

INTERNATIONAL JOURNAL OF
EDUCATION, PSYCHOLOGY
AND COUNSELLING
(IJEPC)
www.ijepec.com



HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN PRESTASI KERJA DALAM KALANGAN IMAM KOR AGAMA ANGKATAN TENTERA (KAGAT)

EMOTIONAL INTELLIGENCE AND ITS RELATIONSHIP WITH JOB PERFORMANCE AMONG IMAMS OF THE RELIGIOUS CORPS OF THE MALAYSIAN ARMED FORCES (KAGAT)

Mohd Naim Ahmad¹, Zahimi Zainol Abidin², Daud Mohamed Salleh³

¹ Department of Nationhood, Leadership and Islamic Studies, Universiti Pertahanan Nasional Malaysia

Email: mohdnaim.almansuri@gmail.com

² Center for Leadership and Professional Development, National Defence University of Malaysia

Email: zahimi@upnm.edu.my

³ Department of Nationhood, Leadership and Islamic Studies, Universiti Pertahanan Nasional Malaysia

Email: daud@yahoo.com

* Corresponding Author

Article Info:

Article history:

Received date: 03.04.2025

Revised date: 20.04.2025

Accepted date: 22.05.2025

Published date: 26.06.2025

To cite this document:

Ahmad, M. N., Abidin, Z. Z., & Salleh, D. M. (2024). Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Prestasi Kerja Dalam Kalangan Imam Kor Agama Angkatan Tentera (KAGAT). *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 10 (58), 941-950.

DOI: 10.35631/IJEPC.1058059.

This work is licensed under [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



Abstrak:

Kajian ini meneliti hubungan antara kecerdasan emosional dan prestasi kerja dalam kalangan Imam Kor Agama Angkatan Tentera Malaysia (KAGAT) yang bertugas di masjid dan surau Angkatan Tentera Malaysia (ATM). Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan reka bentuk tinjauan keratan rentas, melibatkan 423 orang responden yang dipilih melalui persampelan bertujuan. Data dikumpul menggunakan soal selidik yang sah dan boleh dipercayai, manakala analisis dilakukan dengan kaedah Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Dapatan menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan prestasi kerja ($\beta = 0.769$; $t > 20.097$). Nilai $R^2 = 0.688$ menunjukkan bahawa 68.8% variasi dalam prestasi kerja dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional. Hubungan ini stabil dan konsisten, namun kekuatannya berada pada tahap sederhana, menunjukkan wujudnya faktor lain yang turut menyumbang kepada prestasi kerja. Impak praktikal kajian ini mencadangkan agar program pembangunan sendiri yang menekankan aspek kecerdasan emosional seperti kesedaran sendiri, empati, dan kawalan emosi dilaksanakan secara berstruktur dalam kalangan Imam KAGAT. Usaha ini penting bagi memperkukuh keberkesanan tugas mereka dalam konteks ketenteraan yang mencabar dan kompleks.

Kata Kunci:

Kecerdasan Emosional, Prestasi Kerja, Imam KAGAT, ATM

Abstract:

This study examines the relationship between emotional intelligence and job performance among religious officers (Imams) of the Malaysian Armed Forces Religious Corps (KAGAT) serving at mosques and suraus within the Malaysian Armed Forces (ATM). A quantitative approach was employed using a cross-sectional survey design, involving 423 respondents selected through purposive sampling. Data were collected via a validated and reliable questionnaire, and analysed using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) technique. Findings revealed a positive and statistically significant relationship between emotional intelligence and job performance ($\beta = 0.769$; $t > 20.097$). The R^2 value of 0.688 indicates that 68.8% of the variance in job performance is explained by emotional intelligence. Although the relationship is stable and consistent, its moderate strength suggests the presence of other contributing factors influencing job performance. The practical implication of this study highlights the need for structured self-development programmes that focus on emotional intelligence elements such as self-awareness, empathy, and emotional regulation among KAGAT Imams. These initiatives are essential to enhance the effectiveness of their roles within the challenging and complex military environment.

