



Penelitian Kualitatif : Hubungan Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, dan Kinerja

Joni Prihatin

Universitas Bina Bangsa, Indonesia

*Penulis Korespondensi : joniprihatinjepe@gmail.com

Abstract : Leadership is not just about being a leader within an organization. It requires effective communication strategies and approaches. However, leadership changes when there are weaknesses in implementing communication methods with the team. Internal conflict, pressure from leaders, leadership style, and a leader's personality in facing challenges and problems are all factors. The purpose of this study is to deeply understand the relationship between leadership, emotional intelligence, and performance in an organizational context through a qualitative approach. The research method is derived from references in books and journals related to the topic under study. This study explores how leadership styles, interact with dimensions of emotional intelligence, including self-awareness, self-regulation, empathy, intrinsic motivation, and social skills, to influence individual and team performance. The study found that leaders with high emotional intelligence tend to implement an adaptive and inclusive leadership approach, create a conducive work climate, strengthen trust, and increase member engagement and productivity. The findings also reveal that emotional intelligence is not merely a supporting competency but also functions as a critical moderator of leadership effectiveness in achieving performance. This research provides theoretical contributions by enriching a holistic understanding of the psychosocial dynamics of leadership, as well as practical implications for the development of emotional intelligence-based leadership training programs through detailed quantitative and object-based research.

Keywords: Emotional Intelligence; Leadership; Leadership Influence; Performance; Qualitative Research.

Abstrak : Kepemimpinan bukan hanya menjadi pemimpin dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan membutuhkan strategi dan pendekatan komunikasi yang efektif. Namun, kepemimpinan berubah tatkala terjadi kelemahan dalam menerapkan cara berkomunikasi dengan tim. Konflik internal, tekanan dari pimpinan, gaya kepemimpinan, serta keperibadian seorang pemimpin dalam menghadapi setiap tantangan dan masalah. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk memahami secara mendalam hubungan antara kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan kinerja dalam konteks organisasi melalui pendekatan kualitatif. Metode penelitian yang berasal dari referensi buku dan jurnal yang berkaitan dengan tema yang dikaji. Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana gaya kepemimpinan berinteraksi dengan dimensi kecerdasan emosional meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, empati, motivasi intrinsik, dan keterampilan sosial dalam memengaruhi kinerja individu maupun tim.. Hasil kajian menemukan bahwa pemimpin dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung menerapkan pendekatan kepemimpinan yang adaptif dan inklusif, menciptakan iklim kerja yang kondusif, memperkuat kepercayaan, serta meningkatkan keterlibatan dan produktivitas anggota. Temuan juga mengungkap bahwa kecerdasan emosional bukan hanya kompetensi pendukung, tetapi berfungsi sebagai moderator kritis dalam efektivitas kepemimpinan terhadap pencapaian kinerja. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dengan memperkaya pemahaman holistik tentang dinamika psikososial dalam kepemimpinan, sekaligus implikasi praktis bagi pengembangan program pelatihan kepemimpinan yang berbasis kecerdasan emosional melalui penelitian kuantitatif serta objek secara detail.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional; Kepemimpinan; Kinerja; Pengaruh Kepemimpinan; Penelitian Kualitatif.

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan bukan sekadar jabatan atau kekuasaan, kepemimpinan adalah seni, tanggung jawab, dan panggilan untuk menginspirasi perubahan. Secara sederhana, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi, membimbing, dan memotivasi orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Namun, maknanya jauh lebih dalam dari itu. Seorang pemimpin tidak hanya memberikan perintah; pemimpin menciptakan visi, membangun kepercayaan, dan menumbuhkan kolaborasi. Pemimpin adalah

kompas di tengah badai mampu mengarahkan tim meski dalam ketidakpastian, sekaligus menjadi teladan melalui integritas, empati, dan keteguhan hati. Kepemimpinan tidak eksklusif bagi yang berada di puncak hierarki. Setiap orang dapat menjadi pemimpin di kelas, di lingkungan kerja, bahkan di dalam keluarga. Ketika pemimpin memilih untuk bertindak dengan tanggung jawab, peduli terhadap sesama, dan berani mengambil inisiatif demi kebaikan bersama. Dalam konteks modern, kepemimpinan yang efektif bukan lagi tentang kontrol, melainkan tentang pemberdayaan membantu orang lain menemukan potensi terbaik, bukan hanya mencapai tujuan, tetapi juga menciptakan warisan nilai yang berkelanjutan.

Kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence* atau EI/EQ) adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, mengelola, dan memanfaatkan emosi baik pada diri sendiri maupun orang lain secara bijaksana dan konstruktif. Kecerdasan emosional bukan berarti menekan emosi atau bersikap terlalu tenang. Seorang pemimpin dengan EQ tinggi tidak hanya mampu mengambil keputusan yang tegas, tetapi juga menciptakan iklim kepercayaan. Seorang guru dengan EQ tinggi tidak hanya mengajar materi, tetapi menyentuh hati murid-muridnya. Seorang teman dengan EQ tinggi tidak hanya hadir saat senang, tetapi juga tahu kapan diam lebih bermakna daripada nasihat. Lebih dari sekadar soft skill, kecerdasan emosional adalah life skill sebagai kunci untuk hidup yang utuh, hubungan yang bermakna, dan kontribusi yang berkelanjutan. Kecerdasan emosional mengingatkan untuk menjadi manusia bukan tentang menghilangkan emosi, melainkan mengubah emosi menjadi kebijaksanaan.

Kinerja bukan hanya soal seberapa banyak yang dikerjakan, melainkan seberapa bermakna hasil yang dihasilkan dari upaya tersebut. Secara umum, kinerja (atau performance) mengacu pada tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas, mencapai tujuan, dan memenuhi standar yang telah ditetapkan baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Kinerja sesungguhnya mencerminkan sinergi antara kompetensi, komitmen, dan konteks. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap; komitmen lahir dari motivasi, tanggung jawab, dan etos kerja; sementara kinerja itu sendiri tidak pernah terjadi dalam ruang hampa, banyak dipengaruhi oleh lingkungan, sumber daya, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Kinerja adalah proses dinamis dan bukan titik akhir, melainkan siklus berkelanjutan yang melibatkan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan perbaikan. Dalam perspektif manusiawi, kinerja yang sehat juga mempertimbangkan kesejahteraan individu yakni tidak mengorbankan integritas, kesehatan mental, atau nilai-nilai pribadi demi hasil semata. Maka memahami kinerja berarti memahami manusia di balik pekerjaan yang berpotensi, tantangan, dan aspirasinya. Karena pada akhirnya, kinerja terbaik lahir bukan dari tekanan, tetapi dari kepercayaan, kejelasan tujuan, dan ruang untuk tumbuh.

Dalam ilmu neurosains dalam mengembangkan kecerdasan intelektual sangat penting, karena struktur sistem saraf mendasari tindakan manusia baik aspek kognitif, afektif dan psikomotorik. Agar lebih mudah dalam mengembangkan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional melalui pembelajaran yang menarik dan menyenangkan (Permata dkk., 2023). Pemimpin yang melaksanakan inisiatif kepemimpinan, dibuktikan dengan kerja efektif dan efisien dalam mengatur hak dan kewajiban timnya. Berkat perhatian yang sangat baik, pemimpin dapat memelihara kondisi lingkungan dengan baik. Pemimpin juga terus meningkatkan kesejahteraan dengan meningkatkan penghasilannya dan berhasil pula meningkatkan pengetahuan dan keterampilan baik bagi timnya (Mudrikah, 2024).

Jenis kelamin memiliki efek terhadap kecerdasan emosi pemimpin. Pemimpin dengan jenis kelamin perempuan memiliki kecerdasan emosi yang lebih baik dari kepala sekolah berjenis kelamin laki-laki. Tidak ditemukan perbedaan dalam tingkat kecerdasan emosi berdasarkan lama pengalaman kepemimpinan (Situngkir dkk., 2024). Kepemimpinan, kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 25,23%, kecerdasan emosional terhadap kinerja sebesar 26,82% dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 34,73% (Garnita, 2021).

