

## BAB V

### PENUTUP

Pada bab ini peneliti memaparkan kesimpulan dari hasil analisis yang telah dibahas pada bab sebelumnya, implikasi manajerial, dan keterbatasan dalam penelitian yang berdasar pada kesimpulan peneliti akan memberikan saran-saran untuk penelitian di masa mendatang.

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kecerdasan emosional karyawan Trac Astra Rent A Car Yogyakarta terhadap dimensi dari kepemimpinan transformasional yakni *idealized influence*. Sehingga terjadi pengaruh yang baik yang ditularkan oleh karyawan satu dengan lainnya.
2. Terdapat pengaruh kecerdasan emosional kepada karyawan Trac Astra Rent A Car Yogyakarta terhadap dimensi dari kepemimpinan transformasional yakni *intellectual stimulation*. Hal tersebut menunjukkan adanya dorongan untuk membantu menambah pengetahuan dan kemampuan intelektual antara karyawan satu dan lainnya.

3. Terdapat pengaruh kecerdasan emosional karyawan Trac Astra Rent A Car Yogyakarta terhadap dimensi dari kepemimpinan transformasional yakni *inspiratioanal motivation*. Hal tersebut menunjukkan adanya motivasi yang baik dari karyawan Trac Asta Rent Car Yogyakarta dalam melakukan pekerjaannya.
4. Terdapat pengaruh kecerdasan emosional karyawan Trac Astra Rent A Car Yogyakarta terhadap dimensi dari kepemimpinan transformasional yakni *individual consideration*. Hal tersebut menunjukkan adanya pemahaman yang baik terhadap perbedaan yang terjadi didalam lingkungan pekerjaan.

## 5.2. Implikasi Manajerial

Hasil temuan dari penelitian ini dapat memberikan implikasi bagi manajerial sebagai salah satu bahan pertimbangan yang perlu dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan sifat kepemimpinan yang dimiliki oleh karyawan. Dengan adanya kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan dapat mendorong pula adanya peningkatan kepemimpinan transformasional.

Dari beberapa aspek kecerdasan emosional yang dijelaskan dalam penelitian ini antara lain *self awareness, self regulation, motivation, empathy, relation management* pimpinan memiliki skor rendah pada beberapa indikator dari dimensi *motivation*. Maka dari itu, para karyawan sebaiknya dapat lebih mengenali keadaan dalam diri sehingga dapat lebih jelas dalam bertindak dan dapat lebih saling memotivasi terhadap rekan kerjanya atau orang lain sehingga dapat bekerja dengan produktivitas yang maksimal.

Dimensi kepemimpinan transformasional yang dijelaskan dalam penelitian ini antara lain *idealized influence*, *intellectual stimulation*, *inspiratioanal motivation*, *individual consideration* pimpinan memiliki skor rendah pada indikator dari dimensi *idealized influence*. Maka itu, para karyawan sebaiknya dapat menjadi pribadi yang bersahabat dengan para karyawannya sehingga karyawan merasa nyaman bekerja dan dapat lebih memberikan pengaruh dari diri sendiri terhadap kemajuan organisasi pada masa mendatang terkait dengan keadaan dan kondisi baik di lingkungan eksternal maupun internal yang terus menerus berubah secara dinamis.

Perlu diadakannya pelatihan atau seminar tentang mengelola kecerdasan emosional dan kepemimpinan untuk para karyawan ataupun calon pemimpin dari Trac Asta Rent Car Yogyakarta agar calon-calon pemimpin masa depan untuk perusahaan dapat memiliki kemampuan yang baik untuk memimpin serta memiliki kecerdasan emosional yang tinggi sebagai manusia yang beradab.

