

MENGUKUR *EMOTIONL LEADERSHIP* PADA PIMPINAN CABANG DI PERUSAHAAN X

A. Annisa Nurul Qalbi¹, Rifqah Nur Ridwan², RR Atika Puspita P³, Wilda Ansar⁴

^{1,2,3,4} Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar, Gedung BM Kampus Timur Gunung Sari Baru, Jalan A.P. Pettarani, Makassar 902222
e-mail: ^{1,2,3,4} annisaqalbi04@gmail.com, rifqanurridwan23@gmail.com, puspitaatika68@gmail.com, wildaansar@unm.ac.id

Abstract

Within the scope of the company, of course there will be human resources (HR) which is the most important factor so that the company's goals can be achieved. Effective leaders can manage their emotions, so that employees can trust their superiors and feel comfortable when working with them. Emotional Leadership is the ability or skill to inspire and guide employees to achieve goals, especially within the organization in order to obtain a good corporate image and better employee performance. The purpose of this study is to measure and provide evaluation to branch leaders. The method used is descriptive method according to fact finding with the right interpretation. The results of this study showed that the leadership of the Gowa 1 branch had a higher leadership attitude, followed by Gowa 2, Makassar 1 and Makassar 2. The discussion related to the survey results was used as a form of corporate evaluation to build a better corporate image and employee performance. The implications of the survey make it easy for partners to carry out further evaluations.

Abstrak

Di dalam lingkup perusahaan tentu akan ada sumber daya manusia (SDM) yang merupakan faktor terpenting agar tujuan perusahaan bisa tercapai. pemimpin yang efektif dapat mengelola emosinya, sehingga karyawan dapat mempercayai atasannya dan merasa nyaman ketika bekerja dengan mereka. *Emotional Leadership* merupakan kemampuan atau *skill* untuk memberikan inspirasi dan membimbing karyawan untuk mencapai tujuan terutama dalam organisasi agar memperoleh citra perusahaan yang baik serta kinerja karyawan lebih baik. Tujuan dari penelitian ini untuk mengukur dan memberikan evaluasi kepada pimpinan cabang. Metode yang digunakan yaitu metode deskriptif sesuai pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Hasil penelitian tersebut diperoleh bahwa pimpinan cabang Gowa 1 memiliki sikap kepemimpinan yang lebih tinggi lalu disusul dengan Gowa 2, Makassar 1 dan Makassar 2. Pembahasan terkait dengan hasil survei tersebut digunakan sebagai bentuk evaluasi Perusahaan untuk membangun citra perusahaan dan kinerja karyawan yang lebih baik. Implikasi dari survei tersebut memberikan kemudahan bagi mitra untuk melakukan evaluasi lebih lanjut.

Keywords: *Human Resources; Emotional leadership; Evaluation.*

1. PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk sosial yang terlahir untuk beradaptasi serta menjalin hubungan dengan sesama manusia lewat sebuah organisasi atau perusahaan. Secara umum perusahaan merupakan organisasi yang memiliki visi, misi serta budaya dan iklim yang menentukan arah dan tujuan. Perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 adalah setiap bentuk usaha

yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus-menerus untuk memperoleh keuntungan, baik yang diselenggarakan oleh perseorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum yang didirikan dan berkedudukan di wilayah Indonesia.

Di dalam lingkup perusahaan tentu akan ada sumber daya manusia (SDM) yang merupakan faktor terpenting agar tujuan perusahaan bisa

tercapai. Menurut Hamali (2016) bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang yang terpenting dalam organisasi, yang meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Setiap perusahaan SDM untuk memenuhi kebutuhan masing-masing jabatan atau struktur organisasi di perusahaan. Dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan interaksi antara bawahan dengan atasan agar bisa mencapai tujuan bersama.

Dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan interaksi antara bawahan dengan atasan agar bisa mencapai tujuan bersama. Melalui kinerja SDM yang bekerja secara optimal, akan ada posisi yang pasti akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu kunci keberhasilan perusahaan juga dalam mencapai tujuan bersama adalah peran pemimpin yang diperlukan dalam mengelola SDM. Keadaan tersebut pada organisasi dapat secara efektif mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan bersama diartikan sebagai efektivitas organisasi [1].