Penelitian lain menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kreativitas karyawan. Secara bersama-sama, kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan transformasional, dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kreativitas karyawan (Nadapdap, 2024). Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan Transformasional pemimpin dan Kecerdasan Emosional (Adawiah & Nurachadijat, 2023). Kepemimpinan dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap loyalitas (Wahab, 2020).

Pemimpin dengan EI yang kuat lebih mampu menghadapi tantangan di tempat kerja, menginspirasi kepercayaan di antara anggota tim, dan mempertahankan lingkungan kerja yang positif, terutama selama masa perubahan atau krisis organisasi (Mulya, 2024). Pentingnya EI dalam membangun kepercayaan dan saluran komunikasi yang terbuka, yang penting untuk mempertahankan budaya organisasi yang tangguh. Program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang bertujuan untuk memperkuat kompetensi EI pada para pemimpin. Dengan memprioritaskan EI dalam kepemimpinan, organisasi dapat menciptakan tenaga kerja yang suportif, tangguh, dan berkinerja tinggi (Mulya, 2024).

Hubungan antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan, yakni kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam pengembangan dan peningkatan kepemimpinan yang efektif. Kecerdasan emosional dapat membantu pemimpin dalam mengambil keputusan yang lebih baik, berkomunikasi dengan lebih efektif, membangun hubungan yang baik dengan

anggota tim, dan mengatasi konflik dengan lebih baik. Hal ini berdampak positif pada kinerja individu dan kelompok yang dipimpin oleh pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi (Sintya dkk., 2023). Pemimpin dengan kecerdasan emosional tinggi dapat secara efektif mengelola hubungan interpersonal, mempengaruhi moral tim, dan membangun lingkungan kerja yang adaptif dan tangguh. Para pemimpin dari berbagai sektor mengidentifikasi kompetensi emosional utama, seperti empati, pengaturan emosi, dan kesadaran sosial, yang berkontribusi terhadap kinerja tim yang lebih baik dan kohesi (Mulya, 2024).

Namun pada penelitian yang bersebrangan atau anti-tesis lainnya menjelaskan bahwa kecerdasan emosi dan gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Paramitha & Triana, 2023). Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan keterampilan kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap kinerja (Sulistianingsih & Syafruddin, 2022). Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan, kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan, dan ada pengaruh signifikan variabel kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan (Subekti dkk., 2022). Untuk itu diperlukan kajian, hal lain yang dapat mempertahankan kinerja itu sendiri agar konsisten dalam menjalankan agar performa organisasi dapat berjalan dengan baik.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Amstrong (2009), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan pekerjaan yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Marwansyah (2012), kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan atau pegawai, seperti motivasi, kecakapan, persepsi peranan dan sebagainya.

Menurut Mangkunegara (2000), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kecerdasan Emosional

Menurut Mayer dan Salovey (1997) mendefinisikan kecerdasan emosional atau yang sering disebut EQ sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilahmilah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan.

Menurut Goleman (2015), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.

Menurut Pietono (2014), kecerdasan Emosional (EQ) diantaranya adalah kemampuan untuk menyikapi pengetahuan-pengetahuan emosional dalam bentuk menerima, memahami dan mengelolanya.

Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Wahjusomidjo (1987), yakni kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu hal yang melekat pada seorang pemimpin yang memiliki sifat tertentu, seperti kepribadian, kemampuan, dan kesanggupan. Kepemimpinan dapat dikategorikan juga sebagai rangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.

Definisi lain kepemimpinan menurut Moejiono (2002), merupakan pengaruh satu arah, karena pemimpin bisa saja memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya. Para ahli teori sukarela (compliance induction theorist) cenderung memandang kepemimpinan sebagai pemaksaan atau pendesakan pengaruh secara tidak langsung dan sarana membentuk suatu kelompok yang sesuai dengan keinginan pemimpinnya.