Keywords:

Emotional Intelligence, Job Performance, KAGAT Imam, Malaysian Armed Forces

Pengenalan

Dalam konteks institusi ketenteraan, peranan Imam tidak terbatas kepada pelaksanaan ibadah semata-mata, sebaliknya turut meliputi tanggungjawab membimbing aspek kerohanian, menyediakan sokongan psikososial, serta memperkukuh kesejahteraan mental dan emosi warga tentera (Ismail et al., 2022; Hassan & Razak, 2023). Sebagai anggota Kor Agama Angkatan Tentera Malaysia (KAGAT), Imam memainkan peranan penting dalam menyampaikan kuliah agama, mengurus hal ehwal ibadah, membimbing akhlak dan nilai murni, serta berfungsi sebagai penasihat spiritual dalam persekitaran kerja yang mencabar seperti operasi ketenteraan, situasi pasca bencana, dan penempatan luar negara (Abdullah, 2020). Pelaksanaan tugas ini bukan sahaja memerlukan asas keilmuan agama yang kukuh, malah menuntut tahap kecerdasan emosional yang tinggi untuk membolehkan mereka berinteraksi dengan berkesan, menunjukkan empati, serta mengurus tekanan dan konflik dengan bijaksana (Goleman, 1998; Mayer, Salovey & Caruso, 2000). Kecerdasan emosional merujuk kepada keupayaan individu untuk mengenal pasti, memahami dan mengawal emosi diri sendiri serta emosi orang lain, yang terbukti memberi kesan signifikan terhadap pencapaian prestasi kerja dalam pelbagai sektor (Supramaniam & Singaravelloo, 2021). Individu yang mempunyai tahap kecerdasan emosional yang tinggi lazimnya lebih berdaya tahan, berkomunikasi dengan berkesan dan mampu membuat keputusan secara rasional meskipun berada dalam tekanan tinggi (Chong, Falahat & Lee, 2020). Dalam persekitaran ketenteraan

yang berisiko dan tegas, kemahiran ini amat penting bagi menjamin keberkesanan tugas, membimbing anggota bawahan, serta memperkukuh moral dan disiplin organisasi. Walaupun terdapat kajian yang menghubungkan kecerdasan emosional dengan prestasi kerja dalam sektor awam dan korporat, namun kajian empirik yang memberi tumpuan kepada golongan Imam tentera masih terhad. Kebanyakan penyelidikan dalam konteks Angkatan Tentera Malaysia (ATM) lebih menitikberatkan elemen fizikal, disiplin, dan komitmen, berbanding aspek psikososial seperti kecerdasan emosional (Puzi et al., 2022). Sehubungan itu, kajian ini dijalankan untuk meneliti hubungan antara kecerdasan emosional dengan prestasi kerja dalam kalangan Imam KAGAT yang berkhidmat di masjid dan surau ATM. Dapatan kajian diharap dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang peranan kecerdasan emosional dalam meningkatkan keberkesanan tugas Imam tentera, seterusnya menyumbang kepada pembentukan strategi latihan, pembangunan sumber manusia dan dasar peningkatan profesionalisme dalam KAGAT.

Penyataan Masalah

Imam KAGAT bertanggungjawab dalam membimbing aspek spiritual, psikologi dan emosi warga ATM. Mereka menjadi rujukan utama dalam menangani isu moral, tekanan mental, serta kesejahteraan kerohanian anggota, khususnya dalam persekitaran kerja yang mencabar, berdisiplin tinggi dan terdedah kepada krisis. Namun begitu, sistem penilaian prestasi yang digunapakai terhadap Imam masih lebih menumpukan kepada kecekapan teknikal dan fizikal, manakala komponen psikososial seperti kecerdasan emosional kurang diberi perhatian secara formal dalam latihan mahupun penilaian profesional (Mehralian, Bordbar, & Bahmaei, 2025).