Namun, peran pemimpin dalam organisasi bahkan tidak hanya sebatas memotivasi karyawannya untuk bertindak dan melakukan perubahan juga mendefinisikan program tetapi sistem manajemen dan strategi organisasi agar selalu mampu bersaing [2]. Unsur utama dalam organisasi terdapat dua pihak yang akan saling bergantung diantaranya bukan hanya keterampilan profesional untuk menjadi seorang pemimpin yang baik dan efektif, namun ada keterampilan lain untuk menjadi pemimpin yang berhasil. Menurut Chemiss (2001) pemimpin yang efektif dapat mengelola emosinya, sehingga karyawan dapat mempercayai atasannya dan merasa nyaman ketika bekerja dengan mereka. Maka dari itu kapasitas emosi pemimpin menjadi salah satu faktor penting keberhasilannya.

Istilah tersebut sering dimaknai sebagai kecerdasan emosional atau *emotional leadership* merupakan sebagai salah satu bentuk kecerdasan emosional pemimpin yang dirasakan oleh bawahannya dalam *setting* bekerja, sehingga *emotional intelegence* (EI) pada alat ukur yang akan digunakan pada penelitian ini cukup penting (Sekar, Arin, & Annissa, 2021). Kecerdasan emosi memiliki hubungan positif yang sangat kuat dengan kepemimpinan. Kecerdasan emosional memiliki peran yang sangat berarti terhadap kapasitas individu untuk bekerja bersama (*teamwork*) secara efektif, mengelola stress, dan memimpin orang lain secara efektif. Selain itu, kecerdasan membantu dalam meningkatkan kepemimpinan dan kinerja sehingga mempengaruhi efektivitas pemimpin [3].

Menurut John Meyer (Goleman, dalam Hermaya 1997), seorang psikolog dari *University of New Hampshire*, mendefinisikan Kecerdasan emosional secara lebih sederhana adalah kemampuan untuk memahami emosi orang lain dan cara mengendalikan emosi diri sendiri. Pada penelitian Daniel Golemen (2000) Kecerdasan emosional merupakan faktor yang berperan penting dalam menjelaskan kesuksesan seseorang dalam bekerja dan memerankan 80% dari kesuksesan kerja individu dan organisasi tersebut, 20% sisanya adalah faktor lain, termasuk kecerdasan intelektual (IQ). *Emotional leadership* memiliki empat dimensi, yaitu *self-awareness*, *self management*, *social awareness*, dan *relationship management*.

Daniel Goleman dalam bukunya "*Emotional Intelligence: Why it Can Matter More than IQ*" mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan dibutuhkan bukan hanya "*cognitive intelligence*" tetapi juga "*emotional intelligence*" [4]. Mengenali dan menangani emosi orang lain bila perlu, penyelarasan ini juga memberdayakan pemimpin rasa nilai dan prioritas bersama yang dapat memandu kelompok atau tim di dalamnya untuk mengimplementasikan tujuan bersama. Tanpa menyadari emosi sendiri, tidak dapat memprosesnya dan cenderung tidak bisa memahami emosi orang lain. kesadaran sosial di atas segalanya, empati, yang mendukung tahap selanjutnya dalam tugas utama pemimpin, yaitu menimbulkan resonansi. Kecerdasan emosional memiliki hubungan positif dengan kepemimpinan yang sangat kuat. Kecerdasan emosional berperan penting dalam kinerja Individu bekerja sama secara efektif (*teamwork*), mengelola stres dan memimpin karyawan lain dengan efektif. Selain itu, kecerdasan emosional juga membantu meningkatkan kepemimpinan dan kinerja yang mempengaruhi efektivitas pemimpin [5].

Evaluasi kinerja dapat dilihat dari evaluasi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, evaluasi kinerja sangat dibutuhkan untuk melihat sejauh mana peran kepemimpinan dalam mengelola dan memenuhi efektivitasnya manajerial dan bagaimana perusahaan berkembang. Berdasarkan Frindo (2018) menjelaskan bahwa pentingnya untuk melakukan evaluasi dalam kinerja karyawan pada suatu perusahaan agar dapat mempertahankan perencanaan masa depan dan juga kemajuan perusahaan. Hal ini juga dijelaskan bahwa melakukan analisis untuk kebutuhan peranan terutama dalam kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting [6].

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bano Fakhra menemukan bahwa untuk menjadikan pemimpin yang efektif maka harus menerapkan kecerdasan emosi seorang pemimpin yang efektif dan efisien [7]. Dalam penelitiannya, Goleman menemukan kecerdasan emosional berperan penting di level eksekutif perusahaan yang keterampilan teknis dapat diabaikan. Dimana semakin tinggi jabatan individu yang dianggap sebagai karyawan terbaik, maka untuk menjadi pemimpin yang efektif kecerdasan emosional sangat diperlukan [8].