Pengertian lainnya kepemimpinan menurut Sondang P. Siagian (2000), dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menjabat suatu posisi sebagai pimpinan organisasi atau perusahaan tertentu dalam mempengaruhi orang lain, khususnya bawahan atau tim kerja lainnya demi tercapainya tujuan dengan mudah.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan merupakan penelitian kualitatif, studi kepustakaan, dan penelitian kepustakaan yang bertujuan untuk mendeskripsikan pilihan karir dan orientasi karir di kalangan generasi milenial. Sumber penelitian diambil dari berbagai sumber dari jurnal. Penggunaan penelitian kualitatif harus konsisten dengan asumsi metodologis. Sifat eksploratif

ini menjadi asalan dilakukannya penelitian ini (Ali & Limakrisna, 2013).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada hasil penelitian kualitatif ini membahas kajian pustaka berdasarkan jurnal yang membahas mengenai kepemimpinan, kecerdasan emosional, serta kinerja. Adapun penjelasannya dapat dijabarkan sebagai berikut.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Penelitian oleh Armawan dkk. (2024), mengenai kinerja, gaya kepemimpinan, kecerdasan intelektual, budaya organisasi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis SPSS 26.0 terhadap 122 responden. Hasil penelitian ini yakni kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan, kecerdasan intelektual dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan yang baik, memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi, dan budaya organisasi yang nyaman dapat meningkatkan juga kinerja.

Penelitian lainnya oleh Khoerul Anwar dkk. (2022), mengenai gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, kinerja dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis SPSS terhadap 98 responden. Hasil penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja didasarkan pada hasil perhitungan pada kategori sangat kuat.

Penelitian yang mirip oleh Mukarrama (2022), mengenai gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, motivasi kerja kinerja dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis SPSS 20.0 terhadap 62 responden. Hasil penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian lainnya juga oleh Rizqy dkk. (2023), mengenai gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, tekanan kerja, kinerja dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis SPSS terhadap 44 responden. Hasil penelitian ini menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, tekanan kerja mempengaruhi terhadap kinerja.

Tabel 1. Penelitian terdahulu kepemimpinan terhadap kinerja.

No	Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Rangkuman hasil penelitian
1	Armawan dkk., 2024	Kinerja, Gaya Kepemimpinan,122 Kecerdasan Intelektual, Budaya Organisasi	SPSS 26.0	Hasil penelitian didapatkan yaitu antara lain: (1) gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja; (2) kecerdasan intelektual secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja; (3) budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja; (4) gaya kepemimpinan, kecerdasan intelektual dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan yang baik, memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi, dan budaya organisasi yang nyaman dapat meningkatkan juga kinerja.
2	Khoerul Anwar dkk., 2022	Gaya Kepemimpinan,98 Kecerdasan responden Emosional, Kinerja	SPSS	Berdasarkan asumsi teoritis dan kesimpulan analisis data, dapat disimpulkan bahwa, baik gaya kepemimpinan kepala sekolah, maupun kecerdasan emosional guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kesimpulan ini didukung oleh temuan analisis. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru didasarkan pada hasil perhitungan pada kategori sangat kuat.
3	Mukarrama, 2022	Gaya Kepemimpinan,62 Kecerdasan responden Emosional, Motivasi Kerja Kinerja	SPSS 20.0	Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independent faktor gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara simultan signifikan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 68,1% sedangkan sisanya 31,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan motivasi kerja, maka gaya kepemimpinan merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja

4 Rizqi dkk., 2023	Gaya Kepemimpinan, 44	SPSS	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, Tekanan Kerja, mempunyai pengaruh secara partial dan simultan terhadap Kinerja
--------------------	-----------------------	------	---

Sumber: (Armawan dkk., 2024; Khoerul Anwar dkk., 2022; Mukarrama, 2022; Rizqi dkk., 2023).

