

Pengaruh Faktor Personaliti, Penghargaan Kendiri dan Perjawatan Kepimpinan terhadap Kepimpinan Kendiri dalam Kalangan Pelajar di Negeri Johor
(The Influence of Personality Factors, Self-Esteem and Leadership Positions on Self-Leadership Among Students in the State of Johor)

Nasrul Hakim^{1*}
Fatimah wati Halim

*Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan
Universiti Kebangsaan Malaysia*

*Corresponding e-mail: [jslnasrulhakim@gmail.com]

Self-leadership has received limited attention particularly in the local education field. According to Manz (1986), self-leadership is a process whereby individuals influence and lead themselves towards their desired goals, which is crucial for the personal development of high school students towards a proper mindset approaching adulthood. This study aims to study the influence of personality, self-esteem, and leadership roles towards self-leadership. Moreover, this research seeks to study the differences in self-leadership, personality, and self-esteem according to leadership roles. This study involved 461 upper secondary students across Johor, utilizing a cross-sectional quantitative research design with purposive sampling technique. Multiple regression analysis revealed that agentic personality traits which are openness and extraversion, along with leadership roles, significantly predicted self-leadership. Conversely, self-esteem had no significant influence on self-leadership. T-test analysis indicated that student leaders, had significantly higher means in self-leadership, self-esteem, openness, conscientiousness, extraversion, and agreeableness compared to students without leadership roles, namely non-leader students. Furthermore, non-leader students showed significantly higher mean in neuroticism compared to student leaders. This study underscores the significance of fostering self-leadership in students by emphasizing the development of openness and extraversion traits through leadership modules, trainings, hands-on program management experiences, and early exposure to leadership roles in school.

Keywords: self-leadership, personality, self-esteem, leadership roles, high school students

Kemahiran kepimpinan telah disenaraikan sebagai salah satu daripada 10 kemahiran teratas dengan permintaan tertinggi oleh majikan pada tahun 2025 kelak (World Economic Forum, 2020). Neck, Manz dan Houghton (2019) menyatakan bahawa sekiranya seseorang individu ingin menjadi pemimpin yang efektif kepada orang lain, individu tersebut perlu berupaya untuk memimpin dirinya sendiri secara efektif terlebih dahulu.

Kepimpinan sendiri didefinisikan sebagai proses di mana seseorang individu mengawal, mempengaruhi dan memimpin tingkah laku mereka sendiri menggunakan strategi-strategi tingkah laku dan kognitif mengikut hala tuju diri dan motivasi sendiri (Manz 1986; Manz & Neck 2004). Oleh itu, perkembangan kemahiran kepimpinan sendiri dalam kalangan remaja khususnya pelajar menengah atas adalah mustahak bagi meningkatkan kebolehpasaran diri mereka secara signifikan pada masa

hadapan (Sepahvand, Mohamadiany & Moayed, 2020).

Menurut The Dual Systems Model of Adolescent Brain Development oleh Steinberg (2010), perkembangan tingkah laku dan pembuatan keputusan remaja adalah berlandaskan sosioemosi dan kawalan kognitif mereka. Sosioemosi ini merangkumi emosi, ganjaran dan pengaruh sosial manakala kawalan kognitif pula merangkumi kebolehan penaaakulan, mengawal impuls dan pembuatan keputusan.

Model ini mencadangkan bahawa perkembangan sistem kawalan kognitif berlaku pada usia 16 tahun dan ke atas, iaitu selari dengan usia pelajar ketika berada di tingkatan 4 dan 5. Tambahan pula, penaaakulan, kawalan impuls dan pembuatan keputusan merupakan elemen-elemen penting dalam kepimpinan (Turner et al., 2002; Ruderman et al., 2001; Vroom, 2000).

Berdasarkan kajian-kajian lepas, antara faktor yang didapati mampu mempengaruhi kepimpinan sendiri individu ialah faktor personaliti di mana tret ekstraversi dan kehematan dalam model personaliti lima faktor merupakan dimensi yang dominan dalam mempengaruhi kepimpinan sendiri (Houghton, 2004). Dalam kajian lain, tret keterbukaan juga merupakan dimensi yang dominan dalam mempengaruhi kepimpinan sendiri (Furtner & Rauthmann, 2010; Sahi, 2017; Linfang et al., 2021). Linfang et al. (2021) pula mendapati bahawa ekstraversi tidak mempunyai pengaruh terhadap kepimpinan sendiri. Hal ini menunjukkan dapatan kajian yang tidak konsisten bagi pengaruh personaliti lima faktor terhadap kepimpinan sendiri.

Seterusnya, penghargaan sendiri juga dikenal pasti sebagai salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kepimpinan sendiri secara signifikan (Song & Lee, 2016). Kajian-kajian lepas juga mendapati bahawa

penghargaan sendiri mempunyai hubungan dengan kepimpinan sendiri di mana semakin tinggi penghargaan individu, semakin tinggi kepimpinan kendirinya (Kang, Choi & Kim, 2010; Panagopoulos & Ogilvie; Uzman & Maya, 2019). Menurut Rosenberg (1965), penghargaan sendiri merujuk kepada perasaan subjektif individu terhadap nilai diri dan penerimaan diri yang melibatkan penilaian menyeluruh mengenai kecekapan, kepentingan dan nilai dirinya sebagai seorang individu.

Tambahan pula, Sabilan et al. (2018) berpendapat bahawa penglibatan secara aktif dalam aktiviti kokurikulum di sekolah menengah dapat memupuk dan melatih sifat kepimpinan pelajar. Hal ini merangkumi perjawatan kepimpinan pelajar seperti ketua pelajar, pengawas sekolah, pengawas pusat sumber dan sebagainya. Hal ini menimbulkan persoalan sekiranya perjawatan kepimpinan dapat mempengaruhi kepimpinan sendiri pelajar. Malahan, persoalan juga timbul sekiranya terdapat perbezaan personaliti, penghargaan sendiri dan kepimpinan sendiri antara pelajar yang mempunyai dengan tidak mempunyai perjawatan kepimpinan.

Dalam konteks tempatan, kajian oleh Halim et al. (2023) menunjukkan bahawa personaliti, khususnya personaliti lima faktor, memainkan peranan yang penting dalam pemilihan kepimpinan di institusi pendidikan seperti politeknik dan kolej komuniti di Malaysia. Hasil kajian mereka menemukan bahawa tret keterbukaan dan ekstraversi merupakan faktor yang signifikan dalam menentukan keupayaan seseorang sebagai pemimpin yang efektif. Hal ini kerana pemimpin dengan tret keterbukaan cenderung mempunyai visi yang lebih luas. Pemimpin dengan tret ekstraversi pula memudahkan interaksi sosial dan mempunyai pengaruh yang lebih besar dalam komuniti dan persekitaran mereka. Ini menunjukkan bahawa personaliti bukan sahaja mempengaruhi

prestasi akademik tetapi juga penglibatan dalam kepimpinan dan tanggungjawab dalam kalangan pelajar.

Sementara itu, sebuah kajian sistematik oleh Zali & Surat (2022) mendapati bahawa tret personaliti lima faktor mempunyai pengaruh terhadap pencapaian akademik pelajar. Tret kehematan dan keterbukaan adalah tret yang paling mempengaruhi pencapaian akademik. Hal ini meramalkan bahawa pelajar yang mempunyai kedua-dua tret ini cenderung untuk mencapai keputusan yang lebih baik. Pelajar dengan tret ekstraversi, kepersetujuan dan neurotisisme yang tinggi pula meramalkan pencapaian keputusan akademik yang lebih rendah. Namun begitu, pencapaian akademik hanyalah merupakan salah satu daripada hasil kepimpinan sendiri kerana kepimpinan sendiri itu sendiri adalah lebih meluas.

Kepimpinan sendiri merujuk kepada kemampuan individu untuk mengawal diri untuk ke arah mencapai sesebuah matlamat, dan pencapaian akademik hanyalah salah satu daripada matlamat tersebut. Setiap pelajar mempunyai matlamat-matlamat lain yang bersifat lebih peribadi, seperti membina kemahiran interpersonal, mencipta produk inovasi, terlibat dalam aktiviti kokurikulum, mahupun membangunkan kemahiran keusahawanan. Oleh itu, adalah penting untuk menyelidik bagaimana personaliti, penghargaan sendiri, dan perjawatan kepimpinan dapat mempengaruhi kepimpinan sendiri. Pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan ini dapat membantu dalam pengembangan sifat-sifat personaliti tertentu yang mendorong pelajar untuk menjadi pemimpin sendiri yang lebih berkesan. Dengan ini, pelajar akan lebih mampu mengawal diri mereka dalam usaha mencapai matlamat peribadi mereka.

Kajian mengenai pengaruh personaliti, penghargaan sendiri, dan perjawatan kepimpinan terhadap pelajar-pelajar sekolah menengah didapati masih kurang

dikaji dalam konteks tempatan. Malahan, perbezaan personaliti, penghargaan sendiri dan kepimpinan sendiri pelajar di sekolah-sekolah menengah juga kurang dikaji secara kuantitatif. Walhal, aspek-aspek ini adalah berpotensi dalam mempengaruhi keupayaan kepimpinan dan kepimpinan sendiri seseorang apabila dipupuk di bangku persekolahan. Maka, kajian ini ingin mengkaji secara saintifik bagi pengaruh personaliti, penghargaan sendiri, dan perjawatan kepimpinan terhadap kepimpinan sendiri, serta perbezaan personaliti, penghargaan sendiri, dan kepimpinan sendiri berdasarkan perjawatan kepimpinan dalam kalangan pelajar menengah atas di negeri Johor.

Metod

Reka bentuk kajian

Kajian ini berbentuk kuantitatif di mana pengumpulan data telah dijalankan menggunakan kaedah tinjauan soal selidik secara keratan rentas menggunakan borang soal selidik yang diedarkan secara atas talian. Teknik persampelan yang digunakan ialah persampelan bertujuan dengan menetapkan kriteria sampel kajian iaitu pelajar tingkatan empat dan lima yang merupakan pelajar di peringkat menengah atas.

Borang soal selidik kajian diedarkan oleh penjaga data (*data gatekeeper*) daripada Jabatan Pendidikan Negeri Johor (JPNJ) kepada guru-guru sekolah menengah di negeri Johor, yang seterusnya diedarkan kepada sampel kajian iaitu pelajar di peringkat menengah atas. Para pelajar juga diminta untuk mengedarkan borang soal selidik kajian kepada rakan-rakan mereka yang memenuhi kriteria bagi sampel kajian.