Wawasan teoretis yang diberikan oleh penelitian ini, akan memberikan kontribusi yang berharga bagi literatur. Meskipun ada banyak penelitian yang berfokus pada kecerdsasan emosional, namun pengaruhnya terhadap kepemimpinan transformasional dan hasil kepemimpinan lainnya belum sepenuhnya dieksplorasi. Pemahaman yang lebih baik mengenai masalah tersebut tidak hanya dapat mengatasi kesenjangan yang dalam proses penyediaan literatur saja bagi yang melihat dari pengetahuan dan perspektif akademis. Dari sudut pandang praktis, penelitian ini sangat relevan dengan praktisi, pemimpin bisnis, dan otoritas oraganisasi sebagai temuan penelitian yang dapat membantu untuk

mengembangkan keterampilan kecerdasan emosional sehingga mereka dapat merekrut karyawan yang mandiri, berempati, dan terampil secara sosial yang akan mampu menunjukkan kepemimpinan yang efektif dalam organisasi.

Implikasi lainnya terhadap proses manajerial yang bermanfaat bagi calon pemimpin yang ada di setiap organisasi maupun perusahaan adalah sebagai pelopor dalam menggunakan kompetensi kecerdasan emosional yang digunakan dalam penilaian organisasi untuk perekrutan, pelatihan dan pengembangan, serta promosi yang harus diperluas untuk mencakup jangkauan yang lebih luas dari kompetensi yang sudah ada sebelumnya.

Para manajer serta karyawan dan calon pemimpin yang memiliki kapasitas untuk mengimplementasikan kompetensi mengenai kedua variabel yang ada dalam penelitian ini diupayakan mampu untuk secara efektif menanggapi berbagai situasi. Setiap organisasi ataupun perusahaan perlu mengembangkan kerangka kerja untuk mengidentifikasi pemimpin yang potensial dengan kompetensi kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional yang diperlukan untuk rekrutmen dan program pengembangan karir yang harus dilaksanakan. Rekrutmen dan pelatihan calon pemimpin perusahaan harus melibatkan penilaian kompetensi diri mengenai *self awareness, self regulation, motivation, empathy, relation management*, beserta gaya kepemimpinannya. Peluang pengembangan untuk para calon pemimpin khususnya di bidang kecerdasan emosional harus dibuat dan ditawarkan secara berkelanjutan, dipilih secara strategis berdasarkan kebutuhan yang sesuai.

Kedua variabel tersebut berperan untuk untuk memperoleh penilaian awal guna mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Selanjutnya kedua variabel tersebut juga dapat dimanfaatkan dalam memberikan penilaian pasca setelah pelatihan untuk menentukan efektivitas pelatihan.

Hal lainnya yang harus diperhatikan oleh semua bagian dalam perusahaan adalah memikirkan serta merenungkan penggunaan emosi yang tepat. Kompetensi kecerdasan emosional dan proses kepemimpinan dalam situasi tertentu juga penting untuk memperoleh umpan balik dari rekan kerja mereka untuk terus menguji gaya kepemimpinan yang dimiliki. Sebagai calon pemimpin para karyawan perlu berkonsentrasi pada kompetensi kecerdasan emosional yang berhubungan dengan bekerja dengan orang lain. Selain itu diperlukan pula pemahaman mengenai menggunakan gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kepuasan kinerja mereka atas dampak dari hubungan yang baik dari sesama karyawan maupun hubungan pimpinan dan bawahan.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Dalam pengisian kuesioner, responden tidak didampingi langsung oleh peneliti sehingga dapat terjadi pemahaman yang berbeda antara responden dengan peneliti. Hal ini disebabkan kesepakatan awal peneliti dengan pihak Trac Asta Rent Car Yogyakarta yang membuat peneliti tidak ikut mendampingi responden pada saat mengisi kuesioner yang diberikan.

2. Penelitian hanya dilakukan pada karyawan di Trac Asta Rent Car Yogyakarta sehingga hasil analisis penelitian tidak dapat digeneralisasikan pada organisasi atau perusahaan lain.
3. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah butir pertanyaan setiap dimensi dalam suatu kuesioner sangat sedikit, sehingga dalam pengujian instrumen tidak optimal.
4. Penyebaran kuesioner membutuhkan waktu yang terlalu lama karena kesibukan di masa pandemi, sehingga peneliti harus berulang kali mengingatkan tautan kuesioner secara daring.