Berdasarkan sumber referensi diatas bahwa variabel kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

Penelitian oleh Riesyi dkk. (2020), mengenai kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, kinerja dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis SPSS 21.0 terhadap 26 responden. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian oleh Armawan dkk. (2024), mengenai kinerja, gaya kepemimpinan, kecerdasan intelektual, budaya organisasi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis SPSS 26.0 terhadap 122 responden. Hasil penelitian ini yakni kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan, kecerdasan intelektual dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan yang baik, memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi, dan budaya organisasi yang nyaman dapat meningkatkan juga kinerja.

Penelitian lainnya oleh Khoerul Anwar dkk. (2022), mengenai gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, kinerja dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis SPSS terhadap 98 responden. Hasil penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja didasarkan pada hasil perhitungan pada kategori sangat kuat.

Penelitian yang mirip oleh Mukarrama (2022), mengenai gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, motivasi kerja kinerja dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis SPSS 20.0 terhadap 62 responden. Hasil penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian lainnya juga oleh Rizqy dkk. (2023), mengenai gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, tekanan kerja, kinerja dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis SPSS terhadap 44 responden. Hasil penelitian ini menghasilkan bahwa

gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, tekanan kerja mempengaruhi terhadap kinerja.

Tabel 2. Penelitian terdahulu kecerdasan emosional terhadap kinerja.

No	Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Rangkuman hasil penelitian Data
1	Riesyi dkk., 2020	Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Kinerja	SPSS 21.0 26	Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: Kecerdasan spiritual, responden kecerdasan emosional dan kinerja pegawai sudah baik. Kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan kinerja pegawai. Kemudian baik tidaknya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional.
2	Armawan dkk., 2024	Kinerja, Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Intelektual, Budaya Organisasi	SPSS 26.0 122	Hasil penelitian didapatkan yaitu antara lain: (1) gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja; (2) kecerdasan intelektual secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja; (3) budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja; (4) gaya kepemimpinan, kecerdasan intelektual dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan yang baik, memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi, dan budaya organisasi yang nyaman dapat meningkatkan juga kinerja.
3	Khoerul Anwar dkk., 2022	Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, Kinerja	SPSS 98	Berdasarkan asumsi teoritis dan kesimpulan analisis data, dapat disimpulkan bahwa, baik gaya kepemimpinan kepala sekolah, maupun kecerdasan emosional guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kesimpulan ini didukung oleh temuan analisis. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kecerdasan emosional guru terhadap

			kinerja guru didasarkan pada hasil perhitungan pada kategori sangat kuat.
4	Mukarrama, 2022	Gaya Kepemimpinan, 62 Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja Kinerja	SPSS 20.0 Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independent faktor gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara simultan signifikan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 68,1% sedangkan sisanya 31,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan motivasi kerja, maka gaya kepemimpinan merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja
5	Rizqi dkk., 2023	Gaya Kepemimpinan, 44 Kecerdasan Emosional, Tekanan Kerja, Kinerja	SPSS Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, Tekanan Kerja, mempunyai pengaruh secara partial dan simultan terhadap Kinerja

Sumber: (Riesyi dkk., 2020; Armawan dkk., 2024; Khoerul Anwar dkk., 2022; Mukarrama, 2022; Rizqi dkk., 2023).

Berdasarkan sumber referensi diatas bahwa variabel kecerdasan emosional dapat meningkatkan kinerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepemimpinan

Penelitian yang dilakukan oleh Widoarti & Iman (2022), mengenai kecerdasan emosional, kecerdasan sosial, sikap kepemimpinan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis SPSS 25.0 terhadap 61 responden. Hasil penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh dari kecerdasan emosional dan sosial terhadap sikap kepemimpinan

Penelitian yang dilakukan oleh Poniman dkk. (2023), mengenai kepemimpinan, kecerdasan emosional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis SPSS terhadap 237 responden. Hasil penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kecerdasan emosional. Temuan ini mendukung literatur yang menunjukkan pentingnya kecerdasan emosional dan peran pemimpin dalam memfasilitasi pengembangannya