Responden

Jumlah responden bagi kajian ini terdiri daripada 461 orang pelajar menengah atas di negeri Johor iaitu pelajar yang berada di

Tingkatan 4 dan 5. Menurut statistik Kementerian Pendidikan Malaysia (2023), jumlah populasi bagi pelajar menengah atas di negeri Johor ketika pengumpulan data sedang dijalankan adalah seramai 87,004 orang. Jumlah populasi ini terdiri daripada 44,782 pelajar tingkatan empat dan 42,222 pelajar tingkatan lima.

Instrumen kajian

Borang soal selidik yang digunakan dalam kajian ini mengandungi bahagian persetujuan termaklum dan diikuti oleh tiga instrumen iaitu Sistem Pemilihan Personel Holistik (SPPH_TECHS) Versi 3, Skala Penghargaan Kendiri Rosenberg dan Skala Kepimpinan Kendiri. Pada bahagian demografi pula, nama sekolah, daerah sekolah, tingkatan dan perjawatan kepimpinan di sekolah diisi oleh responden.

SPPH_TECHS Versi 3

Alat ujian ini dibangunkan pada tahun 2022 oleh sekumpulan penyelidik yang diketuai oleh Fatimah Wati Halim daripada Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), dengan kerjasama Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Malaysia (SPA). Pada asalnya, alat ujian ini adalah digunakan bagi mengukur personaliti lima faktor bagi pemilihan penjawat awam. Alat ujian ini mempunyai 15 item dengan skala Likert 5-poin, yang berjulat '1 - Sangat tidak setuju' sehingga '5 - Sangat setuju'.

Item-item dalam alat ujian ini adalah berbentuk pernyataan seperti 'Saya tampil ke depan dan mengawal keadaan yang ketiadaan pemimpin' bagi item ekstraversi dan 'Saya percaya prestasi cemerlang bergantung pada diri saya, bukan orang lain atau kerana bernasib baik' bagi item keterbukaan. Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut, responden perlu menandakan sejauh mana setiap kenyataan tersebut adalah benar tentang diri mereka secara jujur berdasarkan skala Likert yang disediakan.

Bagi kajian ini, SPPH_TECHS Versi 3 digunakan untuk mengukur personaliti dalam kalangan responden, dengan nilai pekali alfa bagi keseluruhan responden soal selidik ialah $\alpha = 0.598$. Hasil analisis item menunjukkan bahawa 246 (53.4%) responden memberikan respons neutral iaitu 'Tidak pasti' pada item 'Saya bukan seorang yang asertif apabila berada dalam keadaan konflik' yang merupakan salah satu item bagi faktor ekstraversi.

Oleh kerana lebih daripada separuh responden memilih respons neutral, item tersebut telah dipertimbangkan untuk dikecualikan kerana ia tidak dapat memberikan maklumat yang jelas serta menunjukkan ketidakpastian yang tinggi dalam kalangan responden. Setelah item tersebut dikecualikan daripada analisis, nilai pekali alfa telah meningkat pada tahap kebolehpercayaan yang boleh diterima iaitu $\alpha = 0.631$. Oleh itu, hanya 14 item sahaja yang dianalisis daripada alat ujian ini dengan mengecualikan item tersebut.

Skala Penghargaan Kendiri Rosenberg

Alat ujian ini dibangunkan oleh Rosenberg (1965) dan sering digunakan untuk mengukur dan mengenal pasti tahap penghargaan sendiri. Oleh kerana alat ujian ini telah digunakan secara meluas, julat pekali alfa alat ujian ini dapat dikenal pasti iaitu antara $\alpha = 0.81$ hingga $\alpha = 0.88$. Alat ujian ini mengandungi 10 item dengan skala Likert 4-poin secara keseluruhan berjulat '0 = Sangat tidak setuju' sehingga '3 = Sangat setuju', yang merangkumi 5 item positif dan 5 item negatif.

Kajian ini menggunakan alat ujian serupa yang telah diterjemahkan kepada bahasa Melayu oleh pengkaji tempatan iaitu Mohd Jamil (2006), yang bertujuan untuk mengukur penghargaan sendiri dalam kalangan pelajar menengah atas di negeri Johor. Item-item dalam alat ujian ini juga berbentuk pernyataan.

Contoh bagi item positif dalam alat ujian ini ialah ‘Saya rasa saya mempunyai ciri kualiti yang baik’, manakala item negatif pula adalah seperti ‘Tiada apa yang boleh dibanggakan tentang diri saya’. Daripada pernyataan tersebut, responden perlu menandakan sejauh mana setiap kenyataan tersebut adalah benar tentang diri mereka secara jujur berdasarkan skala Likert yang disediakan.

Berdasarkan kajian lepas, alat ujian ini mempunyai kebolehpercayaan yang sangat baik di mana Aina & Hilwa (2022) mendapati bahawa pekali alfa bagi alat ujian ini ialah $\alpha = 0.828$. Bagi kajian ini, alat ujian ini juga mempunyai nilai pekali alfa yang tinggi iaitu $\alpha = 0.837$.

Skala Kepimpinan Kendiri

Revised Self-leadership Questionnaire (RSLQ) merupakan alat ujian asal yang telah dibangunkan oleh Houghton & Neck (2002) bagi mengukur tahap kepimpinan sendiri individu. Alat ujian ini mengandungi 35 item dengan skala Likert 5-poin, berjulat daripada ‘1 – Sangat tidak tepat’ hingga ‘5 – Sangat tepat’. Item adalah berbentuk pernyataan dan responden perlu menandakan sejauh mana pernyataan tersebut adalah benar tentang diri mereka.

Bagi kajian ini, alat ujian ini telah diadaptasi dan diterjemah kepada bahasa Melayu menggunakan kaedah terjemahan berbalik (*back-translation*) berdasarkan model penterjemahan Brislin. Proses penterjemahan daripada bahasa Inggeris ke bahasa Melayu telah dijalankan oleh pengkaji, dengan penglibatan beberapa penterjemah bertaualiah dan pakar bahasa bagi memastikan ketepatan dan kualiti terjemahan.

Alat ujian ini digunakan bagi mengukur kepimpinan sendiri pelajar. Antara contoh-contoh item bagi alat ujian ini ialah ‘Saya menetapkan matlamat khusus untuk

prestasi saya sendiri’ dan ‘Saya membuat catatan untuk menjejaki prestasi saya di sekolah’. Item-item bagi alat ujian ini merupakan strategi-strategi tingkah laku dan kognitif dalam usaha mengawal, mempengaruhi dan memimpin diri dalam mencapai hala tuju dan matlamat diri. Pengkaji mendapati bahawa kebolehpercayaan alat ujian ini bagi kajian ini berada di tahap yang baik dengan nilai pekali alfa $\alpha = 0.74$.

Analisis data

Data yang diperoleh daripada borang soal selidik telah dianalisis menggunakan perisian Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 26.0. Analisis data yang terlibat dalam kajian ini adalah analisis deskriptif iaitu kekerapan, min dan sisihan piawai serta analisis inferensi iaitu korelasi Pearson, regresi berganda dan ujian-t tidak bersandar.

Keputusan

Analisis deskriptif

Jadual 1 menunjukkan taburan demografi responden bagi kajian ini. Kajian ini disertai oleh 461 orang responden yang terdiri daripada pelajar menengah atas yang sedang menuntut di sekolah menengah di negeri Johor. Daerah responden yang tertinggi ialah Batu Pahat dengan 73 (15.8%) responden, diikuti oleh Kluang dengan 72 (15.6%) responden, Segamat dan Pontian masing-masing dengan 71 responden (15.4%) dan Kulai dengan 60 (13.0%) responden. Responden terdiri daripada 322 (69.8%) tingkatan empat dan 139 (30.2%) tingkatan lima. Seramai 268 (58.1%) responden mempunyai jawatan kepimpinan di sekolah manakala 193 (41.9%) responden tiada jawatan.

Analisis deskriptif juga dijalankan pada hasil dapatan keseluruhan soal selidik untuk mendapatkan nilai min dan sisihan piawai bagi setiap pemboleh ubah dalam

kalangan pelajar menengah atas di negeri Johor. Jadual 2 menunjukkan hasil dapatan analisis deskriptif bagi faktor-faktor personaliti iaitu keterbukaan (M = 4.72, SP

= 2.86), kehematan (M = 4.00, SP = 2.56), ekstrasversi (M = 5.02, SP = 2.79), kepersetujuan (M = 5.08, 2.87) dan neurotisme (M = 4.78, SP = 2.69).

Jadual 1

Kekerapan dan Peratusan Daerah, Tingkatan dan Perjawatan Kepimpinan Responden Kajian

| Faktor Demografi | | n | % |
|-----------------------|---------------|-----|------|
| Daerah | Johor Bahru | 35 | 7.6 |
| | Kulai | 60 | 13.0 |
| | Kota Tinggi | 28 | 6.1 |
| | Mersing | 1 | 0.2 |
| | Kluang | 72 | 15.6 |
| | Segamat | 71 | 15.4 |
| | Tangkak | 19 | 4.1 |
| | Muar | 31 | 6.7 |
| | Batu Pahat | 73 | 15.8 |
| | Pontian | 71 | 15.4 |
| Tingkatan | 4 | 322 | 69.8 |
| | 5 | 139 | 30.2 |
| Perjawatan kepimpinan | Berjawatan | 268 | 58.1 |
| | Tiada jawatan | 193 | 41.9 |

Analisis korelasi Pearson

Jadual 2 menunjukkan keputusan analisis korelasi Pearson bagi mengkaji hubungan antara pemboleh ubah perjawatan kepimpinan, penghargaan sendiri, personaliti lima faktor dengan kepimpinan sendiri dalam kalangan pelajar menengah atas di negeri Johor. Hasil analisis menunjukkan kesemua korelasi mempunyai hubungan yang signifikan pada aras $p < 0.01$. Perjawatan kepimpinan ($r = .207, p < 0.01$) dan kepersetujuan ($r = .244, p < 0.01$) menunjukkan hubungan positif yang lemah dan signifikan dengan kepimpinan sendiri.