#### **5.4. Saran**

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya dengan membagikan kuesioner secara langsung, sehingga peneliti dapat mendampingi responden saat pengisian kuesioner, sehingga jika terdapat ketidakjelasan kuesioner, peneliti dapat langsung menjelaskan maksud dan tujuan kuesioner.
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya lebih menjangkau banyak perusahaan dan banyak responden, sehingga hasil penelitian dapat berlaku umum untuk perusahaan dan organisasi yang sudah menerapkan dan memperhatikan isu-isu kemampuan kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan yang baik.
3. Penelitian selanjutnya dapat mencari kuesioner lain yang sesuai, sehingga dimensi yang ada di dalam setiap variabel penelitian di kuesioner mencukupi dan tidak terlalu sedikit jumlah pertanyaannya.

4. Penelitian selanjutnya diharapkan peneliti lebih intensif dalam menyebarkan kuesioner, sehingga tidak membutuhkan waktu lama dalam penyebaran kuesioner, misalnya dengan meminta nomor kontak karyawan atau kepala bagian lainnya agar membantu penyebaran kuesioner.



## DAFTAR PUSTAKA

- Biswas, M., & Rahman, M. S. (2017). Role of Emotional Intelligence in Transformational Leadership and Leadership Outcomes. *BGC Trust University Journal, Vol. 04*, 187-206.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Engkus. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien di Puskesmas Cibitung Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Governisasi*, 99-108.
- Esfahani, N., & Soflu, H. G. (2011). Relationship between emotional intelligence and transformational leadership in physical education managers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 30, 2384-2393.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hajnci, L., & Vučenović, D. (2020). Effects of Measures of Emotional Intelligence on the Relationship between Emotional Intelligence and Transformational Leadership. 119-134.
- Harun, A. B., Zainol, M. R., Amar, A., & Shaari, Z. H. (2016). Emotional Intelligence as Mediator between Leadership Styles . *International Review of Management and Marketing*, 116-121.
- Jayakody, T., & Gamage, P. (2015). Impact of the Emotional Intelligence on the Transformational Leadership Style and Leadership Effectiveness: Evidence from Sri Lankan National Universities. *ournal of Strategic Human Resource Management Volume 4 Issue 1* , 1-11.
- Kannaiah, D., & Shanty, R. (2015). A Study on Emotional Intelligence At Work Place. *European Journal of Business and Management*, 147-154.
- Korejan, M. M., & Shahbazi, H. (2016). An Analysis Of The Transformational Leadership Theory. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 452-561.
- McCleskey, J. (2012). Emotional intelligence and leadership - A review of the progress, controversy, and criticism. *International Journal of Organizational Analysis Vol. 22 No. 1*, 76-93.
- Moon, S. E., Dam, P. J., & Kitsos, A. (2019). Measuring Transformational Leadership in Establishing Nursing Care Excellence. *Healthcare Management*, 1-11.
- Northouse, P. G. (2016). *LEADERSHIP : theory and practice- Seventh Edition*. Los Angeles: SAGE.