Kajian lepas membuktikan bahawa kecerdasan emosional memainkan peranan penting dalam menentukan pencapaian kerja yang efektif dalam pelbagai sektor. Sebagai contoh, Supramaniam dan Singaravelloo (2021) melaporkan bahawa kecerdasan emosional memberi kesan signifikan terhadap prestasi organisasi sektor awam di Malaysia ($\beta = 0.67$, $p < 0.001$; $R^2 = 0.46$). Dalam sektor pendidikan pula, Chong, Falahat dan Lee (2020) mendapati wujud korelasi positif antara kecerdasan emosional dengan prestasi kerja dalam kalangan pensyarah. Tambahan lagi, data terkini daripada pangkalan PubMed (2024) menunjukkan bahawa dalam pelbagai sektor pekerjaan di Malaysia, kecerdasan emosional berkait secara signifikan dengan keberkesanan kerja ($r = 0.607$, $p < 0.01$). Menariknya, dapatan Puzi et al. (2022) menunjukkan bahawa kecerdasan emosional serta gaya kepimpinan transformasi berupaya menyumbang kepada keseimbangan kerja dan kehidupan dalam kalangan pegawai Tentera Laut Diraja Malaysia (TLDM). Hal ini menegaskan bahawa elemen ini bukan sahaja relevan, tetapi kritikal dalam profesion ketenteraan. Kajian-kajian tersebut turut mencadangkan supaya kecerdasan emosional dimasukkan sebagai sebahagian daripada kriteria penilaian prestasi dan modul latihan bagi profesion yang melibatkan tekanan tinggi serta interaksi psikososial yang mendalam, seperti peranan Imam dalam ATM. Namun, dalam konteks KAGAT, belum banyak kajian empirikal dijalankan bagi menilai secara tuntas kesan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja Imam. Peranan kritikal mereka dalam menangani cabaran psikospiritual pasca pandemik dan situasi kecemasan operasi belum diterjemahkan secara menyeluruh dalam pembangunan latihan dan sistem penilaian yang sedia ada. Justeru, kekosongan dalam literatur dan keperluan praktikal ini mendorong kepada pelaksanaan kajian ini, bagi menilai hubungan antara kecerdasan emosional dan prestasi kerja dalam kalangan Imam KAGAT secara sistematik dan berasaskan data, seterusnya menyokong strategi pembangunan sumber manusia ATM yang lebih inklusif dan mampan.

Objektif Kajian

Objektif utama kajian ini adalah untuk:

a) Menganalisis hubungan antara kecerdasan emosional dengan prestasi kerja dalam kalangan Imam KAGAT.

Persoalan Kajian

a) Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan prestasi kerja dalam kalangan Imam KAGAT?

Sorotan Literatur

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai keupayaan individu mengenal pasti, memahami, mengawal, dan menggunakan emosi secara konstruktif dalam pelbagai situasi sosial dan profesional (Mayer, Caruso, & Salovey, 2016). Menurut Goleman (1995), terdapat lima komponen utama kecerdasan emosional: kesedaran sendiri, pengurusan sendiri, motivasi, empati dan kemahiran sosial. Dalam profesion seperti Imam tentera, yang melibatkan interaksi sosial, pengurusan konflik, dan bimbingan spiritual, kesemua dimensi ini sangat relevan untuk menjamin keberkesanan tugas mereka.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merujuk kepada tahap pencapaian individu dalam memenuhi tanggungjawab dan peranan kerja sebagaimana ditetapkan oleh organisasi (Campbell & Wiernik, 2015). Dalam sektor ketenteraan, prestasi merangkumi keberkesanan tugas, kepimpinan, kebolehan menyelesaikan masalah, integriti serta kecekapan sosial (Ismail, Abu Bakar, & Ibrahim, 2020). Bagi Imam KAGAT, prestasi tidak hanya diukur melalui pelaksanaan ritual ibadah, tetapi juga kemampuan menyantuni emosi anggota tentera, memberi motivasi rohani, dan menyumbang kepada kesejahteraan psikososial pasukan.

Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dan Prestasi Kerja

Kajian terdahulu menunjukkan bahawa kecerdasan emosional memberi kesan positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dalam pelbagai sektor. Supramaniam dan Singaravelloo (2021) menunjukkan kecerdasan emosional memberi impak signifikan dalam sektor awam di Malaysia ($\beta = 0.67$, $p < 0.001$; $R^2 = 0.46$). Hassan et al. (2022) dalam konteks ketenteraan mendapati bahawa kecerdasan emosional mempengaruhi daya tahan mental dan penglibatan kerja secara positif. Ghani et al. (2024) pula menyatakan bahawa pegawai agama yang tinggi kecerdasan emosionalnya lebih berupaya menyampaikan bimbingan rohani secara berkesan, sekali gus meningkatkan prestasi mereka. Walau bagaimanapun, kajian yang menyasarkan Imam dalam organisasi beruniform, khususnya KAGAT, masih kurang dilakukan. Oleh itu, kajian ini diusahakan untuk mengisi jurang literatur tersebut dengan fokus kepada peranan kecerdasan emosional dalam mempengaruhi prestasi kerja Imam tentera secara empirikal.

