah kajian yang dijalankan ialah menggunakan kaedah kuantitatif. Proses pengumpulan data melibatkan 300 borang soal selidik. Sebanyak 288 responden telah memulangkan kembali borang kajian soal selidik telah diperolehi kembali melalui kaedah 'google form'. Kaedah ini dipilih memandangkan keadaan pandemik Covid 19 melanda dunia. Soal selidik merupakan instrumen yang utama digunakan dalam kajian ini. Instrumen ini telah diedarkan kepada para pelajar di Universiti Teknologi Malaysia (UTM) dan Universiti Tun Hussein Onn (UTHM) Johor. Perisian IBM SPSS Statistic versi 23 telah digunakan untuk mengumpul data dari kajian. Perisian ini boleh membantu pengkaji menguruskan data kajian dan melakukan statistik bagi data yang diperolehi. Seterusnya, dapatan kajian dianalisis menggunakan statistik keputusan ujian non parametrik. Keputusan yang diperolehi mendapati Tahap Kepimpinan Transformasi Pensyarah dan Kecerdasan Emosi Pelajar adalah tinggi. Tambahan pula, keputusan Ujian Kolerasi Pearson menunjukkan hubungan signifikan di antara Kepimpinan Transformasi Pensyarah dan Kecerdasan Emosi Pelajar.

## **ABSTRACT**

This study devotes to examine the level of lecturers' transformational leadership and students' emotional intelligence of public universities in Johor, to identify the differences of Transformational Leadership among lecturers of public universities in Johor. To identify the relationship between the Transformational Leadership of Lecturers and Students' Emotional Intelligence. This study used quantitative methods for data collections. Questionnaire distributed as research instruments to students of public universities in Johor. For quantitative data, use descriptive and inferential data to measure variable data. Questionnaires were distributed as research instruments to public university students namely University Technology Malaysia and University (UTM), Tun Hussein Onn (UTHM) in Johor. 300 questionnaire was distributed to public universities students, and 288 questionnaire was returned through google form due to Covid 19. Respondents selected from Johor public universities; IBM SPSS Statistic software version 23 will be used to collect data from the study This software can help researchers manage study data and perform statistics for the data obtained. Next, the study findings were analysed using non -parametric test result statistics. The results obtained found that the Level of Transformational Leadership of Lecturers and Emotional Intelligence of Students is high. Furthermore, the results of the Pearson Correlation Test showed no significant relationship between Lecturer Transformational Leadership and Students' Emotional Intelligence.

## ISI KANDUNGAN

	TAJUK	MUKA SURAT
	<b>PENGAKUAN</b>	<b>iii</b>
	<b>DEDIKASI</b>	<b>iv</b>
	<b>PENGHARGAAN</b>	<b>v</b>
	<b>ABSTRAK</b>	<b>vi</b>
	<b>ABSTRACT</b>	<b>vii</b>
	<b>ISI KANDUNGAN</b>	<b>viii</b>
	<b>SENARAI JADUAL</b>	<b>xii</b>
	<b>SENARAI RAJAH</b>	<b>xv</b>
	<b>SENARAI SINGKATAN</b>	<b>xvi</b>
	<b>SENARAI SIMBOL</b>	<b>xvii</b>
	<b>SENARAI LAMPIRAN</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB 1</b>	<b>PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
	1.1 Pengenalan	1
	1.2 Latar Belakang Masalah	3
	1.3 Pernyataan Masalah	7
	1.4 Objektif Kajian	8
	1.5 Persoalan Kajian	8
	1.6 Hipotesis Kajian	9
	1.7 Kepentingan Kajian	9
	1.8 Kerangka Kajian	11
	1.8.1 Kerangka Teoritikal Kajian	11
	1.8.2 Kerangka Konseptual	12
	1.9 Skop Kajian	13
	1.10 Batasan Kajian	14
	1.11 Definisi Istilah dan Operasional	14
	1.11.1 Kepimpinan Transformasi	15
	1.11.2 Kecerdasan Emosi	16

1.11.3	Universiti	16
1.11.4	Pensyarah	17
1.11.5	Pelajar	18
1.12	Rumusan	18
<b>BAB 2</b>	<b>KAJIAN LITERATUR</b>	<b>19</b>
2.1	Pengenalan	19
2.2	Kepimpinan Transformasi	20
2.3	Teori dan Model	21
2.3.1	Teori Kepimpinan Transformasi Burn	21
2.3.2	Model Kepimpinan Transformasi Leithwood	26
2.4	Kajian lepas tentang Kepimpinan Transformasi	27
2.5	Kecerdasan Emosi	29
2.6	Teori dan model Kecerdasan Emosi	30
2.6.1	Teori dan model Kecerdasan Emosi Mayer and Salovey (1989)	30
2.6.2	Teori Kecerdasan Emosi Goleman	31
2.6.3	Teori Kecerdasan Emosi Baron	32
2.7	Kajian lepas berkaitan dengan Kecerdasan Emosi	34
2.8	Kajian Lepas tentang Kepimpinan Transformasi dan Kecerdasan Emosi	35
2.9	Rumusan	36
<b>BAB 3</b>	<b>METODOLOGI KAJIAN</b>	<b>37</b>
3.1	Pengenalan	37
3.2	Reka Bentuk Kajian	37
3.3	Populasi dan Sampel Kajian	38
3.3.1	Jenis Persampelan	38
3.3.2	Saiz Persampelan	39
3.4	Lokasi Kajian	40
3.5	Instrumen Kajian	42
3.6	Kaedah Pengumpulan Data	43
3.7	Tatacara Pengumpulan Dapatan Kajian	45
3.8	Kaedah Menganalisis Data Kuantitatif	45

3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif	46
3.8.2	Analisis Statistik Inferensi	46
3.9	Etika Penyelidikan	47
3.10	Rumusan	47
<b>BAB 4</b>	<b>DATA ANALISIS</b>	<b>49</b>
4.1	Pengenalan	49
4.1.1	Jantina	50
4.1.2	Umur	51
4.1.3	Bidang Pengajian	52
4.1.4	Tempoh Pengajian	53
4.2	Analisis Data berdasarkan Persoalan Kajian	54
4.2.1	Mengenal pasti Tahap Kepimpinan Pensyarah di Universiti Awam Johor	54
	Mengenalpasti dan membina wawasan	54
4.2.2	Mengenal pasti Tahap Kecerdasan Emosi Pelajar di Universiti Awam Johor	58
4.2.3	Mengenal pasti hubungan yang signifikan antara Kepimpinan Pensyarah dengan Kecerdasan Emosi Pelajar di Universiti Awam Johor.	62
4.3	Ujian Hipotesis	78
4.3.1	Ujian Hipotesis berdasarkan Persoalan Kajian: Mengenal pasti Tahap Kepimpinan Transformasi Pensyarah	79
4.3.2	Ujian Hipotesis berdasarkan Persoalan Kajian: Mengenal pasti Tahap Kecerdasan Emosi Pelajar di Universiti Awam, Johor.	80
4.3.3	Ujian Hipotesis berdasarkan Persoalan Kajian: Mengenalpasti hubungan yang signifikan antara Kepimpinan Transformasi Pensyarah dan Kecerdasan Emosi Pelajar.	80
4.4	Rumusan	81
<b>BAB 5</b>	<b>RUMUSAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN KAJIAN</b>	<b>83</b>
5.1	Pengenalan	83
5.2	Rumusan	83



5.3	Dapatan dan Perbincangan	84
5.4	Implikasi Kajian	85
5.5	Cadangan	86
	5.5.1 Cadangan terhadap Kajian Lanjutan	86
5.6	Penutup	87
	<b>RUJUKAN</b>	<b>89</b>