Penghargaan sendiri ($r = .307, p < 0.01$), keterbukaan ($r = .568, p < 0.01$), kehematan ($r = .357, p < 0.01$) dan ekstrasversi ($r = .572, p < 0.01$), menunjukkan hubungan positif yang sederhana dan signifikan dengan kepimpinan sendiri. Hal ini dapat menerangkan bahawa semakin tinggi perjawatan kepimpinan, kepersetujuan, penghargaan sendiri, keterbukaan, kehematan, dan ekstrasversi, semakin tinggi kepimpinan sendiri. Selain itu, neurotisme menunjukkan hubungan negatif yang lemah dan signifikan dengan kepimpinan sendiri ($r = -.213, p < 0.01$). Hal ini dapat menerangkan bahawa semakin tinggi neurotisme, semakin rendah kepimpinan sendiri.

Jadual 2

Keputusan analisis korelasi Pearson antara perjawatan kepimpinan, penghargaan sendiri dan personaliti lima faktor dengan kepimpinan sendiri

| | PJ | PK | O | C | E | A | N |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Kepimpinan Kendiri | .207* | .307* | .568* | .357* | .572* | .244* | -.213* |

Nota. PJ = Perjawatan kepimpinan; PK = Penghargaan sendiri; O = Keterbukaan; C = Kehematan; E = Ekstrasversi; A = Kepersetujuan; N = Neurotisme

* $p < .01$

N = 461

Analisis regresi berganda

Jadual 3 menunjukkan keputusan analisis regresi berganda bagi mengkaji pengaruh perjawatan kepimpinan, personaliti lima faktor, dan penghargaan sendiri terhadap kepimpinan sendiri. Kesemua pemboleh ubah bebas dimasukkan ke dalam model dengan metod ‘Enter’.

Keputusan analisis regresi berganda menunjukkan bahawa berdasarkan model regresi dapat menerangkan 63.8% varians ($R^2 = 0.638$, $F = 44.475$, $p < 0.001$) terhadap kepimpinan sendiri. Berdasarkan nilai beta, dua faktor personaliti iaitu keterbukaan ($\beta = 0.338$, $p < 0.001$) dan ekstraversi ($\beta = 0.329$, $p < 0.001$) merupakan peramal yang kuat dan signifikan dalam meramalkan kepimpinan sendiri dalam kalangan pelajar menengah atas, diikuti perjawatan kepimpinan ($\beta = 0.085$, $p < 0.05$).

Hal ini menerangkan bahawa skor keterbukaan, ekstraversi dan perjawatan kepimpinan yang tinggi mempengaruhi peningkatan kepimpinan sendiri seseorang. Oleh kerana penghargaan sendiri ($\beta = 0.026$, $p > 0.05$), kehematan ($\beta = 0.025$, $p > 0.05$), kepersetujuan ($\beta = 0.045$, $p > 0.05$) dan neurotisme ($\beta = 0.086$, $p > 0.05$) bukanlah faktor peramal yang signifikan, keempat-empat pemboleh ubah bebas ini tidak disertakan dalam model regresi.

Maka, berdasarkan keputusan analisis regresi berganda, persamaan bagi model regresi yang terhasil adalah seperti berikut:

$$Y = \alpha + B_1 \cdot X_1 + B_2 \cdot X_2 + B_3 \cdot X_3 + \varepsilon$$

$$KK = 101.963 + 2.351(O) + 2.355(E) + 3.419(PJ) + \varepsilon$$

Jadual 3

Keputusan analisis regresi personaliti lima faktor, perjawatan kepimpinan dan penghargaan sendiri terhadap kepimpinan sendiri

| | B | β | t |
|----------------------------|---------|---------|----------|
| Pemalar (α) | 101.963 | | 24.780** |
| Penghargaan Kendiri (PK) | 0.093 | 0.026 | 0.561 |
| Keterbukaan (O) | 2.351 | 0.338 | 6.877** |
| Kehematan (C) | 0.197 | 0.025 | 0.573 |
| Ekstraversi (E) | 2.355 | 0.329 | 6.243** |
| Kepersetujuan (A) | 0.315 | 0.045 | 1.140 |
| Neurotisme (N) | 0.636 | 0.086 | 1.908 |
| Perjawatan kepimpinan (PJ) | 3.419 | 0.085 | 2.257* |

Nota: ** $p < 0.001$ * $p < 0.05$ $R^2 = 0.638$ $F(7, 453) = 44.475^{**}$

Analisis ujian-t tidak bersandar

Jadual 4 menunjukkan keputusan analisis ujian-t tidak bersandar bagi menentukan perbezaan kepimpinan sendiri, penghargaan sendiri dan personaliti lima faktor berdasarkan perjawatan kepimpinan. Hasil analisis menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan antara ada perjawatan ($M = 137.41$, $SP = 18.89$) dan tiada perjawatan ($M = 129.05$, $SP =$

20.40) terhadap kepimpinan sendiri, $t(459) = 4.53$, $k < .01$.

Seterusnya, terdapat perbezaan yang signifikan antara ada perjawatan ($M = 17.89$, $SP = 5.41$) dan tiada perjawatan ($M = 16.29$, $SP = 5.67$) terhadap penghargaan sendiri, $t(459) = 3.08$, $k < .01$. Terdapat perbezaan yang signifikan antara ada perjawatan ($M = 5.04$, $SP = 2.90$) dan tiada

perjawatan ($M = 4.28, SP = 2.77$) terhadap keterbukaan, $t(459) = 3.08, k < .01$.

Selanjutnya, terdapat perbezaan signifikan antara ada perjawatan ($M = 4.48, SP = 2.53$) dan tiada perjawatan ($M = 3.34, SP = 2.53$) terhadap kehematan, $t(459) = 4.83, k < .01$. Terdapat perbezaan signifikan antara ada perjawatan ($M = 5.55, SP = 2.84$) dan tiada perjawatan ($M = 4.28, SP = 2.54$) terhadap ekstraversi, $t(438.31) = 5.03, k < .01$.

Selain itu, terdapat perbezaan signifikan antara ada perjawatan ($M = 5.39, SP = 2.83$) dan tiada perjawatan ($M = 4.65, SP = 2.87$) terhadap kepersetujuan, $t(459) = 2.75, k < .01$. Terdapat perbezaan signifikan antara

ada perjawatan ($M = 4.49, SP = 2.64$) dan tiada perjawatan ($M = 5.18, SP = 2.72$) terhadap neurotisme, $t(459) = -2.74, k < .01$.

Berdasarkan hasil analisis ujian-t tidak bersandar, individu yang ada jawatan mempunyai min yang lebih tinggi berbanding tiada jawatan dalam kepimpinan sendiri, penghargaan sendiri, keterbukaan, kehematan, ekstraversi dan kepersetujuan secara signifikan. Individu yang tiada jawatan pula mempunyai min yang lebih tinggi dalam neurotisme secara signifikan.

Jadual 4

Keputusan analisis ujian-t tidak bersandar bagi kepimpinan sendiri, penghargaan sendiri dan personaliti lima faktor berdasarkan perjawatan kepimpinan

| Pemboleh ubah | Perjawatan | N | Min | SP | dk | t | k |
|---------------------|------------|-----|--------|-------|--------|-------|------|
| Kepimpinan sendiri | Ada | 268 | 137.41 | 18.89 | 459 | 4.53 | .000 |
| | Tiada | 193 | 129.05 | 20.40 | | | |
| Penghargaan sendiri | Ada | 268 | 17.89 | 5.41 | 459 | 3.08 | .002 |
| | Tiada | 193 | 16.29 | 5.67 | | | |
| Keterbukaan | Ada | 268 | 5.04 | 2.90 | 459 | 2.84 | .005 |
| | Tiada | 193 | 4.28 | 2.77 | | | |
| Kehematan | Ada | 268 | 4.48 | 2.53 | 459 | 4.83 | .000 |
| | Tiada | 193 | 3.34 | 2.50 | | | |
| Ekstraversi | Ada | 268 | 5.55 | 2.84 | 438.31 | 5.03 | .000 |
| | Tiada | 193 | 4.28 | 2.54 | | | |
| Kepersetujuan | Ada | 268 | 5.39 | 2.83 | 459 | 2.75 | .006 |
| | Tiada | 193 | 4.65 | 2.87 | | | |
| Neurotisme | Ada | 268 | 4.49 | 2.64 | 459 | -2.74 | .006 |
| | Tiada | 193 | 5.18 | 2.72 | | | |

Perbincangan

Tret keterbukaan

Hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat pengaruh keterbukaan terhadap kepimpinan sendiri secara signifikan dalam kalangan pelajar menengah atas di negeri Johor. Keputusan ini disokong oleh kajian daripada Furtner dan Rauthmann (2010) yang menjelaskan bahawa keterbukaan merupakan tret personaliti yang utama dalam kepimpinan sendiri. Berdasarkan kajian ini, pelajar menengah atas dengan keterbukaan yang tinggi cenderung untuk

melibatkan diri dengan perkara, dan strategi kepimpinan sendiri yang dapat mendekatkan diri mereka dengan matlamat yang mereka telah tetapkan.

Hal ini juga selari dengan saranan Williams (1997) yang menyatakan bahawa individu yang mempunyai tret keterbukaan yang tinggi cenderung untuk mencuba perkara baharu seperti mengaplikasikan kepimpinan sendiri dalam dirinya. Hasil kajian Sahi (2017) juga menyokong hasil dapatan kajian ini di mana keterbukaan merupakan faktor yang paling mempengaruhi kepimpinan sendiri

berbanding faktor personaliti yang lain. Hal ini dapat dijustifikasikan bahawa individu dengan keterbukaan yang tinggi mempunyai sifat ingin tahu, kreativiti dan intelek untuk meneroka peluang-peluang baharu dalam pencapaian matlamat (Nettle, 2006; van Lieshout, 2000; McAdams & Pals, 2006).

Oleh yang demikian, individu dengan keterbukaan yang tinggi diramalkan untuk mempunyai sifat ingin tahu di mana mereka menerokai potensi dirinya sendiri dan menggunakan potensi tersebut secara kreatif untuk meningkatkan kepimpinan sendiri mereka (DiLiello & Houghton, 2006). Berdasarkan kajian-kajian lepas, keterbukaan merupakan peramal kepada kepimpinan sendiri secara konsisten di mana tidak terdapat kajian yang mendapati bahawa keterbukaan tidak mempengaruhi kepimpinan sendiri. Perkara ini diwajibkan oleh Furtner dan Rauthmann (2010) yang mendapati bahawa kepimpinan sendiri adalah bersifat agentik yang menekankan perkembangan diri serta tingkah laku berorientasikan matlamat yang dinamik secara proaktif.