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian terhadap para pemimpin yang difokuskan pada lima Pimpinan Cabang di PT. X. Sementara itu, perusahaan yang akan jadi target penelitian bergerak dalam bidang pembiayaan merupakan badan usaha yang bergerak di luar bank atau lembaga keuangan bukan bank lainnya yang bertujuan untuk memberikan fasilitas pinjaman kepada nasabah. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap perusahaan tersebut karena berbicara mengenai pengukuran *emotional leadership* dapat menjadi penting yaitu sebagai penunjang langkah pendekatan yang tepat antara pimpinan kepada bawahannya agar kemudian dapat mencapai tujuannya dan dapat dilihat bagaimana penilaian oleh karyawan untuk pimpinannya tersebut. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat *emotional leadership* pimpinan dari penilaian bawahannya dan bermanfaat bagi para pemimpin yang dinilai bahwa tingkat *emotional leadership* sebagai evaluasi yang perlu ditingkatkan lagi

2. METODE

Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Menurut Creswell (2012) bahwa peneliti memungkinkan menggunakan pendekatan kuantitatif ini dalam mengumpulkan data numerik melalui analisis statistik dari sampel menggunakan instrumen yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan jenis data primer yang merupakan data asli yang dikumpulkan oleh peneliti dalam menjawab masalah riset secara khusus [9].

Adapun subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan aktif dari PT. X sebuah perusahaan *finance* di Sulsel. Perusahaan tersebut memiliki pimpinan atau atasan langsung yang memegang tanggung jawab atas diri kinerja karyawan tersebut, dalam hal pelaporan-pelaporan dan target pekerjaan. Adapun tingkat jabatan atau posisi jabatan yang diukur *emotional*

leadership-nya yaitu Pimpinan Cabang di seluruh cabang Makassar Raya yaitu Gowa 1, Gowa 2, Makassar 1, Makassar 2 dan Makassar 3. Metode sampling yang digunakan dalam pengambilan data pada penelitian ini menggunakan *probability sampling*. Dengan metode *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu [10].

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner (Angket). Menurut Sugiyono (2018) mengemukakan angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagikan sebuah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menyebar daftar pernyataan tertulis (angket) kepada staf karyawan yang dibawah oleh Pimpinan Cabang PT. X. Pengumpulan data ini didasarkan atas dasar jawaban dan tanggapan responden terhadap pernyataan yang diajukan oleh peneliti.

Sedangkan skala pengukuran instrumen yang digunakan adalah skala *Likert* dengan rentang jawaban 1-5, yang berisi pilihan ceklis kesesuaian emosi, sikap, dan perilaku yang sering ditampilkan pimpinan dalam setting bekerja mulai dari skala 1 = sangat tidak sesuai, 2 = tidak sesuai, 3 = ragu-ragu, 4 = sesuai, dan 5 = sangat sesuai. Menurut Sugiyono (2010) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan pandangan seseorang tentang fenomena sosial dalam hal ini diterapkan secara spesifik oleh peneliti yang disebut sebagai variabel penelitian. Peneliti menggunakan Skala Adaptasi *Emotional Leadership Questionnaire* (ELQ) memiliki empat dimensi, yaitu *self-awareness*, *self management*, *social awareness*, dan *relationship management*.

Metode analisis data yang digunakan peneliti yaitu dengan menggunakan analisis kategori skor (Kateg v.01) yang merupakan alat bantu untuk melakukan kategorisasi skor hasil pengukuran dengan dua jenis kategorisasi Statistik Empirik dan Statistik Hipotetik oleh Wahyu [11] dari Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada. Kategorisasi berdasarkan Statistik Hipotetik sering dipakai pada penormanaan tes ketika sedang mengembangkan alat ukur untuk membuat tabel norma. Kategorisasi berdasarkan Stastistik Empirik biasanya dilakukan ketika kita sedang melakukan penelitian dan belum memiliki norma dari alat ukur yang kita pakai dalam penelitian. Penulis menggunakan jenis kategorisasi Statistik Empirik.

Peneliti menggunakan jenis kategorisasi Statistik Empirik.