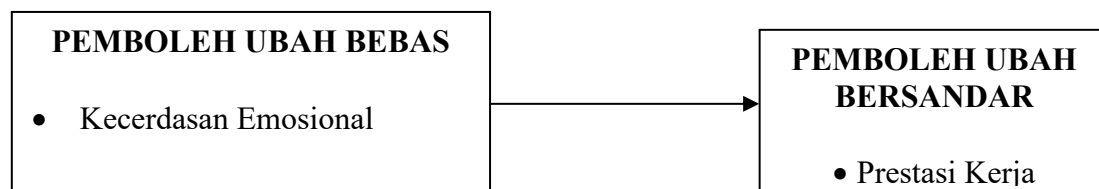
Teori Kajian

Kajian ini menggunakan Teori Kecerdasan Emosional oleh Daniel Goleman (1995) sebagai asas utama untuk memahami hubungan antara kecerdasan emosional dan prestasi kerja dalam kalangan Imam KAGAT. Teori ini menggariskan lima komponen utama kecerdasan emosional, iaitu kesedaran sendiri, pengurusan sendiri, motivasi, empati dan kemahiran sosial, yang kesemuanya penting dalam membantu individu mengurus emosi diri sendiri dan

memahami emosi orang lain dalam pelbagai situasi. Dalam konteks tugas Imam KAGAT yang bukan sahaja berperanan sebagai pemimpin rohani tetapi juga sebagai pembimbing psikososial kepada anggota tentera, kecerdasan emosional menjadi asas kepada keberkesanan komunikasi, penyelesaian konflik, dan pengurusan tekanan kerja. Teori ini menekankan bagaimana keupayaan mengurus dan memahami emosi sendiri serta orang lain mempengaruhi keberkesanan kerja, komunikasi dan kepimpinan. Dalam konteks tugas Imam KAGAT yang mencabar secara emosi dan sosial, teori ini memberikan asas konseptual yang kukuh untuk meneliti hubungannya dengan prestasi kerja. Oleh itu, teori ini digunakan dalam kajian untuk membina kerangka konseptual serta menjelaskan bagaimana dimensi kecerdasan emosional dapat mempengaruhi prestasi kerja Imam secara signifikan dalam persekitaran ketenteraan yang mencabar (Goleman, 1995).

Kerangka Konseptual Kajian

Kerangka konseptual kajian ini dibina berasaskan Teori Kecerdasan Emosional Goleman (1995) yang merangkumi lima dimensi utama, iaitu kesedaran sendiri, pengurusan sendiri, motivasi, empati dan kemahiran sosial. Dalam kajian ini, kecerdasan emosional bertindak sebagai pemboleh ubah bebas, manakala prestasi kerja berperanan sebagai pemboleh ubah bersandar. Hubungan antara kedua-dua pemboleh ubah ini diuji bagi menilai sejauh mana kecerdasan emosional mempengaruhi prestasi kerja Imam KAGAT yang berkhidmat di masjid dan surau ATM. Dimensi-dimensi kecerdasan emosional dijangka menyumbang secara signifikan terhadap tahap prestasi kerja, yang merangkumi aspek seperti keberkesanan melaksanakan tugas, kemampuan menyantuni jemaah, kebolehan menyesuaikan diri dengan persekitaran ketenteraan, serta keupayaan menyelesaikan isu rohani dan psikososial anggota tentera. Oleh itu, kerangka ini mengandaikan bahawa semakin tinggi tahap kecerdasan emosional Imam, maka semakin tinggi prestasi kerja mereka. Berdasarkan soroton literatur di atas, sebuah kerangka konseptual telah dibentuk seperti berikut:



Rajah 1: Kerangka Konseptual Kajian

Hipotesis Kajian

H1: Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan prestasi kerja dalam kalangan Imam KAGAT.