## SENARAI JADUAL

<b>NO. JADUAL</b>	<b>TAJUK</b>	<b>MUKA SURAT</b>
Jadual 3.1	Jadual Taburan Item bagi Dimensi Kepimpinan Transformasi	44
Jadual 3.2	Jadual Taburan Item bagi Dimensi Kecerdasan Emosi	44
Jadual 3.3	Kaedah Menganalisis Data Berdasarkan Persoalan Kajian	45
Jadual 3.4	Jadual Interpretasi Kekerapan bagi Kepimpinan Transformasi dan Kecerdasan Emosi	46
Jadual 3.5	Interprestasi Terhadap Saiz korelasi (Mohd Majid ,2000)	46
Jadual 4.1	Statistik Deskriptif untuk Faktor Demografi dalam Kajian ini.	49
Jadual 4.2	Jadual Taburan Kekerapan bagi Jantina	50
Jadual 4.3	Jadual Taburan Kekerapan untuk Umur	51
Jadual 4.4	Jadual Taburan Kekerapan untuk Bidang Pengajian	52
Jadual 4.5	Jadual Taburan Kekerapan untuk Tempoh Pengajian	53
Jadual 4.6	Mengenal pasti dan Membina Wawasan	54
Jadual 4.7	Jadual menunjukkan taburan kekerapan Mengenalpasti dan Membina Wawasan	54
Jadual 4.8	Memupuk Komitmen kepada Matlamat Kumpulan	55
Jadual 4.9	Taburan Kekerapan bagi Memupuk Komitmen kepada Matlamat Kumpulan	55
Jadual 4.10	Memegang Harapan Berprestasi Tinggi	55
Jadual 4.11	Jadual Taburan Kekerapan bagi Memegang Harapan Berprestasi Tinggi	56
Jadual 4.12	Tingkah laku Pemodelan	56
Jadual 4.13	Taburan Kekerapan bagi Tingkah laku Pemodelan	56
Jadual 4.14	Memberi sokongan secara individu	57
Jadual 4.15	Taburan Kekerapan bagi Memberi Sokongan secara Individu.	57
Jadual 4.16	Memberi Rangsangan Intelektual	58

Jadual 4.17	Taburan Kekerapan bagi Memberi Rangsangan Intelektual.	58
Jadual 4.18	Kesedaran Diri	59
Jadual 4.19	Taburan Kekerapan bagi Kesedaran Diri	59
Jadual 4.20	Pengurusan Diri Emosi	59
Jadual 4.21	Taburan Kekerapan bagi Pengurusan Diri Emosi.	60
Jadual 4.22	Motivasi	60
Jadual 4.23	Taburan Kekerapan bagi Motivasi	60
Jadual 4.24	Empati	61
Jadual 4.25	Taburan Kekerapan bagi Empati	61
Jadual 4.26	Pengurusan Perhubungan	62
Jadual 4.27	Taburan Kekerapan bagi Pengurusan Perhubungan	62
Jadual 4.28	Korelasi antara Kesedaran Diri dan Mengenal pasti dan Membina Wawasan	63
Jadual 4.29	Korelasi antara Kesedaran diri dan Memupuk komitmen kepada Matlamat Kumpulan.	63
Jadual 4.30	Korelasi antara Kesedaran Diri dan Harapan Berprestasi Tinggi	64
Jadual 4.31	Korelasi antara Kesedaran Diri dan Tingkah laku Pemodelan	64
Jadual 4.32	Korelasi antara Kesedaran Diri dan Memberi sokongan secara individu.	65
Jadual 4.33	Korelasi antara Kesedaran Diri dan Memberi Rangsangan Intelektual	65
Jadual 4.34	Korelasi antara Mengenalpasti dan Membina Wawasan dan Pengurusan Diri	66
Jadual 4.35	Korelasi antara Pengurusan Diri dan Memupuk Komitmen kepada Matlamat Kumpulan.	66
Jadual 4.36	Korelasi antara Pengurusan Emosi Diri dan Harapan Berprestasi Tinggi	67
Jadual 4.37	Korelasi antara Pengurusan Diri dan Tingkah laku pemodelan	67
Jadual 4.38	Korelasi antara Pengurusan Diri dan Memberi Sokongan Secara Individu.	68

Jadual 4.39	Korelasi antara Pengurusan Diri dan Memberi Rangsangan Intelektual	68
Jadual 4.40	Korelasi antara Motivasi dan Mengenal pasti dan Membina Wawasan	69
Jadual 4.41	Korelasi antara Motivasi dan Memupuk komitmen kepada matlamat kumpulan.	69
Jadual 4.42	Korelasi antara Motivasi dan Harapan Berprestasi Tinggi	70
Jadual 4.43	Korelasi antara Motivasi dan Tingkah laku Pemodelan	70
Jadual 4.44	Korelasi antara Motivasi dan Menyediakan Sokongan Individu	71
Jadual 4.45	Korelasi antara Motivasi dan Menyediakan Rangsangan Intelektual	71
Jadual 4.46	Korelasi antara Dimensi Mengenalpasti dan Membina Wawasan dan Empati.	72
Jadual 4.47	Korelasi antara Dimensi Empati dan Memupuk Komitmen kepada Matlamat Kumpulan	72
Jadual 4.48	Korelasi antara Empati dan Harapan Berprestasi Tinggi	73
Jadual 4.49	Korelasi antara Empati dan Tingkah laku Pemodelan.	73
Jadual 4.50	Korelasi antara Empati dan Memberi sokongan secara Individu.	74
Jadual 4.51	Korelasi antara Empati dan Memberi rangsangan Intelektual	74
Jadual 4.52	Korelasi antara Pengurusan Perhubungan dan Mengenalpasti dan Membina Wawasan	75
Jadual 4.53	Korelasi antara Pengurusan hubungan dan Memupuk komitmen kepada matlamat kumpulan.	75
Jadual 4.54	Korelasi antara Pengurusan perhubungan dan Memegang Harapan Berprestasi Tinggi	76
Jadual 4.55	Korelasi antara Pengurusan Perhubungan dan Tingkah laku Pemodelan.	76
Jadual 4.56	Korelasi antara Pengurusan Perhubungan dan Memberi sokongan secara Individu.	77
Jadual 4.57	Korelasi antara Pengurusan Perhubungan dan Menyediakan Rangsangan Intelektual.	77
Jadual 4.58	Korelasi antara Kepimpinan Transformasi dan Kecerdasan Emosi	78

## SENARAI RAJAH

<b>NO. RAJAH</b>	<b>TAJUK</b>	<b>MUKA SURAT</b>
Rajah 1.1	Amalan Kepimpinan Transformasi Enam Dimensi. Sumber: (Leithwood, 1996)	11
Rajah 1.2	Rangka Kerja Teori Model Kompetensi Sumber: (Goleman, 1998)	12
Rajah 1.3	Kerangka Konsep Kajian	13
Rajah 3.1	Prosedur Persampelan Kebarangkalian	39
Rajah 3.2	Jadual untuk Menentukan Saiz Sampel daripada Sumber Penduduk Sumber: (Krejcie dan Morgan, 1970).	40
Rajah 4.1	Histogram Jantina	50
Rajah 4.2	Histogram Umur	51
Rajah 4.3	Histogram Bidang pengajian	52
Rajah 4.4	Histogram Tempoh Pengajian	53

## SENARAI SINGKATAN

UTM	UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA
UTHM	UNIVERSITI TUN HUSSEIN ONN, MALAYSIA

## SENARAI SIMBOL

$p$	-	P Value
$r$	-	Relationship

## **SENARAI LAMPIRAN**

<b>LAMPIRAN</b>	<b>TAJUK</b>	<b>MUKA SURAT</b>
Lampiran A	Borang Soal Selidik	97



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Pengenalan**

Sebagai sebuah negara membangun, Malaysia menghadapi pelbagai cabaran yang memerlukan rakyat Malaysia untuk bersiap sedia dalam menghadapi cabaran tersebut agar seiring dengan era globalisasi. Sektor pendidikan merupakan salah satu sektor yang paling berprestij di negara ini dalam membangunkan modal insan yang berkualiti tinggi dan mempunyai mentaliti kelas pertama. Transformasi Malaysia kepada pusat kecemerlangan antarabangsa untuk pengajian tinggi adalah misi penting institut-institut pengajian tinggi negara (Pelan Pembangunan Pendidikan 2013-2025).

Walau bagaimanapun, usaha penglibatan dan profesionalisme pendidik secara keseluruhan menentukan keberhasilan program pendidikan (Krishnaveni dan Anitha, 2007; Noordin dan Jusoff, 2009). Pada tahun 2013, KKPM membangunkan Rangka Tindakan Pendidikan Malaysia 2015-2025 (Pengajian Tinggi). Kementerian Pendidikan akan terus menggunakan visi Pendidikan Falsafah Kebangsaan berkenaan pendidikan yang seimbang sebagai tunjang untuk aspirasi pelajar. Selain itu, kementerian juga memainkan peranan penting dalam menjalin kerjasama dan menyediakan perkhidmatan pendidikan yang terbaik untuk meningkatkan prestasi murid (Pelan pembangunan Pendidikan).

Selain itu, Fernandez et al. (2008) menyatakan bahawa gaya kepimpinan membantu meramal kepuasan dan prestasi pekerja. Terdapat kajian dijalankan mengenai konsep dan teori kepimpinan di samping hubungkait mereka dengan faktor-faktor lain (Yiing & Ahmad 2009). kajian ini menyatakan bahawa kepimpinan seseorang mampu menjadi teladan untuk meningkatkan prestasi mereka. Sebagai contoh, kepimpinan pensyarah mampu membentuk kecerdasan emosi pelajar di universiti.

