

Analisis Regresi Kecerdasan Emosional terhadap Gaya Kepemimpinan pada Mahasiswa yang Berorganisasi

Regita Emelia Cahyani¹, Wulan Purnama Sari^{2*}

¹Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: regita.915210080@stu.untar.ac.id

²Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Tarumanagara, Jakarta*
Email: wulanp@fikom.untar.ac.id

Masuk tanggal : 20-12-2024, revisi tanggal : 25-01-2025, diterima untuk diterbitkan tanggal : 21-02-2025

Abstract

The ability to identify and control emotions is referred to as emotional intelligence, which is crucial for building interpersonal relationships and influencing leadership styles. The aim of this study is to explore the impact of leadership styles among students actively participating in organisations are influenced by emotional intelligence. The study investigates the connection between leadership styles and emotional intelligence using a quantitative methodology and basic linear regression analysis. The four components of emotional intelligence are: Self-Emotion Appraisal (the capacity to identify one's own feelings), Others' Emotion Appraisal (the capacity to comprehend others' feelings), Use of Emotion (utilizing emotions in decision-making), and Regulation of Emotion (managing emotions). The leadership styles analyzed include democratic, authoritarian, and laissez-faire styles. To collect data, students were asked to fill out questionnaires. Based on the results of the regression analysis, emotional intelligence has a 6.9% impact on leadership style, showing a coefficient of determination (R^2) of 0.069. The two variables indeed have a relationship, but it is not very strong, indicating that other characteristics, including organisational experience, might be more important. Therefore, the development of emotional intelligence should be complemented by enhancing communication skills and other aspects that support effective leadership.

Keywords: *emotional intelligence, communication, leadership style*

Abstrak

Kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan untuk memahami dan mengatur emosi, yang sangat vital dalam menjalin hubungan interpersonal dan memengaruhi gaya kepemimpinan. Penelitian ini mengkaji pengaruh kecerdasan emosional terhadap gaya kepemimpinan di kalangan mahasiswa yang aktif dalam organisasi. Dengan memanfaatkan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis regresi linear sederhana, studi ini berfokus pada hubungan antara kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan. Kecerdasan emosional didefinisikan melalui empat dimensi utama: Kemampuan Mengenali Emosi Diri (kesadaran terhadap emosi pribadi), Kemampuan Memahami Emosi Orang Lain (memahami emosi orang lain), Pemanfaatan Emosi (menggunakan emosi dalam proses pengambilan keputusan), dan Pengendalian Emosi (mengelola emosi secara efektif). Gaya kepemimpinan yang dianalisis mencakup gaya demokratis, otoriter, dan *laissez-faire*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada mahasiswa. Berdasarkan hasil analisis regresi, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,069 mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional memberikan pengaruh sebesar 6,9% terhadap gaya kepemimpinan. Meskipun terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut, pengaruhnya tergolong rendah, menunjukkan bahwa faktor lain seperti pengalaman organisasi mungkin memiliki peranan yang lebih besar. Oleh karena itu, pengembangan kecerdasan

emosional harus diimbangi dengan peningkatan keterampilan komunikasi dan elemen lain yang mendukung efektivitas kepemimpinan.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, komunikasi

1. Pendahuluan

Kepemimpinan di era globalisasi menghadapi tantangan yang semakin kompleks, memerlukan pemimpin yang mampu mengelola perubahan dan ketidakpastian. Dalam konteks organisasi kemahasiswaan, kepemimpinan yang efektif memiliki peran vital dalam memotivasi anggota serta mencapai tujuan strategis. Kecerdasan emosional, yang meliputi kemampuan untuk mengenali dan mengendalikan emosi pribadi maupun memahami emosi orang lain, menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan seorang pemimpin. Kepemimpinan yang menggabungkan orientasi pada tujuan dan membangun hubungan antar anggota merupakan model kepemimpinan yang optimal (Kyra & Winduwati, 2024). Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung memiliki gaya kepemimpinan yang positif dan dapat membangun hubungan yang kuat dengan anggota tim, sehingga meningkatkan kinerja dan kepuasan dalam organisasi (Herlinda, 2019).