Proses pengambilan data *emotional leadership* secara garis besar, penelitian ini dilakukan dalam beberapa tahap, yaitu [12]:

- a. Tahap Persiapan : Pada tahap ini, diawali dengan mengidentifikasi masalah atau mencari masalah kemudian merumuskan masalah tersebut. setelah itu diadakan studi pendahuluan untuk mengumpulkan informasi mengenai masalah yang akan diteliti. Lanjut dengan mencari sebuah teori lalu menentukan sampel penelitian dan mengajukan perizinan untuk mengadaptasi alat ukur *Emotional Leadership Questionnaire* (ELQ). Pemaparan program kerja ELQ kepada HCBP PT.X untuk melakukan. Terakhir pada tahap ini adalah menyusun rencana penelitian.
- b. Tahap Pelaksanaan /Penyebaran skala : Dalam tahap ini terdapat beberapa hal yang dilakukan, seperti pengumpulan data dengan cara peneliti menyebarkan langsung angket secara langsung ke 5 cabang PT. X dengan total semua subjek 103 karyawan.
- c. Tahap Analisis Data : Setelah merencanakan dan melaksanakan penelitian, peneliti menyusun laporan secara sistematis dengan menganalisis data yang telah didapatkan menggunakan analisis kategori skor (Kateg v.01) sehingga dapat dilihat tinggi-rendahnya hasil ELQ tiap Pimpinan Cabang PT. X.
- d. Tahap Pelaporan Hasil Penelitian : Tahap ini merupakan tahap paling akhir dalam proses penelitian. peneliti melaporkan hasil analisis data ELQ Pimpinan Cabang ke tim HCBP PT. X dan mengirimkan hasil presentasi kepada tiap Pimpinan Cabang PT. X agar menjadikan evaluasi bagi Pimpinan tersebut.

3. HASIL

Program kerja *Emotional Leadership* dilakukan pada awal bulan Oktober hingga akhir bulan. Program kerja tersebut dilaksanakan di seluruh cabang Makassar Raya yaitu Gowa 1,

Gowa 2, Makassar 1, Makassar 2 dan Makassar 3. Dalam program tersebut, dilakukan penyebaran angket kepada karyawan PT. X dengan posisi jabatan secara menyeluruh. Berdasarkan hasil yang telah dilakukan diperoleh data dengan menggunakan Kategorisasi sebagai berikut:

Tabel. I Kategorisasi *Emotional Leadership* Cabang 1

Kategori	Frekuensi	%
Sangat Rendah	1	3,70
Rendah	1	3,70
Sedang	19	70,37
Tinggi	6	22,22
Sangat Tinggi	0	0,00
Total	27	100

Dari tabel diatas diperoleh 27 karyawan yang mengisi angket *emotional leadership* dengan skor total item yang berbeda. Pada Kategori Sangat Tinggi terdapat 0 karyawan yang menyatakan pimpinan cabang memiliki *emotional leadership* yang sangat tinggi dengan skor item $198 <$, 6 karyawan dengan persentase 22,2% menyatakan pimpinan cabang memiliki *emotional leadership* yang tinggi dengan skor item 178-198, 19 karyawan menyatakan pimpinan cabang memiliki *emotional leadership* yang sedang dengan persentase 70,3% dengan skor item 139-177, 1 orang karyawan menyatakan pimpinan cabang memiliki *emotional Leadership* yang rendah dengan persentase 3,7% dengan skor item 119-138. Dan 1 orang karyawan menyatakan pimpinan cabang memiliki *emotional leadership* yang sangat rendah dengan persentase 3,7%.

Tabel. II Kategorisasi *Emotional Leadership* Cabang 2

Kategori	Frekuensi	%
Sangat Rendah	1	5,56
Rendah	1	5,56
Sedang	13	72,22
Tinggi	3	16,67
Sangat Tinggi	0	0,00
Total	18	100

Dari tabel diatas diperoleh 18 karyawan yang mengisi angket *emotional leadership* dengan skor total item yang berbeda. Pada Kategori Sangat Tinggi terdapat 0 karyawan yang menyatakan pimpinan cabang memiliki *emotional leadership* yang sangat tinggi dengan skor item $207 <$, 3 karyawan dengan persentase 16,6% menyatakan pimpinan cabang memiliki *emotional leadership* yang tinggi dengan skor item 182-207, 13 karyawan menyatakan pimpinan cabang memiliki *emotional leadership* yang sedang dengan persentase 72,2% dengan skor item 132-181, 1 orang karyawan menyatakan pimpinan cabang memiliki *emotional Leadership* yang rendah

dengan persentase 5,5% dengan skor item 107-131. Dan 1 orang karyawan menyatakan pimpinan cabang memiliki *emotional leadership* yang sangat rendah dengan persentase 5,5%.