- Podsakoff, P., Mackenzie, S. B., Moorman, R., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 108-142.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Zifatama Publishing.
- Putra, P. E. (2012). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepemimpinan Transfromasional Pada PT Bank Danamon Kantor Cabang Panglima Polim*. Depok: Universitas Indonesia.
- Ramadhayanti, A. (2019). *Aplikasi SPSS untuk Penelitian dan Riset Pasar*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Salih, M. A., Khafaji, N. A., & Mohzen, A. B. (2016). Impact of Emotional Intelegence on Transformational Leadership in Ali'kha Industrial Establishment. *International Jurnal of Current Research* , 32231-32236.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business*. United : Jhon Wiley & Sons Ltd.
- Shah, B. (2018). Effective Leadership in Organization. *European Journal of Business and Management Research Vol. 3, No. 3*, 1-5.
- Sudaryono, D. (2017). *Metode Penelitian*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Syahputra, M. R., & Darmansah, T. (2020). Fungsi Kaderisasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan. *Journal of Education and Teaching Learning (JETL)*, 20-28.
- Theriou, G., Chatzoudes, D., & Moya, C. A. (2020). The Effect of Ethical Leadership and Leadership Effectiveness on Employee's Turnover Intention in SMEs: The Mediating Role of Work Engagement. *European Research Studies Journal Volume XXIII, Issue 4*, 947-963.
- Vito, G. F., Higgins, G. F., & Denney, A. S. (2014). Transactional and Transformational Leadership- An examination of the leadership challenge model. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management Vol. 37 No. 4*, 809-822.
- Yadav, R., & Lata, P. (2019). Role of Emotional Intelligence in Effective Leadership. *International Journal on Leadership International Journal on Leadership*, 27-32.
- Ying, C. Y., & Ting, S. K. (2012). The Relationship between Emotional Intelligence and Effective Leadership among Academic Heads in Higher Learning Educational Institutions. *College of Business Management and Accounting*, 1-16.

## LAMPIRAN

### Lampiran I

#### Kuesioner

Perkenalkan nama saya Paskalis Sukoto Gultom. Saya adalah mahasiswa dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi dengan judul **“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA TRAC ASTRA RENT A CAR YOGYAKARTA (PT. SERASSI AUTO RAYA)”**. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner dibawah ini dengan sejujur-jujurnya. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari saya ucapkan terima kasih.

Nama :  
Jenis Kelamin : L / P (lingkari)  
Usia :  
Level Pendidikan : SMA    Diploma    S1    S2    S3  
Masa kerja :

#### INFORMASI KUESIONER

Responden dimohon menjawab pernyataan yang diajukan dibawah ini dengan melingkari salah satu jawaban yang relevan sesuai dengan opini responden. Jawaban dari responden diklasifikasikan menjadi pilihan jawaban yaitu, **STS** (sangat tidak setuju), **TS** (tidak setuju), **N** (netral), **S** (setuju) dan **SS** (sangat setuju).

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
<b>Self Awareness</b>						
1	Saya memiliki kendali atas emosi saya, sehingga berpengaruh dalam mengarahkan tujuan saya dalam bekerja.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya mengetahui kelebihan dan kelemahan saya, sehingga membantu saya untuk terus belajar dalam pengembangan diri saya dalam bekerja.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya mengetahui kemampuan yang saya miliki, sehingga dapat menentukan keputusan yang akan saya ambil dalam melakukan pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
<b>Self Regulation</b>						
4	Saya mampu mengelola emosi dengan baik, sehingga mampu membantu saya dalam menghadapi tekanan pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya mampu mempertahankan kejujuran dalam melakukan pekerjaan, sehingga membantu saya dalam membangun kepercayaan yang kuat dengan rekan kerja saya.	STS	TS	N	S	SS
6	Saya berusaha menemukan ide-ide kreatif dengan mengadopsi pandangan dan pemikiran baru dalam pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
<b>Motivation</b>						
7	Saya memiliki insentif (bonus) ketika berhasil mencapai pekerjaan yang sudah ditentukan untuk memotivasi saya dalam bekerja.	STS	TS	N	S	SS
8	Saya berpegang teguh dengan pendirian dan tujuan saya untuk membantu mencari peluang dan menyelesaikan tugas dalam pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
9	Saya mempunyai kegigihan sehingga memunculkan ketekunan yang saya rasakan dalam melakukan pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
<b>Emphaty</b>						
10	Saya dapat merasakan perasaan rekan kerja saya sehingga dapat mendengarkan dengan baik pandangan dan diskusi mereka.	STS	TS	N	S	SS
11	Saya memperhatikan kebutuhan rekan kerja saya dalam melakukan pekerjaannya.	STS	TS	N	S	SS
12	Saya dapat merasakan keanekaragaman budaya sehingga mampu berkontribusi dalam menciptakan lingkungan yang dapat	STS	TS	N	S	SS