Di lingkungan organisasi kemahasiswaan, pengembangan keterampilan kepemimpinan melalui kecerdasan emosional menjadi sangat penting. Organisasi seperti Badan Eksekutif Mahasiswa dan Dewan Perwakilan Mahasiswa berfungsi sebagai wadah bagi mahasiswa untuk belajar berkomunikasi dan bekerja sama. Penelitian ini difokuskan untuk mengkaji dampak kecerdasan emosional terhadap gaya kepemimpinan di kalangan mahasiswa yang aktif dalam organisasi, dengan tujuan memberikan pemahaman yang dapat mendukung peningkatan efektivitas kepemimpinan di kalangan generasi muda (Jovanka Sirait & Siahaan, 2020).

Organisasi kemahasiswaan, yang sering disebut "ormawa" di lingkungan pendidikan tinggi, berfungsi sebagai tempat berkumpul bagi mahasiswa untuk berkomunikasi dan mendiskusikan pendapat mereka. Selain itu, pelatihan keterampilan dalam organisasi ini membantu mahasiswa dalam pengembangan diri, yang penting untuk mencapai tujuan akademik dan memperkaya pengalaman di luar kelas (Sanga & Natalia Sibarani, 2017).

Kecerdasan emosional berarti kemampuan untuk menilai, mengekspresikan, dan memahami perasaan serta kemampuan untuk mengatur perasaan dengan cara yang bermanfaat untuk mendukung pertumbuhan emosi dan intelektual (Basaria, 2019). Kecerdasan emosional memiliki hubungan yang erat dengan kepemimpinan karena berpengaruh positif terhadap kemampuan seseorang untuk bekerja sama (tim), mengelola stres, dan memimpin orang lain dengan baik. Kecerdasan emosional juga berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kemampuan kepemimpinan, yang berdampak pada efektivitas seorang pemimpin dan dapat meningkatkan produktivitas anggota, sehingga tujuan akhir organisasi dapat tercapai (Irkham, 2016). Keberhasilan kepemimpinan sangat terkait dengan karakter kepribadian, di mana kepemimpinan yang baik dianggap efektif jika dilaksanakan dengan cara yang bermoral (Sudharta, 2017).

Merujuk pada uraian yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berperan signifikan dalam memengaruhi gaya kepemimpinan, terutama dalam konteks organisasi kemahasiswaan. Berbagai gaya kepemimpinan yang ada dalam organisasi mahasiswa sering kali mencerminkan tingkat kecerdasan

emosional yang berbeda di antara para pemimpin. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana kecerdasan emosional memengaruhi perilaku mahasiswa dalam berorganisasi. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepemimpinan dalam organisasi kemahasiswaan, serta pendekatan pendekatan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kepemimpinan di kalangan generasi muda.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan pada filosofi positivisme. Pendekatan ini diterapkan untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data melalui instrumen penelitian, yang selanjutnya dianalisis secara kuantitatif atau menggunakan statistik. Penelitian ini bertujuan utama untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel yang ada, serta menguji teori yang telah dikemukakan, serta membuat prediksi dan generalisasi (Ali et al., 2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap gaya kepemimpinan di kalangan mahasiswa yang terlibat dalam organisasi.

Pendekatan yang metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah survei dengan menggunakan kuesioner. Alat ukur yang digunakan untuk menilai kecerdasan emosional adalah *Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS)*, sedangkan alat ukur untuk gaya kepemimpinan diadaptasi dari penelitian terdahulu (Aisyah, 2022). Metode survei bertujuan untuk mendapatkan data mengenai keyakinan, pendapat, dan perilaku yang berkaitan dengan variabel penelitian (Kustanto et al., 2021).