Tabel. III Kategorisasi *Emotional Leadership* Cabang 3

Kategori	Frekuensi	%
Sangat Rendah	1	2,94
Rendah	5	14,71
Sedang	20	58,82
Tinggi	8	23,53
Sangat Tinggi	0	0,00
Total	34	100

Dari tabel diatas diperoleh 34 karyawan yang mengisi angket *emotional leadership* dengan skor total item yang berbeda. Pada Kategori Sangat Tinggi terdapat 0 karyawan yang menyatakan pimpinan cabang memiliki *emotional leadership* yang sangat tinggi dengan skor item 200<, 8 karyawan dengan persentase 23,5% menyatakan pimpinan cabang memiliki *emotional leadership* yang tinggi dengan skor item 186-200, 20 karyawan menyatakan pimpinan cabang memiliki *emotional leadership* yang sedang dengan persentase 58,8% dengan skor item 158-185, 5 orang karyawan menyatakan pimpinan cabang memiliki *emotional Leadership* yang rendah dengan persentase 14,7% dengan skor item 144-157. Dan 1 orang karyawan menyatakan pimpinan cabang memiliki *emotional leadership* yang sangat rendah dengan persentase 2,9%.

Tabel. IV Kategorisasi *Emotional Leadership* Cabang 4

Kategori	Frekuensi	%
Sangat Rendah	1	6,67
Rendah	1	6,67
Sedang	10	66,67
Tinggi	3	20,00
Sangat Tinggi	0	0,00
Total	15	100

Dari tabel diatas diperoleh 15 karyawan yang mengisi angket *emotional leadership* dengan skor total item yang berbeda. Pada Kategori Sangat Tinggi terdapat 0 karyawan yang menyatakan pimpinan cabang memiliki *emotional leadership* yang sangat tinggi dengan skor item 209<, 3 karyawan dengan persentase 20% menyatakan pimpinan cabang memiliki *emotional leadership* yang tinggi dengan skor item 188-209, 10 karyawan menyatakan pimpinan cabang memiliki *emotional leadership* yang sedang dengan persentase 66,6% dengan skor item 146-187, 1 orang karyawan menyatakan pimpinan cabang memiliki *emotional Leadership* yang rendah dengan persentase 6,6% dengan skor item 125-147.

Dan 1 orang karyawan menyatakan pimpinan cabang memiliki *emotional leadership* yang sangat rendah dengan persentase 6,6%.

Tabel. IV Kategorisasi *Emotional Leadership* Cabang 5

Kategori	Frekuensi	%
Sangat Rendah	0	0,00
Rendah	1	10,00
Sedang	8	80,00
Tinggi	1	10,00
Sangat Tinggi	0	0,00
Total	10	100

Dari tabel diatas diperoleh 34 karyawan yang mengisi angket *emotional leadership* dengan skor total item yang berbeda. Pada Kategori Sangat Tinggi terdapat 0 karyawan yang menyatakan pimpinan cabang memiliki *emotional leadership* yang sangat tinggi dengan skor item 192<, 0 karyawan dengan persentase 10% menyatakan pimpinan cabang memiliki *emotional leadership* yang tinggi dengan skor item 179-2192, 8 karyawan menyatakan pimpinan cabang memiliki *emotional leadership* yang sedang dengan persentase 80,0% dengan skor item 153-178, 1 orang karyawan menyatakan pimpinan cabang memiliki *emotional Leadership* yang rendah dengan persentase 10,0% dengan skor item 140-152. Dan 0 orang karyawan menyatakan pimpinan cabang memiliki *emotional leadership* yang sangat rendah dengan persentase 0,0%.

4. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh, *emotional leadership* memiliki pengaruh terhadap kinerja, citra perusahaan. Pimpinan yang memiliki *emotional leadership* yang tinggi maka akan memberikan peran penting dalam kinerja Individu bekerja sama secara efektif (*teamwork*) [13], mengelola stres dan memimpin karyawan lain dengan efektif. Selain itu, kecerdasan emosional juga membantu meningkatkan kepemimpinan dan kinerja yang mempengaruhi efektivitas pemimpin [14]. Sebaliknya, karyawan yang memiliki *emotional leadership* rendah maka akan menurunkan kinerja efektivitas karyawan dan juga citra perusahaan. *Emotional leadership* digunakan sebagai bahan evaluasi perusahaan, dengan tujuan menjadikan pertimbangan kelayakan sebagai pimpinan dalam suatu perusahaan [15].