Pemimpin merupakan aset utama dalam memandu para pengikutnya ke peringkat seterusnya. Pemimpin membimbing dan mengawasi orang bawahan untuk mematuhi arahan agar matlamat yang diinginkan mampu dicapai. Para penyelidik mengenal pasti bahawa kepimpinan transformasi berkait rapat dengan ahli akademik pendidikan tinggi dan kepimpinan pengajar transformasi (Balwant 2016).

Oleh itu, kajian ini berhasrat menyumbang kepada pengetahuan gaya kepimpinan transformasi sedia ada dari perspektif pendidikan tinggi awam Malaysia. Universiti merupakan tempat terbaik untuk mencipta graduan yang berpengetahuan dan berjaya di peringkat global, serta membangunkan pengurusan yang lebih berkesan.

Pelbagai teori dan model dibina untuk menjelaskan fungsi kepimpinan dan pendekatan yang disyorkan dalam pembangunan kepimpinan di pelbagai institusi. Tambahan pula, kepimpinan transformasi penting dan berkesan untuk memupuk kecerdasan emosi dalam kalangan pelajar. Pendidikan memainkan peranan yang penting dalam membangunkan masyarakat dan negara. Dalam sistem pendidikan, guru dan pensyarah mempunyai pengaruh yang besar terhadap keberhasilan pelajar.

Kecerdasan emosi adalah keupayaan memahami perasaan seseorang dan mengawal diri, menangani masalah dengan bijak, dan menjaga sikap positif ketika menghadapi cabaran dan dugaan. Sebagai individu, seseorang perlu mempunyai kecerdasan emosi yang baik jika ingin bergerak maju. Goleman (1995) menyatakan bahawa penentu sama ada seseorang itu berjaya atau tidak dipengaruhi oleh kecerdasan emosi. Ringkasnya, kecerdasan emosi boleh mempengaruhi keupayaan individu untuk mengatasi cabaran dan halangan dalam persekitaran.

Tujuan utama kajian ini adalah untuk mengenalpasti tahap kepimpinan transformasi pensyarah dan kecerdasan emosi dalam kalangan pelajar di Universiti Awam Johor. Pensyarah sebagai pemimpin yang boleh memberi keyakinan dan sokongan kepada pengikutnya iaitu pelajar dalam membina modal insan yang berjaya pada masa akan datang. Pensyarah bukan sahaja seorang pendidik kepada para pelajar, malah mereka bertanggungjawab membentuk keperibadian pelajar. Kecerdasan emosi pelajar juga bergantung pada peranan dan tanggungjawab pensyarah melalui proses

pengajaran dan pembelajaran. Ahmad (2016) mengatakan bahawa pensyarah harus mewujudkan kesan positif terhadap pelajar semasa proses pengajaran.

## **1.2 Latar Belakang Masalah**

Universiti ialah sebuah institusi pendidikan dan penyelidikan tinggi yang menyediakan pendidikan kepada pelajar sarjana dan pascasarjana. Pensyarah memainkan peranan penting dalam mendidik para pelajar ke menara gading. Erkutlu (2008) menyatakan bahawa sesebuah organisasi perlu memahami tingkah laku kepimpinan dan mengenal pasti gaya kepimpinan yang berkesan bagi tahap pengurusan dan tanggungjawab yang harus dilaksanakan untuk menyempurnakan tugas tersebut. Pensyarah harus mengambil kira kecerdasan emosi dalam melaksanakan tanggungjawab tersebut.

Kajian lepas memfokuskan kepada perbezaan gaya kepimpinan lelaki dan wanita di samping menekankan perbezaan dari segi tempat dan masa. Kepimpinan merupakan aset penting yang perlu diberi penekanan yang serius dalam mewujudkan suasana yang aman dan damai. Menurut kajian terdahulu yang diterangkan oleh Annisa Fitriani (2015), kepimpinan merupakan tunjang utama kepada seseorang individu untuk menubuhkan sesebuah organisasi. Organisasi lebih maju dan cekap apabila pemimpinnya mempunyai sifat kepimpinan dalam merealisasikan visi dan misi sesebuah organisasi. Dengan ini, jelaslah kepentingan kepimpinan seseorang individu dalam kejayaan organisasinya.

Pemimpin efektif dalam kalangan pensyarah memainkan peranan penting dalam menyumbang kepada kemenjadian pelajar di setiap institusi. Pemimpin penting dalam mewujudkan generasi berpengetahuan dari segi pendidikan. Pensyarah sebagai pemimpin harus mempunyai latihan atau penyediaan yang cukup dalam menjalankan peranan kepimpinan formal kerana mereka penentuan watak masyarakat dan pembentuk pasukan, jabatan dan fakulti. Pensyarah juga mempunyai pengalaman yang secukupnya untuk menilai atau mendidik pelajar universiti. Alice et al. (2014) juga menjelaskan bahawa pengalaman pensyarah dapat meningkatkan prestasi akademik

pelajar di universiti. Bukan sahaja pengalaman, malah kemahiran juga turut menjadi aspek utama kepada seseorang pensyarah untuk meringankan proses pengajaran dan pembelajaran yang akan melahirkan graduan berkualiti tinggi.

Pemimpin yang hebat membantu pengikut untuk maju ke tahap moral dan motivasi yang lebih tinggi. Menurut Flynn (2009), pemimpin menyatakan matlamat masa depan, membangunkan rancangan untuk mencapai matlamat tersebut dan berinovasi sebagai ideal untuk bekerja demi kepentingan pasukan, organisasi, komuniti dan negara bagi memperoleh kepercayaan, penghormatan dan kekaguman daripada pengikut mereka.

Hall, Wysocki dan Kepner (2012) menunjukkan bahawa pensyarah universiti mempunyai pelbagai tugas seperti mengajar, menjalankan penyelidikan, mengawasi projek pelajar, menghadiri mesyuarat jabatan dan fakulti, selain tugas-tugas lain. Dalam hal ini, pensyarah perlu menjadi pemimpin yang positif, cekap, berkesan dan inovatif dalam menggunakan pendekatan baru dan juga proaktif untuk prestasi kerja. Menurut Afshari et al. (2010), pemimpin transformasi bersemangat, bertenaga, dan bersemangat. Mereka boleh mengubah dan membentuk individu melalui kekuatan visi dan personaliti mereka. Kepimpinan transformasi berlaku apabila satu atau lebih orang terlibat dengan orang lain sedemikian rupa sehingga pemimpin dan pengikut meningkatkan satu sama lain ke tahap motivasi dan moral yang lebih tinggi. Bass (1985) mencadangkan bahawa teori kepimpinan transformasi mempengaruhi orang bawahan di bawah tingkah laku tertentu seperti karisma kepimpinan, rayuan peribadi, rangsangan intelektual, dan penjagaan personaliti.

Salah satu isu yang dihadapi sekarang ialah kekurangan kecerdasan emosi pelajar di universiti awam. Kecerdasan emosi adalah sebahagian daripada kecerdasan sosial yang melibatkan keupayaan dalam memantau perasaan dan emosi seseorang dan orang lain, untuk membezakan antara mereka dan menggunakan maklumat ini untuk memandu pemikiran seseorang (Salovey, Fischer dan Linvile, 1989). Walaupun pelajar mempunyai tahap keupayaan yang sama, pencapaian akademik mereka berbeza. Percanggahan ini mungkin disebabkan beberapa faktor yang mempengaruhi keupayaan pembelajaran seseorang. Berdasarkan pernyataan di atas, perbincangan

mengenai kecerdasan emosi pelajar perlu ditangani agar mereka mampu menumpukan perhatian dalam pembelajaran mereka.

Isu-isu pencapaian akademik yang rendah dan tingkah laku kenakalan pelajar perlu ditangani melalui sokongan kerajaan dan ibu bapa. Adakah kecerdasan emosi mempunyai kaitan dengan pencapaian akademik dan tingkah laku pelajar? Banyak pelajar mengalami tekanan semasa menduduki peperiksaan. Adakah pelajar membuat persediaan awal? Rashidah (2013) menjalankan kajian bertujuan menganalisis kecerdasan emosi pelajar Diploma Pendidikan Lepas Ijazah (DPLI), Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM) menggunakan model kajian berdasarkan Goleman. Kajian kuantitatifnya melibatkan 210 pelajar dalam pelbagai kursus DPLI. Hasil kajian menunjukkan bahawa tahap kecerdasan emosi di kalangan pelajar berada pada tahap tinggi, iaitu 4.24. Tambahan lagi, analisis kesimpulan ujian ANOVA menunjukkan bahawa faktor umur tidak mempengaruhi kecenderungan emosi pelajar dan tidak menghalang keupayaan mereka untuk unggul dalam melanjutkan pelajaran mereka. Selain itu, berdasarkan kajian lepas, Tee Bee Fong (2007) membezakan kecerdasan emosi pelajar berdasarkan sector awam dan swasta. Analisis yang diperolehi daripada kajian beliau pula menyatakan tidak wujud perbezaan yang ketara daripada jantina, umur dan tahun pengajian, tetapi wujud perbezaan dalam keputusan mereka.