Populasi dalam penelitian ini meliputi mahasiswa yang terlibat aktif dalam organisasi. Sampel diambil dari bagian populasi yang menjadi sumber data. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*, yaitu memilih responden berdasarkan kriteria yang spesifik (Campbell et al., 2020). Kriteria sampel mencakup mahasiswa berusia 16-24 tahun yang aktif atau pernah berorganisasi dan memiliki jabatan sebagai pemimpin. Jumlah sampel dihitung dengan menggunakan rumus Lemeshow. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa jumlah sampel minimum yang dibutuhkan adalah 100 responden. Sampel ini dianggap representatif karena melebihi batas minimal yang diperlukan (Rahmadina, 2015). Jika ada kuesioner yang tidak valid, jumlah responden tetap dapat memenuhi kebutuhan data valid.

Dalam penelitian ini, semua variabel diukur menggunakan instrumen berupa kuisisioner yang dirancang dengan teknik Skala Likert, yang mencakup pernyataan-pernyataan terkait variabel yang diukur. Skala Likert menggambarkan afeksi positif atau negatif yang berkaitan dengan berbagai objek psikologis, seperti simbol, ungkapan, slogan, individu, institusi, ide, dan lain-lain. Skala ini bertujuan untuk mengevaluasi sikap, pandangan, dan persepsi seseorang atau kelompok terkait fenomena sosial. Dengan menggunakan Skala Likert, variabel yang diteliti dipecah menjadi beberapa indikator yang selanjutnya digunakan untuk merancang item-item instrumen, baik dalam bentuk pertanyaan ataupun pernyataan. Setiap respons terhadap item-item tersebut diberi skor menggunakan Skala Likert, yang memiliki rentang dari sangat positif hingga sangat negatif (Damayanti et al., 2021).

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang menyajikan beberapa pilihan jawaban. Jenis jawaban yang digunakan adalah jawaban tertutup. Metode ini dipilih untuk mengidentifikasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap gaya kepemimpinan di kalangan mahasiswa yang terlibat dalam organisasi. Metode penelitian ini dirancang untuk memperoleh informasi mengenai keyakinan, pandangan, karakteristik, perilaku, serta hubungan antar variabel, baik yang terjadi di masa lalu maupun yang berlaku saat ini, serta untuk menguji sejumlah hipotesis dalam bidang sosiologi (Ali et al., 2022).

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 30.0, yang memungkinkan penghitungan komputasi secara efisien. Program ini dipilih karena kapasitasnya yang besar dalam melakukan analisis statistik, serta memiliki antarmuka grafis yang mudah digunakan dengan menu deskriptif dan kotak dialog yang sederhana, memudahkan pengguna dalam pengolahan data (Anggraini et al., 2022). Pada penelitian ini, analisis data mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji t, dan uji *mean*, dengan memanfaatkan teknik analisis regresi linear sederhana.

3. Hasil Temuan dan Diskusi

Mahasiswa sebagai calon intelektual yang terlibat dengan perguruan tinggi, memainkan peran penting dalam masyarakat. Organisasi kemahasiswaan diharapkan dapat mengembangkan bakat dan minat mahasiswa melalui berbagai kegiatan, serta meningkatkan keterampilan intelektual dan perilaku mereka (Hakim et al., 2023). Aktivitas di luar perkuliahan, seperti organisasi mahasiswa atau unit kegiatan mahasiswa, memberikan peluang bagi mahasiswa untuk meningkatkan kemampuan dalam berpikir secara kritis, kreatif, dan inovatif (Kasman et al., 2024).

Penelitian berjudul “Kontribusi Organisasi Terhadap Pendidikan Karakter dan Kesiapan Profesional” Hal ini mengindikasikan bahwa keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan keterampilan interpersonal, seperti kerja sama tim, kepemimpinan, dan komunikasi yang efektif, yang memiliki peranan penting dalam meraih keberhasilan dalam karir (Khodijah et al., 2024). Keterlibatan aktif dalam organisasi tidak hanya meningkatkan *soft skill* tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kemampuan akademik mahasiswa. Aktivitas organisasi membantu mahasiswa menerapkan pengetahuan yang diperoleh dan mempertimbangkan kepentingan individu serta kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Fauzi & Pahlevi, 2020).