5. KESIMPULAN

Berdasarkan latar belakang dan juga hasil kegiatan, maka dapat disimpulkan bahwa sikap kepemimpinan sangat diperlukan untuk mempertahankan citra perusahaan dan juga kinerja

karyawan. Dari data yang diperoleh, kepemimpinan yang paling tinggi diperoleh dari Gowa 1 dimana frekuensi sebanyak 3 orang dengan indeks kriteria 188-209. Makassar 3 menjadi urutan ke 2 yang memiliki pimpinan dengan sikap *emotional leadership* yang tinggi. Lalu pimpinan yang berikutnya yaitu Makassar 1 dan Makassar 2.

Hasil dari survei tersebut digunakan sebagai bentuk evaluasi agar lebih mampu meningkatkan kinerja terutama dalam sikap kepemimpinan yang lebih baik dan optimal. Survei tersebut, akan mengukur bagaimana sikap kepemimpinan pimpinan dari perspektif karyawan lain-nya. Kecerdasan emosional ini akan menjelaskan bagaimana seseorang mampu untuk memahami orang lain, mengekspresikan emosi dan mengelola emosinya sendiri, juga orang lain. Pemimpin yang efektif juga merupakan pemimpin yang mampu memimpin dengan segala ucapan, perbuatan dan sikap atau perilaku hidup yang mendorong dan mengantarkan bawahan pada tujuan yang hendak dicapai (Suryana, 2019). Seluruh bentuk sikap, perbuatan, dan perilaku dari pemimpin dapat dikontrol melalui emosinya. Hal ini menyebabkan, kemampuan kecerdasan emosional seorang pemimpin pantas dinilai langsung dari pengalaman bawahannya dengan alat ukur ELQ.

Dalam penelitian ini, peneliti menyarankan saran untuk peneliti selanjutnya, memperhatikan penyebaran skala agar tidak mencantumkan identitas atau inisial karena beberapa karyawan menolak untuk mengisi skala tersebut. Keterbatasan penelitian ini yaitu, kurangnya transparansi karyawan dalam memberikan evaluasi kepada pimpinan cabang sehingga banyak karyawan yang tidak mengisi sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

DOKUMENTASI KEGIATAN



Gambar I.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anjani, S. A., Triwahyuni, A., Kadiyono, A. L. (2021). Adaptasi Alat Ukur

- Emotional Leadership untuk Mengukur Kapabilitas Kecerdasan Emosional Pimpinan Perusahaan di Indonesia. *Jurnal Psikogenesis*, 9 (1), 104-115.
- [2] Cherniss, C. (2001). *Intelligence, emotional*. Encyclopedia of Applied Psychology, 2, 315–321.
- [3] Creswell, John W. (2012). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [4] Frindo, M. M. (2018). Sistem Penunjang Keputusan dalam Evaluasi Kinerja Karyawan Menggunakan Metode SAW pada PT. Sierad Produce. *Jurnal Informatika Universitas Pamulang*, 3(1), 13-19
- [5] Goleman, D., Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2013). *Primal leadership: Unleashing the power of emotional intelligence*. Harvard Business Press.
- [6] Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). *Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence - Tapping into Your Team's Emotional Intelligence*. Harvard Business Review.
- [7] Goleman, Daniel. 1997. *Emotional Intelligence (Kecerdasan Emosional); Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- [8] Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- [9] Irkham, M. (2018). Menilai Inovasi Melalui Implementasi Diklat Kepemimpinan Pola Baru. *MADIKA: Media Informasi dan Komunikasi Diklat Kepustakawanan*, 4(1), 31-35.
- [10] Malik, M. E., Ghafoor, M. M., & Naseer, S. (2011). Organization effectiveness: a case study of telecommunication and banking sector of Pakistan. *Far East Journal of Psychology and Business*, 02(1), 37–48.
- [11] Nabih, Y., Metwally, H. A., Nawar, Y. S. (2016). Emotional Intelligence as a predictor of leadership effectiveness. *The Business and Management Review*, 7 (5).

- [12] Pemerintah Indonesia. (1997). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3674. Jakarta. <https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/1997/8tahun~1997uu.htm>.
- [13] Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [14] Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [15] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.