Isu seterusnya adalah adalah kurangnya penyelidikan mengenai strategi penerapan Kepimpinan Transformasi untuk meningkatkan kecerdasan emosi di kalangan pelajar universiti. Leban dan Zulauf (2004) menjalankan penyelidikan pada 24 orang pengurus projek dari enam buah organisasi projek yang berbeza untuk menentukan Kepimpinan Transformasi dan kecerdasan emosi bawahan. Seramai sepuluh orang responden mempunyai ijazah sarjana muda, dua belas orang responden dengan ijazah sarjana, dan dua orang responden memegang ijazah kedoktoran.

Penemuan kajian menunjukkan Kepimpinan Transformasi mempunyai kesan positif terhadap prestasi projek sebenar. Di samping itu, kecerdasan emosi membantu mempromosikan gaya kepimpinan transformasi untuk pengurus projek. Barling, Slater dan Kelloway (2000) menjalankan penyelidikan dan mendapati kecerdasan emosi dan kepimpinan transformasi mempunyai kaitan dengan tiga aspek, iaitu pertimbangan

individu, pengaruh ideal dan motivasi inspirasi masing-masing. Namun, strategi bagaimana untuk melaksanakan Kepimpinan Transformasi untuk meningkatkan kecerdasan emosi tidak disiasat.

Arah penyelidikan kepimpinan transformasi dan kecerdasan emosi dapat diringkaskan menjadi tiga perkara utama. Pertama, adakah kepimpinan transformasi mempunyai korelasi positif dengan prestasi pelajar dan kepuasan? Kedua, adakah perisikan emosi mempunyai kesan positif terhadap kesihatan fizikal dan perkembangan profesional rakyat, serta faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan kecerdasan emosi? Ketiga, hubungan antara kecerdasan emosi dan kepimpinan transformasi, sama ada atau tidak mereka dapat mempengaruhi secara positif antara satu sama lain dan strategi apa untuk melaksanakan kepimpinan transformasi untuk meningkatkan kecerdasan emosi. Malangnya, tidak banyak penyelidikan dijalankan mengenai kepimpinan transformasi dan kecerdasan emosi dalam institusi pengajian tinggi.

Kajian menunjukkan bahawa Perisikan Emosi secara inheren dikaitkan dengan gaya kepimpinan. Teori-teori ini menekankan pentingnya pengaruh pemimpin terhadap prestasi pengikut. Sepanjang beberapa dekad yang lalu, banyak jenis gaya kepimpinan telah dikaji dan dipromosikan secara global sebagai berjaya. Kepimpinan transformasi terus menjadi pusat penyelidikan kepimpinan kerana hasilnya menunjukkan keberkesanan dalam banyak pengaturan organisasi (Bass & Avolio 1990, 1993; Bommer et al. 2005; Bono & Hakim 2003; Anderson 2005; Hallinger, 2003). Dari pernyataan tersebut, terdapat keperluan untuk mengetahui sejauh mana kaitan antara kepimpinan transformasi pensyarah di universiti awam Johor dengan kecerdasan emosi pelajar.

Kajian-kajian lepas yang dinyatakan di atas menerangkan kepentingan kepimpinan dan masalah-masalah yang dihadapi para pelajar akibat kecerdasan emosi. Maka, kajian ini mengkaji hubungan antara kepimpinan transformasi pensyarah dan kecerdasan emosi pelajar universiti awam di Johor.

### **1.3 Pernyataan Masalah**

Bilangan institusi pengajian tinggi swasta dan awam di Malaysia meningkat sejak beberapa tahun yang lalu (Ahsan et,al 2009). Universiti yang menjadi subjek kajian ini berusaha meningkatkan dan mengukuhkan keupayaan pengajaran, pembelajaran dan penyelidikan dan mengambil pelbagai inisiatif untuk melengkapinya. Dari peningkatan bilangan universiti dan pekerjaan profesional, pengurusan universiti dan ahli akademik menghadapi pelbagai cabaran untuk terus berdaya saing. (Ahsan et al. 2009; Sabharwal & Corley 2009).

Beberapa masalah timbul di institusi pengajian tinggi di Malaysia. Antaranya, pemimpin atau pensyarah yang tidak cekap, kekurangan kecerdasan emosi dalam kalangan pelajar di universiti awam dan kekurangan strategi dalam menerapkan kepimpinan transformasi untuk meningkatkan kecerdasan emosi di kalangan pelajar di universiti (Barling, Slater dan Kelloway 2000; Rashidah 2013; Wong 2001). Oleh itu, terdapat banyak kajian tentang Kepimpinan Transformasi dan komitmen, motivasi atau prestasi pekerjaan di sekolah atau institusi pengajian tinggi, namun terdapat sedikit kajian mengenai Kepimpinan Transformasi Pensyarah dalam bidang pendidikan dan kecerdasan emosi di kalangan pelajar.

Kini, apakah masalah yang dihadapi oleh pensyarah dan pelajar universiti? Adakah masalah ini wujud daripada sesebuah universiti itu sendiri atau pelajarnya? Soalan ini sering ditanyakan oleh banyak pihak. Maka kajian ini dijalankan bertujuan mengkaji hubung kait antara kepimpinan transformasi pensyarah dan kecerdasan emosi pelajar universiti. Setiap pensyarah harus memiliki kepimpinan transformasi untuk mendidik para pelajar dan mengawal kecerdasan emosi mereka. Menurut Goleman (1996), kecerdasan emosi yang tinggi dapat dikawal dengan perasaan kecewa atau negatif.

Apakah tahap Kepimpinan Transformasi di kalangan Pensyarah Universiti Awam di Johor? Apakah tahap Kecerdasan Emosi di kalangan Pelajar Universiti di Johor? Selain itu, tidak terdapat bukti jelas mengenai hubung kait antara kepimpinan pensyarah pensyarah dan kecerdasan emosi di kalangan pelajar di universiti awam di

Johor. Bagi mendapatkan penjelasan dan pemahaman, kajian harus dijalankan untuk menentukan tahap Kepimpinan Transformasi pensyarah, kecerdasan emosi pelajar, hubungan antara kepimpinan transformasi dalam kalangan pensyarah dan kecerdasan emosi dalam kalangan pelajar di universiti awam Johor dan juga strategi-strategi yang diterapkan oleh pensyarah transformasi dalam usaha meningkatkan Kecerdasan Emosi dalam kalangan pelajar di Universiti Awam Johor.

Tambahan pula, kecerdasan emosi juga memainkan peranan penting untuk meningkatkan keberkesanan kepimpinan transformasi. Merujuk kepada Mayer & Solavey 1997), kecerdasan emosi dapat meningkatkan pengetahuan dan memahami emosi diri dan orang lain. Oleh itu, sebagai seorang pemimpin, adalah penting untuk mengenal pasti elemen-elemen kecerdasan emosi yang dapat membantu para pengikutnya ataupun subordinat.

#### **1.4 Objektif Kajian**

Berdasarkan matlamat kajian di atas, beberapa objektif kajian dirumuskan seperti yang berikut:

1. Mengetahui tahap Kepimpinan Transformasi Pensyarah di Universiti Awam Johor.
2. Mengetahui tahap Kecerdasan Emosi Pelajar di Universiti Awam Johor.
3. Mengetahui hubungan yang signifikan antara Kepimpinan Pensyarah dengan Kecerdasan Emosi Pelajar di Universiti Awam Johor.

#### **1.5 Persoalan Kajian**

Kajian ini dijalankan bagi menjawab persoalan-persoalan kajian seperti berikut:



1. Apakah tahap Kepimpinan Transformasi dalam kalangan pensyarah di Universiti Johor?
2. Apakah tahap kecerdasan emosi dalam kalangan pelajar di universiti Johor?
3. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara Kepimpinan Transformasi dalam kalangan pensyarah dan Kecerdasan Emosi Pelajar di Universiti Awam Johor?

## **1.6 Hipotesis Kajian**

Terdapat Ho dan H1 yang dapat dihasilkan daripada objektif dan persoalan kajian ini.