Berdasarkan hasil dari pengujian validitas dan reliabilitas yang dilaksanakan oleh peneliti pada *pre-test*, uji validitas dengan metode *Pearson* menghasilkan *output* korelasi yang menunjukkan bahwa dari 37 item, terdapat 2 item yang memiliki nilai *r* hitung lebih kecil dari *r* tabel (0,361), yang menandakan bahwa item-item tersebut tidak memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total dan dianggap tidak valid. Oleh karena itu, item tersebut tidak dapat digunakan untuk pengumpulan data yang akurat, sehingga peneliti menghapus dua item yang tidak valid. Sementara itu, hasil *Corrected Item-Total Correlation* menunjukkan bahwa 35 item lainnya valid, dengan nilai *r* hitung untuk setiap variabel lebih besar dari *r* tabel 0,361 (dari uji dua sisi dengan signifikansi 0,05), berdasarkan jumlah responden sebanyak 30 orang.

Selanjutnya, dilakukan uji reliabilitas terhadap 35 item yang valid. Hasil uji menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,927, yang menandakan bahwa instrumen tersebut dapat dipercaya. Ini sesuai dengan kriteria bahwa suatu konstruk

atau variabel dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,60. Berdasarkan hasil uji reliabilitas ini, dapat disimpulkan bahwa 35 item dalam kuesioner untuk variabel Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan menunjukkan tingkat reliabilitas dan konsistensi yang tinggi.

Pada tahap *post-test*, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 109 responden dan melakukan uji validitas serta reliabilitas, yang menunjukkan hasil valid dan reliabel. Dari 109 responden, 79,8% adalah perempuan dan 20,2% laki-laki. Temuan ini mencerminkan tren di Indonesia di mana perempuan semakin aktif dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk kepemimpinan. Dari total 109 responden, 1% berusia 17 tahun, 2% berusia 18 tahun, 11% berusia 19 tahun, 26% berusia 20 tahun, 35% berusia 21 tahun, 17% berusia 22 tahun, 7% berusia 23 tahun, dan 1% berusia 24 tahun. Rata-rata usia mahasiswa baru atau yang baru lulus adalah antara 17-24 tahun, periode ideal untuk berorganisasi. Kuesioner juga diisi oleh alumni, memberikan wawasan tentang pengalaman pribadi selama berorganisasi. Posisi atau Jabatan Responden dalam Organisasi sebanyak 16% responden pernah menjabat sebagai ketua atau wakil ketua umum; 24% sebagai kepala dan wakil kepala divisi; 26% sebagai ketua dan wakil ketua pelaksana; dan 34% sebagai koordinator atau wakil koordinator. Pengalaman ini menunjukkan fleksibilitas individu dalam berbagai peran kepemimpinan, yang tidak hanya memperkaya keterampilan manajerial tetapi juga meningkatkan potensi mereka sebagai pemimpin di masa depan (Bantam et al., 2024). Durasi Keaktifan Responden dalam Berorganisasi 53% responden aktif berorganisasi lebih dari dua tahun, sementara 43% selama satu hingga dua tahun dan 4% kurang dari satu tahun. Durasi keaktifan ini menggambarkan betapa pentingnya peran organisasi dalam membentuk karakter serta mempersiapkan individu untuk menghadapi tantangan di masa depan (Maretha et al., 2022).

Selanjutnya, peneliti melakukan analisis data terhadap jawaban dari responden, analisis data dalam penelitian ini mencakup uji validitas, reliabilitas, normalitas, uji t, dan uji rata-rata, dengan penerapan teknik analisis regresi linear sederhana. Alat ukur yang digunakan memiliki tingkat validitas yang tinggi. Untuk mengukur validitas pernyataan dalam kuesioner, digunakan nilai r tabel sebesar 0,196 dan dibandingkan dengan hasil Corrected Item-Total Correlation. Dalam penelitian ini, validitas diuji pada 109 responden, di mana pernyataan dianggap valid jika korelasinya lebih dari 0,196. Hasil menunjukkan bahwa semua 18 item untuk variabel Kecerdasan Emosional (X) dan 17 item untuk variabel Gaya Kepemimpinan (Y) valid.