Penelitian yang dilakukan oleh Rakhmaniar (2024), mengenai kecerdasan emosional, efikasi komunikasi, efektivitas kepemimpinan dengan metode analisis SPSS 25.0 terhadap 50 responden. Hasil penelitian ini menghasilkan bahwa peningkatan kecerdasan emosional dan efikasi komunikasi dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan

Hasil penelitian oleh Setiadi & Tampubolon (2020), mengenai kecerdasan emosional, kepemimpinan efektif, modal manusia dan organisasi dengan metode analisis SPSS 25.0 terhadap 32 responden. Hasil penelitian ini menghasilkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kepemimpinan efektif

Hasil Penelitian oleh Fauzan dkk. (2023), mengenai kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, kepemimpinan spiritual dengan metode analisis SPSS 25.0 terhadap 52 responden. Hasil penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat hubungan secara bersama kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional dengan gaya kepemimpinan spiritual

Tabel 3. Penelitian terdahulu kecerdasan emosional terhadap kepemimpinan.

No	Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Rangkuman hasil penelitian
1	Widoarti & Iman, 2022	Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Sosial, Sikap Kepemimpinan	SPSS 25.0 61 responden	Terdapat pengaruh dari kecerdasan emosional dan sosial terhadap sikap kepemimpinan siswa kelas XI Madrasah Aliyah Muwahidun Pati dengan uji regresi linear berganda diperoleh nilai $0,00 < 0,005$, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh sangat signifikan dan diperoleh nilai determinasi sebesar (R Square) 62,1%.
	Poniman dkk., 2023	Kepemimpinan, SPSS Kecerdasan Emosional	237 responden	Hasil menunjukkan adanya pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kecerdasan emosional guru, dengan kontribusi sebesar 31,5% variasi. Temuan ini mendukung literatur yang menunjukkan pentingnya kecerdasan emosional dalam pendidikan dan peran kepala sekolah dalam memfasilitasi pengembangannya.
	Rakhmaniar, 2024	Kecerdasan Emosional, Efikasi Komunikasi, Efektivitas Kepemimpinan	SPSS 25.0 50 responden	Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kecerdasan emosional dan efikasi komunikasi dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan. Oleh karena itu, pengembangan kecerdasan emosional dan efikasi komunikasi sangat penting dalam upaya meningkatkan efektivitas kepemimpinan dalam

organisasi.

Setiadi & Tampubolon, 2020	Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Efektif, Modal Manusia dan Organisasi	SPSS 25.0	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan efektif sebesar 46,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti misalnya manajemen emosi, pemimpin yang tegas, pemimpin yang mengajarkan.
Fauzan dkk., 2023	Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Spiritual	SPSS 32	Hasil penelitian yakni terdapat hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual dengan gaya kepemimpinan spiritual. Ada hubungan positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan gaya kepemimpinan spiritual. Secara bersama ada hubungan kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional dengan gaya kepemimpinan spiritual. Dengan demikian pemimpin harus mampu meningkatkan pengembangan kepemimpinannya secara kecerdasan spiritualitas maupun kecerdasan emosional. Kedua hal ini sangat penting guna peningkatan gaya kepemimpinan spiritual pada pemimpin.

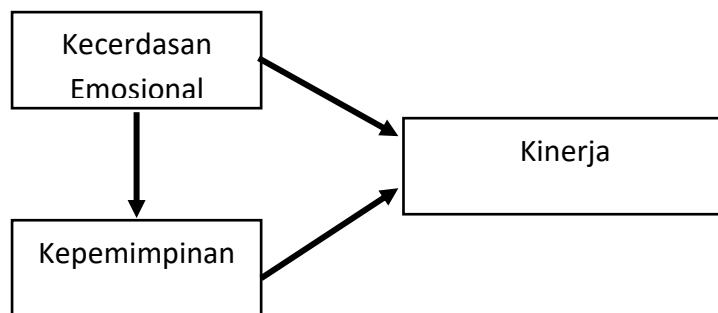
Sumber: (Widoarti & Iman, 2022; Poniman dkk., 2023; Rakhmaniari, 2024; Setiadi & Tampubolon, 2020;

Fauzan dkk., 2023).