- H01: Tiada perbezaan dalam tahap Kepimpinan Transformasi Pensyarah di Universiti Awam, Johor.
- H11: Terdapat perbezaan dalam tahap Kepimpinan Transformasi Pensyarah di Universiti Awam, Johor.
- H02: Tiada perbezaan dalam tahap Kecerdasan Emosi Pelajar di Universiti Awam, Johor
- H12: Terdapat perbezaan dalam tahap Kecerdasan Emosi Pelajar di Universiti Awam, Johor.
- H03: Tidak terdapat hubungan signifikan antara Kepimpinan Transformasi dalam kalangan pensyarah dan Kecerdasan Emosi dalam kalangan pelajar Universiti di Johor.
- H13: Terdapat hubungan yang signifikan antara Kepimpinan Transformasi Pensyarah dan Kecerdasan Emosi Pelajar di Universiti Awam, Johor.

## **1.7 Kepentingan Kajian**

Kepimpinan transformasi dan kecerdasan emosi sangat menyumbang kepada keseluruhan kajian. Kajian ini menggunakan model teori kepimpinan transformasi

Leithwood (1996) dan model kompetensi Goleman (1998) untuk menyiasat situasi penerapan kepintaran transformasi dan kecerdasan emosi dalam kalangan pelajar Universiti Johor. Kajian ini mampu dijadikan rujukan kepada Kementerian Pendidikan Malaysia dalam penggunaan teori kepimpinan transformasi dan teori kecerdasan emosi di Universiti Awam, Johor.

Kajian ini difokuskan kepada amalan kepimpinan transformasi pensyarah dan kecerdasan emosi di kalangan pelajar universiti. Oleh itu, kajian ini mampu memberikan cadangan yang munasabah kepada jabatan pendidikan dan institusi pendidikan tinggi untuk mendidik menggunakan kepimpinan transformasi dan kecerdasan emosi dengan lebih cekap dan efektif. Tambahan lagi, ia juga dapat dikatakan bahawa para pendidik harus menyedari betapa pentingnya kepimpinan transformasi dan kecerdasan emosi dalam mendidik pelajar dengan baik dan merealisasikan matlamat mereka

Kajian ini juga dapat dijadikan sebagai panduan dalam merancang dan mentadbir segala urusan yang berkait dengan institusi dan pensyarah. Merujuk kepada Ramsey (2010), kepimpinan tranformasi boleh didefinisikan sebagai kebolehan inspirasi. Beliau juga menyatakan bahawa memotivasikan para pengikut mampu meningkatkan imej pemimpin. Dalam kajian ini, peranan pensyarah adalah sangat penting untuk melaksanakan tanggungjawab dan kewajipan sempurna ke peringkat seterusnya. Kenyataan ini pula disokong oleh McMurray et al. (2012).

Peranan pensyarah di institusi sangat penting untuk melahirkan insan yang cemerlang dan terbilang. Kajian ini menerangkan kepimpinan transformasi pensyarah menggunakan teori Leithwood (1996). Dalam teori tersebut, enam dimensi digunakan untuk mengukur kepimpinan transformasi pensyarah di Universiti Johor.

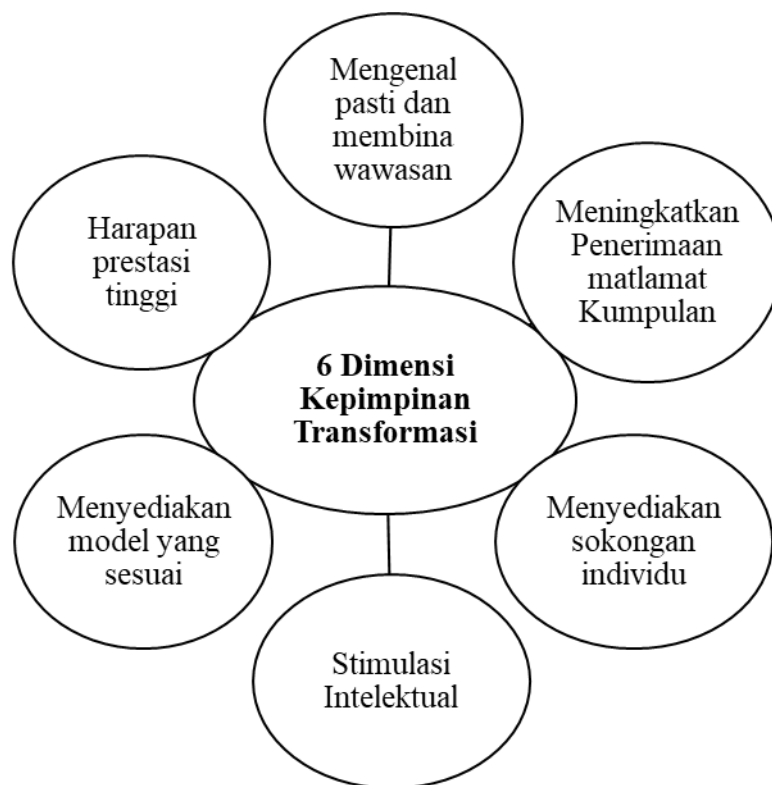
Kecerdasan emosi pula berkaitan dengan tinglah laku atau aspek kehidupan seseorang individu (Goleman 1998). Dalam kajian ini, kecerdasan emosi pelajar sangat penting dalam menentukan emosi pelajar dalam pengajaran dan pembelajaran terutamanya di universiti awam Johor. Sehubungan itu, kecerdasan emosi ini dapat diukur melalui teori Goleman (1998).

## 1.8 Kerangka Kajian

Sub-topik ini menghuraikan kerangka teoritikal dan kerangka konseptual kajian yang menjadi asas kepada pelaksanaan kajian ini.

### 1.8.1 Kerangka Teoritikal Kajian

Leithwood et al. (1996) menerangkan enam dimensi kepimpinan transformasi iaitu visi atau inspirasi, tingkah laku model, memupuk komitmen untuk matlamat kumpulan, menyediakan sokongan individu, rangsangan intelektual, dan harapan prestasi tinggi. Objektif utama dimensi-dimensi ini adalah untuk mengenal pasti tahap kepimpinan transformasi dalam kalangan pensyarah di Universiti Awam, Johor.



Rajah 1.1 Amalan Kepimpinan Transformasi Enam Dimensi. Sumber: (Leithwood, 1996)

Goleman (1998b) mengembangkan teori kecerdasan emosi dan menyampaikan teori model kecekapan. Kajian ini bertujuan menentukan tahap kecerdasan emosi

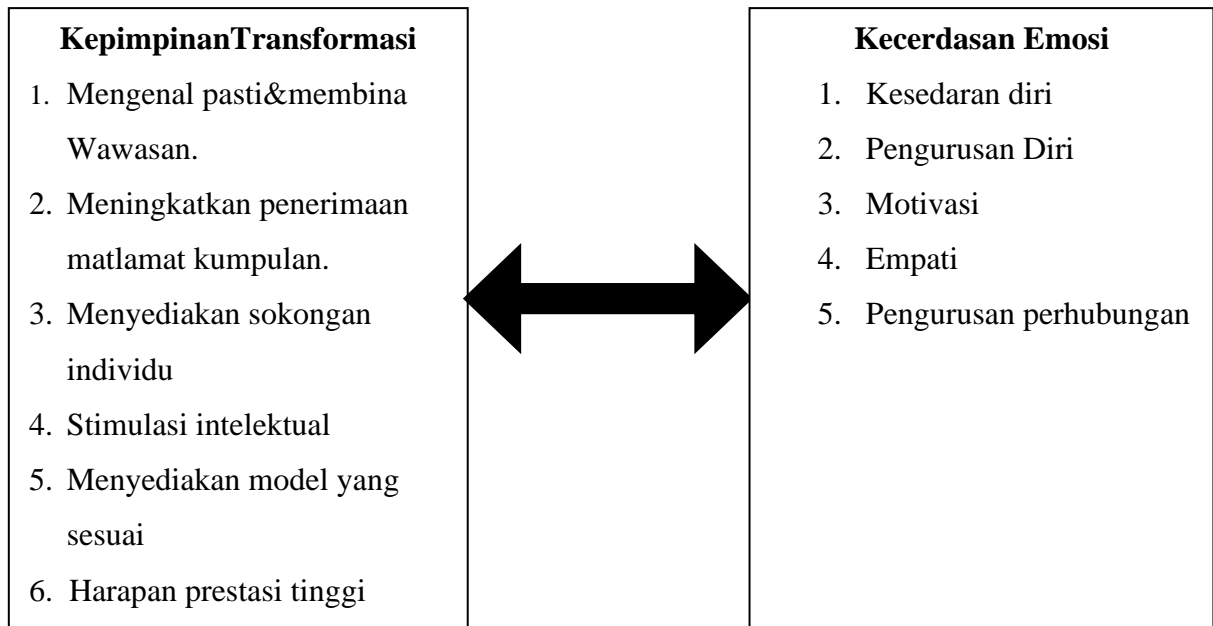
pelajar berdasarkan kepemimpinan Transformasi Pemsyarah. Sebagai contoh, kesedaran diri dapat menentukan emosi pelajar dalam pengajaran dan pembelajaran.