Reliabilitas mengukur konsistensi hasil pengukuran. Suatu alat ukur dianggap reliabel jika menghasilkan pengukuran yang konsisten, dengan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,857, sedangkan Gaya Kepemimpinan memiliki nilai 0,702, yang berarti semua item pada kedua variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* untuk mengidentifikasi distribusi data. Nilai signifikansi kemudian dibandingkan dengan level standar 0,05; jika lebih besar dari 0,05, hipotesis nol (data terdistribusi normal) tidak ditolak, yang berarti data terdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, data dianggap tidak terdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa residual data terdistribusi normal. Hal ini berarti data tidak menunjukkan deviasi signifikan dari distribusi normal, sehingga memenuhi asumsi yang diperlukan untuk analisis statistik selanjutnya.

Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa metode analisis yang memerlukan asumsi normalitas dapat digunakan tanpa perlu melakukan transformasi data atau menerapkan metode non-parametrik.

Dari *output* tersebut, menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 7,926 dengan tingkat signifikansi 0,006, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel partisipasi, atau dengan kata lain, ada pengaruh antara variabel Kecerdasan Emosional (X) dan variabel Gaya Kepemimpinan (Y).

Tabel 1. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.263 ^a	.069	.060	5.193

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional
b. Dependent Variable: Gaya Kepemimpinan

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti

Tabel di atas menunjukkan nilai korelasi (R) sebesar 0,263. Berdasarkan hasil tersebut, koefisien determinasi (R Square) diperoleh sebesar 0,069, yang berarti pengaruh variabel independen (Kecerdasan Emosional) terhadap variabel dependen (Gaya Kepemimpinan) adalah sebesar 6,9%.

Uji statistik t digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh setiap variabel independen secara terpisah dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam uji ini, nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini, ditemukan bahwa:

Tabel. 2 Uji Statistik T

Coefficients						
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B		Beta		
1	(Constant)	36.189	4.701		7.699	<,001
	Kecerdasan Emosional	.228	.081	0.263	2.815	.006

a. Dependent Variable: Gaya Kepemimpinan

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti

Dari hasil tabel tersebut, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,006, yang lebih kecil dari 0,05, dan t-hitung lebih besar daripada t-tabel. Ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel Kecerdasan Emosional (X) terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (Y). Oleh karena itu, hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh secara signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan.

Berdasarkan rata-rata jawaban dari kuesioner, variabel X, yaitu Kecerdasan Emosional, menunjukkan hasil sebagai berikut: dimensi *Self Emotion Appraisal* dengan rata-rata 3,30, *Others Emotion Appraisal* 3,29, *Use of Emotion* 3,30, dan *Regulation of Emotion* 3,30. Nilai-nilai ini mencerminkan bahwa responden cenderung setuju atau sangat setuju dengan pernyataan yang diajukan peneliti, dan hampir semua

dimensi memiliki nilai *mean* yang serupa, kecuali untuk *Others Emotion Appraisal* yang sedikit lebih rendah (3,29). Hal ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, tingkat kecerdasan emosional responden tetap berada pada level yang tinggi. Dengan rata-rata sekitar 3,30, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa yang terlibat dalam organisasi menunjukkan kecerdasan emosional yang baik di semua aspek yang dinilai. Namun, terdapat sedikit perbedaan pada satu dimensi yang menunjukkan area yang dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kecerdasan emosional secara keseluruhan.