	meningkatkan pengetahuan serta kebersamaan yang dirasakan oleh karyawan.					
<b>Relationship management</b>						
13	Saya mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja saya sehingga memudahkan saya dalam menangani masalah yang sulit dalam pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
14	Saya mampu mengatur konflik yang terjadi melalui negosiasi sehingga berkontribusi pada hubungan dengan rekan kerja untuk mengatasi ketegangan yang terjadi di lingkungan pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
15	Saya dapat memahami atasan dan rekan kerja saya untuk menyuarkan komitmen dalam melakukan pekerjaan demi tercapainya tujuan yang sudah disepakati.	STS	TS	N	S	SS
<b>Idealized influence</b>						
16	Saya tidak mendahulukan kepentingan pribadi dengan kepentingan bersama untuk mencapai tujuan pekerjaan yang lebih luas.	STS	TS	N	S	SS
17	Saya berusaha untuk memastikan bahwa rekan kerja saya memiliki pemahaman yang menyeluruh mengenai tugas yang sudah ditentukan.	STS	TS	N	S	SS
18	Saya memberitahu rekan kerja saya tentang prinsip dan nilai penting yang saya miliki dalam bekerja	STS	TS	N	S	SS
<b>Intellectual stimulation</b>						
19	Saya dapat mempertimbangkan saran dan pendekatan kerja baru yang diberikan oleh rekan kerja saya.	STS	TS	N	S	SS
20	Saya berusaha mencari dan menemukan solusi baru dan berbeda untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
21	Saya mendorong rekan kerja saya untuk menghadapi keadaan yang terus berubah dengan menggunakan cara dan metode baru dalam masalah pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
<b>Inspirational Motivation</b>						
22	Saya mengungkapkan prinsip saya mengenai kemungkinan yang terjadi untuk mencapai tujuan pekerjaan yang sudah ditetapkan.	STS	TS	N	S	SS
23	Saya mendorong rekan kerja saya untuk mencapai kinerja yang lebih baik dari yang mereka harapkan.	STS	TS	N	S	SS
24	Saya sangat antusias mengenai hal-hal yang harus diselesaikan dalam pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS

<b>Individualized Consideration</b>						
25	Saya membicarakan pekerjaan dengan rekan kerja saya sesuai dengan pengetahuan dan kemampuannya masing-masing.	STS	TS	N	S	SS
26	Saya memberikan perhatian kepada rekan kerja saya sesuai kebutuhannya secara individu.	STS	TS	N	S	SS
27	Saya tertarik dengan perkembangan rekan kerja saya dan pembelajaran mereka untuk mencapai performa yang terbaik.	STS	TS	N	S	SS