Berdasarkan sumber referensi diatas bahwa variabel kecerdasan emosional dapat meningkatkan kepemimpinan.

Skema Model Konseptual Penelitian Loyalitas Pelanggan yang Diusulkan

Berdasarkan pemetaan beberapa penelitian terdahulu dari berbagai referensi jurnal, maka dapat disampaikan beberapa hal yang dapat mempengaruhi loyalitas pelanggan seperti yang terlihat pada gambar dibawah ini

**Gambar 1.** Skema Penelitian yang Diusulkan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan kajian diatas dapat dibuat kesimpulan pada tema loyalitas pelanggan berikut ini: 1) Kinerja dapat dipengaruhi oleh Kepemimpinan. 2) Kinerja dapat dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional. 3) Serta Kecerdasan Emosional dapat mempengaruhi Kepemimpinan

Sehingga kinerja dapat berjalan dengan baik dengan kepemimpinan yang baik juga kecerdasan emosional serta memberikan atmosfer yang positif bagi kinerja jorganisasi. Saran penelitian selanjutnya perlu dilakukan penelitian secara kuantitatif serta objek penelitian secara detail

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, E. R., & Nurachadijat, K. (2023). Hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kecerdasan emosional dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Sagaranten. *Jurnal Ilmu Pendidikan (SOKO GURU)*, 3(2), 2109. <https://doi.org/10.55606/sokoguru.v3i2.2109>
- Ali, H., & Limakrisna. (2013). *Metode penelitian petunjuk praktis untuk memecahkan masalah bisnis, penyusunan skripsi, tesis, disertasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Armawan, Z. A., Handayani, Y. I., & Kusuma, D. W. (2024). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, kecerdasan intelektual, dan budaya organisasi UPZ Baznas Kecamatan terhadap keberhasilan program BAZNAS Kabupaten Banyuwangi. *KUNKUN: Journal of Multidisciplinary Research*, 1(3), 405-415. <https://ejournal.mediakunkun.com/index.php/kunkun/article/view/183>
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance*. Replika Press Pvt Ltd.
- Fauzan, K. K., Fachrian, A., Yulina, E., & Nuranasmita, T. (2023). Kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap gaya kepemimpinan spiritual pejabat struktural pemerintah. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(1), 131-140. <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v11i1>

- Garnita, H. N. (2021). Pengaruh kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis Mahasiswa*, 2(2), 43. <https://doi.org/10.23969/brainy.v2i2.43>
- Goleman, D. (2015). *Kecerdasan emosional*. PT Gramedia.
- Khoerul Anwar, A., Pujiyati, W., & Dasuki Aly, A. (2022). Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kecerdasan emosional guru: Peninjauan pada kinerja guru. *Journal of Education and Teaching (JET)*, 3(1), 102-115. <https://doi.org/10.51454/jet.v3i1.143>
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Setia.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). *Emotional development and emotional intelligence*. Basic Books.
- Moedjiono, I. (2002). *Kepemimpinan dan keorganisasian*. UII Press.
- Mudrikah, D. (2024). Implementasi kecerdasan emosional dalam kepemimpinan sekolah di Madrasah Tsanawiyah Ad-Da'wah Jakarta. *Unisan Jurnal*, 3(3), 429–442. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/2436>
- Mukarrama, M. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 11(3), 290–300. <https://doi.org/10.37476/jbk.v11i3.3104>
- Mulya, F. (2024). Peran kecerdasan emosional dalam kepemimpinan: Menumbuhkan budaya kerja yang tangguh. *Journal of Mandalika Literature*, 6(1), 435-444. <https://doi.org/10.36312/jml.v6i1.3851>
- Nadapdap, K. M. N. (2024). Pengaruh kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan transformasional, dan iklim organisasi terhadap kreativitas pegawai. *Seminar Nasional FMI 2024 Manado, Prosiding*, 2, 3026-4499. <https://journal.jis-institute.org/index.php/snfmri/article/view/2302>
- Paramitha, D., & Triana, D. (2023). Pengaruh kecerdasan emosi, motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan selama penerapan work from home di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Provinsi Kalimantan Tengah. *EBBANK*, 13(1), 59-68. <https://ebbank.stiebbank.ac.id/index.php/EBBANK/article/view/263>
- Permata, I., Asbari, M., Ariansyah, & Aprilia, M. (2023). Pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional dalam perspektif neurosains di dunia pendidikan. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(2), 60–64. <https://doi.org/10.4444/jisma.v3i2.959>
- Pietono, Y. D. (2014). *Mendidik anak sepenuh hati*. PT Elex Media Komputindo.
- Poniman, S., Suryanadi, J., & Andriningsih, A. (2023). Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan kecerdasan emosional guru. *Indonesia Berdaya*, 4(3), 1159-1166. <https://doi.org/10.47679/ib.2023543>
- Rakhmaniar, A. (2024). Hubungan antara kecerdasan emosional dan efikasi komunikasi pada pemimpin organisasi: Studi kasus pada perusahaan manufaktur di Kota Bandung. *Sosial: Jurnal Ilmiah Pendidikan IPS*, 1(4), 52–63. <https://doi.org/10.62383/sosial.v1i4.246>