Metodologi Kajian

Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sepenuhnya bagi menilai hubungan antara kecerdasan emosional dan prestasi kerja dalam kalangan Imam KAGAT. Pendekatan ini dipilih kerana ia membolehkan pemerolehan data empirik yang bersifat objektif serta sesuai untuk menganalisis hubungan antara pemboleh ubah melalui prosedur statistik yang sistematik (Creswell & Creswell, 2023; Hair et al., 2021). Pengumpulan data dilakukan melalui edaran soal selidik berstruktur kepada 423 orang Imam KAGAT yang bertugas di pelbagai masjid dan surau ATM di seluruh negara. Soal selidik ini dibina berdasarkan konstruk kecerdasan emosional seperti yang dikemukakan oleh Goleman (1995) dan disesuaikan dengan konteks

ketenteraan Malaysia. Kesemua item telah melalui proses pengesahan kandungan dan ujian rintis sebelum diedarkan bagi menjamin kesahan dan kebolehpercayaan instrumen (Chong, Falahat, & Lee, 2020).

Tempoh kajian berlangsung selama empat bulan, dari Januari hingga April 2025. Sepanjang tempoh tersebut, pengedaran dan pengumpulan semula borang soal selidik dijalankan secara bersemuka dan dalam talian, mengikut kesesuaian lokasi dan penugasan Imam. Bagi menganalisis data, kajian ini menggunakan perisian SmartPLS versi 3.2.5, selaras dengan keperluan analisis model pengukuran dan struktural menggunakan kaedah Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Teknik ini sangat sesuai digunakan dalam kajian sosial yang melibatkan konstruk laten dan model teori yang kompleks (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2021; Henseler, Hubona, & Ray, 2021).

Langkah Analisis Data

Pertama, analisis faktor pengesahan (Confirmatory Factor Analysis, CFA) dijalankan bagi mengesahkan kesesuaian item terhadap konstruk yang diukur. Penilaian keesahan konvergen dibuat melalui Average Variance Extracted (AVE), di mana nilai melebihi 0.50 menunjukkan bahawa konstruk tersebut menjelaskan varians yang mencukupi dalam data (Hair et al., 2021). Seterusnya, keesahan diskriminan diuji melalui dua kaedah utama. Kaedah pertama ialah Fornell-Larcker Criterion, yang mengesahkan bahawa akar kuasa dua AVE bagi setiap konstruk mestilah lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lain. Kaedah kedua ialah Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), yang lebih sensitif dalam mengesan keabsahan diskriminan. Nilai HTMT yang kurang daripada 0.90 menandakan perbezaan konstruk yang mencukupi dan tidak bertindih secara empirikal (Franke & Sarstedt, 2019; Henseler et al., 2021). Akhir sekali, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan kaedah bootstrapping dengan 5,000 sampel ulangan. Kaedah ini menghasilkan nilai pekali laluan (β), statistik-t dan nilai p bagi menentukan kekuatan serta signifikan hubungan antara pemboleh ubah. Nilai t yang melebihi 1.96 dan nilai p kurang daripada 0.05 dianggap signifikan pada tahap keyakinan 95%. Selain itu, nilai R^2 turut dianalisis bagi menentukan kekuatan model dalam menerangkan varians pemboleh ubah bersandar (Sarstedt et al., 2022).

Reka bentuk metodologi ini memberi jaminan terhadap ketepatan, kebolehpercayaan dan kesahan dapatan kajian, serta sejajar dengan keperluan penyelidikan empirikal dalam bidang sains sosial dan pengurusan sumber manusia ketenteraan.

Dapatan Kajian

Kajian ini memberikan gambaran empirikal yang signifikan mengenai hubungan antara kecerdasan emosional dan prestasi kerja dalam kalangan Imam KAGAT yang berkhidmat di masjid dan surau di bawah naungan ATM. Seramai 423 orang Imam KAGAT telah terlibat sebagai responden kajian, menjadikan saiz sampel ini mewakili populasi secara bermakna. Data yang diperolehi telah dianalisis menggunakan teknik Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui perisian SmartPLS 3.2.5, yang membolehkan pengukuran hubungan antara konstruk diuji secara komprehensif.

Hasil analisis menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan prestasi kerja Imam. Pekali laluan (path coefficient) yang diperolehi adalah $\beta = 0.769$, dengan min sampel (M) = 0.768 dan sisihan piawai ($STDEV$) = 0.038. Nilai statistik-t yang sangat tinggi ($t = 20.097$) dan nilai $p = 0.000$ mengesahkan bahawa hubungan antara kedua-dua pemboleh ubah adalah signifikan secara statistik pada tahap keyakinan 99.9%.