### Kuesioner Asli

**Appendix: Means and standard deviations of the items of the Questionnaire**

Dimension	Item No.		Mean	Std Dev.
Self-Awareness	1	I have control on my emotions, which have effect on directing my goals.	4.23	0.86
	2	My knowledge of my strengths and weaknesses helps me to continue learning with the intention of self-development.	4.50	0.51
	3	My feeling of the value of my capabilities enables me to take decisive decisions.	4.53	0.68
Total		Self-Awareness	4.42	0.52
Self-Regulation	4	Ability to manage strong emotions helps me to concentrate clearly in face of work pressures.	3.77	0.86
	5	Maintaining honesty standards helps me in building strong trust with others.	4.47	1.07
	6	I encourage creative ideas through adopting novel thinking view in my work	4.00	0.95
Total		Self-Regulation	4.08	0.80
Motivation	7	Owning accomplishment incentive helps me to direct the outcomes in line with work goals and standards.	4.03	0.76
	8	My adherence to the establishment's goals helps me to seek opportunities to achieve its mission.	4.20	0.55
	9	Persistence to follow up the goals creates perseverance attitude to achieve the goals in spite of hindrances facing the managers of the establishment	2.20	0.55
Total		Motivation	4.14	0.48
Empathy	10	Sensing others' emotions gives chance to good listening to their views and discussions. Attention to employees' needs	4.03	0.81
	11	Diversity of cultures contributes in creating an environment which enhances the employees development	4.00	1.02
	12		3.70	0.88
Total		Empathy	3.91	0.73
-Relations Management	13	Ability to communicate with others facilitates dealing easily with difficult problems. Conflict management through negotiation contributes to diplomatic dealing with employees to solve work tensions.	3.70	0.75
	14	Mutual understanding among the establishment committees members promotes commitment to organizational goals	3.83	0.70
	15		3.83	0.91
Total		-Relations Management	3.79	0.59
Idealized Influence	16	I exceed my personal interests with the goal of achieving the general interest of the establishment.	4.83	0.59
	17	I strive to make sure that subordinates have collective understanding of establishment's mission.	4.00	0.70
	18	I talk with the subordinates about the most important believes and values of mine.	4.73	0.61
Total		Idealized Influence	4.52	0.55
Intellectual Stimulation	19	I take interest and consideration of the suggestions and new approaches of work suggested by the subordinates	4.07	0.74
	20	I search to find new and different views for solving the problems	4.20	0.55
	21	I urge the subordinates to deal with circumstances using novel methods.	3.60	0.86
Total		Intellectual Stimulation	3.96	0.53
Inspirational	22	I express my confidence of the possibility of achieving set objectives	4.57	0.68
	23	I stimulate subordinates to accomplish performance more than what they expect	3.97	0.62
	24	I talk with enthusiasm about the matters which should be accomplished	4.70	0.47
Total		Inspirational Motivation	4.41	0.48
Individualized Consideration	25	I deal with subordinates each according to his / her knowledge	4.67	0.48
	26	I take interest of the subordinate' needs individually	4.57	4.57
	27	I am keen of subordinates' development and their learning of accomplishing the best performance	4.33	0.66
Total		Individualized Consideration	4.53	0.43

\*\*\*\*\*

## Lampiran II

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas *Self Awareness*

		SA1	SA2	SA3	TotalSA
SA1	Pearson Correlation	1	.539**	.529**	.836**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42
SA2	Pearson Correlation	.539**	1	.495**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000
	N	42	42	42	42
SA3	Pearson Correlation	.529**	.495**	1	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000
	N	42	42	42	42
TotalSA	Pearson Correlation	.836**	.806**	.832**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### 2. Uji Validitas *Self Regulation*

		SR1	SR2	SR3	TotalSR
SR1	Pearson Correlation	1	.548**	.393*	.802**
	Sig. (2-tailed)		.000	.010	.000
	N	42	42	42	42
SR2	Pearson Correlation	.548**	1	.278	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000		.075	.000
	N	42	42	42	42
SR3	Pearson Correlation	.393*	.278	1	.774**
	Sig. (2-tailed)	.010	.075		.000
	N	42	42	42	42
TotalSR	Pearson Correlation	.802**	.747**	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### 3. Uji Validitas *Motivation*

		M1	M2	M3	TotalM
M1	Pearson Correlation	1	.065	.282	.661**
	Sig. (2-tailed)		.682	.070	.000
	N	42	42	42	42
M2	Pearson Correlation	.065	1	.597**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.682		.000	.000
	N	42	42	42	42
M3	Pearson Correlation	.282	.597**	1	.817**
	Sig. (2-tailed)	.070	.000		.000
	N	42	42	42	42
TotalM	Pearson Correlation	.661**	.727**	.817**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### 4. Uji Validitas *Empathy*

		Correlations			
		E1	E2	E3	TotalE
E1	Pearson Correlation	1	.319*	.606**	.808**
	Sig. (2-tailed)		.040	.000	.000
	N	42	42	42	42
E2	Pearson Correlation	.319*	1	.476**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.040		.001	.000
	N	42	42	42	42
E3	Pearson Correlation	.606**	.476**	1	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000
	N	42	42	42	42
TotalE	Pearson Correlation	.808**	.753**	.845**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### 5. Uji Validitas *Relations Management*