Digman (1997) juga menyatakan bahawa keterbukaan mempunyai ciri-ciri yang selari dengan sifat-sifat agentik iaitu bersikap proaktif dan mempunyai pendekatan sendiri dalam mengawal tingkah laku, matlamat dan keberhasilan diri. Sehubungan dengan itu, kajian-kajian lepas menunjukkan bahawa individu yang mempunyai keterbukaan yang tinggi cenderung untuk mempamerkan ciri-ciri yang bersifat agentik dan mempraktikkan kepimpinan sendiri di mana mereka cenderung terhadap penerokaan, kreativiti, kebolehsuaian dan pengambilan risiko yang dapat menyumbang ke arah perkembangan diri (Williams et al., 1995; Williams, 1997; Houghton et al., 2004).

Oleh hal yang demikian, penemuan daripada hasil kajian ini mencadangkan bahawa institusi pendidikan perlu

merancang program atau aktiviti di luar mahupun di dalam bilik darjah yang dapat mengembangkan tret keterbukaan dalam kalangan pelajar, termasuk yang tidak mempunyai sebarang jawatan kepimpinan. Perkara ini dapat dicapai dengan mencungkil kreativiti serta menimbulkan sifat ingin tahu serta sifat ingin mencuba perkara baharu yang semula jadi ada dalam pelajar sekolah. Para guru dan institusi pendidikan boleh menggalakkan pelajar untuk bersikap lebih dinamik dan fleksibel dalam meneroka kepelbagaian dalam penyelesaian masalah. Dengan ini, pelajar dapat menerapkan pemikiran yang lebih kritis dan mempunyai perspektif serta strategi yang pelbagai dalam mengawal dan mempengaruhi diri untuk mencapai matlamat diri yang ditetapkan.

Bagi pelajar yang mempunyai jawatan kepimpinan di sekolah, mereka mempunyai tanggungjawab yang memerlukan mereka untuk menyelesaikan masalah dalam pelbagai situasi. Hal ini dapat memberikan mereka peluang untuk meneroka kaedah-kaedah yang berbeza bagi setiap situasi yang dihadapi. Namun begitu, pelajar yang tidak berjawatan juga perlu diberikan pendedahan seperti ini dengan diberikan tanggungjawab yang dapat mengembangkan pemikiran kritis mereka melalui penyertaan aktiviti kokurikulum seperti kumpulan koir, robotik, kawad kaki, dan lain-lain. Dengan ini, pelajar berpeluang untuk keluar dari zon selesa dan berinteraksi secara kolaboratif dan inovatif. Oleh itu, keterlibatan dalam bidang kepimpinan serta pendedahan terhadap aktiviti kokurikulum yang berimpak dapat memberi peluang untuk mengembangkan tret keterbukaan bagi pelajar sekolah dan berpotensi untuk meningkatkan kepimpinan sendiri individu..

Tret ekstraversi

Seterusnya, kajian ini mendapati bahawa ekstraversi mempengaruhi kepimpinan sendiri secara signifikan dalam kalangan

pelajar menengah atas di negeri Johor. Dapatan ini selari dengan kajian daripada Harari et al. (2021) yang mendapati ekstraversi mendorong penglibatan individu terhadap kepimpinan sendiri di mana individu dengan ekstraversi yang tinggi mencari dan mengenal pasti aspek-aspek yang menyenangkan diri mereka secara proaktif dalam melaksanakan tugas.

Furtner dan Rauthmann (2010) juga memberikan pandangan berdasarkan kajian mereka bahawa ekstraversi merupakan tret personaliti yang penting dalam meramalkan kepimpinan sendiri. Kajian tersebut mendapati ekstraversi mempunyai perkaitan yang kuat dengan dimensi-dimensi dalam kepimpinan sendiri seperti strategi berfokuskan tingkah laku dan penetapan matlamat secara khususnya di mana individu dengan ekstraversi yang tinggi cenderung mengambil pendekatan tingkah laku yang aktif untuk mencapai matlamat diri (Furtner & Rauthmann, 2010).

Hal ini mewajarkan hasil dapatan kajian di mana pelajar menengah atas dengan ekstraversi yang tinggi cenderung mempamerkan kepimpinan sendiri dengan mempunyai inisiatif untuk ke hadapan dan melibatkan diri secara aktif dalam aktiviti kokurikulum di sekolah bagi mencapai matlamat diri. Tambahan lagi, hasil dapatan kajian ini disokong oleh Williams et al. (1995) dan Houghton et al. (2004) yang menyimpulkan bahawa ekstraversi mampu mempengaruhi pengurusan sendiri yang juga mempengaruhi kepimpinan sendiri. Selain keterbukaan, ekstraversi juga merupakan tret personaliti yang bersifat agentik yang selari dengan kepimpinan sendiri iaitu mendorong kepada perkembangan diri serta pencapaian matlamat diri (Digman, 1997; Furtner & Rauthmann, 2010).

Hanya sebuah kajian lepas yang mendapati bahawa ekstraversi tidak mempengaruhi kepimpinan sendiri secara tidak signifikan

namun hal ini berpunca daripada saiz sampel yang kecil dan tidak menepati sampel saiz piawaian bagi populasi yang tidak diketahui (Sahi, 2017).

Berdasarkan hasil dapatan kajian ini, pelajar menengah atas perlu diterapkan dengan kualiti-kualiti tret ekstraversi bagi meningkatkan kepimpinan sendiri dalam usaha untuk mencapai matlamat diri. Oleh kerana keputusan bagi model personaliti lima faktor adalah berbentuk spektrum bagi setiap dimensi, pelajar yang berpersonaliti introvert boleh memupuk kualiti-kualiti tret ekstraversi bagi membentuk kepimpinan sendiri (McCrae & Costa, 1997).

Oleh itu, usaha untuk menggilap tret ekstraversi perlu dilakukan supaya pelajar introvert dapat membangunkan kualiti yang sering dikaitkan dengan ekstraversi, seperti keyakinan dalam berkomunikasi dan keberanian untuk berkongsi pandangan. Ini membolehkan mereka meningkatkan kemahiran sosial tanpa perlu mengubah keperibadian mereka secara drastik. Dengan pendekatan yang sesuai, pelajar introvert boleh memanfaatkan potensi diri sebagai pemimpin yang tenang dan reflektif.

Sesi latihan seperti simulasi perbincangan kumpulan atau pembentangan berkumpulan, boleh membantu mereka membina keyakinan secara berperingkat. Melalui latihan ini, pelajar introvert boleh belajar untuk mengekspresikan idea secara terbuka dan meningkatkan interaksi sosial dalam suasana yang selesa. Fokus ini bukanlah bertujuan untuk mengubah mereka menjadi ekstrovert sepenuhnya, tetapi membantu mereka menjadi lebih fleksibel dalam situasi yang memerlukan kemahiran komunikasi yang lebih terbuka. Dengan cara ini, mereka dapat menyumbang dan melibatkan diri dengan lebih efektif, sambil mengekalkan ciri-ciri introvert mereka.

Tret kehematan

Hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa kehematan tidak mempunyai pengaruh terhadap kepimpinan sendiri secara signifikan bagi pelajar menengah atas di negeri Johor. Keputusan kajian ini disokong oleh kajian daripada Furtner dan Rauthmann (2010) dan Sahi (2017) yang juga mendapati bahawa kehematan tidak mempengaruhi kepimpinan sendiri secara signifikan. Hal ini bertentangan dengan beberapa kajian yang mendapati bahawa kehematan juga mempunyai pengaruh terhadap kepimpinan sendiri (Bailey et al., 2018; Heiss et al., 2010; Houghton et al., 2004; Williams et al., 1995). Oleh itu, hasil dapatan kajian ini adalah disokong oleh beberapa kajian lepas serta mempunyai percanggahan dengan kajian-kajian lain yang berpendapat kehematan mempengaruhi kepimpinan sendiri.

Kewajaran bagi keputusan yang tidak signifikan ini adalah kerana kepimpinan sendiri merupakan konsep yang kompleks dan merangkumi pelbagai faktor seperti regulasi sendiri, motivasi sendiri dan kawalan sendiri (Neck & Houghton, 2006). Walaupun ciri-ciri kehematan boleh menyumbang kepada kepimpinan sendiri, namun ciri-ciri tersebut mungkin tidak dapat menggambarkan kepimpinan sendiri yang kompleks dan kepelbagaian tingkah laku dan strategi dalam kepimpinan sendiri secara keseluruhan. Selain itu, konsep kepimpinan sendiri adalah melibatkan kebolehan pengadaptasian dan perubahan individu untuk menyesuaikan tingkah laku serta strategi mengikut situasi yang pelbagai (Manz 1986).

Sebaliknya, individu dengan kehematan tinggi mempamerkan tingkah laku yang konsisten dan mempunyai kesukaran untuk melakukan perubahan disebabkan oleh ketegaran (rigidity) dalam tingkah laku mereka (Cohen, 2017; Saksvik & Hetland,

2009). Ketegaran ini mampu membantutkan keupayaan mereka untuk melibatkan diri dengan konsep kepimpinan sendiri yang bersifat inovatif dan fleksibel di mana kepimpinan sendiri memerlukan individu untuk mempunyai kebolehan untuk beradaptasi serta mempunyai keterbukaan terhadap pendekatan-pendekatan baharu bagi mencapai matlamat diri (Carson & King, 2005).

Lebih-lebih lagi, Manz, Houghton dan Neck (2016) menyatakan bahawa kepimpinan sendiri menyarankan individu untuk mengambil inisiatif, bersikap proaktif dan menetapkan matlamat diri sendiri manakala individu dengan kehematan yang tinggi adalah cemerlang dalam mematuhi peraturan dan panduan yang telah ditetapkan oleh entiti lain. Hal ini memerihalkan sikap proaktif dan pengambilan inisiatif yang berbeza antara individu yang mempunyai kehematan dengan individu yang mempunyai kepimpinan sendiri.