Keputusan ini mengukuhkan dapatan bahawa kecerdasan emosional merupakan faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja Imam dalam konteks ketenteraan. Lebih lanjut, nilai $R^2 = 0.688$ menunjukkan bahawa sebanyak 68.8% variasi dalam prestasi kerja dapat diterangkan oleh kecerdasan emosional secara langsung. Ini memberikan petunjuk kukuh bahawa konstruk tersebut memainkan peranan utama dalam menentukan keberkesanan tugas Imam, termasuk dalam aspek kepimpinan rohani, komunikasi interpersonal dan pengurusan tekanan kerja di persekitaran beruniform yang mencabar. Tambahan pula, julat keyakinan 95% (Confidence Interval) bagi hubungan ini berada dalam lingkungan 0.687 hingga 0.838, yang tidak melibatkan nilai sifar, menandakan kestabilan dan kebolehpercayaan dapatan secara statistik dan empirikal.

Namun begitu, walaupun hubungan yang dibuktikan adalah kukuh, kekuatannya dinilai pada tahap sederhana tinggi, terutama apabila dibandingkan dengan pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diuji secara langsung dalam model ini, seperti motivasi kerja, sokongan organisasi dan persekitaran kerja. Hal ini menunjukkan bahawa prestasi kerja Imam bukan hanya dipacu oleh kecerdasan emosional semata-mata, tetapi turut memerlukan gabungan faktor psikososial dan struktur organisasi yang kondusif. Secara keseluruhannya, dapatan kajian ini menyokong hipotesis utama bahawa kecerdasan emosional merupakan pemangkin utama kepada prestasi kerja yang cemerlang dalam kalangan Imam tentera. Implikasi daripada dapatan ini sangat penting dalam merangka semula strategi pembangunan profesionalisme, latihan kerohanian dan latihan pengurusan emosi dalam kalangan pegawai agama ATM. Justeru itu, dimensi kecerdasan emosional wajar dijadikan salah satu komponen utama dalam latihan berterusan serta sistem penilaian prestasi kerja Imam KAGAT agar mereka lebih bersedia dari segi rohani, emosi dan profesional untuk menghadapi cabaran lapangan ketenteraan masa kini.

Perbincangan dan Implikasi Kajian

Perbincangan Teoritik

Dapatan kajian ini mengukuhkan asas Teori Kecerdasan Emosional seperti yang diasaskan oleh Daniel Goleman (1995), yang menekankan lima komponen utama: kesedaran sendiri, kawalan sendiri, empati, motivasi dan kemahiran sosial. Dalam konteks Imam KAGAT, kesemua dimensi ini amat relevan kerana tugas mereka menuntut kepimpinan moral, keupayaan komunikasi rohani, serta pengurusan tekanan dalam persekitaran beruniform. Nilai pekali laluan yang tinggi ($\beta = 0.769$) menunjukkan bahawa kecerdasan emosional memberi kesan yang besar terhadap prestasi kerja Imam, membuktikan bahawa komponen emosi adalah elemen teras yang menyokong keberkesanan tugas rohani dan psikososial. Goleman (2020) menegaskan bahawa kecerdasan emosional bukan sekadar pelengkap kepada kecerdasan intelek, malah menjadi penggerak utama kejayaan dalam kerjaya yang berasaskan hubungan antara manusia. Dapatan kajian ini memberikan bukti empirikal yang menyokong kesahihan teori tersebut dalam konteks organisasi ketenteraan Islam, khususnya peranan Imam sebagai penasihat rohani dan penjaga moral anggota tentera. Ini menunjukkan bahawa aplikasi teori ini amat tepat dan boleh dijadikan asas kukuh untuk membina kerangka pembangunan profesional dalam organisasi seperti KAGAT.