Di sisi lain, untuk variabel Y yaitu Gaya Kepemimpinan, analisis menunjukkan adanya variasi signifikan dalam preferensi gaya kepemimpinan di antara responden. Gaya kepemimpinan demokratis mencatatkan nilai rata-rata tertinggi, yaitu 3,69, menandakan bahwa mahasiswa lebih memilih pendekatan yang melibatkan partisipasi dan kolaborasi dalam pengambilan keputusan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan otoriter mencatat nilai rata-rata rendah sebesar 2,24, menunjukkan ketidaksukaan mahasiswa terhadap pendekatan yang bersifat otoriter. Gaya kepemimpinan bebas (*laissez-faire*) dengan nilai rata-rata 2,86 menunjukkan preferensi untuk memberikan kebebasan kepada anggota, meskipun tidak sekuat preferensi terhadap gaya demokratis. Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa mahasiswa lebih menghargai gaya kepemimpinan yang inklusif dan partisipatif dibandingkan dengan pendekatan otoriter atau *laissez-faire*.

Kecerdasan emosional yang relatif tinggi di semua dimensi berkontribusi signifikan terhadap gaya kepemimpinan yang baik, terutama dalam konteks gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan ini mencerminkan keterampilan pemimpin dalam berkomunikasi dengan baik, mendengarkan, dan menghargai kontribusi anggota tim. Kecerdasan emosional memungkinkan pemimpin untuk mengenali dan mengatur emosi mereka sendiri serta emosi orang lain, yang sangat penting untuk membangun suasana kerja yang saling mendukung dan penuh penghargaan. Dengan demikian, pemimpin dengan kecerdasan emosional tinggi dapat membangun komunikasi terbuka dan konstruktif serta meningkatkan motivasi dan kinerja anggota tim. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kecerdasan emosional tidak hanya memberikan manfaat bagi individu, tetapi juga mendukung keberhasilan kepemimpinan dalam organisasi.

Hasil dari regresi linear sederhana menunjukkan persamaan $Y = 36,189 + 0,228 X$. Ini menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel X (Kecerdasan Emosional) terhadap variabel Y (Gaya Kepemimpinan), maka hasilnya adalah nol, maka nilai Kecerdasan Emosional adalah 36,189. Jika pengaruh Kecerdasan Emosional meningkat satu unit, maka Gaya Kepemimpinan akan meningkat sebesar 0,228. Hasil analisis menunjukkan bahwa Koefisien Determinasi (R^2) adalah 0,069, yang mengindikasikan bahwa pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Gaya Kepemimpinan sebesar 6,9%. Ini menunjukkan adanya hubungan antara kedua variabel meskipun pengaruhnya tergolong rendah. Hal ini menyiratkan bahwa faktor-faktor lain mungkin memiliki peran lebih besar dalam membentuk gaya kepemimpinan mahasiswa.

Hubungan antara kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh elemen sosial budaya, terutama bagi mahasiswa yang terlibat dalam organisasi. Kebiasaan dan prinsip yang berbeda dari setiap budaya memengaruhi cara seorang pemimpin bertindak. Keputusan sering dibuat secara kolektif dalam budaya kolektif, mengurangi peran individu, meskipun sensitif secara emosional. Selain itu, latar belakang sosial dan akademis mahasiswa yang beragam memengaruhi cara mereka menggunakan kecerdasan emosional untuk bertindak sebagai pemimpin. Gaya

kepemimpinan mahasiswa dipengaruhi oleh dinamika kelompok dan pemahaman pemimpin yang baik (Maulina et al., 2016). Pemimpin lintas budaya menghadapi tantangan saat memimpin organisasi dengan latar belakang budaya berbeda dari negara asalnya. Keragaman tidak hanya mencakup budaya, tetapi juga jenis kelamin, usia, kemampuan finansial, tingkat pendidikan, dan orientasi seksual. Pemimpin harus hati-hati dalam menginterpretasikan dan mengambil tindakan untuk menghindari konflik di masa depan. Setiap tindakan harus didasarkan pada toleransi multikultural tanpa menghilangkan perbedaan. Selain itu, komunikasi yang efektif sangat penting dalam konteks lintas budaya, terutama karena banyak orang menghadapi masalah bahasa saat berada di luar negara asal mereka (Rahayu & Hikmah Perkasa, 2024).