Menurut Steinmetz, Loare dan Houssemand (2011), individu dengan kehematan yang tinggi cenderung untuk lebih gemar melakukan tugas yang telah diberikan secara jelas dan berada dalam persekitaran yang lebih berstruktur berbanding kepimpinan sendiri yang lebih menekankan autonomi dan inisiatif individu dalam melakukan tugas. Tambahan pula, kesedaran diri dan refleksi diri adalah terlibat dalam proses kepimpinan sendiri di mana individu menilai kelebihan, kekurangan dan keperluan mereka dalam perkembangan diri (Malmir & Azizzadeh, 2013).

Walaupun individu dengan kehematan yang tinggi adalah bertanggungjawab dan teratur, kehematan tidak menekankan mengenai aspek kesedaran diri, refleksi diri dan introspeksi diri di mana mereka cenderung berfokus kepada piawaian dan jangkaan luaran dan bukan piawaian dan jangkaan diri sendiri. Kekurangan dalam

kesedaran dan refleksi diri ini menghalang individu untuk mengenal pasti penambahbaikan yang boleh dilakukan untuk mencapai matlamat diri mereka. Oleh itu, walaupun terdapat ciri-ciri kehematan yang berkait dengan kepimpinan sendiri, kehematan tidak dapat meramal kepimpinan sendiri secara signifikan kerana kehematan tidak meliputi keseluruhan aspek kepimpinan sendiri.

Tret neurotisme

Hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa neurotisme tidak mempengaruhi kepimpinan sendiri pelajar menengah atas di negeri Johor secara signifikan. Hasil dapatan ini adalah selari dengan kajian Furtner dan Rauthmann (2010) yang menyatakan bahawa neurotisme tidak mempengaruhi kepimpinan sendiri kerana neurotisme tidak menyumbang kepada pencapaian matlamat diri dan tret tersebut berkait dengan pemikiran dan tingkah laku yang terganggu (Neck, Nouri & Godwin, 2003; McCrae & Costa, 1996). Sahi (2017) juga menyokong hasil dapatan kajian ini di mana neurotisme merupakan tret yang tidak signifikan kerana ia menghalang hala tuju diri ke arah pencapaian matlamat (Blight, 2009).

Namun begitu, walaupun individu dengan neurotisme yang tinggi cenderung menjadi seorang yang pesimis dan mempunyai pandangan yang negatif terhadap diri sendiri dan dunia di sekelilingnya, mereka tetap boleh meningkatkan kepimpinan sendiri mereka melalui intervensi-intervensi seperti refleksi diri, terapi dan mekanisme daya tindak (coping mechanism) yang lain. Oleh itu, neurotisme tidak dapat mempengaruhi kepimpinan sendiri pelajar menengah atas di negeri Johor secara signifikan kerana gangguan pemikiran dan tingkah laku juga dikaitkan kepada faktor-faktor luar yang membantu mereka untuk mencapai matlamat walaupun mempunyai tret neurotisme yang tinggi.

Sebagai contoh, pengamalan minda ketara sedar (mindfulness) boleh membantu individu dengan neurotisme yang tinggi untuk menjadi lebih fokus terhadap pembangunan strategi dalam menguruskan emosi secara berkesan (Armstrong & Rimes, 2016). Terapi seperti terapi kognitif-tingkah laku juga membantu dalam pembangunan mekanisme daya tindak dan pembinaan kecekalan dalam individu yang mempunyai neurotisme yang tinggi (Mostowik et al., 2022; Nakajima et al., 2023). Tambahan pula, oleh kerana personaliti lima faktor adalah berbentuk spektrum, individu yang mempunyai neurotisme yang tinggi juga masih boleh mempunyai motivasi yang tinggi dan kepercayaan terhadap kebolehan mereka (Friedman, 2019; Stieger et al., 2020).

Walaupun dengan neurotisme yang tinggi, ada di kalangan mereka yang mungkin mempunyai inisiatif sendiri dan bersikap proaktif dalam mencari penyelesaian dalam mencapai matlamat diri mereka (Stieger et al., 2020). Oleh itu, walaupun neurotisme mempunyai hubungan yang negatif terhadap kepimpinan sendiri, pengaruh neurotisme terhadap kepimpinan sendiri tidak boleh disimpulkan secara jelas dan signifikan kerana individu masih boleh mengaplikasikan strategi dalam kepimpinan sendiri walaupun individu mempunyai kecenderungan untuk mengalami emosi dan pemikiran negatif seperti kebimbangan dan kemarahan terhadap diri dan persekitaran di sekelilingnya. Pengaplikasian strategi dalam kepimpinan sendiri seperti penetapan matlamat dan pemfokusan kepada perkara yang seronok dan menyenangkan dalam tugas dapat membantu untuk mengawal emosi dan tingkah laku individu dengan neurotisme yang tinggi (Boss & Sims, 2008).

Tret kepersetujuan

Hasil dapatan kajian ini menunjukkan bahawa kepersetujuan tidak mempengaruhi kepimpinan sendiri pelajar menengah atas di negeri Johor secara signifikan. Dapatan ini sepadan seperti kajian-kajian lepas yang lain di mana kepersetujuan yang merujuk kepada sikap bekerjasama, kepercayaan, toleransi terhadap orang lain dan mengekalkan hubungan interpersonal yang positif tidak mempunyai perkaitan dengan kepimpinan sendiri yang bersifat agentik (Barrick & Mount, 1993; Williams, 1997; Houghton et al., 2004; Furtner & Rauthmann, 2010; Sahi, 2017).

Sebaliknya, kepersetujuan merupakan tret personaliti yang bersifat komunal yang merujuk kepada kualiti pembentukan dan pengekalan dalam perhubungan sosial (Abele et al., 2016). Oleh itu, kepersetujuan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepimpinan sendiri di mana kepimpinan sendiri lebih tertumpu kepada kebolehan dalam pencapaian matlamat diri yang diinginkan berbanding kepentingan dalam mengekalkan hubungan interpersonal. Kepimpinan sendiri adalah bersifat agentik dan lebih berkait dengan ciri-ciri individualistik yang melibatkan autonomi dan tanggungjawab dalam pelaksanaan strategi-strategi kepimpinan sendiri iaitu strategi berfokuskan masalah, ganjaran sendiri dan pemikiran konstruktif ke arah pencapaian matlamat diri (Furtner & Rauthman, 2010).

Perkara ini bertentangan dan mempunyai perkaitan yang lemah dengan kepersetujuan di mana kepersetujuan adalah bersifat komunal yang merujuk kepada kecenderungan individu untuk mengutamakan kepentingan dan keperluan orang lain berbanding diri sendiri (Wilmot & Ones, 2022). Individu kadangkala tidak dapat menjadi asertif dengan membuat pilihan yang terbaik mengikut keinginannya berdasarkan matlamat

dirinya. Individu juga cenderung untuk mengikut kehendak orang lain dan mengelak konflik di mana kedua-dua perlakuan ini tiada perkaitan dengan kepimpinan sendiri (Tehrani & Yamini, 2020). Maka, jelas dan wajar bahawa kepersetujuan tidak dapat meramalkan kepimpinan sendiri secara langsung seperti yang dinyatakan dalam kajian-kajian lepas kerana kepersetujuan dan kepimpinan sendiri mempunyai sifat dan konteks yang berbeza serta perkaitan yang lemah.

Penghargaan sendiri

Hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa penghargaan sendiri tidak mempengaruhi kepimpinan sendiri pelajar menengah atas di negeri Johor secara signifikan. Namun, dapatan kajian ini adalah bertentangan dengan kajian-kajian lepas yang mendapati bahawa penghargaan sendiri mempengaruhi kepimpinan sendiri secara signifikan (Song & Lee, 2016). Keputusan ini juga bercanggah dengan hipotesis daripada Williams (1997) yang menyatakan bahawa penghargaan sendiri mempunyai pengaruh terhadap kepimpinan sendiri individu oleh kerana mereka menunjukkan regulasi sendiri yang baik (Baumeister, Heatherton & Tice, 1993).

Individu dengan penghargaan sendiri yang tinggi juga menunjukkan bahawa mereka menetapkan matlamat yang berpatutan dan melaksanakan tugas dengan lebih berkesan. Percanggahan keputusan ini boleh dilihat daripada perspektif di mana terdapat penghargaan sendiri yang tinggi dapat mempengaruhi kepimpinan sendiri secara positif seperti yang didapati oleh Song dan Lee (2016). Namun, terdapat juga kes di mana penghargaan sendiri yang tinggi mempengaruhi kepimpinan sendiri secara negatif apabila individu tersebut mempunyai sikap narsistik yang terlalu memfokuskan diri sendiri serta meletakkan rasa hormat terhadap diri sendiri secara melampau (Furtner, Rauthmann & Sachse, 2011).

Menurut Furtner, Rauthmann dan Sachse (2011), individu narsistik dengan penghargaan sendiri yang tinggi tidak dapat menetapkan matlamat secara realistik, mempunyai kecekalan yang rendah apabila menghadapi cabaran serta cenderung untuk mengambil risiko dan keputusan yang impulsif dan kurang rasional. Sehubungan dengan itu, percanggahan ini juga boleh disebabkan oleh kepimpinan sendiri yang kompleks di mana penghargaan sendiri tidak dapat meliputi serta meramalkan kepimpinan sendiri secara menyeluruh dan signifikan.

Kepimpinan sendiri adalah melibatkan proses individu mempengaruhi diri mereka dalam usaha untuk mendekati diri kepada matlamat diri menggunakan strategi-strategi tertentu dalam kepimpinan sendiri (Manz, 1986). Proses ini melibatkan regulasi sendiri, penetapan matlamat dan memotivasikan diri terhadap tugas yang dilakukan. Oleh itu, persepsi individu dalam menilai harga diri tidak dapat meramalkan kepimpinan sendiri secara signifikan.

Perjawatan kepimpinan

Hasil dapatan kajian ini menemukan pengaruh perjawatan kepimpinan terhadap kepimpinan sendiri dalam kalangan pelajar menengah atas adalah signifikan. Dapatan ini disokong oleh Neck dan Houghton (2006) yang menyatakan bahawa individu dengan perjawatan kepimpinan berusaha untuk mengembangkan diri secara profesional untuk mencapai matlamat peribadi dengan menggunakan strategi kepimpinan sendiri. Menurut Hood (2010), perjawatan kepimpinan boleh memberikan peluang untuk pelajar mengembangkan diri mereka dalam menggalas tanggungjawab sebagai seorang pemimpin di mana perkembangan diri tersebut dapat membantu mereka mengenali diri dengan lebih mendalam tentang keperluan dirinya dari aspek personaliti, nilai dan minat.