Rajah 1.2 Rangka Kerja Teori Model Kompetensi Sumber: (Goleman, 1998)

### 1.8.2 Kerangka Konseptual

Kajian ini bertujuan mengenal pasti tahap kepemimpinan transformasi pemsyarah dan kecerdasan emosi dalam kalangan pelajar di universiti Johor. Rajah 1.3 menunjukkan rangka kerja konseptual dengan pemsyarah sebagai pemboleh ubah bebas manakala pemboleh ubah bergantung adalah kepemimpinan transformasi dan kecerdasan emosi. Di samping itu, terdapat enam dimensi di bawah kepemimpinan transformasi, iaitu mengenal pasti dan membina wawasan, memupuk penerimaan matlamat kumpulan, menyediakan sokongan individu, simulasi intelek menyediakan model yang sesuai, jangkaan prestasi yang tinggi. Selain itu, terdapat lima dimensi di bawah kecerdasan emosi yang terdiri daripada kesedaran diri, pengurusan diri, motivasi, pengurusan hubungan dan empati.



Rajah 1.3 Kerangka Konsep Kajian

### 1.9 Skop Kajian

Kajian ini mengkaji Kepimpinan Transformasi dan Kecerdasan Emosi di kalangan pelajar Universiti Johor, Malaysia. Johor merupakan negeri ketiga terbesar di Malaysia dan terletak di bahagian selatan Semenanjung Malaysia. Terdapat lapan buah universiti swasta dan dua buah universiti awam yang terletak di Johor. Dua buah universiti awam di Johor dipilih untuk penyelidikan ini. Soal selidik diagihkan kepada responden untuk menentukan tahap dua pemboleh ubah dan hubungan antara keduanya. Responden dalam kajian ini melibatkan pelajar-pelajar dari universiti awam Johor. Aspek-aspek lain difokuskan dalam kajian ini adalah seperti berikut:

- a) Kajian ini memberi tumpuan kepada para pelajar di Universiti awam johor sahaja.
- b) Kajian kuantitatif berdasarkan soal selidik daripada para pelajar.
- c) Kajian kuantitatif difokuskan pada enam dimensi yang dikemukakan oleh Leithwood (1996) dan lima dimensi daripada kecerdasan emosi oleh Goleman (1998b).
- d) Kajian ini hanya melibatkan dua buah universiti awam di Johor iaitu, Universiti Teknologi Malaysia dan Universtiti Tun Hussein Onn Malaysia.

## **1.10 Batasan Kajian**

Dalam bahagian ini, pengkaji akan menerangkan aspek-aspek yang dijelaskan dalam skop kajian kajian tersebut. Kajian ini, memberi tumpuan kepada para pelajar di Universiti awam sahaja dan menggunakan soal selidik sebagai instrument utama dalam kajian ini. Di samping itu, hanya melibatkan dua buah universiti awam di Johor iaitu Universiti Teknologi Malaysia dan Universiti Tun Hussein Onn, Malaysia.

Teori Kepimpinan Transformasi Leithwood (1996) dan model kompetensi Goleman (1998) dipilih kerana mengandungi model yang boleh dipercayai dan berkesan. Hasilnya, kajian ini hanya akan menumpukan kepada dimensi mengenal pasti dan membina wawasan, memupuk penerimaan matlamat kumpulan, mencapai sokongan individu, rangsangan intelektual, menyediakan model yang sesuai dan jangkauan prestasi tinggi serta model Goleman yang terdiri daripada kesedaran diri, pengurusan diri, empati, motivasi, dan pengurusan perhubungan. Kajian ini berfokus kepada kajian kuantitatif di Universiti awam Johor.

## **1.11 Definisi Istilah dan Operasional**

Bagi meningkatkan kefahaman terhadap istilah dan konsep yang digunakan, maka berikut adalah definisi bagi frasa-frasa utama yang terdapat dalam kajian ini. Kajian ini mempunyai pemboleh ubah bebas, iaitu kepemimpinan transformasi pensyarah dan pemboleh ubah bersandar iaitu kecerdasan emosi dalam kalangan pelajar universiti. Kajian ini juga mengenal pasti hubung kait antara Kepimpinan Transformasi Pensyarah dan Kecerdasan Emosi Pelajar Universiti di Johor. Universiti-universiti awam terpilih adalah Universiti Teknologi Malaysia dan Universiti Tun Hussein Onn, dan butir-butir universiti terpilih akan diterangkan secara terperinci. Kajian ini dijalankan untuk memberikan keberkesanan kepada para pensyarah berdasarkan kemahiran mengajar ke arah kecerdasan emosi pelajar. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, kajian yang dijalankan oleh Hall et al. (2012) menunjukkan bahawa pensyarah universiti melaksanakan pelbagai fungsi seperti mengajar, menyelidik, menyelia projek pelajar, menyelia peperiksaan semester, menghadiri

mesyuarat lembaga jabatan dan fakulti disamping tugas lain. Dalam hal ini, pensyarah memerlukan pemimpin yang berwibawa dan mampu mendorong mereka untuk menjadi inovatif dalam menggunakan pendekatan baru dan menjadi proaktif untuk prestasi kerja.

### **1.11.1 Kepimpinan Transformasi**

Kepimpinan Transformasi juga boleh didefinisikan dengan beberapa makna. Antaranya ialah, menurut Kamus Dewan (2007), kepimpinan bermaksud keupayaan memimpin dengan sifat-sifat tertentu. Manakala transformasi pula didefinisikan sebagai perubahan bentuk. Burn (1978) mengatakan bahawa pemimpin transformasi meningkatkan kematangan dan motivasi mereka dengan berinteraksi dengan orang bawahan. Pemimpin transformasi boleh memberi semangat kepada pengikutnya untuk merealisasikan individu yang lebih baik yang menjadi pemimpin dan pengikutnya.

Pemimpin transformasi pula ditakrifkan sebagai pemimpin yang memberi inspirasi kepada orang bawahan dengan memberi kesedaran tentang kepentingan dan tanggungjawab tugas mereka. Terdapat keperluan atau perluasan dan aspirasi supaya orang bawahan dapat dibentuk bagi kepentingan peribadi untuk organisasi dan politik. Menurut Bass and Avolio (1994), tingkah laku dirumuskan sebagai kepimpinan transformasi ke dalam empat aspek iaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasi, rangsangan intelektual dan pertimbangan individu.

Kepimpinan Transformasi merujuk kepada transformasi pemimpin yang dipohon oleh pensyarah. Bennis dan Nanus (1985) memberikan konsep kepimpinan transformasi sebagai satu proses yang mengubah organisasi dengan menumpukan tindakan, mengubah pengikut menjadi pemimpin dan pemimpin sebagai agen perubahan. Pemimpin transformasi menyampaikan nilai-nilai dan norma-norma yang menyokong visi yang diartikulasikan, mewujudkan kepercayaan dengan mengumumkan dan mematuhi kedudukan mengenai isu-isu, dan model keyakinan diri melalui mengambil risiko (Bennis & Nanus, 1985). Dimensi kepimpinan transformasi ialah kebimbangan utama di bahagian ini untuk mengenal pasti dan membina

wawasan, memupuk penerimaan matlamat kumpulan, memberikan sokongan individu, rangsangan intelektual, serta menyediakan model yang sesuai dan harapan berprestasi tinggi (Leithwood 1996).

### **1.11.2 Kecerdasan Emosi**

Kecerdasan emosi adalah sebahagian daripada kecerdasan sosial, termasuk keupayaan untuk membezakan dan mengawal emosi diri dan orang lain, serta keupayaan untuk menggunakan maklumat emosi yang mengganggu pemikiran. Menurut Goleman (1995) "kecerdasan emosi ialah keupayaan untuk memahami perasaan seseorang, kawalan impuls dan kerengsaan, bertindak dengan bijak, serta kekal tenang dan optimis dalam menghadapi ujian. Keupayaan ini dapat disimpulkan dalam lima aspek: emosi, menguruskan emosi sendiri, motivasi diri, memahami emosi orang lain, dan keupayaan menangani hubungan dengan betul". Hal ini disokong Dulewicz and Higgs (1999) yang mengatakan bahawa kecerdasan emosi (EQ) merangkumi pelbagai aspek antaranya pengendalian diri, semangat, ketekunan serta kemampuan dalam memotivasikan diri .pelbagai aspek diantaranya ialah pengendalian diri, semangat, ketekunan serta kemampuan dalam memotivasikan diri .

Menurut Baron (1997), kecerdasan emosi ialah jumlah siri emosi, keperibadian dan kebolehan interpersonal yang mempengaruhi keupayaan manusia untuk menghadapi keperluan dan tekanan alam sekitar. Model Baron terdiri daripada lima dimensi: komponen individu; komponen interpersonal; komponen penyesuaian; komponen pengurusan tekanan, dan komponen mood umum.