		Correlations			
		RM1	RM2	RM3	TotalRM
RM1	Pearson Correlation	1	.683**	.314*	.781**
	Sig. (2-tailed)		.000	.043	.000
	N	42	42	42	42
RM2	Pearson Correlation	.683**	1	.621**	.932**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42
RM3	Pearson Correlation	.314*	.621**	1	.782**
	Sig. (2-tailed)	.043	.000		.000
	N	42	42	42	42
TotalRM	Pearson Correlation	.781**	.932**	.782**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### 6. Uji Validitas *Idealized Influence*

		Correlations			
		II1	II2	II3	Totalii
II1	Pearson Correlation	1	.481**	-.045	.639**
	Sig. (2-tailed)		.001	.777	.000
	N	42	42	42	42
II2	Pearson Correlation	.481**	1	.347 <sup>2</sup>	.841**
	Sig. (2-tailed)	.001		.024	.000
	N	42	42	42	42
II3	Pearson Correlation	-.045	.347 <sup>2</sup>	1	.653**
	Sig. (2-tailed)	.777	.024		.000
	N	42	42	42	42
Totalii	Pearson Correlation	.639**	.841**	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 7. Uji Validitas *Intellectual Stimulation*

**Correlations**

		IS1	IS2	IS3	Totalis
IS1	Pearson Correlation	1	.412**	.366*	.702**
	Sig. (2-tailed)		.007	.017	.000
	N	42	42	42	42
IS2	Pearson Correlation	.412**	1	.597**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.007		.000	.000
	N	42	42	42	42
IS3	Pearson Correlation	.366*	.597**	1	.854**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000		.000
	N	42	42	42	42
Totalis	Pearson Correlation	.702**	.837**	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 8. Uji Validitas *Inspirational Motivation*

**Correlations**

		IM1	IM2	IM3	Totalim
IM1	Pearson Correlation	1	.487**	.524**	.807**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000
	N	42	42	42	42
IM2	Pearson Correlation	.487**	1	.423**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.001		.005	.000
	N	42	42	42	42
IM3	Pearson Correlation	.524**	.423**	1	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005		.000
	N	42	42	42	42
Totalim	Pearson Correlation	.807**	.806**	.807**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 9. Uji Validitas *Individualized Consideration*

**Correlations**

		IC1	IC2	IC3	Totalic
IC1	Pearson Correlation	1	.234	.520**	.691**
	Sig. (2-tailed)		.136	.000	.000
	N	42	42	42	42
IC2	Pearson Correlation	.234	1	.416**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.136		.006	.000
	N	42	42	42	42
IC3	Pearson Correlation	.520**	.416**	1	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006		.000
	N	42	42	42	42
Totalic	Pearson Correlation	.691**	.782**	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



10. Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosional

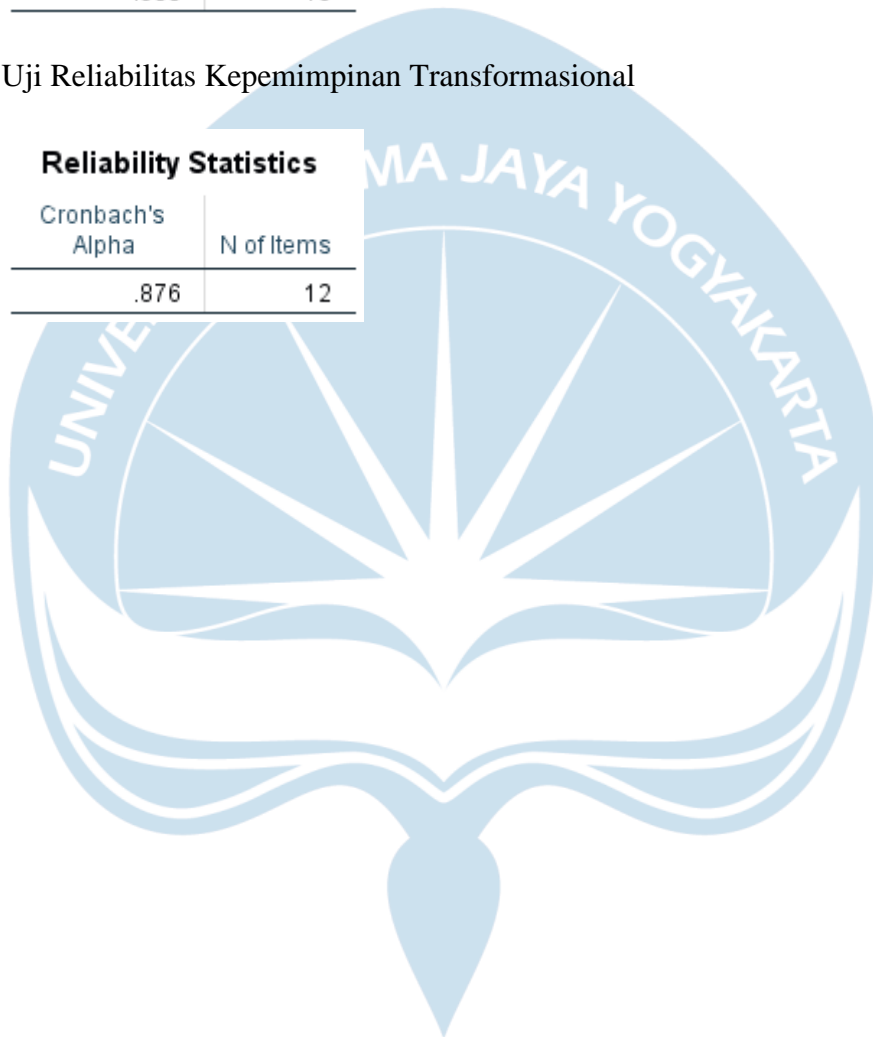
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	15

11. Uji Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	12



### Lampiran III

#### Uji Regresi

##### 1. Uji Regresi Kecerdasan Emosional Terhadap Dimensi Idealized Influence

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y1

b. All requested variables entered.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.520 <sup>a</sup>	.270	.252	1.56637

a. Predictors: (Constant), X

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.360	1	36.360	14.820	.000 <sup>b</sup>
	Residual	98.140	40	2.454		
	Total	134.500	41			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.862	1.999		1.932	.060
	X	.125	.033	.520	3.850	.000

a. Dependent Variable: Y1

2. Uji Regresi Kecerdasan Emosional Terhadap Dimensi *Intellectual Stimulation*

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y2

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 <sup>a</sup>	.388	.373	1.44139

a. Predictors: (Constant), X

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.729	1	52.729	25.380	.000 <sup>b</sup>
	Residual	83.104	40	2.078		
	Total	135.833	41			

a. Dependent Variable: Y2

b. Predictors: (Constant), X

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.969	1.839		1.614	.114
	X	.151	.030	.623	5.038	.000

a. Dependent Variable: Y2

### 3. Uji Regresi Kecerdasan Emosional Terhadap Dimensi Inspirational

#### Motivation

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y3

b. All requested variables entered.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 <sup>a</sup>	.324	.307	1.65974

a. Predictors: (Constant), X

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.787	1	52.787	19.162	.000 <sup>b</sup>
	Residual	110.189	40	2.755		
	Total	162.976	41			

a. Dependent Variable: Y3

b. Predictors: (Constant), X

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.773	2.118		1.309	.198
	X	.151	.034	.569	4.377	.000

a. Dependent Variable: Y3

4. Uji Regresi Kecerdasan Emosional Terhadap Dimensi Individualized Consideration

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y4

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.508 <sup>a</sup>	.258	.239	1.74875

a. Predictors: (Constant), X

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.461	1	42.461	13.885	.001 <sup>b</sup>
	Residual	122.325	40	3.058		
	Total	164.786	41			

a. Dependent Variable: Y4

b. Predictors: (Constant), X

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.818	2.231		1.711	.095
	X	.135	.036	.508	3.726	.001

a. Dependent Variable: Y4