Seterusnya, mereka dapat membina tujuan dan makna dalam tingkah laku dan pembuatan keputusan dan tugas yang dilakukan seperti dalam strategi pemikiran konstruktif yang merupakan salah satu strategi dalam kepimpinan sendiri (Houghton & Neck, 2002). Malahan, perjawatan kepimpinan dapat mempengaruhi kepimpinan sendiri apabila pelajar mempunyai autonomi dan autoriti dalam menyumbangkan idea dan pendapat di mana pengalaman ini dapat membentuk kawalan sendiri yang baik terhadap diri dan persekitaran mereka (Manz, 1986; Siddiqui et al., 2021). Kesimpulannya, perjawatan kepimpinan mempunyai pengaruh terhadap kepimpinan sendiri pelajar melalui pengalaman, autonomi dan tanggungjawab dalam melaksanakan tugas mereka.

Perbezaan tret keterbukaan antara perjawatan kepimpinan

Hasil dapatan kajian menunjukkan perbezaan keterbukaan yang signifikan antara perjawatan kepimpinan. Pelajar menengah atas yang mempunyai perjawatan kepimpinan (pemimpin pelajar) mempunyai min keterbukaan yang lebih tinggi berbanding pelajar yang tidak mempunyai perjawatan kepimpinan (pelajar biasa). Hal ini dapat dijelaskan di mana pemimpin pelajar cenderung untuk bersikap lebih terbuka kepada pengalaman dan idea-idea baharu dalam mengambil risiko dengan mencuba pendekatan baharu berbanding pelajar biasa (Toegel & Barsoux, 2012). Tambahan pula, pemimpin pelajar adalah lebih kreatif dan inovatif berbanding pelajar biasa (Boyatzis, Rochford & Jack, 2014; Koziol-Nadolna, 2020).

Perbezaan dalam tret keterbukaan ini menunjukkan bahawa pemimpin pelajar lebih bersedia untuk menerima perubahan, dan lebih mampu untuk menghasilkan penyelesaian kreatif dalam situasi yang kompleks berbanding pelajar biasa. Ini memberikan implikasi yang penting dalam

pengembangan kepimpinan di kalangan pelajar, di mana keterbukaan terhadap pengalaman dan idea baharu boleh menjadi pemangkin untuk inovasi dan kolaborasi yang lebih baik. Sekolah seharusnya mendorong pelajar untuk mengambil bahagian dalam aktiviti yang memerlukan mereka untuk berfikir secara kreatif dan mengambil risiko, kerana ini dapat membantu membangunkan keterbukaan yang diperlukan untuk menjadi pemimpin yang berkesan.

Perbezaan tret ekstraversi antara perjawatan kepimpinan

Selanjutnya, hasil dapatan kajian menunjukkan perbezaan ekstraversi yang signifikan antara perjawatan kepimpinan di mana pemimpin pelajar mempunyai min ekstraversi yang lebih tinggi berbanding pelajar biasa. Hal ini dapat dijelaskan di mana pemimpin pelajar dengan ekstraversi yang tinggi adalah lebih baik berbanding ekstraversi yang rendah (Do & Minbashian, 2014). Hal ini kerana mereka selesa dalam persekitaran sosial, gemar menjalinkan perhubungan dan berkomunikasi dengan orang lain berbanding pelajar biasa (McCabe & Fleeson, 2012). Malahan, pemimpin pelajar cenderung untuk bersikap asertif, memberikan inspirasi dan memotivasikan orang lain oleh kerana tret ekstraversi mereka yang bertenaga dan periang. Menurut Judge et al. (2002), ekstraversi merupakan tret personaliti yang paling penting dalam seorang pemimpin.

Perbezaan dalam tret ekstraversi ini menunjukkan bahawa pemimpin pelajar bukan sahaja lebih mudah untuk berinteraksi dengan orang lain, tetapi juga lebih berupaya untuk mencipta suasana yang positif dan dalam kumpulan mereka. Pengembangan kemahiran ekstraversi dalam kalangan pelajar dapat menghasilkan pemimpin yang lebih efektif dan pihak sekolah seharusnya mengambil langkah untuk memupuk kemahiran sosial dan komunikasi dalam kalangan semua pelajar,

termasuk mereka yang mungkin lebih introvert, dengan menyediakan latihan dan peluang untuk berinteraksi. Dengan menggalakkan pelajar untuk menjadi lebih terbuka dan berani dalam berkomunikasi, kita dapat membantu mereka mengembangkan kepercayaan diri yang diperlukan untuk mengambil peranan kepimpinan pada masa depan.

Perbezaan tret kehematan antara perjawatan kepimpinan

Seterusnya, hasil dapatan kajian juga menunjukkan perbezaan kehematan yang signifikan antara perjawatan kepimpinan di mana pemimpin pelajar mempunyai min kehematan yang lebih tinggi berbanding pelajar biasa. Hasil dapatan ini adalah disokong kerana pemimpin pelajar adalah lebih teratur, boleh dipercayai dan komited dalam melaksanakan tanggungjawab untuk mencapai matlamat berbanding pelajar biasa (Zopiatis & Constanti, 2012). Sehubungan dengan itu, pemimpin pelajar adalah teliti dan lebih berorientasikan matlamat di mana mereka gigih dalam mencapai matlamat mereka mengikut perincian yang ditetapkan dalam tugas mereka (Judge et al., 2002).

Perbezaan dalam tret kehematan ini menunjukkan bahawa pemimpin pelajar bukan sahaja lebih berupaya merancang dan melaksanakan tugas dengan berkesan, tetapi juga dapat memotivasi rakan-rakan mereka untuk mencapai matlamat bersama. Oleh itu, pihak sekolah perlu memupuk kehematan dalam kalangan pelajar melalui program yang mendorong mereka mengurus masa serta diri dengan lebih baik.

Perbezaan tret neurotisisme antara perjawatan kepimpinan

Akhir sekali, hasil dapatan kajian menunjukkan perbezaan neurotisisme yang signifikan antara perjawatan kepimpinan di mana pemimpin pelajar biasa mempunyai min neurotisisme yang lebih tinggi

berbanding pemimpin pelajar. Hal ini dapat dijustifikasikan di mana pemimpin pelajar mempunyai kestabilan emosi dan kecekalan yang baik dengan tingkah laku yang tenang dan tidak terburu-buru apabila berada dalam keadaan yang tertekan berbanding pelajar biasa (Toegel & Barsoux, 2012; Provorova et al., 2021). Pemimpin pelajar mampu mengawal tekanan secara efektif dan mengekalkan tingkah laku yang positif dalam membuat keputusan yang rasional berbanding pelajar biasa (Hasheem & Kareem, 2019).

Perbezaan dalam tret neurotisme ini menunjukkan bahawa pemimpin pelajar lebih stabil emosi dan lebih berdaya tahan dalam menghadapi tekanan berbanding pelajar biasa. Oleh itu, sekolah perlu memberi tumpuan kepada pembangunan kemahiran pengurusan emosi dan ketahanan mental dalam kalangan pelajar. Melalui program sokongan dan latihan, pelajar dapat belajar mengawal tekanan dengan lebih baik, seterusnya membantu mereka dalam membuat keputusan yang lebih rasional.

Perbezaan tret kepersetujuan antara perjawatan kepimpinan

Selain itu, hasil dapatan kajian mendapati bahawa terdapat perbezaan kepersetujuan yang signifikan antara perjawatan kepimpinan. Pemimpin pelajar mempunyai min yang lebih tinggi berbanding pelajar biasa. Perkara ini adalah disokong di mana pemimpin pelajar mempunyai sikap bekerjasama dan orientasi berkumpulan yang lebih baik berbanding pelajar biasa (Blake et al., 2022). Tambahan pula, pemimpin pelajar yang mempunyai kepersetujuan yang tinggi dapat bergaul dengan orang lain, menerima pendapat serta membina konsensus daripada pendapat yang pelbagai (Schyns, Maslyn & van Veldhoven, 2012). Tret kepersetujuan ini juga membantu pemimpin pelajar untuk mengekalkan perhubungan secara positif

dan mengelakkan konflik daripada berlaku (Blake et al., 2022).

Oleh hal yang demikian, sekolah dan institusi pendidikan harus mengambil inisiatif untuk memupuk tret persetujuan dalam kalangan pelajar dengan melibatkan mereka dalam aktiviti yang bersifat kolaboratif serta memerlukan pertukaran pendapat. Dengan ini, pelajar dapat mewujudkan persekitaran yang lebih harmoni dan produktif.

Perbezaan penghargaan sendiri antara perjawatan kepimpinan

Hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat perbezaan penghargaan sendiri yang signifikan mengikut perjawatan kepimpinan di mana pemimpin pelajar mempunyai penghargaan sendiri yang lebih tinggi berbanding pelajar biasa. Dapatan ini adalah di sokong di mana pemimpin pelajar mempunyai penilaian dan pandangan yang positif terhadap diri mereka secara keseluruhan dan khususnya kebolehan diri mereka berbanding pelajar biasa (Matzler, Bauer & Mooradian, 2015).

Pemimpin pelajar juga cenderung mempercayai bahawa diri mereka mampu untuk berjaya. Penghargaan sendiri ini boleh terbina daripada pengalaman positif yang dialami oleh pemimpin pelajar apabila mereka berjaya menjalankan tugas mereka sebagai pemimpin dan dipuji oleh orang sekeliling (Akin & Radford, 2018). Oleh itu, para pelajar perlu didedahkan kepada program dan aktiviti yang dapat memberikan peluang pencapaian atau penghargaan, agar mereka menyedari kebolehan tersendiri dan meningkatkan penghargaan sendiri dalam melakukan sesuatu perkara.