### **1.11.3 Universiti**

Menurut Wikipedia, universiti awam ditakrifkan sebagai universiti di Malaysia yang umumnya dikategorikan sebagai universiti awam dan swasta. Universiti swasta termasuk universiti tempatan dan kampus universiti asing. Institusi pendidikan tinggi yang diberi kuasa untuk menganugerahkan ijazah mereka tetapi tidak mempunyai



status universiti dimasukkan di bawah subkategori Kolej Universiti (termasuk institusi yang tidak dikelaskan sebagai institusi pendidikan di bawah Akta Pendidikan 1996).

Institusi pendidikan tinggi yang lain yang tidak mempunyai kuasa untuk memberi ijazah mereka disenaraikan dalam artikel berasingan. Universiti awam di Malaysia dibiayai oleh kerajaan dan ditadbir sebagai institusi sendiri. Kajian ini mengkaji dua buah universiti awam di Johor. Maklumat mengenai universiti awam dikumpulkan dari laman web ini. (<http://jpt.mohe.gov.my/portal/ipa/institusi-pendidikan-tinggi-awam/direktori-universiti-awam>). Johor merupakan negeri ketiga terbesar di Malaysia. Di Malaysia, terdapat dua puluh buah universiti kerajaan. Terdapat lima buah universiti penyelidikan, empat buah universiti yang komprehensif, dan sebelas buah universiti yang difokuskan. Kedua-dua universiti awam di Johor yang dipilih untuk penyelidikan ini iaitu Universiti Teknologi Malaysia (UTM) Skudai yang merupakan universiti penyelidikan dan Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM) sebagai universiti berfokus.

#### **1.11.4 Pensyarah**

Mengikut ensiklopedia bebas, istilah pensyarah bermaksud orang yang memberikan syarahan (ceramah), yang juga dipanggil penceramah atau guru di universiti, iaitu orang yang memberikan kuliah. Tanggungjawab pensyarah berubah dari masa ke masa. Merujuk pada Razak, F. B. A. & Azmi, A. F. B. (2020) dalam kajiannya, peranan pensyarah adalah bukan dalam skop kecil, malah lebih berfokus pada pengajaran dan pembelajaran, penyelidikan ataupun kepimpinan akademik. Fakta ini pula disokong oleh Zainudin, A., Junaidah Hanim, A., & Nazmi, M. (2010) menerangkan pensyarah juga memainkan peranan yang amat penting dalam membina negara dan mewujudkan bakal pemimpin yang berwibawa.

Dalam kajian ini, pensyarah merupakan aset utama, penyumbang ilmu bagi mencapai visi dan misi sesebuah institusi tinggi serta melahirkan generasi yang dedikasi. Kajian ini juga mampu membantu para pensyarah meningkatkan martabat

profesionalisme mereka. Dengan ini juga, pensyarah mampu mengetahui strategi meningkatkan kecerdasan emosi.

#### **1.11.5 Pelajar**

Istilah “pelajar” mengikut laman [wikipedia.org/wiki](http://wikipedia.org/wiki) bermaksud sesiapa yang sedang atau dalam keadaan belajar, manakala menurut Kamus Dewan (2002:18), pelajar bermaksud orang yang belajar atau orang yang mengaji serta orang yang menyelidiki ilmu. Dalam kajian ini, istilah pelajar yang belajar di universiti digunakan untuk mengenal pasti tahap kecerdasan emosi berdasarkan kepimpinan transformasi pensyarah.

#### **1.12 Rumusan**

Secara keseluruhannya, bab ini merumuskan penerangan komprehensif mengenai penyelidikan semasa berkaitan kepimpinan transformasi dan kecerdasan emosi. Kepimpinan Transformasi mempunyai pengaruh yang unik terhadap pensyarah dalam mengajar dan menguruskan emosi pelajar. Keberkesanan penggunaan kepimpinan transformasi dipengaruhi banyak faktor. Oleh itu, kajian ini mengkaji tahap pensyarah kepimpinan transformasi di universiti Johor, dan penentuan peringkat emosi pelajar. Akhirnya, kajian ini mengenal pasti hubungan antara Kepimpinan Transformasi Pensyarah dan Kecerdasan Emosi Pelajar di Universiti Johor.

## RUJUKAN

- Abdul Ghani Abdullah. (2010). Transformasi kepemimpinan pendidikan. Batu Caves: PTS Profesional Publishing Sdn. Bhd
- Ahmad Yusri Ismail (2016). Gaya Kepimpinan Pengetua dan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Menengah Kebangsaan Daerah Maran, Terengganu.: *Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa MOrden Universiti Utara Malaysia*. ISSN.2548-6160
- Alice, Y., David, A., Angela, P., & Garima, S. (2014). On Becoming an Experiential Educator: The Educator Role Profile. *Simulation & Gaming*, 45(2), 204-234.
- Alkahtani, A. H. (2016). The influence of leadership styles on organizational commitment: The moderating effect of emotional intelligence. *Business and Management Studies*, 2(1), 23-34.
- Ancok,D (2012). Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi. Jakarta: Erlangga
- Antonakis, J., Avodio, B. J. and Sivasubramaniam, N. (2003) 'Context and Leadership: An examination of the nine-factor Full Range Leadership Theory using the Multifactor Leadership Questionnaire', *The leadership Quarterly*, 14(3), 261-295. [http:// dx. doi. org/ 10. 1016/S1048-9843\(03\)00030-4](http://dx.doi.org/10.1016/S1048-9843(03)00030-4)
- Annisa Fitriani (2015). Gaya Kepimpinan Perempuan. Fakultas Ushuluddin. Universiti Islam Negeri Raden Intan Lampung. *Jurnal TAPIS*. Vol.11, No.2, Juli-Disember 2015
- Afshari, F.T., Kwok, J.C., White, L., et al. (2010) Schwann Cell Migration Integrin Dependent and Inhibited by Astrocyte-Produced Aggrecan. *Glia*, 58, 857-869
- Ahsan, N., Abdullah, Z., Fie, D.Y.G. and Alam, S.S. (2009) A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia Empirical Study
- Azizi Yahya, A. S. (n.d.). Dunia Sosial dalam Perkembangan Kognisi. (atas talian) <http://eprints.utm.my> (2 Disember 2009)
- Balwant, P.T. (2016). Transformational instructor-leadership in higher education teaching: a meta-analytic review and research agenda. *Journal of Leadership Studies*, 9(4), 20-42.

- Barling, J., Slater, F., & Kevin Kelloway, E. (2000). Transformational leadership and emotional intelligence: An exploratory study. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(3), 157–161.
- Bass, B. M. (1998). *Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact*. Mahwah, NJ: Erlbaum
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (Eds.). (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Bar-On, R. (1988). The development of a concept of psychological well-being. Unpublished doctoral dissertation, Rhodes University, South Africa
- Bar-On, R. (2000b). *Presentation at Linkage Emotional Intelligence Conference*, London, May 18
- Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory (EQ-i). In R. Bar-On and J. D. A. Parker (Eds.), *Handbook of emotional intelligence*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bar-On, R. (1997a). *The Emotional Quotient Inventory (EQ-i): A test of emotional intelligence*. Toronto, Canada: Multi-Health Systems, Inc.
- Bass, B. M. (1997). Does the transactional–transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? *American Psychologist*, 52(2), 130-139.
- Bass, B.M & Bass. R (2008) *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications" 4th edition Free Press)*
- Bass, Bernard (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York, NY: The Free Press. pp. 14,121–124. ISBN 0-02-901810-2
- Bass (1985) model of transformational leadership. In T.F. Mech & G.B. McCabe (Eds.), *Leadership and academic librarians* (pp. 66–82) . Westport, CT: Greenwood, 1998.
- Bass, B.M. and Avolio, B. J. (1990) "The implications of transactional and transformational leadership for individual, team and organizational development research in organizational change and development 231-72
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1996). *Multifactor Leadership Questionnaire*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Bernard M. Bass, Bruce J. Avolio, (1990) "Developing Transformational Leadership: 1992 and Beyond", *Journal of European Industrial Training*, Vol. 14 Issue: 5,
- Burns, J.M, (1978), *Leadership*, N.Y, Harper and Row