- Riesvi, A., Lie, D., Efendi, E., & Sherly, S. (2020). Pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Pematangsiantar. *Sultanist: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8(1), 37–45. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.176>
- Rizqi, H., Huda, K., & Herdajanto, T. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan tekanan kerja terhadap kinerja karyawan di UTD PMI. *Cermin: Jurnal Penelitian*, 7(2), 459-467. https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v7i2.3950
- Setiadi, F., & Tampubolon, L. H. (2020). Pengaruh kecerdasan emosional (EQ) terhadap kepemimpinan yang efektif: Studi kasus pada divisi accounting and management information system di Bank Swasta International, TBK. *Transaksi*, 12(1). <https://ejournal.atmajaya.ac.id/index.php/transaksi/article/view/1674>
- Siagian, P. S. (2000). *Peranan staf dalam manajemen*. Gumi Aksara.
- Sintya, R., Wardi, Y., & Ilham Thaib, I. (2023). Hubungan antara kecerdasan emosional dan kepemimpinan: Sebuah tinjauan sistematis. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 9(2), 96-104. <https://doi.org/10.37058/jem.v9i2.7154>
- Situngkir, L. D. M., Samosir, L., Pasaribu, A. G., & Purba, E. F. (2024). Analisis kecerdasan emosi di kalangan kepala sekolah: Efek jenis kelamin dan pengalaman kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)*, 4(3). <https://doi.org/10.53299/jppi.v4i3.673>
- Subekti, C., Zulistiani, & Bhirawa, S. W. S. (2022). Pengaruh kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD Mitra Jaya Farm. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 7(1), 311-320. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/2178>
- Sulistianingsih, & Syafruddin. (2022). Hubungan kecerdasan emosional, keterampilan kepemimpinan situasional dan kinerja pengelola fakultas: Studi pada ekonomi dan manajemen Universitas Samawa Sumbawa Besar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/10.58406/jeb.v10i1.735>
- Wahab, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap loyalitas pegawai pada sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Donggala. *Jurnal Ekonomi Trend*, 8(1), 1-13. <https://doi.org/10.31970/trend.v8i1.181>
- Wahjosumidjo. (1987). *Kepemimpinan dan motivasi*. Ghilia Indonesia.
- Widoarti, A. N., & Iman, M. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional dan sosial terhadap sikap kepemimpinan siswa kelas XI Madrasah Aliyah Muwahidun Pati. *JIEGC Journal of Islamic Education Guidance and Counselling*, 3(2), 82–90. <https://doi.org/10.51875/jiegc.v3i2.170>