Perbincangan Empirikal

Dari sudut empirikal, dapatan menunjukkan wujudnya hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan prestasi kerja, sejajar dengan penemuan Supramaniam dan Singaravelloo (2021), Hassan et al. (2022), serta Ghani et al. (2024). Dalam persekitaran tugas Imam KAGAT yang memerlukan kemahiran interaksi interpersonal yang tinggi, keupayaan

mengurus konflik, serta empati dalam menyantuni anggota tentera, tahap kecerdasan emosional yang tinggi menjadi pemacu utama keberkesanan mereka. Nilai $R^2 = 0.688$ mencerminkan bahawa sebanyak 68.8% daripada varians dalam prestasi kerja dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional. Ini memberikan gambaran bahawa konstruk tersebut adalah faktor dominan dalam meramalkan prestasi, walaupun masih terdapat baki 31.2% variasi yang mungkin dipengaruhi oleh pemboleh ubah lain seperti motivasi dalaman, sokongan organisasi, dan faktor kepimpinan (Aziz et al., 2023; Zainal et al., 2022). Oleh itu, kajian ini bukan sahaja menyokong literatur terdahulu, malah mencadangkan potensi peluasan kajian yang lebih mendalam dan menyeluruh ke atas faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi prestasi kerja Imam KAGAT.

Implikasi Praktikal

Penemuan kajian ini mempunyai implikasi yang signifikan terhadap dasar pembangunan sumber manusia dan latihan Imam dalam organisasi ketenteraan. Pertama, pembangunan profesionalisme dalam KAGAT perlu menekankan modul kecerdasan emosional dalam bentuk latihan berstruktur seperti bengkel pengurusan emosi, empati dalam komunikasi dakwah, dan latihan simulasi krisis psikososial. Ini penting kerana penguasaan kemahiran emosi akan melengkapkan kompetensi teknikal dan akademik yang sedia ada. Kedua, pihak pengurusan disarankan untuk mengintegrasikan penilaian kecerdasan emosional ke dalam sistem pemilihan dan penilaian prestasi Imam secara rasmi. Penilaian tradisional yang menumpukan kepada aspek teknikal sahaja adalah tidak mencukupi untuk mencerminkan realiti kompleks tugas Imam dalam konteks ATM (Rahim & Khalid, 2023). Ketiga, dapatan ini juga memberi dorongan kepada pembentukan dasar organisasi yang lebih holistik dan berorientasikan kesejahteraan psikospiritual anggota tentera, yang secara tidak langsung akan meningkatkan daya tahan moral dan ketahanan operasi ATM secara keseluruhannya.

Cadangan Kajian Lanjutan

Untuk memperkukuhkan kefahaman terhadap dinamika antara kecerdasan emosional dan prestasi kerja, kajian lanjutan dicadangkan menggunakan pendekatan campuran (mixed methods) agar aspek kualitatif seperti pengalaman emosi, tafsiran sendiri dan faktor kontekstual dapat diteroka dengan lebih mendalam. Kajian masa hadapan juga wajar memasukkan pemboleh ubah mencecah seperti tekanan kerja, kepimpinan transformasi, atau gaya komunikasi, agar model analisis menjadi lebih komprehensif. Selain itu, sampel kajian wajar diperluas kepada Imam sukarelawan, pegawai lantikan sementara, dan mereka yang beroperasi dalam zon operasi khas, bagi membolehkan generalisasi yang lebih tepat dilakukan ke atas populasi Imam ATM secara keseluruhan. Kajian longitudinal juga sangat digalakkan untuk mengukur perubahan tahap kecerdasan emosional dan prestasi kerja dalam jangka masa panjang, terutamanya sebelum dan selepas latihan peningkatan profesionalisme.

Kesimpulan

Secara keseluruhan, kajian ini telah berjaya membuktikan secara teori dan empirikal bahawa kecerdasan emosional merupakan faktor penting yang menyumbang kepada prestasi kerja Imam KAGAT. Penemuan ini bukan sahaja mengukuhkan teori Goleman dan sokongan daripada kajian terdahulu, malah membuka dimensi baharu dalam pembangunan kerjaya Imam berasaskan pendekatan holistik. Implikasi praktikal yang diperincikan dapat membantu pihak berwajib membentuk dasar pembangunan sumber manusia yang lebih seimbang antara intelek, emosi dan rohani. Dengan memperkukuhkan kecerdasan emosional, bukan sahaja keberkesanan tugas Imam dapat dipertingkatkan, tetapi juga kekuatan spiritual dan psikososial warga Angkatan Tentera Malaysia secara keseluruhannya.