Perbezaan kepimpinan sendiri antara perjawatan kepimpinan

Hasil kajian mendapati bahawa terdapat perbezaan kepimpinan sendiri mengikut

perjawatan kepimpinan secara signifikan di mana pelajar menengah atas yang mempunyai perjawatan kepimpinan mempunyai min yang lebih tinggi berbanding pelajar menengah atas biasa yang tidak mempunyai sebarang perjawatan kepimpinan. Dapatan ini disokong oleh kajian-kajian lepas di mana individu yang mempunyai perjawatan kepimpinan mempunyai kepimpinan sendiri yang lebih tinggi berbanding individu yang tidak mempunyai perjawatan kepimpinan (Lee, 2007; Park & Park, 2008; Kim, 2007; Kim, 2009; Kang et al., 2009; Min et al., 2009; Min et al., 2011; Lim, Bae & Kim, 2013).

Kajian-kajian tersebut mendapati bahawa ketua jururawat mempunyai kepimpinan sendiri yang lebih tinggi berbanding jururawat klinikal tanpa perjawatan kepimpinan. Individu dengan perjawatan kepimpinan cenderung untuk mempunyai lokus kawalan dalaman (internal locus of control), matlamat yang jelas, motivasi sendiri yang tinggi, kecerdasan emosi yang tinggi dan kemahuan untuk mempengaruhi diri ke arah impak yang positif (DiLiello & Houghton, 2006; Bruttel & Fischbacher, 2013; Schlaerth, Ensari & Christian, 2013).

Mereka bertanggungjawab terhadap diri sendiri di mana mereka menetapkan matlamat dan memotivasikan diri mereka sendiri menggunakan strategi-strategi kepimpinan sendiri. Individu tanpa perjawatan kepimpinan cenderung mempamerkan kawalan sendiri yang rendah, matlamat yang kurang berstruktur dan bergantung kepada motivasi ekstrinsik (Amit et al., 2009; Bruttel & Fischbacher, 2013; Lituchy et al., 2014).

Oleh itu, sekiranya perjawatan kepimpinan adalah terhad di sekolah, pelajar digalakkan untuk menyertai kelab, persatuan, atau program kokurikulum yang menawarkan peluang kepimpinan yang dianjurkan di sekolah. Dengan mengambil peranan dalam aktiviti-aktiviti ini, pelajar dapat

meningkatkan kemahiran kepimpinan sendiri, membina keyakinan diri, dan memupuk lokus kawalan dalaman. Pengalaman ini akan memberikan mereka tanggungjawab dan peluang untuk mempengaruhi diri dalam mencapai matlamat diri.

Rujukan

- Abele, A. E., Hauke, N., Peters, K., Louvet, E., Szymkow, A., & Duan, Y. (2016). Facets of the Fundamental Content Dimensions: Agency with Competence and Assertiveness—Communion with Warmth and Morality. *Frontiers in Psychology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01810>
- Akin, I., & Radford, L. (2018). Exploring The Development Of Student Self-Esteem And Resilience In Urban Schools. *Contemporary Issues in Education Research (CIER)*, 11(1), 17–24. <https://doi.org/10.19030/cier.v11i1.10118>
- Amit, K., Popper, M., Gal, R., Mamane-Levy, T., & Lisak, A. (2009). Leadership-shaping experiences: A comparative study of leaders and non-leaders. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(4), 302–318. <https://doi.org/10.1108/01437730910961658>
- Armstrong, L., & Rimes, K. A. (2016). Mindfulness-Based Cognitive Therapy for Neuroticism (Stress Vulnerability): A Pilot Randomized Study. *Behavior Therapy*, 47(3), 287–298. <https://doi.org/10.1016/j.beth.2015.12.005>
- Bailey, S. F., Barber, L. K., & Justice, L. M. (2018). Is Self-Leadership Just Self-Regulation? Exploring Construct Validity with HEXACO and Self-Regulatory Traits. *Current*

- Psychology*, 37(1), 149–161.
<https://doi.org/10.1007/s12144-016-9498-z>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1993). Autonomy as a moderator of the relationships between the Big Five personality dimensions and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 111–118.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.1.111>
- Baumeister, R. F., Heatherton, T. F., & Tice, D. M. (1993). When ego threats lead to self-regulation failure: Negative consequences of high self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(1), 141–156.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.1.141>
- Blake, A. B., Luu, V. H., Petrenko, O. V., Gardner, W. L., Moergen, K. J. N., & Ezerins, M. E. (2022). Let's agree about nice leaders: A literature review and meta-analysis of agreeableness and its relationship with leadership outcomes. *The Leadership Quarterly*, 33(1), 101593.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101593>
- Bligh, M. C. (2009). Personality Theories of Leadership. In Levine, J. M., & Hogg, M. A. (Eds.), *Encyclopedia of Group Processes and Intergroup Relations*. London, UK: Sage.
- Boss, A. D., & Sims, H. P. (2008). Everyone fails!: Using emotion regulation and self-leadership for recovery. *Journal of Managerial Psychology*, 23(2), 135–150.
<https://doi.org/10.1108/02683940810850781>
- Boyatzis, R. E., Rochford, K., & Jack, A. I. (2014). Antagonistic neural networks underlying differentiated leadership roles. *Frontiers in Human Neuroscience*, 8.
<https://doi.org/10.3389/fnhum.2014.00114>
- Bruttel, L., & Fischbacher, U. (2013). Taking the initiative. What characterizes leaders? *European Economic Review*, 64, 147–168.
<https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2013.08.008>
- Carson, C. M., & King, J. E. (2005). Leaving leadership: Solving leadership problems through empowerment. *Management Decision*, 43(7/8), 1049–1053.
<https://doi.org/10.1108/00251740510610044>
- Cohen, S. J. (2017). Cognitive Rigidity, Overgeneralization and Fanaticism. In V. Zeigler-Hill & T. K. Shackelford (Eds.), *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* (pp. 1–7). Springer International Publishing.
https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_834-1
- Digman, J. M. (1997). Higher-order factors of the Big Five. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(6), 1246–1256.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.73.6.1246>
- DiLiello, T. C., & Houghton, J. D. (2006). Maximizing organizational leadership capacity for the future: Toward a model of self-leadership, innovation and creativity. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 319–337.
<https://doi.org/10.1108/02683940610663114>
- Do, M. H., & Minbashian, A. (2014). A meta-analytic examination of the effects of the agentic and affiliative aspects of extraversion on leadership outcomes. *The Leadership Quarterly*, 25(5), 1040–1053.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.04.004>
- Fatimah Wati Bt Halim, Rozainee Bt Khairudin, Eric Omeldo, Azaman B. Ahmad, Ahmad Shahrizal B. Muhamad, Khatijah Bt Abdul

- Wahid, Jumakyah Bt Yatim. (2022). Sistem Pemilihan Personel Holistik (spph_techs) untuk Suruhanjaya Perkhidmatan Awam. -. 250.
- Friedman, H. S. (2019). Neuroticism and health as individuals age. *Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment*, 10(1), 25–32. <https://doi.org/10.1037/per0000274>
- Furtner, M. R., & Rauthmann, J. F. (2010). Relations between Self-Leadership and Scores on the Big Five. *Psychological Reports*, 107(2), 339–353. <https://doi.org/10.2466/02.03.14.20.PR0.107.5.339-353>
- Furtner, M. R., Rauthmann, J. F., & Sachse, P. (2011). The Self-Loving Self-Leader: An Examination of the Relationship Between Self-Leadership and the Dark Triad. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 39(3), 369–379. <https://doi.org/10.2224/sbp.2011.39.3.369>
- Halim, M. N. A., Muhammad, F. B., Yusuf, S. a. B., & Marof, A. A. (2023). Integrating the Big Five Personality Traits with Leadership Styles: Utilising Talent Pooling for Leader Selection in Malaysian Polytechnics and Community Colleges. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(17). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v13-i17/19842>
- Harari, M. B., Williams, E. A., Castro, S. L., & Brant, K. K. (2021). Self-leadership: A meta-analysis of over two decades of research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(4), 890–923. <https://doi.org/10.1111/joop.12365>
- Hasheem, M. H. M., & Kareem, M. A. A. (2019). Emotional Stability is the key to Rational Decisions: A survey Research for the views of a sample of educational leaders in the Directorate General of Education Najaf province. *Journal of Administration and Economics*, 1(121), 121-150. <https://www.iasj.net/iasj/article/177800>
- Heiss, C., Engbert, K., Gröpel, P., Ziegler, M., & Brand, R. (2010). Self-Leadership and Volition: Distinct and Potentially Supplemental Constructs? *Psychological Reports*, 107(2), 447–462. <https://doi.org/10.2466/01.03.07.14.PR0.107.5.447-462>
- Hood, A. B. (2010). Life of Purpose? - Not So Purposeful! *Journal of College and Character*, 11(3), 5. <https://doi.org/10.2202/1940-1639.1726>
- Houghton, J. D., Bonham, T. W., Neck, C. P., & Singh, K. (2004). The relationship between self-leadership and personality: A comparison of hierarchical factor structures. *Journal of Managerial Psychology*, 19(4), 427–441. <https://doi.org/10.1108/02683940410537963>
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765–780. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.765>
- Kang, S. Y., Kim, S. Y., Doe, H. J., Lee, H. S., Jeon, S. H., & Jeon, H. S. (2009). Job-satisfaction of nurse according to self-leadership. *Journal of Nursing Academy Association Ewha Womans University*, 43, 51-60.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2023). *Risalah Maklumat Asas Pendidikan*. <https://emisonline.moe.gov.my/risalahmap/>