Meskipun kecerdasan emosional penting dalam konteks kepemimpinan, hasil ini mengindikasikan bahwa untuk mencapai gaya kepemimpinan yang efektif perlu mempertimbangkan variabel lain seperti pengalaman organisasi dan keterampilan komunikasi. Oleh karena itu, pengembangan kecerdasan emosional harus diimbangi dengan peningkatan keterampilan komunikasi dan aspek lain yang mendukung efektivitas kepemimpinan secara keseluruhan.

4. Simpulan

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi gaya kepemimpinan mahasiswa dalam kelompok. Mahasiswa yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung menunjukkan keterampilan kepemimpinan yang lebih baik, seperti kemampuan berkomunikasi dengan efektif, membangun hubungan positif, dan menyelesaikan konflik dengan bijaksana. Pemimpin dengan kecerdasan emosional dapat mengenali dan mengelola emosi diri serta emosi orang lain, yang sangat krusial dalam konteks komunikasi.

Meskipun terdapat hubungan antara kedua variabel, pengaruhnya tergolong rendah, yang menunjukkan bahwa faktor lain mungkin memiliki peran lebih besar dalam membentuk gaya kepemimpinan mahasiswa. Untuk mencapai gaya kepemimpinan yang efektif, perlu mempertimbangkan variabel lain seperti pengalaman organisasi dan lingkungan sosial. Oleh karena itu, pengembangan kecerdasan emosional harus diimbangi dengan peningkatan keterampilan komunikasi dan aspek lainnya yang mendukung efektivitas kepemimpinan secara keseluruhan.

Berdasarkan penelitian berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Gaya Kepemimpinan Pada Mahasiswa yang Berorganisasi", peneliti menyarankan agar penelitian lebih lanjut dilakukan tentang variabel, dimensi, dan indikator lain yang memengaruhi gaya kepemimpinan. Disarankan juga agar peneliti menyelidiki faktor-faktor seperti latar belakang keluarga, aspek sosial, dan pendidikan yang dapat berkontribusi pada perkembangan kecerdasan emosional mahasiswa. Selain itu, disarankan agar lembaga mahasiswa mengadakan pelatihan dan *workshop* yang berfokus pada meningkatkan kecerdasan emosional dan menciptakan lingkungan komunikasi yang terbuka. Program mentoring dengan senior dan evaluasi gaya kepemimpinan teratur dapat membantu mahasiswa meningkatkan kemampuan kepemimpinannya.

5. Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Tarumanagara, responden, serta semua pihak yang telah memberikan

dukungan dalam penelitian ini. Kontribusi dan dukungan tersebut sangat berarti bagi keberhasilan penelitian ini.