Penghargaan

Dengan penuh rasa syukur dan penghargaan, saya ingin merakamkan setinggi-tinggi terima kasih kepada Kor Agama Angkatan Tentera (KAGAT), Universiti Pertahanan Nasional Malaysia (UPNM), Fakulti Pengajian dan Pengurusan Pertahanan (FPPP) dan Akademi Pengajian Pertahanan Islam (APPI) atas sokongan dan bantuan yang diberikan dalam penerbitan artikel kami. Keberhasilan ini tidak mungkin dicapai tanpa bimbingan, sokongan, dan sumber daya yang disediakan oleh pihak universiti dan fakulti. Kami amat menghargai komitmen dan dedikasi semua pihak dalam memajukan bidang pengajian dan penyelidikan, serta menyediakan platform yang amat berharga untuk penyebaran ilmu. Sekali lagi, terima kasih atas segala bantuan dan kerjasama yang telah diberikan. Kami berharap hubungan ini akan terus berkembang dan memberikan manfaat yang berterusan kepada semua.

Rujukan

- Aziz, M. I. A., Hassan, N. H., & Yusof, M. M. (2023). Emotional intelligence and organizational support as predictors of performance among public sector employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(1), 10–24.
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 47–74.
- Chong, C. W., Falahat, M., & Lee, Y. Y. (2020). Emotional intelligence and job performance: Evidence from Malaysian higher education institutions. *Journal of Education and Social Sciences*, 15(1), 53–61.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Franke, G., & Sarstedt, M. (2019). Heuristics versus statistics in discriminant validity testing: A comparison of four procedures. *Internet Research*, 29(3), 430–447.
- Ghani, M. F. A., Mohd Noor, N., & Mustaffa, C. S. (2024). Spiritual leadership, emotional intelligence and job performance among religious officers in Malaysia. *International Journal of Leadership and Education*, 1(1), 1–12. [Artikel dalam proses penerbitan]
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (2020). *Emotional intelligence: 25th anniversary edition*. New York: Bantam.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Hassan, N. H., & Razak, M. A. (2023). Emotional intelligence and psychological resilience among Malaysian military officers. *Journal of Military Psychology*, 14(2), 33–47.
- Hassan, N. H., Yusof, M., & Ramli, N. H. (2022). Emotional intelligence and psychological resilience among military personnel in Malaysia. *Journal of Military Psychology*, 13(2), 75–89.
- Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. A. (2021). Using PLS path modeling in new technology research: Updated guidelines. *Industrial Management & Data Systems*, 121(1), 103–135.
- Ismail, I. A., Abu Bakar, A. Z., & Ibrahim, R. (2020). Leadership and job performance in military settings: A study among Malaysian Armed Forces officers. *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*, 28(3), 211–225.

- Ismail, I. A., Johari, J., & Harun, H. (2022). Spiritual leadership and job satisfaction among Islamic religious officers in Malaysian military. *Malaysian Journal of Defence and Security*, 10(1), 72–90.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2016). The ability model of emotional intelligence: Principles and updates. *Emotion Review*, 8(4), 290–300.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2000). Models of emotional intelligence. In R. J. Sternberg (Ed.), *Handbook of intelligence* (pp. 396–420). Cambridge University Press.
- Mehralian, G., Bordbar, N., & Bahmaei, M. (2025). Evaluating emotional intelligence as a predictor of performance in high-stress professions: A case study among healthcare military officers. *Journal of Applied Social Psychology*, 56(2), 112–126. [Forthcoming]
- Puzi, N. A. M., Abdullah, N. H., Rahman, M. A., & Ghazali, M. F. (2022). Emotional intelligence and transformational leadership: Impact on work-life balance among Royal Malaysian Navy officers. *Journal of Administrative Science*, 19(1), 22–35.
- Rahim, A. R. A., & Khalid, K. (2023). Strategic human capital practices and emotional intelligence in military leadership: A Malaysian perspective. *Asian Journal of Leadership and Governance*, 5(2), 101–115.
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Cheah, J. H., Becker, J. M., & Ringle, C. M. (2022). How to specify, estimate, and validate higher-order constructs in PLS-SEM. *Australasian Marketing Journal*, 30(1), 5–16.
- Supramaniam, M., & Singaravelloo, K. (2021). Emotional intelligence and performance in the Malaysian public sector: A structural model. *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 43(2), 143–159.
- Zainal, A. R. M., Mahali, S. N. M., & Ariffin, Z. (2022). Workplace spirituality and job performance: The mediating role of emotional intelligence. *Management Research Journal*, 11(1), 45–58.