- Kim, H. K. (2007). Influence of interpersonal relations, communication skills, creative behaviors, and nursing services on self-leadership among nurses in hospitals. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, *13*, 25-36.
- Kim, M. S. (2009). Role of self-leadership in the relationship between organizational culture and informatics competency. *Journal of Korean Academy of Nursing*, *39*, 731-740.
- Lee, K. M. (2007). Influence of Self-leadership of Nurse on Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction. Jeonju: Chonbuk National University.
- Linfang, Z., Khalid, R., Raza, M., Chanrawang, N., & Parveen, R. (2021). The Impact of Psychological Factors on Women Entrepreneurial Inclination: Mediating Role of Self-Leadership. *Frontiers in Psychology*, *12*, 796272. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.796272>
- Lituchy, T. R., & Punnett, B. J. (2014). Leadership effectiveness and motivation in Africa and the African Diaspora (LEAD): An introduction. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration*, *31*(4), 221-227. <https://doi.org/10.1002/cjas.1295>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. 1990. A theory of goal setting and task performance. Upper Saddle River, NJ: Provorova, Y. M., Ivakhnenko, T. P., Oliinyk, N. A., Tamarkina, O. L., & Atroshchenko, T. O. (2021). Development of the Emotional Stability Seen as a Personal Leadership Quality Using the Acmeological Approach in the Master's Students. *European Journal of Educational Research*, *10*(1), 275-284. <https://doi.org/10.12973/euler.10.1.275>
- Mahoney, M. J., & Arnkoff, D. B. 1979. Self-management: Theory, research, and application, in J. P. Brady & Mahoney, M. J., & Arnkoff, D. B. 1979. Self-management: Theory, research, and application, in J. P. Brady & Mahoney, M. J., & Arnkoff, D. B. 1979. Self-management: Theory, research, and application, in J. P. Brady & Malmir, A., & Azizzadeh, F. (2013). Evaluating and providing solutions for self-leadership. *International Public Management Review*, *14*(2), 66-86. https://www.academia.edu/download/32516181/4_Malmir_Azizzadeh_IPMR_Volume_14_Issue_2.pdf
- Manz, C. C. (1986). Self-Leadership: Toward an Expanded Theory of Self-Influence Processes in Organizations. *The Academy of Management Review*, *11*(3), 585. <https://doi.org/10.2307/258312>
- Manz, C. C., & Sims, H. P., Jr. 2001. The new SuperLeadership: Leading others to lead themselves. San Francisco,
- Manz, C. C., Houghton, J. D., Neck, C. P., Fugate, M., & Pearce, C. (2016). Whistle While You Work: Toward a Model of Emotional Self-Leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *23*(4), 374-386. <https://doi.org/10.1177/1548051816655993>
- Matzler, K., Bauer, F. A., & Mooradian, T. A. (2015). Self-esteem and transformational leadership. *Journal of Managerial Psychology*, *30*(7), 815-831. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2013-0030>
- McAdams, D. P., & Pals, J. L. (2006). A new Big Five: Fundamental principles for an integrative science of personality. *American*

- Psychologist*, 61(3), 204–217.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.61.3.204>
- McCabe, K. O., & Fleeson, W. (2012). What Is Extraversion For? Integrating Trait and Motivational Perspectives and Identifying the Purpose of Extraversion. *Psychological Science*, 23(12), 1498–1505.
<https://doi.org/10.1177/0956797612444904>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1996). Toward a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the five-factor model (pp. 51-87). In *The Five-Factor Model Of Personality: Theoretical Perspectives*. New York: Guilford.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5), 509–516.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.5.509>
- Min, S., Jeong, Y. J., Kim, H. S., Ha, S. Y., Ha, Y. J., & Kim, E. A. (2009). The moderating effect of self-leadership in the relationship between self-image and work performance of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(3), 355-364.
<https://koreascience.kr/article/JAKO200934939513010.pdf>
- Min, S., Kim, H. Y., & Kim, E. A. (2011). The controlling effect of LMX in the relationship between leadership and organizational commitment of nurses. *Korean Academic Association of Business Administration*, 1, 385-400.
- Mohd Jamil Yaacob. (2006). Validity and reliability study of Rosenberg Self-esteem Scale in Seremban school children. *Malaysian Journal of Psychiatry*, 15(2), 35-39.
https://www.researchgate.net/publication/266041969_Validity_and_reliability_study_of_Rosenberg_Self-esteem_Scale_in_Seremban_school_children
- Nakajima, K., Shimura, A., Kikkawa, M., Ito, S., Honyashiki, M., Tamada, Y., Higashi, S., Ichiki, M., Inoue, T., & Masuya, J. (2023). Optimal Physical Activity Is Associated with the Reduction of Depressive Symptoms via Neuroticism and Resilience. *Healthcare*, 11(13), 1900.
<https://doi.org/10.3390/healthcare11131900>
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270–295.
<https://doi.org/10.1108/02683940610663097>
- Neck, C. P., & Manz, C. C. (2013). *Mastering Self-leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence* (Edisi ke-6). Upper Saddle River: Pearson Education.
- Neck, C. P., Manz, C. C., & Houghton, J. D. (2020). *Self-leadership: The Definitive Guide to Personal Excellence* (Edisi ke-2). SAGE Publications, Inc.
- Nettle, D. (2006). The evolution of personality variation in humans and other animals. *American Psychologist*, 61(6), 622–631.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.61.6.622>
- Panagopoulos, N. G., & Ogilvie, J. (2015). Can salespeople lead themselves? Thought self-leadership strategies and their influence on sales performance. *Industrial Marketing Management*, 47, 190–203.
<https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2015.02.043>
- Park, K. N., & Park, M. K. (2008). A study on nurses' self-leadership, organizational commitment and

- nursing performance. *J Korean Acad Nurs Adm*, 14(1), 63–71.
- Prentice Hall
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the Adolescent Self-Image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Ruderman, M., Hannum, K., Leslie, J. B., & Steed, J. L. (2001). Making the connection: Leadership skills and emotional intelligence. *Leadership in Action*, 21(5), 3-7. <https://www.semanticscholar.org/paper/S-Making-the-Connection-Leadership-Skills-and-Steed/363cacfecadd327467c817ada5e22ccd7400d1c1>
- Sabilan, S., Lip, S. M., Ishak, M. F., Abidin, S. Z., & Sulaiman, S. H. (2018). Konsep penerapan dan penghayatan nilai-nilai murni berasaskan Falsafah Pendidikan Kebangsaan (FPK). In *International Conference On Moslem Society 2016: Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS), Bangi* (pp. 1-13). https://www.researchgate.net/publication/325194360_Konsep_Penerapan_Dan_Penghayatan_Nilai-Nilai_Murni_Berasaskan_Falsafah_Pendidikan_Kebangsaan_FPK
- Sahi, M. (2017). A study of self-leadership in relation to emotional competence and personality. *International Research Journal of Management Science and Technology*, 8(5), 281-289. <https://www.academia.edu/download/56737733/6660.pdf>
- Saksvik, I. B., & Hetland, H. (2009). Exploring Dispositional Resistance to Change. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 16(2), 175–183. <https://doi.org/10.1177/1548051809335357>
- Schlaerth, A., Ensari, N., & Christian, J. (2013). A meta-analytical review of the relationship between emotional intelligence and leaders' constructive conflict management. *Group Processes & Intergroup Relations*, 16(1), 126–136. <https://doi.org/10.1177/1368430212439907>
- Schyns, B., Maslyn, J. M., & Van Veldhoven, M. P. M. (2012). Can some leaders have a good relationship with many followers?: The role of personality in the relationship between Leader-Member Exchange and span of control. *Leadership & Organization Development Journal*, 33(6), 594–606. <https://doi.org/10.1108/01437731211253046>
- Sepahvand, R., Mohamadiany, Z., & Moayed, A. (2020). Investigate the effect of self-leadership on employability with the mediating role of protean career orientation. *Journal of Human Capital Empowerment*, 2(4), 301-308. https://jhce.rasht.iau.ir/article_672627.html?lang=en
- Siddiqui, A., Jia, H., He, Y., Li, Y., Zhen, S., Chiang, S., Wu, H. E., He, S., & Zhang, X. (2021). Correlation of Job stress and self-control through various dimensions in Beijing Hospital staff. *Journal of Affective Disorders*, 294, 916–923. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.07.094>
- Song, H.-J., & Lee, S.-M. (2016). The Effects of Hospital Nurses' Self-Esteem and Communication Skill on Self-Leadership and the Quality of Nursing Service. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(3), 220. <https://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.3.220>
- Steinberg, L. (2010). A dual systems model of adolescent risk-taking. *Developmental Psychobiology*,

- 52(3), 216–224.
<https://doi.org/10.1002/dev.20445>
- Steinmetz, J. P., Loare, E., & Houssemand, C. (2011). Rigidity of attitudes and behaviors: A study on the validity of the concept. *Individual Differences Research*, 9(2), 84–106.
<https://psycnet.apa.org/record/2011-13801-003>
- Stieger, M., Robinson, S. A., Bisson, A. N., & Lachman, M. E. (2020). The relationship of personality and behavior change in a physical activity intervention: The role of conscientiousness and healthy neuroticism. *Personality and Individual Differences*, 166, 110224.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110224>
- Tehrani, H. D., & Yamini, S. (2020). Personality traits and conflict resolution styles: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 157, 109794.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109794>
- Toegel, G., & Barsoux, J. L. (2012). How to become a better leader. *MIT Sloan Management Review*, 53(3), 51–60.
<https://www.proquest.com/scholarly-journals/how-become-better-leader/docview/963962182/se-2>
- Turner, N., Barling, J., Epitropaki, O., Butcher, V., & Milner, C. (2002). Transformational leadership and moral reasoning. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 304–311.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.304>
- Van Lieshout, C. F. M. (2000). Lifespan personality development: Self-organising goal-oriented agents and developmental outcome. *International Journal of Behavioral Development*, 24(3), 276–288.
<https://doi.org/10.1080/01650250050118259>
- Vroom, V. H. (2000). Leadership and the decision-making process. *Organizational Dynamics*, 28(4), 82–94.
[https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(00\)00003-6](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(00)00003-6)
- Williams, R. L., Verble, J. S., Price, D. E., & Layne, B. H. (1995). Relationship of Self-Management to Personality Types and Indices. *Journal of Personality Assessment*, 64(3), 494–506.
https://doi.org/10.1207/s15327752jpa6403_8
- Williams, S. (1997). Personality and self-leadership. *Human Resource Management Review*, 7(2), 139–155. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(97\)90020-6](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(97)90020-6)
- Wilmot, M. P., & Ones, D. S. (2022). Agreeableness and Its Consequences: A Quantitative Review of Meta-Analytic Findings. *Personality and Social Psychology Review*, 26(3), 242–280.
<https://doi.org/10.1177/10888683211073007>
- World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf
- Zali, Z., & Surat, S. B. (2022). Mengenal pasti Faktor Personaliti ‘Big Five’ Terhadap Prestasi Pembelajaran: Satu Kajian Sistemik. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 7(2), e001271.
<https://doi.org/10.47405/mjssh.v7i2.1271>
- Zopiatis, A., & Constanti, P. (2012). Extraversion, openness and conscientiousness: The route to transformational leadership in the hotel industry. *Leadership & Organization Development Journal*, 33(1), 86–104.
<https://doi.org/10.1108/01437731211193133>