- Creswell JW. *A Concise Introduction to Mixed Methods Research*. Thousand Oaks, CA: Sage; 2015.
- Cohen, L. & Manion, L. (1994). *Research Methods in Education* (4<sup>th</sup> edition). London and New York: Routledge.
- Chong Tig Ngoh (2002). Hubungan gaya Repimpinan terhadap kepuasan pekerja dalam mpek penyelidikm cicm Kornitmen pek-erja. Latihan Ilmiah. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Chua Yan Piaw & Siaw Yan Li. (2017). Principal's transformational leadership and teachers' affective commitment in primary cluster schools in Selangor. *International Online Journal of Educational Leadership*, 1(1), 60-89
- Erkutlu, H (2008) "The impact of transformational leadership on organizational and leadership effectiveness: The Turkish case", *Journal of Management Development*, Vol. 27 Issue: 7, pp.708-726
- Felfe, J., & Schyns, B. (2004). Is similarity in leadership related to organizational outcomes? The case of transformational leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 10(4), 92-102.
- Fernandez S, Cho YJ and Perry JL (2010), "Exploring the link between integrated leadership and public sector performance," *Leadership Quarterly* 21(2):308–323.
- Goleman, D (1995). "Emotional Intelligence" Bloomsbury Publishing Plc, 36 Soho Square, London W1D.3QY 978-0-747-52830-2.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books
- Goleman, D. (2001). Emotional intelligence: Issues in paradigm building. In C. Cherniss & D. Goleman (Eds.). *The Emotionally Intelligent Workplace*, 13–26. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gusniwati, M. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Minat Belajar Terhadap Penguasaan Konsep Matematika Siswa Sman Di Kecamatan Kebon Jeruk. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 5(1)
- Hall, J.J, Wysocki, A. & Kepner, K (2012) *Transformational leadership: The transformation manager and associate*
- Hassan, Z. A, Schattner, P., and Mazza, D. (2006). *Doing A Pilot Study: Why Is It Essential?* *Malays Fam Physician*. 2006; 1(2-3): 70–73.

- Hur, Y. H., van den Berg, P. T., & Wilderom, C. P. M. (2011). Transformational leadership as a mediator between emotional intelligence and team outcomes. *Leadership quarterly*, 22(4), 591-603.
- Hussein, N., Aluwi, A.H., Noordin, F. (2017). "Learning GLCs In Malaysia: The Role of Transformational Leadership." *World Applied Sciences Journal* 35 (11): 2494-2500
- Jan, N. A. M. (2011). *Hubungan Gaya Kepimpinan Transformasi Yang Diamalkan Pemimpin Wanita Terhadap Komitmen Kerja Pekerja Dalam Organisasi* (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).
- Jamalullail Abdul Wahab, Che Fuzlina Mohd Fuad, Hazita Ismail & Samsidah Majid. (2014). Headmasters' transformational leadership and their relationship with teachers' job satisfaction and teachers' commitments. *International Education Studies*, 7(13), 40- 48.
- Kamat, P. V. (2006). Research Ethics. (<https://www3.nd.edu/~pkamat/pdf/ethics.pdf>)
- Kamus Dewan. (2007). 4th ed. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2013). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025*. Kuala Lumpur.
- Kiprawi, S. N., Razak, A. Z. A., & Kamaluddin, M. A. (2020). Pembinaan Model Cadangan Kecerdasan Emosi, Pengurusan Kualiti Dan Kompetensi Kepimpinan Pengetua. *JuPiDi: Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 7(3), 1-19.
- Krishnaveni, R., & Anitha, J. (2007). Educators' professional characteristics. *Quality Assurance in Education*, 15(2), 149-161
- Krejcie, R. V and Morgan, D. W. (1970). determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30:607-610
- Kodrzycki, K. Y (2002), "Education the 21<sup>st</sup> century: Meeting the challenges of a changing world". Federal Reserve Bank of Boston 47th Economic Conference June 2002
- Kouzes, J.M. and Posner, B.Z. (1988), *The Leadership Challenge*, 6th ed., Jossey-Bass, San Francisco
- Kombarakaran, F.A., Yang, J.A., Baker, M.N. & Fernandes, P.B. (2008). Executive coaching: It works. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 60(1), 78–90.
- Lauraine Spano-Szekely, M. T. (2016). Emotional Intelligence and Transformational Leadership in Nurse Managers. *The Journal Of Nursing Administration*, 8

- Leban, W., & Zulauf, C. (2004). Linking emotional intelligence abilities and transformational leadership styles. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(7), 554-564. <http://dx.doi.org/10.1108/01437730410561440>
- Leithwood, K. (1994), "Leadership for school restructuring", *Educational Administration Quarterly*, Vol. 30 No. 4, pp. 498-518.
- Leithwood, K (1996), "Toward an Explanation of Variation in Teachers' Perceptions of Transformational School Leadership", *Educational Administration Quarterly*, Vol.32, No. 4, pp 533- 534.
- Leithwood, K. (1992). The Move toward Transformational Leadership. *Educational Leadership*, 49 (5), 8-12.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational School Leadership for Large-Scale Reform: Effects on Students, Teachers, and Their Classroom Practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 201-227.
- Lee Huey Yiing (Faculty of Business and Accountancy, University of Malaya, Kuala Lumpur, ... Citation: Lee Huey Yiing, Kamarul Zaman Bin Ahmad, (2009) The effects of effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment.
- Linville, P. W., Fischer, G. W., & Salovey, P. (1989). Perceived distributions of the characteristics of in-group and out-group members: Empirical evidence and a computer simulation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(2), 165-188. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.57.2.165>
- Lu, B., and Lemeshow, S. (2008). *The Wiley Handbook of Psychometric Testing: A Multidisciplinary Reference on Survey, Scale and Test Development*.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* pp.10. New York: Harper Collin
- Murphy, J. (2015) The empirical and moral foundations of the ISLLCstandards. *Journal of Educational Administration* September 2015 DOI:10.1108/JEA-08-2014-0103
- Mon, M. D. (2019). Pengaruh Kesadaran Emosional, Rasa Percaya Diri, Kontrol Emosional Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA). *Journal of Global Business and Management Review*, 1(1), 45-55.
- Nwadinigwe, I. ., & Azuka-Obieke, U. (2012). The impact of emotional intelligence on academic achievement of senior secondary school students in Lagos ,

- Nigeria. 23 *Journal of Emerging Trends in Educational Research and Policy Studies (JETERAPS)*, 3(4), 395–401.
- Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM: 2013-2025). (2012). Kementerian Pendidikan Malaysia. Dipetik dari [http:// www.moe .gov.my/v/pelan-pembangunan-pendidikan-malaysia-2013-2025](http://www.moe.gov.my/v/pelan-pembangunan-pendidikan-malaysia-2013-2025). Pada 26 Mei 2019
- Rahman, S., Ishak, N. M., MAHMUD, Z., & Amir, R. (2008). Indeks dan profil kecerdasan emosi pelajar sekolah menengah. *Sains Humanika*, 48(1).
- Ramsey (2010). Transformational Leadership as an Effective Leadership Style. *Journal of Business and Finance*
- Rashidah (2013). Kecerdasan Emosi dalam Kalangan Pelajar Diploma Pendidikan laporan Lulusan Ijazah (DPLI). Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Rosario Cabello, M. A.-P.-B. (2016). Age and Gender Differences in Ability Emotional Intelligence in Adults: A Cross-Sectional Study. *Developmental Psychology*, 7
- Suparto, S. A. (2007). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Manajemen Konflik Dengan Pendekatan Kecerdasan Emosional Pada Satuan Pendidikan Dasar. *Jurnal Didaktika*, 2(1).
- Salovey, P. & Mayer, J.D. (1990) “Emotional intelligence” Imagination, cognition and personality, Vol. 9(3) 185-211, 1989-90. P189.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Thorsteinsson, E. B., Bhullar, N., & Rooke, S. E., (2007). “A meta-analytic investigation of the relationship between emotional intelligence and health. “*Personality and Individual Differences*, 42, 921-933.
- Tee Bee Fong. 2007. Tahap Kecerdasan Emosi Pelajar-Pelajar diantara IPTA dan IPTS. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi
- Trinidad, Cristina and Normore, H Anthohy. (2005). Leadership And Gender: A Dangerous Liaison?. *Leadership & Organizational Development Journal*. 26 (7), 574-590
- Van Wart, M. (2008). Examining the Nature and Significance of Leadership in Government Organizations. *Public Administration Review*, 68(2): 319-330
- Vijian, G., & Wahab, J. L. A. (2020). Kepimpinan Transformasional Guru Besar Dan Kepuasan Kerja Guru-Guru Di Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Zon Kajang. *International Journal of Education and Pedagogy*, 2(2), 18-31.



- Wijaya, S., & Hidayat, M. T. (2020). *Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar Di Sukoharjo Dalam Menjalin Hubungan Baik Guru Dan Karyawan* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Yiing, L. H., & Ahmad, K. Z. B. (2009). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Yusof, Y. 2005. Kecerdasan emosi. *Jurnal Akademik MPTAR*: 70-9