6. Daftar Pustaka

- Aisyah, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratis, dan Bebas Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Berau. *Jurnal EMBA*, 2, 38–47. <http://repository.umberau.ac.id/id/eprint/77/1/SITI AISYAH 18610128 .pdf>
- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapan Nya Dalam Penelitian*. 2(2).
- Anggraini, F. D. P., Aprianti, A., Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas. *Jurnal Basicedu*, 6(4). <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3206>
- Bantam, D. J., Nazhfa, N. L., Anggraeni, S. T., & Thaharah, A. (2024). Pemahaman Tentang Praktik Kepemimpinan Dalam Organisasi Kemahasiswaan: Studi Kualitatif Tentang Pengalaman Dan Persepsi Pemimpin Organisasi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Keilmuan Mandira Cendikia*, 2(9), 72–79.
- Basaria, D. (2019). Gambaran Kecerdasan Emosi pada Remaja di Pulau Jawa dan Bali. *Provitae: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 12(1), 83. <https://doi.org/10.24912/provitae.v12i1.5055>
- Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., Shearer, T., Walkem, K., Young, S., Bywaters, D., & Walker, K. (2020). Purposive sampling: complex or simple? Research case examples. *Journal of Research in Nursing*, 25(8), 652–661. <https://doi.org/10.1177/1744987120927206>
- Damayanti, P. S., Putra, A., & Srirahmawati, I. (2021). Pengembangan Kecerdasan Emosional Melalui Pendidikan Karakter Pada Peserta Didik di Sekolah Dasar. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, 9(3), 348–356. <https://doi.org/10.26618/equilibrium.v9i3.5992>
- Fauzi, A. A., & Pahlevi, T. (2020). Analisis Hubungan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Hasil Prestasi Akademik Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 8(3), 449–457. <https://doi.org/10.26740/jpap.v8n3.p449-457>
- Hakim, G., Raisian, A., & Molfi, I. I. (2023). Peran Organisasi Mahasiswa Dalam Mengembangkan Potensi Non-Akademik di Universitas Muhammadiyah Jakarta. *Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial*, 2(12), 2024–2055.
- Herlinda. (2019). Kompetensi Kepemimpinan Global Dalam Konteks Komunikasi Organisasi. *Mediakom: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(1), 38–50. <https://doi.org/10.35760/mkm.2019.v3i1.1981>
- Irkham, M. (2016). Kecerdasan Emosi Membentuk Pemimpin Efektif. In *Kecerdasan Emosional Membentuk Pemimpin Efektif*. <https://siwi.lan.go.id/rumahcerdas/artikel/unduh/7>
- Jovanka Sirait, A., & Siahaan, C. (2020). Peran Organisasi dalam Pembentukan Karakter Mahasiswa. *Action Research Literate*, 4(2). <https://doi.org/10.46799/ar.v4i2.7>
- Kasman Kasman, Nur Paridah, Juli Annisa Nasution, & Apsah Apsah. (2024). Analisis Kegiatan Ekstrakurikuler Dalam Pengembangan Potensi Peserta Didik Di MTS Negeri 4 Mandailing Natal. *ASPIRASI: Publikasi Hasil Pengabdian Dan*

- Kegiatan Masyarakat*, 2(3), 77–83. <https://doi.org/10.61132/aspirasi.v2i3.632>
- Khodijah, S., Nurajizah, S., & Irham, I. (2024). Kontribusi Organisasi Terhadap Pendidikan Karakter dan Kesiapan Profesional Mahasiswa. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(3), 1773. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i3.3439>
- Kustanto, H., Muazza, M., & Haryanto, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 63–69. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1742>
- Kyra, A., & Winduwati, S. (2024). Gaya Kepemimpinan Perempuan Pemimpin dalam Membangun Reputasi Perusahaan Mentari Group. *Koneksi*, 8(1), 245–253. <https://doi.org/10.24912/kn.v8i1.27672>
- Maretha, W., Siahaan, A. L., & Sitorus, D. P. M. (2022). Pengaruh Keaktifan Berorganisasi dan Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa FKIP. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(5), 7150–7158. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i5.4005>
- Maulina, V., Al Musadieg, M., & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh Budaya Terhadap Kepemimpinan dan Kinerja (Studi pada Karyawan PT Bo Kyung, Beji-Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(2), 122–126.
- Rahayu, D., & Hikmah Perkasa, D. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Lintas Budaya Ekspatriat Dalam Memimpin Perusahaan: Literatur Review. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(2), 16–32. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i2.958>
- Rahmadina, H. (2015). Rumus Lemeshow. *Jurnal Sesiomadika*, 2(1).
- Sanga, L. P. L., & Natalia Sibarani, E. (2017). Peran Organisasi Himpunan Mahasiswa Program Studi dalam Membentuk Karakter Kepemimpinan Calon Guru Kimia. *Jurnal Pendidikan Kimia*, 9(1), 259–264. <https://doi.org/10.24114/jpkim.v9i1.6190>
- Sudharta, V. A. (2017). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Perspektif Psikologi. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 208–217. <https://doi.org/10.17977/um025v1i32017p208>
- Sugiyono. (2017). Uji Statistik t data hipotesis. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).